

令和7年第3回姫路市議会定例会（未定稿）

令和7年9月16日（火）

○坂本 学議員（登壇）

改革無所属の会の坂本学でございます。

通告に基づき、3項目について質問します。

1項目めは市政を支える人材、会計年度任用職員の待遇改善と制度改革について質問します。

本市における会計年度任用職員は令和7年4月1日時点で1,112名に上り、全職員のおよそ20%を占めております。

その職務は、窓口業務や事務補助といった行政事務にとどまらず、学校や保育園における子どもの支援、介護、福祉現場でのサポート、さらには公共施設の維持管理や市民相談対応に至るまで、市民生活のあらゆる局面に及んでおります。

行政サービスを安定的かつ持続的に提供していくためには、現場で働く全ての職員がその能力を最大限に発揮できる環境を整えることことは不可欠です。

特に、市民と日々直接接する会計年度任用職員はまさに市政の最前線に立つ存在であり、本市行政サービスの重要なポジションを占めていると言えます。

そしてその待遇改善は、単に労働条件の向上という観点にとどまらず、行政サービスの質を確保し、市民の信頼を維持することに直結します。

また、地方公務員法第24条は、職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならないと定めているように、雇用者である市には適正な賃金水準の確保、雇用の安定、そしてスキル向上の機会を保障する責務が課せられております。

会計年度任用職員の待遇改善は単なる福祉の問題ではなく、行政全体の持続可能性と、市民サービスの安定性を担保するための不可欠な政策課題と考えます。

そして現状の制度運用には、次のような課題が見受けられます。

1つに昇給制度の適用範囲が限定的で、賃金改善が十分でない。

2つに勤務時間数などの勤務条件が正規職員とあまり変わらないにもかかわらず、福利厚生面、特に特別休暇において待遇面で格差があること。

3つに更新の不安定さにより、優秀な人材の定着が難しいなどですが、このうち更新の不安定さについては、令和

6年度に再度の任用の上限回数が削除されましたが、改善の余地が大きいと言えます。

そこで、4点質問します

1点目は、本市として会計年度任用職員の待遇改善について、どのような現状認識と課題認識を持っているのか。

2点目は、会計年度任用職員特別休暇のうち傷病休暇は無給の休暇ですが、減収に対する不安を解消し、療養できる環境を整えるよう改善すべきであると考えますが、認識をお聞かせください。

3点目は、国の制度改革を踏まえた改善方針や昇給制度、雇用安定化の具体的な検討状況をお聞かせください。

4点目は、財政的制約がある中でも、市民サービス維持に不可欠な人材の確保・定着をどのように位置づけているのかをお聞かせください。

会計年度任用職員の待遇改善施策には、短期的に財政負担を伴います。しかし、長期的には人材定着やコストの削減、市民サービスの質の向上という形で必ず還元され、本市の行政の持続可能性を高めるものであると考えます。

次に、2項目めは、新市立高校の未来像と運営体制について質問します。

いよいよ、(仮称)姫路市立高等学校は、令和8年4月、姫路市立3校の発展的統合校として開校される予定です。

新校は1学年9学級、普通科単位制を採用し、生徒自らが選択する探求型学習、グローバル教育、リベラルアーツ教育を展開するとされています。

また、市立の強みを生かし、姫路市や大学、企業、地域と連携し、実社会につながる学びを提供する構想は示されています。

この構想は本市の魅力を教育の中で最大限に生かす試みであり、将来の人材育成に大きな可能性を秘めています。

しかし、この新校のビジョンを実現するためには、単なる施設やカリキュラムの整備だけでは不十分であると考えます。

地域との連携、特徴ある教育の持続可能性、そして入学希望者を確保するための戦略が不可欠であると考えます。特に、以下の課題が懸念されます。地域資源を生かす具体策の不足と姫路型探究学習や地域連携といった理念は示されていますが、どのような企業や団体、大学と、どの分野でどのような形で協働するのか、まだ具体像が見えません。

また、県内全域から推薦入学を受ける一方で、学力検査

は第4学区と高砂市に限定されており、他の魅力ある県立高校との比較において、特色の打ち出し方が重要です。

市立である以上、行政が教育活動や地域連携の推進に深く関与し続ける必要があります。特に予算措置、人材確保、情報発信体制などは、開校後も息切れせずに継続しなければなりません。

