

岐阜県警察における ワークライフバランス等の推進のための取組

令和4年度 進捗状況

※次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第19条第5項並びに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)第19条第6項及び同法第21条に基づく公表



RAI ・ REN

実績

※【 】内は、目標を示す。

1 職業生活に関する機会の提供に関する実績

(1) 女性警察官の割合等

女性警察官の割合	H31. 4. 1	R2. 4. 1	R3. 4. 1	R4. 4. 1	R5. 4. 1
【R8. 4. 1 までに12%程度】	8. 8%	9. 7%	10. 0%	10. 7%	11. 2%
女性警察官の採用割合	H30 年度	R 1 年度	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度
【年度における採用割合 25%程度】 ※R2年度までの目標は、20%程度	22. 4%	15. 9%	23. 1%	25. 2%	27. 1%

※ 他機関等への出向者等を除く。(2)も同じ

(2) 幹部における女性警察官の割合【R8.4.1 までに警部補6%程度、巡査部長 10%程度】

	H31. 4. 1	R2. 4. 1	R3. 4. 1	R4. 4. 1	R5. 4. 1
警部補の割合	4. 1%	4. 0%	4. 1%	4. 6%	5. 2%
巡査部長の割合	8. 3%	8. 3%	8. 4%	8. 6%	9. 6%

2 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

(1) 年次休暇の取得【職員一人当たりの平均取得日数を年間 15 日以上】

H30	R 1	R 2	R 3	R 4
9. 6 日	9. 3 日	10. 8 日	12. 2 日	11. 7 日

(2) 育児休業の取得【女性職員：100%の維持・男性職員：取得率の向上】

	H30 年度	R 1 年度	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度
男性	0. 5%	4. 0%	10. 7%	9. 7%	28. 7%
女性	100%	100%	100%	100%	100%

(3) イクメン休暇の取得【全日数(7日間)の取得】

H30 年度	R 1 年度	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度
—	—	—	93. 5%	94. 1%

※ イクメン休暇とは、配偶者出産休暇(2日間)及び育児参加休暇(5日間)をいう。

※ 令和4年10月1日以降、法令改正により、育児参加休暇の取得期間が、子が1歳に達する日までに拡大されている。

男女の給与の差異

1 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	77.4%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	75.8%
全職員	72.0%

2 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
警視相当職	90.3%
警部相当職	89.5%
警部補相当職	86.6%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	90.1%
31～35年	83.4%
26～30年	84.1%
21～25年	86.2%
16～20年	82.8%
11～15年	81.4%
6～10年	86.4%
1～5年	91.0%

【説明欄】

地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

一方、近年、女性警察官の新規採用増加により、給与水準の低い若手に占める女性の割合が相対的に高くなっていることや本調査の給与に含まれる各種手当のうち、扶養手当・住居手当・単身赴任手当について、男性の受給割合が多くなっていることなどにより、男女の給与の差異が生じている。

※ 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

取組事項の進捗状況

1 働き方改革

- ◆ 月に1日以上 of 休暇取得（月一年休）、年末年始等の連休前後の休暇取得、宿直明けの休暇取得（明け休暇）等を推奨するなど、年間を通じた計画的な休暇取得を促進しています。
- ◆ 毎週水曜日を「ノー残業デー」、毎月8のつく日を「早く家庭に帰る日」とし、放送等で定時退庁を呼びかけるなど、時間外勤務の縮減を促進しています。
- ◆ 新たに導入した職員個々の勤務状況を容易に確認・管理できる勤務管理システムにより、職員の勤務管理に関する業務の合理化・効率化を図るとともに、職員の休暇取得促進や時間外勤務の平準化を図るなど、職員が働きやすい職場環境を実現しています。
- ◆ アンケート等の集計ツール、捜査書類作成ツールなど、様々な業務の合理化・効率化ツールを作成し、仕事の効率化を推進しています。
- ◆ 育児のための早出遅出勤務のほか、キャリア形成、家事、地域活動への参加及び心身のリフレッシュを図るなどの目的のためのあさ活・ゆう活動など、働く時間の柔軟化に配慮しています。
- ◆ テレビ会議システムを利用して職員の移動時間を縮減するなど、会議、行事等の合理化を推進しています。
- ◆ ピアサポートやストレスチェック等を活用するなど、職員の不安や悩みの解消に向けた取組を推進しています。
- ◆ 職員にハラスメント相談窓口を周知するなど、ハラスメントのない職場づくりを推進しています。

2 女性職員の活躍推進

- ◆ 性別によって職域を固定することなく、女性職員が多様な職場で活躍できるよう、配置ポストの拡大を図っています。
- ◆ 男女共同参画の推進に向けた講演会、女性警察官による総合術科訓練等を開催しています。
- ◆ 育児休業から復帰する女性職員が家庭と仕事を両立させながらキャリア形成をするための支援を行っています。
- ◆ 女性を対象とした就職説明会の開催、女子短期大学への学校訪問等を行っています。
- ◆ 育児・介護等の事情により、各級昇任時の警察学校への入寮が困難な者に対し、入寮を要しない通学教養を行うなど、事情を踏まえた昇任時教養を行っています。
- ◆ 県下の全警察署に女性用仮眠室、更衣室、シャワー室等を整備し、女性職員の働きやすい職場環境を構築しています。



3 仕事と出産、育児及び介護を両立する職員への支援

- ◆ 職員自身の妊娠又は配偶者の妊娠が判明した職員に対する面談を行い、出産に関する休暇・制度の教養を行うなど、職員の不安を解消するための取組を行っています。
- ◆ 育児休業中の不安を解消するため、育児休業中の職員相談電話を設置するなど、育児休業中における情報提供や相談受理を行っています。
- ◆ 育児休業から職場復帰しておおむね1か月後の職員に面談を行うなど、スムーズな職場復帰のための支援をしています。
- ◆ 年度初めにイクメン休暇を全職員に周知しているほか、子が生まれた男性職員に対するイクメン休暇・育児休業の取得推進など、男性職員の育児参画を促進しています。
- ◆ 介護を担う職員に対して、身上指導を通じ、両立支援制度の利用や働き方について聴取するなどの組織的支援、介護用品購入の助成などを行っています。



4 その他次世代育成支援等に関する取組の推進

- ◆ 警察本部において、子供を対象としたこどもけいさつフェスティバルを開催しています。
- ◆ 各警察署においてボランティア団体等と連携した防犯活動や少年の居場所づくり活動等を行っています。

