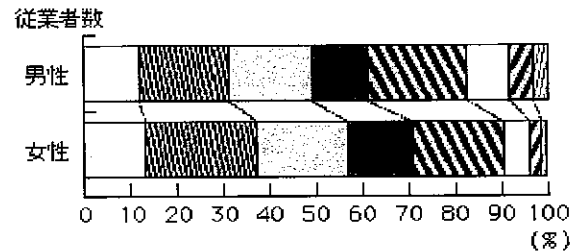


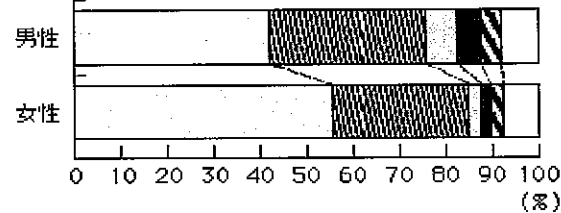
資料81-1

創業時の企業規模(従業者数・資本金額)(創業者の性別)
～女性企業は小規模な開業が多い～



1人 2人 3人 4人
5～9人 10～19人 20～49人 50人～

資本金額



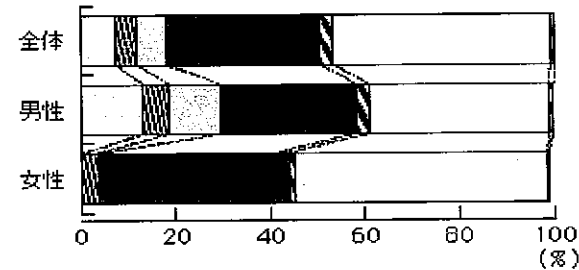
1,000万円未満
1,000万円以上1,500万円未満
1,500万円以上3,000万円未満
3,000万円以上5,000万円未満
5,000万円以上1億円未満
1億円以上

資料：中小企業庁「創業環境に関する実態調査」(2001年12月)

(出典)「2002年版中小企業白書」(中小企業庁)

資料81-2

新規開業企業の開業業種(創業者の性別)
～男性と比べて偏りが大きい女性の開業業種～



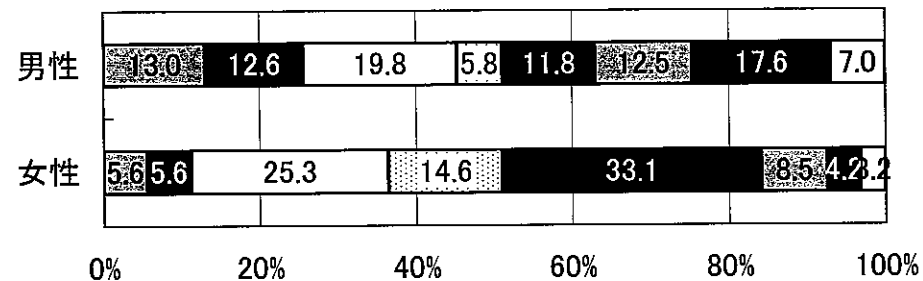
建設業 製造業
運輸・通信業 卸売・小売業、飲食店
金融・保険・不動産業 サービス業
その他

資料：経務省「就業構造基本調査」(1997年)再編加工

(出典)「2002年版中小企業白書」(中小企業庁)

資料81-3 経営者の性別による業種の違い

製造業 卸売業 小売業 飲食店
消費者向けサービス業 事業所向けサービス業 建設業 その他



資料：国民生活金融公庫総合研究所「女性経営者に関する実態調査」

(出典)「日本の女性経営者」(国民生活金融公庫)

資料 8 2 女性起業家、高齢者起業家支援資金

我が国経済の活性化のためには、女性や高齢者などを含む多様な事業者による活発な開業が行われることが必要。本制度は起業意欲のある女性・高齢者を支援することにより、新規産業、雇用の創設を図ることを目的とする。

1. 融資制度の概要(制度創設:平成 11 年 4 月)

○優遇金利の適用(中小企業金融公庫、国民生活金融公庫)

通常の借入者への金利は基準金利のところ、女性起業家と高齢者起業家については、特利 3 又は特利 1 の優遇金利。

(利率は貸付期間 5 年以内の場合 平成 16 年 1 月 19 日現在)

通 常	女性起業家、高齢者起業家		
		新規性のある場合	雇用機会増大促進地域
基準金利 1.70%	特利 1 1.30%	特利 3 0.80%	特利 2 1.05%

○対象者

女性又は高齢者(55 歳以上の者)のうち、新規開業して概ね 5 年以内の者

○貸付限度額

中小企業金融公庫：7 億 2 千万円(運転資金は 2 億 5 千万円)

国民生活金融公庫：7 千 2 百万円(運転資金は 4 千 8 百万円)

2. 担保徴求免除特例措置(制度創設:平成 12 年 1 月)

中小企業金融公庫において、貸付額の 50%かつ 8 0 百万円を限度として担保徴求を免除する特例を創設。

※本特例を設けるに当たり、11 年度補正予算に中小公庫への出資金 13 億円計上。

3. 経営責任者の個人保証免除特例措置(制度創設:平成 16 年 4 月)

中小企業金融公庫において、中小公庫が適切と認める財務制限条項を含む特約を締結した場合に、経営責任者の個人保証を免除する特例を創設。

※本特例を受ける場合、本制度の各利率に対し 0.3%を加算する。

4. これまでの利用実績(平成 11 年 4 月～平成 16 年 1 月末)

	件 数	金 額
国民生活金融公庫	17,805 件	1,074 億円
	うち女性 13,132 件	うち女性 748 億円
	うち高齢者 4,673 件	うち高齢者 326 億円
中小企業金融公庫	91 件	54 億円
制 度 計	17,896 件	1,128 億円

【経済産業省作成】

資料83 政府系金融機関の融資担当者又は管理職の男女比率

	融資担当者			管理職		
		うち女性	女性割合		うち女性	女性割合
中小公庫	1,127	326	28.9%	591	4	0.7%
国民公庫	3,398	664	19.5%	1,398	11	0.8%
商工中金	1,848	356	19.3%	807	1	0.1%
合 計	6,373	1,346	21.1%	2,796	16	0.6%

(資料作成) 中小企業金融公庫、国民生活金融公庫、商工組合中央金庫

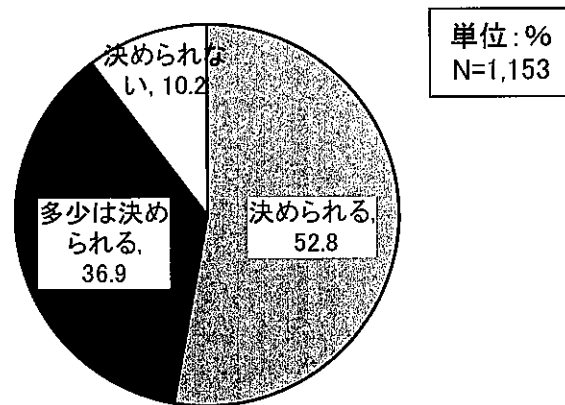
(注1) 中小公庫は平成16年1月1日時点。また、「融資担当者」とは営業部に在籍する融資を担当する職員(但し、支店長・次長及び総務を主担当とする職員を除く)。「管理職」とは調査役以上の職員。

(注2) 国民公庫は平成15年10月1日時点。また、「融資担当者」とは融資全般に従事する職員。「管理職」とは調査役以上の職員。

(注3) 商工中金は平成16年1月1日時点。また、「融資担当者」とは営業店における融資部門に従事する管理職以外の職員、「管理職」とは本部・営業店における次長職以上の職員。

