

資料 9 5 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 1 5 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 1 5 年度は 1 1 カ所で実施。

- 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 1 3 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）。
1 4 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。

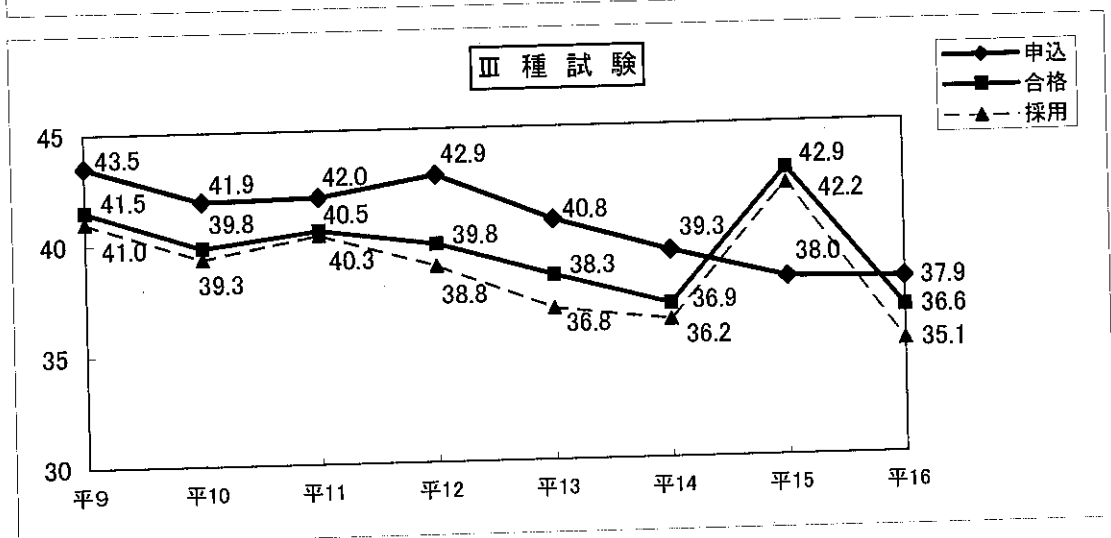
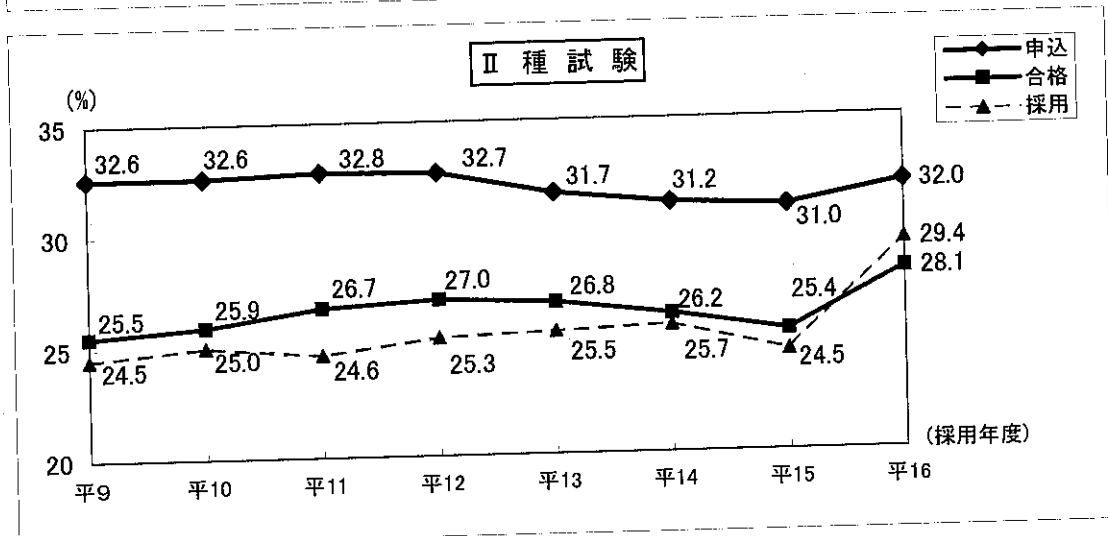
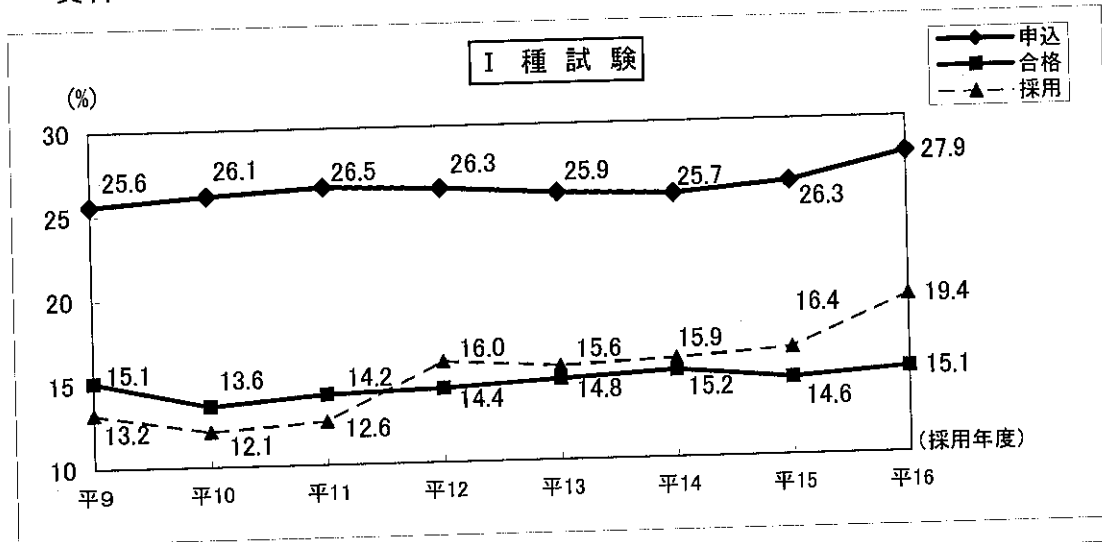
- 5 各府省出身教授等を通じての P R、意見聴取
各府省出身教授等へ募集パンフレットを送付し、これら学生に日々接している教授等に公務が女性を積極的に誘致していることを周知することによって、募集活動への協力を依頼。

