

5 年 保 存
群 務 第 8 7 号
令 和 3 年 3 月 1 日

各 所 属 長 殿

群 馬 県 警 察 本 部 長

群馬県警察男女共同参画推進計画の策定について（通達）

この度、群馬県警察男女共同参画推進計画（みやまプランⅡ）を別添のとおり策定し、令和3年4月1日から実施することとしたので、所属職員に周知するとともに、目標達成に向けた効果的な諸施策を推進されたい。

なお、次の通達等は、令和3年3月31日をもって廃止する。

- 1 群馬県警察男女共同参画推進計画の策定について（平成28年3月11日付け群務第218号通達）
- 2 群馬県警察男女共同参画推進計画の推進状況に関する報告について（平成28年3月11日付け群務第219号依命通達）
- 3 リフレッシュデー（定時退庁日）の推進について（平成28年3月11日群務第220号依命通達）

群馬県警察男女共同参画推進計画

みやまプランⅡ

第2期～令和3年度から令和7年度までの計画



上州くん

みやまちゃん



群馬県警察本部

目 次

第1 計画の基本事項 P1

- 1 趣旨
- 2 計画の期間
- 3 推進体制

第2 男女共同参画の推進に向けた課題及び目標 P2

- 1 女性職員の採用の現状と課題
- 2 働き方改革の現状と課題
- 3 仕事と子育て等を両立して活躍できるための環境整備の現状と課題
- 4 目標

第3 具体的な取組 P3

- 1 女性職員の採用の拡大等 P3
 - (1) 女性職員の採用拡大
 - (2) 女性職員の登用拡大
- 2 働き方改革 P5
 - (1) 価値観・意識の改革
 - (2) 休暇取得の促進
 - (3) 超過勤務の縮減
- 3 仕事と子育てや介護等を両立して活躍できるための環境整備等 P6
 - (1) 男性職員の家庭生活への関わりの推進
 - (2) 職員が子育てや介護をしながら活躍できる環境づくり
- 4 次世代育成支援に関するその他の取組 P7
 - (1) 子育てバリアフリー対策
 - (2) 子供の体験活動等の支援
 - (3) 子供と触れ合う機会の充実

第1 計画の基本事項

1 趣旨

群馬県警察においては、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく行動計画として群馬県警察次世代育成支援行動計画（以下「はぐくみプラン」という。）を策定し、また、男女共同参画の推進に向けて、群馬県警察女性警察官採用・登用拡大計画（平成27年度改訂版）（以下「女警計画」という。）を策定し、さらに、はぐくみプラン及び女警計画を再編して、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。）と次世代育成対策推進法に基づく特定事業主行動計画として「群馬県警察男女共同参画推進計画」（以下「みやまプラン」という。）を定め、男女を問わず、職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を目指し、女性職員の採用・登用拡大に向けた積極的な取組を推進してきたところである。

この度、みやまプランの計画期間満了に伴い、これまでの実施状況を検証した上、各施策を見直し、群馬県警察男女共同参画推進計画第2期（以下「みやまプランⅡ」という。）を定めるものである。

2 計画の期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの間（第2期）

3 推進体制

(1) 群馬県警察男女共同参画推進委員会等の設置

群馬県警察に「群馬県警察男女共同参画推進委員会」等を設置し、みやまプランⅡの推進に当たるとともに、毎年度1回、みやまプランⅡの進捗状況等を検証し、必要に応じてみやまプランⅡの見直しを行うものとする。

(2) みやまプランⅡ実践リーダーの指定

所属職員に対する各種制度の周知、諸施策の実践及び実施状況の把握等を適切に行うため、各所属に所属名を冠したみやまプランⅡ実践リーダー（以下「実践リーダー」という。）を置き、実践リーダーは、所属長をもって充てることとする。

第2 男女共同参画の推進に向けた課題及び目標

1 女性職員の採用の現状と課題

令和元年度に採用した職員のうち、警察官に占める女性警察官の割合が18.9%、一般職員に占める女性一般職員の割合が58.3%となっている。また、令和2年4月1日現在の職員のうち、警察官総数に占める女性警察官の割合が11.2%、一般職員総数に占める女性一般職員の割合が53.0%となっている。

女性警察官の割合は、徐々に上昇しつつあるが、社会情勢を鑑みると、県警察においても、より多くの女性の活躍が望まれることから、今後も優秀な人材の確保が必要であり、積極的な女性警察官の採用が課題である。

2 働き方改革の現状と課題

令和元年度の職員一人当たりの年次有給休暇取得日数は、16.5日であり、平成28年度の11.9日から改善傾向にあるものの、階級等により13.2日から18.2日とばらつきがあり、階級、部門等による格差がみられる。

警察業務は、勤務の特殊性から、事件事故が発生すれば昼夜を問わない対応が求められるが、その中でも、職員のワークライフバランスの向上は必要であることから、限られた時間の中で最大限の成果を上げることができるよう業務管理や仕事の在り方が課題である。

