

群馬県警察男女共同参画推進計画

みやまプランⅢ

第3期～令和8年度から令和12年度までの計画



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 職員の意識改革の現状と課題
- 2 職員の採用・育成の現状と課題
- 3 働き方改革の現状と課題
- 4 仕事と育児、介護等を両立して活躍できるための環境整備の現状と課題
- 5 目標
 - (1) 女性職員の採用拡大と多様なロールモデルの提示に向けた目標
 - (2) 働き方改革に向けた目標
 - (3) 仕事と育児等を両立して活躍できるための環境整備に向けた目標

第3 具体的な取組 P4

- 1 職員の意識改革 P4
 - (1) 性別による役割分担意識の排除
 - (2) 柔軟な考え方を反映できる取組
 - (3) 魅力ある組織運営
- 2 職員の採用及び育成 P5
 - (1) 優秀な人材の確保
 - (2) 女性職員の登用拡大
 - (3) 人材育成
- 3 働き方改革 P6
 - (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
- 4 仕事と育児や介護等を両立して活躍できるための環境整備等・・・ P8
 - (1) 仕事と育児等を両立するための環境整備と組織的支援
 - (2) 男性職員の家庭生活への関わりの推進
 - (3) 職員が育児や介護をしながら活躍できる環境づくり
- 5 次世代育成支援に関するその他の取組・・・・・・・・・・・・・・・・ P9
 - (1) 子育てバリアフリー対策
 - (2) 子どもの体験活動等の支援
 - (3) 子どもと触れ合う機会の充実
 - (4) 次世代への魅力発信

第1 計画の基本事項

1 趣旨

群馬県警察においては、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）及び次世代育成対策推進法（平成15年法律第120号）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、積極的な取組を推進してきたところである。

みやまプランについては、令和8年3月に第2期の計画期間が満了することから、これまでの取組結果を検証した上で各施策を見直し、新たに第3期計画（以下「みやまプランⅢ」という。）を定めることとした。

魅力的な組織づくりにとって極めて重要な「男女共同参画」の実現は、現状いまだ道半ばであるが、本プランでは、理念として、男女共同参画の「その先」を目指して、性別による固定的な役割分担にとらわれず、全ての職員がそれぞれ「個人」としてその適性と能力に応じて働くことができ、また、職員一人一人がお互いを尊重し、学び合い、成長できる環境を構築することで、次代の若者に選ばれ続ける持続可能な組織づくりを目指していくこととした。

2 計画の期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの間（第3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Ⅲの推進に当たるとともに、毎年度1回、みやまプランⅢの進捗状況等を検証し、必要に応じてみやまプランⅢの見直しを行うものとする。

(2) みやまプランⅢ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Ⅲ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 職員の意識改革の現状と課題

警察組織内にある従来からの慣習等に基づく性別による役割分担意識は、職場における男女共同参画の実現を阻害する要因となっている。

この固定化・定型化された「当たり前」的な考えは、これからの警察組織を担う若手職員が抱く違和感につながり、柔軟で新しい発想を阻害し、また、ハラスメントの温床となるなど組織への帰属意識を低下させ、部外から見た警察組織の魅力を低下させる要因にもなりかねない。

群馬県警察が、自他ともに認める魅力ある組織であり続けるために、職員の意識改革を継続して行うことが必要である。

2 職員の採用・育成の現状と課題

これまで推進してきた女性警察官の採用拡大については、令和7年4月1日現在の警察官総数に占める女性警察官の割合が13.1%と、第2期プラン開始当初（令和2年）の11.2%から着実に増加している。

一方、警察官全体の採用情勢を見れば、令和7年度実施の採用試験競争倍率が2.7倍に低下するなど非常に厳しい情勢であり、今後も優秀な人材の確保に向けて組織全体で採用活動を推進する必要がある。

また、このような厳しい採用情勢に鑑み、優秀な人材確保が困難な現状においては、現有職員の育成が必要となることから、職員一人一人の能力を更に向上させるための効果的な取組を推進し、「人が育つ」環境を醸成する必要がある。

3 働き方改革の現状と課題

令和6年度の職員一人当たりの年次有給休暇取得日数は16.4日であり、過去5年平均16.8日と比較してもおおむね高い水準を維持している。

一方で、所属や職員により取得日数に差が見られることから、今後は、全職員がワークライフバランスを実感できるよう、必要なときに必要な休暇が取得できるよう環境整備を推進する必要がある。

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。

4 仕事と育児、介護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6年度に育児休業を取得した男性職員の割合は67.7%であり、前期プランと比較して向上しており、男性職員が親としての責任のもと、自然のこととして育児を行えるよう、継続して職場環境の整備を行っていく必要がある。

