

平成22年度～平成26年度

和歌山県警察次世代育成支援行動計画
～子育て支援プラン（後期計画）～



和歌山県警察

和歌山県警察次世代育成支援行動計画

～子育て支援プラン（後期計画）～

1 はじめに

近年、我が国において少子化が進行しています。少子化の進行は、消費の減少や労働力の供給不足等による経済成長の低迷、社会保障に係る現役世代の負担増等をもたらし、子どもの健全な育成に大きな影響を及ぼすと危惧されています。

厚生労働省の人口動態統計によると、合計特殊出生率（※1人の女性が生涯に出産する子どもの数を示した統計上の指標）は、昭和50年に2.00人を下回ってから下降傾向になり、ここ数年間は上昇傾向にあるものの、平成20年の状況は全国で1.37人、本県で1.41人となっており、長期的に人口を維持できるとされる水準の2.08人を大きく下回っています。

そのような状況の中、平成15年7月に少子化対策として次世代育成支援対策推進法が公布（平成17年4月施行）され、企業等は一般事業主として、国や地方公共団体は特定事業主として、働き方の基本的な見直し等を推進するために行動計画を策定することが義務づけられました。

本県警察においても、同法に基づき、平成17年4月に、平成22年3月までの5か年を計画期間とした「和歌山県警察次世代育成支援行動計画」一子育て支援プラン（以下「前期計画」という。）を策定し、職員が安心して仕事と子育ての両立ができるように、子育て支援等の施策に取り組んできました。

今回、前期計画の期間終了に当たり、これまでの取組みによる効果を検証するため、職員へのアンケート調査を実施し、職員の子育てに関する意識や現状等を把握するとともに、施策の進捗状況や個別目標の達成状況を踏まえた上で、前期計画の内容を見直して、後期計画を策定しました。

厳しい社会情勢の下ですが、すべての職員がワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）をより一層推進し、相互に支え合い、男女がともに子育ての喜びや楽しさを分かち合っ、次世代を担う子どもを養育することができる明るい職場環境を、引き続きつくっていきたいと考えています。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法であり、本計画の期間は、その後半である平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間とします。ただし、本計画期間中においても、必要に応じ適宜内容の見直しを行うものとします。

3 計画の推進体制

本計画は、警察職員を対象に、警務部警務課企画室が中心となり、以下に掲げる各課の協議の下に策定を進めたものであり、計画の進行管理及び効果測定についてもこれら警務部警務課企画室が中心となります。

なお、社会経済情勢の変化や新たな施策展開などのために他の関係所属の協力が必要となる場合には、推進体制への参入を促すこととします。

【 関係課 】

総務課・会計課・警務課・監察課・教養課・厚生課
生活安全企画課・刑事企画課・交通企画課・公安課

4 計画策定に先立って

本計画を策定するに先立ち、子育てに係る制度の認知度や意識、実態等を把握することを目的として、平成21年11月、全職員の約1割を無作為に抽出の上、少子化対策に係る『特定事業主行動計画策定に係るアンケート調査（以下「調査」という。）』を実施し、202名（男性139名、女性63名）から有効回答を得ました。

今回の後期計画は、その調査結果及び前期計画の進行状況等を踏まえた上で、前期計画に見直しを加えて策定しています。

5 計画を実施していくに当たって

本計画を効果的に実施していくためには、特定事業主としての取組みだけではなく、すべての職員が、それぞれの立場で子育てやその支援に向けて、積極的に行動することが必要です。そのため、本計画内に「所属長」や「すべての職員」等が実施する具体的な行動についても記載しています。

職員一人ひとりが、次世代育成支援について考え、より良い職場環境を作るため、全員で本計画に取り組んでいきましょう。

6 取組み内容について

I 職員の意識改革に向けて

1 ワーク・ライフ・バランスの意識向上

職員一人ひとりが、仕事だけでなく、家庭や地域生活などにおいても充実した時間を過ごすためには、ワーク・ライフ・バランスを意識しながら、日頃の業務に取り組むことが必要です。このことは、本計画を推進していく上で、とても大切な要素であり、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、一層の意識向上に努めます。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現した社会とは

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」のことを言います。

〔平成19年制定「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」より〕

〈参 考〉

調査結果では、ワーク・ライフ・バランスについて、「言葉も内容も知っている。」と回答した職員は、全体の約7.9%で、十分認知されていません。

「仕事」、「家庭生活」及び「個人の生活等」の優先度については、「仕事」を優先したいと希望する職員は7.4%と少数ですが、現状では、45.5%が「仕事」優先になっています。

