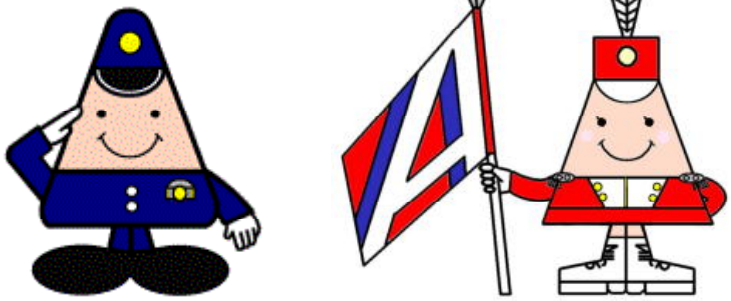
秋田県警察におけるワークライフバランス等の推進のための第３期取組計画



秋田県警察本部

令和８年３月

秋田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第３期取組計画

第１　総論

１　目的

この計画は、全ての職員が個性と能力を発揮し、責任と誇りを持って生き生きと働くことができる職場環境を構築するため、重点的かつ効率的な業務運営を始めとする働き方改革を行うなど、全ての職員の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。）の推進を図ることを目的とする。

２　期間

この計画の取組期間は、令和８年４月１日から令和13年３月31日までとする。

なお、計画内容については、目標の達成状況を踏まえ、必要に応じて見直しを行う。

３　対象職員

秋田県警察職員（会計年度任用職員を含む。）を対象とする。

第２　目標設定

１　第３期取組計画の推進目標

【年次休暇取得推進】※１、※２

職員一人当たりの年次休暇平均取得日数を「18日以上」とする（新規採用職員を除く。）。

【男性職員の家庭生活への関わりの推進】※１、※２

配偶者出産休暇及び配偶者の出産に係る子の養育休暇の双方の合計が５日以上となる取得者を対象者全体の「90パーセント以上」とする。

【育児休業等を取得しやすい環境づくり】※１、※２

男性職員の育児休業取得率を「100パーセント」とする。 なお、推奨する取得期間は４週間以上とする。

【全警察官に占める女性警察官の割合】※２

全警察官に占める女性警察官の割合を令和13年４月１日までに「17パーセント以上」とする。

※１　次世代育成支援対策推進法に基づく目標設定

※２　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく目標設定

第３　計画内容

１　職場の「働きやすさ」の確保

(1)　重点的かつ効率的な業務運営

ア　職責の再認識

管理監督者及び監督者（主任以上の警察職員をいう。）（以下「幹部職員等」という。）は、新たな施策の企画・立案のみならず、各種業務の実態を把握し、業務の廃止や業務プロセス等の見直しにより課題解決を図ることもその職責であることを改めて認識する。

イ　業務の見直し・生産性向上

幹部職員等は所掌する事務に関し業務の棚卸しを行い、必要性や優先順位の低いものを廃止するなど、計画的に業務を見直すとともに、新たな業務の実施に際しては、その必要性とともに実施に関するコスト面についても考慮する。

ウ　効率的に働くことができる職場環境の整備

幹部職員等は、次の取組により職員が合理的・効率的に働くことができる職場環境の整備に努める。

(ｱ)　各案件の意義や要点等を明確に意識した指導を行うこと。

(ｲ)　検討の方向性、成果物のイメージや期限等の具体的な指示を行うこと。

(ｳ)　内容に応じた専決の実施、電話・メールによる非対面での報告、関係者が一堂に会しての報告・決裁等による、決裁・報告の合理化・効率化を図ること。

また、各所属においては、それぞれの所属における業務の特性や状況、多様化する職員のニーズ等に合わせ、オフィスレイアウトの刷新、打ち合わせスペース等のハード面での執務環境整備に努める。

加えて、気象状況を考慮し、稼働時期や特定の設定温度にこだわることなく職員が快適で安全に勤務できるよう、空調整備の運用に努める。

エ　人事評価への反映

幹部職員等の人事評価においては、重点的かつ効率的な業務運営及びワークライフバランスに資する取組等について適切に人事評価へ反映させる。

オ　ハラスメント防止

幹部職員等は、「ハラスメント防止対策要綱の一部改正について（例規）」（令和４年２月14日付け秋本務第68号ほか）における「ハラスメント防止対策要綱」を職員に周知徹底し、性別を問わず、全職員がその能率を充分に発揮できる良好な職場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する。

(2)　働く時間と場所の柔軟化

ア　テレワークの推進

業務の性質上、テレワークの実施が不可能な業務を除き、希望する者が希望する時に、テレワークを実施することができる環境の整備を行う。

イ　早出遅出勤務等の活用

各所属においては、早出遅出勤務、フレックスタイム制等各種勤務時間制度について、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、希望する職員には可能な限り活用させるよう努める。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

