

香川県警察次世代育成支援及び女性職員の活躍推進特定事業主行動計画

はじめに

香川県警察では、「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代育成支援法」という。）及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、平成28年4月、「香川県警察次世代育成支援及び女性職員の活躍推進特定事業主行動計画」を策定し、男女を問わず全ての職員の仕事と生活の調和を図ってきたところです。

そしてこの度、計画期間が満了することから、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、個々の職員の事情に応じた働き方を実現するために、新たに次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づき、行動計画を策定することとしました。

全職員がこの行動計画の策定趣旨を理解し、取組を実践していくことによって、組織がさらに活性化し、男女を問わず全ての職員がその持てる力を最大限に発揮することができる職場の実現を目指してまいります。

令和3年4月1日

香川県警察本部長

1 計画期間・体制

(1) 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

※ なお、行動計画は、各取組の進捗よく状況を見ながら適宜見直しを行います。

(2) 体制

警務部長を長とする「香川県警察次世代育成支援及び女性職員の活躍推進特定事業主行動計画策定・推進委員会」において、全職員のワークライフバランスの推進と女性職員の活躍に関する取組について検討します。

2 香川県警察における取組

(1) 職員の意識改革・制度の周知

仕事と子育て等家庭生活の両立を支援するためには、全職員の理解と協力が欠かせません。全職員が組織全体で育児等をしているという認識を持つことで、職場の雰囲気は変わってきます。

全職員に対しては、育児等に関する各種支援制度について、「香川県警察情報管理システムネットワーク」等を活用し、積極的に職員に情報提供することにより、職場全体の認知度を向上させます。

特に男性職員については、家庭生活への関わりを促進するため、育児休業だけでなく部分休業、男性育児参加休暇、配偶者出産休暇なども取得できることを周知し、育児参加意識の涵養に努めます。

幹部職員に対しては、育児世代等の職員への理解を深めるための講座を開催するなど、自らが所属における休暇・休業制度等の取得促進リーダーとして、部下職員の育児等に関する悩みや心配事への配慮を深化し、積極的に声を掛けて休暇・休業制度の取得を促すなどにより、休暇等が取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

また、働く場所と時間の柔軟化や育児等をしているいないにかかわらず、全職員が仕事と家庭のバランスのとれた生活を送るため、業務の合理化・効率化に取り組み、年次休暇等の休暇取得を促進します。

(2) 女性警察官の採用・登用の拡大

昨今、地域の犯罪情勢や社会構造が変化し、警察活動を取り巻く環境は複雑化しており、国民の警察に対する要請が多様化しています。こうした社会の変

化に対して、県警察が柔軟に対応するためには、女性を含め、組織内に多様な人材を確保し、様々な観点から新たな問題に対処していくことが可能な組織を構築する必要があることから、引き続き優秀な人材の採用・登用を推進します。

さらに、女性職員の執行力の維持向上と活躍を支援するため、育児経験とキャリアパスを両立させた経験を有する幹部女性職員のロールモデルの紹介や各種研修の開催等により、育児等をしながらキャリア形成できるための取組を推進します。

(3) 子育てをしやすい勤務環境の整備

ア 人事配置面での支援

職員の育児環境等に応じて、育児休業前、育児休業中及び職場復帰直後の負担軽減を図るための人事配置に努めるほか、所属の負担軽減を図るため、育児休業等を取得した職員の代替要員の確保に努めます。

イ 育児休業中の職員に対する各種情報提供

育児休業中の職員が、長期休業による情報不足によって職場復帰の際に抱く不安を軽減するため、休業中の職員に対して、県警察での行事や業務に関する情報を電子メールで配信するなど、不安の軽減を図ります。

ウ 育児休業後のサポート

育児休業を終了して職場復帰する際に、育児休業中に行われた制度改正等について研修するとともに、復帰後の勤務状況や処遇、育児状況等についての相談に対応するなど、必要な支援を行います。

エ 男性職員の育児休業や子育て目的の休暇の取得促進

男性職員が、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、男性職員の家事・育児等の家庭生活への参画を促進し、出産後の配偶者を支援するため、育児休業、配偶者出産休暇（3日）、男性育児参加休暇（5日）の取得を促進します。

3 行動計画の推進に向けた数値目標

女性職員の育児休業の取得については、完全取得を継続しているところであり、この現状を維持しつつ、以下の2点について数値目標を掲げて推進していきます。

- 令和8年4月1日までに警察官の条例定数に占める女性警察官の割合を概ね12%

- 令和8年4月1日までに巡査部長以上の階級に占める女性警察官の割合7.0%以上
- 男性職員の子育て目的の休暇等取得率 100%

※ ただし、男性職員については、育児休業・配偶者出産休暇・男性育児参加休暇のいずれかの休暇等を日数に限らず取得した場合とします。

4 その他の取組

結婚、出産、その他家庭生活に関する事由等により、やむを得ず退職する職員には再採用試験制度の周知等により再活躍の機会を提供するほか、女性の意見・要望を反映した施設整備や装備品の改良を行うなど、女性職員の職業生活に必要な環境整備に努めます。

また、地域における子どもの健全育成及び子育て支援を行う各種ボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援するほか、心豊かな子どもをはぐくむことができるよう、子どもが職員の働く姿を実際に見ることができる機会を提供するなど、保護者である職員と職員の子どもがふれあう機会を充実させます。

5 行動計画の実行と実施状況の点検等

行動計画の取組が、次世代育成支援対策や女性職員の活躍推進にどのように役立ったか、また、どのような効果があったかについて実態把握と検証を行い、適宜、見直しを行います（PDCAサイクル）。

なお、行動計画の実施状況等については、香川県警察ホームページにおいて公表します。