

# 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

鹿児島県警察においては、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく特定事業主行動計画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）に基づく特定事業主行動計画を兼ねるものとして「次世代育成推進法及び女性活躍推進法に基づく鹿児島県警察特定事業主行動計画」（以下「旧行動計画」という。）を策定し、男女を問わずワークライフバランス（職員の仕事と生活の調和）を図ってきたところであるが、このたび、幹部職員をはじめとする各職員における働き方改革についての意識を更に高めるとともに、業務の重点化・合理化・効率化、意思決定の合理化、個別の職員の事情に応じた働き方の実現、各種休暇の取得の促進、複合的な健康管理施策の実施等の働き方改革に関する取組の一層の推進を図るため、旧行動計画を改正し、「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」を定めるものである。

## 第2 計画期間

令和2年4月1日から令和3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、ホームページを通じて公表する。

### 2 推進責任者等

各所属の長を推進責任者、各所属の管理官、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（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、働き方に対する意識を変える必要があることや幹部職員が率先して休暇を取得することを呼び掛ける。

イ 推進責任者等は、時間外勤務時間、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 推進責任者は、ワークライフバランス等に資する取組について適切に人事評価へ反映させる。

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の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、人事評価へ適切に反映させる。

エ 警務部警務課長は、行動計画を踏まえた行動事例や目標設定例を職員に示し、その拡大を図る。

###### (2) 重点的かつ効率的な業務運営

ア 幹部職員は、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、関係事務を見直し、必要性や優先順位の低い事務を廃止するなど、業務の重点化を図る。

また、新たな施策や業務の実施に際しては、その必要性と共に、実施に要する体制をはじめとしたコスト面についても考慮する。

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等をでき

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業務を処理できるよう留意する。

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、タイミング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、内容に応じた決裁の専決等により、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、行事等の開催に際しては、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。

カ 各所属においてアからオの事項に取り組むほか、業務の合理化・効率化や職場環境の改善策を議論し、適宜、結果を警務部警務課長に報告する。その議論の際には、警務部厚生課に報告した長時間勤務者名簿等を参考とする。

また、警務部警務課長は、その結果を取りまとめ、ワークライフバランス実現のため活用する。

### (3) 超過勤務の縮減、休暇の取得促進等

ア 推進責任者等は、超過勤務縮減の取組の重要性について、推進責任者等が参加する会議における率先垂範の呼び掛け等により、職員の意識啓発を図る。

イ 推進責任者等は、時間外勤務時間、各種休暇の取得状況その他の職員の勤務状況を把握し、その結果を踏まえて、超過勤務の縮減や各種休暇の取得奨励等を行う。

ウ 推進責任者等は、休日出勤を命じた職員への休日振替を徹底

する。

エ 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、推進担当者による定時退庁の奨励等を実施し、定時退庁の徹底を図る。

オ 部下職員を持つ職員は、自ら率先して超過勤務の縮減を心掛けるとともに、当該部下職員の超過勤務の必要性の事前確認を徹底し、当該部下職員が超過勤務をしなければならない状況を改善するため、業務の合理化・効率化等について検討する。

カ 推進責任者等は、各職員の「月一年休」（1か月に1日以上）の年次有給休暇）の取得及び部下職員に対する「月一年休」の取得の奨励に努める。

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、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などにより、休暇予定を所属内で共有する。

キ 推進責任者等は、年末年始、ゴールデン・ウィーク、盆その他連休中又はその直前直後の公式行事の実施は抑制する。

ク 推進責任者は、部下職員の夏季休暇取得目標を5日間とする。

ケ 推進責任者は、職員の年次有給休暇の取得日数が年間10日以上となることを目標とする。

#### (4) 勤務時間の変更制度の周知

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周知徹底を図るとともに、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、円滑な実施を図る。