限り希望どおりに対応するよう配慮する。

(3)　時間外勤務関係

幹部職員等は、職員が時間外勤務を実施する際には、勤務管理システム等を活用してその理由や見込み時間等を事前に把握するとともに、勤務時間の正確な把握に努める。その上で、業務分担や業務の優先順位付けを適切に行うほか、毎週水曜日及び金曜日（これにより難い所属は実情に応じた任意の日）を定時退庁日に設定する。また、特定の職員に時間外勤務が集中しないように、積極的に所属間・所属内の業務分担や人員配置の調整等を行い、職員一人当たりの業務量の偏在を是正するほか、業務の廃止・縮小、業務プロセスの見直し等を行い、月45時間超等の時間外勤務の縮減を着実に進める。

(4)　休暇の取得促進

各所属においては、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とともに、次の取組を推進し、休暇の取得促進を図る。

ア　職員は、「月一年休」（１か月に１日以上の年次休暇）、まとめ稟議（翌月の休暇計画を月末等に一括申請）を活用しながら、家族の記念日、子供の学校行事等の私生活上の予定に合わせた計画的な休暇取得を促進するなど、年次休暇等を取得しやすい環境の整備に努める。

イ　長期休暇は家族と過ごす重要な期間であることに留意し、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における公式行事の実施は抑制する。

ウ　夏季休暇取得期間中は、夏季休暇５日間に加え、より連続的に休暇が取得できるよう積極的な年次休暇の取得を奨励する。

エ　リフレッシュ休暇取得対象職員に対して、年次休暇等を有効に活用し、連続休暇の取得に努める。

オ　休暇計画表や年次休暇取得状況に関するグラフ等を活用しながら、職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数が年間18日以上となることを目標とする（新規採用職員を除く。）とともに、職員間で取得日数に大きな差が生じないよう、幹部職員等は取得日数の少ない職員に年次休暇の取得促進に向けた働き掛けを行う。

2　職員の「働きがい」の向上

職員一人一人が「働きがい」を持って働くことは、個々の職員のパフォーマンスの向上につながり、組織成果の最大化に寄与するものである。

職員が「働きがい」を高めるには、自身の成長実感、業務と組織成果とのつながり、職場の一体感等が重要である一方、組織においては果たすべき目的がある。このため、職員自身が使命感を持ち、「やりたいこと」と「やるべきこと」を重ね合わせ、職務が遂行「できる」ようにすることが重要である。これには職員自らの取組のみならず、幹部職員等による適切なマネジメントが不可欠である。

特に、幹部職員等には部下職員のやりがい向上と育成も含めた包括的なマネジメントが要請されており、幹部職員等がその職責を果たすことができるよう、次の取組を推進する。

(1)　職員自身の取組

職員一人一人は、日々の業務を通じた内省により、自身の働きがいやキャリアの方向性、価値観等を理解する。その上で、担当業務の意義を主体的に捉え、工夫や改善を行うとともに、組織のミッションを踏まえた広い視野で業務に取り組む。また、中長期的なキャリア形成を見据え、研修等を活用しながら能力・スキルの向上に努めるとともに、上司や同僚との対話を通じて自己理解を深める。

(2)　対話・意思疎通の活性化

幹部職員等は、期首・期末面談のほか各種機会を捉え、必要に応じて部下職員と個別面談を実施する。その際には、職員のプライバシーに配意しつつ育児・介護等の事情やそれを踏まえた勤務上の配慮事項等について聴取する。また、担当業務の意義や組織の成果にどのようにつながるかを丁寧に説明して部下職員のやりがいを喚起したり、各職員の強みや改善すべき点を指導したりするなどして部下職員の成長を積極的に促すとともに、今後の昇任・転任も見据え、より高度な又は幅広い能力の習得に向けた助言を行う。

あわせて、幹部職員等は、心理的安全性が高く素直にコミュニケーションが可能な風通しのよい職場づくりに取り組み、職場の連帯感を醸成する。

(3)　部下職員の主体的な働き方、人材育成の促進

幹部職員等は、必要な業務遂行を確保しつつ、部下職員に対して適切な裁量や業務の機会の付与に努め、主体的な働き方を促進する。

(4)　幹部職員等のマネジメント能力向上のための取組

幹部職員等に向けたマネジメントに関する研修の充実を図るとともに、任用に当たっては、幹部職員等として必要なマネジメント行動を取ることができる職員をこれに充てるものとする。

3　多様な職員の活躍促進

(1)　両立支援制度を利用しやすい雰囲気の醸成

幹部職員等は、両立支援制度を利用したことにより職員が昇任・昇格に不利益を被ることはないことを周知するとともに、子育てや介護に従事する職員に対し、希望する働き方や両立支援制度の利用希望について積極的に聴取する。また、男女を問わず職員が当該制度を希望に沿って負担感なく利用できるように配意するとともに、業務遂行に支障が生じないよう、業務の合理化に努める。

(2)　仕事と育児・介護の両立を図る職員への支援・配慮

ア　柔軟な人事管理等

管理監督者となるために必要な経験が積めるよう、警察本部警務課（人事担当）においては、育児や介護による働き方の制限が生じた職員であっても、必要な研修の機会を付与する時期を調整したりするなど柔軟な人事管理に努める。また、育児や介護に従事する職員が希望する勤務の在り方は職員ごとに様々である点に留意し、固定観念にとらわれて画一的に配置先を決定することなく、本人から転勤も含めた勤務の希望について聴取し、可能な限り配慮する。

