



「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6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

- ・ 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
- ・ 時間外勤務に関するガイドラインの策定

◇ 年次休暇等の取得促進

- ・ 個々の事情に応じた自由な年次休暇取得の推進

○ 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の確実な把握と育児休業等制度の案内
- ・ 育児休業の取得予定のない男性職員に対する働き掛けと所属幹部宛ての警務課長名書簡の送付
- ・ 早出遅出勤務制度の改正による勤務時間選択の柔軟化と在宅勤務実施要領の制定による勤務可能場所の拡大

○ 女性活躍推進のための取組

- ・ 育休復職研修会への配偶者出席と男性育休取得者による講演
- ・ 女性警察官を対象としたキャリアプラン研修会の開催



ワークライフバランス講演会の開催状況



キャリアプラン研修会の開催状況

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4年度	令和5年度	令和6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)	12.2% (令和5年4月1日時点)	12.6% (令和6年4月1日時点)	13.1% (令和7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4年度	令和5年度	令和6年度
年次休暇の平均取得日数	年間15日以上	13.9日	14.4日	13.7日
配偶者の出産に係る休暇の取得日数5日以上の取得率	100%	78.3%	71.0%	73.5%
男性職員の育児休業取得率※	30%	56.2%	—	—
	85% (2週間以上)	—	66.7%	84.3%

※令和5年11月に、数値目標を「30%」から「2週間以上の取得率85%」に引上げ。

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：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	80.1 %
任期の定めのない常勤職員以外の職員	94.1 %
全職員	74.1 %

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	92.2 %
本庁課長補佐相当職	84.4 %
本庁係長相当職	82.5 %

(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	91.9 %
31～35年	89.9 %
26～30年	90.6 %
21～25年	82.2 %
16～20年	80.9 %
11～15年	79.9 %
6～10年	86.7 %
1～5年	90.3 %

【説明欄】

- 「任期の定めのない常勤職員」に占める男性の割合は8割以上であり、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」に占める男性の割合は、6割未満となっている。
- 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。
- 深夜勤務免除申請をしている職員のうち、7割以上が女性であり、勤続年数別でみると、6～25年の女性職員が全体の6割以上を占めています。

* 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。