

【標題1】羽島市の今後の農業について

- (1) 羽島市の稲作の課題は何か
- (2) 稲作の南部と北部の特長や課題は何か
- (3) 今後の施策についてどのように考えているのか
- (4) 稲作の担い手さんへはどのような説明が適切か

【標題2】羽島市の教員の働き方改革について

- (1) 教員の働き方改革プランの策定及び年度ごとの改定が必要ではないか
- (2) 毎年度のプラン周知が必要ではないか、より良い周知の在り方は

皆様こんにちは。

議長より発言の許可を頂きましたので、通告に従いまして、標題1「羽島市の今後の農業について」、標題2「羽島市の教員の働き方改革について」の、2標題についてお尋ねします。よろしくお願いいたします。

1 - (1) 羽島市の稲作の課題は何か

最近、稲作を委託していらっしゃる水田の所有者や、委託を受けて稲作を担っている方からお話を伺う機会がありました。お話を伺った多くの方が、稲作の将来についての不安を話されました。

私と同じ年の、自分が所有する水田と、委託されて他の方が所有する水田の稲作をやっていらっしゃる方がおっしゃるには、

「俺は、元気な間は稲作を続けるつもりだけれど、病気になったり、死んだりしたら、後継者がいないので、今やっている水田がどうなるか心配だ。他の稲作の担い手も手一杯だったり、高齢になっていたりして、俺の代わりにやってくれそうな人は知らない。このままでは耕作放棄地になってしまうような気がする。一体どうしたら良いのだろうか。」

ということでした。

羽島市内には、新幹線や高速道路を挟んで、南部の水田地帯と北部の水田地帯の、2つの大きな水田地帯があります。そして、この2つの水田地帯では、稲作の持続可能性という点で課題を抱えているようで、その課題は、担い手の年齢や後継者の有無、担い手の新規参入、再ほ場整備、生産効率、米価格の動向、肥料等の資材価格など、多岐にわたっているようです。

このような様々な課題があるため、何らかの手を打たなければ、農業振興地域に指定されているにも関わらず、ひょっとすると、耕作放棄地ばかりになってしまうような危機に直面するかもしれません。

ではどのような対策があるかということ、羽島市の方針は「羽島市第六次総合計画後期実施計画」に書いてあります。この第六次総合計画は2015年度から2024年度の10年間、そして後期実施計画は2020年度から2024年度までの5年間が計画期間になっています。そして、あと2年間で第六次総合計画の計画期間が終わるわけです。

この第六次総合計画後期実施計画の51ページと52ページには、策定時である2020年、令和2年3月、つまり3年前の状況を踏まえて、羽島市の農業の課題として、農業従事者の年齢構成において、60歳以上が約8割を占め高齢化が進んでいることが書かれています。

また、施策の方針として「地域の農地の保全と利用集積を進める」こと、「情報通信技術等を活用したスマート農業への転換を促進する」ことなど、農業経営の合理化や生産性の向上を図ることが書かれています。

さらに、「土地改良事業等を推進し、農業生産基盤の強化に努めます。」ともあります。

この第六次総合計画後期実施計画の達成率がどの程度かは分かりませんが、先ほどの稲作の担い手の方の話も踏まえると、水田の利用集積や生産性向上、さらには農業生産基盤の強化は、もう待ったなしの喫緊の課題のような気がします。

対応が一步遅れると、農業振興地域が耕作放棄地ばかりになってしまうかもしれません。まさに稲作の持続可能性の危機が目の前に迫っているような気がします。

そこで質問です。

羽島市第六次総合計画後期実施計画の完了年が近づいています。完了を目前に控えてその達成度、そして次の第七次総合計画の策定を踏まえて、羽島市の水田や稲作についての現時点での課題について、どのように感じているかについて御説明ください。

【産業振興部長答弁】

全国的に米の消費が低迷する中、非主食用米や、高収益作物など、需要のある作物への転換が必要と考えていますが、本市は農地の基盤整備が進んでいない状況でございます。また、農業従事者の高齢化や後継者不足など、担い手の育成と確保が課題となっております。

そのような中、第6次総合計画の指標にある、認定農業者数については、令和4年度は新たに2経営体を認定し、5年3月末時点で38経営体となり増加しております。地域の中心的な経営体となり得る、担い手農家への農地の集積については、令和5年3月末時点で41.4%となり、経営規模は拡大傾向にあります。

