



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8年4月策定
栃木県警察本部

第1 趣旨

栃木県警察では、全ての職員がその持てる能力を最大限に発揮して、限られた人員、限られた時間で効率よく高い成果を上げることができる組織を実現するため、

- 1 ワークライフバランスの推進
- 2 職業生活と家庭生活の両立支援
- 3 女性活躍の推進

を3本柱とする「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。）を策定し、各種取組を推進する。

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）」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 推進体制

栃木県警察では、組織全体で持続可能な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、取組計画の策定・変更、取組計画に基づく取組の実施状況・目標の達成状況等について、総合的な検証を行う。

取組計画の策定・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し、公表することとする。

なお、取組計画に関する事務局を警務部警務課に置く。

第3 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

第4 数値目標の設定

令和13年度までに達成すべき数値目標を下記のとおり設定する。

項目	数値目標
職員一人当たりの年次休暇取得日数	17日以上
職員一人当たりの年間超過勤務時間	前年比10%縮減
男性の育児休業取得率（2週間以上）	85%
出産サポート休暇※の取得率 ※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	100%
警察官現員数に占める女性警察官の割合	14%

第5 取組内容

1 ワークライフバランスの推進

(1) 重点的かつ効率的な業務運営

限られた人員で最大限の警察力を発揮するために、安易な前例踏襲はせず、必要性や優先順位の低い業務は廃止するなど、組織的に業務の合理化・効率化を図る。

(2) 適切なマネジメント

全ての職員がその持てる能力を最大限に発揮して、限られた時間で効率よく高い成果を挙げることにより、警察業務の質を向上させるためには、幹部職員による適切なマネジメントが必要不可欠である。

ア 幹部職員による業務管理

幹部職員は部下職員と業務の推進方針について議論を行い、そのスケジュールを決定・指示した後、定期的にその進捗を把握する。そして、部下職員の業務が停滞している場合には再度議論等を行い、状況に応じて必要な支援を行う。

超過勤務の縮減や休暇の取得促進により、部下職員のワークライフバランスを推進するためには、幹部職員が適切な業務管理を行い、部下職員に無駄な仕事をさせないことが必要不可欠であり、幹部職員はその職責を果たさなければならない。

イ 超過勤務の縮減

超過勤務を当然とする組織風土を根本的に変えるために、単に勤務時間を短縮することを目的とするのではなく、業務の合理化・効率化の推進や職員の職務能力の向上等により、全ての職員が限られた時間内で最大限の能力を発揮して業務に取り組むとともに、自己の家庭生活を充実させることを目的とし、超過勤務の縮減に取り組む。

ウ 休暇の取得促進

各所属において、休暇の時期及び期間が可能な限り職員の希望に沿ったものとなるよう、職場環境の整備に努める。

幹部職員は、休暇取得は職員の仕事への取組意欲を上昇させ業務実績の向上につながることを認識し、それを職員に理解させるとともに、全ての職員が年次休暇の平均取得日数17日以上となることを目標に計画的に休暇を取得させる。

(3) 働きやすい職場環境づくり

ア ハラスメントの絶無

職員の働きやすい環境の阻害要因となるハラスメントの絶無を目指し、職員のハラスメントに対する理解を深めるための教養、情報発信等を強化する。

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を確保し、ハラスメントに関する相談等に迅速かつ適切に対応し、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

職員から職場環境等に関する意見を聴取し、取組に反映させることにより、職員一人ひとりが、働きやすさを実感できる職場環境づくりに努める。

(4) 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

職員が働きがいを持って職務に取り組むことができるよう、不安や悩みを抱える職員への声掛け、傾聴等を通じ、職員等の不安や悩みの早期解決に向けた適切な助言や能動的な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適切な活用

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させることにより、働きやすく活力ある組織を構築する。

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、時代の変化に即した各種制度の周知や情報提供を積極的に行い、職員の家庭経済を中心とした生涯生活設計支援の充実を図る。

エ 健康管理対策の徹底

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留意するなど、自らの健康管理に努める。

2 職業生活と家庭生活の両立支援

(1) 両立支援制度利用の意向確認と配慮

全ての職員が職業生活と出産・育児、介護等の家庭生活を両立できる職場環境の実現に向け、「子育て支援ガイド」等を活用して両立支援制度について周知し、制度利用や就業環境等に関する意向確認を行い適切に配慮する。

(2) 出産・育児に関する休暇の取得促進

ア 男性の育児休業取得促進

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。）の完全取得を前提とし、育児休業等の各種制度のさらなる利用促進を図る。

イ 職場復帰支援

男女を問わず、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、今後の職業生活と家庭生活の両立等に関し大きな不安を抱えていることから、復職時教養等を実施し、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) 職員の健康や安全への配慮

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。

3 女性活躍の推進

(1) 女性職員の採用・登用の拡大

ア 実効性のあるきめ細かな広報活動等の推進

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。

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。

イ 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。

ウ 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。

エ 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、各種キャリアアップ支援を行い、管理職への登用に努める。

(2) 女性職員のキャリアアップ支援

ア 意識改革

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、部外の有識者等を招いて講演会や研修会を開催するなどし、女性職員の意識改革を図る。

イ 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、通学を認めるなど教養参加機会の均等化を図る。

ウ 継続的な人材教育

女性職員の潜在的な能力を引き出すため、多様な職務機会の付与や研修等により継続的な人材教育を行い、女性職員のキャリアアップ支援に努める。

(3) 執行力の強化

ア 女性に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。

イ 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総合対処法訓練、警察術技訓練及び柔剣道訓練を実施するなど、術科技能の向上に努める。

ウ 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

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、女性警察官が単独で従事することが多い業務に関する専門的教養の充実に努め、執行力の強化を図る。