

ワークライフバランス等の推進について

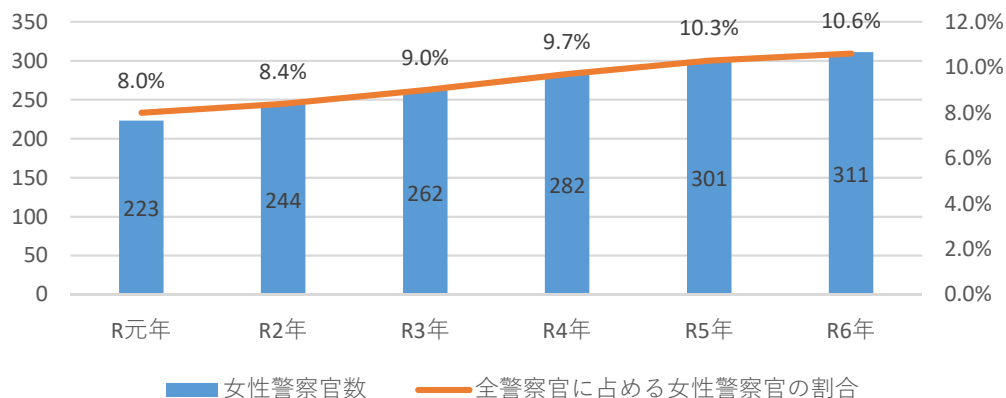
～女性活躍推進法等に基づく取組～

沖縄県警察では、「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）」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、「沖縄県警察におけるワークライフバランス等の推進計画」を策定し、職員のワークライフバランスや女性活躍に関する目標数値を掲げて取り組んでおります。

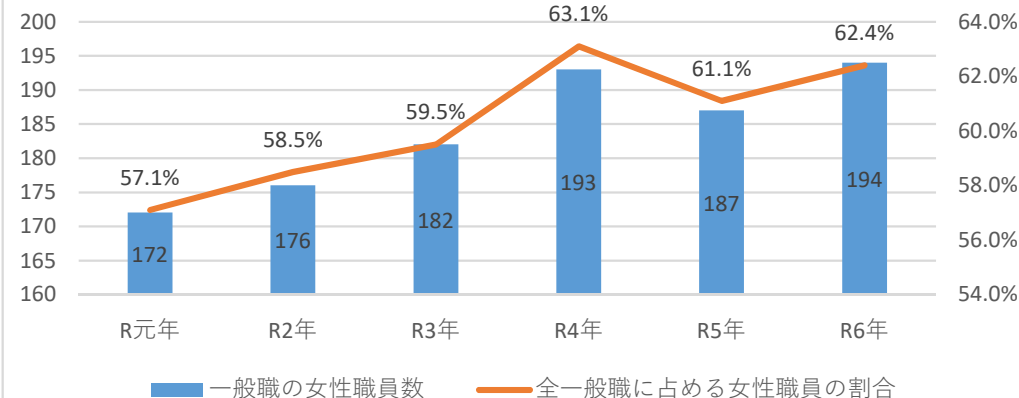
※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項及び第21条並びに次世代育成支援対策推進法第19条第5号に基づき公表しています。

