

| | | | |
|---------------|----|----|----|
| 務 | 00 | 01 | 3年 |
| (令和8年3月末まで保存) | | | |
| (令和8年3月末まで有効) | | | |
| 警 務 第443号 | | | |
| 令和5年3月24日 | | | |

各 所 属 長 殿

青 森 県 警 察 本 部 長

青森県警察次世代育成・女性活躍推進計画の一部改正について

青森県警察においては、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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である「青森県警察次世代育成・女性活躍推進計画」を策定し、ワークライフバランスの推進等に取り組んできたところである。

この度、本計画が折り返し地点を迎えたことを踏まえ、これまでの取組状況等を「警察運営イノベーション推進プロジェクトチーム設置要綱の制定について」（令和4年6月30日付け警務第111号）に基づく「警察運営イノベーション推進プロジェクトチーム」において点検、評価等の上、所要の見直しを行った。

各所属長にあっては、本計画に基づく施策を実効あるものとするため、所属職員に対し計画の趣旨を徹底させ、働きやすく、かつ、働きがいのある職場環境づくりを推進されたい。

なお、「青森県警察次世代育成・女性活躍推進計画の策定について」（令和2年4月1日付け警務第6号）は廃止する。

担当 警務課企画係

| | | | |
|---------------|----|----|----|
| 務 | 00 | 01 | 3年 |
| (令和8年3月末まで保存) | | | |
| (令和8年3月末まで有効) | | | |

令和5年3月24日
警務部警務課企画係

青森県警察次世代育成・ 女性活躍推進計画

令和5年3月

(策定 令和2年4月)

青森県警察

目 次

| | |
|-------------------------|---|
| 第1 趣旨 | 1 |
| 第2 計画期間 | 1 |
| 第3 推進体制 | 1 |
| 第4 計画推進の基本 | 2 |
| 第5 次世代育成と女性活躍推進のための取組 | |
| 1 年次休暇の取得促進 | 3 |
| 2 時間外勤務の縮減 | 4 |
| 3 男性の育児参加促進と両立支援制度の利用促進 | 5 |
| 4 ハラスメントへの対策等 | 6 |
| 第6 女性活躍推進のための取組 | |
| 1 女性職員の採用、割合 | 7 |
| 2 女性職員の登用拡大 | 8 |
| 第7 次世代育成のための取組 | |
| 1 来庁者への配慮 | 9 |
| 2 子ども・子育てに関する地域活動への貢献 | 9 |

第1 趣旨

青森県警察においては、令和2年度から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）に基づく特定事業主行動計画を一本化した「青森県警察次世代育成・女性活躍推進計画」を策定し、子育てがしやすい環境づくり、女性職員の採用・登用、男女のワークライフバランスの推進に取り組んできたところです。

今後、人口減少や高齢化、国際化の進展に加え、科学技術分野の発展等社会が急激に変化し続ける中、警察組織がこれら変化から生ずる治安上の課題に適切に対応するためには、第一線の職員が、高い士気を維持しながら、その能力を最大限に発揮できるよう、働き方を見直し、ワークライフバランスを確保するための更なる取組が求められます。

この度、本計画を策定してから3年という折り返し地点を迎え、取組の実施状況や数値の達成状況等を点検、評価等の上、次世代育成及び女性活躍推進における各取組が更に推進されるよう、計画の一部を見直すこととしました。

第2 計画期間

令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間

第3 推進体制

1 プロジェクトチーム

警務部長をリーダーとする「警察運営イノベーション推進プロジェクトチーム」において、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検、評価等を行い、必要に応じて計画の見直しを行います。

2 計画の対象

全ての警察職員を対象とします。

第4 計画推進の基本

1 価値観・意識の改革

全ての職員が生き生きと働き、また、子育てや介護等の事情により勤務時間や勤務形態に制約のある職員が、両立支援制度の利用に引け目を感じずにすむよう、全ての職員が働き方改革についての意識を更に高め、多様な働き方が受け入れられる組織文化を形成します。

