

「広島県警察ワークライフバランス等の推進のための行動計画」の実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表

※公表日 令和8年7月30日

広島県警察では、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、「広島県警察ワークライフバランス等の推進のための行動計画（令和3年度～令和7年度）」（以下「行動計画」という。）を策定し、職員がその能力を最大限に発揮して生き生きと活躍できる職場環境づくりに取り組んできました。

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5項の規定に基づき、行動計画の実施状況を公表します。

併せて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、広島県警察における女性の職業選択に資する情報を公表します。

令和8年度からは、「第二期 広島県警察ワークライフバランス等の推進のための行動計画（令和8年度～令和12年度）」に基づき、引き続き、全職員のワークライフバランス等の推進に取り組んでまいります。

《行動計画における目標（計画期間R3年度～R7年度）》

- 1 全職員が年次有給休暇を9日以上取得する。
- 2 職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を14日以上とする。
- 3 男性の育児休業取得率を75%とする。
- 4 男性の配偶者出産休暇(3日)及び育児参加のための休暇(5日)の合計取得日数5日以上での取得率を100%とする。
- 5 令和8年4月1日までに女性警察官の割合を12%にする。

行動計画における取組の実施状況

※ 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5項に基づく公表

《行動計画における目標数値の達成状況》

- 1 全職員が年次有給休暇を9日以上取得する。

年次有給休暇の取得日数が9日未満の職員の割合

目標 (令和7年)	令和2年 (行動計画策定時)	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
0%	13.1%	0.2%	0.0%	0.2%	0.2%	0.04%

- 2 職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を14日以上とする。

職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数

目標 (令和7年)	令和2年 (行動計画策定時)	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
14日	14.5日	15.5日	16.1日	15.9日	15.8日	15.6日

3 男性の育児休業取得率を75%とする。

男性の育児休業取得率

目標 (令和7年度)	令和2年度 (行動計画策定時)	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
75%	1.3%	2.5%	7.6%	19.3%	54.8%	93.3%

4 男性の配偶者出産休暇（3日）及び育児参加のための休暇（5日）の合計取得日数5日以上の取得率（以下「育児関連休暇」という。）を100%とする。

育児関連休暇を5日以上取得した職員の割合

目標 (令和7年)	令和2年 (行動計画策定時)	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年 (R8.5末時点暫定値)
100%	75.0%	86.0%	95.6%	98.0%	100.0%	89.3%

※ 育児参加のための休暇は、子の出生から1年間取得可能のため、暫定値となる。

5 令和8年4月1日までに女性警察官の割合を12%にする。

女性警察官の割合

※ データ基準日：4月1日

目標 (令和8年4月1日)	令和2年 (行動計画策定時)	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年	令和8年
12%超	10.1%	10.3%	10.7%	10.9%	11.3%	11.4%	12.6%

《具体的取組状況》

○働き方改革の推進

- ・ 警部及び課長補佐級昇任者を対象とし、勤務時間管理及びワークライフバランスに関する教養を実施《R3～》
- ・ リモートによる各種会議の実施等、業務の合理化・効率化の推進《R2～》
- ・ 幹部職員対象の会議において業務の合理化等を通じた働き方改革推進への指示
- ・ 一斉定時退庁日（ノー残業デー）を設定（H6年）し、幹部による声掛け、ポスター表示を実施、定時退庁日にはPC端末に定時退庁を促すポップアップの表示《R5～》

○男性の育児参画への取組

- ・ 配偶者が出産予定の男性職員への育児休業及び育児関連休暇の説明と取得予定を確認する面談方法・面談シートの改良《R7～》
- ・ 配偶者が出産予定の男性職員を対象に、円滑で効果的な育児休業取得に関する研修を実施《R7～》

○育児・介護等両立支援の推進

- ・ 年代別セミナー等での男性育児休業に関する教養を含めたワークライフバランス教養の拡充《R5～》
- ・ 育児休業者サポートルームの開設《H28年～》。育児休業者サポートルームのオンライン開催《R4年～》
- ・ 掲示版や部内広報紙を通じた両立支援制度や支援策の周知及び活用促進に向けた意識啓発《H27年～》
- ・ 育児休業復職前研修の実施《H27年～》
- ・ 産休・育休を安心して取得できる職場環境作りと組織力強化を目的に、育児等を理由に中途退職した警察官を対象とした再採用制度の運用開始《H29年～》
- ・ 妊娠を申し出た女性職員との面談（両立支援制度の利用意向や勤務上の配慮事項等）に用いる面談シートを作成《R7～》

○女性の活躍推進に向けた取組

- ・ 育児休業中の職員向けの情報配信及び相談窓口としてのメールアドレス「ワラビーメール」の運用開始《R4年～》
- ・ 育児休業から復職する女性職員の配偶者を対象とした両立支援等教養の実施《R3～》
- ・ 女性警察官の捜査部門におけるキャリアアップを目的とした「女性警察官キャリアアップ推進制度」の運用《R元年～》
- ・ スキルアップやモチベーションアップを目的とした女性職員対象の研修会や教養の実施《H28年～》
- ・ 昇任試験受験資格の勤務期間から育児休業期間を除外しないこととした。《H28～》

女性の職業選択に資する情報

※ 女性活躍推進法第21条に基づく公表

《職業生活における機会の提供に関する実績》

1 採用した職員に占める女性職員の割合

※ 各年度4月及び10月採用者

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
警察官	19.4%	14.2%	20.4%	23.0%	26.3%	20.9%
一般職員	72.7%	83.3%	78.6%	90.9%	73.3%	86.7%

