

6 大石美雪議員

- 1 小中学校の保護者負担の軽減と学びの保障を
- 2 会計年度任用職員制度を改善し、全ての職員が働きやすい職場に



1 小中学校の保護者負担の軽減と学びの保障を

2012年の第2次安倍政権発足後、戦後6・3制の見直しとして、学校教育法が改正され、校長1名、教職員組織1つ、義務教育9年間の教育課程を編成・実施する新たな学校制度、義務教育学校が導入されました。施設一体型義務教育学校は、統廃合の方法としては有効でしょうが、教育的効果もデメリットも十分に検証されてない制度です。

岩内町の義務教育学校、岩内中央学園は、令和8年4月開校に向け、建設工事が進み、令和8年度に中学3年生になる小学6年生の卒業式が近くあり、岩内中央学園の制服を着ていくことになるでしょう。

そこで1つ、制服について。

制服は着なくてもよいとする選択肢はありますか。

1つ、岩内中央学園の制服は約5万円で、ジャージと上履きで約2万円なので、合わせて約7万円もかかり、義務教育なのに苦情が聞こえてきています。現在の中学校の制服やジャージの値段は。

1つ、準要保護世帯の新中学1年生は制服なども無償になりますか。

1つ、準要保護世帯の収入基準は生活保護世帯の何倍ですか。

1つ、準要保護世帯の収入基準を引き上げて保護者負担の軽減をしませんか。

1つ、身体の成長が著しい中学3年間の制服の直しなどは、町内にある仕立て屋さんや町が契約して、保護者には無償にしませんか。

2つめ。全国の不登校の児童生徒数は29万9千048人、2023年10月公表で、コロナ禍のこともあり前年と比べて5万人以上増えています。90日以上欠席は55%を超えていて、何らかの教育機関とのつながりがない児童生徒は前年度で11万人にもなっています。

そこで、岩内町の不登校の児童生徒の学びの保障について。

1つ、不登校支援にかかる事業と予算は。

不登校の児童生徒の毎日をどのように把握していますか。

過去3年間の不登校児童生徒の人数の推移は。

つばさ教室に通う過去3年間の児童生徒の人数は。

過去3年間で、保護者、児童生徒と学校関係者や教育委員会職員が実施した面

談の回数は。

不登校、登校に関わらず、つばさ教室を周知する取り組みは。

1つ、つばさ教室の指導員は2人以上の体制で取り組む方がよいのではないですか。

ふるさと岩内町を愛し、志高く夢の実現に向かうための18のスキルを設定している、岩内中央学園ですが、不登校の児童生徒への取り組みは。

3、建設費などで財政的負担が増大する岩内中央学園への統廃合ですが、町としてのメリットはどこにありますか。

1つ、公共施設等適正管理推進事業としての国からの財政上の優遇などがありますか。

【答 弁】
教 育 長 :

1 項めは、制服についてであります。

はじめに、制服は着なくてもよいとする選択肢はありますかについてであります。

公立学校における制服の着用については、文部科学省からの通知によると、選定や見直しについては、最終的には校長の権限において適切に判断すべき事柄であるが、その選定や見直しを行う場合は、保護者等学校関係者からの意見を聴取した上で決定することが望ましいとされていることから、見直しの結果によっては、着用しない選択肢も存在するものと認識しております。

その上で、岩内中央学園における制服の着用につきましては、新たな学校整備に向けた開校準備委員会及び学校、保護者で構成する制服検討委員会において検討をおこない、制服の導入を決定してきたところでありますが、その過程においては、保護者アンケートの結果も踏まえ、制服のデザインだけではなく保護者負担を考慮し、3年間使い続けられる耐久性や機能性を重視してきたほか、制服を導入しない場合における、保護者負担のあり方なども含めて、慎重な検討を重ね判断してきたところであります。

次に、現在の中学校の制服やジャージの値段はについてであります。

現在の制服及びジャージにつきましては、学校又は販売店により製品が異なることから、販売価格についても違いはありますが、詰め襟は平均で約4万8千円、セーラー服は平均で約4万1千円、ジャージは平均で約1万6千円となっております。