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するなど配慮する。

#### (5) 総合的な福利厚生施策の推進

ア 警務部厚生課長は、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、職員の不安や悩みの解消に向けた支援を組織的に行う新たな支援制度（「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 警務部厚生課長は、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 警務部厚生課長は、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 子育てや介護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 推進責任者等は、配偶者が妊娠した旨を申し立てた男性職員に対し、子育てに関する両立支援制度（育児休業、育児短時間勤務、配偶者出産休暇、男性職員の育児参加のための休暇、子の看護のための休暇その他の仕事と子育ての両立を支援する制度をいう。以下同じ。）について改めて説明するとともに、男性職員の育児参画促進のためのチェックシートの活用等により、当該職員が子育てに関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奨励する。この際、配偶者出産補助休暇3日と育児参加のための休暇5日を取得できるように努める。

イ 推進責任者等は、育児休業の取得の意義等について啓発を行うとともに、育児休業の取得を希望する男性職員が負担感なく育児休業を取得できるよう、業務の合理化、組織全体を見渡した効率的な人事運用の実施、臨時的任用制度、任期付短時間勤務職員の任用制度等の活用による代替要員の確保等により、業務遂行に支障が出ない措置を採ることとし、男性職員の育児休業取得率の向上を目指す。

(2) 産前の女性職員への支援

ア 推進担当者は、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等の諸制度、出産後に利用できる子育てに関する両立支援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、推進責任者等は、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。

(3) 育児休業取得直前及び取得中における職員への支援

ア 推進担当者は、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、育児休業中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、育児休業中の職員が自己啓発を希望する場合に利用可能な制度について周知する。

エ 推進担当者は、育児休業を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等を実施する。

(4) 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。

(5) 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る。

ウ 警務部警務課長は、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、入寮例外措置等について検討を進める。

(6) 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醸成に努める。

(7) 保育の確保

ア 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 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。

### 3 女性の採用の拡大に向けた取組

平成 30 年度に採用した職員に占める女性職員の割合は、29.8 %であった。その内訳は、警察官で 24.1 %，一般職員で 76.9 %となっており、現在まで女性職員の数は増加しているが、いまだその占める割合は十分ではない。

したがって、組織全体として女性職員の増加を目指すこととし、令和 5 年 4 月 1 日現在で職員に占める女性職員の割合で、女性警察官が 10 %以上となるよう努める。

そのため、次の取組等を行う。

#### (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活躍できるための取組

職員が子育て、介護等を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。

### 4 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共に、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。

(3) 女性の意見を反映した施設・整備資機材等の整備

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，整備資機材の導入

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整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。

5 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 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 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度入れやベビーベッド，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（平成30年度実績）

##### ★男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇取得率

出産補助休暇取得者数割合	84.3 %
育児参加休暇取得者数割合	20.3 %

##### ★出産補助休暇及び育児参加休暇取得目標

目標	制度利用が可能な男性職員の出産補助休暇年間取得者数割合	100 %
	制度利用が可能な男性職員の育児参加休暇年間取得者数割合	100 %

#### (2) 年次有給休暇等の取得（平成30年度実績）

##### ★年次有給休暇と夏季特別休暇の取得日数

年次有給休暇取得日数10日以上取得者割合	26.4 %
夏季特別休暇取得日数5日取得者数割合	82.9 %

##### ★年次有給休暇及び夏季特別休暇取得目標

目標	年次有給休暇取得日数10日以上	100 %
	夏季特別休暇取得日数5日	100 %

### 2 女性職員の活躍のための推進目標

##### ★職員に占める女性職員の割合（平成31年4月1日現在）

	男性職員数	女性職員数	合計職員数	女性職員割合
警察官	2,836人	267人	3,103人	8.6 %
一般職員	263人	175人	438人	39.9 %

##### ★採用した職員に占める女性職員の割合（平成30年度実績）

	男性採用者数	女性採用者数	合計採用者数	女性採用割合
警察官	82人	26人	108人	24.1 %
一般職員	3人	10人	13人	76.9 %

##### ★採用試験受験者総数に占める女性の割合（平成30年度実績）

	男性受験者数	女性受験者数	合計受験者数	女性受験割合
警察官	443人	124人	567人	21.9 %
一般職員	52人	62人	114人	54.4 %

##### ★警察官に占める女性警察官の割合目標

目標	10 %以上（令和5年4月1日時点）
----	--------------------

## 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	警務部警務課長
幹事	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