

「滋賀県警察特定事業主行動計画」の実施状況等の公表



令和5年7月
滋賀県警察

滋賀県警察では、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)及び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)に基づき「滋賀県警察特定事業主行動計画」を策定・実施しています。その実施状況及び女性の活躍状況について公表します。

女性活躍推進法第19条第6項に基づく特定事業主行動計画の実施状況の公表 (数値目標の進捗状況)

計画期間 令和2年度～令和7年度(6年間) 令和2年3月17日策定

区分・課題	項目	目標	現状と推移			
その雇用し、または雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	警察官に占める女性警察官の割合(%)	12% (R7.4.1時点)	10.7% (R2.4.1時点)	10.7% (R3.4.1時点)	11.1% (R4.4.1時点)	11.4% (R5.4.1時点)
	男性職員の育児休業取得率(%)	13%	0.8% (R1年度)	0.8% (R2年度)	7.6% (R3年度)	18.3% (R4年度)
その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備	配偶者出産休業取得率(%)	100%	93.1% (R1年)	95.2% (R2年)	93.9% (R3年)	87.7% (R4年)
	男性職員育児休業取得率(%)	100%	26.0% (R1年)	40.3% (R2年)	55.8% (R3年)	70.0% (R4年)
	休暇の取得日数(日)	年間合計 18日以上	15.7日 (R1年)	17.7日 (R2年)	17.9日 (R3年)	17.0日 (R4年)
	年次有給休暇の取得日数(日)		10.0日 (R1年)	11.9日 (R2年)	12.0日 (R3年)	11.3日 (R4年)
	夏季特別休暇の取得日数(日)		5.7日 (R1年)	5.8日 (R2年)	5.9日 (R3年)	5.7日 (R4年)

〈制度の概要〉

◇ 働き方の改革の推進

- ・ 本部長通達「令和5年度滋賀県警察における「働き方改革」の取組について」を発出し、全職員に周知しています。
- ・ 職域ごとに推進チームを設置し、職域に応じて職員の意見を反映したワーク・ライフ・バランスに関する取組や施策を推進しています。
- ・ 電子決裁の導入等、業務の合理化・効率化を推進しています。
- ・ 柔軟な定時退庁日の設定や、記念日休暇の取得を推進しています。
- ・ 「頑張る職員応援サイト」を開設し、ワーク・ライフ・バランスに関する情報の掲載や各種窓口を案内しています。
- ・ 「ハラスメントの防止対策に関する要綱」を制定し、各種相談窓口を設置、運用し、ハラスメント相談員を対象とした研修会等を実施しています。

女性活躍推進法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表
(数値目標の進捗状況)

(1) 職業生活に関する機会の提供に関する実績

採用した職員に占める女性職員の割合		R2年度	R3年度	R4年度
警察官		23.4%	17.6%	20.0%
一般職員		87.5%	80.0%	100%
職員に占める女性職員の割合		R3.4.1時点	R4.4.1時点	R5.4.1時点
警察官		10.7%	11.1%	11.4%
一般職員		56.9%	55.6%	57.8%
会計年度職員		30.1%	31.1%	31.1%
各役職段階にある職員に占める女性職員の割合		R3.4.1時点	R4.4.1時点	R5.4.1時点
警察官	警視	0%	0%	1.1%
	警部	2.6%	3.6%	3.6%
	警部補	3.5%	3.9%	4.2%
一般職員	調査官	0%	0%	0%
	補佐	22.7%	29.2%	28.0%
	係長	60.7%	59.0%	61.7%

〈制度の概要〉

- ・ 令和2年度から警察官採用試験の受験資格年齢を35歳までに引き上げています。
- ・ 産休代替任期付職員、育休代替任期付職員の採用制度を運用しています。
- ・ 育休から復帰する職員への教養や、若手警察官のための実際の現場を想定した実践的な訓練を実施しています。
- ・ 採用後2年未満の若手警察職員を育てるため、先輩職員を中心に職場一体となった教育制度を運用しています。
- ・ 女性対象の採用説明会の実施や、採用パンフレットの特集ページにおいて、各種支援制度や達成目標数値等について掲載しています。



(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

男女別の育児休業取得率(R4年度)	
男性職員	18.3%
女性職員	100%
男性職員の配偶者出産休暇の取得率(4年)	
	87.7%
男性職員の育児参加のための休暇の取得率(R4年)	
	70.0%
年次休暇等の取得状況(R4年)	
	17.0日

〈制度の概要〉

◇仕事と家庭の両立支援

- ・ 幹部職員による「両立支援チェックシート」を活用した、妊娠・出産を迎える職員(男性職員を含む。)との面談や、「子育て応援ガイドブック」の交付により、育児や介護等の事情を抱える職員の仕事と家庭の両立を支援しています。

- ・ 「仕事と育児・介護の両立の手引」の運用による各種休暇制度の理解を図っています。

◇女性活躍推進のための取組

- ・ 夫婦参加のセミナー等の開催や、キャリアチャレンジ支援制度の運用等により、男性職員の家庭参画の促進、女性職員のキャリア支援に取り組んでいます。

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：滋賀県警察

1 全職員に係る情報

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)
任期の定めのない常勤職員	76.7%
任期の定めのない常勤職員 以外	114.0%
全ての職員	76.4%

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一律に決定されており、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)
本庁部局長・次長相当職	0.0%
本庁課長相当職	0.0%
本庁課長補佐相当職	88.9%
本庁係長相当職	85.9%

(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	86.0%
31～35年	88.9%
26～30年	83.5%
21～25年	78.6%
16～20年	77.0%
11～15年	81.6%
6～10年	79.5%
1～5年	89.9%

【説明欄】

①役職段階別において男女の給与の差異が0%となっている役職について
対象年度において女性職員が存在しない。

②男性の給与に対する女性の給与の割合が低いことについて

給与水準の高い公安職における男性職員の割合が女性職員より高い。

世帯主や住居の契約者となっている男性職員に扶養手当や住居手当を支給している場合が多く、扶養手当の受給者に占める男性職員の割合は約98%、住居手当の受給者に占める男性職員の割合は約75%である。

③任期の定めのない常勤職員以外の職員について

給与の異なる複数の職種が存在し、職種による男女の偏りがあるためである。