

2022年度

関西大学会計専門職大学院

入学試験問題（1月募集）

〔一般入学試験〔素養重視方式〕〕

小論文

受験上の注意事項

1. 監督者の指示があるまで、この問題用紙を開くことはできません。
2. 試験場においては、すべて監督者の指示に従ってください。
3. 問題は 14 ページまであります。
4. 試験時間は 90 分 です。
試験開始から終了までの間、試験教室からの途中退出はできません。
5. 机上には受験票、筆記用具、時計（計時機能のみのもの）以外のものは置かないでください。
6. 時計のアラームは解除し、また、携帯電話・スマートフォン・ウェアラブル端末・携帯型音楽プレイヤー等は必ず電源を切ってカバンにしまってください。
7. 不正行為を行った者は試験を無効とします。

入学試験日 2022年1月23日（日）

小論文

問題

次の資料〔第 204 回国会 参議院 内閣委員会 第 4 号（令和 3 年 3 月 16 日（火曜日））会議録（部分）〕を読んで以下の問いに答えなさい。

- （1） 不本意非正規雇用労働者の正社員転換に関して、O 大臣政務官はどのような具体策を進めてきたと述べていますか。
- （2） O 大臣政務官から無期転換ルールの状況を聞いた T 委員は「希望したけれども実際に無期転換できなかったというの方が、数値が低いという現状があるということが示されたかと思います」と述べながら、「引き続きしっかりリサーチを行」うよう要望しています。T 委員が要望する理由を述べなさい。
- （3） 派遣業におけるマージン率の上限が定められていない理由について、O 大臣政務官はどのような見解をもっていますか。マージン率の公表の義務付けについても触れながら説明しなさい。
- （4） 公務員の働き方改革について、K 国務大臣は、残業代支払の次の策として、今後どのような改革を進めていこうと考えているか、述べなさい。
- （5） 孤独・孤立化の問題に対する多岐にわたる方策として、S 国務大臣は、大きく 3 つの方策を挙げています。それら 3 つの方策の内容について述べなさい。

資料〔第204回国会 参議院 内閣委員会 第4号（令和3年3月16日（火曜日））会議録（部分）〕（固有名詞は記号化するなど一部改作しています）

○委員長（M君） ただいまから内閣委員会を再開いたします。

休憩前に引き続き、内閣の重要政策及び警察等に関する調査を議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。…。

○委員（T君） NIの会のTです。

早速質問に入らせていただきたいと思います。

本日は、非正規雇用の問題点についてお伺いをしていきたいと思います。

今、この日本の労働市場を考えますと、やはりこの非正規雇用の存在、これは避けて通れないというふうに思っております。経済格差の問題、それからワーキングプアの問題、また、この失業への不安、それから現状への不満、こういったことが多々ございます。

そういった中で、この非正規雇用は、希望して非正規で働いている人にもその収入や雇用の不安定さ、こういったことは変わらないことから、やはりこれもう、しっかりと根本的に大きな転換ということも必要になってくるかと思えます。

本日は、この大きな議論というのはまた次の機会にさせていただくとして、この非正規の問題について個別に伺ってまいりたいと思います。

この正規、非正規の雇用者合わせて、今、日本ではこの雇用者全体、令和二年時点で五千六百十九万人、そのうちの不本意非正規雇用者、これはどういうことかといいますと、本当は正社員として働きたいんだけど働く機会がなくて、そしてこの非正規で今現在働いているという、こういった方の数が約二百三十万人、これが雇用者全体の約四％と言われております。この四％という数字、決して小さくお考えにならないでいただきたいと思いますというふうに思っております。

この二百三十万人の方々が不本意ながら非正規で働いているこの現実、これをやはりしっかりと認識していただき、そして、この非正規の問題を考える上で、この不本意非正規雇用者がなぜ非正規のままでいるのか、また、この原因は何なのか、こういったことをしっかりと検討していく必要が改めてあるんじゃないかというふうに思っております。

これ、年齢層で見ますと、総務省の令和元年の調査によりますと、二十五歳から三十四歳までの間が一七・七％、すなわち、これ数字で表しますと四万一千七百七十二人、この方々が不本意非正規雇用、そのうちの約半分、五％が女性であると報告されております。

