2022年4月21日　参議院総務委員会　会議録抄

地方公務員育介休業法改正案 質疑

**○岸まきこ**　立憲民主・社民の岸真紀子です。

　私は、法案の質疑に入る前に、一点だけ大臣にお伺いしたいことがございます。

　四月から様々なものが、物価が高くなっております。また、今現在も異常な円安が続いており、昨日は一ドル百二十九円台まで値下がりしておよそ二十年ぶりの円安水準を更新するなど、ゆゆしき事態となっています。地域経済に影響が出れば、おのずと地方自治体にも税収減を始め様々なところで影響が及ぶことは今からでも簡単に予測ができます。

　そのため、政府として、一日でも早く補正予算を編成し、物価高や円安への対策を講じることが必要不可欠であると考えますが、金子大臣の認識をお伺いいたします。

○金子恭之　総務大臣　岸委員御指摘のとおり、原油高、それから物価高、円安ということで、この対策というのは喫緊の課題と認識をしております。

　現在、政府におきましては、総理からの指示を受けまして、原油価格や物価の高騰による国民生活や経済活動への影響に対応し、コロナ禍からの経済社会活動の回復を確かなものとするために、原油価格・物価高騰等総合緊急対策の策定に向けて検討を重ねております。この総合緊急対策の策定に当たっては、自治体が地域の実情に応じて、生活困窮者等に対する助成や、原油価格や物価の高騰による影響を受けた生活者や事業者の負担軽減などに取り組めるよう、総務省として、特別交付税措置を含め必要な財政措置を検討してまいります。

　いずれにしましても、原油価格や物価の高騰により自治体の財政運営に支障が生じないよう、今後とも適切に対応してまいります。

**○岸まきこ**　大臣、検討しているということなんですが、もう相当急がなきゃいけないと思いますので、引き続きお願いします。

　また、円安は、日本全体への影響が、悪い影響が出るのではないかと危惧するところです。地方財政としての懸念もあるというふうに先ほども言いましたが、御承知のとおり、二〇二二年度予算は過去最高の税収見込み、政府はかなり強気の見積りをしています。ということは、これが万が一下振れたことになったら、また臨財債だとか減収補填債とか、そういったことになるんじゃないかというのが懸念があるんです。ここはしっかりと、そういったことをしないように、大臣、今から対策の方をお願いいたします。

　それでは、法案の質疑の方に入っていきます。

　少子化対策は、先ほども舞立議員が言っていましたが、我が国が抱える最重要課題の一つでございます。政府としても長年にわたり取り組んでこられていますが、現実は極めて深刻な状況で、二〇二一年の出生数は過去最少の約八十四万人、婚姻件数は戦後最少となる約五十一万組となっています。この現実に本当の意味で向き合ってこなかったツケは大変大きく、今後は親となる世代の減少が見込まれています。このような危機的状況を、政府、国会、そして地方自治体のみならず、国民全体でしっかりと共有するとともに、妊娠、出産、子育ては社会的な責任であるという認識の下、特に仕事との両立を支援する措置の充実強化が不可欠と考えます。

　地方公務員の育児休業等を改善する本法案の審議に当たり、どうすれば地方自治体で働く男性職員が当たり前に育児休業を取得できるようになるのかという観点から質疑をいたします。

　この法案は、人事院の意見の申出に鑑み行われる国家公務員に係る改正法と同様の措置ということですが、それは、二〇二〇年五月二十九日閣議決定の少子化社会対策大綱の仕事と子育ての両立支援における男性の育児休業の取得促進について、出生直後の休業の取得を促進する新たな枠組みの導入に基づき、第二百四回通常国会で成立した民間労働者に適用される育児休業、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改正に準じて措置されたものという理解でよいか、最初にお伺いいたします。

○山越伸子　総務省自治行政局公務員部長　お答えいたします。

　育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立は官民共通の重要な課題となっております。本法案は、この両立を一層容易にする観点から、昨年八月の人事院の意見の申出を受けて国会に提出され、先般成立、公布されました国家公務員に係る改正法に準じまして、地方公務員について同様の措置を講ずるものとしております。

　人事院の意見の申出につきましては、令和二年五月に閣議決定された少子化社会対策大綱において男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進することとされたこと、昨年六月に民間労働者について男性の育児休業取得促進等のため民間育児・介護休業法の改正法が成立したことを踏まえて行われたものであり、その内容は民間育児・介護休業法の改正法と同様の措置を行うものと承知をしております。

