

予 算 要 求 資 料

令和3年度当初予算 支出科目 款：警察費 項：警察管理費 目：警察本部費

事業名 警察における男女共同参画組織の実現事業費 (旧事業：女性職員活躍推進事業費)

(この事業に対するご質問・ご意見はこちらにお寄せください)

警察本部 警務部 警務課 電話番号：058-271-2424 (内 2611)

E-mail：c18873@pref.gifu.lg.jp

1 事業費 1,794千円 (前年度予算額：1,348千円)

<財源内訳>

区 分	事業費	財 源 内 訳							
		国 庫 支出金	分担金 負担金	使用料 手数料	財 産 収 入	寄附金	その他	県 債	一 般 財 源
前年度	1,348	0	0	0	0	0	0	0	1,348
要求額	1,794	0	0	0	0	0	0	0	1,794
決定額	1,092	0	0	0	0	0	0	0	1,092

2 要求内容

(1) 要求の趣旨 (現状と課題)

男女共同参画社会の実現は、社会全体で取り組むべき最重要課題であり、県警察においても、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき特定事業主行動計画を定め、女性警察官におけるその個性と能力を十分に発揮した活躍の推進に取り組んでいるところ、今後も女性警察官の割合が増加していくことや令和3年度以降、次期行動計画が施行されることなどから、引き続き女性活躍推進に関する施策を実施していく必要がある。

本事業にあつては、令和3年度からの5年間を、女性活躍推進等のための新たな5年間と位置付け、年度ごとに必要なプランを構築していくものであり、特に初年度については、全警察職員に対する行動計画の意識付けを強化するなど、男女共に活躍できる組織を構築すべく、重要な取組として実施するものである。

(2) 事業内容

ア 男性職員に対して、女性活躍支援に関する意識の高揚、各種制度の浸透と実現に向けた施策等について、コンサルタント会社に業務委託し、ディ

- スカッション形式の検討会を含む複合的な研修会を開催する。
- イ 若手女性警察官に対して、キャリア形成を実現するため、コンサルタント会社に業務委託し、オリエンテーション、パネルディスカッション、キャリアデザイン、講義等の一連の研修会を開催する。
- ウ 全ての女性警察職員と幹部職員を対象に、仕事と育児の両立を実現しながら第一線で活躍する著名な人物を講師とし招聘し、女性活躍、組織論等について講演会を開催し、それぞれの立場の異なる目線から女性活躍の課題を捉え、対応方策等を学び、意識高揚を図る。

(3) 県負担・補助率の考え方

女性職員の働き方とキャリアアップを推進するとともに、全職員の働き方改革を推進することは警察職員として必要なことであり、県負担は妥当である。

(4) 類似事業の有無

無し

3 事業費の積算内訳

事業内容	金額	事業内容の詳細
報償費	605	講師謝金
旅費	97	講師旅費
委託料	1,092	ワークショップ研修会、キャリア形成研修
合計	1,794	

決定額の考え方

事業内容を精査し、所要額を計上します。

4 参考事項

(1) 各種計画での位置づけ

「清流の国ぎふ」創生総合戦略

Ⅱ-1-(2)-① 性差に関わらず活躍できる社会の確立

「岐阜県警察次世代育成支援及び女性活躍推進行動計画」

(2) 国・他県の状況

警察庁から全国の警察本部に対してワークライフバランスの推進、女性警察官の採用・登用拡大の指示が出されている。

(3) 事業主体及びその妥当性

法に基づく女性活躍推進事業は、事業主である県が主体であり妥当である。

事業評価調査書（県単独補助金除く）

<input type="checkbox"/>	新規要求事業
<input checked="" type="checkbox"/>	継続要求事業

1 事業の目標と成果

（事業目標）

・何をいつまでにどのような状態にしたいのか
 女性職員が男性職員と等しく、職業生活において十分に能力を発揮し活躍できる職場環境の整備
 約9割を占める男性警察官による真の理解と活躍支援の実現
 女性警察官の専務への登用と人事配置の見直し

（目標の達成度を示す指標と実績）

指標名	事業開始前	指標の推移		現在値 <small>（前々年度末時点）</small>	目標	達成率
女性管理職の人数	(H)	4人 (H30)	4人 (R元)	7人 (R2)	(R)	%
女性警察官の総数	(H)	307人 (H30)	324人 (R元)	343人 (R2)	(R)	%

○指標を設定することができない場合の理由

女性職員のキャリア形成及び幹部職員の意識を改革することを事業の目的としており、目標を示すことは困難である。

（前年度の取組）

・事業の活動内容（会議の開催、研修の参加人数等）
 女性警察官等の活躍度に関する診断及びワークショップ研修会の開催
 8月 女性活躍度診断
 10月 診断結果報告説明会等
 11月 ワークショップ研修会

（前年度の成果）

・前年度の取組により得られた事業の成果、今後見込まれる成果
 コンサルタント会社による女性活躍度診断結果から、女性幹部の登用拡大、ワークライフバランスの更なる充実（育児、介護等の休暇取得等）、女性活躍の更なる推進等を図る必要が認められる。

2 事業の評価と課題

(事業の評価)

<ul style="list-style-type: none"> ・事業の必要性（社会経済情勢等に沿った事業か、県の関与は妥当か） ○：必要性が高い △：必要性が低い 	
(評価) ○	女性職員の活躍推進のため、法に基づき実施する事業であり、必要性は高い。
<ul style="list-style-type: none"> ・事業の有効性（指標等の状況から見て事業の成果はあがっているか） ○：概ね期待どおりまたはそれ以上の成果が得られている △：まだ期待どおりの成果が得られていない 	
(評価) △	研修等による成果（女性幹部職員の増）については、中長期的な観測が必要である。
<ul style="list-style-type: none"> ・事業の効率性（事業の実施方法の効率化は図られているか） ○：効率化は図られている △：向上の余地がある 	
(評価) ○	研修会開催回数や対象者を工夫するなどして事業効果を高めた。

(今後の課題)

<ul style="list-style-type: none"> ・事業が直面する課題や改善が必要な事項 女性警察官の割合を「2021年4月1日までに10%」という目標が達成される見込みであるが、次なる5年・10年先の将来を見据え、新たな次期行動計画を策定し、男女を問わず全ての職員が輝ける男女共同参画組織の実現に向けた継続的な取組が必要である。
--

(次年度の方向性)

<ul style="list-style-type: none"> ・継続すべき事業か。県民ニーズ、事業の評価、今後の課題を踏まえて、今後どのように取り組むのか 女性管理職の増については、中長期的に対策を講じる必要がある。

(他事業と組み合わせて実施する場合の事業効果)

組み合わせ予定のイベント又は事業名及び所管課	【 課 】
組み合わせる理由や期待する効果 など	