

原議保存期間	5年（令和13年3月31日）
有効期間	1年（令和9年3月31日）

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

滋務甲発第 S1090 号

（企教・厚・監合同）

令和7年5月23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7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。

1 「働き方改革」の定義

本県警察においては、県民とともにある柔軟で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て「働き方改革」ということとする。

2 取組項目

(1) 適切なマネジメントによるワーク・エンゲージメントの向上

ア 幹部による包括的マネジメント

幹部職員（警部及び同相当職以上の職員をいう。）は、職員の仕事に対するエンゲージメント（自発的な貢献意欲）の向上及び人材育成を含めた包括的マネジメントの実施が自らの責務であることを認識するとともに、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

所属長は、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（組織やチームにおいて、メンバーが自分の考えや気持ちを安心して発言できる状態をいう。）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

幹部職員は、「誇りと使命感」を醸成する職務倫理教養を推進するとともに、業務上の指導、面談、会議等の機会を捉えて、組織理念の共有、個々の業務の意義や目標の明確化等を行い、職員の振り返りや気づきを促すなど育成的観点を持って職員と関わり、職員の公務への貢献意欲のかん養に努めること。

エ 職場環境の適切な把握と改善

所属長は、ワーク・エンゲージメント調査の結果を活用するなどして、幹部職員等によるマネジメントの状況や職場環境の課題を把握し、職場環境の改善に努めること。

(2) 心の健康管理の推進

ア 総合的な福利厚生施策の推進

幹部職員は、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 相談窓口の周知と利用の促進

所属長は、厚生課や公的機関等が実施する部内外の相談窓口の利用方法等について周知徹底し、職員がメンタルヘルスに関する相談をしやすい環境を整えること。

ウ ストレスチェックの効果的な活用

所属長は、ストレスチェックの分析結果を活用して、ストレス要因の軽減及び除去や職場環境の改善に向けた取組を推進すること。

エ 病気の治療と仕事の両立支援

所属長は、継続的な治療が必要な疾病（メンタルヘルス不調を含む。）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。

オ メンタルヘルス対策

所属長は、職場において職員のセルフケア（職員がストレスやメンタルヘルスについて理解し、自らのストレスを予防、若しくは軽減し、又はこれに対処することをいう。）と組織的なラインケア（幹部職員がメンタルヘルスに関して職場環境等の改善や職員への相談対応を行うことをいう。）が適切に行われるよう、必要な教養や情報提供を行うこと。

(3) 適切な勤務時間管理

ア 意識改革

所属長は、多様な働き方を前提として職務に当たるよう職員の意識改革を促進するとともに、適切な勤務時間管理の在り方について、幹部職員に必要な教養を実施して、職員への周知を図ること。

イ 時間外勤務の縮減等

所属長は、業務運営に当たり、制約のない働き方を当然の前提とすることなく、計画的な業務推進、適正な業務の進行管理、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

所属長は、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するとともに、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

所属長は、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

所属長は、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) 職員は、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) 職員は、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) 幹部職員は、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及び職場環境

の整備に努めること。

(4) 仕事と育児・介護の両立の推進

ア 仕事と育児・介護の両立を図る職員への支援及び配慮

所属長は、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、子育てや介護により働き方を制限する必要性が生じた職員に対しては、職員の意欲と処理できる業務の把握に努めつつ、個別の事情を勘案して両立支援を進めること。

イ 支援制度の周知及び利用しやすい雰囲気の醸成

所属長は、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し、各種制度を利用しやすい雰囲気の醸成に努めるとともに、関連するセミナー等への参加を促すなどして、組織的に支援すること。

その際、固定的な性別役割意識の払拭に努め、職員が仕事と育児・介護の両立支援制度を、性差に関係なく希望に沿って利用できるように配慮するとともに、業務遂行に支障が生じないように効率的な人員の運用を図ること。

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がないことを周知すること。

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の促進

「こども未来戦略」（令和 5 年 12 月 22 日閣議決定）において、地方公務員（一般行政部門）に係る男性の育児休業取得率の政府目標について、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）に引き上げることとされた。また、滋賀県警察特定事業主行動計画においては、男性の育児休業取得率の数値目標について、令和 7 年度末までに 50%以上としている。

所属長は、上記を念頭に置き、男性職員の育児休業の取得が、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。）やその後の一定期間の育児休業の取得等子育て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、取得を促すなどして制度の利用を推奨すること。

(イ) 育児休業を取得する職員への支援

- a 所属長は、育児休業取得前の職員に対しては、面談等を通じて休業中の業務分担や将来のキャリアプランに対する不安の払拭に努めること。
- b 所属長は、育児休業からの復帰時期が近付いた職員に対しては、面談

等を通じて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を防ぎ、職務復帰への不安の払拭に努めること。

- c 所属長は、育児休業から復帰した職員に対しては、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・効率化とデジタル化の推進

ア 抜本的な業務の見直し

幹部職員は、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、業務の見直しに継続的に取り組むこと。

イ 効率的に働ける職場環境の整備

- (ア) 職員は、電子決裁システムの効果的な活用をはじめ、決裁及び報告の合理化・効率化及びデジタル化を図り、迅速に意思決定がなされるよう努めること。

- (イ) 職員は、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) 職員は、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) 職員は、新たな会議、行事等の開催に際しては、実施の必要性及び合理的な開催方法について予め検討し、必要に応じてオンラインシステムを活用するなど、効率的な実施に配慮すること。

ウ 提案制度等の活用

所属長は、事務合理化提案システムによる提案制度を活用するなどして、業務の改善方策について積極的に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

職員は、職場においてハラスメントの行為者や被害者を出さないようにするために、各種ハラスメントやその兆候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、ハラスメント相談員に相談するなど、必要な措置を講ずること。

イ 監督者の責務

幹部職員は、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及びパワー・ハラスメント等の各種ハラスメントが職場で生じていないか、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ず、深刻な事態に陥る前に適切に対処すること。また、ハラスメントに関する苦情又は相談があった場合は、真摯かつ迅速に対

応すること。

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

アのチームは、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

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

イ 任務

アのチームは、現場の視点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 取組状況の確認及び報告

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。