令和6年度における長崎県警察特定事業主行動計画の実施状況

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）第19条第6項及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第5項の規定に基づく実施状況の公表については、以下のとおりです。

現在、長崎県警察では、令和3年度を始期とする5か年計画に基づきWLBを推進しています。

数値目標

1	■令和8年4月1日には 「全警察官に占める女性警察官の割合を12パーセント程度とする。」
2	■令和7年度には 「子供の出生時における父親の特別休暇（出産補助休暇及び男性職員の育児参加のための休暇）取得率を100パーセントとする。」
3	■令和7年度には 「男性職員の育児休業取得率を50パーセントとする。」
4	■毎年 「年次休暇の平均取得日数を15日以上とする。」

1　全警察官に占める女性警察官の割合

数値目標（R8.4.1）	実績値					
	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1
12%程度	8.7%	9.5%	9.8%	10.6%	11.0%	11.7%

取組内容

令和6年度の取組
〇オンライン業務説明会などに採用担当の女性警察職員が参加して同性の視点からの募集広報活動を展開しました。
〇募集パンフレットやホームページに、各分野で活躍する女性警察職員を掲載しました。
〇これまで男性警察職員のみが配置されていたポストに女性警察職員を配置するとともに、仕事と家庭（育児や介護）の両立ができるよう人事配置を考慮するなど、女性職員が働きやすい環境を整備しました。
〇女性警察官のキャリアアップに資するため、「女性警察官基礎教養」を行いました。

２　子供の出生時における父親の特別休暇取得率
（出産補助休暇及び男性職員の育児参加のための休暇）

数値目標（令和7年度）	実績値				
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
100%	85.6%	101.0%	101.0%	113.6%	108.7%

取組内容

令和6年度の取組
〇「子供の出生時における父親の特別休暇」の取得対象となった職員に対しては、上司が面談を行い、利用できる制度や休暇について紹介し、取得を推進しました。

３　男性職員の育児休業取得率

数値目標（令和7年度）	実績値				
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
50%	1.5%	8.6%	33.0%	66.3%	91.3%

取組内容

令和6年度の取組
〇「育メンズ研修会」を開催しました。
〇育児休業取得の対象となった職員に対して上司が面談を行い、育児休業の取得について意向確認を実施の上、育児休業取得を勧奨しました。
〇育児に関する休暇・福利厚生制度について一覧表にまとめて周知しました。
〇警察署に勤務する職員が育児休業を取得する場合に、警察署からの要請を受けて、警察本部から支援要員を派遣する「育児休業支援要員派遣制度」の整備運用を行いました。

４　年次休暇の平均取得日数

数値目標（毎年）	実績値				
	令和2年中	令和3年中	令和4年中	令和5年中	令和6年中
15日以上	16.5日	15.7日	15.1日	15.6日	16.0日

取組内容

令和6年度の取組
〇各種会議や研修を通じ、幹部に対して指示を行うとともに、人事評価において、幹部職員にワークライフバランスの推進に関する目標設定を推奨することにより、幹部の意識改革を図りました。
〇休暇の取得目標を示し、計画的な休暇取得の奨励を行うとともに、チャージ休暇などの特別休暇について取得対象者名簿を各所属に通知するなど職員の休暇取得促進に取り組みました。