

# 「佐賀県警察における女性職員の活躍と全職員のワークライフバランス推進のための取組計画」の取組状況

令和7年8月  
佐賀県警察



佐賀県警察の取組状況等を  
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項及び第21条  
次世代育成支援対策推進法第19条第5項  
に基づき、公表します。

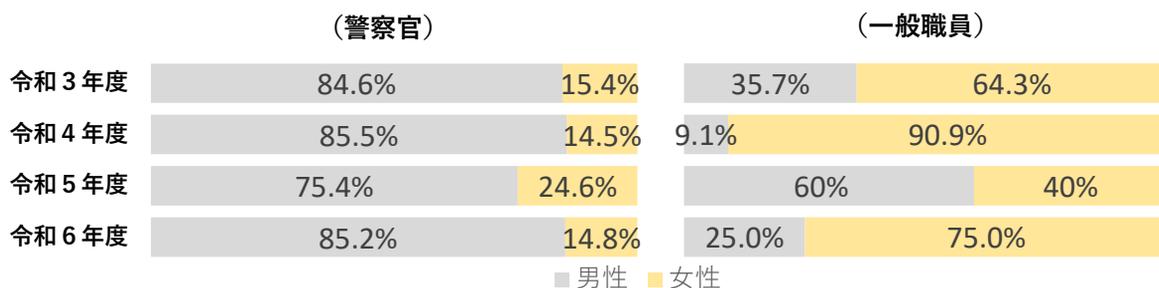
## 目標に対する実績

	数値目標	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
全警察官に占める女性警察官の割合 (各年4月1日現在)	12%	10.2%	10.5%	11.2%	11.3%	12.2%
男性職員の育児休業の取得率(年度)	50%	8.6%	12.4%	25.7%	58.3%	
男性の育児に関する休暇(※)の 合計5日以上取得率(年度)	100%	86.7%	95.3%	88.0%		
年次休暇の年間取得日数	14日以上	10.0日	11.0日	11.7日	11.4日	

※出産補助休暇及び配偶者出産時育児休業

## 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



### 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 (各年4月1日現在)

	役職	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年	伸び率
警察官	係長級(警部補)	6.3%	6.3%	6.0%	6.7%	6.3%	±0
	課長補佐級(警部)	3.7%	3.8%	5.6%	6.2%	9.5%	+5.8
	課長級以上(警視以上)	2.5%	5.1%	3.8%	3.8%	5.0%	+2.5
一般職員	係長級	58.0%	60.0%	60.7%	59.8%	61.5%	+3.5
	課長補佐級	25.0%	20.7%	17.2%	21.9%	23.5%	-1.5
	課長級以上	0%	15.4%	7.7%	0%	0%	±0

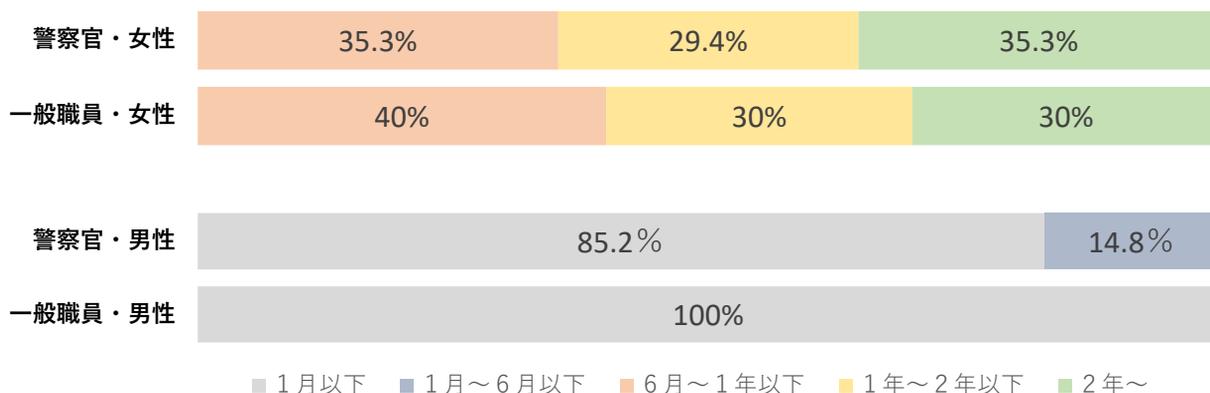
(※伸び率は対令和3年度比)

