

原議保存期間	5年(令和10年3月31日)
有効期間	1年(令和6年3月31日)

F . N o . 1 6 2 0 7 0 C
滋務甲発第S0657号
(企教・厚・監合同)
令和4年4月1日

各 部 長
首 席 監 察 官
警 察 学 校 長
各 首 席 参 事 官 殿
各 参 事 官
各 所 属 長
各 監 察 官

滋賀県警察本部長

令和4年度滋賀県警察における「働き方改革」の取組について（通達）

本県警察における「働き方改革」の取組については、平成30年度から、「県民の期待と信頼に応える力強い警察を実現するため、すべての職員が誇りと使命感にあふれ、いきいきとやりがいを持って働き、その能力が最大限に発揮される職員活躍に向けた施策及び取組を総称したもの」と定義づけ、取組内容、推進体制等を示した上で、各種施策を推進してきたところである。

しかし、その効果を持続的に高めていくためには、社会変化に鋭敏に対応しながら不断の検証、見直しを加え、創意工夫をこらしつつ継続して施策を推進していくことが必要であり、令和4年度においても、下記のとおり実施することとしたので、実効が上がるよう取り組まれない。

記

1 取組項目

(1) ワークエンゲイジメント（※）の向上

警察に対する県民からの期待は極めて高く、多岐にわたる事象に対し、時として不眠不休で業務にあたることもある厳しい業務であることから、「ワークエンゲイジメント」を高く保つことが、業務の継続にあたっては非常に重要である。そのためには、各職員が、仕事に対する誇りと使命感、達成感、更には自らの意見が業務に反映されているという有用感を感じられる風土を構築することが求められる。

各部、各所属にあっては、この点を十分に理解し、誇りと使命感の醸成に繋がる効果

的な教養を行うとともに、時機をとらえた賞揚や、各職員の意見を吸い上げて業務に活かす仕組みづくりに配慮されたい。

(※) ワーク・エンゲイジメントとは、「仕事に誇りを持ち、熱意を持っている状態」、「仕事にエネルギーを注ぎ没頭している状態」、「仕事から活力を得ていきいきとしている状態」をいう。

(2) 心の健康管理の推進

メンタル不調への対応や予防にとどまらず、個人や組織の活性化を視野に入れた「心の健康管理」の取組を戦略的に推進することは、組織マネジメントとして不可欠である。

特に、警察職員は、個人の生命、身体及び財産を守るという重責を担っていることに加え、公私を通じて高い倫理観が求められるなど、多くのストレスを抱えやすい環境にあることから、ラインケア等の組織主導による問題解決意識をさらに向上させるとともに、個々の職員が自らの不調に対して、早期に適切な対応が取れるよう、セルフケアに関する正しい知識の習得と活用を促進すること。

(3) 超過勤務時間の縮減等

警察には、発生した事案に即応するなど他律性が高いという業務特性があるが、職場環境の改善、職員個々の処理能力向上等の取組、緊急性の低い残業や休日出勤の抑制等を図り、可能な限り超過勤務時間の縮減を推進すること。

そのため、警察署における「宿直勤務の軽減方策（いわゆる当直明け帰り）」の一層の推進徹底や、今後、全警察署での試行実施が予定されている「勤務制の見直し及び負担軽減方策（専務警察官の毎日制勤務導入）」の運用等を通じ、適切な業務管理を行うこと。

また、夏季特別休暇については完全取得を、年次有給休暇については個々の職員が希望する日に休暇を取得できる職場環境作りに努めること。

(4) 互いに支え合うワーク・ライフ・バランス等の推進

育児や介護などの事情を抱える職員を含め、全ての職員が、いきいきとやりがいを持って働き、有事の際に持ちうる力を最大限に発揮することができる組織をつくるためには、ワーク・ライフ・バランスの保持が欠かせないことから、仕事と家庭生活との両立支援を引き続き推進すること。

特に令和3年度からは、新たに「勤務時間に制約のある職員のキャリアチャレンジ支援制度」、「宿日直の運用改善」施策や「早出遅出勤務制度の拡大」（試行）が実施されている。これらは育児等の事情により、女性警察官の多くが男性警察官に比べてキャリアの継続に苦慮している現状や、これに伴う将来的な組織力の維持等が喫緊の組織課題として顕在化してきたことから、ワーク・ライフ・バランスに配慮しながら女性警察官のキャリア継続を組織的に支援するための施策として実施されるものである。

一方で、これら施策の円滑な実施には、男性職員はもとより、組織全体で働き方に関する意識改革を継続していかなければならない。そのためには、配偶者出産休暇、男性

職員育児休暇、育児休業の取得促進等による男性職員の育児参画が必要不可欠であることから、これらの推進も含め各職員が抱えるそれぞれの事情に応じた多様な働き方での活躍につなげること。

なお、全ての職員間での相互扶助精神が一層、醸成されるよう、風通しの良い職場環境をつくる取組、組織の団結力を高める取組を併せて推進すること。

(5) 業務の合理化・効率化の推進

働き方改革を進める上で、業務の合理化、効率化は不可欠である。全ての職員が担当業務の実施状況や業務負担を把握・検証した上で、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とともに、職員提案意見等既存の仕組みを効果的に活用するなど現場目線に立った合理化を積極的に推進すること。

また、各部門においては、今後の社会変化に適応する警察運営に向けた中長期的な視点をもって、先端技術等の活用や、他県や民間の先進的な好取組等の本県警察への導入を検討するなど、業務の合理化・効率化に自主的、かつ積極的に取り組むこと。

(6) ハラスメントの根絶

ハラスメント行為は、良好な職場環境や人間関係を破壊し、業務効率の低下を招くなど職員のワーク・エンゲイジメントを下げる大きな要因となるだけでなく、組織全体の信頼を損なうことに繋がりがねない重大問題であることから、ハラスメントの根絶に向けた取組を徹底すること。

2 推進体制

(1) 「働き方改革」プロジェクトチーム

ア 設置

警察本部警務部内に、警務部長を責任者とする「働き方改革」プロジェクトチーム（以下、「プロジェクトチーム」という。）を設置する。

イ 任務

滋賀県警察組織全体に及ぶ「働き方改革」推進のための施策、取組の企画、実施等を担うものとする。

ウ その他

プロジェクトチームの運用等の詳細は別途指示する。

(2) 「働き方改革」推進チーム

ア 設置

警察本部においては警務部首席参事官、警察学校においては警察学校長、警察本部庁舎外本部所属においては各所属長、各警察署にあっては各警察署長を長とした「働き方改革推進チーム」（以下「推進チーム」という。）を設置する。

イ 任務

現場目線から課題を洗い出し、職域に応じた「働き方改革」推進のための取組の企画、実施、改善要望の集約等を担うものとする。

ウ 留意事項

- (ア) 各推進チームの運用に当たっては、チーム員等が業務過多に陥らないよう、各職域の特性とチーム員の意見を尊重し、取組内容や実施時期を絞り込むなど業務負担と取組効果との均衡に配慮すること。
- (イ) 推進チームの通称名「スワン推進チーム」(SWAN: Shiga Worklifebalance Assist New way of thinking) については、引き続き用いることとする。

エ その他

推進チームの運用等の詳細は別途指示する。