

広島県警察  
次世代育成と  
女性活躍推進のための  
行動計画

(平成28年度～平成32年度)



平成28年3月

# 目 次

I	策定の趣旨	1
II	取組姿勢	1
III	計画期間	1
IV	推進体制	2
V	取組方針	2
VI	次世代育成と女性の活躍に向けた取組	
1	時間外勤務の縮減	3
2	年次有給休暇の取得促進	4
3	育児に関連する休暇の促進	5
4	固定的役割分担意識等の是正	6
VII	女性の活躍の推進に向けた取組	
1	女性職員の割合	7
2	女性職員の採用	7
3	登用と職域拡大	8
4	勤務継続	9
VIII	次世代育成の推進に向けた取組	
1	子育てバリアフリーの促進	10
2	子ども・子育てに関する地域貢献活動の促進と支援	10
3	子供と触れ合う機会の充実	11

## I 策定の趣旨

我が国における急速な少子化の進行をくいとめるため、平成15年7月に、国、地方公共団体、事業主など様々な主体が、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備に取り組むこととした「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）が制定され、これに基づき広島県警察では特定事業主として、平成17年3月に「広島県警察次世代育成支援対策行動計画」（以下「行動計画」という。）を策定し、次世代育成支援対策を推進しており、平成27年4月の次世代法の有効期限10年間延長に伴い、行動計画の見直しを行ったところです。

しかし、少子化は進行し、今後急速な人口減少が見込まれ、平成72年には、総人口は9,000万人を割り込み（平成26年12,708万人）、生産年齢人口（15～64歳）割合は50.9%（平成26年61.3%）まで減少するものと推計されており、将来の労働力不足が懸念されています。

こうした状況の中、我が国が持続的な成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、「我が国最大の潜在力」である女性の力を最大限に発揮していくことが緊要な課題とされ、平成27年9月に、「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。）が制定されました。折しも警察は、国民のニーズの多様化に伴い、女性職員による対応がこれまで以上に望まれてきたことから、女性職員の採用・登用の拡大を進めており、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定することより、一層の女性の活躍に力を入れることとしました。

これまでの次世代法と新しい女性活躍推進法は共に、一人一人の事情に応じた多様な働き方が可能な社会への変革とワークライフバランスの確保が重要な課題となっていることから、両法律に基づく行動計画を一体化して、「広島県警察次世代育成と女性活躍推進のための行動計画」を策定し、次世代育成と女性の活躍を両輪として取り組むこととしました。

## II 取組姿勢

- 1 トップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行う
- 2 女性の活躍の意義を理解し、女性の活躍推進に積極的に取り組む
- 3 働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す
- 4 男性の家庭生活への参画を強力に促進する
- 5 育児・介護等をしながら当たり前前にキャリア形成できる仕組みを構築する

## III 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの間

## IV 推進体制

### 次世代育成・女性活躍行動計画推進委員会

広島県警察では、組織全体で継続的に次世代育成と女性の活躍を推進するため、「次世代育成・女性活躍行動計画推進委員会」を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標達成状況の点検・評価等について協議を行います。

- 委員長 警務部長
- 副委員長 警務部警務課長
- 委員 総務部総務課長  
総務部会計課長  
警務部監察官室長  
生活安全部生活安全総務課長  
地域部地域課長  
刑事部刑事総務課長  
交通部交通企画課長  
警備部公安課長
- 事務局 警務部警務課内

## V 取組方針

### 価値観・意識の改革、働き方改革

- ◆ 男女を問わず全ての職員がワークライフバランスを実現し、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自分を追い込んだり、両立支援制度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形成します。
- ◆ 所属長やその他の幹部職員（所属長を除く課長補佐級以上の幹部職員）が参加する会議等の場において、働き方に対するこれまでの価値観を変える必要があることや休暇取得の率先垂範を呼びかけます。
- ◆ 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ます。特に所属長やその他の幹部職員が、女性職員の活躍又は全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を実現するために取り組んだ場合は、人事評価へ適切に反映させます。
- ◆ 行動計画を受けた取組や行動事例を職員に示し、その拡大・浸透を図ります。

## VI 次世代育成と女性の活躍の推進に向けた取組

### 1 時間外勤務の縮減

#### 現状と課題

時間外勤務の縮減は、これまでも取り組んできたところではありますが、時間外勤務を当然とする意識は根強く残っています。

長時間勤務は、女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、職場の男性の家事・育児等の分担を困難にし、当該男性の配偶者である女性の活躍の障壁となることから、限られた時間の中で、集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していきます。

