

令和4年6月定例会 総務委員会  
令和4年7月1日（金）  
〔委員会の概要 経営戦略部関係〕

増富委員長

ただいまから、総務委員会を開会いたします。（13時02分）

直ちに、議事に入ります。

これより、経営戦略部関係の調査を行います。

この際、経営戦略部関係の追加提出予定議案について理事者側から説明を願うとともに、報告事項があればこれを受けることにいたします。

【追加提出予定議案】（提出予定議案（追加）、補正予算案の概要（追加分）、  
説明資料（その3））

○ 議案第20号 職員の育児休業等に関する条例の一部改正について

【報告事項】

なし

伊藤経営戦略部長

はじめに、6月県議会定例会に追加提出を予定しております案件の全体状況を御説明いたします。

お手元の資料、令和4年6月徳島県議会定例会提出予定議案（追加）により御説明いたします。

閉会日に追加提出いたします案件は、第19号補正予算案、第20号条例案、そして監査委員、公安委員会委員に係る人事案件として第21号、第22号の4件となっております。このうち、経営戦略部所管分である第20号の条例案につきましては、後ほど別の資料にて御説明いたします。

それでは、第19号の補正予算案につきまして、お手元に別途御配布の令和4年度6月補正予算（案）の概要（追加分）の1ページを御覧ください。

今回の補正予算案につきましては、長期化するコロナ禍の影響等による米価の大幅な低下に加え、ウクライナ情勢を背景とした肥料価格の高騰により、厳しい経営環境に置かれる生産者への支援を行うため編成いたしました。

補正予算の規模といたしましては、上段の1、一般会計予算の総額にありますとおり、7億3,100万円となっております。

続きまして、下段の2、補正の内容を御覧ください。

まず、肥料価格高騰対策としまして、（1）では、化学肥料の使用量の削減に取り組む生産者に対し、肥料価格高騰分の一部を支援するとともに、（2）では、生産者の経営安定を図るため、国の収入保険制度の加入者拡大に向けた支援に取り組みます。

次に、米価低迷対策としまして、（3）のとおり、高騰する輸入小麦の代替として期待される県産米粉の生産、利用拡大を図る施設整備を支援します。

資料2ページをお開きください。

今回の補正に係る歳入であります。上段（1）に記載のとおり、繰越金におきまして補正額を計上しております。

また、歳出につきましては、下段（2）に記載のとおり、農林水産業費におきまして補正額を計上しております。

歳出の性質別の内訳につきましては、3ページに記載のとおりでございます。

追加提出予定案件の全体状況につきましては、以上でございます。

次に、総務委員会説明資料（その3）によりまして、経営戦略部関係の追加提出予定案件の概要を御説明申し上げます。

資料1ページを御覧ください。

その他の議案についてでございます。

条例案が1件ございますが、①職員の育児休業等に関する条例の一部改正につきまして、育児を行う職員の仕事と家庭の両立を図るため、地方公務員の育児休業等に関する法律等の一部が改正され、10月1日から育児休業の取得回数の制限が緩和されることなどに鑑み、本県の職員においても同様の制度が適用されるよう、所要の改正を行うものであります。

以上で、追加提出予定案件の説明を終わらせていただきます。

なお、報告事項はございません。

御審議のほど、よろしくお願い申し上げます。

#### 増富委員長

以上で、説明は終わりました。

これより質疑に入りますが、質疑につきましては、追加提出予定議案に関連する質疑にとどめたいと思いますので、御協力をよろしくお願いいたします。

また、先ほど開会された議会運営委員会において、追加提出予定議案については、本日の委員会で十分審議の上、4日の本会議においては委員会付託を省略して議決することが決定いたしておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、質疑をどうぞ。

#### 庄野委員

私のほうからは、条例案の職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例について、少し詳しくお聞きしたいと思います。

先の一般質問におきまして、育児に関する休暇制度の拡充など会計年度任用職員の処遇改善について質問してきたところでございます。地方公務員の育児休業等に関する法律の制度改正が適用できるように準備をしていくという御答弁を頂いたところでございます。それがこの度の職員の育児休業等に関する条例の改正だと思っておりますけれども、条例改正の概要につきまして、もう少し詳しい説明をお願いしたいと思います。

