

○議長（茅沼隆文）

引き続き一般質問を行います。

それでは、１１番、吉田敏郎議員、どうぞ。

○１１番（吉田敏郎）

皆さん、こんにちは。１１番議員、吉田敏郎でございます。通告どおり、２項目について質問をいたします。

一つ目といたしまして、働き方改革第２弾といたしまして、職員が働きがいを持って働ける職場は町民にとっても良い役場であるということで質問をさせていただきます。

現在の役場職員は、税収の伸び悩みで財政緊縮、臨時職員の増加、多様化する町民の要求に業務は増えており、少し疲れているように見えてしまいます。企業ならば効率化のためにトップダウンで業務改善ができますが、自治体で業務改善をするためには、選挙で選ばれた首長、議会、そして町民の皆様の理解も必要になります。しかしながら、職員が働きがいのある環境であれば、町民サービスも向上すると考えます。

前回の質問のときには、窓口対応が基本であり、テレワーク等を実施することは難しいので考えていないという答弁をもらっておりますけれども、できない理由に目を向ける前に、できる方法を考えることが大事ではないかと思います。新庁舎建設に向けた働き方改革、ワーク・ライフ・バランスを考えていると思いますけれども、他自治体の先駆けとして開成町がモデルとなってもらいたい。働き方改革の取り組み状況をお伺いいたします。

○議長（茅沼隆文）

町長。

○町長（府川裕一）

それでは、吉田議員の御質問にお答えをいたします。

働き方改革第２弾、職員が働きがいを持って働く職場は町民にとって良い職場であるについてから、お答えをいたします。

議員からのご指摘がございました職員が疲れ果てているという点について、現在の状況について、まず説明をさせていただきます。

職員数と定員適正化計画について申しあげます。平成２９年度の職員数は、定員適正化計画に基づいて平成２７年度より７名、職員数を増やしております。平成２９年度に見直しを予定しておりました職員適正化計画につきましては、公務員の定年延長の議論が政府内で始まったことから、その動向を注視しながら今後、改定を行っていきたいと考えておりますが、あわせて非常勤職員や民間委託の活用も検討しながら適正な職員数を確保してまいります。

次に、職員の状況であります。毎年度、副町長が園・学校職員を除く全職員と面談を実施しており、健康状態や勤務の状況等の聞き取りを行っております。その中で、多くの職員は現在の仕事に生きがいを感じており、仕事に対して前向きに取り組んでおり、議員が御指摘のように疲れ果てているという職員はいないと考えております。

参考までに、平成２８年の職員１人あたりの有給休暇の平均取得日数は約８日、平成２９年度は約９日と増えております。これとは別に夏季休暇がございますが、ほとんどの職員が全て消化しております。

次に、時間外勤務の状況であります。こちらは年度になりますが、平成２７年度の職員１人あたりの年間平均時間外勤務時間数は約９４時間、平成２８年度は約８３時間と改善をされております。イベントや選挙など月６０時間程度の時間外勤務が発生することもあります、これは一時的なものであります。

続いて、平成２８年度から導入しましたストレスチェックの結果について申し上げます。２年とも重症な状態の職員は１人もおらず、仕事だけにかかわらない様々な要因により軽度の要経過観察と判定された職員が１１名おります。これらの職員は必要に応じて産業医との面談を実施し、重症化することを防いでおります。また、病気による９０日以上のお休み取得者は、平成２８年度は１人もおらず、平成２９年度は１人おります。

このようなことから役場の執務環境はおおむね良好であり、職員一人一人が元気に前向きに働いていると私は考えております。

次に、働き方改革について申し上げます。

民間企業での長時間労働や過労死の問題の発生により、働き方改革が声高に叫ばれております。国では、一億総活躍社会の実現を目指すため、働き方改革実行計画を取りまとめております。働き方改革は、国や県、大企業ではうまくいっている事例もあるようですが、中小企業での成功事例はあまり聞いておりません。また、国会でも働き方改革に関する審議がなされておりますが、まだまだ課題が多いのも事実であります。

現在、４７都道府県のうち、在宅勤務やサテライトオフィスによる勤務を実施しているのは試行中を含めて３３都道府県となっております。

次に、町での働き方の見直しに関する取り組みの状況について、申し上げさせていただきます。

町では、平成２８年に定めた特定事業主行動計画に基づき、有給休暇取得促進や時間外勤務の縮減に向けた取り組みを推進するとともに、職員の意識改革を図ることでワーク・ライフ・バランスの実現を目指すこととしております。働き方改革には、意識改革、業務の効率化、業務の見直しの三本柱が必要と考えます。

昨年５月には働き方改革に先進的に取り組んでおられる民間企業の方をお招きし、管理職向けに意識改革の研修を実施いたしました。また、毎週水曜日のノー残業デーを徹底するとともに、１８時退庁へ向けた取り組みを始めております。これは、時間を常に意識することで業務の効率化と事務事業の見直しを徹底的に推進し、結果的に町民サービスの向上につながるものと考えております。

