資料86

在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン

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、長くても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を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、ＣＲＴ（ブラウン管や液晶）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、データの入力・検索・照合等、文書の作成・編集・修正、プログラミング等を行う作業をいう（昭和60年12月労働省「ＶＤＴ作業のための労働衛生上の指針」（参考）参照）。

資料87

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。

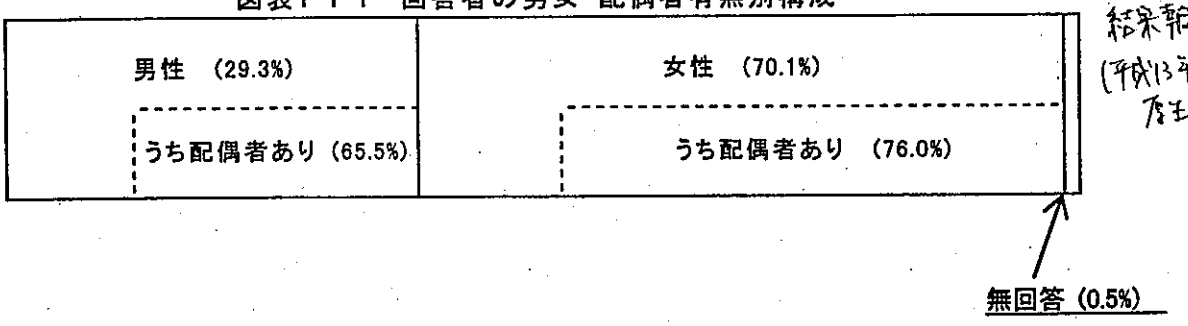
（略）

【在宅ワーカーの特性等】

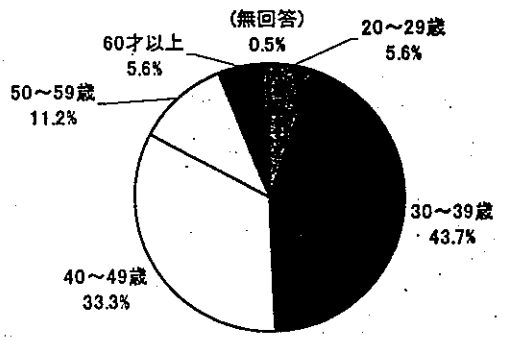
・　日本労働研究機構テレワーク研究会が同機構への労働省委託調査をもとに行った推計によれば、情報通信機器を活用した在宅ワーカーは約 17 万４千人程度と想定される。

以下出典：「家内労働等実態調査結果報告」（平成13年度 厚生労働省）

図表1-1-1　回答者の男女・配偶者有無別構成



図表1-1-2　年齢層構成



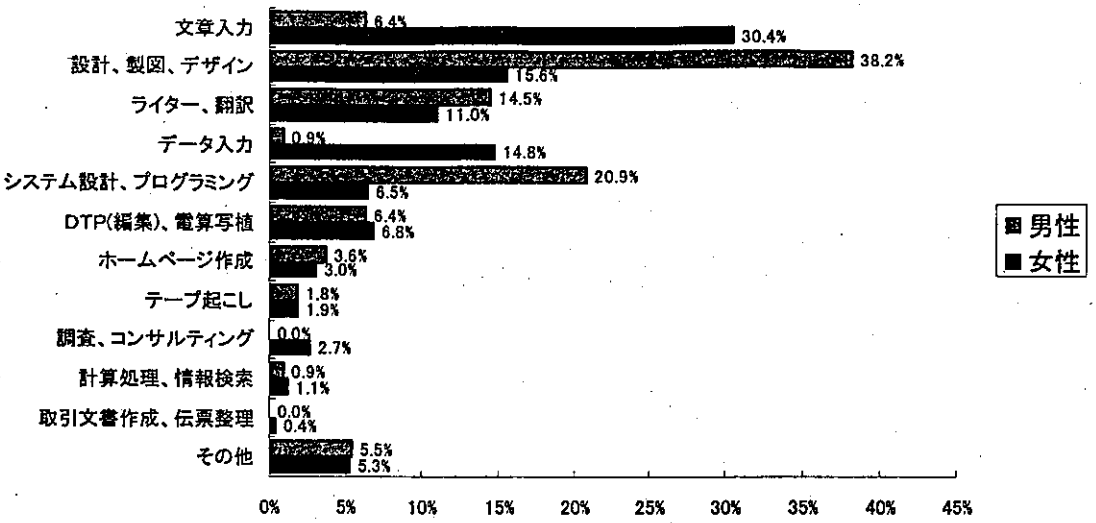
図表1-1-3　男女別・配偶者の有無別年齢層構成

	総数	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60才以上	(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歳
(配偶者あり)	100.0%	0.0%	26.4%	40.3%	15.3%	16.7%	1.4%	47.0歳
(配偶者なし)	100.0%	21.1%	31.6%	28.9%	13.2%	5.3%	0.0%	39.8歳
女性・合計	100.0%	4.9%	50.2%	32.3%	9.5%	2.7%	0.4%	39.8歳
(配偶者あり)	100.0%	2.0%	52.0%	34.5%	9.0%	2.5%	0.0%	40.0歳
(配偶者なし)	100.0%	14.3%	44.4%	25.4%	11.1%	3.2%	1.6%	39.0歳

図表1-1-4　男女別・配偶者の有無別子供の有無及び末子年齢

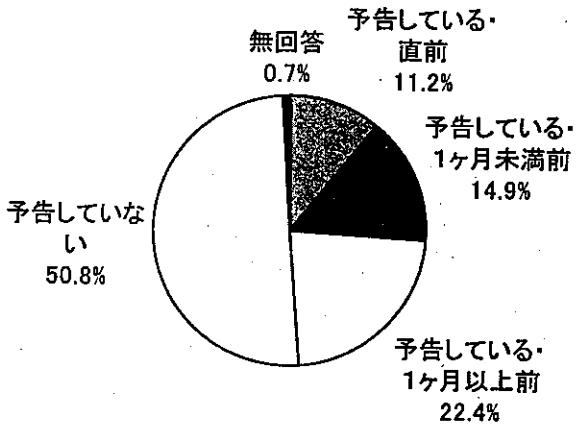
	総数	同居の子供あり								同居の子供なし	(無回答)
		末子未就学					7～11歳	12歳以上	(小計)		
		0歳	1歳	2～3歳	4～6歳	(小計)					
男女計	100.0%	4.0%	3.5%	9.6%	9.1%	(26.1%)	14.1%	20.5%	(60.8%)	31.7%	7.5%
男性・合計	100.0%	2.7%	3.6%	9.1%	2.7%	(18.2%)	10.9%	19.1%	(48.2%)	40.9%	10.9%
(配偶者あり)	100.0%	4.2%	5.6%	13.9%	4.2%	(27.8%)	16.7%	26.4%	(70.8%)	29.2%	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%