また、「仕事」、「家庭生活」及び「個人の生活等」のすべてを優先したいと希望する職員は23.8%ですが、実現できている職員は4.0%しかおらず、希望と現実に大きなギャップがあります。

2 制度の周知徹底

これまで出産、育児等に関する制度については、「子育て支援ニュース」や「福利厚生のごあんない」「黒潮」等により周知を図ってきたところですが、引き続き、次に掲げる方法等により制度の周知徹底を図り、休暇や休業の取得しやすい環境を醸成します。

- ① 紀州ネット等を活用した制度の周知徹底
- ② 各所属あて啓発文書の配布による周知徹底
- ③ 職場研修や管理・監督者を対象とする研修等を通じた周知徹底

すべての職員の皆さんへ

- ◎ 勤務時間関係等で休暇等の内容を確認して、制度を把握しましょう。

〈参 考〉

調査結果における休暇・休業制度の認知度を見てみると、「育児休業制度」については、約75%の職員が「詳しく知っている。」又は「概要を知っている。」と回答していますが、その他の制度のほとんどについては、50%以上が「ほとんど又は全く知らない」という状況でした。

また、男性職員も取得できる「子の看護に係る特別休暇」については、「ほとんど又は全く知らない。」という回答が、女性職員では約40%であったのに対して、男性職員では80%近くと大きな差がありました。

制度全体としての認知度については、職員の51.3%（男性58.4%、女性27.2%）が「ほとんど又は全く知らない。」と回答しており、まだ十分に制度が認識されていない状況でした。

3 年次有給休暇の取得しやすい環境づくり

年次有給休暇（以下「年休」という。）の取得を通じて、積極的に子育てに参画する機会を持つことを推奨するため、次に掲げる取組みを積極的に行い、年休を取得しやすい環境づくりに努めます。

- ① 各所属長に対して、職員の年休の計画的使用及び取得促進のための環境整備を推進するように周知徹底します。
- ② 夏季（7月～9月）及び冬季（1月～2月）において、年休の集中的な取得を奨励し、職員の家庭生活の充実に努めます。
- ③ 次のような場合、積極的に年休の取得を奨励します。

《取得奨励事例》

- ☆ 子どもの春休み、夏休み、冬休み期間中
- ☆ 子どもの入学式、卒業式、授業参観などの学校行事がある日
- ☆ 本人や家族の誕生日、結婚記念日等
- ☆ 祝日がない月
- ☆ 業務に一区切りができた時

所属長の皆さんへ

- ◎ 所属職員の年休の取得状況を把握して、計画的取得を指導するとともに、子育てに係わる用事のある職員には、積極的な年休の取得を働きかけましょう。

すべての職員の皆さんへ

- ◎ 自ら積極的に年休を取得するよう心掛けるとともに、周りの職員にも年休を取得するように声をかけることで、職場内で年休を取得しやすい雰囲気全員でつくりましょう。

〈参 考〉

調査結果では、年休の取得に際し85.1%の職員が「ためらいを感じる。」又は「多少ためらいを感じる。」と回答しており、さらに、ためらいを感じる理由として、35.0%の職員が「みんなに迷惑がかかると感じる。」、26.3%の職員が「何となく遠慮してしまう。」と理由を掲げています。

4 男性職員に対する育児参加促進の取組み

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援することができるように、男性職員の育児参加促進に向けて、次のとおり取り組んでいきます。

男性職員に対して、子どもの出生時における連続5日以上 of 休暇の取得を推進します。

所属長の皆さんへ

- ◎ 子どもが生まれる男性職員には、あらかじめ5日以上 of 連続休暇を取得するように指導し、その職員の担当業務の臨時のサポート体制をつくりましょう。

男性職員の皆さんへ

- ◎ 子どもが生まれる際には、「配偶者の出産」や「男性職員の育児参加」といった特別休暇（以下「特休」という。）と年休を併せて積極的に連続休暇を取得しましょう。

〈参 考〉

調査結果では、配偶者の出産に係る特休の取得希望については「積極的に又はできるだけ取得したい。」と回答した男性職員は35.3%でした。また、46.0%が「仕事の状況次第でわからない。」と回答しています。「取得したくない。」と回答した18.7%の職員のうち、30.8%が「仕事が忙しく同僚に迷惑がかかるため」を理由としていて、回答職員全体のうち、49.0%の職員が仕事の影響を考えた回答になっています。

