

愛知県警察

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく取組状況等の公表（令和7年度）



愛知県警察
「オコノハけいぶファミリー」

1 仕事と家庭生活との両立のための勤務環境の整備

(1) 職員の年次休暇の取得状況及び時間外勤務時間

○ 年次休暇平均取得日数

年度	R5	R6	R7
平均取得日数	15.5	15.0	14.8
12日以上取得率	71.5	71.7	72.2

目標：全職員が年間12日以上取得

○ 職員の1月当たり平均時間外勤務時間

年度	R5	R6	R7
警察官	19.3	20.0	20.3
警察職員	19.4	19.5	19.3

目標：年間時間外勤務時間が200時間以下

働き方改革の更なる推進

- ・ 職員のワークライフバランスの実現に向けて、フレックスタイム制勤務を導入し、公務の円滑な運営を確保しつつ、職員の柔軟な働き方を推進しています。
- ・ 警察行政手続に関する申請窓口の受付時間について、執務時間内に審査業務と事務作業を終えられるよう、一部を除き午前9時から午後4時までに変更し、長時間勤務の抑制を図っています。

(2) 男性職員の育児休業等の取得状況

○ トモイク休暇の取得状況※1

年度	R5	R6	R7
平均取得日数	6.3	6.4	5.6
取得率	98.1	97.8	97.3

目標：対象職員の全員が7日間取得

R7は暫定値※2

○ 育児休業の取得率※3

年度	R5	R6	R7
取得率	85.0	95.1	96.3
2週間以上	75.6	88.1	94.5

目標：対象職員の85%以上が2週間以上取得

○ 育児休業の取得期間の分布状況(%)※4

年度/区分	1週間未満	1週間以上 2週間未満	2週間以上 1月以下	1月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 9月以下	9月超 12月以下	12月超 24月以下	24月超
R5	3.2	7.8	55.5	25.8	5.8	1.0	0.8	0	0
R6	1.2	6.0	42.0	38.0	8.9	1.5	1.7	0.4	0.2
R7	0.2	1.7	39.6	43.8	10.2	2.2	1.5	0.9	0

※1 トモイク休暇とは、愛知県警察における「妻の出産補助休暇（2日）」及び「男性職員の育児参加休暇（5日）」の総称
平均取得日数は一年度中に子が生まれた職員が取得したトモイク休暇の平均日数。取得率は一年度中に子が生まれた職員の数に対する妻の出産補助休暇又は男性職員の育児参加休暇のいずれか又は両方を取得した職員数の割合

※2 男性職員の育児参加休暇は子が1歳に達する日まで取得可能であり、年度をまたいで令和8年度中に取得する分が未確定のため暫定値

※3 取得率は、一年度中に子が生まれた男性職員（育児休業対象職員に限る）又は一年度中に出産し育児休業が取得可能となった女性職員の数(a)に対する当該年度中に最初の育児休業を取得した職員数(b)の割合(b/a)。(b)には子が生まれた年度には取得せず、翌年度以降になって最初の育児休業を取得した職員が含まれるため取得率が100%を超えることがある。会計年度任用職員は男女とも(a)はない。

※4 同一の子に対して同一年度内に複数回取得した場合は、その合計日数を取得期間とする。

(3) 女性職員の育児休業の取得状況

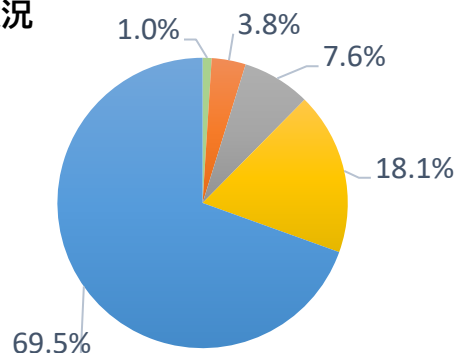
○ 取得率

年度	R7
取得率	100

毎年100%のため単年表示

○ 取得期間の分布状況

- 3月超6月以下
- 6月超9月以下
- 9月超12月以下
- 12月超24月以下
- 24月超



2 愛知県警察における女性職員の活躍推進 ※ 各年4月1日現在の数値

(1) 女性職員の割合

○ 職員に占める女性の割合

年	R6	R7	R8
警察官	11.7	12.1	12.8
警察職員	54.0	54.9	56.0

目標：警察官に占める女性の割合を14%程度

○ 管理職員に占める女性の割合※5

年	R6	R7	R8
警察官	1.4	2.3	2.8
警察職員	9.8	12.0	20.8

○ 各階級・役職に占める女性の割合

【警察官】

年	R6	R7	R8
警視	2.4	2.7	2.4
警部	2.6	2.8	2.8
警部補	4.1	4.8	5.0

目標：警部以上の階級に占める割合を4%程度

【警察職員】

年	R6	R7	R8
課長級	9.4	11.8	21.8
課長補佐級	25.3	27.7	26.1
係長級	49.6	48.6	50.0

目標：課長級以上の役職に占める割合を15%以上

仕事と家庭生活の両立、女性職員のキャリア形成支援

- ・ 男性職員に対し、育児休業の取得とともに、男性が家庭生活の責任を果たすことの重要性への理解を促し、男女ともに仕事と家事・育児を両立するための「共育て」を推進しています。
- ・ 育児により時間的制約のある職員に有意な職務機会を付与するため、当番勤務の従事に関し、家庭事情に応じた頻度軽減等の措置など勤務調整を行いながら、キャリア形成を支援しています。

本資料は、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項に規定する特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況及び同法第21条に規定する女性の職業生活における活躍に関する情報を公表するものです。

愛知県警察が定める特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法第19条に定める特定事業主行動計画を兼ねており、同条第6項に規定する措置の実施状況についても併せて公表しています。

※5 管理職員とは、管理・監督の地位にある職員で、具体的には管理職手当が支給されている職員

(2) 職員の給与の男女の差異

ア 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	80.8
任期の定めのない常勤職員以外の職員	98.6
全職員	78.1

イ 「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

○ 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)
警視級（課長級）	93.3
警部級（課長補佐級）	91.4
警部補級（係長級）	89.0
巡査部長級（主任級）	84.8

※ 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。

○ 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	87.4
31～35年	87.6
26～30年	86.9
21～25年	86.4
16～20年	83.9
11～15年	82.7
6～10年	89.0
1～5年	92.2

職員の給与の男女の差異

- ・ 任期の定めのない常勤職員と任期の定めのない常勤職員以外の職員(再任用職員、任期付採用職員、臨時的任用職員等)の比率は、男性職員が「95:5」、女性職員が「88:12」であり、全職員の平均給与を算出する場合、平均給与の低い常勤職員以外の職員の割合が女性職員の方が高いことの影響を受け、男女の給与の差異が拡大することになります。
- ・ 同一の級・号給であれば男女とも本俸は同一額ですが、「育児短時間勤務や部分休業等によって給与が減額されている女性が多い」などの事情から、給与の男女の差異が生じているものと考えられます。