そのため、幹部職員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を呼び掛けます。

2 効率的な業務運営の推進

業務の合理化・効率化や職場環境の改善策を不断に検討し、事務処理等の時間を縮減して警察力を現場活動に集中させ、県民が安全・安心を実感できる青森県の実現を図ります。

そのため、所属長、次長等（以下「所属長等」という。）は、常に既存の業務の見直しに努めるとともに、部下職員への業務の適正配分や人事配置の見直し等により、効率的な業務運営を推進します。

3 人事評価への反映

効率的な業務運営や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ます。

特に幹部職員は、働き方改革等の時代に即した取組に係る目標を設定した上で、率先して行動することとし、その結果を人事評価に適切に反映させます。

第5 次世代育成と女性活躍推進のための取組

1 年次休暇の取得促進

● 現状及び課題 ●

- 令和3年中における職員1人当たりの年次休暇の取得日数は、15.2日で、本計画策定時の平均取得日数(13.7日)から1.5日増加しました。
- 他方で、取得日数が5日未満の職員もいることから、今後は、これらの職員について、個別に事情を確認の上、取得を促すとともに、全ての職員が取得したいときに年次休暇を取得できる環境づくりが求められます。

目 標

職員一人当たりの年次休暇の取得日数16日以上
取得日数5日未満の職員0%

取 組

- 全ての職員は、目標日数の取得を目指し、積極的に年次休暇を取得するよう努めるとともに、特に幹部職員は率先して年次休暇を取得します。
- 各所属において休暇計画を策定の上、休暇予定を共有するなど、計画的な取得に努めます。
- 「月一年休」(1か月に1日以上)の年次休暇)、誕生日、結婚記念日等の記念日、授業参観等子どもの行事に合わせた休暇等、休暇取得の推進を図ります。
- 年末年始、ゴールデンウィークその他の連休の直前直後の取得を奨励します。

2 時間外勤務の縮減

● 現状及び課題 ●

- 職員1人当たりの各月平均時間外勤務時間は、過去5年間、おおむね20時間で、横ばいの状態です。
- 恒常的な時間外勤務は、男女を問わず、仕事と家庭生活の両立を妨げる要因となることから、効率的な業務運営の推進及び柔軟な勤務時間の割振り等により、更なる時間外勤務の縮減が求められます。

取 組

- 職員にやむを得ず時間外勤務をさせる場合は、その業務内容を十分精査し、必要最小限の範囲で行うとともに、職員の健康や生活の状況にも十分配慮します。
 - 「時間外勤務管理シート」の活用により、職員に時間外勤務をさせることができる時間数及び月数が上限を超えないようにします。
 - 毎週水曜日や毎月8のつく日を定時退庁日とし、庁内放送等により定時退庁を促すなど、定時退庁の徹底を図ります。
 - 時間外勤務や休日出勤を命ぜられた職員の勤務時間の割振り変更や週休日の振替等を積極的に行います。
 - 育児又は介護を行う警察職員を含む全ての職員が、それぞれの生活に合わせて時差出勤制度を活用できるよう、利用促進を図ります。
-

3 男性の育児参加促進と両立支援制度の利用促進

● 現状及び課題 ●

- 令和3年度中における男性職員の育児休業取得率は44.7%で、増加傾向にあるものの、未だ1月未満といった短期間での取得が多い状況です。
- 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率は100%を達成したものの、合計取得日数が5日未満の職員も見られます。
- 男女を問わず、育児や介護等の事情により退職するケースは少ないですが、引き続き、両立支援制度を利用しやすい雰囲気づくりが求められます。

目 標

- **男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇取得率100%、取得日数5日以上**の職員80%以上
- **育児休業の取得率男性職員50%以上、女性職員100%**

取 組

- 育児休業を取得した男性職員や、育児に積極的に関わる男性職員をロールモデルとして紹介し、育児への参加気運の醸成を図ります。
- 所属長等は、父親になることが判明した男性職員と共に「男性職員の子育てスタート計画書」を作成し、特別休暇や育児休業の取得について計画し、業務上の配慮をします。
- 育児休業の取得を希望する職員が負担感なく育児休業を取得できるよう、人事面の配慮をするほか、育児休業中の職員に定期的に連絡し、職場復帰に支障のないような支援をします。
- 育児休業から復帰する職員について、業務内容の調整やキャリアプランに関する意向確認等のため、所属長等が面談等を実施します。
- 警察職員が、両立支援制度に関する情報を入手しやすいよう周知を徹底するとともに、気軽に質問や相談ができる環境の整備に努めます。

