

保存期間 5 年

通達乙警第282号

令和3年3月26日

本部内各部課長
警察学校長 殿
各警察署長

茨城県警察本部長

茨城県警察ワークライフバランス等の推進のための行動計画（第二期）の策定
について

本県警察においては、茨城県警察ワークライフバランス等の推進のための行動計画（平成28年3月28日付け通達乙第399号別添）により、働き方改革、仕事と生活の両立支援、女性職員の活躍推進を図るなど、全職員のワークライフバランスの実現に向けた取組を推進してきたところである。

この度、全ての職員の働き方改革の意識を更に高め、業務の重点化・合理化・効率化、意思決定の合理化、個別の職員の事情に応じた働き方の実現、各種休暇の取得の促進等の取組の一層の推進を図ることで、本県警察職員のワークライフバランス等を更に充実したものとするため、別添のとおり新たに「茨城県警察ワークライフバランス等の推進のための行動計画（第二期）」を策定したので、令和3年4月1日以降はこれに基づき計画的かつ着実に推進されたい。

なお、茨城県警察ワークライフバランス等の推進のための行動計画の策定について（平成28年3月28日付け通達乙第399号）は、令和3年3月31日限り、廃止する。

茨城県警察

ワークライフバランス等 の推進のための行動計画 (第二期)



令和 3 年 3 月

茨城県警察ワークライフバランス等の推進のための行動計画(第二期)

次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画

－目次－

第1 趣旨・・・・・・・・・・ P1

第2 目的・・・・・・・・・・ P1

第3 計画期間・・・・・・・・ P1

第4 計画の推進方策・・・・ P2

- | | |
|------------|--------------|
| 1 推進体制の整備等 | 4 計画の推進状況の点検 |
| 2 計画の公表 | 5 取組状況の公表 |
| 3 計画の周知 | |

■数値目標以外に、特に力を入れて推進すべき
重点取組を定めた。

第5 ワークライフバランス等の推進のための取組・・・・・・・・ P2

1 働き方改革

- (1) 価値観・意識の改革
- (2) 重点的かつ効率的な業務運営
- (3) 時間外勤務の縮減
- (4) 年次休暇取得の促進
- (5) 働く時間と場所の柔軟化

■重点取組: 時間外勤務の縮減の
定着化 P3

■数値目標: 年次休暇取得日数
年間14日以上 P4

3 女性の活躍推進のための取組

- (1) 女性職員のキャリア形成支援の強化
- (2) 女性職員の意見の反映
- (3) 計画的な採用
- (4) 女性用施設等の整備

■重点取組: 女性職員のキャリア形成に
向けた施策の推進 P5

■数値目標: 警察官に占める女性警察官の
割合14%程度 P6

2 子育てや介護と両立して活躍できるための改革

- (1) 制度の周知及び利用しやすい雰囲気醸成
- (2) 男性職員の仕事と家庭生活(家事・育児・介護等)の両立促進
- (3) 妊娠中の職員への支援
- (4) 育児休業取得前及び取得中の職員への支援

■重点取組: 男性職員の仕事と家庭生活の
両立の促進 P4

■数値目標: 男性職員の配偶者出産休暇(3日)
育児参加休暇(5日)の完全取得 P5

第6 その他の次世代育成支援のための取組・・・・・・・・ P6

- 1 子育てバリアフリー
- 2 子供・子育てに関する地域貢献活動
- 3 職員家族が触れ合う機会の充実

別表 子育て及び介護に関する両立支援制度一覧

第1 趣旨

本県警察においては、「茨城県警察ワークライフバランス等の推進のための行動計画」（以下「旧行動計画」という。）に基づき、働き方改革、子育て・介護等と両立して活躍できるための改革、女性の採用の拡大等、女性の登用拡大に向けた計画的育成などの施策を通じて、全職員のワークライフバランス*¹、女性職員の活躍及び次世代育成支援（以下「ワークライフバランス等」という。）の推進を図ってきたところである。

