

1 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項及び次世代育成支援対策推進法第19条第6項の規定による実施状況の公表

(1) 働き方改革の取組の一層の推進・定着

| 目標項目        | 目標数値  | 令和7年実績 | 令和6年実績 |
|-------------|-------|--------|--------|
| 年次休暇の平均取得日数 | 17日以上 | 15.8日  | 16.0日  |

【取組内容】

ア 重点的かつ効率的な業務運営

- 幹部職員等に対し、外部有識者による講演会を実施し、ワークライフバランスに関する意識啓発を促進したほか、庁内の各種会議において幹部職員からワークライフバランス推進に関する指示を行うなど、継続的にメッセージを発出した。
- 庁内の執務室において無線LAN機能を活用し、幹部や定例会議への説明に席上端末の持ち込みやペーパーレス会議の活用を促進した。
- 電話・電子メールによる報告や、不急案件の置き決裁を奨励したほか、案件に応じて関係者が集まり、一括での検討・判断による方針決定を推進した。
- RPAによる業務の合理化・効率化のための専門チーム（以下「RPA専門チーム」という。）が、内部管理業務など各部局の定型業務に係る自動化ツールを開発するなど、業務の効率化を促進した。
- RPA専門チームの取組の一環として、汎用性の高いRPAツール（各種調査結果を自動集約するツール等）を作成し、全職員が閲覧可能なポータルサイト上に掲載するなどして共有し、庁内全体の業務効率化を推進した。
- クローズドな警察内部ネットワーク上における文書要約、翻訳、プログラムコードの生成等汎用的な機能を有する生成AI利用環境を構築して本格運用を開始するなど、警察における業務の高度化・合理化を図った。
- スマートフォン等のグループチャット機能を活用し、庁舎外においても、答弁内容を迅速に確認できるように体制を整備しているほか、委員会の審議案件等を勘案し、待機を依頼する局部課を具体的に指示した上で、質問通告が出そろわないうちから庁内待機を縮小した。
- 幹部職員等に対し、効率的な業務運営やワークライフバランスに資する取組に係る目標を設定させ、適切に人事評価へ反映させた。
- 内閣人事局が提供する勤務時間管理システムを活用し、出勤状況の一元把握のみならず、休暇取得、早出遅出勤務等に係る申請を電子化することにより、各種業務の効率化を図った。

イ 働く時間と場所の柔軟化

- 職員の疲労蓄積防止や業務上の都合のための早出遅出勤務の例外規定を設けるなど、勤務時間の割振りに係る見直しを実施した。
- 適切な公務運営の確保に配慮しつつ、希望する職員には可能な限り、テレワークや早出遅出勤務等の柔軟な勤務形態の利用を促進した。
- 職員個々の置かれている環境や働き方も多様化している中で、時代に応じた新しい働き方のモデルを示すとともに、その定着を図ることを目的として、「新しい働き方マニュアル」及び「テレワーク実践ガイド」を作成し、庁内に周知した。

- 一部の執務室において、試行的にレイアウト変更工事等を行い、職場環境の改善を図った。

#### ウ 勤務時間関係

- 職員が超過勤務を実施する際には、その理由や所要見込み時間等を上司へ事前報告させるようにし、管理職員等による部下の勤務時間の正確な把握及び業務分担・業務の優先順位付けを適切に実施できるよう努めた。
- 幹部職員等に対し、上限時間を超えて職員に超過勤務を命ずる場合には、当該超過勤務に係る整理分析等を行い、その結果を踏まえ、業務の削減又は業務の効率化に取り組み、業務の在り方や処理方法の見直し、計画的な業務遂行、自ら率先して退庁するなどの職場環境の整備、人員配置の見直し等の超過勤務の縮減に向けた適切な対策を講じるよう要請した。
- 毎週水曜日の全庁定時退庁日に加え、所属ごとに定時退庁日を設定するなどして超過勤務縮減に努めた。
- 各所属において、人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）に定める上限を超えて超過勤務を命ずる場合には、当該超えた超過勤務を必要最小限のものとし、かつ、当該職員の健康の確保に最大限の配慮をするとともに、当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証に努めた。
- 長時間勤務職員に対する健康管理医の面接を適切に実施して、個々の超過勤務の要因と健康障害の有無を確認するとともに、その結果を所属長へフィードバックし、所属単位で事後措置の報告を求めた。警察特有の事案（事件、事故、自然災害等）における超過勤務は免れないが、幹部職員と当該職員に長時間勤務と健康との関連を意識付けさせることで超過勤務を必要最小限にするよう努めた。

