

務第308号

令和3年4月1日

各所属長 殿

岐阜県警察本部長

「岐阜県警察におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」の
策定について（通達）

県警察では、「岐阜県警察における女性警察官の採用・登用の拡大に向けた計画」（平成23年7月1日付け務第535号。以下「採用・登用拡大計画」という。）と連動の上、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び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）の規定に基づく特定事業主行動計画として「岐阜県警察次世代育成支援及び女性活躍推進行動計画」（平成28年3月25日付け務第287号。以下「旧行動計画」という。）を策定し、仕事と子育て等の両立支援、女性の職業生活における活躍の推進及び全職員のワークライフバランスの推進に取り組んできたところである。

近年の少子高齢化、人口減少等に伴い社会構造が急速に変化する中で、職員一人一人の個性と多様性が尊重され、その能力が最大限に発揮されるよう、充実感ある仕事と生活を両立できる職場環境を整備することは重要課題であり、これまでの取組を更に強化していく必要がある。

そこで、旧行動計画を見直すとともに、採用・登用拡大計画と一本化して、別添のとおり「岐阜県警察におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」を策定したので、積極的に推進されたい。

なお、旧行動計画及び採用・登用拡大計画は、令和3年3月31日をもって廃止する。

岐阜県警察における
ワークライフバランス等の推進のための取組計画

令和3年4月

岐阜県警察

目 次

第1	趣旨	1
第2	計画の推進	2
1	計画期間	2
2	推進体制	2
(1)	岐阜県警察ワークライフバランス推進委員会等	
(2)	岐阜県警察ワークライフバランス推進指導者	
3	実施状況の点検等	3
第3	達成目標	4
第4	ワークライフバランス等の推進に向けた具体的実施事項	5
1	計画推進の基本	5
(1)	価値観・意識の改革	
(2)	教養の充実	
(3)	各所属における取組	
(4)	人事評価への反映、賞揚	
2	働き方改革	6
(1)	時間外勤務の縮減、休暇の取得促進等	
(2)	業務の合理化・効率化の推進	
(3)	働く時間と場所の柔軟化	
(4)	総合的な福利厚生施策の推進	
(5)	ハラスメントの防止対策	
3	女性職員の活躍推進	9
(1)	登用の拡大	
(2)	キャリア形成支援	
(3)	採用の拡大等	
(4)	その他働きがいのある職場づくり	
4	仕事と出産、育児及び介護を両立する職員への支援	12
(1)	両立支援制度の周知	
(2)	妊娠中の女性職員等への支援	
(3)	育児休業中の職員への支援	
(4)	育児休業復帰後の職員への支援	
(5)	男性職員の育児参加	
(6)	介護を担う職員への支援	
(7)	その他仕事と育児等を両立するための環境づくり	
5	その他次世代育成支援等に関する取組の推進	15
(1)	子育てバリアフリーの促進	
(2)	地域活動への貢献等	
(3)	子供と触れ合う機会の充実	
(4)	家庭の教育力向上に資する情報提供	

