

平成27年4月

## 第三期次世代育成支援行動計画



三重県警察本部

# 目 次

第1	総論	
1	趣旨・目的	1
2	計画期間	1
3	推進体制等	1
4	計画推進に当たっての基本方針	2
第2	具体的実施事項	
1	妊娠中及び出産後の職員への配慮	2
2	男性の子育て目的の休暇の取得促進	3
3	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	4
4	時間外勤務の縮減	5
5	休暇の取得促進	7
6	異動等に関する配慮	8
7	子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組	8
8	その他次世代育成支援対策に関する事項	9
第3	参考資料	
	育児を支援する制度一覧表	10

# 第1 総論

## 1 趣旨・目的

近年の急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれるとともに、その子どもたちが育成される環境を整備していくため、平成15年7月、「次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）」（平成15年法律第120号）が制定され、平成17年4月1日から10年間の集中的・計画的な取組を推進するための行動計画を策定し、次世代育成支援対策の推進を図ってきました。

この度、第二期次世代育成支援行動計画（以下「第二期行動計画」という。）が終了するとともに、法の有効期限が10年間延長されたことから、第二期行動計画の見直しを行い、次世代育成支援を計画的かつ着実に推進し、職員が子どもを生みやすい、育てやすい職場環境の整備を図り、仕事と子育ての両立を支援していくため、平成27年4月1日から5年間の次世代育成支援行動計画（以下「第三期行動計画」という。）を策定し、公表することとします。

## 2 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間

## 3 推進体制等

### (1) 推進体制

委 員 会	
委員長	本部長
副委員長	警務部長
委 員	生活安全部長、刑事部長、交通部長、警備部長、首席監察官 警察学校長、警務部首席参事官、四日市南警察署長 津警察署長、松阪警察署長、尾鷲警察署長

  

幹 事 会	
幹事長	警務部長
副幹事長	警務部首席参事官
幹 事	生活安全部首席参事官、刑事部首席参事官、交通部首席参事官 警備部首席参事官、警務部会計課長、警務部厚生課長

  

ワ ー キ ン グ グ ル ー プ	
リーダー	警務部首席参事官
サブリーダー	警務部警務課企画室長
メンバー	次の役職にある警部（同相当職を含む。）の者をもって宛てる。 警務部会計課予算担当、警務部警務課企画担当 警務部警務課人事担当、警務部警務課給与担当 警務部厚生課厚生・共済担当、生活安全部生活安全企画課企画担当 刑事部刑事企画課企画担当、交通部交通企画課企画担当 警備部警備企画課企画担当

※ 「次世代育成支援行動計画推進委員会の設置及び運営について」（例規通達・平成22年1月29日（務）第2号）に基づき設置

- (2) 行動計画の実施状況の点検等  
各年度ごとの実施状況を点検し、必要に応じて見直しを行います。
- (3) 職員の意識の高揚  
資料の配布等を通じ、職場全体において、職員の育児への参加意識の高揚に努めるとともに、子育ての重要性を共通認識とします。

#### 4 計画推進に当たっての基本方針

次世代育成支援は、国民が希望どおりに働き、また、結婚、出産、子育ての希望を実現することができる環境を整え、人々の意識を変えていくことにより、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される社会を形成し、少子化と人口減少を克服することを目指すものであり、社会全体で協力して取り組むべき課題です。また、警察が次世代育成支援を推進することによってイメージアップにもつながり、優秀な人材の確保、定着等が期待できます。

そうした認識のもと、以下の施策を押し進めます。

##### (1) 次世代育成支援の重要性の理解

上記の課題を具現するためには、全ての職員が、それぞれの立場で「職員が子どもを生子やすい、育てやすい職場環境づくり」に取り組み、仕事と子育ての両立を支援していくことが重要であり、必要不可欠であることについて理解を促します。

##### (2) 計画の周知と確実な推進

男性職員の配偶者出産休暇は一定の増加が見られるものの、年次有給休暇取得日数の取得状況は改善に至っていません。その要因として、警察の業務が多様かつ広範なものとなっていることに加え、計画そのものが職員に十分周知されていなかったことが考えられます。このことから、まずは全職員に本計画を周知した上で、実行に移すための積極的な働き掛けを継続的に推進していく必要があります。

また、定時退庁や休暇取得をためらう要因となる業務過多の解消に向け、業務の大胆な合理化・効率化を推進するとともに、「休んではいけない」などといった旧来の価値観を払拭していきます。

