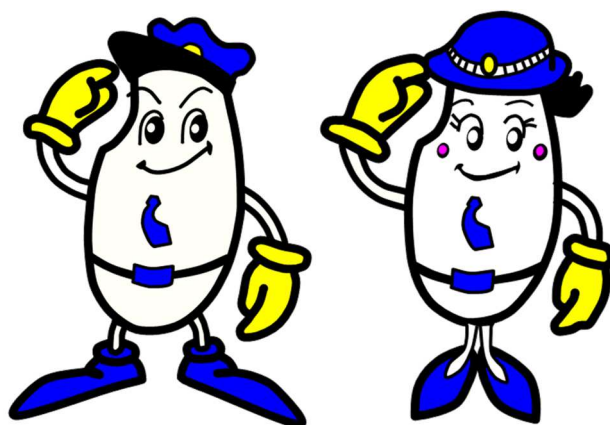


新潟県警察におけるワークライフバランス等の
推進のための取組計画
(第3期)



新潟県警察本部
(令和8年4月改訂)

はじめに

新潟県警察においては、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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、以下「女性活躍推進法」という。）に基づく特定事業主行動計画として、平成28年度から2期に渡り「新潟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」を策定し、全職員が仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の取れた健康で豊かな人生を送ることができる組織づくりを図ってきたところです。

この度、令和8年3月末までを取組期間とする前取組計画の計画期間が終了したことから、新たに「新潟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3期）」（以下「取組計画」という。）を策定したものです。

第1 概要

取組計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令に基づき、新潟県警察におけるワークライフバランスと女性職員の活躍に関する状況把握・課題分析を行い、その結果を勘案した上で、新潟県警察におけるワークライフバランスの推進と女性職員の活躍に向けた「4つの目標と3つの重点項目」を策定しました。

状況把握・課題分析

【新潟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】

目標

職員一人当たりの年次有給休暇（夏季休暇5日を含む）を年間21日以上取得

職員一人当たり（※）の年間時間外勤務時間数を令和7年度の実績から5%以上縮減

配偶者出産休暇（3日）、育児参加休暇（5日）及び育児休業の合計取得日数が3週間以上の男性職員の割合を85%以上

全警察官に占める女性警察官の割合をおおむね14%

重点項目

職場の「働きやすさ」の確保

育児や介護等と両立して活躍できるための取組

女性職員の活躍推進

（※ 管理職手当を支給される職員を除く。）

第2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

第3 推進体制等

取組計画については、新潟県警察運営総合対策委員会において、進捗状況の分析・検討を行い、必要に応じて見直しを行います。

また、毎年少なくとも1回、取組計画に基づく推進状況を公表します。

第4 目標

取組計画における目標は以下の4点とします。

目標1 職員一人当たりの年次有給休暇（夏季休暇5日を含む）を年間21日以上取得する

目標達成時期：毎年

目標2 職員一人当たり（管理職手当を支給される職員を除く）の年間時間外勤務時間数を令和7年度の実績から5%以上縮減する

目標達成時期：令和12年度

目標3 配偶者出産休暇（3日）、育児参加休暇（5日）及び育児休業の合計取得日数が3週間以上の男性職員の割合を85パーセント以上とする

目標達成時期：毎年度

目標4 全警察官に占める女性警察官の割合をおおむね14パーセントとする

目標達成時期：令和13年4月1日

第5 目標達成に向けた重点項目

取組計画における4つの目標を達成するため、3つの重点項目を掲げ、組織を挙げて以下の取組を推進します。

1 職場の「働きやすさ」の確保

(1) 柔軟な働き方の推進

ア 多様な働き方を受容する組織文化の形成

育児や介護等の事情により勤務時間や勤務形態に制約のある職員が、両立支援制度（育児休業、育児短時間勤務、配偶者出産休暇、男性職員の育児参加のための休暇、家族看護・子育て休暇、介護休暇等をいう。以下同じ。）の利用に引け目を感じずに済むよう、多様で柔軟な働き方が受け入れられる組織文化を形成します。

イ 幹部職員の意識改革

業務を管理・監督する幹部職員（警部又は同相当職以上の職員）が自ら率先して休暇を取得するなど、部下職員が休暇を取得しやすい職場づくりに努めます。

また、幹部職員による適切なマネジメントが実施されるよう、研修の充実を図ります。

ウ 人事評価への適切な反映

効率的な業務運営やワークライフバランスに資する取組については、適切に人事評価へ反映させます。特に、幹部職員にはワークライフバランスの推進や女性職員の活躍促進に率先して取り組むことを求めます。