男女別の育児休業取得率及び育児休業の取得期間の分布状況

育児休業取得率

	令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
警察官	100%	8.9%	100%	9.7%	100%	25.7%	100%	59.1%
一般職員	100%	0%	100%	15.0%	100%	25%	100%	33.3%

育児休業取得期間の分布状況（令和6年度）

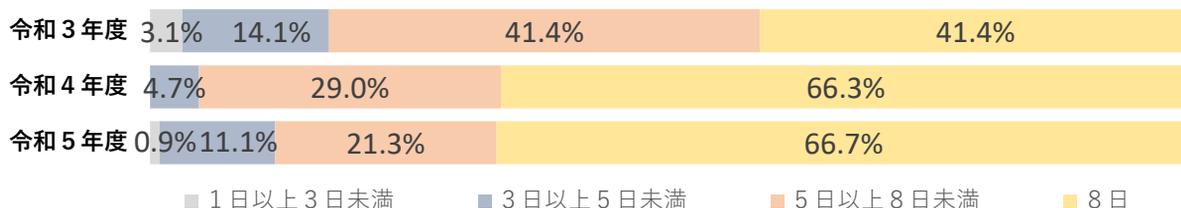


男性の育児に関する休暇の取得率及び合計取得日数の分布状況

男性の育児に関する休暇の取得率

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
出産補助休暇	100%	99.1%	100%
配偶者出産時育児休暇	98.4%	98.1%	93.5%

男性の育児に関する休暇の合計取得日数の分布状況



## 取組状況

### 育児・介護等との両立支援

#### 【育児・介護等の支援ガイドブックの活用】

育児・介護等を支援する各種制度を職員に周知するため、制度の概要や利用の手続等に関するガイドブックを活用しています。

#### 【男性職員への仕事と育児の両立支援】

男性職員の育児に関する休暇（出産補助休暇・配偶者出産時育児休暇）や育児休業の取得を推奨し、育児休業を取得した男性職員の体験談を紹介するなど、男性職員が仕事と育児を両立できる職場づくりに努めています。

### 女性職員等の活躍推進に向けた取組

#### 【育児休業職員の円滑な職場復帰の支援】

育児休業中の職員には、定期的な連絡や希望に応じた職場復帰前研修を行っているほか、配偶者職員も参加対象とした支援セミナーを開催しています。

#### 【女性職員の計画的育成とキャリア形成の支援】

女性職員がキャリア形成について、多様なキャリアやワークスタイルをイメージし、意欲を持つことができるように、様々なロールモデルの紹介や意見交換・研修会を行っています。

また、育児中の職員のキャリア形成を支援するための制度等を運用しています。



### ワークライフバランスの推進

#### 【職員の意識啓発】

幹部による各署巡回型のワークライフバランスに関する教養を実施するほか、部内広報紙を活用するなどして職員全体の意識啓発に取り組んでいます。

#### 【業務の合理化・効率化の推進】

県警察全体において、各種システムやIT基盤など先端技術等の活用を図り、業務や体制の見直しを行うなど、警察運営の合理化・効率化を図っています。

#### 【時間外勤務縮減及び休暇取得の促進】

業務内容に応じた勤務時間の割振りや時間外勤務の厳格な管理などにより、職員の時間外勤務の縮減を図っています。また、職員の希望に添った連続休暇等の取得を推奨しています。

#### 【働く時間と場所の柔軟化】

職員の多様な働き方を推進するため、職員のライフスタイルに合わせた勤務時間の割振りや在宅勤務等の制度及びオンライン会議等のシステムの積極的な活用を推奨しています。

### その他の取組

#### 【ハラスメント防止対策】

パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠等に関するハラスメントなどの各種ハラスメントを防止し、職員がその能力を十分に発揮できる良好な職場環境を確保するため、各所属のハラスメント相談員に対する研修会を定期的に開催しています。

また、部内広報紙等を活用して利用しやすい相談窓口づくりに努めています。