令和５年６月改正版

栃木県警察における
ワークライフバランス等の推進のための取組計画

令和３年３月策定

（令和５年６月一部改正）

栃 木 県 警 察

栃木県警察におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画

第１　趣旨

栃木県警察では、ワークライフバランスや女性活躍を推進するため、令和３年４月１日から「栃木県警察におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」（以下「取組計画」という。）に基づき、各種取組を推進してきたところであるが、近年の男女共同参画社会実現に向けた気運の高まりから、新たに男性の育児休業取得率を目標として設定し、性別役割分担意識の排除、女性の活躍機会の拡充に向けた取組を確実に推進する。

なお、取組計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく特定事業主行動計画及び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）に基づく特定事業主行動計画を兼ねるものとする。

第２　ワークライフバランス等の推進に向けた体制整備等

栃木県警察では、組織全体で継続的にワークライフバランス等を推進するため、「栃木県警察運営総合対策委員会の設置等に関する規程」（昭和49年栃木県警察本部訓令第11号）に基づいて設置された幹事会において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・目標の達成状況について総合的な検証を行う。

また、本計画の策定・変更については遅滞なく、取組の実施状況や女性の活躍を含むワークライフバランス等に関する情報については年１回以上、栃木県警察のホームページに掲載するなどして公表することとする。

なお、本計画における事務局を警務部警務課に置く。

第３　計画期間

令和３年４月１日から令和８年３月31日までの５年間

第４　目標設定項目

○　働き方改革
職員の年次休暇平均取得日数を令和７年度までに20日とする。
○　仕事と家庭の両立支援
出産サポート休暇（妻の出産時の休暇（３日間）及び妻の出産時における子の養育休暇（５日間）の全８日間）の取得率を令和７年度までに100％とする。
○　仕事と家庭の両立支援
男性の育児休業取得率を令和７年度までに50％とする。
○　女性警察官の採用の拡大
栃木県警察の警察官の定数に占める女性警察官の割合を令和８年４月１日までに12％とする。

第５　ワークライフバランス等の推進に向けた取組

１　働き方改革

(1) 価値観・意識の改革

男女問わず、全ての職員が責任と誇りを持って生き生きと働けるよう、また、子育てや介護等の事情により働き方に制約のある職員が両立支援制度（育児休暇、育児部分休業、配偶者出産休暇、男性職員の育児参加休暇、子の看護休暇等仕事と子育ての両立を支援する制度及び介護休暇、短時間介護休暇等仕事と介護の両立を支援する制度をいう。）の利用に引け目を感じずにすむよう、超過勤務を当然とする意識を改革するとともに、多様な働き方が受け入れられる組織文化を形成する。特に幹部職員は、育児や介護は社会的に重要な意義を有するものであることを認識し、働き方に対するこれまでの価値観を変える必要があることを自覚するとともに、自ら率先垂範して、職員が両立できる働きやすい職場環境の醸成に努める。

(2) 重点的かつ効率的な業務運営

ア　業務の合理化・効率化

平素より、所掌する業務に関し、その実施状況や業務負担について把握した上で、関係業務を見直し、必要性や優先順位の低い業務は廃止するなど、その状況に応じて業務の合理化・効率化を図る。

イ　会議、行事等

新たな会議、行事等の開催に際しては、その必要性を十分検討するとともに、既存の会議、行事等の必要性についての見直しを行う。また、会議、行事等の開催に当たっては、開催時期や時間の設定にも配慮する。

ウ　警察業務の在り方

警察運営イノベーションに基づき、警察運営の在り方について不断に検討・見直しを行い、合理化・効率化を進める。

(3) 超過勤務の縮減

ア　意識改革

超過勤務の縮減について、各所属における超過勤務の縮減に関する取組事例の紹介、退庁しやすい職場環境づくり、幹部職員が参加する会議における率先垂範の呼び掛け等により、職員の意識改革を図る。

イ　定時退庁日の周知徹底

毎週水曜日及び金曜日を定時退庁日に設定し、緊急、特別な業務がない限り定時退庁を奨励しているが、今後も全所属への通知文の発出や庁内放送等により、周知徹底を図り、実効が上がるよう努める。

ウ　業務管理の徹底（上限時間の遵守）

所属長は、職員の勤務状況を適宜の方法により的確に把握し、原則として、「職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例等の一部改正に伴う超過勤務の上限規制の導入について」（令和元年11月１日付け栃務第1002号本部長通達）に規定する上限時間の範囲内で必要最小限度の超過勤務を命じる。