次に、準要保護世帯の新中学1年は、制服なども無償になりますかについてであります。

小学校及び中学校の新入学児童生徒がいる準要保護世帯への支援といたしましては、入学に際し新たに必要となる学用品等の購入費として、新入学児童生徒学用品費の支給を行っておりますが、現在のところ、準要保護世帯の新中学1年生の制服の無償化については、予定していないところであります。

次の、準要保護世帯の収入基準は、生活保護世帯の何倍かについてと、準要保護世帯の収入基準を引き上げて保護者負担の軽減をしませんかについては関連がありますので、併せてお答えいたします。

現在、準要保護世帯の認定につきましては、各世帯の収入状況を確認し、当該世帯の世帯員の人数や個々の年齢区分のほか、小中学校別に教育扶助基準を加えるなど、様々な要素を勘案した上で算定した生活保護基準に、基準係数を乗じた額を算出して決定しております。

この基準係数につきましては、コロナ禍による生活の変化や社会情勢の動向などから、今年度より1.2から1.28へ見直しを行ったところであります。

今後におきましても、社会情勢の動向を注視し、必要に応じて基準の見直しなどの検討を行い、保護者の負担軽減を図ってまいりたいと考えております。

次に、制服の直しなどは保護者には無償にしませんかについてであります。

岩内中央学園の制服につきましては、ブレザーの袖丈出しやスラックスの裾丈出し等、成長によるサイズ直しについては、購入から3年間、町内制服販売店を經由し、制服製造業者の補償サービスとして無償で対応することとなっております。

2 項めは、不登校の児童生徒の学びの保障についてであります。

はじめに、不登校支援にかける事業と予算はについてであります。

不登校対策に関する主な事業として、教育支援教室つばさ教室の設置及びスクールカウンセラーの配置を実施しております。

つばさ教室につきましては、不登校児童生徒の自立を促し、学校への適応を図るため、現在は文化センター内に設置しており、令和6年度の予算は51万8千円で、内容は指導員の報酬であります。

スクールカウンセラーの配置につきましては、不登校や学校生活に不安を抱える児童生徒や、その保護者の相談などに対応するスクールカウンセラーを配置するもので、北海道の事業の活用も予定しており、令和5年度の各小中学校毎月1日の配置から、令和6年度につきましては、中学校への配置を1日増やし、小学校は各校毎月1日、中学校は各校毎月2日とし、謝礼として124万6千円を予算計上しております。

次に、不登校児童生徒の毎日の把握についてであります。

不登校児童生徒の状況の把握につきましては、当該児童生徒が在籍している各学校におきまして、担任などの教職員が、定期的に家庭訪問や電話連絡などを通じて、児童生徒の様子を保護者や本人から聞き取り、学校全体で共有をしております。

また、つばさ教室に出席した児童生徒につきましても、学習した内容やつばさ教室での過ごし方などを教育委員会から学校に報告し、情報共有をしております。

次に、過去3年間の不登校児童生徒の人数の推移についてであります。

不登校児童生徒数の把握方法につきましては、いくつかの集計方法がありますが、その年度中に、病気以外の理由で30日以上欠席した児童生徒数で申し上げますと、令和2年度は、小学生13人、中学生21人、合計34人、令和3年度は、小学生15人、中学生25人、合計40人、令和4年度は、小学生19人、中学生26人、合計45人であります。

次に、つばさ教室に通う過去3年間の児童生徒の人数についてであります。令和2年度は、小学生1人、中学生5人、合計6人、令和3年度は、小学生2人、中学生6人、合計8人、令和4年度は、小学生1人、中学生5人、合計6人であります。