3 仕事と子育て等を両立して活躍できるための環境整備の現状と課題

令和元年度における男性職員の配偶者出産休暇の取得率は98.4%、平均取得日数は2.7日であった。

配偶者出産休暇の取得率が高い中、育児参加のための休暇の取得率は60.5%、平均取得日数3.2日と低迷しており、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇（以下「イクメン産休」という。）の合計取得日数8日のところ、5日未満取得の男性職員は、57.4%と約6割を占めている状況である。「イクメン産休」については、子供の誕生の瞬間の喜びを妻と分かち合うことにより、男性職員の育児参画意識の芽生えとなり、また、子育てに関わることにより、マネジメント力の向上、多様な価値観の醸成等男性職員自身のキャリア形成につながっていくと考えられるものの、取得希望がありながら取得できなかった職員もあり、男性職員が育児に参画する機運の醸成・子育てに理解のある職場環境の形成が課題である。

4 目標

(1) 女性職員の採用拡大に向けた目標

令和8年4月1日までに、警察官総数に占める女性警察官の割合を12%以上に
にする。

(2) 働き方改革に向けた目標

令和7年度までに、年次有給休暇の平均取得日数を年間17日以上にする。

(3) 仕事と子育て等を両立して活躍できるための環境整備に向けた目標

令和7年度までに、「イクメン産休」5日以上取得する男性職員を80%以上に
する。

第3 具体的な取組

1 女性職員の採用の拡大等

(1) 女性職員の採用拡大 [警務課]

ア 募集活動の強化

業務説明会等に女性職員を積極的に派遣するほか、女性対象の説明会等を開
催するなどして、女性を対象とした募集活動を強化する。

イ 再採用制度の活用

子育て、介護等でやむを得ず中途退職した女性警察官を再び警察官として採
用できる再採用制度を活用し、優秀な人材を確保する。

ウ ライフステージ選考採用の活用

子育て、介護又は婚姻を理由として、他の都道府県警察を退職する職員のうち、群馬県警察での勤務を希望する者を対象とする採用制度を活用し、優秀な
人材を確保する。

(2) 女性職員の登用拡大

ア 職域の拡大及び幹部登用 [警務課]

(ア) 女性の特性を生かし、その能力を最大限発揮できるポストに女性職員を優
先的に配置するとともに、全部門における職域の拡大を図る。

(イ) 警察署に女性警察官を拡大配置し、女性被害者、女性被疑者等への対応体
制を強化する。

(ウ) 女性職員の意識、能力及び実績に応じて、幹部に登用する。

イ 幹部職員等の意識改革 [警務課、監察課]

(ア) 女性職員の登用拡大に向け、幹部職員を始め、全職員の意識改革を図るた

めの取組を推進する。

- (イ) 複数の相談手段を設けるとともに、各種会議等を通じて、ハラスメント防止のための教養等を実施する。

ウ 女性職員のキャリア形成支援・意欲向上〔警務課、教養課、任用科・専科所管課〕

- (ア) 各部門で実施する任用科・専科教養に女性職員を積極的に入校させるなど教養参加機会の均等化を推進する。
- (イ) 男性と女性の身体能力の差を踏まえた女性警察官向けの訓練を始め、各種術科訓練を実施する。
- (ロ) 女性被害者等の対応を始め、女性が関連する事案等に適切に対応するため、女性職員の実務能力の向上を目的とした教養を充実させる。
- (ハ) ロールモデルとなり得る職員の経験談等の周知等により、女性職員に対し適切なキャリアパスを提示し、キャリアアップに向けた意識の向上を図る。
- (ニ) 有意な職務執行の経験が女性警察官の勤務継続上の自信や中長期的なキャリア形成に資することに鑑み、子育てのための勤務制限職員（深夜勤務制限職員、短時間勤務職員及び部分休業取得職員をいう。以下同じ。）に対し、所属間調整を活用するなどして、可能な限り宿日直勤務経験の機会を確保するとともに、宿日直免除の要件や手続を具体化するなどして、各職員の抱える個別の事情に適切に対応する観点から必要な見直しを検討する。
- (ホ) 育児期に昇任を希望しなかった等の理由により結果として昇任が遅れている職員に対し、多様な職務機会の付与や研修等の必要な支援を積極的に行い、昇任に必要な意欲と能力を向上を図る。
- (ヘ) 各所属における「女性会議」等の活動を通じて、女性自身にも問題解決に参画させるなど女性職員から意見を聴取する機会を設け、女性職員の意識を的確に反映できるよう配慮する。

エ 女性職員が働きやすい施設整備等〔装備施設課〕

女性職員の職場環境の向上のため、今後の女性職員の増加も見据えつつ、女性専用仮眠室等女性専用スペースや装備資機材については、女性職員のニーズに応じた見直しを行い、改良を進めるなどの取組を推進する。

2 働き方改革

(1) 価値観・意識の改革 [警務課]

ア 多様な働き方を受容する組織文化の形成

子育てや介護等に関する両立支援制度の利用に引け目を感じることがないよう、また、育児や介護等への性的役割分担意識を払拭するよう、意識改革を推進するとともに、多様な働き方が受け入れられる組織文化の形成を図る。