1 - (2) 稲作の南部と北部の特長や課題は何か

羽島市全体の農業、稲作の状況を整理していただきました。

しかし、最初にお話ししたように、羽島市には北部の水田地帯と南部の水田地帯があります。当然、それぞれの地域性があるため、水田地帯ごとに特長があり、課題や対応方針も異なると思います。そこで、その差を踏まえた対策を考える必要があります。

そこで質問です。

北部の水田地帯と南部の水田地帯の、稲作に関する状況の違いと稲作に関する課題の違いについて御説明ください。

【産業振興部長答弁】

本市の地域による特長は、農業水利が異なることがあげられます。北部地域は、羽島用水土地改良区が管轄し、「木曾川」から取水しています。

南部地域は、桑原輪中土地改良区が管轄し「長良川」から取水しており、主に田植え用水の配水方法や配水時期、土地改良施設の整備状況などが異なります。また、北部地域では、主に個人の大規模経営農家が地域の担い手として活動しており、南部地域は主に集落営農組織が地域の担い手として営農を展開しています。

課題は、「農業従事者の高齢化」や「後継者不足」に加え、「各管内の土地改良施設の老朽化」や「維持管理」、「事業の取り扱いについて不均衡が生じている部分が有ること」と考えております。

1 - (3) 今後の施策についてどのように考えているのか

同じ羽島市と言っても、地域による差があるのは当然で、営農の集団化やほ場整備では、地域の方々の思いが反映されるので、差が出やすいとも思われます。しかし、前へ進まなければならないのはどの地域でも同じで、そのために第六次総合計画やこれから制定される第七次総合計画があるわけです。

では、その中に、何を盛り込まなければならないのでしょうか。当然、今の課題を克服して前に進めるような施策が盛り込まれるべきと思います。それらは、水田の利用集積や生産性向上、さらには農業生産基盤の強化による収支改善、そして稲作の担い手の増加を目指す施策だと思われます。

羽島市に限らず、全国的に稲作の課題には解決困難なものが多いと思います。一朝一夕に解決するはずもなく、地域の方々の御理解を得て地道に進めていくものであると思います。

しかし、高齢化の進展の中で時間的余裕がないことも確かです。スピード感ある対応が望まれるところです。少子高齢化、後継者難という背景を味方にして一気に進めるという、現実的な対応もあり得ると思います。

羽島市の強力なリーダーシップが求められるときと思っています。

では、次の質問に移ります。

先ほど、北部の水田地帯と南部の水田地帯の、稲作に関する課題をお聞きしました。では、その課題に対応するために、何をなされようと検討していらっしゃるのでしょうか。第七次総合計画の検討とも関係してくるので答えにくいかもしれませんが、現時点で、各地域の水田地帯の状況を踏まえて、稲作の今後に向けて最も必要とお考えの施策について御説明ください。

【産業振興部長答弁】

需要のある作物へ転換するため、農地の基盤整備を進める必要があるとともに、担い手への農地の集積、集約化や、スマート農業への転換を推進するなど、農業経営の合理化や、生産性の向上を図る施策を行っていく必要があると考えております。

1 - (4) 稲作の担い手さんへはどのような説明が適切か

今日は現状と市の今後についてのお考えをお伺いしました。新たに頂いた4年間の任期を使って、市職員の方々と一緒に、現状分析だけではなく、また批判や疑問をぶつけるだけではなく、より良い具体的な施策、目に見える成果を出すための施策につながるような道を探りたいと思います。

では、最後の質問になります。

最初に御紹介した私と同じ年の方で、自分が所有する水田の稲作と、委託されて他の方の水田の稲作をやっていらっしゃる方がおっしゃった、

「俺は、元気な間は稲作を続けるつもりだけれど、病気になったり、死んだりしたら、後継者がいないので、今やっている水田がどうなるか心配だ。他の稲作の担い手も手一杯だったり、高齢になっていたりして、俺の代わりにやってくれそうな人は知らない。このままでは耕作放棄地になってしまうような気がする。一体どうしたら良いの

