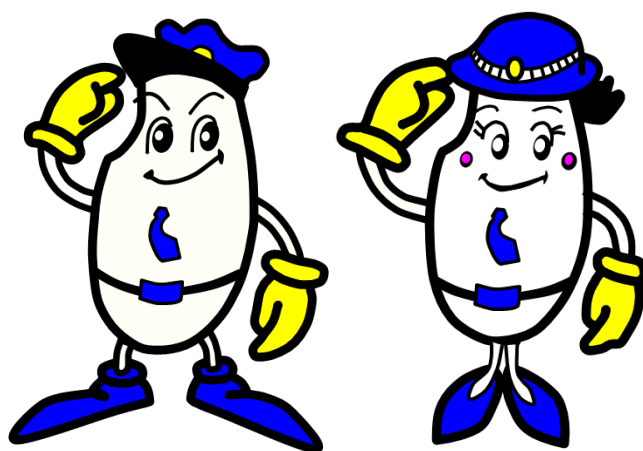


新潟県警察におけるワークライフバランス等
の推進のための取組計画
【平成29年度における推進状況】



平成30年7月
新潟県警察本部

新潟県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
【平成29年度における推進状況】

第1 達成目標の進捗状況

《 目標1 積極的・計画的な年次有給休暇の取得 》

職員の心身のリフレッシュ、健康の維持及び増進、公務能率の向上を図ることを目的に、「こしひかり休暇」制度の利用、時間休の取得を積極的に推進し、全職員が年間8日以上[○]の年次有給休暇取得を目指す。

【達成状況】

目標	平成28年度	平成29年度	増減
年休8日以上取得者の割合	47.1%	56.1%	+9.0ポイント

《 目標2 男性職員の配偶者出産休暇の取得推進 》

男性職員の配偶者出産休暇について、100パーセント[○]の取得を目指す。

【達成状況】

目標	平成28年度	平成29年度	増減
配偶者出産休暇取得率	92.2%	94.0%	+1.8ポイント

《 目標3 女性警察官の積極的な採用 》

平成33年度までに、女性警察官を警察官定員のおおむね10パーセントとする目標に応じた採用を計画的に行う。

【達成状況】

目標	平成29年4月	平成30年4月	増減
女性警察官の割合	9.5%	10.0%	+0.5ポイント

※ 平成30年4月に目標を達成しました。

第2 平成29年度における目標達成に向けた取組

1 働き方改革

(1) 価値観・意識の改革

ア 働き方に対する意識の改革

育児や介護等の事情により勤務時間や勤務形態に制約のある職員が、両立支援制度（育児休業、育児短時間勤務、配偶者出産休暇、男性職員の育児参加のための休暇、家族看護休暇、介護休暇等をいう。以下同じ。）の利用に引け目を感じずにすむよう、時間外勤務を当然とする意識を改革し、職員が年次有給休暇をより取得しやすい環境へと改善を図った。

イ 幹部職員に対する指示

業務を管理・監督する幹部職員に対し、部外講師による講演会や会議等の機会を捉えて、働き方に対するこれまでの価値観を変える必要性や、幹部による休暇取得の率先垂範を指示し、職場全体で時間外勤務の縮減に取り組んだ。

(2) 職場における仕事改革

ア 業務の合理化・効率化等の推進

業務の見直し等により、業務の合理化・効率化の推進に努めたほか、業務量に応じた定員配置の調整を図った。

イ 時間外勤務の縮減・休暇の取得促進等

(7) 時間外勤務縮減対策

◇ 事前命令の徹底

幹部職員は、職員の超過勤務の必要性について事前確認を徹底し、自ら率先して時間外勤務の縮減を心掛けるとともに、会議や行事等の見直し等により、職員の時間外勤務の縮減を図った。

◇ 子の養育を行う職員への支援

3歳未満の子の養育を行う職員は時間外勤務の免除を、小学校就学前の子の養育を行う職員は深夜勤務及び時間外勤務の制限を請求することができる制度について、周知を図った。

