

愛知県警察におけるワークライフバランス等推進取組計画

第1 趣旨

愛知県警察においては、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき策定した愛知県警察次世代育成支援行動計画及び女性の視点を一層反映した警察運営推進要綱の策定（平成26年務警発甲第120号）に基づき、職員一人一人の仕事と生活の調和（以下「ワークライフバランス」という。）の実現、ダイバーシティを受容する組織文化の醸成、女性職員の採用・登用拡大等に向けた取組を推進している。

こうした中、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。）が施行されることを踏まえ、これまでの取組の更なる深化・定着化を図るため、女性活躍推進法第15条第1項の規定に基づく特定事業主行動計画として、愛知県警察におけるワークライフバランス等推進取組計画（以下「取組計画」という。）を定めるものとする。

なお、取組計画は、次世代育成支援対策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

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの間

第3 推進体制等

1 県民の期待と信頼に応える強い警察を確立するための施策推進委員会

県民の期待と信頼に応える強い警察を確立するための施策推進委員会設置要綱の制定（平成29年務警発甲第164号）第2の1に定める委員会において、取組計画の組織的な推進を図るとともに、毎年度1回、進捗状況及び取組結果の分析、評価等を行い、必要に応じて取組計画の見直しを審議する。また、委員会は、毎年度1回、取組計画の実施状況等について公表する。

2 女性職員活躍・ワークライフバランス推進官等

(1) 警務部警務課長は、女性職員活躍・ワークライフバランス推進官（以下「推進官」という。）として、女性職員の活躍及び全職員のワークライフバランスの実現に係る業務を推進する。

(2) 女性職員の活躍及び全職員のワークライフバランスの実現に係る警察本部の各部における業務を推進するため、警察本部の各部に女性職員活躍・ワークライフバランス推進担当官（以下「担当官」という。）を置き、別表第1の者をもって充てる。

3 ワーキンググループ

(1) 設置

取組計画に基づく取組の具体的な検討を行い、その効果的な推進を図るため、警察本部に働き方改革ワーキンググループ、両立支援ワーキンググループ及び女性活躍推進ワーキンググループを設置し、それぞれの構成員は別表第2のとおりとする。

(2) 運営

ア 推進責任者は、必要により検討内容に応じたワーキンググループを召集する。

イ 推進責任者は、必要があると認められるときは、推進委員以外の者に対しワーキンググループへの出席を求めることができる。

ウ ワーキンググループの庶務は、警務部警務課において行う。

第4 定義

この計画において、次に掲げる用語の意義は、それぞれ次に定めるところによる。

(1) 働き方改革 業務の仕組み等を見直すことにより、業務の合理化及び効率化を図り、時間当たりの成果を意識した働き方に転換することをいう。

(2) 休み方改革 休暇制度等の利用を促進するとともに、長時間労働を美德とする古い考えからの転換を図り、育児、介護その他の家庭生活に参加し、又は自己啓発を行うことにより、私生活を充実させることをいう。

(3) コノハ休暇 年次休暇の取得促進による警察力の向上（平成29年務警発甲第52号）3に定める年次休暇をいう。

(4) イクメン休暇 子の出生時における男性職員の特別休暇の取得促進（平成28年務警発甲第18号）に基づいて取得する愛知県警察職員の勤務時間等及び勤務管理に関する規程の運用（平成6年務警発甲第36号）第3の3の(1)に定める男性職員の育児参加休暇及び妻の出産補助休暇をいう。

(5) 所属長 所属の長をいう。

第5 女性職員の活躍及び全職員のワークライフバランス推進の現状

1 女性職員の現状及び活躍推進に向けた課題

(1) 採用

平成26年度に採用した警察官に占める女性の割合は15.8パーセント（前年度比1.4ポイント増加）で、女性警察官の採用の割合は年々着実に増加

している。

なお、平成27年4月1日現在、警察官に占める女性の割合は8.7パーセント（前年同期比0.4ポイント増加）である。

一方、平成26年度に採用した警察官以外の職員（以下「警察職員」という。）に占める女性の割合は55.9パーセントで、平成27年4月1日現在、警察職員に占める女性の割合は46.8パーセントである。

