

鹿児島県警察におけるワークライフバランス等の推進のための行動計画

第1 趣旨

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づき、徹底した業務の見直しや効率化による働き方改革の実現、女性の採用拡大、女性がより一層活躍できる環境の構築等に資する取組の一層の推進を図るため、本行動計画を策定するものである。

第2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日まで

第3 推進体制等

1 「鹿児島県警察ワークライフバランス等推進会議」の設置

鹿児島県警察本部に、別紙のとおり「鹿児島県警察ワークライフバランス等推進会議」（以下「推進会議」という。）を設置し、行動計画の推進を図るとともに、年1回、行動計画に基づく措置の実施状況及び進捗状況の分析・評価等を行い、必要に応じて行動計画の見直しを審議するものとする。

なお、実施状況及び進捗状況については、ウェブサイトを通じて公表する。

2 推進責任者等

各所属の長を推進責任者、各所属の理事官（副隊長，副所長及び副校長を含む。），副署長又は次長を推進担当者とし、推進責任者及び推進担当者（以下「推進責任者等」という。）は、行動計画を職員に周知するとともに、職員が働きやすい職場環境の整備に努めるなど諸対策を推進する。

第4 ワークライフバランス等の推進のための措置

1 働き方改革

(1) 価値観・意識の改革

ア 幹部職員（警部（同相当職を含む。）以上の警察職員をいう。以下同じ。）が参加する会議等の場において、働き方改革に対する意識を更に高めるよう呼び掛ける。

イ 推進責任者等は、時間外勤務，年次有給休暇の取得日数等に係る目標を所属内で共有するなど，行動計画を踏まえた取組を推進する。

ウ 推進責任者等は，ワークライフバランスに資する取組について適切に人事評価に反映させる。

特に，幹部職員が，ワークライフバランス等の推進に資する働き方改革等の時代に即した合理的かつ効率的な警察活動を実現するため

に取り組んだ行動等については、人事評価に適切に反映させる。

(2) 業務の廃止を含めた業務の見直し・効率化

ア 平素より、所掌する事務に関し、その実施状況や業務負担について把握した上で、必要性や優先順位の低い事務の廃止又は簡素化を行うなど、業務の見直しを行う。

特に、鹿児島県警察運営イノベーション推進委員会において決定された業務改善策については、確実に推進する。

業務の見直し、効率化に当たっては、積極的にICTの活用を図る。

イ 幹部職員は、指示に際しては、検討の方向性、成果物のイメージ、その段階において必要とされている検討の程度をできる限り分かりやすく具体的に示すなど、指示を受けた職員が迅速に処理できるように留意する。

ウ 幹部職員は、案件に応じ、幹部職員を含む関係職員が集まって説明を受けたり、幹部職員が直接連絡・調整を行ったりするなどして、時機を逸することなく必要な判断を行い、効率的かつ迅速な意思決定を行うよう努める。

エ 幹部職員は、必要に応じた決裁区分の見直しや電話による報告の活用等により、決裁・報告事務の合理化・効率化を図る。

オ 幹部職員は、新たな会議、行事の開催に際しては、その必要性を十分検討するとともに、既存の会議、行事等の必要性についての見直しを行う。

また、会議、行事等の開催に当たっては、勤務時間外における会議等は極力実施しないように努めるとともに、育児短時間勤務、早出遅出勤務、育児時間等を利用して勤務時間を変更している者を構成員とする場合は、その開始時間や終了時間の設定に配慮する。

(3) 超過勤務の縮減、休暇取得の促進等

ア 幹部職員による的確な勤務時間管理等

幹部職員は、部内システム等の活用により部下職員の勤務時間及び勤務実態を適切に把握し、推進責任者等は、超過勤務の上限等に関する制度について関係規程に沿って厳格に運用する。

また、推進責任者等は、週休日の振替、宿日直勤務等の運用に際し、適正な勤務管理を徹底する。

イ 超過勤務状況の情報提供

警務部警務課（以下「警務課」という。）は、各所属職員の超過勤務の状況や超過勤務縮減に関する効果的な取組等を定期的に提供するほか、長時間労働の是正が必要な所属に対して必要に応じた検証

及び助言・指導を行う。

ウ 定時退庁日における定時退庁の徹底

推進責任者等は、毎週水曜日、毎月第二・第四金曜日、給与支給日及び期末勤勉手当支給日を定時退庁日とし、庁内放送による注意喚起、推進責任者による定時退庁の奨励等を実施し、定時退庁の奨励を図る。

