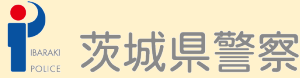


令和4年度 進捗結果



令和5年8月公表

茨城県警察におけるワークライフバランス等の 推進のための行動計画（第2期）



計画期間：令和3年4月1日から令和8年3月31日

- ・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）第19条第6項及び第21条
- ・次世代育成対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第5項の規定に基づき公表しています。

茨城県警察では、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職場環境を確立するため、次の取組を推進しています。

1 働き方改革

重点取組：時間外勤務の縮減の定着化

主な取組

- ◆ ワークライフバランスについて職員の意識啓発を図るため、幹部職員を対象とした「イクボス宣言」を実施しています。
- ◆ 若手職員のワークライフバランス推進や、キャリア形成を支援する取組として、新婚や採用3年目の職員を対象としたライフサイクルプラン研修を実施しています。
- ◆ 紙や対面で行っていた従来の業務プロセスを見直し、資料のペーパーレス化、会議や研修会のオンライン化を推進し、業務の合理化を図っています。
- ◆ 個人の必要に応じて、通常の勤務時間のほか6区分の時間帯で勤務できる早出遅出勤務制度を導入しています。
- ◆ 年次休暇や夏季休暇等の計画的取得を促し、職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めています。

● 数値目標：職員の一人あたりの年次休暇取得日数「年間14日以上」

達成状況	令和3年	令和4年
平均取得日数	13.8日	13.6日

➤ 分布状況

分布状況	令和3年	令和4年
年次休暇の取得日数が5日未満の職員割合	5.1%	5.2%

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

主な取組

- ◆ 職員が、仕事と育児・介護を両立するために利用できる休暇や各種支援制度についてまとめた「両立の手引き」を作成しています。また、休暇や制度の利用促進のための啓発資料を作成し、男女が共に家事、育児及び介護をしながらキャリア形成を続けられる職場環境作りに努めています。
- ◆ 子が生まれた職員に対し、2週間以上の育児休業取得を推奨しているほか、部内機関誌に育児休業取得者数の推移や利用できる制度等の情報を掲載し、男性の育児休業取得を促進しています。
- ◆ 妊娠を希望する職員に対する理解を深めるため、不妊治療のために取得できる休暇制度やハラスメントの防止について周知を図っているほか、令和4年度から、職員やその配偶者が保険適用外の治療を受けた際、15万円までを上限に助成しています。
- ◆ 育児休業を取得した職員の代替措置として、育児休業に伴う任期付職員を採用し、職員が安心して育児休業を取得できる職場環境の整備に努めています。
- ◆ 育児休業を取得した職員に対して、定期的な面談や職場の情報提供を行っています。また、職場復帰前には、復帰後の希望業務や勤務地を確認するなどして、円滑な職場復帰を支援しています。

● 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

※配偶者出産休暇：妻の出産にあたり入退院の付き添い等のために通算3日の範囲内で取得可能な休暇
※育児参加休暇：妻の出産にあたり生まれた子の世話などのために通算5日の範囲内で取得可能な休暇

達成状況	令和3年中	令和4年中
8日完全取得率	64.2%	70.9%
平均取得日数	7.4日	7.4日

➤ 分布状況

配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計取得率・取得日数の分布	令和3年中	令和4年中
合計取得率	99.6%	99.6%
5日以上取得率	88.4%	94.2%



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

主な取組

- ◆ 女性職員が主体的に働き方を選択できるよう、各ライフステージにおける働き方や多様なキャリアパスを提示する取組を実施しています。令和4年度は令和3年度に引き続き、先輩警察官の体験談を「キャリアパス事例集」としてまとめ、女性警察官が自身のキャリアプランを考える上で参考になる資料として提供しています。
- ◆ 女性警察官が様々な場面で活躍できるよう、希望と適性に応じた配置を行っています。また、育児休業から復帰する際、これまでの経歴等を考慮したポストへの配置や自宅近くの所属への配置など、女性のキャリア形成を支援する取組を推進しています。
- ◆ 女性の活躍が期待される性犯罪捜査において、被害者の心情に配慮した適切な捜査を推進するために、必要な知識や技能の習得を目的とした専門教養を実施しています。
- ◆ 女性警察官を対象に、実践的かつ実用的な術科教養を実施し、受傷事故防止と執行力の強化を図っています。
- ◆ 女性職員の増員を見据え、更衣室や休憩室等の施設整備を進めています。
- ◆ 採用説明会や県警ホームページ等で、女性職員の働き方や活躍状況を紹介するなど、女性職員の採用募集活動を積極的に行っています。
- ◆ TwitterやLINEなどのSNSを活用した採用募集活動を行うとともに、受験者が警察学校での生活や警察の仕事をイメージできるように、YouTubeの茨城県警察公式チャンネルに動画を掲載しています。



● 数値目標：警察官に占める女性の割合 14%程度

達成状況	令和4年4月1日	令和5年4月1日
女性警察官の割合	12.5%	12.9%
警察行政職員に占める女性の割合	51.8%	51.5%

4 次世代育成支援のための取組

主な取組

- ◆ 子供連れの方が安心して来庁できるよう、警察署の改修や新設のタイミングで、乳幼児と一緒に利用するためのトイレやベビーベッドの設置を行うなど子育てバリアフリーに努めています。
- ◆ 子供や子育てに関する地域貢献活動として、県内の小学生等を対象とした職場見学を実施しています。

5 女性の職業選択に資する情報



茨城県警察では、多くの女性職員が活躍しています。
多くの職員が育児休業等の子育てのための制度を利用し
仕事と育児を両立させています。

採用した職員に占める女性職員の割合（毎年4月1日現在）

女性職員の割合	令和4年	令和5年
警察官	25.5%	25.5%
警察行政職員	73.7%	58.8%



各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（毎年4月1日現在）

警察官	令和4年	令和5年	伸び率
本部課長相当職	0.7%	1.4%	0.7ポイント
本部課長補佐相当職	2.8%	3.5%	0.7ポイント
本部係長・主任相当職	7.9%	8.8%	0.9ポイント

警察行政職員	令和4年	令和5年	伸び率
本部課長相当職	3.7%	11.5%	7.8ポイント
本部課長補佐相当職	31.0%	27.7%	-3.3ポイント
本部係長・主任相当職	56.5%	57.8%	1.3ポイント



男女別の育児休業取得率及び男女別の取得期間の分布状況（令和4年度中）

男女別の育児休業取得率	令和3年度	令和4年度
男性職員	2.8%	31.9%
女性職員	100%	100%



男女別の育児休業取得率及び男女別の取得期間の分布状況（令和4年度中）

男性職員	対象者	取得者	取得率	育児休業の分布状況					
				期間	2週間未満	2週間以上1月未満	1月以上6月未満	6月以上12月未満	1年以上
				人数	28人	21人	17人	1人	—
	210人	67人	31.9%	割合	41.8%	31.3%	25.4%	1.5%	—

女性職員	対象者	取得者	取得率	育児休業の分布状況					
				期間	1年未満	1年以上1年6月未満	1年6月以上2年未満	2年以上2年6月未満	2年6月以上3年未満
				人数	18人	7人	6人	4人	22人
	57人	57人	100%	割合	31.6%	12.3%	10.5%	7.0%	38.6%

※対象者は「令和4年度中に出産又は配偶者が出産した職員」、取得者は「令和4年度中に育児休業を新規取得した職員」として取得率を算出しています。