

◆4 番（内田昇議員） 初めに、昨日の新井議員の冒頭の挨拶には、議員としての確固たる姿勢に感動を覚えるとともに、心より敬意を表したいと感じました。今後ともご指導を仰ぎたいと決意を新たにさせていただきます。

それでは、議席番号 4 番、令和会、内田 昇。通告に従いまして、質問をさせていただきます。

2024 年 5 月に、政府の人事行政諮問会議により、中間報告が出されました。初めに、公務の使命とは国民の安全と生活を守り、さらに国家を一層発展させ、世界に誇れる社会を築き上げることであり、国民に対して公務の民主的かつ能率的な運営を保障することを目的としている。その目的を実現するためには、国家行政を担う公務組織の各層において、優秀な人材を誘致し、育成し、それぞれの職員が最大の能力を発揮して職務を遂行できる環境を整備し、もって組織のパフォーマンスを向上させていく必要があります。

その最前線で市民に向き合っているのが市職員であります。その職員の働き方改革について質問をさせていただきます。

加須市新規採用職員の現状。1、新規採用した職員の早期退職について。令和元年度から令和 6 年度までの新規採用人数と応募者の数について伺います。

○田中良夫議長 萩原副市長。

（萩原利一副市長 登壇）

◎萩原利一副市長 ご質問にお答えいたします。

令和元年度から令和 6 年度に実施された職員採用試験に応募した人数は、合計で 876 人でございます。その職員採用試験に合格し、令和 2 年度から令和 6 年度までに職員として採用された人数は、合計で 101 人でございます。

○田中良夫議長 内田議員。

◆4 番（内田昇議員） 大勢の応募者があり、その中のかなり激戦で 101 人の方が採用されたということで、男女の内訳なんかは分かりますか。

○田中良夫議長 萩原副市長。

◎萩原利一副市長 ご質問にお答えいたします。

先ほどトータルで 101 人と申し上げましたので、少しその詳細について申し上げます。

男女の内訳については資料がございませんので、お答えすることはできません。年度ごとに申し上げますと、令和元年度に応募した 108 人のうち、令和 2 年 4 月の採用者は 16 人。令和 2 年度の応募者 156 人のうち、令和 3 年 4 月の採用者は 24 人。令和 3 年度の応募者 142 人のうち、令和 4 年 4 月の採用者は 21 人。令和 4 年の応募者 103 人のうち、令和 5 年 4 月の採用者は 20 人。令和 5 年度の応募者 96 人のうち、令和 6 年 4 月の採用者は 14 人。令和 6 年度の応募者は 271 人のうち、令和 6 年 10 月の採用者は 6 人。令和 7 年 4 月採用予定者、こちら予定者でございますけれども 30 人でございます。なお、令和 6 年度につきましては、受験の機会を増やし、多様な人材の確保を図るため、採用試験を前期と後期、具体的には 6 月と 9 月ですけれども、2 回実施しております。

○田中良夫議長 内田議員。

◆4 番（内田昇議員） 今、採用者の数、特に応募者の数が多いのにびっくりしました。

国家公務員におかれては、かなり応募者が現在減っていると、公務員の人材確保は危機に直面しているという統計が出ております。今後ですけれども、競合する民間企業等に後れを取っていると、そういう報告もありますので、加須市の場合は今のところ安全だということが分かりました。

そのような状況の中で、2 つ目、採用した職員の早期退職者の数と主な退職理由、その転職先について伺います。

○田中良夫議長 萩原副市長。

◎萩原利一副市長 ご質問にお答えいたします。

先ほどお答えしました期間の採用した 101 人の職員のうち、本年 10 月末までに退職した人数は 5 人でございます。退職理由については、全てが一身上の都合ということでございます。転職先につきましては、把握している範囲でございますけれども、教員、先生を含むほかの自治体や民間企業などでございます。

