令和７年６月

鹿児島県警察におけるワークライフバランス等の推進のための行動計画に基づく取組結果

～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項に基づく実施状況の公表～
～次世代育成支援対策推進法第19条第５項に基づく実施状況の公表～

職員のワークライフバランス等の推進目標に対する実績

１　子育てとの両立支援制度の活用

男性職員の育児に関する休暇等の取得者数割合

項目	目標	進捗状況	
		Ｒ５年度	Ｒ６年度
出産補助休暇	100%	100%	99.4%
育児参加休暇	100%	100%	90.5% （暫定値）
育児休業	50% ※	30.3%	57.5%

※　令和６年度以降、男性職員の育児休業取得目標を30%から50%（R8.3.31時点）に引き上げました。

２　年次有給休暇等の取得

項目	目標 （令和５年度時点）	進捗状況	
		Ｒ５年	Ｒ６年
年次有給休暇取得日数 12日　※	100%	97.3% （10日以上）	89.0% （12日以上）
夏季特別休暇取得日数 ５日	100%	99.3%	99.9%

※　令和６年度以降、年次有給休暇の取得目標を10日以上から12日以上に引き上げました。

女性職員の活躍のための推進目標に対する実績

項目	目標	進捗状況	
		令和６年４月１日現在	令和７年４月１日現在
警察官に占める女性警察官の割合	12% （R8.4.1時点）	10.7%	11.0%

取組状況

働き方改革

○　本部長の「イクボス宣言」による全職員の意識改革を推進しました。
○　時差出勤等の各種制度を活用した柔軟な働き方を推進しました。
○　時間外勤務の事前申請制や実態把握により、超過勤務時間の上限規制の遵守を推進しました。

子育てや介護等と両立して活躍できるための改革

○　子の出生が見込まれる男性職員等を対象とした育児参画推進セミナーを開催し、育児休暇制度の利用を促進しました。
○　育児休業中及び復帰前の面談を実施し、可能な限り職員の希望に応じた夫婦同一所属・隣接所属への配置や縁故地への配置を実施しました。

女性がより一層活躍できる環境の構築

○　より高度な知識・技能が必要な分野に女性警察官を配置等し、ロールモデルとなる女性エキスパートの育成を推進しました。
○　採用後間もない女性警察官を対象としたキャリアデザインセミナーを実施し、中・長期的なキャリア形成とモチベーションの醸成及びネットワークの構築を図りました。