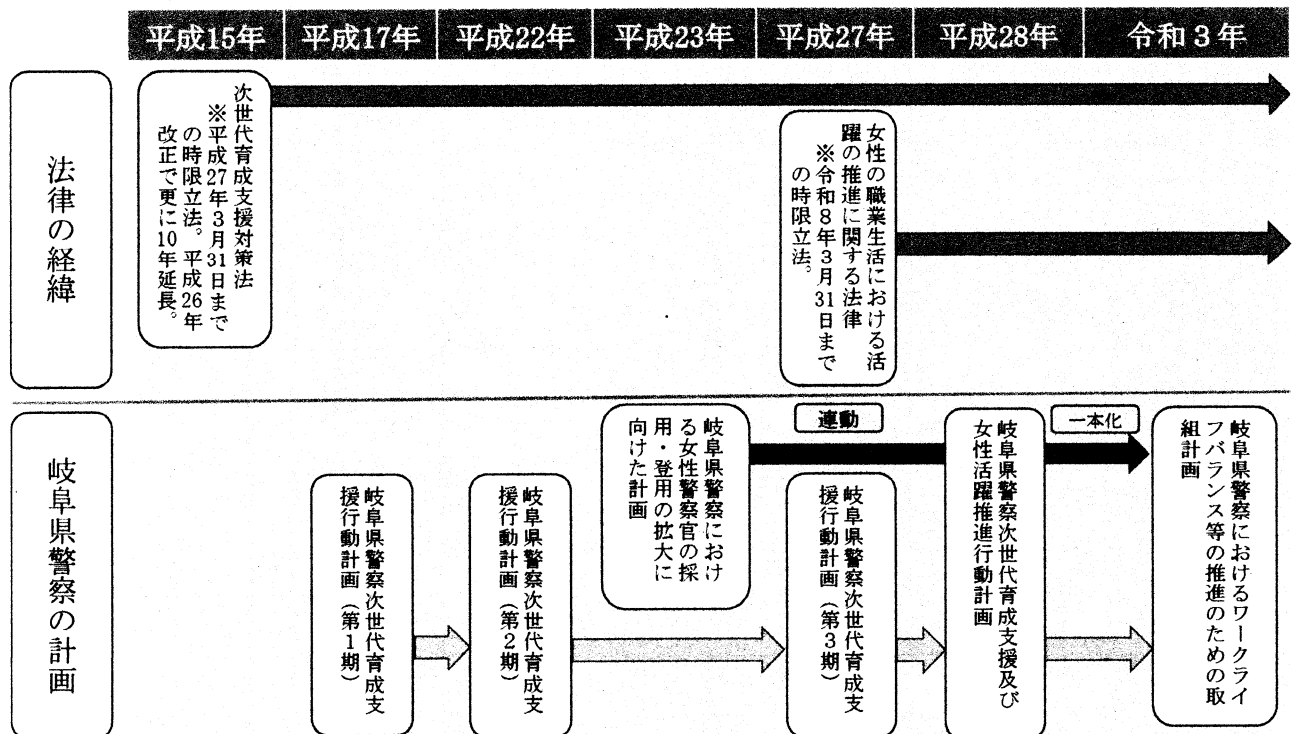
岐阜県警察におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画

第1 趣旨

岐阜県警察では、「岐阜県警察における女性警察官の採用・登用の拡大に向けた計画」(平成23年7月1日付け務第535号)と連動の上、「岐阜県警察次世代育成支援及び女性活躍推進行動計画」(平成28年3月25日付け務第287号)に基づき、仕事と子育て等の両立支援、女性の職業生活における活躍の推進及び全職員のワークライフバランスの推進に取り組んできたところである。

この度、近年の少子高齢化、人口減少等に伴い社会構造が急速に変化する中で、全ての職員が責任と誇りを持って生き生きと働ける職場環境を整備するため、働き方改革についての意識を更に高めるとともに、業務の合理化・効率化、職員の事情に応じた働き方の実現、各種休暇の取得促進、女性職員のキャリア形成支援、男性職員の育児参加等の取組を更に強化すべく、新たな特定事業主行動計画として「岐阜県警察におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」(以下「取組計画」という。)を定めたものである。

取組計画の策定経緯



第2 計画の推進

1 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

2 推進体制

(1) 岐阜県警察ワークライフバランス推進委員会等

ア 警察本部に警務部長を長とする「岐阜県警察ワークライフバランス推進委員会」（以下「委員会」という。）を設置する。

委員長	警務部長
委員	警務部参事官兼警務課長
	総務室参事官兼総務課長
	参事官（一般職員）
	生活安全部参事官
	地域部参事官
	刑事部参事官
	交通部参事官
	警備部参事官

イ 警察本部に警務課総合企画官を長とする「岐阜県警察ワークライフバランス推進作業部会」（以下「作業部会」という。）を設置する。

作業部会長	警務課総合企画官
作業部会員	警務課企画担当課長補佐
	総務課企画担当課長補佐
	生活安全総務課企画担当課長補佐
	地域課企画担当課長補佐
	刑事総務課企画担当課長補佐
	交通企画課企画担当課長補佐
	警備総務課企画担当課長補佐
	警務課企画担当係長

(2) 岐阜県警察ワークライフバランス推進指導者

各所属に、ワークライフバランス推進指導者（以下「推進指導者」という。）を置き、警察本部にあっては、次席、副隊長又は副所長を、警察学校にあっては副校長を、警察署にあっては次長又は警務課長をもって充て、所属長を補佐する。

