

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行動計画)

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月以降「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）を図っています。

令和5年、旧取組計画を改正し、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、各種休暇の取得促進等に関する取組の一層の推進を図るため、新たに「福井県警察におけるワークライフバランス・女性活躍推進のための取組計画」を策定しました。

新たな計画では、令和5年4月1日から令和8年3月31日までの3年間を取組期間とし、次に掲げる数値目標の達成に向け、県警察で各種取組を推進しています。

- 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。
- 年次休暇の平均取得日数が年間13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50%以上で、かつ、2週間以上の育児休業を取得する割合が30%以上を目指す。

1 女性の職業選択に資する情報

【全職員に占める女性職員の割合】

	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
警察官	10.1%	10.8%	11.3%	11.5%	11.7%
警察行政職員	51.1%	52.5%	53.4%	54.9%	56.8%

※ 定員外とされた育児休業取得中の職員を含みます。



【女性限定の就職説明会】

【取組】 現在、県警察の女性職員は378人（警察官206人、警察行政職員172人）です。SNSを活用し、多くの分野で活躍する女性職員を紹介するとともに、女性限定の就職説明会や、警察学校を開放した「オープンキャンパス」を開催することで職業選択に資する魅力ある情報の発信に努めました。また、メンター制度により、採用後間もない女性警察官が同性の先輩警察官から助言や指導を受けやすい職場環境づくりに努めました。

【各階級・役職段階に占める女性職員の割合】

		R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
警察官	警部	2.3%	3.6%	4.2%	3.6%	4.1%
	警部補	5.2%	5.7%	5.9%	5.7%	6.5%



【キャリア形成支援講演会】

【取組】 現在、女性警察官の警部は170人中7人、警部補は416人中27人です。他県警察から所属長級の女性幹部警察官を講師として招き、講演を通して女性警察官のロールモデルを具体的に示し、キャリアを積むことで得られるやりがいを伝えることで、女性警察官へのキャリア形成支援を行いました。また、育児中職員の昇任に対する不安軽減を図るため、昇任時の配置先を配慮しました。

2 年次有給休暇の平均取得日数

	R元年	R2年	R3年	R4年	R5年
平均取得日数	11.2日	11.6日	12.1日	12.8日	12.2日

【取組】 月一年休、記念日休暇、大型連休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。

3 男性職員の子育て参画

【配偶者出産休暇取得率】

(配偶者の出産にかかる入院等の日から出産後2週間を経過する日までの間で2日以内)

	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
取得率	91.4%	98.0%	100%	100%	99.0%

※ 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】

(配偶者の出産予定日の8週間前から出産後1年を経過する日までの間で5日以内)

	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
取得率	42.9%	98.0%	100%	94.7%	93.9%

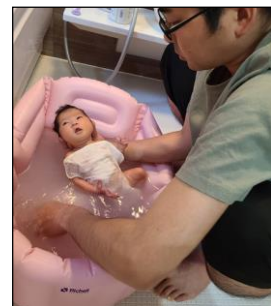
※ 取得率 = 当該休暇を取得した職員数 ÷ 配偶者が出産した職員数 × 100 (%)

【男性職員の子育て参画】

	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
取得率	0.0%	6.0%	19.6%	47.4%	69.7%

※ 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】 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、職員の配偶者に対し所属長から男性職員の子育て参画を推奨する書簡を送付するなど、職員及び家族へ直接働きかけを行い、休暇制度の周知と取得促進に積極的に取り組みました。



【男性職員の子育て参画】

全職員が活躍できる組織づくりに向けた取組

○ 対象職員を分けたWLB講演会の開催

ワークライフバランスの推進を目的として、人材育成コンサルタントを講師に招き、子育て世代の職員と幹部職員に対象を分けて講演を行うことで、効果的な職場環境づくりの醸成に努めました。

○ 若手行政職員のキャリア形成を目的とした研修会の開催

警察組織を行政の分野で支える若手行政職員のキャリア・アップを目的として、県警本部会計課長による研修会を実施しました。

○ 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、育児中の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。



【WLB講演会】



【キャリアアドバイザー面談】

令和5年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：福井県警察

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	80.7%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	100.2%
全職員	76.0%

2 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

※ 地方公共団体における「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・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 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)
警部相当職	87.7%
警部補相当職	87.2%

(2) 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	84.2%
31～35年	84.0%
26～30年	87.9%
21～25年	85.1%
16～20年	81.4%
11～15年	79.1%
6～10年	82.1%
1～5年	96.2%