

「大分県女性職員活躍推進行動計画～男女が共に活躍できる職場づくりを目指して～」に基づく取組の実施状況について

令和7年6月30日 大分県総務部人事課

大分県では、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。）に基づく大分県特定事業主行動計画として、平成28年3月に「大分県女性職員活躍推進行動計画～男女が共に活躍できる職場づくりを目指して～」を策定（前期（平成28～令和2年度）・後期（令和3～令和7年度））し、女性職員の活躍の推進に取り組んでいます。

令和3年3月に策定した後期計画では、前期計画での取組に加え、男性の家庭生活（育児・家事等）への参画をより一層後押しする取組を進めることとしています。

このたび、女性活躍推進法第19条第6項の規定に基づき、以下のとおり同計画に基づく取組の実施状況を取りまとめましたので公表します。

あわせて、女性活躍推進法第21条に基づき、大分県における女性の活躍状況を公表します。

1. 対象職員

知事部局、議会事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会、大分海区漁業調整委員会事務局、企業局、病院局、教育委員会（県費負担教職員を含む。）及び警察本部の職員全員（臨時的任用職員及び非常勤職員を含む。）



知事部局等

1. 中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援

（1）行動計画に基づく取組の実施状況及び職業生活における機会の提供に関する制度の概要

① 人事配置・研修等による段階的な育成

○ 若い年代からの幅広い職務経験を通じたキャリア形成

女性職員が活躍できる機会を広げるため、政策立案等に参画できる企画・事業部門や、予算・人事管理部門、本庁への積極的な人事配置など、若い年代からの幅広い職務経験を通じたキャリア形成を行っています。

また、国や他の地方公共団体、民間企業等への研修派遣や、外部機関が行うマネジメント力の向上や人的ネットワーク構築のための研修等への参加を推進し、班総括やその先の所属長等への登用を見据えた人材の育成に取り組んでいます。

○ 育休職員のキャリア形成支援

平成27年から出産・育児期間のブランクによるキャリア形成や、職場復帰に対する不安の軽減、モチベーションアップを目的に、育休中の職員への研修受講機会の提供及び研修受講時の託児サービスの提供を行っています。

また、育休中の職員や育休復帰後もない職員を対象とした「育休職員等キャリア形成支援研修」を実施し、子育てを行う職員間のネットワーク構築支援やキャリア形成支援を行っています。

○ 人事評価制度の活用

人事評価制度を活用し、所属長との面談時に結果をフィードバックすることで、男女を問わず、個々の能力・適性に応じた能力開発を支援しています。

② 女性職員の意識改革・支援

○ キャリア形成意識の醸成

平成29年から若手女性職員を対象に「女性職員キャリア支援研修」、令和4年度からは男性職員も含めて「若手職員キャリア形成支援研修」を開催しています。仕事と私生活の両立やライフイベントに左右されないキャリア形成を学び、将来への不安を払拭できるよう取り組んでいます。

○ 女性職員の活躍推進

女性職員に対するキャリア形成支援を行うとともに、長期的な育成につなげていくことを目的とし、令和4年度から「女性職員キャリアアップ促進セミナー」を開催しています。多様性を受け入れる職場づくりを考える契機となり、自らのキャリア形成の意識向上につながっています。

③ 管理職員の意識改革

- 女性職員が能力を発揮していくためには、職員の支援を行う管理職員のマネジメント力が必須となることから、所属長を対象とする研修において意識の醸成を図っています。また、新任の管理職を前述の「女性職員キャリアアップ促進セミナー」への参加必須者と位置づけ、男女が共に働きやすい職場環境づくりに向けた管理職員の意識啓発を行っています。

(2) 数値目標の進捗状況及び職業生活における機会の提供に関する実績について

① 課長級以上の女性職員の割合

目標 (R7. 4. 1時点)	R7. 4. 1現在	R6. 4. 1現在	R5. 5. 15現在	R4. 4. 1現在	R3. 4. 1現在	R2. 4. 1現在
15%	12.1%	11.0%	10.6%	10.2%	9.2%	8.9%

※H31年度は4月26日異動のため、H31. 4. 26現在の数値とし、R5年度は5月15日異動のため、R5. 5. 15現在の数値としています。

② 班総括等の女性職員の割合

目標 (R7. 4. 1時点)	R7. 4. 1現在	R6. 4. 1現在	R5. 5. 15現在	R4. 4. 1現在	R3. 4. 1現在	R2. 4. 1現在
20%	23.2%	21.4%	19.3%	16.9%	13.7%	11.8%

