

令和5年8月

【北海道警察特定事業主行動計画】

北海道警察における
ワークライフバランス等の
推進に関する取組計画

【計画期間：令和5年8月1日～令和8年3月31日】

北 海 道 警 察

北海道警察におけるワークライフバランス等の推進に関する取組計画

第1 趣旨

この計画は、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及び北海道警察における女性警察官の採用・登用拡大計画を兼ねるものとし、男女を問わず職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を図り、また、幹部職員をはじめとする各職員における働き方改革についての意識を更に高めるとともに、業務の重点化・実質化・効率化、意思決定の合理化、個別の職員の事情に応じた働き方の実現、各種休暇の取得の促進等に関する取組の一層の推進を図るため、必要な事項を定めるものである。

第2 計画期間

令和5年8月1日から令和8年3月31日までの間とする。

第3 計画の数値目標

1 休暇等の取得目標

- (1) 年次有給休暇の年間取得日数が12日以上の職員の割合を90パーセント以上とする。
- (2) 男性職員の育児休業取得率を60パーセント以上とする。
- (3) 対象となる全ての男性職員が配偶者出産休暇及び育児参加休暇を合計5日以上取得するものとする。

2 女性職員の活躍推進目標

- (1) 警察官に占める女性の割合を13パーセント程度とする。
- (2) 各階級・職に占める女性の割合を、警部2.5パーセント以上、警部補7パーセント以上、警部相当職の主事25パーセント以上、警部補相当職の主事30パーセント以上とする。

第4 ワークライフバランス等の推進に向けた取組

1 働き方改革

(1) 価値観・意識の改革

ア 全職員の意識改革

- (ア) 各級幹部が参加する警察本部各部主催の会議等の場において、全ての職員が、働き方に対する価値観や意識を変え、時間内の生産性を高める意識を向上させるとともに、多様な働き方を受け入れられる組織文化を形成する必要があることや幹部が率先して休暇を取得することについて継続して指示を行う。
- (イ) 各所属において、価値観や意識の改革に資する教養等を確実に実施するほか、幹部職員を中心として、この計画の数値目標を所属内で共有し、ワークライフバランス等の推進に資する取組を積極的に実践する。

イ 人事評価への適切な反映

働き方改革等の時代に即した合理的かつ効率的な業務運営や良好な職場環境の構築など、ワークライフバランス等の推進に資するために取り組ん

だ行動等について、人事評価に適切に反映させる。

ウ 取組事例の紹介等

警察本部において、ワークライフバランス等の推進に資する各所属における効果的な取組事例を継続的に紹介するほか、各所属においても、ワークライフバランス等の推進に資するために取り組んだ職員の行動等を積極的に所属内で共有し、その拡大に努める。

(2) 重点的かつ効率的な業務運営の推進

ア 業務の重点化・実質化

(ア) 平素の業務について、その実施状況や業務負担等を把握した上で、必要性や優先順位等を検証し、必要性の低い事務の廃止や業務の仕組みそのものの見直しを行うなど業務の重点化を図るほか、新たな施策等の実施に際しては、その必要性とともに、実施に要する体制をはじめとしたコスト面についても考慮する。

(イ) 指示に際しては、検討の方向性、成果物のイメージ、その段階において必要とされている検討の程度等をできる限り分かりやすく具体的に示すなど、指示を受けた部下が迅速に業務を処理できるよう留意する。

(ロ) 案件に応じ、幹部職員を含む関係職員が集まって説明を受けたり、幹部職員が直接連絡・調整を行ったりするなどして、タイミングを逸することなく必要な判断を行い、効率的かつ迅速な意思決定を行うよう努める。

(ハ) 内容に応じた専決の実施、電話による報告の活用等により、決裁・報告事務の合理化・効率化を図る。

(ニ) 新たな会議、行事等の開催に際しては、その必要性を十分検討するとともに、既存の会議、行事等の必要性についての見直しを行う。

また、会議、行事等の開催に当たっては、勤務時間外においては極力実施しないように努めるほか、育児短時間勤務、早出遅出勤務、部分休業等を利用して勤務時間を変更している者を構成員とする場合は、その開始時間や終了時間の設定に配慮する。

イ 各種システムの活用等による業務の効率化

(ア) 警察本部において、各種事案等の登録作業のほか、警察本部と警察署等との連絡・報告が必要な業務に関し、北海道警察情報管理システムやファイルサーバ等を活用したシステムを構築することをはじめ、各種業務の効率化等を推進する。

(イ) 第一線現場の勤務員の負担を軽減し、限られた警察力を真に必要な活動に振り向けるため、警察本部において、各警察署等の実態を踏まえた上で、各種制度の見直しや報告の簡素化等に係る継続的な検討を行う。

