

**大分県特定事業主行動計画「職員みんなで支え合う育児のためのプログラム」と  
大分県女性職員活躍推進行動計画～男女が共に活躍できる職場づくりを目指して～  
に基づく措置や取組の実施状況について（令和 7 年度）**

特定事業主名：大分県（知事部局）

令和 8 年 7 月 31 日公表

大分県では、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）に基づく行動計画として、男女ともに子育てと仕事の両立を目指すため、令和 2 年度から令和 7 年度までの 6 年間を計画期間とする行動計画（第 4 期計画）を策定し、職員の育児を支援する取組を推進してきました。

また、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。）に基づく行動計画として、女性職員の活躍を推進するため、前期（平成 28 ～令和 2 年度）・後期（令和 3 ～令和 7 年度）の行動計画を策定し、後期計画では、男性の家庭生活（育児・家事等）への参画をより一層後押しする取組を推進してきました。

このたび、次世代法第 19 条第 5 項や女活法第 19 条第 6 項、第 21 条に基づき、令和 7 年度における措置の状況及び目標に対する実績状況等を取りまとめましたので、公表します。

## I 職員の男女の給与の額の差異

### 1. 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                    | 87.5%                           |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員<br>(再任用職員)    | 90.8%                           |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員<br>(会計年度任用職員) | 92.1%                           |
| 全職員                             | 74.3%                           |

### 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<br>(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 | 97.6%                           |
| 本庁課長相当職     | 96.4%                           |
| 本庁課長補佐相当職   | 98.5%                           |
| 本庁係長相当職     | 93.7%                           |

## (2) 勤続年数別

| 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  | 98.5%                           |
| 31～35年 | 95.9%                           |
| 26～30年 | 95.0%                           |
| 21～25年 | 92.3%                           |
| 16～20年 | 90.9%                           |
| 11～15年 | 89.7%                           |
| 6～10年  | 93.0%                           |
| 1～5年   | 93.5%                           |

### 【説明欄】

- ・給料の決定については、男女の性差による取扱いの差異なし
- ・1について、勤続年数が長い階層では男性職員の割合が高い一方、近年は女性の新規採用職員の割合が増加していることから、相対的に給与水準が低い職員が女性に偏っており、給与の差異が生じている。
- ・会計年度任用職員の給与の差異については、女性職員の方が男性職員より短い勤務時間の職を選択する傾向があり、その長短が給与に影響している。
- ・2について、給料と手当の合計の男女の差異を算出しているが、給与のうち扶養手当は世帯主である男性職員が受給していることが多いことが給与の差異に影響。

## Ⅱ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

### 1. 課長級以上の女性職員の割合

| 目標  | R8. 4. 1 現在 | R7. 4. 1 現在 | R6. 4. 1 現在 | R5. 4. 1 現在 | R4. 4. 1 現在 | R3. 4. 1 現在 | R2. 4. 1 現在 |
|-----|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 15% | 12.7%       | 12.1%       | 11.0%       | 10.6%       | 10.2%       | 9.2%        | 8.9%        |

### 2. 班総括等の女性職員の割合

| 目標  | R8. 4. 1 現在 | R7. 4. 1 現在 | R6. 4. 1 現在 | R5. 4. 1 現在 | R4. 4. 1 現在 | R3. 4. 1 現在 | R2. 4. 1 現在 |
|-----|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 20% | 25.2%       | 23.2%       | 21.4%       | 19.3%       | 16.9%       | 13.7%       | 11.8%       |

### 【説明欄】

男女の分け隔てなく活躍の場を広げ、管理職への登用を進めるために、業務効率の向上による所属長・班総括等の負担軽減のほか、若い時期からのキャリア形成支援や新任の所属長や班総括を対象とする研修において意識の醸成を図っている。

### Ⅲ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

#### 1. 全階層に係る情報

| 区分          | 令和8年4月1日現在 |
|-------------|------------|
| 本庁部局長・次長相当職 | 6.3%       |
| 本庁課長相当職     | 13.8%      |
| 本庁課長補佐相当職   | 24.5%      |
| 本庁係長相当職     | 27.5%      |
| 班総括等相当職     | 25.2%      |

