平成二十八年十一月二十四日(木)

自由民主党　自見　はなこ

○参議院総務委員会（地方公務員の育児・介護休業等関係改正法案）

質問要旨

一、　地方公務員育介法について

①地方公務員の「介護離職ゼロ」に向けた取り組みについて

答弁者　総務省高原剛公務員部長

②制度改正後の周知について

答弁者　総務省高原剛公務員部長

③医療的ケア児の介護体制の充実に向けて、子育て世代包括支援センター活用の周知について

答弁者　厚労省雇用均等・児童家庭局吉本明子審議官

④地方公務員一般職非常勤職員が育児休業を取得できる条例の制定促進について

答弁者　総務大臣　高市早苗

⑤④の条例未整備地方公共団体へのフォローについて

答弁者　総務大臣　高市早苗

⑥特別職の非常勤職員から一般職への移行について

答弁者　総務省高原剛公務員部長

⑦男性職員の育児休業取得向上について

答弁者　総務省高原剛公務員部長

以　上

○自見はなこ君　ありがとうございます。

本日は、貴重な質問の機会を総務委員会で頂戴をいたしまして、誠にありがとうございます。今年七月に全国比例区選出の参議院議員という立場をいただいて今回で二回目の質問となりますが、しっかり頑張っていこうと思いますので、どうぞよろしくお願いをいたします。今回で二回目の質問となりますが、与野党共に地方のことを第一に考え、充実した審議を行っている総務委員会で質問が行えることを非常に光栄に思っております。

私自身は認定内科医、小児科専門医ですが、参議院議員になる前の準備期間を約一年半いただきました。病院での勤務を続けながら全国を、特に地方を中心に津々浦々巡らせていただきました。その行脚の中で感じたことは、日本の最大の課題は人口減少、人口の偏在であるということでした。雇用の創出にも苦労をしており、それまで私が想像していたよりはるかに地方は疲弊しており、ぎりぎりのところで何とか踏ん張っている状態であると感じているところです。

地方に行けば医療機関の開設者の高齢化も進んでおり、後継者も都会から戻ってこない、また患者様もそして御家族も高齢化しているという現状ですが、これは何も医療機関だけに起こっていることではなく、中小企業や食を支えている農業やその他様々な業界団体で同じ状態でありました。

それぞれの政党の中でも現在合区の問題が議論されているところですが、人口減少社会の中にある日本は今まさにこの地方をどうすべきか、どのように声を拾っていくべきかということを真っ正面から問われている、この問題を目の前に突き付けられている時期だなと感じているところであります。

加えて、日本にはもう一つ重要な課題があります。それは、人口減少で疲弊している日本社会に拍車を掛ける形で問題を根深くさせている所得の再分配機能の低下であると感じています。

現在も子供の貧困が声高に叫ばれておりますが、総務省統計局の家計調査から浮き彫りになるのは、二〇〇二年から一二年と二〇一三年から一四年の年間収入階級層を平均化して比較したところでは、二〇一三年以降で年収四百万円から七百万円の年間収入階級層が減って、それより以下と以上の年間収入階級層が増えているということであります。

ＥＵの離脱や米国のトランプ大統領の誕生などは、世界が大きく経済、社会、教育の二極分化のこの複雑な副作用に苦しんでいる姿のようにも見て取れます。このような世界的な動きは決して他人事ではなく、日本で今ここにある課題だということを自覚しておかなければいけないと感じております。

これら人口減少と所得の格差の是正を本気でしていこうと思い、諸外国の今までの取組や制度にも目を向けるとき、そこに一つの解を見出すことができると思っております。

それは、今回の法案とも密接に関係しておりますが、子供のいる家庭あるいは同居者のいる家庭を一つの単位、ユニットとして手当てをしていき、所得の再分配しかり、今回のような子育てや介護などの施策を講じていくことだと言われております。

本日審査をしていく地方公務員育児・介護休業関連法案は、まさに家族を持ちながら働き、育児や介護ができる環境を整備し、さらに育児や介護を理由にした離職を防いでいくことを目的としており、社会の課題に正面から向かい取り組み、同時に、働き改革も推進していく上でも大変重要な政策だと認識をしております。

総務省にお伺いをいたします。

今回の地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律案の法改正では、地方公務員の介護離職を予防することも期待されていると思いますが、介護離職の防止にどのように資するのか、まずは総務省のお考えをお聞かせください。

○政府参考人（髙原剛君）　御答弁申し上げます。

介護を行いながら安心して働き続けることがで

必要とする状態をいい、対象家族とは、配偶者、父母、子、配偶者の父母並びに労働者が同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を指しており、これには子供も含まれております。その中で、今年六月に改正障害者総合支援法が公布され、人工呼吸器を装着している障害児その他の日常生活を営むために医療を要する状態にある障害児を医療的ケア児とし、自治体による医療、介護、教育が連携した支援を行っていくことを努力義務として盛り込んでいただいていたところでございます。