図表2-1-1　男女別現在の主な職種

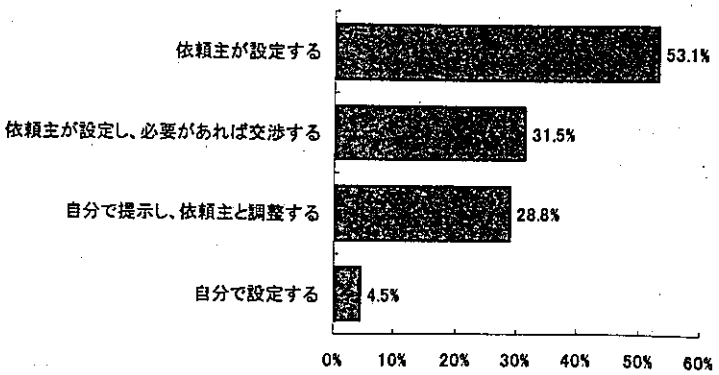


図表3-3-4　取引停止の事前予告の有無

(発注者調査)

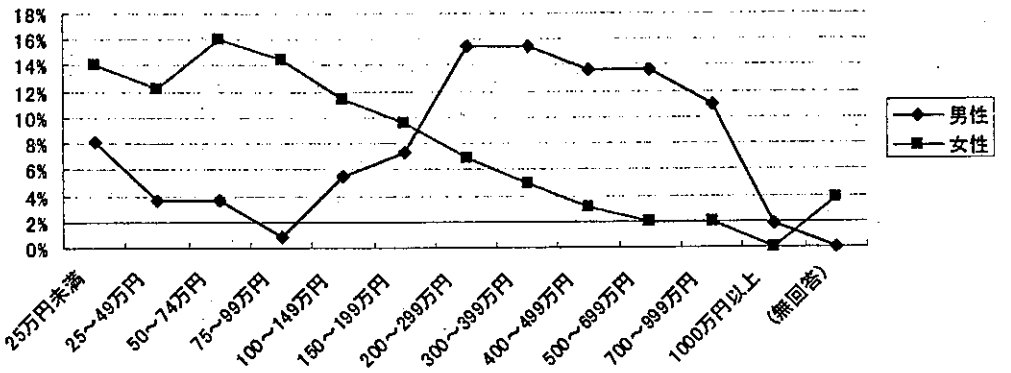


図表4-2-3　仕事の報酬決定手順（複数回答）(在宅就業者個人調査)

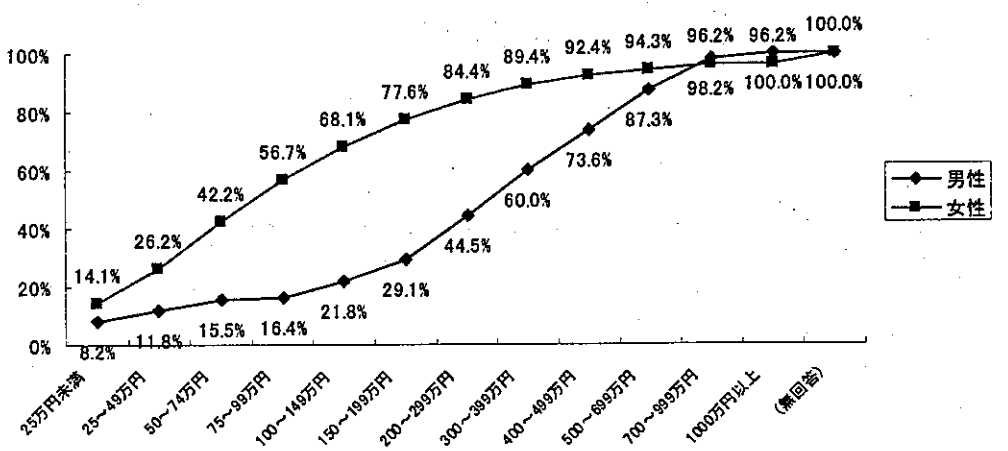


(出典)「家内労働等実態調査結果報告」(平成 13 年度、厚生労働省)

図表3-1-1　男女別年収・年商概算



図表3-1-2　男女別年収・年商概算(累計度数分布)



(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)

図表1-2-4　男女別・配偶者有無別在宅就業を始めた理由　（複数回答）

	総数	自分のペースで柔軟・弾力的に働けるため	育児や介護等、家事と仕事の両立のため	自分がやった分だけ報われ、働きがいがあるから	仕事の依頼があった、職場の人に勧められたから	パソコンの仕事が好き、パソコンを買ったから	仕事を選べる、自分の専門分野の仕事ができるから	会社勤務からの独立のため	良い勤め口がない、失業したから	会社勤めが不向き、人間関係が苦手だから	通勤が嫌い、無駄と思うから	会社勤めでは能力を発揮できないと思うから	事業開始の準備、事務所コスト節約のため	健康上の理由により、通勤負担を軽減するため	家族の転勤や転居によって通勤できなくなったから	その他	（無回答）
男性・合計	100.0%	55.5%	10.0%	42.7%	12.7%	10.9%	23.6%	40.0%	16.4%	13.6%	11.6%	16.4%	11.8%	3.6%	0.0%	6.4%	0.0%
（配偶者あり）	100.0%	55.6%	12.5%	47.2%	13.9%	13.9%	25.0%	44.4%	13.9%	13.9%	15.3%	16.7%	11.1%	4.2%	0.0%	8.3%	0.0%
（配偶者なし）	100.0%	55.3%	5.3%	34.2%	10.5%	5.3%	21.1%	31.6%	21.1%	13.2%	5.3%	15.8%	13.2%	2.6%	0.0%	2.6%	0.0%
女性・合計	100.0%	45.2%	59.7%	25.9%	25.9%	23.2%	14.4%	6.5%	7.6%	6.8%	5.7%	2.3%	2.3%	4.9%	4.9%	4.9%	0.4%
（配偶者あり）	100.0%	45.5%	68.5%	25.0%	23.5%	26.5%	12.0%	4.5%	4.5%	6.0%	5.5%	2.0%	1.5%	4.0%	5.5%	5.0%	0.5%
（配偶者なし）	100.0%	44.4%	31.7%	28.6%	33.3%	12.7%	22.2%	12.7%	17.5%	9.5%	6.3%	3.2%	4.8%	7.9%	3.2%	4.8%	0.0%

