

# 岐阜県警察

## すべての職員が責任と誇りを持って 活躍できる職場づくり行動計画

次世代育成支援対策推進法  
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 に基づく

### 岐阜県警察特定事業主行動計画



令和8年4月

岐阜県警察

# Professional in Action, Proud in Life

～ 責任ある職業生活 誇りある人生 ～



## 目次

### 第1 趣旨

Professional in Action, Proud in Life ～責任ある職業生活 誇りある人生～	P.01
--	------

### 第2 計画の推進

1 計画期間	P.02
2 推進体制	P.02
(1) 岐阜県警察職員活躍推進委員会等	
(2) 職員活躍推進責任者	
(3) 職員活躍推進指導者	
3 実施状況の点検等	P.03

### 第3 達成目標

1 年次休暇等の取得	P.04
2 時間外勤務の抑制	P.04
3 男性職員育児休業の取得期間及び取得率	P.04
4 イクメン休暇の取得	P.04
5 女性警察官の割合	P.04
6 幹部における女性の割合	P.04
目標一覧	P.05

### 第4 全ての職員が能力を発揮できる職場環境の実現

1 計画推進の基本	P.06～P.07
(1) 仕事と仕事以外の生活の調和	
(2) 職員の責務	
(3) 教養	
(4) 各所属における取組	
2 効率・能率的な業務の推進	P.08～P.10
(1) 時間外勤務の縮減	
(2) 休暇取得の促進	
(3) 業務の合理化・効率化の推進	
(4) 働く時間と場所の柔軟化	
(5) 働きやすい職場環境	

## 目次

### 第4 全ての職員が能力を発揮できる職場環境の実現

#### 3 仕事と出産、育児及び介護を両立する職員への支援・・・ P.11~P.13

- (1) 両立支援制度の周知
- (2) 妊娠が判明した職員への支援
- (3) 育児休業中の職員への支援
- (4) 育児休業復帰後の職員への支援
- (5) 男性職員の育児参加
- (6) 介護を担う職員への支援
- (7) その他仕事と育児等を両立するための環境づくり

#### 4 その他次世代育成支援等に関する取組の推進・・・ P.14

- (1) 子育てバリアフリー等の促進
- (2) 地域活動への貢献等
- (3) 子どもと触れ合う機会の充実
- (4) 家庭の教育力の向上

#### 5 女性職員を始めとする全ての職員の活躍推進・・・ P.15~P.17

- (1) 採用の拡大等
- (2) キャリア形成支援
- (3) 活躍環境の推進
- (4) 女性等の健康上の特性に関する配慮
- (5) 不妊治療と仕事の両立

## 第1 趣旨

### Professional in Action, Proud in Life

～ 責任ある職業生活 誇りある人生 ～

次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整備し、女性職員の職業生活における活躍を推進するため、岐阜県警察では、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63号）に基づき、岐阜県警察におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画（令和3年4月1日付け務第308号）を制定し、令和3年4月から令和8年3月までを計画期間としていたが、計画期間が満了したため、この間の実績状況等を踏まえ新たな特定事業主行動計画を策定することとした。

新たな行動計画は、次世代の子どもたちが健やかに生まれ、愛情にあふれ育てられる環境を整備し、女性の職業生活における活躍を推進することはもちろん、すべての職員がその能力を十分に発揮し、責任と誇りを持って活躍できる職場を実現することを目的とする。

## Professional in Action, Proud in Lifeとは

### 責任ある職業生活 誇りある人生

責任ある職業生活とは、日々の地道で誠実な職務執行を積み重ね、県民の不安を取り除き、社会に安全・安心という光を灯すことです。時に任務は過酷で、報われないと感じることもありますが、正義を貫き通した1日1日の重なりは、他の職業では得難い、警察職員としての誇りある人生という強固な土台となります。