次に、過去3年間で保護者、児童生徒と学校関係者や教育委員会職員が実施した面談の回数についてであります。

不登校児童生徒及びその保護者と学校関係者、教育委員会職員との面談の回数の記録はしておりませんが、不登校児童生徒や保護者と、スクールカウンセラーを含む学校関係者の面談につきましては、定期的または必要に応じて実施しており、教育委員会職員の面談につきましても、必要に応じて実施しているところであります。

次に、つばさ教室の周知の取り組みについてであります。

つばさ教室につきましては、各学校を通じて保護者へのリーフレットの配布や、不登校傾向がみられる児童生徒の保護者などへ個別の案内を行っております。

また、広報いわないや町ホームページにおいても周知を図っております。

次に、つばさ教室の指導員は2人以上の体制で取り組む方がよいのではないかについてであります。

つばさ教室につきましては、これまで指導員1人体制で運営しておりますが、

通級の人数が増加するなど、状況に変化が生じた場合、適切な指導や支援を行うことができるよう、人員や開設場所などについて検討を行い、体制を整備する必要があると考えております。

次に、岩内中央学園の不登校児童生徒の取り組みはについてであります。

岩内中央学園では、8つの特色を打ち出しており、その中のひとつが、自己肯定感・自己有用感を育成する取り組みであります。

不登校児童生徒の多さは、岩内町の教育課題であり、不登校の要因はさまざままで一概に言えるものではありませんが、自己肯定感や自己有用感を育成する取り組みは、不登校対策の重要な手法のひとつであると考えております。

国が打ち出した令和の日本型教育の中では、誰一人取り残さないという言葉がキーワードとなっており、児童生徒一人ひとりの気持ちに寄り添い、共感し、受け入れるという視点に立ち、学習指導と生徒指導の両輪を充実させ、早期発見と継続的な対応を進めてまいりたいと考えております。

いずれにいたしましても、教育委員会といたしましては、引き続き、各学校、保護者と連携するとともに、つばさ教室やスクールカウンセラーなども活用し、児童生徒が充実した学校生活を送ることができるよう、不登校の未然防止や学校における早期支援体制の充実、学校復帰などの取り組みを進めてまいります。

3項めは、建設費などで財政負担が増大する岩内中央学園への統廃合についてであります。

はじめに、町としてのメリットはどこにあるかについてであります。

本町による義務教育学校の導入は、急速な社会の変化、情報の複雑化などにより、児童生徒を取り巻く教育環境が大きく変化する中、確かな学力を身につけ、個性や能力を育み、人間性・社会性豊かな子どもを育成する特色ある教育を目指すため、検討を行ってきたものであります。

その上で、統廃合につきましては、出生数や人口動態の見直しによる学校の適正規模をはじめ、老朽化が進む4校の安全性や今後の改修費用を含めた経済性の調査などを踏まえ、有用性が高いと判断してきたところであります。

次に、公共施設等適正管理推進事業としての国からの財政上の優遇などはありますかについてであります。

岩内中央学園の整備に係る、公共施設等適正管理推進事業としての国からの財政上の優遇につきましては、地方債である公共施設等適正管理推進事業債の対象となりますが、本町におきましては、より優遇措置のある過疎対策事業債を活用しております。

< 再 質 問 >

1つ。準要保護の基準係数が生活保護基準の1.28となり0.08増は良かったと思っておりますが、準要保護世帯への支援の中に新中学1年生の制服の無償はしていないとのことですが、それはなぜですか。

2つめ。岩内中央学園の制服の成長によるサイズの直しは、制服製造業者の補償サービスとのことですが、その他のかぎ裂きとかすり切れとかは保護者にとっては大変で、見栄えのこともありますので、仕立て屋と町が契約して保護者の負担のないものにできませんか。

【答 弁】

教 育 長：

1 項めは、準要保護世帯への支援の中に、新中学1年生の制服の無償化をしていないのは何故ですかについてであります。

現在支給しております新入学児童学用品費につきましては、制服の購入にかかる経費も含んでおり、これまでも制服の無償化を行っておらず、今後につきましても、制服の無償化については予定していないところであります。

