

平成28年



**沖縄県警察における次世代育成推進法及び
女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画**



沖縄県警察

沖縄県警察における次世代育成推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

第1 総論

1 行動計画の趣旨

行動計画は、次世代育成推進法第19条第1項及び女性活躍推進法第15条第1項の規定に基づき、女性の職業生活における活躍と次世代育成支援のための対策を迅速かつ重点的に推進することで、豊かで活力ある社会と次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、かつ、育成される社会を実現するための行動計画として策定するものである。

2 計画期間及び実施時期

計画期間及び実施時期		※ 左記計画期間及び実施時期が終了する際には、それぞれ次期計画について見直しを行う。
次世代育成推進法関係	平成27年4月1日から平成32年3月31日まで	
女性活躍推進法関係	平成28年4月1日から平成33年3月31日まで	

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策の推進等を目的に設置された「沖縄県警察次世代育成支援対策行動計画策定及び実施委員会」（以下「委員会」という。）において、行動計画の推進に当たるとともに、行動計画の進捗状況の分析、評価等を行い、必要に応じて行動計画の見直しを行う。
- (2) 幹部（警部及び警部相当職以上の職員をいう。以下同じ。）や職員に対し、行動計画の内容の周知徹底を図るとともに、研修、講習、情報提供等を実施する。
- (3) 職員からの仕事と子育ての両立等についての相談、情報提供を行う窓口の設置及び当該相談、情報提供等を適切に実施するための担当部署を警察本部警務部警務課（以下「警察本部警務課」という。）とする。

4 計画の周知

本計画については、職員が知り得るように電子掲示板への掲示等適切な方法で周知するとともに、特に幹部職員に対する周知の徹底を図る。

5 計画の実施状況の分析及び公表

本計画に基づく措置の実施状況については、前年度の取組状況や目標に対する実績等について分析等を行い、広報誌やホームページへの掲載により公表する。

第2 仕事と子育ての両立、仕事と生活の調和支援及び女性職員活躍とワークライフバランス等の推進のための措置

1 休暇取得の推進（次世代育成推進法関係）

(1) 年次休暇取得の促進

ア 職員は2か月に1日以上年次休暇の取得に努め、幹部は部下職員がこの頻度で年次休暇を取得するように奨励する。

イ 各所属の幹部会議等の場において、定期的に休暇の取得促進の説明を行うなど、職場の意識改革を行い、休暇を取得しやすい雰囲気醸成に努める。

ウ 各所属長に対して、部下職員の年次休暇取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。

エ 県警察における年間行事予定、月間等の周知を図り、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。

オ 夏季、盆、新学期等における休暇取得促進を図る。

(2) 連続休暇等の取得促進

ア 月曜日又は金曜日と休日を組み合わせて、連続した年次休暇の取得促進を図る。

イ 子供の予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。

ウ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。

エ 勤続10周年、20周年等の節目に、年次休暇や特別休暇を利用した1週間以上の永年勤続休暇の取得促進を図る。

オ 年1回、年次休暇を利用した3日以上 of 休暇の取得促進を図る。

カ 職員やその家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。

キ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。

(3) 子供の看護のための特別休暇の取得の推進

子供の看護休暇等の特別休暇の取得推進を図るとともに、その取得を希望する職員が確実に取得できる雰囲気醸成を図る。

「年次休暇等の取得率」(平成27年中実績)

	年次休暇	夏期休暇
警察官	5.2日	4.2日

☆ 年次休暇の年間取得目標(次世代育成推進法関係)

目標	年次休暇の年間取得日数 7日以上
----	------------------

(4) 男性の子育て目的の休暇等の取得推進

ア 配偶者が出産を控えている男性職員に対し、配偶者出産補助休暇(3日間)、育児参加休暇(5日間)等特別休暇について周知する。

イ 育児休業等の取得を希望する男性職員が負担感なく取得できるよう、業務の合理化、効率的な人事運用の実施、臨時的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のない措置を執ることとし、男性職員による育児休業等の取得促進に努める。