旧行動計画の計画期間（5年）の満了を迎えるに際し、今後も全ての職員の働き方改革の意識を更に高め、業務の重点化・合理化・効率化、意思決定の合理化、個別の職員の事情に応じた働き方の実現、各種休暇の取得の促進等の取組の一層の推進を図ることで、本県警察職員のワークライフバランス等を更に充実したものとするため、「茨城県警察ワークライフバランス等の推進のための行動計画（第二期）」（以下「行動計画」という。）を定めるものである。

なお、本計画は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）に基づく特定事業主行動計画*²を兼ねるものとする。

第2 目的

この行動計画は、性別や年代、時間制約の有無等を問わず全ての職員が、いかなる環境下においても、責任と誇りを持って生き生きと働ける茨城県警察を確立することを目的とする。

第3 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

*1 ワークライフバランス：仕事と生活の調和

*2 特定事業主行動計画：次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律により、国及び地方公共団体の機関等が、特定事業主として、職員を雇用する立場から策定することが義務づけられている計画

第4 計画の推進方策

1 推進体制の整備等

茨城県警察ワークライフバランス等推進委員会は、行動計画の目的の実現に向けた体制を整備するなどにより、その着実な推進に当たる。

2 計画の公表

行動計画を策定し、又は変更したときは、茨城県警察ホームページへの掲載等により公表する。

3 計画の周知

行動計画を策定し、又は変更したときは、通達・通知、啓発資料、研修・講習等により職員に周知する。

4 計画の推進状況の点検

行動計画の推進に当たっては、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を随時点検し、その結果をその後の取組や計画に反映させる。

5 取組状況の公表

行動計画に基づく取組の実施状況について、毎年少なくとも1回、茨城県警察ホームページへの掲載等により公表する。

第5 ワークライフバランス等の推進のための取組

1 働き方改革

■ 重点取組：時間外勤務の縮減の定着化

(1) 価値観・意識の改革

ア 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、子育て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活躍できるよう、子育て及び介護に関する両立支援制度（以下「両立支援制度」という。）^{*3}

*3 両立支援制度：別表 子育て及び介護に関する両立支援制度一覧参照

を利用しやすい環境を整えるとともに、時間外勤務を当然とする意識を改革し、多様な働き方が受け入れられる組織文化を形成する。

イ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等、働きやすい環境を阻害する職場における慣行やその他の諸要因を解消するため、職員全員を対象とした情報提供、研修等による意識啓発を行う。

ウ 幹部職員は、職員のワークライフバランス等の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて取られた行動について、人事評価へ適切に反映させる。

(2) 重点的かつ効率的な業務運営

ア 幹部職員は、平素より所掌する事務に関し、その実施状況や業務負担を把握した上で、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。

イ 専決の実施、電子決裁の徹底、電話による報告の活用等により、決裁・報告に係る事務の合理化・効率化を図る。

ウ 各種会議、行事等については、その必要性について不断の見直しを行う。また、リモート形式での開催を積極的に検討するほか、勤務時間外には極力開催しないよう努める。

エ 各種システムの利便性の向上を図るとともに、職員に積極的な利用を促し、事務の高度化・効率化を図る。

(3) 時間外勤務の縮減

ア 時間外勤務の縮減のための取組の重要性について、職員が更に認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行う。

イ 部下を持つ職員は、部下職員の時間外勤務の必要性の事前確認を徹底し、当該部下職員が時間外勤務をしなければならない状況を改善するため、必要に応じて係内の事務分掌の変更及び人的措置について検討する。

ウ 職員は、時間外勤務の縮減を意識して業務に当たり、緊急又は特別の業務に対応する必要が生じた場合を除き、原則として定時に退庁する。

(4) 年次休暇取得の促進

ア 所属長は、訓示や指示、各種会議等の機会を利用して、年次休暇を始めとする各種休暇制度について周知するとともに、計画的な年次休暇の取得を促進する。

イ 職員は、年次休暇を年間14日以上取得することを目標とする。

(5) 働く時間と場所の柔軟化

- ア 早出遅出勤等柔軟な勤務制度について周知徹底を図るとともに、適切な業務運営の確保に配慮しつつ、円滑な実施を図る。
- イ 業務の性質上、テレワーク^{*4}の実施が不可能な業務を除き、必要な者が必要なときにテレワーク勤務を活用することができるよう、サテライトオフィスの設置等テレワークの実施に必要な環境整備に努める。

