

国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針に基づく取組計画等のフォローアップ (令和8年度)

項目		具体的な取組時期・内容	具体的な成果・課題・今後の取組
1-1. 業務見直し・デジタル化の推進		・幹部職員等に対し、外部有識者による講演会を実施し、ワークライフバランスに関する意識啓発を促進したほか、庁内の各種会議において幹部職員からワークライフバランス推進に関する指示を行うなど、継続的にメッセージを発出した。 ・庁内の執務室において無線LAN機能を活用し、幹部や定例会議への説明に席上端末の持ち込みやペーパーレス会議を促進した。 ・電話・電子メールによる報告や、不急案件の置き決裁を奨励したほか、案件に応じて関係者が集まり、一括での検討・判断による方針決定を推進した。 ・RPAによる業務の合理化・効率化のための専門チーム（以下「RPA専門チームという。」）が、内部管理業務など各部局の定型業務に係る自動化ツールを開発するなど、業務の効率化を促進した。 ・RPA専門チームの取組の一環として、汎用性の高いRPAツール（各種調査結果を自動集約するツール等）を作成し、全職員が閲覧可能なポータルサイト上に掲載するなどして共有し、庁内全体の業務効率化を推進した。 ・クラウドな警察内部ネットワーク上における文書要約、翻訳、プログラムコードの生成等の汎用的な機能を有する生成AI利用環境の構築を行い令和7年12月から本格運用を開始するなど、警察における業務の高度化・合理化を図った。 ・スマートフォン等のグループチャット機能を活用し、庁舎外においても、答弁内容を迅速に確認できるように体制を整備しているほか、委員会の審議案件等を動案し、待機を依頼する局部課を具体的に指示した上で、質問通告が出そろわないうちから庁内待機を縮小した。 ・幹部職員等に対し、効率的な業務運営やワークライフバランスに資する取組に係る目標を設定させ、適切に人事評価へ反映させた。 ・令和7年に導入した内閣人事局が提供する勤務時間管理システムを活用し、出勤状況の一元把握のみならず、休暇取得、早出遅出勤務等に係る申請を電子化することにより、各種業務の効率化を図った。	・令和3年度から令和7年度までに176件のRPAツールを新規作成し、そのうち汎用性の高いRPAツールをポータルサイト上に掲載するなどして共有し、業務効率化を推進しており、令和8年度においても、各部局のニーズを踏まえたRPAツールの開発を推進する。 ・クラウドな警察内部ネットワーク上に構築した生成AI利用環境について警察庁の全職員が利用可能となった。現在は、資料添付の利便性向上等の機能向上に関する要望が寄せられており、順次改修を図る。 ・「アプリケーションMicrosoft Teams」を活用し、答弁内容確認の迅速化を図るとともに、質問通告状況等を踏まえ、柔軟に庁内待機を縮小させることで、待機時間の短縮を図る。
1-2. 柔軟な働き方の推進		・職員の疲労蓄積防止や業務上の都合のための早出遅出勤務の例外規定を設けるなど、勤務時間の削減りに係る見直しを実施した。 ・令和6年に警察WANシステムの更新を行い、テレワークが行える環境を導入した。令和7年度は、当庁内部部局、附属機関及び地方機関に対し、テレワークを含む機能等の向上に向けて、同システムの端末に係る追加機能等の要望調査を行った。 ・適切な公営運営の確保に配慮しつつ、希望する職員には可能な限りテレワークや早出遅出勤務等の柔軟な勤務形態の利用を促進した。 ・職員個々の置かれている環境や働き方も多様化している中で、時代に応じた新しい働き方のモデルを示すとともに、その定着を図ることを目的として、「新しい働き方マニュアル」及び「テレワーク実践ガイド」を作成し、庁内に周知した。 ・各職員がそれぞれの希望に応じた休暇が取得できるよう、各職員に休暇計画表を作成させたほか、職員や家族の記念日等私的行事に合わせた休暇の取得や、週休日や休日と連続した休暇の取得を奨励するなどの環境づくりに努めた。 ・一部の執務室において、試行的にレイアウト変更工事等を行い、職場環境の改善を図った。	・警察庁WANシステムの端末に係る追加機能等の要望調査の結果を踏まえ、令和8年度以降も引き続き、テレワーク機能等の向上を図るための検討等の取組を行う。 ・内閣人事局が実施する職員アンケート（令和7年度）の「テレワークの実施しづらさ」の項目では、「ある」と回答した本庁職員は36.6%、本庁職員以外では29.4%であった。これを踏まえ、今後はテレワークの制度や実施要領を積極的に情報発信し、実施しやすい環境の構築に努める。 ・令和3年と令和7年を比較し、年次休暇の平均取得日数が高止まりとなっているため、今後は年間取得目標の周知や、夏季及び年末年始等における年次休暇の計画的取得を推進する。