この不本意非正規雇用で働く特にシングルマザーの方々、本当に今コロナ禍の中で苦境であるというふうに言わざるを得ません。私の地元大阪も、今日お越しいただいている〇政務官も地元同じ大阪ということで、本当にシングルマザーの方々、困窮しておられます。

こういった影響は、これ女性だけではないんですよね。男女共同参画白書におきまして、正規、非正規の未婚率、この視点を見ますと、これ、非正規雇用は男性の未婚率に大きな影響があるというふうにも報告されている。これ、少子化にもつながっていく原因にもなるんですね。

不満を持ちながら非正規として働いてきた若い世代、こういった方々は、やはりこういった状況で将来への不安から、結婚とか出産とかマイホーム取得とかこういったこと、夢を諦めている方が本当にたくさんいると思います。

こういったことを踏まえて質問に入らせていただきたいんですけれども、政府は、ただただこの状況を見過ごしてきただけではないと、正社員転換・待遇改善実現プラン、こういったことも打ち出されているのは存じ上げております。これ、平成二十八年から五年間ということで対策は行っていただいているんですけれども、このプランの効果がどのように今効いているのかも含めて、先ほどから申し上げている不本意非正規雇用の対策、これ今、政府、どのように御見解を持っておられますか、お答えください。

〇大臣政務官（〇君） お答えいたします。

委員の問題意識、私も共有しているところでございます。

御指摘の不本意非正規雇用の現状でございますが、先生おっしゃるように、二百三十万人、去年の平均ですね、ということになっております。前年と比べて六万人減少している。割合で見ると、回答された非正規の方の分母として、この不本意の方の割合としては一一・五%、前年比で〇・一%低下ということにはなっておりますが、いずれにしても、このコロナの経済状況ということで、しっかりとこれも注視をしていこうというふうに考えております。

また、こうした方々が希望に応じまして正社員として就労して安定したまた生活、またそれが高じて安定した社会をやっぱりつくっていくためにも、非正規雇用から正社員への転換を行う事業主への働きかけというのも大事かというふうに考えております。

そういう点でのキャリアアップ助成金、またハローワークによる正社員就職に向けた担当者制によるきめ細かな就職支援ですとか、引き続き正社員転換等の取組をしっかりと進めてまいりたいと思いますし、働き方改革関連法案によって、関連法によってですね、非正規雇用労働者と正規雇用労働者のいわゆる同一労働同一賃金の整備を行ったところでございます。

しっかりと法の施行により納得が得られる処遇を受けられるように、しっかりとまた進めていきたいというふうに思っております。

○委員（T君） ありがとうございます。

御答弁いただいた中でも、キャリアアップ助成金というお話もありました。これ、最高で一人当たり七十二万円企業に支給されるという、こういった取組をされていることは承知しております。

ただ、これだけではなかなか解決できないわけですね。やっぱり先ほど触れていただいた正規雇用の窓口、これ、正規雇用へと転換していく、この間口をやっぱり広げていく、そういった根本的な、そうでなければ根本的な解決にならないというふうに今思っております。

今日、資料を二枚付けております。

無期転換ルールの概要という資料なんですけれども、不本意非正規雇用だけに問題はとどまらないんですよ。非正規雇用を生み出す派遣労働の構造もこれ着目しないといけない。

このお配りさせていただいている資料にも詳しく書かれているんですけれども、労働契約法では、非正規での通期雇用期間が通算五年を超えたとき、労働者は無期労働契約、これ、無期労働契約というのは、分かりやすく言うと正社員に、正規雇用へに転換するということなんですけれども、これを雇用主に申込みする権利を持っている、それが無期転換ルールということなんですけれども、実際にこの権利を行使しているのかについて明らかにする必要があると思います。どうしてかという、やっぱり労働者の立場に立てば、五年間一生懸命頑張ってきて、契約契約、あっ、更新ですね、五年間更新を続けてきて、そして、その努力が報われるためにこの制度設計してきたというふうに私は思っております。

そういう中で、行使して無期転換されていないという結果では、制度をつくった私意味がないというふうに思っております。この労働契約法第十八条、ここ、「使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。」と規定しているんですね。このみなし条項を見てみると、やっぱりこれ、無期転換、すなわち正社員になれると理解するのが素直な取り方なんじゃないかというふうに思うわけです。

