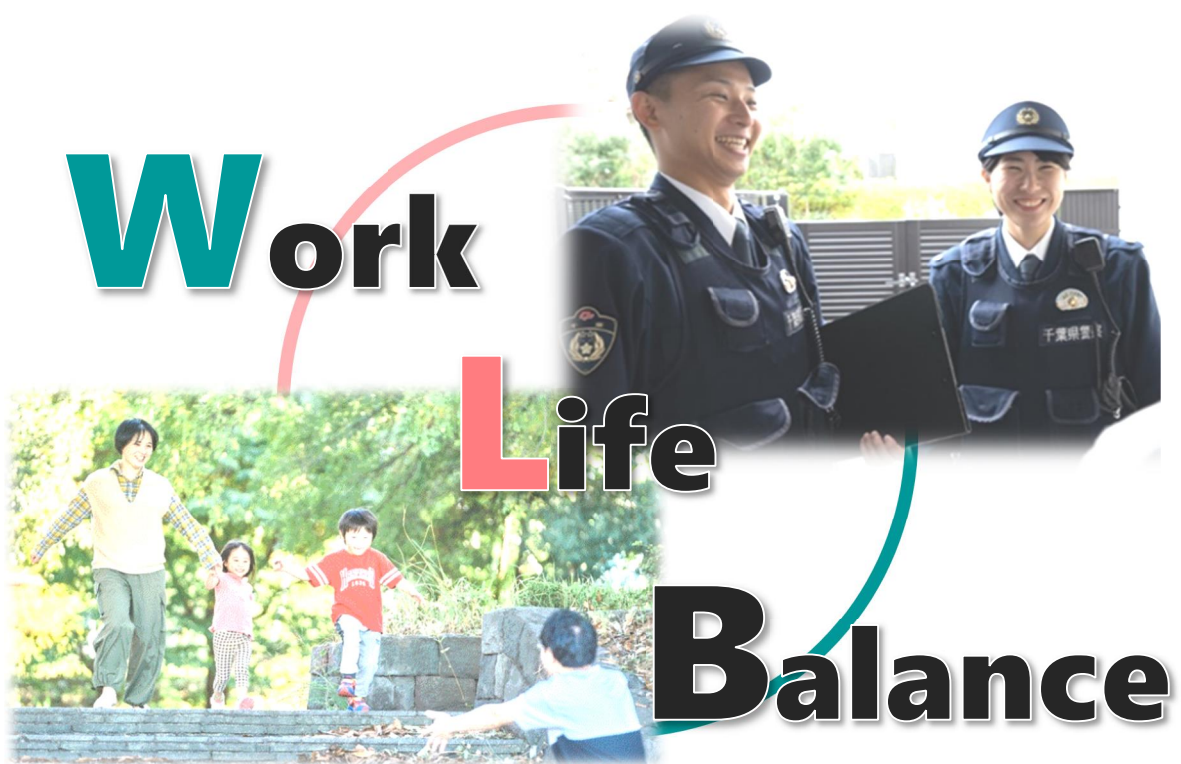


《第2次》

千葉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7年4月

千葉県警察

目次

第1 趣旨	1
第2 計画期間	1
第3 数値目標	1
第4 推進体制等	1
1 計画の推進等	1
2 ワークライフバランス等推進担当官等	1
(1) ワークライフバランス等推進担当官の設置	
(2) ワークライフバランス等推進担当官の任務	
(3) ワークライフバランス等推進担当補助官の設置	
第5 ワークライフバランス等の推進に向けた取組	2
1 働き方改革	2
(1) 価値観・意識の改革	
(2) 幹部職員による適切なマネジメント	
(3) 重点的かつ効率的な業務運営	
(4) 時間外勤務の縮減、休暇の取得促進等	
(5) 働く時間と場所の柔軟化	
(6) 働きやすい職場環境の形成	
(7) 総合的な福利厚生施策の推進	
2 子育てや介護と両立して活躍できるための取組	7
(1) 職員が子育てや介護をしながら活躍できる職場づくり	
(2) 保育の確保	
(3) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成	
3 女性警察官の採用の拡大等	10
(1) 女性警察官の採用	
(2) 実効性のあるきめ細やかな広報活動等の推進	
(3) 女性警察官の再採用等	
4 女性の登用拡大に向けた計画的育成等	10
(1) 人事管理上の配慮等	
(2) 幹部の意識啓発	
(3) 女性職員のキャリア形成支援、意欲向上	
(4) 女性用施設や装備資機材等の継続的な整備	
5 その他の次世代育成支援対策	11
(1) 子育てバリアフリー	
(2) 安心して子供を育てられる安全な環境の整備	
(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の提供	