我が国では、医療的ケア児は年々増加をしております。成長過程で突然の事故や御病気で医療的ケア児となるお子さんももちろんおられますが、近年では、ＮＩＣＵ、新生児集中治療室等が発達してきたこともその増加の背景にあります。経管栄養、気管切開、人工呼吸器等が必要な児童のうちの約九割がＮＩＣＵやＰＩＣＵ、小児集中治療室を含むＩＣＵの入院経験がございますが、ＮＩＣＵ等退院児の約六割以上のお子さんが吸引や経管栄養を必要としており、そのうち約二割が人工呼吸管理を必要とするなど、特に高度な医療を必要としていると言われております。

医療的ケア児を抱えている御家庭が介護休業制度を利用しながら仕事と介護とそして育児とを両立させていくということは、現実的にはまだまだ多くの難しい課題もございます。そして、高齢者の介護と同じようにはいかないこともございますが、それでも、医療的ケア児の場合には、制度上では育児休業の子の看護だけではなく介護休業制度の適用があることなどの制度の周知や相談窓口を設けることには大きな意義があると思っております。現行の制度では、全国の都道府県労働局雇用均等室において、各企業での積極的な育児・介護休業制度取得への取組を推進していただいているところではございますが、残念ながら、その取組へアクセスできないままでいる若い世代も大変多いのではないかと危惧をしております。

そこで、厚生労働省が平成三十二年度末をめどに全国展開を目指しております子育て世代包括支援センターというものがございます。ここでは、妊娠期から子育て時期に受ける行政サービスの窓口を一本化し、包括的に利用しやすくしていこうと現在ガイドラインを作成してくださっているところではございますが、その中で、出産を控えた親へこの窓口を利用して育児・介護休業制度について制度の周知を図る取組を入れ込んでいくことは大変有意義なことだと感じておりますが、いかがでしょうか、お考えをお聞かせください。

○政府参考人（吉本明子君）　お答え申し上げます。

育児・介護休業法は、育児又は介護を理由として雇用関係が終了することを防ぎ、雇用継続を図ることを目的とするものでございます。御指摘のとおり、医療ケア児を持つ親の方々につきましても、育児・介護休業法の内容をよく知っていただくことが重要だというふうに考えております。

これまでも、妊娠、出産を控えられた母親の方、また父親の方に対しましては、御指摘のございました子育て世代包括支援センターにおきまして、出産、育児に関する制度といたしまして、均等法上の母性健康管理の内容でありますとか、あるいは育児休業制度等についてはお示しをしているところでございますが、御指摘のとおり、介護につきましては具体的にお示しできていないような状況がございますので、今後、リーフレットを配付するようなことを含めまして、センターでの周知方法を考えてまいりたいというふうに考えております。

○自見はなこ君　誠にありがとうございます。大変力強いお言葉であると考えております。

最近では高齢出産も多くなっていることから、育児と介護というものが一気に押し寄せてくることも珍しくなくなってきております。育児・介護休業法の情報を子育て世代包括支援センターの窓口で取り扱ってくださることで、今回の制度がより周知され、必要な方々にちゃんと届いて、そして利用されやすいものになっていくように切に願

きる社会の構築は官民に共通した重要な課題であると認識しております。このため民間労働法制については、本年三月、育児・介護休業法等の改正が行われ、これを受けた人事院勧告等を踏まえ、先般、国家公務員に係る制度を改正する法律が成立したところであります。

地方公務員についても国家公務員に係る制度の見直しに準じ、介護休業を三回まで分割取得を可能とすること、介護のため一日につき二時間の範囲内で勤務しないことができるようにすること、介護休業の申出ができる非常勤職員の要件の見直し、いわゆるマタハラ等の防止義務等を内容とする法改正を行うこととしたものであります。

これにより仕事と介護の両立支援制度について、職員の介護の状況等に合わせより柔軟に利用できるようになることから、介護を理由とした離職防止に資するものであると考えております。

以上でございます。

○自見はなこ君　誠にありがとうございます。

実際の介護離職ゼロという取組は決して簡単なものではないと思っておりますが、それをまず地方公務員から率先して行い、自分たちが地域のロールモデルになるんだというぐらいの勢いで、意気込みで進めていっていただきたいと、大変大きな期待をしているところであります。

次に、本法律成立後の周知についてお尋ねをいたします。

今般の法改正の内容は、地方公務員の育児休業、介護休業の制度を充実させるものとして高く評価できるものですが、職員一人一人が制度内容を知らなければ利用が進まず、制度の目的を達することができないと思っております。

