

令和8年6月

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律及び次世代育成支援対策推進法に基づく三重県警察における女性の活躍状況等の公表

三重県警察では、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。以下「女性活躍推進法」という。）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、「三重県警察における次世代育成支援と女性活躍推進のための取組計画（以下「取組計画」という。）」を策定し、全ての職員がその個性と能力を最大限に発揮して活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。

今般、女性活躍推進法第19条第6項及び第21条の規定に基づき、行動計画の実施状況及び女性の活躍状況を公表します。

取組計画は、令和7年4月1日に5か年計画として改正し、公表数値は、計画1年目の達成状況となります。

なお、本公表については、次世代育成支援対策推進法第19条第6項の規定による情報の公表を兼ねるものです。

1 取組計画の数値目標及び達成状況

(1) 時間外勤務(職員一人当たり)

| 目標(令和1年度) | 令和7年度 |
|---------------|---------|
| おおむね 140時間 | 268.4時間 |

(2) 年次有給休暇の平均取得日数(職員一人当たり)

| 目標(令和1年) | 令和7年 |
|-------------|-------|
| おおむね 20日 | 12.5日 |

(3) 男性職員の育児休業(2週間以上)を取得した割合

| 目標(令和1年度) | 令和7年度 |
|-----------|-------|
| 85%以上 | 76.7% |

(4) 全警察官に占める女性警察官の割合（4月1日時点）

| 目標 (R12.4.1時点) | 令和8年 |
|----------------|-------|
| 15%以上 | 13.8% |

(5) 女性警察官の割合（4月1日時点）

ア 全警部に占める女性警察官の割合

| 目標 (R12.4.1時点) | 令和8年 |
|----------------|------|
| 6%以上 | 4.3% |

イ 全警部補に占める女性警察官の割合

| 目標 (R12.4.1時点) | 令和8年 |
|----------------|------|
| 9%以上 | 7.7% |

2 取組計画に基づく主な取組の実施状況

業務運営の合理化

- ・14の警察署に自動音声ガイダンスを導入し、警察における電話対応業務の更なる合理化を図りました。

時間外勤務の縮減等

- ・職員の時間外勤務の縮減に対する意識の向上を図るため、毎週火・木曜日を「定時退庁日」に指定し、定時退庁を促すアナウンス、幹部による声掛け等を行っています。
- ・係間の連携や業務の合理化を図り、定時に退庁しやすい環境づくりに努めるとともに、業務が集中している係については、業務分担の見直しによる平準化を図り、時間外勤務の縮減や職場環境の改善に努めています。
- ・警察行政手続に関する窓口受付時間を見直し、勤務時間内における適正な事務処理時間を確保しています。

休暇の取得推進

- ・年末年始の連休前後の休暇取得による連続休暇や、夏季における休暇の積極的な取得を推進しています。
- ・業務の進捗や休暇の取得状況を職員間でシェアし、計画的な休暇を促進して、

休暇の取得しやすい職場環境の整備に努めています。

働く場所や時間の柔軟化

- ・会議や教養についてリモート（オンライン）方式を取り入れ、出席者の利便性を考慮しています。
- ・令和8年2月に新たなテレワークシステムを導入し、働く場所や時間の柔軟化を更に推進しています。

子育てや介護と両立して活躍できる職場づくり

- ・育児や介護が必要な職員に対して、早出遅出勤務、介護休暇、時間年休等の積極的な取得を促し、家庭と仕事が両立できる職場づくりに努めています。
- ・出産予定者、育児又は介護従事者に対し、仕事との両立支援制度の周知を義務付け、必要なときに必要なだけ両立支援制度が利用できる職場環境の整備を推進しています。

不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

- ・職員が不妊治療を受けやすいように、利用可能な休暇制度を周知するとともに、プライバシーに配慮しながら休暇が取得しやすい職場環境の醸成に努めています。

妊娠中の職員に対する支援

- ・交替制勤務の交番勤務等に従事している女性警察官が妊娠した際は、デスク勤務への配置換えや深夜業務の制限を行うなど、母子保健の向上に向けた支援を行っています。
- ・産前休暇に先立ち、業務のワークシェア、業務分担等のサポート体制を早期に構築し、育児休業に向け精神的負担の解消に努めています。