- 6 主要大学を訪問しての P R、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 P R。

【人事院作成】

資料96 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

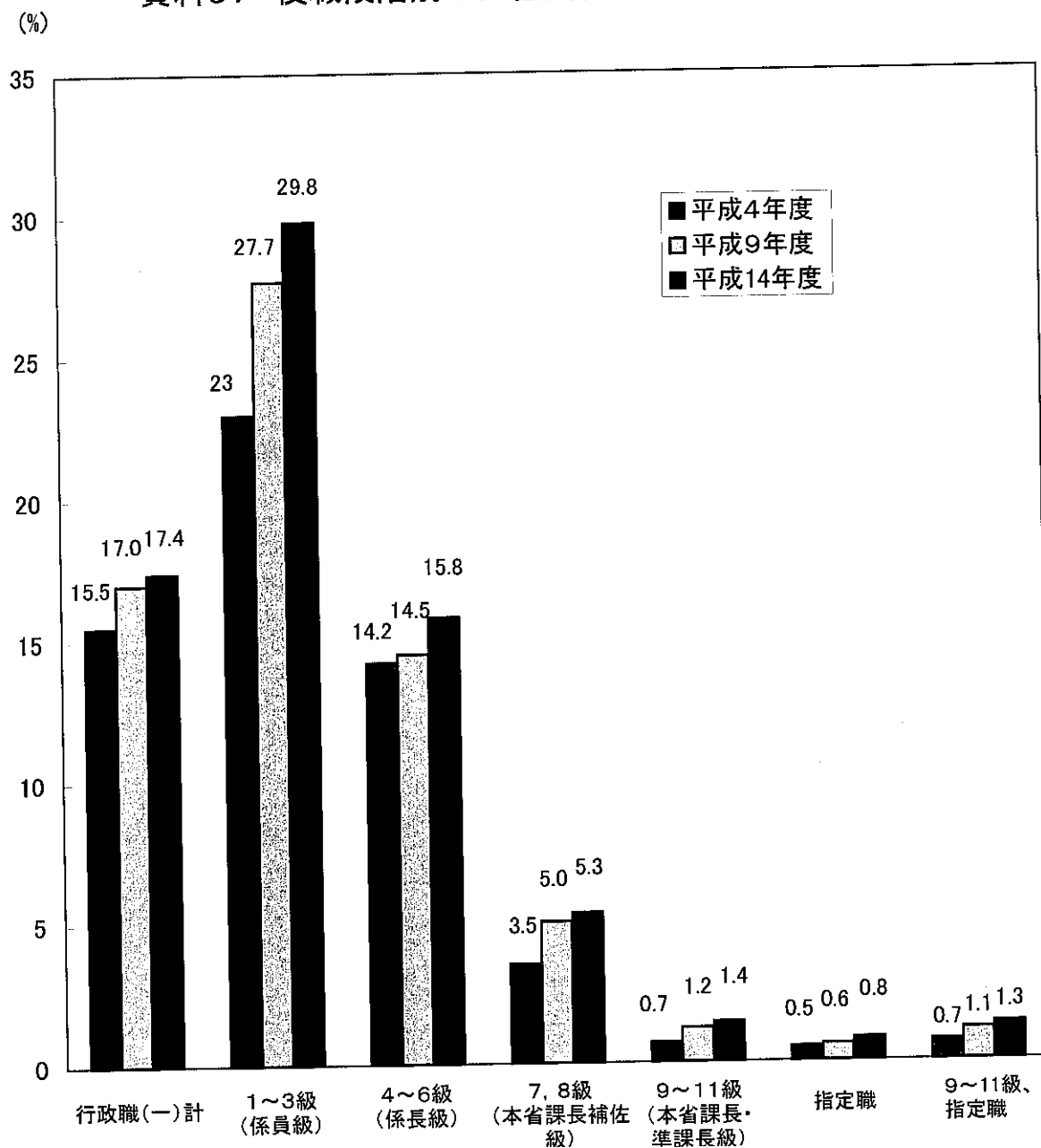
II種、III種は前年度に実施された試験に基づく採用者の割合

(注3)I種16年度採用は平成16年2月1日現在の割合(内定)

(注4)II種・III種16年度採用は平成16年1月31日現在の割合(採用及び内定)

【人事院作成】

資料97 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」

資料98 内閣府本府「女性職員の採用・登用拡大計画」

平成 13 年 12 月 10 日
内 閣 府
平成 15 年9月9日一部改正

1 基本的な考え方

男女共同参画社会の形成を図っていく上で、政策・方針決定過程への男女共同参画はその基盤をなすものである。このため、内閣府においても、「男女共同参画基本計画(平成12年12月12日閣議決定)」及び「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針(平成13年5月21日人事院事務総長通知)」に基づき、平成17年度までの間における女性職員の採用・登用の拡大計画を定め、女性職員の採用・登用の拡大に努めてきた。

男女共同参画推進本部は、「女性のチャレンジ支援策の推進について(平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定)」を決定し、社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待し、政府は、民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組むことを表明した。また、男女共同参画基本計画においては、公的分野・私的分野を問わず、政策・方針決定過程への女性の参画を拡大していくためには、まず国が率先垂範して、あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画の促進について取組を進める必要があるとされており、政府全体としての男女共同参画社会の形成に関する取組を推進する立場にある内閣府としては、特に積極的な取組を進めていかなければならない。

このため、本計画を改定し、2020年に向けて、国家公務員法に定める平等取扱いと成績主義の原則に基づきながら、女性国家公務員の採用、登用、職域拡大及び能力開発について一層計画的な取組に努めることとする。

2 現状の把握及び分析

- (1) 内閣府本府の女性職員数は、平成14年度末で300名、職員全体の14.0%であり(平成12年度末292名、13.2%)、全府省平均の23.4%を下回っている。内閣府本府職員の大衆を占める行政職俸給表(一)適用職員について見ても、全府省平均の17.1%に対し14.5%(平成12年度末13.5%)となっている。【付表1】