#### エ 休暇の取得促進

- 各職員がそれぞれの希望に応じた休暇が取得できるよう、各職員に休暇計画表を作成させたほか、職員や家族の記念日等私的行事に合わせた休暇の取得や、週休日や休日と連続した休暇の取得を奨励するなどの環境づくりに努めた。

### (2) 適切なマネジメントの実施等

#### 【取組内容】

##### ア 対話・意思疎通の活性化等

- 部下職員との個別面談の中で、担当業務の意義について説明して部下職員のやりがいを喚起したり、各職員の強みや改善すべき点についてフィードバックをしたりするなどして部下職員の成長を積極的に促すとともに、キャリア形成に係る助言を行うように努めた。  
また、アンケート調査を実施の上、その結果を踏まえた取組方針を職員に還元し、留意事項について共有した。

##### イ 部下職員の主体的な働き方、人材育成の促進等

- 若手職員に対して行政実務上の基礎的な知識や業務の進め方について、あらかじめ研修を行い、スムーズな通常業務の実施につなげるなどの人材育成を図った。

##### ウ 幹部職員等のマネジメント能力向上のための取組等

- 幹部職員に対し、外部有識者による講演会を実施し、マネジメント能力の向上に努めた。

##### エ 職場環境の適切な把握

- 幹部職員等によるマネジメント状況を把握し、課題の発見や取組の

改善につなげるため、職員のエンゲージメントや職場環境に係る調査を実施した。

### (3) 仕事と私生活の両立支援

| 目標項目                                                                  | 目標数値 | 令和7年度 | 令和6年度 | 目標設定時             |
|-----------------------------------------------------------------------|------|-------|-------|-------------------|
| 「男の産休※」を合計5日以上<br>取得した職員の割合<br><small>※配偶者出産休暇と育児参加のための休暇をいう。</small> | 100% | 82.0% | 88.9% | 60.0%<br>(平成30年度) |
| 男性の一週間以上の<br>育児休業取得率                                                  | 85%  | 87.6% | 87.3% | 50.0%<br>(令和4年度)  |

#### 【取組内容】

##### ア 両立支援制度を利用しやすい雰囲気醸成

- 両立支援制度の周知と同制度を活用しやすい職場環境の整備に努めた。

##### イ 仕事と育児・介護との両立を図る職員への支援・配慮

- 職員の個別の事情を勘案しつつ、柔軟な人事管理を行った。
- 職場の実態や職員の利用ニーズを把握し、保育施設やシッターサービス等の育児支援サービスについて周知・運用しており、職員への生活支援を図った。

##### ウ 職員が子育てをしながら活躍できる職場づくり

- 男性職員による「男の産休」及び育児休業の取得促進により育児に伴う休暇・休業を1か月以上取得させることを目指し、プライバシーに配慮しつつ、各所属における対象職員の確実な把握や育児休暇等取得計画の作成、人事担当課への報告、対象職員等の異動時の確実な引き継ぎを徹底するとともに、取組が低調な所属に対しては、人事担当課から個別に連絡を行った。
- 出産予定、育児及び介護等に関するコミュニケーションシートを活用し、個々の職員の事情に応じた配慮がなされるよう環境を整備した。
- 育児休業職員に対し、メールを送付して情報提供するなどコミュニケーションを図った。
- フレックスタイム制の利用促進やテレワーク環境の整備により、仕事と生活を両立するための柔軟な働き方を推進した。

##### エ 転勤に関する配慮

- 転居を伴う異動内示を早期に実施するなど、生活環境に大きな変化を生じる地方勤務が命じられた職員への配慮を行った。
- 都道府県警察での勤務について、これまで当該県内の居住が必須であったが、首都圏の一部ポストにおいては、都内の自宅からの出勤も可能とするなど、職員への配慮を行った。
- 人事異動において、内示の時期や配置先などワークライフバランスに可能な限り配慮を行うよう各管区人事担当者に指示を行った。