図表3-2-2　男女別・配偶者の有無別主に仕事を行う時間帯　（2つ以内の複数回答）

	総数	午前(8～12時)	午後(12～17時)	夕方(17～20時)	夜(20～24時)	深夜(0～4時)	早朝(4～8時)	（無回答）
男性、配偶者あり	100.0%	58.3%	72.2%	18.1%	27.8%	12.5%	4.2%	0.0%
男性、配偶者なし	100.0%	42.1%	76.3%	18.4%	31.6%	18.4%	0.0%	0.0%
女性、配偶者あり	100.0%	53.5%	64.5%	5.0%	42.5%	14.0%	1.5%	1.5%
女性、配偶者なし	100.0%	33.3%	74.6%	19.0%	44.4%	19.0%	3.2%	0.0%

図表5-2-2　男女別いま困っていること（複数回答）

	総数	仕事の確保	単価が安いこと	ハード・ソフトウエアのレベルアップ	能力・知識の不足	忙しすぎる、体力的にきついこと	病気など納期間際のトラブルへの対処	大きな仕事を引き受けるための仲間・人材の確保	税務問題	仕事をする場所の確保	取引先とのトラブル	その他	（無回答）
男性	100.0%	62.7%	49.1%	34.5%	16.4%	17.3%	15.5%	20.9%	7.3%	10.9%	2.7%	2.7%	7.3%
女性	100.0%	49.4%	29.7%	23.6%	22.8%	15.2%	10.3%	7.6%	8.7%	5.7%	1.9%	8.0%	9.9%

（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）

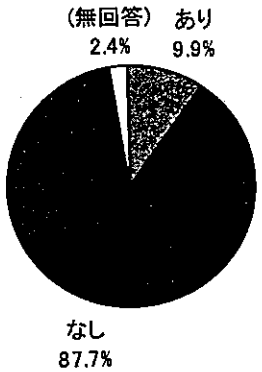
図表6-1-1　男女別仕事上のパソコン作業による症状及び治療・通院の有無

	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%

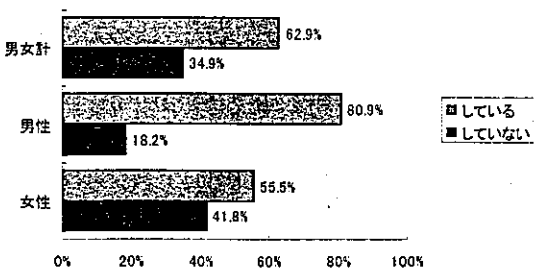
「その他」としては「精神的肉体的疲労」、「視力低下」、「老眼」、「ストレス」、「腱鞘炎」、「手や指の疲れ」などが上げられていた。

健康診断は87.7%の回答者が受診していなかった。

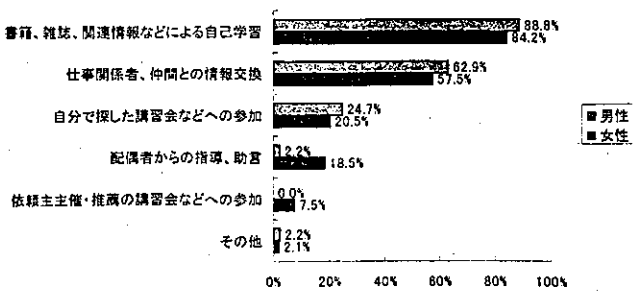
図表6-1-2　健康診断受診状況



図表6-2-2　男女別知識・技能の維持・向上のための取り組み状況



図表6-2-5　男女別能力開発の実施方法（複数回答）
（能力開発を「実施している」と回答した者）



（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）

資料88

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）
16752	15151	55	145

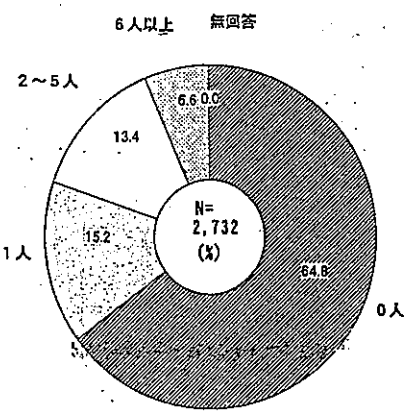
注）定款変更による所轄庁の変更があった場合は、申請数、認証数ともに新たな所轄庁の欄へ移動させています。

