

埼玉県警察女性職員の活躍推進及び職員のための子育てサポート推進プログラム

第1 趣旨

この通達は、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及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく特定事業主行動計画を兼ねるものとして、女性職員の採用及び登用の拡大、ワークライフバランスの推進、両立支援制度（育児休業、育児短時間勤務、部分休業等のほか、子育て関連休暇（出産補助休暇、育児参加休暇及び子育て休暇をいう。以下同じ。）等仕事と育児の両立を支援する制度及び介護休暇、短期介護休暇等仕事と介護の両立を支援する制度をいう。以下同じ。）の利用促進等の取組を迅速かつ重点的に推進し、もって性別又は勤務時間の制約にかかわらず、全ての職員（会計年度任用職員及び臨時的任用職員を含む。以下同じ。）が、その力を最大限発揮できる魅力ある職場づくりを実現するための取組に関し、必要な事項を定めるものとする。

第2 推進体制

- 1 警察本部に、警察本部長を長とする埼玉県警察女性職員の活躍推進及び職員のための子育てサポート推進委員会（以下「推進委員会」という。）を設置する。
- 2 推進委員会は、推進プログラムに基づく各種施策を推進するとともに、推進状況を把握し、適宜見直しを行うなどして的確な推進を図るものとする。
- 3 推進委員会の庶務は、警務部警務課において処理する。

第3 期間

推進プログラムの期間は、令和8年3月31日までとする。

第4 推進目標

- 1 全警察官に占める女性警察官の割合
令和5年4月1日までに12パーセントとし、その後は12パーセント以上を維持する。
- 2 配偶者の出産に伴う男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得日数
出産補助休暇（上限3日）及び育児参加休暇（上限5日）の合計取得日数を5日以上とする。
- 3 男性職員の育児休業取得率
育児休業取得率を50パーセント以上とする。
- 4 職員の年次休暇の平均取得日数

令和３年を10日以上とし、令和４年以降は12日以上とする。

第５ 具体的取組

１ 女性職員の積極的な採用

(１) 募集活動の強化

公務に期待される能力を有する優秀な女性を採用することができるよう、業務説明会、学校訪問、埼玉県警察ホームページ、SNS、動画の配信等において、女性が活躍できる警察の魅力を積極的に紹介する。

また、女性警察官の募集に当たっては、業務説明会等の機会に、仕事の職域の広さややりがいを伝えるとともに、採用後に関する疑問や不安を払拭するために女性警察官を充てるなどして、積極的な募集活動を推進する。

(２) 女性警察官の再採用の推進

出産、育児等の理由により退職した女性警察官の再採用を積極的に推進する。

２ 女性職員の積極的な登用及び計画的な育成

(１) 適材適所による女性警察官配置の推進

女性警察官の能力、経験、意欲等に応じた適材適所の人事配置を推進することにより、更なる女性警察官の職域の展開を図る。

(２) ライフイベントを考慮したキャリア形成支援

女性職員のライフイベントを考慮して、採用後の初期キャリア形成時期において、女性職員本人の能力及び適性に応じて業務の専門性を高めることができる部署に配置し、やりがいを感じる職務経験を積ませるとともに、育児休業を経て職場復帰した際も昇任等への意欲を維持向上できるよう、キャリア形成を勘案した職務付与等を行う。

(３) 幹部登用の促進

ア 幹部登用を指向した人材の育成を行う。

イ 育児休業等の期間を昇任試験における受験資格の勤務経歴に算入するなどの取組を継続し、育児等の事情を抱える職員が積極的に昇任試験に挑戦できる制度の運用に努める。

ウ 機関誌等を活用し、女性幹部の勤務経験談を紹介するなど女性職員の昇任に対する不安の解消を図る。

エ 女性職員のキャリアプランの実現について、上司が当該女性職員と意見交換を行う

などして、キャリア形成の支援を行う。

(4) 人材育成に向けた教養、訓練等の充実

ア 女性職員の能力及び意欲の向上に資する研修、育児休業からの復帰予定者及び育児休業から復帰した者（警察官及び一般職員に限る。以下「育休復帰者等」という。）

に対する職場復帰のための教養訓練を実施する。

イ 女性警察官に対しては、女性警察官が従事することが多い業務に関する教養の充実に図るとともに、術科教養又は各種術科大会に参加する機会を継続的に設ける。

ウ 育児等を行う女性警察官が警察学校等で教養を受講する際には、入寮を免除し、又は、配偶者が本県警察職員の場合は配偶者の勤務制等を変更して入寮を可能とするよう、教養参加機会に配慮する。

