

## 平成29年第8回北上市教育委員会定例会

1 日 時 平成29年6月28日（水） 10時00分

2 場 所 北上市役所5階第1会議室

3 議事日程 別紙

4 会議に出席した委員

小 原 善 則  
薄 衣 景 子  
高 橋 きぬ代  
照 井 渉

5 説明のため出席した職員

### 【 教 育 部 】

教 育 部 長	高 橋 謙 輔
総 務 課 長	菅 野 和 之
学校教育課長	高 橋 亨
子育て支援課長	高 橋 博 信
文化財課長	高 橋 博
学校給食センター所長	千 田 研 洋
鬼の館館長	島 津 秀 仁
中央図書館長	高 橋 景 子

### 【まちづくり部】

まちづくり部長	阿 部 裕 子
生涯学習文化課長	八重樫 信 治
スポーツ推進課長	高 橋 剛

6 議事の概要

教育長の事務報告後、議事が行なわれ、付議された次の議案4件、協議1件が原案のとおり可決、承認された。

議事第11号 北上市特定事業主行動計画について

議案第12号 北上市就学審議委員会委員の任命について

- 議案第13号 北上市立図書館協議会委員の任命について  
議案第14号 北上市社会教育委員の任命について  
協議第21号 北上市子ども・子育て会議委員の任命について

以下、会議の概要は次のとおりでした。

(開会 10時00分)

教 育 長 ただいまから平成29年度第8回北上市教育委員会定例会を開催いたします。

ただいまの出席者は4人であります。

定足数に達しておりますので、会議は成立いたしております。

日程第1、会期の決定を行います。

今定例会の会期は本日1日といたしたいと思っております。これに御異議ございませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり。)

教 育 長 異議なしと認めます。よって、会期は本日1日と決定いたしました。

次に、日程第2、教育長事務報告に入ります。

教 育 長 それでは、教育長の事務報告を行います。

資料は、定例会日程の次のページをご覧ください。

今定例会では、5月24日(水)に行われた、北上市校長会代表者会議について、と、第222回北上市議会定例会について、報告をいたします。

最初に、5月24日(水)、北上市校長会代表者会議では、北上市小中学校校長会の代表の皆さんと北上市教育委員会事務局との意見交換会がありました。

これは、年に2回開催しているもので、第1回の今回は、学校現場で抱えている様々な課題について教育委員会事務局と情報交換会を行うことと、そして、北上市教育委員会の行政施策について市校長会の皆さまと意見交換を行ない、より良い教育環境整備ができますように協議を深めることを目的に、開催しているものです。第2回目の「意見交換会」では、教育委員の皆さんとの意見交換を予定しております。

今回、市校長会からは、会長の平野憲飯豊中学校長、副会長の照井睦子和賀東小学校長、下川原宏明北上中学校長、事務局長の照井保則口内小学校長、事務局員の川邊秀樹和賀西中学校長、大沼英生いわさき小学校長、小野寺香世笠松小学校長の7名のご出席がありました。教育委員会事務局側からは、教育長の他、教育部長、総務課長、学校教育課長、同補佐、同補佐兼係長の6名が出席いたしました。今回の会議の協議題としてあげられた項目は

大きく分けて4項目にわたる要望事項について、意見交換を行いました。たいへん多くの内容がありましたので、その概略を報告いたします。

1項目目は、「施設設備と危機管理について」でありましたが、具体的には、学校施設改修などの計画と見通しについて、職員や来校者の駐車場の整備について、防犯カメラの設置等について、I P電話の導入の見通しについて、庁内L A Nとの接続の可能性について、高度利用者向け緊急地震速報受信機の導入について、学校施設開放に伴う施設設備の費用負担の考え方についての7点についての協議・要望がありました。昨年度も同様の要望事項が多くありましたが、なかなか改善されない学校環境整備の状況に、校長先生をはじめ、教職員・子ども達にはたいへんご苦勞をおかけしていると感じました。

2項目目としては、「教育課程・教育活動について」でありました。具体的には、授業日数確保に向けた教育課程の編成について、カリキュラム・マネジメントについて、小学校英語活動の支援のための人的条件整備について、I C T教育の環境整備について、校務処理支援システム導入の可能性について、各種研修会事業などにおける各学校への資料提供の配慮について、の5点にわたる協議・要望がありました。