【目標】その1 女性警察官の割合を12%

条例定員に占める女性警察官の割合

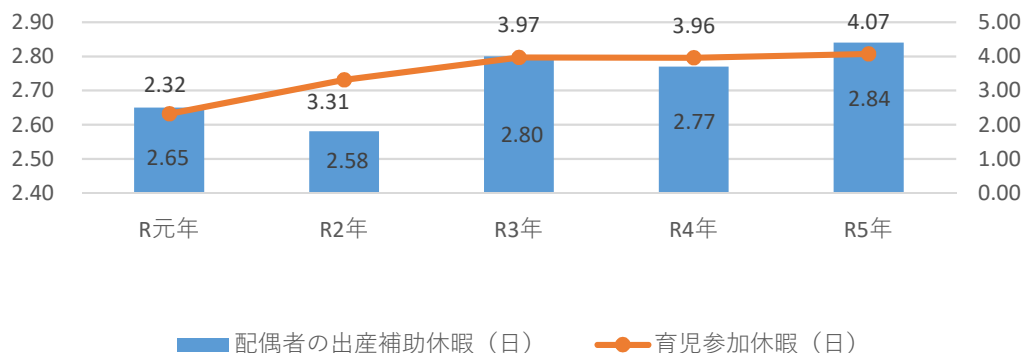


条例定員に占める女性職員（一般職）の割合



【目標】その2 配偶者出産補助休暇（3日間）及び育児参加休暇（5日間）の完全取得

配偶者の出産補助休暇・育児参加休暇の取得状況



配偶者出産補助休暇は、男性職員が出産する配偶者のため看護や家事等に従事する場合に取得できる休暇です！

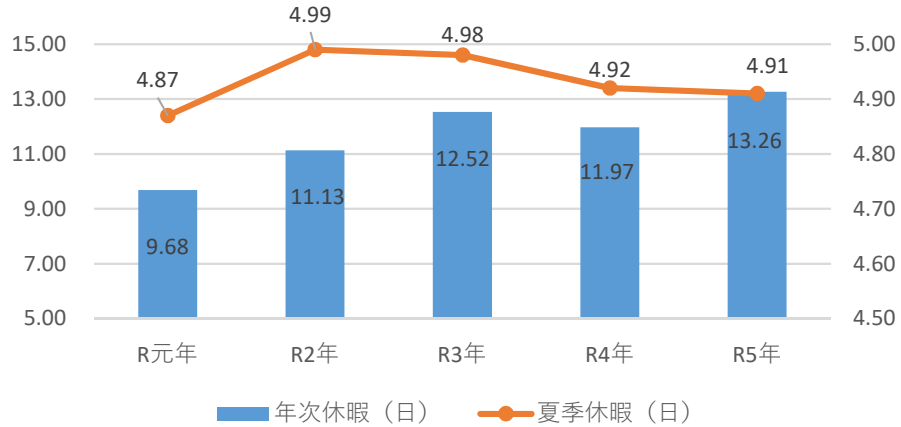
また、育児参加休暇は、男性職員が配偶者の出産に際し、出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する場合に取得できる休暇です！

