

鳥取県警察職員 ワークライフバランス等推進計画

(令和7年度から令和11年度 鳥取県警察特定事業主行動計画)



はとろーくん



はとこちゃん

令和7年3月
鳥取県警察

I 総論

1 趣旨

鳥取県警察においては、令和2年3月、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、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のほか、本県警察の働き方改革、女性職員の活躍及び全職員のワークライフバランスを推進するための総合的な計画として鳥取県警察職員ワークライフバランス等推進計画」（以下「旧推進計画」という。）を策定し、各種施策に取り組んできたところであるが、この度、旧推進計画の計画期間が終了することから、働き方改革の一層の推進、幹部による適切なマネジメント、仕事と私生活の両立支援等の更なる実現に向けて、新たに、「鳥取県警察職員ワークライフバランス等推進計画」（以下「推進計画」という。）を策定したものである。

2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間（令和7年度から令和11年度まで）

3 推進方策

- (1) 各所属長が中心となって、働き方改革、女性職員の活躍及び全職員のワークライフバランスの推進のための取組を定着させる。
- (2) 各種研修会、教養資料等を有効に活用して、全職員に推進計画の内容を周知する。
- (3) 既存の提案制度や警察職員ピアサポート制度等の積極的な活用を促進し、推進計画に関する職員からの提案・相談等に的確に対応する。
- (4) 警務部警務課企画室において、随時、推進計画の進捗状況の分析・評価等を行い、各種施策の企画、実施に反映するほか、必要に応じて推進計画の見直しを行う。

II 推進計画の内容

1 働き方改革に関するもの

(1) 価値観・意識の改革

- 全ての職員がその持てる能力を最大限発揮して限られた時間で効率よく高い成果を上げることにより、業務の質を向上させ、職員のワークライフバランスも実現させることができるよう、幹部職員等による適切なマネジメントを推進する。
- 全ての職員が責任と誇りを持って生き生きと働けるよう、また、子育てや介護等の事情により働き方に制約のある職員が両立支援制度（育児休業、育児短時間勤務、育児部分休業、配偶者出産休暇、男性職員の育児参加休暇、子の看護休暇等仕事と子育ての両立を支援する制度（以下「子育てに関する両立支援制度」という。）及び介護休暇、短期介護休暇等仕事と介護の両立を支援する制度。以下同じ。）の利用に引け目を感じずにすむよう、時間外勤務を当然とする意識を改革するとともに、多様な働き方が受け入れられる組織文化を定着させる。
- 幹部職員は、働き方に対するこれまでの価値観を変える必要があることを自覚するとともに、自ら率先垂範して休暇の取得、時間外勤務の縮減に努め、働きやすい職場環境の醸成を図る。

(2) 職場における仕事改革

○ 重点的かつ効率的な業務運営

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、その状況に応じ関係事務を見直し、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、その必要性を十分に検討するとともに、実施に要する体制を始めコスト面についても考慮する。

○ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

管理職を始めとする全職員が、時間外勤務の上限設定の趣旨を踏まえ、時間外勤務の縮減に向けた取組の重要性について認識を深めるとともに、職員一人当たり月平均時間外勤務を18時間以内となることを目指し、常態的に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発を図る。

○ 事務の合理化・効率化等の推進

業務の合理化・効率化による業務量そのものの見直し、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員配置等を行うなど、業務の平準化を推進する。

○ 勤務時間管理の徹底等

休日出勤を命じられた職員については、週休日の振替又は代休日の指定を徹底するなど、職員の勤務状況を的確に把握して、勤務時間管理を徹底する。

○ 定時退庁日の実施

毎週水曜日の一斉定時退庁日の実施を推進し、定時退庁しやすい環境を整備する。

(3) 勤務時間、場所の柔軟化

○ 業務の性質上、テレワークの実施が不可能な業務を除き、必要な者が必要な時にテレワーク勤務を活用することができるよう、サテライトオフィスの設置等により、職員がサテライトオフィスを活用しやすい環境づくりに努める。

