

大阪府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

第1 趣旨

大阪府警察において、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64号）に基づく特定事業主行動計画を兼ねるものとして、大阪府警察女性活躍・次世代育成支援対策行動計画を策定し、職業生活と家庭生活との両立及び女性の活躍の推進に関する取組を進めるとともに、あらゆる職員の仕事と生活の調和（以下「ワークライフバランス」という。）の実現に向けた取組を推進してきたところであるが、こうした取組は相互に密接に関係があることから、より効果的に推進していくために、大阪府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に関し必要な事項を定めるものとする。

第2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの間

第3 推進体制

大阪府警察にワークライフバランス等推進委員会（大阪府警察運営審議会設置規程（平成3年訓令第6号）第10条に規定するワークライフバランス等推進委員会をいう。）を設置し、大阪府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（以下「取組計画」という。）に基づく取組を推進するとともに、取組計画の見直し、取組の実施状況、数値目標の達成状況の点検及び評価等について必要な協議を行うものとする。

第4 数値目標

令和7年度末までの数値目標は、次に掲げる数値とする。

- (1) 職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数を年間14日以上とする。
- (2) 配偶者の出産休暇（職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則（平成7年人委規則第2号。以下「勤務時間規則」という。）第10条第1項第8号に規定する特別休暇をいう。以下同じ。）及び育児参加休暇（勤務時間規則第10条第1項第9号に規定する特別休暇をいう。以下同じ。）の取得率を100パーセントとする。
- (3) 男性職員による育児休業（地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。）第2条第1項に規定する育児休業をいう。以下同じ。）の取得率を30パーセント以上とする。
- (4) 警察官に占める女性警察官の割合を12パーセント以上とする。

第5 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) 価値観及び意識等の改革

- ア 幹部職員（警部以上の階級にある警察官及びこれに相当する職にある一般職員をいう。以下同じ。）が参加する会議等において、働き方に対する意識を変える必要があること、幹部職員が率先して休暇を取得すること等と呼び掛ける。
- イ 各所属において、幹部職員が中心となって時間外勤務、年次休暇の取得日数

等に係る目標を所属内で共有するなど、取組計画を踏まえた取組を推進する。
ウ ワークライフバランスの推進に資する取組について、適切な人事評価を行うように努める。

エ 警務課長は、取組計画を踏まえた行動事例、目標設定例等を職員に示し、その推進を図る。

(2) 重点的かつ効率的な業務運営

ア 所掌する事務に関し、平素よりその実施状況及び業務負担について把握した上で、関係事務を見直し、必要性又は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。また、新たな施策及び業務の実施に際しては、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。

ウ 幹部職員は、案件に応じて関係職員が集まって説明を受けたり、自らが直接連絡及び調整を行うなど、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。

エ 内容に応じた専決処理、電話又はメールによる報告の活用等により、決裁及び報告事務の合理化並びに効率化を図る。また、警察本部の関係各所属は、電子決裁の導入に向けた必要な検討を行う。

オ 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、育児短時間勤務（育児休業法第10条第1項に規定する育児短時間勤務をいう。）、時差出勤勤務等を利用する者に配慮して、開始時刻及び終了時刻を設定する。

(3) 時間外勤務の縮減、休暇の取得促進等

ア 時間外勤務縮減の取組の重要性について、時間外勤務縮減に関する取組事例の紹介、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、各種休暇の取得状況その他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、各種休暇の取得奨励等を行う。

ウ 週休日における勤務命令については、その業務遂行の必要性及び緊急性の有無を峻別し、厳格に判断する。また、指定された週休日に勤務を命じた場合は、週休日の振替又は3時間45分若しくは4時間の勤務時間の割振り変更（以下「週休日の振替等」という。）を計画的に行った上で、確実に取得させる。

エ 毎週水曜日を各所属において定時退庁の奨励を実施する定時退庁日とするとともに、週休日の振替等を行った場合の確実な取得、年次休暇の取得促進、幹部職員による部下職員の週休日の振替等及び年次休暇の残日数並びに時間外勤務時間の確認等を実施する等、ワークライフバランスに関する取組を推進する日とする。

オ 部下を持つ職員は、自ら率先して時間外勤務の縮減を心掛けるとともに、部下職員が時間外に勤務を行う必要性の事前確認を徹底し、時間外勤務を行う状況を改善するため、業務の合理化及び効率化、係内の事務分掌の変更及び人的措置について検討する。