2 子育てや介護と両立して活躍できるための改革

■重点取組：男性職員の仕事と家庭生活の両立の促進

(1) 制度の周知及び利用しやすい雰囲気醸成

- ア 職員が仕事と子育てや介護を両立できるよう、妊娠を希望する職員又は妊娠中の職員が利用可能な制度や子育てや介護のために利用可能な制度、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等について周知するとともに、これらの制度等を利用しやすい雰囲気醸成に努める。
- イ 部下を持つ職員は、子育てや介護に従事するあるいは従事しようとする部下職員を把握した場合には、これらの制度等の利用希望等について積極的に確認する。

(2) 男性職員の仕事と家庭生活（家事・育児・介護等）の両立促進

- ア 所属長は、訓示や各種職場教養の機会を利用して、男性職員が仕事と家庭生活を両立させる意義や重要性について理解を深めるための教養を実施し、男女が共に家事、育児及び介護をしながらキャリア形成し続けられる職場環境づくりを図る。
- イ 所属長は、男性職員の仕事と家庭生活の両立に係る状況を積極的に確認し、育児に伴う休暇・休業等の呼びかけ、休暇・休業中のサポート体制や代替要員の確保を図り、気兼ねなく育児休業等を取得できる職場環境の整備に努める。
- ウ 配偶者が出産した男性職員は、子育て目的の特別休暇である配偶者出産休暇3日と育児参加休暇5日の合計8日を完全に取得することを目標とする。

*4 テレワーク：職員が在勤官署とは異なる場所において情報通信機器等を利用して勤務することをいう。本県警では自宅型テレワーク及びサテライトオフィス型を想定している。

(3) 妊娠中の職員への支援

妊娠中の女性の健康状態は個人差が大きく、また、日々変化するものであることから、所属長は、当該女性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、本人の意思を確認しつつ業務負担の見直しを図る。

(4) 育児休業取得前及び取得中の職員への支援

ア 育児休業を控えた職員に対して、育児休業中の過ごし方及び復帰後の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、定期的に連絡し、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するよう、復帰後の希望業務、希望勤務地、家庭の状況及び配偶者との役割分担等について確認し、職員が希望する働き方に最も適した両立支援制度を選択できるように努める。

エ 育児休業を取得した職員が、復帰後に希望する勤務の在り方については、職員ごとに様々である点に留意し、固定観念にとらわれ画一的に配置先を決定することがないよう留意する。

3 女性の活躍推進のための取組

■ 重点取組：女性職員のキャリア形成に向けた施策の推進

(1) 女性職員のキャリア形成支援の強化

ア 計画的育成

(ア) 女性職員が、出産・育児期等を迎える前に将来のキャリアアップに必要な職務経験を重ねられるよう、キャリア形成を支援する取組を推進する。

(イ) 女性職員が、出産・育児等のライフイベントを機に、経験不足となり、実務への自信の喪失や昇任意欲を低下させることがないよう、職務経験の確保に努める。

(ウ) 女性職員が主体的に働き方を選択できるよう、ライフステージの各段階における女性職員の働き方や多様なキャリアパス^{*5}を提示し、キャリア形成の支援に努める。

*5 キャリアパス：職員が最終的に目指す職種、階級、ポストなどに就くまでの道筋

(I) 所属長は、性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用を図る。

イ 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

女性警察官の受傷事故の防止と執行力の強化を図るため、女性警察官の特性に応じた実戦的かつ実用的な術科教養の充実に努めるほか、装備資機材について、女性警察官のニーズに応じた見直しを行い、改良を進めるなどの取組を推進する。