そこで3点質問します。

1点目は、地域連携の具体化について質問します。

市としてどのような企業、大学、団体との連携を想定しているのか。既に協定や協議が進んでいる事例があれば、お示ください。

また、探求型学習や体験型学習のプログラム、地域とどう分担協働して進めていくのかお聞かせください。

2点目として、魅力発信戦略について質問します。

県内外から優秀で多様な生徒を集めるためには、学校説明会やSNS、動画等による積極的な魅力発信が不可欠です。市としてどのような広報戦略を立て、どの部署が主体となって進めるのかお聞かせください。

3点目として、行政の継続的関与の仕組みについて質問します。

開校後の教育活動を支えるため、市教育委員会や関係部局が連携し、支援する恒常的な仕組みが必要です。

特に、予算措置、人材派遣、地域コーディネーターの配置など、長期的な関与の具体策を示してください。

続いて3項目めは、教職員の過度な負担の改善について質問します。

2018年12月に、私は学校における働き方改革についての内容で質問しました。それから7年が過ぎ、大幅な改善が進む中、公立小中学校において、教員の成り手不足が深刻化しております。その大きな要因の1つが、教員の過大な負担であると言われています。

読売新聞にこんな投稿がありました。東京都世田谷区の中学生による投稿で、題名は「教師負担過大、環境整備が急務」という投稿でした。

その投稿は、近年、公立の小中学校の教師を目指す人が減っているそうです。過大な仕事量が応募意欲をそいでいるようです。私は公立小学校で学び、現在、公立中学校に通っています。年度初めの4月に担任は不在だったため、校長や副校長がしばらく代役を務めたことが、これまで2回ありました。校内で起きたいじめ対応していた教師が心労で倒れたことがあります。国の礎であるべき公立小学校

で、教師に過大な負担がかかり成り手不足になっているとしたら、深刻な状況です。

政府は教師の健康を守るため、現場の仕事を見直し、教師が働きやすい環境を整えるべきではないでしょうか、という内容でした。中学生が、先生のことを心配するまになっています。

教育は、国や地域の未来を支える基盤です。行政には教員が安心して子どもたちと向き合える環境を整える責務があります。

しかし、現実には、授業以外の事務作業や部活動指導、さらには保護者対応や複雑化する生徒指導、教員にかかる負担は年々増加しています。

このままでは志ある人材が教育の場を敬遠し、教育の質が低下するおそれがあります。子どもたちを守るには、教職員を守ることが重要であると私は思います。

以上を踏まえ、4点について質問します。

1点目は、姫路市として、教員の負担過大が教育現場に及ぼす影響をどのように認識しているのかお聞かせください。

2点目は、現在、市内小中学校における教員の超過勤務や健康被害の実態をどのように把握しているのかお聞かせください。

3点目は、教員の成り手不足を解消するために、姫路市独自で実施できる負担軽減策について具体的な計画を持っているのかお聞かせください。

最後に、教員が本来の使命である子どもたちの教育に専念できるよう、行政として今後どのような方針で環境改善に取り組むのか、市長及び教育長の明快な答弁を求め、4点目の質問とします。

ご清聴ありがとうございました。

○石堂大輔議長

岡本副市長。

○岡本 裕副市長（登壇）

私からは、1項目めにつきまして、お答えいたします。

まず、1点目の待遇改善の現状と課題についてでございますが、会計年度任用職員制度は、地方公務員における臨時・非常勤職員の任用の適性化、明確化を図ることを目的として、令和2年度に導入されました。

勤務時間や休暇などにつきましては、労働基準法や国の非常勤職員との権衡の観点を踏まえた制度となっております。

しかしながら、正規職員とは任用期間、昇給、特別休暇などで処遇上の格差が存在しており、これらは職員のモチベーション維持や優秀な人材の定着を妨げる要因となり得ると認識をしております。

次に、2 点目の傷病休暇制度の改善についてでございますが、傷病休暇につきましましては、国において非常勤職員の傷病休暇が有給化されたことを受け、本市におきましても、令和 7 年 10 月から、1 週間の勤務日数などに応じ一定期間の有給休暇を設けるため、現在、関係規則の改正手続を進めているところでございます。

次に、3 点目の改善方針や、昇給制度・雇用安定化の具体的な検討状況についてでございますが、人事院勧告を踏まえた給料表の改正により適正な賃金水準の確保を図るとともに、令和 7 年度からは、これまで 3 年であった任用期間について最長 5 年まで拡大をしております。