3 職員が働きやすい職場環境づくりの推進

全ての職員が仕事と私生活の両立の推進を図るため、令和5年12月22日付け務第2413号「全職員のワークライフバランスの推進について（通達）」に基づき各種取組を推進するほか、次に掲げる事項に留意しつつ職場環境づくりを推進する。

(1) 全職員が働きやすい職場環境づくり

ア 勤務時間管理の徹底

(ア) 長時間勤務を是正するための取組

週休日に勤務する場合における週休日の振替又は勤務時間の割り振り変更及び休日に勤務する場合における代休日の指定を確実に実施する。

また、必要があつて早朝又は夜間に勤務する場合は、勤務時間の割り振り等の特例（いわゆるフレックス勤務をいう。）を積極的に活用する。

(イ) 時間外勤務の縮減

原則として、毎週水曜日をノー残業デーとし、幹部による定時退庁の声掛け等により、定時退庁の推進を図る。

イ 休暇取得の促進

(ア) 年次休暇の取得促進

年間を通した年次休暇の取得計画を立て、係内で年次休暇の取得予定の情報を共有するなど職員が気兼ねなく休暇取得できるよう、勤務環境の整備に努める。

(イ) 連続した休暇等の取得の促進

ゴールデン・ウィーク等の連休に合わせた休暇、夏期における長期の休暇等連続した休暇の取得促進を図る。

また、勤続10周年等永年勤続の節目における職務専念義務免除の取得の機会、家族の記念日、子供の行事等の機会において取得する各種休暇に合わせた年次休暇の取得についても促進を図る。

ウ 働く場所の柔軟化

通勤負担の軽減及び仕事と子育て等との両立を図るために、働き方の選択肢の一つとしてテレワーク（勤務公舎とは異なる場所において勤務することをいう。）等を活用することができるよう、働く場所の柔軟化を図る。

(2) 女性が働きやすい職場環境づくり

ア 施設及び装備資機材の整備等

警察署、交番等における女性用施設（トイレ、仮眠施設等）の整備及び女性警察官のニーズを踏まえた装備資機材の改善を図る。

イ 相談窓口の充実等

女性職員のための相談窓口を継続運用し、女性職員から寄せられる悩み事に対応するとともに、適切な指導及び助言により相談制度の充実を図る。

ウ ハラスメント防止のための取組

ハラスメント防止を目的とした研修等を通じて、個々の職員がその能力を十分に発揮することができる良好な勤務環境の確保に努める。

4 仕事と生活を両立しながら活躍できる環境づくり

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 特別休暇等の制度及び出産費用の給付等の経済的支援措置に関する資料を配布し、又は掲示するとともに、研修等の機会において説明を行うなどして、当該制度等の対象となる職員にとって理解しやすい情報の提供に努める。

イ 職員から本人又は配偶者が妊娠した旨の申出があったときは、妊娠から出産までの各種制度、手続、相談窓口等の資料を職場の担当者が一括して配布し説明する、いわゆるワンストップ・サービスを実施する。

また、職員から育児休業、育児短時間勤務及び部分休業等（以下「育児休業等」という。）の取得予定の申出があったときも同様に実施する。

ウ 妊娠中の職員の健康及び安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行う。

(2) 両立支援制度の取得促進

ア 幹部は、両立支援制度の周知徹底及び取得促進を図るとともに、その取得を希望する職員が、取得する時期にかかわらず、取得に抵抗感を持つことのない職場環境づくりに努める。

イ 適正な人事評価

職員の人事評価に当たっては、両立支援制度を利用した職員が、不当に低い評価を受けることがないように能力と実績に基づき適正な評価を行う。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業等の制度、取得手続等を積極的に教示するほか、研修等の機会に個別説明を行うなど職員に理解しやすい情報の提供に努める。

イ 育児休業等取得者の体験談、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりの取組等について職員に情報提供することにより、取得を希望する職員の精神的な負担の軽減を図る。

