

## 平成29年度女性活躍・次世代育成支援対策行動計画実施状況

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15条第6項の規定に基づく実施状況の公表については、以下のとおりです。

### 1 数値目標（進捗状況）

- (1) 女性警察官の割合  
警察官の定員に占める女性警察官の割合は、約9.9%であった。
- (2) 年次休暇の取得促進（平均取得日数）

平成29年中	男性	女性	合計
警察官	8.8日（+1.4）	10.4日（+1.8）	8.9日（+1.4）
一般職員	10.8日（+2.9）	11.4日（+2.4）	11.1日（+2.7）
合計	8.9日（+1.4）	10.8日（+2.0）	9.1日（+1.5）

※（ ）内は前年比

### 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) 女性警察官の採用・登用拡大に向けた取組
  - ア 女性警察官採用の拡大
    - ・ 女性限定の採用説明会の開催のほか、伝播性や利便性が高いSNS（LINE）を活用し、女性が活躍できる様々な部門、職種等を積極的にアピールするとともに、出産や育児に伴う各種の支援制度を紹介した。
    - ・ かつて警察官であったが、結婚、出産、育児、介護等の理由により途中で退職した者を対象とした再採用制度を導入し、組織基盤の強化を図った。
  - イ 女性警察官登用の拡大  
3人の女性警察官を所属長として登用した。うち2人については、府警初となる女性警察署長として登用した。
  - ウ 執行力の確保
    - ・ 術科教養の充実を図り、現場を想定した訓練等を実施し、受傷事故の防止と一層精強な女性警察官の育成に努めた。
    - ・ 第一線の現場で使用する装備資器材について、男女の体力差によらず有効に活用できるよう軽量化や機能強化を図り、必要部署へ配分した。
- (2) 勤務環境の整備に関する取組
  - ア 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援  
育児休業から復帰を予定する職員に対して個別に面談を実施し、復帰後に利用可能な各種制度と手続きの説明を行い、また、セミナー（希望者参加型）を開催し先輩職員による講演や意見交換会を行うなどして、職場復帰に向けた不安の解消を図った。
  - イ 子育て期の女性職員の活躍促進に向けた取組  
第一線で業務を行っていく上での課題や要望等の意見を収集し、今後の改善点を検討するため、女性職員の意見交換会を実施した。
  - ウ 休暇の取得促進  
ワークライフバランス推進の一環として、月1年休（月1日以上 of 年次休暇の取得）の促進、夏季における連続5日以上 of 連続休暇の取得奨励等を行い、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めた。

エ 施設整備

警察施設の建て替え等において、女性警察官の勤務環境に配慮した施設整備を行った。

(3) ハラスメント防止対策

警察署等で勤務する女性職員を対象としたハラスメントの防止に向けた教養を行い、良好な勤務環境の確保に努めた。

以 上