

## 大阪府警察女性活躍・次世代育成支援対策行動計画

### はじめに

大阪府警察においては、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として、「大阪府警察特定事業主行動計画(第三期)」(以下「次世代行動計画」という。)を策定し、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の次代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向けた取組を推進し、また、女性警察官の採用・登用の拡大に向けた計画として、「大阪府警察における女性警察官の採用・登用の拡大に向けた計画」(以下「採用・登用拡大計画」という。)を策定し、優秀な女性の採用、能力や実績を有する女性警察官の積極的な登用、働きやすい職場環境づくりを推進してきたところである。

この度、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。以下「女性活躍推進法」という。)の施行を踏まえ、これまで以上に、女性職員の活躍を促進するため、次世代行動計画及び採用・登用拡大計画と統合した、「大阪府警察女性活躍・次世代育成支援対策行動計画」を定めるものである。

### 1 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5年間とし、必要に応じて見直しを図る。

### 2 推進体制

女性職員の活躍及び次世代育成支援対策を推進するため、警務課長を委員長とする女性活躍・次世代育成支援対策委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行う。

### 3 現状と課題

#### (1) 女性警察官の割合

平成26年度の全職員(定員)に占める女性の割合は、11.8%であった。その内訳として、警察官全体に占める女性警察官の割合は8.7%、一般職員全体に占める女性一般職員の割合は47.3%であり、女性警察官の割合が低い状況である。

子どもや女性を狙った性犯罪やストーカー事案、配偶者からの暴力事案等が依然として多く発生しており、これら捜査や被害者支援のために女性活躍のニーズが高まる中で、相当数の女性警察官を確保する必要がある。

#### (2) 年次休暇の取得

平成26年の職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数は6.9日であり、男性

職員が6.7日、女性職員が8.1日であった。

職員の年間付与日数(20日)の半分にも満たない現状を踏まえ、働き方改革を進めながら、年次休暇を取得しやすい職場環境づくりを進める必要がある。

#### 4 数値目標

(1) 女性警察官の割合

平成30年度に警察官の定員に占める女性警察官の割合を10%にし、以後、10%以上を維持することを目指す。

(2) 年次休暇の取得促進

職員一人当たりの平均取得日数が年間10日以上となることを目指す。

#### 5 女性職員の活躍及び次世代育成支援対策の推進に向けた取組

(1) 女性警察官の採用・登用拡大に向けた取組

ア 女性警察官採用の拡大

女性が活躍できる様々な部門、職種がある警察官の仕事を積極的にアピールすることにより、多様な能力を有する優秀な人材の確保に努める。

(ア) 募集広報活動の強化

a 大学等におけるガイダンス等の各種募集広報活動において、大阪府警察における職域拡大の状況や育児休業を始めとした福利厚生に関する諸制度等に関する広報を積極的に実施するとともに、女性の指定リクルーターを活用するなど、募集広報活動の更なる強化を図る。

b 募集パンフレット等においても、大阪府警察の各分野で活躍する女性警察官の姿をより積極的にクローズアップする。

(イ) 女性警察官の再任用の推進

定年を迎える女性警察官の中で、優れた知識、技能を持つ女性警察官を再任用し、警察力の維持・強化に努める。

イ 女性警察官登用の拡大

(ア) 職域(配置箇所)の拡大

a 女性警察官の採用者数増加により、女性留置施設等、女性警察官であることが不可欠である部署や既に女性警察官が配置されている部署のほか、それ以外の部署においても、女性警察官の能力を活かせる部署への登用を推進する。

b 女性被疑者の取扱いや女性被害者、相談者に対して適切に対応するため、警察署の当直班への女性警察官の配置を推進する。また、現場執行力の強化を図るために、本部所属に当直免除者、育児短時間勤務又は部分休業取得者を積極的に登用するように努める。

c 各地域における取扱事案の状況や治安情勢、女性用仮眠室の整備状況等を踏まえた配置に留意する。

(イ) 教養参加機会の均等化

育児期にある女性警察官に警察学校等において教養を受講させる際、育

児に関して両親、夫等の支援・協力が期待できない、適当な保育施設が無いなど、やむを得ない理由により、入寮が困難な者については、自宅からの通いによる受講を認める。

(ウ) 専務部門への登用拡大

女性警察官の専務登用拡大及び地域警察部門における女性警察官の滞留防止のため、各部門において専務任用科試験の受験勧奨を行うなどにより専務任用科合格者数を増加させ、登用の拡大を図る。