第1 趣旨

県警では、ワークライフバランスや女性職員の活躍（以下「ワークライフバランス等」という。）を推進するため、令和2年4月に策定した「千葉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「旧取組計画」という。）に基づき、令和7年3月31日までを取組期間として各種取組を推進してきた。

この度、これまでの県警における取組を踏まえ、働き方改革に係る取組の一層の定着・深化、仕事と私生活の両立支援の充実強化、女性職員の更なる活躍促進等を図るため、旧取組計画を改定し、「第2次千葉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。）を定めるものである。

なお、取組計画は、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）に基づく特定事業主行動計画を兼ねるものとする。

第2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とする。

第3 数値目標

項 目	数値目標
年次休暇の平均取得日数	14日以上
配偶者の出産に係る特別休暇の取得率	100％・平均取得日数を5日以上
男性職員による育児休業の取得率	85％以上
警察官に占める女性警察官の割合	15％

第4 推進体制等

1 計画の推進等

千葉県警察運営管理総合対策委員会の下、警務部長を長とする「頼れる、誇れる、思いやりのある千葉県警察の確立推進専門部会」において、取組計画の推進を図るとともに、進捗状況の検証等を行い、必要に応じて取組計画の見直しを審議するものとする。

2 ワークライフバランス等推進担当官等

（1）ワークライフバランス等推進担当官の設置

ワークライフバランス等を推進するため、各所属にワークライフバランス等推進担当官を置き、次長をもって充てる。

（2）ワークライフバランス等推進担当官の任務

ワークライフバランス等推進担当官は、職員のライフステージ等に応じた多様

な働き方が受け入れられる組織文化の形成に向けた教養や各種制度の周知、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) ワークライフバランス等推進担当補助官の設置

ワークライフバランス等推進担当官は、所属におけるワークライフバランス等を推進するために必要と認めるときは、ワークライフバランス等推進補助官を置くことができる。

第5 ワークライフバランス等の推進に向けた取組

1 働き方改革

(1) 価値観・意識の改革

ア 組織文化の形成

働き方改革は、全ての職員がその持てる能力を最大限に発揮して、限られた時間で効率良く高い成果を上げるとともに、職員のワークライフバランスも実現させることを目的としている。長時間労働を是正し、限られた時間の中で、集中的・効率的に業務を行うことは、一人一人の生産性を高め、ひいては組織力の向上につながることを、あらゆる機会を通じて理解させることで、幹部を始めとする全職員の働き方に対する価値観・意識の改革を図るとともに、職員のライフステージ等に応じた多様な働き方が受け入れられる組織文化を形成する。

イ 教養の充実

警部（同相当職を含む。以下同じ。）以上の幹部が一堂に会する会議、研修等のほか、警部補（同相当職を含む。以下同じ。）以下の職員を対象とした会議、研修、講習、専科等においてワークライフバランス等に係る講義等を積極的に取り入れるなど、教養の充実を図る。

ウ 各所属における取組

各所属においては、ワークライフバランス等推進担当官を中心として、所属職員に年次休暇の平均取得日数等の取組計画に掲げた目標を共有するなど、取組計画を踏まえた取組を推進する。