資料84 経営者の労働時間

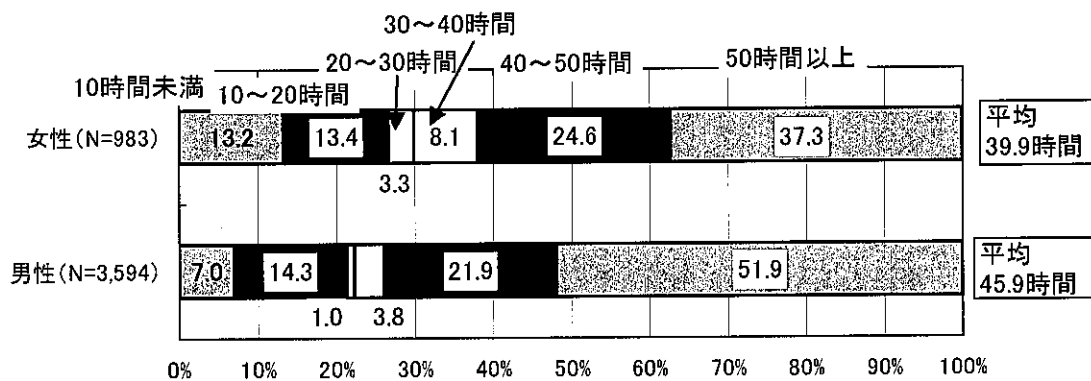
84-1 仕事をする時間帯を自分の裁量で決められるか



(出典)「2002年度新規開業実態調査」(国民生活金融公庫総合研究所)

(注)国民生活金融公庫の全国の支店が2001年4月から同年9月にかけて融資した企業のうち、融資時点で開業後1年以内の企業を対象。

84-2 経営者の週間労働時間



(出典)「日本の女性経営者」(国民生活金融公庫総合研究所)

(注)国民生活金融公庫の全国の支店が1999年4月から2002年3月にかけて融資した企業に対するアンケート調査から。

資料85 コミュニティ施設活用商店街活性化事業について(経済産業省)

○コミュニティ事業(平成14年度事業開始)

補助金実績(平成14年度)

保育サービス施設	4件	17,081千円
放課後児童クラブ	2件	9,107千円
親子交流施設	1件	1,280千円
高齢者等交流施設	7件	18,375千円
地域生活者支援サービス施設	1件	1,500千円
複合形態	2件	6,057千円

合 計 17件 53,400千円

1件当たり 3,141千円

資料 8 6 在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン (厚生労働省)

第 1 趣旨

このガイドラインは、在宅ワークを安心して行うことができるようにし、かつ、後に紛争が起こることを未然に防止するため、在宅ワークの契約条件の文書明示や契約条件の適正化などについて必要な事項を示すものである。在宅ワークの仕事を注文する者は、契約を締結する際には、在宅ワーカーと協議した上で契約の内容を決定するとともに、第 3 に示す内容を守っていくことが求められる。

第 2 定義

このガイドラインにおける以下の用語の意味は、それぞれに定めるところによる。

(1) 在宅ワーク

情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等を行う在宅形態での就労のうち、主として他の者が代わって行うことが容易なものをいい、例えば文章入力、テープ起こし、データ入力、ホームページ作成などの作業を行うものがこれに該当する場合が多い。ただし、法人形態により行っている場合や他人を使用している場合などを除く。

(2) 在宅ワーカー

在宅ワークを行う者をいう。

(3) 注文者

在宅ワークの仕事を在宅ワーカーに注文する者をいう。

第 3 注文者が守っていくべき事項

(1) 契約条件の文書明示及びその保存

イ 契約条件の文書明示

注文者は、在宅ワーカーと在宅ワークの契約を締結するときには、在宅ワーカーと協議の上、在宅ワーカーに対して、次の①から⑦の事項を明らかにした文書を交付すること。

ただし、契約関係が一定期間継続し、受発注が繰り返されるような場合、各回の受発注に共通する事項を包括的な契約とし、納期等各回の個別の事項をその都度の契約内容として、それぞれ明示することも可能であること。

① 注文者の氏名、所在地、連絡先

② 注文年月日

③ 注文した仕事の内容

④ 報酬額、報酬の支払期日、支払方法

⑤ 注文した仕事にかかる諸経費の取扱い

⑥ 成果物の納期、納品先、納品方法

⑦ 成果物が不完全であった場合やその納入が遅れた場合の取扱い（補修が求められる場合の取扱いなど）

なお、文書を交付する際には、別紙のモデル契約様式の活用が望ましい。

ロ 契約条件の文書保存

注文者は、在宅ワーカーとの契約条件をめぐる紛争を防止するため、上記イの事項を記載した文書を 3 年間保存すること。

ハ 電子メールによる明示

上記イの①から⑦の事項は、文書の交付に代えて電子メールにより明示してもよい。ただし、その場合でも、在宅ワーカーから文書の交付を求められたときは、速やかに文書をその在宅ワーカーに交付すること。

(2) 契約条件の適正化

イ 報酬の支払

① 報酬の支払期日

報酬の支払期日については、注文者が在宅ワーカーから成果物を受け取った日から起算して30日以内とし、長くて60日以内とすること。

② 報酬の額

報酬の額については、同一又は類似の業務に従事する在宅ワーカーの報酬、注文した仕事の難易度、納期の長短、在宅ワーカーの能力等を考慮することにより、在宅ワーカーの適正な利益の確保が可能となるように決定すること。

なお、報酬の額については、最低賃金を参考にすることも考えられる。

ロ 納期

納期については、在宅ワーカーの作業時間が長時間に及ばないように設定すること。その際には、通常の労働者の1日の労働時間（8時間）を目安とすること。

ハ 継続的な注文の打切りの場合における事前予告

同じ在宅ワーカーに、例えば6月を超えて毎月1回以上在宅ワークの仕事で注文しているなど継続的な取引関係にある注文者は、在宅ワーカーへの注文を打ち切ろうとするときは、速やかに、その旨及びその理由を予告すること。

ニ その他

成果物が不完全であったことやその納入が遅れたことにより損害が生じた場合に、上記(1)のイに基づきあらかじめ契約書において在宅ワーカーが負担すると決めている範囲を超えて責任を負わせないようにすること。

(3) その他

イ 個人情報の保護

注文者は、業務上知り得た在宅ワーカーの個人情報について、本人の同意なく無断で、目的外の使用、第三者への提供その他漏洩行為を行わないこと。

ロ 健康確保措置

VDT作業（注）の適正な実施方法、腰痛防止策などの健康を確保するための手法について、注文者が在宅ワーカーに情報提供することが望ましいこと。

ハ 能力開発機会の付与

注文者は、在宅ワーカーの能力の維持向上を図ることを目的として必要な能力開発機会を付与することが望ましいこと。

ニ 担当者の明確化

注文者は、あらかじめ、在宅ワーカーから問い合わせや苦情等があった場合にそれを受け付ける担当者を明らかにすることが望ましいこと。

（注）VDT作業とは、ディスプレイ、キーボード等により構成されるVDT機器を使用して、データ入力・検索・照合等、文章・画像等の作成・編集・修正等、プログラミング、監視等を行う作業をいう（平成14年4月厚生労働省「VDT作業のための労働衛生管理のためのガイドライン」（参考（略））参照）。

資料87

87-1 在宅就労問題研究会報告-概要-(平成12年3月8日、労働省)(抜粋)