(4) 休暇の取得促進

◇ 所属長宛て取得促進通知

県本部の警務課において休暇等の取得状況についての的確に把握し、職員が積極的に年次有給休暇を取得できるよう、所属長宛て取得促進通知の発出により啓発を行った。

また、夏季特別休暇（5日間）及び永年勤続受賞に伴う特別休暇（3日間）についても、取得に向けた啓発を行った。

◇ 年次有給休暇の取得促進

出産や育児のための取得を促進するとともに、必要な態勢を確保した上で、ゴールデンウィークや夏季期間等における連続休暇の取得促進に配慮した。

また、職員個々の事情に応じた時間単位の年次有給休暇の取得促進にも配慮し

た。

(3) 働く時間の柔軟化

育児や介護を行う職員を対象とした、早出遅出勤務制度の周知を図った。

2 育児や介護等と両立して活躍できるための改革

(1) 制度の周知・啓発

出産・育児に関する特別休暇や出産費用に対する給付等の経済的支援制度について、分かりやすい啓発資料を作成・発出し、職員に制度の周知を図った。

(2) 職員が育児や介護をしながら活躍できる職場へ

ア 産前の女性職員への支援

本人からの請求により、深夜勤務及び時間外勤務が免除されることについて、制度の周知を図った。

イ 育児休業取得前及び取得中における職員への支援

(7) 産前セミナーの開催

勤務経験豊富なメンター職員が出産予定者の所属を訪問し、出産を間近に控えた職員を対象とした産前セミナーを開催して、出産・育児への不安解消や各種休暇制度等の周知を図った。

(イ) リフレッシュセミナーの開催

育児休業明け直前等の職員を対象としたリフレッシュセミナーを開催し、復帰後の勤務に対する不安の解消や、円滑な職場復帰への支援を推進した。

ウ 両立支援制度の利用と育児休業復帰後の支援

(7) 育児休業等の取得の促進

育児休業や部分休業について、理解の促進を図り、取得を希望する職員が必要に応じて取得できるような職場環境づくりに努めた。

(イ) 仕事と育児・介護を両立する職員に対する人事的配慮

所属での個別面談や異動に関する自己申告書により、職員の家庭事情や意向を把握した上で、可能な限り人事配置等に配慮した。

3 女性の採用拡大と育成

(1) 実効性のあるきめ細やかな広報活動の推進

採用パンフレットや県警察ホームページ等に女性職員を積極的に取り上げ、女性の活躍情報の「見える化」に配慮するなど、女性の採用拡大に向けた活動を推進した。

(2) キャリア形成支援による幹部登用等

公平な昇任試験制度による幹部登用と、職員の能力と実績に応じた適材適所の人事配置に努めた。

(3) 意見交換会等を通じた意識改革の推進

仕事への責任感を堅持する女性職員の育成に向け、女性職員同士による意見交換会等により女性職員自身の意識改革を促し、勤務意欲と昇任意欲の向上を図った。

(4) 女性職員サポート・メンター制度の実施

勤務経験が少ない職員や育児休業取得職員に対し、経験豊富な職員(メンター)が必要な助言・指導を行うなどの若手サポート・育児サポートを通じて、職員が職場に円滑に適応し、高い意欲を持ってその能力を十分に発揮できる職場環境づくりを行った。

4 全ての職員が働きやすい勤務環境等の整備等

警察署や交番における女性用トイレの計画的な整備を推進した。

5 ハラスメント防止対策の推進

相談ホットラインの周知、幹部職員及び相談員を対象とした研修会等の開催、ハラスメントに関する職員アンケート調査等により、ハラスメント防止意識の浸透を図った。

6 その他

全職員を対象に「年次有給休暇」、「時間外勤務」、「仕事と育児・介護との両立支援制度」等に関するアンケート調査を実施し、職員からの積極的な意見の取り込みと取組計画の推進状況について検証した。