2. 超過勤務時間の縮減		・令和3年から当庁独自に在庁時間の客観的把握をしているところ、令和7年中には内閣人事局が提供する勤務時間管理システムに完全移行したほか、令和7年に見直しを行ったフレックスタイム制の積極的な活用を促した。 ・職員が超過勤務を実施する際には、その理由や所要見込み時間等を上司へ事前報告させるようにし、管理職員等による部下の勤務時間の正確な把握及び業務分担・業務の優先順位付けを適切に実施できるよう努めた。 ・幹部職員等に対し、上限時間を超えて職員に超過勤務を命ずる場合には、当該超過勤務に係る整理分析等を行い、その結果を踏まえ、業務の削減又は業務の効率化に取り組み、業務の在り方や処理方法の見直し、計画的な業務遂行、自ら率先して退庁するなどの職場環境の整備、人員配置の見直し等の超過勤務の縮減に向けた適切な対策を講じるよう要請した。 ・毎週水曜日の全庁定時退庁日に加え、所属ごとに定時退庁日を設定するなどして超過勤務縮減に努めた。 ・各所属において、人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）に定める上限を超えて超過勤務を命ずる場合には、当該超えた超過勤務を必要最小限のものとし、かつ、当該職員の健康の確保に最大限の配慮をするとともに、当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証に努めた。 ・長時間勤務職員に対する健康管理医の面接を適切に実施するとともに、個々の超過勤務の要因と健康障害の有無を確認後に所長へフィードバックし、所属単位で事後措置の報告を求めた。警察特有の事案（事件、事故、自然災害等）における超過勤務は免れないが、幹部職員と当該職員に長時間勤務と健康との関連を意識付けさせることで超過勤務を必要最小限にするよう努めた。	・内閣人事局が実施する職員アンケート（令和7年度）の「過度な超過勤務が生じていない」の項目では、「とてもそう思う・どちらかといえばそう思う」と回答した本庁職員は60.7%、本庁職員以外では71.1%あり、各種施策は浸透しつつある。今後は、特定の所属や職員に超過勤務が偏在していないか分析して柔軟な人事配置を行う。また、幹部職員等による部下の勤務時間の把握及び業務分担など、業務管理を徹底し、引き続き超過勤務の縮減に努める。
調査	勤務時間管理のシステム化の状況	本省	導入済み
		地方支分部局等（時期、範囲等）	附属機関・地方機関においても、内部部局と同様

国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針に基づく取組計画等のフォローアップ (令和8年度)

項目		具体的な取組時期・内容	具体的な成果・課題・今後の取組
3. マネジメント改革		【マネジメント改革に関する取組】 ・令和6年10月から「1on1ミーティング」の本運用を開始し、定期的に上司・部下間でコミュニケーションを図る機会を確保することで、上司・部下間の信頼関係構築や部下職員の成長のサポート等を推進しているところ、令和8年3月に「1on1ミーティング」の実施状況に関する庁内アンケート調査を実施の上、その結果を踏まえた取組方針を職員に還元し、留意事項について共有した。 ・若手職員に対して行政実務上の基礎的な知識や業務の進め方について、あらかじめ研修を行い、スムーズな通常業務の実施につなげるなどの人材育成を図った。 ・幹部職員に対し、外部有識者による講演会を実施し、マネジメント能力の向上に努めた。 ・幹部職員等によるマネジメント状況を把握し、課題の発見や取組の改善につなげるため、職員のエンゲージメントや職場環境に係る調査を実施した。 【キャリア形成に関する取組】 ・部下職員との個別面談の中で、担当業務の意義について説明して部下職員のやりがいや喚起したり、各職員の強みや改善すべき点についてフィードバックをしたりするなどして部下職員の成長を積極的に促すとともに、キャリア形成に係る助言を行うように努めた。	【マネジメント改革に関する取組】 ・「1on1ミーティング」に係るアンケート調査結果では、「自身（部下）の内省が深まり成長に繋がった」、「上司（部下）との信頼関係を構築できた」といった意見があり、上司・部下間の信頼関係構築や部下職員の成長のサポート等に資したと考えられる。 ・内閣人事局が実施する職員アンケート（令和7年度）の「幹部は、組織人材マネジメントを実践し、組織風土改善に向けたリーダーシップを発揮しているか」という項目では、「とてもそう思う・どちらかといえばそう思う」と回答した本庁職員は54.5%、本庁職員以外では53.5%であった。今後は、幹部職員の更なるマネジメント能力の向上のため、引き続き、外部有識者による講演会を実施するとともに、マネジメントに関する情報共有を徹底する。 【キャリア形成に関する取組】 ・（再掲）「1on1ミーティング」に係るアンケート調査結果では、「自身（部下）の内省が深まり成長に繋がった」、「上司（部下）との信頼関係を構築できた」といった意見があり、上司・部下間の信頼関係構築や部下職員の成長のサポート等に資したと考えられる。
4. 仕事と育児等の両立支援		・両立支援制度の周知と同制度を活用しやすい職場環境の整備に努めた。 ・職員の個別の事情を勘案しつつ、柔軟な人事管理を行った。 ・職場の実態や職員の利用ニーズを把握し、保育施設やシッターサービス等の育児支援サービスについて周知・運用しており、職員への生活支援を図った。 ・男性職員による「男の産休」及び育児休業の取得促進により育児に伴う休暇・休業を1か月以上取得させることを目指し、ライフバシーに配慮しつつ、各所属における対象職員の確実な把握や育児休暇等取得計画の作成、人事担当課への報告、対象職員等の異動時の確実な引き継ぎを徹底するとともに、取組が低調な所属に対しては、人事担当課から個別に連絡を行った。 ・出産予定、育児及び介護等に関するコミュニケーションシートを活用し、個々の職員の事情に応じた配慮がなされるよう環境を整備した。 ・育児休業職員に対し、メールを送付して情報提供するなどコミュニケーションを図った。 ・フレックスタイム制の利用促進やテレワーク環境の整備により、仕事と生活を両立するための柔軟な働き方を推進した。 ・転居を伴う異動内示を早期に実施するなど、生活環境に大きな変化を生じる地方勤務が命じられた職員への配慮を行った。 ・都道府県警察での勤務について、これまで当該県内の居住が必須であったが、首都圏の一部ポストにおいては、都内の自宅からの出勤も可能とするなど、職員への配慮を行った。 ・人事異動において、内示の時期や配置先などワークライフバランスに可能な限り配慮を行うよう各管区人事担当者に指示を行った。 ・令和7年度において、職員への支援を行うピアサポーターに対する研修会や、ピアサポーターに対して専門的知見に基づく指導・助言等を行うピアサポート・コーディネーターを対象とした研修会及び連絡会を開催したほか、執務資料の発出により制度の効果的な運用に努めた。 ・各所属長へ自所属のストレスチェック集団分析結果を配付するとともに、各所属長等の幹部を対象に集団分析結果の活用に関する講座を開催するなど、幹部職員による集団分析結果の活用や職場環境の把握と改善を促した。また、希望所属に対し、職場改善の取組についての効果を測定する機会として2回目のストレスチェックを実施するなど、実施結果の活用による職場環境改善に努めた。 ・令和7年度において、ライフサイクルプラン担当者研修会により厚生担当者に対する教養を実施するとともに、年代別のライフサイクルプランセミナーにより職員への情報提供に努めた。	・子の出生が見込まれる男性職員に対し、休暇制度を説明し周知を行っているところ、職員へ浸透してきており、令和6年度の男性の育児休業取得率（88.9%）は、令和3年度（41.7%）に比べ47.2ポイント上昇した。 ・ピアサポーターに対する研修会に85名、ピアサポート・コーディネーターに対する研修会に59名、及び連絡会に11名が参加した。今後も、引き続きピアサポート制度の効果的な運用に努める。 ・ライフサイクルプラン担当者研修会に79名、年代別のライフサイクルプランセミナーに166名が参加した。今後も、引き続き職員への情報提供等に努める。
数値	男性職員の育児休業取得率	現状：88.9%（令和6年度、1日以上の取得率）	
数値	男性職員の「男の産休」（配偶者出産休暇・育児参加のための休暇）取得率	目標：100%（5日以上の取得率）（令和7年度末） 現状：88.9%（令和6年度） 目標設定時：60.0%（平成30年度）	
数値	子の出生後1年以内に育児に伴う休暇・休業を1か月以上取得した男性職員の割合	現状：96.1%（令和7年3月31日）	

**国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針に基づく取組計画等のフォローアップ
(令和８年度)**