○ 特例勤務制度、フレックスタイム制等の更なる活用を図り、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、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配慮するなど、業務効率の向上及び職員のワークライフバランスを推進する。

(4) 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へ反映させる。特に、管理職員が行った女性職員の活躍又は職員のワークライフバランス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業務運営や職場環境の構築に向けた取組については、人事評価へ適切に反映させる。

2 女性職員の活躍推進に関するもの

(1) 女性職員のキャリア形成支援、意欲向上等

○ 意欲と能力のある女性職員の登用促進に向けて、管理職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など、女性職員のキャリア形成支援を行う。

○ 育児期に昇任を希望しなかった等の理由により結果として昇任が遅れている職員についても、多様な職務機会の付与や研修等の必要な支援を積極的に行い、意欲、スキル等の向上に努める。

(2) 管理職を対象とした取組

- 職員の意欲と能力の把握に努めつつ、適切な指導を行い、職務の機会の付与に当たっては男女で偏りがないよう配慮する。
- 女性職員の職域拡大、女性専用施設の拡充等、多様な働き方ができる勤務環境を整備する。
- 女性職員の活躍推進やワークライフバランスの推進に関する管理職研修等を実施する。

(3) 女性の採用の拡大等

- 令和12年4月1日までに鳥取県警察の警察官に占める女性警察官の割合を14%とする目標に向け、優秀な女性警察官の採用に努める。
- 採用募集パンフレットやウェブサイト等において、各部門における女性職員の活躍や子育てに関する両立支援制度等、鳥取県警察の魅力を積極的に発信し、採用試験受験者数の増大を図る。
- 大学等で実施する就職説明会やオープンキャンパス等に女性職員を積極的に派遣し、女性を対象とした募集活動の強化を図る。
- 女性職員が出産、子育て、介護等で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するなど、再度公務に復帰し活躍できるよう配慮する。

3 ワークライフバランスの推進に関するもの

(1) 休暇の取得の促進

- 年次有給休暇等の取得促進
年次有給休暇等の平均取得日数が年間20日以上（夏季特別休暇を含む。）となることを目指し、職員は、「月一年休」（1か月に1日以上）の年次有給休暇をいう。）を取得するよう努めるとともに、幹部職員は、誕生日、結婚記念日等の記念日、授業参観等子どもの行事への参加、勤続10年・20年の節目におけるリフレッシュ等のための年次有給休暇等の取得について、休暇計画表を活用して休暇予定を所属内で共有するなど、休暇を取得しやすい環境づくりに取り組むほか、自らも率先して年次有給休暇等の取得に努める。
- 連続休暇等の取得等の促進
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など、連続休暇等を取得しやすい勤務環境を醸成する。
- 男性の家庭生活への関わりの推進
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について説明するとともに、配偶者出産休暇及び育児のための休暇について、合計取得日数5日以上の取得率100%を目標に取得を促進する。
- 子どもの看護又は介護のための特別休暇の取得促進
子どもの看護又は要介護者の介護のための特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員が円滑に取得できる職場環境を整備する。

(2) 妊娠、出産、子育て及び介護における配慮

- 職員に対する各種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の周知を図るとともに、利用しやすい雰囲気の醸成に努める。

○ 産前の女性職員、育児及び介護を行う職員の支援

妊娠した旨を申し出た職員に対して、就業制限、深夜勤務及び時間外勤務の制限等の諸制度等について説明し、当該職員の健康や安全に配慮するとともに、育児及び介護を行う職員に対しても深夜勤務及び時間外勤務の制限等の諸制度について説明し、本人の意思を尊重しつつ、時間外勤務命令を抑制するとともに業務分担の見直しを検討する。

