

## 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等に基づく公表

本資料は、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項の規定による特定事業主行動計画（愛知県警察におけるワークライフバランス等推進取組計画。以下「取組計画」といいます。）に基づく取組の実施状況及び同法第21条の規定による女性の職業生活における活躍に関する情報について公表するものです。

また、「取組計画」は、次世代育成支援対策推進法第19条に定める特定事業主行動計画を兼ねており、同条第5項の規定による措置の実施状況についても併せて公表するものです。

## 1 数値目標

愛知県警察においては、取組計画において、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5か年計画で数値目標を定め、各種取組を推進しています。

取組計画における数値目標については、次のとおりです。

取組	数値目標
年次休暇の取得日数	年間12日以上
イクメン休暇※1の取得日数	対象者全員が7日間
男性職員の育児休業取得の割合	60パーセント※3
警察官に占める女性警察官の割合	12パーセント程度
警部以上の階級に占める女性警察官の割合	2パーセント以上
課長級以上の役職に占める女性警察職員※2の割合	15パーセント以上

※1 イクメン休暇

愛知県警察における「妻の出産補助休暇（2日）」及び「男性職員の育児参加休暇（5日）」の総称

※2 警察職員

警察官以外の職員で、会計事務などの行政事務等に従事

※3 令和4年中の取得率（42.9パーセント）に鑑み、令和5年4月1日より、「30パーセント以上」から「60パーセント」に引上げ

## 2 職員の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) 年次休暇の取得状況

#### ○ 目標

年次休暇の取得日数を年間 12 日以上

平成 31 年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
10.4 日	14.2 日	13.7 日	13.8 日

#### ○ 取組状況

- ・ 年次休暇等の届出のシステム申請を試行実施するなど取得しやすい環境を醸成
- ・ 業務の見える化を推進するとともに、職場改善活動である「カエル会議」の開催など、PDCAサイクルによる業務の合理化・効率化等を推進
- ・ 業務管理及び勤務管理に係る幹部職員による適切なマネジメントを実施するとともに、上司と部下との良好なコミュニケーションの活性化を推進

### (2) イクメン休暇の取得状況

#### ○ 目標

イクメン休暇の取得日数を対象者全員が 7 日間

平成 31 年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
4.8 日	6.1 日	6.3 日	6.3 日

#### ○ イクメン休暇の取得率※1

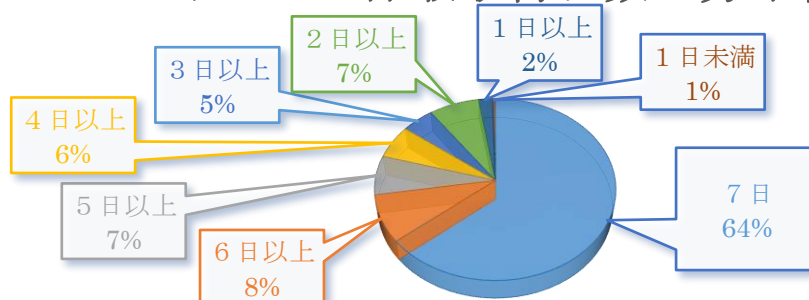
平成 31 年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
92.7%	97.4%	98.6%	105.8%※2

※1 取得率は、妻の出産補助休暇又は男性職員の育児参加休暇のいずれか又は両方を取得している職員の割合

※2 取得率が 100%を超えているのは、令和 4 年 10 月より、男性職員の育児参加休暇の取得可能期間が、産後 8 週間から子が 1 歳に達する日まで延長されたことで、次年度になってから取得した職員がいることなどによる。

#### ○ イクメン休暇取得日数の分布状況（令和 4 年度）

### イクメン休暇取得日数の分布状況



#### ○ 取組状況

- ・ 男性職員の子の出生予定日を上司が把握し、勤務調整を行うことで、イクメン休暇の計画的な取得を促進するとともに、イクメン休暇を取得可能な職員が異動する際に、所属間の引継ぎを徹底するなど、取得しやすい職場環境を醸成