#### 2. 採用した職員に占める女性職員の割合

| 令和8年4月1日現在 |
|------------|
| 38.4%      |

### Ⅳ 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

#### 1. 男女別の育児休業取得率

##### (1) 常勤職員

| 目標<br>(令和7年度) | 令和7年度 | 令和6年度 | 令和5年度 | 令和4年度 | 令和3年度 | 令和2年度 |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男性職員 100%     | 98.9% | 91.7% | 86.5% | 76.3% | 65.5% | 28.1% |
| 女性職員 100%     | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  |

##### (2) 会計年度任用職員

| 区分 | 令和7年度 |
|----|-------|
| 男性 | 0%    |
| 女性 | 100%  |

#### 2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

| 区分         | 常勤職員  |       | 会計年度任用職員 |       |
|------------|-------|-------|----------|-------|
|            | 男性    | 女性    | 男性       | 女性    |
| 1週間未満      | 0%    | 0%    | 0%       | 0%    |
| 1週間以上2週間未満 | 0%    | 0%    | 0%       | 0%    |
| 2週間以上1月以下  | 26.7% | 0%    | 0%       | 0%    |
| 1月超3月以下    | 37.3% | 0%    | 0%       | 0%    |
| 3月超6月以下    | 13.3% | 0%    | 0%       | 0%    |
| 6月超9月以下    | 12.0% | 5.4%  | 0%       | 33.3% |
| 9月超12月以下   | 6.7%  | 62.2% | 0%       | 50.0% |
| 12月超24月以下  | 2.7%  | 29.7% | 0%       | 16.7% |
| 24月超       | 1.3%  | 2.7%  | 0%       | 0%    |

### 3. 男女別の育児休業等取得率（常勤職員）

| 目標<br>(令和7年度) | 令和7年度 | 令和6年度 | 令和5年度 | 令和4年度  | 令和3年度  | 令和2年度 |
|---------------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|
| 男性職員 100%     | 117%  | 98.2% | 100%  | 104.3% | 105.7% | 98.9% |
| 女性職員 100%     | 100%  | 100%  | 100%  | 100%   | 100%   | 100%  |

※男性職員の取得目標には、次のいずれかの制度を利用した職員を含む。

- ①育児休業、②部分休業、③育児短時間勤務、
- ④出産補助休暇（3日間の完全取得）、⑤育児参加休暇（5日間の完全取得）

### 4. 専門職産育休サポーター制度による登録者数

| 区分 | 令和7年度                                        |
|----|----------------------------------------------|
| 職種 | 保健師、獣医師、薬剤師、化学、農業、畜産、林業、水産、<br>総合土木、建築、管理栄養士 |
| 人数 | 計 93 名                                       |

#### 【説明欄】

・男性職員の育児休業取得を促進するため、男性職員が「育児休業を含む1カ月以上の育児に伴う休暇・休業」を取得できるよう取組を推進するとともに、男性職員向けの子育て支援制度説明会を実施。

・産育休代替職員の確保が難しい専門職を対象とした人材バンク「専門職産育休サポーター制度」により、代替臨時職員の活用を図り、職員が安心して育児休業等を取得できる環境整備を行った。

## V 年次有給休暇取得の促進

### 年次有給休暇平均取得日数の状況

| 目標<br>(令和7年度) | 令和7年度     | 令和6年度     | 令和5年度     | 令和4年度     | 令和3年度     | 令和2年度     |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 15 日          | 16.2<br>日 | 16.2<br>日 | 16.1<br>日 | 14.6<br>日 | 14.5<br>日 | 14.5<br>日 |

### 年次有給休暇を平均15日取得した所属割合（※令和7年3月改定時に設定）

| 目標<br>(令和7年度) | 令和7年度 | 令和6年度 |
|---------------|-------|-------|
| 100%          | 68.6% | 64.9% |

## VI 職員の勤務時間の状況

管理的地位にある職員以外の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

| 区分            | 令和7年度     |
|---------------|-----------|
| 合計            | 13.5 時間／月 |
| 内部部局等（本庁）     | 17.1 時間／月 |
| 内部部局等以外（地方機関） | 11.2 時間／月 |

#### 【説明欄】

令和7年度の全庁平均が13.5時間となり、前年度と比べ2.3時間の減少。生成AIの活用による業務改善や決算作業の負担軽減、大雨や台風に起因する大規模災害が発生しなかったことが減少要因として考えられる。