※H31年度は4月26日異動のため、H31. 4. 26現在の数値とし、R5年度は5月15日異動のため、R5. 5. 15現在の数値としています。

2. 働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの推進

(1) 行動計画に基づく取組の実施状況及び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制度の概要

① 働き方の見直し・業務改善

- ワーク・ライフ・バランス推進のための職場環境点検

各所属において、所属長と所属職員双方の立場から職場の現状を点検し振り返る「ワーク・ライフ・バランス推進のための職場環境点検」を通じ、所属長のマネジメント力の向上や、風通しのよい職場づくりに向けた職員総参加での主体的な業務改善を促しています。

- 22時までの退庁促進の取組

翌日の勤務開始までに一定の休息時間を確保するため、遅くとも22時までには退庁するよう20時及び22時に一斉消灯を行い、職員の退庁を促す取組を行っています。

- 「大分県庁働き方改革基本方針の策定」

令和4年3月に「大分県庁働き方改革基本方針」を策定しました。「組織の意識改革」「業務改善の推進」「多様で柔軟な働き方の推進」の3つの重点項目のもと全職員一丸となって働き方改革を実行していくこととしました。

この方針を令和7年6月に改定し、目指す姿を実現していくための取組として前述の3つの重点項目に加えて、オフィス改革にも取り組むこととしています。また、業務負担や時間外勤務の削減に向けた具体的な対策を追記するなどの改定を行い取組を推進しています。

- 勤務時間管理システムの導入

平成30年から職員の勤務時間を客観的な方法で記録するため、職員が使用するパソコンの稼働時間を記録する「勤務時間管理システム」を導入し、勤務実績の把握に活用し、的確な部下への業務処理方法の指導や業務分担の見直しを行うなど、長時間労働の是正に向けた取組を行っています。

○ 柔軟な働き方の推進（テレワークの活用）

職員の個々の状況に応じた多様で柔軟な働き方を実現し、ワーク・ライフ・バランスの推進及び業務の効率化を図ることにより職員一人ひとりが働きやすい環境を整備するため在宅勤務やサテライト・オフィス勤務などのテレワークの活用を推進しています。

【在宅勤務制度】

本県では、全職員を対象に在宅勤務制度を導入し、柔軟な働き方のツールとしてだけでなく非常時（災害・感染症の流行等）における業務継続体制の構築に向けて在宅勤務の活用を推進しています。

【サテライト・オフィス】

旅行用務の前後の時間に用務地周辺の庁舎でのデスクワーク勤務を可能にし、移動時間の短縮による職員の負担軽減と業務の効率化を図るため県内5カ所（本庁、日出・豊後大野・玖珠・中津総合庁舎）にサテライト・オフィスを設置しています。

令和4年4月からは長距離通勤者の負担軽減を図ることなどを目的として、自宅近くのサテライト・オフィスでの終日勤務も実施することができます。

② 仕事と子育て等家庭との両立支援

次世代支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画に掲げた取組を着実に実行し、職員みんなで子育てを支え合い、助け合っていく職場環境づくりを進めています。

【主な取組】

- ・ 男性職員の育児休業の取得促進
 - ① 男性職員の育児休業を含めた1か月以上の休暇・休業取得推進
 - ② 男性職員向けの子育て支援制度説明会の実施
 - ③ 若手職員キャリア形成支援研修の実施
- ・ 『所属長によるお父さんの子育て応援プログラム』活用
- ・ 専門職産育休サポーター制度の充実
- ・ 育児のための時差通勤等の両立支援制度の活用促進
- ・ 年次有給休暇の取得促進 等

③ ハラスメント防止の徹底

管理職に対する研修や職場研修などを通じ、ハラスメント防止の取組を徹底し、男女が共に安心して働くことができる職場環境づくりを進めています。

（２）数値目標の進捗状況及び職業生活と家庭生活との両立に資する勤務整備に関する実績

① 育児休業等取得率（※）

目標 (令和7年度)		令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度
男性職員	100%	98.2%	100%	104.3%	105.7%	98.9%	87.3%
女性職員	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