ウ 執行力の確保

(ア) 術科教養の充実

女性警察官の受傷事故を防止し、執行力を強化するため、女性警察官に対する術科教養を更に充実させる。

- a 過去に女性警察官が受傷した事例を元にした想定による総合術科訓練を実施する。
- b 術科低段級位者の底上げを図るため、方面区別警察署対抗術科大会への女性警察官の出場を促進する。
- c 府下術科大会に女性の出場枠を設ける。
- d 術科指導者が交番等を巡回し、女性警察官の受傷事故の事例を踏まえつつ、それぞれの交番等の間取り、構造、当該交番等の所管区で多く取り扱う事案の種別に応じた術科指導を実施する。

(イ) 女性警察官が従事することが多い業務に関する教養の充実

- a 女性の初任科生に対し、本部留置管理課員による教養を実施するほか、教科外活動時間においても性犯罪被害者支援、ストーカー相談といった女性が行うことの多い事案に関する理解を促進する。
- b 指定女性捜査員に対して、各主管部門による教養を実施する。

エ その他

(ア) 採用間もない女性警察官に対するフォロー

- a 学生科に女性警察官を配置し、初任科生に対し、拳銃の技術指導及び女性警察官としての心構え、寮における生活指導、卒業後に従事することとなる業務に関する指導、悩みごと相談等を実施する。
- b 学生指導係に女性警察官を配置し、職場実習生や実戦実習生が配置されている警察署を巡回させて、所属幹部からの意見聴取や実習生本人との面談等を実施する。

(イ) 施設整備

警察署の建替え等において、女性警察官の勤務環境等に配慮した整備を推進する。

(ウ) 装備資器材の整備

女性警察官が使用する装備資器材について、女性警察官の要望を踏まえ、必要とされる性能を維持しつつ軽量化を図るとともに、女性警察官にも使いやすい装備資器材の開発・配布を進める。

(2) 勤務環境の整備に関する取組

ア 妊娠中及び出産後における配慮

職員の妊娠が判明したときは、母体保護の観点から当該職員の業務の見直しを行うとともに、勤務管理事務担当者等と連携し制度の適切な運用・指導を行う。

イ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

(ア) 配偶者の出産休暇等の取得に向けた指導

配偶者が出産を控えている男性職員については、出産予定日前後における「配偶者の出産休暇」等の休暇取得計画を立て、あらかじめ上司に申し出るよう指導する。

(イ) 配偶者の出産休暇等の取得に向けた環境づくり

休暇取得の申出を受けた上司は、担当業務の分担を工夫する等、当該男性職員が安心して特別休暇等を取得できる環境づくりを行う。

ウ 育児休業等を取得しやすい環境整備

育児休業、育児短時間勤務又は部分休業(以下「育児休業等」という。)の取得促進を図るため、次の措置をとる。

(ア) 育児休業等の制度の趣旨等の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、「両立支援ハンドブック」等を通じて職員に対して周知する。

(イ) 育児休業等の経験者に関する情報提供

育児休業等を実際に取得した職員の体験談を機関誌等に掲載することにより、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図る。

(ウ) 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

育児休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成する。

(エ) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員とのコミュニケーションを図り、職員が職場復帰する前には面談を行うなど、円滑な職場復帰を支援する。

(オ) 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

育児休業等の申出があった場合には、職場内で業務分担を見直し、欠員により業務の遂行に支障が及ばないように配慮するとともに、所属内での措置が困難な場合には早期に代替職員を配置し、現場の負担を解消するための措置を講ずるよう努める。

(カ) 柔軟な勤務制度の周知等

保育所等及び放課後児童クラブ等の施設又は場所へ送迎する必要がある職員について、1日の勤務時間の設定を弾力化する早出遅出勤務・休憩時間短縮勤務制度について、「両立支援ハンドブック」等により周知する。