そこで質問なんですけれども、実際にこの申込みを行って、これ無期労働契約に転換されて継続して働いている人、この人数は把握されていますか。そして、この転換申込みの実態の数、これについてお伺いをしたいと思います。

○大臣政務官（O君） 今、お答え申し上げますと、詳細な数については、こちらの方で把握しておりますのは、有期契約労働者数を、約五・五万人を対象に調査いたしまして、有期の方が四千二百十五人ということになっておりまして、転換すると回答された方は二六・六%、既に移行を申し込んだという割合は一七・三%、申し込む権利が発生した回答者のうちの二七・三%の方がやっておられるということで把握しております。

○委員（T君） ありがとうございます。

政務官がおっしゃっていただいた数ですけれども、これサンプル調査での数字でしょうか。労働政策研究・研修機構でのサンプルでの数字かと思えます。希望する者が二二・六、そういった今数字だったかと思えます。

そういう中で、やはり希望する者が二二・六%、私の方で把握している数が、実際に本人が申し出た、無期転換ルールとして正規社員になりたいというふうに申し出た数は三・一%というふうに把握しているんですけれども、今政務官おっしゃっていただいた一七・幾らという数字なんですけれども、もう一度それについて、どういった数字か、お答えいただいてよろしいでしょうか。

○大臣政務官（O君） お答えいたします。

これ、JILPT が二〇二〇年の五月に公表いたしました無期転換ルールへの対応状況等に関する調査というところで、今申し上げたように、常用労働者十人以上を雇用する全国の企業等二万社において、そこで働く有期契約労働者等約五・五万人を対象に調査しております。有効回答数としましては、細かく申し上げますと、企業が四千六百八十五社、有期契約労働者等が今申し上げたように四千二百十五人で、そのうちの七・七%というふうになっております。

無期転換申込みを行うか否かは有期契約労働者本人の御希望に基づいて決定されるところでございますが、この調査においては、希望すると回答された有期契約労働者の割合は二六・六%、そして、申し込む権利が発生された回答者のうち既に申し込んだという方が一七・三%というふうに申し上げております。

○委員（T君） 繰り返して、ありがとうございました。

今そういった数値の中で、これ、もちろん民間と民間のお話なのでなかなかそういうことに対して政府として介入ができないということはあるかもしれません。そういった中で、やはり、実

際に、希望したけれども実際に無期転換できなかったというの方が、数値が低いという現状があるということが示されたかと思えます。

そういった中で、やはりこれ、こういう状況は政府も真剣に受け止めるべきだと思いますし、これ確かに、この自分の専門性を高めるために他社に切り替えたいんだとか、時間帯に応じてそもそも非正規のままでいたいんだという方ももちろんいらっしゃいます。一方で、やっぱり申し出たところで拒否されてしまうのではないかとか、そもそも無理なんじゃないかと諦めてしまっている方、こういったことも推察がされるわけですね。政府は、この点についても引き続きしっかりリサーチを行っていただいて、正規雇用に向けて何ができるのか、こういったことも真剣に検討をしていただきたいというふうに要望をしておきます。

これ、申込みをして仮に転換されなくても、具体的に、拒否されたとしても、法律上はこの事業者側には罰則の規定も特にはないわけですよ。そういったところもなかなかしっかりと正規へ転換していけないという要素になっているのではないかというふうに思っております。その点についてもまた今後御検討をいただければと思っております。

この五年間働いて申込みをしたのに無期転換しない事業者に対してここペナルティーがないと、その理由について政府の御見解をいただけますでしょうか。

○大臣政務官（O君） お答えいたします。

先生御指摘のように、この五年間有期で働かれた後に申請をされた方、一年間の申込期間になりますが、働かれた方においては、使用者については拒否をすることが認められておりません。ですから、そういう点では、申請をされれば契約が成立するということになっておりまして、そのため罰則を設けていないということになります。例えばその直前に、四年と例えば十一か月ですとか、その直前に例えば意図的に契約を切りたいということで解雇されるというようなケースがやっぱり中にはある場合もありまして、そういうところに関しましては、労働契約法の趣旨に反してやはり望ましくないということを私たちも考えております。