3項目目としては、「市教育委員会の関係事業について」の要望がありました。事務職員の新任着任時、北上市の財務会計処理の方法について早期に慣れ、遺漏がないように支援強化していただきたいとの要望がありました。

4項目目は、「その他の要望事項」として、総合型地域スポーツクラブの育成について、公用車の更新について、教職員の勤務時間の把握について、児童生徒のスポーツ少年団活動について、の4点にわたる要望・協議がありました。

小項目にして、18項目にわたる要望・協議があり、一つ一つ、できるだけ丁寧にご説明をいたしました。ほとんどが予算を必要とする要望・協議であり、たいへんご苦勞をおかけしている実態が明らかになっております。できるだけ、北上市内小中学校の子ども達が、安全で安心できる環境で快適な学校生活を送れるように、そして、子ども達を指導していただいている教職員の皆さんが、快適な環境のもとで、業務に当たれますよう、教育委員会としても一層の配慮をしていかねばならないと感じた次第であります。

以上が、市校長会代表者会議での意見交換会の内容であります。

続いて、6月8日から23日まで第222回北上市議会6月通常会議が開催されましたので、その内容についてご報告いたします。

初日の本会議では、平成28年度の決算見込みのほか、本年3月に開催された市議会通常会議以降の主な行政活動について、市長から報告されました。

その中において、本年4月から5月までの間に、いいとよ保育園が開園したこと、2事業者の小規模保育事業者を認可したこと、黒沢尻北学童保育所を開所したこと、市内の保育所や幼稚園を見学する「きたかみ保育ツアー」を盛岡大学短期大学部の学生を対象に実施したことについて、紹介をしていただきました。教育委員会としては、引き続き保育環境の充実と人材の確保に努めていく必要があると考えるところであります。

次に、平成28年度予算の繰越に係る報告がされた後、先月の教育委員会定例会において御審議をいただきました「北上総合運動公園体育施設条例の一部を改正する条例」など2件の条例案が提案され、「30人以下学級の実現、義務教育費国庫負担制度の堅持と拡充及び教育予算の拡充を求める請願」など2件の請願と合わせて、それぞれの常任委員会に審議が付託されました。

このほか、財産の取得など3件の議案が可決され、一般会計など3件の補正予算については、委員会付託を省略し、最終本会議に質疑、討論、採決をすることとなりました。

次に、6月14日から16日までに行われた一般質問では、12人の議員から通告があり、教育委員会に関わっては7人から質問がありました。その内容につきましては、後ほど改めてご報告いたします。

そして、最終日の24日に行われた本会議では、常任委員会に審議が付託されていた条例案について、原案のとおり可決すべきものと各委員長から報告され、いずれも原案のとおり可決されました。

また、一般会計補正予算については、コミュニティFMの開設工事に係る予算を削除する修正案が提出されましたが、賛成少数で修正案は否決され、提案していた原案が可決されたほか、2件の補正予算についても原案どおり可決されました。そのうち教育委員会に関わる主なものは、私立保育園における障がい児担当保育士に係る人件費補助の追加分として931万8千円を、まちづく

り部の関係では、スポーツリンク北上が実施するスポーツイベントや大会誘致に対する補助金に800万円をそれぞれ計上しております。

このほか、財産(物品)の取得1件、教育委員会委員及び固定資産評価審査委員の任命など人事案件3件、議員発議による2件の議案が当日に上程され、すべて可決されました。

なお、教育委員の任命におきましては、高橋きぬ代さんを引き続き任命することについて、満場一致で承認されたところであり、今週月曜日、6月26日、市長応接室において高橋敏彦市長から高橋きぬ代さんへの辞令交付式がありました。

議会報告を続けます。

2件の議員発議は、いずれも教育に関するもので、初日に上程されていた「30人以下学級の実現などを求める請願」と「東日本大震災で被災して就学が困難な子どもを支援する交付金の継続を求める請願」を、「意見書」として議会から政府関係機関に提出しようとするものでありますが、いずれも全会一致で可決いたしました。

以上で事務報告を終わります。

ただいまの報告について、御質問がございましたならお願い致します。

(「なし」と呼ぶ者あり。)

