

会議の名称	2024 年度那珂川市男女共同参画審議会（第 3 回）		
開催日時	2025 年 1 月 30 日（木） 19：00 ～ 21：00	開催場所	本庁第 2 別館大会議室
出席者	1. 委員 小森委員、東委員、倉富委員、大西委員、吉田委員、原口委員、衛藤委員、宅嶋委員、柴山委員、前田委員、乾委員、常深委員、川添委員、八代委員 2. 人事秘書課（意見交流） 人事秘書課長・人事秘書課人事担当係長 3. 執行機関（事務局） 人権政策課 松永課長・小金丸・岡村		
配布資料	1. 男女共同参画審議会レジュメ、男女共同参画審議会スケジュール案、第 2 回男女共同参画審議会質問事項、意見交流質疑事項		

議題及び審議の内容

1、会長あいさつ

2、報告

（1）前回の質問の回答について

事務局：第 2 回の審議会に出た質問に回答いたします。

第 2 回質問事項回答という資料をご覧ください。

女子商の生徒同士の呼称の取り決め・デート DV 防止プログラムについて

事務局：呼称についての取り決めは特にないのことです。

デート DV の研修の実施状況については、2017 年まで実施し、2018 年度より女子商からの申出により実施はしていません。女子商独自で性や妊娠に関する研修を実施しており、その中に DV の内容も入っているとのことでした。

児童生徒指導支援員について

事務局：こども支援や保護者支援の実績がある方がブロックごとに配置されており、学校とは違う視点から生徒・保護者の問題の解決を図ります。具体的には、生徒の登下校支援、保護者への育児・子育て支援をしています。

スクールソーシャルワーカーについて

事務局：社会福祉士などの資格を持った方が担っており、那珂川市には 3 名を

各小学校に配置しています。生徒の環境に着目して関係機関と連携を取りながら生徒の環境の改善をされています。

スクールカウンセラーについて

事務局：臨床心理士などの資格を持った方が担っています。主に生徒や保護者の心理的ケアを行っており、県と市に登録がある方に必要な時に依頼をかけています。

職員への研修について

事務局：前回の回答の中で、学同研の研修で性に関する講話を実施したと回答したところ、行っていないというご意見をいただいたので所管課に確認いたしました。

前回、回答いたしました性に関する講話は 2022 年度に行ったものであり、2023 年度は障がい児教育の講話を行っております。申し訳ございません。

報告については以上です。

委員：質問はありますか。なければ次に行きます。

3、意見交流

(1) 人事秘書課

委員：配布しております、意見交流質疑順番に進めていきます。

ハラスメント相談員について

(質問) 相談員任せになっていませんか

人事秘書課：相談員に対する負担軽減のため、相談があった際は必要に応じて人事秘書課の職員が対応しておりますので相談員任せにはしておりません。相談員の選任については経験や対応力のある職員を選任しています。

(質問) 相談員への研修は必要ありませんか

人事秘書課：今後相談員への研修を実施するよう考えております。現在、来年度の職員研修計画を作成しておりますが、ハラスメントに関する研修を計画に入れております。

(質問) 相談員へ相談しやすい環境は整備されていますか

人事秘書課：相談員が固まらないようフロアごとに1名ずつ配置しております

す。男性と女性の人数が半数になるように選任しています。
令和6年度からは1名増員しています。
今後は対面の相談だけでなく、メールで相談できるような環境
づくりを検討しているところです。

（質問）相談員自身のメンタルケアなどの支援体制はありますか

人事秘書課：人事秘書課の職員が相談員へのサポートを行っております。その他にも、産業医への相談や外部の窓口で相談できるサービスもあるので周知をしています。

委 員：質問や意見はありますか

委 員：相談した人のプライバシーを守る環境は作られていますか。

人事秘書課：相談がある場合は必ず会議室などの部屋で行っています。人事秘書課へ相談があった場合も外部に情報を漏らすことはありません。

委 員：相談したい人はまず、どこに問い合わせたらいいのでしょうか。職員への周知はできていますか。

人事秘書課：年度の初めにグループウェアで全職員にハラスメント相談員の周知をしています。もちろん、同じフロア以外の相談員に相談しても大丈夫です。

委 員：相談員はどのように決めているのですか

人事秘書課：那珂川市の規定で決まっている相談員の詳細は、人事秘書課・人権政策課・教育総務課・社会教育課・都市整備部庁舎・組合の中から1名ずつ選任しています。
相談業務がある課や相談業務がある課に在籍経験がある方などを考慮して選任を行っております。

委 員：職員が職員に相談する環境がどうなのかと感じます。外部の相談窓口を設置する意向はありますか。

人事秘書課：現在、外部の相談窓口の設置等は考えておりませんが、相談後の対応で第3者（弁護士など）の設置は検討しております。

委員：相談される側の意識によって、二次被害がでる可能性もあると思います。是非、相談員への研修をお願いします。

役職段階における女性職員の登用について

（質問） 管理職級の女性職員が減少傾向にある状況についてどのように考えていますか

人事秘書課：女性職員を管理職・監督職に積極的に登用したいという思いはありますが対象職員へヒアリングを行った際、希望されない方が多いです。そのため、管理職・監督職になりたいと思ってもらえる職場づくりが大切だと考えております。