　したがいまして、本法案は、民間育児・介護休業法と趣旨を同じくし、同様の措置を行うものとなっております。

**○岸まきこ**　この法案が目指す職業生活と家庭生活の両立を一層容易にするということに対して、少子化社会対策大綱では、妻が正規雇用の世帯は全体の三分の一弱であり、子育て世代の男性は長時間労働者の割合が高い、家事、育児の負担については、就業形態や就業の有無にかかわらず、依然として女性に偏っていると現状を指摘しています。これは、総務省の統計局で行っている社会生活基本調査でも顕著に数字として表れています。

　また、一般的に、育児休業を取得したくてもできなかった理由として、収入が減る、仕事が回らなくなる、職場に取得しづらい雰囲気がある、自らのキャリアに影響するなどを挙げる人も多いと聞きますが、総務省はこの地方公務員における現状をどのように認識しているのか、お伺いいたします。

○山越伸子　総務省自治行政局公務員部長　お答えいたします。

　地方公務員の令和二年度の育児休業の取得率につきましては、男性職員は一三・二％で、近年増加傾向にあるものの、ほぼ一〇〇％の女性職員に比べまして低水準となっている状況であります。このことからも、育児負担が女性に偏っている状況にあると推測され、男性職員の育児休業取得促進に向け、より一層の努力が必要な状況にあります。

　また、公務員に限ったことではございませんが、男性職員が取得をためらう要因としては、収入面の懸念のほか、業務の多忙さや職場の雰囲気を挙げる意見も多いと承知をしており、地方公共団体におきましても、安心して育児休業を取得できるよう職場全体としての環境の整備を進めていくことが重要であると考えております。

　このため、総務省として、各地方公共団体に対しましては組織としての積極的な取組を通知などによって助言をしているところでございます。

**○岸まきこ**　今もちょっと答弁いただいたところではありますが、重ねて聞きますが、地方公務員における育児休業の取得状況は、特に課題であるこの男性職員の取得状況を含めてどのようになっているのかというのと、国家公務員の取得状況との比較を含めて実態を明らかにしていただきたいと思います。

○政府参考人（山越伸子君）　地方公務員の女性の方につきましては、国家公務員と同様、ほとんどの方が育児休業をしている状況にございます。一方で、先ほど述べましたとおり、地方公務員の男性の育児休業の取得率は令和二年度においても一三・二％でございまして、国家公務員の取得率二九％と比べ低水準で、その差が拡大しているという状況にございます。

　地方公務員の男性職員の育児休業につきましては、第五次男女共同参画基本計画におきまして取得率三〇％という成果目標が掲げられており、その目標達成に向けまして、その取組を一層加速しなければならない状況にあると考えております。

**○岸まきこ**　今答弁いただいたように、国家公務員に比べると地方公務員における男性職員の取得率は低水準、かなりちょっと今差が開いている実態にあります。これを理由をどのように分析しているのかというのも教えていただきたいというのと、あわせて、男性職員の取得率は地方自治体ごとに団体間の格差が大きいと認識しています。

　例えば、先ほどもあった千葉市であれば九〇％以上とかになっているけれども、ほかの全体でいうと一三・二ということは相当格差があると感じるんですが、考えるんですが、その理由は何なのかというところです。

　また、同じく部門別の格差が大きいというのも数字として表れています。具体的に言えば、消防や警察においては特に低水準となっていますが、これらの理由がどのようなことにあると認識しているのか、三つまとめてお答え願います。

○山越伸子　総務省自治行政局公務員部長　お答えいたします。

　国家公務員の男性の育児休業の取得率が高く、伸び率も大きい要因といたしましては、政府全体として、全ての男性職員が一か月以上を目途に育児のための休暇や休業を取得する目標を明確化し、管理職員が対象職員の意向に基づき取得計画の作成主体となるなどの取組を進めていることが挙げられるのではないかと思っております。

　また、地方公共団体の首長部局等の部門を見てみますと、令和二年度の男性育児休業取得率は、指定都市では三七・一％、その他の市区町村では二〇・一％であり、また小規模な市区町村ほど取得率が低い傾向が見られ、団体間の格差が生じていることは事実でございます。