教 育 長                    それでは日程第3、議事に入ります。

初めに、議事第11号北上市特定事業主行動計画についてを議題といたします。

議案の朗読を省略して直ちに提案理由の説明を求めます。

総務課長

総務課長                    ただいま上程になりました議案第11号北上市特定事業主事業計画について、提案の理由を申し上げます。

次世代育成支援対策法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、北上市教育委員会に所属する職員の仕事と家庭生活の両立を図るため、北上市特定事業主行動計画を定めようとするものであります。

総務課長 計画の主な内容であります。市民サービスの向上と職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、働き方改革に取り組むものとして、本年4月に、市長をはじめとして全職員が、「スマートワーク宣言」を行っておりますが、その趣旨に沿って、これまでの計画に掲げていた次世代育成支援の取組をさらに強化するとともに、女性職員の活躍を推進する取組を新たに掲げるものであります。

なお、計画期間は、本年度から平成32年度までの4年間とするものであります。

また、この計画は、全職員による取組を進めるため、市長部局をはじめとして、教育委員会、議会、農業委員会その他の行政機関において、同一の計画として定めようとするものであります。

以上、よろしく御審議の上、原案のとおり議決を賜りますようお願い申し上げます。

教 育 長 ただいま提案されました議案第11号について、御質問等がありましたらお願いします。

教 育 長 補足の説明はありますか。

総務課長 まず、「特定事業主行動計画とは」という横の一枚もので簡単に仕組みを説明させていただきます。

この「特定事業主行動計画」とは、労働者の職業生活と家庭生活の両立を図るための雇用の環境整備について、地方公共団体が事業主として定める計画でございます。この「特定」というのが公務員関係の事業主が定める計画です。これとは別に、「一般事業主行動計画」というものもあります。これは、一定規模以上の民間の会社が作らなければならない義務となっております。

地方公共団体においては、任命権者ごとに定めることになっております。市長部局は、市長が。教育委員会部局の職員については、教育委員会が。農業委員会事務局の職員については、農業委員会が、ということにはなっておりますが、だいたいはもう、職員に対しては、職場環境、それぞれ現場の違いがありますが、雇用条件等は同じですので、ひとつの形態にしているところが多いようであります。

この「特定事業主行動計画」は、次世代育成支援対策推進法という法律に基づいて、平成17年から10年間の計画ということで義

務づけられています。この内容は、次世代を担う子供達の育成として、要は、子育てしやすい環境の整備を図るために、地方公共団体が事業主として定めるということをごさいます、市でも17年から10年間の計画を定めております。

この制度は26年までだったのですが、法改正で更に27年から10年間延長になり、27年から36年まで続けなければならないということになっています。これを市町村の教育委員会が定める対象となる職員というのが、市の職員と県費負担の教職員が対象になります。それから新たに、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律ということで、女性がこの職場で生き生きと活躍できるように計画を立てて各事業主さんに実行しなさいという法律ができました。これも「特定事業主行動計画」という名前ですることになりました。男女が共に働きやすい環境を整備していきましょうという趣旨の下での計画でございます。これが、28年からの10年間の計画を書きなさいということで、先ほどの「次世代」とはまた別に、これは市職員が対象ということになります。市の教育委員会が定める場合は、教育委員会に所属する市の職員が対象ということでございます。北上市では、この次世代関係の公助は第一期の計画を作っておりまして、教育委員会部局でも、その北上市と同じにすることです。今回も、教育委員会を含めた全ての市の職員を対象に「次世代の特定事業主行動計画」を作るのですが、この女性の活躍の方も、だいたいこの目的が共通する部分がありますので、これを同じ計画の中でひとつにしていいと運用が認められています。これを合わせたひとつの計画、「特定事業主行動計画」で定めるということです。

計画期間は、本来なら「次世代」の方は27年から新たな計画を、「女性活躍」の方は28年から定めなければならなかったのですが少し取り組みが遅れまして、29年から「女性活躍」の周期に合わせて、37年までを見通し、まず、32年までの4年間の計画を今回定めるということでございます。

なお、県費負担教職員に関しては、「次世代」関係について市の教育委員会が別途つくるということで、今日、その他のところで案をご紹介する予定となっております。ただ、「女性活躍」の県費教職員については県教委の方で定めることになっております。

それでは、計画の内容についてご紹介します。資料の10ページに棒グラフがあります。問2、職員に対しての子育ての環境、キャリアについて等、アンケート調査を行ない、それを整理したも

