

# 「青森県警察次世代育成・女性活躍推進計画」に基づく 取組の実施状況及び女性の活躍状況に関する情報の公表

青森県警察では、令和2年4月に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「青森県警察次世代育成・女性活躍推進計画」（以下「行動計画」という。）を策定し、女性職員の採用・登用及びワークライフバランスの推進に取り組んでいます。

今般、次世代育成支援対策推進法第19条第5項並びに女性活躍推進法第19条第6項及び第21条の規定に基づき、行動計画における取組の実施状況及び青森県警察による女性の職業選択に資する情報を下記のとおり公表します。

## 記

### 1 職業生活における機会の提供に関する実績

（     は、令和7年度末までの目標設定項目、赤字は目標達成）

#### (1) 採用試験受験者の総数に占める女性の割合

最新値

	目標	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
警察職員	-	22.9%	26.4%	25.0%	27.4%	28.6%
警察官	-	19.6%	23.6%	22.0%	23.0%	26.6%
警察行政職員	-	72.4%	57.8%	60.0%	69.2%	50.0%



青森県警察シンボル  
マスコットアピーくん

#### (2) 採用した警察職員に占める女性の割合

最新値

	目標	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
警察職員	20%以上	22.5%	28.8%	27.0%	27.1%	28.2%
警察官	-	18.8%	23.6%	23.8%	21.5%	24.3%
警察行政職員	-	55.6%	75.0%	45.5%	100%	62.5%

#### (3) 職員に占める女性の割合

最新値

	目標	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1
警察職員	-	16.6%	17.0%	17.6%	18.0%	18.4%
警察官	12%以上※	10.3%	10.7%	11.2%	11.7%	12.3%
警察行政職員	-	57.3%	57.4%	58.4%	58.7%	58.6%

※ 令和4年度までの目標は11%以上

(4) 各役職段階に占める女性職員の割合

※ 伸び率は、令和2年4月1日時点の数値と令和6年4月1日時点の数値とを比較した増減の割合です。

ア 警察官

最新値

	目標	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	伸び率
警部補以上	7%以上	4.9%	5.0%	5.7%	6.9%	6.7%	-0.2p
警視	-	0%	0%	1.0%	3.1%	3.1%	±0p
警部	-	1.5%	2.0%	4.0%	5.5%	6.0%	+0.5p
警部補	-	7.1%	7.0%	7.2%	8.0%	7.5%	-0.5p

イ 警察行政職員

最新値

	目標	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	伸び率
主幹級以上	50%以上	35.2%	37.5%	37.8%	41.1%	40.2%	-0.9p
副参事級以上	-	8.0%	16.1%	20.0%	21.9%	23.3%	+1.4p
総括主幹級	-	35.9%	36.8%	37.1%	42.1%	34.9%	-7.2p
主幹級	-	46.6%	49.2%	49.1%	51.9%	53.7%	+1.8p
主査級	-	68.1%	68.1%	69.1%	69.5%	70.7%	+1.2p

取組内容

女性職員の採用拡大

【令和3年度～令和5年度】

採用リクルーターに指定された女性職員による採用活動の実施

【令和2年度～令和5年度】

採用パンフレット及びホームページにおいて女性職員の活躍状況を紹介



青森県警察シンボル  
マスコットレピーちゃん

女性職員の登用拡大

【令和2年度】

機関誌への女性のキャリアアップに係る特集記事の連載による意識改革の推進

【令和3年度】

- 本部長と女性職員とのキャリアアップ等に関する懇談会を開催
- 地元採用者として、県警初の女性警視を人事配置

【令和4年度】

本部長、公安委員会委員長及び女性職員とのキャリアアップ等に関する懇談会を開催

【令和5年度】

育児休業から職場復帰する職員のキャリア形成支援のため、当直等に早期復帰できるよう組織的にサポートする制度を開始

【令和2年度～令和5年度】

- 女性職員を対象としたキャリアアップ研修会を開催
- 他機関主催の女性対象研修会への女性職員の派遣

(5) 機会の提供に資する制度の概要

- 青森県警察ハラスメント防止対策要綱を整備
- ハラスメント防止対策推進体制の構築、ハラスメント相談窓口の設置及び各種ハラスメントの定義、職員の責務等をまとめた執務資料を発出

2 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実績  
 ( ■ は令和7年度末までの目標設定項目、赤字は目標達成)

