

**女性活躍と次世代育成支援のための  
アクションプラン(前期)**



**平成28年3月  
熊本県警察**

## はじめに

少子高齢化や人口減少といった課題を抱える我が国にとって、女性の活躍と次世代育成のための取組は、国の成長戦略の中核として位置づけられており、警察においても、相談者の4割、被害者の3割、被疑者の2割を女性が占める中、女性の視点を一層反映した警察運営が社会的に求められています。

このため、県警察では、平成23年6月に「熊本県警察における女性警察官の採用・登用拡大計画」を策定し、女性警察官の採用等の拡大を図るとともに、平成27年3月には、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「第2次熊本県警察特定事業主行動計画」を策定した上で、仕事と家庭の両立を図ることができる職場環境の整備に向けた取組を進めてきました。

そのような中、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が公布されたところであり、県民生活の安全と安心を確保するため日夜職務に邁進する女性職員の一層の活躍に資する取組を推進するとともに、次世代育成支援の取組を一体的に推進するため、この度、両法に基づいた特定事業主行動計画となる「女性活躍と次世代育成支援のためのアクションプラン（前期）」（以下「本プラン」という。）を策定しました。

県警察では、本プランに基づき、幹部職員を始めとする職員の意識改革はもとより、女性職員のキャリア形成支援や、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進等を通じて働きやすい職場環境を整備し、全ての職員が、その個性と能力を十分に発揮することで、安全で安心して暮らせる熊本の実現を目指します。

## 第1 行動計画の趣旨

「女性活躍と次世代育成支援のためのアクションプラン（前期）」（以下「本プラン」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。以下「女性活躍推進法」という。）第15条及び「次世代育成支援対策推進法」（平成26年法律第28号。以下「次世代育成推進法」という。）第19条に基づき、女性の職業生活における活躍と次世代育成支援のための対策を迅速かつ重点的に推進することで、豊かで活力ある社会と次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、かつ、育成される社会を実現するための行動計画として策定するものである。

## 第2 行動計画の期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

## 第3 推進体制

- 1 本プランを着実に実施するため、警察本部長を長とする「女性の視点を一層反映した警察運営推進会議」において、各年度ごとに把握した結果や職員のニーズ等を踏まえ、本プランの策定・変更、取組の実施状況・数値目標の進捗状況の点検・評価等について協議を行うこととする。
- 2 本プランの担当部署は、警察本部警務課とする。

## 第4 対象職員

本プランの対象となる職員は、非常勤・臨時職員を含む全ての職員とする。

## 第5 女性の活躍・次世代育成の現状と課題

女性の活躍と次世代育成支援に関する現状と課題は、次のとおりである。

※ 現状把握に当たっては、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令」（平成27年内閣府令第61号）第2条に掲げられた25項目のうち9項目について、女性の活躍及び次世代育成支援の観点から、現状と課題を把握した。

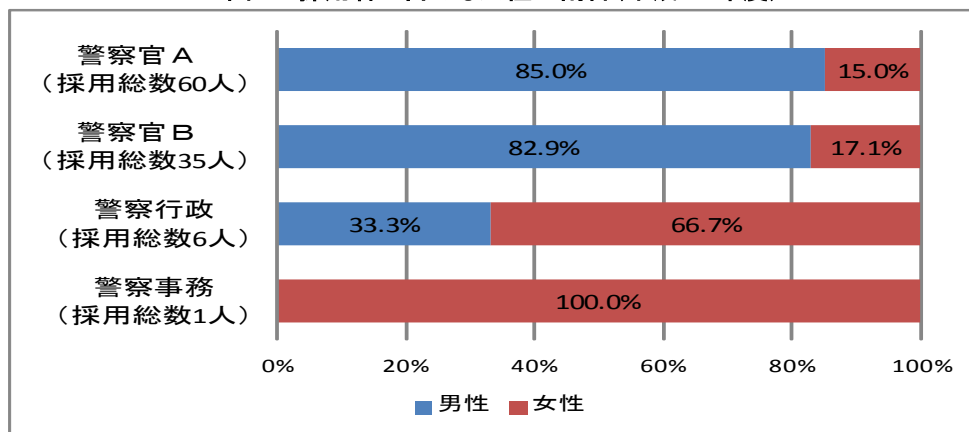
なお、把握の対象期間及び職員区分については、同内閣府令が項目毎に示す把握要領に基づいて実施した。