また、家族の介護を必要とする職員についても、各種制度を周知し、必要な支援が受けられるよう環境の整備が課題である。

さらに、これら仕事と育児、介護の両立のためには、現状女性に偏っている負担を是正していく必要があり、仕事と育児、介護その他家庭生活における活動について、職員が家族の一員としての役割を円滑に果たせるよう、また、今後新たに家族を築く職員が、仕事と家庭の両立に不安を感じることなく働くことのできる職場環境の整備が必要である。

5 目標

(1) 女性職員の採用拡大と多様なロールモデルの提示に向けた目標

- ア 警察官総数に占める女性警察官の割合15%以上
- イ 警部補以上の階級に占める女性警察官の割合6%以上（単年目標は前年比増）

(2) 働き方改革に向けた目標

- ア 年次有給休暇の平均取得日数年間17日以上かつ全職員が年間12日以上取得
- イ 時間外勤務の原則限度時間（月45時間）を超える職員数10%減少

(3) 仕事と育児等を両立して活躍できるための環境整備に向けた目標

（配偶者出産休暇等8日間を完全取得の上）育児休業を3週間以上取得する男性職員の割合80%以上

第3 具体的な取組

1 職員の意識改革

(1) 性別による役割分担意識の排除

ア 個人としての尊重

職種上必要な性別の区別を除き、男女の定型化された役割分担意識を排除するとともに、全職員が性別の隔てなく、年齢や立場に関係なく「個人」として尊重される職場環境を構築する。

イ 適性に応じた勤務

職員それぞれが持つ個性を尊重するとともに、適性に依りて能力を十分に発揮できるよう、専門教養や研修制度の充実を図る。

ウ 男女共同参画に対する理解の深化

男女共同参画に対する理解を深めるための教養や研修、学習機会を増やすなど職員の意識向上を図るための取組を推進する。

(2) 柔軟な考え方を反映できる取組

ア 固定観念の排除

(ア) 従来からの慣習等にとらわれた仕組み、前例踏襲の考え方を見直し、時代の変化に対応した施策を行う。

(イ) 時代に則した働き方や業務手法を積極的に取り入れるとともに、服装の見直し等働きやすい勤務環境への改善を行う。

イ 柔軟な考え方の受容

(ア) 新しい柔軟な発想、職員の自由な意見を警察業務に反映できる取組を行う。

(イ) 部外講師や各分野の有識者による講演会等を通じ、多様な考え方や意見を受容できる組織を構築する。

(3) 魅力ある組織運営

ア 良好な職場環境の実現

性別を問わず、全職員がその能力を十分に発揮できる良好な職場環境の実現を目指し、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業・介護休業等に関するハラスメント等のハラスメントのない職場づくりを推進する。

イ 自他ともに選ばれる魅力ある組織づくり

若手職員が理想の将来像を組織内に求め、全職員がより幸せな将来を描ける組織を構築するとともに、職員が自らの組織に誇りを持ち、部外からも魅力を

感じることができる自他ともに認める魅力ある組織づくりを推進する。

2 職員の採用及び育成

(1) 優秀な人材の確保

ア 募集活動の強化

- ㊦ 現在の厳しい採用状況を全職員が認識し、今後の警察組織を担う優秀な人材を確保できるよう、全職員の採用活動への意識を高める。
- ㊧ 各部、所属ごとに業務に関連するイベント又は専門職種に特化した説明会等を通じ、警察職務の魅力を外部に発信する。
- ㊨ 「警察＝男性社会」という一般的なイメージを払拭し、女性が警察組織で働くことへの不安を解消するための取組として、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積極的に行う。

イ 各種再採用制度の活用

中途退職した警察官を再び警察官として採用できる再採用制度や、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ライフステージ採用等あらゆ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

- ㊦ 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。
- ㊧ 警察署の女性警察官配置を拡大し、女性被害者、女性被疑者等への対応体制を強化する。
- ㊨ 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

- ㊦ 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。
- ㊧ 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とともに、各種相談窓口が十分に機能し、また、窓口になされた相談に適切な対応がとられるよう配慮すること。

ウ 女性職員のキャリア形成支援・意欲向上

- ㊦ 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。
- ㊧ 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。

- (ウ) 出産・育児、介護等で長期間職場を離れた職員が、昇任試験や人事評価で不利益を被ることがないように必要な措置を講ずるとともに、復帰後のキャリア形成・意欲向上に向け、勤務地や職種においても必要な配慮を行う。
- (エ) 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。
- (オ) 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、育児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。
- (カ) 育児期に昇任を希望しなかったなど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の向上を図る。
- (キ) 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