私たちが小さな職務を全うすることが、社会の揺るぎない安心を作り出し、自分自身を誇り、家族、友人、地域社会からも誇りに思われ、輝きに満ち、彩りある人生となるよう願う目標です。

## 第2 計画の推進

### 1 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とする。

### 2 推進体制

#### (1) 岐阜県警察職員活躍推進委員会等

ア 警察本部に警務部長を長とする「岐阜県警察職員活躍推進委員会」（以下「委員会」という。）を設置し、委員は、下記基本構成から委員長が指名した者とする。

岐阜県警察職員活躍推進委員会 基本構成

委員長	警務部長
委員	警務部参事官兼警務課長
	総務室参事官兼総務課長
	参事官（一般職員）
	生活安全部参事官
	地域部参事官
	刑事部参事官
	交通部参事官
	警備部参事官

イ 警察本部に警務課総合企画官を長とする「岐阜県警察職員活躍推進作業部会」（以下「作業部会」という。）を設置し、会員は、下記基本構成から委員長が指名した者とする。

岐阜県警察職員活躍推進作業部会 基本構成

作業部会長	警務部総合企画官
副会長	警務部管理監
会員	総務課企画担当補佐
	警務課課長補佐
	生活安全総務課企画担当補佐
	地域課企画担当補佐
	刑事総務課企画担当補佐
	交通企画課企画担当補佐
	警備総務課企画担当補佐
事務局	警務課企画担当係

#### (2) 職員活躍推進責任者

各所属に、職員活躍推進責任者（以下「推進責任者」という。）を置き、所属長をもって充てる。

推進責任者は、職員の能力が十分に発揮できる職場環境を構築する。

#### (3) 職員活躍推進指導者

各所属に、職員活躍推進指導者（以下「推進指導者」という。）を置き、警察本部にあつては、次席、副隊長、副センター長又は副所長を、警察学校にあつては副校長を、警察署にあつては次長又は警務課長をもって充てる。

推進指導者は、推進責任者を補佐し、所属における勤務管理、教養、各種制度の周知、業務運営への配慮等を通じて、全ての職員が活躍するために必要な取組を行う。

### 3 実施状況の点検等

- (1) 作業部会は、年度ごとに、行動計画の進捗状況を取りまとめて、委員会に報告する。
- (2) 委員会は、作業部会からの報告に基づき、行動計画の進捗状況を検証するとともに、必要に応じて行動計画の見直しを行う。
- (3) 行動計画の進捗状況については、警察本部のホームページ等で公表する。

## 第3 達成目標

### 1 年次休暇等の取得

職員1人当たりの年次休暇及び夏季休暇の合計取得日数を年間20日以上とする。

### 2 時間外勤務の抑制

令和13年4月1日までに、職員1人当たりの年間時間外勤務時間を200時間以下とする。

### 3 男性職員育児休業の取得期間及び取得率

対象となる男性職員の85パーセント以上が、2週間以上の育児休業を取得する。

### 4 イクメン休暇の取得

配偶者出産休暇（2日）及び育児参画休暇（5日）のイクメン休暇を100パーセント取得する。

### 5 女性警察官の割合

令和13年4月1日までに、県警察の警察官に占める女性割合が14パーセント以上になることを目標とし、女性警察官の採用の拡大に努める。

### 6 幹部における女性の割合

令和13年4月1日までに、  
○ 一般職員の課長・管理監に占める女性割合 20パーセント以上  
○ 警察官の警部に占める女性割合 4パーセント以上  
を目標として、誰もが幹部を目指そうとする、魅力ある組織づくりを行い、公正な昇任試験に基づき、幹部における女性割合の増加に努める。

### 第3 達成目標

#### 目標一覧

	項目	指標	
1	年次休暇及び夏季休暇	合計20日以上	
2	時間外勤務	年間平均200時間以下	
		(月平均16.7時間以下)	
3	男性職員育児休業取得期間 及び取得率	取得期間	2週間以上
		取得率	85%以上
4	イクメン休暇取得	100%	
5	女性警察官割合	14%以上	
6	女性幹部割合	一般職員	課長・管理監 20%以上
		警察官	警部 4%以上