次に、テレワークについて申し上げます。

テレワークのメリットとしては、通勤時間が解消される、子どもの学校行事に参加できるなどといった多様な働き方の仕組みづくりにつながると言われております。一

方、開成町で考えてみますと、国や県などとは違い、町の職員の業務の多くは、まず町民への直接の対応を基本としていることや、一般的な来客、電話等窓口対応が重要であることなどから、テレワークを実施できる部署はかなり限定されるなど基礎自治体であり小規模な開成町の現状にはなかなかなじまないと考えております。

在宅勤務やサテライトオフィスについても、主には長時間の通勤時間を短縮することが目的であると思いますが、開成町では1時間以上の長距離通勤をしている者は数名であります。また、町外からの採用者も増えておりますが、町内の借家・借間、持ち家については住居手当額に優遇措置を設け町内に居住することを誘導し、結果的に自分の時間を多く持てるようになり、有効に活用できるようにしております。

以上のようなことから、現時点ではテレワークの必要性は認められませんが、将来的な研究課題として先進事例等の調査研究は続けてまいりたいと思っております。

次に、ペーパーレス化の取り組みについて申し上げます。

ペーパーレス会議は、会議時間や準備時間の短縮による効率化を図ることで働き方改革につながることを期待できます。自治体業務のICT化の流れを捉え、将来的にはタブレット端末等の導入も検討していきたいと考えております。タブレット端末以外にも、現在使用している情報系端末の更新にあわせてタブレット兼用パソコンを導入する方法もあります。ハード面の施設整備も含めて、新庁舎建設や情報系端末の更新時期を見据えて具体的な検討を進めていきたいと考えております。

次に、現在の公文書のあり方の見直しの状況について申し上げます。

執務室内に大量に文書があることや執務環境が十分ではないことなどから、新庁舎での執務開始までに、公文書のあり方を見直すことを目的にファイリングシステムを導入しております。平成28年度に実施したモデル部署での結果では、年間約50%の執務室内の文書の削減を図ることができました。平成29年度は引き続き全庁的に実施をしており、新庁舎での執務開始時には目標値である60%の削減率を達成したいと考えております。

働き方改革は、働く側の意識が変わらなければ根本から解決をしません。働かせ改革とならないよう、管理職をはじめとして働く人それぞれに光を当てて、働かされるのではなく、職員同士でしっかり議論し、一人一人が自分の頭で考え納得することが大切だと思います。全ての職員が活躍でき、同じ目標に向かって最小の経費で最大の効果を発揮できるよう、働きやすい職場環境づくりに全庁一丸となって取り組んでいきたいと考えております。

以上であります。よろしくお願いいたします。

○議長（茅沼隆文）

吉田議員。

○11番（吉田敏郎）

町長から、いろいろ詳細にわたりまして答弁をいただきました。職員、本当に一生懸命よくやってくれているということは分かっておりますけれども、非常に、これからも一生懸命、全庁挙げて取り組んでいくよということをお聞きしました。

それでは、再質問をさせていただきます。

最初に、現在の職員の状況についてということで少し質問させていただきます。先程の答弁の中で、副町長が毎年、学校関係を除く全職員と面談をしていると、そして健康状態や勤務の状況等の聞き取り調査を行っているということでもありますけれども、その面談の中で職員の健康状態や勤務の状況等を全て、それによって把握できているのか、また、職員が、本人の気持ちや、また意向等を全てにおいて腹を割って話ができていると感じているか、その辺、まずお聞きをしたいと思います。

○議長（茅沼隆文）

副町長。

○副町長（小澤 均）

議員の御指摘されている部分について、1人あたり20分から30分ぐらいの時間でしか持ち時間がないので、なかなか、今、御指摘いただいたような腹を割って悩みだとか、そういうことについて、どれだけこちらが聞き取りをできているかどうか、その辺は微妙なところがあるかと思います。面談にあたっては、いわゆる意向調査ということで個人シート、それをあらかじめ提出をしていただいています。その提出されたシートに基づいて、私のほうで内容の確認をしたりとか、様々な状況、特に健康状態等についても聞き取りをしたりということをしています。

職務に関する希望、それから適正、それから、もう一つが健康状態という3項目に基づいて意向調査は行っております。それに従って私のほうでヒアリング、聞き取りをさせていただいておりますけれども、職務に関する希望につきましては、全体としては97名おりますけれども、続けたいが35名、必要があれば変わっても良いが50名、新しい業務をやってみたいが12名。この辺の前年の比較をしてみると、新たな業務についてみたいといった数は前年より5名程増えていたという状況があるかと思います。適性につきましては、適しているが16名、普通が77名ということで、この辺は特に前年との比較、変化はありません。

ただ、健康状態につきましては、全体として、健康状態は、ある意味、自覚というか、主観的な捉え方が多いという部分もあるかと思いますけれども、前年と比較すると、健康であるという自覚をされている方が大幅に減って、普通、不健康が増えたといった状況があります。

自分が健康でない、いわゆる不健康だとか普通だとかという部分も一定の数はあるのですけれども、どうも聞き取りをしてみると、町の健診ですとか人間ドックですとか、そういったところの中で要精検ですとか要検査ですとか、そういうものでひっかかってしまったと、だから自分は健康にはチェックしなかった、普通だとか不健康だとか、そういうところにチェックを入れたといった聞き取りの確認ができました。これは、特に、そういうふうに健康意識を持つということの、健診の必要性はそういうところにあるのかなと思いますし、特に、ひっかかった者については注意するようにという促しをしながら、主観的に本当に本人が健康状態で苦しんでいるだとか不安に思っているとかという数はごく限られているのかなという確認もできました。

