

奈良県警察における  
ワークライフバランス等推進のための取組計画



令和8年4月  
奈良県警察

# 目 次

第1	趣旨	1
第2	計画期間	1
第3	推進体制	2
1	ワークライフバランス等推進責任者	2
2	ワークライフバランス等推進担当者	2
第4	推進目標	2
1	働き方改革	2
2	仕事と私生活の両立支援	2
3	女性の採用・登用の拡大	2
第5	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)	効率的な業務運営	
(3)	ハラスメント防止	
2	仕事と私生活の両立支援	5
(1)	両立支援制度の活用に向けた雰囲気作り	
(2)	出産・子育てに臨む職員への支援	
(3)	仕事と子育て・介護等を両立する職員への支援	
3	女性の採用・登用の拡大	7
(1)	採用広報ツールの活用による女性への募集活動の強化	
(2)	人事管理の見直し	
(3)	女性職員のキャリア形成、意欲向上	
(4)	女性職員の装備資機材及び更衣等のための施設の整備	
(5)	性差に応じた健康課題への対応	

## 第1 趣旨

奈良県警察では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）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。）並びに女性の視点を一層反映した警察運営のための推進計画に基づき、各種取組を推進するとともに、これらに加え、全職員が生き生きと働くことのできる職場環境づくりを推進するため、平成28年に「奈良県警察におけるワークライフバランス等推進のための取組計画」を、令和3年に同第2次計画を策定し、職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）及び女性職員の活躍の推進（以下「ワークライフバランス等」という。）を図ってきたところである。

警察業務は、昼夜を分かたず常に緊張を強いられるという厳しい勤務環境の中で行うこととなるが、そのような中でも、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や自己啓発等にかかる個人の時間も充実させ、健康で豊かな生活を送ることができる環境を構築する必要がある。また、固定的な性別役割分担意識に囚われることなく、男女双方が活躍できる職場を目指すとともに、多様化する県民の警察に対する要請に柔軟に対応するため、女性の視点をはじめとする様々な視点から課題に対処し得る体制を構築する必要があることから、全職員のワークライフバランス等についての意識を高め、組織的な体制を強化すべく、第2次計画に引き続き「奈良県警察におけるワークライフバランス等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、次世代法に基づく特定事業主行動計画及び女性活躍推進法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8年4月1日から令和13年3月31日までの間

## 第3 推進体制

### 1 ワークライフバランス等推進責任者

取組計画に掲げる各取組の推進及び実施状況の分析・評価を行うため、警察本部にワークライフバランス等推進責任者を置き、警務部警務課長をもって充てる。

### 2 ワークライフバランス等推進担当者

所属におけるワークライフバランス等推進のための各種取組の実施及び各種制度の周知を図るため、各所属にワークライフバランス等推進担当者を置き、所属の次席（次席の事務を取り扱う管理官を含む。）、副所長、副隊長、副校長及び副署長をもって充てる。

## 第4 推進目標

### 1 働き方改革

職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数を年間14日以上とする。

職員一人当たりの年間の時間外勤務時間を156時間以下とする。

### 2 仕事と私生活の両立支援

男性職員の育児休業取得率95%以上を毎年度維持する。

配偶者出産休暇と育児参加休暇を合わせて5日以上取得した男性職員の割合を70%以上とする。

### 3 女性の採用・登用の拡大

警察官に占める女性の割合を13.5%以上とする。

管理職に占める女性職員の割合を10%以上とする。

## 第5 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 ワークライフバランス等に関する教養等の実施

全ての職員に対し、会議における呼びかけや研修における教養等を通じて、ワークライフバランス等に関する意識の更なる浸透を図るとともに、時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進、両立支援制度の活用等に向けた雰囲気作りに努める。

##### イ ワークライフバランス等に資する取組の適切な評価

業務の改善や各種休暇の取得促進等、ワークライフバランス等に資する取組については、評価に適切に反映させる。

#### (2) 効率的な業務運営

##### ア 業務の合理化・効率化及び業務負担の平準化

幹部は、所掌する事務に関し、その実施状況や部下の業務負担について把握した上で、不断にその内容を見直すとともに、情報通信技術を積極的に活用するなどして、業務の合理化・効率化や業務負担の平準化を図る。