また、家庭事情が類似する職員同士の意見交換の場を設けるなどして、相互扶助精神の醸成を図る。

ウ 職員から育児休業等の取得の申出があった場合は、当該職員が安心して育児休業等を取得できるよう、幹部が職場内の業務分担の見直しを行う。

エ 育児休業の取得を予定する職員がいる場合は、あらかじめ可能な限り代替の職員（臨時的任用職員を含む。）を配置する。

(4) 育児休業等を取得した職員の職場復帰支援

ア 育児休業中の職員に対し、広報紙等を送付するなどして、職場復帰に向けて必要となる情報及び育児に役立つ情報を提供するとともに、育児休業中の職員も参加可能なセミナー及び利用可能な相談窓口について周知を図る。

イ 育休復帰者等に対し、必要な指導、助言等を実施して、円滑な職場復帰を支援する。
また、職場復帰支援研修会等の内容の充実に努める。

ウ 育児休業等からの職場復帰に当たり、仕事と子育てとの両立が困難となる事情が認められる場合は、可能な限り本人の希望を踏まえた人事措置を実施する。

(5) 保育情報の提供等

ア 他機関において実施している保育情報、互助団体による助成制度等の情報を集約し、職員に分かりやすく提供して、周知徹底を図る。

イ 子育てを行う職員の意見を適宜聴取し、職員の要望に合った保育関連サービスの提供等に努める。

(6) 人事異動及び宿舎の指定における配慮

ア 人事異動に当たり、自己申告等の機会を通じて配置先及びキャリアプランに関する意向を確認した上で、当該職員の家族構成、子育て、介護等の状況に応じ、可能な範囲で人事上の配慮を行う。

イ 子育て、介護等に従事している職員のうち、待機宿舎の入居を希望するものに対しては、可能な限り仕事と子育て等との両立に配慮した宿舎の指定を行う。

5 男性職員の家事、育児等の参画促進

(1) 幹部は、男性職員が配偶者と分担して家事、育児等を行い、共同して社会に参画することができるようにするため、従来の性別による役割分担を当然とする意識を改革するとともに、個々の家庭の事情に配慮した勤務調整を行う。

(2) 幹部は、配偶者が妊娠した旨を申し立てた男性職員に対し、育児休業をはじめ、子育て関連休暇について周知を図ると共に、子育て関連休暇、育児休業の取得計画を作成させ、配偶者の妊娠中及び出産日前後における計画的な休暇取得を促し、計画的に取得ができるよう勤務調整を図るなどして男性職員の子育て参画を促進する。

(3) 子を養育する男性職員の、家事、育児等を担うことの重要性についての理解を深めるとともに、家事、育児等に必要なスキルの向上を図るため、男性職員向けの研修会等を実施する。

6 次世代育成支援に関するその他の取組

(1) 子育てバリアフリー

ア 警察署等来庁者の多い施設に、乳幼児等を連れた者、妊婦等が利用しやすい子育て支援設備のある多目的トイレ等の設置を計画的に行う。

イ 子供を連れた者が気兼ねなく来庁することができるよう、常日頃から親切丁寧な応接をするための取組を推進する。

(2) 子供及び子育てに関する地域貢献活動

ア 子供の健全育成活動等の支援

(7) 各警察署単位で小学生又は中学生を対象に「ひまわり少年クラブ」を結成し、少年柔剣道教室をはじめとしたスポーツ教室、環境美化、福祉施設訪問等の社会参加活動を推進する。

(4) 小学校、中学校等各種学校と緊密な連携を図り、非行防止教室等の開催を推進する。

イ 子供を交通事故から守る活動の実施

(7) 地域の子供会、小学校、中学校等に対する派遣型の交通安全教育を実施する。

(4) 小学生を対象とした自転車運転免許証交付制度を展開し、自転車事故防止の啓発を図る。

ウ 子育てに関する地域貢献活動の支援

地域において、子供の健全育成、疾患又は障害を持つ子供の支援、子育て家庭の支援等を行う特定非営利活動法人、地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援する。

エ 安全で安心して子供を育てられる環境の整備

子供を安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動、少年非行防止活動等への職員の参加を支援する。

(3) 子供とふれあう機会の充実

ア 小学校及び中学校から依頼される職場見学に積極的に対応するほか、職員の家族等を対象とした職場見学会を実施する。

イ 職場におけるレクリエーション活動では、職員だけでなく子供を含めた家族が参加できるように配慮する。

また、こうした取組により、ワークライフバランスに対する職員の理解の深化を図る。

(4) 職員に対する学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

ア 家庭教育の問題に関する情報の提供を行う。

イ 職場において、家庭教育に関する知識及び経験について発表し、又は意見交換する場を設けるなどして、家庭の教育力の向上を図る。