5 研修を通じた職員の意識改革

職員の意識啓発を行う上で、研修は重要な役割を果たすため、既存の研修の活用等を通じて、次の方法により意識改革を図ります。

- ① 各所属における職場研修を通じ、少子化対策に向けた取組みについて、職員の意識啓発を行います。
- ② 階層別研修等において、必要に応じて少子化対策に向けた取組みについて、職員の意識啓発を行います。
- ③ 男女が共同して子どもを育てるという意識の醸成を目的とする研修の実施を検討します。

6 超過勤務の縮減を通じた子育てへの取組み

日常生活において時間的余裕がないことは、子育てにおいて、大きな影響を及ぼします。こうした観点から超過勤務の一層の縮減を進め、男女がともに子育てに積極的に関与できる環境をつくるため、次の取組みを行います。

- ① 勤務管理を徹底し、事前命令の徹底と超過勤務の縮減を奨励します。
- ② 各職場において、業務の見直しを徹底します。
- ③ 「ノー残業デー」について、庁内放送や紀州ネットメール等を通じ、一層の周知徹底を図ります。
- ④ 人員の適正配置をより一層進めます。

所属長の皆さんへ

- ◎ 各職員の業務の進捗状況を把握し、適切な指導をするとともに、職場全体として、超過勤務を縮減するよう努めましょう。
- ◎ 「ノー残業デー」には、自ら定時退庁するとともに、職員への定時退庁を強く働きかけましょう。
- ◎ 超過勤務の多い職員に対しては、健康管理に特に気を配り、適宜、年休を取得するよう勧めましょう。

すべての職員の皆さんへ

- ◎ 日頃から「超過勤務をせずに、できる限り早期退庁する。」という意識を持って、効率的に業務を行うように努めましょう。

〈参 考〉

調査結果では、67.2%の職員が「ほぼ毎日」又は「週3日程度」の時間外勤務を行っている」と回答しています。

Ⅱ 制度の充実

子育てに関わる制度については、これまでも特休の新設や拡充、育児休業の取得可能期間の延長等により、着実にその環境整備を図ってきたところですが、今後も職員がより積極的に子育てに参加できるよう、さらに制度の拡充について、次のとおり検討します。

1 育児休業や子育てに関する特休等の充実

育児休業や子育て等に関する特休等について、今後も社会情勢の変化等を踏まえながら、知事部局と協議の上、次のとおり制度の新設や拡充等に努めていきます。

- ① 配偶者が、育児休業中又は専業主婦(夫)の場合でも、育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の取得を可能にします。
- ② 男性職員が、子の出生の日から一定期間内に育児休業を取得した場合に、再度の育児休業を取得可能にします。
- ③ 3歳未満の子を養育する職員が請求し、公務に支障がない場合、超過勤務を免除します。
- ④ 子の看護のための特休について、「対象となる子が2人以上の場合には6日」としている取得可能日数を拡充します。
- ⑤ 子の看護のための特休の取得事由に「疾病の予防」を追加します。
- ⑥ 介護のための短期の休暇制度を新設します。
- ⑦ その他、社会経済情勢の変化や他府県の状況等を勘案しつつ、子育てに従事しやすい環境整備につながる制度の創設や現行休暇制度の見直しを引き続き検討します。

前期計画の期間中に新設や拡充等を行った特休制度の内容

- 育児のための特休の取得期限について
「生後1年6月まで」から「生後3年まで」に拡充（H17.4～）
- 子の看護のための特休の取得期限について
「小学校就学前まで」から「中学校就学前まで」に拡充（H17.4～）

「障害を有する子の場合は中学校等終了まで」に拡充（H20.4～）

- 子の看護に係る特休の取得日数について
「5日」から「対象となる子が2人以上の場合は6日」に拡充（H21.4～）
- 配偶者の出産に係る特休の取得事由について
「出産時の付き添い、入院中の世話、出生の届出等」の場合を追加（H17.4～）
- 妻の産前産後期間における男性職員の育児参加の特休を新設（H17.4～）
- ボランティアに係る特休の取得日数について
「5日」から「7日」に拡充（H17.4～）
- ボランティアに係る特休の対象活動範囲について
「社会に貢献する活動で人事委員会と協議の上、任命権者が必要と認める活動」
を追加（H17.4～）