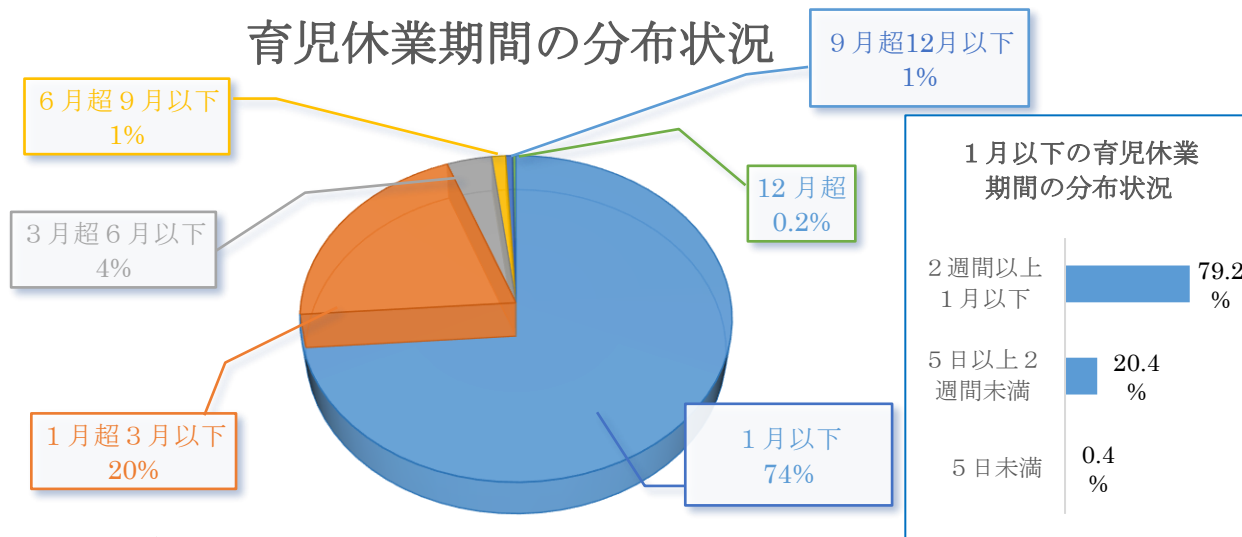
### (3) 男性の育児休業の取得状況

#### ○ 目標

男性職員の育児休業取得割合を 60 パーセント

平成 31 年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
0.7%	1.2%	8.2%	53.9%

#### ○ 育児休業取得期間の分布状況（令和 4 年度）



#### ○ 取組状況

- ・ 配偶者が妊娠中の期間及び子の出生の日から 1 か月が経過するまでの間に、対象の男性職員に対して上司が行う面談制度「イク面談」の機会に、対象職員への制度周知を図り、意向を確認
- ・ イクメン休暇（7 日）をすべて取得させるとともに、2 週間以上の育児休業を取得を促進
- ・ 男性職員の育児休業取得をはじめとした職員の家庭参画を相互に認め合うことができる職場環境の構築に向け、幹部職員を対象とした教養を実施

## 3 職業生活に関する機会の提供に関する実績

### (1) 職員に占める女性職員の割合

#### ○ 目標

警察官に占める女性警察官の割合を 12%程度

	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年
警察官	10.2%	10.5%	10.9%	11.4%
警察職員	50.6%	51.3%	52.0%	53.0%

※ 各年 4 月 1 日現在

#### ○ 取組状況

- ・ 採用パンフレットに女性職員の仕事に関するやりがいなどのメッセージを掲載し、活躍状況を紹介することで女性の受験者を積極的に勧奨
- ・ 採用説明会において、女性職員のキャリアアップや両立支援制度等について説明し、女性がやりがいを持って働くことができる職場環境を紹介
- ・ 育児休業復帰者に対する面談等の実施により、仕事と子育ての両立を支援

## (2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

### ○ 目標

- ・ 警部以上の階級に占める女性警察官の割合を2%以上
- ・ 課長級以上の役職に占める女性警察職員の割合を15%以上

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
警部以上（警察官）	1.5%	1.8%	1.9%	2.1%
課長級以上（警察職員）	10.0%	9.6%	13.0%	9.4%

※ 各年4月1日現在

### ○ 取組状況

- ・ 事件捜査部門への積極的な配置等、個々の意欲及び能力に応じたキャリア形成に配慮した人事配置
- ・ 職員同士の夫婦について、所属間における勤務調整を実施し、夫婦双方のキャリア形成を支援
- ・ 昇任試験の受験資格となる在級年数に、育児休業期間を含む取組

## 4 次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 子供の体験活動の充実

- ・ 警察本部広報センターをリニューアルし、小学生を中心に愛知県警察本部内の職場見学を活性化することにより、警察の役割等について学ぶことができる広報活動を実施
- ・ 警察音楽隊による各種学校への巡回コンサートを実施するとともに、交通事故防止及び防犯に関する広報等を実施し、子供を犯罪から守る活動に寄与
- ・ 愛知県警察公式 Youtube チャンネル等を利用し、子供向けの「交通安全動画」「防犯対策動画」を配信し、子供の安全対策の意識向上に寄与

### (2) 子供と触れ合う機会の充実

- ・ 職員の家族が職員の働き方等に対する理解を深めるため、警察職員とその家族を対象とした職場見学会を実施

令和4年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：愛知県警察

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	80.9%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	89.2%
全職員	77.6%

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

\* 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。

(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)
警視級（課長級）	94.5%
警部級（課長補佐級）	92.0%
警部補級（係長級）	89.7%
巡査部長級（主任級）	85.7%

(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	88.0%
31～35年	87.6%
26～30年	87.0%
21～25年	86.1%
16～20年	82.9%
11～15年	83.4%
6～10年	90.5%
1～5年	93.5%

【説明欄】

- ・ 「任期の定めのない常勤職員以外の職員」に含まれる、臨時補助職員の平均勤務時間は、常勤職員の所定勤務時間と比較して、約47パーセントの稼働時間であったことから、臨時補助職員数に0.47を乗じた人数として算出している。
- ・ 同一の級・号数であれば男女とも本俸は同一額であるが、「上位職に占める男性の割合が高い」、「一人当たりの超過勤務手当の平均支給額が男性の方が高い」、「扶養手当を男性に支給している場合が多い」、「育児短時間勤務等によって、給与が減額されている女性が多い」、「比較的給与の低い常勤以外の職員には女性が多い」などの事情から、給与の男女の差異が生じているものと考えられる。

\* 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。