#### 取組

- ① 時間外勤務の縮減に向け、会議や行事等の必要性について見直すとともに、一層の業務の合理化・効率化を図る。
- ② 定期的に各所属の時間外勤務の状況について把握し、時間外勤務が多い所属に対しては、個別に事情を聴取し、時間外勤務をしなければならない状況の改善策を検討する。
- ③ 毎週水曜日や給与支給日等定時退庁日において、庁内放送等により定時退庁を促進し、職員が退庁しやすい雰囲気づくりを心掛ける。
- ④ 管理職員は職員の心身の健康の維持及び増進を図り、公務の効率的な運営が達成されるよう、自らが率先して定時退庁に努めるとともに、部下職員の時間外勤務の必要性の事前確認を徹底し、当該職員が時間外勤務をしなければならない状況を改善する。
- ⑤ やむを得ず週休日又は休日に出勤を命ずる場合は、代わりの週休日等を確保する。
- ⑥ 定時退庁日以外の日であっても、定時に退庁することを心掛け、子どもと一緒に過ごす時間を持つ。

## 2 年次有給休暇の取得促進

### 現状と課題

平成27年の年休の平均取得日数は、11.8日となっており、年々取得日数は増えていますが、依然として年休の取得日数が6日未満の者が1割程度いるのが現状です。

今後も、年休を取りたい時に取れる職場風土を醸成し、以下の目標を設定して、全職員のワークライフバランスを確保するよう努めます。

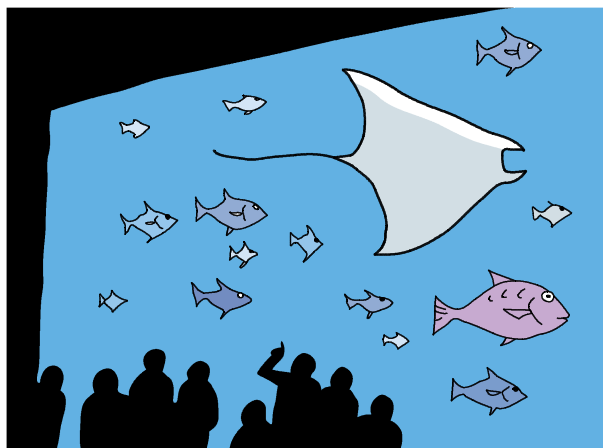
### 目 標

**全職員が、年次有給休暇を6日以上取得する。**

**職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を12日以上とする。**

### 取 組

- ① 職員が「月一年休」（1か月に1日以上）の年次有給休暇を取得するよう奨励する。
- ② 全職員に対して、計画的な年休の取得を促進する。また、夏季等における連続休暇の取得の促進を図る。
- ③ 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。
- ④ 定期的に各所属の年休の取得状況について把握・公表することにより、更なる休暇の取得を促進する。
- ⑤ 休暇取得促進に向けた取組と成果は人事評価へ適切に反映させる。



### 3 育児に関連する休暇の促進

#### 現状と課題

平成27年における育児休業取得対象者のうち、女性職員については育児休業を全員取得し、平均取得期間は1年半程度となっていますが、男性職員の育児休業取得者はいません。

男性職員の育児関連休暇を見ると、平成27年中における配偶者出産休暇の取得率は91.5%、平均取得日数は2.3日、育児参加休暇の取得率は43.8%、1.2日でした。

女性職員が育児に関する休暇を取得しやすい環境にはなってきましたが、男性職員にはまだ育児に関する休暇を取得しやすい環境ではない現状があります。

子育ては夫婦が共に行うものとの意識を持つためにも、出産後初期の段階から子育てに参加できるように、以下の目標を設定し、父親となる職員が休暇を積極的に取得できるよう支援します。

