



「岡山県警察ワークライフバランス等推進のための取組計画」に関する取組等の状況



ワークライフバランス及び女性活躍推進のための取組状況(令和4年度)

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項及び次世代育成支援対策推進法第19条第5項の規定による実施状況の公表

○ 働き方の改革

- ◇ 価値観・意識の改革
 - ・ あらゆる機会を通じた幹部等への意識付け
 - ・ 部外講師を招へいたワークライフバランス講演会の開催
- ◇ 年次休暇等の取得促進
 - ・ 夏季及び冬季休暇の取得促進
- ◇ 柔軟な働き方の推進
 - ・ テレワーク端末を利用したテレワークの試行実施



ワークライフバランス講演会の開催状況

○ 仕事と子育て・介護等の両立支援のための取組

- ・ 配偶者に出産予定のある男性職員への育児休暇・休業制度活用の働き掛け
- ・ 長期育児休業取得者の配偶者を対象とした意見交換会の開催



長期育児休業取得者の配偶者との意見交換会開催状況

○ 女性活躍推進のための取組

- ◇ 積極的登用
 - ・ 女性職員の主要ポストへの登用(令和5年春季人事異動)
- ◇ キャリア形成
 - ・ 女性警察官のキャリア形成に資する優秀施策を実施した所属に対する表彰

ワークライフバランス及び女性活躍推進の現状

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第21条の規定による女性の職業選択に資する情報の公表

<職業生活における機会の提供に関する実績>

数値目標設定項目	数値目標 (令和8年3月31日まで)	進捗状況	
		令和3年度	令和4年度
全警察官に占める女性警察官の割合	13% (令和8年4月1日時点)	11.8% (令和4年4月1日時点)	12.2% (令和5年4月1日時点)

<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>

数値目標設定項目	数値目標 (令和8年3月31日まで)	進捗状況	
		令和3年度	令和4年度
年次休暇の平均取得日数	年間15日以上	13.7日	13.9日
配偶者の出産に係る休暇の取得日数5日以上取得率	100%	76.4%	78.3%
男性職員の育児休業取得率	30%	56.3%	56.2%

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：岡山県警察

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	78.7 %
任期の定めのない常勤職員以外の職員	83.4 %
全職員	72.3 %

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)
本庁部局長・次長相当職	—
本庁課長相当職	87.2 %
本庁課長補佐相当職	85.7 %
本庁係長相当職	80.6 %

(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	90.7 %
26～30年	88.6 %
21～25年	81.9 %
16～20年	77.4 %
11～15年	77.7 %
6～10年	71.9 %
1～5年	88.6 %

【説明欄】

- 2(1) 役職段階別集計のうち、本庁部局長・次長相当職に該当する女性職員は、現時点では不在のため、「—」表記をしています。
- 女性職員に比べ、男性職員は、相対的に時間外勤務手当の受給が多く、世帯主や住居の契約者となっている場合が多いため各種手当の受給が多い傾向にあります。
- 勤続年数6年～25年の女性職員は、他の区分に比べて、育児等の事情により深夜勤務・時間外勤務の制限を請求している職員が多い傾向にあります。

* 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。