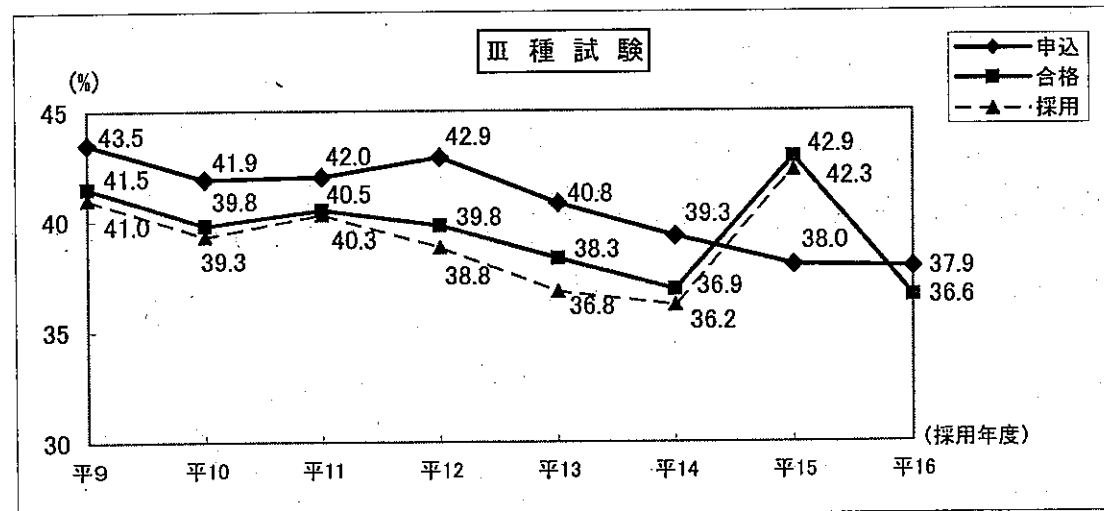
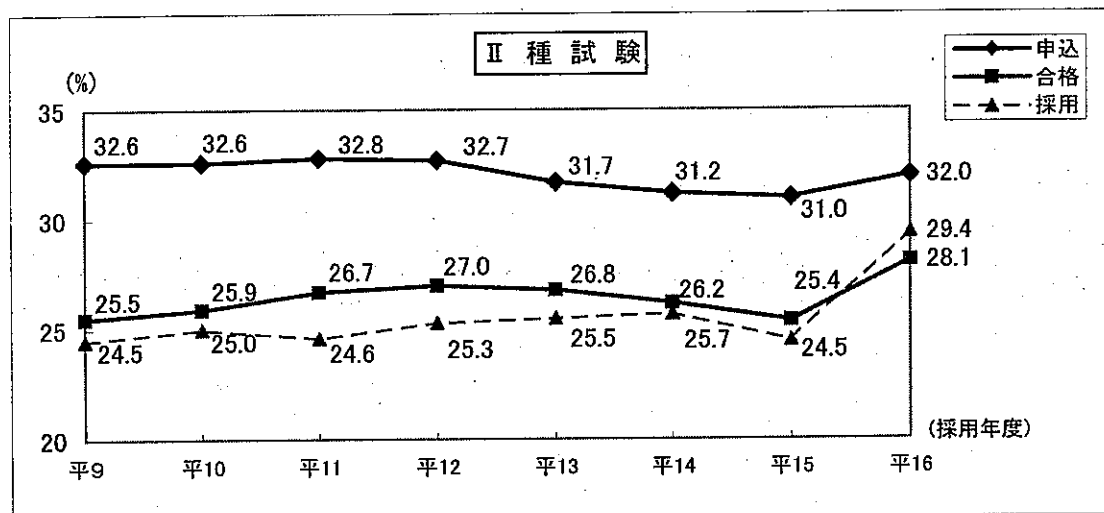
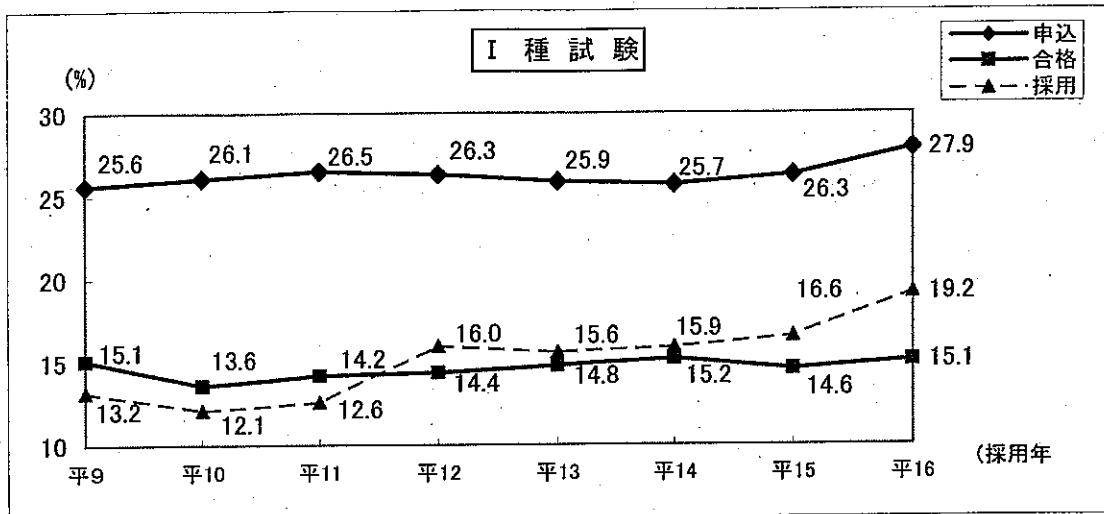


