

福 島 県 警 察
選 ば れ る 職 場 づ く り
行 動 計 画

(令和8年4月策定)

福島県警察

目次

第1 総論

- 1 趣旨
- 2 計画期間
- 3 推進体制
- 4 数値目標

第2 具体的取組

- 1 働きやすい職場づくりの推進
 - ① 重点的かつ効率的な業務運営
 - ② 働く時間と場所の柔軟化
 - ③ 休暇の取得促進
 - ④ 超過勤務の縮減等
- 2 適切なマネジメントの実施等
 - ① コミュニケーションの活性化等
 - ② 人材育成の促進
 - ③ 幹部職員のマネジメント能力向上のための取組
 - ④ 総合的な福利厚生施策の推進
 - ⑤ ハラスメント事案の防止
- 3 仕事と生活の両立支援
 - ① 妊娠中及び出産後における配慮
 - ② こどもの出生時における男性職員の休暇等の取得促進
 - ③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
 - ④ 育児休業を取得した職員の円満な職場復帰支援
 - ⑤ 各種両立支援制度の周知と利用促進
 - ⑥ 介護に携わる職員への配慮
 - ⑦ 転勤及び宿舍の貸与における配慮
 - ⑧ 固定的な性別役割分担意識等を払拭するための取組
- 4 女性警察官の採用の拡大
 - ① 目標達成に向けた計画的採用
 - ② 効果的な募集活動の推進
- 5 女性職員の計画的育成等
 - ① 女性職員の積極的な幹部登用
 - ② 女性職員を対象とした訓練、教養等の充実
 - ③ 女性職員に配慮した施設の整備、装備資機材等の改善
 - ④ 女性職員が有する健康上の課題への対応
- 6 その他
 - ① 子育てバリアフリーの推進
 - ② こども及び子育てに関する地域貢献活動の一層の推進
 - ③ こどもと触れ合う機会の充実

福島県警察選ばれる職場づくり行動計画

第1 総論

1 趣旨

県警察では、職員のワークライフバランス及び女性職員の活躍推進のため、「福島県警察ワークライフバランス等推進のための行動計画」（以下「旧行動計画」といいます。）を策定し、各種取組を推進してきたところです。

この度、旧行動計画の計画期間が終了したことを受け、引き続き職員がその能力を最大限に発揮できる環境を目指すとともに、優秀な人材から「選ばれ」、かつ職員からも「選ばれ続ける」職場づくりを行うために、新たに福島県警察選ばれる職場づくり行動計画（以下「行動計画」といいます。）を定めるものです。

なお、この行動計画は、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を兼ねるものです。

2 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間

3 推進体制

- (1) 福島県警察総合対策検討委員会の下、警務部長が主宰する選ばれる職場づくり分科会において、行動計画の全体的な進行管理を行います。
- (2) 各所属の選ばれる職場づくり推進責任者及び選ばれる職場づくり推進員を中心として、所属における必要な取組を行い、行動計画の推進を図ります。

4 数値目標

項目	目標値	目標達成時期
年次有給休暇等（夏季休暇を含む。）の平均取得日数	20日以上 ・ 夏季休暇（5日）全日数取得 ・ 年次有給休暇取得日数5日未満の職員割合0%	毎年
超過勤務時間に関する数値	月45時間超えの職員数を令和7年度の実績より10%削減する。	令和12年度
配偶者の出産休暇（3日）及び育児参加のための休暇（5日）の合計取得日数	全日数取得（8日）	毎年度
男性職員の育児休業取得率	85%以上 （2週間以上の取得率）	毎年度
警察官に占める女性警察官の割合	おおむね14%	令和13年4月1日
警部以上の階級に占める女性警察官の割合	おおむね5%	令和13年4月1日

第2 具体的取組

1 働きやすい職場づくりの推進

① 重点的かつ効率的な業務運営

- 幹部職員（県本部の課長補佐級以上及び署の課長級以上の職員をいう。以下同じ。）は、新たな施策の企画・立案のみならず、各種業務の実態を把握し、業務の廃止や業務プロセス自体の見直し等により課題解決を図ることもその職責であることを改めて認識するとともに、検討の方向性、成果物のイメージや期限等について、具体的な指示を行います。
- 幹部職員は、内容に応じた専決の実施、電話・メールによる非対面での報告、関係職員が一堂に会しての報告・決裁等による、決裁・報告の合理化・効率化を図るなどにより、職員が効率的に働ける職場環境の整備を行います。
- 幹部職員に対する人事評価においては、重点的かつ効率的な業務運営等、ワークライフバランスに資する取組について適切に反映させます。