推進指導者は、所属における教養、各種制度の周知、業務運営への配慮その他ワークライフバランス等を推進するために必要な取組を行う。

3 実施状況の点検等

- (1) 作業部会は、年度ごとに、取組計画の進捗状況を取りまとめて、委員会に報告する。
- (2) 委員会は、作業部会からの報告に基づき、取組計画の進捗状況を検証するとともに、必要に応じて取組計画の見直しを行う。
- (3) 取組計画の進捗状況については、警察本部のホームページ等で公表する。

第3 達成目標

1 年次休暇の取得

職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数を年間15日以上とする。

2 女性警察官の割合

令和8年4月1日までに、県警察の警察官に占める女性警察官の割合が12%程度(年度における女性警察官の採用割合は25%程度)となることを目標として、採用者の質に留意しつつ、女性警察官の採用の拡大に努める。

3 幹部における女性警察官の割合

幹部を目指す意欲は、男女問わず、職員個々の置かれた家庭・生活環境など、様々な事情によって異なるところであるが、女性警察官の幹部が増加することは、組織に更なる多様性をもたらし、組織の質的強化に資するものである。

そこで、令和8年4月1日までに、県警察の

- ・ 警部補に占める女性警察官の割合が6%程度
- ・ 巡査部長に占める女性警察官の割合が10%程度

となることを目標として、能力本位の公正な昇任試験に基づき、幹部における女性警察官の割合の増加に努める。

4 育児休業の取得

女性職員については、引き続き育児休業取得率を100%とし、男性職員については、育児休業取得率の向上に努める。

5 イクメン休暇の取得

対象の男性職員については、配偶者出産休暇(取得可能日数2日)及び育児参加休暇(取得可能日数5日)のイクメン休暇を全日数取得する。

第4 ワークライフバランス等の推進に向けた具体的実施事項

1 計画推進の基本

(1) 価値観・意識の改革

全ての職員が責任と誇りを持って生き生きと働けるよう、また、育児や介護等の事情により勤務時間や勤務形態に制約のある職員が自分を追い込んだり、両立支援制度の利用に引け目を感じないように、時間外勤務を当然と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。

(2) 教養の充実

ア 職員に対する教養

全ての職員に対して、働き方改革の推進、女性職員の活躍推進、次世代育成支援及びワークライフバランスに関する教養資料を作成、配付するなどして、関連する制度及び施策の浸透を図る。

イ 幹部職員及び推進指導者への教養

(ア) 幹部職員への教養

県下警察署長会議をはじめ、各級幹部が参加するあらゆる会議、研修、講習、専科等において、取組計画に関する教養の充実を図る。

(イ) 推進指導者等への教養

警務部警務課（以下「警務課」という。）は、推進指導者その他所属の職員を指導監督する立場にある職員を対象とした会議、研修等において、取組計画に関する教養の充実を図る。

(3) 各所属における取組

ア 各所属においては、推進指導者を中心とし、ワークライフバランス等の推進に関する取組を推進する。

イ 警務課は、各所属の取組事例等を職員に周知し、その促進を図る。

(4) 人事評価への反映、賞揚

ア 警部補（同相当職を含む。）以上が実施したワークライフバランス等の推進に関する取組について、適切に人事評価へ反映させる。

イ ワークライフバランス等の推進に資する効率的な業務運営や効果的な職場環境の構築の取組に対しては、積極的に賞揚等を行う。

2 働き方改革

(1) 時間外勤務の縮減、休暇の取得促進等

ア 意識啓発

所属長は、時間外勤務の縮減に係る取組の重要性について、職員全体で認識を深めるとともに、不要不急の時間外勤務が行われることのないよう朝会、例会、幹部会議等、あらゆる機会を通して意識啓発を図る。

イ 業務管理

所属長は、計画的な業務推進、業務の適正な管理を行うとともに、時間外勤務の必要性の事前確認を徹底して、原則として上限時間の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命ずるようにする。

また、令和4年度から導入する勤務管理システムを効果的に活用し、業務量の平準化及び業務の効率化に取り組む。

ウ 定時退庁の促進

「ノー残業デー」（毎週水曜日）及び安心して子どもを産み育てることができる岐阜県づくり条例（平成19年岐阜県条例第11号）に規定する「早く家庭に帰る日」（毎月8、18及び28日）を定時退庁日とし、放送等での呼びかけにより、その促進に努めるとともに、幹部は率先して定時退庁する。

