千葉県警察における
ワークライフバランス等の推進のための取組計画

令和２年４月

（令和５年６月改定）

千葉県警察

目　次

第１　趣旨 …… 1

第２　計画期間 …… 1

第３　推進体制等 …… 2
　１　計画の推進等 …… 2
　２　ワークライフバランス等推進担当官 …… 2
　（１）ワークライフバランス等推進担当官の設置
　（２）ワークライフバランス等推進担当官の任務

第４　ワークライフバランス等の推進に向けた取組 …… 3
　１　働き方改革 …… 3
　（１）価値観・意識の改革
　（２）重点的かつ効率的な業務運営
　（３）時間外勤務の縮減、休暇の取得促進等
　（４）働く時間と場所の柔軟化
　（５）働きやすい職場環境づくり
　（６）総合的な福利厚生施策の推進
　２　子育てや介護と両立して活躍できるための取組 …… 7
　（１）職員が子育てや介護をしながら活躍できる職場づくり
　（２）保育の確保
　（３）不妊治療を受けやすい職場環境の醸成
　３　女性警察官の採用の拡大等 …… 10
　（１）女性警察官の採用
　（２）実効性のあるきめ細やかな広報活動等の推進
　（３）女性警察官の再採用等
　（４）子育て等を理由に退職した職員が再度公務において活躍できるための取組
　４　女性の登用拡大に向けた計画的育成等 …… 11
　（１）人事管理上の配慮等
　（２）幹部の意識啓発
　（３）女性職員のキャリア形成支援、意欲向上
　（４）女性用施設や装備資機材等の整備
　５　その他の次世代育成支援対策 …… 12
　（１）子育てバリアフリー
　（２）安心して子供を育てられる安全な環境の整備
　（３）子供と触れ合う機会の充実
　（４）家庭の教育力向上に資する情報の提供

千葉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

県警では、ワークライフバランスや女性活躍を推進するため、「良好なワークライフバランスに向けた取組の更なる推進について（通達）」（平成３０年６月２９日付け警発第９５３号）のほか、「千葉県警察職員子育て支援行動計画」、「千葉県警察における女性活躍推進計画」及び「千葉県警察における女性警察官の採用・登用拡大推進計画」（以下「旧計画等」という。）を策定し、各種取組を推進してきたところである。

これらの取組は、相互に密接に関連しており、女性の視点を反映した組織運営によりワークライフバランスがより推進される、あるいは、長時間勤務を前提とした働き方を是正することにより女性活躍が推進されるといった相補性がある。特にワークライフバランスについては、その改善に資するため、昨今、時間外勤務時間の上限規制がなされるなど、組織を挙げ、職員一人一人が知恵を出し合って、これらの総合的な取組を一層推進していかなければならない現状にある。

そこで、この度、これら旧計画等の更なる充実強化を図り、総合的に管理・推進するため、旧計画等を統合し、「千葉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。）を定めるものである。

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　計画期間

令和２年４月１日から令和７年３月３１日までの５年間とする。

第３　推進体制等

１　計画の推進等

千葉県警察運営管理総合対策委員会の下、警務部長を長とする「県民の期待と信頼に応える強い警察推進専門部会」第１分科会（組織基盤整備）において、取組計画の推進を図るとともに、進捗状況の検証等を行い、必要に応じて取組計画の見直しを行う。

２　ワークライフバランス等推進担当官

（１）ワークライフバランス等推進担当官の設置

ワークライフバランスと女性職員の活躍（以下「ワークライフバランス等」という。）を推進するため、各所属にワークライフバランス等推進担当官を置き、次長をもって充てる。また、ワークライフバランス等推進担当官は、必要に応じて補助官を置くことができるものとする。

（２）ワークライフバランス等推進担当官の任務

ワークライフバランス等推進担当官は、所属における組織文化の形成や教養のほか、各種制度の周知、業務運営への配慮、その他ワークライフバランス等を推進するために必要な取組を行う。

第４　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

ア　組織文化の形成

長時間勤務を是正し、限られた時間の中で、集中的・効率的に業務を行うことは、一人一人の生産性を高め、ひいては組織力を高めることを、あらゆる機会を通じて周知させ、幹部を始めとする全職員のこれまでの働き方に対する価値観・意識の改革を図るとともに、多様な働き方が受け入れられる組織文化を形成する。

イ　教養の充実

警部（同相当職を含む。以下同じ。）以上の幹部が一堂に会する会議、研修等のほか、警部補（同相当職を含む。以下同じ。）以下の職員を対象とした会議、研修、講習、専科等において、当該課程にワークライフバランス等に係る講義等を積極的に取り入れるなど、教養の充実を図る。