○田中良夫議長 内田議員。

◆4 番（内田昇議員） 令和元年から令和 6 年までで 5 人ということは、離職率もかなり低いと。定着率もいいということで少しこれも安心しております。

現在の若年層は、就職活動をする段階から、将来的な転職を選択肢として現実的に考えているそうです。就職先の選択時には、自身の市場価値の向上の

観点から、仕事を通じて成長できる環境があるかどうかという視点を重視する傾向があるとも分析されております。そうした変化を視野に入れて、今後は取り組んでいただければと思います。

次に、退職者の出た課での職員の補充について伺います。

○田中良夫議長 萩原副市長。

◎萩原利一副市長 ご質問にお答えいたします。

年度途中で退職者があった場合は、業務が停滞することがないように、まずは会計年度任用職員を配置しております。また、必要に応じて人事異動を実施しております。

なお、先ほどお答えしました令和6年度につきましては、10月1日付で6人の新規職員を採用し、年度途中の退職者の後任に充てるなど、できるだけ業務に支障がないような職員配置に努めているところでございます。

○田中良夫議長 内田議員。

◆4番（内田昇議員） 答弁をいただきました。

引き続きこの退職されたところへの補充は整っているということで、これも安心いたしました。

以前は公共的な仕事を志望する場合、公務員はその代表的な職業でありました。近年、企業の社会的責任の見える化やビジネスの中で、社会課題の解決を推進する取組の進展もあり、民間企業等の経済活動でも社会貢献ができるようになっており、より身近な問題を現場で解決する事業を展開するソーシャルビジネスや、国や地方公共団体といった公共分野にも携わるコンサルティング業界の市場規模も増大傾向にあり、公務員をキャリアとして選択しなくとも民間企業等の活動を通じて、公的な仕事に関わりやすくなっているという現実的な背景も踏まえて、今後は対応しなければならないと、今から準備をしていただきたいと思います。

次に、質問の4つ目、現在の職員の休職者の数と期間、復帰の状況について伺います。

○田中良夫議長 萩原副市長。

◎萩原利一副市長 ご質問にお答えいたします。

身体的または精神的な疾病を理由に休職している職員の数は、11月1日現在、5名でございます。休職中は医師の診断の下で療養に努めることとなりますが、休職できる期間は最長で3年間とされておりまして、短期の方が2か月、長期の方では2年9か月の休職の後、復職した例がございます。

長期間の休職から職場復帰する際には所属長と調整し、業務の割り振りの見直しや、リハビリ勤務を実施するなど、職場復帰の不安を取り除けるよう配慮をしているところでございます。

○田中良夫議長 内田議員。

◆4番（内田昇議員） 現在、5名の方が休職されていると。その方々の復帰の見込みについてお分かりですか。

○田中良夫議長 萩原副市長。

◎萩原利一副市長 復帰の見込みということでございますが、それぞれの職員の状況に応じてということになりますので、一概に復帰の見通しは今のところ私のほうでは承知しておりません。

○田中良夫議長 内田議員。

◆4番（内田昇議員） プライバシーに関わることで、あまり深い質問は避けたいとは思っていますが、その辺の、休職中にいろいろアプローチとか、そういうのはどの課で、総務課で取っているわけですか。

○田中良夫議長 萩原副市長。

◎萩原利一副市長 休職している職員に対する面談等につきましては、職員課のほうの担当者が中心に面談をさせていただいておりまして、さらには加須市も産業医がおりますので、産業医の先生等とも相談をしながら対応しております。

○田中良夫議長 内田議員。

◆4番（内田昇議員） 本日はちょうど病欠で、本来であれば答弁をいただく総務部長も急遽欠席で、副市長に答弁をいただいていると。光栄に存じます。

さきにも述べましたが、地方公務員の使命は、市民の安全と生活を守り、加須市を一層発展させ、国内で誇れる加須市を築き上げることです。そのため、職員は社会経済情勢が激変する中であっても、組織の運営力や経営管理力を一層高め、市民全体に対して高水準の行政サービスを提供し、活力ある地域を市民と共に築くことが求められている。そういう中で、戦力の低下やモチベーションの低下が生じないように、管理職にあられる、ここにおられる皆さんに期待と激励をさせていただき、次の質問に移ります。

