

令和4年度「全ての職員が活躍できる京都府警察の構築に向けた基本計画」推進状況

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律及び次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画)

働き方改革

職場環境に関するアンケート調査結果に基づき、全ての職員が性別にかかわらず、個性や能力を最大限に発揮してキャリア形成を図れる環境をつくる「**活躍支援**」と、勤務時間等に制約のある職員を始め全ての職員の仕事と育児・介護との両立を実現する「**両立支援**」を両輪とした、全ての職員が一層活躍するための職場環境の整備を推進しています。

職場の活性化による組織力の強化

- 価値観・意識の改革
 - 業務の合理化・効率化の推進
 - 多様な働き方の促進
 - 健康管理の徹底
 - ハラスメントの防止
- ・ 働き方改革に係る取組優秀所属に対する表彰の実施
 - ・ 柔軟で多様な働き方を促進するための「時差勤務」制度の運用
 - ・ 禁煙ラリー・減量ラリーの開催等による健康に対する意識改革の徹底
 - ・ 幹部によるハラスメント教養の実施

総実勤務時間の短縮

- 時間外勤務の縮減
 - 各種休暇の取得促進
- ・ 行政手続窓口の受付時間の斉一化
 - ・ 定時退庁や年次休暇の取得を促進する京都府警察「育じの日」の運用

女性職員の活躍の推進

- 採用の拡大及び優秀な人材の確保
 - 職域の拡大とキャリア形成の促進
 - 女性用施設及び装備資機材の整備
- ・ 女性職員の活動状況等の採用パンフレットへの掲載
 - ・ 個別事情だけでなく、キャリア形成にも配慮した面談等の実施
 - ・ 職務執行の自信や働きがいの向上に繋がる実働勤務への配置
 - ・ 女性警察官が勤務しやすい施設の整備や軽量装備品の配備

仕事と子育て・介護との両立に向けた支援

- 制度を利用しやすい職場環境づくりの推進
 - 男性職員の家庭生活への関わりの促進
 - 育児休業を取得した職員の職場復帰の支援
 - 子育て・介護を行う職員への人事的な配慮
- ・ 男性育児休業の取得促進（2週間以上の取得を推奨）
 - ・ 個別事情に配慮した人事配置（夫婦同一所属配置、単身赴任の抑制等）



数値目標

年次休暇の平均取得日数(年)
17.3日 (R3) → 17.4日 (R4)

夏季特別休暇の平均取得日数(年)
4.9日 (R3) → 4.9日 (R4)

年次休暇の平均取得日数を年間17日以上とし、かつ、全ての職員が年次休暇をそれぞれ5日以上取得、全ての職員が夏季特別休暇を5日取得

警察官に占める女性の割合
11.4% (R4.4.1) → 11.9% (R5.4.1)

令和8年4月までに警察官に占める女性の割合を12%以上

配偶者出産休暇(年度・平均)
2.9日 (R3) → 2.9日 (R4)
男性育児休暇(年度・平均)
4.6日 (R3) → 4.0日 (R4)

配偶者出産休暇(3日)、男性育児休暇(5日)の全日数取得