



令和6年度・警視庁におけるワークライフバランス及び女性活躍の推進状況

～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取組計画の実施状況等の公表～

女活法第19条第6項及び次世代法第19条第6項に基づく取組計画の実施状況

令和6年度における取組計画の目標に対する結果

目標(期間:令和8年3月31日まで)	令和4年度	令和5年度	令和6年度
① 年次有給休暇及び夏季特別休暇を合わせた平均取得日数を17日以上とする。	13.0日	14.7日	15.8日
② 男性職員の出産支援休暇及び育児参加休暇の合計取得日数を5日以上とし、その取得率を100%とする。	77.0%	75.7% (67.1%)	74.0% (暫定値)
③ 男性職員の育児休業取得率を50%以上とする。	8.6%	24.5%	49.8%
④ 条例定員に占める女性警察官の割合を12%以上とする。	11.0%	11.4%	11.7%
⑤ 警察官の管理職に占める女性の割合を4%以上とする。	3.7%	3.8%	3.7%

- 【注】○ ①は各年における実績
 ○ ②は当該年度中に子が生まれた男性職員を対象として算出しているところ、育児参加休暇の取得可能期間が令和4年10月より「産後8週まで」から「1歳の前日まで」と拡大されたため、令和5年度欄の75.7%が確定値となり()内数値は昨年公表した暫定値、令和6年度欄数値は暫定値となる
 ○ ④及び⑤は各年度の翌年度4月1日を基準日として算出
 ○ ⑤の管理職は、本部の管理官、警察署の課長及びこれに相当する職以上の職を言う。

令和6年度における取組計画の実施状況

主な取組

ワークライフバランス等の推進に向けた取組

- ◇ 柔軟な働き方の推進
 - 時差出勤、フレックス日勤制度等の活用により推進
- ◇ 休暇等の取得促進
 - リフレッシュ休暇制度に基づく「プラスワン休暇」「ひと休休」等の取得を促進
 - 幹部に対し休暇を取得しやすい環境づくりを呼びかけ
- ◇ 良好な職場環境の構築
 - 暑熱対策のため、機動隊等において夏季期間中のサングラスやネッククーラーの着用を開始



【男性職員も積極的に育児参画】

仕事と妊娠、出産、育児及び介護との両立支援

- ◇ 支援制度を利用しやすい職場環境づくり
 - 育児休業等により欠員の生じた警察署への本部員派遣制度を運用
- ◇ 職場復帰支援
 - 育児休業等からの復帰面談及び教養の実施による不安の解消

女性職員の活躍推進

- ◇ 女性職員の採用活動の強化
 - 女性リクーターと共にWEB会議や相談会を中心とした受験動員活動、辞退防止活動
 - 再採用について、令和6年度採用から「退職後10年以内」の制限を撤廃
- ◇ 登用の拡大 (令和7年4月1日時点の女性幹部)
 - 【警視監】 警務部長
 - 【警視正】 警衛課長、警察署長 (築地、渋谷)
 - 【警視】 警察署長 (月島、大崎、戸塚、小金井) 第一交通機動隊長、第六機動隊長、鉄道警察隊長、航空隊長 等
- ◇ 「警視庁キャリア・アドバイザー」の活用
 - 警視相当職以上の立場にある女性職員を「警視庁キャリア・アドバイザー」に指定し、講演や座談会等を通じてその知識・経験を共有し、より一層のモチベーションアップを促進。
- ◇ 働きやすい施設等の整備
 - 女性施設整備交番の拡充、警察学校女性寮の施設増設



【警務部長】



【鉄道警察隊長】

女活法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

項目	令和4年度	令和5年度	令和6年度		
① 採用した職員に占める女性職員の割合	警察官	26.7%	29.1%	32.0%	
	行政職員	67.0%	72.3%	68.1%	
② 採用試験の受験者に占める女性の割合	警察官	26.8%	26.3%	26.2%	
	行政職員	53.0%	56.2%	58.3%	
③ 職員に占める女性職員の割合	警察官	11.0%	11.4%	11.7%	
	行政職員	50.8%	50.8%	51.7%	
④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	警察官	3.7%	3.8%	3.7%	
	行政職員	10.0%	11.6%	9.9%	
⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	警察官	警視監	14.3%	28.6%	12.5%
		警視長	0.0%	0.0%	0.0%
		警視正	3.2%	1.6%	4.8%
		警視	3.4%	3.8%	3.3%
	行政職員	警部	4.2%	4.2%	4.1%
		参事	5.6%	11.1%	13.6%
		副参事	10.5%	11.8%	9.0%
		係長職	22.3%	21.1%	21.7%

【注】 ③、④、⑤は各年度の翌年度4月1日を基準日として算出

任用する職員の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

項目	令和4年度	令和5年度	令和6年度		
① 男女別の育児休業取得率	男性	警察官	7.8%	23.6%	49.4%
		行政職員	41.5%	72.2%	84.6%
	計		8.6%	24.5%	49.8%
	女性	警察官	105.9%	102.2%	103.0%
行政職員		100.0%	102.7%	98.8%	
計		104.9%	102.3%	101.9%	
② 男性職員の出産支援休暇及び育児参加休暇取得率並びにそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況	出産支援休暇	警察官	89.8%	92.5%	94.6%
		行政職員	97.6%	91.7%	96.2%
	計		90.0%	92.5%	94.6%
	育児参加休暇	警察官	88.1%	86.5% (82.6%)	87.5% (暫定値)
行政職員		92.7%	91.7% (83.3%)	92.3% (暫定値)	
計		88.2%	86.6% (82.9%)	87.5% (暫定値)	
合計取得日数の分布状況	5日以上	77.0%	75.7% (67.1%)	74.0% (暫定値)	
	5日未満	18.6%	20.5% (28.4%)	23.1% (暫定値)	
	未取得	4.4%	3.8% (4.5%)	2.8% (暫定値)	
③ 職員一人当たりの一月当たりの超過勤務時間	24.4時間	23.3時間	23.1時間		
④ 職員一人当たりの年次休暇等の取得日数の状況	年次有給休暇	8.3日	9.9日	11.0日	
	夏季特別休暇	4.7日	4.8日	4.8日	

- 【注】○ ②は当該年度中に子が生まれた男性職員を対象として算出しているところ、育児参加休暇の取得可能期間が令和4年10月より「産後8週まで」から「1歳の前日まで」と拡大されたため、「育児参加休暇」及び「合計取得日数の分布状況」の令和5年度欄の左側数値が確定値となり()内数値は昨年公表した暫定値、令和6年度欄数値は暫定値となる
 ○ ④は各年における実績

育児休業取得期間の分布状況(令和6年度)		30日未満	30日以上180日未満	180日以上1年(365日)未満	1年以上2年未満	2年以上
男性	警察官	44.8%	49.3%	4.7%	1.0%	0.2%
	行政職員	45.5%	31.8%	13.6%	9.1%	0.0%
	計	44.8%	48.9%	4.9%	1.2%	0.2%
女性	警察官	0.0%	3.2%	21.5%	17.9%	57.4%
	行政職員	0.0%	8.2%	18.0%	24.6%	49.2%
	計	0.0%	4.0%	20.9%	19.0%	56.0%

※ 「取組計画」は、「警視庁におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」をいう。