のです。このページは、女性に係わる特別休暇にはこういうものがありますが、知っていますかという質問に対する回答です。

この表は、上半分が39歳以下の若い世代。下半分が40歳以上の年齢の高い世代。そして、左側が男性、右側が女性となっています。この棒グラフは、左から青が①、赤が②、緑が③…というような順番になっています。

これを見ますと、39歳以下の男性の職員については、「女性に係わる特別休暇について」の認知度が低いということが分かります。

11ページ、こちらは子育てに関してこのような特別休暇があるのを知っていますかというものです。男性も取れる育児に係わる特別休暇についてのアンケート結果でございます。39歳以下の男性はどの制度も認知度が低く、女性の方は、結構よく知っているという結果になりました。

12ページ、こちらは育児休業の制度について知っていますかということです。①の青が、子どもが3歳に達するまで育児休業を取得することができる。②は、子どもが1歳になるまでは給料は支給されないが、共済組合からの給付がある。③は、子どもが小学校に入るまで、1日2時間以内で部分休業が取れるという制度があるのを知っていますかというアンケートの結果ですが、いずれも若い世代の男性は知っている人が少なく、女性は知っている人が多いです。③の勤務については知らない人が多いと思いました。

13ページですが、「あなたが仮に育児休業を取得できる要件を満たしたら取得しますか」という設問です。青の①が積極的に取得したい。赤の②が出来るだけ取得したい。緑の③が仕事の状況次第で分からない。④⑤は、取得しないというようなところで、これは、39歳以下の男性も女性も、特に女性は出来るだけ取得したい意向があるということです。

15ページ。「同じ職場の方が育児休業を取得することについて、あなたはどう思いますか」という設問です。青の①は、積極的に取得してほしい。赤の②は、できるだけ取得してほしい。緑の③は、本人の考え次第。紫④は、理解しているが、正直負担である。⑤⑥は否定的な考え方ですが、若い男性・女性も取得することについて理解はあるという感じです。緑の③本人の考え方次第というのは、実は肯定的に見るのか否定的に見るのかが意見の分かれるところだと、部内の検討委員会で意見が出ました。「本人がい

いというのなら、取ればいいのではないか」という意見と、「周りの状況を見て、判断するのが普通なのではないか」と、ここが意見の分かれるところでした。

17ページは、「育児休暇・休業を取得するため、どのような取り組みが必要ですか」という質問です。それで、赤丸のついでところ、③④緑・紫のところは、情報提供。40歳以上もそうですが、一番多いのは支障の出ない人員配置が一番の課題だということになっています。

21ページの年次休暇についてです。「年次休暇を取得することに『ためらい』を感じますか」という質問です。②の赤は多少ためらいを感じる。③の緑は、ためらいを感じるということで、やはり、取りづらいつ感じている職員が多いと思いました。

22ページ、「その『ためらい』を感じるとしたのは何故ですか。」①の青が、みんなに迷惑がかかる。②の赤が、後で多忙になる。③の緑が、上司がいい顔をしない。④の紫が、職場の雰囲気取得しづらいつということ。数は少ないのですが、女性の若い世代については上司がいい顔をしないなど、職場の雰囲気が取得しづらいつ感じている方がいて、気になるところです。

23ページ、「年次休暇取得を促進するためにどのような取り組みが必要ですか」という質問です。回答が多かったのは、①の業務遂行体制の工夫・見直し。あとは、⑦水色の年次休暇を取得しても業務に大きな支障の出ない人員配置という回答が一番多かったということです。

24ページ、「時間外勤務」はありますか。①の青は、「ほぼ毎日」ということで数は少ないですが、恒常的に時間外がある部署が多いのだということが分かります。

25ページの「時間外勤務を減らすために、どのような取り組みが必要ですか」という質問に対し一番多かったのが、①青の業務体制の工夫・見直し。③緑の人員配置の見直しということで、育休とか年次休暇のところと同じ結果となりました。

28ページ、キャリアについての質問です。「将来管理・監督職のポストに就きたいと思いませんか。」①②(青・赤)は、どちらかと言うと就きたい、③からは否定的で、③の緑はどちらかというとなつ就きたくない、④の紫は就きたくない、⑤薄青はわからない、と。若い女性の人たちは、少し否定的かと思つます。

それでは、「就きたくない理由は何ですか」というのが29ページです。若い方、年齢の高い方のどちらも似たような傾向です。

特に女性の方は、②赤の責任の重い職に就きたくない。⑦の水色、仕事と家庭の両立ができなくなるという理由のようです。こういう問題がありますということで、本件の計画書の説明に入らせていただきます。

