

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（令和5年度）

秋田県警察では、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。）に基づき、「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」を策定し、各種取組を推進しています。

この度、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（平成16年法律第15号）第19条第5項の規定に基づき、令和5年度の実施状況を以下のとおり取りまとめたので公表します。

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職業生活における活躍状況を公表します。

女性に対する職業生活における機会の提供に関する実績

1 採用した職員に占める女性の割合（各年4月1日現在）

区分/年	平29	30	31	令2	3	4	5	6
警察官	23.9%	21.5%	25.9%	20.5%	18.1%	23.6%	24.4%	22.4%
警察行政職員	66.7%	73.3%	63.6%	42.9%	57.1%	66.7%	61.1%	69.2%

2 職員に占める女性の割合（各年4月1日現在）

区分/年	第1期計画（目標値10%以上）					第2期計画（目標値12%以上）		
	平29	30	31	令2	3	4	5	6
警察官	9.4%	10.1%	10.6%	11.2%	11.6%	12.0%	12.3%	12.5%
警察行政職員	43.6%	40.5%	45.5%	45.8%	45.8%	46.4%	46.7%	48.3%
会計年度任用職員	42.6%	42.2%	43.4%	41.4%	43.8%	45.9%	45.5%	45.6%

《女性活躍推進に関する主な取組内容》

- **女性職員の職域拡大**
各部門において、多くの女性警察官を登用することで職域の拡大を図るとともに警部及び警部相当職以上の階級に占める女性職員の割合も上昇傾向
- **女性職員の採用拡大**
就職説明会における女性リクレーターの積極的な参画、女性職員にスポットを当てたパンフレット及びYouTube動画の制作等による採用募集活動の強化
- **女性職員のキャリア形成**
女性職員による座談会等を開催し、キャリアデザイン、昇任と育児の両立、ハラスメント防止等について意見交換を実施
- **官民一体となった女性の活躍推進**
女性職員が官民一体のプロジェクトチーム「ラウンドテーブル」にスタッフとして参加し、秋田県で働く女性が直面している現状と課題に向き合い、女性の挑戦や活躍を応援できる環境づくりを推進

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基づき、ハラスメント防止対策及び相談受理体制を構築
- 所属ごとに女性を含む複数名のハラスメント相談担当者を指定し、ハラスメント防止や相談対応要領等に特化したきめ細やかな教養を実施
- ハラスメント相談担当者及び相談窓口の周知に関する執務資料の発出
- ハラスメントの態様や事例、アンガーマネジメント等に関する執務資料を発出し、各所属において教養を実施

4 職員の給与の男女の差異



(1) 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	79.1%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	52.0%
全職員	72.7%

(2) 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

※ 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、男女に差はなく、同一の額となっている。

ア 全職員に係る情報

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
部長相当職	— %
課長相当職	69.1%
課長補佐相当職	90.8%

※ 部長相当職…公安職 9 級以上
課長相当職…公安職 8 級以下の警視、警察行政職員（行政職・研究職）で管理職手当支給対象職員
課長補佐相当職…警部、警察行政職員で主幹、課長補佐、主任専門官、主任専門研究員

イ 勤続年数別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	90.3%
31～35年	89.8%
26～30年	88.6%
21～25年	84.2%
16～20年	82.7%
11～15年	78.0%
6～10年	80.3%
1～5年	93.7%

※ 勤続年数は、採用年度を勤続年数 1 年目とし、情報公開の対象となる年度までの年度単位で算出している。

【説明欄】

- ・ (1)の全職員に係る情報のうち、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」について、再任用職員に占める男性の割合は93.9%、会計年度任用職員に占める男性の割合は52.6%。
- ・ (2)の「任期の定めのない常勤職員」について、管理職手当の受給者に占める男性の割合は97.9%。
- ・ 男女の給与の差異が生じる事情として、扶養手当や住居手当については、世帯主や住居の契約者となっている男性に支給している場合が多く、扶養手当受給者に占める男性の割合は96.7%、住居手当の受給者に占める男性の割合は77.4%。

職員の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

1 年次休暇平均取得日数

年次	第1期計画（目標値12日以上）			第2期計画（目標値16日以上）			
	平29	30	令元	2	3	4	5
平均日数	10.9日	10.6日	10.7日	13.7日	15.9日	17.0日	16.7日

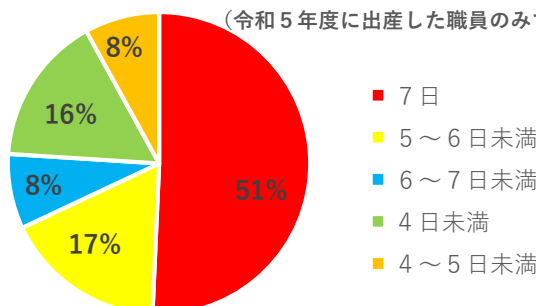
2 男性職員の子育て目的休暇取得率

注：配偶者出産休暇（2日）、配偶者の出産に係る子の養育休暇（5日）

区分\年度	平29	30	令元	2
配偶者出産休暇 100%	97.2%	98.0%	99.0%	98.0%
子の養育休暇 70%	98.1%	97.0%	99.0%	99.0%

第2期計画	年度	令3	4	5
	両休暇の合計5日以上が、対象者全体の60%以上		73.0%	87.5%

子育て目的休暇の取得日数分布図
(令和5年度に出産した職員のみで抽出)



3 男女別の育児休業取得率

区分\年度	第1期計画 (目標値：男性5%、女性100%)			第2期計画 (目標値：男性50%、女性100%)			
	平29	30	令元	2	3	4	5
男性職員	2.8%	2.0%	1.0%	7.1%	46.0%	77.5%	84.0%
女性職員	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

《男性職員の育児参画に関する主な取組内容》

- 育児休業等を取得しやすい職場環境の醸成
 - ・ 有識者講演の動画配信（管理職向け、対象職員向け及び全職員向け）
 - ・ 幹部職員に対する研修会の開催
 - ・ 取得対象者に対する研修会の開催
 - ・ 育児休業等により欠員が生じた所属に対する応援派遣制度の実施
- 育児休業取得対象職員が所属する所属長等への個別連絡
- 秋田県警察機関誌等への育児休業取得体験談、配偶者のリアルな声等の掲載
- 子育てや男性の育児参画に関する資料の発行

《その他の取組状況》

- 全職員の意識改革
 - ・ 各所属におけるワークライフバランスへの取組の好事例を紹介し、全職員が情報共有
 - ・ ワークライフバランスの専門知識を有する民間企業による研修の実施
- 働き方改革
 - ・ 「テレビ会議システム」の活用及び業務に合わせた「テレワーク」の実施
 - ・ 早朝出勤の抑制や定時退庁日の設定等による時間外勤務の縮減
- 仕事と家庭の円滑かつ継続的な両立
 - ・ 育児、介護等の両立支援制度の周知及び制度を利用しやすい環境の醸成