　一般に職員数の規模が大きい地方公共団体の方が、毎年度一定の割合で職員が育児休業を取得するため育児休業の取得職員の数が予想しやすく、業務面における環境整備もあらかじめ行いやすいなど、取得の環境を整えやすい面があるのではないかとは考えられます。

　また、管理職員が対象職員の意向に基づく取得計画を作成するなどの、先ほど紹介いたしました国家公務員と同様の取組の実施状況につきましても、小規模な団体ほど取得が、取組が進んでいない状況が見受けられるところでございます。

　部門別の格差につきましては、令和二年度の全国の部門別実績で見ても、首長部局等において二四・七％になっているものの、警察部門においては四・九％、消防職員においては四・二％、教育委員会部門において八・一％となっており、これらの部門において低水準であるという状況にございます。

　これらの部門でこの低水準となっている理由は様々あると考えられますが、各部門の現場における勤務形態や人員の配置基準などによるものや、職場内外の周囲の理解が得られにくいことが課題になっている場合が多いというふうに承知をしております。また、警察、消防につきましては、男性職員の割合が多い中で育児休業を取得した職員の前例が限られ、育児休業のための環境整備が整っていない団体も多いと考えられるところでございます。

　ただ、他方、小規模な団体の場合や警察、消防等の部門の場合でありましても、例えば、知事、市町村長の主導の下で、管理職によるイクボス宣言や育児休業をした、取得した男性職員の体験談の周知など、積極的な取組がなされているところでは高水準の取得率が実現できている状況にもございます。

　総務省といたしましては、このような各団体の取組事例を周知し横展開することで、各地方公共団体の更なる取組を後押しし、積極的な対応を促してまいります。

**○岸まきこ**　今は総務省が考える国家公務員の取得がなぜ進んでいるかという理由だったんですが、今日は内閣人事局にもお越しいただきました。

　国家公務員における男性の育児休業の取得が進んでいるのは、二〇一九年十二月二十七日の女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会において決定された国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針において、国家公務員が率先して思い切った取組を進めるとしたことから始まったと承知しております。

　これは、組織のトップが決断、判断し、政府全体として強力に進めたことで、職場の意識改革を促し、取得率が向上したものと認識していますが、それでよろしいでしょうか、お伺いいたします。

○滝澤依子　内閣官房内閣人事局内閣審議官　お答えをいたします。

　国家公務員における男性職員の育児休業の取得につきましては、職場全体の意識の変革ということに加えまして、上司からの取得の働きかけ、上司自身による所属の業務分担の見直しや取得計画の作成、管理職、同僚の人事評価への反映などによりまして、育児休業などを取得しやすい雰囲気、環境の整備に力を入れております。男性職員の育児休業取得率の上昇は、その成果が着実に表れたものと考えております。

**○岸まきこ**　ありがとうございます。今おっしゃったように、トップがということが大きかったと承知しました。

　地方自治体間の取得率の格差についても先ほどお聞きしましたが、千葉市では男性職員の育児休業の取得が九〇％を超え、突出して高い状況にあるということです。これは、千葉市が職員の子育て支援計画を定め、様々な措置を講じていることにあると考えますが、その背景には子育て世代の市長によるトップダウンがあったと聞いています。内閣人事局に御答弁いただいた国家公務員の例も、千葉市の例からも、組織トップの意識が高ければ進むし、逆にトップの意識が消極的であれば進まないのではないかと考えます。

　大臣、取得率の向上や自治体間の格差解消のためには組織のトップの意識を改革することが最も重要であると考えますが、大臣の見解をお願いいたします。

○金子恭之　総務大臣　委員御指摘のとおり、男性職員の育児休業取得率については自治体間で差が生じております。

　総務省におきましては、取得率の高い自治体の取組内容を調査いたしました。そして、組織として取得方針や目標を明確にしていること、管理職が対象職員の意向に基づき取得計画を作成していることなどに加え、知事や市町村長などトップ主導での取組が進められていることが高い取得率につながっているものと認識をしております。

　岸委員御指摘のとおり、トップの意識は取組の推進に当たって大変重要であります。私も、総務大臣として、法案が成立した暁には、男性育休の取得促進について積極的に取り組んでいただくよう、知事や市町村長宛てに書簡を発出をしまして直接働きかけをしたいと考えております。