また、解散の場合には申請数、認証数ともに減算しています。

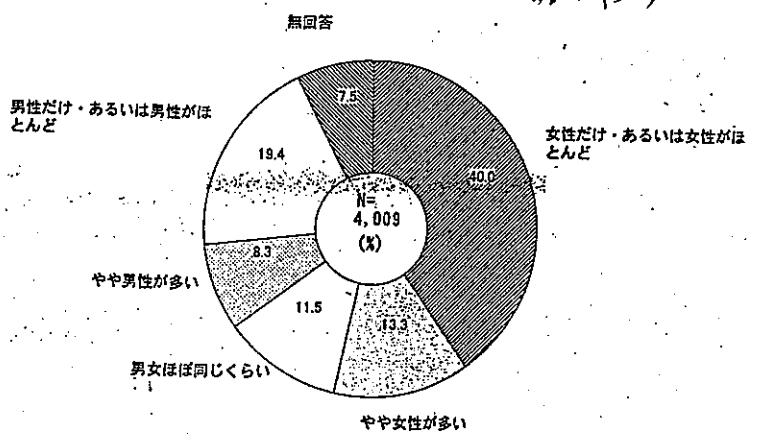
（資料出所）内閣府ホームページ（国民生活政策／NPO）

（出典）「市民活動実態調査報告」（平成13年(株)社会調査研究所

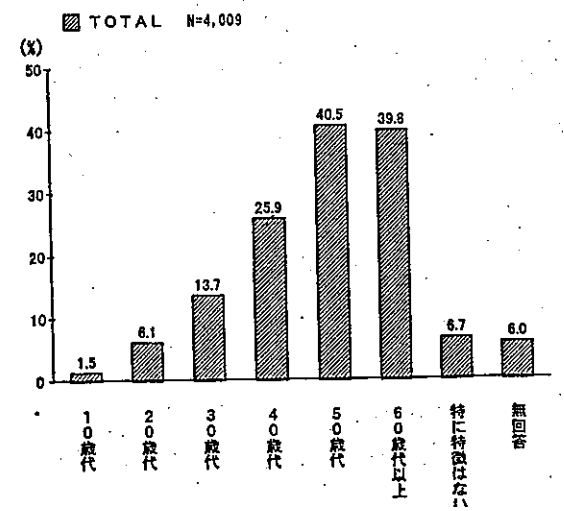
3-17 常勤スタッフ数



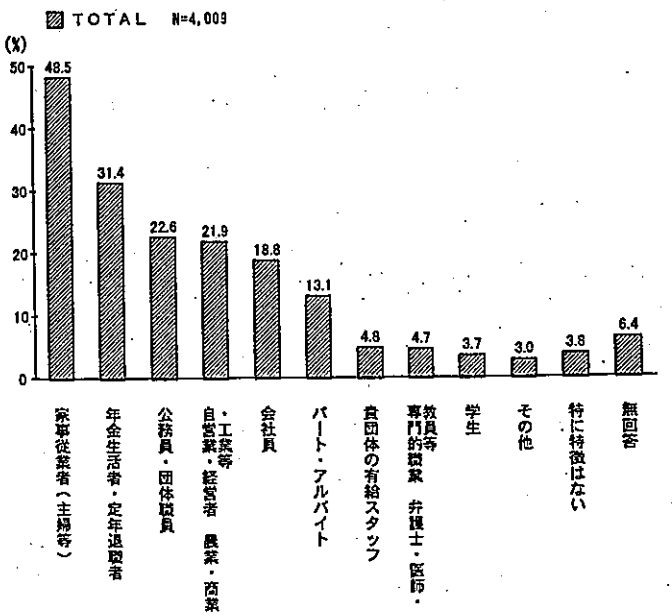
3-32 スタッフの性別　平成12年度内閣府委託調査）



3-37 スタッフの年齢層（多い年齢層2つまでに○をつける）

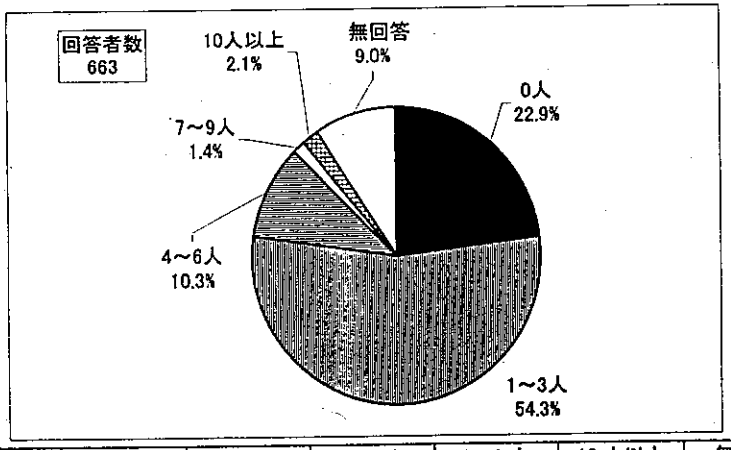


3-42 スタッフの職業（3つまで○をつける）



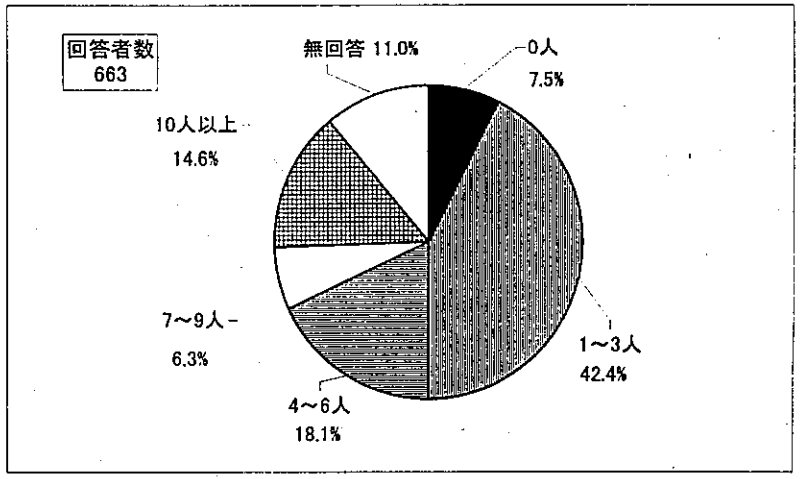
資料89 特定非営利活動法人の組織体制

図表 1-1-13　常勤スタッフ数（SA）



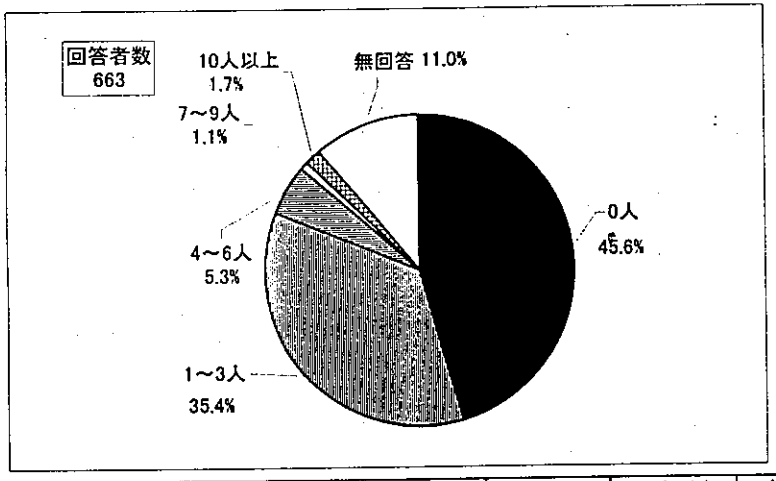
回答者数	0人	1～3人	4～6人	7～9人	10人以上	無回答
663	152	360	68	9	14	60
割合(%)	22.9	54.3	10.3	1.4	2.1	9.0

図表 1-1-15　非常勤スタッフ（SA）



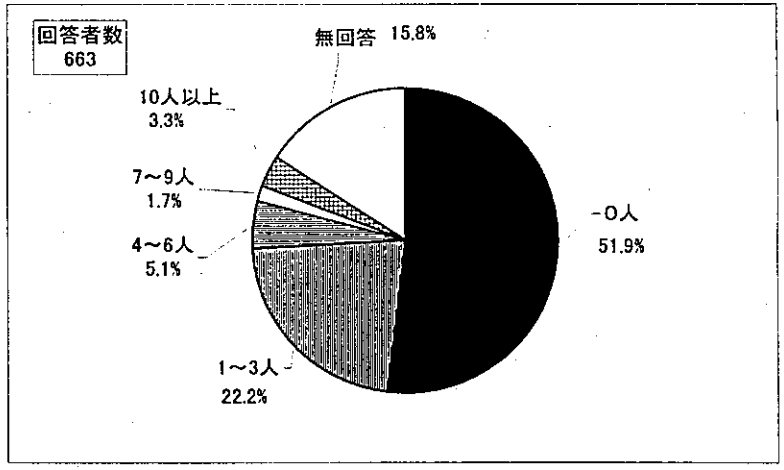
回答者数	0人	1～3人	4～6人	7～9人	10人以上	無回答
