

原議保存期間	5年(令和12年3月31日)
有効期間	1年(令和8年3月31日)

F . N o . 1 6 2 0 7 0 C

滋務甲発第 S0649 号

(企 教 ・ 厚 ・ 監 合 同)

令 和 6 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6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)

表題の件については、別添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
れたい。

なお、「令和5年度滋賀県警察における「働き方改革」の取組について」(令和5年4月
1日付け滋務甲発第 S0700 号)については、令和6年3月31日限りで廃止する。

1 本県警察における「働き方改革」の定義

県民の期待と信頼に応える力強い警察を実現するため、全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

2 取組項目

(1) 適切なマネジメントによるワーク・エンゲイジメントの向上

ア 幹部による包括的マネジメント

職員のやりがいやワーク・エンゲイジメントの向上、人材育成を含めた包括的マネジメントは幹部の責務であり、多様な働き方が受け入れられる組織文化の形成を図ること。

イ 心理的安全性が確保された挑戦できる環境づくり

職員間のコミュニケーションの活性化を図り、心理的安全性が確保された挑戦できる環境づくりを進めること。

ウ 教養の充実と人材育成の促進等

職員に「誇りと使命感」を抱かせ、士気を向上させる教養の充実を図り、職員に十分なパフォーマンスを発揮させ、業務全体の質や効率を高めること。

エ 職場環境の適切な把握（ワーク・エンゲイジメント調査の実施）

幹部職員等によるマネジメントの状況を把握し、課題の発見や取組の改善につなげるため、職場環境の適切な把握に努めること。

(2) 心の健康管理の推進

ア 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こと。

イ ストレスチェックの活用

ストレスチェックの適切な活用により、職場環境の把握と改善に向けた取組を一層推進すること。

ウ 病気の治療と仕事の両立支援

継続的な治療が必要な疾病を抱える職員に対し、適切な就業上の措置を講ずるほか、業務や治療に対する配慮が適切に行われるよう、全ての職員に対する意識啓発等を行うこと。

エ メンタルヘルス対策

セルフケア教養の実施と組織的かつ継続的なラインケア実施に向けた幹部教養を実施すること。

(3) 適正な勤務時間管理

ア 意識啓発

早出遅出勤務制度の活用等、勤務時間管理の重要性について幹部をはじめとする職員に教養を実施し、意識啓発を図ること。

イ 時間外勤務の縮減等

制約のない働き方を前提とした業務運営ではなく、計画的な業務推進、適正な業務進行管理及び業務負担の平準化等に配慮するとともに、適切な時間外勤務命令による時間外勤務の縮減を図ること。

ウ 時間外勤務の上限時間の遵守

職員の時間外勤務の状況を適宜の方法により平素から把握しておくものとし、原則として上限時間の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命ずること。

エ 週休日等の振替

週休日又は休日に勤務を命ずる場合は、原則として振替を行うこと。

オ 定時退庁の徹底

毎週水曜日の全庁定時退庁日や毎月 19 日の育児のための定時退庁日に加えて、所属ごとに定時退庁日を設定するなどして、速やかな退庁を促すこと。

カ 年次有給休暇及び特別休暇の取得促進

(ア) 夏季においては、夏季休暇（6日間）の完全取得を目標とすること。

(イ) 上記休暇に加え、年次有給休暇の平均取得日数が年間 12 日以上となることを目標とすること。

(ウ) 適切な公務運営の確保に配慮しつつ、休暇の時期及び期間が可能な限り職員の希望に沿ったものとなるよう業務分担の調整、職場環境の整備に努めること。

(4) 互いに支え合うワーク・ライフ・バランス等の推進

ア 制度の周知及び利用しやすい雰囲気醸成

職員が仕事と育児・介護を両立できるよう、経済的支援も含めた利用可能な制度等について、その概要、要件、取得手続、給与の取扱い等を周知するとともに、利用しやすい雰囲気醸成に努めること。