##### オ 総合的な福利厚生施策の推進

##### ○ 警察職員ピアサポート制度の推進

職員への支援を行うピアサポーターに対する研修会や、ピアサポーターに対して専門的知見に基づく指導・助言等を行うピアサポート・コーディネーターを対象とした研修会及び連絡会を開催したほか、執務資料の発出により制度の効果的運用に努めた。

##### ○ ストレスチェックの結果の活用による職場環境の改善

各所属長へ自所属のストレスチェック集団分析結果を配付するとともに、各所属長等の幹部を対象に集団分析結果の活用に関する講座を

開催するなど、幹部職員による集団分析結果の活用や職場環境の把握と改善を促した。また、希望所属に対し、職場改善の取組についての効果を測定する機会として2回目のストレスチェックを実施するなど、実施結果の活用による職場環境改善に努めた。

○ 生涯生活設計等に係る情報提供

ライフサイクルプラン担当者研修会により厚生担当者に対する教養を実施するとともに、年代別のライフサイクルプランセミナーにより職員への情報提供に努めた。

(4) 女性の採用の拡大等

| 目標項目                           |           | 目標数値   | 実績<br>(令和8年4月現在) | 実績<br>(令和7年4月現在) | 目標設定時<br>(平成31年4月現在) |
|--------------------------------|-----------|--------|------------------|------------------|----------------------|
| 国家公務員採用試験の合格者から採用した職員に占める女性の割合 | 警察庁本庁     | 毎年度35% | 49.3%            | 48.4%            | 34.0%                |
|                                | 附属機関      |        | 30.2%            | 40.7%            | 27.1%                |
|                                | 地方機関      |        | 39.7%            | 41.6%            | 23.6%                |
|                                | 総合職試験の合格者 | 毎年度35% | 40.6%            | 35.5%            | 25.9%                |
|                                | 技術系区分の合格者 | 毎年度30% | 46.5%            | 25.4%            | 11.4%                |

【取組内容】

実効性のあるきめ細やかな広報活動等の推進

- 業務説明会等における女性職員を含めた若手職員との座談会の開催、募集パンフレットにおける女性職員の積極的な活用、大学等で実施する業務説明会への女性職員の積極的な派遣等の取組を推進した。
- 複数配置している採用担当の課長補佐等に女性を配置し、女性職員の採用を積極的に実施した。

(5) 女性の登用目標達成に向けた計画的育成等

| 目標項目             |                                  | 目標数値    | 実績<br>(令和7年7月現在) | 実績<br>(令和6年7月現在) | 目標設定時                |
|------------------|----------------------------------|---------|------------------|------------------|----------------------|
| 女性の登用目標に向けた計画的育成 | 指定職に占める女性の割合                     | 5.0%程度  | 7.2%             | 7.5%             | 1.5%<br>(平成30年7月現在)  |
|                  | 本庁課室長相当職に占める女性の割合                | 4.0%程度  | 2.4%             | 2.7%             | 1.2%<br>(平成30年7月現在)  |
|                  | 本庁課長補佐相当職に占める女性の割合               | 10.0%程度 | 5.6%             | 4.2%             | 3.2%<br>(平成30年7月現在)  |
|                  | 係長相当職(本庁のみ)に占める女性の割合             | 13.0%程度 | 14.2%            | 14.1%            | 13.2%<br>(平成30年7月現在) |
|                  | 係長相当職(本庁のみ)のうち新たに昇任した職員に占める女性の割合 | 35.0%程度 | 9.8%             | 9.7%             | 8.8%<br>(令和3年7月現在)   |

