

令和 8 年 4 月

大阪府警察における ワークライフバランス等取組計画

(大阪府警察特定事業主行動計画)

大阪府警察

大阪府警察におけるワークライフバランス等取組計画

第1 趣旨

本取組計画は、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定めるほか、大阪府警察における全ての職員のワークライフバランス（仕事と生活の調和をいう。）及び女性職員の活躍（以下「ワークライフバランス等」という。）の実現のための取組を推進するために必要な事項を定めるものとする。

第2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの間

第3 推進体制

- 1 所属長は、取組計画に基づき、ワークライフバランス等の実現ための取組を推進するものとする。
- 2 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、ワークライフバランス等に関することについて必要な調査、研究、検討等を行うものとする。

第4 数値目標

令和12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16日以上とする。また、年次休暇の取得日数5日未満の職員数をゼロにする。
- (2) 管理職（職員の管理職手当に関する規則（昭和41年人委規則第2号）別表第1に掲げる職員をいう。）以外の職員の一月当たりの平均時間外勤務を16時間以下とする。
- (3) 男性職員による2週間以上の育児休業（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85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14パーセント以上とする。

第5 ワークライフバランス等の実現のための取組

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警察行政職員をいう。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について呼び掛ける。

イ 各所属において、幹部職員が中心となって時間外勤務時間、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等の実現のための取組について、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、実施に伴う負担と得られる効果について考慮する。

イ 部下職員への指示に際しては、業務の目的、期間、方法、判断基準、必要な成果・結果、留意事項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、関係職員を集めた場において、業務の方針、体制、手順、役割、留意事項等について意思統一を徹底するとともに、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 行政文書管理業務（行政文書管理業務実施要領（令和 7 年12月26日例規（総）第112号）第 2 の 1）に規定する行政文書管理業務をいう。）における電子決裁を活用するとともに、内容に応じた専決処理又は電話若しく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及び効率化を図る。

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、テレビ会議（テレビ会議利用業務運用要領（令和 3 年 2 月 19 日例規（情）第 3 号）第 6 の 1 に規定するテレビ会議をいう。）の活用等実施方法を検討するとともに、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) 時間外勤務の適切な管理と休暇の取得促進等

ア 時間外勤務の適切な管理の重要性について、時間外勤務の適切な管理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、定期的に給与管理業務（大阪府警察給与事務手続要綱（平成 31 年 2 月 8 日例規（給）第 9 号）第 2 の（1）に規定する給与管理業務をいう。）等を活用して職員の時間外勤務を適切に把握する。あわせて、大阪府警察勤務管理業務実施要領（平成20年12月26日例規（務）第120号）第 2 の 1 に規定する勤務管理業務の「休暇、週休振替一覧」を活用して職員の週休日の振替等の発生及び取得状況並びに年次休暇取得状況を把握し、及び検証し、これらの結果に基づき業務の分担及び人員配置の見直し等について検討する。

ウ 部下職員が時間外勤務を行う必要性の事前確認を徹底するとともに、特定の職員又は係の時間外勤務が慢性的又は過剰に多い場合は、時間外勤務を行う状況を改善するため、必要に応じて係内の事務分掌の変更及び人的措置について

検討する。また、上限時間を超える時間外勤務は、健康面に大きく影響を及ぼすおそれがあることを認識し、上限時間を超えることがないように命じるとともに、上限時間を超えて時間外勤務を命じる必要がある場合であっても、上限時間を超える部分の時間外勤務命令は、必要最小限とし、かつ、長期にわたることがないように適切に管理する。

エ 週休日における勤務命令については、その業務遂行上の必要性及び緊急性の有無をしゅん別し、厳格に判断する。また、指定された週休日に勤務を命ずる場合は、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の日を必ず指定した上で、確実に取得させる。

オ 毎週水曜日を定時での退庁を奨励する定時退庁日とし、同日に次に掲げる施策等を実施することで、ワークライフバランスの実現のための取組を推進する日とする。

(ア) 振り替えた週休日の確実な取得

(イ) 定時退庁日に併せた時間単位での年次休暇の取得促進

(ウ) 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

カ 全ての職員に「月一年休」（1月に1日以上年次休暇を取得することをいう。以下同じ。）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や自己啓発、地域の行事等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年次休暇等の取得を奨励することにより、職員が気兼ねなく年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。