### 1 採用した職員に占める女性職員の割合

- (1) 平成27年度に採用した警察官では、大卒程度の警察官Aに占める女性の割合は15.0%、高卒程度の警察官Bに占める女性の割合は17.1%（性別による採用数の調整あり。）である（図1参照）。
- (2) 平成27年度に採用した一般職員（警察行政及び警察事務）では、性別による採用数の調整はないものの、警察行政及び警察事務のいずれの区分においても、採用者に占める女性の割合は、男性を上回っている（図1参照）。

※ 一般職員（警察事務）の採用者は、女性1人である。

図1 採用者に占める女性の割合(平成27年度)



### 2 職員の離職率の男女の差異

平成26年度の、各職種別・年齢別の総職員数に占める離職者の割合（離職率）は、いずれの職種においても、男女ともに、56歳から60歳（定年退職者及び勸奨退職者）が最も高い。

中途退職者については、警察官の21歳から25歳の年齢層において、男女とも2%前後の離職者が見られるが、31歳から35歳の年齢層においては、女性にのみ3.2%の離職者が見られる。また、一般職員では、女性にのみ、26歳から30歳の年齢層において2.9%の離職者が見られる（図2-1～2-4参照）。

図2-1 警察官(男性)の年齢別離職率(平成26年度)

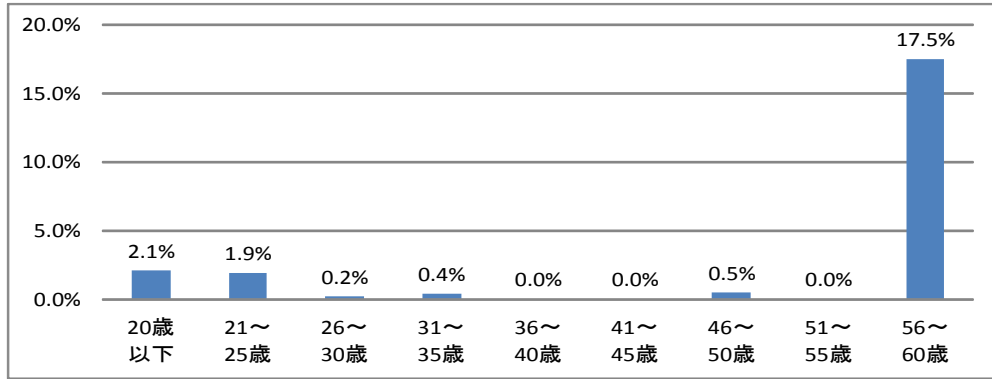


図2-2 警察官(女性)の年齢別離職率(平成26年度)

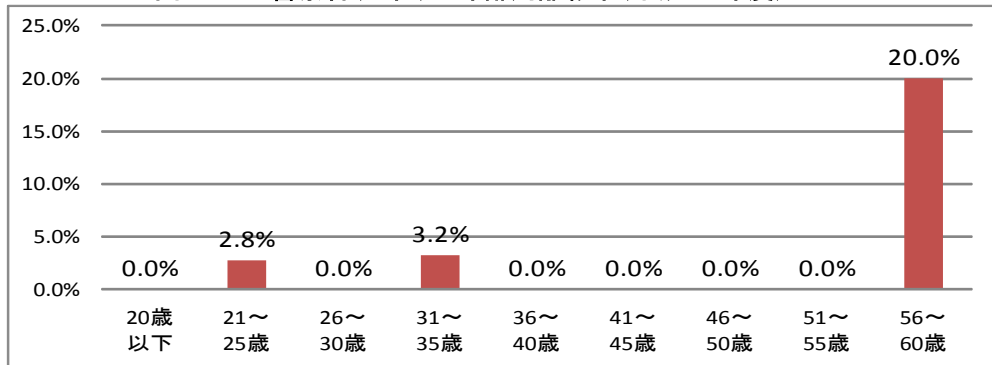


図2-3 一般職員(男性)の年齢別離職率(平成26年度)