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。

(3) 人材育成

人材確保が困難な状況下において、現有職員一人一人の能力を向上させるための効果的な教養を行う。

また、教養効果を高めるため、指導者側のスキルの向上を図るとともに、教える側と学ぶ側の学び合いにより教養効果を一層高める取組を推進する。

3 働き方改革

(1) 価値観・意識の改革

ア 多様な働き方を受容する組織文化の形成

- (ア) 育児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に、また、育児や介護等への性別による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) 制度として導入されている多様な働き方について、周知・活用促進を行い、

制度を活用する職員に対する周囲の職員の理解促進を図る。

イ ワークライフバランスの向上に向けた取組の強化

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。

(2) 休暇取得の促進

ア 計画的な年次有給休暇の取得促進

係内で行事や業務に関する予定、職員相互の年次有給休暇取得予定表を共有するなどし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 記念日休暇等の取得促進

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、育孫休暇、趣味を楽しむ休暇等全職員が自身のライフスタイルに合った時間を有効に使えるような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。

また、月曜日又は金曜日、休日や祝日に挟まれた平日における会議等の自粛を検討するなど職員が連続した休暇を取得できるよう配慮する。

ウ 幹部による業務管理

幹部職員は、所属職員が必要なときに必要な休暇を取得できる環境を整備するとともに、所属間・職員間で休暇取得に差が生じないよう業務管理を行う。

(3) 超過勤務の縮減

ア 幹部による適切な業務管理と計画的な業務推進

超過勤務を縮減する上で最も重要なことは、業務管理と意識改革であるから、幹部による適切な業務管理と職員による計画的な業務推進を徹底する。

イ 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、庁内放送等による促進を図る。業務都合等で定時退庁ができない場合には、職員自身又は係・所属単位等で別に定時退庁日を設定するなどメリハリをつけた勤務を行う。

ウ 超過勤務縮減強化週間の推進

超過勤務縮減強化週間を設定するなど全職員の意識向上を図る。

エ 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。

オ 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。

4 仕事と育児や介護等を両立して活躍できるための環境整備等

(1) 仕事と育児等を両立するための環境整備と組織的支援

ア 両立支援に対する意識向上

当事者として育児や介護等休業を取得する職員だけでなく、当事者の上司や幹部職員を始め全職員が当事者意識を持って両立支援等を行う。

イ 組織的支援等の環境整備

- (ア) 育児休業等により欠員が生じた場合の応援体制等組織的な支援体制づくりを行う。
- (イ) 幹部職員は、育児等で休業を取得予定の者が行っている業務の分担を始め業務管理を適切に行い、休業を取得しやすい環境整備を行う。
- (ウ) 休業取得職員が不在となる期間、当該職員が行っていた業務を負担する職員に対しては、人事評価において適切な評価を行うなど勤務内容に見合った配慮を行う。

(2) 男性職員の家庭生活への関わりの推進

ア 育児休業等の取得促進

職員の妻が出産する場合において、男性職員が合計8日間取得できる配偶者出産休暇等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、育児、介護等の参画意識の向上

男性職員の家事、育児、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や周囲の職員の理解を深めるための取組を推進する。

(3) 職員が育児や介護をしながら活躍できる環境づくり

ア 育児や介護に関する支援制度等の周知及び活用促進

- (ア) 育児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) 子ども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、部分休業、介護時間等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。
- (エ) 幹部職員は、子どもが一定の年齢に達した職員、家族等の介護を必要とする職員に対し、面接等を通じ制度の周知を図るとともに、休暇の取得について意向確認を行うなどの支援を行う。

イ 育児や介護を行う職員の活躍推進に向けた取組の強化

- (ア) 仕事と育児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) 育児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) 育児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。

ウ 女性の健康上の特性、妊娠中の職員に対する配慮

- (ア) 女性の健康上の特性は、就労へ影響を及ぼし、場合によってはキャリア形成の妨げになる可能性がある。性差の影響による女性の健康課題への理解を深め、職場におけるヘルスリテラシーの向上を図るとともに、健康上の特性のために利用できる休暇制度や柔軟な働き方、相談しやすい体制づくり等の取組を推進する。
- (イ) 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、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

育児休業取得職員に対し、事前教養を実施し円滑な職場復帰を図るとともに、希望する勤務地や職種等の検討を行い不安を解消する支援を行う。

5 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

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) 子どもの体験活動等の支援

子ども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) 子どもと触れ合う機会の充実

ア 子どもと触れ合う機会を充実させるため、子ども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「子ども参観日」等の実施に努める。

イ 子ども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。

(4) 次世代への魅力発信

庁舎見学や仕事体験等の機会を通じ、次代を担う子どもへ警察の魅力を発信する活動を行う。