

群馬県警察における行動計画

群馬県警察では、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、以下「次世代法」という。）に基づく特定事業主行動計画として、「群馬県警察男女共同参画推進計画」、通称みやまプランを定め、男女を問わず、職員の仕事と生活の調和を目指し、積極的な取組を推進してきました。

令和8年3月、みやまプランⅡ（第2期）の満了に伴い、同年4月から、これまでの取組結果と職員の意見等を反映させたみやまプランⅢ（第3期）に基づく取組を推進しています。

みやまプランⅡの目標達成状況

- 1 警察官総数に占める女性警察官の比率（令和8年4月1日現在）

《目標》 令和8年4月1日までに12%以上 ➡ 13.6%
- 2 年次有給休暇平均取得日数（令和7年度中）

《目標》 令和7年度までに年間17日以上 ➡ 16.5日
- 3 「育児休業」を3週間以上取得する男性職員の割合（令和7年度中）

《目標》 令和7年度までに30%以上 ➡ 75.2%

取組状況及び女性の職業選択に資する情報の公表

女性活躍推進法第19条第6項及び次世代法第19条第6項に基づく取組状況を公表します。あわせて女性活躍推進法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報についても公表します。

1 女性職員の採用・登用拡大

(1) 職員に占める女性職員の割合

※ 各年度とも4月1日現在

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
警察官	12.0%	12.1%	12.6%	13.1%	13.6%
警察行政職員	54.3%	54.7%	54.3%	54.3%	54.4%
会計年度任用職員	38.6%	36.2%	36.8%	37.2%	36.7%

取組内容

- 採用説明会に各部門で活躍する女性職員が参加し、女性が従事する多様な職種について紹介するとともに、「警察＝男性社会」との一般的イメージの払拭に努めました。
- 警察組織で働くことへの不安を解消するため、女性限定のオンライン説明会を開催し、育児休業等の充実した制度を紹介しました。

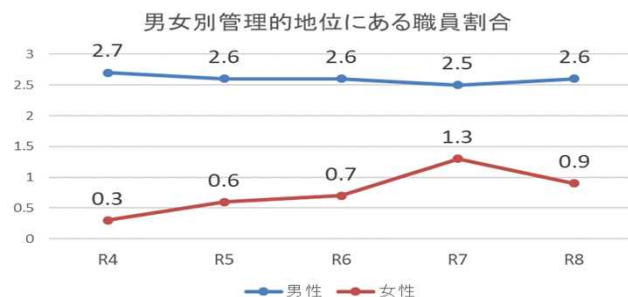
(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

※ 各年度とも4月1日現在

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
管理的地位にある女性職員の割合	2.3 %	4.6 %	5.7 %	10.3 %	6.9 %

【説明欄】

それぞれの性別に占める管理的地位にある職員の割合は、右グラフのとおりです。

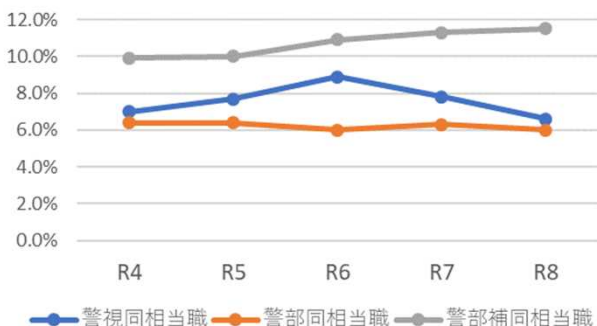


(3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

※ 各年度とも4月1日現在

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
警視（同相当職）	7.0 %	7.7 %	8.9 %	7.8 %	6.6 %
警部（同相当職）	6.4 %	6.4 %	6.0 %	6.3 %	6.0 %
警部補（同相当職）	9.9 %	10.0 %	10.9 %	11.3 %	11.5 %

女性職員割合の推移



取組内容

- 警視（同相当職）の女性職員は10人で、うち4人を警務部会計課、警務部情報管理課、科学捜査研究所及び前橋東警察署に所属長として配置しています。
 - 警部（同相当職）の女性職員は18人で、本部所属の課長補佐、警察署の課長代理等として配置しています。
- ※ いずれも令和8年4月1日現在です。

2 働き方改革

(1) 年次有給休暇の年間の平均取得日数

	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
平均取得日数	17.9 日	16.4 日	16.6 日	16.4 日	16.5 日

平均取得日数



取組内容

- 休暇取得促進のため、夏季及び冬季休暇の取得等の取組を実施しました。
- 休暇取得の申請・承認手続をシステム化し、取得しやすくしました。

※ みやまプランを定めた平成28年度から平均取得日数が増加しています。

(2) 管理職を除く職員の平均超過勤務時間

	令和 7 年度
警察本部	13.8時間/月
警察署	14.9時間/月

【説明欄】

管理職を除く職員の平均超過勤務時間は、令和 3 年度から令和 5 年度まではいずれも約 1 5 時間/月、令和 6 年度は約 1 6 時間です。

取組内容

- 原則、水曜日をリフレッシュデー（定時退庁日）とし、庁内放送等を活用した職員への意識付けを行うなど、定時退庁の推進を図りました。
- 超過勤務の縮減に向け、幹部に対する労務管理研修等の取組を実施しました。

3 仕事と育児等を両立して活躍するための環境整備

(1) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得状況

取得率	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
配偶者出産休暇	97.1%	100%	100%	100%	99.3%
育児参加のための休暇	94.7%	94.8%	88.0%	88.6%	91.0%

