

# 静岡県警察みらい創造計画 (令和6年度取組実施状況)

～ 次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画～

静岡県警察では、次代を担う子供が健やかに育成される社会づくりに寄与するとともに、職員が職業生活と家庭生活を両立できる勤務環境を整備し、女性活躍を迅速かつ重点的に推進するため、みだし行動計画を策定し、取り組んでいます。

後期計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

## 目標及び推進結果

項目	計画策定時 (令和2年度)	令和5年度	令和6年度	目標 (令和7年度まで)
① 女性警察官の割合	10.72%	11.65%	12.19%	12%
② 警部に占める女性警察官の割合 (令和6年度に目標数値を4%から5%に変更)	3.39%	4.45%	5.41%	5%
③ 男性職員の配偶者出産休暇 又は育児参加休暇の取得率	88.5%	98.7%	— (目標設定なし)	— (目標設定なし)
③ 男性職員の育児休業取得率 (令和6年度に目標を変更)	—	33.4% (目標設定前)	57.3%	50%
④ 夏季休暇の平均取得日数	4.9日	5日	5日	5日
⑤ 年次有給休暇の平均取得日数	—	11.6日	12.0日	12日以上

## 目標達成に向けた取組

### 育児、介護等と両立しつつ 組織で活躍できるための取組

- 母性保護等に関する制度の周知
- 男性職員の家庭生活への参加
- 育児休業等に伴う代替職員の配置
- 円滑な職場復帰支援
- 人事配置に関する配慮
- 職員家族との絆

### 安全で安心して子どもを育てられる 社会の実現に向けて

- 子ども・子育てに関する地域貢献活動
- 子育て等バリアフリー
- 子どもたちの健やかな成長の支援と触れ合う機会の充実

### 働き方改革

- 職員の意識改革
- 業務の合理化と効率化
- 長時間勤務を前提としない働き方の構築
- 休暇の取得促進
- 自己研鑽の推進
- ハラスメントのない職場づくり
- 相談しやすい環境の整備
- 人事評価への反映

### 女性職員の キャリア形成支援

- 人材育成支援
- 女性職員の登用拡大
- 執行力の維持・向上
- 女性用施設及び装備の整備
- 女性職員の意識を向上させる施策の推進

### 優秀な職員の採用

- 採用募集活動の強化
- 再採用制度の運用