質問の（２）市職員の配属について。１、新規採用した職員の職場内教育について伺います。

○田中良夫議長 萩原副市長。

◎萩原利一副市長 ご質問にお答えいたします。

新規採用した職員の職場内教育といたしまして、必要な基礎的知識の習得と、職務遂行能力の向上及び職員としての自覚と意識の高揚を図るため、入庁日の翌日から接遇、公務員倫理、文書事務等を内容とする新規採用職員研修を実施しております。

また、新規採用した職員の円滑な職場適応、市職員として必要不可欠な知識、能力の早期習得を促進するために、加須市新規採用職員サポーター制度を実施しております。この制度では、新規採用職員それぞれに対し、同じ担当に配属されている先輩の職員のうち１名をサポーターとして指名し、半年間、業務の指導、助言やメンタル面のサポート等を行っております。

○田中良夫議長 内田議員。

◆4番（内田昇議員） ただいまサポーター制度という方が１人つく。先輩の職員がかなり指導が重要なポストだな、そういうふうには思いますが、サポーター制度で与えられた方々と、新入の職員で合わない場合とか、難しい場合とか、人間でございまして、そういうことはございしますか。

○田中良夫議長 萩原副市長。

◎萩原利一副市長 再質問にお答えいたします。

サポーターと新規職員が人間関係的になかなか難しいというような事例については、私の中では聞いておりませんが、もしそのようなことがある場合は、当然相談をしながら適宜対応を、適切な対応してまいりたいと思います。

○田中良夫議長 内田議員。

◆4番（内田昇議員） 適切な、あまり影響のない答弁で、ちょっとつまらないんですけども。副市長が答弁の場に立っていますので、非常に、もうちょっと細かく人間を指導する、それも将来ある若い力ですからね、もう少し気合の入った答弁、今後よろしくお願いします。

次に移ります。

地方公務員の使命は、さきにも述べたとおりでございますが、採用した職員を育成し、それぞれの職員が最大の能力を発揮して業務を遂行。環境を整備し、組織力を向上させるには、職員の職場内での教育と職員同士の協力体制が欠かせません。そのためにも、職員の上下を問わない信頼関係の構築も大切にしなければなりません。人は情けの下に住む。この言葉のとおり、管理職にあられる職員の皆様には、最先端のA Iを導入したとしても、部下には情の通った指導、教育をお願いいたします。

次に、新規採用した職員の配属決定までのプロセスについて伺います。

○田中良夫議長 萩原副市長。

◎萩原利一副市長 ご質問にお答えいたします。新規採用した職員につきましては、採用試験の申込書などで学歴ですとか、経歴、加須市職員として携わりたいことなどを把握することができます。

これまでの経験なども生かしながら、加須市の職員として能力を発揮してもらいたい、そういった部署に配置をすることを基本としております。具体的なプロセスとしましては、通常の人事異動と同様に、職員課で原案をつくって、最終的には市長が決定するというプロセスでございます。

○田中良夫議長 内田議員。

◆4番（内田昇議員） 一番最初のどういう課に行きたいかというところは、かなり大きな仕事の分野、多岐にわたるので、一番大事なスタートだと思いますので、念入りに本人の希望等も聞きながら、配属を決定していただきたいというふうに希望します。

新規採用とは、高校や大学、または転職によって公務員に魅力を感じた職員の研修等を修了し、各課の部署に配属されるわけでございますが、時点で考慮してほしいのは、新人職員が公務員を志望した目的を十分に理解して、現場に出してほしいと思っております。また、定期的に個人面談などを行い、戦力として育てていくことを希望させていただきます。

