

全ての職員が活躍できる京都府警察の構築に向けた基本計画の策定について（通達）

〔 制定 令和 8. 3. 16 一般事第50号
京都府警察本部長から各部長、各所属長あて 〕

当府警察においては、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）及び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として、全ての職員が活躍できる京都府警察の構築に向けた基本計画の策定について（令和 3. 3. 22：一般務第22号）の一般通達（以下「旧通達」という。）に基づき、子育て・介護等により勤務時間や勤務形態に制約のある職員（以下「勤務時間等に制約のある職員」という。）を含む全ての職員が、ワークライフバランスを図りながら、その個性と能力を最大限に発揮して健康で生き生きと働き続けることができる職場環境の構築に取り組んでいるところである。

長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等に向けた様々な取組が社会全体で進められるなか、当府警察においても、これまでの取組を更に発展させ、働き方改革のより一層の深化を図るため、下記のとおり、全ての職員が活躍できる京都府警察の構築に向けた基本計画（以下「基本計画」という。）の見直しを図り、令和 8 年 4 月 1 日から実施することとしたので、実効の上がるように推進されたい。

なお、旧通達は、令和 8 年 3 月 31 日限り廃止する。

記

1 推進期間

令和 8 年 4 月 1 日から令和13年 3 月 31 日までの間

2 推進体制

基本計画に基づく各種施策の推進、効果の検証等については、別に定める委員会において行うものとする。

3 数値目標

(1) 時間外勤務の縮減

令和12年度の職員一人当たりの年平均時間外勤務時間数を令和 7 年度の時間数より 10パーセント以上縮減すること。

(2) 全警察官に占める女性の割合

令和13年 4 月 1 日までに14パーセント以上にすること。

(3) 男性育児休業等の取得

男性職員は、配偶者出産休暇（3日）及び男性育児休暇（5日）を全日数取得するとともに、育児休業取得率を85パーセント以上にすること（育児休業取得日数は2週間以上を奨励）。

4 推進事項

(1) 職場の活性化による組織力の強化

ア 価値観・意識の改革

(ア) 時間外勤務を当然とする意識を払拭し、全ての職員がその持てる能力を最大限に発揮して、限られた時間の中で生産性の高い働き方の推進及び職員のワークラ

イフバランスの実現を図るとともに、勤務時間等に制約のある職員がいることを前提に、多様な働き方が受け入れられる組織文化を形成すること。

- (イ) ワークライフバランスの推進は、職員の生活の充実のみを優先させるものではなく、仕事と生活のバランスを調整することで、職員の心身の健康を保ち、業務の能率を向上させ、自己研さんにより執務能力を強化し、ひいては組織力を向上させるものでもあるということをあらゆる機会を通じて理解させ、幹部職員をはじめとする全職員の働き方に対する価値観・意識の改革を図ること。
- (ウ) 幹部職員は、職員のワークライフバランスを実現しながら、組織の執行力（成果）を維持し、向上させるためには、業務の効率化や勤務時間の管理をはじめとする的確な業務マネジメント力及び部下職員のやりがい向上と人材育成をはじめとする適切な人事マネジメント力が必要不可欠であることを再認識すること。
- (エ) 職員は、地域社会の構成員として、公私にわたり、地域における子育てに関する活動への参加が期待されていることを自覚するとともに、所属における児童等を伴った来庁者のための取組、職員と児童等が触れ合う機会の充実を図る取組等が円滑な警察運営につながることを認識した上で、積極的な参画に努めること。
- (オ) 基本計画に基づく取組等については、職員の人事評価に適切に反映させること。特に、幹部職員については取組を推進する立場にあることから、幹部職員に係る人事評価を行う際は確実に反映させること。

なお、人事評価に当たっては、勤務時間等に制約のある職員を支える職員の労を潜在化させることのないよう留意すること。

イ 業務の効率化・合理化の推進

- (ア) 現場の実態や意見を踏まえて、各業務の必要性、進め方、優先順位等を検証し、その結果に応じて事務の廃止、縮小等を視野に入れた業務運営の見直しを行い、生産性の向上を図ること。
- (イ) 業務運営の見直し等に当たっては、京都府警察情報システム（以下「情報システム」という。）の在り方についても計画的に見直しを行うなど、情報システムの合理化・最適化に向けた取組を推進すること。
- (ウ) 新たな制度、行事等の実施に当たっては、その目的、効果及び必要性について十分検討すること。
- (エ) 社会情勢の変化に伴って生じる治安上の諸課題に的確に対応するため、先端技術やデジタル技術の活用により、積極的な業務の合理化・高度化を推進すること。