（質問） 2023年度はどのような取組みをされているのでしょうか

人事秘書課：男性の育児休業の取得促進を行いました。また、人材育成のための研修への参加を促しました。

委員：質問はありますか

委員：研修に行った人が、学んだことを全職員に向けて発表する場はありますか。

人事秘書課：担当課での報告は行っていますが全職員に向けた報告は実施していません。

委員：管理職の女性の人数の内訳を教えてください。

人事秘書課：部長級は5人中1人、課長級が31人中7人、係長級62人中12人です。

委員：今年度の報告にレジリエンス研修への参加を促したとありますが、管理職になりたがらない人が多い現状を研修への参加で解決している事にはなっているのでしょうか。

人事秘書課：管理職になりたいという職員が増えるための環境整備について

は、男性職員の育児休業取得の促進などを行っております。この取組を市が率先して行うことで、今後少しずつですが、そのような企業などが増え、結果的に女性職員の働きやすさに繋がればと考えております。それとは別に、管理職になれる環境があっても、自信が無いと感じる方がいるため、研修への参加を促しています。

委員：育児休業を取ってあたりまえといった環境ができればいいと思います。

ホームページに載っている特定事業主行動計画策定の際に行ったアンケートでは育児休業が取れない理由として「業務が忙しい」といった声がありますが、こういったデータが出ている以上、業務の見直しを行うことが大切だと思います。

委員：育児休業の取得についてですが、管理職級の職員のこどもとなると育児休業の対象になる人は少ないのではないかと思います。こどもが少し大きくなった時の休暇はありますか。

人事秘書課：子の看護休暇というものがありまして、子どもが熱を出したり、学校行事への参加の際にこの制度を使うことができます。他にも育児短時間勤務といった制度があり出社時間や退社時間を短くすることができます。

委員：職員に周知はしていますか。

人事秘書課：こどもが産まれる職員に育児休業の案内と併せて制度の説明をしています。

委員：これはこどもだけですか。親の介護は入らないのですか。

人事秘書課：介護は別に休暇制度がございます。子の看護休暇は義務教育のこどもが対象となります。

委員：那珂川市では、テレワークは認められていないのですか。

人事秘書課：コロナ禍のときは行っておりましたが、現在は行っておりませ

ん。

年次休暇の取得について

（質問）全職員の取得状況はいかがでしょうか

人事秘書課：2023 年度には職員全体の 75.4%が 10 日以上 of 年次有給休暇を取得しています。年次有給休暇を 10 日以上取得するように、周知したのは 2022 年の 4 月になりますので、周知の前の 2021 年度の 52%と比較すると、20%増えています。

（質問）職員の意見について

人事秘書課：2023 年度の年度末に職員アンケートを行いました。そこで、休暇が取得しやすいかと質問を行ったところ取得しにくいと回答した職員は 12.4%となりましたので、取得しやすいと感じている職員が増えているのではないかと思います。

委 員：質問はありますか。

委 員：職員アンケート結果について、課によって偏りがあると思いますが、課別ではどのような状況ですか。

人事秘書課：課別で見ると、2021 年度と比較して変化が無い課や悪くなっている課もあります。例えば、繁忙期のある税務課や災害の影響を受ける建設課、農林課などです。課によって偏りがありますので職員アンケートを通して、分析をしながら改善に努めていきたいと思っています。

今後、10 日以上の取得率 100%となるように取り組んでいきたいと考えていますが、それによって業務の質が落ちてはいけないと思います。休みやすいだけではなく、やりがいのある職場づくりについて検討しているところです。

委 員：有休は 20 日ほどあると思いますが、10 日以上の基準は何ですか。

人事秘書課：目標を設定した当時、労働基準法の改正などがあり、社会的に年次有給休暇を 5 日以上ということが推奨されていたので、倍の 10 日で設定しました。現時点では分かりませんが、今後、目標が増える可能性もあるかもしれません。

委 員：10 日以上取れていない人もまだ少しいるので、まずはそこがなくな

るように取り組んで欲しいです。

人事秘書課：はい。

委 員：那珂川市は 2026 年度までに女性管理職の登用が 25%になるようにという目標を設定していますが、増加していない現状があります。目標を掲げている以上は、改善に向けた取り組みが必要だと思います。

人事秘書課：先ほどお話した、管理職になりたがらない女性職員が多いという課題を踏まえてこの 2 年で取り組んでいきたいと思います。

委 員：その他、質問はありますか。なければ人事秘書課との意見交流を終わります。

4、審議事項

(1) 意見書について

委 員：これまで審議した内容を踏まえて、意見書を作成したいと思います。どのような内容を意見書に書きますか。

委 員：今日の意見交流の中で、相談体制の充実、研修の充実、女性の登用の促進について審議しましたが、その 3 つは入れたいと思います。

委 員：今年度はその話が多かったのでもいいと思います。

委 員：全体的に十分に取り組めていると思うので、意見ではなく肯定的なことを書いてもいいと思います。

委 員：それでは、意見書には相談体制の充実、研修の充実、女性の登用について書きたいと思います。意見書を作成して次回の審議会前に事前に送付したいと思いますので、次回の審議会ではその意見書について話したいと思います。