今後、より多くの優秀な女性職員を確保するため、採用活動を強化し、特に女性警察官の計画的な採用を推進する必要がある。

(2) 継続勤務年数

平均継続勤務年数の男女差は、毎年増減を繰り返しているものの、過去5年間、警察官、警察職員ともに、男性の平均継続勤務年数が女性を大きく上回っており、その差は平均で14年となっている。

今後、子育て、介護等を理由とする退職者を最小限にとどめるため、原因の分析、検証等を行い、対策を講ずるとともに、女性職員の継続勤務に向け、子育て、介護等により時間制約のある職員が能力を十分発揮できる職場環境を構築し、柔軟な働き方を可能とする勤務体制の整備等両立支援制度の充実を図る必要がある。

(3) 登用

平成27年4月1日現在、管理官級以上の職にある女性警察官はなく、女性警察職員は2人にとどまっている。

また、警視、警部及び警部補の各階級にある女性の割合は、それぞれ0.3パーセント、1.3パーセント及び2.7パーセントであり、課長級以上、補佐級及び係長級の職にある女性の割合は、それぞれ4パーセント、16.5パーセント及び30.5パーセントである。

今後、女性職員の積極的な登用に向け、多様な職務機会の付与、キャリア形成支援に配慮した人事配置、能力・実績に応じた人材登用等を計画的に推進するとともに、女性職員のキャリア意識の形成及び昇任意欲の向上を図る必要がある。

2 全職員のワークライフバランス推進の現状及び課題

(1) 長時間勤務の是正等の働き方改革

職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間は、月による大幅な増減はなく、毎月一定の超過勤務時間数が生じている状況にある。

今後、全ての職員が職場において活躍するとともに、家庭生活の充実を図るため、長時間勤務を是正するよう業務の合理化・効率化を推進し、時間当たりの成果を重視した働き方へと改革を進めなければならない。

(2) 家事、子育て又は介護をしながら活躍できる職場環境の整備

平成26年度の育児休業取得率は、男性職員にあつては0パーセント、女性職員にあつては100パーセントであり、平均取得期間は、警察官にあつては約2年、警察職員にあつては約2年5か月である。

また、平成26年度の妻の出産補助休暇の取得率は68.0パーセントで平均取得日数は1.7日（最大取得日数2日）、男性職員の育児参加休暇の取得率は11.5パーセントで平均取得日数は2.2日（最大取得日数5日）である。

今後、男女を問わず仕事と家庭を両立しながら活躍できる職場環境の構築に向け、特に男性職員の家庭生活への参加促進を図るとともに、幹部職員に対する意識改革、男性職員に対する意識啓発、各種休暇の取得促進等の取組を組織的に推進する必要がある。

第6 女性職員の活躍及び全職員のワークライフバランス推進に向けた目標

1 女性職員の活躍推進に向けた目標

(1) 採用

計画的な採用を行い、警察官に占める女性の割合を10パーセント程度とする。

(2) 登用

次に掲げる階級又は職にある女性の割合をそれぞれに掲げる割合以上とする。

(ア) 警部以上の階級にある警察官 2パーセント

(イ) 課長級以上の警察職員 10パーセント

2 全職員のワークライフバランス推進に向けた目標

(1) コノハ休暇（年次休暇）の取得促進

コノハ休暇の取得日数を年間5日以上とする。

(2) 男性職員の家庭生活への参加促進

イクメン休暇の取得率を100パーセントとするとともに、当該休暇の取得日数を合計5日以上とする。

第7 女性職員の活躍及び全職員のワークライフバランス推進に向けた取組

1 男女双方の働き方改革

女性の視点を一層反映した警察運営に向け、「女性の力」をより積極的に取り込むことが、警察を強くする。」との理念を浸透させるとともに、長時間労働等の従来型の働き方からの脱却を図り、両立支援施策の推進等、全職員が働きやすい職場環境づくりに努めるよう意識改革を推進する。

また、今後、少子高齢化、共働き世帯の増加等によって、男女共に子育て、介護を担うなど時間制約のある職員が更に増加していくものと見込まれる。よって、時間制約のある職員の存在を前提に、これら職員が包摂され活躍できるようこれまでの働き方に対する価値観及び意識を改革するとともに、業務運営の在り方を見直し、時間当たりの成果を重視した働き方へ改革する。

