

令和6年6月

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律及び次世代育成支援対策推進法に基づく三重県警察における女性の活躍状況等の公表

三重県警察では、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。以下「女性活躍推進法」という。）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、「三重県警察における次世代育成支援と女性活躍推進のための取組計画（以下「取組計画」という。）」を策定し、全ての職員がその個性と能力を最大限に発揮して活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。

今般、女性活躍推進法第19条第6項及び第21条の規定に基づき、行動計画の実施状況及び女性の活躍状況を公表します。

なお、本公表については、次世代育成支援対策推進法第19条第5項の規定による情報の公表を兼ねるものです。

1 取組計画の数値目標及び達成状況（数値目標は令和2年度（1（3）、（5）は、令和4年度）に設定）

(1) 時間外勤務（職員一人当たり）

目標（令和6年度）	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
おおむね140時間	157.0時間	163.4時間	161.5時間	166.6時間	172.8時間

(2) 年次有給休暇の平均取得日数（職員一人当たり）

目標（令和6年）	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
おおむね20日	12.7日	14.1日	13.3日	13.4日	12.3日

(3) 男性職員の育児参加休暇（5日）の取得率（5日間全て取得した場合に限り取得率に合算）

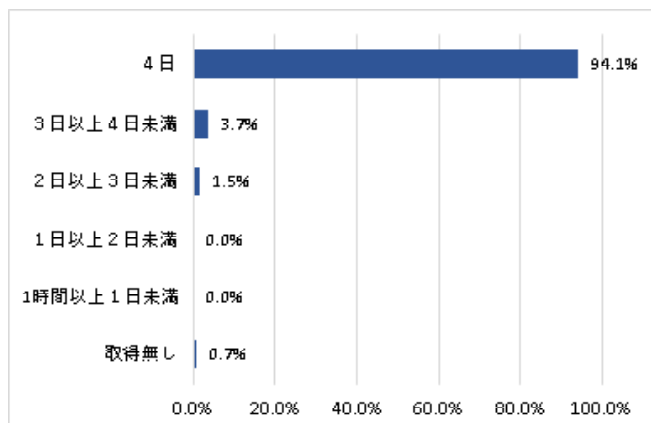
目標（令和6年度）	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
おおむね100%	17.5%	77.3%	97.2%	100%
前年比（P）	—	+59.8	+19.9	+2.8

令和4年10月の制度改正により、令和5年度の取得率は令和7年4月頃に確定

(4) 男性職員の配偶者出産休暇（４日）の取得率（４日間全て取得した場合に限り取得率に合算）

目標（令和６年度）	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度
おおむね100%	13.8%	67.5%	91.1%	94.0%	94.1%
前年比（P）	—	+53.7	+23.6	+2.9	+0.1

配偶者出産休暇の取得期間の分布状況（令和５年度）



(5) 男性職員の育児に関する休暇及び育児休業を合わせ１か月以上取得した割合

目標（令和６年度）	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度
20%以上	1.9%	2.6%	6.7%	20.0%	28.7%
前年比（P）	+0.8	+0.7	+4.1	+13.3	+8.7

(6) 全警察官に占める女性警察官の割合（各年４月１日時点）

目標（R7.4.1時点）	令和２年	令和３年	令和４年	令和５年	令和６年
14%以上	11.2%	11.7%	12.1%	12.6%	13.2%
前年比（P）	+0.3	+0.5	+0.4	+0.5	+0.6

(7) 女性警察官の割合（各年４月１日時点）

ア 全警部に占める女性警察官の割合

目標（R7.4.1時点）	令和２年	令和３年	令和４年	令和５年	令和６年
6%以上	3.4%	3.1%	4.2%	4.1%	4.5%
前年比（P）	±0	−0.3	+1.1	−0.1	+0.4

イ 全警部補に占める女性警察官の割合

目標 (R7.4.1時点)	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
8%以上	5.9%	7.1%	7.4%	7.6%	7.1%
前年比(P)	+0.5	+1.2	+0.3	+0.2	-0.5

2 取組計画に基づく主な取組の実施状況

時間外勤務の縮減等

- ・ 職員の時間外勤務の縮減に対する意識の向上を図るため、毎週火・木曜日を「定時退庁日」に指定し、定時退庁を促すアナウンス、幹部による声掛け等を行っています。
- ・ 係間の連携や業務の合理化を図り、定時に退庁しやすい環境づくりに努めるとともに、業務が集中している係については、業務分担の見直しによる平準化を図り、時間外勤務の縮減や職場環境の改善に努めています。
- ・ 災害派遣など、突発的な対応などにより休日出勤をした場合、平日に振替休日を取得し時間外勤務の縮減を図ります。

