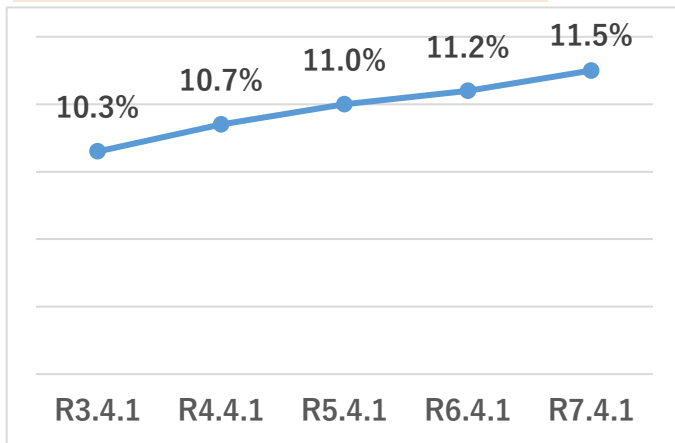


ワークライフバランス等の推進について ～女性活躍推進法に基づく取組～

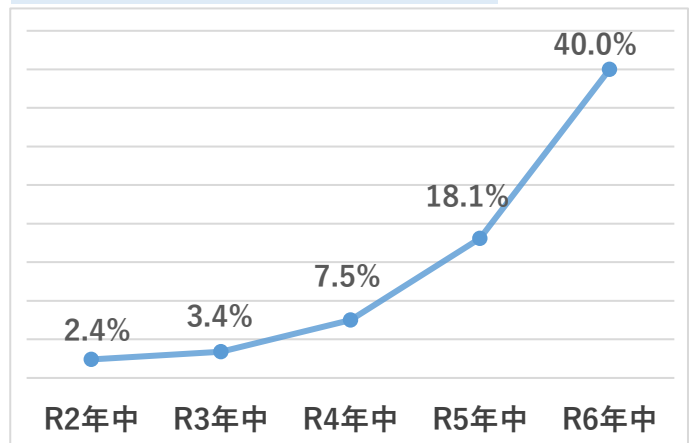
宮城県警察では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づき、「宮城県警察におけるワークライフバランス等の推進のための行動計画」を策定し、職員のワークライフバランスや女性活躍に関する以下の4項目の目標数値（目標1～4）を掲げて取り組んでおります。この度、目標に対する取組状況のほか女性の職業選択に資する情報を取りまとめましたので公表します。

【目標1】
女性警察官の割合 **12%**程度(R8.4.1時点) (19-6,21)

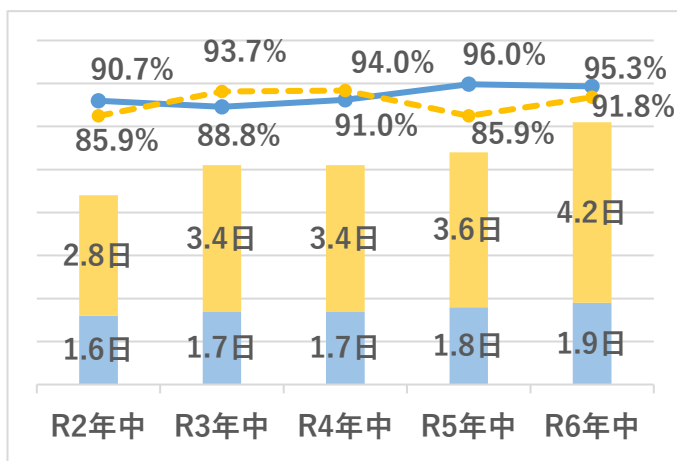


※一般職員（警察官以外の職員）に占める女性職員の割合：52.5%（R7.4.1現在）

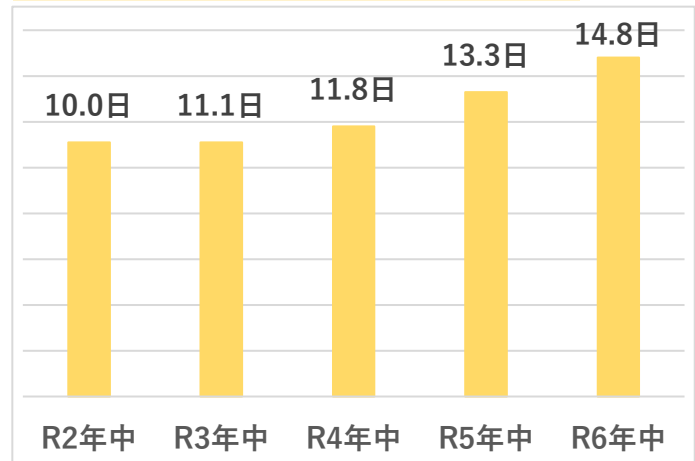
【目標2】
男性職員の育児休業取得率 **50%**以上 (19-6)



【目標3】
出産補助休暇・育児参加休暇それぞれ取得率 **100%** (19-6)



【目標4】
年次有給休暇平均取得日数年間 **14日**以上 (19-6,21)



■ 出産補助休暇平均取得日数 ■ 育児参加休暇平均取得日数
— 出産補助休暇取得率 — 育児参加休暇取得率

※()は公表の根拠となる条項
19-6: 行動計画に関する公表
21: 女性の職業選択に資する情報の公表

【ワークライフバランス、女性活躍に向けた取組】

- 【研修】………出産前や育児中の女性職員、配偶者が妊娠した男性職員やその上司、フレッシュヤーズ等、それぞれのライフステージや年代別、テーマ別に、重点指向型の研修会を開催
- 【キャリア形成】…様々な職域でスキルを活かして活躍する女性職員のワークスタイルを紹介したロールモデル集を発行
- 【要望の施策化】…女性活躍をテーマに要望を募集し、それに基づき女性が働きやすい職場づくりの一環として女性警察官の制服を改善、不妊治療連絡カードの導入及び発行料の一部助成、キャリアシートの導入
- 【育児休業支援】…育児休業手当金の給付と、育児休業期間中における共済掛金免除による育児休業者への経済支援
- 【相談】………ワークライフバランス等相談窓口で介護や育児の両立支援制度、働き方など職員の悩みや相談に対応

令和 6 年度 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)

1 全職員

任期の定めのない常勤職員	80.8%
警察官	80.6%
一般職員	84.5%
任期の定めのない常勤職員以外	69.3%
再任用職員	95.1%
会計年度任用職員	77.0%
全ての職員	81.9%

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

本庁課長相当職	89.9%
警察官	84.1%
一般職員	99.4%
警視	
副参事	
本庁課長補佐相当職	90.9%
警察官	98.5%
一般職員	98.0%
警部	
課長補佐	
本庁係長相当職	86.2%
警察官	92.1%
一般職員	96.6%
警部補	
係長	

(2) 勤続年数別

36 年以上	96.1%
31 ~ 35 年	90.6%
26 ~ 30 年	86.2%
21 ~ 25 年	83.0%
16 ~ 20 年	81.6%
11 ~ 15 年	75.9%
6 ~ 10 年	84.4%
1 ~ 5 年	90.3%

※ 公務員においては、条例に定める職種ごとの給料表や基準に従って給料及び各種手当が支給されており、男女で制度上の差異はありませんが、勤務実態等により差異が生じているものです。