## 第2 具体的実施事項

### 1 妊娠中及び出産後の職員への配慮

母親と胎児を保護するため、妊娠中及び出産後の職員が安心して職務を遂行できる職場環境などを確立します。

#### (1) 特別休暇等の周知

妊娠中の通勤緩和・妊娠障害休暇・産前産後休暇などの特別休暇、育児休業・時間外勤務等の制限などの制度について周知徹底を図ります。

#### (2) 出産費用の給付等の周知

出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。

#### (3) 時間外勤務等の抑制

妊娠中の職員の業務分担の見直しや本人の希望に応じ、時間外勤務を命じない

よう配慮します。

(4) 早出・遅出勤務の運用

育児等を行う職員の早出・遅出勤務について周知を図るとともに、職員の実情に配慮した運用を行います。

(5) 喫煙対策の徹底

禁煙や分煙などの健康に配慮した喫煙対策を徹底します。

◆ 計画の推進に向けた視点



○ 上司である職員は、

妊娠中及び出産後の職員に対して、各種制度等の周知を行い、理解させ、利用するよう働きかけましょう。

妊娠中及び出産後の職員の育児環境を的確に把握し、健康や安全に配慮した勤務環境の整備に努めましょう。

周囲の職員に対して、各種制度等について理解させることで、妊娠中及び出産後の職員がこれらの制度を利用しやすい勤務環境の整備に努めましょう。

○ 妊娠中及び出産後の職員は、

各種制度等を正しく理解し、必要に応じてこれらの制度を利用しましょう。

妊娠が判明したら、早期に育児環境等を上司に報告しましょう。

○ 全職員は、各種制度を理解し、妊娠中及び出産後の職員が、これら制度を活用することができるよう配慮するとともに、勤務環境の整備に努めましょう。

## 2 男性の子育て目的の休暇の取得促進

子どもの出生、子育ての時期における「親子の時間」を大切にするとともに、出産後の配偶者をサポートするため、男性職員の休暇取得を促進します。

(1) 各種休暇制度の周知

父親となる職員が、子どもの出生、子育ての時期に取得することが可能な各種休暇制度（以下「男性の子育て目的の休暇」という。）について周知徹底を図ります。

(2) 男性職員が休暇を取得しやすい雰囲気づくり

父親となる職員が、積極的に休暇を取得できるような雰囲気づくりに努めるとともに、必要により休暇を取得する職員の業務を補完する態勢を整えます。

◆ 計画の推進に向けた視点



○ 上司である職員は、

父親となる職員に対して、「男性の子育て目的の休暇」を取得するよう働きかけましょう。

周囲の職員に対して、父親となる職員が「男性の子育て目的の休暇」を取得できるよう、当該休暇制度の必要性等を理解させるなど、勤務環境の整備に努めましょう。

- 父親となる職員は、「男性の子育て目的の休暇」の趣旨を正しく理解して、積極的に取得しましょう。
- 周囲の職員は、父親となる職員が、「男性の子育て目的の休暇」を取得しやすいよう、当該休暇制度の必要性等を理解し、勤務環境の整備に努めましょう。

◎ 目標

平成31年度までに

配偶者出産休暇の取得率65%

育児参加休暇の取得率15%

以上を目指します。

※1 配偶者出産休暇

男性職員が妻の出産に伴い、入院の付き添い等を行うための休暇として、4日の範囲内で取得できる有給の特別休暇

※2 育児参加休暇

男性職員が出産に係る子又は上の子（小学校就学前）の養育をする場合、妻の産前産後8週間の期間に5日の範囲内で取得できる有給の特別休暇

### 3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

職員が育児に専念するため、育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度（以下「育児休業等」という。）を取得しやすい職場環境づくりに配慮します。

(1) 育児休業等の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知します。

男性職員に対し、男性が取得することができる育児休業等について周知するなど、取得を促進するための措置を実施します。

(2) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

ア 育児休業等の取得の申出があった場合は、業務分担の見直しを行います。

イ 幹部会議等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させるなど、職員の意識の向上を図ります。

(3) 育児休業取得後の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業期間中に行われた法（制度）の新設・改正など警察業務に関する各種情報や職場の現況等についての連絡等を行うとともに、職場復帰に際しての研修その他の必要な支援を行います。