キ 業務を2人以上で共有することで急きよの休暇取得による業務の停滞を防ぐとともに、気兼ねなく休暇を取得できる職場環境づくりを促進する。

ク 常態的に時間外勤務が長時間に及んでいる職員及び年次休暇取得状況が低調な職員並びにその上司に対し、個別に面談を行うなどの方法により、その改善等に努める。

(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（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）第2に規定するピアサポートをいう。）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及び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。また、仕事と子育ての両立は男女問わずに取り組むべきものであることから、全職員に対し、子育てに伴う各種休暇、休業及び免除等の両立支援制度を家庭状況に応じて男性職員が活用することを働きかけるなど意識改革を推進する。
- (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。）を含めた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日を職員の意向に沿って可能な限り早期に取得させる。
- (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。

なお、警察署においては、育児休業等支援要員派遣制度（警察署に対する育児休業等支援要員派遣制度実施要領（令和7年3月28日例規（務・総・生総・地総・刑総・交総・備総・一本・組本・犯本）第45号）で規定する「警察署に対する育児休業等支援要員派遣制度」をいう。）の活用も検討する。

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職員や配偶者等が介護を必要とするに至った職員が仕事と家庭を両立することができるよう、出産、子育て又は介護のために職員が利用可能な制度等の概要を示した手引書（ハンドブック）を配付するなどして制度を周知するとともに、意思確認を行い、活用しやすい職場環境の整備及び雰囲気醸成に努める。
- (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) 育児休業又は介護休暇（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。）等により欠員等が生じた際に他の職員の負担が過大にならないよう、業務の見直し、分担等によって平準化を図り、必要に応じて代替要員を確保するなど配慮するとともに、業務負荷が生じた職員への慰労と適切な評価を行う。

ウ 育児休業及び介護休暇取得者の職場復帰支援

育児休業及び介護休暇からの円滑な職場復帰に際し、育児休業又は介護休暇期間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がないよう、育児休業又は介護休暇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、長期的な育児休業又は介護休暇期間中に両立支援制度に関する資料等を提供するなどして復帰への不安を和らげられるよう取り組む。また、育児休業からの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、必要に応じて研修を実施する。加えて、介護休暇からの復帰時期が近づいた際にも、必要に応じて面談等を行い、意向を確認して、職務内容等について検討する。

エ 両立支援制度の利用者への配慮

- (ア) 両立支援制度を利用したことをもって、当該利用した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ずるとともに、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。また、配偶者等が介護を必要とする状況に至った場合は、介護による離職を防止するため、両立支援面談を速やかに実施し、当該職員の意向を確認して、以後の職務内容等を検討する。
- (イ) 子育て又は介護により働き方に制限が生じた職員については、個別の事情を勘案して以後の職務内容又は研修の受講時期を調整するなど、柔軟な人事管理に努める。

(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 女性職員の活躍推進のための改革

(1) 女性職員の意識及び意見を反映した取組の推進

女性自身にも女性職員の活躍推進に伴う問題解決に参画させ、又は女性職員から意見を聴取するなど、今後の施策に女性職員の意識及び意見を反映させるよう努める。

(2) 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、女性を対象とした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。）に女性警察官を積極的に任命するとともに、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。
- (3) 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) 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（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）第2に規定する人事評価をいう。）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。
- (5) 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、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（職員の能力及び適性の観点からみた目指すべき職務又は階級に至るまでの過程又は道筋をいう。）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、優れた能力を持つ者に対しては、能力及び技能を高めるため、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う。
- 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又は当番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、当直勤務又は当番勤務の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又は当番勤務の経験の機会の確保に努める。
- (6) 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。
- (7) 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。

(8) 女性の健康課題への配慮

性差、年齢等に応じた様々な健康課題について、職員の相互理解が必要不可欠であるところ、特に月経、出産等の特有の健康課題がある女性に対する必要な配慮及び支援に努めるとともに、相互理解を深めるための教養の機会を設けるなど、職場における理解促進に努める。

4 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、ハラスメントの防止及び排除のための措置を講ずる。

イ 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。）の養成等に努める。

(2) 職員家族との交流機会の充実

職場見学会やレクリエーション活動に職員家族の参加を積極的に呼び掛けるなどして職員家族との交流機会を充実させる。

(3) 仕事と治療の両立支援

継続的な治療が必要な疾病を抱える職員が職場において疾病を増悪させることなく就業を継続できるよう、適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行うなど、治療と仕事の両立支援を推進する。