##### イ 時間外勤務の縮減

(ア) 幹部は、自ら率先して時間外勤務の縮減に努めるとともに、業務の合理化を図った上で、常に部下職員の勤務状況を把握し、上限規制に配慮しつつ時間外勤務命令を最小限に抑えるなど、部下職員の時間外勤務の縮減を図る。

(イ) 毎週水曜日を定時退庁日に設定し、庁内放送等により定時退庁を促すとともに、水曜日以外の日についても、超過勤務の命令が行われていない職員に対しては、速やかな退庁を促す。

(ウ) 当番・当直勤務明けの職員に対しては、公務の必要がない限り、定時退庁を促す。

(エ) 業務の内容から正規の勤務時間以外の時間帯に勤務する必要がある職員については、フレキシブル勤務パターンを指定する等、勤務時間の柔軟化を図り、時間外勤務の縮減に努める。

##### ウ 各種休暇の取得促進

(ア) 職員が年次有給休暇を自由に取得しやすい雰囲気を醸成するとともに、業務の合理化を図った上で、業務の進捗状況を勘案しながら、「月一年休」や連続した休暇を取得する等、計画的な年次有給休暇の取得を促進する。

(イ) 子どもの看護等休暇等の各種特別休暇の取得を促進し、中でも、男性職員の配偶者出産休暇や育児参加休暇といった両立支援に関する特別休暇については、必要な時に確実に取得できるよう特に配慮する。

## エ 幹部職員のマネジメント能力の向上

ワークライフバランスの実現に向け、職員がその持てる能力を最大限に発揮し、限られた時間で効率よく高い業務実績を上げるには、幹部の業務マネジメント能力、人材マネジメント能力が重要であることから、幹部に向けたマネジメントに関する研修の充実を図る。

### (3) ハラスメント防止

職場においてハラスメントが発生すれば、対象となった職員の勤務意欲を低下させ、能力の発揮を阻害するだけでなく、職場環境の悪化や業務の円滑な遂行を阻害することになることから、ハラスメントの防止に向け、相談体制の適切な運用や、ハラスメントに対する意識を深めるための研修・教養の実施に努める。

## 2 仕事と私生活の両立支援

### (1) 両立支援制度の活用に向けた雰囲気作り

#### ア 子育て・介護等に関する両立支援制度等の周知及び活用促進

職員に対して、子育て・介護等に関する両立支援制度（育児休業、部分休業、育児参加休暇、配偶者出産休暇、育児時間休暇、子どもの看護等休暇、出生サポート休暇、短期介護休暇、介護休暇、介護時間及び早出遅出勤務等）の概要や手続等について周知し、活用促進を図る。その際には「男性は仕事、女性は家庭」といった性別役割分担意識を払拭し、性別にとらわれることなく両立支援制度の活用に向けた取組を行う。

#### イ 気兼ねなく制度を活用できる職場環境の整備

職員の状況を把握し、両立支援制度の対象となる職員には制度の活用を呼び掛けるとともに、業務分担の見直しや体制の準備を行うほか、両立支援制度を活用したこと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など、職員が気兼ねなく制度を活用できるための職場環境の整備を図る。

### (2) 出産・子育てに臨む職員への支援

#### ア 産前の女性職員への支援

- (ア) 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、深夜勤務及び時間外勤務の制限等の諸制度や、出産後に活用できる両立支援制度等について説明を行う。
- (イ) 妊娠中の女性職員の健康や安全に常に目を配り、就業制限等の諸制度が適切に運用できるよう配慮するとともに、必要があれば積極的に業務分担の見直しを行う。
- (ウ) 職員及びその家族が抱える不安や悩みに対し能動的な支援を行うピアサポーターに、子育て経験のある職員を指定するなど、育児に関する適切な助言を行う。

#### イ 男性職員の配偶者出産・育児参加への支援

配偶者が懐妊した旨の報告を受けた上司は、「パパ・ママ子育て計画書」を用いた面談を通じて、出産・育児に伴い男性職員が活用できる両立支援制度に関する教養を実施した上で、両立支援制度の計画的な活用の促進を図るとともに、業務の合理化や代替要員の確保等を行うなど、男性職員が配偶者の出産や育児の場に主体的に参加できるよう支援する。