エ 休暇を取得しやすい環境づくり

所属長等の幹部職員（以下「所属長等」という。）は、休暇の取得を積極的に働きかけるとともに、自ら率先して休暇を取得するよう努める。

また、休暇分析ツールを活用し、自所属の休暇取得状況を的確に把握するとともに、年次休暇取得が低調である場合には、その要因・背景を分析し、業務の在り方の見直しなどを含めた改善策を講じる。

オ 計画的な休暇の取得の促進

(ア) 各所属において、職員の休暇に関する計画表を作成し、その共有を図るなどして計画的な休暇の取得を促進する。

(イ) 所属長は、「月一年休」（1か月に1日以上年次休暇を取得することをいう。）、「四季（春夏秋冬）休暇」などの取得を推進するとともに、子供の春休み、夏休み、冬休み等の期間、子供の入学式、授業参観等の学校行事やPTA活動、誕生日、結婚記念日等の記念日、勤続10年・20年などの節目等に配慮して休暇の取得を働きかける。

(ウ) 年末年始、ゴールデン・ウィーク、盆その他連休の直前直後において公式行事を抑制するなど、連続した休暇の取得しやすい環境づくりを推進する。

カ 「明け休暇」の取得促進

所属長は、宿直明けにおいて、勤務をすることなく帰宅を促す、いわゆる「明け休暇」の取得を促進する。

キ 警部の休暇取得の促進

警務課は、関係所属とともに、警察署における警部(同相当職を含む。)の階級にある者の休暇の取得促進に向け、警察本部と警察署との連携など、業務管理の在り方等について検討を行う。

(2) 業務の合理化・効率化の推進

ア 業務運営の合理化・効率化

「今後の日本社会の変化に適応する警察運営に向けた取組について」(令和元年7月1日付け務第560号)に基づき、岐阜県警察運営イノベーション推進委員会の下、業務のあらゆる場面・過程に目を向け、警察運営の在り方について不断に検討・見直しを行うとともに、不適正な取扱いや合理性・効率性を欠く業務運営を認知した場合には、その制度的要因・背景を分析し、業務の仕組みそのもの見直しを含めた改善に取り組む。

イ 業務の重点化

平素より所掌する事務に関し、その実施状況や業務負担について把握し、その状況に応じ関係事務を見直し、必要性や優先順位の低い事務を廃止するなど、業務の重点化を図る。

ウ ICTツールの活用

各種端末や情報システム、共有フォルダ、電子メール等のICTツールの充実を図るとともに、これらを活用し、仕事の効率化を推進する。

特に行政文書の電子化による事務負担の軽減等について積極的に検討するとともに、既存の情報システムについてもその機能の改善、充実に努める。

エ 提案制度の活用

「岐阜県警察提案制度運用要綱」(平成30年7月30日付け務第666号)に基づく「知恵の環掲示板」に提案された内容を吟味し、業務の改善に役立てる。

オ 会議、行事等の合理化・効率化

既存の会議、行事等について、その必要性を見直すとともに、テレビ会議システムやインターネット接続型ウェブ会議システムを利用して移動時間の縮減を図るなど、合理化・効率化を推進する。

また、新たに会議や行事等を行うに当たっては、その必要性を十分に検討する。

(3) 働く時間と場所の柔軟化

ア 時間の柔軟化

早出遅出勤務やあさ活・ゆう活動務などについて周知を図るとともに、適切な業務運営の確保に配慮しつつ、円滑な実施を図る。

育児や介護を行う職員からの希望については、できる限り希望どおり対応できるよう、特に配慮する。

イ 場所の柔軟化

業務の性質上テレワークの実施が不可能な業務を除き、必要な職員が必要なときにテレワークを活用することができる環境を整備する。

(4) 総合的な福利厚生施策の推進

ア ピアサポートの活用

所属長は、職員の健康管理対策や福利厚生施策を効果的に推進するとともに、「ピアサポート」を活用し、職員の不安や悩みの解消に向けた能動的な支援を行う。

イ ストレスチェックの活用

所属長は、ストレスチェックの結果を適切に活用し、職場環境の把握と改善に向けた取組を推進する。

ウ ライフサイクルプランセミナー等の実施

警務部厚生課(以下「厚生課」という。)は、職員が生活基盤を安定させ、将来の生活設計に関する不安を抱えることなく職務に専念できるよう、年代別ライフサイクルプランセミナー等を通じ、各種制度の周知や情報提供を行う。