【取組内容】

ア 人事管理の不断の見直し

- 職員の能力・適性に応じた柔軟な人事管理を行うとともに、各役職や勤務年数に応じた研修を実施した。

**イ 幹部職員等の意識改革**

- 幹部職員に対し、外部有識者による講演会を実施し、警察庁における女性職員の登用促進に向けた取組等への理解を促進した。

**ウ 女性職員の活躍への支援**

- 「女性職員のワークスタイル事例集」を活用し、ロールモデルとなり得る職員の経験談の周知等によりキャリアパスを提示するなどして、女性職員のキャリア形成の支援や、仕事と育児の両立支援等に努めた。
- 人事課幹部職員が定期的に職員と個別面談を行い、職員からの人事要望を把握し、柔軟な人事配置を実施した。

**エ 女性職員の更衣等のための施設整備**

- 機関ごとに、女性職員が更衣、休憩等に利用できる場所の確保に努めた。

## 2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第21条の規定による情報の公表

### (1) 職業生活における機会の提供に関する実績

#### ア 職員の給与の男女の差異（令和7年度）

##### ○ 全職員に係る情報

| 職員区分              | 男女の給与の差異<br>(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      | 79.5%                           |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 | 104.6%                          |
| 全職員               | 78.9%                           |

- 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階及び勤続年数別の情報  
 (※ 「任期の定めのない常勤職員」の基本給については、法律に定める俸給表等に基づき決定されており、同一の級・号俸であれば、同一の額になっている。)

#### ・ 役職段階別

(※ 役職段階の考え方は以下のとおり。)

指定職相当（一般職給与法の指定職俸給表（1号俸から8号俸）が適用される職員）、本省課室長相当職（同法の行政職俸給表（一）7級から10級相当職の職員）、地方機関課長・本省課長補佐相当職（同俸給表5級及び6級相当職の職員）、係長相当職（同俸給表3級及び4級相当職の職員）)

| 役職段階             | 男女の給与の差異<br>(男性の給与に対する女性の給与の割合) |
|------------------|---------------------------------|
| 指定職相当            | 95.9%                           |
| 本省課室長相当職         | 105.1%                          |
| 地方機関課長・本省課長補佐相当職 | 99.9%                           |
| 係長相当職            | 90.3%                           |

#### ・ 勤続年数別

(※ 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公開の対象となる年度までの年度単位で算出している。(特定地方警務官（地方警務官のうち、その属する都道府県警察において巡査の階級から順次警視の階級まで昇任し、引き続き地方警務官となった者）の勤続年数は、都道府県警察採用年度から換算している。))

| 勤続年数   | 男女の給与の差異<br>(男性の給与に対する女性の給与の割合) |
|--------|---------------------------------|
| 36年以上  | 88.7%                           |
| 31～35年 | 96.6%                           |
| 26～30年 | 87.4%                           |
| 21～25年 | 87.9%                           |
| 16～20年 | 81.8%                           |
| 11～15年 | 91.9%                           |
| 6～10年  | 95.5%                           |
| 1～5年   | 96.4%                           |

### 【要因分析】

- 任期の定めのない常勤職員において男女の給与に差異が出ている主な要因として、
  - ・ 近年、新規採用者に占める女性の割合が高まっていることから相対的に勤続年数が短く、賃金水準が低い女性職員の割合が高くなっていること
  - ・ 扶養手当、単身赴任手当等については、女性職員のうち支給されている者の割合よりも、男性職員のうち支給されている者の割合の方が高いことが考えられる。
- 職員数の計上の際、所定勤務日数に満たない職員については、月ごとに、所定勤務日数に占める勤務日数の割合に応じた換算を行っている。（例：所定勤務日数が20日の月に10日勤務した職員については、当該月は0.5人と計上する。）

### イ 採用した職員（中途採用を含む。）に占める女性職員の割合（令和7年度）

|     | 女性割合  |
|-----|-------|
| 総合職 | 38.7% |
| 一般職 | 38.5% |
| 専門職 | 37.0% |

### ウ 職員に占める女性割合（令和7年7月現在）

| 女性割合  |
|-------|
| 13.4% |

### エ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和7年7月現在） （※ 管理的地位にある職員とは、本庁課室長相当職以上の職員を指す。）

| 女性割合 |
|------|
| 2.8% |

### オ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和7年7月現在）

|                  | 女性割合  |
|------------------|-------|
| 指定職              | 7.2%  |
| 本庁課室長相当職         | 2.4%  |
| 本庁課長補佐相当職        | 5.6%  |
| 係長相当職（警察庁内部部局のみ） | 14.2% |