特定事業主名：大分県（病院局）

## I 職員の男女の給与の額の差異

### 1. 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      |                                 |
| （医師のみ）            | 97.2%                           |
| （医師除く）            | 91.1%                           |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 |                                 |
| （医師のみ）            | 86.9%                           |
| （医師除く）            | 108.1%                          |
| 全職員               |                                 |
| （医師のみ）            | 82.6%                           |
| （医師除く）            | 85.3%                           |

### 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

○医師

| 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) |
|-------------|---------------------------------|
| 本庁部局長・次長相当職 | %                               |
| 本庁課長相当職     | 108.7%                          |
| 本庁課長補佐相当職   | 98.7%                           |
| 本庁係長相当職     | 88.7%                           |

○医師以外

| 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) |
|-------------|---------------------------------|
| 本庁部局長・次長相当職 | %                               |
| 本庁課長相当職     | 97.3%                           |
| 本庁課長補佐相当職   | 102.3%                          |
| 本庁係長相当職     | 103.2%                          |

## (2) 勤続年数別

### ○医師

| 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  | %                               |
| 31～35年 | %                               |
| 26～30年 | %                               |
| 21～25年 | 117.8%                          |
| 16～20年 | 110.5%                          |
| 11～15年 | 89.1%                           |
| 6～10年  | 95.1%                           |
| 1～5年   | 87.5%                           |

### ○医師以外

| 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  | 100.3%                          |
| 31～35年 | 100.0%                          |
| 26～30年 | 100.6%                          |
| 21～25年 | 95.5%                           |
| 16～20年 | 86.7%                           |
| 11～15年 | 93.3%                           |
| 6～10年  | 83.8%                           |
| 1～5年   | 84.3%                           |

## Ⅱ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

| 目標    | R8. 4. 1 現在 | R7. 4. 1 現在 | R6. 4. 1 現在 | R5. 4. 1 現在 | R4. 4. 1 現在 | R3. 4. 1 現在 | R2. 4. 1 現在 |
|-------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 15.5% | 15.0%       | 14.6%       | 14.3%       | 12.8%       | 12.8%       | 11.6%       | 8.6%        |

### 【説明欄】

- ・課長級以上の女性職員の割合は増加傾向となっている。
- ・県立病院は、全職員に対する女性職員の割合が高く、女性職員の活躍は病院事業の質向上に直結することから、更なる人材育成に取り組んでいく必要がある。

### Ⅲ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

| 区分          | 令和 8 年度 |
|-------------|---------|
| 本庁部局長・次長相当職 | 0.0%    |
| 本庁課長相当職     | 15.8%   |
| 本庁課長補佐相当職   | 36.8%   |
| 本庁係長相当職     | 76.1%   |

### Ⅳ 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

#### 1. 男女別の育児休業取得率

##### (1) 常勤職員

| 目標        | 令和 7 年度 | 令和 6 年度 | 令和 5 年度 | 令和 4 年度 | 令和 3 年度 | 令和 2 年度 |
|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 男性職員 85%  | 25.0%   | 46.2%   | 44.4%   | 20.0%   | 22.2%   | 8.3%    |
| 女性職員 100% | 100%    | 100%    | 100%    | 100%    | 100%    | 100%    |

##### (2) 会計年度任用職員

| 区分 | 令和 7 年度 |
|----|---------|
| 男性 | 0.0%    |
| 女性 | 100.0%  |

#### 2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

| 区分            | 常勤職員  |       | 会計年度任用職員 |       |
|---------------|-------|-------|----------|-------|
|               | 男性    | 女性    | 男性       | 女性    |
| 1 週間未満        | %     | %     | %        | %     |
| 1 週間以上 2 週間未満 | %     | %     | %        | %     |
| 2 週間以上 1 月以下  | 66.7% | %     | %        | 25.0% |
| 1 月超 3 月以下    | %     | 2.9%  | %        | %     |
| 3 月超 6 月以下    | 33.3% | 2.9%  | %        | %     |
| 6 月超 9 月以下    | %     | 2.9%  | %        | 25.0% |
| 9 月超 12 月以下   | %     | 77.1% | %        | 50.0% |
| 12 月超 24 月以下  | %     | 11.4% | %        | %     |
| 24 月超         | %     | %     | —        | —     |