次に、3つ目、配属後の仕事。中には環境に合わない場合、そういう場合の対処についてお伺いします。

○田中良夫議長 萩原副市長。

◎萩原利一副市長 ご質問にお答えいたします。

職員から業務や職場環境について、個別に上司や職員課などに相談があった場合は、状況を確認した上で、相談者の意向にも配慮しながら所属長との面談をするなどして、改善を図っております。

また、年1回、職員の現在の状況や担当したい仕事等を自己申告してもらう機会を設けております。定期的な人事異動の際には、そうしたものも参考にしながら、職員がモチベーションを持って働くことができるよう対応しているところでございます。

○田中良夫議長 内田議員。

◆4番（内田昇議員） どうも現実的なリアルな答弁でないんで、ちょっと対応が難しいんですけども、職場に合わないっていうのは、どちらかという仕事の内容ではなくて、人間関係が一番ではないかと。性格が合わないとか、上司が気に入らないとか、私はそういうところが一番大きいんじゃないかと思いますが、その辺の場合は、恐らくそういう事例もあると思いますが、どのように対処しておりますか。

○田中良夫議長 萩原副市長。

◎萩原利一副市長 再質問にお答えいたします。

職場に入った中で、人間関係に苦慮するとか、あるいは上司と合わないとか、いろいろあると思います。その際には、当然上司が気がついて職員課と相談するとか、あるいは周りの人が気がついて相談するとかっていうケースもあります。ただ、その辺については、いろんな周りの課もありますので、いろんな方がその職員について見ているというふうには私は思っていますので、そういった様々な情報を基に、職員課として、どうしたらいいかということについては常に検討しておりますし、場合によっては、合わなければ異動とか、そういうこともあると思います。それはケース・バイ・ケースになりますけれども、そのように職員課としては常に視野を広げて、対応しているところでございます。

○田中良夫議長 内田議員。

◆4番（内田昇議員）　ようやく身の入った答弁をいただきました。安心しております。ありがとうございます。

役所の人事管理は、そもそも長期雇用を前提とした年功を重視し管理が行われてきて、例えば人事異動においては、職員本人の希望よりも組織の意向を優先し、ゼネラリストの育成の観点から、定期的な人事異動が行われていると、そのように見えます。

今後は教育研修の充実や、能力ある人材の早期選抜、役所内公募制度等の導入への取組等により、職員の期待に応える取組も重要ではないでしょうか。

それではいよいよ今日の本番であります、2、働き方改革への対応について。（1）具体的な取組について、A I チャットボットでの行政サービスを開始したが、今後の業務や住民サービスの向上について伺います。

○田中良夫議長　石井総合政策部長。

（石井幸子総合政策部長　登壇）

◎石井幸子総合政策部長　ご質問にお答えします。

市では、令和6年10月から、市公式ホームページ及び加須市LINE公式アカウントにA I チャットボットシステムを導入いたしました。電話やメールより手軽に、そして休日や夜間などでも時間にかかわらず問合せが可能となり、市民の利便性の向上と窓口の混雑緩和や電話での問合せの減少により、職員の事務の効率化を図ることを目的としております。

導入に当たっては、広報紙やホームページで使い方が分かりやすく伝わるよう画像を使い説明し、広く活用いただけるようSNSでも周知いたしました。また、加須市LINE公式アカウントでは、リッチメニューの基本メニュー内に、チャットで質問のボタンを設置し、タップ一つでチャットボットを利用できるようにいたしました。

A I チャットボット導入からの1か月間の利用実績といたしまして、3点挙げますと、1つは、合計アクセス数。これは利用した人の数に相当するもので、2,725人でございます。次に、合計メッセージ数。これは利用者がボタンを押したり、メッセージを入力、送信して問合せをした件数で、1万272件になります。最後がポジティブフィードバック率、これはチャットボットでは質問の都度A I が答えた内容が役に立つものであったかのアンケートを行っておりますが、そのうち肯定的な評価をした割合でございまして、67.5%となっております。

