

愛知県警察におけるワークライフバランス等推進取組計画

第1 趣旨

本県警察においては、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、愛知県警察におけるワークライフバランス等推進取組計画（以下「取組計画」という。）を定め、各種施策に積極的に取り組むことで、職員一人一人の仕事と生活の調和（以下「ワークライフバランス」という。）等を図るものとする。

第2 定義

この取組計画において、次に掲げる用語の意義は、それぞれ次に定めるところによる。

- (1) 働き方改革 長時間労働を行うことで実績が向上するという誤った認識及び長時間労働を美德とする意識を払拭することにより、職員の長時間労働を抑制し、柔軟な働き方を推進するとともに、業務の合理化及び効率化を図ることにより、時間当たりの成果を向上させる取組をいう。
- (2) 休み方改革 職員に対し適切な労働時間で働き、正しく休暇を取得すること等を促すことにより、職員が子育て、介護その他の家庭生活（以下「子育て、介護等」という。）への参加、自己啓発、地域との交流等を通じて私生活の充実を図ることで、心身ともに充実した状態で職場において意欲と能力を存分に発揮できる環境を整備する取組をいう。
- (3) イクメン休暇 愛知県警察職員の勤務時間等及び勤務管理に関する規程の運用（平成6年務警発甲第36号）第3の3の(1)に定める男性職員の育児参加休暇及び妻の出産補助休暇をいう。
- (4) 幹部職員 警部以上の階級（同相当職を含む。）にある職員をいう。

第3 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの間

第4 推進体制

1 ワークライフバランス推進官

取組計画に係る事務を総括するため、警察本部にワークライフバランス推進官（以下「推進官」という。）を置き、警務部警務課長をもって充てる。

2 ワークライフバランス推進担当官

取組計画に係る警察本部の各部における業務を推進するため、警察本部の各部にワークライフバランス推進担当官（以下「担当官」という。）を置き、別表に定める者をもって充てる。

3 ワーキンググループ

(1) 設置

警察本部に、ワークライフバランスの実現に向けた取組に関するワーキンググループ（以下「ワーキンググループ」という。）を置く。

(2) 任務

ワーキンググループは、取組計画の効果的な推進を図るため、毎年度1回以上、取組計画の実施状況の確認、結果の分析及び評価等のほか、必要に応じて取組計画の見直しについて審議するものとし、その結果を、変容する社会に対応するための警察運営推進要綱の制定（通達甲）（令和4年務警発甲第118-1号。以下「運営推進要綱」という。）第3の1に定める警察運営イノベーション推進委員会に報告し、又は付議することをその任務とする。

(3) 組織

ワーキンググループは、推進責任者及び推進委員をもって構成し、推進責任者にあつては運営推進要綱第3の2に定める警察運営イノベーション推進幹事会（以下「幹事会」という。）の幹事長を、推進委員にあつては幹事会の副幹事長及び幹事をもって充てる。

(4) 運営

ア 推進責任者は、必要によりワーキンググループを招集する。

イ 推進責任者は、必要があると認めるときは、推進委員以外の者に対しワーキンググループへの出席を求めることができる。

ウ ワーキンググループの庶務は、警務部警務課において行う。

第5 取組事項

1 ワークライフバランスの推進

(1) 働き方改革及び休み方改革の推進

ア 価値観及び意識の改革

(ア) 幹部職員は、働き方改革及び休み方改革を断行する意識を保持するとともに、多様な働き方が受け入れられる組織文化の形成を図るため、

部下への意識付け及び教養を徹底する。

- (イ) 所属の長（以下「所属長」という。）は、働き方改革及び休み方改革を断行するため、ワークライフバランスの推進に資する取組を人事評価に反映させるほか、所属における業務の合理化及び効率化に資するものを含め、ワークライフバランスの推進に関する優良な取組に対して積極的に賞揚等を行う。
- (ウ) 厚生課長は、職員の生涯生活設計に資する情報の提供及び生活相談等家庭生活の変化への柔軟な対応に資する支援の充実を図る。

イ 働き方改革

(ア) 業務の合理化及び効率化

- a 警察本部の所属長（以下「本部所属長」という。）は、警察署の業務負担の軽減及び時間当たりの成果の向上に資する業務の合理化を推進する。
- b 所属長は、職員が効率的に仕事を進められるよう、職員からの意見及び要望を尊重し、第一線の実態を把握した上で、職場における課題の抽出、改善策の検討、施策の策定及び試行並びに結果の検証を行い、更なる改善につなげる取組（P D C Aサイクル）を推進し、常に職場環境の改善に努める。

(イ) 労働時間の抑制等

所属長は、自己を含む職員の長時間労働を抑制し、健康を保持するため、次の事項を実施する。

- (a) 幹部職員に部下の業務管理を徹底させ、適正な勤務管理に努めさせる。
- (b) 定時退庁日、当直勤務後等において、職員に定時退庁を促す。
- (c) 職制上の問題等から長時間労働を継続している職員を認めた場合には、当該職員の負担の軽減を図るため、推進官と協議して必要な人事的措置等を講ずる。

ウ 休み方改革

(ア) 休暇取得の促進

- a 年次休暇を年間12日以上取得することを目標とする。
- b 所属長は、幹部職員相互による業務の補完体制を確立した上で、自己を含む幹部職員の休暇取得を促進する。

ｃ 幹部職員は、部下が年次休暇をはじめとする各種休暇を計画的に取得できるようにするため、効率的な指揮に努めるとともに、自らが率先して休暇を取得することにより部下の休暇取得を奨励する。

