

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第19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」といいます。）に基づく取組の実施状況及び同法第21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についても併せて公表するものです。

1 数値目標

愛知県警察においては、これまで、平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5か年計画（以下「旧取組計画」といいます。）に基づく取組を推進してきましたが、数値目標の一部を達成したことなどから、令和2年4月1日付で新たな取組計画（以下「新取組計画」といいます。）を策定しました。

新取組計画の取組期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの間です。

なお、旧取組計画と、新取組計画との比較については、以下のとおりです。

目標	新取組計画	旧取組計画
コノハ休暇※1の取得	年間12日以上	年間5日以上
イクメン休暇※2の取得	対象者全員が7日間取得	取得率を100パーセント及び取得日数を5日以上
警察官に占める女性警察官の割合	12パーセント程度	10パーセント程度
警部以上の階級に占める女性警察官の割合	2パーセント以上	2パーセント以上
課長級以上の役職に占める女性警察職員※3の割合	15パーセント以上	10パーセント以上

※1 コノハ休暇

子育て等家庭生活への参画、心身のリフレッシュ、自己啓発等の目的のために取得する年次休暇

※2 イクメン休暇

愛知県警察における「妻の出産補助休暇（2日）」及び「男性職員の育児参加休暇（5日）」の総称

※3 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

2 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) 職員のコノハ休暇の取得日数の状況

○ 目標

- ・ コノハ休暇の取得日数を年間 12 日以上

平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度
5.7 日	7.2 日	8.0 日	8.3 日

※ 今年度から、取組計画の目標の見直しに伴い、コノハ休暇の取得日数の統計方法を変更しています。

○ 取組状況

- ・ コノハ休暇の取得目標の見直しを行い、季節ごとに取得日数を設定
- ・ ワークライフバランスの推進のため、職場改善会議である「カエル会議」の開催など、PDCAサイクルによる業務の合理化・効率化等を推進

(2) イクメン休暇の取得状況

○ 目標

- ・ イクメン休暇について対象者全員が 7 日間取得

平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度
3.5 日	4.3 日	4.5 日	4.8 日

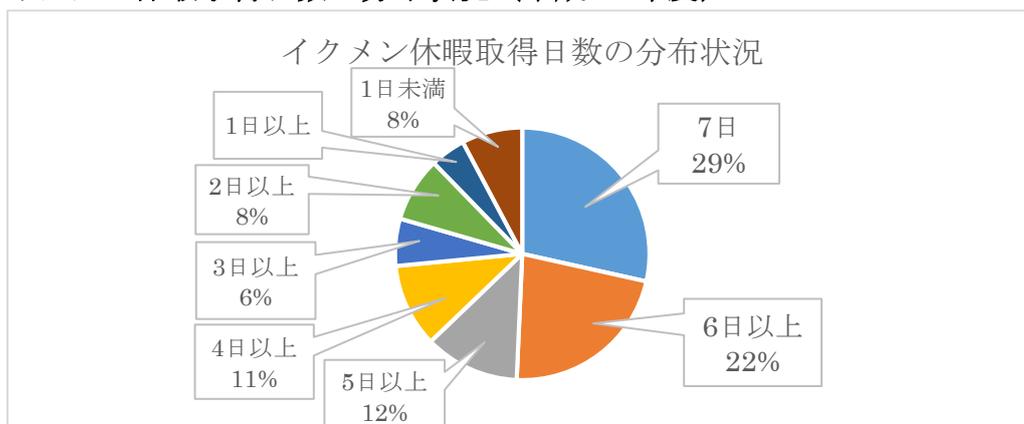
○ イクメン休暇の取得率

平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度
88.7%	97.4%	92.0%	92.7%

※1 イクメン休暇は、育児休業とは別に取得できる特別休暇（妻の出産補助休暇（2日）と男性職員の育児参加休暇（5日））です。

※2 取得率は、妻の出産補助休暇又は男性職員の育児参加休暇のいずれか又は両方を取得している職員の割合です。

○ イクメン休暇取得日数の分布状況（平成 31 年度）



○ 取組状況

- ・ 男性職員の子の出産予定を上司が把握することにより、当該職員の業務を調整するなど、計画的にイクメン休暇を取得する仕組みを継続実施
- ・ 各種研修、巡回指導などのあらゆる機会を通じて、男性職員の家庭生活への参加を促進

3 職業生活に関する機会の提供に関する実績

(1) 職員に占める女性の割合

○ 目標

- ・ 警察官に占める女性警察官の割合を 12%程度

	平成 29 年	平成 30 年	平成 31 年	令和 2 年
警察官	9.5%	9.8%	9.9%	10.2%
警察職員	49.4%	50.3%	50.8%	50.6%

※ 各年 4 月 1 日現在

○ 取組状況

- ・ 採用試験における女性受験者をより確保するため、女性警察官による体験を踏まえた業務説明、出産、育児や子育てなど各ステージで仕事との両立を支援する制度の説明など、女性に特化した採用説明会を開催
- ・ 子育て、介護等を担う職員に対する面談、育児休業中や育児休業復帰後の職員を対象としたセミナーを行うなど、職員が仕事と子育て等を両立できるよう組織的に支援を実施

(2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

○ 目標

- ・ 警部以上の階級に占める女性警察官の割合を 2%以上
- ・ 課長級以上の役職に占める女性警察職員の割合を 15%以上

	平成 29 年	平成 30 年	平成 31 年	令和 2 年
警部以上（警察官）	1.2%	1.3%	1.4%	1.5%
課長級以上（警察職員）	6.0%	7.5%	8.0%	10.0%

※ 各年 4 月 1 日現在

○ 取組状況

- ・ 事件捜査部門への積極的な配置等、昇任することへの不安をなくすためのキャリア形成に配慮した人事配置を実施
- ・ 昇任試験の受験資格となる在級年数に、育児休業期間を含む取扱いを継続実施

4 次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子供の体験活動の充実

- ・ 警察本部広報センターにおいて、小学生を中心に愛知県警察本部内の職場見学を実施しており、警察官になりたいと考える児童などに向けて、警察の役割や仕組みなどについて楽しく学ぶことができる広報を実施
- ・ 各種学校を対象とした警察音楽隊によるコンサートを実施するとともに、警察官による正しい知識を学べる「防犯教室」、「交通安全教育」等を実施し、子供を犯罪、交通事故から守る活動に寄与

(2) 子供と触れ合う機会の充実

- ・ 職員とその子供が親子で触れ合い、コミュニケーションをとる機会を作るとともに、家族が職場への理解を深めるレクリエーション活動として、警察音楽隊による「職場体験型ファミリーコンサート・ミニレッスン」等を開催