(5) ハラスメントの防止対策

ア 相談体制の確保

所属長は、ハラスメント相談窓口の周知と適切な相談体制の確保に努めるとともに、相談があった場合には、迅速かつ適切な解決と再発防止のための措置を講じる。

また、相談したこと等を理由として不利益な取扱いを受けることがない旨を周知させるなど、相談しやすい雰囲気醸成に努める。

イ 教養の実施

所属長は、ハラスメントに関する各種法令に基づき、職員の理解を深めるための教養を実施し、ハラスメントのない職場づくりを推進する。

3 女性職員の活躍推進

(1) 登用の拡大

ア 多様な職務機会の付与、職域の拡大

女性職員の意欲や能力に応じて多様な職務機会を付与するとともに、性別によって職域を固定することなく、幅広い所属、部署へ配置するなど適切な人事配置を行う。

イ 昇任意欲の醸成

所属長は、男女を問わず各級幹部に昇任して活躍している職員の講話やキャリア形成のための意見交換などの機会を積極的に設けて、昇任に伴う働きがいやその魅力を周知するとともに、キャリア形成や昇任意欲の障壁となっている業務への不安等を払拭する。

ウ 幹部候補者の計画的育成

女性の視点を一層反映した警察運営を推進していくためには、女性職員の幹部の存在は極めて重要である。

所属長は、幹部として活躍する女性職員は若手職員にとってのロールモデルとなり得るという観点に立って、常に将来を展望し幹部登用にふさわしい女性職員については、警務課が実施するヒアリング等を通じて人物推薦するなどして計画的な育成に努める。

エ 幹部育成に向けた指導・助言

所属長等は、幹部育成のために女性職員を鍛えていくスタンスに立った上で、男性職員同様に成長の機会を与えるものとし、各級幹部に昇任配置された女性職員に対しては、身上指導の機会を捉えるなどして、同僚の経歴やスキル、得手不得手等をきめ細やかに把握し、必要に応じて助言等のバックアップを行う。

(2) キャリア形成支援

ア 教養、研修の充実

(ア) 所属長等は、各種専科教養、研修への女性職員の参加機会の確保に努め、メンター制度の活用、ロールモデルとなり得る職員との交流等により、女性職員に対して適切なキャリアパスを提示し、キャリア形成の支援に努める。

(イ) 警務課は、意欲と能力のある女性職員に対して、将来の幹部候補となり得る人材を養成するための研修を行う。

イ キャリア形成に資する配置運用

所属長は、女性職員が出産、育児のライフイベントを機に、勤務時間や勤務形態に制約が生じ、経験不足から勤務や昇任への意欲の低下を招く場合があることを認識し、育児期の女性職員の配置運用について本人の意向を考慮しつつ、働きやすさの観点とともにキャリア形成に資するものとなるよう配慮する。

また、育児を理由として一律に宿直勤務を免除するのではなく、職員個々の意思や能力を踏まえて適切に宿直勤務に従事させるなど、柔軟な対応により多様な職務機会の付与に努める。

ウ 早期の専務登用

所属長は、3(2)イに関連して、女性警察官が育児休業から円滑に職場復帰する上で、若いうちから各種の勤務経験を積むことが有用であることを踏まえて、早期の専務登用や研修機会の付与に努める。

エ 育児休業復帰職員の身上指導と人事配置

警務課は、育児休業から復帰する女性警察官が家庭と仕事を両立し、働きがいを持って勤務できるように、女性活躍担当係と人事係が連携して身上指導を実施し、警察署専務などのキャリア形成に資する係へ過員配置とする「キャリア支援ポスト」を運用するなど、人事配置による女性活躍を促進する。

(3) 採用の拡大等

ア 女性警察官の採用拡大に向けた取組

(ア) 警務課は、採用募集パンフレット、ホームページ、SNS、テレビ会議システムも含めた説明会の開催等を通じて、各部門における女性警察官の活躍や両立支援制度などの女性の視点を取り入れた県警察の魅力積極的に発信するとともに、その必要性を前面に出した採用募集活動を推進する。