#### 高崎人事課長

ただいま庄野委員より、条例改正の概要につきまして御質問いただきました。

まず背景といたしまして、育児を行う職員の仕事と家庭の両立を一層容易にするために地方公務員の育児休業等に関する法律の一部が改正されまして、本年5月2日に公布されたところでございます。

この法律改正の主な内容でございますが、育児休業の取得が原則1回までとされていたものを原則2回まで取得可能とすること、またこの原則2回までの育児休業に加えまして、配偶者の産後休暇中における男性職員の育児休業につきましても、これまでは原則1回とされていたものを2回まで取得可能とするといった内容でございます。

この法律改正に伴いまして、取得回数が拡充されたことから任期の定めがある非常勤職員がより取得をしやすいうように、非常勤職員、本県では会計年度任用職員が該当するんですけども、この非常勤職員に関しまして、条例で定めている育児休業の取得要件を緩和する必要が生じてきましたことから、所要の条例改正を行うものでございます。

その際、国の措置との権衡を踏まえるために、去る6月17日に改正、公布されました国の人事院規則に準じて改正を行う必要があり、施行日の10月1日までには制度を整備するとともに、職員に対しましても改正内容を周知するなど遅滞なく対応する必要がございますことから、今回追加提案をさせていただきました。

条例の具体的な内容でございますが、任期の短い職員が取得できるよう、男性の非常勤職員が子供が生まれてから8週間以内に育児休業をしようとする場合の取得要件のうち、任期の要件について、従来の子供が1歳6か月に達する日までであったものが、子供が生まれてから産後休暇の期間を経て6月を経過する日まで、つまり約8か月に短縮をするとともに、従来は1歳になる前から継続されるケースに限定されておりました1歳を超えた子供に関する育児休業の取得につきまして、今後は夫婦交代での取得や特別の事情がある場合の柔軟な取得にも対応できるように、必要な要件緩和を行うものでございます。

こうした改正によりまして、特に男性職員や会計年度任用職員が育児休業を取得しやすい職場環境を創出してまいりたいと考えております。

## 庄野委員

詳しい御説明ありがとうございました。

一般質問をしてから本当に早い機会に会計年度任用職員にも、そうした措置がとられるということです。また、産後休暇を女性が取っている間に、例えば男性職員が8週間のうちに2回育休が取れるということで、これは女性と男性が一緒になって子育てをするという意味では、男性の県職員が育休を取って、夫婦一緒に育てていくという視点が、この条例改正を機会に進んでいったらいいと思います。

また、会計年度任用職員にもこの制度が適用されるということでございます。これは自治体の調査ですけれども、自治体の中の会計年度任用職員の8割を超える方が女性です。そういう方々が貴重な戦力として行政の中で働きながら、力をどんどん発揮していただけるようになったらいいなと思います。

この改正によって、特に男性職員の育児休業の取得促進や非常勤職員に関しては取得条件が緩和されるということで、育児休業を取りやすい状況が生まれてくると思いますけれども、現在の男性職員及び会計年度任用職員の育児休業の取得状況はどんな状況でしょうか。

高崎人事課長

ただいま庄野委員より、育休の取得状況について御質問いただきました。

知事部局におけます職員の育児休業の取得状況でございますが、まず女性職員については100パーセントの取得率となっております。男性職員でございますが、育児休業の取得率につきましては、令和3年度では31.8パーセントとなっております。

県が策定しております、第2期特定事業主行動計画の初年度が平成27年度でございましたが、平成27年度は9.8パーセントでございましたので、大きく増加しているところでございまして、取組の成果が出ているものと認識しております。

また、令和2年度から会計年度任用職員制度が始まっておりますけれども、会計年度任用職員につきましては、令和3年度末までに1名の取得実績がございます。

庄野委員

男性の育休が9.8パーセントだったのが、令和3年で31.8パーセントということで、かなり浸透してきているなという気がするんですけども、今までどのような取組を進めてきておったのでしょうか