※男性職員の取得目標には、次のいずれかの制度を利用した職員を含む。

- ① 育児休業、② 部分休業、③ 育児短時間勤務、
- ④ 出産補助休暇（3日間の完全取得）、⑤ 育児参加休暇（5日間の完全取得）

② 男性職員の育児休業取得率

目標 (令和7年度)	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度
100%	91.7%	86.5%	76.3%	65.5%	28.1%	10.8%

③ 年次有給休暇平均取得日数

目標 (令和7年)	令和6年	令和5年	令和4年	令和3年	令和2年	令和元年
15日	16.3日	16.1日	14.6日	14.5日	14.5日	14.5日

3. 職員の給与の男女の差異

令和6年度 職員の給与の男女の差異

【給与の差異に係る留意事項】

○給料の決定に当たっては、男女の性差による取扱いの差異はありません。

○(1)について：勤続年数が長い階層では男性職員の割合が高い一方、近年は女性の新規採用職員の割合が増加していることから、相対的に給与水準が低い職員が女性に偏っており、給与の差異が生じています。

○会計年度任用職員の給与の差異については、女性職員の方が男性職員より短い勤務時間の職を選択する傾向があり、その長短が給与に影響しています。

○(2)について：今回、給与（給料+手当の合計）の男女の差異を算出していますが、給与のうち扶養手当については世帯主となっている男性職員が受給している場合が多いことから、特に、任期の定めのない常勤職員のうち、勤続年数25年以下の階層の給与の差異に影響しています。

(1) 全職員

職員区分	男女の給与差異 (男性の給与に対する女性の給与割合)
任期の定めのない常勤職員	87.5%
任期の定めのない常勤職員以外（再任用職員）	91.6%
任期の定めのない常勤職員以外（会計年度任用職員）	90.1%
すべての職員	76.7%

(2) 「任期の定めのない常勤職員」に係る追加的な情報

① 役職段階別

役職段階	男女の給与差異 (男性の給与に対する女性の給与割合)
本庁部局長・次長相当職	100.2%
本庁課長相当職	96.2%
本庁課長補佐相当職	98.6%
本庁係長相当職	94.5%

② 勤続年数別

勤続年数	男女の給与差異 (男性の給与に対する女性の給与割合)
36年以上	98.6%
31～35年	96.6%
26～30年	95.6%
21～25年	93.8%
16～20年	89.7%
11～15年	87.9%
6～10年	95.1%
1～5年	93.7%

病 院 局

1. 働きやすい環境づくり

(1) 行動計画に基づく取組の実施状況及び職業生活における機会の提供に関する制度の概要

① 産育休者交流会等の実施

看護職員を対象に、妊婦への生活指導「妊娠中の過ごし方セミナー」、産休育休中の交流会「愛児の会」及び育休復帰者の交流会「ラッコの会」を適宜実施し、女性職員が働きやすい職場環境づくりを進めています。

② 院内保育園の機能強化

24時間365日利用できる通常保育に加え、病児保育を実施しています。職員の声を随時取り入れながら、女性職員が安心して働けるための院内保育園の充実強化に努めています。

③ キャリアアップへの取組推進

看護部では、認定看護師教育課程研修等の県外への長期派遣を行うとともに、院内キャリアアップセミナーで各看護分野毎の専門職員の養成を行っています。

(2) 数値目標の進捗状況及び職業生活における機会の提供に関する実績について

① 課長級以上の女性職員の割合

目標 (R7.4.1時点)	R7.4.1現在	R6.4.1現在	R5.5.15現在	R4.4.1現在	R3.4.1現在	R2.4.1現在
10%	14.6%	14.3%	12.8%	12.8%	11.6%	8.6%

※H31年度は4月26日異動のため、H31.4.26現在の数値とし、R5年度は5月15日異動のため、R5.5.15現在の数値としています。

2. 産育休等代替職員の確保

(1) 行動計画に基づく取組の実施状況及び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制度の概要

① 草の根声かけ活動等による人材発掘

免許資格職の産休育休者等の代替職員確保にあたっては、ハローワーク等の募集と併せて、職員の人的ネットワークを活用した知人、職能団体等への働きかけを行うことで、代替職員の人材確保に努めています。