(ロ) 職員からの相談・照会に直ちに応じる窓口を設けたり、マニュアルを整備・改定するなど、第一線現場を支えるサポート体制の充実に努める。

(3) 時間外勤務の縮減及び休暇の取得促進

ア 時間外勤務の縮減

- (ア) 時間外勤務の縮減に向けた取組の重要性について、幹部職員が参加する会議における率先垂範の呼び掛け等により、職員の意識啓発を図る。
- (イ) 各所属ごとに定期的に、時間外勤務時間等職員の勤務状況を把握し、その結果を踏まえて、時間外勤務の縮減に向けた取組を行う。
- (ウ) 毎週水曜日及び金曜日並びに毎月20日の「ふれあいの日」を定時退庁に努める日とし、庁内放送による注意喚起、幹部職員による定時退庁の奨励等を実施し、定時退庁の徹底を図る。
- (エ) 幹部職員は、自ら率先して時間外勤務の縮減を心がけるとともに、部下職員の時間外勤務の必要性の事前確認を徹底し、部下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ため、業務の合理化・効率化、係内の事務分掌の変更及び人的措置について検討する。
- (オ) 週休日において勤務を命じた職員に対しては、週休日の振替又は4時間の勤務時間の割振り変更を徹底する。
- (カ) 職員の業務内容に応じたフレキシブルな勤務時間の指定、勤務時間の臨時の割振り変更の承認など、勤務時間の柔軟化により、勤務時間の短縮を図る。

イ 休暇の取得促進

- (ア) 幹部職員は、率先した休暇の取得や職員相互の連携等部下職員が休暇を取得しやすい環境を整備するとともに、休暇取得が特定の職員に偏ることのないよう業務の計画的な執行管理や相互協力体制の整備などを行うことにより、部下職員の「月一年休」（1か月に1日以上有給休暇）の取得及び連続休暇の取得を促進する。
- (イ) 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。

(4) 職員の不安や悩みの解消に向けた取組の推進

ア 総合的な福利厚生の実施

- (ア) 職員が安心して職務に専念することができるよう、積極的な声かけ等を通じて不安や悩みの解消に向けた支援を組織的に行うピアサポート制度等を効果的に運用する。
- (イ) 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一層推進する。
- (ウ) ライフサイクルプランセミナー等の機会を通じ、最新の社会経済情勢を踏まえた生涯生活設計等に係る情報提供を充実させる。

イ ハラスメント防止対策の推進

- (ア) 職員のワークライフバランス等の推進を阻害する要因となるハラスメントに対する職員の関心と理解を深めるための教養の実施、情報発信に努める。
- (イ) ハラスメント相談窓口の周知と適切な相談対応体制の確保に努めるとともに、職員からハラスメントに関する苦情の申出及び相談があった場合は、迅速かつ適切に解決と再発防止のための措置を講じる。

2 子育てや介護と両立して活躍できるための改革

(1) 仕事と子育てや介護を両立する職員への支援

ア 制度の周知及び利用しやすい雰囲気の醸成

仕事と子育てや介護との両立のために一定の配慮が必要な職員が働きやすい勤務環境が醸成されるように、子育てや介護のために職員が利用可能な制度や経済的助成等について周知し、それを利用しやすい雰囲気づくりに努める。

イ 職員への情報提供

(ア) 妊娠した旨を申し出た職員に対しては、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている就業制限、深夜勤務及び時間外勤務の制限等妊娠中に利用可能な制度、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、子育てに関する両立支援制度について、その概要、要件、取得手続、給与の取扱い等を周知するほか、妊娠した職員の健康や安全に配慮し、必要があると認める場合には、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行う。

(イ) 育児休業を取得する職員に対しては、上司等が休業前に面談を行い、育児休業中の過ごし方及び復帰後における働き方やキャリアプランについて助言等を行い、休業中も定期的に当該職員が求める情報を提供する。

また、復帰に際しても、配置先、職種、勤務制限等に関する希望調査や上司等による面談を行い、当該職員の不安の解消に努めるとともに、業務の現状、課題等必要な教養を実施し、円滑な職場復帰を支援する。

(ウ) 子育てや介護に従事する職員に対しては、子育てや介護に関する両立支援制度を利用したことをもって、昇任・昇格に不利益を被ることがないことについて周知した上で、その利用希望等を聴取するほか、利用の有無にかかわらず、希望する働き方についても聴取する機会を設ける。

(エ) 育児休業や介護休暇等を取得した職員が、不安なく職場復帰できるようにするため、また、幹部職員等にも育児や介護に関する様々な制度を理解させるため、警察本部警務課において作成するハンドブックを効果的に活用する。

ウ 弾力的な人事運用

(ア) 子育てや介護に従事する職員を転居を伴う異動の対象から一律に外すことなく、必ず職員本人から異動希望の有無、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するよう検討するほか、長期単身赴任者についても、本人の希望を踏まえ単身赴任の解消に努めるなど、職員のライフサイクルプランに配慮した異動を推進する。

(イ) 子育てや介護に従事する職員について、幹部職員となるための重要なポストを経験させる時期や必要な研修の機会を付与する時期を調整するなど、柔軟な人事管理に努めるとともに、子育てや介護に従事する職員が警察学校等に入校する場合は、無理なく教養を受けられるよう、サテ