#### ウ 育児休業中の職員への支援

- (ア) 育児休業をしようとする職員に対しては、育児休業中の過ごし方に加え、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) 育児休業中の職員が円滑に職場復帰できるよう、定期的に当該職員が求める情報を提供するほか、復帰前研修の開催や復帰後の働き方に関する希望を聴取する等、職場復帰に向けた支援を行う。

### **(3) 仕事と子育て・介護等を両立する職員への支援**

#### **ア 仕事に対する希望の聴取**

両立支援制度の利用の有無に関わらず、仕事と子育て・介護等を両立する職員に対し、希望する働き方や異動希望の有無等について聴取する。

#### **イ 各種教養受講時の配慮**

仕事と子育て・介護等を両立する職員が無理なく各種教養を受けられるよう、希望者には、県警察学校における各任用課程での入寮免除及び車両通学の例外許可措置、管区学校における昇任時教養の県学校への振替入校措置を適用するとともに、警察大学校での昇任時教養の入校時期の変更やサテライト教養の受講等について検討する。

### 3 女性の採用・登用の拡大

#### (1) 採用広報ツールの活用による女性への募集活動の強化

##### ア 各種広報媒体の積極的な活用

SNS、パンフレット、デジタルサイネージ等の各種広報媒体を活用して、警察の業務内容や女性職員の活躍等を具体的に紹介し、警察業務に対する女性の理解と関心を獲得する。

##### イ 女性の視点に配慮した採用説明会等の開催

女性を対象とした採用説明会の開催や、採用説明会において女性職員から説明を行うなど、女性の視点に配慮した採用説明会を開催する。

##### ウ 女性採用リクルーターの活用

採用リクルーターに女性を指名し、リクルート活動の際に女性特有の不安や悩みの解消に向けたアドバイスを行う。

#### (2) 人事管理の見直し

##### ア 女性職員の登用促進に向けた人事配置

女性職員の登用促進に向けて、能力・実績・希望等に基づく適材適所の人事配置を行うとともに、配置後においても必要な支援を行い、女性職員全体の勤務意欲の向上を図ることができる人事管理に努める。

##### イ 育児休業からの復帰に向けた人事配置の検討

勤務制限等の両立支援制度の利用を念頭に置くとともに、女性職員の今後のキャリア形成についての考えも踏まえた上で、復帰後の最適な配置ポストについて検討を行い、人事配置への反映に努める。

#### (3) 女性職員のキャリア形成、意欲向上

##### ア キャリア形成の支援

(ア) 女性職員を対象とした研修の実施や、ロールモデルとなる職員の経験談の周知等により、女性職員に対してキャリアパスの可能性を提示するなど、キャリア形成の支援に努める。

(イ) 今後のキャリア形成に関する助言等を行うため、必要に応じて女性職員との面談等を実施する。

##### イ 女性警察官を対象とした術科訓練の実施

現場執行力の強化に向けて、女性警察官を対象とした術科訓練を積極的に実施するとともに、各種術科について指導者となる女性の有段者、上級者を術科指導員として警察学校に配置又は警察学校兼務とすることを検討する。

##### ウ 昇任意欲の向上に向けた積極的な支援

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女性職員について、多様な職務機会の付与や研修等の実施により昇任に対する動機付けを行うなど、昇任意欲の向上に努める。

##### エ 宿直（当番）免除手続の個別化

- (ア) 育児休業から復帰後の女性警察官が、慣習的・一律的な宿直（当番）勤務の免除の対象とならないよう、深夜勤務制限の申請が行われた際には、各職員の抱える事情を詳細に聴取するとともに、今後の宿直（当番）勤務への従事の可能性について検討するなど、手続の個別化を図る。
- (イ) 配偶者の育児参加を促すとともに、12週24休制の活用により宿直勤務の頻度を低減させるなどの配慮を行い、女性警察官の宿直（当番）勤務経験の機会の確保を図る。

#### **(4) 女性職員の装備資機材及び更衣等のための施設の整備**

女性職員から聴取を行い、女性から望まれる装備資機材の整備や、更衣、休憩等に利用できる場所の確保等、女性職員の意見を反映した装備資機材や女性用施設の段階的改善・拡充・整備に努める。

#### **(5) 性差に応じた健康課題への対応**

性差の影響による女性の健康課題は、就労への影響も大きくキャリア形成を妨げる要因となる場合があることから、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を図る。