

「滋賀県警察特定事業主行動計画」の実施状況等の公表について

計画期間

令和2年度
～ 令和7年度（6年間）
令和2年3月17日策定

公表の法的根拠

滋賀県警察では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び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）に基づき「滋賀県警察特定事業主行動計画」を策定・実施していますが、その実施状況及び女性の活躍状況について公表します。（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項及び同法第21条に基づく公表）

「滋賀県警察特定事業主行動計画」の取組実施状況の公表（数値目標の進捗状況）

項目	目標	現状				
		9.9%	10.3%	10.7%	10.7%	11.1%
警察官に占める女性警察官の割合(%)	12% (R7.4.1時点)	9.9% (H30.4.1時点)	10.3% (H31.4.1時点)	10.7% (R2.4.1時点)	10.7% (R3.4.1時点)	11.1% (R4.4.1時点)
男性職員の育児休業取得率(%)	13%	0% (H29年度)	0% (H30年度)	0.8% (R1年度)	0.8% (R2年度)	7.6% (R3年度)
配偶者出産休暇取得率(%)	100%	90.8% (H29年)	90.5% (H30年)	93.1% (R1年)	95.2% (R2年)	93.9% (R3年)
男性職員育児休暇取得率(%)	100%	16.0% (H29年)	22.6% (H30年)	26.0% (R1年)	40.3% (R2年)	55.8% (R3年)
休暇の取得日数(日)	年間合計 18日以上	16.4日 (H29年)	16.5日 (H30年)	15.7日 (R1年)	17.7日 (R2年)	17.9日 (R3年)
年次有給休暇の取得日数(日)		10.8日 (H29年)	10.9日 (H30年)	10.0日 (R1年)	11.9日 (R2年)	12.0日 (R3年)
夏季特別休暇の取得日数(日)		5.6日 (H29年)	5.6日 (H30年)	5.7日 (R1年)	5.8日 (R2年)	5.9日 (R3年)

「育児休業」は、3歳までの子を養育する場合に取得できる休業制度です。

「配偶者出産休暇」は、配偶者の出産に際して、3日間取得できる特別休暇制度です。

「男性職員育児休暇」は、配偶者の出産に際して子どもの世話をするために5日間取得できる特別休暇制度です。

「年次有給休暇の取得日数」は、年間20日以上付与されている職員の平均取得日数です。

「夏季特別休暇の取得日数」は、年間6日間付与されている職員の平均取得日数です。



仕事と育児・介護の両立の手引
(第8次改訂版)



女性の職業選択に資する情報の公表

(1) 職業生活における機会の提供に関する実績

採用した職員に占める女性職員の割合(R3年度)	
警察官	20.0%
一般職員	100%
会計年度職員	35.7%
職員に占める女性職員の割合(R4.4.1時点)	
警察官	11.1%
一般職員	59.8%
会計年度職員	31.1%



滋賀県警
だから
女性が働きやすい

採用パンフレットより

(2) 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

男女別の育児休業取得率(R3年度)	
男性職員	7.6%
女性職員	100%
配偶者出産休暇取得率(R3年)	
	93.9%
男性職員の育児参加のための休暇の取得状況(R3年)	
	55.8%
年次休暇等の取得状況(R3年)	
	17.9日

制度の概要

- ・既存の早出遅出勤務制度の要件緩和を行うなど、各種制度の充実に努めています。
- ・職域毎に施策推進チームを設置し、職域に応じて職員意見を反映したワークライフバランスに関する施策を展開しています。
- ・幹部職員による「両立支援チェックシート」を活用した、妊娠・出産を迎える職員（男性職員を含む）との面談や、「子育て応援ガイドブック」の交付により、育児や介護等の事情を抱える職員の仕事と家庭の両立を支援しています。
- ・「仕事と育児・介護の両立の手引」の運用による各種休暇制度の職員への周知を徹底しています。
- ・パパ・ママ支援セミナー等の開催や、キャリアチャレンジ支援制度の運用等により、男性職員の育児の取得促進、女性職員のキャリア支援に取り組んでいます。

制度の概要

- ・令和2年度から警察官採用試験受験資格年齢を35歳までに引き上げています。
- ・産休代替任期付職員、育休代替任期付職員の採用制度を運用しています。
- ・出産、育児などを理由に中途退職した警察官の再採用制度を運用しています。
- ・育休から復帰する際の特別教養や、現場経験の少ない若手警察官のため実際の現場を想定した実践的な訓練を実施しています。
- ・採用後2年未満の若手警察職員を育てるため、先輩職員を中心に職場一体となった教育制度を運用しています。
- ・「ハラスメントの防止対策に関する要綱」を制定し、各種相談窓口を設置、運用し、ハラスメント相談員を対象とした研修会等を実施しています。