

静岡県警察みらい創造計画

(次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画)

令和5年度中の推進状況

次世代育成支援対策推進法第19条第5項に基づく実施状況の公表
女性活躍推進法第19条第6項に基づく取組の実施状況の公表
女性活躍推進法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

1 働き方改革

《職員の意識改革》

- 適正な勤務時間管理について巡回指導・教養の実施
- 各種通達・会議において、業務の合理化及び残業前提型の働き方の見直し、ワークライフバランスに配慮した組織運営の推進を指示

《業務の合理化と効率化》

- デジタル技術を活用した各種システムの導入
- 多様な働き方を可能とするテレワーク勤務を制定

《長時間勤務を前提としない働き方の構築》

- 警察署における内勤宿直の当番制運用
- 交番の勤務形態の見直しに係る運用
- 職員の負担軽減を目的とした柔軟な勤務制度の活用

《休暇の取得推進》

- 休暇を取得できる職場環境の整備と雰囲気醸成

令和5年中における

年次有給休暇の平均取得日数 11.6日（前年比+0.2日）

夏季休暇の平均取得日数 5.0日（前年比±0日）

《自己研鑽の推進》

- 職員の資格取得、講座受講等に係る自己負担費用の一部を助成し、能力の向上や自己の充実を支援
- 部内執務資料等により職員の健康管理・福利厚生に関する支援事業の周知

《ハラスメントのない職場づくり》

- 執務資料による情報提供や研修会の開催等による、ハラスメント防止意識の醸成及び幹部職員の意識改革を推進
- ハラスメント相談電話の周知と、寄せられた相談に対する適切な対応

《相談しやすい環境の整備》

- 職員が働き続ける上で抱える不安や障害を取り除き、支援制度等への質疑や意見・要望を聴取するための相談電話を運用
- 相談サポート体制の周知

《人事評価への反映》

- 職員の活躍及び仕事との調和の推進に資する働き方等を踏まえた目標を設定させ、目標に対する人事評価を実施

2 優秀な職員の採用

《採用募集活動の強化》

- 女性リクルーターの人数を増員し、採用活動を強化
- ワンデー仕事体験やオンライン業務説明会において、警察の仕事の魅力を紹介
- 職員の多様な働き方及び女性の活躍などを紹介する採用パンフレットを作成

《再採用制度の運用》

- 多様な働き方の一つとして「静岡県警察官再採用制度」により警察官を採用

3 女性職員のキャリア形成支援

《人材育成支援》

- 採用5年目の職員を対象とした、先を見据えた働き方を考えるキャリアデザイン教養を実施
- 初任科生の入校直後の不安を払拭するため、選抜した若手警察官を指導員とする「指導員制度」を制定し、必要な指導、助言を実施

《執行力の維持・向上》

- 逮捕術訓練及び総合対処法訓練を実施し、女性警察官の事態対処能力の向上
- 女性の現場指導者を育成するための実践塾を開催
- 深夜勤務の厳正な運用を図り、中長期的なキャリア形成を支援

《女性職員の登用拡大》

- 女性の職域拡大に向けた人事配置
- 子育てにより勤務時間に制限のある女性職員のキャリアアップのため、部分休業等取得者を本部所属の各部門に配置

令和6年4月1日における

女性警察官の割合	11.65 % (前年比+0.28ポイント)
警部に占める女性警察官の割合	4.45 % (前年比+0.56ポイント)

《女性用施設及び装備の整備》

- 女性職員の配置やその業務内容に合わせ、女性用当直設備を整備

《女性職員の意識を向上させる施策の推進》

- 今後の警察運営を担う若手職員を対象とした、自身の人生設計及び警察組織運営上の課題を考えさせる検討会を実施

4 育児、介護等と両立しつつ組織で活躍できるための取組

《母性保護等に関する制度の周知》

- 部内広報紙等により、妊娠中や出産後等における各種手当、支援制度について周知
- 妊娠中の職員が新型コロナウイルス感染予防対策のため、申請に基づき業務を軽減できる措置があることを職員に周知

《男性職員の家庭生活への参加》

- 男性職員の育児休業取得者の増加
- 子の生まれる男性職員に対して、上司との個人面談により育児休業や育児参加休暇などの取得を促進
- 子が生まれた男性職員及び配偶者が妊娠中の職員を部下に持つ幹部を対象とした、男性の育児参画に係る意識醸成教養の実施

令和5年中における男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率
98.7% (前年比 +10.2ポイント)

《育児休業等に伴う代替職員の配置》

- 定期人事異動の際、育児休業取得者の代替職員を配置

《円滑な職場復帰支援》

- 復職後の働き方を見据え、育児休業中の職員に対する方面別職場復帰支援教養の実施
- 復職時の不安を軽減するため、配置所属において必要な教養を実施

《人事配置に関する配慮》

- 育児休業からの復職した職員の自己申告を踏まえた人事配置の運用
- 可能な限り、自宅通勤が可能な勤務地に配置し、やむを得ず配偶者が単身赴任となった職員についても2～3年を目途に解消を図るなどの配慮
- 育児短時間勤務職員に対する補充制度として「任期付短時間勤務職員」を任用

《職員家族との絆》

- グループウェアの職員回覧掲示板に「絆コーナー」を設置し、レクリエーションや同好会活動等の同僚や家族との絆を強める活動を紹介し、同活動の活性化を促進

5 安全で安心して子どもを育てられる社会の実現に向けて

《子ども・子育てに関する地域貢献活動》

- 令和5年4月に広報センターの大幅改修リニューアルを行い、県内の小・中学校、児童クラブ等を対象に広報センター及び110番センターの施設見学を実施
- 広報センターのオンライン配信環境の整備に伴い、オンラインで繋いだリモート社会見学を実施

《子育て等バリアフリー》

- 警察署（交番）の建替えに合わせ、点字ブロック、身体障害者用駐車場、車椅子受付カウンターなどユニバーサルデザインに配慮した設備を整備
- 各免許センター及び一部の警察署の窓口に、妊娠や子連れの方を優先するゾーンを設置するなど、「こどもファスト・トラック」を推進

《子どもたちの健やかな成長の支援と触れ合う機会の充実》

- ARやVRを活用した体験型展示や疑似的捜査体験動画による警察活動の紹介などを通じ、警察業務を身近に感じる機会の提供