◆ 計画の推進に向けた視点



- 上司である職員は、  
子育てを行う職員に対して、育児休業等の周知を行い、必要に応じて取得するよう働きかけましょう。  
子育てを行う職員の育児環境を把握し、勤務環境の整備等を行いましょう。  
周囲の職員に対して、子育てを行う職員が育児休業等を取得することができるよう、制度の必要性等を理解させるなど勤務環境の整備に努めましょう。  
育児休業中の職員に対し、職務執行に必要な法改正等の必要な情報提供を定期的に行うほか、円滑な職場復帰のために、必要な指導・助言を行いましょう。
- 子育てを行う職員は、  
育児休業等を正しく理解し、必要に応じて積極的に取得しましょう。  
本人又は配偶者の妊娠が判明した場合、育児休業取得の有無について、早めに上司に報告しましょう。
- 周囲の職員は、育児休業等について理解し、子育てを行う職員が遠慮なく育児休業等を取得することができるよう勤務環境の整備に努めましょう。

◎ 目標

女性職員の育児休業の取得率100%を維持し、あわせて男性職員の取得を促進します。

4 時間外勤務の縮減

職員が子育てに積極的に取り組むため、時間外勤務縮減の施策を推進します。

(1) 深夜勤務等の制限制度の周知

小学校就学年齢に達するまでの子どもを持つ職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度（以下「深夜勤務等制限制度」という。）について周知徹底を図ります。

(2) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ア 時間外勤務の縮減はすべての職員の健康や家族の負担軽減につながるため、その縮減に向けて、職場での時間外勤務縮減の雰囲気づくりに努めます。

イ 職員の勤務実態を把握し、効率的な業務遂行を図ります。

ウ 毎週水曜日を「定時退庁日」とし、やむを得ない業務等がある者以外は定時退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。

(3) 業務の合理化・効率化の推進等

ア 警察の業務が多様かつ広範なものとなっている中で、業務の大胆な合理化・効率化を図ることが、業務効率の向上につながり、時間外勤務の縮減につながることを踏まえ、事務処理上の手続きを簡素化できる業務等の抽出、見直しを図ります。

イ 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討

の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、非効率的と判断したものは廃止します。

(4) 健康管理

時間外勤務の多い職員に対しては、健康管理医による面接指導や医療機関への受診促進など、健康面に配慮します。

◆ 計画の推進に向けた視点

Check!

○ 上司である職員は、

小学校就学までの子どもを持つ職員に、深夜勤務等制限制度の周知を行い、制度活用の有無等を確認しましょう。

子育てを行う職員の育児環境を的確に把握し、必要な支援を行しましょう。

周囲の職員に対して、子育てを行う職員が深夜勤務等の免除申請をすることができるよう、深夜勤務等制限制度の必要性等を理解させるなど勤務環境の整備に努めましょう。

所属をあげて業務の合理化・効率化に取り組み、時間外勤務の縮減を推進しましょう。

子育てを行う職員に対して、早く帰宅して子どもと一緒に過ごす時間を増やすよう、適宜、定時退庁を呼びかけましょう。また、その他の職員に対しても、定時退庁日には、やむを得ない事情がある場合を除き、速やかな退庁を強く促すとともに、職員が退庁しやすい雰囲気をつくりましょう。

○ 子育てを行う職員は、

深夜勤務等制限制度を理解し、必要があれば申請を行いましょう。

子育て環境などを必要の都度、上司に報告しましょう。

定時退庁日以外の日であっても、できるだけ早く退庁することをこころがけ、子どもと一緒に過ごす時間を持ちましょう。

○ 周囲の職員は、

子育てを行う職員が、子どもと触れ合う時間の大切さを理解し、子育てを行う職員に無用な気遣いをさせないなど勤務環境の整備に努めましょう。

仕事の効率化を進めて時間外勤務を抑制し、仕事と生活のバランスを確保しましょう。

定時退庁日には、職員同士で声を掛け合って、やむを得ない事情がある場合を除き、速やかに退庁しましょう。

◎ 目標

時間外勤務の縮減に努めます。



## 5 休暇の取得促進

職員が心身にゆとりを感じながら育児と業務を両立させるため、休暇の取得を促進します。

### (1) 年次有給休暇の取得促進

ア 職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得率の低い職員に対しては、計画的な休暇の取得を指導します。

イ 計画的な業務の遂行に努めるとともに、他の職員と相互に休暇を取得できるよう配慮するなど、職場内において休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

ウ 職員が育児に親しむため、休暇取得を支援します。

### (2) 連続休暇等の取得促進

下記の年次有給休暇などにより、連続休暇の取得を促進します。

- 子どもの入学式、授業参観日、予防接種実施日等における休暇
- 月・金曜日と休日を組み合わせた休暇
- 国民の祝日や夏季休暇と合わせた休暇
- 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等における休暇