2 早出遅出勤務の活用

各家庭ごとに異なる子育て環境に弾力的に対応し、かつ、業務に大きな影響を及ぼすことのない方法として、早出遅出勤務制度を導入しています。子どもの養育や家族の介護のための事情がある職員が仕事と家庭を両立できるように、制度を周知して積極的な活用を推進します。

また、交替制勤務等の職場にあっては、職員の子育ての事情や職場の実態等を勘案した勤務時間の割振りの可能性を検討します。

3 育児休業中の職員への情報提供等

育児休業中の職員の不安感を解消し、精神的に充実した状態で子育てと向き合える環境をつくるため、育児休業中の職員に対し、次のとおり情報提供等に努めます。

- ① 育児休業取得中の職員が、個別業務や制度の変化に係る情報が得られるように職場内で情報提供者を選定し、資料配付等により情報提供をします。
- ② 育児休業経験者の手記や育児に関連した職場環境づくりの取り組み事例等を取りまとめ、紀州ネット掲示板等を利用して職員に紹介します。
- ③ 育児期間中においても職員の能力向上が図ることができるように、通信教育研修等（助成）の活用を促進します。

所属長の皆さんへ

- ◎ 職場内において、育児休業を取得する職員がいる場合は、速やかに情報提供者を決めて、各種情報を共有できるように努めましょう。

情報提供者の皆さんへ

- ◎ 育児休業中の職員と定期的に連絡を取って、必要な情報は適宜、速やかに提供しましょう。

〈参 考〉

調査において、育児休業を取得する際に気にしたこととして、69.0%の人が「業務の遂行に支障が出るのではないかと不安に思った。」と回答しています。さらに、育児休業を取得した感想としても「職場を離れ不安になった。」又は「孤独を感じた」という回答が31.0%ありました。

4 育児休業からの復帰者に係るフォローの実施

育児休業から復帰した職員が、復帰後、速やかに仕事と子育てを両立できるよう、フォロー体制の確立に努めます。

- ① 育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるように、研修等の実施について具体的方策を検討します。
- ② 出産や子育てに関する不安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、メンタルケアの実施を支援します。

所属長及び周りの職員の皆さんへ

- ◎ 育児休業から復帰した職員は、職場から長く離れたことにより、業務に慣れるのに時間を要する場合や、子育てにより急に休暇を取得せざるを得ない場合等があります。仕事と子育ての両立のために最も大切な時期ですから、業務分担を考慮するなど、よく検討して職場全体でサポートしましょう。

Ⅲ その他

職員の意識改革の推進及び制度の充実を図っていくことのほかに、次のとおり取り組んでいきます。

- ① 人事異動等への配慮
異動に当たっては職員の意思を尊重し、特に、夫婦共働き家庭等については、子育ての状況等に配慮します。
- ② 各所属での家族ぐるみのレクリエーションの検討
職員が子どもとふれ合う機会を充実させることができるように、夏休み期間等を利用し、子どもと親が参加する山歩きなどのレクリエーション等の機会の創出を検討します。
- ③ 子育て地域活動への参加の奨励
社会全体で取り組む次世代育成支援に貢献するため、職員が子育てに係わる地域活動に参加することを奨励します。

8 個別目標の達成状況及び設定

子育てに関連した休暇・休業等の取得日数取得率等について、次のとおり個別目標を設定しました。本計画で定めた取り組みを着実に実施していくことで、平成26年度までの目標達成を目指します。

① 年休の1人平均取得日数

- ・ 年10日とします。

【現状 平成21年 5.8日 → 目標10日】

- ・ 年休を取得しやすい環境づくりに取り組み、目標数値の達成を目指します。

② 男性職員の配偶者出産に係る特休の平均取得日数

- ・ 男性職員の配偶者出産に係る特休の平均取得日数について
年2.0日にします。

【現状 平成21年 0.4日 → 目標2.0日】

- ・ 子育てに関連した休暇、休業等の取得率は、女性職員に比べて男性職員が大きく下回っているため、特に男性職員への育児に対する意識向上を働きかけ、目標数値の達成を目指します。

③ 制度の認知度

- ・ 子育てを支援するための制度の認知度について、アンケート調査により「ほとんど又は全く知らない。」と回答する職員を20%以下にします。

【現状 平成21年 51.3% → 目標20%】

- ・ 現状では、まだまだ制度の認知度は低いため、今後も引き続き、職員が制度を認知することを目指して、より一層周知を図っていきます。