「男性警察官の配偶者出産補助休暇の取得率・平均取得日数」(平成27年中実績)

	休暇種別	取得率	平均取得日数
警察官	配偶者出産補助休暇	63.0%	2.2日

☆ 男性警察官の配偶者出産補助休暇の取得率目標(次世代育成推進法関係)

目標	男性警察官の配偶者出産補助休暇の取得率 80%
----	-------------------------

2 女性職員の活躍の現状と課題及び目標(女性活躍推進法関係)

(1) 女性職員の採用

ア 実効性のあるきめ細かな広報活動等の推進

(ア) 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、大学等で実施する業務説明会に女性職員を積極的に派遣するほか、女性対象の業務説明会を開催するなどして、女性を対象とした募集活動の強化を図る。

(イ) 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の採用担当者に対する意識啓発を行う。

イ 女性職員の中途採用等

再採用及び選考採用（任期付採用を含む。）等においても、女性を対象とした積極的な募集活動を行う。

「採用試験受験者の女性割合」（平成26年度実績）

	男性受験者数	女性受験者数	合計受験者数	女性受験者割合
警察官	1,107人	214人	1,321人	16.2%
一般職員	144人	165人	309人	53.4%

「女性職員の採用割合」（平成26年度試験実施状況）

	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	83人	16人	99人	16.2%
一般職員	4人	11人	15人	73.3%

「職員の女性割合」（平成27年4月1日現在）

	女性職員数	条例定数に占める割合
警察官	173人	6.5%
一般職員	164人	54.5%

※ 女性職員数は休職者、育児休業者、出向者を含む。

「離職率の男女差」（平成27年中の実績）

	性別	離職率
警察官	男性職員	0.6%
	女性職員	0.0%
一般職員	男性職員	0.7%
	女性職員	1.8%

☆ 条例定数に占める女性警察官の割合目標（女性活躍推進法関係）

目標	平成32年度（平成32年4月1日まで）に8.2%
----	--------------------------

(2) 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

ア 女性職員を対象とした取組

(ア) 育児休業を取得する女性職員に対する適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成支援を行う。

(イ) 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入を推進する。

(ウ) 育児休業中の女性職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境を整備する。

(エ) 幹部に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことによる女性職員のキャリア形成の支援を行う。

イ 幹部等を対象とした取組

- (ア) 所属長等による女性職員の活躍推進やワークライフバランスの推進に向けた意識啓発等の取組を行う。
- (イ) 従来 of 女性職員の配置可能ポストの概念を払拭し、積極的に登用拡大を推進する。
- (ウ) 育児などの女性職員の家庭状況に配慮した人事配置を行う。
- (エ) 女性職員の活躍推進やワークライフバランスの推進に関する教養、研修等を行う。

第3 具体的な取組内容

1 勤務環境の整備に関する取組

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ア 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、特別休暇等の制度や出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- イ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行うほか、本人の希望に応じ、深夜勤務及び時間外勤務を原則として命じないこととする。

(2) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

ア 男性職員の育児休業等の取得促進

男性職員も育児休業、部分休業等を取得できることについて周知するとともに、これらを取得しやすい雰囲気醸成に努める。

イ 育児休業等の周知

- (ア) 育児休業等に関する資料を各所属に通知・配布し、及び警察署への巡回教養等において制度の周知を図るとともに、特に、男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。
- (イ) 育児休業Q & A等を作成し、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。
- (ウ) 妊娠を申し出た女性職員に対し、個別に育児休業等の制度や手続について説明を行う。

ウ 育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談を機関誌「海邦」で紹介するなど、育児休業について情報提供することにより、育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努める。

エ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- (ア) 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該所属において業務分担の見直しを行う。
- (イ) 各所属の幹部会議等の場において、担当者から定期的に育児休業制度の趣旨説明を徹底させ、職場の意識改革を行う。

オ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- (ア) 育児休業中の職員に対して、機関誌「海邦」等の送付を行う。
- (イ) 職員の復帰時におけるOJT等を実施する。

カ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

部内の人事配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

(3) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子供のいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知徹底を図る。