他方、行政職俸給表(一)における女性職員の年齢別在職状況を見ると、20～24歳及び55歳以上の職員が全府省平均を上回っている【付表2】。

したがって、近年における採用数の増加は見られるものの、ここ数年のうちに多くの退職者が見込まれることから、引き続き女性職員の採用拡大に努めていく必要がある。

- (2) 一方、役職段階別の女性割合を見ると、係長級、課長補佐級及び課長・準課長級のいずれの段階においても全府省平均と同様ないしそれをわずかながら上回っているが【付表3】、役職段階及び試験区分毎に見ると全府省平均より低い層も存在することを考慮すると、引き続き女性職員の登用の拡大を図る必要があると考えられる【付表4】。

3 採用の拡大

(1) 目 標

平成 17 年度までの各年度における女性職員の採用に当たっては、試験合格者に占める女性の割合に留意しつつ、各試験区分毎の女性の採用割合がそれぞれ 30%以上となることを目標とする。【付表5参照】

(2) 具体的取組

① 募集活動

女性志望者の拡大を図るため、募集活動を積極的に展開する。

- ・ 大学等で実施する業務説明会に女性職員を積極的に派遣するとともに、採用案内パンフレット等において女性職員にスポットを当てた企画を展開する。
- ・ 女性職員の採用促進について、面接官等の意識啓発を行う。

② 採用時の配置

採用時の配置については、毎年の新規採用者の配置状況を勘案しつつ、男女に偏りがないよう努める。

4 登用の拡大

(1) 目 標

女性職員の一層の登用の拡大を図ることにより、昇任・昇格前の在職者に占める女性職員の割合にも留意しつつ、内閣府全体の役職者に女性が占める割合をさらに高めるよう努める。

特にⅡ・Ⅲ種採用職員については、意欲と能力のある女性を積極的に登用し、女性役職者の増加に努める。

(2) 具体的取組

① 研 修

女性職員の積極的な登用を図るため、研修の対象となりうる職員に占める女性職員の割合にも留意しつつ、各種研修への参加機会の確保に配慮する。

- ・ 人事院及び各府省が実施する業務研修、登用に資することを目的とした研修等に女性職員を積極的に参加させるよう努める。
- ・ 各種研修のスケジュールを随時掲示し、女性職員の各種研修への参加機会の確保に努める。

② 配 置

女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めつつ、男女で偏りのない職務経験の付与に配慮する。

- ・ 性別にとらわれず、意欲や能力に基づいた人事配置、昇進管理、処遇の徹底を図る。
- ・ Ⅱ・Ⅲ種採用の女性職員について、採用後 10 年以内に多様な職務経験を付与し、登用のための計画的な育成に努める。

③ 行政組織の内外からの人材の登用

各省庁及び外部からの人材の登用を図るに当たっては、女性の積極的な登用に努めることとする。

5 勤務環境の整備等

(1) 目 標

職員が職業生活と家庭生活との両立を図ることができるようにするため、育児休業取得率についての社会全体での目標値(女性 80%、男性 10%)等を踏まえ、必要な勤務環境の整備等に努める。

(2) 職場の意識改革等

管理職員を始め全職員を対象に男女共同参画の実現に向けての意識啓発を実施するとともに、女性職員の勤務に関する意向等の的確な把握に努める。

(3) 超過勤務の縮減

長時間にわたる恒常的な超過勤務は、職業生活と家庭生活を両立する上で大きな障害となっていることから、各部局において事務の簡素・効率化、事務処理方法の見直しについて定期的に意見交換をする等職員の意識の醸成を図る。

(4) 育児、介護等を行う職員が働きやすい環境の整備

育児休業・介護休暇制度の一層の定着を図るため、育児休業職員の代替要員の確保、介護休暇等を取得しやすい勤務環境の整備を図る。特に、育児休業を取得する権利を有する男性職員についても、希望者全員が育児休業を取得できるようにする。

また、復職時において円滑な適応が可能となるよう、休業期間中、必要に応じ業務等に関する情報提供を行う。

6 推進体制等

(1) 府内推進体制

大臣官房人事課長を「女性職員の採用・登用拡大担当者」とし、計画の実行に際しては、各部局長と協力しつつ、積極的な取組を推進するとともに、総括課長会議において、年1回、計画の進捗状況に関する点検・評価を行い、その結果を内閣府男女共同参画推進本部に報告する。

