

令和元年度 滋賀県警察における「働き方改革」の取組

組織方針の策定

組織方針として、警察本部長通達「平成31年度（令和元年度）滋賀県警察における「働き方改革」の取組について」（平成31年4月9日付）を发出

滋賀県警察における「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、誇りと使命感にあふれた全ての職員が、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、取組を総称したものをいう。

推進体制

トップダウン体制

■「働き方改革」プロジェクトチーム（平成30年4月～）

【体制】警察本部警務部内に設置

警務部長以下関係各所属担当補佐級以上の職員で構成

【目的】働き方改革の各取組項目担当所属係間の連携による効率的かつ効果的な施策の推進

ボトムアップ体制

■「働き方改革」推進チーム(スワン)（平成28年2月～）

【体制】警察本部各部、警察学校、各警察署に全18チーム設置
 各部長、学校長、警察署長を各チーム責任者に指定

【目的】職域に応じ、現場職員の声を活かした施策の推進

特定事業主行動計画中に数値目標を定めている項目の推進状況

項目	目標	進捗状況			
		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
【採用】 警察官定員に占める 女性警察官の割合	9.8% (H31.4.1時点)	8.5% (H28.4.1現在)	9.1% (H29.4.1現在)	9.9% (H30.4.1現在)	10.3% (H31.4.1現在)
【継続就業、仕事と家庭の両立】 配偶者出産休暇取得率	100%	70.6% (H27年中)	79.0% (H28年中)	90.8% (H29年中)	90.5% (H30年中)
【長時間勤務】 一人あたりの 年次有給休暇取得日数	平均 10日 以上	8.59日 (H27年中)	10.61日 (H28年中)	10.75日 (H29年中)	10.86日 (H30年中)

取組項目

(1) 誇りと使命感の醸成

- ・誇りと使命感を醸成する教養の実施
- ・「職務倫理の基本」の更なる浸透
- ・部外講師による講演
- ・自己研鑽の推奨
- ・ワーク・エンゲイジメント調査の実施
 （右グラフは平成30年度の実施結果）

(2) 心の健康管理の推進

- ・ストレスチェックの実施
- ・集団分析の実施
- ・メンタルヘルス・マネジメント®検定の知識の活用（ラインケア+セルフケア）
- ・幹部職員対象「健康管理推進者研修会」の実施

(3) 時間外勤務の縮減等

- ・定時退庁日（毎週水曜日、毎月19日）の設定
- ・マイサップ休暇制度による年休取得促進施策
- ・警察署における宿直勤務負担軽減施策「当直明け帰り」
- ・長時間労働を行った職員に対する医師面接、保健指導、過重勤務問診票のシステム入力
- ・過重勤務者に対する人事担当（本部警務課）によるヒアリングの実施

(4) 互いに支え合うワークライフバランス等の推進

- ・幹部による面談と「両立応援チェックシート」の活用
- ・頑張る職員応援サイト、女性専用掲示板「ハートネット」
 若手職員専用掲示板「ホンネット」の運用
- ・パパ・ママ支援セミナーの開催（年1回）
- ・ワーク・介護・バランスセミナーの開催（年1回）
- ・育休復帰者教養（年2回）、育休中職員の交流会の開催（年1回）
- ・育休中職員への情報発信としての「育休ネット」の発行（年4回）
- ・育休支援名簿を活用した情報発信

(5) 業務の合理化の推進

- ・事務合理化提案サイト
- ・先端技術の活用等による業務の合理化の推進

(6) ハラスメントの根絶

- ・「ハラスメントの防止対策に関する要綱」制定
- ・ハラスメント相談員研修会の開催（年1回）
- ・職場改善ホットラインの運用
- ・各種相談窓口（ハラスメント相談窓口、職員相談窓口等）の設置、運用