1 在宅ワークの現状と課題

(1) 在宅ワークの現状

(注)労働省の委託により実施した日本労働研究機構の調査及び本研究会でのヒアリング調査の結果等による。

(略)

【在宅ワーカーの特性等】

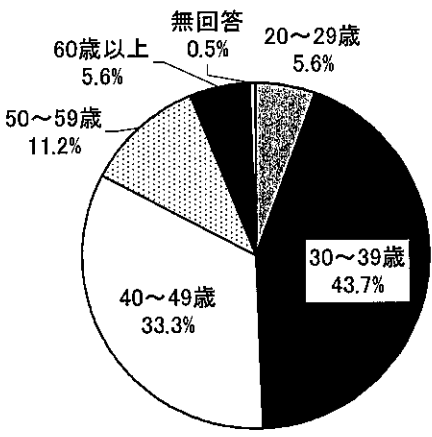
・日本労働研究機構テレワーク研究会が同機構への労働省委託調査をもとに行った推計によれば、情報通信機器を活用した在宅ワーカーは約17万4千人程度と想定される。

87-2 在宅ワーカーの実態(出典:「家内労働等実態調査結果報告」(平成13年度、厚生労働省))

(1)回答者の男女・配偶者有無別構成

男性 29.3%	女性 70.1%
うち配偶者あり 65.5%	うち配偶者あり 76.0%
無回答 0.5%	

(2)在宅ワーカーの年齢層構成



(3)男女別・配偶者の有無別年齢層構成

(単位: %、歳)

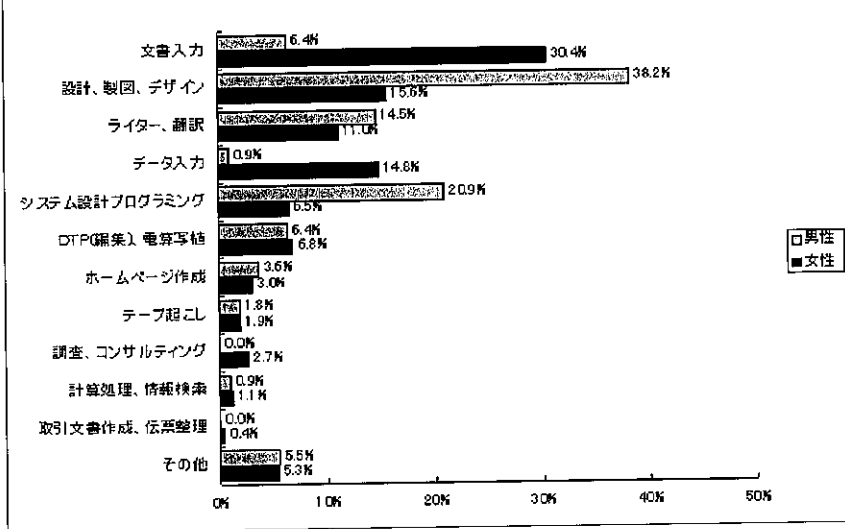
	総数	20~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上	無回答	平均年齢
男性・合計	100.0	7.3	28.2	36.4	14.5	12.7	0.9	44.5
(配偶者あり)	100.0	0.0	26.4	40.3	15.3	16.7	1.4	47.0
(配偶者なし)	100.0	21.1	31.6	28.9	13.2	5.3	0.0	39.8
女性・合計	100.0	4.9	50.2	32.3	9.5	2.7	0.4	39.8
(配偶者あり)	100.0	2.0	52.0	34.5	9.0	2.5	0.0	40.0
(配偶者なし)	100.0	14.3	44.4	25.4	11.1	3.2	1.6	39.0

(4)男女別・配偶者の有無別子供の有無及び末子年齢

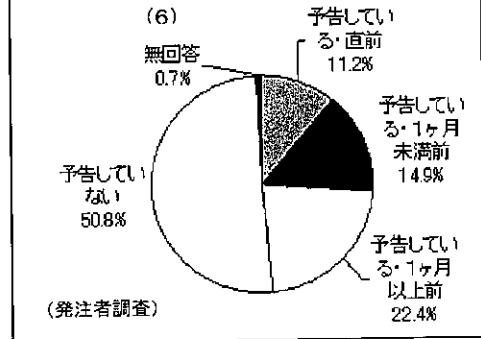
(単位: %)

	総数	同居の子供あり							同居の子 供なし	無回答	
		末子未就学					7～11歳	12歳以上			(小計)
		0歳	1歳	2～3歳	4～6歳	(小計)					
男女計	100.0	4.0	3.5	9.6	9.1	26.1	14.1	20.5	60.8	31.7	7.5
男性・合計	100.0	2.7	3.6	9.1	2.7	18.2	10.9	19.1	48.2	40.9	10.9
(配偶者あり)	100.0	4.2	5.6	13.9	4.2	27.8	16.7	26.4	70.8	29.2	0.0
(配偶者なし)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	5.3	63.2	31.6
女性・合計	100.0	4.6	3.4	9.9	11.8	29.7	15.6	21.3	66.5	27.8	5.7
(配偶者あり)	100.0	6.0	4.5	12.5	14.5	37.5	19.0	24.5	81.0	18.5	0.5
(配偶者なし)	100.0	0.0	0.0	1.6	3.2	4.8	4.8	11.1	20.6	57.1	22.2

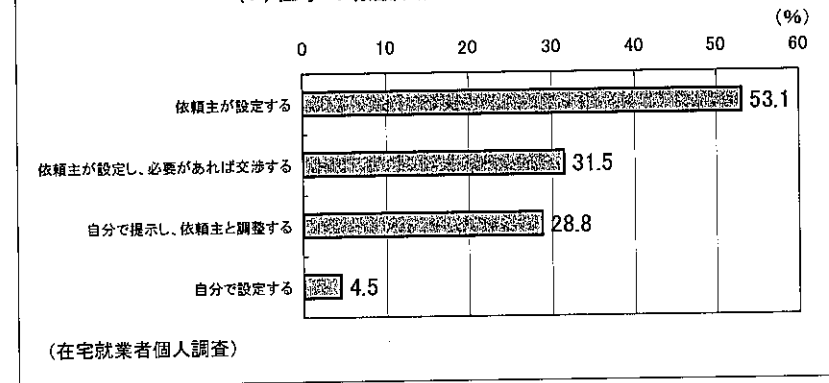
(5) 現在の主な職種



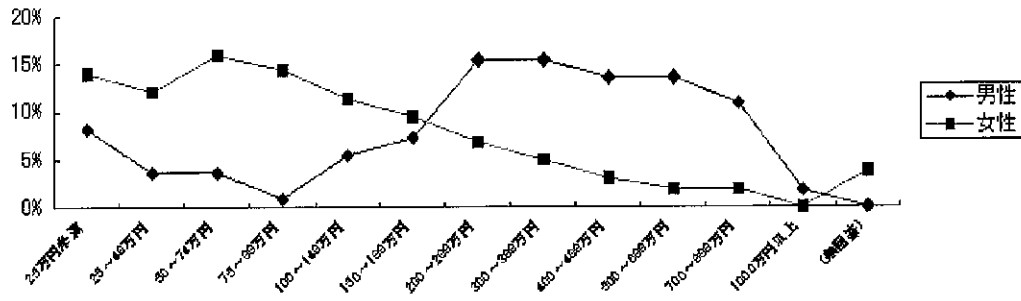
(6) 取引停止の事前予告の有無



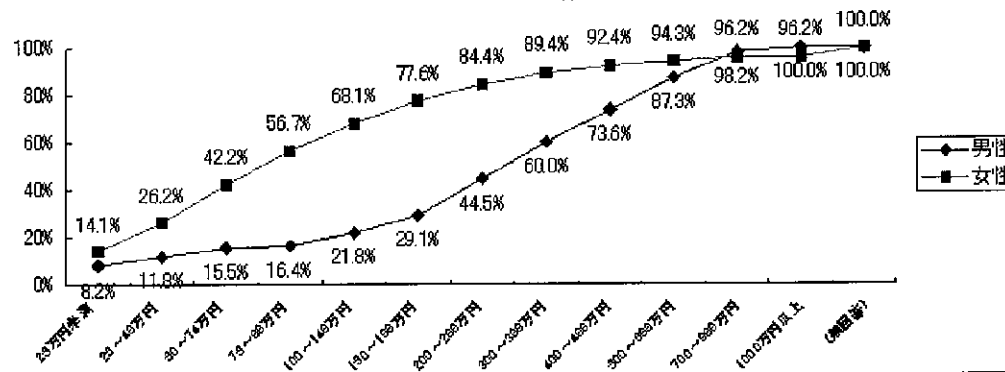
(7) 仕事の報酬決定手順(複数回答)

