

佐賀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  
(佐賀県警察特定事業主行動計画)



令和8年3月  
佐賀県警察本部



## 目次

第1	趣旨	1
第2	計画期間	1
第3	推進体制等	1
1	推進体制	1
2	計画の周知	1
3	推進方策	1
4	計画の検証及び検証結果の公表	1
第4	数値目標	2
第5	具体的取組	2
1	ワークライフバランスの推進	2
(1)	職員の意識改革の徹底	
(2)	業務の合理化・効率化の更なる推進	
(3)	時間外勤務の縮減及び休暇取得の促進	
(4)	働く時間と場所の柔軟化	
(5)	人事評価への反映	
(6)	総合的な福利厚生施策の推進	
(7)	ハラスメント防止対策	
2	育児・介護等との両立支援の推進	4
(1)	職員に対する各種支援制度の周知	
(2)	産前の女性職員への支援	
(3)	男性職員への育児と仕事の両立支援	
(4)	育児休業を取得した職員への支援	
(5)	支援制度を利用する職員への配慮	
3	多様な職員の活躍推進に向けた取組	5
(1)	女性警察官の採用	
(2)	職員のキャリア形成の支援	
(3)	勤務機会の確保	
(4)	女性警察官の特性に応じた訓練等の実施	
(5)	女性用施設の整備	
(6)	性差に応じた健康課題への対応	
(7)	中途採用職員の活躍推進	
(8)	シニア職員の活躍推進	
4	その他	6
(1)	安心して子供を育てられる安全な環境の整備	
(2)	子供と触れ合う機会の充実	

## 第1 趣旨

佐賀県警察においては、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して、令和3年4月1日に「佐賀県警察における女性職員の活躍と全職員のワークライフバランス推進のための取組計画」(令和3年4月1日運用開始、令和6年3月1日一部改正。以下「旧取組計画」という。)を策定し、推進期間を令和3年度から令和7年度までの5年間として各種取組を推進してきました。

この度、「全職員のワークライフバランスの推進」、「女性職員を含む多様な職員の活躍推進」等に資するため、これまでの取組の実施状況や、政府方針の改正も踏まえて旧取組計画を見直し、推進期間を令和8年度から令和12年度までとする新たな取組計画を策定するものです。

## 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 推進体制等

### 1 推進体制

取組計画の実施状況に当たっては、「佐賀県警察におけるワークライフバランス等推進委員会」(委員長:警察本部長、副委員長:警務部長、委員:首席監察官、生活安全部長、刑事部長、交通部長、警備部長、警察学校長及び佐賀南警察署長)(以下「委員会」という。)を編成し、委員会において実施状況等を把握し、必要に応じて取組計画の見直しを行います。

各所属の長を推進責任者、副署長、次席等を推進担当者とし、推進責任者及び推進担当者は、ワークライフバランス等の推進のための職場環境の整備に努めるなど、各種取組を推進します。

### 2 計画の周知

取組計画については、佐賀県警察ウェブサイトに掲載します。

また、職員に対しては、取組計画や各施策に関する通達の発出、啓発資料の作成・配布等により、周知を図ります。

### 3 推進方策

取組計画の推進に当たっては、職員からの提案や職員に対するアンケート調査等によりニーズを把握し、これに応えるよう努めます。

### 4 計画の検証及び検証結果の公表

取組計画に基づく取組状況は、毎年、委員会において検証し、検証結果や目標に対する実績等については、佐賀県警察ウェブサイトに掲載して公表します。

## 第4 数値目標

	項目	数値目標
1	年次休暇の平均取得日数	14日以上
2	時間外勤務時間が一月45時間を超える職員数 (令和13年度当初までに)	10%削減
3	男性職員の育児休業(2週間以上)の取得率	85%
4	男性の育児に関する休暇(※)の合計5日以上の取得率	100%
5	全警察官に占める女性警察官の割合(令和13年度当初までに)	14%

※ 男性の育児に関する休暇・・・出産補助休暇及び配偶者出産時育児休暇

## 第5 具体的取組

### 1 ワークライフバランスの推進

#### (1) 職員の意識改革の徹底

職員が仕事にやりがいを感じ、その能力を最大限に発揮して仕事の成果を上げるとともに、私生活との両立を図ることができるよう、ワークライフバランスの重要性について、幹部職員を始めとする全職員の意識啓発等の取組を行います。

#### (2) 業務の合理化・効率化の更なる推進

能動的でメリハリのある組織運営により、県民の安全安心の確保に全力を傾注できる環境を構築するため、情勢に応じ広く職員の意見を取り上げた上で、体制や業務の見直しを行うなど、業務の合理化・効率化を推進します。

#### (3) 時間外勤務の縮減及び休暇取得の促進

##### ア 時間外勤務の縮減等

時間外勤務に関しては、令和13年度当初までに

- 時間外勤務時間が一月45時間を超える職員数 10%削減

とする数値目標を掲げ、時間外勤務の上限制度に関する正確な理解を徹底するとともに、職員一人一人が業務の合理化・効率化に向けた取組を推進し、時間外勤務の最小化に努めます。

幹部職員は、定期的に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、部下職員ができるだけ勤務時間内に業務を完了できるよう、日頃から適正な業務配分を行い、時間外勤務については、事前にその業務内容等を十分に把握した上で命じることとし、結果について事後確認を行います。

また、勤務時間や週休日の柔軟な設定等により、ワークライフバランスの確保に取り組めます。

一方で、事案発生時等、対応を必要とする場合は、適切な時間外勤務の運用に努めます。

##### イ 業務量の偏在の是正

特定の職員に時間外勤務が集中しないよう、積極的に所属間・所属内の業務分担の見直し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、恒常的な時間外勤務の縮減に努めます。

