

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等に基づく公表

本資料は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）第15条第6項の規定による特定事業主行動計画（愛知県警察におけるワークライフバランス等推進取組計画。以下「取組計画」という。）に基づく取組の実施状況及び同法第17条の規定による女性の職業生活における活躍に関する情報について公表するものです。

また、「取組計画」は、次世代育成支援対策推進法第19条第5項に定める特定事業主行動計画を兼ねており、同項の規定による措置の実施状況の公表についても兼ねるものです。

I 女性活躍推進法第15条第6項の規定による特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況

愛知県警察では、令和2年度末までに達成すべき数値目標を掲げ、女性職員の活躍と全職員のワークライフバランスの実現に向けた取組を推進しています。



1 数値目標

数値目標及びその達成状況は、次のとおりです。

(1) 女性の活躍推進に向けた目標

目標項目	目標設定時数値 (H 27.4.1)	現状値 (H 31.4.1)
警察官に占める女性の割合を10%程度とする	8.7%	9.9%
警部以上の階級にある女性警察官の割合を2%以上とする	1.0%	1.4%
課長級以上の女性警察職員の割合を10%以上とする	4.0%	8.0%

(2) 全職員のワークライフバランスの実現に向けた目標

目標項目	目標設定時数値 (H 26年度)	現状値 (H 30年度)
コノハ休暇(心身のリフレッシュ等のための年次休暇) の取得日数を年間5日以上とする	2.1日	4.6日
イクメン休暇(妻の出産補助休暇及び男性の育児参加休暇) の取得率を100%とするとともに 取得日数を合計5日以上とする	71.2%	92.0%
	2.0日	4.8日

2 取組状況

平成30年度の主な取組は、次のとおりです。

(1) 男女双方の働き方改革

ア 価値観及び意識の改革

(ア) 全職員の意識改革

30歳、40歳及び50歳の各年齢の全職員を対象とした「年齢別意識改革教養」と称する研修を実施したほか、各所属においては、部外講師を招へいし、ワークライフバランスに関する教養を実施するなど、職員の働き方に対する意識改革を推進しました。

(イ) 幹部職員の意識改革

警部級の全職員を対象とした教養を行い、幹部職員の意識改革とマネジメント力の向上を図りました。

(ウ) 働き方改革の重要性等に関する積極的な情報発信

署長会議等の各種会議において、時間当たりの成果を意識した働き方への転換に関する指導教養を行ったほか、部内向けホームページ等で、ワークライフバランス実現に向けた各所属の取組状況を周知しました。

(エ) 人事評価への反映

合理的・効率的な業務運営を警察署の業務成績となる評価項目に加えたほか、職員のワークライフバランスの取組を人事評価に適切に反映させました。

イ 職場における働き方改革

(ア) PDCAの推進

職場における課題の抽出、改善策の検討、策定・試行及び検証を繰り返す取組（PDCA）が機能する職場環境を構築するため、全ての所属において「カエル会議」と称する検討会議の実施を義務付け、各職場の実情に応じた働き方の見直しを推進しました。

(イ) 効率的な業務運営・複数担当制の導入

業務の合理化・実質化を推進するため、組織として見直すべき課題を、組織全体の課題（共通課題）、部門別の固有の課題（部門別課題）及びその他の課題の3つに大別し、それぞれ見直しに向けた取組を推進しました。

また、一部の所属において、複数の職員で業務を行うジョブローテーションに自主的に取り組みました

(ウ) 会議・行事等に係る合理化・効率化

「カエル会議」の共通議題として、「会議の在り方」について検討し、対象者が重複する会議や研修会の同日開催、会議資料の簡略化、会議時間の短縮等の見直しを図りました。

(エ) 業務実態に即した実効性のある改革の推進

宿直明けの超過勤務時間を正規の勤務時間とし、宿直明け翌日の勤務時間を短縮することのできる勤務制度を運用し、部内向けホームページ等で積極的な活用を呼びかけました。

(オ) 優秀な取組事例に対する表彰

ワークライフバランスの実現に向けた取組が優秀であった所属に対して表彰を行いました。

ウ 超過勤務の縮減及び休暇取得促進

(ア) 適正な勤務管理・超過勤務の縮減・各種休暇の取得奨励

各所属においてスケジュール共有・管理ソフトの活用を推奨し、職員相互の勤務状況を把握するとともに、各種休暇の積極的な取得を推奨しました。

(イ) 退庁管理の徹底

愛知県において官民一体となって推進する取組「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動2018」に賛同し、11月21日（水）の「県内一斉ノー残業デー」を実施したほか、各所属において、所属の実情に応じた定時退庁日を設定し、幹部の声掛け等退庁を促しました。

(ウ) 勤務環境の改善

各種会議において、幹部職員の働き方を自ら見直し、部下職員の業務の平準化を図るよう指導教養を行いました。

(エ) 組織力の強化に向けた休暇取得の促進

心身のリフレッシュや家族等の記念日に取得する年次休暇を「コノハ休暇」と称して、休暇取得の目標日数を設定し、休暇の取得を推奨しました。

(オ) 私生活の充実・個々の能力の向上

夏季において、10日以上（特別休暇6日、年次休暇4日以上）の休暇取得を推奨し、また、週休日と夏季休暇を組み合わせるなど4日以上連続休暇の取得を奨励しました。

エ 勤務時間の柔軟化

(ア) 時差勤務等両立支援制度の周知・制度を利用しやすい職場環境の形成

子育てや介護のほか、職員本人の疾病等により取得できる時差勤務制度を運用し、部内向けホームページや機関誌等により制度を周知するなど、利用しやすい職場環境形成に努めました。

