

福岡県警察におけるワークライフバランス推進行動計画について新旧対照表

旧	新
<p>3 女性職員の活躍促進</p> <p>省略</p> <p>(1) 有能で意欲ある女性警察官の採用</p> <p>福岡県警察においては、全警察官の定員に占める女性警察官の割合を平成33年度までに8%、平成43年度までに10%とする計画を策定していますが、県警の課題である暴力団対策における男性警察官の必要性や年齢構成の平準化を考慮し、毎年度一定数を計画的に採用しています。</p> <p>省略</p> <p>さらに、過去にやむを得ない理由により離職した職員を再度採用して、即戦力となる人材を確保するための再採用制度の導入に向けて検討を行います。</p> <div data-bbox="183 1003 778 1182" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>目標</p> <p>警察官の採用者に占める女性の割合を、毎年度10%以上を維持します。</p> </div> <p>(2) 女性職員のキャリアアップの推進</p> <p>女性の幹部職員は徐々に増加してきていますが、女性警察官の警部補以上の幹部職員の割合はまだ少なく、幹部への登用はいまだ十分とは言えない状況です。</p>	<p>3 女性職員の活躍促進</p> <p>省略</p> <p>(1) 有能で意欲ある女性警察官の採用</p> <p>福岡県警察においては、全警察官の定員に占める女性警察官の割合を平成35年度までに10%とする計画を策定していますが、県警の課題である暴力団対策における男性警察官の必要性や年齢構成の平準化を考慮し、毎年度一定数を計画的に採用しています。</p> <p>省略</p> <p>さらに、過去にやむを得ない理由により離職した職員を再度採用して、即戦力となる人材を確保するための再採用制度の導入に向けて検討を行います。</p> <div data-bbox="821 1003 1417 1281" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>目標</p> <p>警察官の採用者に占める女性の割合を、毎年度10%以上を維持します。</p> <p>(ただし、平成35年度までは毎年度20%以上とします。)</p> </div> <p>(2) 女性警察官の職域拡大</p> <p>女性が被害者となる性犯罪や配偶者からの暴力事案等の捜査、被害者支援等、女性警察官の能力や特性をいかした分野をはじめとして、様々な分野にポストを拡大してきたところですが、これまで女性を配置しなかったポストについても、個別具体的な業務内容をきめ細かに分析し、女性の職域拡大を積極的に進めていきます。</p> <p>(3) 女性職員のキャリアアップの推進</p> <p>女性の幹部職員は徐々に増加してきていますが、女性警察官の警部補以上の幹部職員の割合はまだ少なく、幹部への登用はいまだ十分とは言えない状況です。</p>