エ　時差勤務制度の活用

勤務実態に合わせた弾力的な勤務時間の運用を可能にする時差勤務制度を活用する。

(4) 休暇の取得促進

ア　年次休暇の取得促進

年次休暇平均取得日数20日となることを目指し、「月１回の年次休暇取得」や「職員間における年次休暇の取得状況の共有」等の対策を講じるなど、全職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに配意する。

イ　家族のための休暇の取得促進

子供の入学式や卒業式、家族の誕生日や看護・介護等、職員のライフステージに応じて起きる様々な出来事に合わせた休暇の取得を促進する。

ウ　人事評価の在り方

人事評価の在り方について、勤務時間で評価するのではなく、仕事への取組意欲や業務実績など仕事の質で適切に評価する。

(5) 働きやすい職場環境づくり

ア　ハラスメントの防止対策

職員のワークライフバランス等の推進を阻害する要因となるハラスメントに対する職員の関心と理解を深めるための教養の実施、情報発信に努める。

また、ハラスメント相談窓口の周知と適切な相談対応体制の確保に努めるとともに、職員からハラスメントに関する相談等があった場合は、迅速かつ適切に解決と再発防止のための措置を講じる。

イ　職員からの意見聴取

職員からワークライフバランス等に係る意見の聴取に努め、取組に反映させる。

(6) 総合的な福利厚生施策の推進

ア　警察職員ピアサポート制度

職員が安心して職務に専念することができるよう、積極的な声掛け等を通じて職員の不安や悩みの解消に向けた支援を組織的に行う支援制度（警察職員ピアサポート制度）を効果的に運用する。

イ　ストレスチェックの実施

ストレスチェックの結果を適切に活用して職場環境の把握と改善に向けた取組を一層推進するとともに、その実効性を確保するため、ストレスチェックの調査項目の見直し及び充実を図る。

ウ　ライフプラン研修等

ライフプラン研修等の機会を通じ、最新の社会経済情勢を踏まえた生涯生活設計等に係る情報提供の充実を図る。

エ　健康管理対策の徹底

所属長は、健康が生活の基盤となるものであることから、職員の心身の健康に配意する。

また、職員は、職場における定期健康診断を確実に受診するとともに、万が一異常が認められた場合には、早期に検査及び治療を受けるものとし、定期的な運動や食生活等に配意するなど、自らの健康管理に努める。

２　仕事と家庭の両立支援

(1) 職員や配偶者の妊娠、出産時の支援

ア　妊娠が判明した場合の所属への報告

職員は、自己又は配偶者が妊娠した場合には、所属に報告するとともに、育児

に関する休暇等の取得計画を立てて、順次報告する。

イ　妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした職員に対する配慮

(ｱ) 育児に関する休暇制度等の周知

育児休業を始め、妊娠、出産、育児それぞれの段階に取得できる休暇制度、勤務上の配慮、経済的支援制度等の概要等を掲載した「子育て支援ガイド」や執務資料等を活用して、育児に関する休暇制度等について周知し、必要な人が必要なタイミングで必要な期間休暇を取得できるよう配慮する。

(ｲ) 勤務への配慮

妊娠中は、体調が変化しやすいことから、深夜勤務や超過勤務の制限などの休暇制度の取得を促すとともに、本人の希望に応じて身体への負担が少ない勤務に係替えするなど、妊娠中の職員の勤務に配慮する。

ウ　男性の休暇取得の促進

配偶者が出産する際には、出産サポート休暇（妻の出産時の休暇３日間と妻の出産時における子の養育休暇５日間の全８日間をいう。）及び育児休業の取得促進を図るため、取得計画を立てさせるとともに、男性が特別休暇を取得しやすい職場環境を整備する。

(2) 育児休業取得直前及び取得中の職員への支援

ア　育児休業を取得する職員への支援

育児休業を取得する職員に対しては、休業前（女性職員については産前休暇前）に面接を行い、育児休業中の過ごし方、復帰後における働き方等について意見・要望を聴取するとともに、助言を行う。

イ　男性の育児休業の取得促進

育児休業の取得を希望する男性が負担感なく育児休業を取得できるよう、幹部職員は業務分担の見直しを行うなど、必要な環境整備を行い、男性の育児休業の取得を奨励し、家事や育児への積極的参加を支援する。

