

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

[福井県警察特定事業主行動計画]

令和5年4月

(令和6年7月一部改正)

福井県警察

目 次

| | | |
|----|------------------------|---|
| 第1 | 趣旨 | 1 |
| 第2 | 計画期間 | 1 |
| 第3 | 推進体制等 | 1 |
| 第4 | ワークライフバランス等の推進のための措置 | |
| 1 | 働き方改革 | 1 |
| 2 | 子育て・介護等と両立して活躍できるための改革 | 4 |
| 3 | 女性の採用の拡大等 | 7 |
| 4 | 女性の登用率向上に向けた計画的育成等 | 8 |
| 5 | 女性職員が活躍しやすい環境づくり | 9 |
| 6 | その他 | 9 |

第1 趣旨

福井県警察においては、令和3年3月、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）等に基づく特定事業主行動計画として、「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」（以下「旧取組計画」という。）を策定、令和5年3月には、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・女性活躍推進のための取組計画」（以下「取組計画」という。）を定めました。

福井県警察では、取組計画に基づき、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、職員個々の事情に応じた働き方の実現、各種休暇の取得促進等の取組を進めています。

この度、取組計画に定めた数値目標の達成状況や取組の実施状況を点検・評価した結果、一部の数値目標について見直しを図るとともに、今後も、より一層女性職員が活躍しやすく、男女を問わず仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を図ることができる職場環境づくりを推進します。

第2 計画期間

取組計画は、令和6年7月1日から令和8年3月31日までとします。

第3 推進体制等

福井県警察運営推進委員会設置要綱（令和5年警務甲達第39号別添）に定める福井県警察運営推進委員会（以下「委員会」という。）において、取組計画の推進に当たるとともに、毎年度1回、取組計画の進捗状況の分析・評価等を行い、必要に応じて取組計画の見直しを行います。

なお、委員会は、毎年度1回、取組計画に基づく措置の実施状況について公表するものとします。

第4 ワークライフバランス等の推進のための措置

1 働き方改革

(1) 価値観・意識の改革

ア 次席、副隊長、副校長及び副署長（以下「次席・副署長等」という。）以上の職員（以下「幹部職員」という。）が参加する会議等の場において働き方に対するこれまでの価値観を変える必要があることや幹部による休暇取得の率先垂範を呼び掛けます。

イ 各所属においては、幹部職員を中心として、超過勤務時間、年次休暇の取得日数等に係る目標を所属内で共有するなど、取組計画を踏まえた取組を推進します。

ウ 効率的な業務運営やワークライフバランスに資する取組について適切に人事評価へ反映させます。特に、幹部職員が、女性職員の活躍又は全職員のワークライフバランスの推進に資する働き方の改革等の時代に即した合理的かつ効率的な行政を実現するために取り組んだ行動等については、人事評価へ適切に反映させます。

エ 本部の警務課長（以下「警務課長」という。）は、取組計画を受けた行動事例や目標設定例を職員に示し、その拡大を図ります。

(2) 重点的かつ効率的な業務運営

ア 平素より、分掌する事務に関し、その実施状況や業務負担について把握した上で、関係事務を見直し、必要性や優先順位の低い事務を廃止するなど、業務の重点化を図ります。また、新たな施策や業務の実施に際しては、その必要性とともに、実施に要する体制を始め、コスト面についても考慮します。

イ 指示に際しては、検討の方向性、成果物のイメージ、その段階において必要とされている検討の程度等をできる限り分かりやすく具体的に示すなど、指示を受けた部下が迅速に業務を処理できるよう留意します。

ウ 案件に応じ、幹部職員を含む関係職員が集まって説明を受けたり、幹部職員が直接連絡・調整を行うなどして、幹部職員は、タイミングを逸することなく必要な判断を行い、効率的かつ迅速な意思決定を行うよう努めます。

エ 押印・書面・対面業務の見直しを行うとともに、ICTを活用した業務効率化・高度化を図ります。

オ 新たな会議、行事等の開催に際しては、その必要性を十分検討し、既存の会議、行事等の必要性についての見直しを行います。また会議、行事等の開催に当たっては、勤務時間外における会議等は極力実施しないよう努めるとともに、育児短時間勤務、早出遅出勤務、部分休業等を利用し、勤務時間を変更している者を構成員とする会議を開催するときは、その開始時間や終了時間の設定に配慮します。