#### 目標

**配偶者出産休暇(3日)と育児参加休暇(5日)を合計して5日以上取得する。**

#### 取組

- ① 妊娠、出産、子育てに関する休暇等の各種制度を紹介する資料等を作成し、全職員に配布するなどして、制度の周知や利用しやすい雰囲気醸成に努める。
- ② 妊娠・子育てを理由に休んだり、早く帰ったりすることを許さない職場風土や、非難する言動はマタニティハラスメントにあたることを十分に理解した上で、勤務環境を害する言動を看過しない。
- ③ 職員が、安心して育児休業を取得できるよう、育児休業取得前から職場復帰までの継続した支援を行う。
- ④ 育児休業取得者が円滑に職場復帰できるよう、職場復帰に際し研修・その他必要な支援を行う。
- ⑤ 機関誌や教養資料等による育児体験の紹介等を通じ、全職員に対して、子育てへの理解を深めさせる。
- ⑥ 男性職員も育児休業を取得できること、また育児休業中の手当金の支給等経済的な支援措置について周知を図ることにより、取得を促進する。
- ⑦ 育児休業取得者に対する代替要員を確保するなどし、業務遂行に支障が生じない措置を執る。

## 4 固定的役割分担意識等の是正

### 現状と課題

「仕事は男性がするもの、育児は女性がするもの」などといった固定的な性別役割分担意識がある職員も未だ散見されます。

また、女性職員が子どもを産むと、残業ができないため重要な仕事を任せられない、任せてもらえない、希望するポストでは仕事ができないといった意識を持っている職員がいるのも現状です。これらの意識を払拭し、女性職員が持てる能力を十分発揮することができるよう、男女が共に個性と能力を発揮しながら働くことができる勤務環境を整備します。

### 取組

- ① 全職員に対して、あらゆる教養の機会を通じて、固定的な性別役割分担意識に関して意識啓発を行う。
- ② 固定的役割分担意識に基づく差別や嫌がらせはジェンダー・ハラスメントとなることから、全職員にハラスメントに関する認識を深めさせるとともに、勤務環境を害する言動を看過しない。
- ③ 子育て中の女性職員に対しても、職域拡大等による多様な職務機会を付与する。
- ④ 女性自身が、育児中を理由に「配慮してもらいたい権利」ばかりを主張するのではなく、組織の一員として貢献する覚悟を持つ。
- ⑤ 固定的な性別役割分担意識をなくし、同じ仕事をする仲間であり、共に助け合う気持ちを持つ。





## VII 女性の活躍の推進に向けた取組

### 1 女性職員の割合

#### 現状と課題

広島県警察の平成27年4月における女性警察官の割合は8.0%、女性一般職員は49.6%です。一般職員では、男女ほぼ同数ですが、女性警察官は少数です。

もともと警察官は、国民の安全・安心を確保することを使命としており、暴れる犯人の逮捕制圧、災害現場における救助活動など、男性の腕力に代表されるような肉体的能力をもって治安維持活動に臨んできましたが、近年、ストーカー事案や配偶者暴力事案の増加等による、女性被害者等への対応強化など国民のニーズに応じた対策が必要とされていることから、女性警察官の増員に向けて以下のとおり目標を設定し、取り組むこととします。

#### 目標

**平成34年4月1日までに女性警察官の割合を10%超とする。**

### 2 女性職員の採用

#### 現状と課題

採用試験受験者の女性割合を見ると、過去5年間平均で、警察官が18.3%、一般職員が48%で、採用者に占める女性の割合は、同じく過去5年間平均で、警察官が13.5%、一般職員が63.9%と、一般職員については女性採用者が過半数を超えています。

警察官は、上記目標達成までは、採用者に占める女性の割合が現状程度を予定していることから、受験者に占める女性の割合も現状維持するように努めます。

#### 取組

- ① 募集パンフレットやウェブサイト等に、広島県警察で活躍する女性職員を積極的に取り上げる。
- ② 各種就職説明会等に女性職員を派遣するほか、女性対象の就職説明会「女子会」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。
- ③ 女性警察官の採用試験を男性警察官の採用試験と同数実施する。
- ④ 子育て等を理由に警察官を中途退職した職員が再度警察官として活躍できる再採用制度を平成28年1月から「産休・育休警察官代替職員再採用制度」として導入したところであり、今後同制度の定着化を図る。