エ 部下職員の休暇取得に向けた取組の推進

幹部職員は、休暇取得が低調な部下職員に対して、休暇取得を奨励するなど、休暇取得を促進する。

オ 計画的な休暇取得の促進

推進責任者等は、各職員の休暇取得状況を把握するとともに、計画的な休暇取得を促す。

特に、誕生日、結婚記念日等の記念日休暇、授業参観等子供の行事に参加するための休暇、当直明け日の疲労回復を目的とした休暇、永年勤続等の節目における休暇等の取得を奨励することとし、休暇計画表を活用することなどにより休暇予定を所属内で共有する。

カ 年休取得状況の情報提供

警務課は、各所属職員の毎月の年次有給休暇の取得状況、効果的な取組等を適宜提供するほか、おおむね四半期ごとの年休取得状況に基づき、取得率が低調な所属について、必要に応じた検証及び助言・指導を行う。

(4) 勤務時間の変更制度の活用促進

ア 勤務時間の変更制度の活用

時差出勤制度や勤務時間の割り振り変更制度等、勤務時間の変更制度について、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、積極的に活用し超過勤務の縮減を図る。

また、希望する職員には可能な限り適用するよう努め、特に育児や介護を行う職員からの希望については、できる限り希望どおり対応できるように配慮する。

イ 柔軟な働き方の推進

警務課において、適正な公務運営の確保に配慮しつつ、テレワーク等、これまで実施した施策の課題や問題点を分析するなどするほか、各所属において、職員による柔軟な働き方をより一層推進するための所要の施策を推進する。

(5) 総合的な福利厚生施策の推進

ア 厚生課長は、推進責任者等に対し、職員が安心して職務に専念す

ることができるよう、積極的な声掛け等を通じて、警察職員ピアサポート制度を効果的に運用するよう指導する。

イ 厚生課長は、ストレスチェックの結果を適切に活用して職場環境の把握と改善に向けた取組を一層推進するとともに、その実効性を確保するため、ストレスチェックの調査項目の見直し及び充実を随時行う。

ウ 厚生課長は、ライフサイクルプランセミナー等の機会を通じ、最新の社会経済情勢を踏まえた生涯生活設計等に係る情報提供を充実させる。

2 幹部職員のマネジメント改革

(1) 職員のやりがい向上を踏まえた幹部職員のマネジメント向上

ア 業務・組織マネジメントの実施

幹部職員は、方向性の提示や適切な判断・調整など日々の業務マネジメントを適切に行うだけでなく、部下職員の超過勤務時間や時間の使い方も含めた業務の実態を把握し、適切かつ柔軟な業務分担や優先順位付け等のコスト意識を持って組織運営に取り組む。

イ 部下職員の主体的な業務遂行の促進

幹部職員は、必要な業務の実施を確保しつつ、組織の目標や業務の意義の説明により業務への納得感を高めること、権限や裁量を付与すること、挑戦的な業務の機会を付与することなどにより、部下職員の主体的な働き方を促進する。

(2) 人材育成のための警務課の役割

ア 人事異動を通じた人材育成・キャリア形成

警務課は、適切な公務運営に配慮しつつ、職員の人事異動に際しては、当該職員の能力やスキル、職歴等のほか、人事異動希望調査を通じて把握した当該職員のキャリアに関する要望等を考慮する。

イ 自己成長の機会提供

警務課は、若手職員が自身のキャリアデザインを実現するために必要な知識やスキル、職務経験を蓄積できるよう、職の公募や出向等の自主的に挑戦できる機会の周知、拡大等に取り組む。

3 子育てや介護等と両立して活躍できるための改革

(1) 職員が子育てや介護をしながら活躍できる職場づくり

ア 男性職員の育児への参画促進

(ア) 幹部職員は、配偶者が妊娠した旨申し立てた男性職員に対し、育児参画が仕事と生活の両立のみならず、女性活躍推進の観点からも重要である旨理解させ、出産・子育てに関する休暇及び育児

休業制度について説明する。

このとき、幹部職員は、当該職員が育児参画促進に資する両立支援制度を円滑に利用できるよう取得予定を立てることを推奨するものとする。

- (イ) 幹部職員は、男性職員が出産補助休暇及び育児参加休暇のほか、育児休業を取得することができるよう取組を推進する。

イ 産前の職員への支援

- (ア) 幹部職員は、妊娠した旨を申し出た職員に対して、個別に母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている就業制限、深夜勤務及び時間外勤務の制限、出産・子育てに関する休暇、育児休業制度等の諸制度等について説明する。

- (イ) 妊娠中の女性の健康状態は、個人差が大きく、また、日々変化するものであることから、幹部職員は、当該職員の健康や安全に配慮し、必要があると認められる場合には、本人の意思を尊重しつつ、超過勤務命令を抑制するとともに業務分担の見直しを行う。

ウ 育児休業取得直前及び取得中における職員の支援

- (ア) 推進責任者は、育児休業を取得する職員の休業前（女性職員については産前休暇前）に面談を行い、育児休業の過ごし方及び復帰後における働き方やキャリアプランについて助言等を行う。