休暇の取得推進

- ・ 令和3年度から休暇申請承認システムを導入し、業務調整を容易にするとともに、休暇を申請しやすい職場環境の整備に努めています。
- ・ ゴールデンウィークや年末年始の連休前後の休暇取得による連続休暇や、夏季における休暇の積極的な取得を推進しています。

働く場所や時間の柔軟化

- ・ 在宅勤務制度（テレワーク）の積極的な運用に加え、会議や教養についてリモート（オンライン）方式を取り入れ、出席者の利便性を考慮しています。
- ・ 令和6年2月から早出遅出勤務制度の対象を全ての職員に拡大し、より柔軟な制度利用を図るとともに、休憩時間変更制度を新設し、妊娠中や障がいのある職員の体調面へのサポート体制を構築しました。

子育てや介護と両立して活躍できる職場づくり

- ・ 育児や介護が必要な職員に対して、早出遅出勤務、介護休暇、時間年休等の積極的な取得を促し、家庭と仕事が両立できる職場づくりに努めています。

不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

- ・ 職員が不妊治療を受けやすいように、利用可能な休暇制度を周知するとともに、プライバシーに配慮しながら休暇が取得しやすい職場環境の醸成に努め

ています。

妊娠中の職員に対する支援

- ・ 交替制勤務の交番勤務等に従事している女性警察官が妊娠した際は、デスク勤務への配置換えや深夜業務の制限を行うなど、母子保健の向上に向けた支援を行っています。
- ・ 産前休暇に先立ち、業務のワークシェア、業務分担等のサポート体制を早期に構築し、育児休業に向け精神的負担の解消に努めています。

男性職員による育児に関する休暇・休業の取得促進

- ・ 子供が生まれた男性職員に対し、配偶者出産休暇、育児参加休暇、育児休業等の制度について周知するとともに、上司が当該職員の面談を行い、育児休業の取得意向確認を行うなど、育児に関する休暇・休業の取得を促進しています。
- ・ 育児休業の取得回数制限が緩和され、最大4回に分けて育児休業が取得できるようになったことで、本人の希望に添った育児休業取得を推進しています。

女性警察官の積極的な採用

- ・ 取組計画に基づき、採用者に占める女性警察官の割合が毎年度25%程度となるよう採用の枠を拡大しています。
- ・ 女性に限定した採用説明会を開催したほか、ウェブサイトやパンフレットに「女性警察官の仕事」を掲載するなど、女性が活躍しながら働き続けることのできる職場であることを発信しています。

女性職員の配置・登用の促進

- ・ 令和6年度春の人事異動において、本県警察出身者として3人目の女性警視が誕生し、後に続く警部等の人材も増えつつある中で、専門的知識の習熟を図るための体系的な研修制度や広い視野に立った人材を養成するための人事交流の機会を設けるなど、将来的に最高幹部に登用できる人材を育成する戦略的な人事管理を推進しています。
- ・ 性別による登用職種の壁を排除し、能力本位・実績本位の人材登用を推進するとともに、これまで女性職員の配置がなかったポストに配置して職域の拡大を図っています。

キャリア形成支援等

- ・ 育児や介護を理由に、中部管区警察学校における昇任時研修を受講できない女性警察官に対し、県警察学校において同様の研修を受講する機会を設け(全員通学)、研修参加の機会の均等化を図っています。

- ・女性職員を対象としたキャリアアップ研修会を開催し、能力をより一層発揮できるよう勤務意欲や昇任意欲の更なる向上を図っています。
- ・令和4年度から長期育児休業から復帰した女性職員を対象に職場復帰サポート研修会を開催しており、令和5年度は、男女を問わず対象者を拡大するなど、職場復帰に対する不安解消を図っています。

女性の働きやすい職場環境づくり

- ・ハラスメント防止に関して、巡回教養の実施、執務資料の発出等による職員の意識の醸成を図っています。また、ハラスメント相談窓口やホットライン等について周知し、職員が相談しやすい環境づくりに努めています。
- ・庁舎等の新設・改修時に、女性職員の意見を集約し、仮眠室やシャワールーム、トイレ等の女性専用施設の充実を図ります。