男性職員による育児に関する休暇・休業の取得促進

- ・子の出生が見込まれる男性職員の上司が、当該職員と面談して育児休業の取得意向確認を行い、配偶者出産休暇、育児参加休暇、育児休業等の制度について周知しています。
- ・職員の配偶者に対しては、警務部長から手紙を送って出産や子育てに伴う休暇・休業制度を伝えています。
- ・男性職員の育児休業や職員の介護休暇等に対しては、警察本部から警察署へ支援員を派遣するなどして業務の負担軽減を図っています。

女性警察官の計画的な採用

- ・取組計画に基づき、女性警察官を計画的に採用しています。
- ・女性に限定した採用説明会を開催し、また、ウェブサイトにも「女性警察官の

仕事」を掲載するなど、女性が活躍しながら働き続けることのできる職場であることを発信しています。

女性職員の配置・登用の促進

- ・専門的知識の習熟を図るための体系的な研修制度や広い視野に立った人材を養成するための人事交流の機会を設け、将来的に最高幹部に登用できる人材を育成する戦略的な人事管理を推進しています。
- ・能力本位・実績本位の人材登用を推進するとともに、これまで女性職員の配置がなかったポストに配置して職域の拡大を図っています。

キャリア形成支援等

- ・育児や介護を理由に、中部管区警察学校における昇任時研修を受講できない女性警察官に対し、県警察学校において同様の研修を受講する機会を設け(全員通学)、研修参加の機会の均等化を図っています。
- ・女性職員を対象としたキャリアアップ研修会を開催し、能力をより一層発揮できるよう勤務意欲や昇任意欲の更なる向上を図っています。
- ・長期育児休業から復帰した職員を対象に職場復帰サポート研修会を開催して、職場復帰に対する不安解消を図っています。

女性の働きやすい職場環境づくり

- ・ハラスメント防止に関して、巡回教養の実施や執務資料の発出等により職員の意識の醸成を図っています。また、ハラスメント相談窓口やホットライン等について周知し、職員が相談しやすい環境づくりに努めているほか、ハラスメントに関するアンケート調査を実施して、広くハラスメント相談の声を吸い上げています。
- ・庁舎等の新設・改修時等に、女性専用の仮眠室やシャワールーム、トイレ等の施設の充実を図っています。
- ・女性特有の問題を含む健康課題について、保健師及び臨床心理士に常時相談できる体制を構築しています。

女性職員の意見をくみ上げる施策の推進

- ・意見交換会やアンケート調査等の機会になされた女性職員の意見をくみ上げて、速やかに対応（女性用施設の改善）し、さらにその状況を職員に周知することで、女性職員が意見を言いやすい環境を構築しています。

3 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女性の職業選択に資する情報

(1) 職業生活における機会の提供に関する実績

ア 採用した職員に占める女性職員の割合（4月1日現在）

| | | 令和8年 | |
|--|------|-------|--|
| | 警察官 | 25.3% | |
| | 一般職員 | 76.9% | |

イ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（4月1日現在）

| | | 令和8年 | |
|--|------|------|------|
| | 警察官 | 2.4% | 1.8% |
| | 一般職員 | | 7.1% |

※管理的地位とは警視・副参事級以上を指します。

ウ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（4月1日現在）

| | | 令和8年 | |
|--|--------|-------|--|
| | 警視相当職 | 2.4% | |
| | 警部相当職 | 11.0% | |
| | 警部補相当職 | 13.4% | |

エ 職業生活に関する機会の提供に資する制度の概要

(7) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・三重県警察ハラスメント防止対策要綱の制定
- ・ハラスメント相談窓口、ハラスメント相談箱等の設置