ウ 多様で柔軟な働き方の促進

- (ア) 勤務時間等に制約のある職員を含む全ての職員がその持てる能力を最大限発揮できるよう、多様で柔軟な働き方の選択肢について、更なる拡充を図ること。
- (イ) 職員の申請による勤務時間の割振り変更（以下「スライドワーク」という。）の制度について周知するとともに、適切な業務運営を確保しつつ、同制度の円滑な運用を図ること。特に勤務時間等に制約のある職員からの申請については、可能な限り承認するように配慮すること。

エ 健康管理の徹底

- (ア) 健康診断を確実に実施し、職員の健康状態を把握するとともに、治療を受けな

がら就業する職員を含め、就業によって疾病又は負傷の症状が増悪すること等を防止し、必要に応じて業務内容や勤務形態について配慮を行うこと。また、特に中高年層の職員に対しては、加齢に伴う健康状態や体力の変化を踏まえ、安全かつ無理のない業務となるよう健康保持への配慮を行うこと。

- (イ) 時間外勤務の抑制を図るとともに、仕事と子育て、介護、治療等を行う職員の心理的負担にも配慮し、相談体制の整備や職場環境の改善を行うこと。
- (ウ) 妊娠中及び出産後の職員に対しては、母性保護及び母性健康管理の観点から、本人の申出や医師の意見を踏まえ、適切な就業上の配慮を行うこと。

オ ハラスメントの防止

良好な職場環境の確保を阻害するセクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントの絶無に向けて、「兆し」の段階を含むハラスメント事案への適切かつ迅速な対処を徹底するとともに、繰り返しの教養等によるハラスメント防止に向けた意識の浸透を図ること。

(2) 総実勤務時間の短縮

ア 時間外勤務の縮減

- (ア) 時間外勤務とは、正規の勤務時間以外に、公務のため臨時又は緊急の必要性がある場合に特に命じられて行う勤務であり、本来、業務は正規の勤務時間内に処理をすることが原則であることを全ての職員が理解すること。
- (イ) 幹部職員は、職員が限られた時間内に、より質の高い仕事をし、有事の際に全力で治安維持に当たることができるよう、職員の健康及び福祉に最大限の配慮をすることが勤務管理の本質であることを理解し、その上で、部下職員の勤務状況を正確に把握するとともに、実態に応じた適切な勤務時間管理を徹底することで、効率的な業務の推進等を図ること。
- (ウ) スライドワークの利用等により、柔軟な勤務時間を設定することで、業務能率の一層の向上を図ること。
- (エ) 毎週水曜日を「定時退庁日」に、毎年8月の第2週を「時間外勤務縮減推進週間」に設定し、長時間労働に対する意識改革及び時間外勤務の実質的抑制を図ること。

イ 各種休暇の取得促進

- (ア) 職員一人一人のライフスタイルに合わせた多様で柔軟な働き方・休み方の実現を図るため、幹部職員による率先した休暇取得、職員相互の連携等により、各種休暇を取得しやすい職場環境を構築すること。

また、職員が不妊治療、体調不良等を理由とした特別休暇の取得を希望する場合は、申請時の心理的負担が大きいことを踏まえ、幹部職員が適切な対応を行うこと。

- (イ) 全ての職員は、年次休暇については翌年に繰り越すことができる日数を除いた残日数の全てを、夏季特別休暇については全日数を取得することが望ましいことを念頭に置き、本来行うべき業務の遂行に支障が生じることのないよう配慮した上で、積極的かつ計画的な取得に努めること。
- (ウ) 所属長は、職員に対し、週休日において特に勤務することを命じる必要がある

場合は、週休日の振替等を確実にを行うとともに、その取得状況を確認すること。

(3) 女性職員等の活躍の推進

ア 女性職員の採用の拡大と優秀な人材の確保

(ア) 少子高齢化に伴う人口動態の変化等による厳しい採用情勢を踏まえ、採用試験制度の見直し、当府警察の魅力の効果的な広報等による採用活動の推進により、長期的視野に立って、組織を支える警察職員として資質を持つ優秀な人材の確保に努めること。