② 働く時間と場所の柔軟化

- 業務の性質上、実施が不可能な業務を除き、必要な職員が必要なときに週休日の振替、在宅勤務、フレックスタイム制等の柔軟な勤務制度を活用することができるよう勤務環境の整備を進めます。
- 早出遅出勤務、育児短時間勤務等について周知徹底を図るとともに、希望する職員には可能な限り活用させるよう努めます。
- 勤務の開始時刻及び終了時刻の繰上げ又は繰下げについて周知徹底を図るとともに、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、円滑な実施を図ります。

③ 休暇の取得促進

- 職員1人当たりの年次有給休暇等（夏季休暇を含む。）の平均取得日数を20日以上にすることを目指すとともに、夏季休暇（5日）の全日数取得と、年次有給休暇取得日数が5日に満たない職員の割合を0%にすることを目指します。
- 年次有給休暇等（夏季休暇を含む。）の取得日数を毎月把握し、年間計画等に照らし取得状況が低調な職員に対しては、幹部職員がその原因を把握した上で、必要な助言と措置を行います。
- 職員が心身をリフレッシュできるよう夏季休暇、元気回復休暇等の連続取得、月一年休（1か月に1日以上有給休暇）の取得、家族の記念日や私的行事等に合わせた年次有給休暇等の取得を奨励します。
- 子育て・家族看護休暇、短期介護休暇等、子育てや介護を支援する特別休暇制度について、教養資料の配布、庁内情報システムへの掲載等により、幹部職員をはじめとする全職員に対し周知徹底を図り、取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- 業務に必要な体制を確保した上で、年末年始、ゴールデン・ウィーク、盆その

他連休の直前直後に連続して休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

④ 超過勤務の縮減等

- 超過勤務時間を定期的に把握し、その結果を踏まえながら、月45時間を超えて超過勤務を行う職員数を、令和12年度までに令和7年度の実績から10%削減します。
- 幹部職員一人一人が、超過勤務命令の上限時間を正しく理解するとともに、部下職員の意識徹底を図ります。
- 定時退庁日を毎週必ず1日以上設け、庁内放送等により定時退庁を促すとともに、幹部職員自らが率先して定時退庁の徹底に努めます。
- 庁内情報システムを活用し、全職員から業務の合理化・効率化に関する意見を募集して施策に反映するほか、業務のデジタル化を推進することにより時間的資源を有効活用します。
- 非番の交替制勤務者に対しては、当直中の取扱いに関する業務処理等やむを得ない場合を除き、早期退庁を促すとともに、部下職員の週休日には可能な限り出勤させないこととし、やむを得ず出勤を命じる場合には、原則として週休日の振替等を行います。
- 各所属において、毎月、超過勤務が多い職員に対するアンケートを行い、必要性が高い職員に健康指導を確実に実施することなどにより、長時間勤務による健康障害の早期発見・早期治療に努めます。

2 適切なマネジメントの実施等

① コミュニケーションの活性化等

- 幹部職員は、機会を捉えて部下職員の身上指導を実施し、職員のプライバシーに配慮しつつ、育児・介護等の事情やそれを踏まえた勤務上の配慮事項等について聴取します。
- 幹部職員は、心理的安全性が確保された職場は、業務が円滑に進むほか新たな挑戦が起きるなど、高い成果が生まれることをよく理解し、部下職員との双方向のコミュニケーションに配慮します。

② 人材育成の促進

- 幹部職員は、部下職員に担当業務の意義をわかりやすく説明してやりがいを喚起したり、各職員の強みを見つけてそれを伸ばす指導を心掛けるなどして、成長を積極的に促すとともに、キャリア形成に係る助言を行います。
- 幹部職員は、部下職員に対して適切な裁量を与えるとともに、経験や能力を考慮しながら、挑戦的な業務の機会を付与することによって、部下職員の成長を促進します。
- 幹部職員は、部下職員のキャリア形成に係る希望等を適切に把握するとともに、必要な技能や取組等について助言を行うなどして、職員の人材育成に努めます。

③ 幹部職員のマネジメント能力向上のための取組

- 幹部職員のマネジメント能力を向上させるため、所属長等はマネジメントに関する教養等を行うとともに、幹部職員のマネジメント実施状況を把握し、課題の発見や取組の改善につなげます。

④ 総合的な福利厚生施策の推進

- 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ピアサポート制度等を効果的に運用します。
- 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します。

⑤ ハラスメント事案の防止

- セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の各種ハラスメント事案の防止に関する教養資料の配布、各種会議、研修等における教養の実施により、ハラスメント事案の絶無を図ります。
- 相談窓口の利用方法や相談したこと等を理由として不利益を受けることがないことを周知し、相談しやすい雰囲気醸成に努めます。