だろうか。」

という問いに対して、現時点では、市はどのようにお答えになるのでしょうか。このような水田の担い手さんの問いかけに対する、現時点での市の回答を御紹介ください。

【産業振興部長答弁】

担い手に関するご質問に対しては、農地中間管理事業を活用した農地の貸借権を設定する方法をご案内しています。

この事業は、公的機関である「農地中間管理機構」が農地の受け皿として農地を借り受け、担い手に農地の貸し付けを行う制度です。同事業を活用した農地において、担い手が不在となった場合、機構が次の担い手の確保に向けた調整を行うものでございます。

御答弁いただいたように、この稲作の担い手さんへお伝えしたいと思います。また、いつか水田の担い手さんたちを囲んで、市の方を招いたガヤガヤ会議のような会を開きたいとも願っています。そのときには、御協力をよろしくお願ひします。

2 - (1) 教員の働き方改革プランの策定及び年度ごとの改定が必要ではないか

次に、標題2「羽島市の教員の働き方改革について」お尋ねします。

この5月16日に、前文部科学大臣の萩生田氏が委員長を務める、自由民主党の特命委員会が「令和の教育人材確保実現プラン ～高度専門職である教師に 志ある優れた人材を確保するために～」を発表しました。

そうしたら、その一週間後の5月22日に、文部科学大臣から中央教育審議会へ「令和の日本型学校教育を担う 質の高い教師の確保のための環境整備に関する 総合的な方策について」という諮問がなされました。

更に今度は、政府が6月16日に「経済財政運営と改革の基本方針2023」、いわゆる「骨太の方針2023」にも、喫緊の課題として、教員不足解消の必要性が取り上げられ、教員の処遇の抜本的な見直しが盛り込まれました。

「質の高い優れた教師の確保」を喫緊の課題とし対策を求める動きを、自由民主党、文部科学省、政府が、一か月の間に立て続けに行ったわけです。

しかし、「質の高い優れた教師の確保」は、遠くは田中角栄氏の時代から国が努力してきた課題で、言ってみれば昔から取り上げられてきた課題です。それなのになぜ今更、その課題について、わざわざ自由民主党特命委員会がプランを発表し、それと呼応するかのよう、文部科学省が中央教育審議会という教育の最高審議機関へ諮問し、更に政府が骨太の方針へ盛り込むのでしょうか。

なぜ今なのでしょうか。

私は、背景には、学校教育の危機、極端に言えば学校崩壊に対する危機感があるのではないかと想像しています。

岐阜県の公立小学校の教員採用試験は、令和5年度採用は、採用予定数265人程度に対して、出願者数が519人で倍率は1.96倍でした。2年連続で倍率が2倍を割りました。最終的には、教員採用試験に合格しても、民間企業や県庁への就職を選んで教員を辞退する方も多いので、実質倍率はもっと低いと思われます。

そしてこれが、岐阜県だけかという、全国では令和4年度採用で2倍を割った県は47都道府県中14県、約30%となっています。ちなみに、小学校教員の全国平均で、倍率が一番高かったのは2000年の12.5倍でした。それが20年後の2022年には2.5倍まで下がってしまいました。

県教委で、教員採用に8年間ほど携わってきた経験からすると、2倍を割ると、優

秀な人材を採用するのではなく、普通であればOK、というような感覚で採用しているのでは、と思われます。

「でもしか先生」という、遠い昔の嫌な言葉が脳裏に浮かんできてしまいます。

この状況が、教員不足の実際を如実に示しており、そして、この先には、学校教育の危機、極端に言えば学校崩壊が起こりかねないと思っています。

実は、平成29年6月に、文部科学省から中央教育審議会へ「持続可能な学校運営のための働き方改革に関する方策について」という諮問が出され、平成31年1月にその答申が提出されました。

この答申は、教員の働き方改革について、目的や方向性の整理から始まり、学校と教員が担う業務の明確化・適正化まで踏み込んだ内容でした。そして、答申を出した平成31年から今年の令和5年までの、5年間の工程表も明示されていました。羽島市でも、タウンミーティングでこの答申に基づいた説明があったと思います。

普通に考えれば、5年間の工程表どおりに対策が実施されていれば、5年後、つまり今年あたりには、教員の働き方改革に一定のめどがついているはずです。そして、今回のような学校崩壊の危機感を背景とした、「質の高い優れた教師の確保」というような課題は表面化しなかったと思われます。