引き続き、この契約法の趣旨に照らしまして、問題のある事案を把握した場合には啓発指導等をしっかりと実施してまいりたいというふうに考えております。

○委員（T君） 無期転換できなかったと、すなわち正規になれなかったと、拒否された数までは正確には把握していないというふうにレクの中でもお聞きしているんですね。ゼロではないと聞いていると。ということは、あるということなんですよ。だから、こういったことも取りこ

ばしくしっかりやっていただきたいというふうに思います。

この民間企業との雇用計画、先ほども申し上げましたが、政府が介入するということは余り好ましくはないでしょうけれども、これ、やっぱり労働局から助言とか指導とかそういった制度はあるんですから、無期転換の再度申入れ権利を与えるとか、そういったことも個人的にはいいんではないかなというふうに、無期転換して正規雇用として雇用されるように、企業側にもやっぱり理解を求めていくということも必要だと思っております。

次に、派遣業は非正規雇用者との間で雇用契約を締結しなければならないわけですが、その中で、派遣業が派遣先からいただく賃金以外のもの、これマージンと呼ばれますけれども、このマージン率が高いと必然的に賃金が安くなる仕組みであると。マージン率が低ければ賃金に反映されるけれども、一概に、これマージンが低いからといって良い企業かどうかというのは一概に言えないということは承知しております。

ただ、法律上このマージン率に上限は設けていないということを踏まえまして、非正規雇用を受け入れる派遣業に対してこのマージン率の公表、これは義務付けているかと思いますが、なぜこのマージン率の上限を定めないのか、政府の見解を伺いたいと思います。

○大臣政務官（O 君） お答えいたします。

御指摘の派遣会社あるいは紹介会社、そのマージンというものは度々御指摘いただいているところでございます。

マージン率の大小のみをもって一概にそれが適正かどうかというのを評価するには、例えば、平均でいいますと、今調査を掛けますと、これは二〇一八年度の労働者派遣法施行状況調査、令和元年度実施の調査によりますと、回答のあった八百三十六社においては、マージン率の平均値、大体三〇・四%というふうになっております。その内訳なんです、大体利益が五・九%ということではあるんですが、例えば、社会保険料、労働保険料、また福利厚生費というような法的にこれ必ず必要なもの、そして教育訓練費、これも定められておりまして、それぞれ必要経費というものも確かにございます。私もよく研究生時代にこの派遣でいろいろお世話になったこともありますけれども、そういう点でのやっぱり見える化ということをしかりとしていく、適正かどうかということ客観的に見るということがやっぱり大切になってこようかというふうに思います。

そういう点でのこの公表を義務付けております、先生御指摘のとおりでございますが、人材サービス総合サイトというものを設けまして、派遣会社、これ、紹介会社も両方見られるというこ

とをしております、適正な労働者派遣事業の運営をしっかりと確保していきたいというふうに考えております。

○委員（T君） 是非やっていただきたいと思います。マージン率はその業態によって異なることも許容できますけれども、一般常識的な範囲での上限とか、そういったことを示していくというのも政府の役割なんではないかというふうに思っております。

今日、通告たくさんこの非正規雇用でさせていただいたんですけれども、時間の都合上、ちょっとO政務官にあと一、二、三、三つお聞きしようと思っていたんですけれども、またの機会にさせていただきまして、最後にN大臣に伺いたいと思います。

この間、賃金の格差、こういったことを明らかに、今日も資料を出させていただいているんですけれども、正規雇用と非正規雇用の余りにも大きい賃金格差について、こういったことにも触れていかせていただこうと思っていたんですが、こういったことも含め、今回のこのコロナ禍で、雇用における男女共同参画を推進する内閣府においても、この女性の非正規雇用の占める割合、本当にこれもう貧困に直結しているわけです。

こういった中で、経済対策の一環として、この雇用対策において、今日も質問の中に、ほかの議員の質問の中に出ておりました、この雇用対策において同一労働同一賃金の対応など、こういった非正規雇用の処遇改善に対しても、N大臣の、最後、見解を伺いたいと思います。