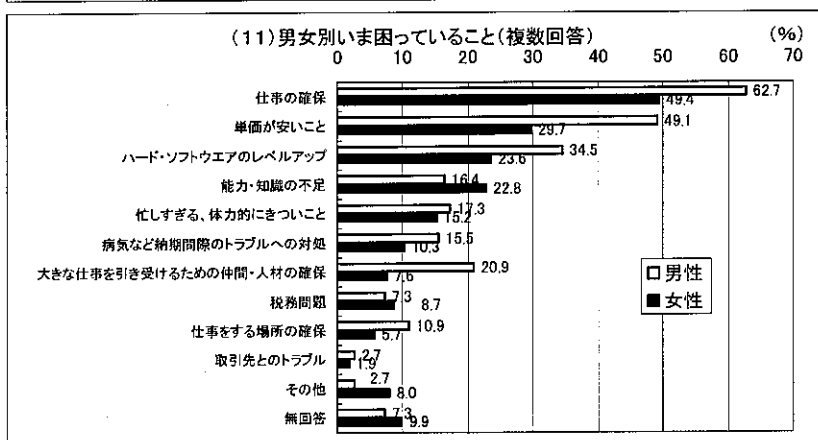
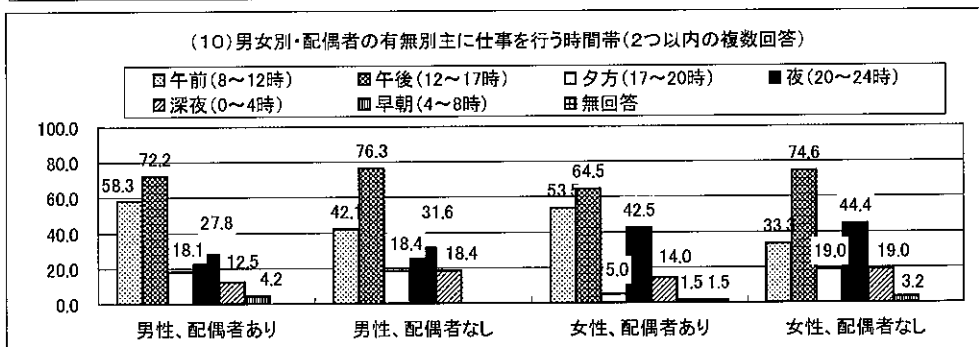
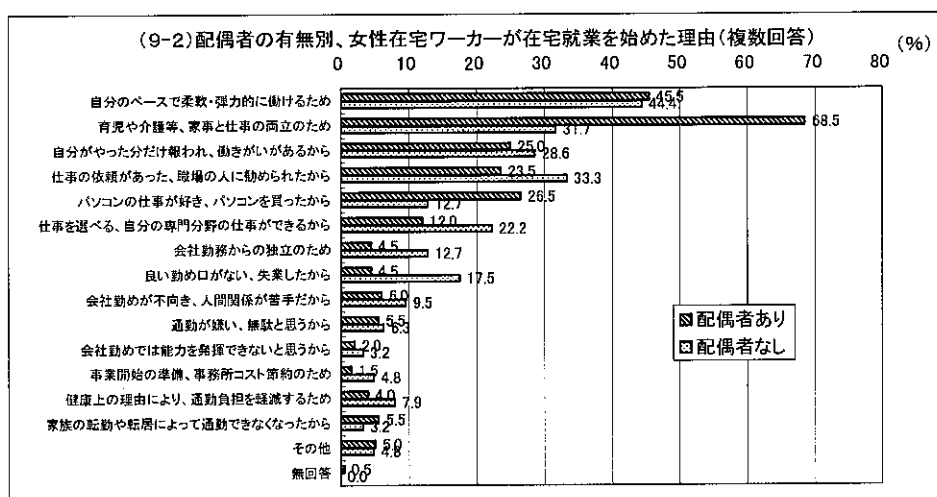
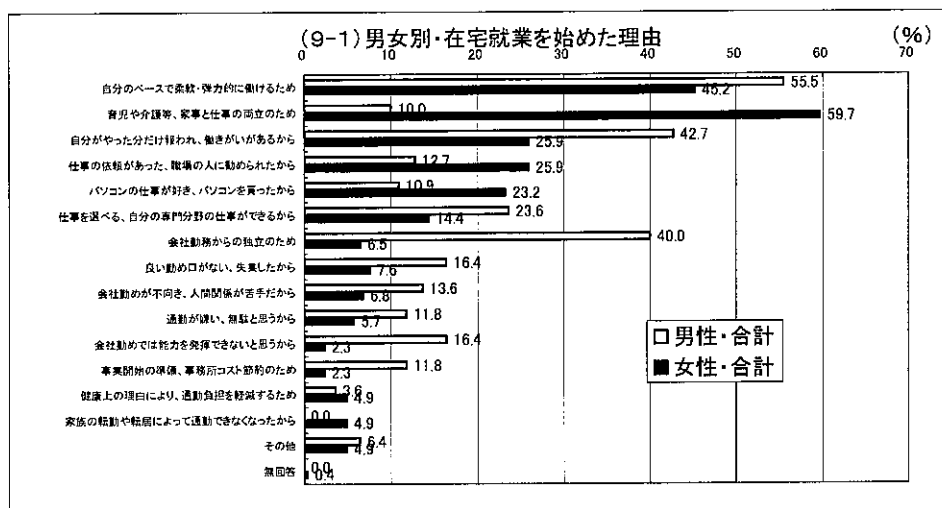


(8-1) 男女別年収・年商概算



(8-2) 男女別年収・年商概算(累計度数分布)



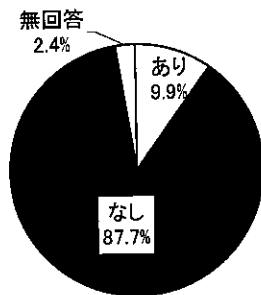


(12) 男女別仕事上のパソコン作業による症状及び治療・通院の有無

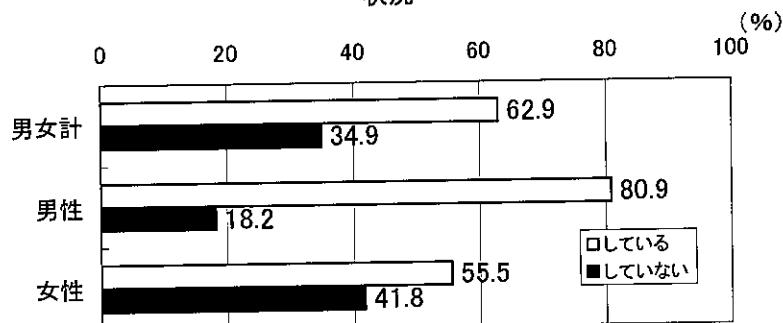
(単位: %)