- (イ) 推進担当者は、育児休業中の職員に対し、定期的に当該職員が求める情報を提供する。

- (ウ) 推進担当者は、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰が実現するよう、復帰に際し、要望に応じて復帰前研修、直属の上司等による業務の現状、課題等についての説明、幹部職員による面談を行う。

エ 両立支援制度の利用者への配慮

- (ア) 推進責任者等は、子育てに関する両立支援制度及び介護休暇、短期介護休暇その他の仕事と介護の両立を支援する制度（以下「子育てや介護に関する両立支援制度」という。）を利用したことのみをもって、職員が昇任・昇格に不利益を被ることのないようにするとともに、それを周知する。

- (イ) 推進担当者又は幹部職員は、育児休業から復帰した職員に面接を実施し、当該職員の事務分掌の調整やキャリアプランに関する意向確認、キャリアに関する助言等を実施する。

- (ウ) 推進責任者等は、子育てや介護に従事する職員を転居を伴う異動の対象から一律に外すことなく、必ず職員本人からの異動希望

の有無，異動可能な場所，希望する異動時期等について聴取し，異動させる場合は，可能な限りその事情に配慮するよう検討する。

オ 仕事と子育てや介護を両立する職員への支援

(ア) 推進責任者等は，子育てや介護に関する両立支援制度の利用の有無にかかわらず，子育てや介護に従事する職員に対し，希望する働き方について聴取する機会を設ける。

(イ) 推進責任者等は，子育てや介護に従事する職員に対し，子育てや介護に関する両立支援制度の利用希望等について，積極的に聴取する機会を設け，利用の促進を図る。

(ウ) 警務課長は，警察学校等における教養について，子育てや介護に従事する職員が無理なく受けられるよう，引き続き，入寮例外措置を行うなど，適切な対応をする。

カ 制度の周知及び利用しやすい雰囲気醸成

職員が仕事と子育てや介護を両立できるよう，妊娠中の女性職員が利用可能な制度，出産時や育児休業取得中に警察共済組合から受けられる経済的支援，子育てや介護のために職員が利用可能な制度等についてその概要，要件，取得手続，給与の取扱い等を説明する資料を作成するなどし，又は他機関が作成した資料を配付するなどして，制度自体を周知するとともに，それを利用しやすい雰囲気の醸成に努める。

(2) 保育の確保

ア 育児関連支援サービス等への対応

職員のニーズを適宜調査し，事案対応等の緊急勤務時等に子供を預けられる環境の整備に努めるなど，保育施設の整備やシッターサービス等の育児関連支援サービスについて適切な対応を取る。

イ 保育施設等に関する情報提供

職員の希望に応じて，職場や官舎周辺等の保育施設等に関する情報を収集し，提供する。

4 女性の採用の拡大に向けた取組

(1) 実効性のあるきめ細やかな広報活動等の推進

募集パンフレットやウェブサイト等に女性職員を積極的に取り上げる。

また，採用説明会に女性職員を積極的に派遣するほか，女性対象の採用説明会を開催するなど，女性を対象とした募集活動の強化を図る。

(2) 女性職員の中途採用等

再採用試験による採用においても，女性を対象とした積極的な募集活動を行う。

- (3) 子育て等を理由に中途退職した職員が，再度公務において活躍できるための取組

職員が子育て，介護等でやむを得ず中途退職する場合には，当該職員の復職する意思を確認し，当該意思のある場合には，連絡先を聴取するとともに，当該職員に対して，連絡窓口等を教示する。

5 女性がより一層活躍できる環境の構築

(1) 多様な分野での女性の登用・育成

ア 女性警察官の配置ポストの拡大及び全警察署への複数配置

女性警察官の配置ポストの拡大を図り，全部門に女性警察官を配置するとともに，全警察署への複数配置を図る。

イ ロールモデルとなる女性エキスパートの育成

意欲にあふれる女性を特定の専門分野に配置し計画的に育成することで，その部門に精通したロールモデルとなる女性エキスパートの育成を目指す。

(2) 女性の活躍促進に繋がる取組

ア 女性職員のスキルアップ教養・研修の推進

性犯罪やストーカー・配偶者暴力事案等における女性被害者の心情に配慮した対応や，きめ細やかな支援を行うための研修会を開催するなど，女性職員のスキルアップのための教養・研修を推進する。

イ 女性警察官の効果的なブロック運用

性犯罪やストーカー・配偶者暴力事案等の発生時に，同一ブロック内における大規模警察署や近隣警察署からの女性警察官の応援派遣体制を充実させるなど，女性警察官の効果的なブロック運用を図る。

