

沖縄県警察における特定事業主行動計画の実施状況及び女性職員の活躍に資する情報の公表について

令和8年7月30日

沖縄県警察の取組状況等を
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項及び第21条
次世代育成支援対策推進法第19条第6項
に基づき、公表します。



目標に対する実績

【目標】その1 女性警察官の割合を12%

区分	目標	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
警察官	12%	10.2%	10.6%	11.3%	12.2%
一般職員	—	61.3%	62.5%	63.8%	64.3%

※令和8年度以降は、女性警察官の割合目標を12%から14%に引き上げています。

※女性職員数(女性職員現在員数+定員外の育児休業中の女性職員数)÷(現在員数+定員外の育児休業中の男性職員及び女性職員数)×100=割合(%)で算出

【目標】その2 男性職員の育児休業取得率を85%、2週間以上の育児休業取得率90%以上

○ 育児休業取得率

区分	目標	R5年度	R6年度	R7年度
男性	85%	45.3%	57.4%	77.7%
女性	—	100.0%	100.0%	100.0%

○ 2週間以上の育児休業取得率

区分	目標	R5年度	R6年度	R7年度
男性	90%	87.5%	88.1%	91.6%
女性	—	100.0%	100.0%	100.0%



○ 育児休業取得期間の分布状況（令和7年度）

区分	1週間未満	1週間以上2週間未満	2週間以上1月以下	1月超3月以下	3月超6月以下	6月超9月以下	9月超12月以下	12月超24月以下	24月超
男性	1.9%	6.3%	67.5%	16.9%	1.9%	3.8%	1.3%	0.6%	0.0%
女性	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%	2.6%	13.2%	47.4%	34.2%	0.0%

【目標】その3 配偶者出産補助休暇（3日間）及び育児参加休暇（5日間）の取得

○ 配偶者出産補助休暇及び育児参加休暇の平均取得日数

区分	目標	R5年度	R6年度	R7年度
配偶者出産補助休暇（3日）	合計8日 全日数取得	2.8日	2.9日	2.8日
育児参加休暇（5日）		4.1日	4.4日	3.7日
合計（8日）		6.2日	6.4日	6.5日

【目標】その4 年間10日以上の子次休暇取得、夏季休暇5日間取得

○ 年次休暇及び夏季休暇の平均取得日数

区分	目標	R5年	R6年	R7年
年次休暇	10日	13.4日	12.9日	12.6日
夏季休暇	5日	4.9日	4.9日	5.0日

※令和8年度以降は、年次休暇の取得目標を年間10日以上から年間12日以上に引き上げています。

【目標】その5 職員一人当たりの時間外勤務について、沖縄県人事委員会規則に定める上限時間を厳守

○ 職員一人当たりの時間外勤務の平均時間

区分	目標	R5年度	R6年度	R7年度
警察本部	県人事委員会 規則に定める 上限時間の厳守	13.7時間／月	14.2時間／月	14.6時間／月
警察署		22.0時間／月	22.3時間／月	20.5時間／月

※県人事院会規則に定める上限時間（指定箇所100時間未満／月、指定箇所以外45時間／月など）を厳守

※指定箇所とは、他律的業務（業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務）の比重が高い勤務箇所又は臨時的又は緊急に処理しなければならないものに従事することが見込まれる勤務箇所として警察本部長が指定する勤務箇所（例えば、事件事故等への対応に従事する係など）のこと

職業生活における機会の提供に関する実績

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（各年4月1日現在）

区分	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	伸び率 (R8年度－R5年度)
警察官	1.0%	1.0%	1.9%	2.9%	+1.9% ^{ポイ}
一般職員	14.3%	15.4%	26.7%	37.5%	+23.2% ^{ポイ}
合計	2.6%	2.6%	5.1%	7.6%	+5.0% ^{ポイ}

役職段階にある職員に占める女性職員の割合（各年4月1日現在）

○ 警察官

区分	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	伸び率 (R8年度－R5年度)
警視 (警察本部課長級)	1.0%	1.0%	1.9%	2.9%	+1.9% ^{ポイ}
警部 (警察本部課長補佐級)	3.1%	2.6%	3.5%	3.5%	+0.4% ^{ポイ}
警部補 (係長級)	5.0%	4.7%	5.5%	5.8%	+0.8% ^{ポイ}

○ 一般職員

区分	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	伸び率 (R8年度－R5年度)
警視相当職 (警察本部課長級)	14.3%	15.4%	26.7%	37.5%	+23.2% ^{ポイ}
警部相当職 (警察本部課長補佐級)	51.2%	53.1%	47.8%	44.7%	-6.5% ^{ポイ}
警部補相当職 (係長級)	59.3%	58.2%	62.9%	63.2%	+3.9% ^{ポイ}