ア 価値観及び意識の改革

(ア) ワークライフバランスの実現は、単に超過勤務時間の削減、休暇の取得促進等を目的としたものではなく、業務の合理化・効率化を推進して仕事の実質化を図るとともに、私生活を充実させることが仕事に好影響を与え、仕事と私生活の好循環及び相乗効果を生み出すものであり、組織力の質的強化に資するものであることを周知徹底する。

(イ) 社会の安全・安心を確保する警察の責務を前提に、職員一人一人の個性と多様性が尊重され、男女を問わず、時間制約のある職員を含む全ての職員が活躍できるよう長時間勤務を容認する意識を改革するとともに、多様な働き方が受け入れられる組織文化を形成する。

特に、幹部職員にあっては慣例にとらわれることなく、自ら率先して働き方改革及び休み方改革を断行する意識を保持し、個々の職員の実力向上を図り、部門間の積極的なコミュニケーションを推進するなど、多角的な観点から業務の効率化に努めるものとし、全職員にあっては余暇を有効に活用して自己研さんに努めるなど、私生活の充実が仕事に好影響を与えるよう意識改革を推進する。

(ウ) 所属長を始めとする幹部職員が参加する会議等において、多様な人材を活かすダイバーシティマネジメント、働き方改革の重要性等を積極的に情報発信する。特に部門別の会議等においては、各部門の所管業務の特性に配慮しつつ、業務実態に即した長時間勤務の是正、休暇取得促進等の実効的な取組を呼び掛ける。

(エ) ワークライフバランスの重要性に対する理解の浸透及び働き方改革の自主的な取組推進に向け、継続した意識改革を図るとともに、合理

的・効率的な業務運営及びワークライフバランス推進に資する取組については適切に人事評価に反映するという意識を醸成する。

イ 職場における働き方改革

- (ア) 推進官及び担当官は、アンケート、職制上の段階別のヒアリング、意見交換会等を通じて、働き方改革に向けた職員の意識、勤務実態及び休暇取得実態を定期的に把握し、課題を抽出する。

また、各所属長は、所掌事務の特性に応じた実効性のある働き方改革に向け、職員自らが職場環境の改善策を検討する体制を整備し、職場における課題の抽出、改善策の検討、策定・試行及び結果の検証を行い、更なる改善につなげる取組（P D C A）を推進する。

- (イ) 警察本部の所属長は、所掌事務における無駄な業務の洗い出しを行い、警察署業務を中心に抽出した課題を集約・分析し、徹底した業務の合理化を推進する。

また、各所属長は、業務の優先順位、業務プロセスの見直し等による時間当たりの成果の向上に努め、定型的な業務におけるマニュアルの作成、文書の様式化、データベースの整備等による効率的な業務運営を図るほか、所掌事務に応じて、係又は担当の枠を越えて複数人で事務を担当する複数担当制の導入を検討するなど、常に周囲がフォローできる環境を整備する。

- (ウ) 各所属長は、会議、行事等の必要性について見直すとともに、これらを開催する際に作成する資料の簡略化、ペーパーレス化等資料作成プロセスの合理化・効率化を図る。

- (エ) 働き方改革及び休み方改革は、警察機能を最大限発揮し、多様化する業務に適切に対応するため、各部門の所掌事務の特性に配慮しつつ、業務実態に即した実効性ある改革を推進するものである一方、重大な事件・事故等の緊急事案が発生した場合は、警察の総力を挙げてこれらに対処することに配慮する。

- (オ) 推進官は、各所属におけるワークライフバランスの推進に資する取組が積極的かつ自主的に行われるよう優良な取組事例を周知するとともに、表彰（ワークライフバランス職場表彰（仮称））を検討する。

また、各所属長は、業務改善に取り組んだ部署、職員等の功績をタイムリーに評価し、及び表彰することで、職員の取組意識の向上に努

める。

ウ 超過勤務の縮減及び休暇取得促進

(7) 勤務管理者等（愛知県警察職員の勤務時間等及び勤務管理に関する規程（平成6年愛知県警察本部訓令第19号。以下「勤務管理規程」という。）第24条に規定する勤務管理者、勤務管理担当者及び直接監督者をいう。）は、警察業務の特殊性、各部門における業務の多様性等を踏まえ、それぞれの業務実態及び勤務形態に即した勤務管理を行う。