その他

令和4年4月に、取組計画を一部改正し、男性職員の育児休業に関する数値目標を新設するとともに、職員が不妊治療を受けやすい職場環境の醸成に努めることを明記しました。

今後も、職員が更に働きやすい職場環境となるよう取組を推進します。

3 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女性の職業選択に資する情報

(1) 職業生活における機会の提供に関する実績

ア 採用した職員に占める女性職員の割合（各年4月1日現在）

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
警 察 官	14.6%	23.8%	27.0%	34.6%	30.6%
一 般 職 員	50.0%	56.3%	87.5%	82.4%	55.0%

イ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（各年4月1日現在）

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
警 察 官	2.0%	2.1%	1.0%	1.0%	1.9%
一 般 職 員	15.0%	26.3%	22.2%	15.0%	17.6%

※管理的地位とは警視・副参事級以上を指します。

ウ 職業生活に関する機会の提供に資する制度の概要

(7) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・三重県警察ハラスメント防止対策要綱の制定
- ・ハラスメント相談窓口、ハラスメント相談箱等の設置

(1) 特定事業主として実施する女性職員のための教育訓練・研修の概要

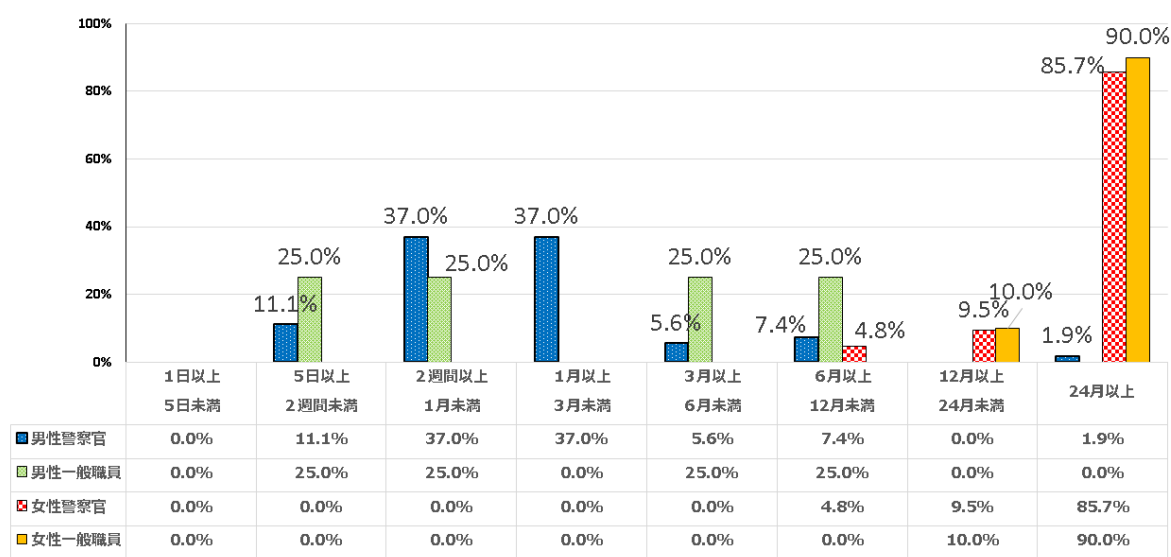
- ・キャリア形成支援のためのキャリアアップ研修
- ・育児休業からの復職者を対象としたサポート研修

(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

ア 男女・職種別の育児休業取得率

		令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
男 性	警 察 官	5.2%	5.3%	7.8%	6.9%	26.0%	25.2%	42.6%	41.5%
	一般職員		0.0%		40.0%		66.7%		66.7%
女 性	警 察 官	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	一般職員		100%		100%		100%		100%

イ 取得期間の分布状況（令和5年度中）



【担当 警務部警務課人事第二係】

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：三重県警察

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	81.1%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	90.0%
全職員	78.2%

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)
警視相当職	87.2%
警部相当職	91.9%
警部補相当職	91.5%

(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	90.1%
31～35年	91.1%
26～30年	85.6%
21～25年	83.5%
16～20年	81.4%
11～15年	80.4%
6～10年	86.9%
1～5年	88.3%

【説明欄】

・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（男性受給者に対する女性受給者の割合扶養手当1.6%、住居手当18.4%、単身赴任手当1.7%）。

※ 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。

【担当 警務部警務課給与係】