

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3.3.22 一般務第22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制定について（平成28.3.24：例規務第16号）の例規通達に基づき、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きたところである。

長時間労働の是正や柔軟で多様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中、当府警察においても、これまでの取組を発展させ、働き方改革の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。）を策定し、令和3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努められたい。

記

1 推進期間

令和3年4月1日から令和8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) 各種休暇の取得

ア 年次休暇の平均取得日数を年間17日以上とし、かつ、全ての職員が年次休暇をそれぞれ5日以上取得すること。

イ 全ての職員が夏季特別休暇を5日取得すること。

(2) 全警察官に占める女性の割合

令和8年4月1日までに12パーセント以上にすること。

(3) 配偶者の出産に係る特別休暇の取得

男性職員は、配偶者出産休暇を3日取得し、かつ、男性育児休暇を5日取得すること。

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、限られた時間の中で生産性の高い働き方を推進するとともに、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) 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

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。

- (ウ) 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、幹部職員に係る人事評価については、確実な反映を期すること。

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 業務の合理化・効率化の推進

- (ア) 現場の意見を踏まえて、各業務の必要性、進め方、優先順位等を検証の上、必要性の低い事務の廃止を視野に入れた業務運営の見直しを行い、生産性の向上による仕事の実質化を図ること。
- (イ) 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。
- (ウ) 社会の急速な変化に適応するため、警察力の効果的な配分に配慮しつつ、業務のデジタル化を推進すること。

ウ 多様な働き方の促進

- (ア) 職員のワークライフバランスの充実を図るとともに、社会の変化に伴い、新たに生じ、又は変容する治安上の課題に組織的に対応していくため、働く時間と場所の柔軟化に向けた環境整備等を進めること。
- (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) 時間外勤務の常態化、仕事と子育て・介護との両立への悩み等により、職員が過度なストレスを抱えて心身に不調を来すことのないよう、職員の不安や悩みの解消に向けた支援を実施するとともに、相談しやすい職場環境づくりに配慮すること。
- (イ) 母性保護及び母性健康管理の観点から、妊娠中及び出産後の女性職員を対象とした制度等の利用を促進すること。

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) 幹部職員は、部下職員の勤務状況を正確に把握し、実態に応じた適切な勤務時間管理を徹底するとともに、効率的な業務の推進等を図ること。
- (イ) 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。

(ウ) スライドワークの利用等による柔軟な勤務時間の設定により、業務能率の一層の向上を図ること。

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柔軟で多様な働き方・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。

(イ) 年次休暇は、全ての職員が、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行うこと。

(3) 女性職員の活躍の推進

ア 採用の拡大と優秀な人材の確保

(ア) 社会情勢を踏まえた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 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、女性職員の力を生かすための教養や女性の特性に応じた実戦的な訓練を充実させるとともに、個々の能力に応じた適正な人事配置及び勤務命令を行うこと。

(イ) 女性職員の能力向上及び幹部への登用を促進するため、意欲と能力に応じた多様なキャリア形成を図りながら、昇任意欲を高める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

女性用施設の整備及び軽量化された耐刃防護衣等の女性の体格等を考慮した装備資機材の導入を計画的に進めること。

(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。）を周知するとともに、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。

(イ) 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 男性職員の家庭生活への関わりの促進

(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へ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宿日直勤務を始めとする双方の勤務について所属間で調整を図るなどして、男性職員の積極的な家庭生活への参加を促すこと。

(ウ) 配偶者が出産する男性職員に対しては、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、育児休業並びに配偶者出産休暇及び男性育児休暇の積極的・計画的な取得を指導すること。

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、直属の上司等による定期的な面談等により、職場復帰後の適切なキャリアプランの提示、相談体制の構築等に努め、その職員の円滑な職場復帰を支援すること。

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する人員の補完措置を行うこと。

(イ) 子育て・介護を行う職員については、面談等を通じて個別の事情を把握し、必要に応じて人事異動等に反映させること。

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（警務部警務課長経由）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。