## 第4 全ての職員が能力を発揮できる職場環境の実現

### 1 計画推進の基本

#### (1) 仕事と仕事以外の生活の調和

全ての職員は、警察職員であることに誇りを持ち、県民の安全と安心を実現するために、「仕事」と「仕事以外の生活」（育児や介護、自己研鑽、休養等）を調和させ、一人ひとりが与えられた職務に使命感や充実感を持ちながら責任を果たすとともに、「仕事以外の生活」が充実することで「仕事」のパフォーマンスも向上するという相乗効果により、治安維持と自己の充実に努めるものとする。

#### (2) 職員の責務

##### ア 委員会及び推進責任者

委員会及び推進責任者は、全ての職員が、生き生きと働ける職場環境を実現するため、業務の合理化や勤務環境の向上について企画立案、調査分析を行うとともに「仕事」と「仕事以外の生活」との調和について、指導を行うこと。

##### イ 幹部職員

警部（同相当職を含む）以上の幹部職員（以下、「幹部職員」という。）は、部下職員が能力を最大限に発揮でき、充実した職務が遂行できるよう公務の能率的な維持と業務の効率化、職場環境の改善により、良好な勤務環境を実現すること。

また、最適な勤務環境実現のために適切なマネジメント能力を高めること。

##### ウ 全ての職員

全ての職員は、能動的に職務を遂行して課せられた使命を果たし、自身の仕事に働きがいやキャリアの方向性を見出し、中長期的なキャリア形成を見据え、研修等を活用しながら能力・スキルの向上に努めること。

また、全ての職員が治安維持という責務に向け一丸となって邁進できるよう、相互にコミュニケーションを図り、お互いを尊重し、連携を高められる環境を構築すること。

## 1 計画推進の基本

### (3) 教養

#### ア 推進責任者

推進責任者は、全ての職員が能力を十分に発揮できるよう部下職員に対して、各種研修、講習等への参加を促すとともに自らも積極的に研修に参加し、指揮統率・マネジメント能力を高めること。

#### イ 委員会

委員会は、県下警察署長会議を始めとする各級幹部が参加する会議、研修、講習、専科等の機会において、行動計画に関する教養の充実を図ること。

#### ウ 警務部警務課

警務部警務課（以下「警務課」という。）は、幹部職員を対象とした会議、研修等の機会において、行動計画に関する教養の充実を図ること。

#### エ 全ての職員

全ての職員は、教養を受ける際、各種研修、講習等が自己の能力を高め、自己の充実につながる機会と捉え積極的に参加するとともに、その学びを還元し、他の職員と高め合う組織文化を醸成すること。

### (4) 各所属における取組

#### ア 推進責任者

推進責任者は、推進指導者を指揮して、「仕事」と「仕事以外の生活」の充実等に関する取組を推進すること。

また、「仕事」と「仕事以外の生活」の充実等に資する効率的な取組に対しては、積極的な賞揚を行うとともに適切に人事評価へ反映させること。

#### イ 警務課

警務課は、各所属の取組事例等を各所属に周知し、その促進を図ること。

#### ウ 全ての職員

全ての職員は、「仕事」と「仕事以外の生活」が充実するよう効率的な業務運営や職場環境となるよう能動的な業務遂行をすること。

## 2 効率・能率的な業務の推進

### (1) 時間外勤務の縮減

#### ア 目標

職員（管理職手当を支給されている職員を除く。）1人当たりの年間時間外勤務時間が200時間以下となることを目標とする。

#### イ 意識啓発

推進責任者は、時間外勤務の縮減の重要性について、職員全体で認識を深めるとともに、不要不急の時間外勤務が行われることのないよう朝会、例会、幹部会等のあらゆる機会を通じて意識啓発を図ること。

