

# 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条に定める特定事業主行動計画を兼ねており、同条第5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、取組計画において、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5か年計画で数値目標を定め、各種取組を推進しています。

取組計画における数値目標については、次のとおりです。

取組	数値目標
年次休暇の取得日数	年間12日以上
イクメン休暇※1の取得日数	対象者全員が7日間
男性職員の育児休業取得の割合	30パーセント以上
警察官に占める女性警察官の割合	12パーセント程度
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
課長級以上の役職に占める女性警察職員※2の割合	15パーセント以上

※1 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

※2 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) 年次休暇の取得状況

#### ○ 目標

年次休暇の取得日数を年間 12 日以上

平成 30 年度	平成 31 年度	令和 2 年度	令和 3 年度
10.4 日	10.4 日	14.2 日	13.7 日

#### ○ 取組状況

- ・ 各種勤務制度に関する教養資料を更新するなど、職員の周知を図り、取得しやすい環境を醸成
- ・ 業務の見える化を推進するとともに、職場改善活動である「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
- ・ 業務管理及び勤務管理に係る幹部職員による適切なマネジメントを実施するとともに、上司と部下との良好なコミュニケーションの活性化を推進

### (2) イクメン休暇の取得状況

#### ○ 目標

イクメン休暇の取得日数を対象者全員が 7 日間

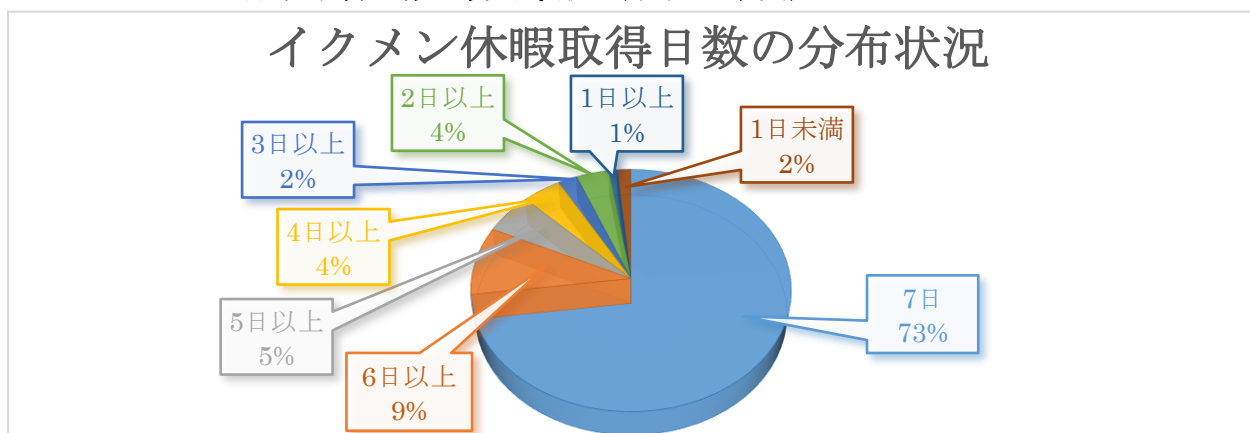
平成 30 年度	平成 31 年度	令和 2 年度	令和 3 年度
4.5 日	4.8 日	6.1 日	6.3 日

#### ○ イクメン休暇の取得率

平成 30 年度	平成 31 年度	令和 2 年度	令和 3 年度
92.0%	92.7%	97.4%	98.6%

※1 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

#### ○ イクメン休暇取得日数の分布状況（令和 3 年度）



#### ○ 取組状況

- ・ 男性職員の子の出生予定日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整備することで、取得しやすい職場環境を醸成