面談結果については、課長会議の中でも私のほうで毎年、結果の報告をしています。それぞれの全体の状況を説明しながら、職員の皆さんが生き生きと働きがいを持って仕事ができるように、それから一人一人が体調の管理に努めること、コミュニケーションを良くすること、それから明るい職場づくりを全員が意識していくこと、それから能力に応じた業務量の適正な配分に努めること、仕事にやりがいを持たせる工夫に努めること、年間業務スケジュールを意識した執行に努めること、これらの六つの点について、それぞれ管理職に指示をしています。

全体的な面談結果についての状況は以上ですけれども、おおむね聞き取りをして、私のほうでは、ある意味、そういう確認をしたことによって、自分としてはそれなりに職員の気持ちに寄り添った形で聞き取りはできているのかなと思っています。

以上です。

○議長（茅沼隆文）

吉田議員。

○11番（吉田敏郎）

今、副町長から詳細にわたって答弁をいただきました。非常に職員を全庁挙げて聞き取りの中で把握して、職員の働きを前向きになるようにいろいろ考え、話を聞いてしていくということが伺えました。管理職の人をはじめ、一生懸命、そういう形で全庁挙げて町民のサービスに向け職員が働きやすい環境づくりということで、これからもよろしくお願ひしたいと思います。

次に、町の取り組みについての中で、昨年5月に働き方改革に先進的に取り組んでいる民間企業の幹部を招いて管理職向けに意識改革の研修を行ったということでもありますけれども、この研修によって働き方改革への意識改革がされたのか、その辺も答弁を願ひたいと思います。

○議長（茅沼隆文）

総務課長。

○総務課長（山口哲也）

それでは、吉田議員の御質問にお答えいたします。

昨年5月に働き方改革に先進的に取り組んでいる民間の企業の幹部の方をお招きいたしまして、管理職向けに、特に意識改革ということをテーマに置きまして研修会を実施いたしました。

やはり、先程、町長の答弁でも申しあげましたとおり、働き方改革というのは意識改革というのが大切な一つの柱だと考えております。特に、これは管理職自らが率先してやっていかないと、なかなか課員にも伝わっていかないのかなと考えております。その中で、こういったお話を直接、聞くことができ、管理職にとっては大変刺激になったと。それから、その後の課長会議でも働き方の見直しというテーマで議論したこともございまして、一歩ずつ着実に進んでいるのではないかと、このように考えております。

○議長（茅沼隆文）

吉田議員。

○ 1 1 番（吉田敏郎）

働き方改革、確かに、今、言ったとおり意識改革が必要であります。そして、やはり管理職が先陣を切って意識改革に向けて取り組む姿勢が必要であるかと思えますけれども。確かに、働き方改革、一概に、こうすれば良いとか、こうすれば良くないとかという、そういうことだけで解決する問題ではありませんので、意識改革の研修を行ったことにより、また幹部の方たち、管理職の方たちが課の職員の方たちに対して、改革に取り組んでいく、そういう意識改革、少しずつそういう改革ができるようになって進めていただければなと思っております。

その中で、水曜日のノー残業デーというのが徹底して、町長の答弁の中で18時退庁への取り組みを始めた。そして、定時に帰宅するということがあれば、町長も言いましたけれども、確かに、定時に帰宅するという意識があれば町民サービスのこととか仕事の能率もアップすると思います。そこで、12月、1月、2月の結果と、その効果はどのようなことがありましたか、答弁を願いたいと思います。

○議長（茅沼隆文）

総務課長。

○総務課長（山口哲也）

それでは、吉田議員のノー残業デーの状況という御質問だったと思いますが、お答えをいたします。

結果的には、水曜日、完全にノー残業デーで1人も残業しなかったということはございませんが、実は、その中には電算機器のトラブルですとか、あとは電算がどうしても月末、最後の日、これが対応しなければならないと、たまたまその日が水曜日だったということがございまして、対象が12月、1月、2月で水曜日が12日間ございましたが、その中で延べ10名ということになっています。

これにつきましては、管理職、職員とも時間を意識して仕事をするのができてきているのではないかと感じております。これは職員全員で決めたことですので、これから徹底してまいりたいと、このように考えております。

○議長（茅沼隆文）

吉田議員。

○ 1 1 番（吉田敏郎）

確かに、ノー残業デーということで18時退庁、仕事によっては、その時間で切り上げるということがなかなか難しいこともあると思えますけれども、少しずつ、そういうことで徹底して、能率アップへ向けて進めていただきたいと思います。

次に、テレワークについて質問させていただきます。

前回の1年前の質問のときにはなかなか対応が難しいということで、今回は少し、そういうことに対して前向きな答え、前向きというか、答えをもらったような気がするのだけれども。