	総数	あまり感じない	やや感じている	かなり感じている	無回答
肩こり・男性	100.0	40.0	31.8 (うち治療・通院 2.9%)	18.2 (うち治療・通院 15.0%)	10.0
肩こり・女性	100.0	20.9	35.7 (うち治療・通院 6.4%)	36.1 (うち治療・通院 26.3%)	7.2
眼精疲労・男性	100.0	27.3	40.9 (うち治療・通院 6.7%)	25.5 (うち治療・通院 17.9%)	6.4
眼精疲労・女性	100.0	17.5	43.7 (うち治療・通院 4.3%)	33.1 (うち治療・通院 13.8%)	5.7
腰痛・男性	100.0	48.2	31.8 (うち治療・通院 8.5%)	10.0 (うち治療・通院 9.1%)	10.0
腰痛・女性	100.0	44.9	30.0 (うち治療・通院 5.1%)	13.7 (うち治療・通院 47.2%)	11.4

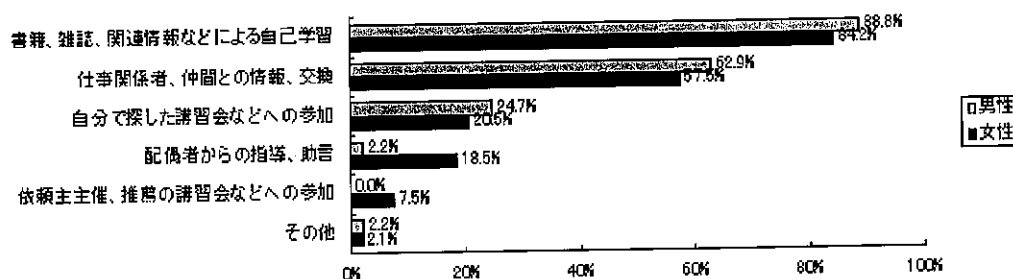
(13) 健康診断受診状況



(14) 男女別知識・技能の維持・向上のための取り組み状況



(15) 男女別能力開発の実施方法 (複数回答)



資料88

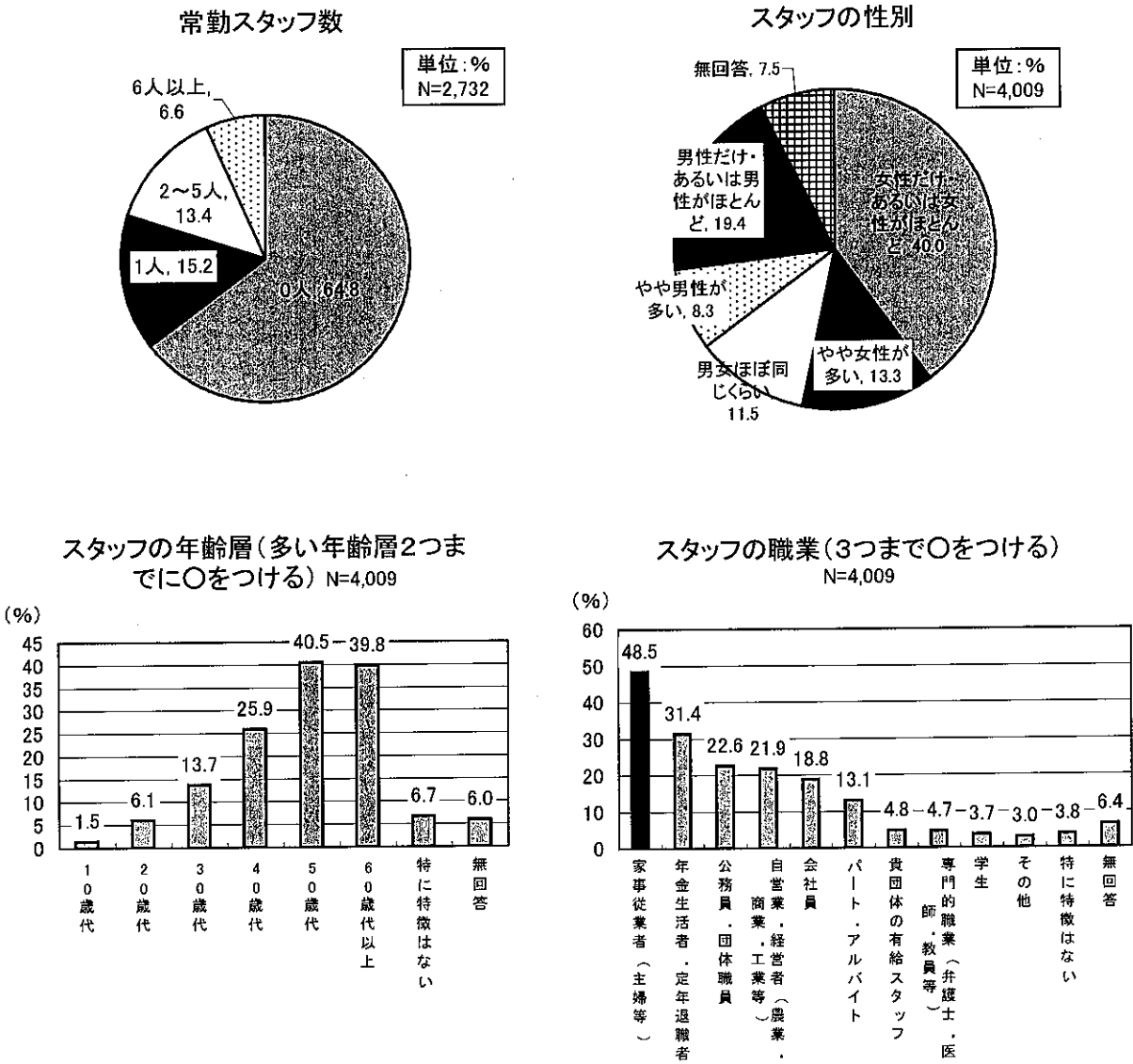
88-1 特定非営利活動促進法に基づく申請受理数および認証数、不認証数等(全国計)

<1998/12/01～2004/01/31累計>

受理数 (累計)	認証数 (累計)	不認証数 (累計)	解散数 (累計)
16,752	15,151	55	145

注) 解散の場合には申請数、認証数ともに減算しています。
(資料出所)内閣府ホームページ(国民生活政策/NPO)

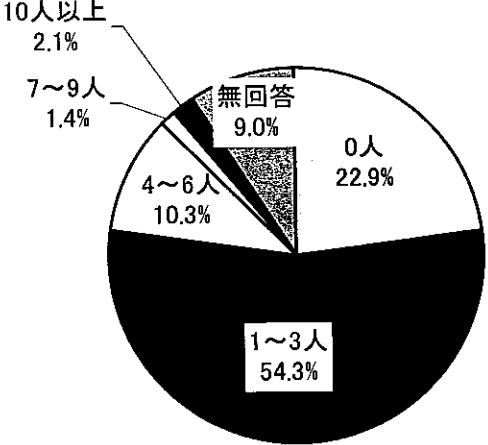
88-2 市民活動団体の事務局スタッフと会員



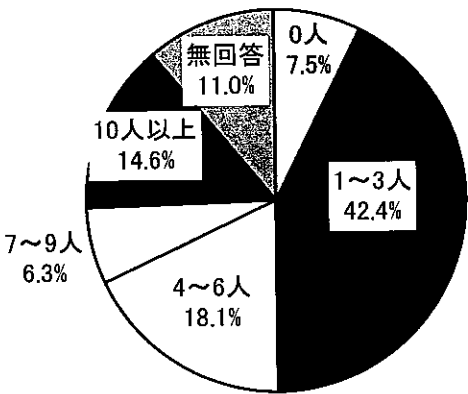
(出典)「市民活動団体等基本調査報告書」(平成13年、株式会社社会調査研究所(平成12年度内閣府委託調査))