カ 各所属において上記の事項に取り組むほか、業務効率化・高度化や職場環境の改善策を議論します。その議論の際には、各所属長は、厚生課

から通知された、長時間勤務者の健康管理に関する通知等を参考とします。

(3) 超過勤務の縮減、休暇の取得促進等

ア 超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務の縮減に関する取組事例集の活用、幹部職員が参加する会議における率先垂範の呼び掛け等により、職員の意識啓発を図ります。

イ 幹部職員は、所属職員の超過勤務、各種休暇の取得状況や超過勤務の状況を把握し、その結果を踏まえて、更なる超過勤務の縮減や各種休暇の取得奨励等を行います。

ウ 週休日に勤務を命じられた職員については、週休日の振替を徹底します。

エ 部下を持つ職員は、自ら率先して超過勤務の縮減を心掛けるとともに、当該部下からの超過勤務の事前申請と上司による事前命令を徹底し、組織的に超過勤務を行う必要性を適切に判断し、不要な超過勤務の縮減を図ります。

オ 部下が超過勤務をしなければならない状況を改善するため、業務効率化・高度化、係内の事務分掌の変更や人的措置等を含め検討します。

また、超過勤務縮減に向けた取組と成果は、人事評価へ適切に反映させます。

カ 職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数が年間12日以上で、かつ年間5日以上の子年次休暇を取得する割合が100パーセントとなることを目指します。

キ 職員は、「月一年休」（1か月に1日以上の子年次休暇）を取得するよう努めます。

ク 部下を持つ職員は、当該部下がキの頻度で年次休暇を取得するように奨励します。特に、誕生日、結婚記念日等の記念日休暇（年間3日以上設定する年次休暇）、授業参観等子どもの行事に参加するための休暇、勤続10年目・20年目等永年勤続に対する特別休暇、夏季特別休暇やゴールデン・ウィーク、年末年始前後の休暇等の取得を奨励することとし、休暇計画表を活用するなどにより、休暇予定を所属内で共有します。

ケ 全ての職員がカに掲げる年次休暇の平均取得日数や年間5日以上の取得率の数値目標を達成できるよう、年次休暇の取得に努めます。

コ 年末年始、ゴールデン・ウィーク、盆その他連休中又はその直前直後

の公式行事の実施は抑制します。

(4) 働く時間と場所の柔軟化

- ア 業務の性質上、テレワークの実施が不可能な業務を除き、必要な者が必要な時にテレワーク勤務を活用することができるよう、サテライトオフィスの設置等テレワークに係る環境整備を進めます。
- イ 子育てや介護等の事情により勤務時間や勤務形態に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、多様で柔軟な働き方の選択肢の拡充について検討します。
- ウ 早出遅出勤務について周知徹底を図るとともに、職員の実情に配慮して制度の拡充等について検討します。また、超過勤務をさせた職員でその疲労を回復する必要があると認められるものに対する勤務時間の変更制度について周知徹底を図ります。

(5) 職員の不安や悩みの解消に向けた取組の推進

- ア 総合的な福利厚生施策の推進
 - (ア) 職員が安心して職務に専念することができるよう、積極的な声掛け等を通じて職員の不安や悩みの解消に向けた支援を組織的に行う新たな支援制度（「警察職員ピアサポート制度」）を効果的に運用します。
 - (イ) ストレスチェックの結果を適切に活用して職場環境の把握と改善に向けた取組を一層推進するとともに、その実効性を確保するため、ストレスチェックの調査項目の見直し及び充実を随時行います。
 - (ウ) ライフサイクルプランセミナー等の機会を通じ、最新の社会経済情勢を踏まえた生涯生活設計等に係る情報提供を充実させます。
- イ ハラスメント防止対策の推進
 - (ア) 職員のワークライフバランス・女性活躍の推進を阻害する要因となるハラスメントに対する職員の関心と理解を深めるための教養の実施、情報発信に努めます。
 - (イ) ハラスメント相談窓口の周知と適切な相談対応体制の確保に努めます。

2 子育て・介護等と両立して活躍できるための改革

(1) 職員が子育てや介護をしながら活躍できる職場づくり

- ア 配偶者が妊娠した旨を申し立てた男性職員に対し、次席・副署長等又

は総務・警務担当者は、子育てに関する両立支援制度（育児休業、育児短時間勤務、部分休業、保育時間、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、子の看護休暇等仕事と子育ての両立を支援する制度をいう。以下同じとします。）について改めて説明するとともに、男性職員の育児参画促進のためのチェックシートの活用等により、当該職員が子育てに関する両立支援制度を円滑に利用できるよう取得予定を立てることを奨励します。この場合において、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）の取得に配慮し、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について、合計取得日数7日（完全取得）の取得率が100パーセントとなることを目指します。