I・II・III種試験の申込者・合格者・採用者に占める女性の割合の推移



(注1)申込、合格は前年度に実施された試験に基づく割合

(注2)採用はI種は当該年度採用者数の割合

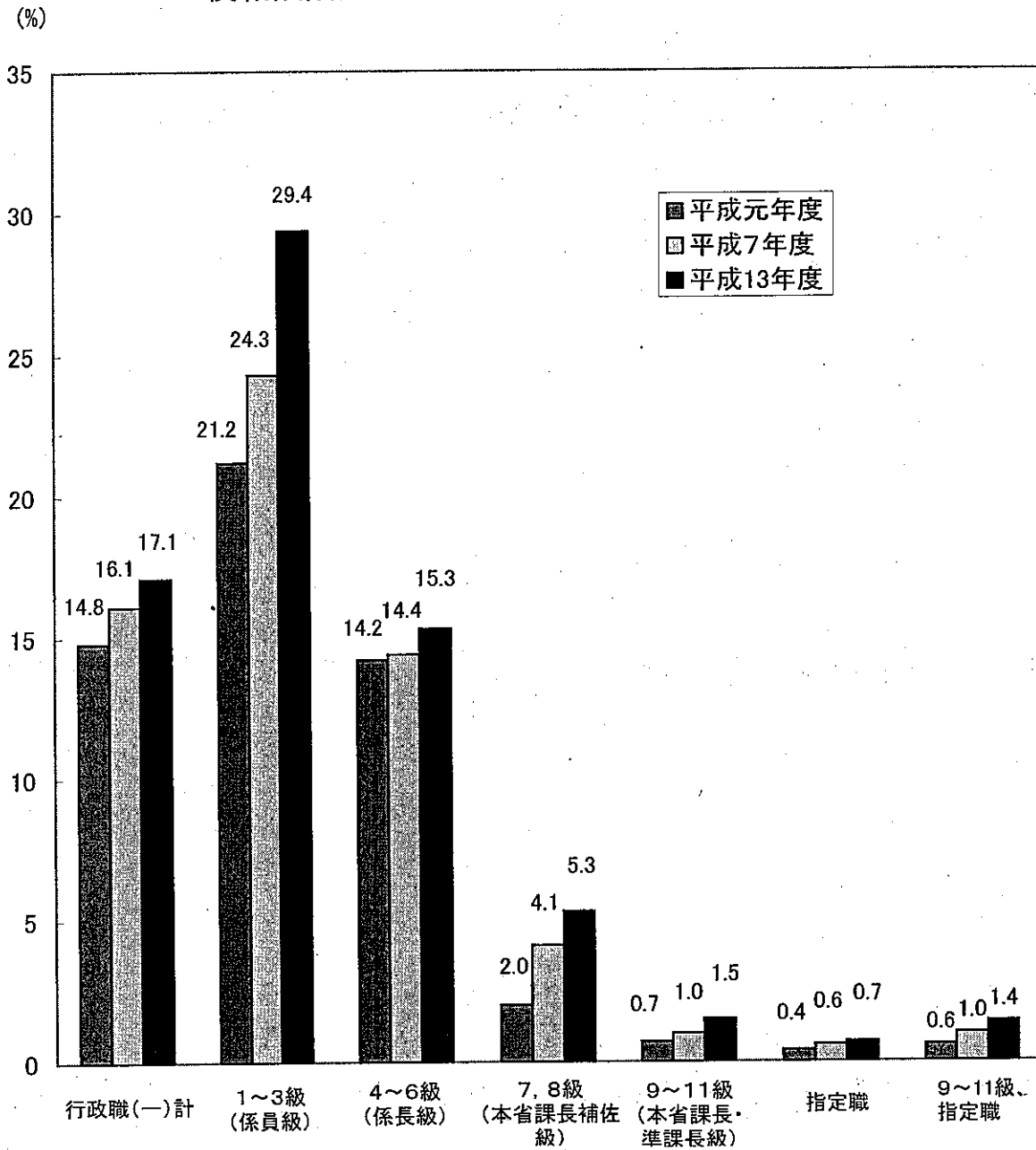
II種、III種は前年度に実施された試験に基づく採用者の割合

(注3)III種15年度採用は平成15年7月31日現在の割合(採用及び内定)

(注4)I種16年度採用は平成15年10月1日現在の割合(内定)

(注5)II種16年度採用は平成15年10月31日現在の割合(採用及び内定)

役職段階別の女性割合(行政職(一)、指定職)



資料:人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」

女子学生等を対象とした募集活動について

- 1 大学における業務説明会にあわせて、女性公務員によるメッセージを設定
平成15年度は7大学で実施。
- 2 女子学生のためのセミナー等の実施
本院及び各地方事務局(所)で実施。平成15年度は11カ所で実施(予定)。
- 3 女性を対象とした募集パンフレットの作成
従来、男女双方向けのパンフレットは作成していたところ、平成13年度から女性のみを対象としたものを別途作成し、各種説明会等で配布(I種向け)。
14年度からは、新たにII種向けパンフレットも作成。
- 4 女性を対象としたホームページの開設