○国務大臣（N君） 今、O政務官から様々な制度の仕組みについて、まずは雇用を確保することが大事だと思いますので、正規社員になりたいけれどもなかなかない方もおられる中であっても、まず雇用を確保する。その上で、できる限り正規社員となれるような枠組みをつくっていくこと、さらには、賃金が上がっていく仕組みをつくっていくこと、これが大事だと思っております。

今回、コロナを機に、そうした非正規の方や女性や弱い立場の人にしわ寄せが行った。これは、どこの国でも弱いところをコロナはついてきて、弱点が浮き彫りになっているわけでありまして、今回、一人親の方や女性や非正規の方や、しわ寄せが様々行っていますので、ここへの対策を強く、対策を強化していかなきゃいけないというふうに考えているところであります。

既に雇調金で維持をしたり、あるいはマッチングの仕組みとかトライアル雇用とか仕組みをつくってきておりますし、御指摘のように、同一労働同一賃金がこの四月からは中小企業にも当てはまり、適用されますので、多くの企業でそれであれば正規社員にしようという流れも今生まれ

つつあるんだと思いますので、そうした動きを後押しをしていきたいと思います。

また、キャリアアップ助成金の話も出ましたけれども、これを使って就職氷河期世代も多くの人が正社員化になったりしておりますので、さらにこういった活用を広げていきたいと思っております。

また、本日、関係の閣僚会議で決定をしましたがけれども、例えば、低所得の一人親の世帯に対して、介護士とかデジタルとかこういう資格を取るのに、最大四年間、毎月十万円の給付を受けながら資格を取れるという仕組みの今回拡充を図っております。そういったことを通じて資格を取得してもらって、そして正社員として働いていただく、こういった道も広げていければと思っております。

いずれにしても、雇用、今非常に、回復基調にはあるんですけど、まだ厳しい状況が続いておりますので、しっかりと正社員化、そして賃金が上がっていく、そうした流れを継続していければというふうに考えております。

○委員（T君） 是非とも引き続きお願いをしたいと思います。…時間が参りましたので、終わりにしたいと思います。ありがとうございました。…。

○委員（Y君） KM党のYです。

コロナウイルス対策室の法外な時間外労働について社会的な問題となりました。職員の一か月の平均の残業時間が、平均が百二十二時間、最も長く残業した職員は三百七十八時間と報告されています。これでは全土日を出勤しても実際に家にいる時間というか仕事していない時間が日に六時間、七時間しかないという、まさに非人道的というのか、健康をも害するであろうようなそんな生活が実際に行われていたということでもあります。

まず、内閣人事局、昨年十月、十一月に国家公務員の在庁時間についての調査をされています。資料一をお配りしていますが、この総括表、一か月の超勤時間、実質的にほかにも八十時間以上、それから百時間を超える職員、かなりの数に上っています。人事院としては、超勤時間の上限に関する措置について平成三十一年の二月に発しておられますが、その後、各省庁の超勤時間の本当の実態、また、この超勤実態の手当が適切にしっかりと支払われているのかについて日常的な把握されてきたのかということ、問題視しております。

官庁の人事部である人事院として、当該官庁に対して日常的なチェックとともに、公務員の皆さんの生活と健康を守れているのか、監督指導的な対応についても一歩進めるべきではないかと

と思いますが、総裁、一言お願いします。

○政府特別補佐人（I 君） 国家公務員の超過勤務は民間労働者の時間外労働の枠組みとは異なっておりますが、公務においても職員の健康管理や人材確保の観点等から長時間労働を是正すべき必要性は異なるものではなく、超過勤務の縮減に取り組んでいく必要があると認識しております。

国家公務員については、長時間労働を是正するため、平成三十一年四月から、人事院規則により、超過勤務命令を行うことができる上限を原則月四十五時間以下、一年について三百六十時間以下、他律的業務の比重が高い部署においても月百時間未満、一年について七百二十時間以下などと設定しており、各府省においてこの人事院規則等の規定に従って超過勤務の縮減に取り組んでいるところです。

大規模災害への対処等の重要な業務であって、特に緊急に処理することを要する場合には、この上限を超えて超過勤務を命ずることができることとしておりますが、その場合には、各省各庁の長は、要因の整理、分析及び検証を行わなければならないこととしております。