資料89 特定非営利活動法人の組織体制

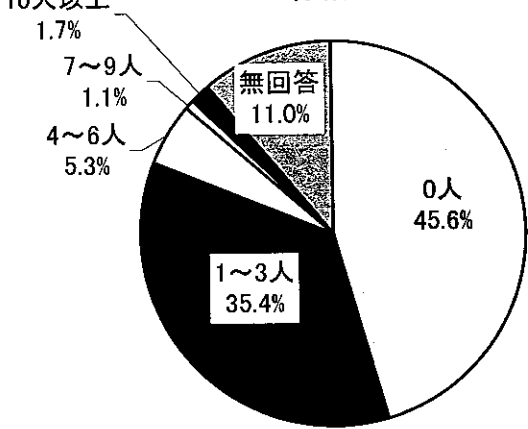
89-1 常勤スタッフ数



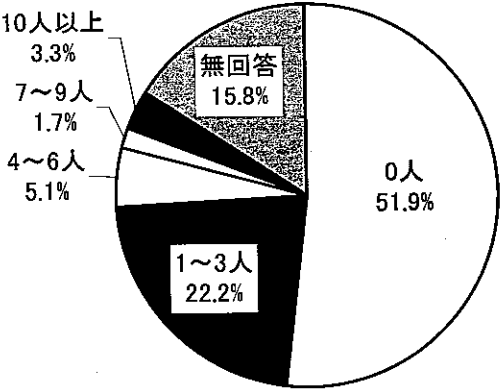
89-2 非常勤スタッフ数



89-3 有給の常勤スタッフ数

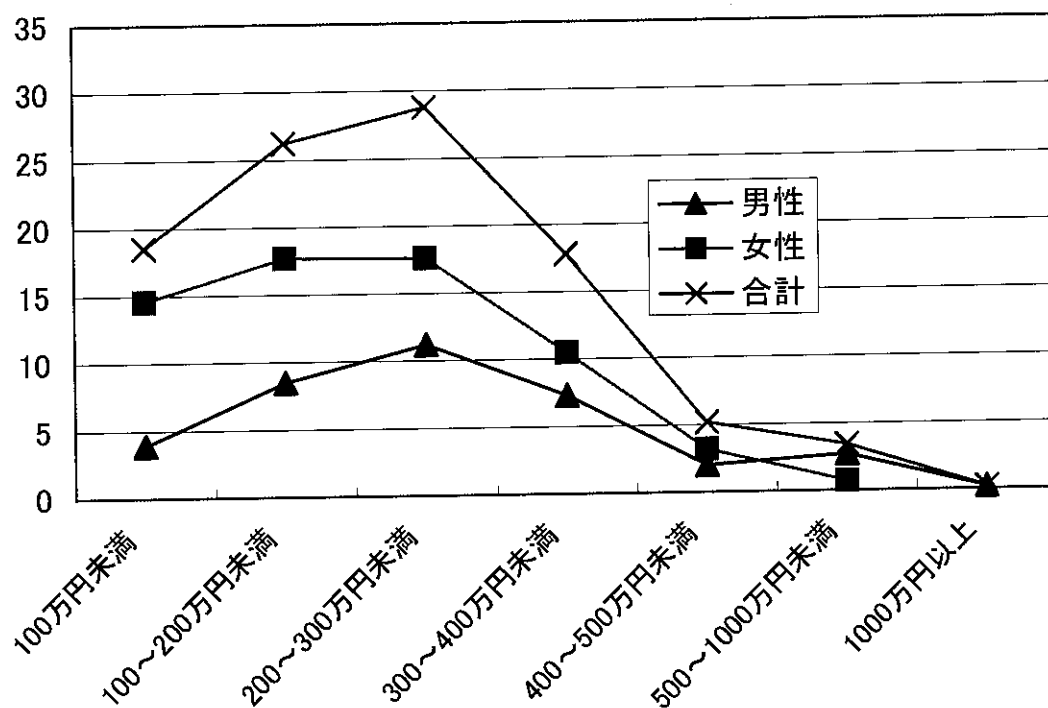


89-4 有給の非常勤スタッフ数



(出典)「特定非営利活動法人の活動・運営の実態に関する調査報告書」(平成12年3月、(株)価値総合研究所(平成11年度経済企画庁委託調査))
回答者数: 663

(%) 資料90 NPOスタッフの年収分布



(出典)「働く場としてのNPO－民間非営利組織(NPO)の活動と労働行政に関する調査研究報告」
(平成10年7月、(株)第一総合研究所(平成9年度労働省委託調査))

資料 9 1

「NPO における働き方の実態等に関する調査」(平成 14 年度東京都中央労政事務所労働事情
動向調査) 調査結果概要

<第一次調査の結果>

1 有給職員や有償スタッフがいる NPO は、全体の約 6 割

回答があった NPO 744 団体のうち、有給職員もしくは有償スタッフ等がいるのは
443 団体(59.5%)で、301 団体(40.5%)には有給職員もしくは有償スタッフがいなかった。
た。

このうち、有給職員がいる NPO は 315 団体(42.3%)であった。

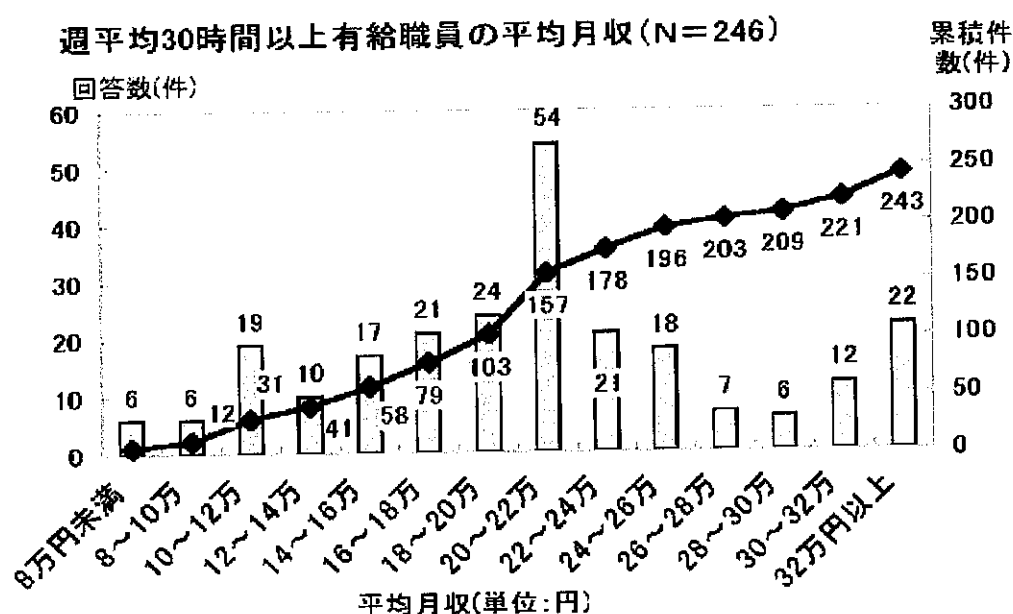
2 NPO で働いている有給職員は、3,336 人

回答のあった NPO のうち有給職員のいる 315 団体で働く職員は、3,336 人であ
った。

このうち、週平均 30 時間以上働いている職員は 1,137 人(34.1%)、週平均 20~30
時間未満働いている職員は 459 人(13.8%)で、残りの約半数の 1,740 人(52.2%)が週
平均 20 時間未満の勤務であった。