663	50	281	120	42	97	73
割合(%)	7.5	42.4	18.1	6.3	14.6	11.0

図表 1-1-14　有給の常勤スタッフ数（SA）



回答者数	0人	1～3人	4～6人	7～9人	10人以上	無回答
663	302	235	35	7	11	73
割合(%)	45.6	35.4	5.3	1.1	1.7	11.0

図表 1-1-16　有給の非常勤スタッフ数（SA）

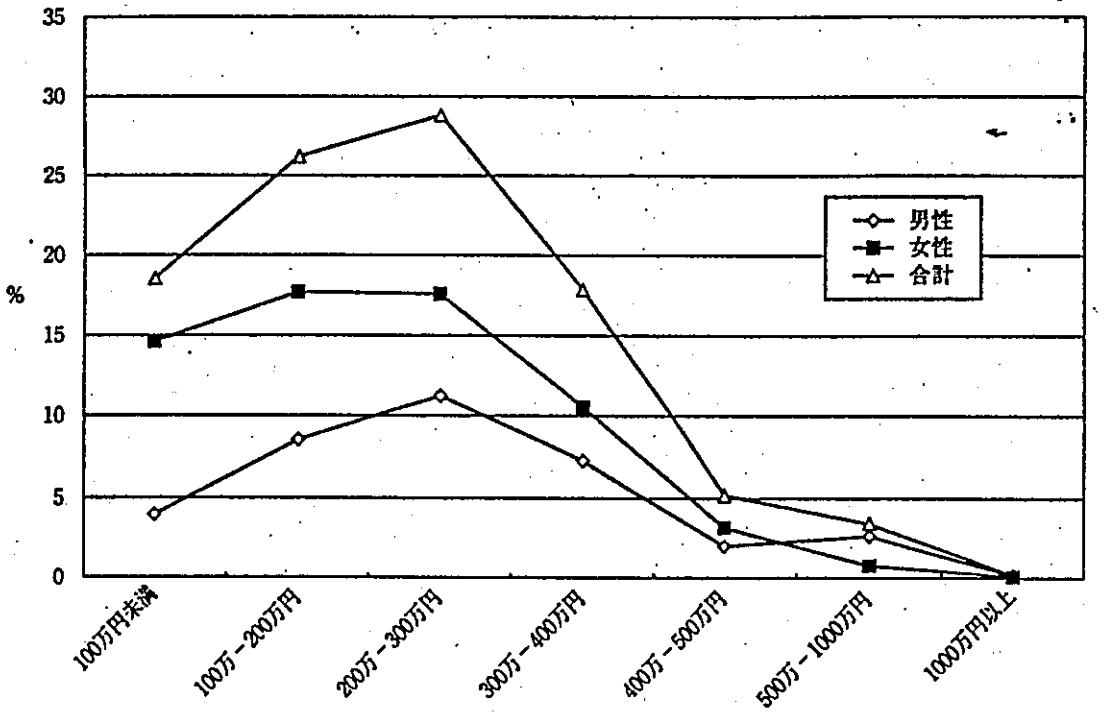


回答者数	0人	1～3人	4～6人	7～9人	10人以上	無回答
663	344	147	34	11	22	105
割合(%)	51.9	22.2	5.1	1.7	3.3	15.8

（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）

資料90

図3　NPOスタッフの年収分布



データ：第一総合研究所「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」。

「NPOにおける御礼の実態等に関する調査」(平成14年度 東京都中央児童相談所 児童動向調査)

資料91

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ＮＰＯ７４４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。