エ 子育て期の女性職員の活躍推進に向けた取組

(ア) 女性職員を対象とした取組

- a 育児休業を取得する女性職員等に対する適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成支援
  - b 女性職員の相談に乗り助言するメンターの導入検討
  - c 子育て期にある職員に対する子育てに関する各種制度の積極的な利用促進
  - d 育児休業中の女性職員及びその配偶者を対象とした「両立支援セミナー」における情報提供
- (イ) 管理職等を対象とした取組
- a 管理職等による女性職員の活躍推進や府警におけるワークライフバランスの推進に向けた意識啓発
  - b 各種会議や教養の機会を通じた子育てに係る制度の周知徹底及び両立支援に関する意識啓発
  - c 育児等の女性職員の状況に配慮した人事運用
- オ 養育施設等利用に関する情報提供
- ベビーシッターや養育施設等利用時における経済的支援制度その他支援方策としてファミリーサポート制度について、「両立支援ハンドブック」等を通じて情報提供を行う。
- カ 時間外勤務の抑制並びに週休日及び休日勤務の見直し
- 府警におけるワークライフバランスの推進に向けた取組において、職員全体に勤務制度の認識を深めるよう意識改革を行う。
- (ア) 適切な時間外勤務等の命令
- 時間外勤務を命令する場合は、職員個々の職務内容、業務量等に応じた適切な勤務命令を行うよう配慮する。また、週休日及び休日に子どもと接する時間を持ち、家庭生活の充実を図ることは子育てをしていく上で大きな意義があるため、これらの日には公務の運営上やむを得ない場合を除いては、勤務を命じないよう配慮する。
- (イ) 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知
- 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限等について周知する。
- (ウ) 一斉定時退庁日の設定
- 毎週水曜日を一斉定時退庁日として実施する。
- キ 業務の合理化・省力化
- 業務管理を行う立場にある幹部は適切な業務配分を心掛け、部下職員の業務の進捗状況を常に把握し、合理的な業務推進に必要な助言を行うなど、部下職員の業務負担の軽減に努める。また、職員一人ひとりが常に問題意識を持って業務の進め方を工夫し、効率的な働き方を心掛ける。
- ク 休暇の取得促進
- (ア) 年次休暇の取得促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、所属の業務予定を職員へ早期周知することと併せて年次休暇取得計画表の導入について検討する等年次休暇を取りやすい職場環境づくりの醸成を図る。また、職員の家庭生活の充実及び魅力ある職場づくりを推進するため、子どもの学校行事等への参加等を奨励する「リフレッシュ・ホリデー制度」について周知する。

(イ) 連続休暇の取得促進

夏季(7月から9月まで)等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇等の取得促進を図る。

(ウ) 子どもの看護のための特別休暇の取得促進

a 幹部は、子どもの発熱等による職員の突発の休暇取得に備え、対象となる職員の業務についてあらかじめ副担当者を指定するとともに、平素から職場内での情報の共有化や業務の進捗状況の把握に努める。

b 子どものいる職員は、担当業務の進捗状況等について上司への報告を密にし、また資料の整備に努めるなど、突然休暇を取得することとなった場合に、業務に支障を来さないよう努める。

ケ 職住近接への取組

今後も引き続き個々の職務内容を検討しながら職住近接に取り組む。

コ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。

サ 人事評価への反映

ワークライフバランスの推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行うよう努める。

(3) その他の次世代育成支援対策に関する取組

ア 子育てバリアフリー

試験場等来庁者の多い施設において、子どもを連れた人の利便性を向上するため、施設の状況を勘案し、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッド等の設置に努める。

イ 子ども・子育てに関する活動の支援等

(ア) 地域貢献活動に参加しやすい職場環境づくり等

PTA役員への就任や地域の交通安全活動、子どもの見守り活動等地域貢献活動に参加して地域社会の一員としての役割を果たすことの重要性を認識し、職場内でこれらの地域貢献活動に参加しやすい職場環境づくりに努める。また、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施する。

(イ) 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、施設見学や職業体

験を実施する。

ウ 子どもと触れ合う機会の充実

「職場見学会」等のレクリエーション活動を実施することにより、保護者でもある職員の子どもと触れ合う機会を通じ、職員自身又は職場全体で家族の大切さについて再認識することにより仕事に対する活力の増進及び子育てへの参画意識を醸成するよう努める。

エ 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

共済組合が実施する育児支援や各種セミナー等を通じ、家庭教育への理解と参画の促進を図る。

オ 介護問題への取組

出産年齢の高齢化や家族の突然の事故等により、育児と介護を同時期に行わなければならない職員が今後増えてくると見込まれる。

子育てに関する制度とともに、介護休暇や深夜勤務の免除制度、関連する給付金等、介護に関する制度の周知及び介護をする職員が休暇を取得しやすい職場環境の醸成に努める。

(4) ハラスメント防止対策

「大阪府警察ハラスメント対策要綱」に基づき、各種ハラスメントの防止及び排除のための措置を実施し、職員がその能力を十分に発揮できる良好な勤務環境を確保する。

以 上