エ 人事評価への反映

警部補以上の幹部が実施したワークライフバランス等に資する取組について、適切に人事評価へ反映させる。

オ 職員への周知

警務部警務課は、取組計画を踏まえた県警における取組事例等を広く職員に周知し、その拡大を図る。また、各所属は、効果的な取組等について積極的に情報共有を図る。

(2) 幹部職員による適切なマネジメント

他律的業務^{*1}の比重が高い警察組織において、働き方改革の目的を達成するためには、幹部職員による適切なマネジメントが必要不可欠である。また、職員が自らの仕事にやりがいを感じることは、職員の意欲的な業務への取組や成長を促し、職員がその持てる能力を最大限に発揮することにもつながっていくものであり、このような職場環境の整備も幹部職員の責務である。

したがって、幹部職員には、部下職員のやりがいの向上と育成も含めた包括的なマネジメントが要請されており、その職責を果たすことができるよう、次のアからエまでの取組を推進する。

ア 対話・意思疎通の活性化等

幹部職員は、個々面接等の機会に職員のプライバシーに配慮しつつ、育児・介護等の事情やそれを踏まえた勤務上の配慮事項等について聴取する。また、担当業務の意義について説明して部下職員のやりがいを喚起したり、各職員の強みや改善すべき点を指導したりするなどして部下職員の成長を積極的に促すとともに、今後の昇任等も見据え、より高度かつ幅広い能力の習得に向けた助言を行う。

イ 部下職員の主体的な働き方、人材育成の促進等

幹部職員は、必要な業務遂行を確保しつつ、部下職員に対して適切な裁量や挑戦的な業務の機会の付与に努め、主体的な働き方を促進するとともに、業務に対する充実感の向上や人材育成に努める。

ウ 幹部職員のマネジメント能力向上のための取組等

各級幹部に応じたマネジメントに関する研修等の充実を図る。

エ 職場環境の適切な把握

警務部警務課は、マネジメント上の課題の発見や取組の改善等につなげるため、職場環境の適切な把握に努める。

(3) 重点的かつ効率的な業務運営

ア 警察業務の在り方

県民・現場の視点で警察業務の実態を把握し、前例踏襲によることなく、既存の業務を不断に見直すとともに、合理化・効率化、先端技術の活用等の実効性ある業務改善を推進する。

特に、幹部職員は、新たな業務を推進する際は、既存の業務の背景、経緯を踏まえ、簡素化、委任、一元化、廃止も視野に入れつつ業務を推進する職責を有していることを改めて認識する。

イ 業務の廃止・重点化

^{*1} 業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務をいう。

業務の推進に当たっては、合理性、効率性、必要性等を常に意識するよう努める。また、幹部職員は所掌する事務に関し、実施状況や業務負担について把握した上で、関係事務の最適化を図るため、必要性や優先順位の低いものは廃止するなど、前アの警察業務の在り方を踏まえた業務の重点化を図る。

ウ 効率的かつ迅速な意思決定

幹部職員は、次の（ア）から（エ）までの内容に留意し、効率的な業務運営に努める。さらに、案件に応じ、自身を含む関係職員が集まって説明を受けたり、幹部職員が直接連絡・調整を行ったりするなどして、タイミングを逸することなく必要な判断を行い、効率的かつ迅速な意思決定を行うよう努める。

（ア）各案件の意義や要点等を明確に意識した指導を行うこと。

（イ）検討の方向性、成果物のイメージや期限等の具体的な指示を行うこと。

（ウ）文書等の内容に応じた専決の実施、電話・メールによる非対面での報告、関係者が一堂に会しての報告・決裁等による、決裁・報告の合理化・効率化を図ること。

（エ）形式的な押印文化を廃止すること。

エ 先端技術等の活用と情報管理システムの機能強化

各種端末や情報システム、共有フォルダ、電子メール、R P A (Robotic Process Automation) ツール等、I C T ツールの充実を図るとともに、これらの活用により、担当以外の業務やスケジュールの共有化等を推進し、定型業務の効率化を図る。

特に、業務の進捗状況等の「見える化」や電子決裁の推進、行政文書の電子化による事務負担の軽減等については、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、その機能の強化に努める。

