

草津市特定事業主行動計画（案）の意見照会の結果（主な意見に対する対応）について

番号	意見の内容	意見の反映、対応の方向性
1	<p>【男性職員の育児休業等の取得状況について】</p> <p>9ページの方向性もしくは、17ページ以降の取組に、「該当の男性職員が、希望する育児休業等の日数を取得ができるように」という意図を入れていただきたいです。</p>	<p>21ページ（4）に当該内容を追記しました。</p>
2	<p>【離職割合について】</p> <p>現在も行っていただいていると思いますが、介護、メンタルヘルス、職場環境等、離職理由の分析をお願いしたいです。</p>	<p>職員の退職理由については、個々の事情により異なりますが、主なものとして、家庭環境の変化や私生活との両立への課題、職場環境、業務内容や働き方における理想との乖離等が挙げられます。記載内容の変更はしませんが、今後も離職理由の把握に努めるとともに、働きやすい職場環境づくりや、仕事と家庭の両立支援のための制度拡充・検討を進めることで、職員の離職防止の取組を進めてまいります。</p>
3	<p>【女性活躍推進について】</p> <p>育児休業等の取得状況（7～9ページ）だけでなく介護休業等の取得状況（男女、年代、役職）も記載してはどうでしょうか。</p>	<p>介護休業等については、制度の利用希望者が極めて少ないため、本計画に取得状況の内訳等は記載しませんが、その取得状況については、別途報告・公表しています。</p>
4	<p>P3<方向性></p> <p>特に、近年は国の人事院勧告に倣って賞与面の処遇改善を行っており、両者の格差は縮小しています。</p> <p>⇒<方向性>ではなく、<現状>に関連する記述であると思料します。</p>	<p><現状>に記載しました。</p>

番号	意見の内容	意見の反映、対応の方向性
5	<p>P5<現状・課題> 再就職が比較的容易な(退職や転職のハードルが低いと考えられる)幼児教育職 ⇒幼児教育職の退職が多いのは、再就職が比較的容易(退職や転職のハードルが低い)だからでしょうか。表現に違和感をおぼえますので、幼児課に聞き取りを行うなど、現場の意見も反映のうえ、再考いただきたい。</p>	<p>記載内容を修正しました。</p>
6	<p>P6<方向性> 市を取り巻く外部環境の不確実性が高まる中、 ⇒意味が分かりにくいので、例示するなど、平易な表現に修正してください。</p>	<p>記載内容を修正しました。</p>
7	<p>P9<現状・課題> 「配偶者出産休暇」や「育児参加のための休暇」を取得していないこと背景には、配偶者が里帰り出産しているケースもありますが、業務上の理由で取得が難しかったケースや、年次有給休暇を使って対応しているケースも一部にはあると考えられます。 ⇒「一部にはあると考えられます。」とありますが、職員課として、その理由については所属を通じ把握されていると思いますので、断定的に記載できるのではないのでしょうか。</p>	<p>記載内容を修正しました。</p>
8	<p>P10, 11<現状・課題> 令和6年度は国スポ・障スポプレ大会の開催等の影響もあり、／令和6年度は、国スポ・障スポのリハーサル大会への対応など、一部の所属において定時退庁が難しい状況があり、 ⇒国スポは、原則振替と認識しており、時間外増の理由(言い訳)として違和感をおぼえます。</p>	<p>当該表記は、時間外勤務の増加や、定時退庁が困難であった所属の一例として、国スポ・障スポ推進室を記載しているものです。</p>

番号	意見の内容	意見の反映、対応の方向性
9	<p>P10<方向性></p> <p>時間外勤務が多く発生している所属へのヒアリング等を通じてその要因を分析し、必要な対策を講じるとともに、業務量に応じた適正な人員体制の確保やデジタル技術を活用した業務効率化や合理化を推進することで、時間外勤務の適正化に努めます。</p> <p>P22 長時間労働の実態の把握と適正な人員配置</p> <p>⇒時間外が属人化しているケース（どこに異動しても必要以上に時間外を行う職員）がありますので、対策を明記してもらいたい。</p>	<p>時間外が属人化しているケースについても、時間外勤務が発生している要因の一つに含まれることから、記載内容の追記等はいりません。</p>
10	<p>P13<数値目標></p> <p>一人当たりの年間時間外勤務時間数・・・283時間以内（令和5年度実績298時間の5%減）</p> <p>⇒目標のハードルが低いように思料します。また、⑥に関連しますが、360h 超職員の数を減らす方が優先であると思いますが、ご検討ください。</p>	<p>当該目標設定に関しては、昨年度策定した現行の次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画（R7.4～R12.3）においても同様の目標を掲げており、過去からの推移や現状に鑑みて、妥当であると判断しています。なお、原則の上限時間を大きく超過している職員への対応を優先的に進めることの必要性については、ご指摘のとおりです。</p>
11	<p>P16（1）休暇制度の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> 健康上の課題は男女を問わず全ての人が抱える可能性があるものですが、男性に比べて女性のほうが性ホルモンの変化による影響が生じやすいなどといった性差により、健康上の課題による就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを断念するなどのキャリア形成への妨げにもなっています。 <p>⇒本ページは第4章の具体的な取組の項であり、他の・（中点）は、各方向性に向けた取組が記載されていますが、こちらについては、<現状・課題>が記載されています。</p>	<p>記載内容について、6ページの<現状・課題>に移動しました。</p>

番号	意見の内容	意見の反映、対応の方向性
12	<p>P21 非常勤職員への次世代育成支援の取組（１）（２）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産前休暇、産後休暇、妊娠中の通勤緩和、妊産婦の健康診査・保健指導、妊娠障害などの休暇があります。 ・育児休業、部分休業、育児時間休暇、子の短期看護休暇、短期介護休暇があります。 <p>⇒取組ではなく、現行制度が記載されているだけです。表現の仕方を工夫ください。</p>	<p>取組として行う制度の周知に関して、具体的な制度の内容を例示しているものであり、表現はそのままといたします。</p>