(4) 特定事業主として実施する女性職員のための教育訓練・研修の概要

- ・キャリア形成支援のためのキャリアアップ研修
- ・育児休業からの復職者を対象としたサポート研修

(2) 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実績

ア 男女・職種別の育児休業取得率（1日以上）

(7) 警察官及び一般職員

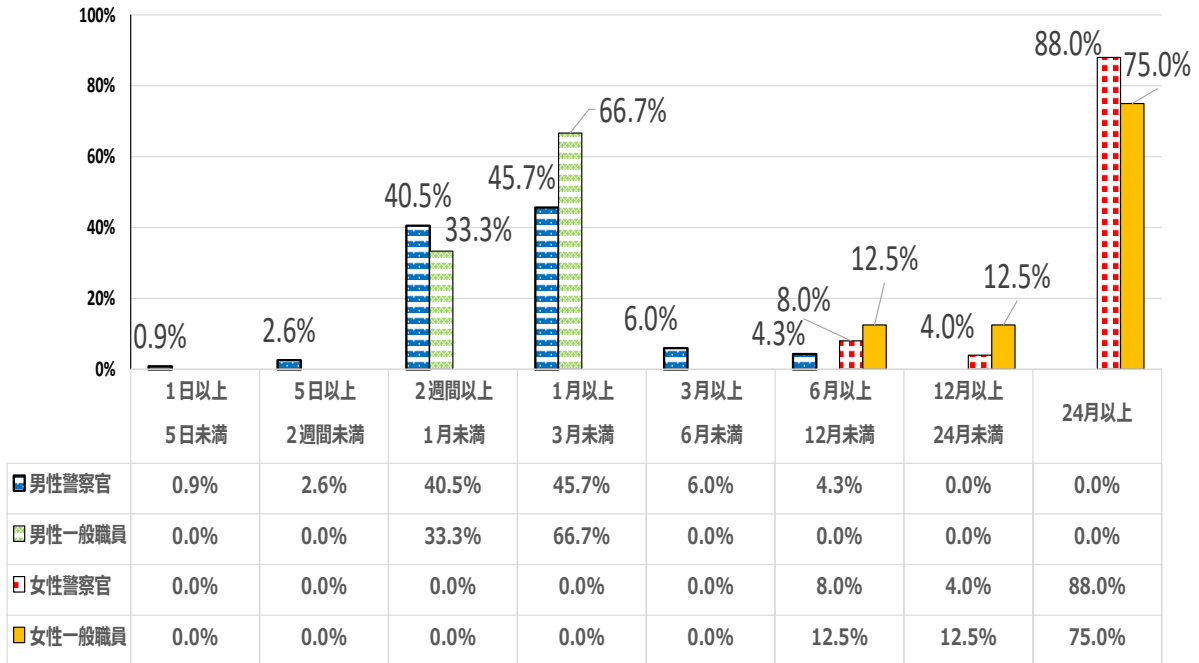
| | | 令和7年度 | |
|----|------|-------|-------|
| 男性 | 警察官 | 79.3% | 78.4% |
| | 一般職員 | | 100% |
| 女性 | 警察官 | 100% | 100% |
| | 一般職員 | | 100% |

(4) 会計年度任用職員

| | | 令和7年度 | |
|----|--|-------|--|
| 男性 | | - | |
| 女性 | | - | |

※会計年度任用職員については、取得対象者がいなかったもの。

イ 取得期間の分布状況（令和7年度中）



ウ 職員の勤務時間の状況

管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

| | 令和7年度 |
|------|----------|
| 警察本部 | 20.6時間/月 |
| 警察署 | 24.3時間/月 |

【担当 警務部警務課組織・法制係】

令和7年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：三重県警察

1 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 | 82.4% |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 | 87.1% |
| 全職員 | 79.4% |

2 「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

※ 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。

(1) 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) |
|--------|---------------------------------|
| 警視相当職 | 91.5% |
| 警部相当職 | 90.5% |
| 警部補相当職 | 87.8% |

(2) 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 | 87.9% |
| 31～35年 | 91.4% |
| 26～30年 | 92.0% |
| 21～25年 | 84.2% |
| 16～20年 | 82.2% |
| 11～15年 | 77.3% |
| 6～10年 | 95.3% |
| 1～5年 | 91.4% |

【説明欄】

差異の要因

- ・扶養手当、住居手当及び単身赴任手当は、受給者に男性が多い。
- ・男性の時間外勤務手当額が多い。
- ・給与水準の低い若年層で女性の割合が高い。
- ・部分休業による減額が女性に多い。

※ 勤続年数は、採用年度を勤続年数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。

【担当 警務部警務課給与係】