現在就職活動の主な情報源はインターネットであることから、人事院ホームページの中に女性向けのサイトを開設。随時更新している。
- 5 各府省出身教授等を通じてのPR、意見聴取
各府省出身教授等へ募集パンフレットを送付し、これら学生に日々接している教授等に公務が女性を積極的に誘致していることを周知することによって、募集活動への協力を依頼。
- 6 主要大学を訪問してのPR、意見交換
女子大学等女子学生の合格者の多い大学を訪問し、パンフレットを配布し募集活動への協力を依頼するとともに、意見交換を実施。
- 7 高校就職担当教諭の説明会
人事院の各地方事務局(所)を通じ、高校の就職担当の先生を集めての説明会の際にPR。

再任用制度の概要

- 1 任用・任期
 - 従前の勤務実績等に基づく選考により採用
 - 任期は1年以内、更新可能。上限年齢は段階的に65歳まで引上げ
- 2 勤務形態
 - フルタイム勤務（週40時間勤務）又は短時間勤務（週16時間～32時間勤務）
- 3 給与
 - 再任用後の職務に応じて決定された級に応じた俸給月額を支給
短時間勤務職員は、その俸給月額を基礎に勤務時間に応じて算出した額を支給
 - 通勤手当、超過勤務手当、期末手当、勤勉手当等に限って支給
- 4 その他
 - 服務、分限、災害補償等の人事管理諸制度の取扱いは、定年前の職員と同様
 - 再任用後の退職については退職手当を支給しない
 - フルタイム勤務職員については現行の定員管理の対象、短時間勤務職員については別途管理