#### 3. 男女別の育児休業等取得率（常勤職員）

| 区分 | 令和 7 年度 |
|----|---------|
| 男性 | 33.3%   |
| 女性 | 100.0%  |

**【説明欄】**

男女別の育児休業等取得率（常勤職員）について、次のいずれかの制度を利用した職員を含む。

①育児休業、②部分休業、③育児短時間勤務、④出産補助休暇（3日間の完全取得）、⑤育児参加休暇（5日間の完全取得）

**V 年次有給休暇平均取得日数の状況**

| 目標<br>(令和7年度) | 令和7年度 | 令和6年度 | 令和5年度 | 令和4年度 | 令和3年度 | 令和2年度 |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 15日           | 11.4日 | 11.4日 | 11.6日 | 9.7日  | 9.9日  | 8.7日  |

**VI 職員の勤務時間の状況**

管理的地位にある職員以外の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

| 区分      | 令和7年度    |
|---------|----------|
| 内部部局等   | 14.1時間／月 |
| 内部部局等以外 | 時間／月     |

**【説明欄】**

- ・令和7年度の時間外勤務は月平均14.1時間となり、令和6年度と比べ0.8時間の減少となった。
- ・業務の見直しや効率化、職場責任者のマネジメント力向上による業務の平準化に引き続き取り組んでいくことが必要。

特定事業主名：大分県（教育委員会）

## I 職員の男女の給与の額の差異（令和7年度）

### 1. 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                            | 93.5%                           |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員（再任用職員）                | 98.3%                           |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員<br>(臨時的任用職員・会計年度任用職員) | 102.1%                          |
| 全職員                                     | 92.3%                           |

### 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<br>(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         | 94.3%                           |
| 本庁課長補佐相当職       | 95.5%                           |
| 本庁係長相当職         | 96.3%                           |
| 校長級（教育職）        | 99.7%                           |
| 教頭・副校長級（教育職）    | 97.1%                           |
| 主幹教諭・指導教諭級（教育職） | 96.1%                           |

#### (2) 勤続年数別

| 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  | 96.3%                           |
| 31～35年 | 94.3%                           |
| 26～30年 | 94.9%                           |
| 21～25年 | 93.2%                           |
| 16～20年 | 92.3%                           |
| 11～15年 | 94.3%                           |
| 6～10年  | 95.4%                           |
| 1～5年   | 95.3%                           |

## 【説明欄】

- ・給料の決定については、男女の性差による取扱いの差異なし。
- ・常勤職員の男女比は「4.9：5.1」であるところ、近年女性の新規採用割合が増加した結果、勤続年数10年以下の区分に占める男女比は「4.7：5.3」となっており、相対的に給与水準が低い世代の女性職員の割合が高くなっている。
- ・男性の方が、時間外勤務時間が長く、男性一人あたりの時間外平均支給額に対する女性の支給額割合は52.1%となっている。
- ・扶養手当について、世帯主になっている男性が受給している割合が高い。
- ・会計年度任用職員の男女の賃金の差異については、報酬単価が高い専門職に占める女性の割合が高いことが影響している。

## Ⅱ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

### 1. 管理職の女性職員の割合 ※教育職（校長・副校長・教頭）を除く。

| R8. 4. 1 現在 | R7. 4. 1 現在 | R6. 4. 1 現在 | R5. 4. 1 現在 | R4. 4. 1 現在 | R3. 4. 1 現在 | R2. 4. 1 現在 |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 35.0%       | 33.1%       | 29.4%       | 25.0%       | 23.9%       | 21.2%       | 21.0%       |

### （参考）教育職（校長・副校長・教頭）を含む管理職の女性職員の割合

| 目標  | R8. 4. 1 現在 | R7. 4. 1 現在 | R6. 4. 1 現在 | R5. 4. 1 現在 | R4. 4. 1 現在 | R3. 4. 1 現在 | R2. 4. 1 現在 |
|-----|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 25% | 25.1%       | 23.1%       | 21.5%       | 19.9%       | 18.4%       | 18.4%       | 17.2%       |

