

「特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表」
 女性活躍推進法第 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
 (令和 8 年 6 月公表)

1 目標に対する実績

○ 職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数を年間 14 日以上とする。

項目	目標		R3 年中	R4 年中	R5 年中	R6 年中	R7 年中
	数値	年					
年次休暇	14 日	R7 年	12.4 日	12.9 日	14.0 日	13.9 日	14.3 日

(取組内容)

- 令和 3 年…休日や休暇の有効活用例を示すとともに、休暇計画表の活用による計画的な年次休暇の取得促進を図った。
- 令和 4 年…休暇計画表を活用し、職員の記念日、家族の行事予定等のライフイベントを共有するなどして、職員が気兼ねなく年次休暇を申請することができる環境づくりを推奨し、取得促進を図った。
- 令和 5 年…幹部が率先して休暇を取得することで、休暇申請しやすい職場環境を構築するとともに、夏期休暇や年末年始等の連休に合わせた年次休暇の取得を推奨するなどして、取得促進を図った。
- 令和 6 年…警察署当番勤務に伴い週休日の振替等が増加する中、夏期休暇や春の大型連休、年末年始の連休に合わせた連続休暇の取得を奨励し、年次休暇の取得促進を図った。
- 令和 7 年…休暇計画表を幹部が把握できる場所に掲示するなどの可視化を図り、幹部による積極的な声かけにより年次休暇の取得促進を図った。

○ 配偶者の出産休暇及び育児参加休暇の取得率を 100 パーセントとする。

○ 男性職員による育児休業の取得率を 50 パーセント以上とする。

(令和 6 年度に目標を 30 パーセント以上から 50 パーセント以上に改定)

項目	目標		R3 年度中	R4 年度中	R5 年度中	R6 年度中	R7 年度中
	数値	年度					
配偶者の出産休暇	100%	R7 年度	94.9%	96.5%	97.0%	98.6%	98.5%
育児参加休暇	100%	R7 年度	94.1%	94.7%	95.0%	94.9%	91.4%
男性職員の育児休業	50%	R7 年度	16.6%	36.9%	47.0%	58.6%	77.7%

(取組内容)

令和3年度…翌月に子の出生が見込まれる男性職員や育児休業の取得可能期間が満了する男性職員に対する取得奨励に加え、機関誌への育児休業取得経験者による体験談の連載による意識付けを行う等、取得促進を図った。

令和4年度…ライフサイクルプラン研修や新任幹部研修、その他講習等において、男性による育児参加の重要性や両立支援制度の概要等についての説明を行い、取得促進を図った。

令和5年度…幹部職員が出席する会議において、男性職員による育児参加のための休暇取得を奨励するとともに、警察署で勤務する職員が育児休業を取得しやすい環境を構築するため、育児休業取得者に対する支援要員派遣制度の試行を開始した。

令和6年度…育児休業取得者に対する支援要員派遣制度を試行運用し、本部職員を警察署へ派遣した。

育児参加休暇の取得状況を所属へ通知し、取得促進を図った。

令和7年度…支援要員派遣制度の本運用を開始し、積極的な支援要員の派遣により男性の育児休暇取得促進を図った。

○ 警察官に占める女性警察官の割合を12パーセント以上とする。

項目	目標		R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
	数値	年度					
女性警察官の割合	12.0%	R7年度	11.3%	11.7%	12.0%	12.3%	
	令和8年度の算出方式により再算出(※)		11.5%	12.0%	12.2%	12.6%	13.0%

各年度4月1日時点

※ 令和7年度以前は、「条例定員に定員外とされた育児休業取得中の者を含めた人数」により算出していたが、より正確な数値の把握に努め、警察組織におけるダイバーシティの推進を採用活動等において発信することや各種施策の効果検証を正しく行うため、令和8年度は「現在員に定員外とされた育児休業取得中の者を含めた人数」により算出した。

(取組内容)

令和3年度…女子高校や女子大学を対象としたオンラインによる採用説明会や職業紹介説明会の実施、ホームページに各部門で活躍する女性警察官からのメッセージを掲載した。

令和4年度…新型コロナウイルス感染症の感染拡大により中止していた女性限定の体験型採用説明会を再開するとともに、全国初となる他県警察と連携した女性対象の共同採用試験を実施した。

令和5年度…インスタグラムやウェブサイトを通じて、各部門で活躍する女性職員を紹介したほか、女子高校や女子大学における採用説明会を実施した。

令和6年度…女性限定採用セミナーを開催し、業務や女性施設の紹介及び両立支援制度等の説明を実施した。

令和7年度…女子大学・女子高校において、体験型職業セミナーを開催し、警察官の業務内容・福利厚生・休暇制度等の説明を実施した。

2 女性職員の活躍及び次世代育成支援対策の推進に向けた取組

(1) 働き方改革

ア 価値観及び意識等の改革

幹部職員が出席する会議等において、ワークライフバランスの必要性に加え、職員個々の仕事や家庭に対する考え方を踏まえつつ、働きやすい職場環境の形成に取り組むこと等と呼び掛けた。

