



特定事業主行動計画の実施状況及び女性の活躍推進状況の公表

北海道警察では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び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。）に基づく特定事業主行動計画として、計画期間を令和7年度末とする「北海道警察におけるワークライフバランス等の推進に関する取組計画」を策定・実施しているところであり、次世代育成支援対策推進法第19条第5項、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、令和5年度の実施状況及び女性の活躍推進状況を公表します。

職業生活における機会の提供に関する実績

職員に占める女性職員の割合（各年4月1日現在）

	目 標	令和4年	令和5年	令和6年
警 察 官	13%程度	12.5%	12.6%	12.8%
一 般 職 員	—	39.8%	39.8%	40.8%
会計年度職員	—	87.0%	84.9%	86.0%



女性職員キャリア形成支援研修会の開催状況

各階級・職に占める女性職員の割合（各年4月1日現在）

階 級・職	目 標	平成31年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
警 部	2.5%以上	1.7%	1.7%	2.1%	2.9%	3.3%	3.5%
警 部 補	7%以上	5.2%	5.2%	5.2%	5.4%	5.7%	5.8%
警部相当職の主事	25%以上	15.4%	13.9%	13.9%	11.9%	11.8%	13.8%
警部補相当職の主事	30%以上	27.3%	29.3%	29.9%	33.6%	34.9%	34.4%

※警部及び警部相当職は本庁課長補佐相当職、警部補及び警部補相当職は本庁係長相当職

《取組内容》

- ・ 採用説明会等において、女性職員としての仕事のやりがいや魅力を発信しました。
- ・ 女性職員を対象とした「キャリア形成支援研修会」を開催し、生活環境の変化を経ながらも就業を継続し、キャリアを形成していくことについて意識付けを図りました。

職業生活機会の提供に資する制度の概要

◆ ハラスメント等対策の整備状況

警察本部の相談受理担当係に女性職員を配置して、女性が相談しやすい環境を整備しているほか、各所属の相談担当者に対する研修を実施して相談受理体制の強化を図っています。

◆ 教養訓練・研修の概要

警察学校で実施する昇任時教養や専科教養において、育児等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認めています。

また、警察本部や各所属において、女性職員を対象とした術科訓練や実務能力向上を目的とした研修会を実施しています。

◆ 中途採用の概要

出産等により、やむを得ず都道府県警察を退職した警察官経験者に対する再採用試験を実施しています。

職業生活と家庭生活の両立に資する環境整備に関する実績

年次有給休暇の取得状況

	目 標	令和3年度	令和4年度	令和5年度
年間取得日数12日以上の職員の割合	90%以上	75.2%	85.9%	89.6%
平均取得日数	—	15.9日	16.9日	17.0日

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得状況

	目 標	令和3年度	令和4年度	令和5年度
合計取得日数5日以上	100%	75.4%	86.1%	85.5%

男性職員の育児休業の取得状況

	目 標	令和3年度	令和4年度	令和5年度
	60%以上	20.0%	54.1%	72.6%

※女性については、全ての職員が育児休業を取得している。

《取組内容》

- ・ 幹部職員を対象とした「ワークライフバランス推進セミナー」を実施し、休暇を取得しやすい職場環境づくりや仕事と育児等の両立支援の重要性に対する理解を深めました。
- ・ 仕事と育児等の両立を支援する諸制度の浸透を図るため、「両立支援ハンドブック」を作成し、庁内イントラネットに掲載しました。
- ・ 通知文により、各所属の年次有給休暇取得状況を周知し、取得しやすい環境の整備と取得促進を指示しました。
- ・ 各所属において、配偶者に出産予定のある男性職員を把握した場合における面談と、育児休業等の取得意向の確認を実施し、男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得を一層促進しました。

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制度の概要

◆ 毎週水・金曜日と毎月20日を定時退庁日としているほか、週休日の振替及び勤務時間の割振り変更制度を周知して、時間外勤務の縮減を図っています。

◆ 育児休業から復帰する職員に対して、事前に復帰後の職種等について要望を聴取したり、休業中に変更となった業務内容について教養するなど、職場復帰に対する不安の解消に努め、仕事と家庭生活の両立を支援しています。

令和5年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名： 北海道警察 _____

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	78.3%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	78.2%
全職員	77.9%

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)
本庁部局長・次長相当職	97.8%
本庁課長相当職	97.3%
本庁課長補佐相当職	93.6%
本庁係長相当職	83.3%

(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	88.3%
31～35年	90.9%
26～30年	87.3%
21～25年	85.2%
16～20年	82.8%
11～15年	82.2%
6～10年	83.9%
1～5年	84.8%

【説明欄】

- ・扶養手当や住居手当、単身赴任手当について、世帯主や住居の契約者、単身生活となっている男性職員に支給している場合が多く、扶養手当の受給者に占める男性の割合は98.3%、単身赴任手当の受給者に占める男性の割合は97.2%である。
- ・男性の方が時間外勤務時間が長いとともに、特殊勤務手当の受給回数が多く、その差による一人当たりの時間外勤務手当等の平均支給額における男性に対する女性の割合は76.9%、特殊勤務手当等の平均支給額における男性に対する女性の割合は53.6%となっている。
- ・男性の方が深夜時間帯の勤務、宿日直が多いことから、夜間勤務手当の平均支給額における男性に対する女性の割合が49.0%、同じく宿日直手当は72.0%となっている。

* 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。