

令和7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推進の取組状況

～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項に基づく実施状況の公表～

取組計画の目標に対する結果

目標(令和8年3月31日まで) ※【 】内は新目標(令和13年3月31日まで)	令和5年度	令和6年度	令和7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。	14.7日	15.8日	15.9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。	75.7%	80.7% (公表時74.0%)	69.1% (暫定値)
③ 男性職員の育児休業取得率を50%以上とする。 【男性職員の2週間以上の育児休業取得率を85%以上とする。】	24.5%	49.8%	71.5% 【68.5%】
④ 条例定員に占める女性警察官の割合を12%以上とする。 【全警察官に占める女性警察官の割合を14%以上とする。】	11.4%	11.7%	12.1% 【12.5%】
⑤ 警察官の管理職に占める女性の割合を4%以上とする。	3.8%	3.7%	3.6%
⑥ 【職員一人当たりの一月当たりの超過勤務時間を22時間以内とする。】	【23.3時間】	【23.1時間】	【23.1時間】

【注】※ ①は各年の取得日数

※ ②の育児参加休暇の取得可能期間が「1歳の前日まで」であるため、現時点での暫定値
なお、令和6年度は80.7%が確定値となり、()内数値は昨年公表した暫定値

※ 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

※ 【 】内は、新取組目標（期間～令和8年4月1日から令和13年3月31日まで）

取組計画の主な取組

➤ 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

- ・ 時差出勤の推進、サテライトオフィスや自宅型テレワークの活用

◇ 休暇等の取得促進

- ・ 各所属で「プラスワン休暇」「ひと呼休」等を取得

◇ 良好な職場環境の構築

- ・ 警戒時に空調ファン付耐刃防護衣を着用し暑熱対策を推進

➤ 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本部員を派遣
- ・ 育児や介護等の事情がある職員の負担を軽減するため、警部補及び巡査部長任用科の通学制の実施(全寮制からの見直し、R8.4～)

◇ 職場復帰支援

- ・ 育児休業等からの復帰時面談及び教養を実施し不安を解消

➤ 女性職員の活躍推進

◇ 女性職員の採用活動の強化

- ・ 女性リクルーターの相談会等による受験勧奨・辞退防止活動

◇ 所属長への積極的登用(令和8年4月1日時点の女性幹部)

- 【警視正】生活安全部参事官、第十方面本部長、生活安全総務課長、広報課長、第一機動隊長

- 【警 視】災害対策課長、警察署長(東京湾岸、戸塚、南千住、小金井)

◇ 「警視庁キャリア・アドバイザー」によるキャリア形成支援

- ・ 警視相当職以上の立場の女性職員を「警視庁キャリア・アドバイザー」に指定し、その知識・経験に基づく講演や座談会等を通じたキャリア形成支援

◇ 女性職員の健康上の特性に対する配慮

- ・ 女性の健康上の特性に配慮するため「健康管理休暇」に名称変更

◇ 働きやすい施設等の整備

- ・ 警察学校女性寮の施設増設、女性施設整備交番の拡充
- ・ 女性警察官の制服の改良、女性警察行政職員への事務作業服の配布



【サテライトオフィスでの勤務】



【男性職員も積極的に育児参画】



【女性リクルーターによる採用活動】



【警察学校 女性寮シャワー室増設】