### (3) 男性の育児休業の取得状況

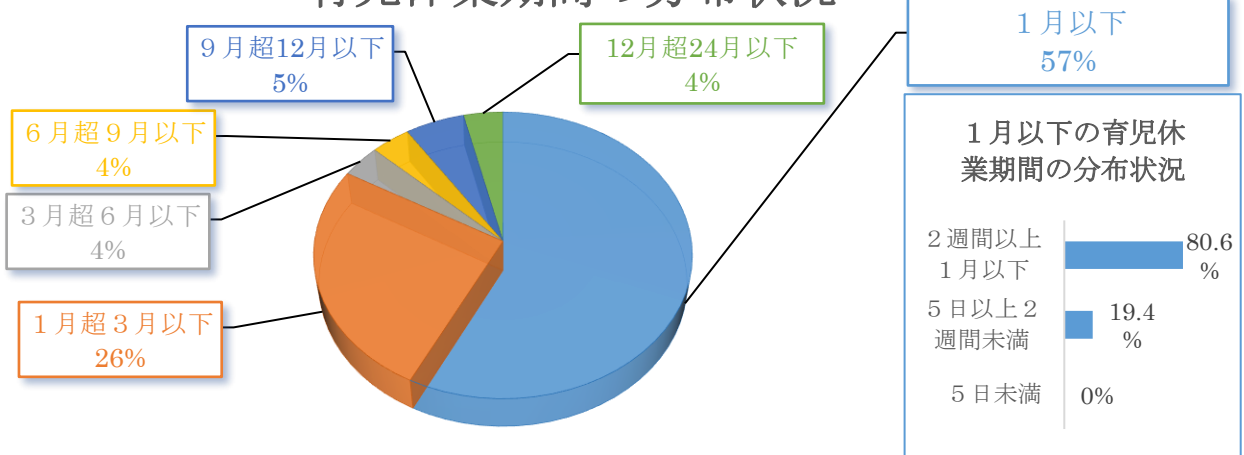
#### ○ 目標

男性職員の育児休業取得割合を 30 パーセント以上

平成 30 年度	平成 31 年度	令和 2 年度	令和 3 年度
0.5%	0.7%	1.2%	8.2%

#### ○ 育児休業取得期間の分布状況（令和 3 年度）

### 育児休業期間の分布状況



#### ○ 取組状況

- ・ 配偶者が妊娠中の期間及び子の出生の日から 1 か月が経過するまでの間に対象の男性職員に対して上司が行う面談制度「イク面談」を新設し、同面談により、対象職員への制度周知を図り、意向を確認
- ・ イクメン休暇（7 日）を全て取得させるとともに、2 週間以上の育児休業取得を促進
- ・ 子育て、介護等により時間的制約のある職員に対して組織的な支援を行うための電話相談窓口「両立支援ナビダイヤル」を開設

## 3 職業生活に関する機会の提供に関する実績

### (1) 職員に占める女性職員の割合

#### ○ 目標

警察官に占める女性警察官の割合を 12%程度

	平成 31 年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年
警察官	9.9%	10.2%	10.5%	10.9%
警察職員	50.8%	50.6%	51.3%	52.0%

※ 各年 4 月 1 日現在

#### ○ 取組状況

- ・ 採用パンフレットに女性職員の仕事に関するやりがいなどのメッセージを掲載し、活躍状況を紹介することで女性の受験者を積極的に勧奨
- ・ 採用説明会において、女性職員のキャリアアップや両立支援制度等について説明し、女性がやりがいを持って働くことができる職場環境を紹介
- ・ 育児休業復帰者に対する面談等の実施により、仕事と子育ての両立を支援

## (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31年	令和2年	令和3年	令和4年
警部以上（警察官）	1.4%	1.5%	1.8%	1.9%
課長級以上（警察職員）	8.0%	10.0%	9.6%	13.0%

※ 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、個々の意欲及び能力に応じたキャリア形成に配慮した人事配置
- ・ 育児休業復帰者等に対する家庭環境等に応じたキャリア形成支援
- ・ 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組

## 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することにより、警察の役割等について学ぶことができる広報を実施
- ・ 警察音楽隊による各種学校への巡回コンサートを実施するとともに、交通事故防止及び防犯に関する広報等を実施し、子供を犯罪から守る活動に寄与
- ・ 愛知県警察公式チャンネルを利用し、子供向けの「交通安全動画」「防犯対策動画」を配信し、子供の安全対策の意識向上に寄与

### (2) 子供と触れ合う機会の充実

- ・ 職員の家族が職員の働き方等に対する理解を深めるため、警察職員とその家族を対象とした職場見学会を実施