(2) 数値目標の進捗状況及び職業生活と家庭生活との両立に資する勤務整備に関する実績

① 産育休等代替職員補充率

目標 (R7.4.1時点)	R7.4.1現在	R6.4.1現在	R5.5.15現在	R4.4.1現在	R3.4.1現在	R2.4.1現在
100%	94%	97%	100%	89%	94%	100%

3. 職員の意識・働き方改革

(1) 行動計画に基づく取組の実施状況及び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制度の概要

① 業務改善活動の推進

病院全体で医療・サービスの質を継続的に向上させることを目的として、部署、職種を超えたチームが業務改善活動に取り組むTQM活動（Total Quality Management）を実施しており、活動の検証を行いながら成果の定着化を図っています。

② 評価制度を活用した人材育成

職員が自ら個人目標を設定し、その目標の達成に向けて職場責任者と面談を実施することで、女性職員の資質や意欲の向上につなげています。

(2) 数値目標の進捗状況及び職業生活と家庭生活との両立に資する勤務整備に関する実績

① 育児休業等取得率（※）

目標 (令和7年度)		令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度
男性職員	100%	61.5%	64.7%	60.0%	33.3%	69%	66.7%
女性職員	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

※男性職員の取得目標には、次のいずれかの制度を利用した職員を含む。

①育児休業、②部分休業、③育児短時間勤務、

④出産補助休暇（3日間の完全取得）、⑤育児参加休暇（5日間の完全取得）

② 男性職員の育児休業取得率

目標 (令和7年度)		令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度
30%		46.2%	44.4%	20.0%	22.2%	8.3%	16.7%

③ 年次有給休暇平均取得日数

目標 (令和7年)	令和6年	令和5年	令和4年	令和3年	令和2年	令和元年 (平成31年)
15日	11.4日	11.6日	9.7日	9.9日	8.7日	8.5日

4. 職員の給与の男女の差異

1. 全職員

職員区分		男女の給与差異 (男性の給与に対する女性の給与割合)
任期の定めのない常勤職員		—
	(医師のみ)	96.0%
	(医師除く)	91.3%
任期の定めのない常勤職員以外		—
	(医師のみ)	99.6%
	(医師除く)	97.6%
すべての職員		—
	(医師のみ)	87.4%
	(医師除く)	83.1%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る追加的な情報

※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・号級であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与差異 (男性の給与に対する女性の給与割合)
本庁部局長・次長相当職	—
本庁課長職相当職	—
本庁課長補佐級相当職	96.4%
本庁係長相当職	102.7%

(2) 勤続年数別

○ 医師

勤続年数	男女の給与差異 (男性の給与に対する女性の給与割合)
36年以上	—
31～35年	—
26～30年	—
21～25年	120.3%
16～20年	113.5%
11～15年	90.9%
6～10年	93.0%
1～5年	95.8%

○ 医師以外

勤続年数	男女の給与差異 (男性の給与に対する女性の給与割合)
36年以上	103.0%
31～35年	96.3%
26～30年	101.7%
21～25年	97.8%
16～20年	79.3%
11～15年	88.2%
6～10年	90.3%
1～5年	86.6%

教 育 委 員 会

1. 女性の学校経営参画を促進する中長期的な人材育成

(1) 行動計画に基づく取組の実施状況及び職業生活における機会の提供に関する制度の概要

① 能力、適性、意欲に基づく人事配置推進

学校マネジメントの中核を担う主幹教諭、指導教諭への積極的な登用を進めるとともに、女性の活躍の場を増やし、学校機能の強化、授業改善の推進を図りました。

② 評価制度等を活用した人材育成

評価制度を活用し、女性職員の主体的な職務遂行意識を高めるとともに、管理職等との面談やコミュニケーションを通じ能力開発・資質向上を支援しています。

③ 意識改革

○ キャリアアップ「学校組織マネジメント」研修の実施

県の教育方針や組織マネジメントによる学校づくりを進めるための講義・演習を通して、学校経営参画に求められる資質・能力の向上を図るとともに、ミドルリーダーの役割を具体的にイメージ化し、理解を深めることにつなげています。

(2) 数値目標の進捗状況及び職業生活における機会の提供に関する実績について

① 管理職の女性職員の割合

目標 (R7. 4. 1時点)	R7. 4. 1現在	R6. 4. 1現在	R5. 5. 15現在	R4. 4. 1現在	R3. 4. 1現在	R2. 4. 1現在
25%	23.1%	21.5%	19.9%	18.4%	18.4%	17.2%

