

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 【令和7年(度)における推進状況】(計画期間 令和3年4月1日から令和8年3月31日まで)

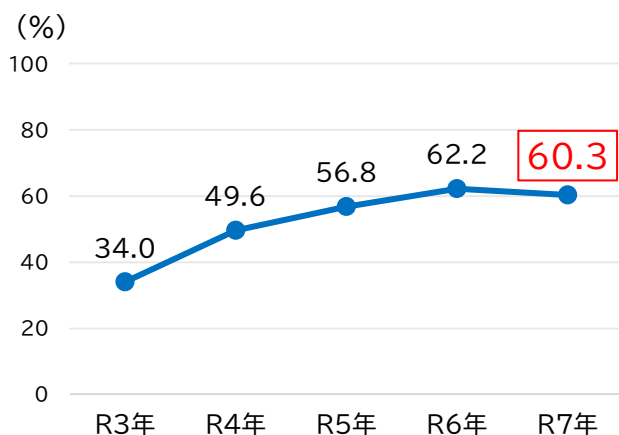


第1 目標結果

(女性活躍推進法第19条第6項に基づく公表)

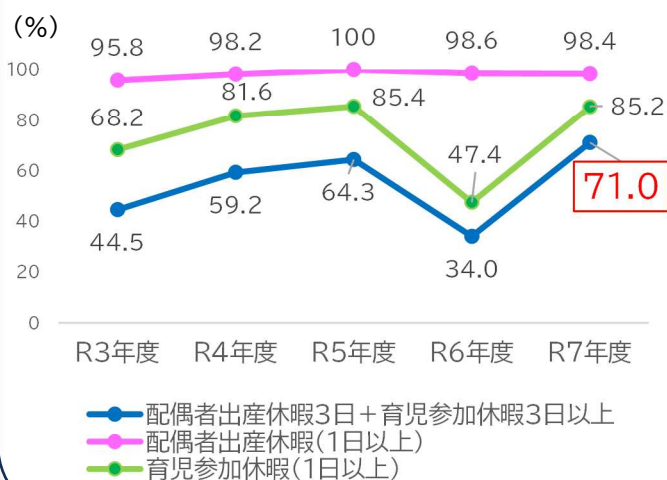
目標1

全職員が年次有給休暇15日取得
↓
最終結果 **60.3%** (前年比-1.9P)



目標2

配偶者出産休暇3日に加え育児参加休暇
3日以上の100%取得
↓
最終結果 **71.0%** (前年度比+37.0P)



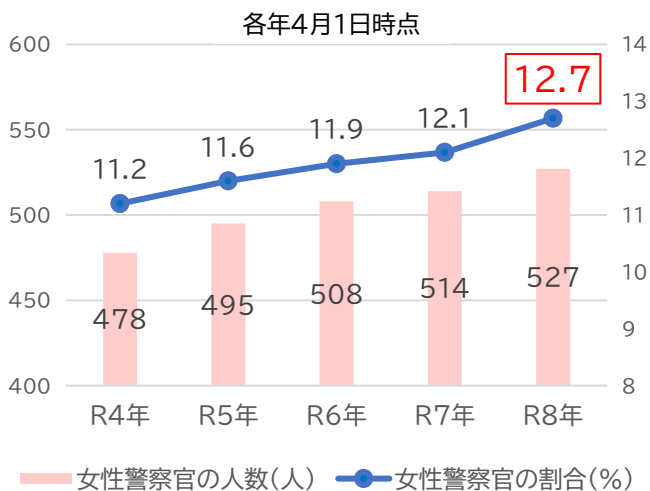
目標3

2週間以上の育児休業を取得した男性
職員の割合を50%以上
↓
最終結果 **83.1%** (前年度比+33.8P)



目標4

女性警察官の割合を13%以上
↓
最終結果 **12.7%** (前年度比+0.6P)



第2 令和7年度における目標達成に向けた取組

1 働き方改革に向けた取組

- (1) 通年で軽装勤務を可能とした「ナチュラル・ビズ」の運用を開始
- (2) 交番等における脱帽勤務、活動服でのノーネクタイ勤務を可能とした運用を開始
- (3) 職員提案制度の活用
- (4) 所属ごとの休暇取得状況の還元・周知及び長時間勤務者の本部報告と実態の検証

2 育児や介護等と両立して活躍できるための改革

- (1) 育児休業支援要員派遣制度の拡大、本運用の開始
- (2) 勤務制限のある職員が不安なく働けるよう柔軟な当直勤務制度の検討
- (3) 教養資料「ワークライフバランスだより」による育児休暇・休業制度の周知、体験談紹介

3 女性職員の活躍支援

- (1) 元警視庁警察署長を講師とした女性職員対象の講習会を実施
- (2) 本部長及び所属長2名によるトップ対談の実施、対談内容の還元
- (3) 女性所属長への退職前のインタビューを実施、経験談や女性職員へのメッセージを共有
- (4) 育児休業中の女性職員対象による意見交換会を県内3会場で実施
- (5) 女性職員による意見交換会の開催(3警察署合同開催など)
- (6) 子育てにより専務係を離れた女性警察官の再登用

4 全ての職員が働きやすい勤務環境等の整備

- (1) 当直時間帯における警察署来庁者へのインターフォン対応の本運用開始
- (2) ストレスチェックの実施結果に基づく分析及び職場環境改善の実施

5 ハラスメント防止対策の推進

- (1) 公安委員を講師とした次長・副署長対象の研修会及びハラスメント相談員対象の研修会を開催
- (2) 教養資料「マインドアップデート」による相談窓口やハラスメント態様の紹介



「新計画」策定

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)
～計画期間 令和8年4月1日から令和13年3月31日まで～

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
21日以上取得

目標2

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%縮減

目標3

配偶者出産休暇(3
日)、育児参加休暇(5
日)、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

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%

重点項目1

職場の「働きやすさ」の確保

重点項目2

育児や介護等を両立して
活躍できるための取組

重点項目3

女性職員の活躍推進