イ 一斉退庁日等の実施

(ア) 毎週水曜日を定時退庁日と設定し、庁内放送等による注意喚起を図るとともに、幹部自ら率先して定時退庁を行い、定時退庁しやすい雰囲気醸成を図る。

(イ) 巡回指導による定時退庁の徹底を図る。

(ウ) 警察本部警務課や各警察署警務課において、定時退庁ができない職員が多い所属などを把握し、所属長等への助言指導を行う。

ウ 事務の簡素合理化の推進

(ア) 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。

(イ) 定例、恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

(ア) 所属長等に対し、超過勤務の縮減意識の向上のための自己診断チェックリストを作成、配布する。

(イ) 警察本部警務課において、各所属ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して当該所属長に連絡し、所属長の超過勤務縮減に関する認識の徹底を図る。

(ウ) 超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて全職員への意識啓発を図る。

(エ) 休日に出勤を命ぜられた職員については、代休の取得を徹底する。

(オ) 時間外勤務縮減に向けた取組と成果は、人事評価へ適切に反映させる。

オ 勤務時間管理の徹底等

(ア) 幹部が部下職員の勤務状況を的確に把握するとともに、時間外勤務をしなければならない状況の改善に努め、勤務時間管理の徹底を図る。

(イ) 幹部に対し、勤務時間管理について周知を図る。

(ウ) アからエのような取組を通じ、各職員の1年間の超過勤務時間数について、沖縄県人事委員会の指導に基づく上限目安時間の360時間の達成に努める。

カ 健康管理

超過勤務の多い職員に対する健康管理医による面接の実施等健康面における配慮を充実させる。

(4) 転勤における配慮

離島警察署への異動を命じる場合、当該職員の子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。

(5) 宿舍の貸与における配慮

子育てをしている職員に対して、仕事と子育ての両立に配慮した宿舍の貸与に努める。

(6) 女性用施設の整備（女性活躍推進法関係）

女性警察官が現に配置され、又は配置される可能性がある所属や交番について、今後の警察官の増加も見据えつつ、女性用仮眠施設、宿泊施設、トイレ等の整備を鋭意推進する。

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を是正する取組

ア 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正に関する情報提供や意識啓発を行う。

イ セクシュアル・ハラスメント防止のための研修会を開催する。

ウ 「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等について周知徹底を図る。

(8) 人事評価への反映

ワークライフバランスの推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価へ適切に反映させる。

2 子育てや家庭生活、地域活動等への関わりの推進

(1) 子育てバリアフリー

子供を連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(2) 子供・子育てに関する地域貢献活動

ア 子供・子育てに関する地域貢献活動

地域において、子供の健全育成、疾患・障害を持つ子供の支援、子育て家庭の支援等を行う地域団体等の活動に参加しやすい職場づくりを推進する。

イ 子供の体験活動等の支援

(ア) 職場見学の実施、子供が参加する地域の活動に対する敷地や施設等の提供を行う。

(イ) 子供が参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

(ウ) 小中学校に職員を派遣し、特別授業を実施する。

ウ 子供を交通事故から守る活動の実施や支援

(ア) 幼稚園、小学校等において交通安全教室等を行うとともに、地域住民に対し、安全運転の呼びかけを行う。

(イ) 職員に対し、交通安全教室の実施等に関する研修を行う。

エ 安全で安心して子供を育てられる環境の整備

子供を安全・安心な環境で育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援活動への職員の積極的な参加を支援する。

(3) 子供と触れ合う機会の充実

ア 子供を対象とした職場見学ツアーを実施する。

イ 職員の子供等の家族を対象とした職場見学会を実施する。

ウ レクリエーション活動の実施に当たっては、子供を含めた家族全員が参加できるようにする。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、家庭教育に関する講座、講演会等の実施や情報の提供を行う。

(5) 家庭生活の変化への柔軟な対応に資する支援の充実

職員の生涯生活設計に資する情報の提供、生活相談に関する態勢の見直し等家庭生活の変化への柔軟な対応に資する支援を充実させる。