再任用実施状況（平成14年度）

1 再任用職員数

	計	フルタイム勤務職員	短時間勤務職員	定年退職者 (前年度)
再任用職員数	1,721人	1,175人	546人	16,038人

- (注) 1 行政機関（防衛庁、防衛施設庁、現業を含む。）及び特定独立行政法人の合計である。
2 「定年退職者数」には、特例定年（60歳を超える定年年齢）による退職者を含む。また、再任用の実績がない行政機関等の退職者を含む。

2 短時間勤務職員の勤務時間 勤務時間別短時間勤務職員の割合（行政機関（非現業）行政職（一））

勤務時間	計	20時間	24時間	その他
短時間勤務職員	100.0%	62.8%	29.4%	7.8%

3 給与 行政機関に勤務する行政職（一）3級の再任用職員の年収（俸給＋期末・勤勉手当（年間2.45月））

フルタイム職員	約310万円（俸給月額217,400円）
短時間勤務職員（週20時間勤務）	約150万円（俸給月額108,700円）

- (注) 行政職（一）の適用を受ける再任用職員については、3級～5級に格付られた職員が全体の約95%を占め、そのうち3級が約51%を占めている。

※ フレックスタイム制

始業・終業時刻の決定を職員に委ね、勤務時間の効率的な配分を促すことにより、総実勤務時間の短縮、職業生活と個人生活との調和を図ることができる制度。

【適用実績】平成5年から、研究公務員を対象に導入されている。

(フレックスタイム制適用職員：約1,600名)

【適する職員】勤務時間を弾力的に割り振るため、繁閑や勤務時間帯が日や季節等によって異なる業務に従事する職員等に適している。

※ 裁量勤務制

勤務時間による制約を離れ、職員の独自の判断で職務が行われ、職員の評価が勤務時間の長さではなく成果に基づいて行われることを前提とする制度。

【適用実績】平成9年から、招へい型任期付研究員を対象に導入されている。

(裁量勤務制適用職員：なし)

【適する職員】調査、研究など、一定期間内にまとまった成果(結果)が求められる業務に従事する職員等に適している。

問合せ先：勤務条件局職員課長	根本 康王
勤務条件局企画室長	山際 宏治
勤務条件局職員課長補佐	酒井 元康
電話 代表 3581-5311	内線2561、2572、2565
直通 3581-5336	

「多様な勤務形態に関する研究会」の設置について

平成15年10月
人 事 院

1 趣旨

国内外の困難な情勢に迅速・的確に対応するための公務能率の向上、実際の対応に当たる職員の健康管理、少子高齢化の進展等による育児・介護等の個人的事情への配慮の観点から、多様な勤務形態（フレックスタイム制、短時間勤務制、裁量勤務制等）の導入等について、多方面から総合的に検討するため、研究会を設置する。

2 委員の構成

研究会は、7名の委員で構成し、委員は、人事管理、労働行政に関する有識者に委嘱（別紙参照）

3 主要な検討内容

公務における多様な勤務形態の導入について、以下の項目を中心に検討を依頼する。

- (1) 少子高齢化、就業意識の変化、高度情報化等の社会情勢の変化が公務に及ぼす影響
- (2) 公務員の勤務の現状とその問題点
- (3) 公務員の勤務のあり方と勤務形態多様化の必要性
- (4) フレックスタイム制、短時間勤務制、裁量勤務制等の適用拡大、弾力化等

4 検討スケジュール

- 平成15年10月24日（金）に第1回を開催
- 平成16年7月をめどに、中間とりまとめ（多様化の必要性等の総論と、具体的な施策を速やかに実施すべきものと更に深く検討するもの）に整理
- 平成17年7月をめどに最終報告

以 上

「Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員幹部職員への登用の推進に関する指針」の骨子

平成11年3月
人事院

I 登用の基本的考え方

- Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員幹部職員への登用を着実に推進していくためには、各省庁において、Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員のうち意欲と能力のある優秀な者を早い時期から選抜し、計画的に育成していくことが肝要。