(2) 業務の合理化・効率化等の推進

ア 業務の見直し・生産性向上

(ア) 幹部職員は、所掌事務の実態を把握し、業務の見直しや情報システムの構築等により、これまで以上に業務の合理化・効率化の推進に努めるほか、適切な人員配置を行います。

(イ) 現状の業務方法にとらわれることなく、生成AI、RPA（Robotic Process Automation）ツール等、AI・デジタル技術の積極的な活用を図り、業務の効率化と生産性の向上を図ります。

イ 時間外勤務の縮減

(ア) 事前命令の徹底と完全定時退庁日の励行

幹部職員は、職員の時間外勤務の必要性について事前確認を徹底し、自ら率先して時間外勤務の縮減を心掛けるとともに、会議や行事等の見直し、業務の合理化・効率化や職場環境の改善、完全定時退庁日の励行等により、部下職員の時間外勤務の縮減を図ります。

(イ) 産業医による面接指導

長時間勤務等により健康への影響が懸念される職員に対し、産業医による面接指導を実施することにより、職員の健康管理を推進します。

(㉞) 子の養育を行う職員への支援

3歳未満の子の養育を行う職員に対する時間外勤務の免除、小学校就学前の子の養育を行う職員に対する深夜勤務及び時間外勤務の制限等の支援制度について周知・徹底を図ります。

(㉟) 週休日の振替制度等の活用

各所属において、週休日又は休日に勤務を命ずる場合には、週休日の振替制度や休日の代休制度を活用し、実質的な休日数の確保に努めます。

ウ 休暇の取得促進

(㊱) 所属長宛て通知による啓発

休暇等の取得状況についての的確に把握し、職員が積極的に年次有給休暇を取得できるよう、所属長宛ての取得促進通知の発出により啓発を図ります。

また、夏季休暇（5日間）やリフレッシュ休暇（3日間）などの特別休暇についても、取得に向けた啓発を図ります。

(㊲) 休暇を取得しやすい環境づくり

「こしひかり休暇（※1）」や「月一年休（※2）」等の取得を奨励するなど、休暇を取得しやすい環境づくりに取り組むとともに、職員個々の事情に応じた時間単位の年次有給休暇の取得促進にも配慮します。

(3) 働く時間の柔軟化

各所属において、育児や介護を行う職員を対象とした早出遅出勤務制度（※3）の周知を図ります。また、勤務実態に即した勤務制の変更について積極的に推進します。

(4) ハラスメント防止対策の推進

全ての職員がその能力を十分に発揮できる良好な勤務環境の実現を目指し、ハラスメントのない職場づくりを推進します。

また、相談窓口の周知徹底と併せ、研修会の開催、ハラスメント防止に関する教養を継続的に行うなど、意識改革を進めるとともに、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対処し、再発防止のための措置を講じます。

(5) 全ての職員が働きやすい勤務環境の整備

「女性の働きやすい職場は男性にとっても働きやすい職場」という認識の下、お互いの信頼関係に基づく良好な職場環境の構築に努めるとともに、施設の整備や装備資機材の開発・改善など勤務環境の整備・充実に努めます。

また、若手職員が理想のキャリアビジョンを描ける環境を整え、全ての職員が充実した将来像を描ける組織を構築するとともに、部外からも選ばれる魅力ある職場づくりを目指します。

※1 (こ)功労休暇、(し)シーズン休暇、(ひ)表彰休暇、(か)家族記念日休暇及び(り)旅行休暇とし、これらを総称して「こしひかり休暇」と呼称しています。

※2 1か月に1日以上年次有給休暇を取得することをいいます。

※3 育児や介護を行う職員が、勤務時間である7時間45分を変更することなく、始業時間を30分単位で選択できる制度をいいます。

2 育児や介護等と両立して活躍できるための取組

(1) 制度の周知・啓発

出産、育児及び介護に関する特別休暇や経済的支援制度について、分かりやすい教養・啓発資料の作成・発出に努め、職員に制度の周知・徹底を図ります。

また、男性職員が安心して育児に参加できる職場環境づくり及び制度の周知・徹底を図ります。

(2) 職員が育児や介護をしながら活躍できる職場環境づくり

ア 男性職員の家庭生活への関わりを推進

(ア) 男性職員の育児休業等の取得促進

育児休業にかかる疑問を解消するための「男性職員のための育休相談ダイヤル」、育児休業中の経済上の不安を軽減するための「育児休業手当金試算シート」の周知・活用を図るとともに、育児休業支援要員派遣制度の拡充を図るなど、育児休業取得に伴う職員の負担軽減にも配慮します。

(イ) 育児に関する両立支援制度の取得計画の作成

配偶者が妊娠した旨を申し立てた男性職員に対し、育児に関する両立支援制度（育児休業、育児短時間勤務、配偶者出産休暇、男性職員のための育児参加休暇、家族看護・子育て休暇、介護休暇等をいう。）について改めて説明します。