さらに、令和 6 年度まで事務補助として任用していた会計年度任用職員については、令和 7 年 4 月以降、任期付短時間勤務職員として採用しております。これにより正規職員と同等の福利厚生を受けられることから、より安定した雇用につながるものと考えております。

最後に、4 点目の人材の確保・定着の位置づけについてでございますが、会計年度任用職員等の非常勤職員は、市民サービスの最前線における業務を担っていることから、現在も優秀な人材の確保及び新たな人材登用を努めております。会計年度任用職員の処遇につきましましては、引き続き、国や他都市の動向を注視しつつ検討してまいります。

以上でございます。

○石堂大輔議長

平山教育次長。

○平山智樹教育次長（登壇）

私からは、2 項目め及び 3 項目めについてお答えいたします。

2 項目めの 1 点目、地域連携の具体化についてでございますが、新高校では市立 3 高校の教員による教科部会を中心にカリキュラムの準備を進めており、外部講師による授業や校外学習のプログラムなどについて、大学や関係団体等の皆様に専門性に応じた協力をいただく予定でございます。

探究活動につきましましては、新たに市立高校の強みを生かした市役所との連携システムを構築いたします。

開校に向け、市役所内のタスクフォースや教員による探

究部会などにより検討を進めており、学校や教育委員会事務局、市長部局の連携により、高校生が必要とする情報提供のサポートや企業や関係団体への橋渡しなど、市役所が持つ人脈やネットワークを生かしながら、生徒の探究活動を伴走支援する仕組みを整えてまいります。

大学との連携につきましましては、兵庫県立大学をはじめとする地域の大学との連携のほか、主体的・探究的な学びを特徴とするミネルバ大学の本市でのフィールドワークに市立高校の生徒が参加する機会を提供するなど、生徒自身の世界を広げ、教員にとって新たな教育アプローチを研究することのできる機会を増やしてまいります。

次に、2 点目、魅力発信戦略についてでございますが、先月、アクリエひめじにおいてオープンハイスクールを開催し、2 日間で計 2,174 人にご参加いただきました。

「Go Beyond 今の自分を超越していけ」をキーワードとして、新高校の特色を伝える紹介動画の上映や、先輩となる市立 3 高校の生徒たちによる新高校の制服紹介など、積極的な魅力発信を行ったところです。

さらに 11 月には、教室改造等の改修を終えた新高校の校地、姫路高校で学校説明会を開催する予定でございます。また、オープンハイスクールの開催に合わせ、新高校のホームページを開設いたしました。

今後も SNS などを活用しながら、教育企画室を中心に学校教育部、市立 3 高校が連携して情報発信を進めてまいります。

次に、3 点目、行政の継続的関与の仕組みについてでございますが、新高校では新しいカリキュラムを効果的に進めるため、外部講師や校外学習、教員の研修・研究に関する経費など、教育内容の進化に対応した予算が必要であり、恒常的な学校運営体制を見据え、準備を進めているところでございます。

人員体制につきましましては、市役所との連携による探究活動支援に加え、校内に探究活動や進学の支援を行うキャリアセンターを設置いたします。開校後も、教育委員会と新高校が協力しながら学校運営を進めてまいります。

また、市場跡地への校舎移転計画の検討を進めていくことから、市立高校の改革ステージは新たな段階を迎えます。今後も、学校の主体性を大切にしながら、市立高校がより魅力ある学校となるよう体制づくりを進めてまいります。

次に、3 項目めの 1 点目、教職員の過大な負担が教育現場に及ぼす影響についてでございますが、教職員の業務多

様化による過大な負担は授業準備の時間や子どもと向き合う時間を圧迫し、結果として教育の質が低下するおそれがあることから、解消すべき喫緊の課題と認識しております。

次に、2点目、教職員の超過勤務や健康被害の実態についてでございますが、教職員の超過勤務時間につきましては、毎月教職員一人一人の記録簿で把握しております。

また、教職員の健康被害につきましては、全教職員を対象に実施するストレスチェックや毎月の校内安全衛生委員会での聞き取りを管理職に義務づけ、実態把握に努めております。その中で、長時間勤務や健康被害が疑われる教職員には、産業医や学校医への健康相談を促す体制を整えております。

次に、3点目、教職員の成り手不足解消のための負担軽減策についてでございますが、働き方改革の目的は教職員の業務負担を軽減し、子どもたちの教育に専念できる環境を整えることでございます。この取組は結果として教職の魅力を上させ、将来を担う優れた人材の確保にもつながると考えます。