そのほかに産後パパ育休（子の出生の日から57日目まで取得可）もあります！

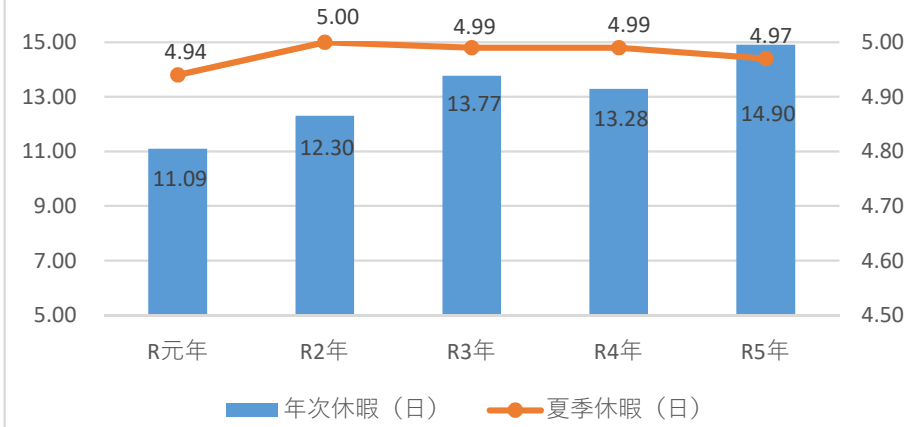


【目標】 その3 職員一人当たりの年次休暇取得日数10日以上、夏季休暇取得日数5日間

年次休暇・夏季休暇の取得状況（警察官）

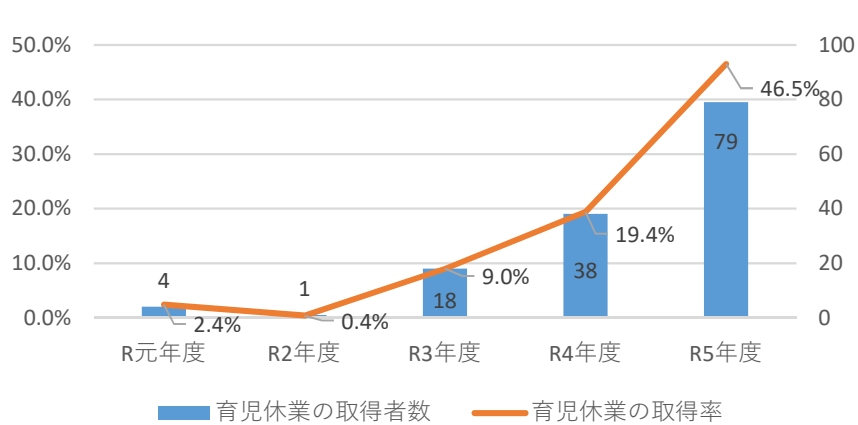


年次休暇・夏季休暇の取得状況（一般職）



【目標】 その4 男性職員の育児休業取得率を令和7年度までに50%

男性職員の育児休業取得率



年次休暇は令和2年以降、目標10日以上を達成しており、夏季休暇は4.9日台で推移しています。

育児休業は、取得しやすい環境づくり、職員への意識付けなどの取得促進に取り組んだ結果、令和5年度は46.5%まで増加しており、引き続き、各種取組を推進しています。



令和5年度 職員の給与の男女の差異(男性の給与に対する女性の給与の割合)

(1) 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異	
	給料	給与(諸手当含む)
任期の定めのない常勤職員	86.2%	77.5%
任期の定めのない常勤職員以外の職員(再任用等)	91.6%	89.4%
全職員	83.8%	73.1%



(2) 任期の定めのない常勤職員に係る役職段階別及び勤務年数別の情報

※ 地方公務員団体における「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・号級であれば同一の額となっています。

○役職段階別

役職段階別	男女の給与の差異	
	給料	給与(諸手当含む)
警視相当職	97.1%	92.8%
警部相当職	95.1%	88.1%
警部補相当職	90.2%	81.1%

○勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異	
	給料	給与(諸手当含む)
36年以上	93.5%	102.2%
31~35年	92.7%	88.3%
26~30年	91.3%	87.1%
21~25年	93.8%	84.9%
16~20年	91.9%	82.0%
11~15年	92.7%	86.9%
6~10年	95.2%	89.8%
1~5年	92.7%	87.0%

説明

【給料】

近年、女性の新規採用を積極的に実施しており、勤続年数が短い女性職員が増えたことなども相まって差異が生じています。

【扶養手当】

扶養手当は、世帯主である男性に支給している場合が多く、扶養手当支給総額に占める男性の支給割合は96.9%、女性の支給割合は3.1%となっています。

【単身赴任手当】

単身赴任手当は、男性が単身で赴任する場合が多く、単身赴任手当総額に占める男性の支給割合は97.9%、女性の支給割合は2.1%となっています。

【時間外勤務手当】

相対的に男性の時間外勤務時間が長く、一人当たりの時間外勤務手当の平均支給額に占める男性の支給割合は64.5%、女性の支給割合は35.5%となっています。

【勤続年数】

他の機関からの出向職員は、勤続年数「1~5年」区分に含まれるため算出数値が実態とかけ離れたものになることから除いています。



沖縄県警察におけるワークライフバランス及び女性活躍に向けた取組状況



働き方改革

年間を通じて年次休暇、夏季休暇等の休暇取得を促進しています。

週休日を含めた連続休暇の取得を促進しています。

毎週水曜日を定時退庁日に設定し、庁内放送等により職員に周知して定時退庁を勧奨・励行しています。

週休日や勤務時間外に業務を命じる場合は、週休日の振替、勤務時間の割り振り変更等を行い、超過勤務の縮減に努めています。



仕事と子育て・介護の両立支援のための取組

配偶者の妊娠が分かった男性職員に対しては、上司が面談を行い、各種休暇制度を教示して育児休業等の取得を奨励しています。

育児及び介護をする際の両立支援制度について周知するとともに、制度を利用しやすい職場環境づくりに努めています。

育児休業から復帰する職員のうち、希望者に対しては、復帰支援研修を実施して円滑な職場復帰を支援しています。



女性の活躍推進のための取組

女性警察官による採用説明会を開催するなど女性が活躍している状況を紹介し、採用希望者の不安の払拭に努めています。

職場で活躍している女性職員の動画をSNSで配信し、女性が警察職員として働く姿をイメージできるようにしています。

女性警察官に特化した訓練を実施して、対処能力や現場執行力の強化に努めています。

セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントなど各種ハラスメント防止対策として相談窓口を設け適切に対応するとともに、ハラスメント防止研修会の実施や職員に対しアンケート調査をする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。

警察本部及び各警察署に女性専用休憩室を設置しており、交番においても順次、女性専用休憩室を設置しているところです。

マタニティ制服を導入したほか、軽量の耐刃防護板を導入するなど、女性警察官が働きやすい職場環境づくりに努めています。



