

# 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の活躍状況の公表

- ・ 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3項
- の規程に基づく実施状況の公表を以下のとおりとりまとめましたので公表いたします。  
あわせて、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活躍状況を公表いたします。

## ◎職業生活における機会の提供に関する実績

※ 目標値記載箇所は、「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取組計画で設定した目標値の達成状況

### 1 採用した職員に占める女性の割合

	平成29年4月	平成30年4月	平成31年4月	令和2年4月
警察官	23.9%	21.5%	25.9%	<b>20.5%</b>
警察行政職員	66.7%	73.3%	63.6%	<b>42.9%</b>

### 2 職員に占める女性の割合

	平成29年4月	平成30年4月	平成31年4月	令和2年4月
警察官	9.4%	10.1%	10.6%	<b>11.2%</b>
警察行政職員	43.6%	40.5%	45.5%	<b>45.8%</b>
非常勤職員	42.6%	42.2%	43.4%	<b>41.4%</b>

目標値 (令和3年3月31日まで)
10.0%

### 《取組内容》

- 女性職員の採用拡大
  - ・ 女性警察官の活躍状況について、採用パンフレットやホームページ、YouTube等による動画配信にて紹介
  - ・ 警察業務への理解を深めるため、警察官、警察事務に興味のある女性と女性警察官、女性事務職員との座談会「女子トーク」を開催
- 女性職員の登用拡大
  - ・ 各所属ごとに女性職員による座談会を開催。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継続実施
  - ・ 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、業務に還元
  - ・ ロールモデルとして他県警察で活躍する女性幹部を招聘し、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
- ・ 各所属毎に、男女各1名以上の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について執務資料を発出し、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雇用環境の整備に関する実績

## 1 年次休暇平均取得日数

	平成29年	平成30年	令和元年	目標値 (令和3年3月31日まで)
日数	10.9日	10.6日	10.7日	12日以上
取得率	63.9%	53.5%	54.0%	

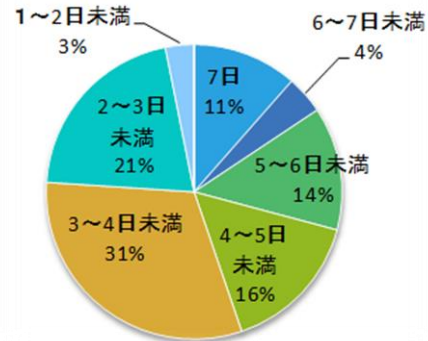
## 2 男性職員の子育て目的休暇取得率

### (1) 配偶者出産休暇(2日)

平成29年度	平成30年度	令和元年	目標値 (令和3年3月31日まで)
97.2%	98.0%	99.0%	100%

### (2) 配偶者の出産に係る子の養育休暇(5日)取得率

平成29年度	平成30年度	令和元年	目標値 (令和3年3月31日まで)
98.1%	97.0%	99.0%	70%



【両休暇合計取得日数の分布】

## 3 育児休業取得率

	平成29年度	平成30年度	令和元年	目標値 (令和3年3月31日まで)
男性職員	2.8%	2.0%	1.04%	5%
女性職員	100%	100%	100%	100%

## 《取組内容》

- 全職員の意識改革
  - ・ 管理職を対象にワークライフバランスセミナーを開催
  - ・ 「ワークライフバランス通信」を発行、各所属のワークライフバランス取組好事例を紹介
- 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
  - ・ 休暇取得促進～1か月に1日以上 of 休暇取得奨励
  - ・ 超過勤務縮減～早朝出勤の抑制、定時退庁の奨励
  - ・ テレワークの試行実施
- 仕事と家庭の円滑かつ継続的な両立
  - ・ 制度を利用しやすい環境づくり
  - ・ 男性職員の家庭生活参画奨励
  - ・ 男性職員育児休業取得推進
  - ・ 円滑な育児休業復帰(面談、研修)