3 仕事と生活の両立支援

① 妊娠中及び出産後における配慮

- 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度及び出産費用の給付等の経済的支援について、教養資料の配布、庁内情報システムへの掲載等により、幹部職員をはじめとする全職員に対し周知徹底を図ります。
- 妊娠中の職員については、健康や安全に配慮し、業務の軽減、母体に影響を及ぼさないと認められる業務への変更など、その必要に応じた業務分担の見直し及び超過勤務の抑制に努めます。
- 妊娠中の職員及びその胎児の健康対策の観点から、現在実施している受動喫煙防止対策及び禁煙支援対策を一層推進します。

② こどもの出生時における男性職員の休暇等の取得促進

- 休暇を取得しやすい職場環境づくりに努め、こどもの出生時における配偶者の出産休暇（3日）及び育児参加のための休暇（5日）を全日数取得（8日）することを旨とするともに、男性職員における2週間以上の育児休業取得率を85%以上にすることを旨とします。

- 男性職員の子育てに対する当事者意識を高めるとともに、配偶者への負担の偏りを軽減するため、育児参加のための休暇については産後8週間以内、育児休業については子が1歳に達するまでの間に早期に取得することを奨励します。
- こどもの出生時における男性職員の休暇等について、取得対象職員を確実に把握するとともに、取得計画及び取得状況を定期的に把握することにより、着実な取得を促します。
- 子育ての経験は人間的に成長できる貴重な機会であることを全職員が理解し、男性職員も子育てに参加することが当たり前であるとの意識を醸成します。
- こどもの出生時における配偶者の出産休暇、育児参加のための休暇、育児休業等の制度について、資料の配布、庁内情報システムへの掲載、各種研修等を行うことにより、幹部職員をはじめとする全職員に対し制度の周知、休暇等取得の意識付けを行います。
- 配偶者の妊娠が判明した職員に対して、上司が申告表を活用した身上指導を行うことにより、こどもの出生時における男性職員の休暇等の取得を促進します。

③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- 育児休業、部分休暇・休業、不妊治療休暇、育児短時間勤務等の制度及び休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置に関し、教養資料の配布、庁内情報システムへの掲載、各種研修等を行うことにより、幹部職員をはじめとする全職員に対し制度の周知徹底を図ります。
- 人事配置等のみでは育児休業中の職員の業務を補完することが困難なときは、任期付職員又は会計年度任用職員を確保し、対象職員が安心して育児休業を取得できるように配慮します。
- 子を養育する職員や育児休業中の職員の業務を代替する職員に対し、夜間の勤務や超過勤務等により心身の健康の不調が生じることがないように配慮するとともに、働く時間と場所の柔軟化等も含めた負担軽減措置を検討します。

④ 育児休業を取得した職員の円満な職場復帰支援

- 育児休業を取得した職員に対して、育児休業期間中に発出された資料等を配布するなどして、定期的に教養等を行います。
- 職場復帰する職員に対して、上司が申告表を活用した身上指導を行うことにより、職務に対する要望の把握及び復帰に伴う不安の解消に努めます。

⑤ 各種両立支援制度の周知と利用促進

- 妊娠又は出産等について申出をした職員に対しては、仕事と育児の両立支援制度について知らせるとともに、同制度の請求に係る意向を確認するための措置を講じます。
- 配偶者等が介護を必要とする状況に至ったことを申し出た職員に対しては、仕事と介護の両立支援制度について知らせるとともに、同制度の請求に係る意向を確認するための措置を講じます。
- 各種両立支援制度の利用により、職員が不利益な取扱いを受けることはないことを周知

するとともに、職員がその能力を最大限に発揮できる職場環境を目指して、利用の促進を呼びかけます。

⑥ 介護に携わる職員への配慮

- 各所属における各種会議、研修等において、介護に伴う休暇・休業制度等に関する教養を行うほか、庁内情報システムを活用した情報提供により、制度の周知徹底を図るとともに、介護休暇等の取得を奨励し、利用の促進を図ります。
- 介護に携わる職員に対して、業務分担、勤務時間等について可能な限り配慮することで職員が安心して介護に携わることができる環境の整備に努めます。
- 介護に携わる職員に対して、上司が申告表を活用した身上指導を行うことにより、身上及び職務に対する要望等の把握に努めます。

⑦ 転勤及び宿舍の貸与における配慮

- 転居を伴う異動を命じる場合は、子育ての状況、家族構成等に応じた人事上の配慮に努めます。
- 子育てをしている職員に対しては、仕事と子育ての両立に配慮した官舎の貸与に努めます。

⑧ 固定的な性別役割分担意識等を払拭するための取組

- 子育てや家事は女性の仕事といった固定的役割分担意識を払拭し、男女が共に働きやすい職場づくりを進めるため、幹部職員をはじめとする全職員に対し、教養資料の配布、各種研修等を行い、意識向上を図ります。