このテレワークについて、一つの事例として、ある自治体では、業務で使うメール

や業務ソフトがクラウド経由ということで提供されておりまして、ＢＣＰ対策とか、そういう意味で、庁舎がたとえ崩壊しても、別の場所からいつでも、いつもと変わらない環境で業務を再開することができる、時間と場所に左右されることなく仕事ができるテレワークの仕組みを構築したことで、職員の残業時間の減少やコミュニケーションの向上に寄与したこと、そして、テレワークが驚くことに町民へのサービス向上に寄与しているということでもあります。

例えばですけれども、確定申告、自宅近くの会館等に出向き、端末とプリンターを持ち込んで、その場で申告のお手伝いをするケースでも、端末に例えば重要な情報を保存せずに安全にデータを持ち運ぶことが可能になったということで、テレワークが結果として移動所的な扱い方をもたらして住民のニーズに沿った行政サービスの提供に結びついているということで、これは、あくまでも一つの自治体の事例なのですが、クラウド化が職員の働き方を変えたということに対して、開成町においてはクラウド化については何かお考えがありましたら考えをお聞きたいと思います。

○議長（茅沼隆文）

総務課長。

○総務課長（山口哲也）

それでは、ただいま吉田議員から、クラウド化ということについての御質問だったと思いますので、お答えをいたします。

基幹系、いわゆる業務系の電算につきましては、御存知のように町村情報システムということで既にクラウド化はされていると。一方で、情報系、職員が使っているパソコンについてということになるかと思います。

議員の御指摘のとおり、クラウド化ということによってＢＣＰ、仮に庁舎が倒壊する等のときに離れたところから復旧できるということについては、大変メリットがあると考えております。一方で、現在の庁舎において、そういった費用を投資するというのは、新庁舎がございますので、それは避けたいという考えがございます。新庁舎につきましては、ＢＣＰそのものでいえば、倒壊しないという前提では、新庁舎、ございますが、あと一点はセキュリティー面が大変、今後は心配なところであるということではございます。

現時点では具体の検討には入っておりませんが、こういった情報系のクラウド化、インターネットを経由して外部からアクセスするということになりますので、大変貴重な情報が多くございます。そういったことをきっちり検証しまして、将来的にはそういったことを検討していきたいと考えております。

○議長（茅沼隆文）

吉田議員。

○１１番（吉田敏郎）

将来的には研究課題として先進事例等の調査研究は続けていくという答弁もいただいておりますので、実現に向けて期待していきたいと思っております。確かに、現在もしておりますので。

確かに、開成町は小さな町でございますけれども、そういった中で、役場に出向きたいけれども歩いて行くには足が痛いとか、ちょっと都合が悪いとか、病気になって行けないとか、そういう状況等々に体の不調も含めてあった場合に、そういうところに出向いて、そういう対処をしていただけるということは、今でもしているとは思いますが、そういう形でテレワーク等について、これからも少しずつ調査研究をしていただいて、少しでも実現化に向けて。本当に開成町が他の自治体の先駆けとなって、先程も言いましたけれども、ぜひ、そういうことを先頭に立って進めていっていただきたいと思っております。

先程、最後にペーパーレス化の取り組みについて、非常に前向きな意見をいただきました。確かに、タブレットの端末等の導入も検討していきたい、またペーパーレス会議等の検討は新庁舎建設や情報系端末の更新時期を見据えて具体的な検討を進めていきたいということでもあります。非常に前向きな答弁でありまして、議会としても新庁舎特別委員会とか議会改革検討委員会でタブレット導入に関しても前向きな検討をしておりますので、これから、そういった形で町の具体的な検討の詳細を、そういった形で進めていくかというのが、もし、今、説明できることがあれば説明をしていただきたいと思います。

○議長（茅沼隆文）

総務課長。

○総務課長（山口哲也）

それでは、吉田議員のペーパーレス、タブレット端末の導入等についての取り組み状況という御質問だと思います。

タブレットにつきましては、こういったタブレット型が良いのか、それとも職員が今現在、使用しているパソコンを兼用という形が良いのか、そういったところは平成31年度以降、更新時期を含めて、これから具体的な検討に入っていくと。選択肢はいろいろあるかと思います。今、特にタブレットに関して申しあげれば、議会側のほうが御検討を先行していると伺っておりますので、そういった動きも参考にさせていただきながら検討を進めていきたいと思っております。

ペーパーレス会議というのは紙の削減だけではなくて、会議時間や会議の準備時間の効率化と、そういったことにもつながると考えておりますので、結果的に、こういったことが働き方改革につながるということも期待できると考えておりますので、そういったことにあわせながら今後、検討していきたいと考えております。

○議長（茅沼隆文）

吉田議員。

○11番（吉田敏郎）

働き方改革については、非常に全庁を挙げて取り組んでいることがよく分かりました。これからも、テレワーク以外は非常にそういう形で取り組んでいるということが分かりましたし、期待をして注視をしていきたいと思います。