ご利用いただいた2,725人のうち、電話やメールなどの補完なしで問合せを完結できた方の割合は、残念ながら把握はしていませんが、市民の利便性の向上と職員の事務効率向上に一定の効果があったものと考えております。A I チャットボットの回答に7割程度が肯定的な評価をいただいておりますが、今後も質問と回答を重ねることで、より精度が向上していくようになっております。加えて、制度改正や時期に応じて増える質問などにも対応し、市民の利便性、職員の事務効率の向上を図ってまいります。



以上です。

○田中良夫議長 内田議員。

◆4番（内田昇議員） ただいまの答弁で、チャットボットを導入して約67%ですから、7割の方がオーケーを出していると。A Iとかそういうものの導入は避けて通れないわけですので、今後も活用のほうを研究していただきたいと思います。

公務員の働き方改革が進みにくい、もう始まったばかりですけれども。その状況にある一つの原因は、他律的業務であることが挙げられると思います。それは公務員であるため、業務の遂行に関する事項を自分が決められない、そのような職業の特性もあるのではないのでしょうか。自分の意見をそのままやってしまうと、本当はそういうところには働きがいてというのが生まれるんですが、法律によって縛られている職業ですので、そういうことも十分影響していると思います。

次に、2つ目、リモートワークやテレワークに取り組む考えはあるのか伺います。

○田中良夫議長 萩原副市長。

◎萩原利一副市長 ご質問にお答えいたします。

リモートワークとテレワークは基本的には同じもので、職場以外の場所で働く仕組みを表すものとして一般的に使われております。今回は国が使用しているテレワークで答弁いたします。

総務省では、テレワークをICT、情報通信技術を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であると定義しており、令和5年12月には、総務省自治行政局住民制度課デジタル基盤推進室長等から埼玉県市町村課を通じて、市に対しましてテレワークの導入、実施について積極的に取り組むよう通知がなされております。

本市では、コロナ禍におきまして、職場の感染症対策を目的として、職員の自宅における勤務を実施いたしました。これは職員がセキュリティに十分配慮した上で、自宅のパソコンを使用し、ウェブによる研修への参加や、資料作成などを行ったものでございます。テレワークにつきましては、本市におきましては、災害時や感染症拡大防止時などの業務継続や、ワーク・ライフ・バランスの向上に有効な手段として、加須市DX推進計画に位置づけておりまして、コロナ禍における実証を基に、本格運用に向けて現在準備をしているところでございます。

○田中良夫議長 内田議員。

◆4番（内田昇議員） 現在の職場環境では、先ほども申し上げましたが、避けて通れないことだと思います。今の答弁でコロナ禍が功を奏したと。コロナでいいこともあったのかなと後押しをしているようでございます。

リモートやテレワークとは、役所、いわゆる仕事場に出勤せずに業務ができる。このやり方にメリット、デメリットは当然あると思いますが、職員にはそれぞれ家庭があり、家庭、家族の在り方、またその状況も職員の数だけ存在する中で、まずは試験的に取組を始めて構築していくべきと考えております。公務員という職業に魅力を取り戻す意味においても、一般企業に負けない改革が必要と思われます。

次に、3つ目、フレックスタイム制の導入をする考えはあるのか伺います。

○田中良夫議長 萩原副市長。

◎萩原利一副市長 ご質問にお答えいたします。

フレックスタイムは希望する職員からの申告を基に、勤務時間を割り振る制度です。現在の国の制度では、各省庁の長が1日のうち、必ず勤務を割り振る時間帯であるコアタイムを2時間から4時間の間で設定し、その前後に勤務を割り振ることができるフレキシブルタイムを設定することとするとされております。例えば、午前10時から正午までをコアタイム、午前5時から午後10時までをフレキシブルタイムと設定した場合は、職員は1日の勤務時間である7時間45分を確保した上で、コアタイムの2時間を含む勤務時間を午前5時から午後10時までの間で設定し、申告することができるというものでございます。

本市におきましては、フレックスタイム制とは異なりますけれども、図書館課や学童保育を所管することも保育課において、開館時間等に合わせて勤務時間を割り振り、市民サービスの低下につながらないよう、シフト制による勤務を行っております。