なお、沖縄総合事務局にあつては、各部長をメンバーとする推進会議を設置して点検・評価を行う。

(2) 計画の見直し

本計画は、点検・評価の結果及び雇用環境の変化等を踏まえ、必要な見直しを行うものとする。

資料99-1

行政職俸給表(一)の性別、採用試験別、経験年数別、級別在職状況(15.4.1現在) 上段:実数、下段:割合

(注)平成15年国家公務員給与等実態調査(人事院)による。

採用試験	経験年数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	計
I 種男性	0年以上3年未満	0	0	678	0	0	0	0	0	0	0	0	678
		0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	3年以上6年未満	0	0	467	356	197	0	0	0	0	0	0	1020
		0.0	0.0	45.8	34.9	19.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	6年以上9年未満	0	0	42	142	561	476	44	0	0	0	0	1265
		0.0	0.0	3.3	11.2	44.3	37.6	3.5	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	9年以上12年未満	0	0	5	31	55	272	485	345	1	0	0	1194
		0.0	0.0	0.4	2.6	4.6	22.8	40.6	28.9	0.1	0.0	0.0	100.0
	12年以上15年未満	0	0	1	10	15	33	125	836	102	3	0	1125
		0.0	0.0	0.1	0.9	1.3	2.9	11.1	74.3	9.1	0.3	0.0	100.0
	15年以上18年未満	0	0	0	8	5	11	33	530	301	109	0	997
		0.0	0.0	0.0	0.8	0.5	1.1	3.3	53.2	30.2	10.9	0.0	100.0
	18年以上21年未満	0	0	0	2	1	9	11	325	207	370	56	981
		0.0	0.0	0.0	0.2	0.1	0.9	1.1	33.1	21.1	37.7	5.7	100.0
	21年以上24年未満	0	0	0	1	2	2	6	100	214	208	382	915
		0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.2	0.7	10.9	23.4	22.7	41.7	100.0
	24年以上27年未満	0	0	0	0	0	0	3	37	84	249	465	838
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	4.4	10.0	29.7	55.5	100.0
	27年以上30年未満	0	0	0	0	0	3	2	24	37	137	271	474
I 種女性		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.4	5.1	7.8	28.9	57.2	100.0
	30年以上33年未満	0	0	0	2	1	0	4	18	16	40	86	167
		0.0	0.0	0.0	1.2	0.6	0.0	2.4	10.8	9.6	24.0	51.5	100.0
	33年以上36年未満	0	0	0	0	0	0	1	8	9	16	26	60
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7	13.3	15.0	26.7	43.3	100.0
	36年以上	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	13	15
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	0.0	0.0	6.7	86.7	100.0
	計	0	0	1193	552	837	806	715	2223	971	1133	1299	9729
		0.0	0.0	12.3	5.7	8.6	8.3	7.3	22.8	10.0	11.6	13.4	100.0
	0年以上3年未満	0	0	128	0	0	0	0	0	0	0	0	128
		0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	3年以上6年未満	0	0	75	42	24	0	0	0	0	0	0	141
		0.0	0.0	53.2	29.8	17.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	6年以上9年未満	0	0	5	18	71	38	2	0	0	0	0	134
		0.0	0.0	3.7	13.4	53.0	28.4	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	9年以上12年未満	0	0	1	3	7	36	34	15	0	0	0	96
		0.0	0.0	1.0	3.1	7.3	37.5	35.4	15.6	0.0	0.0	0.0	100.0
	12年以上15年未満	0	0	0	4	1	8	11	39	1	0	0	64
		0.0	0.0	0.0	6.3	1.6	12.5	17.2	60.9	1.6	0.0	0.0	100.0
	15年以上18年未満	0	0	0	3	0	7	10	21	6	3	0	50
		0.0	0.0	0.0	6.0	0.0	14.0	20.0	42.0	12.0	6.0	0.0	100.0
	18年以上21年未満	0	0	0	1	0	5	1	5	3	11	2	28
		0.0	0.0	0.0	3.6	0.0	17.9	3.6	17.9	10.7	39.3	7.1	100.0
	21年以上24年未満	0	0	0	0	0	0	5	5	2	4	11	27
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	18.5	18.5	7.4	14.8	40.7	100.0
	24年以上27年未満	0	0	0	0	1	1	1	3	2	1	8	17
		0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	5.9	5.9	17.6	11.8	5.9	47.1	100.0
	27年以上30年未満	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	4
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0	100.0
	30年以上33年未満	0	0	0	0	0	0	2	1	0	2	0	5
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0	20.0	0.0	40.0	0.0	100.0
	33年以上36年未満	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0	1	5
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0	20.0	0.0	0.0	20.0	100.0
	36年以上	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	3
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	計	0	0	209	71	104	98	70	91	15	21	23	702
		0.0	0.0	29.8	10.1	14.8	14.0	10.0	13.0	2.1	3.0	3.3	100.0

行政職俸給表(一)の性別、採用試験別、経験年数別、級別在職状況(15.4.1現在) 上段:実数、下段:割合

(注)平成15年国家公務員給与等実態調査(人事院)による。

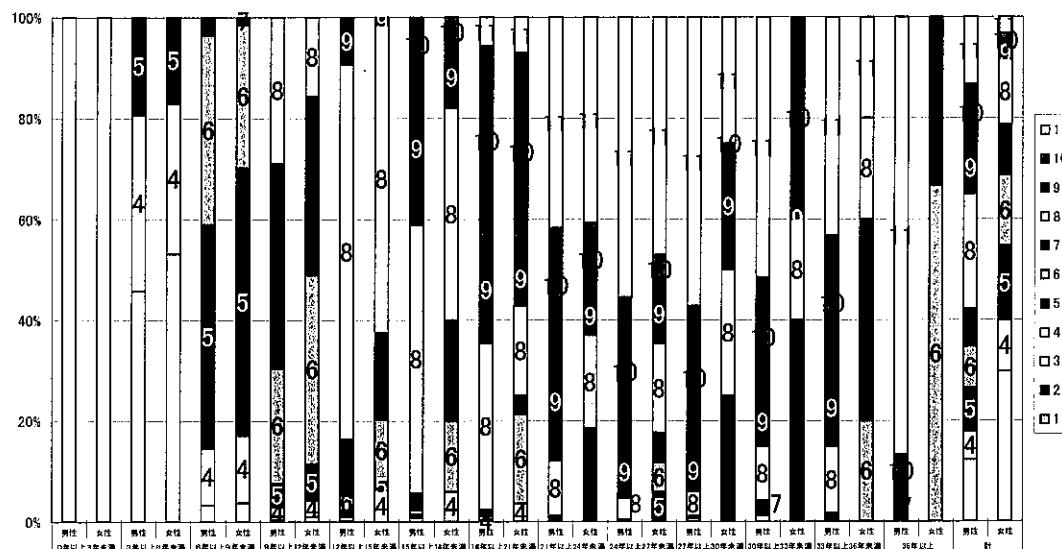
採用試験	経験年数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	計
Ⅱ種男性	0年以上3年未満	0	5357	161	0	0	0	0	0	0	0	0	5518
		0.0	97.1	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	3年以上6年未満	0	2257	4466	22	0	0	0	0	0	0	0	6745
		0.0	33.5	66.2	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	6年以上9年未満	0	59	4695	1419	6	0	0	0	0	0	0	6179
		0.0	1.0	76.0	23.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	9年以上12年未満	0	2	1459	3645	548	32	0	0	0	0	0	5686
		0.0	0.0	25.7	64.1	9.6	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	12年以上15年未満	0	0	103	2959	958	428	23	3	0	0	0	4474
		0.0	0.0	2.3	66.1	21.4	9.6	0.5	0.1	0.0	0.0	0.0	100.0
	15年以上18年未満	0	0	17	1453	1078	683	101	8	0	0	0	3340
		0.0	0.0	0.5	43.5	32.3	20.4	3.0	0.2	0.0	0.0	0.0	100.0
Ⅱ種女性	18年以上21年未満	0	0	2	154	119	78	10	4	0	0	0	367
		0.0	0.0	0.5	42.0	32.4	21.3	2.7	1.1	0.0	0.0	0.0	100.0
	21年以上24年未満	0	0	0	15	18	17	4	2	0	0	0	56
		0.0	0.0	0.0	26.8	32.1	30.4	7.1	3.6	0.0	0.0	0.0	100.0
	24年以上27年未満	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2
		0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	計	0	7675	10904	9667	2727	1238	138	18	0	0	0	32367
		0.0	23.7	33.7	29.9	8.4	3.8	0.4	0.1	0.0	0.0	0.0	100.0
	0年以上3年未満	0	2009	45	0	0	0	0	0	0	0	0	2054
		0.0	97.8	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	3年以上6年未満	0	847	1318	3	0	0	0	0	0	0	0	2168
		0.0	39.1	60.8	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
Ⅱ種女性	6年以上9年未満	0	19	1591	193	0	0	0	0	0	0	0	1803
		0.0	1.1	88.2	10.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	9年以上12年未満	0	2	673	635	64	6	0	0	0	0	0	1380
		0.0	0.1	48.8	46.0	4.6	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	12年以上15年未満	0	0	88	488	88	25	4	0	0	0	0	693
		0.0	0.0	12.7	70.4	12.7	3.6	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	15年以上18年未満	0	0	10	236	59	27	2	1	0	0	0	335
		0.0	0.0	3.0	70.4	17.6	8.1	0.6	0.3	0.0	0.0	0.0	100.0
	18年以上21年未満	0	0	1	22	3	6	0	0	0	0	0	32
		0.0	0.0	3.1	68.8	9.4	18.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	21年以上24年未満	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
		0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
Ⅱ種女性	計	0	2877	3726	1580	214	64	6	1	0	0	0	8468
		0.0	34.0	44.0	18.7	2.5	0.8	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