2 項めは、成長によるサイズ直し以外の補修に対する保護者負担についてであります。

破損などによる修理につきましては、程度と状況によりますが、復元が難しい場合を除き、成長によるサイズ直し同様に、製造業者による保証サービスにて対応されることとなっており、このことは、業者選考の段階から、保護者負担の軽減を意識した検討を行ってきたことによるものであります。

2 会計年度任用職員制度を改善し、全ての職員が働きやすい職場に

地方公務員法と地方自治法の改正で、2020年4月から導入された非常勤職員を対象とした会計年度任用職員制度は、住民の命と暮らしを守る自治体の役割を發揮するための持続性が求められる自治体職員として、会計年度ごとの任用ではそぐわず、自治体に働くすべての職員がやりがいと誇りを持てるように改善する必要がありますと考えます。

日本自治体労働組合総連合、自治労連の初の全国規模のアンケート調査、2022年9月30日締切、22,401件によると、会計年度任用職員の約8割を女性が占め、専門職の保育士や図書司書なども含まれ、また2021年の年収が200万円未満が58.8%で6割近くを占めている。勤続年数も5年以上が58%を占める結果となっています。

一方、23年5月2日の総務省通知では、常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについてで、市区町村の地方自治体に対して、改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本として、遡及改定を基本に、令和5年10月には地方公共団体に要請している。また、会計年度任用職員の給与遡及の財源については、自治体局長は、年度途中で生じる財政需要の見込みがこの追加財政需要額を上回る場合には、補正予算による地方交付税の増額も含めて適切に対応してまいりたいと答弁しています。

岩内町が雇用する会計年度任用職員について伺います。

1つ、現在何人ですか。

2、女性が占める割合は。

年収200万円以下の占める割合は。

勤続年数が5年以上の割合は。

5つ、国家資格を有する職員への手当はありますか。

6、人が不足している中、会計年度ごとの任用は現実的に有効な制度ですか。

7番、総務省からの要請に従い常勤職員の給与に準じた改定をしていますか。

8、常勤職員からの差別があるのではないですか。

9、働きやすい職場環境を作るためのアンケート調査を実施する考えは。

【答 弁】

町 長：

1 項めの、現在の雇用人数と、2 項めの、女性が占める割合と、3 項めの、年収 200 万円以下の占める割合と、4 項めの、勤続年数が 5 年以上の割合につきましては関連がありますので、併せてお答えいたします。

本町が雇用する会計年度任用職員につきましては、その雇用形態は多種多様であり、各年度の基準日によって大きく異なりますが、令和 6 年 2 月 1 日現在の状況で申し上げますと、代替登録の職員数も含め雇用人数は、延べ 113 名であり、その内、女性が占める割合は 83.2%、年収 200 万円以下の占める割合は 80.5%、勤続年数が 5 年以上の割合は、法改正前からの連続した勤続日数を通算しますと、23%となっております。

5 項めは、国家資格を有する職員への手当の有無についてであります。

会計年度任用職員を含む地方公務員への諸手当につきましては、地方自治法を根拠とした条例主義の原則により、その支給することができる手当を定めており、法令等に定めのない国家資格を有することを理由とした手当を支給することはできないこととされております。

6 項めは、人が不足している中、会計年度ごとの任用は現実的に有効な制度かについてであります。

会計年度任用職員の任期につきましては、地方公務員法の規定により、その採用日から同日の属する会計年度の末日までの期間の範囲内と定められております。

その趣旨といたしましては、地方公共団体における行政需要が多様化する中で、各年度ごとに、その職の必要性について勘案するためであり、町といたしましても、各年度ごとに必要とする適正な人数を採用できるという点からも、有効な制度であると認識しております。

7 項めは、総務省からの要請に従い常勤職員の給与に準じた改定をしているのかについてであります。

令和 5 年 5 月 2 日付けの総務省通知では、会計年度任用職員の給与について、常勤職員の給与改定に準じた取扱いを基本とするものとされておりますが、町といたしましては、常勤職員に給与改定があった場合の会計年度任用職員の給与改定の取扱いは、翌年度から適用することとしております。