イ 他の職員に自分の業務を代行させること等の育児休業の取得を躊躇させる要因を解消し、育児休業の取得を希望する男性が負担感なく育児休業等を取得できるよう、所属長は、業務の合理化、庁内全体を見渡した効率的な人事運用の実施、臨時的任用制度、代替要員の確保等により業務遂行に支障の出ない措置を執ることとし、男性の育児休業取得率が50パーセント以上で、かつ、2週間以上の育児休業を取得する割合が30パーセント以上となることを目指します。

ウ 産前の女性職員への支援

(ア) 次席・副署長等又は総務・警務担当者は、妊娠した旨を申し出た職員に対して、個別に、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている就業制限、深夜勤務及び時間外勤務の制限等の諸制度、出産後に利用できる両立支援制度等について説明します。

(イ) 妊娠中の女性の健康状態は個人差が大きく、また、日々変化するものであるから、所属長及び次席・副署長等は、当該職員の健康や安全に配慮し、必要があると認める場合には、本人の意思を尊重しつつ、超過勤務命令を抑制するとともに業務分担の見直しを行います。

エ 育児休業取得直前及び取得中における職員への支援

(ア) 次席・副署長等又は総務・警務担当者は、育児休業を取得する職員に対して、休業前（女性職員については産前休業前）に面談を行い、育児休業中の過ごし方及び復帰後における働き方やキャリアプランについて助言等を行います。

(イ) 各所属は、育児休業中の職員に対し、定期的に当該職員が求める情報を提供します。

(ウ) 育児休業中の職員が自己啓発を希望する場合に利用可能な制度について周知します。

(エ) 育児休業をした職員の円滑な職場復帰が実現するよう、復帰に際し要望に応じて、復帰前研修、直属の上司等による業務の現状、課題等についての説明、面談等を実施します。

オ 両立支援制度の利用への配慮

(ア) 子育てに関する両立支援制度及び介護休暇、短期介護休暇その他の仕事の両立を支援する制度（以下「子育てや介護に関する両立支援制度」と総称します。）を利用したことのみをもって職員が不利益を被ることのないようにするとともに、それを周知します。

(イ) 育児休業からの復帰後、本人の事務分掌の調整やキャリアプランに関する意向確認、キャリアに関する助言等のため、次席・副署長等が面談等を実施します。

(ウ) 子育てや介護に従事する職員を一律に転居を伴う異動の対象から外すことなく、必ず職員本人から異動希望の有無、異動可能な場所、希望する異動時期等について聴取し、可能な限りその事情に配慮するよう検討するとともに、仕事と子育ての両立にも配慮した官舎の貸与を検討します。

カ 仕事と子育てや介護を両立する職員への支援

(ア) 次席・副署長等は、子育てや介護に関する両立支援制度の利用の有無に関わらず、子育てや介護に従事する職員に対し、希望する働き方について聴取する機会を設けます。

(イ) 次席・副署長等は、子育てや介護に従事する職員に対し、子育てや介護に関する両立支援制度の利用希望等について、積極的に聴取する機会を設けます。

(ウ) 管理職となるために必要な職務の経験については、子育てや介護による働き方の制限が生じる前又は解消した後に重要なポストを経験させたり、必要な研修の機会を付与するなど、柔軟な人事管理に努めます。

(エ) 厚生課長は、警察業務に従事しながら子育てや介護を行うことの困難性に着目した、これらの両立を支援するためのサービスの提供に努めます。

キ 制度の周知及び利用しやすい雰囲気醸成

警務課長及び厚生課長は、職員が仕事と子育てや介護を両立できるよう、妊娠中の女性職員が利用可能な制度、出産時や育児休業取得中に警

察共済組合から受けられる経済的支援、子育てや介護のために職員が利用可能な制度等についてその概要、要件、取得手続、給与の取扱い等を説明する資料を作成し、その問い合わせ窓口をふくいECHOネットに掲載して全ての職員が各種制度を理解し、利用及び相談できるようにするとともに、他機関が作成した資料も配付するなどして、制度の周知や利用しやすい雰囲気醸成に努めます。