○ 仕事と子育てや介護を両立する職員への支援

両立支援制度の利用の有無にかかわらず、育児や介護を行う職員に対し、希望する働き方を聴取するとともに、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、可能な限りその事情に配慮できるよう検討する。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

○ 育児休業等の周知及び取得しやすい雰囲気の醸成

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業（以下「育児休業等」という。）の制度や休業期間中の経済的な支援措置について周知を図る。

○ 育児休業を取得する職員への支援

育児休業を取得する職員に対しては、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等について助言を行う。

また、育児休業中に自己啓発を希望する場合に利用可能な制度について情報提供を行う。

○ 男性職員の育児休業等の取得促進

男性職員の2週間以上の育児休業取得率85%を目標とし、男性職員及びその家族の意向を尊重した上で、取得を推進するとともに、育児休業の取得を希望する男性が負担感なく育児休業を取得できるよう、幹部職員は業務分担の見直しを行うなど、必要な環境整備を行い、男性職員の育児休業等の取得の定着に努める。

○ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員の配置換え等によって育児休業を取得する予定の職員の業務を遂行することが困難な場合には、任期付採用及び臨時的任用制度の活用を図るほか、職員から育児短時間勤務の請求があったときは、任期付短時間勤務職員の任用制度や二人で一つの職を担う並立任用制度の活用等を図る。

○ 職場復帰に向けた支援

育児休業中の職員に対する業務に関する情報提供、育児休業終了に伴う職場復帰研修その他の必要な支援を実施し、職場復帰に対する不安の軽減を図る。

○ 育児休業復帰後の支援

育児休業からの復帰後、本人の事務分掌の調整やキャリアプランに関する意向確認等のための面談等を実施する。

(4) 転勤についての配慮

転居を伴う異動を命ずることにより、子育て又は介護を行うことが困難となる職員がいる場合には、転勤について配慮する。

(5) 宿舍の貸与における配慮

子育て又は介護を行う職員に対して、仕事との両立にも配慮した宿舍の貸与を行う。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- 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ついて、情報提供、研修等による意識改革を行う。
- セクハラ、マタハラ、パワハラ等の各種ハラスメント防止のための意識啓発を行う。

(7) 働き方に制約のある職員への配慮

職員の健康管理・健康増進を推進するとともに、病気等の早期発見、早期治療を促し、心身の故障を抱えた職員に対して相談体制の充実、症状に合わせた業務内容の検討、他の職員による必要な配慮を行うなど、働き方に制約のある職員がその能力を最大限発揮できる組織づくりを行う。

(8) 生活相談等の充実

職員が、その能力を十分に発揮するため、それぞれの職員が生活に不安や悩みを抱えることなく、安心して職務に専念することができる環境を整備することが重要であることから、早期解決に向けた能動的な支援を適切に実施できるよう、「警察職員ピアサポート制度」を効果的に運用する。

4 その他の次世代育成支援に関するもの

(1) 子育てバリアフリー

外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、「こどもファストトラック」の導入や、ベビーベッド、トイレへのベビーチェアの設定等施設の整備を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- 子ども・子育てに関する活動の支援
子どもの健全育成、疾患・障がいを持つ子どもの支援、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。
- 子どもの体験活動等の支援
子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、子ども対象の職場見学を実施するとともに、子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を生かした指導を行うことを推進する。
- 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、子どもを交通事故から守るための交通安全教育等を実施する。
- 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備
子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等による自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の参加を支援する。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実等

- 庁舎の施設見学や職場体験学習の受け入れ等を通じ、職員が子どもと触れ合う機会を充実させる。
- 職員の家族が参加できるレクリエーションの実施を推進する。
- 子どもの教育に関する講座や講演会等、家庭の教育力向上に資する情報を必要とする

職員に提供するほか、職員の生涯生活設計に資する情報の提供など、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。

Ⅲ その他

計画期間終了後の特定事業主行動計画については、この計画の推進状況を踏まえ、令和11年度末までに別途策定する。