II 選抜の実施

- 各省庁は、その実情に応じ、人事院の提示する評価の方法の中から選択した方法により、Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員のうち意欲と能力のある優秀な者で幹部登用に向けて計画的に育成しようとするもの（計画的育成者）を選抜。
- 選抜のための評価を行うに当たっては、必要に応じ、人事院の提示する「共通の評価基準モデル」を参考とする。

III 計画的な育成

- 計画的育成者については、各省庁の実情に応じ、多様な経験等を通じて計画的な育成に努める。
- 人事院は、係長段階及び課長補佐段階における計画的育成者が受講する行政研修（係長級特別課程）及び行政研修（課長補佐級特別課程）を実施。各省庁は、計画的育成者について、その段階に応じた研修を受講させるよう努める。
- 各省庁は、人事院が上記の研修を活用して省庁横断的な視点から行う研修受講者の能力・適性に関する評価を当該研修受講者のその後の計画的育成に当たって参考にする。
- 計画的育成者の人事管理については、官房人事担当部局等においてⅠ種採用職員の人事管理と調整しつつ、一元的に人事運用。

IV 着実な登用促進のための方策

- 各省庁は、この指針を踏まえ、育成計画についての基本方針を策定。
- 研修受講者については、人事院において継続的に把握。各省庁との間で緊密な連携。
- 登用状況等に関する情報交換等の場として、連絡協議会（仮称）を定期的開催。
- 登用状況等については、人事院において、必要に応じ公表。

V その他

- 各省庁は、年齢等により計画的育成者として人事院が実施する行政研修を受講できない職員についても、能力・適性についての評価を行い、意欲と能力のある優秀な者の積極的な育成や幹部職員への登用の推進に努める。

I種・II種・III種採用試験の受験資格年齢

種	受 験 資 格
I 種 試 験	1. 試験の告知の日の属する年度の4月1日における年齢が21歳以上33歳未満。 2. 試験の告知の日の属する年度の4月1日における年齢が21歳未満の者で次に掲げるもの。 イ 大学を卒業した者及び試験の告知の日の属する年度の3月までに大学を卒業する見込みの者。 ロ 人事院がイに掲げる者と同等の資格があると認める者
II 種 試 験	1. 試験の告知の日の属する年度の4月1日における年齢が21歳以上29歳未満。 2. 試験の告知の日の属する年度の4月1日における年齢が21歳未満の者で次に掲げるもの。 イ 大学を卒業した者及び試験の告知の日の属する年度の3月までに大学を卒業する見込みの者並びに人事院がこれらの者と同等の資格があると認める者 ロ 短期大学又は高等専門学校を卒業した者及び試験の告知の日の属する年度の3月までに短期大学又は高等専門学校を卒業する見込みの者並びに人事院がこれらの者と同等の資格があると認める者。
III 種 試 験	「行政事務及び技術系区分」 試験の告知の日の属する年度の4月1日における年齢が17歳以上21歳未満。 「税務区分」 試験の告知の日の属する年度の4月1日における年齢が17歳以上20歳未満。

扶 養 手 当

扶養手当は、扶養親族のある職員に支給される。

1 扶養親族

次に掲げる者で、他に生計の途がなく主として職員の扶養を受けている者^(※)をいう。

- | |
|------------------------------|
| ① 配偶者 |
| ② 子及び孫（満22歳の年度末までの間にある者に限る。） |
| ③ 父母及び祖父母（満60歳以上の者に限る。） |
| ④ 弟妹（満22歳の年度末までの間にある者に限る。） |
| ⑤ 重度心身障害者 |

※ 他に生計の途がなく主として職員の扶養を受けている者に次の者は含まれない。

- ① 配偶者、兄弟姉妹等が受ける扶養手当又は民間事業所その他の扶養手当に相当する手当の支給の基礎となっている者
- ② 年額130万円以上の恒常的な所得があると見込まれる者