このうち、有給職員がいるＮＰＯは３１５団体(42.3%)であった。

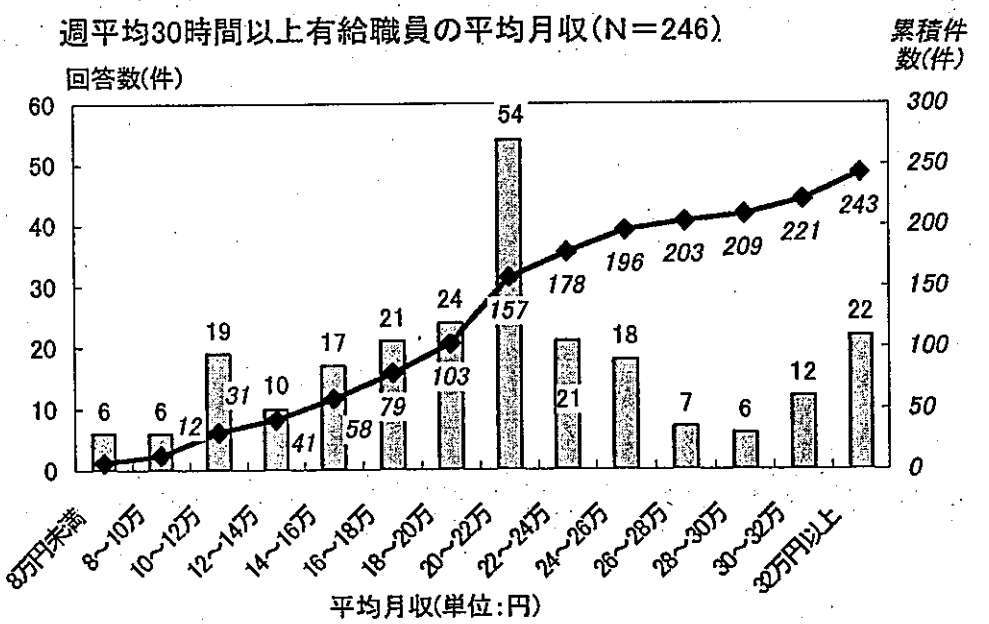
2 ＮＰＯで働いている有給職員は、３，３３６人

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ＮＰＯ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＞

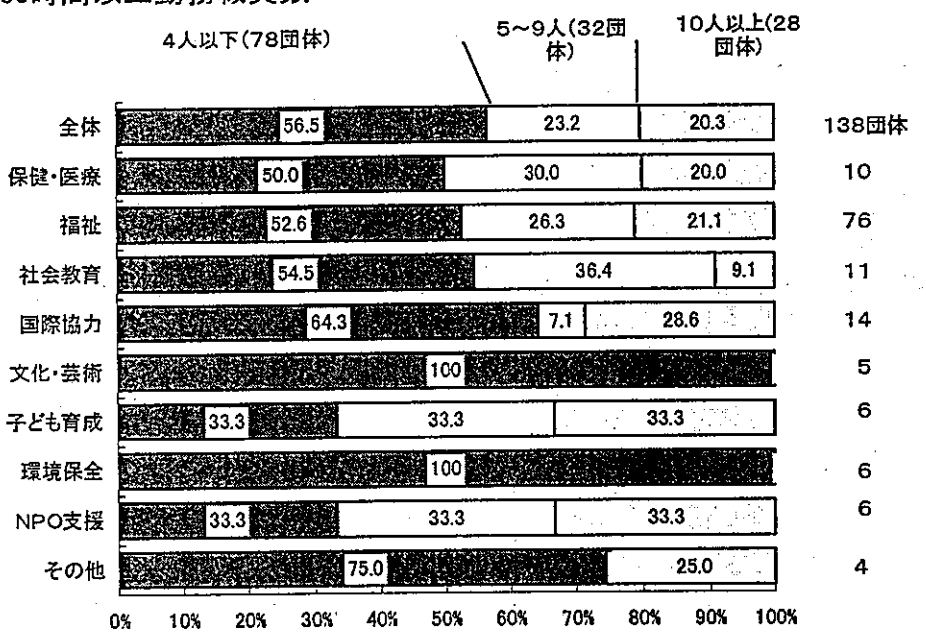
5　活動分野では「福祉」、職員の数では２人規模が多い

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。

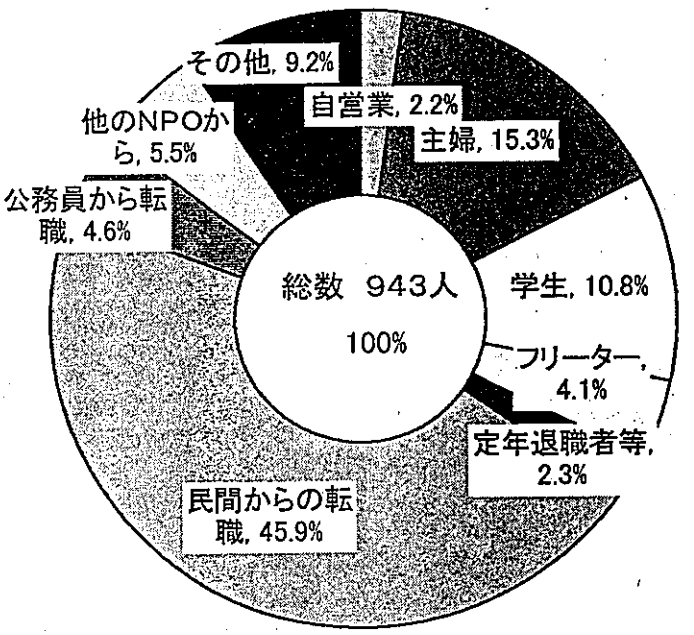
これを分野別にみると、「保健・医療」で「６０代」が「福祉」で「５０代」が一番多い年代となっている他は、いずれも「３０代」が一番多い年代となっている。

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・医用」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。