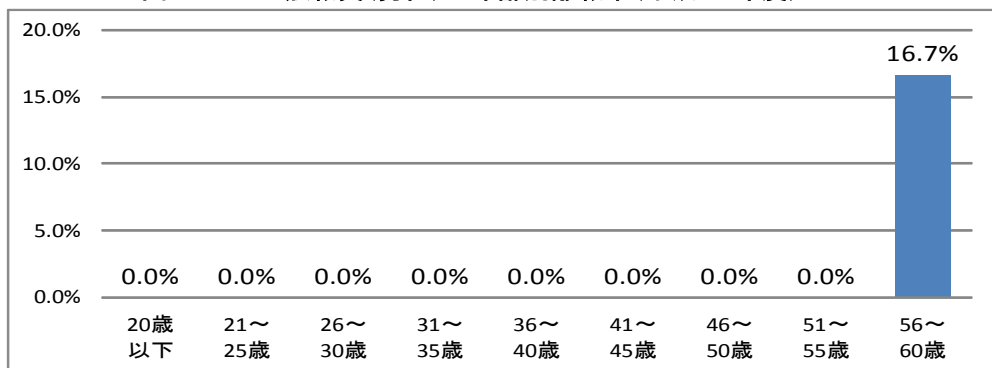
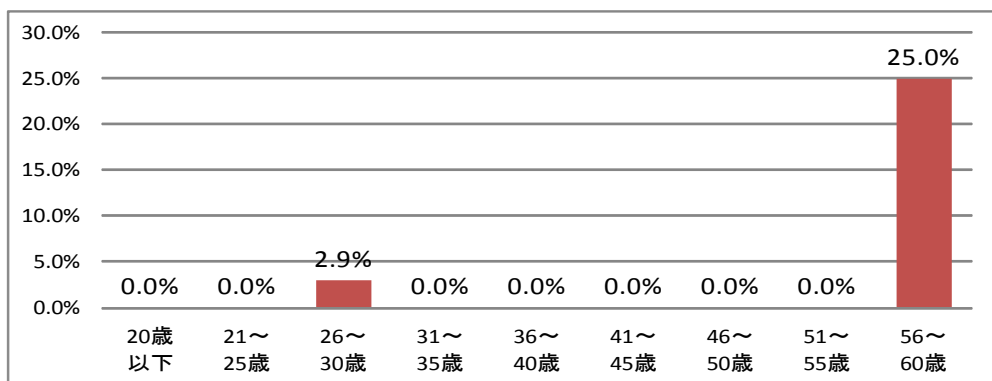


図2-4 一般職員(女性)の年齢別離職率(平成26年度)



### 3 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間数

平成26年度の職員一人当たりの時間外勤務の実績は、最も多い月が、平成26年10月の32.3時間、最も少ない月が平成27年1月の21.4時間であり、1か月の平均時間外勤務時間数は、27.0時間である。

※ 参考 知事部局の平成26年度の職員1人当たりの平均時間外勤務時間数 10.7時間

### 4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

平成27年4月1日時点において、警察官及び一般職員のいずれの区分においても、管理的地位（所属長以上である職員又は職務の複雑、困難及び責任の度を考慮してこれに相当すると認められる職員）にある女性職員は見られない。

※ 女性警察官の採用は、平成3年から開始

### 5 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

- (1) 平成27年4月1日時点において、各役職段階（部長級、所属長級、次席級、補佐級、係長級又は職務の複雑、困難及び責任の度を考慮して、それぞれの役職段階に相当すると認められる職員を含む。以下「幹部」という。）にある警察官に占める女性警察官の割合は、警部が0.8%、警部補が1.6%である。

警察官全体の男女構成比が16（男性）対1（女性）であるのに対し、役職別の男女構成比では、警部職が127（男性）対1（女性）、警部補職が63（男性）対1（女性）であり、女性警察官の幹部への登用は、男性警察官と比較して低い（表1-1参照）。