職員から申告により、勤務時間を割り振るフレックスタイム制の導入につきましては、窓口業務などの住民サービスの維持と職員の多様な働き方の実現、そのバランスを踏まえまして、また近隣の市の導入状況なども参考にしながら検討してまいりたいと存じます。

○田中良夫議長 内田議員。

◆4番（内田昇議員） 再質問ですが、ちなみに幹部の部長級の皆様には、そういうタイムはこれから取り入れるような、こういうような制度と一緒に取り入れるようなことは考えておりますか。

○田中良夫議長 萩原副市長。

◎萩原利一副市長 再質問にお答えいたします。

職員は主事補から部長までおります。今、お話の部長ということでありましたけれども、部長に限らず全ての職員で、先ほど申し上げたとおり、窓口業務の担当者、担当部局等はなかなか難しいだろうというところもありますし、職員の多様な働き方という側面もあるので、その辺も含めて職に限らず検討してまいりたいと考えております。

○田中良夫議長 内田議員。

◆4番（内田昇議員） 現実には置き換えると、多種多様な仕事、全てあるわけでございまして、それを管理監督する皆さんが、率先して取るっていうわけにはいかないんでしょうから、恐らく疲労がたまって総務部長も休んでいるのかなと心配をしております。

先ほどの質問にもありましたが、AIチャットボットの導入、そして活用が始まったばかりですが、リモートワーク、テレワーク、そしてフレックスタイム制の導入については、今後避けては通れない分野です。行政史上最大の変革だと考えます。場合によっては、行政の信頼を傷つける可能性もある取組にもなりますので、ぜひとも市民の理解をいただきながら、丁寧に進めていただくよう希望いたします。

次に、働き方改革への対応が難しい部・課・職員について。働き方改革に対応できる職種と導入が難しい職種に対する待遇面での平等性の確保について伺います。

○田中良夫議長 萩原副市長。

◎萩原利一副市長 ご質問にお答えいたします。

市役所の働き方改革の推進には、職員が多様な働き方を選択でき、意欲や能力を存分に発揮できる環境を整えていくことが重要だと考えております。議員お話のテレワーク等について、窓口業務や保育業務、現場確認が必要となる業務などは、担当する業務によっては実施が困難な場合もあります。

住民サービスの質を維持したまま、職員がライフステージに合わせて多様な働き方、例えば短時間で働く、自宅で働くといったことを選択できるような環境を整えていくとともに、他団体の先行事例を参考にしながら、新たな制度導入についても検討してまいります。併せて適材適所の人員配置、行政のDX化による事務の効率化、風通しのよい職場環境の実現等に引き続き取り組み、働き方改革を推進してまいりたいと思います。

○田中良夫議長 内田議員。

◆4番（内田昇議員） 今のご答弁から受け取れる感じというか、非常にやはり私も共有していますが、公務員のいろいろな仕事に窓口とか、あるいは土木とか、全然違うのが混ざっている市民サービスですので、働き方改革を統一して、共通にというのは非常に難しいことだと思います。したがって、先ほども申し上げたように丁寧に対応していただきたいと思います。

全て満たすようにはできないですが、提案ですが、公務員の職場にも勤務間のインターバル確保を導入されたらいかがでしょうか。これは勤務の終了から次の勤務の開始まで一定の時間を空けることで、健康に重要な睡眠時間をはじめとする生活時間の確保が必要です。努力義務として導入されることも大いに取り入れて行うべきと考えます。ちなみに努力の目安は勤務終了から勤務開始まで、時間は11時間とされております。その間、ゆっくりと自分の時間が持てるということでございます。