(2) 保育の確保

- ア 厚生課長は、職員のニーズを適宜調査し、事案対応等の緊急勤務時等に子どもを預けられる環境の整備やシッターサービス等の育児関連支援サービスについて適切な対応を執ります。
- イ 厚生課長は、職員の希望に応じて職場や官舎の周辺等の保育施設等に関する情報を収集し、提供します。
- ウ 警務課長は、転居を伴う異動に当たり、異動先の保育所の確保が必要な場合に、通常の時期に比べてより早期の内示が可能か否かなど、人事の在り方について検討します。

3 女性の採用の拡大等

現在まで女性職員の数は増加し続けてきていますが、特に、警察官については、その占める割合が令和6年4月1日現在で11.7パーセントであります。そこで、女性警察官の割合については、令和8年4月1日までに全体の12パーセント以上となるように努めます。そのため、次の取組等を行います。

(1) 実効性のあるきめ細やかな広報活動等の推進

- ア 募集パンフレットや県警察のホームページ等に女性職員を積極的に取り上げます。
また、大学等で実施する業務説明会に女性職員を積極的に派遣するほか、女性対象の業務説明会を開催するなどして、女性を対象とした募集活動の強化を図ります。
- イ 公務に期待される能力を有する優秀な女性を採用することができるよう面接官等の採用担当者に対する意識啓発を行います。

(2) 子育て等を理由に中途退職した職員が再度公務において活躍できるための取組

職員が子育て、介護等やむを得ず中途退職する場合には、福井県警察での就業意思を確認し、当該意思がある場合には連絡先を聴取するとともに、当該職員に対して本部の警務課の連絡窓口を教示します。

4 女性の登用率向上に向けた計画的育成等

県警察における女性職員が、それぞれの階級で能力が発揮でき、また、上位階級への昇任意欲が持てるように勤務環境の整備に努めます。

特に、女性警察官については、令和6年4月1日現在で警部に占める割合が4.1パーセント、警部補に占める割合が6.5パーセントであります。そこで、令和7年度末までに、警部に占める割合を5パーセント程度、警部補に占める割合を7パーセント程度とするよう努めます。そのため、次の取組等を行います。

(1) 人事管理の見直し

ア 警務課長は、昇任の過程における転居を伴う異動の必要性、意義及び在り方について検討します。

イ 所属長は、職員の意欲と能力の把握に努めつつ、職員への職務経験の付与に当たっては適切な指導及び育成を行うとともに、付与後においては必要な支援を行い、男女で偏りが無いよう配慮します。

ウ 意欲と能力のある女性職員の登用促進に向けて、人事評価制度の活用等による能力・実績に基づく適材適所の人事配置を徹底するなどして人材の活用を図ります。

(2) 幹部職員の意識改革

幹部職員は、女性職員の登用の拡大に向けた各種研修会の受講に努めます。

(3) 女性職員のキャリア支援、意欲向上

ア 警務課長は、女性職員を対象とした研修の実施、メンター制度等の活用、ロールモデルとなり得る職員の経験談を取りまとめて周知すること等により、女性職員等に対して適切なキャリアパスを提示し、キャリア形成の支援に努めます。

また、他の都道府県警察から、女性幹部職員を招聘して講演会を開催し、講演を通じてロールモデルを具体的に示した上で、キャリアを積むことで得られるやりがい等を感じてもらおうなど、キャリア形成支援を行

います。

イ 今後のキャリア形成に関する助言等を行うため、次席・副署長等又は部下を持つ職員は、必要に応じて女性職員との面談等を実施します。

(4) 女性用施設の整備

警察署、交番等における女性用休憩室、トイレ等の女性用施設に関して女性職員の増加に対応できるように整備を推進します。

5 女性職員が活躍しやすい環境づくり

当直等の勤務軽減制度の導入や子の病気など、育児等に伴う突発的な休暇取得による欠員補完、男性による育児参加の促進など、女性職員がより一層活躍できる職場環境の整備を推進します。

また、所属、階級、年代、配偶者や子どもの有無等の垣根を越えて、組織内で活躍している女性警察官を構成員としたプロジェクトチームを立ち上げ、幅広く女性警察官の意見や要望等を把握し、これを反映した最適な組織運営を行います。

6 その他

(1) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、居住地域において実施される地域住民等による自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

ア 職員の家族対象の職場見学会を開催する等、職員が子どもとふれあう機会の充実に配慮します。

イ レクリエーション活動を実施する場合、職員の家族も参加できるように配慮します。