

# 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5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】	R3. 4. 1	R4. 4. 1	R5. 4. 1	R6. 4. 1
	10. 0%	10. 7%	11. 2%	11. 6%
女性警察官の採用割合 【年度における採用割合 25% 程度】 ※R 2 年度までの目標は 20% 程度	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度
	23. 1%	25. 2%	27. 1%	22. 7%



##### 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】

	R3. 4. 1	R4. 4. 1	R5. 4. 1	R6. 4. 1
警部補	4. 1%	4. 6%	5. 2%	5. 0%
巡査部長	8. 4%	8. 6%	9. 6%	10. 5%

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】

R 2	R 3	R 4	R 5
10. 8 日	12. 2 日	11. 7 日	15. 2 日

##### 育児休業の取得

【男性職員：取得率の向上・女性職員：100%の維持】

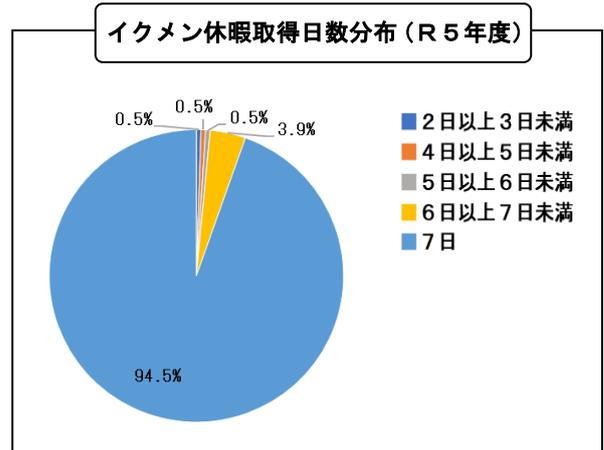
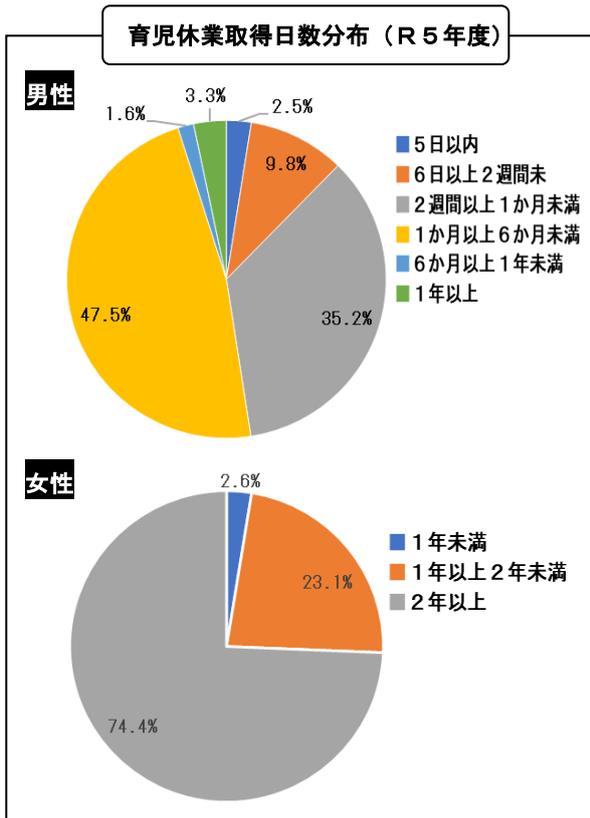
	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度
男性	10. 7%	9. 7%	28. 7%	68. 2%
女性	100%	100%	100%	100%

##### イクメン休暇の取得

【全日数（7日間）の取得】

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

※R 2 年度の数値はなし



# 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	77.1%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	80.2%
全職員	72.3%

## 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	90.9%
警部相当職	88.3%
警部補相当職	84.5%

### (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	86.7%
31～35年	83.5%
26～30年	84.5%
21～25年	84.5%
16～20年	80.6%
11～15年	77.7%
6～10年	88.6%
1～5年	89.8%

### 【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ま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 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。
- ◆ 時間外勤務の事前承認を徹底させ、付き合い残業をなくすほか、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。
- ◆ 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、職員の休暇取得促進を図るなど、職員が働きやすい職場環境を実現しています。
- ◆ テレビ会議システム、Web 会議システムを活用した各種会議のほか、アンケート等の集計ツール、捜査書類作成ツールの活用、公用車やAI 議事録機器等の予約のシステム化など仕事の効率化を推進しています。
- ◆ テレワークシステムにより、在宅勤務やサテライトオフィスによる勤務が選択できるなど、職員の家庭事情などに合わせた柔軟な働き方の構築を推進しています。
- ◆ 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・ゆう活動務など、働く時間の柔軟化に配慮しています。
- ◆ 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、女性警察官のための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、女子大学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

- ◆ 自身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。
- ◆ 男性職員の配偶者の妊娠判明・子の出生時に、当該男性職員、その家族及び在籍する所属幹部に育児休業の取得を促すなど、男性職員の仕事と家庭生活の両立が当たり前となる職場環境を構築しています。
- ◆ 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。
- ◆ 育児休業からの復職前後や家族の介護に携わる際に、上司との面談を実施して必要な支援を検討するなど、職員の仕事と育児・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、システムにて組織的に共有し、要望に応じた取組を行うなど、職員の働きやすい環境を推進しています。
- ◆ 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。