行政職俸給表(一)の性別、採用試験別、経験年数別、級別在職状況(15.4.1現在) 上段:実数、下段:割合

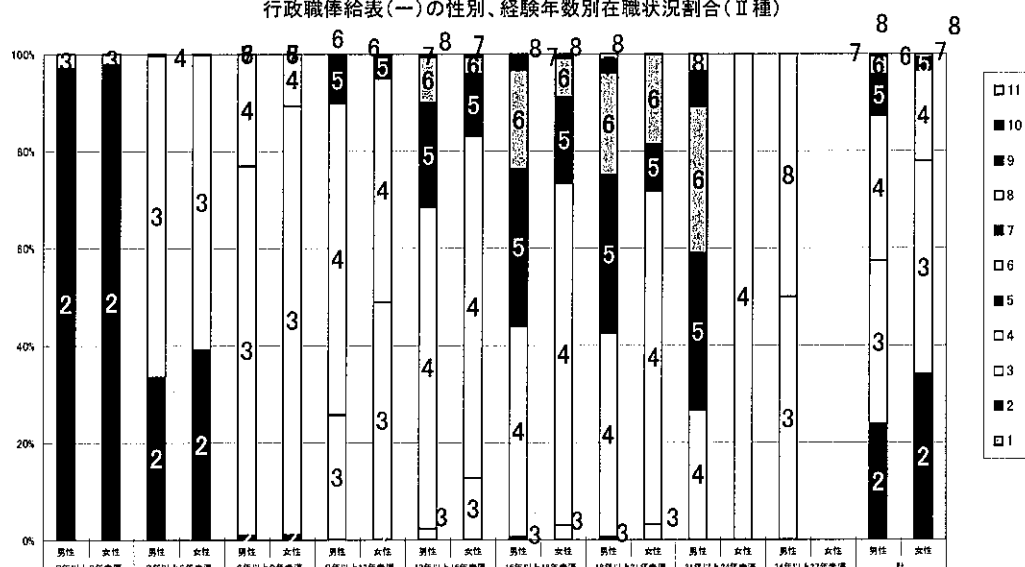
(注)平成15年国家公務員給与等実態調査(人事院)による。

採用試験	経験年数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	計
Ⅲ種男性	0年以上3年未満	1963	127	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2090
		93.9	6.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	3年以上6年未満	887	1302	197	1	0	0	0	0	0	0	0	2387
		37.2	54.5	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	6年以上9年未満	20	1975	2608	32	0	0	0	0	0	0	0	4635
		0.4	42.6	56.3	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	9年以上12年未満	2	89	7698	697	30	2	0	0	0	0	0	8518
		0.0	1.0	90.4	8.2	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	12年以上15年未満	1	3	3763	3881	135	45	0	0	0	0	0	7828
		0.0	0.0	48.1	49.6	1.7	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	15年以上18年未満	0	0	526	6860	1008	257	26	0	0	0	0	8677
		0.0	0.0	6.1	79.1	11.6	3.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	18年以上21年未満	0	0	61	5894	2535	1063	152	61	0	0	0	9766
		0.0	0.0	0.6	60.4	26.0	10.9	1.6	0.6	0.0	0.0	0.0	100.0
	21年以上24年未満	0	0	26	2491	4201	3137	362	141	5	1	0	10364
		0.0	0.0	0.3	24.0	40.5	30.3	3.5	1.4	0.0	0.0	0.0	100.0
	24年以上27年未満	0	0	17	772	2442	4712	921	434	16	1	0	9315
		0.0	0.0	0.2	8.3	26.2	50.6	9.9	4.7	0.2	0.0	0.0	100.0
	27年以上30年未満	0	0	4	284	1077	4585	1689	1012	70	24	3	8748
		0.0	0.0	0.0	3.2	12.3	52.4	19.3	11.6	0.8	0.3	0.0	100.0
Ⅲ種女性	30年以上33年未満	0	0	5	154	789	2487	2959	1583	199	19	11	8206
		0.0	0.0	0.1	1.9	9.6	30.3	36.1	19.3	2.4	0.2	0.1	100.0
	33年以上36年未満	0	0	7	104	753	1856	3236	2540	478	124	10	9108
		0.0	0.0	0.1	1.1	8.3	20.4	35.5	27.9	5.2	1.4	0.1	100.0
	36年以上	0	0	3	54	367	1877	4259	4176	810	264	41	11851
		0.0	0.0	0.0	0.5	3.1	15.8	35.9	35.2	6.8	2.2	0.3	100.0
	計	2873	3496	14915	21224	13337	20021	13604	9947	1578	433	65	101493
		2.8	3.4	14.7	20.9	13.1	19.7	13.4	9.8	1.6	0.4	0.1	100.0
	0年以上3年未満	896	51	0	0	0	0	0	0	0	0	0	947
		94.6	5.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	3年以上6年未満	487	739	258	0	0	0	0	0	0	0	0	1484
		32.8	49.8	17.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	6年以上9年未満	7	878	1337	6	0	0	0	0	0	0	0	2228
		0.3	39.4	60.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	9年以上12年未満	0	55	2678	99	1	0	0	0	0	0	0	2833
		0.0	1.9	94.5	3.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	12年以上15年未満	0	0	1506	821	9	1	0	0	0	0	0	2337
		0.0	0.0	64.4	35.1	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	15年以上18年未満	0	0	327	1598	117	12	0	0	0	0	0	2054
		0.0	0.0	15.9	77.8	5.7	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	18年以上21年未満	0	1	199	1097	332	56	0	0	0	0	0	1685
		0.0	0.1	11.8	65.1	19.7	3.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	21年以上24年未満	0	0	95	601	439	351	10	0	0	0	0	1496
		0.0	0.0	6.4	40.2	29.3	23.5	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	24年以上27年未満	0	0	41	331	219	444	34	2	0	0	0	1071
		0.0	0.0	3.8	30.9	20.4	41.5	3.2	0.2	0.0	0.0	0.0	100.0
	27年以上30年未満	0	0	24	234	124	525	119	9	0	0	0	1035
		0.0	0.0	2.3	22.6	12.0	50.7	11.5	0.9	0.0	0.0	0.0	100.0
	30年以上33年未満	0	0	10	260	167	396	179	16	0	0	0	1028
		0.0	0.0	1.0	25.3	16.2	38.5	17.4	1.6	0.0	0.0	0.0	100.0
	33年以上36年未満	0	0	5	194	141	226	267	32	0	0	0	865
		0.0	0.0	0.6	22.4	16.3	26.1	30.9	3.7	0.0	0.0	0.0	100.0
	36年以上	0	0	5	264	268	362	492	139	0	1	0	1531
		0.0	0.0	0.3	17.2	17.5	23.6	32.1	9.1	0.0	0.1	0.0	100.0
	計	1390	1724	6485	5505	1817	2373	1101	198	0	1	0	20594
		6.7	8.4	31.5	26.7	8.8	11.5	5.3	1.0	0.0	0.0	0.0	100.0