(イ) 両立支援制度取得希望者への配慮

時差勤務など両立支援制度の取得を希望する全職員に対する面談等を行いました。

(2) 子育てや介護等と両立して活躍できるための改革

ア 男性職員の家庭生活への参加促進

(ア) 男性職員の子育て、介護、家事等を奨励する組織文化の構築

子育て中の職員が、家庭生活に参画している事例を部内向け機関誌に掲載するなど、男性が家庭生活に参画することの重要性に対する理解の浸透に努めました。

(イ) 両立支援制度の周知・制度利用の促進

男性職員の育児等に係る特別休暇を「イクメン休暇」と称し、休暇の取得率・取得日数を目標値として設定し、休暇の取得を推奨しました。

(ウ) 制度利用を躊躇させる要因の解消

あらかじめ「イクメン休暇」の取得計画の提出を求めることにより、業務の進捗状況等を踏まえ、取得日を決定・承認する制度を運用し、男性職員が制度の利用を躊躇する要因の解消を図りました。

イ 子育て、介護等を担う職員が活躍できる職場環境の整備

(ア) 女性職員に対する支援

女性用仮眠室、シャワー室及びトイレの整備を行うなど女性用施設の改善を行いました。

(イ) 育児休業を取得する前及び取得している職員に対する支援

育児休業中の職員を対象としたセミナーのほか、育児休業復帰前の職員を対象とした研修会を実施し、職場復帰後の働き方、キャリアプラン等について考える機会を設けました。

(ウ) 両立支援制度の利用及び職場復帰後の支援

育児休業から復帰後間もない職員を対象としたセミナーを開催し、仕事と子育てを両立していく上での悩みや不安の軽減に努めました。

(I) 仕事と子育て、介護等を両立する職員への支援

介護セミナーのほか、全職員を対象とした介護に関するアンケートを実施し、介護経験の有無等を把握するとともに両立支援制度の周知を図りました。

また、子育てだけでなく、介護等により支援を必要とする職員が活躍できるための両立支援制度の構築を図りました。

(3) 女性職員の活躍推進のための改革

ア 女性職員の採用の拡大

(ア) 創意工夫を凝らした採用及び採用広報活動の推進

女性限定のキャリアセミナーを開催し、現役の女性警察官等と直接話をする機会を設けて、女性の視点に立った職場の魅力や、やりがいを紹介するなどの広報活動を行いました。

(イ) 再採用制度による優秀な人材の確保

子育て等のためにやむを得ず退職した元警察官を対象に、再採用試験を実施し、即戦力となる人材の確保を図りました。

イ 女性職員の登用拡大に向けた計画的育成及びキャリア形成支援

(ア) 女性職員の登用拡大

性別によって職域を固定せず、県民の方々に接する機会が多い交番勤務、パトカー乗務や事件捜査を担当する部門への配置を進めるとともに、女性の体型に合った装備資機材の配備、女性指導員による女性警察官向けの術科訓練を実施するなど、執行力の強化を図りました。

(イ) 中長期的なキャリア形成を意識した計画的育成

警察署の警備課長、生活安全課長代理等の第一線において指揮を執る中核ポストへの積極的な登用を推進しました。

(ウ) 女性職員のキャリア意識の形成

警部以上の女性警察官による「女性警察官の働き方に関する検討会」を実施し、女性の活躍推進やキャリア形成に関して意見交換を行い、取組に反映させました。

また、県警ホームページにおいて、各部門で活躍する女性警察官を紹介しているほか、採用後2年目、3年目の警察職員を対象に、キャリア意識の形成に向けた教養を実施しました。

(エ) キャリア形成支援

育児休業からの復帰者を職務経験を生かせる部門に配置するなど、キャリア形成に向けた支援を実施したほか、入寮を伴わない通学制の教養を一部可能とし、子育て等の事情のある職員に対して、教養の機会を付与しました。



(4) その他次世代育成支援対策に関する事項

1 子どもの体験活動の充実

警察職員とその家族を対象に、警察本部広報センターや通信指令室等の職場見学及び県警音楽隊による演奏及び楽器の演奏指導会を開催し、職員とその家族のコミュニケーションを図りました。

2 子どもと触れ合う機会の充実

子どもと触れ合う機会を充実させるため、警察職員とその家族の心身のリフレッシュと健康増進を目的とした「健康ファミリーウォーク」を実施しました。

3 家庭生活の変化への柔軟な対応に資する支援の充実

職員の生涯生活設計に資する情報提供を行う「ライフプランセミナー」等を開催しました。



Ⅱ 女性活躍推進法第17条の規定による情報の公表

女性活躍推進法第17条に基づく女性の職業選択に資する情報については、次のとおりです。

1 職員に占める女性職員の割合（平成31年4月1日）

警察官	9.9%
警察職員 ※1	50.8%

※1 警察職員：警察官以外の職員で、会計事務などの行政事務等に従事しています。

2 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成31年4月1日）

警察官	警視	1.2%
	警部	1.5%
警察職員	課長	8.0%
	課長補佐	20.7%

3 年次休暇等取得率（平成30年度） ※2

年次休暇等取得率（平均取得日数）	52.0%（10.4日）
------------------	--------------

※2 年次休暇等取得率＝「職員が取得した年次休暇の平均日数」÷「職員に付与された年次休暇の日数（20日間）」×100

このほか、夏季における特別休暇（6日）等もあります。
夏季における特別休暇取得率：93.3%（5.6日）

4 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率（平成30年度） ※3

配偶者出産休暇取得率	82.4%
育児参加のための休暇取得率	78.7%

※3 配偶者出産休暇取得率＝「配偶者出産休暇を取得した男性職員数」÷「配偶者が出産した男性職員数」×100

育児参加のための休暇取得率＝「育児参加のための休暇を取得した男性職員数」÷「配偶者が出産した男性職員数」×100

