

令和3年4月1日

(令和5年10月1日一部改正)

福岡県警察

福岡県警察におけるワークライフバランス推進と女性活躍のための行動計画

I はじめに

福岡県警察においては、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と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を兼ねるものとして、平成28年4月に「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」を策定し、職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）と女性職員を含めた全職員の活躍を推進してきました。

この度、計画の期間が終了することから内容の一部を改正するとともに、その名称を「福岡県警察におけるワークライフバランス推進と女性活躍のための行動計画」（以下「行動計画」という。）と改称し、各種取組を継続していくこととしました。

II 目的

社会のデジタル化や新型コロナウイルス感染症をはじめとした生活様式の変化を契機として、新たな形態の詐欺事件やサイバー空間を悪用した治安課題が出現し、それに伴い警察の業務が多様かつ広範なものとなっている中、福岡県警察においても、少子高齢化の進展などにより、組織の人的構成が変化していくことが予想されます。

今後、こうした変化に適切に対応していくためには、女性を含めた有能で意欲のある人材を採用・登用し、組織の質的強化を図るとともに、多様な人材がその能力を十分に発揮できる組織基盤を構築していく必要があります。

また、警察は、24時間365日、発生する各種治安事象に即応できる体制を保持していく必要があるため、職員一人一人が全体最適の視点を持って、相互のワークライフバランスを確保しながら、県民の期待と信頼に応え得る力強い福岡県警察を維持・強化していく必要があります。

よって、福岡県警察では、多様な人材が活躍できる組織基盤の構築と相互の価値観を尊重する働きやすい職場環境を整備するための各種取組を推進していきます。

Ⅲ 計画期間

令和３年４月１日から令和８年３月３１日までの５年間

Ⅳ 具体的な取組事項

１ 全職員のワークライフバランスの推進

(１) 職員の意識改革の推進

ア 職員の意識の向上

個々の職員がワークライフバランスを実現し、それぞれの能力を十分に発揮できる職場環境を整備するためには、職員が持つ多様な価値観を相互に尊重し合い、それぞれが抱える諸事情を理解し合う意識を向上させることが必要です。

そのような環境を整備するため、ワークライフバランスの重要性について各種会議等を通じた教養や部内機関紙等による情報発信に取り組みます。

イ 幹部職員の意識の向上

幹部職員は、職員の人事管理、業務管理、健康管理等職員がその個性と能力を最大限に発揮できる職場環境を整備する役割を担っています。

そのため、幹部職員に対して、ワークライフバランスや女性をはじめとした多様な人材の活躍推進に向けた取組の重要性について各種会議等を通じた教養を実施するなど、更なる意識改革に取り組みます。

(２) 働き方改革の推進

ア 時間外勤務の縮減

長時間勤務や休日勤務を前提とした働き方は、効率的な業務運営に支障を来すほか、仕事での成果を挙げるために必要な情報の収集、自己研鑽等に費やす時間の確保を妨げることにもなります。

また、育児や介護等の事情により、勤務時間上の配慮を要する職員が能力を発揮できない要因となる上、職員が心身の健康を害して職場を離れなければならない状況になることも懸念されます。

よって、幹部職員による業務管理と勤務時間管理を徹底するとともに、自ら率先してメリハリをつけた業務運営を行うなど、不要不急の時間外勤務の縮減に取り組みます。

イ 当直勤務環境の改善

警察署の当直勤務は、刑法犯認知件数が戦後最多となった平成14年当時と比較して、個々の事案対応に係る質的・量的な変化はあるものの、取扱件数の減少等に応じた勤務環境の改善が図られているとは言い難く、当直明けの日も継続して勤務が行われている場合もあり、肉体的・精神的な負担が大きいものといえます。

こうした勤務環境を改善するため、当直周期の緩和や当直勤務で対応すべき事案の整理・合理化を図るとともに、当直明けの日の時間外勤務を前提とした運用を見直すなど、当直明けの日に一定の休養時間を確保できるように取り組みます。