② 主要主任・班総括の女性職員の割合

目標 (R7. 4. 1時点)	R7. 4. 1現在	R6. 4. 1現在	R5. 5. 15現在	R4. 4. 1現在	R3. 4. 1現在	R2. 4. 1現在
50%	45.2%	45.2%	44.6%	43.0%	43.3%	41.7%

2. ワーク・ライフ・バランスの更なる推進及び業務の効率化

(1) 行動計画に基づく取組の実施状況及び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制度の概要

① 働きやすい職場環境づくり

各種管理職研修の際にハラスメント防止を徹底するとともに、メンタルヘルスについての知識・理解を深め、安心して働きやすい職場環境づくりを進めています。

② 働き方の見直し・業務改善

県立学校におけるタイムレコーダーの導入等による勤務時間・健康管理を意識した働き方改革を進めるとともに、「学校現場の負担軽減のためのプロジェクトチーム」において作成したハンドブックを活用し、各学校における業務の見直しや改善の取組を推進しています。

(2) 数値目標の進捗状況及び職業生活と家庭生活との両立に資する勤務整備に関する実績

① 育児休業等取得率 (※)

目標 (令和7年度)		令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度
男性職員	100%	88.9%	83.6%	92.3%	83.0%	83.8%	81.3%
女性職員	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

※男性職員の取得目標には、次のいずれかの制度を利用した職員を含む。

①育児休業、②部分休業、③育児短時間勤務、

④出産補助休暇（3日間の完全取得）、⑤育児参加休暇（5日間の完全取得）

② 男性職員の育児休業取得率

目標 (令和7年度)	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度
30%	33.3%	26.0%	15.7%	11.3%	2.7%	6.7%

③ 年次有給休暇平均取得日数

目標 (令和7年)	令和6年	令和5年	令和4年	令和3年	令和2年	令和元年
15日	15.2日	13.8日	12.8日	12.8日	12.8日	12.6日

※上記①～③については、教育委員会職員（県費負担教職員を除く。）が対象（次世代法に基づく計画と同様）。

3. 職員の給与の男女の差異

1. 全職員

職員区分	男女の給与差異 (男性の給与に対する女性の給与割合)
任期の定めのない常勤職員	94.7%
任期の定めのない常勤職員以外	86.2%
すべての職員	92.2%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る追加的な情報

※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・号級であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与差異 (男性の給与に対する女性の給与割合)	
本庁部局長・次長相当職	—	
本庁課長職相当職	—	
本庁課長補佐級相当職	98.7%	
本庁係長相当職	92.8%	
校長級	98.0%	(教育職)
教頭・副校長級	98.1%	(教育職)
主幹教諭・指導教諭級	99.1%	(教育職)

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与差異 (男性の給与に対する女性の給与割合)
36年以上	107.1%
31～35年	92.3%
26～30年	99.8%
21～25年	87.2%
16～20年	86.1%
11～15年	96.3%
6～10年	92.7%
1～5年	95.4%

常勤職員の男女比は5.1：4.9であるところ、近年の女性の新規採用割合が増加した結果、勤続年数10年以下の区分に占める男女の割合は4.6：5.4となっており、相対的に給与水準が低い世代の女性職員の割合が高くなっている。