(イ) 所属長は、大学等で実施する採用業務等説明会に女性警察官を積極的に派遣するほか、女性対象の業務説明会を開催するなどして、女性を対象とした募集活動の強化を図る。

イ 再採用制度の活用

警務課は、女性警察官が育児、介護等を理由にやむを得ず中途退職する場合には再採用制度に基づき、当該女性警察官に対する復職意思の確認、制度や支援の説明を行う。

また、再採用制度が積極的に活用されるよう、その内容や運用の見直しを図る。

ウ 育児休業中の職員等の定数外措置

警務課は、育児休業取得者に対する代替要員の配置の重要性を認識し、育児休業取得者の復帰時期等の把握に努め、定数外措置となった人員の実員化を図る。

(4) その他働きがいのある職場づくり

ア 育児休業期間中の昇任試験

警務課は、職員の希望に応じて育児休業期間中における昇任試験の受験を可能とする。

イ 昇任時教養の通学等措置

警務部教養課(以下「教養課」という。)は、育児・介護等の事情によ

り各級警察学校への入校が困難な者については、通学による入校等を可能とする制度を周知するとともに、入校先の学校と協議して、昇任時の入校が女性警察官の昇任意欲の障壁とならないよう努める。

ウ 女性警察官の特性に応じた術科教養、装備資機材整備の推進

(ア) 教養課は、女性警察官の特性に応じた実戦的かつ実用的な訓練を実施し、女性警察官の術科技能の向上を図る。

(イ) 総務室装備施設課(以下「装備施設課」という。)は、関係所属と連携して、装備資機材について、女性警察官から職務遂行上の対策・改善案の収集に努めるほか、そのニーズに応じた見直しや改良を進める。

エ 女性用施設の整備

装備施設課は、警察署、交番等の警察施設における休憩室、トイレ等の女性用施設や宿舍に関して、既存施設の改修、新設時等のタイミングを捉えて整備が行われるよう計画的に推進する。

4 仕事と出産、育児及び介護を両立する職員への支援

(1) 両立支援制度の周知

出産、育児及び介護のライフイベントに直面する職員が仕事と家庭を両立することができるよう、両立支援制度*の周知と同制度を活用しやすい職場環境を整備する。

※ 両立支援制度とは、

- ・ 配偶者出産休暇、男性職員の育児のための休暇
- ・ 育児休業、部分休業
- ・ 育児短時間勤務、早出遅出勤務
- ・ 子の看護のための休暇
- ・ 介護休暇

など、仕事と子育て又は介護の両立を支援する制度をいう。

(2) 妊娠中の女性職員等への支援

ア 妊娠が判明した職員への身上指導

所属長等は、職員自身の妊娠又は配偶者の妊娠が判明した職員に対し、「仕事と出産、育児及び介護を両立するための身上指導実施要領」（令和2年10月1日付け務第797号）に基づき、身上指導を実施し、時間外勤務や深夜勤務の制限等の各種制度について説明するとともに、その希望を聴取し、母子の健康や安全に配慮して、業務の処理方法、分担又は人員配置の在り方について検討する。

イ 出産予定日前の職員への身上指導

出産予定日の3か月前（多胎妊娠の場合は4か月前）の職員のうち、女性職員に対しては「みらい構想PT」の企画推進員が、男性職員に対しては各所属の警部（同相当職を含む。）が、必ず身上指導を実施し、育児休業中の過ごし方や復帰後における働き方について助言、指導を行う。

(3) 育児休業中の職員への支援

ア 情報提供

警務課及び所属長は、育児休業中の職員が組織とのつながりを維持できるように、職場や業務の近況、職場復帰後に役立つ情報等について、随時、電話、メール、資料の送付等により情報を提供する。