表1-1 各役職段階に占める女性の割合（警察官）

	総数	女性	割合
警視正	8人	0人	0.0%
警視	121人	0人	0.0%
警部	253人	2人	0.8%
警部補	824人	13人	1.6%

- (2) 平成27年4月1日時点において、幹部の一般職員に占める女性一般職員の割合は、警部相当職が15.7%、警部補相当職が37.3%である。

一般職員全体の男女構成比が、おおむね1（男性）対1（女性）であることを踏まえると、女性一般職員の幹部への登用は、男性一般職員と比較して低い（表1-2参照）。

表1-2 各役職段階に占める女性の割合（一般職員）

	総数	女性	割合
警視相当	19人	0人	0.0%
警部相当	57人	9人	15.8%
警部補相当	102人	38人	37.3%

## 6 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の平均取得期間

平成26年度の男女別育児休業取得率は、警察官の場合、女性が100%（9人中9人）であり、平均取得期間は609日であるが、配偶者が出産した男性警察官（250人）のうち、育児休業を取得した職員は見られない。

また、一般職員の場合、女性が100%（9人中9人）であり、平均取得期間は687日であるが、配偶者が出産した男性一般職員（6人）のうち、育児休業を取得した職員は見られない。

## 7 男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得率及び平均取得日数

平成26年中に配偶者が出産した男性警察官及び男性一般職員は、256人であり、そのうち、出産補助休暇（配偶者の出産時に3日間取得可能）の取得率は、約44.1%で、取得者一人当たりの平均取得日数は、約1.8日である。

また、育児参加休暇（配偶者の出産時に5日間取得可能）の取得率は約12.9%であり、取得者一人当たりの平均取得日数は、約1.8日である（表2参照）。

※ 取得率（対象となる男性職員数に占める、休暇を取得した男性職員の割合）

表2 平成26年中の男性職員の特別休暇取得状況

	総数	取得率	取得総日数	平均取得日数
平成26年中に子供が生まれた男性職員	256人			
うち出産補助休暇を取得した職員	113人	44.1%	202.9日	1.8日
うち配偶者出産時の育児参加休暇を取得した職員	33人	12.9%	58.4日	1.8日

## 8 職員に占める女性職員の割合

### (1) 警察官に占める女性の割合

平成28年3月1日時点において、女性警察官の総数は189人（定数外出向者を除き、育児休業者を含む。）であり、全警察官（条例定数）に占める女性警察官の割合は、約6.1%に留まる（別表3参照）。

※ 平成27年4月1日の全国都道府県警察における女性警察官の割合の平均 8.1%

### (2) 一般職員に占める女性の割合

平成28年3月1日時点において、女性一般職員の総数は208人（定数外出向者を除き、育児休業者を含む。）であり、全一般職員（条例定数）に占める女性職員の割合は、約49.4%である（別表3参照）。

### (3) 非常勤職員、臨時職員及び育児休業代替職員に占める女性の割合は、23.6%である（別表3参照）。

表3 各職種別に占める女性の割合

	警察官	一般職員	非常勤・臨時職員・ 育児休業代替職員
総数	3,079人（条例定数）	421人（条例定数）	203人（実員）
女性の人数	189人	208人	48人
総数に占める割合	6.1%	49.4%	23.6%

## 9 年次有給休暇の取得日数

平成26年中における職員一人当たりの年次有給休暇（以下「年休」という。）の平均取得日数は、6.6日である。

職種区分ごとの男女別では、男性警察官の年休の平均取得日数が、6.1日、女性警察官は、6.4日、一般職員の場合は、男性が7.0日、女性が7.1日であり、警察官より一般職員の取得日数がやや多く、男女別では男性より女性が多い。

※ 参考 知事部局職員の平成26年度における平均年休取得日数 11.6日



## 第6 数値目標

本プランにおいては、前記第5「女性の活躍と次世代育成支援の現状と課題」を踏まえつつ、女性の職業生活における活躍と次世代育成支援対策を着実に推進するため、次の数値目標を設定する。

### 1 全警察官に占める女性警察官の割合を9%（現在数の1.5倍）へ引き上げ

平成33年4月1日までに、全警察官（条例定数）に占める女性警察官の割合を平成28年3月1日時点の6.14%（189人）から9%（1.5倍）となるよう採用を拡大する。