カ 全ての職員の「月一年休」（1月に1日以上の子次休暇を取得することをいう。以下同じ。）の取得及び部下職員に対する「月一年休」の取得の奨励に努める。特に、誕生日、結婚記念日等の記念日、授業参観等の家族の行事への参加に伴う休暇の取得のほか、夏期、年末年始等の連休の直前直後に子次休暇等の取得を奨励することにより、職員が気兼ねなく子次休暇を請求して取得できる雰囲気醸成に努める。その際、休暇計画表を活用するなど、休暇予定を所属内で共有する。

(4) 働く時間と場所の柔軟化

ア テレワーク勤務について、継続的な検討を行い、環境整備を進める。

イ 時差出勤勤務について周知徹底を図るとともに、公務運営上の支障の有無を考慮した上で、できる限り職員の希望どおりに承認するよう配慮する。

(5) 総合的な福利厚生施策の推進

ア 職員が安心して職務に専念することができるよう、積極的な声掛け等を通じて職員の不安及び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（大阪府警察職員ピアサポート実施要綱（令和2年3月27日例規（厚）第31号））を効果的に運用する。

イ 大阪府警察職員ストレスチェック制度実施要領（平成28年3月31日例規（健管）第53号）第2の(1)に規定するストレスチェックの結果を適切に活用して職場環境の把握と改善に向けた取組を一層推進するとともに、その実効性を確保するため、ストレスチェックの調査項目の見直し及び充実を随時行う。

ウ ライフサイクルプラン研修等を通じ、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。

2 子育て又は介護と両立して活躍できるための改革

(1) 職員が子育て又は介護をしながら活躍できる職場づくり

ア 男性職員の育児参加促進

(ア) 幹部職員及び幹部職員以外の男性職員を対象として、男性職員（幹部職員を含む。以下同じ。）の育児参加の必要性及び意識改革に関する教養を実施し、男性職員の育児参加の促進を図る。

(イ) 子の出生が見込まれる男性職員に対し、配偶者の出産休暇、育児参加休暇、育児休業（以下これらを「男の産休等」という。）、深夜勤務免除等の両立支援制度について説明し、その利用を促すとともに、担当業務の分担を見直すなど、当該職員が安心して制度を利用できる環境整備を行う。

(ウ) 各所属においては、子の出生が近づいた男性職員との面談を通じて、男の産休等の取得計画を作成し、組織的に共有することにより、計画に沿って確実に取得させる。この際、配偶者の出産休暇2日と育児参加休暇5日を取得できるよう努める。

- (エ) 育児休業の取得を希望する男性職員が負担感なく育児休業を取得できるよう、業務の合理化、効率的な人事運用等により業務遂行に支障の出ない措置を講ずるよう努める。

イ 両立支援制度の推進

- (ア) 出産、育児等のライフイベントに直面する女性職員が仕事と家庭を両立することができるよう、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を推進する。
- (イ) 妊娠中の女性の健康状態は個人差が大きく、また、日々変化するものであることから、幹部職員は、当該職員の健康及び安全に配慮し、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。

ウ 育児休業取得者の職場復帰支援

育児休業から円滑な職場復帰のため、休業中における組織への帰属意識の低下、業務への不安感等が職場復帰の障壁となることのないよう、休業期間中の職員に対する定期的な個別連絡を実施するとともに、復帰時期が近づいた際には、両立支援面談実施要領（平成20年12月5日例規（務）第102号）1に規定する両立支援面談により復帰後の希望を聴取するほか、必要に応じた研修を実施する。

エ 両立支援制度の利用者への配慮

- (ア) 両立支援制度、介護休暇（職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成7年条例第4号）第12条に規定する介護休暇をいう。）その他仕事と介護の両立を支援する制度（以下これらを「両立支援制度等」という。）の利用のみをもって、当該職員が昇任及び昇格に不利益を被ることのないよう措置を講じるとともに、周知を徹底する。
- (イ) 子育て又は介護に従事する職員については、可能な限り、通勤時間、勤務体制等に配慮した人事配置を行う。

オ 仕事と子育て又は介護を両立する職員への支援

- (ア) 子育て又は介護に従事する職員に対し、両立支援制度等の利用希望等について積極的に聴取する機会を設けるとともに、同制度の利用の有無にかかわらず、希望する働き方について聴取する機会を設ける。
- (イ) 巡査部長以上の階級にある警察官（これに相当する職にある一般職員を含む。）である幹部となるために必要な職務の経験をさせるため、子育て又は介護による働き方の制限が生じた職員については、個別の事情を勘案して重要なポストを経験させたり、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。