ウ　各所属における取組

各所属においては、ワークライフバランス等推進担当官を中心として、時間外勤務時間、年次休暇の取得日数等に係る目標を共有するなど、取組計画を踏まえた取組を推進する。

エ　人事評価への反映

警部補以上の幹部が実施したワークライフバランス等の組織管理に関する取組について、適切に人事評価へ反映させる。

オ　職員への周知

警務部警務課は、取組計画を踏まえた取組事例等を職員に示し、その拡大を図る。

（２）重点的かつ効率的な業務運営

ア　抜本的な業務の見直し

平素から、所掌する事務に関し、その実施状況や業務負担について把握した上で、関係事務を見直し、必要性や優先順位の低い事務は廃止するなど、業務の重点化を図る。また、業務を推進するに当たり、合理性、効率性、必要性等を常に意識するとともに、千葉県警察全体最適推進要領の制定について（平成２８年例規（警）第６号）に定める組織運営の最適化にも配慮すること。

イ　迅速な意思決定

案件に応じ、幹部を含む関係職員が集まって説明を受けたり、幹部が直接連絡・調整を行ったりするなどして、幹部は、タイミングを逸することなく必要な判断を行い、効率的かつ迅速な意思決定を行うよう努める。

ウ　ＩＣＴツールの活用

各種端末や情報システム、共有フォルダ、電子メール等、ＩＣＴツールの充実を図るとともに、これらの活用により、担当以外の業務やスケジュールの共有化、ペーパーレス化等を推進し、仕事の効率化を図る。

特に情報のシステム化や電子決裁の推進、行政文書の電子化による事務負担の軽減等については、積極的に検討するとともに、既存の情報システムについても、その機能の充実に努める。

エ　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。

オ　提案制度等の活用

所属における会議や職員の提案に関する訓令（平成１３年本部訓令第２３号）に定める提案制度等を活用し、業務の改善方策等について提案できる環境を作る。

カ　決裁等

起案文書の内容等に応じた適切な専決の実施、形式的な押印の省略、電話による報告の活用、合議の簡略化等により、決裁・報告事務の合理化・効率化を図る。

キ　警察業務の在り方

今後の日本社会の変化に適応する警察運営に向けた取組について（平成３１年４月１日付け警察庁丙企画発第６号ほか）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、その合理化・効率化を進める。また、特に署における業務の在り方については、継続的に検討を行う。

（３）時間外勤務の縮減、休暇の取得促進等

ア　意識啓発

時間外勤務縮減の取組の重要性について、ワークライフバランス推進強化期間の実施、退庁しやすい職場環境づくり、警部以上が参加する会議における率先垂範の呼び掛け等により、職員の意識啓発を図る。

イ　業務管理

制約のない働き方を前提とした業務運営ではなく、計画的な業務推進、業務の適正な進行管理に配意するとともに、時間外勤務の必要性の事前確認の徹底等により時間外勤務の縮減を図る。また、職員の健康保持の観点等から、業務負担の均衡化にも配慮することとし、事務分掌の変更及び人的措置についても検討する。

ウ　週休日の振替等

やむを得ず週休日又は休日に出勤を命ずる場合は、原則として週休日の振替又は休日の代休取得を行う。

エ　定時退庁の徹底

毎週水曜日を定時退庁日とし、定時退庁を徹底するとともに、幹部による率

先した定時退庁を行う。

オ　上限時間の遵守

幹部職員は、職員が時間外勤務をする際には、その理由や見込時間等を事前に把握するなど、平素から勤務時間の正確な把握に努め、原則として、上限時間の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命ずる。

カ　年次休暇及び特別休暇の取得促進

「月一年休」（１か月に１日以上の年次休暇）や、スルーホリデー、フレックスシーズン休暇、所属で定める各種休暇（記念日休暇等）等、年次休暇の取得奨励に努めるものとし、できる限り連続した休暇の取得に努め、年間の年次休暇の平均取得日数が１４日以上、かつ、全ての職員が年次休暇を５日以上取得することを目標とする。また、子の看護や授業参観等子供の行事に参加するための特別休暇等について周知し、円滑に取得できる環境を整備するほか、休暇の取得に当たっては、休暇計画表の活用などにより、休暇予定を所属内で共有する。

キ　諸行事の抑制

年末年始、ゴールデンウィーク、盆その他連休中又はその直前直後の公式行事の実施は抑制する。

ク　夏季休暇等

夏季休暇期間中は、夏季休暇（６日間）を取得することに加え、６日間の年次休暇の取得に努める。

（４）働く時間と場所の柔軟化

ア　新たな勤務制度

業務の性質上、実施が不可能な業務を除き、テレワーク勤務等、柔軟な勤務制度を、必要な者が必要なときに活用することができるよう、以下の取組を推進する。

（ア）設備面での環境整備

効果的なテレワークの実施に向け、各種資機材等を職員がより利用しやすい環境の整備に努める。

（イ）職員の意識改革

ワークライフバランスを推進する上で、テレワークの充実が重要な課題となっている現状を全職員が認識し、テレワークにより業務が円滑に遂行されるような仕事の在り方を検討する。