### 2 職員一人当たりの年次有給休暇取得日数15日以上、夏季休暇5日取得

平成32年中の職員一人当たりの年休の平均取得日数を15日以上、夏季休暇の平均取得日数を5日とする。

## 第7 具体的な取組

本プランの期間中においては、次の具体的取組を推進する。

～凡 例～

【女性】～「女性活躍推進法」に係る取組

【共通】～「女性活躍推進法」及び「次世代育成推進法」の双方に共通する取組

### 1 積極的な女性の採用・登用

#### (1) 女性警察官の増員

【女性】

平成23年に策定した熊本県警察における女性警察官の採用・登用拡大計画において掲げた採用目標（平成34年4月1日までに熊本県警察の警察官に占める女性警察官の割合が8%となることを目標として女性警察官の採用拡大に努める。）を見直し、平成33年4月1日までに、全警察官（条例定数）に占める女性警察官の割合を現在の6.14%から9%（1.5倍）となるよう女性警察官を増員する。

なお、次期プラン（平成33年度から平成37年度）において、平成38年4月1日までに、全警察官に占める女性警察官の割合が10%以上となるよう女性警察官の増員を目指す。

#### (2) 効果的な採用募集活動の実施

【女性】

##### ア 女性に特化した情報の発信

優秀かつ多様な女性職員を確保するため、採用パンフレットや県警ホームページにおいて、女性職員の活躍状況や採用に関する情報を掲載するほか、女性関連施策についての広報を行うなど、女性に特化した情報を積極的に発信する。

また、警察という職場に対する求職者の不安感の払拭のため、警察が女性にとって働きやすく魅力的な職場であることが分かる情報についても積極的に発信する。

##### イ 女性リクルーターの体制強化

女性求職者が、警察職員に親しみや親近感を感じ、応募に意欲を感じやすいよう、リクルーターの指名に当たっては、女性求職者に人気のある部門で勤務する女性職員の指名を増やすなど、女性リクルーターの体制を強化する。

#### (3) 中途退職した女性警察官の再採用についての検討

【女性】

優秀な人材を広く採用する観点から、結婚、出産等を機に中途退職した女性警察官の再採用の導入について検討する。

## 2 女性が活躍するための職場づくり

### (1) 女性職員のキャリア形成支援

【女性】

#### ア キャリア形成につながる職務機会の付与

人事配置を通じて、女性警察官の場合は、職務執行において不可欠な警察官としての基礎的知識や技能を、女性一般職員の場合は、会計や総務に関する知識や能力を、それぞれ若年期に培うことができるよう、キャリア形成につながる職務機会を付与する。

#### イ 女性警察官に特化した執行力強化のための教養等の推進

女性警察官として対応する機会が多い、性犯罪被害者等からの事情聴取や証拠採取、被害者等への支援、女性留置人への対応など、専門的な知識、技能等の向上を図るための教養や、術科技能の維持・向上のための訓練等、女性警察官に特化した執行力強化のための教養等を推進する。

#### ウ キャリア形成に対する意欲向上のための取組の推進

女性職員が、出産・子育て等をしながらキャリア形成するイメージや意欲を持つことにより、積極的に昇任試験等にチャレンジできるよう、仕事と家庭の両立をしている女性管理職等による講演会の開催や活躍する女性職員の紹介等、キャリア形成に対する意欲向上のための取組を推進する。

### (2) 女性職員が働きやすい施設及び装備資機材の整備

【女性】

#### ア 警察施設における女性用施設の整備

女性職員が働きやすい職場環境を整備するため、警察本部庁舎、警察署、女性警察官の配置が予想される交番等の警察施設については、女性専用の当直用仮眠室、更衣室、トイレ、シャワー室等の整備を計画的に進めるとともに、警察施設の新築・改築に当たっては、利用する女性来訪者にも利用しやすい施設となるよう、女性職員の意見を積極的に反映するなど、警察施設における女性用施設の整備を進める。

#### イ 女性警察官用装備資機材の整備

女性警察官が使用する装備資機材については、積極的に女性の意見を取り入れ、その開発や改善を進めるほか、女性警察官の増員を踏まえ、装備資機材の必要数を確保するなど、女性警察官用装備資機材の整備を図る。

### (3) 女性職員の不安や悩み等に対処するための取組の推進

【共通】

女性職員が抱える不安や悩みについて、同性の先輩職員に相談するための警察本部における女性職員専用の相談窓口の設置に関する必要な検討や、女性職員同士のネットワーク構築を目的とした意見交換会等の開催等、女性職員が抱える不安や悩み等に対処するための取組を推進する。