ウ　職場環境の醸成

職場に気兼ねすることなく、育児休業や育児に関する休暇制度等を取得できるようにするため、妊娠、出産、育児等に関するハラスメントの絶無を期すとともに、職場におけるサポート体制を充実させ、男女ともに休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める。

エ　代替職員の確保

適正な業務執行体制を確保するため、育児休業職員の定数外措置や任期付代替職員制度を引き続き実施する。

オ　職場復帰支援

育児休業を取得した職員は、休業中における関係法令や制度の改正、実務能力の低下、仕事と家庭の両立等に関し大きな不安を抱えていることから、「育児休業職員に対する復帰支援制度」に基づく支援を実施し、心理的負担の軽減、円滑な職場復帰を組織的に支援する。

(3) 仕事と家庭の両立支援のための環境整備

ア　定数管理上の配慮

育児休業中の職員及び育児休業から復帰した職員については、今後も定数外措置等の定数管理上の配慮を継続していく。

イ　人事異動の配慮

身上報告書や毎年度実施している所属長ヒアリング等をもとに、可能な範囲で人事異動への配慮を行う。

ウ　勤務への配慮

警察における不規則な勤務は、育児や介護がしづらい職場環境の要因の一つでもあることから、定時退庁を促したり、必要に応じて各種制度の利用を奨励したりするなど、育児や介護中の職員の勤務に配慮する。

エ　柔軟な人事管理

管理職になるために必要な職務の経験をさせるため、育児や介護による働き方の制限が生じた職員については、個別の事情を勘案して重要なポストを経験させたり、必要な研修の機会を付与したりする時期を調整するなど、柔軟な人事管理に努める。

オ　単身赴任者の削減

魅力ある職場環境の創出を図るため、単身赴任者の削減を図り、仕事と家庭の両立を支援する。

カ　託児に関する支援制度

警察共済組合において提携している託児所等に関する情報を提供するとともに、職員が急な業務等により託児所等を利用した場合の利用助成制度（平成27年度から警友会事業）の周知を図る。

(4) 保育環境の確保

職員のニーズを適宜調査し、地域ごとの保育施設等に関する情報の収集や発信を随時行うなど、保育環境の確保に向けた取組を進める。

３　女性警察官の採用の拡大

(1) 募集活動の強化

現職の女性警察官をリクルーターとして指定するなど、女性の特性を活かして栃木県警察において勤務することの魅力を丁寧に伝え、採用試験受験者の増加を図り、適性を備え、やる気に満ちた女性警察官の採用に努める。

(2) 広報活動の強化

パンフレットやホームページ、各種ソーシャル・ネットワーキング・サービス等の広報媒体において、仕事に励む女性警察官の声や仕事と育児の両立支援制度等を紹介することにより、栃木県警察が女性の活躍できる職場であることを広報する。

(3) 再採用制度の活用

出産や育児等を理由として辞職した女性警察官の中には、一定期間経過後は、再度、警察に勤務することが可能となる者もいることから、必要に応じて再採用制度を実施する。

４　女性職員の登用の拡大

(1) 職域の拡大

女性職員の意欲や優れた潜在的能力の把握に努めるとともに、それに応じた多様な職務機会を付与するなど、その職域拡大に取り組む。

(2) 管理職への登用

女性職員に対して昇任意欲の向上に努めるとともに、真に管理職として適性を備えた取組意欲の高い女性については、現場部門への登用やキャリアアップ支援を行い、管理職への登用に努める。

(3) 業務に関する相談窓口の周知等

新任の女性職員は、慣れない業務で様々な悩みを抱えることが多いことから、先輩女性職員等が適時適切な助言や指導を行うことで、円滑に職場に適応し、高い意欲を持って、能力を十分に発揮できるようにするため、メンター制度や警察学校教官等相談制度等の既存の相談制度を周知し、新任女性職員が抱える業務上の不安解消に努める。

(4) 女性職員のキャリア形成支援、意識向上

ア　講演会及び意見交換会の実施

女性職員の昇任意欲の向上やスキルアップを図るため、管理職や実務経験豊富な女性職員、部外の有識者等を講師として講演会を開催する。

また、女性職員同士の意見交換会だけではなく、「幹部と女性職員」、「男性職員と女性職員」等、様々な立場の職員による意見交換会を開催し、話し合える組織文化を醸成する。