職員一人ひとりが、超過勤務の上限制度について正確に理解し、効率的に業務を遂行すること。

#### ウ 業務管理

推進責任者は、計画的な業務推進、業務の適正な管理を行うとともに、事前命令を原則として、上限時間の範囲内で必要最小限の時間外勤務を承認すること。

また、勤務管理システムを活用し、職員の超過勤務状況を客観的に把握し、業務の再配分を行うなど超過勤務の最小化に取り組むこと。

#### エ 定時退庁の促進

推進責任者は、職員に対して、計画的な業務推進を指示して定時退庁を促し、特に「安心して子どもを産み育てることができる岐阜県づくり条例（平成19年岐阜県条例第11号）」に規定する「早く家庭に帰る日」（毎月8、18及び28日）及び「ノー残業デー」（毎週水曜日）は、これを徹底すること。

### (2) 休暇取得の促進

#### ア 目標

職員1人当たりの年次休暇及び夏季休暇の合計取得日数を年間20日以上とすることを目標とする。

#### イ 各所属において、職員の年次休暇、夏季の休暇等に関する計画表を作成し、その共有を図るなどして年間を通じて計画的な休暇の取得を促進すること。

#### ウ 推進責任者は、「月一年休」（1か月に1日以上年次休暇を取得することをいう。）などの取得を推進するとともに、職員の子の春、夏及び冬の長期休暇、入学式、授業参観等の学校行事、誕生日、結婚記念日等の記念日、勤続10年、20年の節目等に配慮して休暇の取得を働きかけること。

#### エ 休暇を取得しやすい環境づくり

推進責任者は、休暇取得を積極的に働きかけるとともに、自ら率先して休暇を取得するように努め、自所属の休暇取得状況を的確に把握するとともに、年末年始等の連休前後のほか、月曜日又は金曜日の公式行事を抑制するなど、休暇が取得しやすい環境づくりを推進すること。

また、年次休暇取得が低調である場合には、その要因・背景を分析し、業務の在り方を検討するなど改善策を講じること。

警部補（同相当職を含む。）以上の職員は、部下職員の休暇取得状況を把握した上で、計画的な業務管理を行うこと。

## 2 効率・能率的な業務の推進

### (3) 業務の合理化・効率化の推進

#### ア 業務運営の合理化・効率化

推進責任者は、社会情勢の変化に応じるため、前例踏襲を排した体制整備や業務の見直しを適切に行うほか、先端技術等の活用により、業務の合理化・効率化を徹底的に行い、能率的でメリハリのある業務運営を行うこと。

#### イ 業務の重点化

幹部職員は、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こと。

#### ウ 会議、行事等の整理

既存の会議、行事等について、その必要性を見直すとともに、テレビ会議システムやインターネット接続型ウェブ会議システムを利用して移動時間の縮減を図るなど、合理化・効率化を推進すること。

また、新たに会議や行事等を行うに当たっては、その必要性を十分に検討すること。

### (4) 働く時間と場所の柔軟化

#### ア 勤務時間の柔軟化

推進責任者は、全ての職員が能力を最大限に発揮し、生き生きと輝ける職場環境を構築するため、時差出勤勤務制度の周知を図るとともに、公務運営の確保について配意しつつ、円滑な活用を図ること。「仕事」と「仕事以外の生活」の調和のために必要な職員は、公務の運営に支障がない範囲内で、推進責任者の許可を得てこれを利用すること。

#### イ 勤務場所の柔軟化

委員会は、業務の性質上テレワークの実施が不可能な業務を除き、必要な職員が必要な時にテレワークを活用することができる環境を整備すること。

## 2 効率・能率的な業務の推進

### (5) 働きやすい職場環境

#### ア ハラスメントの絶無

##### (ア) 所属における取組

推進責任者は、ハラスメントが職場に与える悪影響を認識し、各種ハラスメントの防止のため、職場における教養を行い、職員の心理的安全性を高めること。

##### (イ) 相談体制の周知

推進責任者及び警務課は、ハラスメント相談窓口を周知し、適切な相談体制を確保するとともに、相談があった場合には、組織対応による迅速かつ適切な解決と再発防止のための措置を講じること。また、相談したこと等を理由として不利益な取扱いを受けない旨を周知するなど、相談しやすい雰囲気醸成に努めること。