男性の方が時間外勤務時間が長く、一人あたりの時間外平均支給額における男性に対する女性の割合は56.7%となっている。

扶養手当について、世帯主となっている男性に支給している割合が多く、扶養手当受給者に占める男性の割合は75.9%である。

警 察 本 部

1. 女性職員の登用拡大とキャリア形成への支援

(1) 行動計画に基づく取組の実施状況及び職業生活における機会の提供に関する制度の概要

① 優秀な人材の確保

- 女性警察官の魅力を発信し、女性受験者を確保するため、「オープンキャンパス」「ジョブセミナー」等を開催する際、個別に女性説明ブースを設け、女性受験希望者及び保護者に女性が安心して働ける職場であることを案内しています。
- 優秀な受験者を確保するとともに、警察業務への理解をより深めるため、平成30年度から事件捜査体験等の警察業務を体感できるインターンシップを開催しています。また、令和2年度からは社会情勢に配慮し、オンライン形式による採用説明会を開催しています。
- 女性が警察職員になった自分をイメージしやすいように、女性警察官・女性事務職員に焦点を当てた動画を複数制作し、大分県警察採用ホームページ等で配信しています。
- 柔道・剣道や語学、簿記、情報処理の資格保有者に第一次試験の加点を行うなど、体力面も含めた警察官にふさわしい人材の採用拡大を図っています。また、採用者の質及び採用数の均等化に配慮しつつ、女性警察官の数値目標に基づく計画的な採用を行っています。
- 体力試験において、総合的には優秀であっても、負傷や体調不良等の影響で特定種目の試験結果が低調であるため不合格となっていた者も含めて総合的に評価するため、令和5年度採用試験から合格基準、配点の見直し等を行っています。

② 女性職員の登用拡大

- 女性職員の能力や特性を生かしたポストへの配置を図るとともに、ポストチャレンジ制度により女性配置指定ポストの拡充と募集を図るなどし、新たなポストへの女性職員の登用に努めています。

③ 女性職員のキャリア形成に資する研修の充実

- 子育て等の事情を抱える職員への研修
警察学校等における宿泊を伴う研修において、平成30年度から子育て等の事情を抱える職員については、通学での研修を可能とし、子育て中等の職員が研修を受けやすい教育環境を整備しています。
- 育児休業職員の職場復帰前研修の推進
育児休業により長期間職場を離れている職員の職場復帰に対する心理的負担を軽減し、円滑な職場復帰を支援するための研修を推進しています。

④ 女性職員のライフステージに応じた人事配置の推進等

- 女性職員の事情に配慮した人事配置
育児中の職員については自宅から通勤可能な所属に配置、また令和2年からは警察職員同士の夫婦についてはできる限り同一又は隣接所属に配置するなど、育児と仕事の両立に配慮しています。

⑤ 女性職員の昇任意識の更なる醸成等

- キャリア形成に対する意識の醸成
平成30年度から他県警察の女性幹部や県職員の女性幹部OB等を招へいた研修会、県警察キャリアアップロールモデルによる座談会、警察大学校女性主任教授による講演会等を開催し、女性職員のキャリア形成に対する取組等について意見交換や情報交換を行うことで、意識の醸成を図っています。

(2) 数値目標の進捗状況及び職業生活における機会の提供に関する実績について

① 女性警察官の割合

目標 (R7.4.1時点)	R7.4.1現在	R6.4.1現在	R5.4.1現在	R4.4.1現在	R3.4.1現在	R2.4.1現在
12%	12.3%	11.9%	11.3%	10.1%	10.1%	9.2%

② 警部・課長補佐級以上の女性職員の割合

目標 (R7. 4. 1時点)	R7. 4. 1現在	R6. 4. 1現在	R5. 4. 1現在	R4. 4. 1現在	R3. 4. 1現在	R2. 4. 1現在
8.7%	7.5%	7.3%	6.2%	5.6%	6.1%	5.2%

2. 職員の意識・働き方の改革と職場環境づくり

(1) 行動計画に基づく取組の実施状況及び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制度の概要

① 価値観及び意識の改革

- 全ての職員が、働き方に対するこれまでの価値観・意識を改革し、子育て、介護等により様々な支援制度を利用する職員に対する理解を深め、働きやすい職場環境を整備するため、幹部による巡回教養を実施するなど、組織全体で働き方改革に取り組んでいます。

② 子育て、介護等を担う職員への両立支援

- 職場環境の整備
子育てや介護等の両立支援制度の周知に努めるとともに、両立支援が必要な職員に対し、勤務形態への配慮や制度を利用しやすい職場環境の整備を推進し、子育て、介護等に取り組む職員を支援しています。
- 育児に携わる全ての職員のモチベーションの向上等
女性職員をはじめ、育児に携わる全ての職員のモチベーションの向上とキャリア形成等を目的として、令和2年度に昇任試験等関係規程を改正し、育児休業期間の有無にかかわらず、職員が平等に昇任試験等を受験できる制度を構築し、令和3年度から実施しています。
- 男性職員の育児休業等の取得促進
配偶者が出産予定の男性職員に対し、幹部による休暇制度の説明や面談を行い、休暇等の積極的な取得を促進しています。また、令和3年度からは、男性職員が幹部との面談後に「子育て参画計画書」を作成する取組を始めており、職員が希望する時期に計画的に休暇等を取得できる環境づくりに努めています。