2 手当額（月額）

配偶者		13,500円
配偶者以外	1人目・2人目	6,000円
	配偶者が扶養親族でない場合の1人目	6,500円
	配偶者がいない場合の1人目	11,000円
3人目以降		1人につき 5,000円
16歳の年度初めから22歳の年度末までの間にある子の加算		1人につき 5,000円

（平成15年11月1日現在）

3 扶養手当の受給者数等（平成15年国家公務員給与等実態調査）

区分	職員数	割合	
職員計	457,920人	100.0%	-
扶養手当を受給する職員	260,041	56.8	100.0%
配偶者を扶養親族とする職員	194,757	42.5	74.9
子を扶養親族とする職員	197,308	43.1	75.9

4 民間の家族手当の支給状況（平成15年職種別民間給与実態調査）

(1) 民間の家族手当の普及状況

家族手当制度がある事業所	家族手当制度がない事業所
86.3%	13.7%

(2) 民間の家族手当の平均支給額

扶養家族の構成	民間の平均支給額	(参考) 公務の扶養手当額
配偶者	13,414円	13,500円
配偶者と子1人	19,129円 (5,715円)	19,500円 (6,000円)
配偶者と子2人	24,598円 (5,469円)	26,000円 (6,000円)

※ 公務の場合、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの間にある子がいる場合、当該子1人につき5,000円が加算される。

5 扶養手当額の改定経緯

区分 年	配偶者	配偶者以外の扶養親族					16歳の年度初めから22歳の年度末までにある子の加算額	
		1人目			2人目	3人目以降		
		配偶者が扶養親族である場合	配偶者が扶養親族でない場合	配偶者がいない場合				
昭60	14,000円	4,500円		9,500円	4,500円	(1,000円)	/	
61	15,000円			10,000円				
62	↓			↓				
63	16,000円			10,500円				
平元				↓				
2				↓				
3		5,500円		11,000円	5,500円			
4						↓		
5						2,000円		1,000円
6								2,000円
7								2,500円
8								3,000円
9			6,500円					4,000円
10								5,000円
11								
12		6,000円			6,000円	3,000円		
13	↓					↓		
14	14,000円					5,000円		
15	13,500円							

住 居 手 当

1 住居手当は、次の職員に支給される。

- ① 借家・借間居住者で、一定額^(※1)を超える家賃を支払っている職員
- ② 自宅（新築・購入から5年以内のものに限る）居住者で、世帯主^(※2)である職員
- ③ 配偶者等が借家・借間に居住する単身赴任手当を受給する職員

※1 現行の額は「月額12,000円」

※2 「世帯主」とは、主としてその収入によって世帯の生計を支えている職員をいう。

2 手当額（月額）

① 借 家 ・ 借 間	家賃額 12,000円を超え23,000円以下	[家賃額] - 12,000円
	" 23,000円を超え55,000円未満	$\frac{([家賃額] - 23,000円)}{2} + 11,000円$
	" 55,000円以上	一律 27,000円
② 自 宅		2,500 円
③ 配偶者等が居住する借家・借間		借家・借間に係る手当額の算定方法による額の2分の1の額

(平成15年11月1日現在)

3 住居手当の受給者数等（平成15年国家公務員給与等実態調査）

区 分	職員数	割 合
職員計	457,920人	100.0%
借家・借間に係る手当受給職員	70,181	15.3
自宅に係る手当(2,500円)受給職員	46,159	10.1
配偶者等の居住する借家・借間の手当受給職員	884	0.2

寒 冷 地 手 当

寒冷地手当は、寒冷地に在勤する職員の冬期間における暖房用燃料費等生計費の増高分を補填する趣旨で支給される手当であり、基準日（10月31日）に寒冷地に在勤する職員又は基準日の翌日から翌年2月末日までの間（調整期間）に採用、異動等により寒冷地に在勤することとなった職員に対して、基準日に在勤する職員には基準日に、調整期間内の採用者等には採用、異動等の際に当該日に応じ減額した額を一括して支給される。ただし、無給休職者、停職者等には支給されない。