(1) 離職率※と離職者の年代別割合 (令和5年度)

	離職率	離職者の年代別割合				
		～20歳	21～30歳	31～40歳	41～50歳	51～60歳
男性	1.4%	26.7%	46.7%	20.0%	3.3%	3.3%
女性	1.6%	25.0%	62.5%	12.5%	0.0%	0.0%
男性警察官	1.4%	28.6%	50.0%	17.8%	3.6%	0.0%
女性警察官	0.7%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
男性警察行政職員	1.6%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%
女性警察行政職員	2.7%	16.7%	66.6%	16.7%	0.0%	0.0%

※ 離職率は、令和5年4月1日の在職者に対する令和5年度中の普通退職者の割合

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

ア 育児休業取得率

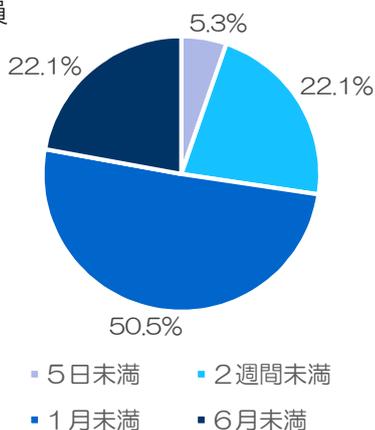
最新値

	目標	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
男性	50%以上※	14.9%	36.6%	44.7%	64.2%	84.1%
女性	100%	100%	100%	100%	100%	100%
男性警察官	-	13.4%	35.5%	42.7%	63.9%	81.4%
女性警察官	-	100%	100%	100%	100%	100%
男性警察行政職員	-	100%	100%	80.0%	100%	100%
女性警察行政職員	-	100%	100%	100%	100%	100%

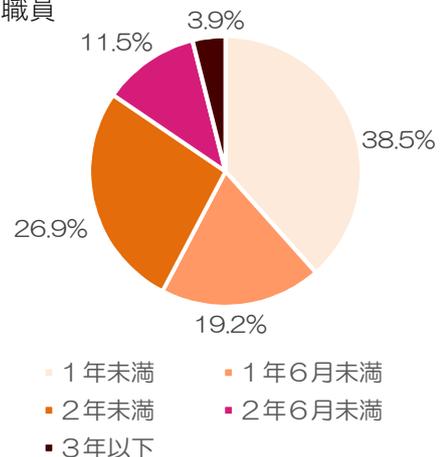
※ 令和4年度までの目標は男性職員は15%以上

イ 育児休業取得期間の分布状況 (令和5年度)

男性職員



女性職員



(3) 男性職員の配偶者出産休暇等取得率及び5日以上の取得割合 最新値

	目標	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
取得率	100%※	99.1%	100%	100%	100%	98.2%
5日以上取得割合	80%以上※	60.5%	76.4%	77.7%	69.7%	72.6%

※ 令和元年度までの目標は取得率95%以上。5日以上取得割合は目標設定なし

## 取組内容

【令和2年度～令和5年度】

- 所属長級を対象に「イクボスセミナー」を開催し、「イクボス宣言」を実施
- 所属長による育児に係る特別休暇、育児休業の取得奨励及び休暇取得状況のフォローアップによる取得促進

(4) 職員一人当たりの月平均時間外勤務時間（令和5年度）  
20.2時間

(5) 職員一人当たりの年次休暇取得日数及び取得日数が5日未満の職員の割合

ア 職員一人当たりの年次休暇取得日数

最新値

	目標	R元年	R2年	R3年	R4年	R5年
警察職員	16日以上	13.7日	14.8日	15.2日	15.0日	15.8日
警察官	-	13.6日	14.7日	15.0日	14.9日	15.6日
警察行政職員	-	14.8日	15.5日	16.2日	16.1日	17.3日

イ 取得日数が5日未満の職員の割合

最新値

	目標	R2年	R3年	R4年	R5年
警察職員	0%	0.1%	0.1%	0.4%	0.0%
警察官	-	0.1%	0.1%	0.4%	0.0%
警察行政職員	-	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

※ 令和2年から目標新設

(6) 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制度の概要

- 仕事と子育て・介護が両立しやすい環境を整備するため、在宅勤務制度を運用
- 毎週水曜日の定時退庁、毎月8のつく日のノー残業デーの推進
- ワークライフバランスの推進に向けた柔軟な人事配置制度を運用