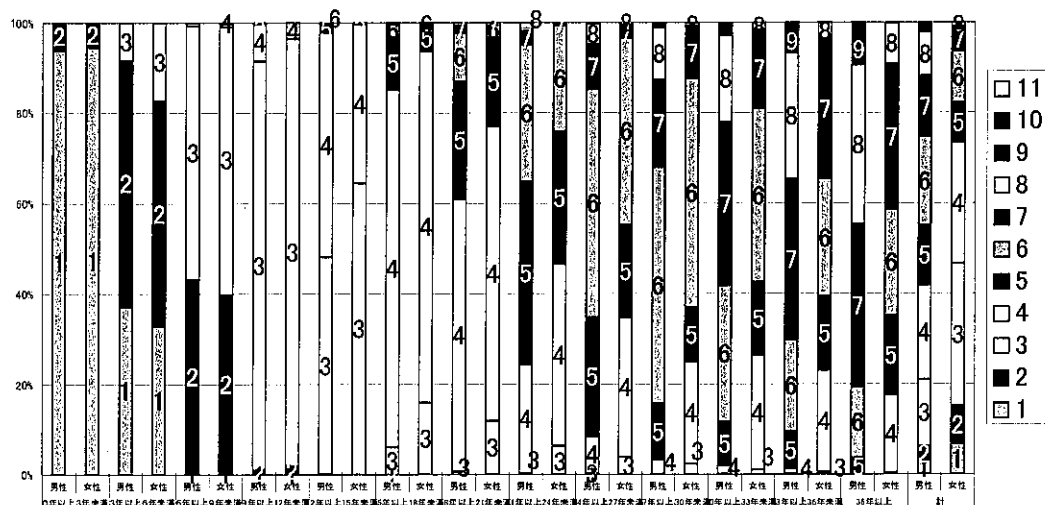
行政職俸給表(一)の性別、経験年数別在職状況割合(Ⅰ種)



行政職俸給表(一)の性別、経験年数別在職状況割合(Ⅱ種)



行政職俸給表(一)の性別、経験年数別、級別在職状況の割合(Ⅲ種)



(注)平成15年国家公務員給与等実態調査(人事院)による。

資料100-1 女性国家公務員の採用・登用の拡大等について

平成16年4月27日
男女共同参画推進本部決定

「女性のチャレンジ支援策の推進について」（平成15年6月20日 男女共同参画推進本部決定）においては、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待し、政府は、民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組む」等としたところである。この決定に基づき、国家公務員法に定める平等取扱の原則及び成績主義の原則を前提としつつ女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大を図るため、政府全体としての目標を設定し、目標達成に向けた具体的取組を定めるなどして、総合的かつ計画的な取組を推進することとする。また、女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大を図る上で必要な制度面及び運用面の整備・改善事項等について検討を行うこととする。

資料 100-2 女性国家公務員の採用・登用の拡大等について

平成 16 年 4 月 28 日
各省庁人事担当課長会議申合せ

「女性のチャレンジ支援策の推進について」（平成 15 年 6 月 20 日 男女共同参画推進本部決定）においては、「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度になるよう期待し、政府は、民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組む」等とされている。このうち、女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大については、今般決定された「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」（平成 16 年 4 月 27 日 男女共同参画推進本部決定。以下「本部決定」という。）において、「政府全体としての目標を設定し、目標達成に向けた具体的取組を定めるなどして、総合的かつ計画的な取組を推進すること」等とされたところである。

女性国家公務員の採用・登用の拡大については、これまでも「男女共同参画基本計画」（平成 12 年 12 月 12 日 閣議決定）に基づき平成 13 年 5 月 21 日に人事院が策定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を踏まえ、各府省において「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定して取り組んできたところであるが、本部決定を受けて、女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大を図るため、当面、以下の取組を行うこととする。

1. 採用の拡大

今後、女性国家公務員の採用の一層の拡大を図るためには、女性の国家公務員採用試験の受験者数及び合格者数が増加し、その下で積極的に女性の採用に努めることが必要である。このため、

