

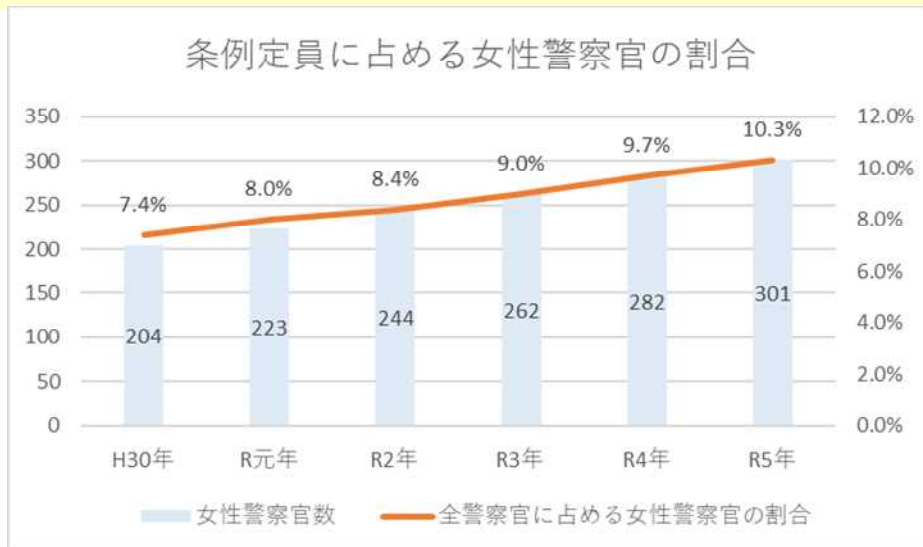
ワークライフバランス等の推進について

～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）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取り組んでおります。

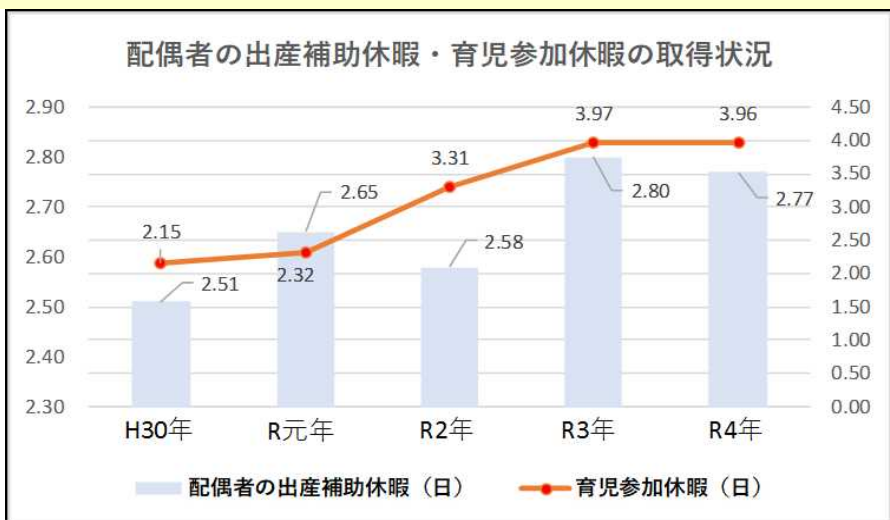
この度、目標に対する取組状況及び女性の職業選択に資する情報を取りまとめましたので公表します。

【目標】その1 女性警察官の割合を令和5年度までに10%



交通安全教室の開催状況

【目標】その2 男性職員の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



配偶者出産補助休暇とは、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、育児参加休暇とは、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！



※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条）第19条第6項及び第21条
※次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第5号に基づき公表しています。

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



新たに採用された者に占める女性の割合



年次休暇や夏季休暇の取得状況も年々増加傾向にあります！！

警察官として採用される職員のうち、女性が毎年約20%以上を占めています！

※ 年々女性の活躍する場が拡大しています！



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	85.8%	77.5%
任期の定めのない常勤職員以外の職員(再任用等)	100.7%	98.4%
全職員	89.1%	76.7%



(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。

ア 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異	
	給料	給与(諸手当含む)
警視相当職	94.6%	89.0%
警部相当職	96.1%	90.0%
警部補相当職	89.9%	81.1%

イ 勤務年数別

勤務年数	男女の給与の差異	
	給料	給与(諸手当含む)
36年以上	91.4%	86.7%
31～35年	93.9%	89.2%
26～30年	91.7%	83.9%
21～25年	91.2%	80.2%
16～20年	97.2%	82.5%
11～15年	91.3%	77.8%
6～10年	93.8%	84.6%
1～5年	91.8%	85.9%

説明

【勤務年数】

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

【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97.2%、女性の支給割合は2.8%となっています。

【単身赴任手当】

単身赴任手当は、単身で赴任する男性に支給されてい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97.2%、女性の支給割合は2.8%となっています。

【時間外勤務手当】

女性に比べて、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64.9%、女性の支給割合は35.1%となっています。

【給料】

近年、女性の新規採用を増やした結果、女性は勤務年数10年以下の区分に占める職員が全女性の約5割となっており、相対的に給与水準の低い職員が女性に偏っています。



※勤務年数は、採用年度を勤務年数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。



沖縄県警察におけるワークライフバランス、女性活躍に向けた取組状況



働き方改革

- 年間を通じた年次休暇・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定時退庁を勧奨励行しています。
- 職員の休暇を確保するため、週休日の振替及び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・介護等の両立支援のための取組

- 妊娠が判明した職員及び配偶者の妊娠が判明した男性職員へ上司による面談等を行い、各種休暇取得の周知や業務見直しなどを図っています。
- 育児、介護等の両立支援制度の周知及び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に対して、速やかに面接及び必要な教養を実施し、円滑な職場復帰を支援しています。
- 警察学校等で実施する昇任時教養や専科教養において、育児、介護などの事情があっても教養機会を得られるように入寮免除や車両通学を許可し、支援しています。



女性の活躍推進のための取組

- 女性警察職員を活用した採用説明会を開催し、女性が活躍している警察業務の紹介や業務に関する不安の払拭に努めています。
- 現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しやすいような取組を実施しています。
- 女性警察官を対象とした術科訓練を実施して、現場執行力の確保に努めています。
- 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に努めています。
- 警察本部内や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ます。
- マタニティ制服の導入や軽量耐刃防護板の整備を図り、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。



マタニティ制服