### 2. 主要主任・班総括の女性職員の割合

| 目標  | R8. 4. 1 現在 | R7. 4. 1 現在 | R6. 4. 1 現在 | R5. 4. 1 現在 | R4. 4. 1 現在 | R3. 4. 1 現在 | R2. 4. 1 現在 |
|-----|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 50% | 44.4%       | 45.2%       | 45.2%       | 44.6%       | 43.0%       | 43.3%       | 41.7%       |

## 【説明欄】

- ・女性職員の積極的な登用により、女性管理職の割合が過去10年で最も高い。
- ・教育委員会は全職員に占める女性の割合が半数を超えることから、管理職の意識改革やミドルリーダーの育成、働きやすい職場環境づくりに取り組み、女性職員の主要主任・班総括等への積極的な任用を進めているところである。

## Ⅲ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

### 1. 全階層に係る情報

| 区分          | 令和7年度 |
|-------------|-------|
| 本庁部局長・次長相当職 | —     |
| 本庁課長相当職     | 24.7% |
| 本庁課長補佐相当職   | 41.6% |
| 本庁係長相当職     | 41.0% |

## 2. 採用した職員に占める女性職員の割合

| 令和8年度採用 |
|---------|
| 55.9%   |

## Ⅳ 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

### 1. 男女別の育児休業取得率

#### (1) 常勤職員

| 目標<br>(令和7年度) | 令和7年度 | 令和6年度 | 令和5年度 | 令和4年度 | 令和3年度 | 令和2年度 |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男性職員 30%      | 52.3% | 33.3% | 26.0% | 15.7% | 11.3% | 2.7%  |
| 女性職員 100%     | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  |

#### (2) 会計年度任用職員

| 区分 | 令和7年度 |
|----|-------|
| 男性 | —     |
| 女性 | 100%  |

### 2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

| 区分         | 常勤職員  |       | 会計年度任用職員 |       |
|------------|-------|-------|----------|-------|
|            | 男性    | 女性    | 男性       | 女性    |
| 1週間未満      | %     | %     | %        | %     |
| 1週間以上2週間未満 | %     | %     | %        | %     |
| 2週間以上1月以下  | 38.2% | %     | %        | 33.3% |
| 1月超3月以下    | 17.7% | 2.3%  | %        | 33.3% |
| 3月超6月以下    | 23.5% | 11.4% | %        | %     |
| 6月超9月以下    | 11.8% | 6.8%  | %        | 33.3% |
| 9月超12月以下   | 8.8%  | 79.5% | %        | %     |
| 12月超24月以下  | %     | %     | %        | %     |
| 24月超       | %     | %     | —        | —     |

### 3. 男女別の育児休業等取得率（常勤職員）

| 目標<br>(令和7年度) | 令和7年度 | 令和6年度 | 令和5年度 | 令和4年度 | 令和3年度 | 令和2年度 |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男性職員 100%     | 96.9% | 88.9% | 83.6% | 92.3% | 83.0% | 83.8% |
| 女性職員 100%     | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  |

※男性職員の育児休業等取得目標には、次のいずれかの制度を利用した職員を含む。

- ①育児休業、②部分休業、③育児短時間勤務、
- ④出産補助休暇（3日間の完全取得）、⑤育児参加休暇（5日間の完全取得）

## 【説明欄】

- ・男性職員の育児休業取得率は令和２年度から大幅に伸びており、令和７年度は新たに育児休業が取得可能となった職員の約半数が取得している。
- ・育児休業取得促進のため、育児休業中の職員や育児休業の取得を検討している職員を対象にした交流・研修会を開催。子育て支援制度の説明や意見交換会の他、男性職員による育児休業体験談の発表も実施している。
- ・県立学校の教育職員は、代替職員の確保が難しいことや、欠員が生じた場合の児童生徒への影響を考えると育児休業の取得が困難な状況にあるが、管理職による制度周知や働きかけの取組が、男性職員の子育て休暇制度の活用や長期休業期間を利用した育児休業の取得に繋がっている。

## V 年次有給休暇取得の促進

### 年次有給休暇平均取得日数の状況

| 目標<br>(令和７年度) | 令和７年度  | 令和６年度  | 令和５年度  | 令和４年度  | 令和３年度  | 令和２年度  |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 15 日          | 14.6 日 | 15.2 日 | 13.8 日 | 12.8 日 | 12.8 日 | 12.8 日 |