オ ペーパーレス化等の推進

紙ベースで行われている業務の効率化を図るため、ペーパーレス化を一層推進する。また、行政文書の発信に当たっては、内容に応じて週休日の前日や午後3時以降の発信を差し控えるなど行政文書の収受所属の負担を考慮する。

カ 会議、行事等の合理化

新たな会議、行事等の開催に際しては、その必要性を十分検討するとともに、既存の会議、行事等についても、時宜を得た見直しを行う。また、会議、行事等の開催に当たっては、出席者の負担等を考慮しつつ、W e b 会議システムの活用のほか、開催時期や時間の設定にも配慮する。

キ 提案制度等の活用

所属における会議や職員の提案に関する訓令(平成13年本部訓令第23号)に基づく提案制度等を活用し、業務改善につながる意見要望について提案しやすい職場環境づくりを図る。

(4) 時間外勤務の縮減、休暇の取得促進等

ア 意識改革

時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康を守り、仕事と家庭生活を両立する上で、重要であることを全ての職員が理解し、退庁しやすい職場環境づくりを推進するとともに、幹部職員による積極的な呼び掛け等により、職員の意識改革を図る。

イ 適正な業務管理

制限のない働き方を前提とした業務運営ではなく、年間を通じた業務の繁閑を踏まえた計画的な業務推進、業務の適正な進行管理に配意する。また、幹部職員は、時間外勤務の必要性・緊急性を事前に確認するなど、時間外勤務時間の適正な管理を図る。また、業務負担の均衡化にも配慮し、必要に応じて事務分掌の変更及び人的措置についても検討する。

ウ 週休日の振替等

幹部職員は、やむを得ず週休日又は休日に出勤を命ずる場合は、週休日の振替又は代休を確実に取得させる。

エ 定時退庁の徹底

メリハリのある働き方に向けた意識改革を図るため、毎週水曜日を定時退庁日（ノー残業デー）とし、幹部職員は退庁しやすい環境整備を図り、早期に退庁を促すとともに、自ら率先して定時退庁に努める。

オ 上限時間の遵守

所属長は、平素より、勤務時間の正確な把握に努め、職員に時間外勤務を命令する際には、原則として職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年千葉県条例第1号）に基づく上限時間の範囲内で必要最小限の時間外勤務とする。また、職員の心身の疲労回復や健康維持のために必要な時間（勤務間インターバル^{*2}）の確保に配意する。

カ 年次休暇及び特別休暇の取得促進

県警における年間の年次休暇の平均取得日数は14日以上とすることを目標とし、「月一年休」（1か月に1日以上 of 年次休暇）や、スルーホリデー、リフレッシュ休暇、所属で定める各種休暇（記念日休暇等）等、あらゆる機会を利用した年次休暇の取得を奨励するとともに、可能な限り連続した休暇の取得に配意する。

キ 諸行事の抑制

年末年始、ゴールデンウィーク、盆その他連休中又はその直前直後の公式

*2 前日の終業から翌日の始業の間に一定の時間を確保することをいう。

行事の実施は抑制するとともに、年末年始、ゴールデンウィーク、盆等の連続した休暇を取得しやすい期間については、休暇計画表を活用した休暇予定を所属内で共有するなど、年次休暇等を取得しやすい環境づくりを図る。

ク 夏季休暇等の取得

夏季休暇期間中は、夏季休暇（6日間）を取得することに加え、6日間の年次休暇の取得に努める。

（５）働く時間と場所の柔軟化

ア 新たな勤務制度

業務の性質上、実施が不可能な業務を除き、在宅勤務（テレワーク）等、柔軟な勤務制度を、必要な職員が必要なときに活用することができるよう、次の（ア）及び（イ）の取組を推進する。

（ア）設備面等での環境整備

効果的な在宅勤務の運用拡大を図るため、ネットワーク環境の高度化のほか、各種資機材等の整備に努めるとともに、サテライト施設の整備等により、職員が在宅勤務を利用しやすい環境づくりに努める。

