

えているこの時期に働いていらつしやる方々につきましましては、仕事と家庭の両立支援ということは大変重要でございませう。その意味で、この働き方改革の実現を目指しまして、大臣の認識を伺いたいと思ひます。

○国務大臣(高市早苗君) まず、働き方改革ということに関する認識なんですけれども、私は、男女を問わず、また体に障害をお持ちかどうか、こういったことに関わりなく、またお住まいの地域に関わりなく、できるだけ多くの方がライフステージごとの生活スタイルに応じて柔軟な働き方ができる、その力を存分に発揮できる、そういう社会をつくっていくことがとても大切だと思ひます。それで、組織の経営戦略としても、これは民間又は公務員問わずこれを積極的に推進するべきだと思ひます。

総務省は、やはり震が関の働き方改革のトップランナーたるべきだと思ひを持って、特にテレワークなどのICTを活用した取組に力を入れてまいりました。指紋認証のパソコンを活用して、セキュリティにも配慮をしながら柔軟に働ける環境づくりに今留意をしております。

これは地方公共団体においても、やはり女性職員を始めとした全ての職員が活躍できる環境をしっかりとつくっていくかなきゃならないと思ひます。

○山本博司君 是非とも、大臣、この働き方改革の実現を目指しまして進めていただきたいと思ひます。

最後の質問になりますけれども、地方財政に關しましてゴルフ場利用税に關して伺いたいと思ひます。

このゴルフ場利用税に關しましては、アクセス道路の整備や維持管理、また廃棄物処理や地すべり対策等の災害防止対策など特有の行政需要に対応していることであるとか、また、その税収の七割が所在市町村に交付金として交付しております、特に財源の乏しい中山間地域の市町村にと

りましては貴重な財源となつております。こうしたことから、厳しい地方団体の財政状況を踏まえ、現行制度を堅持すべきと思ひますけれども、大臣の最後の認識を伺いたいと思ひます。

○国務大臣(高市早苗君) 今委員がまさにおっしゃっていただきましたような理由から、ゴルフ場利用税は地方税にふさわしいものであると思ひます。そしてまた、重要な自主財源となつておられるのでございませう。

十一月十八日に公表された地方財政審議会意見におきまして、ゴルフ場利用税の廃止などゴルフ場利用税に対する減税を行うことは不適当という指摘がなされました。また、地方財政の厳しさ、地方団体から現行制度堅持への強い御要望を多くいただいております。そしてまた負担の公平性といった観点からもゴルフ場利用税については今後とも堅持すべきと思ひますので、先生方の御支援もよろしくお願ひいたします。

○山本博司君 力強い答弁いただきました。ありがとうございます。

以上で質問を終わります。

○山下芳生君 日本共産党の山下芳生です。女性が働きながら結婚、出産、子育てできる制度と環境を整えることは重要であり、今回の法改正は、そのためにプラスとなるので賛成です。

今日は、自治体で働く全ての職員、とりわけ臨時・非常勤職員が法改正の趣旨に沿った処遇となるのかどうか質問したいと思ひます。

まず、労働基準法で全ての女性に認められている産前産後休暇について聞きます。

労働政策研究・研修機構、JILの調査によりますと、民間企業で働くフルタイムの有期契約労働者の産休取得率は八二%、パート労働者は五八%、派遣労働者は五九%となつております。自治体で働く臨時、非常勤の職員の産休取得率、どうなつておられるでしょうか。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。臨時・非常勤職員の産前産後休暇については、今般実施いたしました地方公務員の臨時・非常勤

職員の実態調査において、調査項目の一つとして産前産後休暇制度の有無を調査し、現在結果を集計中でございます。なお、臨時・非常勤職員の産前産後休暇の取得人数については把握してございません。

以上でございます。

○山下芳生君 これ、つかんでいないんですね。ある自治体の保育職員の非常勤職員のアンケートでは、自分が産休を取れるということを知らなかったという人が七割に上つたそうです。これ、知らずに産休前に退職することになれば、せっかく今回改正される子供の看護休暇や育児休業の取得にもたどり着けません。

政府として、自治体で働く臨時・非常勤職員の産休取得の実態、つかむべきではありませんか。

○国務大臣(高市早苗君) 産前産後休暇については、女性の母性保護の観点から、労働基準法において、原則、産前において六週間、産後において八週間の休暇が定められております。各地方公共団体においては、臨時・非常勤職員に關してもこの基準に従つた制度、整備すべきでございませうので、平成二十六年総務省通知でもその旨助言をしております。ですから、今答弁をいたしましたとおり、今回の制度の整備状況について調査を行つております。その結果を踏まえて、未整備団体については、整備について更に助言を行つてまいりたいと思ひます。

個々の職員の取得状況の把握については、今後の調査の際にその必要性などを改めて検討させていただきます。

○山下芳生君 検討するということですが、これは是非必要だと思ひます。

そこで、定数削減でぎりぎりの職員配置となつている下で、妊娠しても言い出しにくいとか、喜ばしいことなのに業務のことを考えると素直に喜ばないなどの声が上がつております。産休、育児を取る本人も周りの職員も安心できる代替制度をつくるのが重要だと思ひます。

臨時・非常勤職員で代替するケースが多いわけ

ですが、私は、一定規模の自治体なら、毎年どれぐらいの職員が産休、育児を取得するか推定することは可能だし、その代替に必要な職員をあらかじめ正規職員として計画的に採用していくことも可能だと思ひます。実際にそうした創意工夫を行っている自治体もあります。これは住民サービス

の安定的な提供という観点からも望ましいと思ひますが、総務大臣、休業者の代替を任期の定めのない正規職員で行つている自治体の創意工夫、これ評価していいんじゃないですか。

○国務大臣(高市早苗君) 出産、育児を行う職員が必要な産前産後休暇を、また育児休業を円滑に取得できるような環境を整備することについては重要な課題でございませう。地方公務員育休法においては、育児休業の請求があつた場合、職員の配置換えなどによつても請求を行った職員の業務を処理することが困難なときには、育児休業の期間を限度として任期付職員や臨時的任用職員の任用による人材確保が認められております。

この結果ですけれども、平成二十六年年度の女性地方公務員の育児休業の取得率は約九八%となつております。また、取得者数は約三万八千人です。

これに対して、任期付職員や臨時・非常勤職員による代替は約二万九千人、七五・五%となつております。

この地方公共団体における職員の任用については、基本的には各団体が適切に判断すべきものでございませう。その中で業務の円滑な遂行のために組織全体として工夫するということはあり得るのですが、このように育児休業を取得した職員の職務の代替というのは時限的な性格を有しますから、一義的には任期の定める職員による対応が想定されると認識をいたしております。

○山下芳生君 地方公務員の育休取得期間は年々長くなつておられて、今年一を超えて育休を取得する方が六五%というようになっております。ですから、本人も周りの職員も、それから住民やあるいは学校で教えてもらつた子供さんたちも安心できる代替制度がいよいよ求められていると思ひます。