

愛知県警察

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く取組状況等の公表（令和6年度）

令和7年6月



愛知県警察シンボルマスコット
「コノハけいぶ」

1 仕事と家庭生活との両立のための勤務環境の整備

(1) 男性職員のイクメン休暇※1の取得状況

○ 平均取得日数及び取得率※2

目標：対象職員の全員が7日間取得

年度	R2	R3	R4	R5	R6
妻の出産補助休暇	1.8日	1.9日	1.9日	1.9日	1.9日
男性の育児参加休暇	4.3日	4.4日	4.5日	4.5日	3.7日
イクメン休暇(合計)	6.1日	6.3日	6.4日	6.3日	5.6日
取得率	97.4%	98.6%	98.0%	98.1%	94.7%

令和6年度は暫定値 ※3

(2) 男性職員の育児休業の取得状況

○ 取得率※4

目標：対象職員の85%以上が2週間以上取得

年度	R2	R3	R4	R5	R6
取得率※4	1.2%	8.2%	53.9%	85%	95.1%
2週間以上	—	—	—	—	87.4%

○ 取得期間※5

	1～13日	14～30日	31～90日	91～180日	181日～
R4年度	15.3%	58.5%	20.5%	3.7%	2.0%
R5年度	12.7%	51.3%	27.8%	6.2%	2.0%
R6年度	8.1%	37.8%	40.3%	10.4%	3.3%

男性職員の家庭生活への参加促進

- ・ 配偶者が妊娠した男性職員に対し、子の出生、配偶者の職場復帰等の機会に上司が定期的に面談を行い、育児休業の取得とともに、育児参加への意識向上を図っています。
- ・ 警察署において長期の育児休業を取得する男性職員の業務を補完するため、警察本部から支援員を派遣する体制を構築し、育児休業を取得しやすい環境づくりを進めています。

※1 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 平均取得日数は一年度中に子が生まれた職員が同年度中に取得したイクメン休暇の平均日数。取得率は一年度中に子が生まれた職員の数に対する同年度中に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た職員数の割合

※3 令和4年10月から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ているところ、令和6年度の数値は、年度をまたいで令和7年度中に取得する分が未確定のため暫定値

※4 取得率は、一年度中に子が生まれた職員（育児休業対象職員に限る）の数（a）に対する当該年度中に最初の育児休業を取得した職員数（b）の割合（b/a）。（b）には、子が生まれた年度には取得せずに、翌年度以降になって最初の育児休業を取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。

※5 取得期間は、最初の育児休業を取得した際の期間であり、同一の子に対する2回目以降の育児休業取得期間を含まない。

(3) 職員の年次休暇の取得状況

○ 平均取得日数

目標：年間12日以上取得

年度	R2	R3	R4	R5	R6
平均取得日数	14.2日	13.7日	13.8日	15.5日	15.0日

働き方・休み方改革

- ・ AI文字起こしシステムの開発、県警ホームページにAIチャットボットを導入するなど、DX（デジタル・トランス・フォーメーション）を推進し、業務の合理化・効率化を進めています。
- ・ AP（アイチポリス）グッドジョブ運動として、業務や職場環境の改善活動を行い、各所属の優れた取組事例を共有しながら組織全体でより良い職場づくりを推進しています。

2 愛知県警察における女性職員の割合

○ 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

年	R3	R4	R5	R6	R7
警察官	10.5%	10.9%	11.4%	11.7%	12.1%
警察職員	51.3%	52.0%	53.0%	54.0%	54.9%

※ 各年4月1日現在

○ 管理的地位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3%程度
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

年	R3	R4	R5	R6	R7
警部以上 (警察官)	1.8%	1.9%	2.1%	2.6%	2.7%
課長級以上 (警察職員)	9.6%	13.0%	9.4%	9.4%	11.8%

※ 各年4月1日現在

女性職員のキャリア形成支援

- ・ 女性職員の育児休業中に上司が定期的に面談し、両立支援制度や復帰後の働き方に関する助言を行っているほか、妊娠中・育児休業中の職員を対象としたセミナーを開催して不安解消を図るなど、スムーズな職場復帰を支援しています。
- ・ 夫婦ともに本県警察職員である場合、仕事と子育ての調整を組織的に支援するため、双方の上司が必要に応じて連絡を取り合い勤務調整を実施するほか、職員の希望により夫婦同一所属への人事配置を実施しています。

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項に規定する特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況及び同法第21条に規定する女性の職業生活における活躍に関する情報を公表するものです。
愛知県警察が定める特定事業主行動計画は、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項に規定する措置の実施状況についても併せて公表しています。

令和6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	81.9%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	107.2%
全職員	79.5%

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

* 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）	94.3%
警部級（課長補佐級）	90.5%
警部補級（係長級）	88.7%
巡查部長級（主任級）	85.1%

(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	84.7%
31～35年	88.7%
26～30年	86.8%
21～25年	87.1%
16～20年	83.1%
11～15年	83.5%
6～10年	87.6%
1～5年	92.7%

【説明欄】

任期の定めのない常勤職員と任期の定めのない常勤職員以外の職員（再任用職員、任期付採用職員、臨時的任用職員等）の比率は、男性職員が「95:5」、女性職員が「88:12」であった。全職員の平均給与を算出する場合、平均給与の低い常勤職員以外の職員の割合が女性職員の方が高いことの影響を受け、男女の給与の差異が拡大することになる。
同一の級・号給であれば男女とも本俸は同一額であるが、「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」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。