### カ 中途採用の男女別実績（令和7年度）

| 男性  | 女性  |
|-----|-----|
| 52人 | 10人 |

### キ 機会の提供に資する制度の概要関係

- 相談窓口及び相談員を設置し、職員からのセクシュアル・ハラスメント等に関する苦情相談等に対応した。

- セクシュアル・ハラスメント対策や適切なマネジメントの実施に資するよう、特定事業主として必要な研修を行った。

(2) 職業生活と家庭環境との両立に資する勤務環境の整備に関する実績  
ア 離職率の男女の差異（令和7年度）

○ 離職率

（※ 自己都合による退職に限る。）

| 男性    | 女性    |
|-------|-------|
| 2. 1% | 2. 2% |

○ 年代別離職率

（※ 定年引き上げに伴い60歳となっても勤務を延長せず自己都合退職した職員についても、離職者として計上。）

| 年代      | 男性    | 女性    |
|---------|-------|-------|
| 24歳以下   | 3. 6% | 1. 0% |
| 25歳～29歳 | 3. 5% | 3. 3% |
| 30歳～34歳 | 3. 6% | 2. 5% |
| 35歳～39歳 | 0. 8% | 0. 8% |
| 40歳～44歳 | 1. 0% | 0. 9% |
| 45歳～49歳 | 0. 4% | 0. 0% |
| 50歳～54歳 | 0. 2% | 2. 5% |
| 55歳以上   | 6. 1% | 6. 8% |

イ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和7年度）

○ 育児休業取得率

（※ 非常勤職員の取得なし。）

| 男性     | 女性     |
|--------|--------|
| 87. 6% | 97. 1% |

○ 育児休業の取得期間の分布状況

（※ 構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100%とならない場合がある。）

（※ 30日で1月とする。）

|            | 男性     | 女性     |
|------------|--------|--------|
| 1週間未満      | 0. 0%  | 0. 0%  |
| 1週間以上2週間未満 | 3. 5%  | 0. 0%  |
| 2週間以上1月以下  | 37. 6% | 0. 0%  |
| 1月超3月以下    | 30. 5% | 5. 9%  |
| 3月超6月以下    | 13. 5% | 11. 8% |
| 6月超9月以下    | 4. 3%  | 5. 9%  |
| 9月超12月以下   | 7. 8%  | 32. 4% |
| 12月超24月以下  | 2. 8%  | 17. 6% |
| 24月超       | 0. 0%  | 26. 5% |

ウ 「男の産休」の取得状況（令和7年度）

|                    | 取得率   |
|--------------------|-------|
| 配偶者出産休暇（１日以上取得）    | 96.3% |
| 育児参加のための休暇（１日以上取得） | 91.9% |
| 合計５日以上取得           | 82.0% |

エ 職員（管理職を除く。）一人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年中の月平均）

|        | 平均超過勤務時間 |
|--------|----------|
| 内部部局   | 32.0時間   |
| 内部部局以外 | 15.5時間   |

オ 職員（管理職を除く。）に占める、超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員の割合（令和７年度）

|        | 割合    |
|--------|-------|
| 内部部局   | 22.0% |
| 内部部局以外 | 2.4%  |

カ 管理的地位にある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）

|        | 平均超過勤務時間 |
|--------|----------|
| 内部部局   | 12.0時間   |
| 内部部局以外 | 1.3時間    |

キ 管理的地位にある職員に占める、超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員の割合（令和７年度）

|        | 割合   |
|--------|------|
| 内部部局   | 3.5% |
| 内部部局以外 | 0.1% |

ク 年次休暇の平均取得日数（令和７年）

| 平均取得日数 |
|--------|
| 15.8日  |

ケ 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関係

- 適切な公務運営の確保に配慮しつつ、早出遅出勤務やテレワーク等の柔軟な勤務体制の利用を促進した。
- ６月から９月までの間における、年次休暇９日・夏季休暇３日（連続）の積極的な取得を推進した。また、通年における年次休暇についても積極的に取得するよう推進した。