- (1) 女性のための業務説明会を開催する等、積極的に女性の募集活動を行うとともに、合格者に占める女性の割合に留意しつつ、女性の採用の拡大に努める。
- (2) 女性の採用の拡大が可能となるよう、人事院に対して、女性の受験者数、合格者数等の現状の分析、多くの意欲と能力のある女性に国家公務員採用試験の受験を促すために必要な具体的方策等の検討等、女性の受験者数及び合格者数の増加のための一層の取組を進めるよう要請する。

女性の採用の拡大のための取組を進めるに当たっては、当面（平成 22 年度（2010 年度）頃まで）の政府全体としての採用者に占める女性の割合の目安として、国家公務員採用Ⅰ種試験の事務系の区分試験（行政、法律、経済）については 30%程度、その他の試験については、Ⅰ種試験の事務系の区分試験の目標を踏まえつつ、試験

毎の女性の採用に係る状況等も勘案して、できる限りその割合を高めること、を目標とする。

なお、これらの目標は、国家公務員法に定める平等取扱の原則及び成績主義の原則を前提としつつ、男女共同参画社会基本法に定める積極的改善措置により、女性国家公務員の採用を計画的に拡大していくことを目指すものであって、目標に沿った採用が可能となるよう合格者に占める女性の割合が増加することを前提とする。

2. 登用の拡大

女性国家公務員の登用の一層の拡大を図るためには、採用者に占める女性の割合を高めることにより職員全体に占める女性の割合が高まっていくとともに、多くの意欲と能力のある女性職員を育成し、積極的に登用していくことが必要である。このため、計画的に女性職員の育成に努めるとともに、従来女性職員が就いていなかった官職に女性職員を登用する等、女性職員の職域の拡大に努める。

3. 勤務環境の整備等

多くの意欲と能力のある女性に国家公務員採用試験の受験を促し、また、計画的に女性職員の育成・登用を図るためには、職員が仕事と家庭生活を両立し易い勤務環境を整備することが不可欠である。このため、

- (1) 平成 15 年 9 月 26 日に改正した「国家公務員の労働時間短縮対策」（平成 4 年 12 月 9 日 人事管理運営協議会決定）に基づき、職業生活と家庭生活を両立する上で障害となっている超過勤務の更なる縮減に取り組む。
- (2) 育児休業、介護休暇等の取得促進を図ることとし、代替要員の確保に努めるとともに、各制度についての情報提供と理解促進に努めるものとする。特に、育児休業については、育児休業取得率の社会全体での目標値（女性 80%、男性 10%）等を踏まえ、育児休業取得率の低い男性職員の取得率の向上を図る。

4. 実施状況のフォローアップ等

- (1) 総務省は、人事院及び各府省の協力を得て、毎年 1 回、採用の拡大状況等のフォローアップを行い、その結果の概要を公表する。
- (2) 1(2)に掲げるもののほか、女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大を図る上で必要な制度面及び運用面の整備・改善事項等のうち人事院の所掌に係るものについて、同院に対して取組を進めるよう要請する。

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）	25,500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。

資料101-2 扶養手当の級別受給状況(行政職俸給表(一))

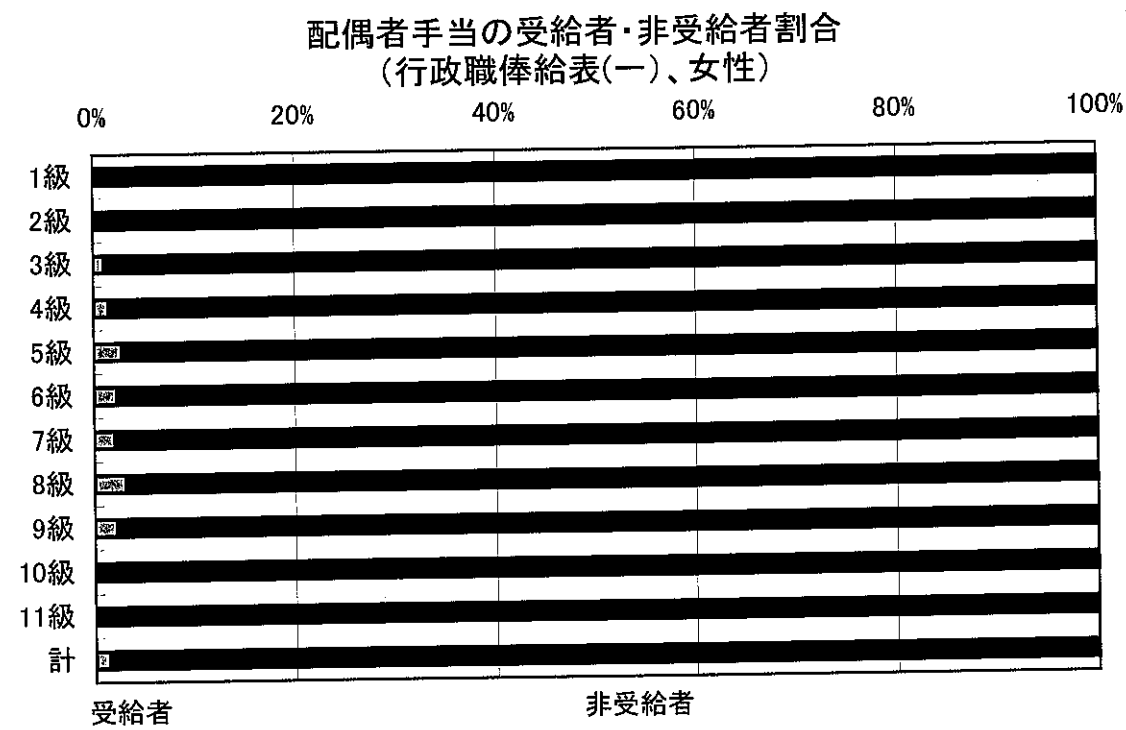
(単位:人)

級	配偶者に係る扶養手当受給者				配偶者に係る扶養手当非受給者			
	子に係る扶養手当受給者		子に係る扶養手当非受給者		子に係る扶養手当受給者		子に係る扶養手当非受給者	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1	58	3	49	2	11	4	2,828	1,419
2	499	2	497	10	157	35	10,505	4,722
3	5,388	15	2,490	101	1,931	544	18,927	10,260
4	14,292	34	2,762	96	5,277	1,201	13,068	7,546
5	10,468	18	2,052	67	3,997	472	5,538	2,481
6	15,063	29	3,765	48	5,093	664	6,162	2,646
7	7,809	8	4,958	23	2,662	189	3,889	1,302
8	6,903	4	5,316	10	1,687	52	2,973	379
9	1,543	1	1,203	0	304	6	554	38
10	1,023	0	523	0	170	3	208	25
11	907	0	262	0	161	5	134	18
計	63,953	114	23,877	357	21,450	3,175	64,786	30,836