寒冷地手当には、すべての寒冷地（1級地～5級地）に支給される「基準額」と寒冷度がより高い4級地以上の地域のみには支給される「加算額」とがある。

「基準額」

暖房機器、除雪費等寒冷地における一般的な生計費増高分に対処するもの。

「加算額」

北海道等気象条件の特に厳しい地域における暖房用燃料費を補填する趣旨のもの。5級地及び4級地のみには基準額を加算して支給される。

（根拠法令） 寒冷地手当法

（経緯） 昭和21年の石炭手当（北海道）にはじまり、昭和24年、議員立法により寒冷地・石炭手当となる。昭和31年には同じく議員立法で薪炭手当（本州）が追加。昭和39年より寒冷地手当に一本化。

1 手当額（年1回一括払い）

【扶養親族がある世帯主の場合の手当額】※ 「扶養親族」の定義は、扶養手当のものと同じ。

支給地域 の区分		都市例	寒冷地手当の額		
			基準額	加算額	総額
5 級 地	北海道	甲地	163,700円 (136,500円)	66,500円 (")	230,200円 (203,000円)
		乙地		51,600円 (")	215,300円 (188,100円)
		丙地		38,600円 (")	202,300円 (175,100円)
	北海道以外		青森、盛岡、秋田	16,500円 (")	180,200円 (153,000円)
4級地		山形、新潟、長野	129,600円 (108,000円)	8,200円 (")	137,800円 (116,200円)
3級地		福島、富山	97,800円 (81,500円)	/	97,800円 (81,500円)
2級地		その他気象条件 が厳しい各地の 山間部等	67,500円 (56,300円)		67,500円 (56,300円)
1級地			39,600円 (33,000円)		39,600円 (33,000円)

(注) 1 上段は「扶養親族が3人以上ある世帯主」、下段は「扶養親族が1人又は2人ある世帯主」の場合の手当額

2 基準日後に異動等をした場合には、追給又は返納の措置あり

2 寒冷地手当の受給者数（平成15年国家公務員給与等実態調査）

区 分	職 員 数	割 合	
職 員 計	457,920人	100.0%	—
寒冷地手当を受給する職員	112,658人	24.6%	100.0%
世帯主である職員	97,537人	21.3%	86.6%
扶養親族3人以上	26,175人	5.7%	23.2%
扶養親族1人又は2人	38,832人	8.5%	34.5%
扶養親族なし	32,530人	7.1%	28.9%
その他の職員	15,121人	3.3%	13.4%

超過勤務

公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に、上司（超過勤務命令権者）からの超過勤務命令により、正規の勤務時間以外の時間に行うものである。

○ 超過勤務の現状

平成14年の超過勤務の年間総時間数

全体平均	184.8時間
男性平均	191.6時間
女性平均	166.1時間

○ 超過勤務縮減

平成11年に発出した超過勤務の縮減に関する指針等により、各府省に対して事務の簡素・合理化等を求めるとともに、管理者に対して適切な勤務時間管理を行うことにより超過勤務の縮減に積極的に取り組むよう促してきた。

平成14年3月には、各府省で構成される「超過勤務縮減対策連絡会議」が設けられ、政府全体で超過勤務の縮減に向けて取り組んでおり、人事院としてもこれに協力している。

超過勤務の縮減に関する指針（概要）

（職員局長通知 平成11年1月20日）

- ① 各省各庁の長は、職員に対し、1年につき360時間を目安としてこれを超えて超過勤務をさせないように努めること。ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務はこの限りでない。
- ② 国会関係、国際関係、法令協議、予算折衝等に従事するなど、他律的な業務の比重の高い部署で、①の時間数によることが困難である特別の事情がある部署においては、①によらないことができるが、自助努力による超過勤務の縮減に最大限努めるとともに、関係省庁との協力体制の推進に努めること。
- ③ 長時間の超過勤務を一定期間命ぜざるを得ない場合は、人事担当部局等に報告して超過勤務の状況のチェックを受けるなどの方策により、必要最小限度にとどめるよう努めるとともに、健康診断を徹底すること。
- ④ 超過勤務による職員の疲労の蓄積を防ぐため、公務の運営に支障をきたさない範囲で、早出遅出などの活用に努めること。
- ⑤ 管理者は、常に職員の超過勤務の状況、健康状態の把握に努めること。