職業生活と家庭生活の両立に資する環境整備に関する実績

男性職員の配偶者出産補助休暇及び育児参加休暇取得率並びに合計取得日数の状況

区分	目標	R5年度	R6年度	R7年度
配偶者出産補助休暇取得率	—	92.9%	96.1%	98.2%
育児参加休暇取得率	—	79.4%	88.4%	85.5%
全日数(8日)取得率	100%	47.1%	63.9%	50.6%

※出産補助休暇取得可能日数3日

※育児参加休暇取得可能日数5日

区分	R5年度	R6年度	R7年度
配偶者出産補助休暇 又は育児参加休暇取得率	98.8%	98.7%	98.8%
5日以上取得職員の割合	62.9%	79.4%	77.1%
平均取得日数	6.2日	6.4日	6.5日



職員の給与の男女の差異(男性の給与に対する女性の給与の割合)

(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	80.3%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	81.5%
全職員	80.7%

(2) 任期の定めのない常勤職員に係る役職段階別及び勤務年数別の情報

○ 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	92.0%
本庁課長補佐相当職	80.1%
本庁係長相当職	87.3%

※地方公務員団体における「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・号級であれば同一の額となっています。

※役職段階別集計のうち、本庁部局長・次長相当職に該当する女性職員は、現時点では不在のため、「—」表記としています。

○ 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	92.0%
31～35年	89.7%
26～30年	84.4%
21～25年	82.5%
16～20年	70.4%
11～15年	74.3%
6～10年	79.0%
1～5年	93.9%

【男女の給与の差異となった主な要因】

一般行政職よりも給料水準の高い公安職（警察官）に男性が多くを占めていることに加え、階級構成（上位階級の職の多くを男性が占めていること）、各種手当（扶養手当、単身赴任手当、時間外勤務手当など）の支給状況が女性よりも男性が多くなっていることがあげられます。

【扶養手当】

扶養手当は、世帯主である男性に支給している場合が多く、扶養手当支給総額に占める男性の支給割合は96.9%、女性の支給割合は3.1%となっています。

【単身赴任手当】

単身赴任手当は、単身で赴任する男性に支給されている場合が多く、単身赴任手当総額に占める男性の支給割合98.9%、女性の支給割合は1.1%となっています。

【時間外勤務手当】

女性に比べて、相対的に男性の時間外勤務時間が長く、一人当たりの時間外勤務手当の総支給額に占める男性の支給割合は88.6%、女性の支給割合は11.4%となっています。

取組状況

仕事と子育て・介護の両立支援のための取組

【育児・介護等のための両立支援】

子の出生・育児・介護と仕事の両立を支援する各種制度を職員に周知するため、制度の概要や利用手続等に関するハンドブックを作成し、活用しています。また、育児や介護の両立支援制度を活用した職員の体験談を警察部内機関誌に掲載するなど家庭生活と仕事の両立を支援する取組を推進しています。

【男性職員への仕事と育児の両立支援】

配偶者が妊娠した男性職員に対しては、所属上司から、男の産休や育児休業の説明を行い、取得を促すとともに、警察本部主管課（警務課）でも当該男性職員を把握した場合は、必要な助言・指導を行っています。

女性職員等の活躍推進に向けた取組

【育児休業職員の円滑な職場復帰支援】

育児休業等取得者等復職支援セミナー（制度周知・育児中のメンタルヘルス・座談会）を実施し、円滑な職場復帰及び育児と仕事の両立へのサポートに努めています。

また、育児休業取得予定の職員又は育児休業から復帰する職員に対しては、育児休業取得前研修及び復帰支援研修を実施しています。

【設備等の拡充】

警察庁舎の建て替え等の時期を捉え、女性専用休憩室の整備拡充を図っているほか、現存の箇所を改修するなどの取組を進めています。

また、マタニティ制服を導入したほか、軽量の耐刃防護衣を導入するなど、女性警察官が働きやすい職場環境づくりに努めています。

【女性職員の職域拡大】

女性警察官の採用拡大を進めており、それに伴い、女性警察官の配置ポストを拡充するとともに、幹部職員として積極的な登用を図っています。

【ハラスメント防止対策】

セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントなど各種ハラスメントの防止対策として相談窓口を設けるとともに、ハラスメント防止のための研修会や女性職員と語る会を実施するなど、ハラスメントのない職場環境づくりに努めています。

働き方改革の推進

【時間外勤務縮減及び休暇取得の促進】

毎週水曜日と〇（ゼロ）の付く日を定時退庁日に設定し、庁内放送等により職員に周知して定時退庁を勧奨・励行しています。週休日や勤務時間外に業務を命じる場合は、週休日の振替、勤務時間の割り振り変更等を行い、超過勤務の縮減に努めています。

また、夏季（毎年5月から11月の間）には「夏本番！メリハリ期間」を設定し、休暇を取得しやすい職場環境の醸成に努めています。

【働く時間の柔軟化】

職員個々の事情に応じて早出・遅出勤務や時差通勤などの勤務時間を選択することができ、職員のワークライフバランスを推進しています。