

平成28年3月  
高知県警察本部長

## 高知県警察における女性警察職員活躍等の推進のための行動計画

### 第1 趣旨

この行動計画は、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）の施行に伴い、同法第15条の規定に基づく特定事業主行動計画として、女性警察職員の活躍を一層推進するための計画期間、推進体制及び取組内容を定めるものである。

### 第2 計画期間

平成28年度から平成32年度までの5年間

### 第3 推進体制

- 1 組織全体で継続的に女性警察職員の活躍を推進するため、行動計画の実施状況のフォローアップは、部長会議において行う。
- 2 行動計画の実施及び検証のため、各部庶務担当参事官等からなる「女性活躍推進プロジェクトチーム」を置く。

同プロジェクトチームは、毎年度1回、行動計画の実施状況及び数値目標の達成状況の点検・評価等を行い、部長会議に報告するとともに、必要に応じて行動計画の見直しを提案するものとする。

### 第4 女性警察職員活躍等の推進のための取組

#### 1 女性警察職員の採用拡大

過去10年間に採用した警察職員に占める女性の割合は、職種別に、警察官で11.7パーセント、一般職員で70.5パーセント、非常勤職員等で65.3パーセントである。警察官以外の女性警察職員についてはその占める割合は多いが、警察官については、今後も更に女性の採用拡大を図っていく必要があることから、採用者に占める割合を20パーセント以上にする。

そのため、次の取組を実施する。

- (1) 女性警察官の採用を拡大するため、女性警察官の活躍を紹介する広報や女性警察官に期待する仕事の紹介などの採用募集活動を強化する。
- (2) 育児や介護などの理由により退職した警察官のうち、退職理由が解消された後に警察官として働く意思がある者を採用する再採用制度について周知し、積極的な運用に努める。

#### 2 女性警察職員の登用拡大

女性警察職員の登用については、施設等一定の条件が整えば、登用不可の所属はないものの、現実に登用するにあたっては、優秀な女性警察職員の育

成が必要不可欠である。

そこで、幹部職員に占める女性の割合を階級（等級）別に段階的に拡大することとする。平成27年度の女性警察官に占める巡査部長の割合は20.8パーセントであるが、計画期間中にこれを25パーセント以上とする。また、一般職員に占める女性の補佐級以上の割合は31.1パーセントであるが、計画期間中にこれを40パーセント以上とする。

そのため、次の取組を実施する。

- (1) 県警察学校において、入校生以外の職員についても、各種専科や部門別任用科の授業の聴講を許可するなどにより、教養機会を拡大する。

平成27年度の県警察学校における各種専科（女性警察官指定専科を除く。）に入校した女性警察職員の割合は12パーセントであったが、計画期間中に入校生及び聴講生全体に占める女性警察職員の割合を15パーセント以上とする。

- (2) 警察大学校等において実施される全国専科の女性の受講率が低いことから、これらの専科教養への入校に女性を積極的に推薦する。
- (3) 女性警察官の職務執行に有効な術科訓練を実施することにより、現場における職務執行能力を向上させる。
- (4) 昇任時教養等での長期入校が家庭生活との両立を図る上で負担となっていることを踏まえ、入校、入寮を伴わない形での教養をこれに代替することができないか検討する。
- (5) 育児休業中の職員の不安を軽減し、育児休業からのスムーズな職場復帰を支援するための制度を構築する。
- (6) 育児や介護をしている職員の深夜、休日における業務負担を軽減するため、勤務制の変更などを検討する。
- (7) 警察署、交番等における更衣室、宿直室、トイレ等の女性用施設について、女性の意見を聞きながら計画的に整備を推進する。
- (8) 装備資機材については、女性にも使いやすいものとし、かつ軽量化を図る。
- (9) 制服の素材等を変更する際は、女性の意見も反映させる。

### 3 職員の意識改革

幹部職員は、この行動計画における各取組内容を十分に理解し、性別を問わず部下職員の人材育成等に努めるとともに、業務の合理化を推進する。

また、全ての職員は、働き方に対する意識を変え、家庭生活を充実させつつ意欲を持って働けるよう意識を改革する。

そのため、次の取組を実施する。

(1) 次の方策により、超過勤務の縮減を図る。

ア 幹部職員が積極的に部下の担当業務の推進状況を把握し、その業務の効率化を図る。

イ 時間外の会議は開催しないよう心掛ける。また、時間内に開始する会議の終了が執務時間を超えないよう心掛ける。

ウ 職員に休日出勤を命じた場合には、振替休日の取得を徹底させる。

エ 毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、幹部職員自らが率先して定時退庁するとともに、部下職員に定時退庁を徹底させる。

(2) 各種休暇制度等の有効活用

ア 年次有給休暇については、平成27年の全警察職員の平均取得日数が7.6日であるが、1か月に1日以上 of 年次有給休暇を取得するよう努めるなどにより、計画期間中に年間の平均取得日数を12日以上とする。

イ 各月の行事予定及び業務推進状況とともに各種休暇の取得状況についても職場での共有を図り、計画的に休暇を取得することができる職場づくりを行う。

ウ 幹部職員は、ワークライフバランス推進の観点から、自ら積極的に休暇を取得するとともに、部下職員にも取得を促す。

エ 女性の活躍を促進する上で、男性の育児参加は不可欠である。そこで男性警察職員の家庭生活への参加を促すため、各種休暇の取得促進を図る。

平成26年度に男性警察職員が取得した配偶者出産休暇（3日間）は取得率70.4パーセント、取得日数1.38日で、育児参加休暇（5日間）は取得率28.2パーセント、取得日数0.58日であったが、計画期間中に男性警察職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率を100パーセント、取得日数を各2日以上とする。

オ 育児・介護休業や育児・介護短時間勤務などの制度について、希望する職員が遠慮することなく、これら制度を利用できる職場づくりに努める。

(3) ハラスメントの防止

全警察職員は、ハラスメントが職場環境を悪化させ職員の働く意欲を損なう原因となることを認識するとともに、ハラスメント防止対策を更に推進し、ハラスメントのない働きやすい職場環境づくりに努める。