## VI 職員の勤務時間の状況

管理的地位にある職員以外の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

| 区分             | 令和７年度     |
|----------------|-----------|
| 合計             | 11.0 時間／月 |
| 内部部局等（本庁）      | 16.4 時間／月 |
| 内部部局等以外（教育機関等） | 7.2 時間／月  |

## 【説明欄】

超過勤務の縮減に向けて、全ての所属で定時退庁の取組や業務の効率化及び平準化を進めた結果、本庁職員一人当たりの一月当たりの超過勤務平均時間は、前年度と比べ 2.0 時間の減少となった。

**I 職員の男女の給与の額の差異****1. 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                | 76.2%                           |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員（再任用職員）    | 90.4%                           |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員（会計年度任用職員） | 96.2%                           |
| 全職員                         | 75.1%                           |

**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<br>(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 | 0%                              |
| 本庁課長相当職     | 92.4%                           |
| 本庁課長補佐相当職   | 84.5%                           |
| 本庁係長相当職     | 84.4%                           |

**(2) 勤続年数別**

| 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  | 86.3%                           |
| 31～35年 | 86.1%                           |
| 26～30年 | 83.7%                           |
| 21～25年 | 83.0%                           |
| 16～20年 | 77.3%                           |
| 11～15年 | 77.1%                           |
| 6～10年  | 85.7%                           |
| 1～5年   | 89.6%                           |

**【説明欄】**

- ・「任期の定めのない常勤職員以外」とは、再任用職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員のことである。
- ・1の「全職員」には、「任期の定めのない常勤職員以外」を含む。
- ・基本手当及び諸手当に男女の差はなし。
- ・扶養手当は世帯主となっている男性職員に支給している場合が多く、受給者に占める割合は97.8%である。

## Ⅱ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和８年４月１日現在）

| 区分         |      |
|------------|------|
| 管理的地位にある職員 | 4.5% |

## Ⅲ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

### 1. 警部・課長補佐級以上の女性職員の割合

| 目標   | R8.4.1 現在 | R7.4.1 現在 | R6.4.1 現在 | R5.4.1 現在 | R4.4.1 現在 | R3.4.1 現在 | R2.4.1 現在 |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 8.7% | 7.7%      | 7.5%      | 7.3%      | 6.2%      | 5.6%      | 6.1%      | 5.2%      |

#### 【説明欄】

- ・令和２年度から増加傾向にあり、令和８年４月現在 7.7%と令和２年度から 2.5%の伸び率となっている。
- ・女性職員の登用拡大とキャリア形成への支援のため、ポストチャレンジ制度による女性配置ポストの拡充、子育てや介護の事情で警察学校入校が困難な職員に対する通学制度の柔軟な運用、育児休業職員の職場復帰研修の推進、女性のライフステージに応じた人事配置の推進、キャリアアップロールモデルによる講演や座談会の開催等に取り組んでいる。

### 2. 全階層に係る情報（令和８年４月１日現在）

| 区分          |       |
|-------------|-------|
| 本庁部局長・次長相当職 | 0%    |
| 本庁課長相当職     | 5.6%  |
| 本庁課長補佐相当職   | 9.2%  |
| 本庁係長相当職     | 12.5% |

### 3. 女性警察官の割合

| 目標  | R8.4.1 現在 | R7.4.1 現在 | R6.4.1 現在 | R5.4.1 現在 | R4.4.1 現在 | R3.4.1 現在 | R2.4.1 現在 |
|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 12% | 12.9%     | 12.3%     | 11.9%     | 11.3%     | 10.1%     | 10.1%     | 9.2%      |

#### 【説明欄】

- ・令和２年度から年々増加しており、令和８年４月現在 12.9%となっている。
- ・女性受験者と優秀な人材の確保のため、「オープンキャンパス」等での女性説明ブースの設置、女性の活躍に焦点を当てた動画や採用パンフレット作成等の取組を行っている。

### 4. 採用した職員に占める女性職員の割合（令和８年４月１日時点）

| 区分   |      |       |
|------|------|-------|
| 常勤職員 | 警察官  | 27.0% |
|      | 一般職員 | 100%  |