イ 仕事と育児・介護との両立を図る職員への支援・配慮

育児や介護に従事する職員が希望する勤務の在り方は、職員ごとに様々である点に留意し、固定観念にとらわれて画一的に業務への従事を決定することなく、面談を実施して希望を聴取するなど、丁寧な対応に努めること。

また、育児・介護に関する両立支援制度を利用することのみをもって、職員が自身の評価等に不利益を被ることのないよう適切な配慮を行うこと。

ウ 育児に従事する職員が活躍できる環境づくり

(ア) 男性職員の育児参加促進

男性職員の育児休業の取得は、業務改善や自己成長の契機となるものであ

ること、出産後間がない時期は心身両面で配偶者の負担が大きいこと等を踏まえ、配偶者が妊娠した旨を申し立てた男性職員に対し、「男の産休」（配偶者出産休暇3日と男性職員育児休暇5日をいう。以下同じ。）やその後の一定期間の育児休業の取得等、育児に関する両立支援制度について改めて説明するとともに、取得プランの作成を促すなど、育児に関する両立支援制度の利用を推奨すること。

※「子ども未来戦略方針」においては、地方公務員（一般行政部門）に係る男性職員の取得目標について、令和7年までに85%（1週間以上の取得率）、令和12年までに85%（2週間以上の取得）が推奨されており、本県警察は令和7年度末までに50%以上の取得を目標としている。

(イ) 育児休業取得前・取得中・復帰後における職員への支援

- a 育児休業取得前に職員に対して面談を行い、休業中の業務分担やキャリアプランに対する不安の払拭に努めること（各種勤務時間制度、キャリアチャレンジ支援制度等の周知）。
- b 育児休業からの復帰時期が近づいた際には、面談等により復帰後の勤務の希望を聴取するなどして、組織への帰属意識の低下や業務への不安の払拭に努めること。
- c 復帰後は、職員の継続的なキャリア形成に配慮し、育児等により他の職員と同様の頻度での当直勤務（警察署当番）が困難な場合は、従事頻度を低減させるなどの措置を講じて、可能な限り同勤務の機会の確保に努めること。

(5) 業務の合理化・効率化の推進

ア 抜本的な業務の見直し

平素から所掌する事務に関し、推進状況や業務負担について把握した上で、必要性や優先順位の低い事務は廃止するなど、業務の見直しを行うこと。

イ 効率的に働ける職場環境の整備

- (ア) 決裁・報告の合理化・効率化を図り、迅速に意思決定がなされるよう努めること。
- (イ) ポータルサイト等の利用により、情報共有の効率化を図ること。
- (ウ) 押印・書面・対面業務の見直しを行うとともに、定型業務の効率化を図ること。
- (エ) 新たな会議、行事等の開催に際しては、その必要性について見直しを行うこと。

ウ 提案制度等の活用

事務合理化提案システムによる提案制度等を活用し、業務の改善方策につい

て提案できる環境をつくること。

(6) ハラスメントの根絶

ア 職員の認識すべき事項

職場において問題の行為者や被害者を出さないようにするために、各種ハラスメント等が見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促す、相談に乗る、周囲に対する気配りを行うなど、必要な措置を講じること。

イ 監督者の責務

セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、パワー・ハラスメントをはじめとする各種ハラスメントが職場に生じていないか、又は生ずるおそれがないか、職員の言動に十分な注意を払い、勤務環境を害する言動を見逃さないようにすること。

3 推進体制

(1) 滋賀県警察「働き方改革」プロジェクトチーム

ア 設置

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を設置する。

イ 任務

本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し、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

警察本部にあつては警務部首席参事官、警察学校にあつては警察学校長、警察本部庁舎外本部所属にあつては各所属長、各警察署にあつては各警察署長を長とした「働き方改革」推進チームを設置する。

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」を推進するための取組の企画、実施、改善要望の集約等を担うものとし、運用等の詳細は別途指示する。

4 取組状況の確認・報告

各所属における「働き方改革」の推進状況については書面や総合監察等を通じて確認することとするので、取組の内容・効果等について、警務部警務課（職員活躍推進係）を通じて随時報告すること。