③ 働きやすい職場環境づくり

- 時間外勤務の縮減と休暇取得の促進
各所属の勤務実態に応じて、週休日の振替えや時差通勤制度等を柔軟に行い、時間外勤務の縮減や勤務時間の弾力化に努めています。また、職員が子どもの行事等に参加できるよう幹部による職員相互の業務調整を図り、休暇を取得しやすい環境づくりに努めています。
- ハラスメント防止の徹底
幹部職員に対するハラスメント教養やアンガーマネジメント教養を行うなど、ハラスメントのない職場環境づくりに努めています。また、各所属に2名以上のハラスメント相談員を指定するとともに、令和元年度には匿名による相談制度を導入するなど、相談しやすい環境を整備しています。
- 女性職員総合相談窓口の設置による支援
業務に対する不安やキャリア形成等について悩みを抱える若手女性職員、育児中の女性職員が、先輩女性職員に相談しやすい環境を整えるため、メンター制度や女性職員総合相談窓口を設けています。
- 女性職員相互のネットワーク構築
所属女性会議等において意見交換等を行い、先輩、後輩など年代を超えた女性職員相互のネットワークを構築し、モチベーションの向上や昇任等への不安解消を図っています。また、部分休業等の短縮勤務を利用している職員も会議に参加できるよう開催時間を考慮しています。
- 女性用施設や装備資機材の整備
広く女性職員の意見をくみ上げることに努め、各所属において女性用仮眠室・シャワー室等の整備、女性用トイレの増設など女性の視点による施設等の改善を図っています。
装備品については、これまで男性警察官と同一の物を整備していましたが、令和5年度から軽量化された装備品を順次整備しています。

(2) 数値目標の進捗状況及び職業生活と家庭生活との両立に資する勤務整備に関する実績

① 育児休業等取得率 (※)

目標 (令和7年度)		令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度
男性職員	100%	100%	100%	99.0%	100%	100%	87.2%
女性職員	100%	100%	104.8%	95.0%	100%	100%	100%

※男性職員の取得目標には、次のいずれかの制度を利用した職員を含む。

①育児休業、②部分休業、③育児短時間勤務、

④出産補助休暇（3日間の完全取得）、⑤育児参加休暇（5日間の完全取得）

② 男性職員の育児休業取得率

目標 (令和7年度)	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度
100%	51.5%	28.7%	11.5%	7.5%	0.9%	0.9%

③ 年次有給休暇平均取得日数

目標 (令和7年)	令和6年	令和5年	令和4年	令和3年	令和2年	令和元年
15日	13.8日	14.8日	14.7日	15.4日	15.3日	13.4日

3. 職員の給与の男女の差異

令和6年度 職員の給与の男女の差異		
○「任期の定めのない常勤職員以外」とは、再任用職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員のことである。 ○(1)の「すべての職員」には、「任期の定めのない常勤職員以外」を含む。 ○基本給及び諸手当に男女間の差はなし。 ○扶養手当は世帯主となっている男性職員に支給している場合が多く、受給者に占める割合は98.3%である。 ○女性職員の50%以上が「1～5年」「6～10年」の勤続年数である。		
(1) 全職員		
	職員区分	男女の給与差異 (男性の給与に対する女性の給与割合)
	任期の定めのない常勤職員	76.9%
	任期の定めのない常勤職員以外(再任用職員)	90.5%
	任期の定めのない常勤職員以外(会計年度任用職員)	96.6%
	すべての職員	75.2%
(2) 「任期の定めのない常勤職員」に係る追加的な情報		
① 役職段階別		
	役職段階	男女の給与差異 (男性の給与に対する女性の給与割合)
	本庁部局長・次長相当職	0.0%
	本庁課長相当職	89.3%
	本庁課長補佐相当職	86.6%
	本庁係長相当職	84.9%
② 勤続年数別		
	勤続年数	男女の給与差異 (男性の給与に対する女性の給与割合)
	36年以上	88.7%
	31～35年	87.9%
	26～30年	79.5%
	21～25年	98.7%
	16～20年	81.6%
	11～15年	58.8%
	6～10年	68.3%
	1～5年	87.5%