(2) 女性職員の意見の反映

女性職員のキャリア形成の支援に当たっては、女性職員自身が主体的に自らのキャリア形成に取り組めるよう、年代別あるいはライフステージ別に女性職員の意見を聴取し、それら意見を的確に支援に反映する。

(3) 計画的な採用

女性警察官の採用については、育児休業の取得状況、退職者数、年度別の採用予定数に占める女性警察官の割合を踏まえつつ計画的に行うこととし、警察官に占める女性警察官の割合等を、令和8年4月1日までに14%程度とすることを目標とする。

(4) 女性用施設等の整備

女性職員が更衣・休憩等に利用できる施設を、今後の女性職員の増加も見据えつつ、施設の新設や改修に合わせて計画的に整備する。

第6 その他の次世代育成支援のための取組

1 子育てバリアフリー

来庁者の多い庁舎において、子供を連れた人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッドの設置等に努める。

2 子供・子育てに関する地域貢献活動

(1) 子供の多様な体験活動等の機会の充実に努めるため、職場見学を実施すること、子供が参加する地域の行事・活動に庁舎内の施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に努める。

(2) 子供の登校時における立哨活動等、地域の交通安全活動へ職員が積極的に参加できるよう支援するとともに、公務で自動車を運転する者に対し交通安全に

関する必要な対策を推進する。

3 職員家族が触れ合う機会の充実

- (1) 子供を対象とした職場見学会の実施に努める。
- (2) レクリエーションを実施する場合、職員の家族も参加できるよう配慮する。

別表 子育て及び介護に関する両立支援制度一覧

🍷 あたらしい家族と出会うために・・・【妊娠を希望する職員が利用できる制度】

種	別	内 容	給与の有無	対象
①短期不妊治療	不妊治療を受ける場合	1年において6日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間	○ (特休)	共通
②不妊治療	体外受精又は顕微授精による不妊治療を受ける場合	1年を超えない範囲内で必要と認める日	△ (特休)	女性

🍷 大切ないのちを守るために・・・【妊娠・出産時に女性職員が利用できる制度】

種	別	内 容	給与の有無	対象
③妊産婦の保健指導・健康診査	健康指導・健康診査を受ける場合	必要と認める時間	○ (特休)	女性
④妊娠中の職員の通勤混雑緩和	交通機関の混雑の程度が、母胎の健康保持に影響がある場合	勤務時間の始め又は終わりに、1日を通じて1時間を超えない範囲内	○ (特休)	女性
⑤妊娠中の職員の休養・補食	母胎の健康保持のため休養等する場合	必要と認める時間	○ (特休)	女性
⑥妊娠中の職員のつわり	つわりで勤務が困難な場合	14日の範囲内で必要と認める日又は時間	○ (特休)	女性
⑦妊産婦の時間外勤務の制限	妊産婦が請求した場合	時間外・休日勤務の制限	—	女性
⑧妊産婦の深夜勤務の制限	本人の請求を待たず、妊産婦全員を対象とする	深夜勤務（午後10時～翌日午前5時）の制限	—	女性

🍷 父になるために・・・【配偶者出産時に男性職員が利用できる制度】

種	別	内 容	給与の有無	対象
⑨配偶者の出産	配偶者が出産する場合	出産予定日前16週間目に当たる日から出産日後2週間目に当たる日までの期間内に3日間 日又は時間単位での取得可能	○ (特休)	男性
⑩男性職員の育児参加	配偶者が出産する場合に、出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合	出産予定日前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）目に当たる日から出産の日後8週間目に当たる日までの期間内に5日間 日又は時間単位での取得可能	○ (特休)	男性

🍷 いよいよ出産です・・・【妊娠・出産時に女性職員が利用できる制度】

種	別	内 容	給与の有無	対象
⑪出産	出産する場合	出産予定日前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）目に当たる日から出産の日後8週間目に当たる日までの期間内にあらかじめ必要と認める期間	○ (特休)	女性