これにつきましては、雇用契約が年度単位であることや、雇用期間についても 1 年間、数ヶ月間、数日間、常勤職員の代替時のみなど、様々であること、さらに労働時間についても職務内容に合わせた様々な設定がなされていることなどを踏まえたもので、任用時期による労働者間の不平等が発生しないための取扱いでもあります。

そのため、これまでも改定内容に関わらず、新しい報酬額につきましては、翌年度の契約より適用することとしており、給与改定がマイナス改定であった場合も含め、年度内の契約変更は行わないものとしております。

8 項めは、常勤職員からの差別があるのではないかについてであります。

令和 2 年度より導入された会計年度任用職員制度では、それまでの臨時・非常勤職員の労働条件の適正確保と、その任用要件の厳格化を図るとともに、一般職に適用される服務規定や、勤務時間、休暇、健康診断などが適用されております。

さらに給付面に関しては、給料や報酬、期末手当などのほか、令和 6 年度か

らは勤勉手当が新たに支給されるなど、その職務内容や責任の程度などを踏まえた業務の性質と、職務給の原則、均衡の原則等に基づき、収入面での充実は一定程度、見込まれていることや、常勤職員との職務や役割を区分している本町の実態として、差別が生じているとの認識はありません。

9項めは、働きやすい職場環境を作るためのアンケート調査を実施する考えはについてであります。

働きやすい職場環境づくりの取組といたしましては、快適な職場環境の形成を促進することを目的とした安全衛生委員会の開催や、ハラスメントの防止等に関する規程の整備のほか、会計年度任用職員とその上司との間で実施する人事評価制度に基づく面談や、日常のコミュニケーションなどにより、職場での人間関係や困りごとなどの声を聴き取り、改善に努めることができているものと考えており、現時点において、アンケートを実施する考えには至っておりませんが、各種ハラスメントに関する苦情への迅速な対応や、より相談しやすい相談体制の充実を図ることで、ハラスメントの防止を含めた働きやすく快適な職場環境の向上に、引き続き取り組んでまいります。

< 再 質 問 >

1つ。会計年度任用職員の給与改定の取り扱いは、翌年度から適用することとしているとのことですが、国は遡及改正を基本とすることを要請していて、補正予算による地方交付税の増額を含めて適切に対応としていることに反するのではないですか。

1つ。自治労連のアンケート調査に呼応し、常勤、非常勤問わず、声に出せない声をあつめて働きやすい職場環境を作るための一つのツールとして、アンケート調査は必要ではないですか。

【答 弁】

町 長：

1 項めは、国は遡及改定を基本とすることを要請していて、補正予算による地方交付税の増額を含め適切に対応としていることに反するのではないですかについてであります。

総務省通知では、各地方公共団体に対し、会計年度任用職員の給与について、常勤職員の給与改定に準じた取扱いを基本とするものとされておりますが、本通知はあくまでも技術的助言に基づくものであり、町といたしましては、会計年度任用職員の給与改定の取扱については、翌年度から適用することとしております。

これにつきましては、職務内容に合わせた様々な設定がなされていることなどを踏まえたもので、任用時期による労働者間の不平等が発生しないための取扱いでもあり、給与改定がマイナス改定であった場合も含め、年度内の契約変更は行わないものとしております。

2 項めは、働きやすい職場環境を作るための1つのツールとしてアンケート調査は必要ではないですかについてであります。

働きやすい職場環境づくりの取組といたしましては、安全衛生委員会の開催や、ハラスメントの防止等に関する規程の整備のほか、人事評価制度に基づく面談や日常のコミュニケーションなどにより、日頃から職員からの不満等が発生しないための職場環境づくりに努めているところであり、安定した職場環境が保たれていることから、現時点においてアンケートを実施する考えには至っておりませんが、今後も、より相談しやすい相談体制の充実を図ることで、働きやすく快適な職場環境の向上に引き続き取り組んでまいります。