

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6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

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

女性警察官の割合等

女性警察官の割合 【R8.4.1までに12%程度】	R4.4.1 10.7%	R5.4.1 11.2%	R6.4.1 11.6%	R7.4.1 12.1%
女性警察官の採用割合 【年度における採用割合25%程度】	R3年度 25.2%	R4年度 27.1%	R5年度 22.7%	R6年度 23.0%

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】

	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1
警部補	4.6%	5.2%	5.0%	4.8%
巡査部長	8.6%	9.6%	10.5%	11.8%



RAI REN

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

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】

R3	R4	R5	R6
12.2日	11.7日	15.2日	15.4日

育児休業の取得

【男性職員：85%・女性職員：100%の維持】

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
男性	9.7%	28.7%	68.2%	71.8%
女性	100%	100%	100%	100%

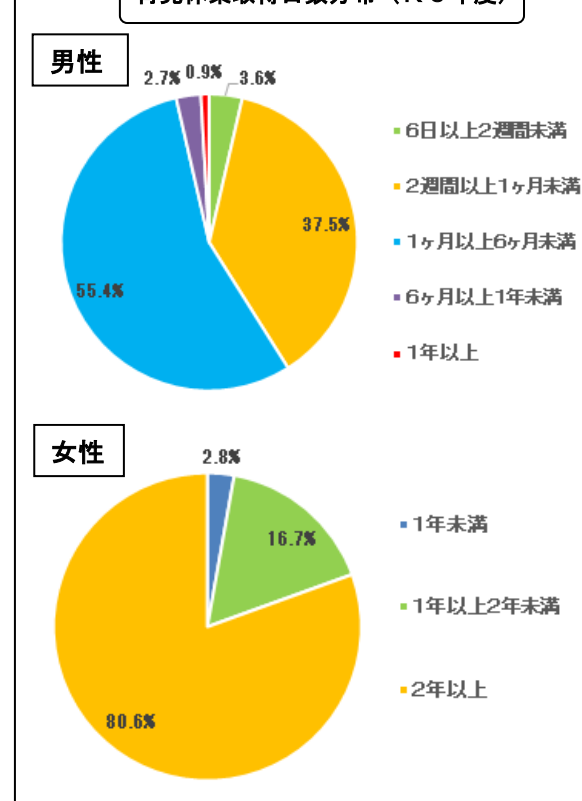
※男性職員の目標は、令和7年度より「取得率の向上に努める」から「取得率85%」に改正

イクメン休暇の取得

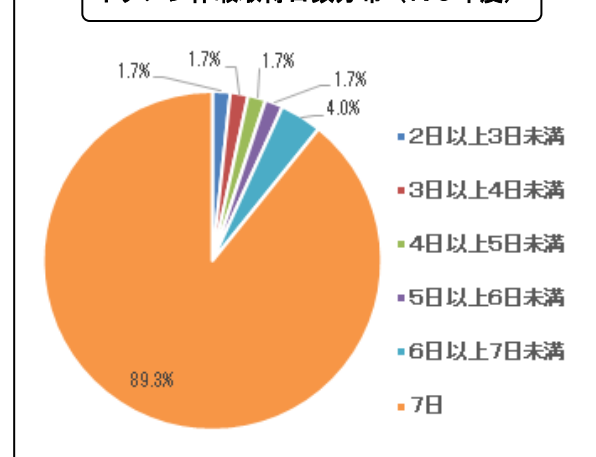
【全日数（7日間）の取得】

R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
93.5%	94.1%	94.5%	89.3%

育児休業取得日数分布（R6年度）



イクメン休暇取得日数分布（R6年度）



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	78.6%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	84.2%
全職員	74.5%

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	92.8%
警部相当職	87.8%
警部補相当職	84.8%

(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	88.7%
31～35年	83.0%
26～30年	85.8%
21～25年	85.1%
16～20年	78.7%
11～15年	80.2%
6～10年	89.8%
1～5年	92.1%

【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、女性警察官や女性一般職員の採用増加により、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。

取組事項の進捗状況

1 働き方改革

- ◆ 月に1日以上の休暇取得（月一年休）、年末年始等の連休前後の休暇取得を推奨するとともに、所属内で休暇取得のほか各種行事予定を見える化し、年間を通じた計画的な休暇取得を促進しています。
- ◆ 時間外勤務の事前承認を徹底させ、必要最小限の残業とするほか、定時退庁日を設け、定時退庁の意識を醸成するなど、時間外勤務の縮減を促進しています。
- ◆ 先端技術を活用した各種システムの運用を図るとともに、業務や体制の見直しを行うなど、警察運営の合理化・効率化を推進しています。
- ◆ テレワークシステム等により、職員の家庭事情などに合わせた多様な働き方の構築を図っています。
- ◆ 育児・介護のための早出遅出勤務のほか、健康維持、キャリア形成、家事・地域活動への参加など、仕事と生活の調和を実現するためのあさ活・ゆう活動など、働く時間の柔軟化に配慮しています。
- ◆ 新たに管理・指示にあたる幹部職員を対象とした教養を実施し、業務の割り振りや勤務管理など、適切なマネジメント能力の向上を図っています。
- ◆ 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、あらゆるポストで女性職員が活躍できる環境を整備しています。
- ◆ 幹部職員に対する男女共同参画の推進や育児中の女性職員に対するキャリア支援形成の研修会、女性職員同士による座談会等を開催し、女性活躍や女性のキャリア形成を推進しています。
- ◆ 女性職員の育児休業復帰前に面談を行い、家庭と仕事を両立させたキャリア形成を支援する制度を運用し、女性職員の働きがいやキャリア形成につなげています。
- ◆ 女子大学や女子高校での就職説明会への参加、座談会の開催、女性職員にスポットを当てたリーフレットの作成等による魅力の発信により、女性職員の採用強化に努めています。
- ◆ 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

- ◆ 自身又は配偶者の妊娠が判明した職員に対する面談において、出産に関する休暇・制度の説明を行い、職員の不安を解消しています。
- ◆ 配偶者の妊娠が判明した男性職員に対して、育児等にかかる特別休暇や育児休業の取得を計画させ、男性職員の家事・育児参画を促進しています。
- ◆ 育児休業や介護により欠員が生じた所属に対する代替支援制度を運用するなど、育児休業が取得しやすい体制の強化を図っています。
- ◆ 育児や介護で困難を抱える職員に対しては、上司が面談を実施して、制度の教示や働き方を検討するなど、仕事と育児及び介護の両立を支援しています。
- ◆ 出産・育児及び介護に関する職員との面談結果は、システムにて必要な職員に共有し、要望に応じた取組を行うなど、職員の働きやすい環境構築を推進しています。
- ◆ 出産・育児及び介護に関する制度については、部内教養資料を作成し、全職員に周知を図っています。
- ◆ 育児・介護に係る負担を軽減し、職員の福祉の向上を図るため、子の一時保育利用料金、育児及び介護用品の購入費用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

- ◆ 警察本部において、広報ギャラリー、通信指令室及び交通管制センターの庁舎見学を実施しています。
- ◆ 各警察署において、ボランティア団体等と連携した防犯広報啓発活動や少年の居場所づくり活動等を行っています。