「配偶者出産休暇」及び「育児参加のための休暇」の合計取得日数分布状況

日数	1 日未満	1 日以上	2 日以上	3 日以上	4 日以上	5 日以上	6 日以上	7 日以上	8 日以上
令和 3 年度	1.2%	98.8%	97.1%	95.3%	90.6%	85.3%	75.9%	64.7%	50.6%
令和 4 年度	0.0%	100%	100%	99.4%	93.5%	87.7%	70.3%	63.9%	50.3%
令和 5 年度	0.0%	100%	98.9%	96.6%	87.4%	80.0%	72.0%	62.3%	50.3%
令和 6 年度	0.0 %	100%	99.4%	98.1%	87.3%	81.6%	75.3%	67.7%	60.8%
令和 7 年度	1.4%	98.6%	98.6%	96.6%	89.0%	84.8%	75.9%	69.7%	61.4%

【説明欄】

- 配偶者出産休暇は、配偶者の出産に伴う入退院の付き添い等のため、3 日の範囲内で男性職員が取得可能な休暇です。
- 育児参加のための休暇は、出産に係る子又は未就学の子の養育のため、出生日以後 1 年の間に 5 日の範囲で男性職員が取得可能な休暇です。
- 取得率は、配偶者が出産した職員に占める当該休暇を取得した職員の割合です。
- 子の出生の翌年度に取得した休暇は合計取得日数に含みません。

(2) 男女別育児休業等取得率

		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
常勤職員	男性	4.7 %	9.0 %	46.9 %	67.7 %	84.1 %
	女性	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
会計年度 任用職員	男性	—	—	—	—	—
	女性	—	—	100%	—	—

※ 「—」は取得対象者がいませんでした。

《3週間以上取得した男性職員の割合》

	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
男性職員	37.7 %	56.3 %	75.2 %

【説明欄】

令和 5 年度から数値目標を「育児休業を 3 週間以上取得する男性職員の割合 30 % 以上」としました。

(3) 男女別の育児休業取得期間の分布状況

令和 7 年度	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 %	—	—
1 週間以上 2 週間未満	1.6 %	0 %	—	—
2 週間以上 1 月以下	48.4 %	0 %	—	—
1 月超 3 月以下	36.9 %	0 %	—	—
3 月超 6 月以下	9.0 %	0 %	—	—
6 月超 9 月以下	1.6 %	6.3 %	—	—
9 月超 1 2 月以下	0 %	3.1 %	—	—
1 2 月超 2 4 月以下	2.5 %	15.6 %	—	—
2 4 月超	0 %	75.0 %	—	—

【説明欄】

取得率は、年度内に子が生まれた職員に占める同年度中に新たに育児休業を取得した職員の割合です。

取組内容

- 妊娠中の職員や配偶者が妊娠している職員に対する適切な配慮が行えるよう、今後の休暇取得予定等を記載する妊娠申告シートを活用しました。
- 育児休業復職者を対象に、復職時の不安解消と円滑な復職支援を目的として、両立支援制度の説明や臨床心理士によるメンタルヘルス研修を実施しました。

4 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 (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	83.3%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	79.5%
全職員	80.9%

(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ます。

《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)
警視正（同相当職）	—
警視（同相当職）	91.3%
警部（同相当職）	88.0%
警部補（同相当職）	89.2%

《勤続年数別》

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)
3 6 年以上	86.3%
3 1 ～ 3 5 年	85.9%
2 6 ～ 3 0 年	83.5%
2 1 ～ 2 5 年	82.7%
1 6 ～ 2 0 年	81.0%
1 1 ～ 1 5 年	88.3%
6 ～ 1 0 年	91.2%
1 ～ 5 年	94.9%

【説明欄】

男女の給与の差異が生じる要因について、以下のことが考えられます。

- 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なっており、扶養手当の受給者に占める男性職員の割合は 9 7 . 3 % です。
- 部分休業等の短時間勤務制度を利用する職員の 9 割が女性職員のため、男性職員の方が超過勤務手当の支給が高くなっています。

5 その他の取組状況

(1) 女性活躍推進に関する取組

- 各所属単位で女性職員のみが参加する意見交換会を開催し、女性目線の自由で率直な意見を発表する機会を設け、組織運営に反映させています。
- 警察学校における原則入寮が必要な研修について、育児や介護を行う職員の通学による受講を認め、研修参加の機会を確保しています。
- 男女共同参画に対する全職員の意識改革を図るため、その主導者となる幹部職員を対象に、有識者による講演会を開催しました。
- 育児・介護休業制度の利用促進や女性活躍推進等の「働きやすい職場づくり」を推進している事業所として、群馬県から「いきいきGカンパニー」のゴールド認証を受けました。



(2) 仕事と育児・介護等を両立して活躍するための取組

- 職員が育児・介護両立支援制度への理解を深め、妊娠中（配偶者の妊娠を含む。）、育児中、介護中の職員が各種支援制度を利用しやすい職場環境を構築するため、部内ポータルサイト上に各種支援制度を紹介するページを開設しました。
- 男性職員が、親として自然に育児が行える環境を整備するため、長期育児休業を取得した男性職員や部分休業等の仕事と育児の両立支援制度を利用する男性職員と県警幹部職員との意見交換会を開催しました。



(3) 次世代育成支援に関する取組

- 子供の体験活動への支援として、各学校の庁舎見学の受け入れ、各警察署における中学生、高校生を対象とした1 day仕事体験を開催したほか、県内商業施設等における職業体験イベントに参加しました。
- 県警野球部と中学生との合同練習会や県警剣道特別訓練員と高校剣道部員との合同稽古を開催するなど次代を担う学生とスポーツを通じた交流を図りました。
- 子供と触れ合う機会を充実させ、職員が家族との絆を深めるための助成として、カフェテリアプラン事業の推進や警察署において、職員家族を招いた職場見学会を開催しました。