働き方改革については、以上で質問を終わらせていただきます。そして、2項目め



に移らせていただきます。

2 項目めの学校にも働き方改革の風をとということで、教職員の長時間勤務是正をとということで質問いたします。

教職員の働き方改革の一環として中央教育審議会部会が昨年 8 月にまとめた緊急提言について、ある新聞社が市区町村教育長にアンケートをとりまして、現在導入している、または新年度から導入する対策を複数回答で上げてもらったところ、長期休業期間中の学校閉庁日・閉鎖日の設定を上げた割合が 60.2%で最も多く、ほかには校務支援システムを使った勤務時間管理、それからタイムカード、留守番電話設置を全校または一部で取り入れているということでありました。

さらに、働き方改革のために国に期待する施策はという質問では、教職員の定数の改善が 97.2%、部活動指導員への人件費支給が 58%、学級規模の縮小が 43.6%と続いたと。また、教員に時間外手当の支給を認めない教職員給与特別措置法の改正も主張した現職審議会が、学校の授業の合間に準備期間や休息時間を一定程度組み入れるようにするなど、労働環境の抜本的な改善を求める緊急提言を発表いたしました。このように、時代の流れで学校にも働き方改革が求められています。

開成町の幼・小・中学校の教職員の長時間勤務是正等について、現状と課題、これからの改善策をお伺いいたします。

○議長（茅沼隆文）

教育長。

○教育長（鳥海 均）

吉田議員の学校にも働き方改革の風を、教職員の長時間勤務是正をについて、お答えをします。

労働者の働き方について様々な場で議論されている中、教職員の働き方改革もクローズアップされており、業務内容、教科指導、部活動等にかかわる問題が課題として上げられているところであります。

平成 29 年 8 月の中央教育審議会初等中等教育分科会学校における働き方改革特別部会で、学校における働き方改革にかかわる緊急提言がされました。内容としましては、一つとして、校長及び教育委員会は学校において勤務時間を意識した働き方を進めること、二つ目として、全ての教育関係者が学校、教職員の業務改善の取り組みを強く推進していくこと、三つ目として、国として持続可能な勤務環境整備のための支援を充実させることの 3 点が大きな柱となっています。

開成町の取り組みとしましては、産業医、校長、教育委員会で構成する開成町立学校教職員衛生委員会において、毎月、小・中学校から、超過勤務記録に基づき 80 時間を超える者の報告を求めています。超過勤務の傾向としては、業務が集中する 5 月、6 月、11 月が多くなっています。報告のあった超過勤務者については、学校長が面接等により業務の改善について指導し、産業医との面談も勧めております。超過勤務の内容では、中学校では土・日を含む部活動指導が多く、小・中学校全体では、課題を持つ児童生徒への家庭訪問を含めた対応、保護者の相談業務、事務的な処理等

が多くなっています。

また、平成27年12月に施行された改正労働安全衛生法により実施することとなったストレスチェックを、町では平成28年度から教職員全員に対して行っています。その結果は厚生労働省が示す高ストレス者判断基準の10%に比べ町全体では8.3%と低い結果となっていますが、超過勤務と同様の内容である対応困難な児童・生徒への対応、事務的な業務、保護者対応がやはりストレスの要因となっており、就労時間が長くなるに従い、ストレスは上昇するという分布もされています。高ストレスの状態が直ちに精神的な不調につながるわけではありませんが、この状況が長期にわたり継続することは決して良いことではないと考えています。できる限り超過勤務を削減することが必要であると考えております。

中学校での部活動のあり方については、調査研究が始まりました。本年1月に、スポーツ庁政策課学校体育室からガイドラインが発出されています。内容としましては、一つは、適切な運営のための体制整備として運動部活動の方針等の策定、指導・運営にかかわる体制の構築、二つ目、合理的で、かつ効率的・効果的な活動の推進のための取り組みとして適切な指導の実施、運動部活動用指導手引の普及・活用、三つ目として適切な休養日等の設定、四つ目として、生徒ニーズを踏まえたスポーツ環境の整備として生徒のニーズを踏まえた運動部活動の設置、地域との連携等、五つ目として学校単位で参加する大会等の見直しが挙げられています。今後、このガイドラインを参考に対策を検討していきたいと考えています。

次に、保護者への対応について、開成町では園・学校でも子どもたちが増えており、年々、慎重な対応が必要な子どもも保護者も増えている実態があります。教員は、勤務時間終了後も授業の準備のみならず、保護者対応等にも追われているのが現状です。教員の勤務時間外でないと相談ができない保護者もいらっしゃるので、一律に対処することは困難ではありますが、まず、教員の勤務時間を保護者に理解していただくことから始めたいと考えています。

また、新たな取り組みとして、教師の休業日を確保する観点から夏季休業中に学校自体の休業日を設けている市町村も出ていますが、緊急時の連絡手段の確保など多くの課題もあるようです。

次に、事務処理の改善では、開成町では平成27年に、子どもたちの出席や成績管理などが一括して行われるようにするため、園・学校に校務支援システムを導入しました。導入にあたっては、教員が異動となった場合でも操作に戸惑うことがないように配慮し、1市5町で足並みをそろえて同じシステムを採用しました。導入から2年が経ち、徐々に事務の効率化の成果が出てきていると考えています。

一方、神奈川県においても、教員の働き方改革を推進するため、市町村に対して部活動指導員の配置にかかわる経費の一部補助や学校の業務改善をするための学校経営アドバイザーの派遣、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの派遣等を増やすなどの充実を図る取り組みをしていますので、開成町の実態に合う施策については積極的に対応してまいります。