#### ウ 定時退庁日に対する取組の更なる推進

毎週水曜日に設定している「定時退庁日」の取組を引き続き推進していくため、庁内放送等を活用して、職員の定時退庁を促すとともに、幹部職員が率先して定時退庁するように努めます。

#### エ 休暇の取得促進

休暇の時期及び期間が職員の希望に沿ったものとなること、また

○ 年次休暇の平均取得日数 14日以上

を数値目標としていることに留意し、幹部職員が率先して年次休暇を取得するなど、年次休暇等を取得しやすい環境の整備に努めます。

#### オ 年末年始等における公式行事の抑制と連続休暇の取得促進

年末年始、ゴールデンウィーク期間、盆期及びその前後においては、特に必要なもののほかは公式行事の実施を抑制するよう努め、業務遂行に配慮しつつ、連続休暇の取得促進を推奨します。

#### (4) 働く時間と場所の柔軟化

職員の多様なライフスタイルに応じて働く時間と場所の柔軟化を図るため、業務に合わせた勤務時間の設定、在宅等勤務、ウェブ会議等の制度やシステムの積極的な活用を促進します。

#### (5) 人事評価への反映

ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりに向けた取組について、人事評価において適切な目標設定及び評価を行います。

#### (6) 総合的な福利厚生施策の推進

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「佐賀県警察職員ピアサポート制度」を効果的に運用します。

また、部内広報資料やライフサイクルセミナー等を通じ、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ます。

#### (7) ハラスメント防止対策

幹部職員を含む職員を対象とした各種研修等を通じ、固定的な性別役割分担意識の払拭等の意識啓発、各種ハラスメントの防止を図り、性別を問わず、全職員がその能力を十分に発揮できる良好な職場環境の構築に努めます。

## 2 育児・介護等との両立支援の推進

### (1) 職員に対する各種支援制度の周知

育児・介護等との両立を支援する各種制度（以下「支援制度」という。）の種類や手続等を取りまとめた「育児・介護等の支援ガイドブック」を活用し、様々な機会を通じて支援制度の趣旨と内容を紹介するなど、周知と併せて利用促進を図り、同制度を利用しやすい職場環境の整備を推進します。

### (2) 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、母性保護及び母性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制度や、出産後に利用できる支援制度等について周知するほか、職員の健康や安全に配慮し、必要があると認める場合は、本人の意思を尊重しつつ、業務分担の見直し等を行います。

### (3) 男性職員への育児と仕事の両立支援

配偶者が妊娠・出産した旨を申し出た職員に対して、育児に関する支援制度等について周知し、

○ 男性職員の育児休業（2週間以上）の取得率 85%

○ 男性の育児に関する休暇の合計5日以上取得率 100%

を数値目標として、育児休業等の取得を推奨するとともに、育児に関する支援制度を利用しやすい環境づくりを行います。

### (4) 育児休業を取得した職員への支援

育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう、休業中の職員に対し、所属から定期的に連絡を行い、必要な情報等を提供するとともに、職員の希望に応じた職場復帰前研修等を行います。

### (5) 支援制度を利用する職員への配慮

育児・介護等の事情で勤務時間に制限を受ける職員に対する職場の理解を一層深めるとともに、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し、人事異動の際は、育児・介護等の事情に配慮します。

また、警察学校への入寮が困難な場合には、通学やリモート受講に振り替えるなど、教養の機会を確保します。

### 3 多様な職員の活躍推進に向けた取組

#### (1) 女性警察官の採用

女性警察官の採用拡大については、令和13年度当初までに

- 全警察官における女性警察官の割合 14%

とする数値目標を踏まえて計画的に取り組み、女性を対象とした採用説明会を行うなど、職場と職務の魅力を伝えるきめ細やかな広報活動を推進します。

#### (2) 職員のキャリア形成の支援

育児休業等の制度を利用した職員が、その後のキャリア形成に不安を抱えないよう、多様なキャリアやワークスタイルをイメージし、意欲を持つことができるように、様々なロールモデルの紹介や意見交換・研修会を行います。

また、職員の意欲や能力に対して、性別を問わない公正な評価を行うことにより、適切な配置や登用を図ります。

#### (3) 勤務機会の確保

女性職員が、出産・育児等のライフイベントにより勤務機会を失った結果、実務への自信喪失や昇任意欲の低下を招くことがないように、各職員の抱える個別の事情に応じて、当番勤務等に従事させたり多様な職務を経験させるなど、勤務機会の確保に努めます。

#### (4) 女性警察官の特性に応じた訓練等の実施

女性警察官の特性に応じた実戦的かつ実用的な訓練を実施するなど、女性警察官の執行力向上を図ります。

#### (5) 女性用施設の整備

施設を改修・新設する際には、女性専用の仮眠室やトイレ等の整備を検討し、女性の意見を反映した女性用施設の充実に努めます。

#### (6) 性差に応じた健康課題への対応

性差の影響による健康課題は個人差があり、大きくキャリア形成を妨げる要因となる場合もあることから、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に努めます。

#### (7) 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等の充実に努めます。

#### (8) シニア職員の活躍推進

シニア職員（60歳を超えた職員をいう。）がこれまでに培ってきた知識・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、シニア職員のキャリアデザイン等の支援を図ります。

また、既存の運用に捉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ります。

## 4 その他の取組

### (1) 安心して子供を育てられる安全な環境の整備

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、立ち直り支援活動、交通安全活動等への職員の積極的な参加を支援します。

### (2) 子供と触れ合う機会の充実

職員の子供が警察本部や警察署等の職場を見学することができる「子供参観日」等を行い、職員が子供と触れ合う機会を充実させ職務への理解促進を図ります。