

# 群馬県警察次世代育成支援行動計画

## はぐくみプランII

第2期分 ～平成22年度から平成26年度までの計画～



群馬県警察本部

# 群馬県警察次世代育成支援行動計画 ～ はぐくみプラン ～

## 総論

### 1 目的

群馬県警察次世代育成支援行動計画（以下「はぐくみプラン」という。）は、組織を挙げて計画的かつ着実に次世代育成支援対策を推進することを目的として策定したものです。

なお、はぐくみプランは、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。

### 2 計画期間

はぐくみプランは、平成22年度から平成26年度までの5年度分の計画（第2期行動計画）です。

### 3 推進体制

- (1) はぐくみプランの周知徹底、諸施策の実施及び実施状況・進捗状況の把握を任務とする群馬県警察次世代育成支援行動計画策定・実施プロジェクトチーム（責任者：警務部警務課長）を置きます。
- (2) 職員に対する仕事と子育ての両立等に関する情報提供等を適切に実施するため、各所属に所属名を冠したはぐくみプラン実践リーダーを置きます。  
なお、はぐくみプラン実践リーダーは、各所属の次席、副隊長、副署長、次長等をもって充てることとします。

## 具体的施策

はぐくみプラン（第1期群馬県警察次世代育成支援行動計画をいう。）に掲げられた施策（別添）を継続して着実に実施するとともに、次の施策を「はぐくみプラン3つの柱」として、その取組みを強力に推進します。

### 1 年次有給休暇最低取得日数の設定

職員の年間の年次有給休暇最低取得日数を「5日」に設定します。

【実施時期：平成22年度から】

#### 【具体的方策】

毎年9月末までに年次有給休暇の取得日数が5日未満の者については、年度当初に作成した年次有給休暇取得予定表を再提出させるとともに、その取得状況を点検し、確実な取得を促進します。

### 2 自宅通勤の拡大

単身赴任を減少させ、職員が家族と触れ合う時間を増加させるため、自宅通勤を拡大します。

【実施時期：平成22年度から】

#### 【具体的方策】

警察署長等特定職員を除き、30kmの範囲まで通勤可能とします。

### 3 リフレッシュデー（定時退庁日）の推進

リフレッシュデー（定時退庁日）における定時退庁を更に推進します。

【実施時期：平成22年度から】

#### 【具体的方策】

庁内放送等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範、声かけ等による定時退庁の徹底を図ります。

## はぐくみプランに掲げられた施策

- 1 妊娠中及び出産後の女性職員に対する配慮
  - (1) 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている妊娠中及び出産後における特別休暇制度の周知徹底を図ります。
  - (2) 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
  - (3) 妊娠中（産前6週間（多胎妊娠の場合は、14週間）以内）の職員に対し深夜勤務・時間外勤務の制限を請求できる制度について周知徹底するとともに、幹部職員に対し妊娠中等の職員の健康で安全な業務遂行に配慮するよう徹底します。
- 2 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進  
職員の妻が出産する場合において、3日間の特別休暇を取得することができる制度を周知徹底するとともに、その確実な取得促進を図ります。
- 3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
  - (1) 育児休業制度等の周知  
ア 育児休業制度、部分休業制度等について周知徹底を図ります。  
イ 「育児休業Q & A」等により取得手続等に関するの情報提供を行います。
  - (2) 育児休業を取得しやすい環境づくり  
職員が気兼ねなく育児休業を取得することができる環境を構築する観点から、代替要員雇用制度等の確立に努めます。
  - (3) その他  
妊娠中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮します。
- 4 超過勤務の縮減
  - (1) 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員が育児を理由に深夜勤務・時間外勤務の制限について請求できる制度の周知徹底を図ります。
  - (2) リフレッシュデー（定時退庁日）を設定し、庁内放送、電子メール等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を促進します。
  - (3) 警察署から警察本部所属に対して行っている定期報告の簡素化、廃止等「警察業務の在り方」について必要な見直しを行い、事務能率の増進を図ります。
  - (4) 超過勤務の縮減のための意識啓発等  
ア 超過勤務縮減強化週間を定め、幹部職員を含む全職員への意識啓発を図ります。  
イ 各所属における超過勤務縮減のための取組事例を収集した上、情報提供・啓発資料「はぐくみ」を活用するなどして各所属にフィードバックし、実施可能施策等の導入について推進します。
- 5 休暇取得の促進
  - (1) 年次休暇の取得の促進  
ア 職員の年間の年次有給休暇取得目標日数を「10日以上」に設定し、確実な取得を促進します。  
イ 定期的開催する会議等の場において、年次有給休暇の取得促進について徹底させ、職場の意識改革を図ります。  
ウ 幹部職員に対して、部下の年次有給休暇の取得状況について把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させることとします。  
エ 四半期ごとに「年次有給休暇等取得状況調査」を実施し、年間を通して取得率が低い所属の長及びはぐくみプラン 実践リーダーに対して注意喚起を行います。  
オ 年度当初に年次有給休暇取得予定表を作成させ、その取得促進を図ります。  
カ リフレッシュ休暇の制度を周知徹底し、その確実な実施を促進します。
  - (2) 子ども等の看護を行うなどのための特別休暇の取得の促進  
子ども等の看護を必要とする職員が特別休暇を取得できる制度を周知徹底します。
- 6 宿舍の貸与における配慮  
子育てをしている職員に対して、仕事と子育ての両立にも配慮した宿舍の貸与に努めます。
- 7 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み
  - (1) 職員に対するセクシュアル・ハラスメント防止のための教養・啓発施策を行います。
  - (2) 「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等固定的な性別役割分担意識等の是正についての啓発を行うとともに、その周知徹底を図ります。