イ　育児休業等取得直前・取得中・復帰後における職員への支援

幹部職員等は、育児休業等取得直前の職員に対し「育児プランシート」及び「職

員の育児参画のための面談シート」を活用した面談を行い、休業中の業務やキャリアプランに対する要望の把握や不安の払拭に努める。休業期間中は、当該職員の要望に応じて職場や両立支援制度等に関する情報の提供を定期的に実施する。また、復帰時期が近づいた際には、面談等により復帰後の勤務の希望を聴取するなどして、休業中の所属への帰属意識の低下や業務への不安感等が職場復帰の障壁となることがないように努める。

(3)　職員が子育てをしながら活躍できる職場づくり

ア　男性の育児への参加促進

各所属においては、「配偶者出産休暇及び配偶者の出産に係る子の養育休暇の双方の合計が５日以上となる取得者を対象全体の90%以上」、「育児休業取得率100%（推奨する取得期間は４週間以上）」となることを目標とする。

なお、配偶者が妊娠した旨を申し立てた男性職員に対して子育てに関する両立支援制度について改めて説明し、取得を奨励する。

警察本部の各部においては、男性職員が必要な期間に育児休業を取得できるよう、応援要請のあった所属に対して応援職員を派遣するよう努める。

イ　産前の女性職員への支援

各所属においては、妊娠した旨を申し出た職員に対して、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている就業制限、深夜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について説明する。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から、幹部職員等は、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を行う。

(4)　総合的な福利厚生施策の推進

ア　各所属においては、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制度（警察職員ピアサポート制度）を効果的に運用する。

イ　各所属においては、ストレスチェックの結果の適切な活用により、職場環境の把握と改善に向けた取組を一層推進する。

ウ　各所属においては、生活習慣病に関連のある健診項目に所見を有する職員に対し継続した生活習慣等の改善に向けた助言指導を行う。

エ　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させる。

(5)　中途採用職員の活躍推進

中途採用職員が組織に円滑に適応し、専門性や経験を生かして即戦力として活躍できるよう、研修及び支援の充実を図る。

(6)　高齢期職員の活躍推進

高齢期職員がこれまでに培った知識・経験や技能を十分に生かし、意欲と働きがいを持って活躍できるよう、高齢期職員のキャリアデザイン等の支援を図る。また、既存の運用にとらわれない柔軟な職務付与を行うとともに、適切な職務分担等について人事運用の見直しを進め、組織全体の活力向上を図る。

4　女性の採用・登用の拡大等

全警察官に占める女性警察官の割合を令和13年４月１日までに17パーセント以上となることを目標として掲げるとともに、下記の取組を通じ、引き続き女性職員の増加に努める。

(1)　女性の採用拡大に向けた取組

ア　実効性のあるきめ細やかな広報活動等の推進

募集パンフレット、ウェブサイト（ＳＮＳを含む。）、業務説明会等で女性職員を積極的に取り上げるほか、女性対象の業務説明会を開催するなどして、女性を対象とした積極的な募集活動を行う。

イ　警察官を中途退職した職員等が秋田県警察官として活躍できるための取組

警察官を中途退職した者又は退職を予定している者が、再度警察官として当県で活躍できるよう再採用制度の周知を図る。

(2)　計画的な育成とキャリア形成

各所属においては、女性職員が育児等の各種制度を利用して仕事を続け、様々な経験を積み重ねるとともに、各級幹部に昇任してその能力を十分に発揮できるよう、キャリア形成上の課題及び悩みを解決し、必要な支援を行う。

女性職員に対する各種教養の実施に当たっては、現場執行力の強化を図るため、警察本部の各部と連携し、現場に即した効果的な教養、訓練を実施する。また、女性職員のロールモデルとなり得る職員の経験談等の周知により、適切なキャリアパスを提示し、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うことにより、昇任に必要な能力と意欲の向上を図るなどキャリア形成を支援する。

(3)　働きやすい施設及び装備資機材の整備等

各所属においては、各種警察活動を効果的に支援する警察施設及び装備資機材の改善等を行い、女性職員が働きやすい職場環境の構築を図る。

(4)　性差に応じた健康課題への対応

多様な職員が心身の健康を保持しながら生き生きと活躍するためには、性差・年齢等に応じた様々な健康課題について、職員の相互理解が必要不可欠であるところ、特に女性には月経、出産等個人差はあるもののライフステージごとに異なった特有の健康課題が見られる。このため、女性職員の健康課題に対する必要な配慮や支援に努めるとともに、性差に応じた健康課題についての教養の機会を設けるなど、職場における理解促進に取り組む。

5　安心して子供を育てられる安全な環境の整備

各所属においては、職員が子供を安全な環境で安心して育てることができるよう、居住地域における地域住民等による自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。