

令和6年度の主な取組結果

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

～女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項に基づく実施状況の公表～

～次世代育成支援対策推進法第19条第6項に基づく実施状況の公表～

全職員のワークライフバランスの推進

○ 働き方改革の推進

- ・ 時差出勤勤務や在宅勤務の活用、時間外勤務の縮減、計画的な年次休暇の取得、私服勤務員のポロシャツ着用や冷却ベスト、ドリンクホルダー等資機材導入による暑熱対策を行うなど、働きやすい職場環境の整備に向けた取組を推進しました。
- ・ 各種事務手続のシステム化を図るなど、業務の効率化・合理化を推進しました。
- ・ 全警察署で自動音声ガイダンスの運用拡大等、職員の負担が大きい当直勤務環境の改善に向けた取組を推進しました。

年次休暇の平均取得日数（令和6年）
13.52 （前年比+0.57pt）

24時間365日県民の皆様の安全・安心を守るための警察機能を維持しつつ、職員のワークライフバランス推進に向けて取り組みます。



○ 職員の意識改革の推進

ワークライフバランスに関する教養や部内機関誌による情報発信などを通じて、職員の意識改革を推進しました。

仕事と家庭を両立できる職場環境の整備

○ 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を計画的な勤務ができる係に配置する両立支援ポスト制度を運用し、制度の対象職員やその配偶者に定期面談を実施するなど、職員個々の家庭環境に応じた組織的な支援の充実と必要な改善等の取組を推進しました。
- ・ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援する子育てサポーター制度を運用するなど、育児休業取得前から各種サポートを得られる職場復帰安心サポートプログラムを推進し、職場復帰に向けた職員の不安の解消等を行いました。
- ・ 育児や介護等様々な事情を抱える職員の生活スタイルやアドバイスを集約した事例集を作成し周知を図ることで、職員の相互理解を深め、連携・協力し合える職場環境の整備に取り組みしました。
- ・ 各種資料を活用し、休暇取得の促進や幹部職員を含めた職員の意識改革を推進しました。

結婚、育児等を理由とする
女性職員の離職者数（過去5年平均）

- ・ 警察官 2.6人
- ・ 警察行政職員 1.2人

結婚、育児等を理由とする離職が少ない現状を維持します。



○ 男性職員の育児参加促進

- ・ 令和7年度までに男性職員の育児休業取得率を50%以上にするという目標の周知を図り、取得率向上に向けた取組を行いました。
- ・ 「パパの子育てHANDBOOK」を活用し、男性職員の育児参加の重要性や出産に伴い取得できる休暇制度の周知を図りました。
- ・ 配偶者が妊娠中の男性職員等に対して、育児参加の在り方や育児に係る休暇制度等について周知するプレパパ等研修会を実施しました。
- ・ 上司が出産補助休暇、父親育児休暇及び育児休業の取得状況等を確認できる「パパ休暇管理システム」を運用するとともに、上司が面談を通じて、子どもの誕生を迎える男性職員に休暇取得を直接働きかけるなど、男性職員の育児休業等の取得と家庭生活への参加を促進しました。

【目標】

- ・ 出産補助休暇の取得率を100%
- ・ 父親育児休暇の取得率を100%
- ・ 出産補助休暇と父親育児休暇を合わせて5日以上取得率を100%
- ・ 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

【結果】

- ・ 出産補助休暇 99.4% (前年比+0.1pt)
- ・ 父親育児休暇 96.6% (前年比+2.7pt)
- ・ 合計5日以上 87.8% (前年比+0.2pt)
- ・ 育児休業 49.0% (前年比+21.7pt)

女性職員の活躍推進

○ 女性警察官の採用拡大・優秀な人材の確保

女性警察官募集用PR動画や若年層をターゲットとしたSNS広告の配信、学生等を対象とした業務説明会の開催、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及び活躍状況の紹介など、幅広い層をターゲットとした採用募集活動を行うとともに、警察業務のやりがいや魅力、働きやすい職場環境等に関する情報発信に取り組みました。

【目標】

令和5年度までに全警察官に占める女性警察官の割合を10%にします。

【結果】

全警察官に占める女性警察官の割合
(令和7年4月1日現在)
11.0% (前年比+0.5pt)

○ 女性職員の職域拡大

女性職員の所属長への継続的登用、女性警察官初の警察署刑事管理官への登用、高速道路交通警察隊への女性警察官の配置等男女の別なく能力・適性等に応じた配置拡大を進め、女性職員の職域を拡大しました。

【目標】

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。

【結果】

警察官の採用者に占める女性の割合
31.6% (令和6年度)

○ キャリア形成支援

- ・ ロールモデルとなる女性職員の育成を推進するため、本部企画部門への登用を行うなどしました。
- ・ キャリアプランセミナーにおける部外講師、男性幹部職員による講話の実施や女性職員の活躍を紹介する記事の部内機関誌への掲載など、キャリア形成に対する気運を醸成しました。
- ・ 育児休業中の職員であっても、昇任試験が受験できるよう関係規程の改正を行いました。



【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。

【結果】

各階級に占める女性警察官の割合
(令和7年4月1日現在)
・ 警部補 4.8% (前年比+0.1pt)
・ 警部 2.8% (前年比+0.3pt)

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ます。