今から御紹介するのは、地方公務員ではなく一般の方々を対象にされたアンケート調査の記事でございますが、今週月曜日の十一月二十一日の東京新聞の記事に、大本の民間労働法制の育児・介護休業法について四十代以上の男女千二百三十八名に行ったアンケートが紹介をされておりました。これによりますと、民間法制の育児・介護休業法を知らない、あるいは、聞いたことがあるが内容は分からないとの回答が八二・五％以上だったとの報道がありました。

本法案が成立した後は周知を徹底していく必要があると思いますが、どのように周知を行っていくのか、総務省のお考えをお聞かせください。

○政府参考人（高原剛君）　育児・介護休業等の制度の内容を地方公務員の一人一人がよく理解できるよう周知を徹底することは重要なことと考えております。

地方公共団体ではこれまでにも、育児・介護休業に係る制度や活用例に関し周知等を図るため、両立支援制度や職員の体験談を紹介した仕事と子育て応援手帳を作成、配付する、職員を対象に育児と仕事の両立の意識醸成を目的とした研修等を行う、子育て経験のある職員を相談員として選任し、職員が相談しやすい体制を整備するなどの取組を行っているところもございます。

総務省といたしましては、この法案が成立した後、国家公務員に係る制度も踏まえて速やかに条例例を作成し、地方公共団体に示すこととしておりますが、そのほかにも、制度の周知に関する様々な取組事例を全国の地方公共団体に紹介したり、国家公務員の両立支援ハンドブックなどについて情報提供することなどにより、各地方公共団体における職員への周知の取組を支援してまいります。

以上でございます。

○自見はなこ君　ありがとうございます。是非一つ一つ丁寧に、そしてしっかりと進めていっていただきたいと思います。よろしくお願いをいたします。

次の質問に移りますが、この質問は、地方公務員を対象とした本法案のみならず、大本の民間労働法制の周知に関しての質問になりますので、厚生労働省にお尋ねしたく思います。

介護といいますと、多くの方の認識では高齢者を想像されるかもしれませんが、介護休業法の制度上では、二週間以上の期間にわたり常時介護を

っております。どうぞよろしくお願いをいたします。

次の質問に移ります。

十月二十五日の本委員会において、我が党の大沼みずほ議員から、地方公務員の一般職の非常勤職員が育児休暇を取得できる条例の制定促進について質問がございました。私もこれは大変重要な取組だと認識をしております。

ここは高市大臣にお尋ねをいたします。大沼議員からも質問させていただきましたが、再度、条例制定の促進に向け、どのように対応するのか、大臣のお考えをお伺いいたします。

○国務大臣（高市早苗君）　各地方公共団体において、一般職非常勤職員に係る育児休業制度の整備を進めていただくということは大変必要なことでございます。

この制度を設けるに当たりましては、育児休業の対象となる一般職非常勤職員の範囲ですとか、その期間というものが地方公務員育休法で条例に委任されておりますため、各地方公共団体によって条例整備が必要となってまいります。しかしながら、一部の団体においてはこの条例整備がなされておりません。このため、総務省としては本年度特別ヒアリング項目ということで位置付けまして、重点的に要請を行うなど、条例整備に向けた助言を重ねております。

また、今般、民間労働法制や国家公務員に係る取扱いを踏まえまして、育児休業を取得できる子の範囲の拡大、育児休業を取得できる一般職非常勤職員の要件の緩和について地方公共団体において条例改正を行っていただく必要が見込まれております。ですから、この機会に一般職非常勤職員に係る育児休業制度を整備していない団体においては整備を行っていただくよう、更に助言を行ってまいります。

○自見はなこ君　ありがとうございます。

総務省から積極的に各地方公共団体に対して助言を行ってくださるということは大変重要であると思います。

次の質問でございますが、さきの質問に関連して、もう一歩踏み込んだ質問になりますが、数字は一部精査中とのことでしたが、総務省の調査によれば、一般職の非常勤職員を任用している七百七十七団体のうち、地方公務員の一般職の非常勤職員が育児休業を取得できる条例が整備済みなのはそのうち四百六十九団体であり、残りの三百八団体はこの条例が未整備であるということでございました。

条例整備促進に対しての総務省の取組についてお伺いしたところではございますが、一般職の非常勤の育児休業に関わる条例整備を確実に進めていくためには、もう一歩踏み込んで、今後、条例を未整備の地方公共団体に対して、フォローアップなどの調査を行い、進捗状況を含めて把握すべきだと思いますが、併せて大臣の御見解をお伺いしたいと思います。

○国務大臣（高市早苗君）　自見委員がおっしゃるとおり、このフォローアップを行っていかなければ何にもなりませんので、例年行っております地方公共団体の勤務条件等に関する調査におきまして、来年の四月、今回の助言に対するフォローアップのための調査を行うことといたします。その結果に基づきまして、なお条例が整備されていない団体については、引き続き整備に向けた助言をしっかりと行ってまいります。