続きまして、かなり難しい分野に入ります。小学校、中学校の教員を対象とした働き方改革の導入についての考え方や方針について伺います。

○田中良夫議長 中島学校教育部長。

（中島高広学校教育部長 登壇）

◎中島高広学校教育部長 ご質問にお答えいたします。

本市では、令和元年度に策定した加須市立学校における働き方改革基本方針に基づいて、働き方改革を進めているところでございます。この基本方針の目的は、学校における働き方改革を推進し、学校教育の質の維持向上を図ることでございます。

具体的には、教職員の心身の健康を保つこと。教職員が笑顔で子どもと向き合う時間を確保すること。そして教職員自らが専門性を高めるための時間を確保することでございます。働き方改革が教育活動の質を高め、その結果、学校が子どもたちにとって楽しく魅力あふれる場となることを目指しております。

本市の教職員の働き方改革を具体的に推進するために、これまでに保護者、地域の方々のご理解を得ながら、学校閉庁日の導入や定時退勤日の設定、登下校時刻の見直し、始業前の教育活動の原則中止、学校行事の精選、小学校における教科担任制の推進、自動応答機能電話の導入などを行ってまいりました。また、学校のDX化も進めており、平成29年度より導入しております公務支援システムについては、バージョンアップを行いながら、導入当初よりもはるかに業務の軽減が進んでいるところでございます。

さらに令和6年度には、保護者向け連絡アプリを導入し、配付文書のデジタル化を進めたところでございます。また、人的な面でも教育活動補助員や障がい児介助員、学校用務員に加え、市内全ての小学校にスクール・サポート・スタッフを配置し、教員の事務的な負担軽減を図っているところでございま

す。しかしながら、教員の仕事は学習指導にとどまらず、子どもたちが楽しく学校生活を送るための教育環境の整備や、不登校児童・生徒への関わり、保護者への相談対応など多岐にわたります。時間外在校等の時間を短くするだけの働き方改革では、解決できないこともたくさんございますので、一つ一つの課題に丁寧に向き合えるような改革を工夫する必要があります。

そして、今、教育現場において最も重要な問題は、これからの教育を支える教員志願者、教師を目指す若者がとても少ないということです。これまでの働き方を続けているだけでは、教員の成り手不足は一層深刻さを増すと思われます。まずは、現役で働いている教員の職場環境を改善すること。それを未来の教育を担う優れた人材の確保につなげること。これが喫緊の課題であると捉え、今後の学校における働き方改革を推進してまいります。

○田中良夫議長 内田議員。

◆4番（内田昇議員） 答弁のとおり、将来ある地元の子どもたちの教育に関わることでありますので、かなりやはり難しい分野だなと。一番難しい分野じゃないかというふうに考えております。

先日の新聞記事に、文部科学大臣からの教員の働き方改革への向き合い方っていうのが載っておりました。

ご答弁にもありましたように、教員の勤務実態が厳しい状況にある中、長時間勤務の縮減を確実に進めるためには、働き方改革のさらなる加速と学校の指導、運営体制の充実が必要だ。具体的には自治体ごとに教員の在校時間を公表することを制度化し、働き方改革に関わる観点を校長の人事評価に導入してマネジメント力を強化する。小学校の教科担任制を拡大するなど、教員定数を改善していく。今の答弁にもありましたが、いずれにしてもこのような文字や言葉にすると非常に簡単な言葉で、相当なことが含まれていると。現場の先生方にとっては、学校制度が始まって以来、これも最大の転換期であると考えます。それは対象とするのが、これから将来を担う子どもたちの成長に大きく影響を及ぼすからでございます。

よく使われる言葉でございますが、寄り添うという教育を制限されかねない改革が行われようとしております。どうか教育関係者の皆さんを中心に、加須市の子どもたちの教育環境の整備は市民全体の責任として受け止めようではありませんか。

最後になりますが、加須市の行政の最高責任者として、保健、福祉、環境、道路、上下水道、教育などの分野で働く職員への働き方改革への向き合い方について市長にお伺いします。

