

秋田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実施状況及び女性活躍状況の公表

- 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。以下「女性活躍推進法」という。)第19条第6項
- 次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第15号)第19条第5項の規程に基づき、取組実施状況を公表するとともに、
 - 女性活躍推進法第21条の規定に基づき、秋田県警察における女性の職業生活における活躍状況を公表します。



職業生活における機会の提供に関する実績

※ 新目標値は、「秋田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第2期取組計画」で設定した数値

1 採用した職員に占める女性の割合

区分\年次	平29年4月	30年4月	31年4月	令2年4月	3年4月
警察官	23.9%	21.5%	25.9%	20.5%	18.1%
警察行政職員	66.7%	73.3%	63.6%	42.9%	57.1%



2 職員に占める女性の割合

区分\年次	平29年4月	30年4月	31年4月	令2年4月	3年4月
警察官	9.4%	10.1%	10.6%	11.2%	11.6%
警察行政職員	43.6%	40.5%	45.5%	45.8%	45.8%
非常勤職員	42.6%	42.2%	43.4%	41.4%	43.8%

旧目標値 (令和3年4月1日まで)	新目標値 (令和8年4月1日まで)
全警察官に占める女性警察官の割合 10.0%	全警察官に占める女性警察官の割合 12.0%

《平成29年度から令和2年度までの主な取組内容》

- 女性職員の採用拡大
 - 採用パンフレットやホームページのほか、SNS(Instagram、YouTube等)の動画配信等により、女性職員の活躍状況を紹介
 - 警察業務への理解を深めるため、警察官、警察事務に興味を持つ女性と女性警察官、女性警察行政職員との座談会「女子トーク」を開催
- 女性職員の登用拡大
 - 性犯罪やDV、ストーカー、児童虐待事案等の捜査や交通事故防止活動、犯罪被害者支援等、女性警察官の特性を生かせる分野で活躍
 - 各所属において女性職員による座談会を開催し、ハラスメント防止や施設の改善など、女性の意見を警察運営に反映させる取組を実施
 - 公安委員(女性)と女性職員との座談会を開催し、女性職員のキャリア形成を支援
 - 民間企業との女性異業種交流会に参加し、視野の拡大、スキルアップを図り、業務に反映
 - ロールモデルとして他県警察で活躍する女性幹部を招き、女性職員を対象としたキャリアアップ研修会を開催



3 機会の提供に資する制度の概要

- ハラスメント防止対策要綱により、ハラスメント防止対策及び相談受理体制を構築
- 各所属ごとにハラスメント相談担当者を指定し、年1回相談受理のスキルアップを目的とした研修会を開催
- ハラスメントの態様や事例、アンガーマネジメント研修や執務資料を発出し、各所属において教養を実施



職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

※ 新目標値は、「秋田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第2期取組計画」で設定した数値

1 年次休暇平均取得日数

平29年	30年	令元年	2年
10.9日	10.6日	10.7日	13.7日

旧目標値 (令和3年3月31日まで)	新目標値 (令和8年3月31日まで)
12日以上	16日以上

2 男性職員の子育て目的休暇取得率

(1) 配偶者出産休暇(2日)

平29年度	30年度	令元年度	2年度
97.2%	98.0%	99.0%	98.0%

(2) 配偶者の出産に係る子の養育休暇(5日)

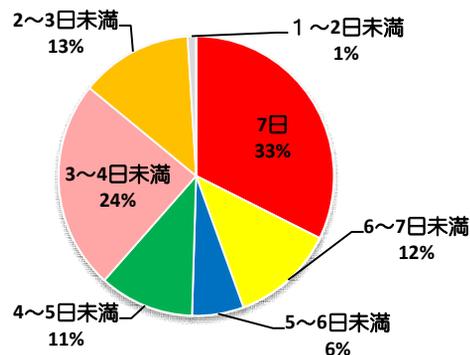
平29年度	30年度	令元年度	2年度
98.1%	97.0%	99.0%	99.0%

旧目標値 (令和3年3月31日まで)	配偶者出産休暇: 100% 配偶者の出産に係る子の養育休暇: 70%
-----------------------	---------------------------------------



新目標値 (令和8年3月31日まで)	両休暇の合計: 5日以上が、対象者全体の60%
-----------------------	-------------------------

【両休暇合計取得日数の分布】



3 育児休業取得率

区分\年次	平29年度	30年度	令元年度	2年度
男性職員	2.8%	2.0%	1.04%	7.1%
女性職員	100%	100%	100%	100%

旧目標値 (令和3年3月31日まで)	新目標値 (令和8年3月31日まで)
5%	男性職員の 育児休業取得率 10%
100%	

《平成29年度から令和2年度までの主な取組内容》

- 全職員の意識改革
 - ・ 「ワークライフバランス通信」を発行し、各所属におけるワークライフバランス取組の好事例を紹介
 - ・ 管理職、全職員を対象にワークライフバランスセミナーを開催
- 働き方改革
 - ・ 会議の在り方を見直し、「テレビ会議システム」を活用
 - ・ 休暇の取得促進(1か月に1日以上の子育て休暇取得の奨励など)
 - ・ 時間外勤務の縮減(早朝出勤の抑制や定時退庁の奨励など)
 - ・ テレワークの実施
- 仕事と家庭の円滑かつ継続的な両立
 - ・ 両立支援制度を利用しやすい環境づくり
 - ・ 男性職員の家庭生活への参画奨励
 - ・ 男性職員による育児休業の取得推進
 - ・ 育児休業からの円滑な職場復帰支援(面談、研修など)