　引き続き、総務省としても、各自治体における取組が進んでいくよう必要な助言、情報提供をしっかりと行ってまいります。

**○岸まきこ**　大臣、ありがとうございます。この法案が通った後は、やっぱりこれは変えていかなきゃいけないんですね。社会は全然変わっていないので、これ公務から変えていく、地方の自治体で働く職員から変えていくというのが、すごくその地域にとっても、ほかの民間の企業で男性の職員、男性社員が育休を取りやすくなるということになりますので、是非お願いいたします。

　この法案には、育児休業の取得回数の制限の緩和と非常勤職員の介護休業の取得要件の緩和という、この二つの措置が講じられています。このうち、育児休業の取得回数について、そもそも取得回数ということまで法律で規制しなければならない理由はあるのか、お伺いします。四月七日の衆議院の総務委員会、私も読みましたが、公務員部長の答弁では、育児休業制度が地方公務員制度の一部であるといった答弁がありましたが、そういった一般論ではなく、取得回数という具体的な観点からの見解を求めます。

　私は、任命権者の承認事項とはいえ、取得回数程度のことは、取得しようとする職員の希望と、その職員が従事している業務を処理するための代替要員の確保など、そういった対応を調整すればいいもので、こういったことは地方自治体における運用の問題です。法律で制限すること自体行き過ぎた規制であると考えますが、金子大臣の見解を御答弁をお願いいたします。

○金子恭之　総務大臣　お答え申し上げます。

　地方公務員制度に関しましては、法律でその根本基準を定める一方で、その他の事項は条例等により各自治体が定めることとされております。

　地方公務員の育児休業は、休暇とは異なり比較的長期間にわたり職務に従事しないことを認めるものでございます。また、その請求があったときは、業務分担の見直し、配置換え、代替職員の確保等により公務の適正な運用を確保する必要がございます。仮に、取得回数に一定の制約を設けず頻繁に勤務と休業が繰り返されることとなりますと、公務の円滑な運営や代替人員の確保を含めた適正な人事管理が困難となるおそれが生じかねません。

　結果として、職員が希望する時期に育児休業を取得することが難しくなるなど、育児休業を設けた趣旨に反する運用となりかねないことも踏まえ、育児休業の取得回数は、制度の枠組みである根本基準として法律で定めることとしております。

**○岸まきこ**　育児休業のこの取得回数の制限の緩和は、更なる取得促進に対してどのような効果があるのでしょうか。これも衆議院の総務委員会で、夫婦交代で柔軟な取得を可能とすると公務員部長が答えているところですが、こういった抽象的な見解ではなく、これまでは取得できなかったこと、具体的にどのようなケースにおいて取得が可能となるのか明らかにしていただきたいので、御答弁お願いします。

○山越伸子　総務省自治行政局公務員部長　お答えいたします。

　現在、育児休業の取得回数は原則一回までとされておりまして、配偶者の疾病等により子の養育に著しい支障が生じる場合などの特別の事情がない限り再度の取得ができない仕組みとなっております。

　今回の改正は、育児休業を原則二回まで取得することができるようにすることで夫婦交代などの柔軟な取得を可能とし、男性職員の育児休業取得促進や女性職員の活躍促進を更に進めることを意図しているものでございます。女性職員は、現行ですと産後休暇に引き続き育児休業を取得する場合が多い状況でございますが、一回で長期間の育児休業を取得することに加えまして二回に分けた育児休業の取得を可能とすることで、それぞれの職員のニーズに応じた多様な選択が可能になると考えております。

　例えばになりますが、女性職員が重要な職務経験を積むことができる機会に復帰をするということをした場合でも、必要があれば再度育児休業が可能であるということが初めから分かっている状況であればその安心感が生まれるということもありまして、女性職員のキャリア形成の確保や、女性職員が職務に復帰する際のキャッチアップの負担を軽減するなどの効果が見込まれるものと考えております。

　さらに、男性職員が育児休業による育児参加を行いやすくなり、女性に偏りがちな育児負担を男性が担うきっかけともなるものと考えているところでございます。

　また、今回の、子の出生後八週間以内の育児休業についても二回まで取得可能としておりますが、これにより、配偶者出産休暇や育児参加のための休暇など、この時期に活用可能な短期間の休暇制度に加えて、育児のために必要な期間、分割して休業することが可能な制度を活用することで、配偶者の退院後やいわゆる里帰り出産から戻った時期など、特に配偶者への支援が必要となる子の出生直後において男性職員が育児を担いやすくなるものと考えております。