4 ハラスメントへの対策等

● 現状及び課題 ●

各種ハラスメントに早期に対応するため、「青森県警察ハラスメント防止対策要綱」を制定し、全職員がハラスメント事案に際して適切な対応ができるよう、教養を実施してきました。

相談を受けたときの対応や相談の内容も様々であることから、継続した教養により、寄せられた相談に適切な対応・対策を講じることが求められます。

取 組

- 全ての職員に対し、あらゆる機会を通じたハラスメントに関する教養を実施し、個々の理解を深め、ハラスメントのない勤務環境を目指します。
 - 相談窓口の周知等、苦情相談をしやすい勤務環境の構築に努めます。
 - 全ての職員が、平素からハラスメントに係る苦情相談の取扱いを個々の責務として自覚し、ハラスメント事案について適切な対応ができるよう、引き続き、各機会を通じた教養を行います。
 - 各種ハラスメント事案に対して適切に対応するほか、必要に応じた対策を検討します。
 - 女性職員の積極的な登用及び男性職員の育児参加の促進により、固定的な性別役割分担意識の改革を進めます。
-

第6 女性活躍推進のための取組

1 女性職員の採用、割合

● 現状及び課題 ●

- 採用した職員に占める女性の割合については、目標の20%台を維持しています。
- 警察官に占める女性警察官の比率については、令和4年4月1日現在で11.2%と、本計画の目標値(11%以上)を上回る数値となっています。
- 引き続き、適正な定員管理の下、優秀な人材の確保が求められます。

目 標

- 女性職員の採用比率20%以上
- 警察官に占める女性警察官の比率12%以上

取 組

- 採用パンフレット、採用ホームページ等において、青森県警で活躍する女性職員の活躍状況を積極的に取り上げます。
 - 採用説明会に女性職員を積極的に派遣するなど、女性を対象とした採用活動の強化を図ります。
 - 公務に期待される能力を有する優秀な女性を採用することができるよう、面接官等に対する意識啓発を行います。
-

2 女性職員の登用拡大

● 現状及び課題 ●

- 警察官の警部補以上に占める女性割合は年々増加し、令和4年4月1日現在で5.7%と、目標値(7%以上)に徐々に近付いています。
- 警察行政職員については、令和4年4月1日現在で主幹級以上の女性職員の割合が37.8%と、計画策定時と比較して2.6ポイント増加しています。
- 引き続き、適正な人事管理の下、意欲と能力のある女性職員を積極的に登用していくことが求められます。

目 標

- 警察官のうち、警部補以上に占める女性の割合7%以上
- 警察行政職員のうち、主幹級以上に占める女性の割合50%以上

取 組

- 女性職員の個性と能力を生かしながら、計画的に専門部門へ配置するなど、女性職員を積極的に登用することで人材の育成活用を図ります。
- 女性職員を対象とした現場執行能力向上に向けた教養訓練を定期的実施するほか、管理職になることを具体的にイメージできるよう、キャリアアップ研修を実施します。
- 育児中の女性職員が、昇任時教養等で長期間警察学校に入校することが可能となるよう、人事配置等について事前に検討し、可能な限り育児中の職員の昇任やスキル向上に支障が生じないように配慮します。
- 女性職員が、育児休業により、業務から長期間離れた場合であっても、育児休業を利用することをもって、登用や昇任に不利益とならないように配慮します。
- 女性幹部による手記を作成し、様々なロールモデルを提示することで、自分に合ったロールモデルを見つけやすくします。
- 男性職員が育児を分担しやすい職場環境づくりを推進します。

第7 次世代育成のための取組

1 来庁者への配慮

取 組

子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、日頃から親切、丁寧な応接に努めます。

2 子ども・子育てに関する地域活動への貢献

取 組

次代の社会を担う子どもの育成は、まず家庭及び地域からという意識を持ち、スポーツや文化活動、防犯活動等、それぞれの地域の活動に機会を捉えて積極的に参加するとともに、参加するために年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。
