

(後期計画)

令和3年4月1日  
令和6年8月1日改正  
静岡県警察

# 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)

女性活躍推進法第19条第5項及び次世代育成支援法第19条第3項に基づく特定事業主行動計画の公表

## 1 はじめに

静岡県警察では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）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。以下「女性活躍推進法」という。）に基づく特定事業主行動計画として「みらい創造計画」を策定し、平成28年度から令和2年度までの5年間の前期計画と位置付け、

- ・次代を担う子どもが健やかに育成される社会の形成
- ・男女を問わず職員が職業生活と家庭生活を両立できる環境の整備
- ・女性の職業生活における活躍（以下「女性の活躍」という。）の推進

を目的として取り組んできたところです。

この「みらい創造計画」の更なる充実を図り、その実効性を高めるよう、後期計画を策定し、組織を挙げて各種取組を推進してまいります。

## 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5年間

## 3 推進要領

- (1) 毎年進捗状況の検証を行い、必要に応じて見直しを行います。また、その実施状況等は、年に1度公表します。
- (2) 啓発資料の作成、配布等により全職員に行動計画の周知を図ります。
- (3) 行動計画の推進に当たっては、取組の実施状況を把握し、数値目標の達成状況や施策の策定を行います。また、施策には、職員のニーズ、特に女性の視点を積極的に反映させることに配慮します。

(後期計画)

#### 4 現状の把握と目標

現状を踏まえた上で、静岡県警察が掲げる数値目標は次表のとおりです。

前期計画目標 【結果】		変更	後期計画目標
職員に占める女性職員の割合 (令和2年4月1日現在)	警察官	10.31%	女性警察官の割合 12% (令和8年4月1日時点)
	行政職員	55.97%	
警部及び同相当職に占める 女性職員の割合 (令和2年4月1日現在)	警察官	2.86%	警部に占める女性警察官の割合 5% (令和8年4月1日時点) 数値上方修正
	行政職員	20.0%	
男性職員の配偶者出産休暇又は育児 参加休暇の取得率 (令和元年中)		82.3%	男性職員の育児休業取得率 50% (令和7年度末)
夏季休暇の平均取得日数 (令和2年中)		4.9日	夏季休暇の平均取得日数 5日 (令和7年末)
			年次有給休暇の平均取得日数 12日以上 (令和7年末)

#### 5 具体的な取組内容

##### (1) 働き方改革

###### ア 職員の意識改革

全職員に対し、働き方改革の必要性や次世代育成支援及び女性活躍推進の重要性等について正しく理解させるとともに、職員自らがこれを実践できるよう積極的な意識啓発を実施します。

###### イ 業務の合理化と効率化

業務を見直し、必要性の低い形式的な業務を廃止するなど、大胆な業務の合理化・効率化を推進し、全ての職員がその持てる力を「県民の安全・安心」のために最大限発揮できるよう勤務環境を整備します。

###### ウ 長時間勤務を前提としない働き方の構築

適正な勤務時間管理により、時間外の勤務を前提とした勤務の見直しを図るとともに、過度な時間外勤務の是正を図ることで職員の健康管理に努めます。

###### エ 休暇の取得促進

職員に正しい休暇制度を周知するとともに、幹部職員が率先して休暇を取得し、部下が休暇を取得しやすい雰囲気醸成します。

(後期計画)

夏季休暇5日及び年次有給休暇12日以上の取得を促進するとともに、年次有給休暇取得の取得が低調な職員がいる所属があれば、業務分担の見直し等によりに職員が必要とする機会に休暇を取得できる職場環境づくりに努めます。

オ 自己研鑽の推進

各種の資格を取得するなど、個々の職員が能力を高め作業効率を向上させ働き方の改革を推進するための支援をします。

カ ハラスメントのない職場づくり

職場において様々な悪影響を及ぼすハラスメントをなくし、誰もが働きやすい職場づくりに努めます。また、「ハラスメント相談窓口」の周知等、職員が相談しやすい環境を整備します。