3 週平均 30 時間以上勤務の有給職員の平均月収は 20 万円以上 22 万円未満

週平均 30 時間以上勤務有給職員の平均月収は、20 万円以上 22 万円未満と回答した N
PO が 54 団体(22.0%)と最も多かった。2 万円刻みの分布を見るとこの金額帯を頂点と
した山型となっている。



4 有償スタッフ等がいる NPO は 322 団体で、総数は 4,820 人

有償スタッフ等がいると回答した NPO は 322 団体(43.3%)で、その総数は、4,820
人であった。このうち、96 団体(30.3%)と約 3 分の 1 が 1~2 人規模であった。

＜第二次調査の結果＞

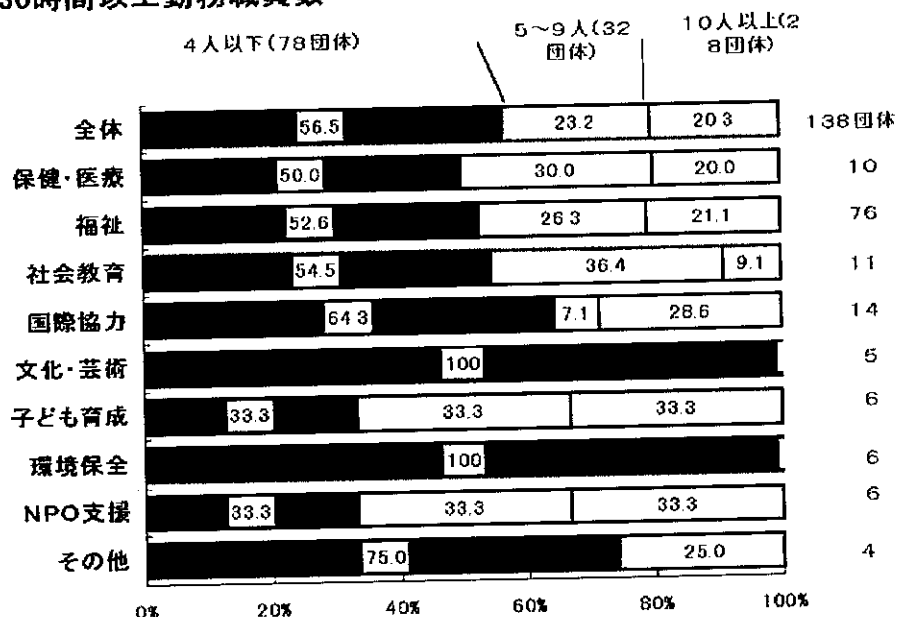
5 活動分野では「福祉」、職員の数では2人規模が多い

回答NPOの活動分野で最も多いのは、「福祉」の76件(55.1%)で過半数をしめており、次いで多いのは「国際協力」の14件(10.1%)であった。

職員の数では、2人規模が41件(29.7%)と最も多く、次いで規模が大きくなる順に少なくなっており、4人以下で区切ってみると78件(56.5%)と過半数を超えている。

分野別に規模をみると、「子ども育成」、「NPO支援」で比較的規模の大きい団体が多くみられるが、「文化・芸術」、「NPO支援」ではすべて4人以下となっている。

週30時間以上勤務職員数



6 NPOで働く職員の約3分の2は女性、年代では30代が多い

回答NPOの週30時間以上勤務の職員総数は、943人で、うち男性が343人、(36.4%)女性が600人(63.6%)であった。1団体平均の職員数は、6.8人であった。分野別で平均職員数が比較的多かったのは、「国際協力」11.5人、「子ども育成」8.2人、「NPO支援」7.2人であった。

分野別に男女別をみると、「環境保全」で若干男性が多かった他はすべて女性が多かった。なかでも女性の比率が高かったのは、「子ども育成」(81.6%)、「保健・医療」(75.9%)、「福祉」(66.7%)であった。

年代別に職員数をみると、「30代」が269人(28.5%)と若干多いが「60代」を除いて各年代とも200人前後でほぼ同数であった。

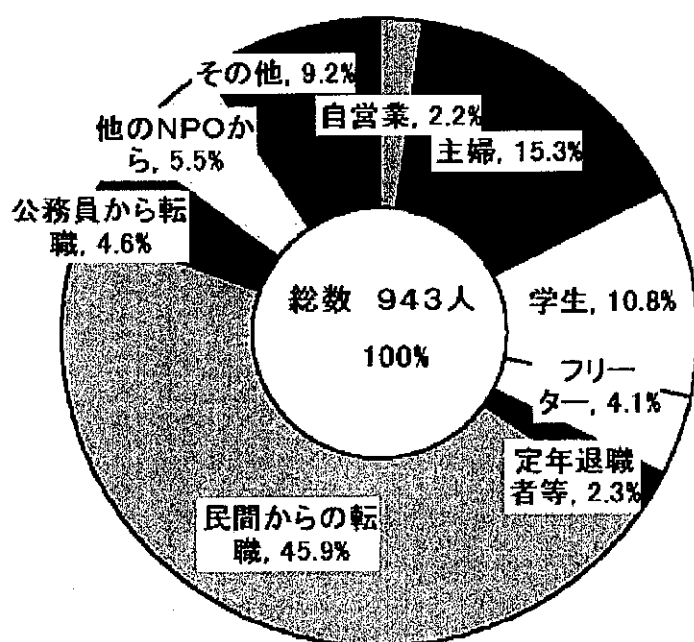
これを分野別にみると、「保健・医療」で「60代」が「福祉」で「50代」が一番多い年代となっている他は、いずれも「30代」が一番多い年代となっている。

7 職員の半数近くが民間からの転職者である

職員の前職等をみると、「民間からの転職」者が97団体(70.3%)に勤務しており、その総数でも433人(45.9%)と全体の約5割近くとなっている。次いで、「主婦」が44団体144人(15.3%)、「学生」が42団体102人(10.8%)と比較的多くなっている。

分野別には、いずれの分野も「民間からの転職」が最大であるが、次に多いのは、「保健・医療」と「福祉」では「主婦」、「国際協力」と「NPO支援」では「他のNPOから」、「子ども育成」では「公務員からの転職」となっている。

前職別職員割合



8 「自主収益事業」が年間収入第一位

年間収入の第一位は、「自主収益事業」が56件(40.6%)と最も多く、次いで「受託収益事業」27件(19.6%)、「行政補助金・助成金」25件(18.1%)の順となっている。

分野別にみると、「保健・医療」、「社会教育」、「国際協力」では、50%を超える項目はないが、「福祉」と「子ども育成」では「自主収益事業」がそれぞれ52.6%、83.3%と、「環境保全」と「NPO支援」では「受託収益事業」がいずれも66.7%と、「文化・芸術」では「寄付金・協賛金等」が60.0%と50%を超えている。

9 就業規則があるのは68.8%の団体

就業規則の有無は、全体では「あり」が95件(68.8%)、「なし」が42件(30.4%)であった。

これを分野別にみると、「あり」が多かったのは、「保健・医療」9件(90.0%)、「福祉」61件(80.3%)、「NPO支援」5件(83.3%)の3分野でいずれも8割を超えているが、他の分野では「あり」は半数以下であった。