また、各所属長は、職員の超過勤務の状況、各種休暇の取得状況等の勤務状況を把握し、それぞれの実態を踏まえた上で、超過勤務の縮減、各種休暇の取得奨励等を推進する。

(イ) 各所属長は、定時退庁日、当直勤務後等における職員の定時退庁を促すため、庁内放送の利用、幹部職員の声かけ等による注意喚起を実施し、職員の退庁管理の徹底を図る。

また、時間当たりの成果を高め、効率的に業務を遂行する組織文化を形成するため、通常勤務者及び毎日勤務者（勤務管理規程別表に掲げる基本勤務例の区分がAの場合に限る。）に対する退庁時間の上限を設定するなど、実施可能な取組形態で柔軟に運用する。

(ウ) 幹部職員は、自ら率先して超過勤務の縮減に心掛けることはもとより、業務の平準化を図るとともに、部下の超過勤務の必要性について事前検討を徹底し、過早出勤の抑制、勤務時間の変更等、超過勤務が生じる勤務環境の改善に努める。

(エ) 幹部職員は、活力ある職場づくりを推進して組織力を質的に強化するため、職員が計画的にコノハ休暇を取得できるよう効率的な業務運営に努めるとともに、自らが率先して休暇を取得することにより部下の休暇取得を奨励する。

(オ) 職員は、家族の記念日等における休暇の取得、各種休暇を組み合わせた長期休暇の取得等、計画的かつ積極的に休暇を取得して心身のリフレッシュを図り、趣味、家族との時間等を通じて私生活を充実させるとともに、積極的な自己啓発に取り組むことにより、個々の能力向上に努める。

エ 勤務時間の柔軟化

(7) 各所属長は、今後、子育て、介護等により男女共に時間制約のある

職員が増加することを前提に、時差勤務制度等の両立支援制度の周知を図るとともに、制度の利用を希望する職員が円滑に制度を利用することのできる職場環境を形成する。

- (イ) 幹部職員は、時差勤務制度等の両立支援制度の利用を希望する職員から申請を受けた場合は、適切な業務運営に配慮しつつ、当該職員の業務内容、業務量、他の職員の勤務状況等を総合して客観的に判断し、公務の正常な運営を妨げないと認められるときはこれを承認し、職員の希望に沿うよう配慮する。

2 子育てや介護等と両立して活躍できるための改革

今後、急速に進展する少子高齢化を見据え、性別による役割分担意識の払拭及び各種両立支援制度を利用しやすい雰囲気醸成に努めるとともに、男性職員の家庭生活への参加促進、男女を問わず全ての職員の事情に応じたきめ細かい対応を行うことなどにより、子育て、介護等をしながら活躍できる職場環境を整備する。

ア 男性職員の家庭生活への参加促進

- (ア) 男女を問わず多様な人材が活躍できる組織とするため、男性が家庭生活に参加することの重要性に対する理解を浸透させるとともに、男性職員の子育て、介護、家事等を奨励する組織文化を構築する。

- (イ) 各所属長は、男性職員に対し、育児休業、育児に関する特別休暇等の両立支援制度について周知するとともに、男性職員でも当該制度を利用しやすい雰囲気を醸成し、積極的な制度利用を促進する。

また、幹部職員は、家事、子育て又は介護をしながら活躍できる職場環境の整備を図り、特に男性職員の家庭生活への参加を促進するため、イクメン休暇の対象者が計画的に当該休暇を取得できるよう効率的な業務運営及び職場環境の醸成に努める。

- (ウ) 各所属長は、各種両立支援制度の利用を希望する男性職員が、他の職員に自身の業務を代行させることなどの制度利用を躊躇^{ちゆうちよ}させる要因を解消し、負担を感じることなく制度を利用できるよう業務分担の検討、業務の合理化・効率化等の適切な業務運営に努める。また、人事的措置が必要な場合は、推進官と協議（警務課人事係経由。以下同じ。）するなどして、業務に支障が生じないよう措置を検討する。