### (4) 女性の視点を反映した施策の推進

【女性】

本プランの推進に当たっては、定期的に女性職員の意見等を聴取し、女性の視点を反映したものとなるよう配慮する。

また、各種施策の企画・実施に当たっては、各部門の企画・立案部門への女性職員の配置や施策の企画・立案段階での女性職員からの積極的な意見聴取等を実施し、女性の視点を反映した施策の推進に努める。

### **(5) 職員の改革の推進**

**【共通】**

#### **ア 男性職員の意識改革の推進**

全ての男性職員が、女性職員を組織における「対等な仲間」として受け止めるとともに、女性の活躍促進の趣旨を踏まえ、やる気にあふれる女性職員の個性と能力が職場において十分発揮できるよう、学校教養、職場教養等の機会を活用して、男性職員の意識改革を推進する。

#### **イ 女性職員の意識改革の推進**

女性の活躍が社会全体として必要不可欠な時代を迎える現状において、女性自身が、組織の一翼を担う覚悟と、両立支援のための制度を利用しながら組織を支える力になることの自覚を不断に堅持することができるよう、啓発資料の作成・配布や各種教養・研修等を通じて、女性職員の意識改革を推進する。

## **3 育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備**

### **(1) 両立支援のための取組**

**【共通】**

#### **ア 全職員の意識改革の推進**

育児や介護を行う職員が、育児や介護と仕事を両立するための休暇や休業、勤務制度等の各種制度（以下「両立支援制度」という。）を気兼ねなく利用できるよう、両立支援制度に対する理解の増進や、固定的な性別役割分担意識<sup>\*1</sup>の払拭に向け、幹部職員を始めとする全職員の意識改革を推進する。

#### **イ 両立支援制度の利用促進**

所属長は、職員の両立支援制度の利用状況を確認し、利用が低調な場合は、その要因の分析と、分析結果に基づく幹部職員への指導や業務分担の見直し、利用に対する職員の希望の聴取等必要な措置を講じるとともに、部下職員に対して、両立支援制度の利用を呼びかけるメッセージを自ら発するなど、所属内における両立支援制度の利用促進を図る。

#### **ウ 育児や介護を行う職員の人事異動への配慮の在り方の検討**

育児や介護を行う職員の人事配置は、その在り方によっては、当該職員やその家族の心身に負担を与え、場合によっては離職を余儀なくされることもあり得ることから、人事異動を契機とする離職を防止するため、育児や介護を行う職員の希望等を把握する仕組みの構築など、職員の人事異動への配慮の在り方の検討を行う。

\*1 固定的な性別役割分担意識：男女を問わず個人の能力によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」等のように、男性・女性という性別を理由として役割を固定的に分ける考え方（平成27年12月25日閣議決定「第4次男女共同参画基本計画」より引用）。

#### エ 育児休業等を取得する職員の代替制度の確立

職員が、安心して産前休暇、産後休暇、私傷病休暇（出産に起因するもので、産後休暇から引き続き取得するものに限る。）、育児休業及び配偶者同行休業（以下「育児休業等」という。）を取得することができるよう、人事上の過員配置や代替臨時職員の採用の在り方等についての検討を進め、育児休業等を取得する職員の代替制度の確立を目指す。

#### オ 育児や介護のための社会資源利用に対する支援

職員に対する育児や介護のための施設やシッターサービス等についての情報提供のほか、利用料の助成等、職員を側面的にサポートする制度の導入に関する検討を進め、育児や介護のための社会資源利用に対する支援を行う。

#### カ 両立支援制度を利用していることによる不利益等の防止

昇任試験の受験資格における育児休業期間の在級年数からの除算の撤廃に向けた検討を行うなど、両立支援制度の利用による人事措置上の不利益等の防止を図る。

### (2) 男性職員の家庭生活への関わりの促進

【共通】

育児や介護に関わる男性職員に対し、男性職員の育児休業等取得事例の紹介や男性職員同士の意見交流会の開催等を通じて、男性職員が利用可能な両立支援制度の周知徹底を行うなど、男性職員の家庭生活への積極的な関わりを推進する。

### (3) 妊娠・出産から職場復帰までの各段階における支援

【共通】

#### ア 産前休暇前の職員に対する組織的配慮

妊娠を申し出た職員に対しては、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている就業制限等の制度や出産後に利用できる制度等について確実に教示するとともに、本人の意思を尊重しつつ、母性保護及び母性健康に配慮したポストへの配置換え、業務分担の見直し等により超過勤務を抑制するなど、産前休暇前の職員に対する組織的配慮を行う。