カ 制度の周知及び利用しやすい雰囲気醸成

職員が仕事と子育て又は介護を両立できるよう、妊娠中の女性職員が利用可能な制度、出産時又は育児休業中に警察共済組合から受けられる経済的支援、子育て又は介護のために職員が利用可能な制度等について、その概要、要件、取得手続、給与の取扱い等を説明する手引書（ハンドブック）を配付するなど

して、制度自体を周知するとともに、利用しやすい雰囲気醸成に努める。

(2) 保育の支援

ベビーシッター、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子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業）に関するについて、手引書（ハンドブック）等を通じて情報提供を行う。

3 女性の採用の拡大等

(1) 実効性のあるきめ細かな広報活動等の推進

ア 募集パンフレット、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）等を活用して女性職員の活躍を積極的に取り上げる。また、大学等で実施する業務説明会等に女性職員を積極的に派遣するほか、女性対象の業務説明会等を開催するなどして、女性を対象とした募集活動の強化を図る。

イ 若手警察官を中心に構成する指定リクルーター（大阪府警察指定リクルーター運用要綱（平成4年7月17日例規（務）第53号）第1に規定する指定リクルーターをいう。）をはじめ、仕事と家庭の両立経験がある女性警察官を積極的に活用した採用募集活動を実施する。

ウ 警察職員に期待される能力を有する優秀な女性を採用することができるよう面接官等の採用担当者に対する意識啓発を行う。

(2) 再採用制度の活用

かつて警察官であった者を対象として、職員の任用に関する規則（昭和29年人委規則第1号）第5条第2号及び第3号の規定に基づく選考（再採用制度）を活用する。

4 女性職員の配置・育成・教育訓練及び評価・登用等

(1) 人事管理上の配慮

ア 幹部職員は、各種研修への女性職員の参加機会の確保に努める。

イ 幹部職員は、職員の意欲と能力の把握に努め、職員に応じた適切な指導及び育成を行うとともに、男女で偏ることがないように配慮した必要な支援を行う。

ウ 意欲と能力のある女性職員の登用促進に向けて、人事評価制度（人事評価及び自己申告実施要領（平成28年8月26日例規（務）第87号））の活用等による能力及び実績に基づく適材適所の人事配置を徹底するなどして人材の活用を図る。

エ 育児休業から復帰した女性警察官の配置先が特定の業務に偏ることのないよう、職務経歴及び希望を考慮して、適性部門への配置を推進する。

(2) 幹部職員の意識改革

幹部職員は、女性職員の登用の拡大に向けた各種研修の受講に努める。

(3) 女性職員のキャリア形成支援、意欲向上

ア 各部門で活躍する女性職員による講話、役割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（職員の能力及び適性の観点からみた職歴をいう。）を提示し、キャリア形成の支援に努める。

イ 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女性職員で、かつ、優れた潜在的な能力を持つ者に対しては、多様な職務機会

の付与、研修等の必要な支援を積極的に行い、意欲、スキル等を高めるとともに、昇任スピードを加速する。

ウ 子育て又は介護の事情により入校が困難な者については、昇任に伴う入校が昇任意欲の妨げとならないよう通学による入校が可能であることを周知する。

エ 育児等により他の職員と同様の頻度での当直勤務が困難な場合であっても、配偶者が当府警察の職員である場合には、夫に育児参加を促すほか、複数の女性警察官の輪番制等により、当直勤務頻度を低減させるなど措置を講じて、可能な限り当直勤務経験の機会の確保に努める。

(4) 女性警察官の特性に応じた術科教養・装備資器材整備

女性警察官の特性に応じた実戦的かつ実効性の高い訓練を実施するなどして、女性警察官の術科技能を向上させる。また、装備資器材について、女性警察官のニーズに応じた見直しを行い、改良を進める。

(5) 女性用施設の整備

警察署、交番等については、既存施設の改修、新設時等のタイミングを捉えて計画的な女性用施設の整備を推進する。

5 その他

(1) ハラスメント防止対策の推進

ア 定期的な教養資料の配布、相談窓口の活用により、各種ハラスメントの防止及び排除のための措置を講じる。

イ 各種ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応できるよう、各所属において指定されたハラスメント取扱担当者及びハラスメント取扱補助者（大阪府警察ハラスメント対策要綱（平成26年12月26日例規（務）第136号）第7の2の(1)に規定するハラスメント取扱担当者及びハラスメント取扱補助者をいう。）の養成に努める。

(2) 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、少年非行防止及び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。

(3) 子供と触れ合う機会の充実

ア 子供を対象とする職場見学会等を通じ、職員が子供と触れ合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配慮する。

(4) 家庭の教育力向上に資する情報の提供

家庭教育に関する講座、講演会等家庭の教育力向上に資する情報を収集し、必要とする職員に提供する。