1 平成15年国家公務員給与等実態調査(人事院)による。

2 「配偶者に係る扶養手当非受給者」には配偶者を有しない職員を、「子に係る扶養手当非受給者」には子を有しない職員又は子が年齢要件(満22歳の年度末まで)を超過している場合等を含む。

資料101-3



(注)1 平成15年国家公務員給与等実態調査(人事院)による。
2 配偶者手当の非受給者には、配偶者を有しない職員を含む。

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

【人事院作成】

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嵩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嵩分に対処するもの。

「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一。

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	旭川、釧路、稚内	163,700 円 (136,500 円)	66,500 円 (〃)	230,200 円 (203,000 円)
		乙 地	札幌、室蘭		51,600 円 (〃)	215,300 円 (188,100 円)
		丙 地	函館		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	4 5 7, 9 2 0 人	1 0 0. 0 %	—
寒冷地手当を受給する職員	1 1 2, 6 5 8 人	2 4. 6 %	1 0 0. 0 %
世帯主である職員	9 7, 5 3 7 人	2 1. 3 %	8 6. 6 %
扶養親族3人以上	2 6, 1 7 5 人	5. 7 %	2 3. 2 %
扶養親族1人又は2人	3 8, 8 3 2 人	8. 5 %	3 4. 5 %
扶養親族なし	3 2, 5 3 0 人	7. 1 %	2 8. 9 %
その他の職員	1 5, 1 2 1 人	3. 3 %	1 3. 4 %

資料104 家族形態による給与の差について(国家公務員、単位:円)

※ 家族形態により支給額に差が生じるもののみを取り上げている。

(内閣府男女共同参画局試算)

共通: 行(一)6級2号俸、札幌市在住・在勤、持家(新築)
A: 配偶者・子二人(いずれも扶養親族ではない)、世帯主ではない
B: 配偶者・子二人(いずれも扶養親族)、世帯主

給与差の年間総計(月給12か月分+期末手当+寒冷地手当)

	A	B	差(A-B)
ア+イ+ウ+エ	4,255,684	4,818,559	-562,875

月給

	割合%	A	B	差(A-B)
俸給	a	265,200	265,200	0
俸給の特別調整額	b	0	0	0
扶養手当	c	0	25,500	-25,500
調整手当	d	7,956	8,721	-765
(a+b+c)*支給割合				
住居手当	e	0	2,500	-2,500
計 a+b+c+d+e	f	273,156	301,921	-28,765
12か月分 f*12	ア	3,277,872	3,623,052	-345,180

(扶養手当内訳)

	A	B
配偶者		13,500
第一子		6,000
第二子		6,000
計	0	25,500

期末手当(6月)

	割合%	A	B	差(A-B)
俸給	a	265,200	265,200	
扶養手当	c	0	25,500	
調整手当	d	7,956	8,721	
役職段階別加算額	g	27,315	27,315	
(a+0.03a)*加算割合…(俸給の月額+調整手当)*加算割合。ここでいう調整手当は扶養手当を算定の基礎としない。				
管理職加算額	h			
期末手当基礎額	i	300,471	326,736	
a+c+d+g+h				
期別支給割合	j	155		
在職期間別割合	k	100		
期末手当支給額	イ	465,730	506,440	-40,710
i*j*k				

期末手当(12月)

	割合%	A	B	差(A-B)
期末手当基礎額	i	300,471	326,736	
期別支給割合	j'	145		
在職期間別割合	k'	100		
期末手当支給額	ウ	435,682	473,767	-38,085
i*j'*k'				

寒冷地手当

	割合%	A	B	差(A-B)
寒冷地手当基準額	l	59,200	163,700	-104,500
同加算額	m	17,200	51,600	-34,400
寒冷地手当計 l+m	エ	76,400	215,300	-138,900

資料 105-1 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）

【人事院作成】

資料 105-2

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％）。

【人事院作成】

資料 105-3

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。

【人事院作成】

個人住民税均等割の見直しについて

平成 16 年度税制改正案における個人住民税均等割の見直しについては、男女共同参画社会の形成の観点から、下記のように考える。

記

1. 本専門調査会においては、平成 14 年 12 月に「ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システムに関する報告」において、配偶者控除及び配偶者特別控除制度を縮小、廃止するべきである旨を示し、また、個人住民税の均等割については、規定に明示的な男女差が存在することを指摘しているところである。さらに、政府税制調査会が本年 6 月にまとめた「少子・高齢社会における税制のあり方」においては、「配偶者に対する配慮のあり方としては、家事や子育て等の負担はどのような世帯形態でも生じる上、今後、共稼ぎの増加が見込まれるため、税制面で片稼ぎを一方的に優遇する措置を講じることは適当でない。」と指摘しているところである。
2. 今般の税制改正案において、個人住民税の均等割における規定に存在する男女差が撤廃されることは、男女共同参画の理念とおおむね合致する。
3. しかしながら、見直し後の均等割制度については、さらに次の 2 点が確保されることが必要であると考え。
 - (1) パートタイム労働者等の就業調整問題を悪化させることのないような制度・制度運営とすること。
 - (2) 均等割は、地域社会の費用の一部を住民が等しく分担する個人単位の税であるが、現行の均等割が非課税となる者の基準においては、個人でなく世帯の構成への配慮が大きく、控除対象配偶者等の数を含めているため、これらを有する者に比べ、パートで働いている配偶者等これらを有しない者の課税最低限が大幅に低くなる。個人単位の税としての性格を強めようとする今回の改正の考え方に沿った基準とすること。
4. なお、均等割を見直す一方で、配偶者控除を現状のまま残しておくことについては、上記 1. の指摘にもあるように、特定のライフスタイルを前提とした制度として、世帯の形態による不公平感を高め、就業への非中立性が残ることとなる。今後、中立性、公平性確保のため、国・地方税双方の配偶者控除の廃止に向けた見直しを、国民の負担への影響を考慮しつつ行うことが求められる。