○田中良夫議長 角田市長。

（角田守良市長 登壇）

◎角田守良市長 ご質問にお答えをいたします。

早期退職から休職、新規採用職員の配置の在り方、人間関係も含めた職場環境改善、教育現場まで幅広くご意見、ご質問をいただきました。

市役所で働く職員には、お話にもありましたが、一般事務職以外にも保育士、幼稚園教諭、保健師、社会福祉士、土木や建築の技師、図書館司書など様々な職種がございます。また、その業務内容、これもデスクワークによる一般事務処理のほかに、窓口業務や、保育所や幼稚園という子どもの現場の仕事、相談業務、屋外での現場での活動が必要な業務、夜間勤務を求められる業務、24 時間体制で事故や災害に備える、そういう業務もございます。多様です。したがって、その職場環境も様々でして、そうした中では各種職種の特性に応じた環境整備が求められると思っております。

私がよく申し上げるフレーズ、シニアも、子育て世代も、障がいを持つ方も、そうでない方も、赤ちゃんからお年寄りまで老若男女の全ての暮らしを支えるのが行政の責務というフレーズをよく使います。したがって教育、福祉、環境、昔から言われている分野ですが、そこに医療や健康づくり、子育て支援、産業振興もインフラ整備もございますが、それに加えると防災も重要です。そうした業務があらゆる分野に及んでおります。ですから、いろんな資格を持つ職員がいて、様々な業務、職種があるというのは、市役所行政にとっては当然のことでもあります。

そうした中で、これまで働きやすい職場環境づくり、どんなことに意を用いてきたかと言いますと、様々な対策は取ってまいりました。幾つか挙げるとすると適材適所、これは基本だと思います、人事配置。それから適正な人事評価、やったことを評価する。仕事のやり方を日々見直しをしていく。休みやすい職場づくりも大事だと思います。あるいは長時間働く職員がどうしてもいます。残業がかなり多くなる職員など、そういう場合には、産業医相談を実施してもらうとか、いろいろ取り組んでまいりました。これらは少なからず効果を生み出しているものと思っております。A I チャットボットとかテレワーク、行政のD Xのお話もございました。デジタル技術の進化は、要はスマート自治体を実現するものだと思います。市役所の仕事の効率化とか生産性の向上とか、さらには職員の働き方改革にも、これは、その活用は必須だと思っています。

ついこの間、市民プラザ3階で、加須市始まって以来の金融機関が主催したD Xのイベントがございまして、ちょっとのぞかせてもらいました。タブレットで、建物を室内でも屋外でも、写すだけで平面図、立面図を自動的に描いてしまうアプリ、あるいは現場に出ている人が、一旦来てから行くんじゃないくて、直行直帰でも、G P Sでその出退勤管理ができるアプリ、いろんなアプリがありました。そうした時代なんだなというのを改めて感じたところです。

いずれにいたしましても、700 人の一般職員がいる。1,000 人の会計年度任用職員がいる。そういう加須市役所ですから、それぞれの職場で、それぞれの職員がモチベーションを保ちながら、自己実現を図りながら、そして楽しく仕事をできる、働くことができる。そういう職場環境のために、引き続いて、それぞれの職種の働き方改革に沿った環境整備に取り組んでまいりたいと考えております。

○田中良夫議長 内田議員。

◆4 番（内田昇議員） やはり最高責任者の責任の重さというのをひしひしと感じております。これだけの難題を前に進めていくっていうことは、職員が一丸となって、私どもも含めてやはり改革して、市民に理解をいただかないと進まないというふうに思います。

冒頭に述べましたとおり、加須市の職員は国内最高の自治体を目指し、職員同士が自信を持ってその目標に取り組める環境をつくる。先頭に立つのは角田市長であり、その思いを現場に徹底するのは、まさしく議場の副市長をはじめ、幹部の職員の皆様です。そこにおいて、私は一議員として市民の要望や期待を真摯に受け止め、市政に反映すべく努力を重ねていかなければならないと改めて感じております。そのような覚悟を持って取り組んでまいります。

以上で、私からの質問を終わらせていただきます。ありがとうございました。