イ ワークライフバランスの向上に向けた取組の強化 [警務課、監察課]

(ア) ワークライフバランスの向上や治安対策の強力な推進のために不可欠な業務の合理化・効率化等の各種取組を組織を挙げて推進する。

(イ) 年間総合成績優秀警察署表彰等の上申基準にワークライフバランスの実績を評価項目に加え、全ての職員の効率性や生産性等を高める機運の醸成を図る。

(2) 休暇取得の促進 [警務課]

ア 計画的な年次有給休暇の取得促進

年度当初に年次有給休暇取得予定表を作成させるなど年間を通じて計画的な年次有給休暇の取得促進を図るとともに、幹部職員が自ら率先して年次有給休暇を取得する。

イ 記念日における休暇の取得促進

職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の記念日における年次有給休暇の取得促進を図るとともに、リフレッシュ休暇の制度を周知徹底し、その確実な実施を促進する。

ウ 休暇の取得向上に向けた注意喚起

休暇取得状況を把握し、取得の低調な所属や職員に対し、注意喚起を行う。

(3) 超過勤務の縮減 [警務課]

ア リフレッシュデー（定時退庁日）の推進

リフレッシュデー（定時退庁日）を一層推進し、庁内放送等による注意喚起を図るとともに、幹部職員が自ら率先して定時退庁を実施する。

イ 超過勤務縮減強化週間の推進

全職員の意識向上を図るため、超過勤務縮減強化週間を推進する

ウ 超過勤務縮減に向けた教養等

超過勤務縮減の具体的な方法の教養等を行うとともに、超過勤務状況を把握し、必要に応じた注意喚起を行う。

エ 時間外勤務命令の上限規制の遵守

勤務時間の適正申告について指導・教養を行うとともに、節目節目において、

職員一人一人の勤務時間を確認するなどして、労務管理を徹底し、時間外勤務命令の上限規制を遵守する。

3 仕事と子育てや介護等を両立して活躍できるための環境整備等

(1) 男性職員の家庭生活への関わりの推進 [警務課]

ア 「イクメン産休」の取得促進

職員の妻が出産する場合において、男性職員が取得できる配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を周知徹底するとともに、その確実な取得促進を図る。

イ 家事、子育て、介護等の参画意識の向上

男性職員の家事、子育て、介護等の参画意識の向上を図るとともに、それに対する幹部職員等の理解を深めるための取組を推進する。

(2) 職員が子育てや介護をしながら活躍できる環境づくり

ア 子育てや介護に関する支援制度等の周知及び活用促進 [警務課、厚生課]

(ア) 子育てや介護に関する支援制度の取得手続等を周知徹底し、活用促進に努める。

(イ) 子供等の看護を必要とする職員が特別休暇を取得できる制度を周知徹底する。

(ウ) 時間外勤務制限、短時間勤務及び部分休業を利用している職員が請求時間に退庁できるよう、幹部職員による積極的な声掛けに努める。

イ 子育てや介護を行う職員の活躍推進に向けた取組の強化 [警務課、教養課、厚生課]

(ア) 仕事と子育てや介護を両立する職員が抱える不安等を相談できる制度の導入について検討する。

(イ) 子育てや介護を行う職員に対して、群馬県警察学校における任用科・専科入校等に関し、自宅からの通学を認めるなど教養参加機会の促進を図る。

(ウ) 子育てのための勤務制限職員に対応する日勤ポストを設置するとともに、勤務経歴、実務能力、職場環境等を考慮して配置する。

(エ) ベビーシッター、ホームヘルパー等雇用に対する補助金制度の利用促進を図るとともに、職員が利用しやすい保育施設の把握及び情報提供を行う。

ウ 妊娠中の職員に対する配慮 [警務課、厚生課]

(ア) 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている休暇等の支援制度について周知徹底する。

(イ) 出産費用給付等の経済的支援措置について周知徹底する。

(ウ) 妊娠中の職員のための通勤用駐車場の確保や業務割り振りの見直し等妊娠中の職員の健康で安全な業務遂行に対して配慮する。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援〔警務課、教養課〕

職場復帰の不安解消を図るため、育児休業取得職員に対し、教養資料等を配布するとともに、職場復帰に向けた教養を実施する。

4 次世代育成支援に関するその他の取組

(1) 子育てバリアフリー対策〔装備施設課〕

来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を推進する。

(2) 子供の体験活動等の支援〔広報広聴課〕

子供の多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施する。

(3) 子供と触れ合う機会の充実〔広報広聴課、厚生課〕

ア 子供と触れ合う機会を充実させるため、子供が保護者の働いているところを実際に見ることができる「子供参観日」等の実施に努める。

イ 子供を含めた家族全員が参加できるようなレクリエーション活動を推進する。

※ 本計画で用いる配偶者出産休暇、リフレッシュ休暇及び育児参加のための休暇とは、群馬県警察の服務に関する訓令（平成11年群馬県警察本部訓令甲第6号）第26条に定める特別休暇である。