にもかかわらず、「質の高い優れた教師の確保」を求めて、自由民主党のプラン発表だけではなく、文部科学大臣から中央教育審議会への諮問、政府の骨太の方針までも出されるような事態となってしまいました。

つまりは、この5年間には、教員の働き方改革が余り進まなかったということ、政治家も官僚も認めているということなのでしょう。

「質の高い教師の確保のための環境整備」が必要になってしまった、文部科学省が考えた原因は、今回の中央教育審議会への諮問文に整理されています。

その内容を簡単にまとめると、質の高い教師が確保できない理由として、依然として長時間勤務の教師が多いこと、そしてそのことに象徴される実効性のある教員の働き方改革が進まないことをあげ、その結果、全国的に教師不足が指摘されていると書いてあります。

要は、文部科学省は、平成31年の中央教育審議会答申で工程表まで示したのですが、教員の働き方改革としての実効性がなかったため教員不足になってしまった。そこで、新たな施策を検討して実施すれば、教員の働き方改革は進展し、その結果、教員希望者が増え、教員不足は解消するだろうと、そのように文部科学省は言っているわけです。

このような状況の中、羽島市の学校で働く先生方に対する直接的な責任を持っている羽島市教育委員会は、教員の働き方改革を実現するための多くの取組をしてきていらっしゃると思います。議会でも、教員の働き方改革について何回も取り上げられ議論されてきました。中学校の休日部活動の地域移行は、全国から視察に来るなど先進的なすばらしい取組となっています。

しかし、残念なことに、羽島市の教員の働き方改革の全体像はどんなものなのか、現状はどうなのか、これからどう変わっていくのか、進捗状態はどの程度なのか、今年度の新しい取組はあるのか、などなどについて、ホームページを見れば、あるいは学校に聞けばすぐに分かるという状態ではないようです。

私は、これから教員になろうとしている大学生、他市から羽島市へ転入しようかどうかと考えている教員、学校の中堅や若手教員、保護者や一般市民に、羽島市の教員の働き方改革をより深く理解していただくために、その全体像を容易に把握できるような取組が必要と考えています。

そのような取組が、羽島市における教員の働き方改革の進展を促すとともに、羽島市に優秀な教員を呼び込む原動力にもなると思っています。結果、羽島市の教育が充実し、子育て世代の定住や移住にもつながるのではないのでしょうか。

要は、今やっていることをどのように見せていくかという見せ方、言ってみれば広報戦略の話なのだろうと思います。

そこで質問です。

羽島市における教員の働き方改革について、今までの取組結果、そして今後の取組内容、さらには実施計画などを整理し、「羽島市の先生が子供たちのために元気に楽しく働ける環境を整備するプラン2024」などとして広く公表してはいかがでしょうか。また、プラン策定後は、進捗管理や新しい取組などを加えた改訂版を毎年度発表してはいかがでしょうか。羽島市教育委員会のお考えをお伺いします。

【教育長答弁】

当市における働き方改革の取組みについては+岐阜県のプランを踏まえ、羽島市独自のプランをこれまでも策定し、各学校に取組みの依頼をしております。重点とする3つの取組みとして、1点目に正確な勤務時間の把握、2点目に時間外勤務時間を月45時間以内、年間360時間以内にそれぞれ上限とすること、3点目に部活動の休養日の設定、これら3点を重点とし、取り組んでまいりました。主な成果としては、ひと月当たりの平均の時間外勤務時間について、平成30年度は50時間8分であったものが、令和4年度は41時間45分と約8時間短縮できております。

今後につきましては、議員からご提案がありましたように、学校の教職員一人一人の手に届き、訴えかけるプランとなるよう内容を整理・検討してまいります。具体的には、取組みの成果や課題などを数値等で示すとともに、効果的な取組みや改善すべき業務などを加え、毎年プランの内容を更新してまいります。

2 - (2) 毎年度のプラン周知が必要ではないか、より良い周知の在り方は

教員の働き方改革について、今までの羽島市の取組や今後の取組などをまとめたプランを策定し、公表することについて、(前向きな)御答弁を頂きありがとうございます。

全体計画を策定し、毎年改訂しながらプランの進捗管理をしていくことは、教育予算の計画的な獲得にもつながりますので、是非ともよろしく願います。

プラン策定に当たっては、「羽島市新しい時代の学校構想検討委員会」や、各学校のコミュニティ・スクールなど、様々な立場の方から多様な意見を集めたり、さらには校長や教頭などの管理職だけではなく、実際に苦しみながら頑張っている中堅や若手教員でワークキングチームを作って、最先端の現場の意見を集めたりして、それらの意見を踏まえていただくことも大切かと思えます。御検討をお願いします。