（イ）重要性の認識

ワークライフバランスを推進する上で、若い世代の価値観等の変化により、在宅勤務の充実が重要な課題となっている現状を全職員が認識し、在宅勤務により業務が円滑に遂行されるような取組を推進する。

イ 時差勤務等の活用

「子育て支援に係る休暇等の概要」や「育児ハンドブック」等の執務資料（ポータルサイトに掲載のもの。以下「育児等執務資料」という。）を活用して時差勤務等について周知徹底を図るとともに、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、円滑な実施を図る。また、希望する職員には可能な限り適用するよう努め、特に育児や介護を行う職員からの希望については、可能な範囲で対応できるように配慮する。

なお、フレックスタイムの導入等の更なる勤務時間の柔軟化に向けた検討を行う。

（６）働きやすい職場環境の形成

ア ハラスメントの防止対策

就業環境を害する言動を看過することなく、全ての職員が力を十分に発揮できるハラスメントのない職場づくりを図る。また、継続した教養を実施するとともに、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の一層の醸成を図る。

イ 意見の聴取

全ての職員の良好なワークライフバランスの実現に向け、様々な機会を捉え、

職員からワークライフバランス等に係る意見の聴取に努め、取組に反映させる。

(7) 総合的な福利厚生施策の推進

ア 警察職員ピアサポート制度の運用

職員が安心して職務に専念することができるよう、積極的な声掛け等を通じて職員の不安や悩みの解消に向けた支援を組織的に行う新たな支援制度（「警察職員ピアサポート制度」）を効果的に運用する。

イ ストレスチェックの活用

ストレスチェックの結果を適切に活用して職場環境の把握と改善に向けた取組を一層推進するとともに、その実効性を確保するため、情勢に応じてストレスチェックの調査項目の見直し及び充実を図る。

ウ ライフプラン研修等

ライフプラン研修等の機会を通じ、最新の社会経済情勢を踏まえた生涯生活設計等に係る情報提供の充実を図る。

2 子育てや介護と両立して活躍できるための取組

(1) 職員が子育てや介護をしながら活躍できる職場づくり

ア 制度の周知及び利用しやすい雰囲気醸成

職員が仕事と子育てや介護を両立できるよう、妊娠中の女性職員が利用可能な制度、出産時や育児休業取得中に警察共済組合から受けられる経済的支援、ベビーシッターや病児保育を利用した場合の互助会からの費用助成、介護中の職員が利用可能な支援制度等について、それらの概要、要件、取得手続等を育児等執務資料を活用して周知するとともに、利用しやすい雰囲気の醸成に努める。

イ 配偶者の出産に係る特別休暇の取得等

配偶者が出産する際の特別休暇の取得率が100パーセント、かつ、平均取得日数が5日以上となることを目標とする。

ワークライフバランス等推進担当官及びワークライフバランス等推進担当補助官（以下「担当官等」という。）は、配偶者の妊娠を申し出た男性職員に対し、必要なときに配偶者の妊娠に伴う特別休暇を取得できるよう配慮する。さらに、就業制限、深夜勤務及び時間外勤務の制限等の諸制度、出産後に利用できる子育てに関する両立支援制度（配偶者の出産に係る特別休暇、育児休業、育児短時間勤務、部分休業、子育て休暇、時差勤務その他の仕事と子育ての両立を支援する制度をいう。以下同じ。）等について説明し、取得予定を立てることを奨励する。

ウ 男性職員による育児休業の取得

男性職員の育児休業取得率が85パーセント以上となることを目標とし、育児休業の取得を通じ、固定的な性別役割分担意識等の払拭に向けた意識啓発を図る。

所属長は、育児休業の取得を希望する男性職員が心理的な負担を感じることなく育児休業を取得できるよう、できる限り早い段階で担当官等に対象職員との面談等を確実に実施させ、面談シートを活用して育児休業取得の意向等を確認するとともに、その意向等に応じて業務分担の見直しや代替要員の確保等、業務遂行に支障の出ない措置を講じる。