#### イ 育休中の職員の不安感の解消

育児休業等期間中の職員（以下「育休中の職員」という。）に対しては、当該職員の上司による定期的な連絡や必要な情報の提供のほか、各種研修や訓練における育休中の職員の参加を可能とする取組等により、育休中の職員の不安感の解消を図る。

#### ウ 育児休業等からの復帰前の要望等の聴取と教養の実施

育児休業からの復帰時期が近づいた職員に対しては、復帰後の家庭と仕事の両立を見据え、直属の上司が、業務の現状や利用可能な両立支援制度等について個別説明を行うほか、復帰後の勤務形態や両立支援制度の利用に関する要望の聴取を行う。

また、警察本部では、復帰前の育休中職員の不安等を払拭するための復帰前教養について、内容を更に充実させて実施する。

## 4 働き方の改革

### (1) ワークライフバランスの推進

【共通】

#### ア ワークライフバランスに対する意識改革の推進

仕事と家庭生活を両立できる職場環境の実現のため、職員一人ひとりがやり甲斐や充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活においても多様な生き方ができる「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」が重要であるとの認識を全職員が共有するよう、意識改革のための取組を継続的に推進する。

#### イ 職員の生活の充実を支援する取組の推進

ワークライフバランスを実現するため、子供の学校行事等への参加、子供の職場訪問活動の実施、所属レクリエーションへの家族参加の促進等により、職員が家族と触れあう機会を設けるほか、スポーツや趣味グループによる活動、ボランティア活動、自己啓発等を推奨するなど、子育て中ではない職員も含め、全ての職員の生活の充実を支援する取組を推進する。

### (2) 業務の合理化・効率化の推進

【共通】

ワークライフバランスを実効あるものとするため、会議等の開催の見直しや職員の立場に立った実効性のあるマニュアルの作成等により、業務の非効率を排し、資源配分の最適化を進めるなど、業務の合理化・効率化を組織的に推進する。

### (3) 休暇の取得促進及び超過勤務の縮減

【共通】

#### ア 休暇の取得促進

毎月1回の年休の取得のほか、行楽期における連続休暇、子供の学校行事や家族の記念日等の家族との触れあいのための休暇、職員のライフイベント等に応じた特別休暇の取得、休日出勤を命じられた職員の休日振替の徹底等を通じて、平成32年中の職員一人当たりの年休の平均取得日数が15日以上、夏季休暇の平均取得日数が5日間となるよう、休暇の取得を促進する。

#### イ 超過勤務の縮減

幹部職員は、部下職員の超過勤務の必要性の事前確認を徹底するとともに、超過勤務をしなければならない状況を改善するため、真に必要な業務以外の業務の廃止、縮小等の業務の見直しや改善など、業務総量の抑止のための取組や定時退庁日における定時退庁の徹底等を通じて、超過勤務の縮減を図る。

### (4) 多様な働き方の推進

【共通】

育児短時間勤務や部分休業のほか、育児や介護のための早出・遅出勤務制度の利用の奨励、夏季期間中の朝型勤務（ゆう活）の実施など、職員個々の事情に応じた多様な働き方が可能となるよう、必要な取組を推進する。

### (5) 人事評価への反映

【共通】

職員による女性職員の活躍又は職員のワークライフバランスの推進に資する働

き方の改革等の時代に即した効果的な取組や業務の合理化・効率化に向けた取組については、人事評価へ適切に反映する。

## 第8 公表

### 1 本プランの公表

本プランを策定したとき、又は変更したときは、遅滞なく、県警察ホームページにおいて公表する。

### 2 取組の実施状況の公表

本プランに基づく取組については、その実施状況や数値目標の進捗状況について、毎年度に1回、県警察ホームページにおいて公表する。

### 3 職業選択に資する情報の公表

就職活動中の学生等の求職者の職業選択に資するよう、警察における女性の活躍に関する取組や各種制度等の情報については、毎年度に1回、就職活動中の学生等がタイムリーに情報を得ることができるよう、県警察ホームページにおいて公表する。