人事院としても、各府省から提出された令和元年度における整理、分析及び検証の状況に関する報告を分析するとともに、その報告に基づいて、各府省の人事担当課長等から、上限を超えるに至った業務の内容や上限超えを回避するための取組等を聴取し、必要な指導等を行ったところではあります。

また、今後、その結果を取りまとめて各府省にフィードバックすることにより超過勤務の縮減に向けた更なる取組を促すこととしており、引き続き人事院としても適切に役割を果たしてまいりたいと考えております。

○委員（Y 君） 十一月二十六日、私、この内閣委員会で同じような質問をしました。総裁、そのときにも、検討、分析、そして各省庁に対し問題があれば意見の聴取等をしっかりとやってまいりたいとおっしゃいました。

あれからもう四か月、五か月たつわけですね。その間、何をされてきたのかと。もう一回、一年に一回データだけ集めて分析ばかりしていても仕方がないですよ。やっぱりしっかりと、この超勤時間が異常になっているところの省庁に対して、人事院だからこそ、マネジメント改革だとか様々な業務分析の推進だとかを指標を掲げてやっていただきたいというふうに、改めて御要請を申し上げたいと思います。

キャリア官僚のうち、退職を選ばれる方々が本当に増えていて、六年で四倍になっているというようなデータもあります。

公務員の働き方改革についてK大臣にお伺いをします。

この時間外労働、大きな問題となった折に、K大臣、全省庁の働き方に対しどのような方法でこの問題を解決されようとしているのかということでもあります。

前回の十一月の質疑のときも、しっかりとまずは分析しますということで、それやっていたというふうにお伺いしております。二月の記者会見でも、残業は全て残業代をお支払いしますということで進めていただいているというふうに認識をしております。

ただ、この総定員法という一九六九年に制定された法律、人員の増強に関しては、この総定員、今年であれば三十三万九千八百八十四人と総枠が決まっている中で、どうしても忙しい省庁に対して、コロナ対策室は増やしたというふうにお聞きしておりますけれども、この法律自体が大きな足かせとなって、何ですかね、業務の忙しいところに人が回せないのではないかとというふうな専門家の御意見もあるんですが、今後、残業代の支払の次は何をすべきなのかということについて、是非前向きな御意見をお願いしたいと思います。

○国務大臣（K君） これまで国家公務員はかなりの時間、サービス残業を強いられていたというのがはっきり分かりました。

今年に入りまして、まず残業時間を明確に付ける、付けられた残業時間はフルに、当たり前のことでありますけれども、残業手当を支払うということで、今日、その二回目の給与が払われているということになります。

実は、前の月は、例えば併任が掛かっているところとか、若干幾つかの部署で残業手当がフルに支払われなかったというところがありましたので、そういう部署には注意をして、今回はきちんとまず残業手当がフルに支払われるという状況に今なりつつあるというふうに思っております。

この次は、それぞれの公務員の働き方を部署の単位でしっかりと見ていただく、今まではほとんど管理職がマネジメントをしていなかった。片や百時間を超える人がいれば、片や圧倒的に残業のない人がいるというようなことも散見されましたので、今しっかりと部下の残業時間をまずデータとして管理職に把握をしていただいております。

そして、これまで管理職の研修というのは、何か偉い人を呼んできて、話聞いて研修終わりみたいなことになっておりましたけれども、これではマネジメントできませんので、ちゃんとマネ

ジメントのツールを管理職研修の中で教えて、マネジメントができるようにしていきたい。それによって業務を平準化して、突出した人がいれば、そうでない人もいるということでないように平準化させる。そして、いろいろと業務を見直しをしてもらって、やめるべき業務はやめる、効率化するものは効率化してもらって、この働く時間をしっかりと少なくしていくということに今後取り組んでまいりたいというふうに思っているところでございます。

総定員法でございますが、総定員法で決められている枠と現員との間にはまあ恐らく三万人ぐらいの今、差がございますので、この総定員法のせいで何か人のやりくりができないということではないんだろうと思っております。必要ならば人をしっかりと付けたいと思っておりますが、その前にまずは業務をしっかりと見直すということに取り組んでまいりたいと思っております。