項目		具体的な取組時期・内容	具体的な成果・課題・今後の取組
数値	女性の採用目標	【全体】 目標：35%（機関ごと毎年度） 現状：40.3%（令和８年４月１日） 目標設定時：27%（平成31年４月１日） 【総合職】 目標：35%（毎年度） 現状：40.6%（令和８年４月１日） 目標設定時：25.9%（平成31年４月１日） 【技術系区分】 目標：30%（毎年度） 現状：46.5%（令和８年４月１日） 目標設定時：11.4%（平成31年４月１日）	
数値	女性の登用目標	【本庁課室長相当職】 目標：4.0%（令和７年度末） 現状：2.4%（令和７年７月） 目標設定時：1.2%（平成30年７月） 【地方機関課長・本庁課長補佐級相当職】 目標：10.0%（令和７年度末） 現状：5.6%（令和７年７月） 目標設定時：3.2%（平成30年７月） 【係長相当職（本庁）】 目標：13.0%（令和７年度末） 現状：14.2%（令和７年７月） 目標設定時：13.2%（平成30年７月）	
５－１．女性の採用の拡大		・業務説明会等における女性職員を含めた若手職員との座談会の開催、募集パンフレットに女性職員を積極的に活用、大学等で実施する業務説明会に女性職員を積極的に派遣等の取組を推進した。 ・複数配置している採用担当の課長補佐等に女性を配置し、女性職員の採用を積極的に実施した。	・募集パンフレットや業務説明会等で女性職員を積極的に取り上げたほか、女性対象の業務説明会を開催した結果、国家公務員採用試験の合格者から採用した職員に占める女性の割合（令和８年４月１日付け）は、全ての機関で目標の35%を超えた。
５－２．女性の登用目標達成に向けた計画的育成		・職員の能力・適性に応じた柔軟な人事管理を行うとともに、各役職や勤務年数に応じた研修を実施した。 ・幹部職員に対し、外部有識者による講演会を実施し、警察庁における女性職員の登用促進に向けた取組等への理解を促進した。 ・「女性職員のワークスタイル事例集」を活用し、ロールモデルとなり得る職員の経験談の周知等によりキャリアパスを提示するなどして、女性職員のキャリア形成の支援や、仕事と育児の両立支援等に努めた。 ・機関ごとに、女性職員が更衣、休憩等に利用できる場所の確保に努めた。 ・人事課幹部職員が定期的に職員と個別面談を行い、職員からの人事要望を把握し、柔軟な人事配置を実施した。	・女性職員のキャリア形成の支援や、柔軟な人事配置を実施した。各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は、本庁課長補佐相当職を除き増加した。特に、指定職に占める女性の割合は、令和３年７月と令和７年７月を比較し、7.2ポイント上昇した。今後は、働く時間や場所の柔軟化や、女性職員のキャリア形成の意向確認・支援を図り、更なる女性職員の登用を推進する。
６．推進体制・実態把握		・「警察庁ワークライフバランス等推進会議」を設置し、計画の策定、推進、フォローアップを行った。	・「警察庁ワークライフバランス等推進会議」では、人事部門以外の所属からも職員を参加させ、多角的な意見を取組計画等に反映させた。
調査	多面観察の実施状況	【時期・対象者の職位】 年に一度（12月）、内部部局の課室長級以上の職員を対象に実施 【調査・分析のツール】 マクロツールにより実施 【観察結果の対象者へのフィードバック方法】 対象者のみが把握しているパスワードが付された結果を個別に電子メールにより送付	・令和７年度に幹部職員を対象に外部有識者による講演会を実施し、多面観察結果の受け止め方や自己分析方法等に関する研修を実施した。 ・研修会実施後に多面観察結果を対象者に還元することで、職場環境の改善及び組織パフォーマンスの向上についての効果が高まった。
調査	職場や職員の状況を把握するための調査（エンゲージメントサーベイ、モチベーションサーベイ等）の実施状況	【時期・対象者】 年に一度（１月～２月）、内部部局・附属機関・地方機関の課長級以下全職員 【調査・分析のツール】 マクロツールにより実施 【フィードバック】 各課ごとに取りまとめた結果を各局幹部へ伝達するとともに、庁内全体について取りまとめた結果を全職員が閲覧可能な庁内ポータルに掲載 【結果の活用】 各課ごとに取りまとめた結果を各局幹部に伝達し、マネジメント改革等に活用	・令和７年度も同様にエンゲージメントサーベイを実施し、令和６年度の調査結果と比較し、マネジメント改革等に係る取組の効果を測るとともに、課題の発見や取組の改善を図った。