##### (ウ) アクティブバイスタンダーによる環境改善

全ての職員は、誰もが安全で尊重される働きやすい職場を実現するため、アクティブバイスタンダー（行動する第三者）となり、意識改革や早期解決、被害者の孤立防止、行為の抑止に貢献すること。

#### イ 多面観察の活用

推進責任者以上の職員は、多面観察の評価を受けた際は、平素の職務行動やマネジメント手法に対する気づき・行動変革の機会と捉えて、更なるマネジメント能力等の向上に活用し、部下職員が能力を最大限発揮できる風通しのよい職場環境の構築に努めること。

#### ウ ストレスチェックの活用

推進責任者は、ストレスチェックの結果を適切に活用し、職場環境の把握と改善に向けた取組を推進すること。

#### エ 総合的な福利厚生施策の推進

推進責任者は、職員の健康管理対策や福利厚生施策を効果的に推進するとともに、職員の不安や悩みの解消に向けた能動的な支援を行うこと。

また、警務部厚生課（以下「厚生課」という。）は、職員が生活基盤等を安定させ、将来の生活設計に関する不安を抱えることなく職務に専念できるよう、年代別セミナー等を通じ、各種制度の周知や情報提供を行うこと。

### 3 仕事と出産、育児及び介護を両立する職員への支援

- (1) 両立支援制度の周知  
推進責任者は、出産、育児及び介護のライフイベント（以下「育児等」という。）に直面する職員が仕事と家庭を両立することができるよう、休暇、休業等の両立支援制度の周知と同制度を活用しやすい職場環境の整備のため、特定の職員へ業務が偏らないようマネジメントを行うこと。
- (2) 妊娠が判明した職員への支援  
推進責任者は、職員自身又は配偶者の妊娠が判明した職員に対し、面談を実施し、両立支援制度について説明するとともに、個々の事情を踏まえ、母子の健康や安全に配慮して、業務分担又は人員配置について検討すること。
- (3) 育児休業中の職員への支援
  - ア 情報提供  
推進責任者及び警務課は、育児休業中の職員が職場とのつながりを維持できるように、職場や業務の近況、職場復帰後に役立つ情報等を随時、提供すること。
  - イ 警務課は、育児休業中の職員に対して、スキルアップ研修等を実施すること。
  - ウ 職場復帰前の面談  
推進責任者又は警務課は、育児休業中の職員の職場復帰時期が近づいた際には、養育状況を聴取し、個々の事情を踏まえ、円滑な職場復帰に向けた支援を行うこと。
- (4) 育児休業復帰後の職員への支援
  - ア 職場復帰後のフォローアップ  
推進指導者又は警務課担当者は、職員が職場復帰後、面談を実施し、復帰後の悩み、課題等について相談に応じること。
  - イ 周囲の理解と支援  
推進責任者は、育児休業から復帰した職員が、キャリア形成と子の成長に最も大切な時期にあることを理解し、組織的に支援すること。
  - ウ 看護休暇の取得支援  
推進責任者は、日頃から、職員の突発的な不在に備え、職員相互が業務を補完できるよう体制を整備し、育児中の職員が、子どもの負傷又は疾病による看護等の必要が生じたときは、円滑に特別休暇を取得できるよう職場全体の支援体制を整備すること。
  - エ 職員のキャリアアップ  
推進指導者は、子の成長、家庭状況の変化に応じて、短時間勤務からフルタイム勤務への切替え、当直勤務への従事等働き方の見直しを行いキャリア形成の支援を行うこと。