両立支援制度の取得に関する意向は書面に基づき確認するなど、当該職員が育児に関する両立支援制度を円滑に利用できるよう支援します。

イ 産前の女性職員への支援

妊娠中の職員に対する深夜勤務及び時間外勤務が免除される制度について、周知・徹底を図ります。

また、妊娠中の女性の健康状態は個人差が大きく、日々変化するものであることを踏まえ、幹部職員は必要があると認める場合は、本人の意思を尊重しつつ、時間外勤務命令の抑制や業務分担の見直しを行います。

ウ 育児休業取得前及び取得中における職員への支援

(ア) 産前セミナーの開催

勤務経験豊富なメンター職員が出産予定者の所属を訪問するなど、出産を間近に控えた職員を対象とした産前セミナーを開催して、出産・育児への不安解消や各種休暇制度等の周知・徹底を図ります。

(イ) 各種相談制度の利用の促進

保健師による健康相談制度や、警察共済組合新潟県支部事業で実施している「心の健康相談医、カウンセラーによる心の健康相談窓口」の教示、活用等により、出産や育児に関する不安・障壁や仕事と育児の両立についてのストレス・悩み等が解消できるよう、制度の周知・徹底を図ります。

(ウ) リフレッシュセミナーの開催

育児休業明け直前（後）の職員に対するリフレッシュセミナーを開催し、復帰後の勤務に対する不安の解消や、円滑な職場復帰への支援を推進します。

エ 仕事と育児・介護を両立する職員への支援

(7) 育児休業等の取得の促進

育児休業や部分休業、介護支援制度について、職員相互の理解促進を図り、希望する全ての職員が休業等を取得できる職場環境づくりに努めます。

(4) 家族看護・子育て休暇の取得の促進

子供の負傷又は疾病のための看護につき、希望する全ての職員が家族看護・子育て休暇を取得できる職場環境づくりに努めます。

(6) 仕事と育児・介護を両立する職員に対する人事的配慮

個別面談や異動に関する自己申告により、職員の家庭事情や意向の把握に努め、人事配置等に配慮します。

(5) 教養等を受ける機会の提供

育児や介護に従事する職員が、学校教養を無理なく受講できるよう、入寮例外措置の継続やサテライト講義の実施検討を進めます。

(3) 総合的な福利厚生施策の推進

ア 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「警察職員ピアサポート制度」を効果的に運用します。

イ ストレスチェックの結果を適切に活用して職場環境の改善に向けた取組を一層推進します。

ウ ライフプランセミナー等の機会を通じ、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を充実します。

3 女性職員の活躍推進

(1) 採用における実効性のあるきめ細やかな広報活動の推進

ウェブサイト（SNSを含む）や採用パンフレット、業務説明会等において、各部門における女性職員の活躍や育児に関する両立支援制度等、新潟県警察の魅力を積極的に発信し、女性職員の受験者数の拡大に努めます。

(2) 女性職員の再採用等

出産、育児、介護等をやむを得ず中途退職した女性で、復職意思のある者の再採用を推進します。

(3) キャリア形成支援による幹部登用等

柔軟な人事管理により、キャリアアップを希望する職員が、育児や介護等による時間的制約を乗り越えて職務経験を積み、昇任に必要な能力と意欲を向上することができるよう、多様な職務機会、他機関への出向・派遣及び各種研修機会の積極的な付与等のキャリア形成支援に努めます。

また、公平な昇任試験制度による幹部登用と、職員の能力と実績に応じた適材適所の人事配置に努めます。

(4) 研修会等を通じた活躍への支援

女性職員を対象とした研修会やロールモデルを招へいしての講演会、女性職員同士による意見交換会等により、勤務意欲と昇任意欲を高め、女性職員の活躍を支援します。

(5) 女性職員サポート・メンター制度の実施

勤務経験が少ない職員や育児休業取得職員に対し、経験豊富な職員（メンター）が必要な助言・指導を行うなどの若手サポート・育児サポートを通じて、職員が職場に円滑に適応し、高い意欲を持ってその能力を十分に発揮できる職場環境づくりを行います。

(6) 勤務経験の機会の確保

育児等により宿直（当番）勤務が困難な場合でも、職員の事情に十分配慮の上、可能な範囲で当直（当番）勤務に従事できる「柔軟な当直勤務」を推進し、勤務経験の機会の確保を図ります。

(7) 女性職員の健康上の特性への配慮

女性職員が抱える特有の健康課題に配慮するとともに、個々の能力を十分に発揮できる職場づくりを目指し、職場における理解促進や休暇制度の周知を推進します。