計画書の3ページの「現状と課題」をご覧ください。今、ご紹介したように各項目についてこのような意見がありました、課題がありましたということを整理して、それをその取り組みの方に反映させるものですというご紹介です。

4ページ「具体的な内容」として、1番の「次世代のこれまでの取り組みについて」でございます。特に男性の若い人たちは制度を知らない人が多いということがありますので、育児休業に係るところをもっと知っていただかなければと思います。

5ページには、管理職を含めた育児休業等を取得しやすい環境整備をしましょうということで、ア・イ・ウ・エと4つの取り組みを掲げてあります。

アの「取得しやすい職場の雰囲気醸成」として、①男性職員に対して資料を配ったりして取得促進を図る。③の業務分担の見直しを行う。

イの「安心して出産できる環境づくり」は、妊娠中の職員については健康に配慮して業務分担を見直す。②の本人の希望に応じて深夜勤務・時間外勤務を原則として命じない。

ウの「職場復帰の支援」につきましては、育休中の職員に対し、職場の情報を提供してあげれば、復帰しやすいのではないかと思います。

エの「適切な代替人員の配置」については、アンケート結果でも出てきましたが、やはり、これは必要だということです。ただ、実施者が所属長となっているところは、疑問ですが、対策を取っていかねばならないところです。

6ページ、「子育てのための父親の休暇等の取得促進」をしていきたいと思いますということで、指標として育児休業等の取得率を女性は100%、男性は70%にしましょうということでございます。女性に関しては、対象となる方はみんな取っています。男性は、上がってきている傾向はあるようで、70%近くまではきているようです。70%を目標にしていきたいと思います。

「全庁的な働き方改革の推進」、スマートワークの浸透として「スマートワーク宣言」を市の職員がしました。

スマートワークというのは、聞きなれない言葉ですが、『賢い・

きびきびした働き方』をすることだということで、働き方の改革をしていきたいと思います。業務量の最適化に向けて全庁的に取り組みましょうということで、業務量マネジメントシステム、外部委託導入による業務効率化、そういうものを活用して対応していきたいと思います。

7ページの「業務改善による業務の縮減」、いろいろ抱えておりますが、ウの会議・打ち合わせを行う場合は、会議資料を事前配布してできるだけ短時間で終わるように心掛けましょう。それから、エのノー残業デーにつきましては、今年度は毎月第2月曜日をノー残業デーということにして、オの「ライトダウンキャンペーン」につきましては、毎週月曜日は8時までには帰って明かりを消しましょうという運動を取り組みます。一番下の「成果目標」として時間外は1人平均、年間100時間以下の達成を目指すということです。今、だいたい130時間くらいが実態のようですが、それを100時間まで落としましょうという取り組みです。

8ページ、休暇を取得しやすいように管理職が働きかけをしていきたいと思いますという取り組みです。

9ページ、こちらは新しい制度による取り組みです。「女性職員の活躍の推進に向けた行動と指標」ということで(1)の表は、法令でこれを計画書に書きなさいと決められているものですので、その通りに項目に従って載せているものでございます。採用試験の受験者と採用になった女性職員の割合は、27年4月1日分の採用割合ですが、受験した方の女性の割合は43%で、採用になった方は44%と、だいたい同じ割合で採用したということになっています。

イの離職率の男女の差異ですが、これは、自己都合で退職された方の数字ですが、人数が少ないので、これだけを見て女性の方が多いという判断はしにくいと思います。

ウの職員1人当たりの超過勤務時間(平成26年度)とございますが、年平均すると11時間、年平均すると130時間くらいになるということです。

それから、管理監督職の地位にある職員に占める女性職員の割合とありますが、管理職数65人のうち女性の方は15人ということで、割合からすると23%です。この15人の内訳は部長が2名。幼稚園・保育園の園長先生が13名ということになります。これは、平成27年4月1日現在です。