イ 子育て、介護等を担う職員が活躍できる職場環境の整備

(7) 女性職員に対する支援

- a 幹部職員は、妊娠した職員に対し、就業制限、深夜勤務制限、時間外勤務制限等の母性保護及び母性健康管理に関する制度、両立支援制度等について説明し、各種制度の周知を徹底する。
- b 幹部職員は、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ことを十分認識し、当該職員の健康及び安全に配慮し、本人の意向を確認した上で、時間外勤務の制限、業務分担の見直し等の必要な措置を検討する。
- c 各所属長は、妊娠中の職員が体調不良になったときに休憩することができる休養室を設けるほか、女性用宿直室の整備、女性用トイレの増設等女性用施設の改善に努める。

(イ) 育児休業を取得する前及び取得している職員に対する支援

- a 幹部職員は、育児休業を取得する前の職員との面談を休業前に行い、育児休業中の過ごし方、職場復帰後の働き方、キャリアプラン等について助言を行い、職員の不安解消に努める。
- b 各所属長は、育児休業を取得している職員に対し、当該職員にとって参考となる情報、職員が求める情報等を定期的に提供する。
- c 推進官は、育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう、復帰に際し、両立支援制度、業務の現状課題等を説明するための復帰前研修、人事面談等を実施する。

(ウ) 両立支援制度の利用及び職場復帰後の支援

- a 幹部職員は、両立支援制度を利用したことのみをもって、当該職員が人事評価、配置、昇任等において不利益を被ることがないようにするとともに、それを周知徹底する。
- b 幹部職員は、育児休業を終えて職場復帰した職員に対し、両立支援制度の説明を行うとともに、本人のこれまでの職務経歴及びキャリアプランに関する確認、助言等を行う。
- c 幹部職員は、職員が負担を感じることなく両立支援制度を利用できるよう業務分担の検討、業務の合理化・効率化等の適切な業務運営を図り、仕事と子育てを両立できる環境を構築する。

(エ) 仕事と子育て、介護等を両立する職員への支援

- a 所属長は、子育て、介護等により時間制約のある職員に対し、本

人から異動希望の有無、希望勤務地等を聴取する機会を設け、人事的措置が必要と認められる場合は、推進官と協議して措置を検討する。

- b 推進官及び厚生課長は、仕事と子育て、介護等を両立するための勤務制度の充実、託児施設の確保等の勤務環境の整備を図るとともに、両立支援制度、各種助成制度等を取りまとめた教養資料を作成するなど制度の周知を徹底する。

また、介護に従事している職員に対する支援の強化に向け、セミナー等の開催及び介護に係る各種助成制度の充実を図り、介護をしながら活躍できる職場環境づくりに努める。

- c 推進官は、子育て、介護等に関する悩み、職場における悩み等に対応する相談体制、相談窓口等の周知を図るとともに、その積極的な活用を呼び掛ける。

特に女性職員においては、メンター制度（経験等が豊富な上司以外の先輩職員が後輩職員とマンツーマンの関係を構築し、業務上の課題又は悩みについてサポートする制度をいう。）の導入を検討し、女性職員のモチベーションの維持向上に努める。

- d 推進官は、子育て、介護等を担う職員の現状を把握するため、アンケート調査等を行うとともに、その結果を踏まえて両立支援制度の充実を図る。

3 女性職員の活躍推進のための改革

現在、警察を取り巻く環境の複雑化、警察業務の多様化等に柔軟に対応し、様々な視点から課題に対処できる体制を構築するため、女性職員の更なる活躍が求められている。よって、女性職員の登用拡大を図るため、優秀な人材の確保に向けた採用活動を強化するとともに、意欲及び能力に応じた計画的育成、キャリア形成支援等を行う。

ア 女性職員の採用の拡大

(7) 推進官は、優秀な女性職員を採用するため、女性を対象とした説明会の開催、学校等への広報活動、ホームページへの採用情報の掲載等創意工夫を凝らした広報活動を推進する。

(4) 推進官は、子育て、介護等のためにやむを得ず退職した元警察官を対象とした採用試験（以下「再採用試験」という。）を活用し、優秀

な人材の確保を図るとともに、当該職員への再採用制度の周知、再採用試験実施に関する情報提供等に努め、即戦力となる人材を確保する。

イ 女性職員の登用拡大に向けた計画的育成及びキャリア形成支援

(ア) 推進官は、女性職員の登用拡大に当たっては、社会的要請に応える体制の整備及び執行力の確保を図るため、女性職員の配置基準を随時見直し、性別によって職域を固定することなく、職員の意欲及び能力に応じて適切な指導を行うとともに、職務経験、研修等の機会を付与するなど必要な支援を行い、性別による偏りが生じないよう配慮する。