負担軽減策としましては、令和8年度からの校務支援システムの更新を機に、出退勤管理や休暇等の各種申請手続をデジタル化するなど、業務の効率化をさらに図ってまいります。

今後、放課後の補導業務や就学援助申請の取次ぎなど、学校や教員が担う必要のない業務を整理し、教職員の負担軽減に引き続き取り組んでまいります。

次に、4点目、教職員が働きやすい環境改善への取組方針についてでございますが、教職員の環境改善につきましては、引き続きスクール・サポート・スタッフや特別支援教育支援員、ハートフルサポーターなど人的支援の拡充や校務のDX化による業務の効率化を検討してまいります。

また、教職員の働き方改革の推進には地域の理解と協力が必要不可欠であるため、広報ひめじ、SNS、デジタルサイネージ等を活用して、保護者や地域住民に継続的に周知してまいります。

姫路市の未来を担う子どもたちの教育を守るため、あらゆる機会を通じて働き方改革の趣旨や取組を丁寧に説明し、保護者や地域住民に理解と協力を今後も働きかけてまいります。

以上でございます。

○石堂大輔議長

33番 坂本 学議員。

○坂本 学議員

回答いただきましてありがとうございます。

まず、会計年度職員のことなんですけれども、今言われたような改善をされていくと。10月からも新しいやり方を変えてもいくと、安心しました。

ただ、本市で長期にわたり勤務している優秀な人材を確保する観点から、正規登用やまた採用枠の拡大など、長期雇用を見据えた仕組みを導入する考えあるのかどうか、そういうのも一度聞かしていただきたいと思います。

もう1点が、教育委員会の平山次長に聞かせていただきまして、いろんな形で提案いただいたんですけども、果たしてそれでいいのかなと。それで今言われたような、教員が多分、平山次長ももう一度教師になりたい、もう一度教師に戻りたいと思うのかな、そう思います。やはり1つ、負担軽減をするためには、やはりもっと大胆なやり方を提案するべきやなと思います。

ぜひその辺は、これは要望ですけれども、もう一度切り込んでいただいて、考えていただきたいと思います。

次に、新高校の件なんですけれども、新高校のことで、グローバル教育を重視し過ぎる、重視しているということはよく言われます。

ただ、グローバル教育を重視し過ぎると、地域産業や地域課題に寄り添う人材の育成というのが、側面が弱くなる可能性があります。

この対応っていうのはどういう形で丁寧に拾い上げていくのかなあ、それを聞かせてもらいたいと思います。

以上です。

○石堂大輔議長

岡本副市長。

○岡本 裕副市長

今、議員から提案いただきましたような事項につきましては、人材確保、組織を維持していくために人材確保というのは非常に大事といたしますか、もう、基礎、基本といたしますか。当たり前の話でありまして、優秀な人材の確保について引き続き努めていくところではあるんですけども、そこは会計年度任用職員に限らずですね、正規職員、それから、任期付の職員ですとか、あと再任用職員ですとか、臨時的雇用ですとか、あらゆる職種において、総合的にですね、組織を構成する人員の確保というのは進めていくべきものと考えておりまして。

ご提案のことにつきましても、先ほどの答弁の繰り返しとはなりますが、国や他都市の動向なんかも注視しつつ、今後の検討とさせていただきたいと思います。

以上でございます。

○石堂大輔議長

平山教育次長。

○平山智樹教育次長

グローバル教育ではもちろん、外国、海外の文化や考え方の違いや共通点を知ることなどが学習、学んでいきますけれども、それと同時にやっぱり自国のことも知ること、その違いを知るっていうことが大事だというふうに思っております。

その中で、本市が進める一貫通貫型探究学習、小学校から高校まで進めている探究学習では、様々な姫路のもの、人や物や事を繰り返しつなげる学習を行い、姫路のよさを何度も発見することで、ふるさとを愛する心であったり姫路の産業であるっていうことを知るっていうことを進めていきたいというふうに思っておりますから、その辺、グローバル教育とその探究学習の両立を図りながら、本市のいろいろな学びであったり、いろんな環境を子どもたちにしっかりと知識として学んでいきたいというふうに考えております。

以上でございます。

○石堂大輔議長

以上で、坂本 学議員の質疑・質問を終了します。