また、昨年１１月に初めて県内の市町村立小・中学校から９０校を抽出して教職員の土・日を含む１週間の勤務実態を調査しており、その結果については町として注視していきたいと考えております。

足柄上地区の教育長会などでも対策を検討しています。全般的な業務の見直しや、特に中学校の部活動の問題については、足柄上地域、県、国等が一体となった取り組みが必要であるという共通認識を持っており、様々な課題について研究を進めているところであります。

また、町教育委員会では、会議を園・学校で開催し、教職員との懇談の機会を持っています。その中で率直な意見や課題などを聞き、教育委員会からは、場合によっては助言をしたり、あるいは教職員が健康で子どもたちに向かい合えるように励ましの言葉をかけたりしています。

開成町では、町立の園・学校、全てにコミュニティ・スクールを導入し、地域とともにある学校を目指しています。地域の方や保護者には数多くの学校ボランティアをお願いし、先生方のお手伝いをさせていただいておりますが、さらに多くの町民、保護者の皆さんに学校に対する理解を深めていただいたり学校活動に参加していただいたりすること、また、子どもの育成には、学校で学ぶことも大切ですが、家庭や地域で学ぶことの重要性について理解していただき、教員の働き方にも良い影響があるように考えております。

子どもたちが事件・事故に巻き込まれないように守っていただくことも、結果として教師の負担を減らすことにつながっています。地域の皆様には、これまでもいろいろな面で御尽力いただいておりますが、引き続き御協力をお願いし、地域や町全体で子どもを育てていくという環境づくりを進めていきたいと考えております。

以上です。

○議長（茅沼隆文）

吉田議員。

○１１番（吉田敏郎）

教育長から、時間も考えて早くしていただいております。それでは、質問させていただきます。

部活動のあり方について、少し質問をさせていただきます。

スポーツ庁からガイドラインが発出されたということで、検討していくよという答弁をいただきました。また、県教育委員会の教職員の多忙化解消に向けた協議会の中でも、長時間労働を改善するために部活動の休養日設定の取り組みをまとめて提言をしております。中学校は原則２日以上、平日に１日と土曜、日曜のいずれか１日を休むようにすると。また、大会参加などで確保できない場合は、代替休養日を設ける。また、夏休みなど長期休業中は、中学は土・日を休養日に、ある程度、長期のまとまった休養日を設けるとしております。活動時間は、平日が２時間程度、そして土・日を含む学校休業日は３時間を目安としたことが県内３５市町村の教育長に報告がされていると思います。

その中で、まだ発出されてから1カ月しか経っていないようでありますけれども、当町では現時点で、適切な休養日等の設定についてを含めて答弁できることがあります。したら、その中の範囲でお願いしたいと思います。

○議長（茅沼隆文）

教育長。

○教育長（鳥海 均）

それでは、お答えします。

文命中学校1校なので、文命中学校として職員がそのことについて、どう考えて実施できるかということについて、この3学期に職員で話し合いを持ちまして、校長の方向性としては、水曜日に職員会議があったりするので、水曜日に4時半まで部活動をして、それ以後は部活動をやめようということを一つ職員と話し合ったと。

もう一つは、これは対外的なことがあるのでなかなか難しいけれども、文命中学校として土・日のどちらかをローテーションとして、これは体育館を使ったり運動場を使ったりするので、全ての部活をこの日やめるということではなくて、ローテーションをしながら土・日のうち、どちらかを練習を休めるような方向ができないかどうかということについて、具体的に各顧問と、それから校長、教頭を含めて、職員会議の中で今、検討しているというのが実態でございます。

○議長（茅沼隆文）

吉田議員。

○11番（吉田敏郎）

ありがとうございます。部活動に関しては、確かに、強い部活動とか、また、そういう中で先生も教えることに非常に意識があり、そういうことに生きがいを感じている人もいらっしゃると思いますし、生徒も、より強く、よりうまくなりたいということで、そういう部活動に関して休みたくなような話も聞いております。そういった中で、大変難しいとは思いますが、今、教育長からの話の中で、そういういろいろ検討をさせていただいて、より良い方向に行っていただくような形でお願いをしたいと思います。

次に、保護者対応についてお伺いいたします。

答弁の中で、保護者対応、確かに、いろいろ先生方がストレスに感じることもあるという答弁をいただきました。保護者対応の中で、確かに、勤務時間終了後も対応に追われているということでもありますけれども、保護者からの相談等については教員の勤務体系を理解してもらう必要があるということで答弁もありました。そして、保護者側の都合もあり慎重な検討が必要と考えているということでもありますけれども、保護者の方に先生の勤務体系を理解してもらう、そういう説明なり、また周知をやはり保護者の方の都合だけを考えてそういう対応をするということではなく、教育長からも答弁がありましたけれども、ぜひ、先生の勤務体系を保護者の方たちに分かってもらうような説明なり周知をしっかりとさせていただきたいと思っておりますけれども、まず、その点、いかがでしょうか。