育児休業

育児休業制度は、職員が、3歳に満たない子を養育するために休業をすることができる制度である。

○ 育児休業の対象となる職員

3歳に満たない子を養育する職員
(ただし、非常勤職員、臨時的職員等を除く。)

○ 取得回数

原則として連続した期間を1回。ただし、次の場合等には再度の育児休業が可能。

- ・ 両親が育児休業等により子を交互に養育することを申し出た場合
- ・ 配偶者が疾病等により入院したことその他の育児休業の終了時に予測することができなかった事実が生じた場合

○ 給与等の取り扱い

無給

ただし、期末・勤勉手当については、育児休業期間中であっても、勤務実績がある場合は勤務実績に応じて支給。

○ 経済的支援

- ・ 1歳に達するまでの育休期間1日につき共済より標準報酬日額の40/100を支給
- ・ 1歳に達するまでの育休期間について共済掛金の免除

○ 不利益取り扱いの禁止

育児休業を理由として不利益な取扱いを受けない。

○ 職務復帰後の取扱い

- ・ 職務復帰後の給与については、育児休業期間の1/2を勤務したものとみなし、俸給月額調整等を行う。
- ・ 退職手当の算定においては、育児休業期間の1/2を在職期間とする。

部分休業

部分休業は、職員が3歳に満たない子を養育しつつ勤務する場合において、1日の勤務時間のうち2時間を限度として勤務しないことができる制度である。

- 部分休業の対象となる職員
3歳に満たない子を養育する職員（ただし、非常勤職員等を除く。）
- 部分休業の取得単位等
正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間以内
- 給与の取り扱い
勤務しない時間につき、給与額を減額
- 不利益取り扱いの禁止
部分休業を理由として不利益な取扱いを受けない。

育児休業及び部分休業の取得実態（平成14年度）

- 新たに育児休業を取得した職員は、5,649人（男性83人、女性5,566人）
- 育児休業の取得率（新たに育児休業が取得できることとなった者に占める新規育児休業取得者の割合）は男性0.5%、女性92.0%で男女とも過去最高となった。
- 新たに部分休業を取得した職員は、708人。（男性18人、女性690人）

介護休暇

介護休暇は、職員が負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当と認められる場合に勤務しないことができる制度である。

○ 介護休暇の対象となる要介護者の範囲

(同居・別居を問わない者) 配偶者、父母、子、配偶者の父母
(同居を条件とする者) 祖父母、兄弟姉妹、孫、父母の配偶者、
配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子

○ 介護休暇の対象となる場合

要介護者が介護を必要としている状態が2週間以上引き続いている場合で、職員以外に当該要介護者を介護するものがない場合に認められる。

○ 介護休暇の期間

要介護者の介護を必要とする一の継続する状態毎に、休暇開始日から6月以内の期間である。

○ 介護休暇の単位

介護休暇の単位は、1日又は1時間である。1時間を単位とする場合は始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間の範囲内となっている。

○ 給与の取り扱い

勤務しない時間につき給与額を減額

介護休暇の使用実態 (平成14年度)

○ 休暇使用者は301人。うち、女性223人、男性78人。

○ 要介護者の続柄として最も多いのは父母で、配偶者の父母を含めた割合は全体の5割弱を占めている。以下、子、配偶者となっている。

○ 上限の6月を使用した者は32人(10.6%)。

育児介護等との両立支援策の現行制度

育児介護等との両立支援策としては育児休業や介護休暇の他以下のような制度がある。

- 人事院規則10-11（育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限）による育児又は介護を行う職員の深夜勤務又は超過勤務の制限
超過勤務は1月について24時間、1年について150時間まで
- 人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）による子の看護のための休暇
1年につき5日

育児介護等との両立支援策の実態（平成14年）

- 深夜勤務制限の承認を受けた者

育児を事由とした職員は178人、介護を事由とした職員は4人。

- 超過勤務制限の承認を受けた者

育児を事由とした職員は28人、介護を事由とした職員は3人。

- 子の看護のための休暇の取得者

男性2,353人 女性3,950人。