2 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

※ 各年度第1回及び第2回受験者

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
警察官	25.1%	24.1%	24.9%	24.2%	22.7%	25.9%
一般職員	71.0%	67.6%	67.1%	72.1%	71.9%	65.8%

3 職員に占める女性職員の割合

※ データ基準日：4月1日

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年	令和8年
警察官	10.1%	10.3%	10.7%	10.9%	11.3%	11.4%	12.6%
一般職員	51.4%	52.3%	53.1%	53.3%	54.7%	55.9%	56.6%
会計年度 任用職員	15.6%	16.4%	16.5%	16.1%	16.7%	15.2%	16.4%

4 管理職に占める女性職員の割合

※ データ基準日：4月1日

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年	令和8年
警察官 一般職員	1.3%	1.3%	2.5%	2.5%	5.0%	6.0%	4.9%

5 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

※ データ基準日：4月1日

警察官	令和8年度	一般職員	令和8年度
本庁部局長・次長相当職	3.1%	本庁部局長・次長相当職	0%
本庁課長相当職	4.8%	本庁課長相当職	25.0%
本庁課長補佐相当職	3.6%	本庁課長補佐相当職	36.8%
本庁係長相当職	5.1%	本庁係長相当職	57.0%

※ 「本庁部局長・次長相当職」及び「本庁課長相当職」…前4管理職にあたる警視及び同相当職

※ 「本庁課長補佐相当職」…前4管理職以外の警視、警部及び同相当職

※ 「本庁係長相当職」…警部補及び係長

6 機会の提供に資する制度の概要

- セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況
 - ・ 「広島県警察ハラスメント防止対策要綱」の制定
 - ・ ハラスメント対策のための相談窓口の設置
 - ・ ハラスメント相談員等に対する研修の実施
- 特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要
 - ・ スキルアップやモチベーションアップを目的とした女性職員対象の研修や教養の実施

《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》

1 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

(1) 育児休業取得率

●男性

	令和6年度	令和7年度
警察官	54.2%	92.7%
一般職員	80.0%	120%
会計年度任用職員	0%	0%

●女性

	令和6年度	令和7年度
警察官	100.0%	100.0%
一般職員	100.0%	100.0%
会計年度任用職員	0%	0%

※ 対象年度に育児休業取得が可能となった職員に対する、新たに育児休業を取得した職員の割合であり、出産した年度と育児休業を取得した年度が異なる場合は、100%を超える場合がある。

(2) 男女別の育児休業の取得期間の分布状況（令和7年度）

区分	男性	女性
1週間未満	2.9%	0%
1週間以上2週間未満	7.2%	0%
2週間以上1月以下	65.1%	0%
1月超3月以下	16.3%	0%
3月超6月以下	6.2%	2%
6月超9月以下	1%	3.9%
9月超12月以下	1%	27.5%
12月超24月以下	0.5%	56.9%
24月超	0%	9.8%

※ 小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

2 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに 合計平均取得日数

	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年 (R8.5末暫定値)
取得率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
合計 5 日以上 取得率	75.0%	86.0%	95.6%	98.0%	100%	89.3%
合計平均 取得日数	5.9日	6.5日	7.4日	7.4日	7.5日	6.9日

※ 配偶者出産休暇は 3 日、育児参加のための休暇は 5 日取得可能

※ 各年中に配偶者が出産した男性職員のうち、配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した男性職員の割合。ただし育児参加のための休暇は、子の出生から 1 年間取得可能のため、令和 7 年は暫定値となる。

3 年次有給休暇等の取得状況 職員一人当たりの年次有給休暇の平均

	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年
警察官 一般職員	14.5日	15.5日	16.1日	15.9日	15.8日	15.6日

4 職員（管理職手当を支給される職員以外）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

区分	令和 7 年度
警察本部	14.8時間／月
警察署	18.4時間／月

※ 警察署は、他律的業務が多いため、警察本部より多い傾向となる。

《令和7年度 職員の給与の男女の差異の情報公表》

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	80.8%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	92.3%
全職員	80.0%

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	—
本庁課長相当職	—
本庁課長補佐相当職	89.7%
本庁係長相当職	86.9%

(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	95.3%
31～35年	88.6%
26～30年	84.1%
21～25年	83.9%
16～20年	82.6%
11～15年	82.8%
6～10年	87.7%
1～5年	92.9%

給与とは、「給料」、「手当等（扶養手当、住居手当等）」、「賞与等」の和をいうものであるが、男女の給与差については、

○「手当等」のうち、「扶養手当、住居手当」については、世帯主や住居の契約者となっている場合が多い男性職員への支給額が大きいこと

○部分休業等、育児に関する短縮時間分の給与が減額されている職員が、女性職員の方が多いこと

○給料は年齢、勤続年数に応じて支給されるが、任期の定めのない常勤職員における女性職員は、勤続年数が低い者が相対的に多いこと

により生じていると考えられる。

※ 児童手当、通勤手当等の非課税又は非課税部分を含む手当は、算出に含まれていない。

※ 2（1）役職段階別集計のうち、本庁部局長・次長相当職及び本庁課長相当職については、該当する女性職員が少数であり、当該職員の給与が推測し得るため、割合を算出していない。

※ 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。