### 3 登用と職域拡大

#### 現状と課題

平成27年4月現在、広島県警察の管理的地位（本庁課長相当職以上＝所属長級）に占める女性の割合は、1.3%です。

各階級における女性の割合を見ると、警察官は警部補以上、一般職員は課長代理級以上が少ないのが現状です。

昇任に関して女性職員対象に行ったアンケート調査の結果、昇任したくない理由として多いのが、子育て、昇任後の人事異動、昇任時の長期入校となっています。

今後女性の管理職を増やしていくために、子育て・介護をしながらも昇任、キャリアアップできる環境づくりに努めます。

#### 取組

- ① 自主申告書等を活用し職員の育児支援状況等を詳細に把握し、可能な限り配慮を行う。
- ② 女性自身が自信を持って職務執行できるよう、各種研修を実施しスキルアップを行う。
- ③ 偏りのない勤務経験を付与し、意欲と能力のある女性職員を積極的に登用する。
- ④ 育児や介護等を理由に入寮による入校が困難な職員について、通学による入校を許可し、教養機会の拡大を図っていることを全職員に周知する。
- ⑤ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向け、キャリア形成を含めた支援について検討を行う。
- ⑥ 交番における女性用仮眠室の整備等女性用施設整備を推進する。
- ⑦ 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する。
- ⑧ 男性職員が育児を分担しやすい職場環境づくりを推進する。

## 4 勤務継続

### 現状と課題

平成26年度末現在の男女別の勤続年数は、

男性警察官	16年
女性警察官	11年
男性一般職員	18年
女性一般職員	14年

となっています。

警察官は、近年の採用数が多いことから、全体的に勤続年数は短くなっています。また、女性警察官の採用は昭和55年から始まったものであり女性警察官の勤続年数も短くなっています。

これらの事情を排して検討するために、平成16年度から18年度までの採用者が平成26年度末まで継続勤務している割合を算出したところ、

男性警察官	89.4%
女性警察官	68.5%
男性一般職員	78.3%
女性一般職員	75.0%

となっています。

これを見ても、女性警察官の離職率が他に比べて高いことが分かり、理由として結婚・出産・育児と仕事の両立が難しい環境にあることがあげられます。

そのため、職務執行に精通した女性警察官を育てるために、仕事と家庭が両立ができる職場環境づくりを行っていきます。

### 取組

- ① 幹部職員等の意識改革を推進し、仕事と家庭の両立を理解して、多様な働き方が受け入れられる組織文化を形成する。
- ② 女性職員自身が両立支援制度利用に引け目を感じなくてすむよう、利用する側、受入側双方の意識改革を推進する。
- ③ 緊急時に、子を持つ職員が子育てのサポートを受けられる「キッズ・サポート制度」の更なる充実を図る。
- ④ 勤務時間に制約のある職員が働きやすいポストについて更なる拡充を図る。

## VIII 次世代育成の推進に向けた取組

### 1 子育てバリアフリーの促進

来庁者が多い庁舎において、子どもを連れて来た人が安心して来庁できるよう、可能な範囲で施設整備を促進します。

あわせて、妊娠中の職員の利便性を考慮した施設整備を促進します。

#### 取 組

- ① 外部からの来庁者が、乳幼児と一緒に安心して利用できる施設の整備について、施設利用者の実状及びニーズを勘案して、トイレやベビーベッドの設置等の検討を行う。
- ② 子どもを連れて来た人が遠慮なく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面のバリアフリーの取組の在り方を検討する。
- ③ 妊娠中の職員の利便性を考慮した必要な設備の整備について検討を行う。

### 2 子ども・子育てに関する地域貢献活動の促進と支援

行政機関として、少年健全育成に向けた地域づくりを推進していくこととしていますが、職員が、地域社会の一員として、地域の子育て活動に参加することについても、次代を担う子どもたちの育成のためにとっても重要なことと捉え、活動への参加に意欲がある職員が、積極的に参加できる勤務環境の整備に努めます。

また、子どもたちに警察活動に対する理解を深めてもらうなど、子どもたちの学習機会を提供していきます。

#### 取 組

- ① 全職員に対して、地域の子育て活動への参加を促進するとともに、地域の子育て活動へ参加している職員、参加意欲のある職員が積極的に参加できるよう勤務環境の整備を行う。
- ② 子どもたちの様々な体験活動機会の充実のため、職場見学の実施を積極的に受け入れるよう努める。
- ③ 各種学習会等の講師等として職員の積極的な参加を支援する。
- ④ 地域社会の一員として、地域の子育て活動に参加することの重要性を理解し、現に子育てに関わっている、いないにかかわらず地域の子育て活動への積極的な参加に努める。

### 3 子どもと触れ合う機会の充実

子どもと触れ合う機会を充実させるため、また、それぞれの職員に大事な家族があるということを職場全体で再確認し、仕事と子育ての両立や、ワークライフバランスに取り組む組織文化を醸成していきます。

#### 取 組

- ① 子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を実施する。
- ② レクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮する。



H27.8実施 子ども参観日