イ　キャリアパスの提示

ロールモデルになり得る職員の体験談や昇任試験合格者の勉強方法・昇任後の心境などを記した合格体験記を教養資料等により周知させる等により、女性職員に適切なキャリアパスを提示し、キャリア形成を支援する。

ウ　優れた潜在的な能力を持つ女性職員への支援

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ついても、優れた潜在的な能力を持つ女性職員に対しては、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、意欲、スキル等の向上に努める。

エ　教養参加機会の均等化

警察学校への入寮を伴う昇任時教養や専科教養について、育児等の特別な理由がある場合は、通学を認める等教養参加機会の均等化を図る。

(5) 継続的な人材教育

女性職員への継続的なキャリアアップ支援を行い、昇任意欲の向上に努めるとともに、各階級・役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材教育を行う。

(6) 女性が関連する事案への対応体制の整備

性犯罪の被害者等への対応や女性被疑者の逮捕時など、女性警察官が必要とされる場合に、夜間・休日等を含めて女性警察官が対応できる体制を整備していく。

また、女性被害者や被疑者等の対応を求められる機会が増えれば、女性警察官への負担が必然的に増加することから、幹部職員は、全ての対応を女性警察官に任せたままにすることなく、必要に応じて、補助者を付けるなど、責任の重い職務に従事する女性警察官のサポートに努める。

(7) 幹部の意識啓発

幹部職員に対しては、様々な機会を通じて女性職員の活躍と全職員のワークライフバランスの推進について意識の啓発に努める。

(8) 女性用施設及び装備資機材等の整備

ア　女性用施設の整備

警察署、交番等における女性用施設に関して、女性職員の増加に対応できるように既存施設の改修・新設時等のタイミングを捉えるなどして計画的な整備を推進する。

イ　装備資機材等の整備

女性職員のニーズに応じた見直しを行い、女性職員にとって使いやすい装備資機材の改善・整備を推進する。

５　執行力の確保

(1) 術科教養の充実

現場執行力の向上及び受傷事故防止に資するため、女性警察官を対象とする逮捕術訓練、柔剣道訓練及び総合術科訓練を実施するなど、術科技能の向上に努める。

(2) 女性警察官が従事することが多い業務に関する教養の充実

ア　採用時教養における専門的教養

女性警察官は、性犯罪被害者への対応、女性の被保護者・被留置者・被害者への対応等の業務に従事することが多いことから、採用時教養において、これらの業務に関する専門的教養を実施する。

イ　各種教養の充実

学校教養や各部門における研修会等を通じて、女性警察官が従事することが多い業務に関する教養の充実に努める。

６　その他の次世代育成支援対策

(1) 地域・家庭における子育て支援

ア　子育てバリアフリー

(ｱ)　子どもを連れた来庁者への配慮

子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、職員は、親切で丁寧な応対を心掛けるとともに、警察施設を建て替え又は新設する際には、可能な範囲でおむつ交換専用台設置のトイレを整備するなど、ハード面、ソフト面におけるバリアフリーを推進する。

(ｲ)　子どもの体験活動等への支援

学校や地域団体等から警察本部庁舎や警察署見学等について依頼があった場合は、積極的に受け入れ、子どもの体験活動を支援していく。

(ｳ)　安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安心して育てられることができる地域となるよう、関係機関や団体等と連携し、子どもの交通安全教室や薬物乱用防止教室を実施するとともに、犯罪抑止活動などを積極的に推進し、子どもの安全・安心を確保していく。

(ｴ)　子ども・子育てに関する地域活動への参加への配慮

ＮＰＯ法人や地域団体等が、地域に根差した子どもの健全育成のための様々な活動を実施しているが、職員がこれらの活動への参加を希望した場合は、業務に支障がない限り配慮していく。

イ　家族の絆を深めるための取組

(ｱ)　子どもとふれあう機会の充実

「栃木県青少年健全育成条例」に定められた、ふれあい育む「家庭の日」（毎

月第３日曜日）には、職員が家族と一緒に過ごせるよう配意していく。

(ｲ)　職員の家族の理解促進

各所属や互助会等において、職員が家族とともに参加できるレクリエーションや家族参観日などを企画し、職員の家族の警察への理解促進を図る。

(ｳ)　家族旅行の推進

魅力と活気ある職場環境を創出し、職員個々の活力増進を図るため、家族旅行を推進するなど職員一人一人の私生活の充実を図る。