

福井県警察における

特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律および次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主計画)

福井県警察における取組計画

福井県警察では、平成28年3月、「福井県警察におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」を策定し、男女を問わず職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を図ってきました。

上記計画の取組期間が終了したことから、幹部職員を始めとする各職員における働き方改革についての意識を更に高めるとともに、業務の重点化・効率化・デジタル化、個別の職員の事情に応じた働き方の実現、各種休暇の取得の促進等に関する取組の一層の推進を図るため、令和3年、旧取組計画を改正し、新たに「福井県警察におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」を策定しました。

本計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を取組期間とし、次に掲げる数値目標の達成に向けて取組を推進しています。

- 年次休暇の平均取得日数が年間12日以上を目指す。
- 配偶者出産休暇(2日の範囲内で取得可能な特別休暇)と育児参加のための休暇(5日の範囲内で取得可能な特別休暇)について、合計取得日数7日(完全取得)の取得率が100%を目指す。
- 男性職員の育児休業取得率が15%以上を目指す。
- 女性警察官の割合を令和8年4月1日までに全体の12%以上にする。
- 女性警察官について、令和7年度末までに、警部を5%程度、警部補を7%程度にする。

1 年次有給休暇の平均取得日数

	H29年	H30年	R元年	R2年	R3年
平均取得日数	10.5日	11.0日	11.2日	11.6日	12.1日

【取組】 月一年休、休日や祝日の前後に休暇を取得するプラスα休暇や、お盆や子の夏休み期間における連続休暇取得を奨励したほか、業務の進捗に応じた半日又は1時間単位での柔軟な休暇取得を促進しました。

2 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

【配偶者出産休暇取得率】

	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度
取得率	86.2%	80.3%	91.4%	98.0%	100%

※ 取得率 = 当該休暇を取得した職員数 ÷ 配偶者が出産した職員数 × 100 (%)

【育児参加のための休暇取得率】

	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度
取得率	13.9%	27.6%	42.9%	98.0%	100%

※ 取得率 = 当該休暇を取得した職員数 ÷ 配偶者が出産した職員数 × 100 (%)



【男性職員の育児参加】

【取組】 配偶者の出産が間近となった男性職員とその上司に対し、配偶者出産休暇と育児参加のための休暇の取得を奨励するメールを自動配信するとともに、職員へ直接働きかけを行い、職員の配偶者へも所属長からのお手紙という形で書簡を送付するなど、休暇制度の周知と取得促進に積極的に取り組みました。

3 男性職員の育児休業取得率

	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度
男性職員	0.0%	0.0%	0.0%	6.0%	19.6%

※ 取得率 = 育児休業を取得した職員数 ÷ 配偶者が出産した職員数 × 100 (%)

【取組】 育児休業の取得を希望する男性職員が負担感なく育児休業を取得できるよう、男性職員個人ごとに育休取得中の収入試算シートを作成し、給与面での不安解消を図るとともに、Web会議方式を活用した育児休業前研修会を開催し、安心して休暇が取得できる環境づくりに努めました。



【育児休業前研修会】

4 全職員に占める女性職員の割合

	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度
警察官	8.5%	9.5%	10.1%	10.8%	11.3%
警察行政職員	48.9%	49.7%	51.1%	52.5%	53.4%

※ 定員外とされた育児休業取得中の職員を含みます。

【取組】 現在、県警察の女性職員は369人（警察官198人、警察行政職員171人）です。R3年度も、SNS等を活用して、女性限定のWEB版就職説明会「WEB版女子会」の開催や、女性職員の活躍や警察学校の生活等、魅力ある情報の発信に努めました。



【WEB版女子会】

5 各階級・役職段階に占める女性職員の割合

		H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度
警察官	警部	1.2%	1.7%	2.3%	3.6%	4.2%
	警部補	4.3%	5.1%	5.7%	5.7%	5.9%

【取組】 現在、女性警察官の警部は168人中7人、警部補は405人中24人です。女性職員を対象に、人材育成コンサルタントを講師に招いた女性警察職員のキャリアアップ支援に向けた講演会を開催し、女性のキャリア形成支援の方策等について理解を深めました。また、育児中職員の昇任に対する不安軽減を図るため、昇任時配置先を配慮しました。

全職員が活躍できる組織づくりに向けた取組

○ 男性職員等対象の講演会の実施

男性の家庭生活への関わりの推進を図るため、育児中の男性職員や新婚の警察職員、その直属の上司を対象に講演会を開催し、夫婦の役割分担や男性の育児・家事参加の重要性について理解を深めました。

○ 育児中職員との面談

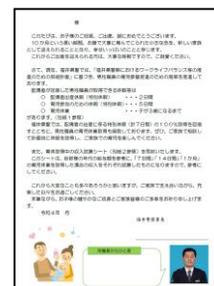
子育てを経験した女性職員を「キャリアアドバイザー」に指定し、育児中職員との面談を通じて、それぞれの家庭環境に応じた両立支援制度の活用について助言・指導しました。

○ 男性職員の配偶者宛てに書簡を送付

男性職員の更なる育児参画を目的として、配偶者に出産予定のある男性職員を把握した場合、当該男性職員の配偶者宛てに書簡を送付し、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等の取得促進に努めました。



【男性講演会】



【男性職員の配偶者宛ての書簡】