4 女性警察官の採用の拡大

① 目標達成に向けた計画的採用

- 福島県警察の警察官に占める女性警察官の割合は、令和7年4月1日現在で11.9%であり、令和13年4月1日までにおおむね14%にすることを目指して、引き続き計画的に女性警察官を採用し、女性警察官の割合の増加に努めます。
- 女性警察官の採用計画を策定し、その計画に基づく進行管理を行うとともに、女性警察官の採用比率の拡大に努めます。

② 効果的な募集活動の推進

- リクルーター等による積極的な募集活動、女性を対象とした業務説明会の開催等、年間を通じて工夫を凝らした募集活動を行います。
- 自治体、民間企業、大学等が主催する募集説明会に女性警察官を積極的に参加させ、処遇や昇任において男性警察官と差異がないこと及び女性の特性を生かせ

る部門もあることを積極的にアピールするなどして、女性警察官の活動状況を紹介します。

- 女性受験希望者の疑問及び不安の解消に努めるなど、きめ細かな募集活動の展開により、多数の女性受験者ひいては優秀な女性警察官の確保を図ります。
- 女性警察官がこどもたちの憧れの職業となるよう、小学生・中学生・高校生を対象とした職場見学等に女性警察官を積極的に参加させるほか、パンフレット、ホームページ等を活用して、効果的な広報活動を推進します。

5 女性職員の計画的育成等

① 女性職員の積極的な幹部登用

- 福島県警察の警部以上の階級に占める女性警察官の割合は、令和7年4月1日現在で3.5%であり、令和13年4月1日までにおおむね5%にすることを目指して、引き続き計画的に女性警察官を育成し、警部以上の階級に占める女性警察官の割合の増加に努めます。
- 女性職員に対する実務教養のほか、昇任意欲を高める教養や職域拡大を通じて、女性職員の更なる実務能力の向上を図ります。
- 女性職員を対象とした研修の実施、ロールモデル（職員が目指したいと思う模範となる存在）となり得る職員の経験談の周知等により昇任等への道筋を提示し、出産、子育て、介護等個々の事情を考慮しつつ、女性職員のキャリア形成の支援に努めます。

② 女性職員を対象とした訓練、教養等の充実

- 女性警察官に対する実践的な術科訓練、研修等を積極的に行い、女性警察官の執行力の強化及び受傷事故防止の徹底を図ります。
- 主として女性警察官の対応が求められる女性が被害者となる事件・事故、女性被疑者、女性被留置者等に対する適切な対応要領等に関する教養を含め、各種訓練・教養の機会を確保するとともに、女性警察行政職員に対する研修及び教養の充実を図ります。
- 育児や介護の事情により、警察学校で実施する課程への入寮を伴う入校が困難な職員については、通学による入校を検討するなどして、教養の機会を確保します。
- 女性職員の有効な活用が組織運営上要請されていることを踏まえ、子育て中の女性職員が慣習的・一律的な宿日直勤務の免除の対象とならないよう配慮し、個別の事情に適切に対応しつつ、可能な限り宿日直勤務経験の機会を確保します。

③ 女性職員に配慮した施設の整備、装備資機材等の改善

- 女性職員の配置に応じた施設の整備について、予算措置、優先順位等を勘案しながら計画的に推進します。
- 女性職員の被服、装備資機材等について、ニーズに応じた改善及び見直しを図ります。

④ 女性職員が有する健康上の課題への対応

- 月経に関連する不調や更年期障害等の女性職員が有する健康上の課題は、キャリア形成の断念や退職の決断につながるおそれがあることを踏まえ、このような健康課題に関するセミナーの開催や、教養資料の発出等により、女性職員のみならず、全ての職員の理解促進に努めます。
- 婦人科検診や子宮頸がん予防接種の重要性と助成制度について周知します。

6 その他

① 子育てバリアフリーの推進

- 来庁者が子ども連れでも安心して利用できるよう、各施設の状況に応じ、授乳室や多機能トイレ等の設置を順次進めます。

② 子ども及び子育てに関する地域貢献活動の一層の推進

- 子どもを犯罪及び事故から守り、健全育成を図るため、各種ボランティア団体等と連携し、地域における様々なボランティア活動、イベント等への参加を通じて、効果的な地域貢献活動に努めます。
- 署、交番等の警察施設への職場見学を積極的に受け入れるほか、柔道、剣道教室等に警察施設を開放するなどにより地域における子育てに関する活動を支援します。

③ 子どもと触れ合う機会の充実

- 子育て・家族看護休暇制度の周知を通して、職員がこどもの学校行事等に参加しやすい職場環境づくりに努めます。
- 社会情勢を鑑みつつ、夏休み期間等を活用した家族参加型のイベント等を開催するなどして、職員が子どもと触れ合う機会の充実を図ります。