

埼玉県警察職員いきいき推進計画「明るい未来ヘシラコバトプラン」

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、働きやすい職場環境づくりの推進、両立支援制度（出産、育児及び介護の対象となる職員の子育て休暇、育児休業、介護休暇等の仕事と育児及び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

警察力強化推進委員会設置要綱（令和5年務第1851号）に定める警察力強化推進委員会において、本推進プランに基づく各種取組の推進状況その他新たに実施した取組について集約し、必要に応じた計画の見直し等の検討を行うものとする。

第3 期間

推進計画の期間は、令和8年4月1日から令和13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

14パーセント以上とする。

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）を取得できる男性職員の95パーセント以上が、これらの休暇を取得する日数を合計5日以上とする。

3 男性職員の育児休業取得率

85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

1年につき14日以上とする。

5 超過勤務時間

職員一人当たりの月平均超過勤務時間を25時間未満とする。

6 階級等に占める女性の割合

警部補以上の階級に占める女性警察官の割合を6パーセント以上、係長級以上の職に占める女性職員（警察官を除く。）の割合を30パーセント以上とする。

第5 具体的取組

1 女性職員の積極的な採用

(1) 採用活動の強化

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、女性職員の募集に当たっては、業務説明会等の機会に、仕事の職域の広さ及びやりがいを伝えるとともに、採用後に関する疑問及び不安を払拭するために女性職員を充てるなどして、積極的な採用活動を推進する。

(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) 適材適所の人事配置の推進

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、女性職員の更なる職域の拡大を図る。

(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、採用後の初期のキャリア形成時期において、女性職員個々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、意欲の向上に資する研修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」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努めるとともに、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。

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、全職員が働きやすい職場環境づくりを推進する。

(1) 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。

(2) 休暇取得の促進

ア 年次休暇の取得促進

年間を通じ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、行事等の機会における年次休暇の取得についても促進を図る。

(3) 働く場所の柔軟化

通勤の負担を軽減し、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。

(4) 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給貸与品、装備資機材の改善を図る。

(5) 相談窓口の充実等

職員の育児、介護、不妊治療等との両立支援、職員のキャリア形成等の悩みや各種ハラスメント相談を受け付ける相談窓口を継続運用し、職員から寄せられる悩み事に適切な指導及び助言を行えるよう、相談制度の充実を図る。

(6) 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。

(7) 受講に伴う配慮

育児、介護等を行う職員が管区学校等で教養を受講する際には、育児等との両立を考慮した上で、認められる範囲内で全過程の通学又は一部通学による受講について配慮する。

また、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による受講を可能とするなど、教養参加機会に配慮する。

4 仕事と生活を両立できる環境づくり

(1) 両立支援制度の周知及び取得促進

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。

(2) 出産、育児及び介護の対象となる職員に対する配慮

ア 出産費用の給付等の経済的措置に関する資料及び育児休業、介護休暇等の特別休暇制度の資料を配布し、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、介護を必要とする家族を有している旨の申出があったときは、職員に対し、両立支援制度に関する各種制度を周知し、職員の意向を確認した上で業務分担の見直しを行うなどの必要な配慮を行う。

また、職員から子育て関連休暇、育児休業、介護休暇等の取得予定の申出があったときも同様に実施する。

(3) 職員への情報提供等の支援

ア 育児休業、介護休暇等の制度、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 他機関において実施している育児、介護情報、互助団体による助成制度等の情報を集約し、職員に理解しやすい情報の提供に努めるとともに、職員の要望に合った育児、介護関連サービス情報の提供に努める。

ウ 育児休業、介護休暇等取得者の体験談、育児休業、介護休暇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。

エ 育児休業、介護休暇等中の職員に対し、適宜連絡を取り合い職場復帰に向けて必要となる情報及び育児、介護に役立つ情報を提供するとともに、利用可能な相談窓口について周知を図る。

オ 育児休業、介護休暇等の復帰者等に対し、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、育児休業者の職場復帰支援研修会等の内容の充実に努める。

(4) 人事上の措置

ア 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。

イ 介護休業の取得を予定する職員がいる場合は、代替職員の配置、介護をしやすい所属への配置の検討を行う。

ウ 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能力と実績に基づき適正な評価を行う。

エ 育児休業、介護休暇等からの職場復帰に当たり、仕事と育児、介護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。

オ 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、育児、介護等の状況に応じ、可能な範囲で人事上の配慮を行う。

(5) 宿舍の指定における配慮

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

(6) 健康の維持及び増進に係る意識の醸成

ア 健康、ライフプラン等に関する教養、研修等を開催し、職員に対し、健康を維持及び増進をした上でキャリアを形成するという意識の醸成を図るとともに、職員が健康の維持及び増進に必要な情報にアクセスし、理解し、活用していくための能力（以下「ヘルスリテラシー」という。）の向上を図る。

イ 職員のヘルスリテラシーを向上させることにより、職員が自身のライフプラン等を形成する際に、自身に起こり得る健康上の課題と仕事を両立するための各種制度の必要性について検討させ、制度の取得促進を図る。

ウ 職員に対し、定期健康診断等の確実な受診を促し、自身の健康状態を把握させ、生活習慣の改善に繋げる。

なお、健康診断等の結果から、保健師等による面接指導がなされた際は、真摯に受け止めさせ、改善に努めさせることとし、職員に健康上の課題が生じた場合は、医師の診察に基づいた適切な治療を受けさせ、改善を図る。

5 職員の家事、育児、介護等の参画促進

(1) 職員個々に応じた勤務調整

職員が配偶者と分担して家事、育児、介護等を行い、共同して社会に参画することができるようにするため、個々の家庭の事情に配慮した勤務調整を行う。

(2) 計画的な子育て関連休暇の取得促進

配偶者が妊娠した旨を申し立てた男性職員に対し、子育て関連休暇をはじめ、育児休

業等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立て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、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) 職員の公平性の確保

職場内の業務分担の見直しを行う際、偏った職員に業務を付与することなく、職員間の処遇の公平性の確保に配慮する。

(4) 勤務時間の柔軟な対応

育児、介護等を行う部下職員に対し、特定の時間に勤務時間の割り振りをを行う早出遅出勤や特例休憩時間の取得を促し、勤務時間の柔軟な対応を図る。

(5) 家事、育児等の研修会等の実施

子を養育する職員の家事、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、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

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

(ア) 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。

(イ) 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 育児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) 家族とふれあう機会の充実

ア 小学校、中学校等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、職員だけでなく職員の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、働きやすい職場環境づくり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。