**○岸まきこ**　先ほど大臣からも御答弁をいただいたんですが、やっぱり回数まで国が決める必要があるのかという必要性が私は感じられないんですよ。

　そもそも、この育児休業というのは、どう捉えるかというところなんですね。細切れに取って短い期間取るのがいいのか、それとも、今女性が取っているように、きちんと長期間にわたって子供に向き合って子育てをするのがいいのかというところも、ちょっと抜けているんじゃないかと思うんですね。

　それと、国家公務員は法律で整備されるのは分かるんですが、基本的に、先ほど大臣もおっしゃいましたけど、条例とか、自治体は条例とか規則で決めるので、任せてもらえばいいんじゃないかというふうに思うんですね。国が変えるからといって、こういったものまで地方に、絶対一緒にしなきゃいけないということが、そのこと自体がちょっと踏み込み過ぎなんじゃないかなと思います。公務員部としても、本来であれば、国が変えるからといって地方までこれが必要なのかというのを主体的に考えて法律の改正は必要なのかどうかというのを考えていただきたいんです。

　民間も含めて育児休業制度は一九九一年に成立しました。翌年から施行となっています。私は、以前勤めていた役場が、だったんですが、一九九四年に入ったときに、初めてその役場の中で、女性職員ですが、育児休業を取得した方がいました。そこからですね、それまでは産前産後しかなかったんですが、画期的な出来事であったというのを記憶しています。

　この制度は、職員が育児に関わる権利を保障し、取得しやすくするための制度です。それが男性にも拡大をして今日に至りました。しかし、今回の法改正のように回数を制限することは、余計なお世話ではないかという点と、むしろ取りづらくなってしまうんじゃないか、規制となってしまわないかということを危惧するところです。

　子育ては、社会的な責任として当事者も周りも、女性職員が現在そうなったように、男性も育休が当たり前として、誰もが安心して休みを取れるようにすべきです。これは次世代育成支援対策推進法にも関係しています。選べるという言葉は一見すればいいことのようにも感じますが、一方で、細切れに取得することが本当にいいことなのか、次世代を社会で育成する職員が安心して育児に関われる制度とするための障壁とならないのか、この点、申し訳ないです、公務員部長、再度お答え願います。

○山越伸子　総務省自治行政局公務員部長　お答えいたします。

　先ほど大臣からも御答弁申し上げましたとおり、地方公務員の制度に関しまして法律でその根本基準を定めるという考え方に立っておりまして、今回、取得回数につきましては、育児休業の性格は休暇と異なり比較的長期間にわたる可能性があるということと、その請求があったときに業務分担の見直しあるいは代替職員の確保などによりまして公務の適正な適用、適正な運用を確保する必要があるというその性格があるという点などから、やはり取得回数に制約を設けず法律上規定をしないと頻繁に勤務と休業が繰り返されることになる可能性があり、その場合、適正な人事管理が困難となるおそれがあるというふうに考えているところであり、法律で規定をすべき事項であると思っています。

　ただ、回数の制限の緩和につきましては、あくまでも選択肢を増やすということでございまして、従来どおり長期にわたり一回で育児休業を取得するという運用が当然選択肢としては残っているところでございますので、それをうまく使っていただきながら柔軟な対応ができればいいのではないかというふうに考えております。

**○岸まきこ**　選択肢を増やすと言うんですが、私も経験したことがあるんですが、夏季における心身の健康の維持増進を目的として夏季休暇という制度があります。これは、七月から九月まで連続する三日の範囲内で休めるという特別休暇になっているんですが、近年、自治体では人員不足でなかなか休み、連続して休めないということもあって、細切れでも取っていいよということにしたことにより、連続して休暇をする人が圧倒的に少なくなったんですね。それは、本来の目的を達成できていないんですよ、連続して休暇を取るという目的をうたって。だから、これも、育休も本来の目的から外れてしまうんではないかという懸念がどうしても拭えません。この問題意識は持っておいていただきたいです。