### 3 仕事と出産、育児及び介護を両立する職員への支援

#### (5) 男性職員の育児参加

##### ア 目標

対象となる男性職員の85パーセント以上が、2週間以上の育児休業を取得し、配偶者出産休暇（2日）及び育児参画休暇（5日）のイクメン休暇を100パーセント取得することを目標とする。

##### イ 男性の育児参加制度の周知

推進責任者は、男性職員の育児参加が本人の仕事と家庭生活の両立のみならず、女性の活躍促進の観点からも極めて重要であることや、男性職員が取得できる育児休業、イクメン休暇について周知するなど、制度を利用しやすい環境の整備に努めること。

##### ウ 対象職員の確実な把握

推進責任者は、子の出生が見込まれる父親となる職員の確実な把握に努め、当該職員と面談を実施すること。

##### エ イクメン休暇の確実な取得

推進責任者は、父親となる男性職員に対し、配偶者の出産前後の期間にイクメン休暇を全日数取得する休暇計画の作成を求め、確実な取得を働きかけること。また、育児休業取得可能な職員の上司にあたる職員は、対象職員がイクメン休暇を100パーセント取得できるよう業務負担軽減措置や平準化を行うなど環境整備を行うこと。

##### オ 育児休業の確実な取得

推進責任者は、父親となる男性職員に対して、育児休業を取得する意義を説明し、2週間以上の育児休業期間を確実に取得できるよう面談を実施すること。

育児休業を取得する職員は、家事・育児等を通じて得られる経験が、自らのマネジメント能力向上や多様な価値観の醸成につながり、職務における視野が広がるなど、キャリア形成、職務、職場への好影響となることを理解し、積極的な取得を検討すること。

#### (6) 介護を担う職員への支援

##### ア 面談の実施

推進責任者は、介護を担う職員に対して、面談を通じ、両立支援制度について説明するとともに、個々の事情を踏まえ、業務分担又は人員配置について検討すること。

##### イ 情報提供

警務課及び厚生課は、仕事と介護の両立を支援するための介護支援制度について周知に努めること。

### 3 仕事と出産、育児及び介護を両立する職員への支援

#### (7) その他仕事と育児等を両立するための環境づくり

##### ア 人事上の配慮

- (ア) 警務課は、育児等を担う職員の異動申告やキャリア形成、所属に対するヒアリング等を基に、転居を伴う異動の在り方など、職員個々の状況に応じた人事上の措置を検討すること。
- (イ) 推進責任者は、警務課からの意見、本人からの要望等を踏まえ、職員の居住地、家族構成、育児等の状況に応じた人事配置を検討すること。
- (ウ) 推進責任者は、部下職員の中で育児等を担う夫婦が共に当県警察の警察職員である場合には、当番勤務を始めとする双方の勤務について、所属間で調整するなどの取組を推進すること。この場合、子の養育のために女性が勤務を抑制するものというアンコンシャス・バイアスを排除すること。
- (エ) 推進責任者は、育児等を担う職員が、両立支援制度を利用したことをもって、昇任等に不利益を被ることがないことを周知すること。

##### イ 業務支援体制の構築

警務課は、育児休業を始めとする両立支援制度を利用する者の周囲の職員に過度な業務負担がかからないよう、警察本部による警察署業務支援を充実させるなどの体制を構築すること。

##### ウ 昇任時教養等の通学措置

警務課は、育児等を担う職員が、昇任時教養、各種専科教養のために各級警察学校へ入校する場合で、育児等の事情により入寮が困難な者については、入寮を免除し、通学による入校を可能とする制度を周知するとともに、入校先の学校と協議して、昇任時の入校が昇任意欲の障壁とならないよう努めること。

