

警務甲達第13号  
令和5年3月2日

各部、課、隊、所、校、署長 殿

福井県警察本部長

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の策定について

福井県警察では、令和3年3月、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく特定事業主行動計画及び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）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）を図ってきたところであるが、この度、旧取組計画の数値目標を見直し、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、DXによる業務効率化・高度化、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及び女性職員が活躍しやすい環境づくりを図るため、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。）を別添のとおり策定したので示達する。

各位にあつては、引き続き、重点的かつ効率的な業務運営を始めとする働き方改革や全ての職員が責任と誇りを持って生き生きと働ける環境の整備を進め、ワークライフバランスの推進に努めるとともに、女性職員がより一層活躍することのできる職場環境が整備されるよう、積極的に取り組まれない。

なお、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の策定について（令和3年警務甲達第22号）は、廃止する。

別添

## 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

### 第1 趣旨

福井県警察においては、令和3年3月、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく特定事業主行動計画及び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）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）を図ってきたところである。

この度、旧取組計画の数値目標を見直し、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、DXによる業務効率化・高度化、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及び女性職員が活躍しやすい環境づくりを図るため、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。）を定めるものである。

### 第2 計画期間

取組計画は、令和5年4月1日から令和8年3月31日までの3年間とする。

### 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4年警務甲達第29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う。

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する。

### 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る。

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する。

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る。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る。

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、その拡大を図る。

## (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、業務の重点化を図る。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する。

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する。

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る。

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・高度化を図る。

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するとともに、既存の会議、行事等の必要性についての見直しを行う。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する。

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する。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する。

## (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る。

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う。

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する。

エ 毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、庁内放送による喚起、幹部職員による巡回等を実施し、定時退庁の徹底を図る。

オ 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、当該部下の超過勤務の必要性の事前確認を徹底し、当該部下が超過勤務をしなければならぬ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する。

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る。

カ 年次休暇の平均取得日数が年間13日以上となることを目指す。

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

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する。

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）、授業参観等子供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する。

ケ 全ての職員がカに掲げる年次休暇の平均取得日数についての数値目標を達成できるように、年次休暇の取得に努める。

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する。

#### (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る。

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に、多様で柔軟な働き方の選択肢の拡充について検討する。

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する。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る。

#### (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」）を効果的に運用する。

(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う。

(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る。

##### 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、情報発信に努める。

(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る。

## 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。)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する。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%となることを目指す。

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%以上で、かつ、2週間以上の育児休業を取得する割合が30%以上となることを目指す。

ウ 産前の女性職員への支援

(7) 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する。

(4) 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う。

エ 育児休業取得直前及び取得中における職員への支援

(7) 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暇前）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う。

(4) 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する。

(7) 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する。

(5) 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、面談等を実施する。

オ 両立支援制度の利用への配慮

(7) 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」と総称する。）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、それを周知する。

(4) 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する。

(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する。

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る。

(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る。

(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る。

(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る。

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る。

(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供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る。

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、提供する。

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する。

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るが、特に、警察官については、その占める割合が令和4年4月1日現在で11.3%である。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%以上となるように努める。そのため、次の取組等を行う。

(1) 実効性のあるきめ細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る。

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る。

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う。

- (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、介護等を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する。

#### 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を持てるように勤務環境の整備に努める。

特に、女性警察官については、令和4年4月1日現在で警部に占める割合が4.2%、警部補に占める割合が5.9%である。そこで、令和7年度末までに、警部に占める割合を5%程度、警部補に占める割合を7%程度とするよう努める。そのため、次の取組等を行う。

##### (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する。

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する。

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る。

##### (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る。

##### (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る。

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する。

##### (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する。

#### 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する。

#### 6 その他

- (1) 安全で安心して子供を育てられる環境の整備

子供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する。

(2) 子供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、職員が子供とふれあう機会の充実に配慮する。

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配慮する。