エ 妊娠中の女性職員への支援

担当官等は、妊娠した旨を申し出た職員に対して、法令により母性保護等の観点から設けられている時間外勤務や深夜勤務の制限等の諸制度のほか、育児等執務資料を活用し、出産後に利用できる子育てに関する両立支援制度等について説明する。また、当該職員の健康や安全に配慮し、必要があると認める場合には、本人の意思を尊重しつつ、時間外勤務命令を抑制するとともに業務分担の見直し、人事配置に係る検討等を行う。

オ 育児休業取得直前及び取得中における職員への支援

担当官等は、育児休業を取得する職員（当該休業の取得時を含む。）に対して、次の（ア）から（ウ）までの支援等を行い、休業中の不安の払拭に努める。

（ア）育児休業を取得する職員に対しては、休業前（女性職員については産前休暇前）に面談を行い、休業中の過ごし方及び復帰後における働き方やキャリアプランについて助言等を行う。

（イ）育児休業中の職員に対しては、定期的に当該職員が求める情報を提供する。

（ウ）育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰が実現できるよう、復帰に際し、要望に応じて、復帰前研修、直属の上司等による業務の現状、課題等についての説明、面談等を実施する。

カ 両立支援制度を利用する職員への配慮等

担当官等は、次の（ア）から（エ）までの取組を推進し、子育てに関する両立支援制度及び看護休暇、短期看護休暇その他の仕事と介護の両立を支援する制度（以下「両立支援制度」という。）を利用する職員が当該制度を利用しやすい雰囲気の醸成に努める。

（ア）両立支援制度を利用したことのみをもって、職員が昇任等に不利益を被らないことについて、周知する。

（イ）育児休業からの復帰後、本人の事務分掌の調整やキャリアプランに関する意向確認、キャリアに関する助言等のため、担当官等が面談等を実施する。

（ウ）子育てや介護を行う職員を転居や深夜勤務を伴う異動の対象から一律に外すことなく、必ず職員本人の意向等を聴取し、可能な限りその事情に配慮するよう検討する。

（エ）時間外勤務の制限及び深夜勤務の制限は、適切な公務運営を確保するため、育児又は看護を行う職員の時間外勤務及び深夜勤務の制限について

(平成22年例規(警)第27号)に基づく厳格な運用に努める。

キ 仕事と子育てや介護を両立する職員への支援

担当官等は、子育てや介護に関する両立支援制度の利用の有無にかかわらず、次の(ア)から(オ)までの内容に配意し、仕事と子育てや介護を両立する職員への支援を行う。

- (ア) 子育てや介護を行う職員に対し、個々面接等の機会を通じ、希望する働き方について聴取する。
- (イ) 子育てや介護に関する両立支援制度の利用希望等について、積極的に聴取する機会を設ける。
- (ウ) 幹部となるために必要な職務を経験させるため、子育てや介護による働き方の制限が生じた職員についても、個別の事情を勘案して重要なポストを経験させたり、必要な研修の機会を付与する時期を調整するなど、柔軟な人事管理に努める。
- (エ) 仕事と子育てや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。
- (オ) 警察学校における教養について、子育てや介護に従事する職員が無理なく受けられるよう、通学制度の拡大等を推進する。

(2) 保育の確保

職員のニーズを踏まえ、地域ごとの保育施設に関する情報やベビーシッターに関する情報等、ファミリー・サポート・センター事業の情報等について、ポータルサイト等に掲載するほか、育児等執務資料を活用して、広く必要な情報を提供する。

(3) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度を周知するとともに、特に、警部以上の幹部が正しい知識を身に付けて職員の意識啓発を図ることで、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成に努める。

3 女性警察官の採用の拡大等

(1) 女性警察官の採用

警察官に占める女性警察官の割合について、15パーセントになることを目標とする。

(2) 実効性のあるきめ細やかな広報活動等の推進

ア 募集活動パンフレット、県警（署）ホームページ、千葉県警察公式SNS等の多様な広報媒体を活用し、女性が安心して働け、誰もが活躍できる魅力的な職場であることを部外にアピールする。また、就職説明会等において、女性指定リクルーターを積極的に活用するほか、女性応募者を対象とした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 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、面接官等の採用担当者に対する意識啓発を図る。