##### エ 宿舍貸与の配慮、各種助成支援

- (ア) 総務室装備施設課（以下「装備施設課」という。）及び関係所属は、育児等の必要がある職員の意向を踏まえ、地理的条件に見合う宿舍を貸与するなどの措置を行うこと。
- (イ) 厚生課は、職員に対して、一般財団法人岐阜県警察職員互助会等が実施する育児・介護用品等の購入の助成、託児所、ベビーシッターの利用に対する助成などを周知し、仕事と育児等の両立を支援すること。

## 4 その他次世代育成支援等に関する取組の推進

(1) 子育てバリアフリー等の促進

県民が多数来庁する警察施設については、子どもを連れた人や障がいを持つ人、高齢者が安心して来庁できるよう、ベビーベッド、トイレのベビーチェア等の設置を含むバリアフリーを進めるものとする。

(2) 地域活動への貢献等

交通安全教育や非行・犯罪被害を防止するための地域貢献活動を積極的に推進するとともに、スポーツや地域活動を通じた子育て活動への職員の参加を促進する。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

ア 警察本部庁舎の施設見学を始め、職場体験学習の受け入れ等を通じて、職員が子どもと触れ合う機会の充実に努める。

イ 職員の家族が、職員の職場や業務等に対する理解を深められるよう、家族を対象とした職場見学の機会を設けるほか、家族も参加できる各種レクレーションの実施を推進する。

(4) 家庭の教育力の向上

保護者である職員は、家庭教育への重要性について理解し、子どもとの交流時間の確保に努め、家庭教育に関する学習機会へ積極的に参加するとともに、推進責任者は、保護者である職員の家庭教育の理解と参画を支援する。

## 5 女性職員を始めとする全ての職員の活躍推進

### (1) 採用の拡大等

#### ア 目標

警察官に占める女性の割合が14パーセント以上となることを目標とし、女性警察官を積極的に採用する。

#### イ 女性警察官の採用に向けた取組

(ア) 警務課は、採用募集パンフレット、ホームページ、SNS、説明会の開催等を通じて、各部門における女性警察官の活躍や両立支援制度など女性が必要とする県警察の情報を積極的に発信し、優秀な人材の確保に向けた採用募集活動を推進すること。

(イ) 推進責任者は、大学等で実施する採用業務説明会に女性警察官及び女性一般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、募集活動の強化を図ること。

#### ウ 再採用制度の活用

警務課は、職員が、育児等を理由にやむを得ず中途退職する場合には、再採用制度に基づき、当該職員に対して、制度や支援の説明を行い、復職意思を確認すること。

また、対象職員が再採用制度の利用を躊躇することがないように、必要に応じて、その内容や運用の見直しを図ること。

#### エ 育児休業中の職員等の代替措置

警務課は、育児休業取得者に対する代替要員の配置の重要性を認識し、育児休業取得者の復帰時期等の把握に努め、定数外措置となった人員の実員化を図ること。

### (2) キャリア形成支援

#### ア 管理的地位への登用

女性幹部が増加することは、組織に更なる多様性をもたらし、組織の質的強化に資するものである。女性職員の幹部登用について、警察官にあっては、警部の階級に占める割合を4パーセント以上、一般職員にあっては、課長及び管理監の役職に占める割合を20パーセント以上とすることを目標とする。

#### イ 多様な職務機会の付与、職域の拡大

推進責任者及び警務課は、職員の意欲や能力に応じて、多様な職務機会を付与するとともに、職員の属性によって職域を固定することなく、幅広い所属、部署へ配置するなど適切な人事配置を行うこと。特に、子育て中であることのみを理由に事務担当として固定することなく、多様な職務機会の付与に配慮すること。

#### ウ キャリア形成に対する意識向上

推進責任者及び警務課は、性別を問わず各級幹部に昇任して活躍している職員の講話やキャリア形成のための意見交換などの機会を設けて、職員に対して多様なキャリアパスを提示し、昇任に伴う働きがいや、その魅力を周知するとともに、キャリア形成や昇任意欲の障壁となっている業務への不安等を払拭し、キャリア形成に対する意識の向上を促進すること。