(イ) 私生活の充実等

職員は、計画的かつ積極的に休暇を取得することにより、心身のリフレッシュを図り、家族と過ごす時間等を確保し、積極的な自己啓発に取り組むほか、地域の交流に参加し、職場及び家庭生活以外の社会との交わりを持つことにより、私生活を充実させるとともに、多様な価値観の醸成をはじめとした能力向上に努める。

(2) 幹部職員等による適切なマネジメントの実施

ワークライフバランスの実現には、幹部職員及び警部補の階級（同相当職を含む。）にある職員（以下「幹部職員等」という。）による適切なマネジメントが必要不可欠であることから、以下の取組を推進する。

(ア) コミュニケーションの活性化及び主体的な働き方等の促進

幹部職員等は、部下の身上面談等の機会を捉え、積極的にコミュニケーションを図り、育児、介護等の状況及びそれを踏まえた勤務上の配意点のほか、部下の能力、スキル、キャリアに関する要望等を適切に把握し、キャリア形成に資する助言を行うとともに、人事配置に効果的に活用する。また、幹部職員等は必要な業務遂行を確保しつつ、部下に対する適切な裁量を与えて自主的に挑戦できる機会を設けるほか、業務に対する納得感の向上に努め、職員の主体的な働き方及び成長を促進する。

(イ) 幹部職員等のマネジメント能力の向上

ワークライフバランス推進官及び推進担当官は、幹部職員等に対する適切なマネジメントに関する教養、研修等の充実を図る。

また、所属長は幹部職員等によるマネジメントの状況を適切に把握して課題を発見し、取組の改善を図る。

(3) 子育て、介護等を担う職員の活躍推進

ア 家庭生活への参加促進

(ア) イクメン休暇について、対象職員全員が7日間取得することを目標とする。

(イ) 男性職員の育児休業について、対象職員の30パーセント以上が取得

することを目標とする。

なお、所属長は、育児休業の取得を促進するに当たり、対象職員の意向を確認してこれを尊重するとともに、対象職員個々の事情を勘案し、取得時期及び取得期間について柔軟に対応する。

(ウ) 所属長は、性別を問わず、全ての職員が仕事と子育て、介護等を両立して家庭生活に参加できるようにするため、幹部職員に組織的支援が必要な職員を把握させた上で、当該職員に対し、両立支援に関する各種制度（以下「両立支援制度」という。）の内容及び趣旨を教示させるなど、両立支援制度の活用を促進する。

(エ) 幹部職員は、職員がイクメン休暇、育児休業等の両立支援制度を計画的に活用できるようにするため、当該職員の業務及び勤務管理を徹底する。

イ 職場環境の整備

(ア) 推進官及び担当官は、関係する本部所属長と連携し、次の事項を推進する。

a 子育て、介護等に関する相談窓口等の周知を図るとともに、両立支援制度の充実等の勤務環境の整備を図る。

b 子育て、介護等により長期間職場を離れていた職員が円滑に職場復帰できるようにするため、復帰時に職場教養を行うなどの必要な支援を行う。

(イ) 所属長は、仕事と子育て、介護等を両立する職員の勤務環境等に関する要望を把握し、業務の割り振りの見直し、勤務時間の変更等の必要な措置を講ずる。また、自宅近くの所属への異動等が必要と認められる場合には、推進官と協議して必要な人事的措置を講ずるように努める。

(ウ) 幹部職員は、仕事と子育て、介護等を両立する職員の家庭環境等を勘案した上で、当該職員が仕事と家庭生活の両立を実現できているかどうかを適宜確認し、必要な措置を講ずるとともに、必要な情報提供及びキャリア形成に関する助言を行うなど、当該職員の不安の解消に努める。

2 女性職員の活躍推進

(1) 採用及び登用拡大に向けた取組の推進

- ア 女性警察官の採用については、計画的な採用を行い、警察官に占める女性警察官の割合を12パーセント程度とする。
 - イ 幹部登用について、警部以上の階級に占める女性警察官の割合を2パーセント以上、課長級以上の役職に占める女性警察職員の割合を15パーセント以上とすることを目標とする。
 - ウ 推進官は、毎年度、女性職員の採用状況及び職場における活動状況を確認し、女性職員の活躍推進に向けた目標の達成及び職域の拡大に努める。
- (2) 計画的な育成及びキャリア形成支援
- ア 推進官及び担当官は、性別によって職域を固定することなく、職員の意欲及び能力に応じた適切な人事配置を行うとともに、幹部職員の育成に向け、中長期的なキャリア形成を意識した計画的な人事管理を行う。
 - イ 推進官は、関係する本部所属長と連携し、女性の特性に応じた装備資機材及び被服の改良、女性に特化した術科訓練等を計画的に実施するなど、執行力の強化に努める。
 - ウ 所属長は、女性用宿直室の整備、女性用トイレの増設等女性用施設の整備に努める。
- 3 地域における子育て支援等の取組
- 次世代育成支援推進対策法に基づいて行う、地域における子育て支援等に関する取組は次のとおりとする。
- ア 子供の体験活動の充実
 - 広報課長は、子供の健全な育成を支援するため、愛知県警察広報センター等の施設を活用し、子供を対象とする体験学習、職場見学等を実施する。
 - イ 子供と触れ合う機会の充実
 - 厚生課長及び所属長は、職員の家族が職員の働き方等に対する理解を深めるため、職員の家族も参加できる各種レクリエーションを実施する。

別表

ワークライフバランス推進担当官

担当官	総務課長 生活安全総務課長 地域総務課長 刑事総務課長 組織犯罪対策課長 交通総務課長 警備総務課長
-----	--