○委員（Y君） ありがとうございます。心強いお言葉だと思います。

やはり、公務員の方々がやりがい、働きがいを持って働いていただくということが、私、一番大事なことで、国会改革も必要だから私たちも努力をしなくちゃいけないと思っておりますが、やはり業務改善なりをしていただいて生産性を高めるような、是非、標準化、おっしゃっていただいたようなことを進めていただきますよう改めてお願いを申し上げておきたいと思っております。…。

では、続いて、孤独・孤立化の問題についてお伺いしていきます。

S大臣、昨日も予算委員会で大変失礼をいたしました。こちらから一方的に私たちの案をお示ししたわけですが、今日は是非そのやり取りをさせていただきたいと思っております。

資料三を御覧ください。これが昨日もお示しました、私たちKM党の中では、やはり孤独・孤立化の問題、大きな問題と捉えて、孤立・孤独担当大臣を置いてくださいと、責任もありますので。しっかりと今取りまとめをしているところであります。

四枚目の資料は、私どもでパブリックコメントを一般の方から求めまして、アンケートを取った結果を簡潔にまとめたものであります。国や行政に求められる孤独対策って本当に、これ、抜粋したものだけでもこれだけありまして、多岐にわたっていると思っております。

今は厚労省が、今まではですね、絵を描いてきたような、生活困窮者だとか高齢者の見守り、引きこもり、子供の見守り、自殺防止というのが柱になっているかと思っておりますが、それ以外にも、やっぱりコロナによって孤立してしまった方々、孤独を感じる方々増えている。結局、ディスタンスを取りましょうということですとずっと推奨してきましたので、それが心のディスタンスにもつながってしまっているんじゃないかという分析であります。したがって、上京してきてお一人で暮らしている学生の方とか妊婦さんですね、里帰り出産もできず一人で産んで育てようとしてい

る妊婦、独身者や単身赴任者も孤立化しているような、そんな状況であります。

是非こうした方々について、先ほどもお話ありました、NPO に対してきちっと支援していったって六十億出しますというふうなお話もあったんですけども、多岐にわたりやはりきちんと方策を取っていかねばいけないというふうに思っております、この辺り、S 大臣のお考えをお聞かせください。

○国務大臣（S 君） 御党におかれましては、孤独・孤立対策に対して深い御理解をいただいておりますこと、心から感謝を申し上げます。

今おっしゃいましたように、人間関係が希薄になっている中で、このコロナで更に接触の機会が減っております。それをどうやってタッチポイントとしていろんな方々に接触の機会を持ってもらうか、これが一番の支援策であろうというふうに思っております。そのためには、やっぱり NPO の方々、それから SNS の活用、こういったものが大事であるというふうに思っております。

先月の二月の二十五日には、NPO の方々に集まっておりました。それが結果として、今日、NPO への支援を中心に六十億円という支援措置をおまとめさせていただいたものにつながったというふうに思います。

それから、先ほども申しましたけれども、今日の夕方には SNS の団体の方にお集まりいただきまして、これからの孤独、孤立に対する、あるいは、自殺をしたいというふうにつぶやけばそれに対してどういう相談があるかというのが自動的に出てくるような、そういうサイトをしっかりと立ち上げていただく、そういうことの今日の発足式、タスクフォースの発足式をやることにしております。

私たちといたしましては、NPO の皆さん方、それから SNS の皆さん方、企業の皆さん方、さらには実態調査というのをしっかりやって、一定の指標を設けながら、どこに何をどうすれば支援できるのかということを具体的に政策として進めてまいりたいというふうに思っているところであります。

○委員（Y 君） 孤独ということの定義付けということも必要ですし、おっしゃったとおり、やはり孤独を測る指標作りというのは私は一つ大きなポイントだというふうに思っています。イギリスやフランス、先行している事例もございますので、是非海外の事例も研究しながら進めていただければなと思いますし、例えば、先日これは福岡で起きた児童虐待の死亡事件、ある意味で母親が孤立していたということが事件の背景にもあります。孤立というのは、ですから、いろんな

事件というか、引き起こしていく要因にもなりかねないということでもありますので、是非、担当大臣を置いていただいたこと大変心強く思っていますので、今までのその既存の仕組みだけではなくて、ブレークスルーしていただいて、新しい仕組みづくりについても是非取組を強化していただきたいなというふうに思います。よろしく申し上げます。

…以下、略。