○議長（茅沼隆文）

教育長。

○教育長（鳥海 均）

大変ありがとうございます。以前からも、やはり先生方も7時間45分の勤務ですよということは重々、保護者の皆さんも承知していると思いますけれども、私は会社で働いているので夕方5時以後じゃないと相談に乗れないのだよという、そういうところの個別的な対応について、ずっと学校は門戸を開いてきたという実態があります。先生方にとっては、自分の目の前の子どもを何とか良い子にしていきたい、課題を解決してやりたいという誠意をいっぱい持っていますので、それを解決するには多少、自分が時間を割いても親御さんの希望に添いたいという形の中で、やはり6時になったり7時になったりということが多々あるわけですが、ぜひ、その辺は先程、議員がおっしゃっているように働き方改革を全ての人が、自分の職もそうですから、そういうことを理解していただきながら、学校の先生方も6時以後はちょっと御勘弁できませんかという方向性は、今、教育長会としては考えているのですけれども、なかなか、では、先生方が6時以後、全く業務をしないで済むかという、やはりそうはいかないということになると、6時以後に相談の電話がかかってきたときに、とらざるを得ないだろうとかということ。

多少、前向きにはなっていますけれども、PTAの総会等、あるいは学級懇談会等を含めて、学校の実態はこうなのですよということを少しでも理解していただくような配慮は以前にも増して、今はしているというのが現状でございます。

○議長（茅沼隆文）

吉田議員。

○11番（吉田敏郎）

教育長、ぜひ、そういう形でしていただきたいと思います。

保護者の方から学校に電話が、担任の先生に電話があったりすると、その時点ですぐに折り返して相談に応ずるということをしている先生もいらっしゃるのを知っています。しかし、そのときに保護者側の方が、仕事の都合で無理ですから夜に電話してください、そして、いろいろな用があるので夜にしてくださいということで、先生も、どうしても夜、学校から電話することもありますけれども、家に帰ってから、また対処しているという先生もいらっしゃるそうです。そういうのは非常に先生方のストレスになると思います。

また、そういうときに校長先生、教頭先生が対応してくださるという方もいるようではございますけれども、そういう場合に、校長、教頭先生が担任の先生にかわってちょっとそういう対応をしてくれるということが、全てがそれで解決するとは思いませんけれども、内容によりますから、やはり開成町の小・中学校の場合には、そういうことに対して校長、教頭先生が対応するという、指導というわけではありませんけれども、そういうときには対応するようなことを教育長から言っていると、そういうこともあるのでしょうか。

○議長（茅沼隆文）

教育長。

○教育長（鳥海 均）

お答えします。

大変難しいことですが、じかに校長、教頭がその対応に出るということは、よほど学年会等で收拾がつかなくなって、学校としてどういう対応をするのだというときには出ることもあるかと思いますが、普段は組織として学年対応というのを重点に考えています。

また、今、議員がおっしゃるように、学校としてはソーシャルワーカーであるとかケースワーカー、それから心の相談員等がいまして、できるだけ先生方の授業に支障のないような相談体制を持つということを心がけています。

ただ、最近、子どもたちの特性としまして、不登校、いわゆる学校に行きたがらない子どもがいます。その子どもたちに対して、学級担任が授業が終わった後、今日は学校でこんなことがあったんだよ、だから明日から学校へ来ないかいという、そういうシステムというか、しなければいけない子どもの数が増えているということも、かなり業務を複雑化させているという要素になるかなとは思っています。

○議長（茅沼隆文）

吉田議員。

○11番（吉田敏郎）

一口で解決策がというのはなかなか難しいと思いますが、先生の場合は、確かに休み時間、休憩時間という、学校の中にはありますけれども、そういう休みの間にも生徒・児童が来たり、いろいろなことがあって休むこともなくやっておりますので、ぜひ、先生方のそういう働き方、そういうことに対して、少しでも良い方向に対処できるようなことをお願いしたいと思います。

一つ、現場の声といたしまして、非常に事務的な業務量の多さについて質問しますが、開成町でもいろいろ学校ボランティアの方たちをお願いしたり、また保護者の方々に先生方の補助として数々のお手伝いをしていただいているということで答弁をいただきました。その中で、先生方によれば、事務的な処理で非常にそれを支えてくれる人が欲しい、また採点をしてくれる人とか一緒に教材をつくってくれるような人たちがいればなということも声を聞いております。

その中で、教育実習として学生が、先生になろうとしている学生が教育実習で来ることがあると思いますが、教育実習生以外に学生ボランティアとして週1回、2回、先生のお手伝いをしていただいて、学生にとっても、そういうお手伝いをすることによって自分が先生として向いているか向いていないかということも自分で理解ができるのではないかと、良い経験になるのではないかと思いますけれども、そういった中で、そういう学生ボランティアというものを採用というか、そういうことを開成町として考えていくということのお考えはいかがでしょうか。

○議長（茅沼隆文）

教育長。

○教育長（鳥海 均）

お答えします。

一つ目の教育実習生がプラスになるかという点、全く違います。教育実習生を受け入れることによって、指導教官は大変、やはり労働超過になるという大変になります。しかし、先生になるために一生懸命勉強したいということであれば、教育実習生を積極的に受け入れるという体制は開成町としてはとっております。