キ 相談しやすい環境の整備

仕事と家庭生活を両立するための働き方等に関する不安、要望等を受け付ける相談窓口及び静岡県警察職員ピアサポート制度を周知します。

ク 人事評価への反映

仕事と家庭生活の両立に伴う良好な職場環境づくり、その他本計画の実現に向けてとられた職員の行動については、不利益が生じないように配慮し、適切に評価していきます。

**(2) 優秀な職員の採用**

ア 採用募集活動の強化

ワンデー仕事体験を通じて警察の仕事のやりがい等を広くアピールするとともに、様々な部門における職員の活躍、福利厚生制度、仕事と育児の両立支援制度等を広く県民に紹介し、「静岡県警察は魅力的な職場であること」を積極的に広報します。また、このような広報活動を通じ、採用試験受験者数の増加を図り、将来の静岡県警察を担う警察官としてふさわしい人材を採用していきます。

イ 再採用制度の運用

育児、介護等により、途中でやむを得ず退職した者で、警察官としての職務遂行能力や適性、意欲を有する者を再び警察官として採用する制度（再採用制度）を効果的に運用します。

**(3) 女性職員のキャリア形成支援**

ア 人材育成支援

拝命、各種専門分野への登用、昇任等、警察職員としての各ステージに応じたきめ細かな教養や訓練を実施し、出産子育てに入る以前の

(後期計画)

段階において、女性職員にやりがいを感じる職務経験を積ませ、将来の幹部や組織の中核として活躍できる女性職員を育成します。

イ 女性職員の登用拡大

個々の女性職員の適性や能力を見極めつつ、適材適所の人事配置に努めます。また、女性の専務登用を推進し、子育てをしている職員もキャリア形成を行える人事配置を推進します。

ウ 執行力の維持・向上

職員の勤務については、各職員の抱える個別の事情を十分聴取の上、適切に対応していきます。また、女性警察官の有為の経験が職務執行上の自信や中長期的なキャリア形成にも資することにも配慮し、育児等により他の職員と同様の勤務が困難な場合でも、配偶者が本県警察職員である場合には、当該配偶者との勤務の調整を図るなど、可能な限り実務の経験の機会を確保していきます。

エ 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応じて、女性用の仮眠室、シャワー設備、トイレ等の施設整備を図ります。また、女性警察官が使用する制服、装備等についても改良に努めます。

オ 女性職員の意識を向上させる施策の推進

当該施策の推進に当たっては、女性自身にも問題解決に参画させ、女性職員からの意見を聴取するなど女性職員の意思を的確に反映させるよう配意します。

**(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**

ア 母性保護等に関する制度の周知

職員に、妊娠中や出産後における各種の勤務制度、経済的な支援措置等について正しく理解させ、母性保護の徹底を図ります。

イ 男性職員の家庭生活への参加

職員に、家庭生活は男女ともに主体的に行うものとの意識を持たせ、男性職員の育児や介護等家庭生活への参加を促進する環境を整備します。

子の産まれた男性職員に対し上司による個別面談を行い、配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休業の取得を促し、男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら職場においても貢献していくことが出来る警察組織の実現に向けて、男性の家庭生活への参加を強力に推進します。

ウ 育児休業等に伴う代替職員の配置

(後期計画)

職員が育児休業等を取得しやすいよう、休業中における代替職員の配置に努めます。

エ 円滑な職場復帰支援

職員が育児休業から不安なく復帰できるよう、個別に面談や教養を行うなどきめ細かな支援を行います。

出産・育児により育児休業や各種育児支援制度を利用している者でも、昇任、人事異動で不利益が生じない配慮を継続して実施します。また、育児支援制度の利用により業務に間隙が生じることのないよう体制の整備に努めます。

オ 人事配置に関する配慮

職員が育児、介護等と両立しつつ職場で活躍できる環境を整備するとともに、効果的な組織運営を行うため、職員の希望を踏まえた人事配置に努めます。また、育児休業を取得したことによる不利益が生じず、子育てをしながらキャリア形成が可能となるよう適切な人事配置や昇任管理を行います。

カ 職員家族との絆

各種イベントやレクリエーション活動を行う際は、職員のみならず子どもを含めた家族にも積極的に参加を呼び掛け、職員が子どもと触れ合う機会を充実させます。

**(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**

ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域等で実施する子育て支援や青少年スポーツ振興などに参加しやすい雰囲気作りを行う。小中学校との連携による青少年の健全育成など子どもが参加する活動に敷地や施設を提供します。

イ 子ども等バリアフリー

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、警察施設のユニバーサルデザイン化に努めます。

ウ 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

広報イベントの開催、警察広報センターの活用等により、子どもたちの健やかな成長の支援と規範意識の向上に寄与していきます。