イ　時差勤務等の活用

時差勤務等について周知徹底を図るとともに、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、円滑な実施を図る。また、希望する職員には可能な限り適用するよう努め、

特に育児や介護を行う職員からの希望については、できる限り希望どおり対応できるようにするなど配慮する。

（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

就業環境を害する言動を看過することなく、全ての職員が力を十分に発揮できるハラスメントのない職場づくりに努める。また、継続した教養を実施するとともに、相談したこと等を理由として不利益な取扱いを受けることがない旨を周知させるなど、相談しやすい雰囲気の一層の醸成に努める。

イ　意見の聴取

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新たな支援制度（「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

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。

2　子育てや介護と両立して活躍できるための取組

（１）職員が子育てや介護をしながら活躍できる職場づくり

ア　配偶者の出産に係る特別休暇の取得等

配偶者の妊娠を申し出た男性職員が、配偶者の妊娠に伴う特別休暇を取得できるよう努めるとともに、設けられている就業制限、深夜勤務及び時間外勤務の制限等の諸制度、出産後に利用できる子育てに関する両立支援制度（配偶者の出産に係る特別休暇、育児休業、育児短時間勤務、部分休業、子育て休暇、時差勤務その他の仕事と子育ての両立を支援する制度をいう。以下同じ。）等について説明し、取得予定を立てることを奨励する。また、配偶者が出産する際の特別休暇の取得率が１００パーセント、かつ、全７日間のうち、その平均取得日数が５日以上となることを目標とする。

イ　男性職員による育児休業の取得

育児休業の取得を希望する男性職員が負担感なく育児休業を取得できるよう、業務の合理化、効率的な人事運用の実施のほか、できる限り早い段階で幹部が育児休業取得の意向を確認するための面談等を確実に実施し、警察事務総合システム等により報告させ、代替要員の確保等、業務遂行に支障の出ない措置を執ることとし、男性職員の育児休業取得率が５０パーセント以上となることを目標とする。また、育児休業の取得を通じ、固定的な性別役割分担意識等の払拭に向けた意識啓発を図る。

ウ　産前の女性職員への支援

妊娠した旨を申し出た職員に対して、母性保護等の観点から設けられている時間外勤務や深夜勤務の制限等の諸制度のほか、出産後に利用できる子育てに関する両立支援制度等について説明する。また、当該職員の健康や安全に配慮し、必要があると認める場合には、本人の意思を尊重しつつ、時間外勤務命令を抑制するとともに業務分担の見直し、人事配置に係る検討等を行う。

エ　育児休業取得直前及び取得中における職員への支援

（ア）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）に面談を行い、休業中の過ごし方及び復帰後における働き方やキャリアプランについて助言等を行う。

（イ）育児休業中の職員に対しては、定期的に当該職員が求める情報を提供する。

（ウ）各種教養を実施する場合には、育児休業中の職員が聴講できる仕組づくりを進める。

（エ）育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰が実現できるよう、復帰に際し、要望に応じて、復帰前研修、直属の上司等による業務の現状、課題等についての説明、面談等を実施する。

オ　両立支援制度の利用者への配慮等

（ア）子育てに関する両立支援制度及び看護休暇、短期看護休暇その他の仕事と介護の両立を支援する制度（以下「両立支援制度」という。）を利用したことのみをもって、職員が昇任等に不利益を被ることのないようにするとともに、それを周知する。

（イ）育児休業からの復帰後、本人の事務分掌の調整やキャリアプランに関する意向確認、キャリアに関する助言等のため、上司等が面談等を実施する。

（ウ）子育てや介護を行う職員を転居や深夜勤務を伴う異動の対象から一律に外すことなく、必ず職員本人の意向等を聴取し、可能な限りその事情に配慮するよう検討する。

（エ）時間外勤務の制限及び深夜勤務の制限は、適切な公務運営を確保するため、育児又は看護を行う職員の時間外勤務及び深夜勤務の制限について（平成２２年例規（警）第２７号）の厳格な運用に努める。

カ　仕事と子育てや介護を両立する職員への支援

（ア）子育てや介護に関する両立支援制度の利用の有無にかかわらず、子育てや介護に従事する職員に対し、面談等を通じ、希望する働き方について聴取する。

（イ）子育てや介護を行う職員に対し、子育てや介護に関する両立支援制度の利用希望等について、積極的に聴取する機会を設ける。

（ウ）幹部となるために必要な職務の経験をさせるため、子育て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する時期を調整するなど、柔軟な人事管理に努める。