#### Ⅳ 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

##### 1. 男女別の育児休業取得率

###### (1) 常勤職員

| 目標<br>(令和7年度) | 令和7年度 | 令和6年度 | 令和5年度  | 令和4年度 | 令和3年度 | 令和2年度 |
|---------------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|
| 男性職員 100%     | 49.4% | 51.5% | 28.7%  | 11.5% | 7.5%  | 0.9%  |
| 女性職員 —        | 100%  | 100%  | 104.8% | 95.0% | 100%  | 100%  |

###### (2) 会計年度任用職員

| 区分 | 令和7年度 |
|----|-------|
| 男性 | 0%    |
| 女性 | 0%    |

##### 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         | 常勤職員  |       | 会計年度任用職員 |    |
|------------|-------|-------|----------|----|
|            | 男性    | 女性    | 男性       | 女性 |
| 1週間未満      | 7.3%  | 0%    | 0%       | 0% |
| 1週間以上2週間未満 | 12.2% | 0%    | 0%       | 0% |
| 2週間以上1月以下  | 56.1% | 0%    | 0%       | 0% |
| 1月超3月以下    | 14.6% | 0%    | 0%       | 0% |
| 3月超6月以下    | 7.3%  | 7.4%  | 0%       | 0% |
| 6月超9月以下    | 2.4%  | 7.4%  | 0%       | 0% |
| 9月超12月以下   | 0%    | 18.5% | 0%       | 0% |
| 12月超24月以下  | 0%    | 14.8% | 0%       | 0% |
| 24月超       | 0%    | 51.9% | —        | —  |

##### 3. 男女別の育児休業等取得率（常勤職員）

| 目標<br>(令和7年度) | 令和7年度 | 令和6年度 | 令和5年度  | 令和4年度 | 令和3年度 | 令和2年度 |
|---------------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|
| 男性職員 100%     | 98.8% | 100%  | 100%   | 99.0% | 100%  | 100%  |
| 女性職員 100%     | 100%  | 100%  | 104.8% | 95.0% | 100%  | 100%  |

※男性職員の取得目標には、次のいずれかの制度を利用した職員を含む。

- ①育児休業、②部分休業、③育児短時間勤務、
- ④出産補助休暇（3日間の完全取得）、⑤育児参加休暇（5日間の完全取得）

##### 【説明欄】

・男性の育児休業取得率は令和2年度から大幅に伸びており、令和7年度は49.4%となっているものの、半数に満たない状況となっている。

・男性の育児休業取得促進のため、各種支援制度の周知、配偶者が出産予定の男性職員と幹部職員が面談し「子育て参画計画書」を作成することにより、職員が希望する時期に休暇を取得しやすい環境の整備、男性職員の育児休業取得体験者のモデルケースの紹介等による育児休業取得に対する不安の払拭、育児休業中の職員がいる警察署に警察本部から職員を派遣する育児休業支援制度の整備等により、職員が安心して育児休業を取得できる環境の整備等に取り組んでいる。

## V 年次有給休暇取得の促進

### 年次有給休暇平均取得日数の状況

| 目標<br>(令和7年) | 令和7年  | 令和6年  | 令和5年  | 令和4年  | 令和3年  | 令和2年  |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 15日          | 13.1日 | 13.8日 | 14.8日 | 14.7日 | 15.4日 | 15.3日 |

## VI 職員の勤務時間の状況

管理的地位にある職員以外の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

| 区分           | 令和7年度    |
|--------------|----------|
| 合計           | 27.4時間／月 |
| 内部部局等（警察本部）  | 16.0時間／月 |
| 内部部局等以外（警察署） | 33.5時間／月 |

### 【説明欄】

- ・令和7年度の全庁平均が27.4時間となり、前年度26.2時間より1.2時間の増となっている。
- ・時間外勤務を削減し、ワーク・ライフ・バランスを実現するため、業務の合理化、効率化及び平準化を推進しているところであり、一人一人の時間外勤務抑制への自覚を促すとともに、業務の偏りや無駄を無くし、職員の過重労働の防止、タイムパフォーマンス及びコストパフォーマンスの良い勤務環境の実現に取り組んでいる。