10ページ、その内訳がございます。平成27年4月1日現在のな



教育長 よろしいですか。

薄衣委員 はい。

教育長 4 ページに数字は出ていませんが。  
男性は168、女性は184とありますので、352名の回答があった  
ということですね。

生涯学習文化課長 55%。今の数字で計算した場合は、55%になりますね。

教育長 回答した人の性別ですよ、これは。

生涯学習文化課長 性別と、先ほどの最後の職員数641人だとすると、54.9%  
くらい。この数字であれば。

教育長 これで、54.9%の回答率ということになります。  
臨時さんも入れていますか。

総務課長 入れてないです。

教育長 入れてない。54.9%の回答率。  
感想でもいいです、薄衣委員さんどうですか。

薄衣委員 もう少し多いと思っていました。

高橋（き）委員 では、ただいまの回答のところですが、項目によって無回答が  
あるのではないかと受け止めたのですが…。641名なので全体は  
8割くらいがもしかしたら書いているけれども、項目によっては  
無回答があるということでしょうか。それとも、全体の55%程度  
の回答だったのでしょうか。わからなければ、結構ですが。…保  
育園・幼稚園関係も入っていますか。

総務課長 はい。

高橋（き）委員 あと何点か質問ですが、このアンケートの項目は国の法を受け  
てですので、もしかしたらリサーチ会社のような所でアンケート  
項目に沿った形で行なったのですか。結果分析もそこで行なっ

て、その結果を市の方で分析したということですか。

それから、17年に行なって、教育委員会でもこのような改革は行なってきていますが、周知していない部分が多聞にあると思います。10年間くらい行なってみて、それに対して踏みこんで、更にとということですが、前回取り組んでみて、ここがダメだった、不十分だったというところはありませんか。そここのところをもう一度、お聞きしたい。

それから、計画案の方の9ページ、役職の資料の女性管理職登用率23.1%と考えると、4分の1ならいいのではないかと思います。パーセントだけ見るとまあまあいいですが、実際には、部長2名は女性ですが、あとは、保育園長ということですので…。

確かに園長先生は管理職だと思いますが、法律の趣旨を考えますと、市全体として、一般職の方で上げていくということが求められているのではないかと思います。その辺をどのように考えているのかが気になりました。

もう一つですが、10ページの役職のオのところを見ますと、女性の割合を見ていくと労務職、主事・主査級、主任級、係長級あたりまでは半数近いですが、その更に上にいくと3分の1になり、更にその上にいくとかなり減ってくると…。こここのところを計画的に増やしていくことが、求められているのではないかと思います。数値目標にも入っていませんので、もう少し数値目標を高めながら、踏み込んでいかないと、実際には、なかなか法の趣旨に沿った形には近づかないのではないかと思います。

教育長 課長、いかがですか。

総務課長 職種については、幼稚園・保育園職員も入ってございます。ただ、職種ごとの分析は行なっておりません。

質問項目については、これは市が独自に頼まないで、自力で規格に沿ったものでやっていただいて、それで分析をしたものでございます。

それから、前回との取り組みとの比較ですが、周知については、分かりやすい周知は通常行われていないです。「例規を見て下さい」と言っても、一般職員は分かりづらいと思います。紙を配布しなくても庁内で共有できることですので、こういう制度があると見えるようにしなければならないと思います。

それから、新たな部分というのは、市長の意向が強くなって挙

げたところですが、「イクメン」…地域活動にも参加して、仕事だけではなく地域も含めた生活を両立させるように進めていきますというものでございます。

それから、女性の登用率については正職員の割合が4割…半分近くいますので、この数字を比べれば決して多いとは私も思っておりません。実際の数値目標までは掲げておりませんが、やはりここは人事担当部署でもこの制度が始まる前から、少しでも女性に活躍していただきたいと考えております。それは、やはりその人物を見て、その職に就けるように配慮をしていると思います。ただ、アンケート調査にありました通り、女性に限らずですが、なかなかこの管理職に就きたがらないというところで、人事を考える部署では、異動を考える際に苦悩としていると聞いています。

女性活躍という名称ですが、女性だからということに限らず、男女区別なく活躍できる人は活躍していただきましょうというのが本当の趣旨だと思いますので、数値目標までは掲げなくていいのではないかと私は考えています。ただ、結果として女性の割合が職員に対する割合と比較すると、管理職になっている方が少ないので、やはりここは、気にしていかなければと検討会議でも話しております。

高橋（き）委員 働く環境を考えた場合、たぶん男性の方が、意識的にも北上市を何とかという気持ちが強くずっと働いてきている場合は多いと思います。家庭的な環境を見ても、より男性の方が強いと思います。なかなかそこを変えるには、ある程度規制をしていかないと、変わらないと思います。「優秀な人材」と考えると、男性の方が良いのでは。ここを変えていくにはやはり、こういうところから少しでも変えていく必要があるのではないかと思います、という意見です。