#### ◆ 計画の推進に向けた視点



##### ○ 上司である職員は、

子育てを行う職員に対して、子どもの看護等の特別休暇制度の周知を行い、必要な職員について取得を働きかけましょう。

周囲の職員に対して、子育てを行う職員が育児のための休暇を取得することができるよう、育児に伴う各種休暇を理解させるなど、勤務環境の整備に努めましょう。

職員に対して、計画的な年次有給休暇の取得促進を推進しましょう。また、夏季等における連続休暇の取得の促進を図りましょう。

##### ○ 子育てを行う職員は、

子どもの看護等の特別休暇制度を正しく理解し、必要に応じて取得するよう努めましょう。

子どもの行事等については、必要に応じて計画的に年次有給休暇を取得しましょう。また、夏季等における連続休暇の取得を推進しましょう。

##### ○ 全職員は、

各種制度及び育児に必要な休暇について理解し、子育てを行う職員が育児のための休暇をとることができるよう勤務環境の整備に努めましょう。

計画的に年次有給休暇を取得するよう努めるとともに、夏季等における連続休暇の取得を推進しましょう。

#### ◎ 目標

子育て中の職員を始め、すべての職員の年次有給休暇の取得を促進し、平成31年度までに職員1人当たりの平均取得日数8日以上を目指します。

## 6 異動等に関する配慮

- (1) 異動についての配慮  
子育てをしている職員の勤務評定や所属ヒアリング等をもとに、可能な範囲で子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。
- (2) 職員住宅の貸与  
子育てをしている職員への職員住宅の貸与について、職員の担当業務を勘案した上で、仕事と子育ての両立に配慮します。

### ◆ 計画の推進に向けた視点



- 上司である職員は、子育てを行う職員の育児環境等を把握し、配置又は勤務制の変更等については、育児環境に配慮しましょう。

## 7 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、次のような取組を実施します。

- (1) 女性職員を対象とした取組
  - ア 女性職員に対する各種相談制度を効果的に運用します。
  - イ 育児休業を終えた職員に対する教養や、育児休業を終えた職員が職場復帰した場合、一定期間を定員外とする制度の導入の検討など、育児休業中の職員の円滑な職場復帰を推進します。
  - ウ 幹部に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行い、女性職員のキャリア形成を支援します。
- (2) 管理職等を対象とした取組
  - ア 所属長等による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）の推進に向けた意識啓発等の取組を行います。
  - イ 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与を行います。
  - ウ 女性職員の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に関する管理職研修等の取組を行います。

### ◆ 計画の推進に向けた視点



- 上司である職員は、組織にとって、女性が重要な役割を果たす必要性について理解し、やる気ある女性が活躍できるような組織づくりに努めましょう。
- 子育てを行う職員は、育児休業等を活用するとともに、女性が組織の一翼を担い、主体的な役割を果たすことが求められる自立した存在であることを自覚しましょう。
- 周囲の職員は、仕事と育児の両立支援の必要性等について理解するなど、多様性を受容し、女性がその能力を十分発揮できるような環境づくりに努めましょう。

## 8 その他次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 子育てバリアフリーの促進

庁舎の改築等の機会には、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できる施設等の整備などハード面、親切な応接などソフト面でのバリアフリーの推進に取り組みます。

### (2) 子育てに関する地域活動への貢献

柔道・剣道等の技能を生かした子育て支援を積極的に行うほか、子育て支援のための地域活動に参加しやすい雰囲気の醸成を図ります。

### (3) 事件・事故のない環境の整備と安全な子育てへの支援

子どもを事件・事故から守るため、地域住民の自主防犯活動や子どもの非行防止、立ち直り支援活動等への職員の積極的な参加を支援します。

### (4) 子どもと触れ合う機会の充実

庁舎見学等子どもの社会学習の機会を積極的に提供します。

#### ◆ 計画の推進に向けた視点

##### ○ 上司である職員は、

職員に対して、地域の子育て活動への参加を促進するとともに、地域の子育て活動に参加している職員、参加意欲のある職員が積極的に参加できるよう勤務環境の整備を行いましょう。

子どもを対象とした職場見学を積極的に受け入れましよう。

レクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるよう配慮しましよう。

##### ○ 全職員は、

地域社会の一員として、地域の子育て活動に参加することの重要性を理解し、現に育児に関わっている、いないにかかわらず、地域の子育て活動への積極的な参加に努めましよう。



## 第3 参考資料

育児を支援する制度一覧表（別添）