

「特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表」
女性活躍推進法第19条第6項及び次世代育成支援対策推進法第19条第5項
(令和5年6月公表)

1 目標に対する実績

- 職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数を年間14日以上とする。

項目	目標		H30年中	R1年中	R2年中	R3年中	R4年中
	数値	年					
年次休暇	14日	R7年	9.3日	9.2日	11.8日	12.4日	12.9日

(取組内容)

- 平成30年…毎月1日以上の子年次休暇の取得促進に加え、夏季における連続5日以上の連続休暇の取得促進を図った。
- 令和元年…G20大阪サミットをめぐる情勢を踏まえつつ、年次休暇の積極的な取得のほか、夏期特別休暇等の計画的な取得促進を図った。
- 令和2年…新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止や働き方改革の観点から、年末年始等の連休の直前直後において、まとまった休暇の積極的な取得ができるよう、計画的な年次休暇の取得促進を図った。
- 令和3年…休日や休暇の有効活用例を示すとともに、休暇計画表の活用による計画的な年次休暇の取得促進を図った。
- 令和4年…休暇計画表を活用し、職員の記念日、家族の行事予定等のライフイベントを共有するなどして、職員が気兼ねなく年次休暇を申請することができる環境づくりを推奨し、取得促進を図った。

- 配偶者の出産休暇及び育児参加休暇の取得率を100パーセントとする。
- 男性職員による育児休業の取得率を30パーセント以上とする。

項目	目標		H30年度中	R1年度中	R2年度中	R3年度中	R4年度中
	数値	年度					
配偶者の出産休暇	100%	R7年度	66.3%	66.5%	81.3%	94.9%	96.5%
育児参加休暇	100%	R7年度	8.0%	10.0%	43.4%	94.1%	94.7%
男性職員の育児休業	30%	R7年度	0.3%	0.4%	2.1%	16.6%	36.9%

(取組内容) ※ 令和3年度からの新たな取組

- 令和3年度…翌月に子の出生が見込まれる男性職員や育児休業の取得可能期間が満了する男性職員に対する取得奨励に加え、機関誌への育児休業取得経験者による体験談の連載による意識付けを行う等、取得促進を図った。
- 令和4年度…ライフサイクルプラン研修や新任幹部研修、その他講習等において、

男性による育児参加の重要性や両立支援制度の概要等についての説明を行い、取得促進を図った。

○ 警察官に占める女性警察官の割合を12パーセント以上とする。

項目	目標		R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
	数値	年度					
女性警察官の割合	12.0%	R7年度	10.4%	10.8%	11.0%	11.3%	11.7%

(取組内容)

各年度4月1日時点

- 平成30年度・・・SNSやホームページを活用して、女性が活躍している部門や職種のほか、出産・育児に伴う各種制度を紹介した。
- 令和元年度・・・女性限定の採用説明会に加え体験型説明会を実施するほか、SNSによる活躍する女性職員の紹介等を実施した。
- 令和2年度・・・動画共有サービス等を活用し、様々な職種で活躍している女性警察官からのメッセージの紹介等を実施した。
- 令和3年度・・・女子高校や女子大学を対象としたオンラインによる採用説明会や職業紹介説明会の実施、ホームページに各部門で活躍する女性警察官からのメッセージを掲載した。
- 令和4年度・・・新型コロナウイルス感染症の感染拡大により中止していた女性限定の体験型採用説明会を再開するとともに、全国初となる他県警察と連携した女性対象の共同採用試験を実施した。

2 女性職員の活躍及び次世代育成支援対策の推進に向けた取組

(1) 働き方改革

ア 価値観及び意識等の改革

幹部職員が参加する会議等において、ワークライフバランスの必要性に加え、幹部職員が率先して休暇を取得すること等と呼び掛けた。

イ 時間外勤務の縮減、休暇の取得促進等

幹部により、時間外勤務の適切な管理を徹底するとともに、適切な業務分担及び人員配置に努めた。

また、実際に休暇の取得促進に効果的であった取組事例を示すとともに、休暇計画表の活用による計画的な年次休暇の取得促進を図った。

(2) 子育て又は介護と両立して活躍できるための改革

ア 男性職員の育児参加促進

翌月に子の出生が見込まれる男性職員や育児休業の取得可能期間が満了する男性職員に対する取得奨励に加え、ハンドブックの配付や育児休業取得経験者による体験談の機関誌連載により、育児に関する休暇等の取得促進を図った。

イ 職員の意識改革への取組

ライフサイクルプラン研修や新任幹部研修、その他講習等において、男性による育児参加の重要性や両立支援制度の概要等についての説明を行い、取得促進を図った。

ウ 育児休業取得者の職場復帰支援

育児休業からの復帰を予定している者を対象としたセミナーを開催し、育児休業取得経験者による講演や意見交換会を行い、職場復帰に対する不安の解消を図った。

(3) 女性の採用の拡大等

ア 実効性のあるきめ細やかな広報活動等の推進

女子高校や女子大学を対象とした採用説明会や職業紹介説明会を実施するとともに、女性限定の体験型採用説明会を実施した。

また、ホームページに各部門で活躍する女性警察官からのメッセージを掲載するとともに、インスタグラムを通じて、女性職員の活動状況を写真や動画で発信した。

イ 再採用制度の活用

令和5年4月1日付で2名の女性警察官を再採用した。

ウ 他県と連携した共同採用試験の実施

他県にいる優秀な人材を確保する目的で、全国初となる他県警察と連携した女性を対象とした共同採用試験を実施した。

(4) 女性職員の配置・育成・教育訓練及び評価・登用等

ア 女性職員のキャリア形成支援、意欲向上

女性警察官を対象としたキャリア形成支援研修を実施した。

一般職員の若手研修において、女性幹部によるキャリアアップを目的とした講義を実施した。

イ 女性警察官の特性に応じた術科教養・装備資器材整備

女性警察官を対象として、術科指導者が交番等を巡回し、事案の取扱いに即した術科指導を実施した。

また、部分休業等を取得している女性警察官を対象として、拳銃訓練に参加しやすい時間帯の訓練枠を設定し、拳銃実射訓練を実施した。

ウ 女性用施設の整備

新設警察署設計における女性用施設や女性仕様交番等を整備するとともに、既存施設の女性用施設の整備や勤務環境の改善を行った。

エ 効果的な配置先の検討

育児休業から復帰する女性警察官の配置先が特定の業務に偏ることのないよう職務経歴及び希望等を考慮した配置を行った。

(5) その他

ア ハラスメント防止対策の推進

定期的な教養資料の配付、各種会議における幹部の指示、各種研修における担当者による講義等を通じてハラスメントに対する正しい認識の醸成を図った。

イ 子供と触れ合う機会の充実

参加・体験型の警察広報を通じて、幼児を対象に鑑識活動の体験や110番通報体験等の職場体験を実施した。