

令和6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)



【全警察官における女性の割合の目標を更新】(令和6年7月)

令和8年4月1日までに13パーセント

【男性職員の育児休業取得率の目標達成】

令和7年4月1日時点で52パーセント

(目標: 令和7年度末までに50パーセント、令和12年度末までに85パーセント)



数値目標

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
- ・ 働き方改革の深化を目的としたeラーニング等各種教養の実施
 - ・ 庶務系の統合運用による業務の合理化、効率化を実施
 - ・ 毎月22日(スワンスワンデー)を禁煙日に設定、若手対象の健康管理研修会の開催
 - ・ 幹部によるハラスメント教養、アンケートの実施

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
- ・ 副署長、次席等の幹部に対する研修会を通じた意識改革の実施
 - ・ 1箇月45時間以下を意識した時間外勤務等について示達
 - ・ 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
- ・ 公安委員会委員による講演会の開催
 - ・ 女性警察官を対象とした職務質問研修会の開催
 - ・ 女性職員の活躍をアピールした採用パンフレット等の作成
 - ・ 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
 - ・ 女性警察官が勤務しやすい施設の整備や軽量装備品、マタニティ制服等の配備

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
- ・ 警察署で勤務する男性職員に対する育児休業支援要員派遣制度を実施
 - ・ 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)

年次休暇の平均取得日数(年)

18.3日 (R5) → 18.6日 (R6)

夏季特別休暇の平均取得日数(年)

4.9日 (R5) → 4.9日 (R6)

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

12.3% (R6.4.1) → 12.7% (R7.4.1)

令和8年4月までに警察官に占める女性の割合を13%以上(12%から更新)

配偶者出産休暇(年度・平均)

2.9日 (R5) → 2.9日 (R6)

男性育児休暇(年度・平均)

4.2日 (R5) → 4.2日 (R6)

配偶者出産休暇(3日)、男性育児休暇(5日)の全日数取得