イ 時間外勤務の縮減、休暇の取得促進等

時間外勤務実績が高い職員を事前に集約し、各所属に対して通知することで、時間外勤務の縮減を図った。

幹部が率先して休暇取得することで休暇申請しやすい職場環境を構築するとともに、休暇計画表の活用及び年次休暇の全日取得のみならず、時間取得・分割取得を周知し、計画的な年次休暇の取得促進を図った。

(2) 子育て又は介護と両立して活躍できるための改革

ア 男性職員の育児参加促進

翌月に子の出生が見込まれる男性職員や育児参加休暇の取得可能な男性職員に対する取得奨励に加え、育児参加を促進する資料の配付や仕事と育児の両立を漫画形式で機関誌に掲載して紹介するなど、男性職員の育児参加促進を図った。

イ 職員の意識改革への取組

ライフサイクルプラン研修やその他の研修等において、男性による育児参加の重要性や両立支援制度の概要等についての説明を行い、取得促進を図った。

ウ 育児休業取得者の職場復帰支援

育児休業からの復帰を予定している者を対象としたセミナーを開催し、育児休業取得経験者による講演や意見交換会を行い、職場復帰に対する不安の解消を図った。

エ フレックス当番の試行運用

育児や介護等の理由で当直免除されている職員の当番復帰への不安解消やキャリア形成を目的として、職員が希望する日に当番勤務に従事できるフレックス当番の試行運用を継続した。

オ 育児休業等支援要員派遣制度の本運用

育児休業又は介護休暇の取得によって生じた警察署の欠員に対し、警察署以外の所属の人員を派遣して補完措置を講じる育児休業等支援要員派遣制度を試行運用していたが、令和7年度より本運用を開始した。

(3) 女性の採用の拡大等

ア 実効性のあるきめ細やかな広報活動等の推進

(ア) 女子高校や女子大学を含めた高校、大学等の採用説明会において、女性警察官の活躍を紹介した。

(イ) 音楽隊員を学校等へ派遣し、吹奏楽部に所属する女子学生に対してリクルート活動を行った。

(ウ) 防犯キャンペーンに参加した女子学生に対してリクルート活動を行った。

(エ) 女性限定の採用セミナーを開催し、女性施設の紹介、両立支援制度等の説明をしたほか、保護者を対象とした相談会を実施した。また、女子大学・女子高校において、指紋採取や護身術等の体験型職業セミナーを開催し、女性警察官の業務内容・福利厚生・休暇制度等の説明を実施した。

(オ) ウェブサイトに女性幹部や各部門で活躍する女性警察官からのメッセージを掲載するとともに、インスタグラムを通じて、女性職員の活動状況を発信した。

イ 他県と連携した共同採用試験の実施

女性警察官の積極的な採用を促進し、優秀な人材を確保するため、他県警察と連

携した女性を対象とした共同採用試験を実施した。

(4) 女性職員の配置・育成・教育訓練及び評価・登用等

ア 女性警察官の職域拡大

性別に関係なく、本人の能力や希望に応じ、専門的な技能や能力を要するスカイブルー隊や見当たり捜査班、警備犬ハンドラーに女性警察官を配置したほか、大阪府警で初めて女性の地域警察職務質問指導マイスターを認定するなど、職域の拡大に取り組んだ。また、地域部において女性の執行力の底上げや登用を目的とした、女性警察官限定の見学会、セミナーを開催した。

イ 女性警察官のキャリア形成支援、意欲向上

女性警察官を対象とし、仕事と育児等を両立してきた先輩女性警察官との座談会形式のキャリア形成支援研修を実施した。

ウ 術科教養

術科指導者による女性警察官に対する受傷事故防止訓練を実施した。

また、部分休業等を取得している女性警察官を対象として、拳銃訓練に参加しやすい時間帯の訓練枠を設定し、拳銃実射訓練を実施した。

エ 女性用施設の整備

警察署及び交番の建替え設計に際し、女性が使いやすい女性用施設を設計し、職場環境の改善を進めた。

オ 配置先の検討

育児や介護を行う職員については、可能な限り通勤時間に配慮して自宅等から近い職場に配置した。また、居住地を管轄する警察署への配置を希望する職員について、必要性等を考慮した上で配置した。

カ 時短勤務者の警察学校専科教養部入校

警察学校専科教養部で実施する専科、任用科の入校について、入校生が取得する時短勤務に合わせた途中出勤、途中退庁を可能にし、時短勤務者の入校を可能にした。

(5) その他

ア ハラスメント防止対策の推進

定期的な教養資料の配付、各種会議における幹部の指示、各種研修における担当者による講義等を通じてハラスメントに対する正しい認識の醸成を図った。

イ 子供と触れ合う機会の充実

(ア) 各警察署において、自治体や地域住民と連携した各種防犯イベントなどを実施し、安心して子供を育てられる安全な環境の整備を図った。また、警察学校においては、自治体・住民等と連携した防災訓練を通じて、警察官としての危機意識の向上を図るとともに、子供を含めた住民との良好な関係構築の重要性について理解を深めた。

(イ) 参加・体験型の警察広報を通じて、子供を対象に鑑識活動の体験や110番通報体験等の職場体験を実施した。