(3) 女性警察官の再採用等

職員が子育て、介護等をやむを得ず退職する場合には、当該職員の復職する意思を確認し、その意向がある場合には、再採用選考考査の情報を提供するとともに、各種選考考査等において、出産、育児、介護等の理由によりやむを得ず退職した女性を対象とした積極的な募集活動を行う。

4 女性の登用拡大に向けた計画的育成等

(1) 人事管理上の配慮等

ア ワークライフバランス等推進担当官は、各種研修への女性職員の参加機会の確保に努める。

イ 職員の意欲と能力の把握に努めつつ、適切な指導及び育成を行い、職務機会の付与に当たっては、男女で偏りが無いよう配慮する。

ウ 将来において幹部の候補となり得る人材を養成するため、意欲と能力のある女性職員に対し、研修等の機会を設ける。

エ 所属において昇任試験を受験する職員に対し、男女の別なく昇任試験に係る指導等を行い、これらを通じ、女性職員の昇任意欲の醸成を図る。

オ 女性卒配者の実務能力向上等に向け、女性卒配者の複数配置や、指導員となり得る職員がいる所属への配置に努める。

(2) 幹部の意識啓発

幹部職員は、いまだ社会全体において固定的な性別役割分担意識等が存在していることや女性職員の登用拡大に向けた課題、取組等への理解を深める。

(3) 女性職員のキャリア形成支援、意欲向上

ア 女性職員を対象とした研修の実施、若手警察官育成プログラムに基づく実習指導員等の活用、ロールモデルとなり得る職員の経験談を部内用資料により周知するなど、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 有意な職務執行の経験が女性警察官のキャリア形成に資することから、育児休業等から復帰後の女性警察官を一律に当直勤務の免除の対象とするのではなく、「当直勤務確認チェックシート」を活用した面談等を通じ、個々の能力や本人の意向等を把握した上で、可能な限り当直勤務経験の機会を確保するなど職務機会の付与や人材登用を推進する。

特に、担当官等は、他の職員と同様の頻度での当直勤務が困難な場合でも、配偶者が県警職員の場合には所属間の連絡調整等を行い、配偶者の育児参加や役割分担を促すほか、他の女性警察官との輪番制等の導入などキャリア形成を支援する。

ウ 育児期に昇任を希望しなかった等の理由により結果として昇任が遅れている職員についても、優れた潜在的な能力を持つ女性職員に対しては、多様な職務機会の付与や研修等の必要な支援を積極的に行い、昇任意欲、スキル等の向上に努める。

エ 面談等を通じ、昇任試験の受験を勧奨するなど今後のキャリア形成に関する助言等を行う。

(4) 女性用施設や装備資機材等の継続的な整備

署や交番等における女性用施設（トイレ、更衣室、仮眠室等）や女性警察官の要望等を踏まえた装備資機材等を継続的に整備する。

5 その他の次世代育成支援対策

(1) 子育てバリアフリー

県民が多数来庁する警察施設については、子供を連れた人が安心して施設を利用できるよう、「こどもファスト・トラック」（公共施設や職業施設等の受付において、妊婦や子供連れを優先する政府の取組）の導入やベビーベッド、トイレへのベビーチェアの設置等を進める。

(2) 安心して子供を育てられる安全な環境の整備

交通安全教育や非行・犯罪被害を防止するための地域貢献活動を積極的に推進するとともに、職員の参加を促進する。

(3) 子供と触れ合う機会の充実

ア 県本部庁舎の施設見学を始め、職場体験学習の受入れ等を通じ、職員が子供と触れ合う機会を充実させる。

イ レクリエーション活動を実施する場合、職員の家族も参加できるよう配慮する。

(4) 家庭の教育力向上に資する情報の提供

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