🍷 子どもが生まれたら・・・【育児のために職員が利用できる制度】

種	別	内 容	給与の有無	対象
⑫育児休業	満3歳未満の子を養育する場合		×	共通

🍷 各家庭状況にあった制度の活用を・・・【育児のために職員が利用できる制度】

種	別	内 容	給与の有無	対象
⑬育児短時間勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合	1週間当たり19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分に短縮	△	共通
⑭部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合	勤務時間の始め又は終わりに、1日を通じて2時間を超えない範囲内30分単位での取得可能	△	共通
⑮職員の育児	生後満1年6月未満の子を養育する場合	1日2時間を超えない範囲内	○ (特休)	共通

🍎 助けを必要とする家族のために・・・【介護のために職員が利用できる制度】

種	別	内 容	給与の有無	対象
⑯短期介護休暇	常時介護を必要とする配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫又は同居している父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子を介護する場合	1年において5日を超えない範囲内（要介護者が2人以上の場合は10日） 日又は時間単位で取得可能	○ （特休）	共通
⑰介護休暇	同上	90日を超えない範囲内（特に必要と認める場合は180日） 日又は時間単位で取得可能	△ （特休）	共通
⑱介護時間休暇	同上	連続する3年の期間内において、勤務時間の始め又は終わりに、1日を通じて2時間を超えない範囲内30分単位での取得可能	△ （特休）	共通

🍎 深夜勤務・時間外勤務が困難な場合は・・・【育児・介護のために職員が利用できる制度】

種	別	内 容	給与の有無	対象
⑲育児又は介護を行う職員の深夜勤務制限	<ul style="list-style-type: none"> ・中学校就学の始期に達するまでの子と同居し養育する場合 ・常時介護を必要とする配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫又は同居している父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子を介護する場合 	深夜勤務（午後10時～翌日午前5時）の制限 1回の請求で6か月間まで可能	—	共通
⑳育児又は介護を行う職員の時間外勤務制限	<ul style="list-style-type: none"> ・中学校就学の始期に達するまでの子と同居し養育する場合 	時間外勤務を1月につき24時間、1年について150時間を超えない範囲内に制限 1回の請求で1年間まで可能	—	共通
	<ul style="list-style-type: none"> ・満3歳未満の子を養育する場合 ・常時介護を必要とする配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫又は同居している父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子を介護する場合 	時間外勤務を免除とするか、1月につき24時間、1年について150時間を超えない範囲内に制限するか選択が可能 1回の請求で1年間まで可能	—	共通

🍎 このほかにも・・・【全職員が利用できる制度】

種	別	内 容	給与の有無	対象
㉑家族看護	学校教育法に規定する義務教育を終了する前の子、配偶者、父母又は配偶者の父母を看護する場合	1年において5日を超えない範囲内（義務教育までの子が2人以上であり、その子を看護する場合は10日） 日、半日又は時間単位で取得可能	○ （特休）	共通
㉒早出遅出勤務	<ul style="list-style-type: none"> ・1日の勤務時間が午前8時30分から午後5時15分までの全ての職員を対象 ・申請事由は限定しない 	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間を選択 ①7:30-16:15 ②8:00-16:45 ③9:00-17:45 ④9:30-18:15 ・同一年度内における1日以上12月以内の日又は時間 	—	共通

※ ○～全額支給、△～減額、×～無給、—～支給の対象外

🍎 制度をつかう本人の心構え

まずは仕事と家庭の両立の仕方について家族で話し合しましょう。普段から上司や周囲の人とコミュニケーションを取り、信頼関係を築くとともに、サポートしてくれる職員へ感謝の気持ちを伝えることも大切です。

🍎 上司や周りの人の心構え

どのような制度が利用できるのか、しっかり情報提供した上で、本人の希望や状況に応じた配慮を行うことが大切です。自分自身にも病気や家族の介護などで職場の配慮を必要とする時期がくることも考えられます。「お互い様」の暖かい気持ちで、全ての職員が生き生きと働ける職場環境をつくりましょう。