「なし」の42件を規模別にみると、31件(73.8%)が「4人以下」であった。

10 残業手当支給は67.1%、ただし、割り増し支給は40.5%

残業があると回答した79団体に対して残業手当支給についてきいたところ、「25%割増支給」が32団体(40.5%)、「時給換算・割増なし支給」21団体(26.6%)、「その他」23団体(29.1%)であった。

11 「財政状況」や「関係団体の水準」を基準に賃金が決定されているNPOが比較的多い。

賃金の決定基準を一つだけあげてもらったところ、回答は各項目に分散したが、「財政の状況」と「関係団体の水準」にそれぞれ42件(30.4%)、35件(25.4%)と比較的多くみられた。

分野別には、「財政の状況」をトップにあげたものに「子ども育成」(50.0%)、「社会教育」(45.5%)、「福祉」(34.2%)が、「関係団体の水準」をトップにあげたものに「文化・芸術」(60.0%)、「NPO支援」(50.0%)があり、「保健・医療」では「公務員準拠」(30.0%)がトップであった。

12 労働保険には約8割、社会保険には約7割が加入

労働保険の加入については、109件(79.0%)が「加入」しており、「未加入」は28件(20.3%)であった。規模が大きくなるにしたがい「加入」の割合が高く「10人以上」ではほぼ全て(96.4%)が「加入」している。

社会保険の加入については、「加入」が94件(68.1%)と労働保険の加入に比べると若干少なくなっている。これも、「加入」は規模に比例しているが「10人以上」でも22件(78.6%)の加入にとどまっている。

13 半数を超えるNPOが会員等の紹介で職員を採用

職員の採用方法について複数回答できいたところ、全体で最も多かったのは「会員等の紹介」で75件(54.3%)、次いで「公募(ハローワーク)」48件(34.8%)等であった。

分野別にみると、「保健・医療」、「文化・芸術」、「福祉」、「社会教育」では「会員等の紹介」がそれぞれ(80.0%)、(60.0%)、(53.9%)、(45.5%)と、「国際協力」では「インターネット」(64.3%)が、「子ども育成」では「会員から」(50.0%)と「ハローワーク」(50.0%)が、「NPO支援」では「会員等の紹介」(83.3%)と「インターネット」(83.3%)がそれぞれもっとも多くなっている。

14 7割近いNPOが、NPO活動を重要と考える人を優先して採用

有給常勤職員を採用する際何を優先するかをきいたところ、全体では「NPO活動を重要と考える人優先」とするものが94件(68.1%)と多かったが、「仕事が出来れば民間企業と特に違いは必要ない」とするものも31件(22.5%)あった。

分野別に「NPO活動を重要と考える人優先」とするものが多かったのは、「国際協力」(85.7%)、「環境保全」(83.3%)、「NPO支援」(83.3%)等であった。

15 有給職員の採用の見通しは、「可能」と「困難」がほぼ同数

有給常勤職員の今後の採用見通しをきいたところ、全体では「可能」とするものと「困難」とするものがそれぞれ68件(49.3%)、66件(47.8%)とほぼ同数であった。「可能」とするものは、規模が大きさに比例して多くなっている。

分野別にみると、「NPO支援」で全ての団体が「可能」としているのに対し「文化芸術」(100%)、「子ども育成」(83.3%)で「困難」が多くなっているのが特徴的であった。

16 約7割のNPOが労働条件を確保する上での困難性「ある」と回答、その理由は「財源・資金不足」

有給常勤職員の労働条件を確保する上での困難性が「ある」とするものが95件(68.8%)で、「ない」37件(26.8%)の倍以上となっている。

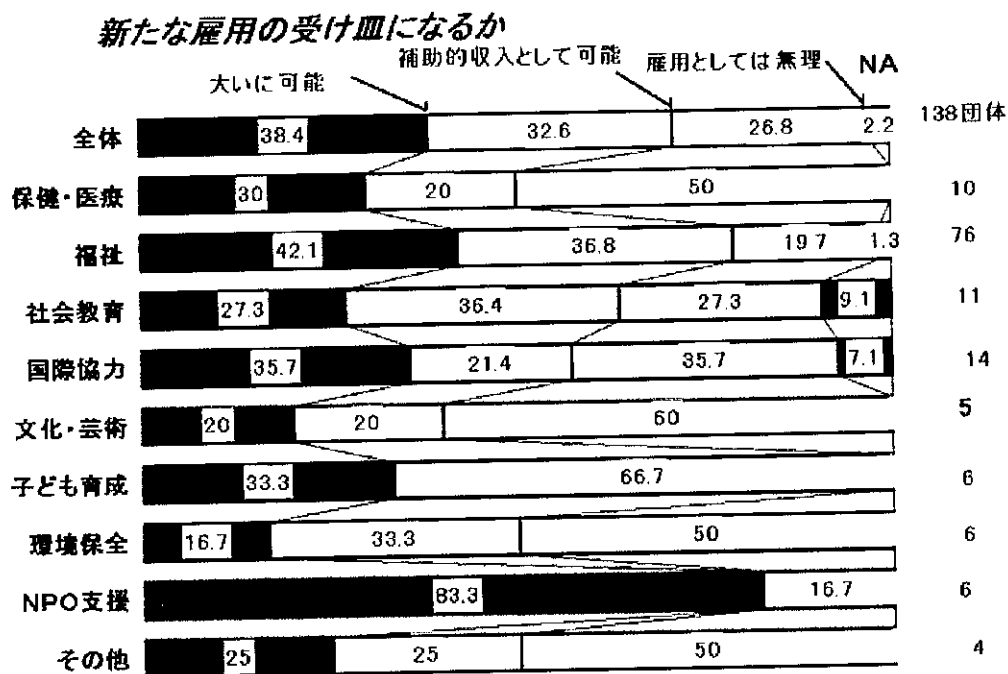
困難性「あり」の理由は、うち58件(61.1%)が「財源・資金不足」であった。

17 約7割のNPOが新たな雇用の受け皿になると回答

回答団体に各団体が新たな雇用の受け皿となりえるかについてきいたところ、「大いに可能」と答えた団体は53件(38.4%)と3分の1強であった。「補助的収入としては可能」は45件(32.6%)で、この両者を併せた雇用の可能性があるとする団体は98件(71.0%)であった。

規模でみると、規模に比例して「大いに可能」が多くなっており、特に、「10人以上」では19件(67.9%)と多い。

分野別では、「大いに可能」が多かったのは「NPO支援」(83.3%)、比較的多かったのは「福祉」(42.1%)で、「補助的収入としては可能」が比較的多かったのは「子ども育成」(66.7%)で、これに対して「雇用としては無理」が比較的多かったのは「文化・芸術」(60.0%)、「保健・医療」(50.0%)、「環境保全」(50.0%)であった。



18 NPOの課題は、「資金」次いで「人材」

各団体に、現状における最大の課題を敢えて一つあげてもらったところ、「資金」が課題であるとする団体が79件(57.2%)と最も多く、次いで「人材」をあげる団体が27件(19.6%)であった。規模別、分野別でもいずれも「資金」がトップであった。

資料 9 2 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 人事院及び総務省合同調査（2において同じ。）

2 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。

3 「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。

【人事院作成】

資料 9 3

※ 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。

【人事院作成】

資料 9 4

I 種・II 種・III 種採用試験の受験資格年齢

種類	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。

【人事院作成】