　次の質問に入りますが、少子化社会対策大綱においては男性の育児休業取得率の数値目標として二〇二五年に三〇％としており、これは同じく第五次男女共同参画基本計画に定められた目標と承知をしておりますが、本法案における措置により男性地方公務員は数値目標が達成できると理解してよいでしょうか。衆議院の審議では達成に寄与することを期待と答弁されていますが、そういった他力本願の見解ではなく、少子化社会対策大綱及び第五次男女共同参画基本計画を定めた政府がその目標達成のために講じた法律措置という責任のある立場から、大臣に見解をお願いいたします。

○金子恭之　総務大臣　いろいろ御指摘をいただいております。

　男性の家庭生活への参画促進は、男性自身の仕事と家庭生活の両立のみならず、女性の活躍促進、ひいては少子化対策の観点からも極めて重要であります。今般の地方公務員育児休業法の改正は、育児休業の取得回数の制限を緩和することによって夫婦交代での育児休業の取得や男性職員の育児休業の取得をしやすくするなど、より柔軟な取得を容易にするものでございます。

　男性職員の育児休業取得促進に向けては、各自治体において今般の制度改正の内容を活用いただくとともに、トップ層の意識改革などの取組を一層推進していただくことが第五次男女共同参画基本計画に定められた目標の達成に向けて重要であると考えております。

　他力本願というお話がありましたが、本法案が成立した際には、その改正内容も踏まえて、取得促進に向け一層の環境整備を進めていただくよう、私から、都道府県知事、市町村長宛てに書簡を発出する予定としております。

　総務省としても、各自治体における取組状況を把握をしながら、令和七年までに取得率三〇％という目標が達成できるよう、今後とも必要な助言、情報提供をしっかりと行ってまいりたいと思います。

**○岸まきこ**　大臣、ありがとうございます。引き続きお願いします。

　取得していたとしても、ほとんどが一か月未満とか一週間程度というような実態も多いです。取得しないよりは一歩前進ですが、三〇％という目的が、まずは達成に向けてというのが大事ですが、本当はこの期間というのも次のステップとして大事だと考えていますので、その辺りも大臣のリーダーシップでお願いいたします。

　本法案の具体的な措置の内容について、前提となっている人事院の意見の申出に基づく国家公務員に係る改正法を含めて、関係民間法における措置とは異なっています。具体的には、出生時育児休業の創設、休業中就労の導入は措置されていないものと理解しているところですが、それで間違いないでしょうか。

○山越伸子　総務省自治行政局公務員部長　昨年六月に成立、公布されました民間労働者に適用される改正法におきましては、子の出生直後の育児休業について、労使協定を締結した場合には休業中に部分的に就業することを可能とする出生時育児休業制度を、従来の育児休業と区別して新たな制度として創設しているところでございます。

　これに対しまして、本法案におきましては、先般成立、公布された国家公務員に係る改正法と同様に、民間法制とは異なりまして、休業中に部分的に就業することを可能とする出生時育児休業を創設することはしておりません。

**○岸まきこ**　休業中就労について、本法案において地方公務員に導入をしなかったことは当然のことと考えます。それは、関係民間法に対する附帯決議が指摘したように、休業中は就労しないことが原則であり、労使協定や本人同意という規制があっても、実質的な使用者側からの強制就労、つまり悪用される懸念が拭い切れないことにあります。

　その意味で、地方公務員について民間とは異なる労働関係、つまり労働基本権が制約されていること以前の問題であると考えますが、見解をお願いいたします。

○山越伸子　総務省自治行政局公務員部長　お答えいたします。

　昨年六月に成立、公布されました民間労働者に適用される改正法において休業中に部分的に就業することを可能とする制度を導入いたしましたのは、委員御指摘のとおり、育児休業中は就業しないことが原則でありつつも、男性の育児休業の取得が進んでいない現状を踏まえ、職場を丸々離れることにハードルが高いと感じている労働者のニーズに応えるためであるというふうに承知をしております。

　これに対し、地方公務員の育児休業につきましては、国家公務員の育児休業と同様でございますが、あらかじめ任命権者が業務分担の見直しや配置換え等の部内の人員面での措置、代替職員の確保等により公務の適正な運営を確保した上で承認を行う仕組みとなっておりまして、育児休業中は原則どおり就業しないこととしたものでございます。

　地方公務員の対象職員においては、育児休業期間中は職務から明確に離れ、積極的に育児中心の家庭生活を送っていただきたいと考えております。

**○岸まきこ**　時間が来たので終わりますが、この法案によって男性の育児休業がその社会にとって取れるようになることをお願い申し上げ、質問を終わります。