

**岩手県警察における  
次世代育成支援及び女性職員の活躍のための行動計画  
に基づく取組の実施状況の公表**

次世代育成支援対策推進法第19条第5項及び女性活躍推進法第19条第6項の規定に基づき、公表します。

**I 実施状況**

令和元年 度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児中の職員が宿日直勤務に従事できるよう、宿日直等の勤務基準を整備</li> <li>・ 長期勤続職員の心身の活力増進等のため、キャリアアップ休暇取得を働きかけ</li> <li>・ 警察学校学生に対するキャリアプラン教養の実施</li> <li>・ 育児休業中の職員等に対し、託児室を設置しての復職支援講座の開催</li> <li>・ 男性職員の家庭参加促進のため、配偶者が出産する際の休暇取得を働きかけ</li> <li>・ 各種ハラスメント防止対策として、講話の実施や教養資料の配付</li> </ul>
令和二年 度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 宿直勤務後の疲労回復を図り、ワークライフバランスをより一層推進するため、宿直明け日勤勤務の負担軽減制度の試行</li> <li>・ 男性職員の育児参加を促進するため、男性職員を対象としたセミナーの開催</li> <li>・ 時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を実現するため、オンライン会議システムの構築</li> <li>・ 各種ハラスメント防止のため、講話の実施や教養資料の配付</li> </ul>
令和三年 度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子育てや介護等の事情により、終業時間の繰り上げを希望する職員のための休憩時間短縮制度の試行</li> <li>・ 育児休業から復職する職員に対する復職支援講座・座談会の実施</li> <li>・ 男性職員の育児参加推進のための「次世代パパ支援セミナー」の開催</li> <li>・ 職員が育児休業等の「仕事と育児の両立支援制度」をより利用しやすい職場環境となるよう、警察本部長から対象職員等へのメッセージカードを送付</li> <li>・ 多様な媒体を活用した警察職員の採用活動の実施</li> <li>・ 良好な職場環境の構築を目的とした匿名投稿システムを設置し、ハラスメント等相談受理体制の一層の整備を実施</li> </ul>
令和四年 度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 部内機関誌への「男性職員育児体験記」連載開始</li> <li>・ 「育児制度五箇条」による警察本部長等幹部の率先した取組</li> <li>・ 育児休業から復職する職員に対する復職支援講座・座談会の実施</li> <li>・ 男性職員の育児参加推進のための「次世代パパ支援セミナー」の開催</li> <li>・ 職員が育児休業等の「仕事と育児の両立支援制度」をより利用しやすい職場環境となるよう、警察本部長から対象職員及び所属へのメッセージカードを送付</li> <li>・ 幹部として活躍する女性警察官によるキャリア形成支援研修会（講演会）の開催</li> <li>・ 良好な職場環境の構築を目的とした匿名投稿システムを設置し、ハラスメント等相談受理体制の一層の整備を実施</li> </ul>

**II 目標値に対する実績**

- ・ 全警察官中の女性警察官の割合（毎年4月1日時点）

	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
実績	8.8%	9.1%	9.6%	10.0%	10.7%

- ・ 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率（※R5.3月に新設、毎年度100%目標。）

	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年度
実績	91.3%	96.9%	94.2%	100.0%

- ・ 男性職員の育児休業取得率（※R5.3月に新設、毎年度60%以上目標。）

	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年度
実績	1.0%	8.4%	15.0%	78.5%

※取得率は、当該年度に子が出生及び育児休業を取得した男性職員数

- ・ 年次休暇の職員1人あたりの平均取得日数

	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
実績	10.9日	10.9日	12.1日	11.9日