

特定事業主行動計画の実施状況及び女性の活躍推進状況の公表

北海道警察では、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。以下「女性活躍推進法」という。）に基づく特定事業主行動計画として、「北海道警察におけるワークライフバランス等の推進に関する取組計画」を策定・実施しているところですが、次世代育成支援対策推進法第19条第5項、女性活躍推進法第19条第6項及び第21条の規定に基づき、令和2年度の実施状況及び女性の活躍推進状況を公表します。

目標を見直し、令和3年4月1日から新たに「北海道警察におけるワークライフバランス等の推進に関する取組計画」を実施していますが、今回公表する実施状況は、令和2年度末まで策定・実施していた「旧計画」に基づく取組結果及び目標の達成状況です。

職業生活における機会の提供に関する実績

職員に占める女性職員の割合（各年4月1日現在）

	目 標	H29年	H30年	R元年	R2年	R3年
警察官	10%以上	9.8%	10.5%	10.9%	11.6%	12.2%
一般職員	—	37.1%	38.3%	38.8%	40.3%	41.5%
会計年度任用職員	—	85.1%	80.4%	84.4%	82.6%	85.1%

※目標は旧計画に基づくもの

各階級・職に占める女性職員の割合（各年4月1日現在）

階級・職	目 標	H29年	H30年	R元年	R2年	R3年
警 部	2.5%以上	1.5%	1.5%	1.7%	1.7%	2.1%
警 部 補	7%以上	4.3%	4.6%	5.2%	5.2%	5.2%
警部相当職の主事	25%以上	15.7%	16.2%	15.4%	13.9%	13.9%
警部補相当職の主事	30%以上	23.6%	26.0%	27.3%	29.3%	29.9%

※警部及び警部相当職は本庁課長補佐相当職、警部補及び一部の警部補相当職は本庁係長相当職

《取組内容》

- 女性警察官の採用拡大を図るため、女性を対象とした採用説明会を実施し、職業体験や女性警察官との意見交換などを実施しました（各年継続）。
- 女性職員を対象とした「女性職員キャリア形成支援研修会」を開催し、生活

環境の変化を経ながらも就業を継続し、キャリアを形成していくことについて意識付けを図りました（H28から継続）。

- 採用募集活動、職域拡大、施設・装備品の改善など女性警察官の採用・登用拡大を図るための具体的取組内容を見直しました（H29）。
- 新婚職員を対象としたセミナーにおいて、男性の育児参画による女性の就業継続、女性のキャリア形成の必要性などについて意識付けを図りました（H30）。
- 採用予定者交流会において、女性警部補の実体験を内容とする講演を行い、採用予定者の不安の払拭を図りました（R元）。
- 警察本部と警察署間でリモート研修会を開催し、若手女性職員に向け、女性幹部による、育児中のキャリアアップ経験談等適切なキャリアパスに関する教養を実施しました。（R2）

● 職業生活機会の提供に資する制度の概要

◆ ハラスメント等対策の整備状況

警察本部の相談受理担当係に女性職員を配置して、女性が相談しやすい環境を整備しているほか、各所属の相談受理担当者に対する研修を実施して相談受理体制の強化を図っています。

◆ 教養訓練・研修の概要

警察学校で実施する昇任時教養や専科教養において、育児等の事情があっても教養機会を得られるように入寮免除や車両通学を認めています。

また、警察本部や各所属において、女性職員を対象とした術科訓練や実務能力向上を目的とした研修会を実施しています。

◆ 中途採用の概要

出産等により、やむを得ず都道府県警察を退職した警察官経験者に対する再採用選考試験を実施しています。

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

● 年次有給休暇の取得状況

目 標	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
年間取得日数12日以上の職員を70%以上	31.3%	43.2%	48.6%	50.5%	65.5%
全職員が年間5日以上取得	72.5%	84.2%	84.2%	88.7%	98.9%

● 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得状況

目 標	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
合計取得日数5日以上	2.9日	3.1日	3.1日	4.4日	5.7日

● 男性職員の育児休業の取得状況

目 標	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
10%以上	0.4%	0.2%	0.2%	1.9%	7.1%

《取組内容》

- 幹部職員を対象とした「ワークライフバランス推進研修会」を実施し、休暇を取得しやすい職場環境づくりや仕事と育児等の両立支援の重要性に対する理解を深めました（H28から継続）。
- 仕事と育児等の両立を支援する諸制度の浸透を図るため、「両立支援ハンドブック」を作成し、庁内イントラネットに掲載しています。
また、休暇届の承認手続方法の一部緩和を奨励し、休暇を取得しやすい環境づくりを進めました（H29から継続）。
- 目標値を見直し、各休暇の更なる取得推進に向け、各警察署に対する巡回指導を実施しました（H30から継続）。
- 年内に大規模行事が相次ぐことを踏まえ、年度当初から計画的に年次有給休暇を取得するよう全所属に指示しました（R元）。
- 子供が生まれる男性職員を対象に、育児休業を取得した男性の体験談、子育て支援制度の説明など、男性の積極的な育児参画を促進するためのリモート研修会を実施しました（R2）。

● 職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

- ◆ 毎週水・金曜日と毎月20日を定時退庁日としているほか、週休日の振替及び勤務時間の割振り変更制度を周知して、時間外勤務の縮減を図っています。
- ◆ 育児休業から復帰する職員に対して、事前に復帰後の職種等について要望を聴取したり、休業中に変更となった業務内容等について教養するなど、職場復帰に対する不安の解消に努め、仕事と家庭生活の両立を支援しています。