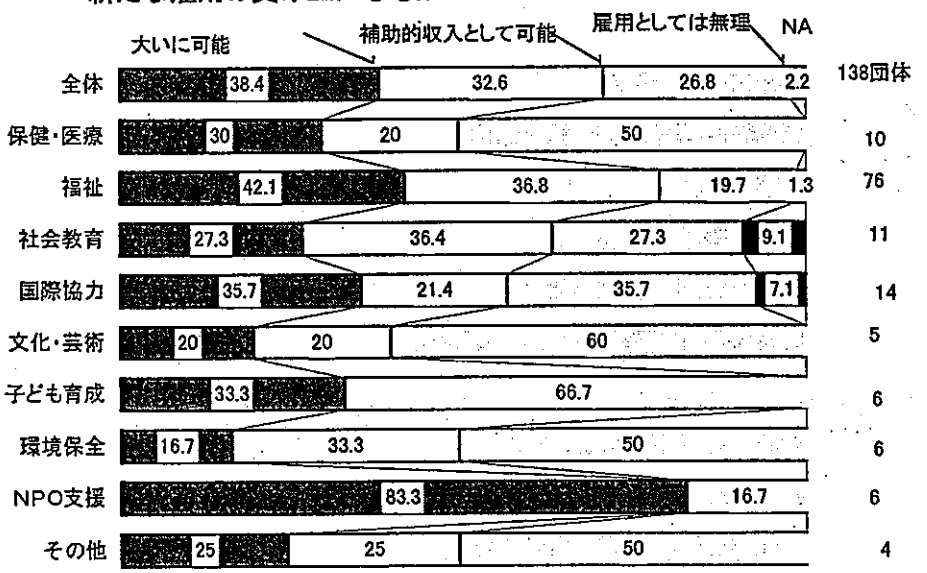
17　約７割のＮＰＯが新たな雇用の受け皿になると回答

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。

新たな雇用の受け皿になるか



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92

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。

資料93

※ 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。

資料94　　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。

資料95　　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。

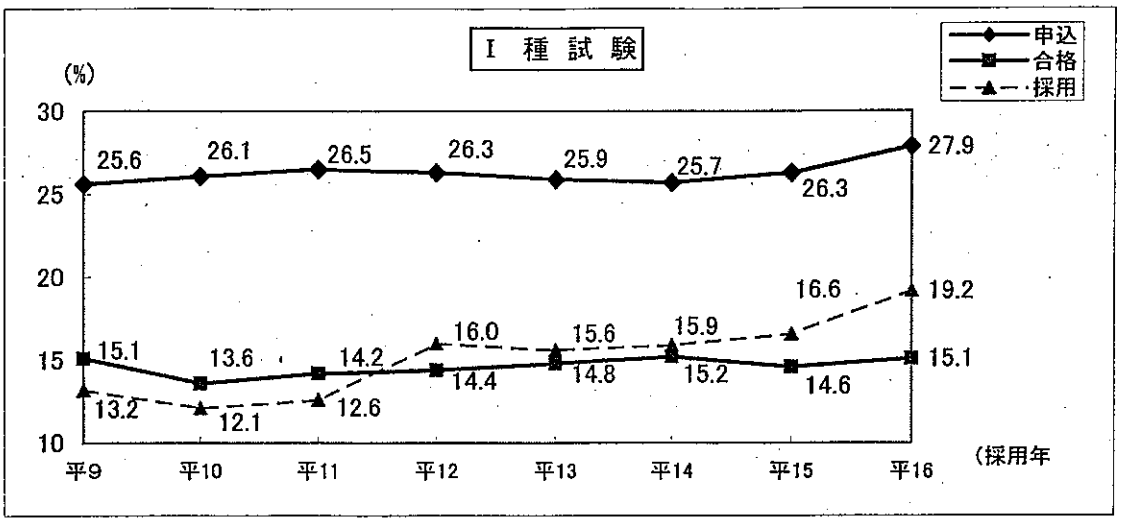
5　各府省出身教授等を通じてのＰＲ、意見聴取
各府省出身教授等へ募集パンフレットを送付し、これら学生に日々接している教授等に公務が女性を積極的に誘致していることを周知することによって、募集活動への協力を依頼。

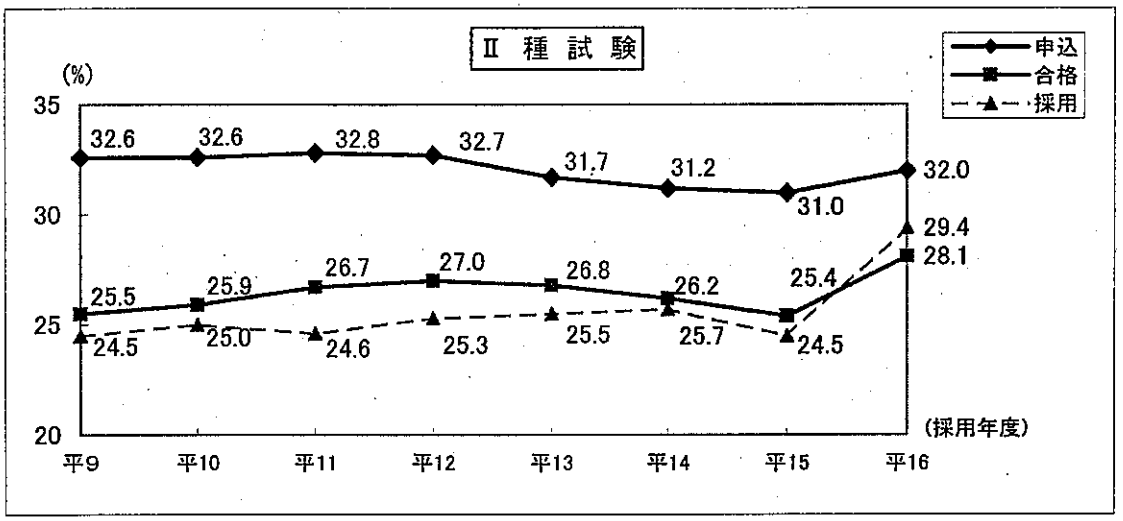
6　主要大学を訪問してのＰＲ、意見交換
女子大学等女子学生の合格者の多い大学を訪問し、パンフレットを配布し募集活動への協力を依頼するとともに、意見交換を実施。

