

仕事と子育ての両立支援のための
新潟県警察特定事業主行動計画

平成 23年 3 月
新潟県警察本部

仕事と子育ての両立支援のための新潟県警察特定事業主行動計画

平成 23年 3 月 24日

新潟県警察本部長

1 はじめに

仕事と子育ての両立支援のための新潟県警察特定事業主行動計画（以下「計画」という。）は、新潟県警察職員（以下「職員」という。）が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的として策定したものです。

策定に当たっては、前期（平成 17年 4 月 1 日から平成 22年 3 月 31日まで）の計画の進捗状況はもとより、平成 22年 4 月に実施した職員の仕事と子育ての両立等の意識及び実態に関するアンケート調査の結果から把握された課題への取組について、計画に反映させました。

なお、この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15年法律第 120号）の規定により公表します。

次世代育成支援対策推進法は、急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次世代育成支援対策に関する基本理念等を定めることにより、次世代育成支援対策を推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的に平成 15年 7 月 16日に制定されました。

次世代育成支援対策推進法では、国、地方公共団体の機関においても、特定事業主の立場から、特定事業主行動計画を策定することとされており、この計画も法の趣旨に沿って策定したものです。

2 計画期間

この計画の実施期間は、平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間とし、計画の進捗状況等を確認しながら必要に応じて見直していくこととします。

3 計画の推進体制

- (1) 毎年の休業や休暇等の取得状況についての的確な把握に努めます。
- (2) 必要に応じて職員の仕事と子育ての両立等の意識及び実態をアンケート調査により把握し、計画に反映させていくこととします。
- (3) 毎年少なくとも1回、計画に基づく取組の状況を公表します。

4 具体的な取組内容

職員一人一人が、仕事だけでなく、家庭や地域社会などにおいても充実した時間を過ごすためには、日頃から仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を意識することが必要です。

このことは、計画を推進していく上で、とても大切な要素であり、県警察として職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けて、以下の取組を行います。

(1) 制度の周知・啓発

職員向けの休暇・給付等の制度・手続を解説した啓発資料の作成

これまでも出産・育児に関する特別休暇や出産費に対する給付などの経済的支援の制度について体系的にまとめ、職員に配布するなどにより周知を図ってきましたが、認知度は十分とは認められないことから、今後も継続的に認知度の確認を行うとともに、これまで以上に職員にとって分かりやすい啓発資料の作成・活用などを通じて、制度の周知・徹底を図ります。

新潟県警察WANシステムやホームページを利用した情報提供

上記制度解説について、新潟県警察WANシステム及びインターネットで職員向けに福利厚生に関する情報提供の場として開設している「ふれあいひろば」を利用して、最新の情報をデータで提供するとともに制度の周知・徹底及び利用・活用を推進します。

(2) 休暇等の取得の促進

所属長あて取得促進通知

男性職員が妻の出産休暇に引き続いて年次有給休暇を取得したり、授業参観への出席などで積極的に年次有給休暇を取得できるよう所属長あて取得促進通知の発出により啓発を図ります。

年次有給休暇の取得の促進

年次有給休暇を利用して、夫婦で出産・子育ての時間を共有することや、授業参観などの学校行事に参加するなど、出産や育児のための年次有給休暇の取得を促進するとともに、年次休暇使用計画表の活用を図り、連続休暇の取得促進にも配慮します。

育児休業の取得の促進

育児休業や部分休業について、これまで以上に育児休業に対する理解の促進を図り、取得を希望する職員が100%取得できるような職場環境づくりに努めます。

女性職員については、平成21年度の育児休業の取得率が100%であることから、現行の水準を維持することとします。

男性職員については、例えば長期間でなくとも、妻の産後休暇期間中の取得、部分休業などの短期間（時間）での取得又は夫婦で交互に取得することも可能であることなど、制度の周知・徹底を図ります。

出産休暇の取得の促進

職員の妻が出産する場合、夫である職員が3日間の出産休暇を取得できるような職場環境づくり及び制度の周知・徹底を図ります。

男性職員の育児参加

育児休業、育児休暇及び男性職員の育児参加休暇などの活用を呼び掛け、短期間でも男性職員が育児に参加できる職場環境づくり及び制度の周知・徹底を図ります。

家族看護休暇の取得の促進

子どもの負傷又は疾病などの取得事由に該当した場合に、希望する全ての職員が家族看護休暇を取得できるような職場環境づくり及び制度の周知・徹底を図ります。

(3) 職場環境の整備

妊娠中における配慮

妊産婦本人からの請求により深夜勤務及び時間外勤務が免除されることについて、制度の周知・徹底を図ります。

セクハラ・パワハラの防止

職員に対するセクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメント防止のための教養・啓発施策を行います。

(4) 悩み相談の場の提供

保健師による健康相談（執務時間中）、警察共済組合本部で委託している24時間・年中無休・無料の「心と健康の電話相談」、警察共済組合新潟県支部事業で実施している曜日指定・予約制の「心の健康相談医制度」等を通じて、出産や子育てに関する不安・障壁や仕事と子育ての両立に際してのストレス・悩み等が解消できるよう、制度の周知・徹底及び利用・活用を推進します。

(5) 時間外勤務縮減対策

職員の健康管理や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の観点、男性職員の育児への積極的な参加、家事の分担など家庭での時間を確保するため、より一層の時間外勤務の縮減に向けて、以下のような取組を進めます。

産業医による面接指導

長時間の時間外勤務等により健康への影響が懸念される職員に対して、産業医による面接指導を実施することにより、職員の健康管理を推進します。

子の養育を行う職員に対する配慮

3歳未満の子の養育を行う職員は時間外勤務の免除を、小学校就学前の子の養育を行う職員は深夜勤務及び時間外勤務の制限を請求することができる制度について周知・徹底を図るとともに、職員の健康状態や家庭事情等に応じて必要な配慮を行うように努めます。

週休日の振替制度等の活用

週休日又は休日に勤務を命ずる場合には、週休日の振替制度や休日の代休制度を活用し、実質的な休日数の確保に努めます。

業務の簡素化・効率化と適正配分

これまで以上に事務の簡素化・効率化が図られるよう推進に努めるほか、業務量に応じた定員配置の調整を図ります。

事前命令の徹底と職場の雰囲気づくり

時間外勤務命令は、所属長が職員一人一人の業務の執行状況を常に把握し、その必要性を十分に考慮した上で事前命令することを徹底するとともに、完全定時退庁日を設定し、庁内放送等により注意喚起を図り、幹部職員による定時退庁の率先垂範を促進します。

(6) 所属長等に対する理解の促進

業務を管理・監督する所属長等に対して、機会を捉えてこの計画の目的及び内容並びに仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進についての理解を促します。

(7) 人事面での配慮

結婚や育児などの家庭事情により配置換えを必要とする職員については、所属でのヒアリング等により職員の意向や状況を把握し、可能な限り配慮します。