(イ) 一定期間、警察官としての経験を有し、結婚、出産、子育て、介護、家業の承継等を理由に退職した者を再び警察官として採用する再採用制度の活性化を図ること。

イ 女性職員の職域の拡大とキャリア形成の促進

(ア) 警察業務の全ての分野において女性職員の活躍が促進されるよう、女性職員の健康上の特性への理解を深める取組の推進並びに女性の特性及び女性職員の力を生かすための教養や実践的な訓練の充実を図り、個々の適性或能力に応じた人事配置及び勤務命令を行うこと。

(イ) 女性職員の能力と働きがいを高めるため、意欲と能力に応じた多様なキャリア形成を図るとともに、将来における所属長候補の更なる育成を図るため、適性を有する女性職員については、政策決定に関わるポストへの配置や他機関への出向機会の付与を積極的に行うなど、計画的な育成等を推進すること。

ウ 女性用施設・装備資機材の整備

女性の採用拡大及び更なる活躍推進に向け、女性用施設の整備及び装備資機材の導入を計画的に進めること。

エ 60歳超職員の執行力の維持と適切な職務付与

定年引上げが段階的に進むなかで、組織全体として執行力を維持するため、60歳超職員が培った知識、経験等が活かせる適切なポストへの配置と職務付与を行うとともに、当該職員の知識、体力及び健康状態に応じた訓練や教養を実施し、執行力の維持及び向上に向けた取組を進めること。

(4) 仕事と子育て・介護との両立に向けた支援

ア 制度を利用しやすい職場環境づくりの推進

(ア) 全ての職員が性別にとらわれず、個性や能力を最大限に発揮してキャリア形成を図ることのできる環境をつくる「活躍支援」と、勤務時間等に制約のある職員を始め全ての職員の仕事と子育て・介護との両立を実現する「両立支援」を両輪とした、全ての職員が一層活躍するための職場環境の整備を推進すること。

(イ) 全ての職員に対して、仕事と子育て・介護との両立のために職員が利用できる制度（育児休業、配偶者出産休暇、男性育児休業、子の看護等の休暇、短期介護休業、介護休業、介護時間、時間外勤務制限等の制度をいう。以下「両立支援制度」という。）の意義及び内容を正しく理解させる取組を推進するとともに、その円滑な利用に資する相互扶助の意識の醸成に努めること。

(ウ) 職員の仕事と子育て・介護との両立を支援するため、各種福利厚生事業の充実に努めるとともに、各種制度の改善等に向けた検討を行うこと。

イ 固定的な性別役割分担意識の是正

- (ア) 「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的な性別役割分担意識の是正を図るため、男性職員が家庭生活（家事・子育て・介護等をいう。以下同じ。）へ主体的に関わることの重要性について、職員の理解を深めること。
- (イ) 子育て・介護を行う夫婦が共に職員である場合には、両立支援制度等の利用状況及び当直（当番）勤務をはじめとする双方の勤務について、所属間で確実に調整を図るなどして双方に家庭生活への積極的な関わりを促すなど、一方だけの負担にならないようにすること。
- (ウ) 配偶者の妊娠が判明した男性職員に対しては、妊娠判明時、出産前等の各段階において上司が面談を行い、育児に係る両立支援制度等を教示するとともに、配偶者出産休暇及び男性育児休暇並びに育児休業の取得日及び期間を確認し、職員が休暇等を取得することができるよう必要な業務調整を行うこと。

ウ 育児休業を取得した職員の職場復帰の支援

育児休業中の職員に対しては、直属の上司等が、適宜、電話、面談等により、近況を確認するとともに、当該職員が求める情報を提供すること。また、円滑な職場復帰を支援するため、復帰後に利用できる両立支援制度に係る情報の提供、適切なキャリアプランの提示、相談体制等について説明を行い、職場復帰に対する不安等の解消に向けて適切なアドバイスを行うこと。

エ 子育て・介護を行う職員への人事的な配慮

- (ア) 育児休業中の職員等の配置所属に対しては、可能な限り人員の補完措置を行い、職員及びその職員を支える周囲の職員の負担軽減に努めること。
- (イ) 子育て・介護を行う職員については、面談等を通じて子育てや介護に係る個別事情を確実に把握し、可能な限りその事情に配慮するとともに、職員が仕事と子育て・介護を両立し、働きがいを感じられるよう、適宜適切な人事マネジメントを実施すること。

5 報告等

- (1) 所属長は、基本計画に掲げた事項に係る諸施策を実施した場合は、警察本部長に報告（事務管理課長経由）すること。
- (2) 警察本部長は、毎年度1回、この基本計画に基づく取組の進捗状況について検証を行うとともに、結果について公表するものとする。