また、女性の特性に応じた装備資機材及び被服の改良に努めるとともに、実務に即した教養方法を整備し、女性に特化した術科訓練等を計画的に実施するなど、執行力の強化に努める。

(イ) 推進官及び担当官は、将来において幹部候補となり得る人材を育成するため、人事評価に基づく適材適所の人事配置を徹底するとともに、組織運営上の観点から幹部に必要な職務経験を付与するなど中長期的なキャリア形成を意識した計画的育成を推進する。

(ロ) 推進官及び担当官は、女性職員に対するキャリアパスの提示、キャリアアップセミナーの開催、ロールモデルとなる先輩職員の経験談の周知等を通じて女性職員のキャリアイメージを具体化し、昇任意欲の向上及び責任感の醸成を図ることにより、キャリア意識を形成する。

特に、女性比率が上昇している警察官以外の職員に対しては、能力及び実績に応じた積極的な人材登用に資するキャリア意識の形成を強化するほか、更に働きやすい職場づくり等各種施策の計画的な推進に努める。

(エ) 推進官及び担当官は、子育て期に昇任を希望しなかった等の理由により昇任が遅れている女性職員で、高い能力を持つものに対しては、当該職員の意思を尊重しつつ、職務経験、研修等の機会を付与するなど必要な支援を積極的に行い、キャリア形成支援を図る。

また、子育て又は介護に従事している職員の教養参加の機会の均等化を図るため、対象者の個別事情に応じて、警察学校への入寮を伴わない教養方法等を検討する。

第8 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画に係るその他事項

1 子どもの体験活動の充実

広報課長は、愛知県警察広報センター等の施設を活用し、子どもを対象とする体験学習、職場見学等を実施する。

2 子どもと触れ合う機会の充実

厚生課長は、保護者である職員が当該職員の子どもと触れ合う機会を充実させるため、職員の家族も参加できる各種レクリエーションを実施する。

3 家庭生活の変化への柔軟な対応に資する支援の充実

厚生課長は、職員の生涯生活設計に資する情報の提供、生活相談等家庭生活の変化への柔軟な対応に資する支援の充実を図る。

別表第1

女性職員活躍・ワークライフバランス推進担当官

担当官	総務課長 生活安全総務課長 地域総務課長 刑事総務課長 組織犯罪対策課長 交通総務課長 警備総務課長
-----	--

別表第2

働き方改革ワーキンググループ構成員表

推進責任者	警務課総合企画室長
推進委員	総務課課長補佐（企画担当） 会計課課長補佐（企画担当） 警務課課長補佐（総合企画担当） 警務課課長補佐（活躍推進担当） 生活安全総務課課長補佐（企画担当） 地域総務課課長補佐（企画担当） 刑事総務課課長補佐（企画担当） 組織犯罪対策課課長補佐（指導企画担当） 交通総務課課長補佐（企画担当） 警備総務課課長補佐（企画担当）

両立支援ワーキンググループ構成員表

推進責任者	警務課総合企画室長
推進委員	施設課課長補佐（企画担当） 装備課課長補佐（装備担当） 警務課課長補佐（人事担当） 警務課課長補佐（活躍推進担当） 住民サービス課課長補佐（犯罪被害者支援担当） 教養課課長補佐（一般教養担当） 厚生課課長補佐（福利担当）

女性活躍推進ワーキンググループ構成員表

推進責任者	警務課総合企画室長
推進委員	総務課課長補佐（企画担当） 会計課課長補佐（企画担当） 警務課課長補佐（人事担当） 警務課課長補佐（総合企画担当） 警務課課長補佐（活躍推進担当） 警務課課長補佐（採用担当） 生活安全総務課課長補佐（企画担当） 地域総務課課長補佐（企画担当） 刑事総務課課長補佐（企画担当） 交通総務課課長補佐（企画担当） 警備総務課課長補佐（企画担当）