

# 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

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。

## 1 仕事と家庭生活との両立のための勤務環境の整備

### ○ 男性職員のイクメン休暇※1の取得状況

目標：対象職員の全員が7日間取得する

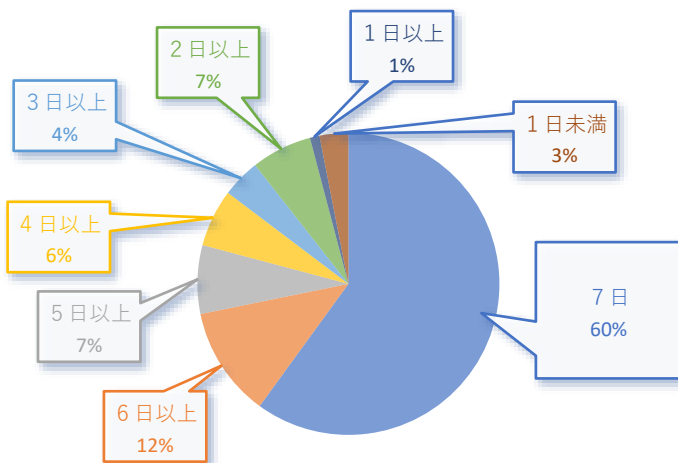
#### 平均取得日数※2

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
妻の出産補助休暇	1.8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	3.9日
イクメン休暇（合計）	6.1日	6.3日	6.4日	5.8日

取得率※2	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
	97.4%	98.6%	98.0%	96.9%

令和5年度は暫定値 ※3

#### イクメン休暇取得日数の分布状況（令和5年度）



愛知県警察シンボลมスコット「コノハけいぶ」

※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5年度の数値は、年度をまたいで令和6年度中に取得する分が未確定のため暫定値



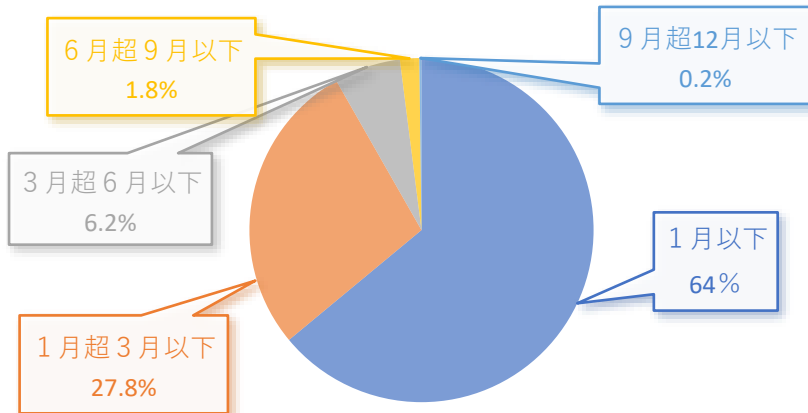
## ○ 男性職員の育児休業の取得状況

目標：対象職員の60%が取得する

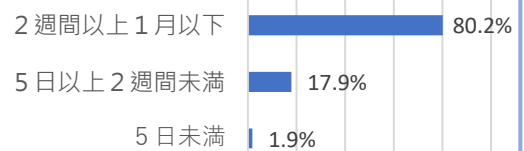
取得率※1

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
1.2%	8.2%	53.9%	85%

### 取得期間※2の分布状況（令和5年度）



### 1月以下の育児休業期間の分布状況



### 男性職員の家庭生活への参加促進

- ・ 幹部職員を対象とした教養を実施し、上司となる幹部職員にも「男性も積極的に育児に関与すべき」との意識改革を進めるとともに、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り、男性職員が育児参加しやすい職場環境を醸成しています。
- ・ 配偶者が妊娠した男性職員を対象に、子の妊娠から出生後1か月が経過するまでの間、上司が定期的に面談を行う「イク面談」という取組を進めており、育児参加に対する意識を向上させるとともに、イクメン休暇と育児休業の取得を促進しています。

## ○ 職員の年次休暇の取得状況

目標：年間12日以上取得する

平均取得日数

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
14.2日	13.7日	13.8日	15.5日

### 働き方・休み方改革

- ・ 課や係内の業務と休暇取得の状況を見える化して計画を立てやすくするとともに、年次休暇等のシステムによる申請を開始して利便性を向上させるなど休暇取得を促進しています。
- ・ 係単位のグループ討議、装備資器材やシステム等の開発・改善など業務改善に向けた様々な活動を通じて業務の合理化・効率化を進めています。

※1 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。

※2 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は含まない。



## 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

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
警察官	10.5%	10.9%	11.4%	11.7%
警察職員	51.3%	52.0%	53.0%	54.0%

※ 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3年	令和4年	令和5年	令和6年
警部以上 (警察官)	1.8%	1.9%	2.1%	2.6%
課長級以上 (警察職員)	9.6%	13.0%	9.4%	9.4%

※ 各年4月1日現在

#### 女性職員の採用・登用拡大、キャリア形成支援

- ・ 県警ホームページの採用情報に「女性警察官からのメッセージ（やりがいや仕事に対する思い）」を掲載するとともに、採用説明会において女性警察官が自身の経験を基にキャリアアップや両立支援制度について説明するなど、女性がやりがいを持って働くことのできる職場環境を紹介しています。
- ・ 育児休業中の女性職員に対して上司が定期的に面談を行い、不安の解消とともに育児に関する休暇等の支援制度を教示するなど、仕事と子育ての両立とスムーズな職場復帰を支援しています。
- ・ 女性警察官に対して、個々の能力や希望部門を考慮し、キャリア形成に配慮した人事配置を行っています。

## 3 次世代育成支援対策の実施状況

#### 子供の体験活動、子供と触れ合う機会の充実

- ・ 警察本部広報センターにおいて、クイズや自転車運転シミュレーター等を通じて警察の役割や交通ルール等を学ぶことのできる施設見学を実施しています。
- ・ 警察音楽隊による演奏・演技を楽しみながら交通事故防止や犯罪被害の防止に関して学ぶことのできる各種学校への巡回コンサートを実施しています。
- ・ 職員の家族が警察の仕事や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しています。

令和5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	80.8%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	96.1%
全職員	78.0%

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

\* 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）	93.3%
警部級（課長補佐級）	91.4%
警部補級（係長級）	89.0%
巡査部長級（主任級）	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	87.4%
31～35年	87.6%
26～30年	86.9%
21～25年	86.4%
16～20年	83.9%
11～15年	82.7%
6～10年	89.0%
1～5年	92.2%

【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の比率は、男性職員が「95:5」、女性職員が「87:13」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、「上位職に占める男性の割合が高い」、「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」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。