ウ 働く時間の柔軟化

働く時間の柔軟化は、ワークライフバランスを実現する上で重要であることから、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、時差出勤勤務を活用しやすい職場環境を整備するとともに、育児、介護等の事情を有する職員については、両立支援制度の利用を促すなど、個々の事情に応じた働き方ができるように取り組みます。

エ 定時退庁の徹底

幹部職員は、常に業務能率の向上に努め、毎週水曜日の定時退庁日や当直明けの日には、職員が定時に勤務を終了して退庁できるように取り組みます。

また、職員は、定時に退庁することができるように、平素から効率的かつ計画的な業務に努めます。

オ 休暇の取得促進

各種会議、研修会等を通じて、各級職員の休暇の取得に対する意識改革を図り、休暇を取得しやすい環境整備に取り組みます。

休暇取得に当たっては、あらかじめ職場内での連携によるサポート体制を構築するとともに、属人的業務の縮減や業務マニュアルを整備するなど、計画的に休暇を取得できるように努め、

- ・ 自己啓発や家族の誕生日等の記念日のための年次休暇
- ・ 夏季における心身の健康維持や家庭生活の充実等のための夏季休暇

- ・ 子どもの看護や入学式等の各種行事の参加のための子育て支援
休暇

等の取得を促進します。

また、連休前後の公式行事等を抑制することで、年末年始、ゴールデンウィーク期間等における連続した休暇の取得を促進します。

カ 業務の合理化・効率化

業務のデジタル化（電子決裁、ウェブ会議等）により、決裁の待ち時間や移動時間を縮減するとともに、各種システムを活用して書類作成業務の省力化を図るなど、業務の合理化・効率化を推進します。

2 仕事と家庭を両立できる職場環境の整備

(1) 育児や介護等を行いながら働き続けることができる職場環境の整備

育児や介護等の事情により勤務時間上の配慮を要する職員が十分な能力を発揮するためには、安心して働き続けることができる制度を構築することが重要です。

よって、福岡県警察においては、次の項目について取り組んでいきます。

ア 仕事と家庭を両立できるポストの確保

育児中や介護中の職員が安心して働き続けられるように、突発的な対応が少なく、複数の職員が配置され、係内での業務分担により計画的な勤務ができるポストを「両立支援ポスト」として設置し、職員が安心して働き続けることができる環境を整備します。

一方で、県民の安全安心を確保するためのパトロール活動や事件・事故への対応の質が低下することがないように、休日夜間の勤務や突発事案等に対応できる人員を確保します。

幹部職員は、両立支援ポスト対象職員の仕事と家庭の両立を支援するとともに、それを支える職員のワークライフバランスの確保に向けて業務分担の見直しを図るなど、この運用の定着と円滑化を推進します。

イ 円滑な職場復帰支援

各所属に子育てサポーター等を置き、妊娠中から子育てサポーター等による各種サポートを行います。

育児休業中に職場に赴いた際に閲覧できる「応援サプリ」（職場復帰に向けた各種情報や実務能力向上に関する教養資料を掲載した部内掲示板）や「両立支援ホッとコール」（職場復帰に向けた相談等に対応する相談電話）を設置するなど、円滑な職場復帰を組織的に支援します。

また、各種制度を利用した職員の経験談等を部内掲示板に掲載し、育児中の職員の不安の軽減を図ります。

ウ 各種制度の周知

各所属の総務担当者は、出産・育児や介護を行う職員に対して「仕事と子育て・介護の両立支援ガイドブック」を活用して、各種制度及び給付金等の経済的支援措置について説明を行います。

(2) 男性職員の育児参加促進

男性職員の育児や家庭生活への参加が促進されれば、夫婦が共に家庭生活における責任を果たしながら、働き続けることができる環境が構築されることに繋がります。

併せて、福岡県警察においては、女性職員の配偶者の約7割が警察職員であることから、男性職員の育児等への参加が促進されれば、女性職員のキャリア形成にも繋がることとなります。

よって、男性職員の育児等への参加を促進するため、男性職員を対象とした研修会を定期的を開催するとともに、上司による面談や配偶者が勤務する所属との勤務調整など、具体的な働きかけを行います。