根本的な課題である、先生方の勤務時間外の残業や休日勤務の手当てが支給されていないという課題は、文部科学大臣の中央教育審議会への諮問の中で、国は、肝心要の財源ははっきりしないものの、いよいよ本気で取り組むような気配を漂わせています。教員の勤務条件の課題は国の責任で解決すべきことですが、実際の学校運営の中で、教員の働き方改革をどのように実現していくかは、羽島市教育委員会で対応できることです。

例えば、勤務時間外でしかも夜間となる時間帯は、たとえ平日であっても電話は留守番電話に切り替えるとか、夜間の保護者との連絡や面談はしないとか、官公庁や一般企業に多くある仕組みの導入を検討することも、新しい方策の発見につながるかもしれません。

しかし、何をやるにしても、市民や保護者、児童生徒、実際に対応を迫られる中堅や若手の教員の理解がなければ実現できません。

そして、意義や内容の理解を促し、協力を結びつける方法は、周知や広報が中心となります。

羽島市教育委員会には、学校と保護者や児童生徒、市民をつなぐ「すぐーる」が、昨年度導入されています。しかし、教育委員会からの連絡や通知、学校行事の紹介が一番多く、教育委員会の思いや願い、学校の思いや願いを伝えるために活用されているかという点、若干の疑問もあります。

まだまだ「すぐーる」の活用は発展途上と思いますが、いっそのこと、学校が紙で保護者向けに配付するものや、教育長や校長が行った主要な挨拶などは、原則としてすべて「すぐーる」に掲載するというような基本方針を策定すると、画期的な変化が生まれるかもしれません。ちょっと大胆過ぎて、先生方から猛反対されそうですが。

今回の教員の働き方改革についても、「すぐーる」やホームページを活用して、今の取組だけでなく、進捗状況を随時、広く市民へ公表したり、全体評価や新たな取組についても毎年度広く市民に公表したりして、市民や保護者、児童生徒、中堅教員や若手教員の理解を促すべきだと思います。

そこで、質問です。

教員の働き方改革について、現在の取組や新しい取組、進捗状況を、市民や保護者、児童生徒、中堅や若手の教員へ広く周知し、理解や協力を促すことについての、羽島市教育委員会のお考えを御説明ください。

【教育長答弁】

働き方改革の推進、充実に向けては、教職員の自覚ある取組に加え、保護者や市民の方の理解や協力も必要であると考えます。

先程の答弁で述べました市独自の働き方改革プランの教職員への周知については、各学校における職員会議での説明・依頼に加え、市教育委員会が主催する各研修においても推進の依頼を行ってまいります。

保護者や市民の方に対しては、夏季休業期間中の閉庁日や勤務時間外の電話の録音機能の活用と市職員による携帯電話の24時間体制対応、部活動の休養日の確保など、児童生徒にかかわる取組を中心に、教育委員会や各学校のホームページに加え、PTA会報や学校だより等で周知するとともに、学校情報配信アプリ「すぐーる」での依頼も検討してまいります。

学校教育に対する、市民や保護者の理解をより一層深めていただくために、学校の先生が苦手と言われやすい広報について、積極的にその充実に取り組んでいただきたいと思っております。

また、大きな、かつ大胆な変革を実施するためには、管理職を通してという従来のピラミッド型の意見募集や議論ではなく、現場の最前線で日々苦勞しながら頑張っている担当者からの、ボトムアップ型の意見聴取や議論が有効であることは、多くの有識者の方々が指摘しているところです。組織を預かる者としては勇気が必要ですが、効果は絶大だと私の経験からもいえます。

何回も話題にしていますが、今一度、是非とも御検討をお願いします。

最後に、議員の皆様には、教科書展示会が6月27日火曜日まで、市役所3階で実施されていますので、是非とも御覧いただき、現代の教科書を実感していただければ幸いです。差し出がましくて申し訳ありません。

以上で私の質問を終わります。ありがとうございました。

終わり