ライト講義や入寮免除等の支援を行う。

- (ウ) 育児や介護に従事し勤務時間に制限がある職員の増加が予想されることから、こうした職員の配置先の多様化や定員外措置の効果的活用等、弾力的な人事運用に努める。

(2) 男性職員の育児等への参画の促進

ア 男性職員の育児等への参画に関する意識改革

- (ア) 育児等を行うために男性職員が取得できる特別休暇、休業、勤務制限等について周知するとともに、職員の固定的性別役割分担意識の改革を図り、男性職員が仕事と育児等を両立しやすい勤務環境を整備する。
- (イ) 男性職員に対し、育児参画等家庭生活における責任を果たすことの重要性について理解させ、積極的な育児等への参画を奨励する。

イ 子供が生まれる男性職員への配慮

- (ア) 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改めて説明するとともに、当該職員が子育てに関する両立支援制度を円滑に利用できるよう取得予定を立てることを奨励する。
- (イ) 子供が生まれる男性職員に対し、配偶者出産休暇と育児参加休暇の取得を促進するとともに、庁内全体を見渡した効率的な人事運用等により、育児休業の取得を希望する男性職員が、負担感なく取得できるように配慮する。

(3) 仕事と不妊治療を両立する職員への支援

ア 制度の周知

不妊治療のために取得できる特別休暇について周知するとともに、不妊治療は、通院時期が生理的な検査結果を踏まえた医師の判断で他律的に決められることが多く、急な休みや頻繁な休みが必要となることなどについて、理解を深める教養を実施する。

イ プライバシーへの配慮及び職員が申出をしやすい雰囲気醸成

不妊治療について相談を受けた際には、プライバシーの保護に十分配慮するとともに、「仕事と不妊治療との両立を支援する」というメッセージを伝え、治療を必要とする職員が申出をしやすい雰囲気づくりに努める。

(4) 地域や職場を通じた子育て支援

ア 安心して子供を育てられる安全な環境の整備

子供を安全な環境で安心して育てることができるよう、居住地域における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積極的な参加を支援する。

イ 子供とふれあう機会の充実

- (ア) 子供を対象とする職場見学ツアー等を通じ、職員が子供とふれあう機会を充実させる。
- (イ) レクリエーション活動を実施する場合、職員の家族も参加できるように配慮する。

3 女性職員の活躍推進

(1) 女性職員の採用・登用の拡大

ア 優秀な人材の確保

- (ア) 募集パンフレットやウェブサイト等に女性職員を積極的に取り上げ、道警察が女性の特性を十分に生かせる職場であることをアピールするほか、女性対象の業務説明会を開催するなどして、女性職員の募集活動の強化を図る。
- (イ) 公務に期待される能力を発揮する優秀な女性を採用することができるよう面接官等に対する意識啓発を行う。
- (ウ) 出産等を理由に退職した警察官の再採用制度の活用により、多数の女性受験者の確保を図り、能力を有する優秀な人材を確保する。

イ 活躍の推進に向けた配置

- (ア) 女性職員を配置することで、個々の女性職員がその能力を十分に発揮し、活躍が期待できる職域には、更なる配置の拡大を図るとともに多様な職務機会を付与することにより活躍の推進に向けた配置・登用を図る。
- (イ) これまで女性職員が配置されていない職域についても、能力、適性、経験等に応じて、積極的に女性職員を配置し、職域の拡大を図る。

ウ キャリア形成支援

- (ア) 女性職員が幅広く個々の能力を発揮できるよう、警察学校等の各専科、任用科等において一定の女性枠を確保し、教養機会を拡充するほか、女性警察官を対象とした術科訓練や女性職員が従事することの多い業務に関する教養や研修会の充実を図る。
- (イ) メンター制度等の活用、ロールモデルとなり得る職員の経験談の周知等により、女性職員に適切なキャリアパスを提示し、キャリア形成を支援するとともに、幹部職員や男性職員に対しても、女性が活躍できる職場づくりの重要性への理解を深める教養を実施する。
- (ウ) 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対し、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、昇任に必要な意欲と能力の向上を図る。

(2) 女性職員が働きやすい職場環境づくり

ア 女性用施設及び装備資機材の整備

- (ア) 警察署、交番等における女性用休憩室、トイレ等の女性専用施設に関して、女性職員の増加に対応できるように整備を推進する。
- (イ) 女性の体格、体型、体力等に応じた、女性職員にとって使いやすい装備資機材の改善・整備を推進する。

イ 相談しやすい環境の整備

- (ア) 警察本部厚生課等の相談窓口にて、仕事と育児の両立等に関して経験豊富な女性職員を配置し、女性職員が抱える悩み等を相談しやすい環境を整備する。

- (4) 関係係への引継ぎ、部外相談窓口との連携等、相談内容に応じた的確な相談対応を推進する。

第5 推進状況の公表等

警察本部警務課において、随時、計画の推進状況を把握し、毎年度1回、計画の推進状況や目標の達成状況を取りまとめた上で、その結果を道警察ホームページで公表する。