もう一つの学生ボランティア云々ですけれども、これは毎年、大学から要請がありまして、開成町で指導していただけないか、逆に、今、議員がおっしゃるように、ボランティアで何をしてくれるのではなくて、将来の先生の業務をするにあたって、インターンという形に近いのですけれども、1カ月間、学校に来て先生の実体験を、実習とはまた違うのですけれども、そういう方を開成町でも毎年、学校からの依頼で働いてもらっているというのが現状でございます。

○議長（茅沼隆文）

吉田議員。

○11番（吉田敏郎）

ちょっと私の質問の仕方が悪かったのかもしれませんが、別に教育実習生に関して以外に学生ボランティアをとということをつもりではなくて、教育実習生は教育実習生として学校でいろいろ先生になるための実習をしているということで、それ以外に学生ボランティアの学生にとということをつもりでしたので、後半の教育長の答弁で理解をすることができました。

それから、もう一つ。最近、女性教員が小学校の場合には多いということもございますけれども、やはり産休に入ってしまうと臨任の先生が足りなくて、なかなか臨任になる先生の数も少ないということも聞いております。近隣の市町の中でも、県外から臨任の先生を雇うということも聞いております。確かに、退職した60歳を過ぎてからの先生方に、また、もう少しお手伝いをという場合に、非常勤なら良いけれども臨任はちょっと厳しいからということで、やはり自分が学校の先生をしていたということもあるので、臨任は非常に厳しい、大変なのということで、非常勤ならばという答えが返ってくるそうです。

そこで、現在、20代、50代の先生はそれなりに人数がいると思いますが、30代、40代の教員が、団塊世代の先生方が退職した後、非常に少なく、30代、40代の先生方の負担が多くなっているということも聞いております。そこで、教員免許は持っておりますけれども、神奈川県採用試験に受かっていない人の中でも教師として、先生として適任の方もいらっしゃるよということも聞きます。そういう方を開成町として常勤として受け入れることを考えております。そういうことに対しては、いかがでしょうか。

○議長（茅沼隆文）

良いですか。教育長。

○教育長（鳥海 均）

ちょっとお答えになるかどうか。今、開成町として、教員免許を持った職員を町単位で採用できないかということでしょうか。実は、今、学習支援員という形で雇っています。これは、あくまで6カ月という期限つきで、延長して1年。ただ、学校としては、非常にやはり指導が適切で、学校として、ぜひ続けてほしいという要望がある場合が多いので、かなり続けてお願いしている場合があります。正規の職員を雇っている町もありますけれども、開成町は今のところ非常勤という形の中で時間給としてお願いしているというところでもあります。いずれにしましても、生活支援と学習支援と両方ありますけれども、免許を持っているか持っていないかで指導が本来は違うのですけれども、かなり力になってもらっているのが実情です。

○議長（茅沼隆文）

吉田議員。

○11番（吉田敏郎）

確かに町として、そういう形で雇うというのが非常に難しいことは承知をしておりますけれども、ちょっと大きい話になるかもしれませんが、国が決めるのを待っているのではなく、どうでしょう、周辺地域というか、この開成町、地方からそういうことを進めていき、逆に国や県を動かすくらいの気持ちでやってみるということも良いのかなということで質問させていただきますけれども、改めてどうでしょうか。

○議長（茅沼隆文）

教育長。

○教育長（鳥海 均）

大変厳しいというか、そのことは承知しているわけですが。町としてできることというのは、今は幼稚園教育をどうするかということで、町の採用の中で町の優秀な職員を雇って30人学級をしようとか35人学級をしようとかという形で、独自にできるのは、今、幼稚園教育を進めていますので。幼稚園教員につきましては、一応、町の方針で、ある意味では県や国の動向よりも進んだことができるというのは幼稚園教育の今、一つの特色かなと思います。

小・中学校につきましては、義務教育費国庫負担法の制約がありますので、なかなか、その中で町が独自にということは非常に難しいかなと思っておりますが、議員がおっしゃるように、皆さんの御理解があれば、やれる範囲でやっていきたいなと思っております。

○議長（茅沼隆文）

吉田議員。

○11番（吉田敏郎）

ぜひ、検討していただければと思います。

確かに、学校の先生方の働き方に関しては、町内の小学校、中学校の先生、校長先生等にお話を聞きますと、開成町は学校に対して、また教育に関して非常によくやってくださるということを聞いております。それは、非常に町並びに教育長をはじめ教



育委員会、そういう方たちの一生懸命やったださっている、児童・生徒のためにしたださっているということがよく理解できていると思います。確かに、そういう形では大変良いことであると思いますが、ぜひ、学校の先生たち、今、個人的に非常に大変な思いをしている方もいらっしゃると思います。そういう先生のためにも、ぜひ、改めて教育長をはじめ、そういうことに対して一丸となって改革を進めていっていただきたいと思います。

ほかにも幼稚園職員のこととか、これから始まる３歳児教育について、質問したいこともいくつかあったのですが、時間がないので、また違う機会に質問させていただければと思います。

これで私の質問を終了したいと思います。

○議長（茅沼隆文）

それでは、これで吉田議員の質問を終わります。