薄衣委員 今の発言に関連してですが、データの方の29ページ、グラフのところの「管理職のポストにどちらかと言うと就きたくない」と思っている女性の意見の中で、「責任の重い職に就きたくない」という人がとても多かったという結果が出ていますが、確か、岩手県の方の「男女共同参画推進条例」か何かで平成12年からサポーター養成講座が始まって、市の職員の方、男性も女性もそのサポーターとして認定されている職員の方もいらっしゃいます。ま

ず、その方たちがメインとなって「責任の重い職に就きたくない」という…、それがどうしてそういう事になるのか。まず、リーダーシップをとる勉強をする機会が女性にはあまりにも少な過ぎるので、そういった機会を増やしていくと徐々にこういった女性の管理職というのも増えていくのではないかと思います。

たぶん、この「責任の重い職に就きたくない」と、同時に「仕事と家庭の両立が出来なくなる」というのは、何か言い訳のような気もするのです。たぶん家では、リーダーシップを取っているはずなのです。それを職場で活かさないというのは、どこかで女性も逃げているところがあるのではないかと思いますので、そこをうまくマネジメントしていく、伝統の機会をつくると女性の管理職も増えていくのではないかと思います。以前からあるような制度をうまく活用して増やしていけると、なお女性も働きやすくなると思います。安心して管理職にもなれるのではないかと思います。一つの意見です。

総務課長

私、この検討会議に出た時に、私は女性に限らずとお話したのですが、それは男性も女性もこれからその先のことを考えるようなキャリアアップの研修の機会を設けて、女性も男性も管理職を増やすという方法を入れた方がいいのではないかと思います。そこも含めて、管理職のマネジメントプログラムも実施していきたいと思います。

教育長

はい、ありがとうございました。この件につきましては、5年分のところを4年として、29年から32年までのものをこのような形で定めて、その後、後半部分の33年から37年までに生かすということになるかと思しますので、進捗状況を皆さんでしっかりと見ていくということでございます。

照井委員さん、感想でもいかがですか。

照井委員

はい。北上市が事業主、雇い主という立場ですが、私も同じ雇い主という立場で半分耳が痛いというかそういう気がしました。労働環境のことについて、あらためて考えさせられました。

教育長

ありがとうございました。

なお、「その他」事項の中では学校教育課の方から教職員の問題に係るところから説明がありますので、その際にもまたご意見

もらえればと思います。

それでは、進行をさせていただきます。

では、議案第11号について、原案のとおり可決することに御異議ございませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり。)

御異議なしと認めます。

次に、議案第12号 北上市就学審議委員会委員の任命について議題といたします。

協議案の朗読を省略して直ちに提案理由の説明を求めます。

学校教育課長。

学校教育課長 ただいま上程になりました議案第12号北上市就学審議委員会委員の任命について、提案の理由を申し上げます。

現在15人の委員を任命しておりますが、全員が6月30日をもって任期満了となることから、後任の委員を任命しようとするものであります。新たに任命する委員は、石橋春美さん、水川知子さん、川村 淳さん、三浦由和さん、入駒一美さん、菊池光久さん、佐々木千栄子さんの7人で、他の委員にあっては、引き続き任命しようとするものであります。

任期は、平成29年7月1日から平成31年6月30日までとするものであります。

いずれも経験、識見ともに適任と確信するものであります。

以上、よろしく御審議の上、原案のとおり議決を賜りますようお願い申し上げます。

教 育 長 御質問ございますか。

教育長 補足の説明はありますか。

学校教育長 ありません。

教育長 ご質問を受けたいと思います。

照井委員 就学審議委員というのは、分かりやすく言うとどういう事をしているのでしょうか。

学校教育課長 先ず、児童生徒の望ましい就学先というのを審議する場が、この就学審議委員ですが、例えば、特別な支援が必要な児童生徒が通常の学級で学ぶのが良いのか、特別支援学級で学ぶのが良いのか、そして、特別支援学校で学ぶのが良いのかというようなところをこの審議委員会の中で判定をする、審議をするということになっています。今は、小・中学生の話ですが、新入学時・就学時に、幼稚園の年長児についても同じように、1年生で通常学級に入るか、特別支援学級に入るか、支援学校が入るのかということを含めて、審議をさせていただいております。