また、育児休業については、取得を希望する男性職員が個々の事情に応じた取得ができるように各種サポートを行います。

目標

出産補助休暇の取得率を100%とします。

父親育児休暇の取得率を100%とします。

出産補助休暇と父親育児休暇を合わせて5日以上の取得率を100%とします。

令和7年度までに男性職員の育児休業の取得率を50%以上とします。

3 女性職員の活躍推進

令和2年4月現在の女性警察官の数は、採用・登用の拡大計画を策定した平成23年と比較して、約380人（約1.7倍）増加しています。

今後も刻々と変化する治安情勢に敏感に対応し、多様な社会のニーズに応じた対策を講じていくためには、女性をはじめとした様々な職員の視点を警察業務に反映することが重要です。

よって、福岡県警察においては、次の項目について取り組んでいきます。

(1) 女性警察官の採用の拡大

福岡県警察では、令和5年度までに全警察官の定員に占める女性警察官の割合を10%とする計画を策定していますので、引き続き同計画の達成に向けて女性警察官の採用拡大を推進していきます。

目標達成後は、女性警察官の年齢構成や採用倍率の平準化、施設の整備、男性警察官とのバランス等を考慮し、計画的に女性警察官の採用拡大に努めます。

(2) 優秀な人材の確保

福岡県警察では、警察官にふさわしい能力と適性を有する優秀な人材を確保するため、女性警察官募集用PR動画の制作、10代から20代の受験者層をターゲットとしたSNS広告の配信、女性を対象とした採用説明会やオンライン説明会の開催、採用パンフレットやホームページなどを活用した女性警察官の職域や活躍の紹介など、受験者層のニーズに応じて創意工夫をこらした採用募集活動を行うとともに、警察業務の魅力、やりがい、働きやすい職場環境等の情報発信を行います。

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た検討を行います。

目標

令和5年度までに全警察官の定員に占める女性警察官の割合を10%とします。

(目標達成後は、更なる採用拡大に努めます。)

警察官の採用者に占める女性の割合を、毎年度20%以上とします。

(3) 女性職員の職域拡大

福岡県警察の三大重点目標のひとつである性犯罪の根絶や配偶者からの暴力事案等の捜査、犯罪被害者の支援等、女性の特性を生かせる様々な部門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、業務や職員の特性、社会のニーズ等に応じた職域拡大を積極的に進めていきます。

(4) キャリア形成支援

女性の幹部職員は徐々に増加していますが、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。

よって、将来を担う女性の幹部職員の育成に向けて、次の項目を推進していきます。

ア 本部企画部門への登用等

警察本部の企画部門への積極的な登用や捜査幹部へのキャリアパスを支援するための研修ポストの設置等により、女性職員が将来目指したいと思う「ロールモデル」を育成するなど、キャリア形成支援を行います。

イ 両立支援ポスト制度の効果的な運用

女性職員が昇任を躊躇する理由に、幹部職員となった場合、仕事と家庭の両立に不安を感じるという意見が多いことから、育児や介護等の事情により勤務時間上の配慮を要する女性職員も個々のライフプランに応じた計画的なキャリア形成ができるように、両立支援ポスト制度の定着化と充実を図ります。

ウ 女性の活躍推進に向けた研修会の実施

女性職員の将来のキャリア形成に向けた意識付けとなる研修会を実施するなど、女性職員のキャリアアップ方策の更なる充実を図ります。

目標

令和7年度末までに、女性警部補の割合を5%、女性警部の割合を3%とします。

(5) 女性職員の継続的就業

各種両立支援制度が整備されたことにより、福岡県警察の女性警察官の採用・登用の拡大計画を策定した平成23年以降、結婚、育児を理由とした離職者は年平均3人未満と少ない状況にあります。

今後もこの状況を維持していけるように、仕事と家庭を両立するための両立支援ポスト制度や円滑な職場復帰のためのサポート制度を更に充実させるなど、職員が安心して働き続けることができる職場環境を整備

していきます。

V 進捗状況等の公表

行動計画の取組状況については、毎年度 1 回進捗状況の分析・評価と必要に応じた見直しを行い、その結果を福岡県警察のホームページで公表していきます。