○自見はなこ君　大変心強い御発言、誠にありがとうございます。

本法案は、平成二十九年一月一日からの施行となっています。つまり、来年の一月一日からは、拡充された育児・介護休業が可能となるわけですが、この条例整備を進めることは、与野党を問わず進めていかなくてはいけないことだと認識をしております。対象となる地方公共団体全てが、非常勤職員の育児休業に関する条例を整備できるよう、例えば地方議員へ働きかけを行うなど、必要な対応を総務委員の先生方にも、超党派で、党派を超えて検討いただければと思います。そして、その中でも総務省の動きと連動し、協力できるよ

うに、我が党でも先輩方の御指導を仰ぎながら、男女問わず地方議員などにも働きかけをするなどをしてしっかりと進めてまいりたいと、御協力してまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いをいたします。

次の質問に移ります。

一般職の非常勤職員については一定の要件の下育児休業の対象とされており、地方公共団体において条例が制定されれば取得ができることとされております。一方で、特別職の非常勤職員は、地方公務員育児休業法上、育児休業の対象とされておりません。これは、特別職の非常勤職員は専門性が高く、非専務で労働者性の低い勤務形態が想定されているためというふうに伺っております。

制度の趣旨としてはうなずけるものであり、各制度の趣旨どおりに運用がなされていれば、本当に育児休業が必要な方については育児休業を取得できる制度の下で任用されるものとも考えております。

一方で、本来一般職として任用されるべきである者が特別職として任用されている実態も現実にはあるというふうに伺っているところであります。これにつきまして、一般職に移行して対象とすべきではないでしょうか、お考えをお聞かせください。

○政府参考人（髙原剛君）　御答弁申し上げます。

特別職非常勤職員で労働者性の高い者につきましては、守秘義務など公共の利益保持に必要な制約が課せられていないことに加え、地方公務員育休法の対象とならないなど勤務条件の面での問題もございます。

このため、総務省としては、平成二十六年通知において、これらの者について一般職非常勤職員への任用根拠の見直しを助言しております。現在、この助言に沿って都道府県、指定都市で改善の動きが見られるところであり、既に見直しを行った東京都では育児休業制度の充実など勤務条件の整備も行われております。今後、その他の市区町村を含め、更に取組を進めることが重要と考えております。このため、総務省としては、現在開催している地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会において議論をいただき、その結果を踏まえ、特別職非常勤職員の任用根拠の適正化について更に取り組んでまいりたいと考えております。

以上でございます。

○自見はなこ君　誠にありがとうございます。引き続き、前向きにこのことを進めてくださいますようにお願いを申し上げます。

それでは、次の質問に移ります。

先ほどは育児休業や介護休業に関する職場の理解や職場環境が重要だと指摘をさせていただきました。もう一つ、個別に申し上げれば、地方公共団体の場合、男性職員の育児休業取得率が低いといった現状がございます。

男性職員の育児休業取得率は大変低い現状について、その要因はどこにあり、取得促進のためにはどのように取り組んでいくべきとお考えなのかをお聞かせください。

○政府参考人（髙原剛君）　女性活躍を進めるためには、女性の負担となっている家事、育児、介護等について、これまで必ずしも十分とは言えなかった男性の参画を促進していく必要がございます。

しかしながら、地方公共団体における男性職員の育児休業取得率については、第四次男女共同参画基本計画において平成三十二年で一三％が数値目標とされている一方、平成二十六年の実際の数字では二・二％ということで取得が進んでいない状況にございます。

その要因を地方公共団体から聴取したところ、育児等への関わりに対する男性職員の意識が高くない、職場に迷惑を掛けるという思いから男性職員が育児休業取得に消極的である、男性の育児休業取得について理解が乏しい職場風土があるなどの回答がございました。そのため、男性職員の育児休業取得率の向上に向けては、育児参加や育児休業の取得に関する男性職員自身の意識向上や男

性職員が育児休業を取得しやすい環境づくりを進めていくことが課題と考えられます。

一方で、男性職員の取得率が高い地方公共団体では、例えば三重県や愛知県のように全国目標の一三％をもう既に超えているところもございます。このような団体では、例えば男性職員の意識向上を図るために情報サイトや手引等により育児休業やその取得例について周知を行う、男性職員が育児休業を取得しやすい環境づくりとしては、子供が生まれる予定の男性職員に対し所属長が面談等により育児休業取得を促進するなどの取組が行われております。

総務省としては、実態把握に努めつつ、このような先進事例の紹介を充実させていくことや、ヒアリングの場等において個別の団体と情報交換を行うことなどを通じ、男性職員の育児休業取得が促進されるよう、引き続き支援してまいります。

以上でございます。

○自見はなこ君　誠にありがとうございました。

本案が多くの地方公務員にとって恩恵をもたらすように心から願っております。

これで質問を終わります。