イ 職場復帰支援研修

警務課は、教養課と連携して、育児休業中の職員に対して、職場復帰支援研修を実施するとともに、スキルアップ研修等に参加できるように配慮する。

ウ 職場復帰前の身上指導

所属長等及び「みらい構想PT」の企画推進員は、職場復帰時期が近づいた際には、身上指導により復帰後の勤務の希望を聴取するなど、円

滑な職場復帰に向けた取組を実施する。

(4) 育児休業復帰後の職員への支援

ア 職場復帰後のフォローアップ

所属長等は、職員が職場復帰しておおむね1か月を経過した後、職員に対する身上指導を実施し、復帰後の悩み、問題等について相談に応じる。

イ 周囲の理解と支援

育児休業から復帰した職員が、業務に慣れるまでに時間を要し、子供の急病への対応等、仕事と育児の両立に最も大切な時期にあることを理解し、組織的に支援する。

ウ 看護休暇の取得支援

育児中の職員が、子供の負傷又は疾病の看護の必要が生じたときに特別休暇を確実に取得できるよう職場全体での支援に努める。

所属長は、日頃から、職員の突発的な休暇取得に備え、職員相互が業務を補完できるような体制を整備する。

(5) 男性職員の育児参加

ア 男性の育児参加制度の周知

所属長は、男性職員の育児参加が本人の仕事と生活の両立のみならず女性の活躍促進の観点からも極めて重要であることや、男性職員が取得できる育児休業、イクメン休暇について周知するなど、男性職員が育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成に努める。

イ 対象職員の確実な把握等

所属長等は、個人のプライバシーに配慮しつつ、個々面接等の機会を通じて、子の出生が見込まれる父親となる職員の確実な把握に努めるとともに、当該職員の作成した面談シートに基づき、身上指導を実施する。

ウ イクメン休暇等の取得促進

所属長等は、父親となる男性職員に対し、配偶者の出産前後の期間に、イクメン休暇を全日数取得することを目標として、休暇計画の作成を求め、積極的な取得を働きかける。

また、職員が育児休業等を取得する場合は、業務に支障が出ないよう、業務分担の見直しや代替要員の確保等必要な手続を進める。

(6) 介護を担う職員への支援

ア 身上指導

所属長等は、介護を担う職員に対して、身上指導を通じ、両立支援制度の利用や希望する働き方について聴取するなどして、組織的に支援する。

イ 情報提供

厚生課は、仕事と介護との両立を支援するためのサービスの案内等に努める。

(7) その他仕事と育児等を両立するための環境づくり

ア 人事上の配慮

- (ア) 警務課は、育児、介護等を担う職員の人事評価や所属に対するヒアリング等を基に、転居を伴う異動の在り方など、職員個々の状況に応じた人事上の配慮を行う。
- (イ) 所属長は、警務課からの意見又は本人からの要望を踏まえつつ、職員の居住地、家族構成、育児、介護等の状況に応じた人事配置を検討する。
- (ウ) 夫婦が共に当県警察の警察官である場合には、宿直勤務を始めとする双方の勤務について所属間で調整するなどの取組を推進する。
- (エ) 育児、介護等を担う職員が、両立支援制度を利用したことをもって、昇任等に不利益を被ることのないことを周知する。

イ 専科教養の通学措置

教養課は、育児、介護等を担う職員が、各種専科教養へ入校する場合には、入寮を免除し、通学を認めるなど必要な措置を講じる。

ウ 宿舍貸与の配慮、各種助成支援

- (ア) 装備施設課又は関係所属は、育児や疾病の看護等の必要がある場合、当該職員の意向を踏まえ、地理的条件に見合う宿舍を貸与するなどの配慮を行う。
- (イ) 厚生課は、職員に対して、育児・介護用品購入の助成や、託児所、ベビーシッターの利用に対する助成などにより、仕事と育児等の両立を支援する。

5 その他次世代育成支援等に関する取組の推進

(1) 子育てバリアフリーの促進

県民が多数来庁（署）する警察施設については、子供を連れた人が安心して来庁（署）できるよう、親切かつ丁寧な応接を推進する。

(2) 地域活動への貢献等

ア 少年柔道・剣道教室などの地域活動に加え、地域における子育て支援活動への参加に努めるとともに、地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

イ 子供を安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等による自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の参加を支援する。

(3) 子供と触れ合う機会の充実

ア 子供を対象とした庁舎見学、体験学習などを通じて、職員が子供と触れ合う機会の充実に努める。

イ 職員の家族が、職員の働き方等に対する理解を深めるため、家族も参加できる各種レクリエーションの実施を推進する。

(4) 家庭の教育力向上に資する情報提供

家庭教育に関する講座や講演会等家庭の教育力向上に資する情報を収集し、必要とする職員に提供する。

附 則（令和3年4月1日付け務第308号）

この実施計画は、令和3年4月1日から施行する。