

令和3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

1 計画の概要

(1) 趣旨

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(以下「行動計画」という。)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)第19条の規定に基づき、県警察における女性警察職員の活躍等の推進を図るための計画期間、推進体制、取組等について定めたものである。

(2) 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間

(3) 推進体制等

ア 組織全体で継続的に女性警察職員の活躍等を推進するため、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。

イ 行動計画の実施及び検証のため、「女性活躍推進プロジェクトチーム(以下「プロジェクトチーム」という。)」を置き、別紙に掲げる者をもって充てることとする。

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。

2 女性警察職員の活躍等の推進に向けた取組の現状と課題

(1) 女性警察職員の採用拡大

女性警察職員の採用については、これまでも採用募集活動の強化等の施策を推進してきたところ、過去5年間に採用した警察職員に占める女性の割合は、警察官は19.4%、一般職員は65.1%であり、その結果、令和2年4月1日における警察官に占める女性の割合は10.8%、一般職員に占める女性の割合は61.9%に達している。

このうち女性警察官の割合については、5年前と比較して2.7ポイント増加しているものの、女性が被害者となる性犯罪の捜査や被害者支援等女性警察官の能力や特性をいかした活動においてその重要性が増していることや、適齢人口の減少という厳しい情勢の中であっても、効果的な採用募集活動による優れた人材の確保は警察組織の将来を左右する最重要課題であることを踏まえ、年代構成等のバランスに留意しながら女性警察官の採用を拡大させ

る必要がある。

(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、研修会の開催等による意識改革や仕事と育児や介護等との両立支援等の施策を推進してきたところ、令和2年4月1日における女性警察官に占める巡査部長以上の割合は36.6%、補佐級以上の一般職員に占める女性の配置割合は39.3%であり、5年前と比較して女性警察官で5ポイント、女性一般職員で6ポイント増加している。

しかしながら、出産や育児等のライフイベントを期に、女性警察職員が結果として経験不足となり、実務への自信の喪失や昇任意欲の低下を招いている状況も認められるところである。そのため、早期にキャリア形成を行えるよう計画的な人材育成を推進していくとともに、適性のある女性警察職員を組織の中核ポストに登用するなど女性の視点も反映した警察運営を推進する必要がある。

(3) 警察職員の意識改革

これまで業務の合理化や効率化のための取組や幹部職員を始めとする全職員の意識改革等を通じて、仕事と育児等家庭生活との両立のために必要な支援が受けられる職場環境の構築等を推進してきた結果、令和元年度における職員一人当たりの時間外勤務は月平均31.9時間で平成28年度と比較して10.5時間縮減するとともに、令和2年における年次有給休暇の平均取得日数は11.7日で平成28年と比較して3.8日増加するなど一定の成果が出ている状況にある。

しかしながら、近年、女性警察職員の割合が増加傾向にあり、今まで以上に女性の活躍を支える職場づくりが重要となっていることに加え、働き方改革を推進するための関係法令の整備に関する法律が施行されるなど、職員の心身の健康とモチベーションの向上など年齢や性別などにかかわらず、職員それぞれの状況に応じた働きやすい職場環境の整備や男性警察職員の家庭生活への積極的な参加等の多様な働き方を認める意識改革が重要となっている。

3 女性警察職員の活躍等の推進に向けた取組の数値目標

(1) 女性警察官の採用拡大

採用を計画的に行うことにより、令和8年4月1日における警察官に占める女性の割合を13%程度とする。

(2) 女性警察職員の登用拡大

ア 女性警察官に占める巡査部長以上の割合を40%以上とする。

イ 補佐級以上の一般職員に占める女性の割合を40%以上とする。

(3) 仕事と家庭の両立支援

- ア 男性職員の育児休業取得率を50%とする。
- イ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得日数を合計5日以上、かつ、取得率100%とする。
- ウ 職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を年12日以上とする。

4 女性警察職員の活躍等の推進に向けた取組

(1) 女性警察職員の採用拡大

- ア 警察組織のイメージアップを図ったPV動画の配信等、インターネットを活用して、より多くの受験者に届く広報活動を展開する。
- イ 受験者の応募動機やニーズの把握・分析による効果的な採用募集活動を行う。
- ウ 育児や介護などの理由により退職した警察官を把握するとともに、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

- ア 女性警察職員のキャリア形成に資する研修会の開催やロールモデルとなる女性警察職員の経験談を広く共有するなどのキャリア支援を行い、昇任意欲の向上に努める。
- イ 女性警察職員の個々の能力・実績を踏まえた人材登用を推進し、職域の拡大に努める。
- ウ 夫婦がともに警察職員である場合は、双方の勤務調整により職務執行への従事機会を拡大させるよう努める。
- エ 育児休業や介護休業からの復職時の不安を軽減するため、職場復帰前研修を充実させる。
- オ 女性警察官の特性に応じた実戦的な術科訓練を推進し、現場における職務執行能力を向上させる。
- カ 警察署及び交番の新築・改修計画に合わせて、女性の意見を反映した女性用施設の整備を計画的に行う。
- キ 装備資機材や制服については、改善項目について女性警察官の意見集約を行い、ニーズに応じた対応を行う。

(3) 警察職員の意識改革

- ア 幹部職員は、部下職員の勤務時間や各種休暇の取得状況等を把握するなど業務管理を徹底し、事務の合理化、業務分担の見直し、週休日の振替等による効率的かつ柔軟な勤務体制を構築するよう努める。
- イ 会議の開催は時間内に終了するよう心掛ける。
- ウ 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。

エ 育児・介護休業等の仕事と家庭の両立支援に資する各休暇制度について、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を推進するため、代替要員の確保について組織的な検討を行う。

オ 全警察職員を対象としたハラスメント教養を実施し、職場におけるハラスメントに起因する問題への関心を持ち、理解を深めることにより、ハラスメントのない働きやすい職場環境づくりを推進する。

カ 幹部職員にあっては、ワークライフバランスに資する具体的な取組を人事評価において適切に反映させる。