（エ）仕事と子育てや介護との両立を支援するためのサービスの案内等に努める。

（オ）警察学校における教養について、子育てや介護に従事する職員が無理なく受けられるよう、通学制度の拡大等について検討を進める。

キ　制度の周知及び利用しやすい雰囲気の醸成

職員が仕事と子育てや介護を両立できるよう、妊娠中の女性職員が利用可能な制度、出産時や育児休業取得中に警察共済組合から受けられる経済的支援、ベビーシッターや病児保育を利用した場合の互助会からの費用助成、子育てや介護のために職員が利用可能な制度等について、それらの概要、要件、取得手続、給与の取扱い等を部内資料やポータルサイト等により周知するとともに、利用しやすい雰囲気の醸成に努める。

（２）保育の確保

職員のニーズを適宜調査し、地域ごとの保育施設に関する情報やベビーシッターに関する情報、ファミリー・サポート・センター事業の情報等について、ポータルサイト等に掲載し、必要な情報を提供する。

（３）不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度を周知するとともに、警部以上の幹部に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成に努める。

3　女性警察官の採用の拡大等

（１）女性警察官の採用

警察官に占める女性警察官の割合を１２パーセントとなることを目標とする。

（２）実効性のあるきめ細やかな広報活動等の推進

ア　募集活動パンフレット、県警（署）ホームページ等の多様な広報媒体を活用し、機会あるごとに女性にも魅力的な職場であることを部外にアピールする。また、就職説明会等において、女性指定リクルーター等を積極的に活用するほか、女性応募者を対象とした業務説明会を開催するなどして、女性を対象とした募集活動の強化を図る。

イ　期待される能力を有する優秀な女性を採用することができるよう、面接官等の採用担当者に対する意識啓発を行う。

（３）女性警察官の再採用等

再採用等の各種選考考査においても、女性を対象とした積極的な募集活動を行う。

（４）子育て等を理由に退職した職員が再度公務において活躍できるための取組

職員が子育て、介護等でやむを得ず退職する場合には、当該職員の復職する意思を確認する。

4　女性の登用拡大に向けた計画的育成等

（1）人事管理上の配慮等

ア　ワークライフバランス等推進担当官は、各種研修への女性職員の参加機会の確保に努める。

イ　職員の意欲と能力の把握に努めつつ、職務機会の付与に当たっては、男女で偏りがないよう配慮する。

ウ　将来において幹部の候補となり得る人材を養成するため、意欲と能力のある女性職員に対し、研修を行う。

エ　所属において、昇任試験を受験する職員に対し、男女の別なく昇任試験に係る指導等を行い、これらを通じ、女性職員の昇任意欲の醸成を図る。

オ　女性卒配者の実務能力向上等に向け、女性卒配者の複数配置や、指導員となり得る職員がいる所属への配置に努める。

（2）幹部の意識啓発

幹部は、女性職員の登用拡大に向け、関連する研修の積極的な受講等、意識啓発に努める。

（3）女性職員のキャリア形成支援、意欲向上

ア　女性職員を対象とした研修の実施、若手警察官育成プログラムに基づく実習指導員等の活用、ロールモデルとなり得る職員の経験談を部内用資料等により周知すること等により、女性職員に対して適切なキャリアパスを提示し、キャリア形成の支援に努める。

イ　有意な職務執行の経験が女性警察官のキャリア形成に資することから、育児休業等から復帰後の女性警察官を一律に宿日直勤務の免除の対象とするのではなく、本人の意向等を確認した上で、可能な限り宿日直勤務経験の機会を確保する。

特に、他の職員と同様の頻度での宿日直勤務が困難な場合でも、配偶者が県警職員の場合には所属間の連絡調整等を行い、夫の育児参加を促すほか、輪番制等により宿日直勤務の頻度を減らすなど配慮する。

ウ　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　面談等を通じ、今後のキャリア形成に関する助言等を行う。

（4）女性用施設や装備資機材等の整備

署や交番等における女性用施設（トイレ、更衣室、仮眠室等）や、女性警察官の要望等を踏まえた装備資機材等を継続的に整備する。

5　その他の次世代育成支援対策

（１）子育てバリアフリー

県民が多数来庁する警察施設については、子供を連れた人が安心して施設を利用できるよう、ベビーベッドやトイレへのベビーチェアの設置等を進める。

（２）安心して子供を育てられる安全な環境の整備

交通安全教育や、非行・犯罪被害を防止するための地域貢献活動を積極的に推進するとともに、職員の参加を促進する。

（３）子供と触れ合う機会の充実

ア　千葉県警察本部庁舎の施設見学をはじめ、職場体験学習の受け入れ等を通じ、職員が子供と触れ合う機会を充実させる。

イ　レクリエーション活動を実施する場合､職員の家族も参加できるよう配慮する。

（４）家庭の教育力向上に資する情報の提供

家庭教育に関する講座や講演会等家庭の教育力向上に資する情報を収集し、必要とする職員に提供する。