ウ 女性職員のキャリア形成へのモチベーションを醸成するための取組の推進

女性職員を対象としたキャリアアップセミナーや育児休業等を経て活躍する女性職員の講演会を開催するなど，女性職員のキャリア形成へのモチベーションを助成するための取組を推進する。

エ 女性職員のリフレッシュに繋がる取組の充実

女性職員が抱える不安や悩みの解消に向けた各種相談窓口の充実を図るとともに，女性職員同士のネットワーク構築を目的とした意見交換会を開催するなど，女性職員のリフレッシュにつながる取組の充実を図る。

オ ハラスメントの未然防止に向けた取組の推進

全職員がハラスメントに対する認識を共有するための研修や部外講師による講話を積極的に開催するなど，ハラスメントの未然防止に

向けた取組を推進する。

カ 女性警察官の特性に応じた術科教養の推進

女性警察官の特性に応じた実践的かつ実用的な訓練を実施するなどして、女性警察官が受傷することなく被疑者を制圧・検挙するなどの対処能力の向上に努める。

(3) 女性の意見を反映した施設・装備資機材等の整備

ア 女性職員用の施設の充実

警察署等での当直勤務や術科訓練等の際に必要な女性職員専用シャワー室を全警察署に設置するなど、女性職員用の施設の充実を図る。

イ 女性の意見を反映した制服、装備資機材の導入

マタニティ制服や現場で活動しやすい制服、女性の意見を反映した装備資機材の導入を検討するなど、制服の改善をはじめとする装備品の整備を推進する。

6 その他

(1) 安心して子供を育てられる安全な環境の整備

推進責任者等は、子供を安全な環境で安心して育てることができるよう、居住地域における地域住民等による自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(2) 子供と触れあう機会の充実

ア 職場見学会の開催等

子供を対象とした職場見学会等を通じ、職員が子供と触れあう機会を充実させる。

イ レクリエーション活動の実施に関する配慮

推進責任者等は、レクリエーション活動を実施する場合、職員の家族も参加できるように配慮する。

(3) 子育てバリアフリー

推進責任者等は警務部会計課と連携の上、子供連れの来庁者が予想される庁舎の建築や改築に当たっては、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッド、授乳室等の設置に努める。

第5 目標

1 職員のワークライフバランス等の推進目標

(1) 子育てとの両立支援制度の活用

項目	現状	目標
男性職員の出産補助休暇 取得者数割合	86.8% (R2実績)	100%
男性職員の育児参加休暇 取得者数割合	33.0% (R2実績)	100%
男性職員の育児休業 取得者数割合	0.9% (令和元年度)	30%

(2) 年次有給休暇等の取得

項目	現状	目標
年次有給休暇取得日数 10日以上	60.8% (R2実績)	100%
夏季特別休暇取得日数 5日	99.8% (R2実績)	100%

2 女性職員の活躍のための推進目標

項目	現状	目標
警察官に占める女性警察官 の割合	9.3% (R2. 4. 1時点)	12% (R8. 4. 1時点)

別紙

「鹿児島県警察ワークライフバランス等推進会議」設置要綱

第1 設置

鹿児島県警察に、鹿児島県警察ワークライフバランス等推進会議（以下「会議」という。）を置く。

第2 任務

会議は、「鹿児島県警察ワークライフバランス等の推進のための行動計画」に係る事務を所掌するとともに、ワークライフバランス等の推進に係る調査審議を行うことを任務とする。

第3 構成及び運営

- 1 会議は、会長、副会長及び委員をもって構成し、別表第1に掲げる者をもって充てる。
- 2 会長は、必要があると認めるときは、委員以外の者に対し、意見又は会議への出席を求めることができる。
- 3 会議の運営に関して必要な事項は、会長が定める。

第4 幹事会

- 1 会議の事務について会議を補佐し、具体的な検討を行うため、会議に幹事会を置く。
- 2 幹事会は、幹事長、副幹事長及び幹事をもって構成し、別表第2に掲げる者をもって充てる。
- 3 会議の運営に関するこの要綱の規定は、幹事会の運営について準用する。

第5 庶務

会議及び幹事会の庶務は、警務部警務課において処理する。

別表第 1
 会議構成員表

会長	本部長
副会長	警務部長
会員	生活安全部長 刑事部長 交通部長 警備部長 警務部参事官兼首席監察官 警察学校長 警務部参事官（警務担当，総務担当） 警務部警務課長 警務部会計課長 警務部厚生課長

別表第 2
 会議幹事会構成員表

幹事長	警務部長
副幹事長	警務部参事官（警務担当，総務担当）
幹事	警務部警務課長 警務部会計課長 警務部厚生課長 生活安全部生活安全企画課長 刑事部刑事企画課長 交通部交通企画課長 警備部公安課長 警察学校副校長