年々就学審議に係る児童生徒の数が増えておりまして、昨年度の実績でいきますと就学審議をした人数だけで、小・中学生、就学時含めてのべ611名という状況です。

教 育 長 そのほか、ご質問ございますか。

(「なし」と呼ぶ者あり。)

それでは、議案第12号について、原案のとおり可決することに御異議ございませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり。)

御異議なしと認めます。

次に、議案第13号 北上市立図書館協議会委員の任命についてを議題といたします。

議案の朗読を省略して直ちに提案理由の説明を求めます。

中央図書館長

中央図書館長 ただいま上程になりました議案第13号北上市立図書館協議会委員の任命について、提案の理由を申し上げます。

図書館協議会委員9人のうち、1人より辞任願いが提出されたことから、その後任を任命しようとするものであります。

今回、任命しようとする川村淳さんは、北上市校長会からの推

薦を受けて新たに任命し、任期は前任者の残任期間である平成31年1月31日までとするものであります。

人格、識見とも適任と確信するものであります。

よろしく御審議のうえ、原案のとおり議決を賜りますようお願いいたします。

教 育 長       ただいま提出されました議案第13号について、御質問等がありましたならば、お願いします。

補足の説明ありますか。

ありません。

委員の皆さんから御質問を受けたいと思います。

(「なし」と呼ぶ者あり。)

教 育 長       では、議案第13号について、原案のとおりに御異議ございませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり。)

御異議なしと認めます。

次に、議案第14号北上市社会教育委員の任命についてを議題といたします。

議案の朗読を省略して直ちに提案理由の説明を求めます。

生涯学習文化課長

生涯学習文化課長   ただいま上程になりました議案第14号北上市社会教育委員の任命について、提案理由を申し上げます。

20名の社会教育委員のうち、遠藤修委員が3月31日をもって、平野良子委員が4月26日をもって、狩野弘之委員が5月2日をもって退任したことから、新たに高橋正春さん、廣沼雅秀さん、高橋一男さんを任命しようとするものであります。

高橋正春さんは、現在黒岩小学校長を、廣沼雅秀さんは北上市PTA連合会の副会長を、高橋一男さんは北上市老人クラブ連合会の会長を務められ、豊富な経験を有しており、人格、識見とも

適任と確信し任命しようとするものであります。

よろしく御審議の上、原案のとおり議決賜りますようお願い申し上げます。

教育長 ただいま提出されました議案第14号について御質問ございますか。

補足の説明ございますか。

生涯学習文化課長 ありません。

教 育 長 はい、ご質問はありますか。

(「なし」と呼ぶ者あり。)

それでは、議案第14号について、原案のとおりに御異議ございませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり。)

教 育 長 御異議なしと認めます。

次に、日程第4、協議に入ります。

協議第21号 北上市子ども・子育て会議委員の任命についてを協議題といたします。

協議案の朗読を省略して直ちに協議理由の説明を求めます。

子育て支援課長

子育て支援課長 ただいま上程になりました協議第21号北上市子ども・子育て会議委員の任命について、協議理由を申し上げます。

北上市子ども・子育て会議は、子ども・子育て支援法で定められた「子ども・子育て支援事業計画」の策定や実施状況等について審議・検討する機関として設置しており、子育て関係者や保護者、児童福祉団体等からの推薦を受けて委員を委嘱しております。この度現委員15名のうち、3名の委員から退任の願が提出されたことから、その後任として、各団体から推薦を受けた後藤太平さん、馬場一輝さん、川邊民弥さんを新たな委員に任命しよう

とするものです。

任期は前委員の残任期間で、平成29年7月1日から平成29年12月21日とするものであります。

いずれも、人格、識見ともに適任と確信するものであります。

以上、よろしく御協議の上、原案のとおり承認賜われますようお願い申し上げます。

教 育 長            補足の説明はいかがですか。

子育て支援課長        ありません。

教 育 長            御質問ございますか。

（「なし」と呼ぶ者あり。）

それでは、協議第21号について、原案のとおりに御異議ございませんか。

（「異議なし」と呼ぶ者あり。）

御異議なしと認めます。

以上で本日の会議を閉じさせていただきます。

（閉会 12時30分）