#### エ 幹部育成に向けた指導・助言

推進責任者は、幹部育成のために女性を始めとする全ての職員について、得意な業務、或いは、不得手な業務について、きめ細やかに把握し、面談等を通じて助言・指導し、職員個々の能力を向上させ、幹部にふさわしい職員を育成すること。

## 5 女性職員を始めとする全ての職員の活躍推進

### (3) 活躍環境の推進

#### ア 教養・研修の充実

(ア) 推進責任者は、各種専科教養、研修への職員の参加機会の確保に努め、ロールモデルとなり得る職員との交流等により、職員に対して適切なキャリアパスを提示し、キャリア形成支援に努めること。

(イ) 警務課は、将来の幹部となる人材を育成するための研修を行うこと。

#### イ キャリア形成に資する配置運用

推進責任者は、職員が育児等のライフイベントを機に、勤務時間や勤務形態に制約が生じ、経験不足から勤務や昇任への意欲低下を招く場合があることを認識し、育児期等の職員の配置運用について、本人の意向を考慮しつつ、働きやすさのみならずキャリア形成に資するものとなるよう配慮すること。また、育児等を理由とした長期間同一係への配置や当番、雑踏警備等勤務の免除を行うのではなく、職員個々の家庭事情等を踏まえて多様な職務機会の付与に努め、キャリア形成に資する運用をすること。

#### ウ 早期の専務登用及び昇任試験

推進責任者は、女性警察官が育児休業から円滑に職場復帰する上で、若いうちから各種の勤務経験を積み、かつ、初級幹部以上の地位にあることが有用であることを踏まえ、早期の専務登用や研修機会の付与、昇任意欲の醸成に努めること。

#### エ 育児休業等期間中の昇任試験

推進責任者は、育児休業により休業期間中の職員についても、希望に応じて昇任試験の受験を可能であることを周知し、職員の要望を踏まえ必要な情報を提供するなどの支援をすること。

#### オ 育児休業復帰職員の身上指導と人事配置

警務課は、育児休業から復帰する職員が家庭と仕事を両立し、働きがいを持って勤務できるように、警務課担当者による面談を実施し、組織及び職員に適した人事配置により活躍を促進すること。

#### カ 警察官の特性に応じた教養、装備資機材整備の推進

(ア) 警務課及び関係所属は、警察官の年齢、体力等各個人の特性に応じた実戦的かつ実用的な訓練及び法令教養を実施し、実務能力向上を図ること。

(イ) 装備施設課は、関係所属と連携して、装備資機材について、警察官の職務遂行上必要な対策・改善案の収集に努めるほか、そのニーズに応じた見直しや改良を進めること。

#### キ 施設整備

装備施設課は、女性職員の増加及び職域拡大に対応するため、警察本部、警察署等の警察施設におけるシャワー、トイレ等の女性用施設や宿舎について充実化を図ること。

## 5 女性職員を始めとする全ての職員の活躍推進

### (4) 女性等の健康上の特性に関する配慮

推進責任者、警務課及び厚生課は、女性等の健康上の特性に関する研修や、婦人科検診の重要性を含めた健康上の課題に対する啓発等、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組を推進するとともに、利用可能な休暇制度を周知するほか、健康上の課題を相談しやすい体制を整備すること。

### (5) 不妊治療と仕事の両立

#### ア 治療への理解

推進責任者は、不妊治療やこれに伴う休暇取得について理解を深め、職員が仕事との両立を図りながら安心して治療を継続できる職場環境を醸成すること。

#### イ プライバシー保護

推進責任者は、相談や報告があった場合や休暇の承認の際、本人の意思に反して第三者に知られることがないように不妊治療を行う職員のプライバシーの保護を徹底すること。

#### ウ ハラスメント防止

推進責任者は、治療を受ける職員が、不用意な言動によるハラスメント被害に遭わないよう配慮すること。