高崎人事課長

ただいま庄野委員より、これまでの取組について御質問を頂きました。

県におきましては、これまで早出遅出勤務の導入であったり、育児短時間勤務の創設をはじめ、育児時間や子供の看護に係る休暇の取得促進に取り組む中で、特に出産補助休暇や育児参加休暇これは男性が取得する休暇でございますが、取得率の向上など男性の育児参加を促進する取組を積極的に推進してきたところでございます。

具体的には、子供さんが生まれると分かった職員に対しましては、所属長面談の実施であったり、業務分担の見直し、また職場全体で子育てのための休暇取得を支援するワークライフバランス支援書を交付したり、新たに子供さんが生まれた男性職員に対しまして、人事課からも子育て関連休暇制度のお知らせメールを送信したりといった取組を進めてきたところでございます。

引き続き、組織が一丸となって促進に取り組んでまいりたいと考えております。

庄野委員

やっぱり男性の職員も職場の皆様方の御理解とか御協力、休暇を取得しやすい雰囲気づくりみたいなものが必要になると思います。この度、こういう改正ができて、10月1日から施行ということで、これを機会に、更に踏み込んだ形の育児休業を取得しやすい職場環境がもっと増えてくるというような気はしております。今までもやられてきてますけれども、県として育児休業を取得しやすい職場環境とするために、一層この制度を周知啓発する必要があると思います。今後どんな形で取得促進を図って、ワークライフバランスに取り組んでいくのかということをお聞きしたいと思います。

高崎人事課長

ただいま庄野委員より、取得しやすい職場環境づくりに向けての今後の取組について御質問いただきました。

委員のお話にありましたように、育児休業を取得しやすくするためには制度を整備するのみならず、周りの職員の理解も含めた職場環境を整備していくことが大変重要であると考えております。それにはトップの意識が特に重要であるとと考えております。このため、去る6月20日には全庁を挙げて職員のワークライフバランスの実現に取り組むために、管理職が率先して所属職員の子育てに対する理解の促進、制度周知を図り、育児休業や子育て関係の休暇取得を促進するための決意表明を行います、とくしまスリーボス宣言というのを実施したところでございます。

これによりまして幹部職員がイクボスとなりまして、リーダーシップを発揮していただき、子育てしやすい職場づくりに全庁を挙げて取り組むとともに、人事課といたしましても、今回の制度改正の内容を含め、あらゆる機会を捉え、制度の周知をこれまで以上に丁寧に行うなど、引き続き組織一丸となって取得促進に取り組んでまいりたいと考えております。

#### 庄野委員

ワークライフバランスを職員にも理解していただくということで、すごく積極的にやっているなと感じました。

私も、さきの委員会でも申し上げましたけれども、やはり職員、会計年度任用職員もそうですけれども、自分が健康であって初めて県の重要なお仕事ができると思います。超過勤務もかなり多い職場ですけれども、子育てというのはこれからの徳島県の宝を育てていくわけでありますから、協力して育てていくという見地では、大変重要です。男性も育休を取って、女性の子育ての厳しいところを少しでも分かち合っただけという部分が必要だと思います。条例の一部を改正する条例ができるということを契機に、さらに職員の皆様方が元気に子育てできるような職場での理解が十分に必要だと思います。みんなが頑張っただけで育児せえよという温かい雰囲気の中で休めるという状況が生まれてくれば本当にいいなというふうに思います。

余りに職場が忙し過ぎたら、なかなか休みを取りにくい日も多分出てくるという気がしますので、超過勤務の問題もにらみながら、元気に子育てをして、元気に仕事ができるような雰囲気づくり、環境づくりをこれからも一生懸命に進めていただきたいと思いますということをお願いして終わります。

#### 増富委員長

ほかに質疑はございませんか。

(「なし」と言う者あり)

それでは、これをもって質疑を終わります。

以上で、経営戦略部関係の調査を終わります。

これをもって、総務委員会を閉会いたします。(13時21分)