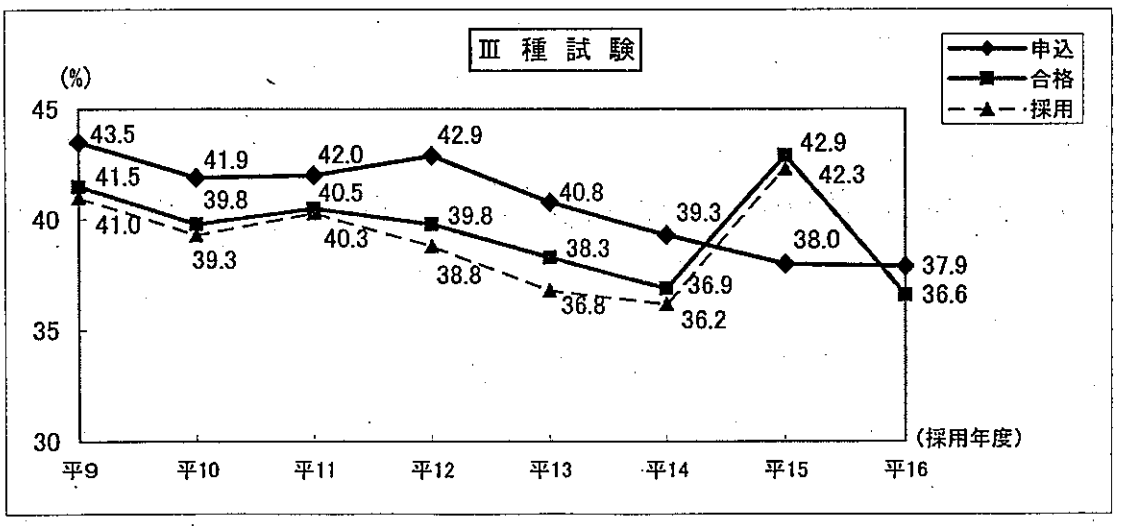
7　高校就職担当教諭の説明会
人事院の各地方事務局（所）を通じ、高校の就職担当の先生を集めての説明会の際にＰＲ。

資料16

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



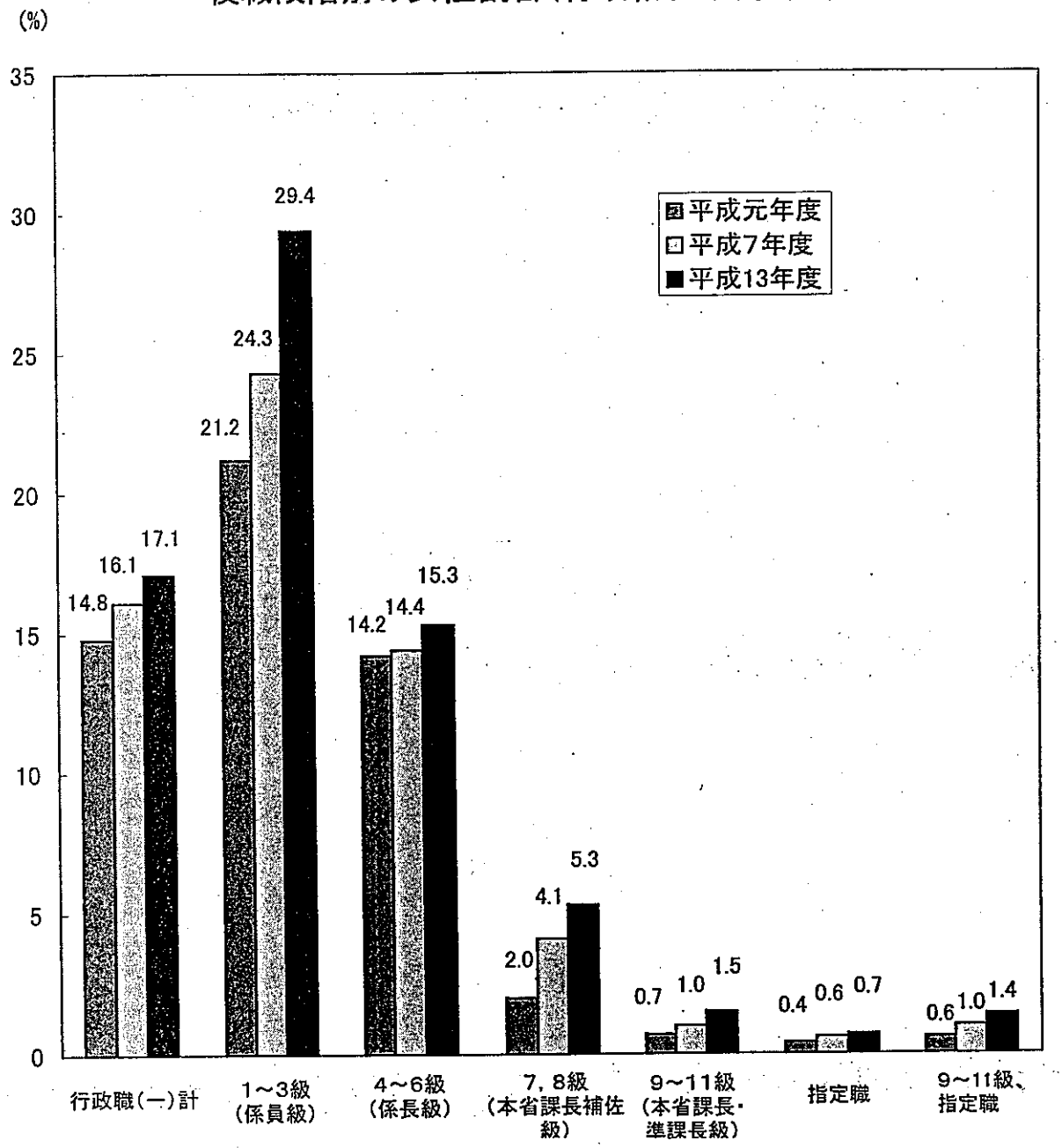




(注1)申込、合格は前年度に実施された試験に基づく割合
(注2)採用はⅠ種は当該年度採用者数の割合
　　Ⅱ種、Ⅲ種は前年度に実施された試験に基づく採用者の割合
(注3)Ⅲ種15年度採用は平成15年7月31日現在の割合(採用及び内定)
(注4)Ⅰ種16年度採用は平成15年10月1日現在の割合(内定)
(注5)Ⅱ種16年度採用は平成15年10月31日現在の割合(採用及び内定)

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宗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、その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っては、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。

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

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
		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
Ⅰ種女性	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

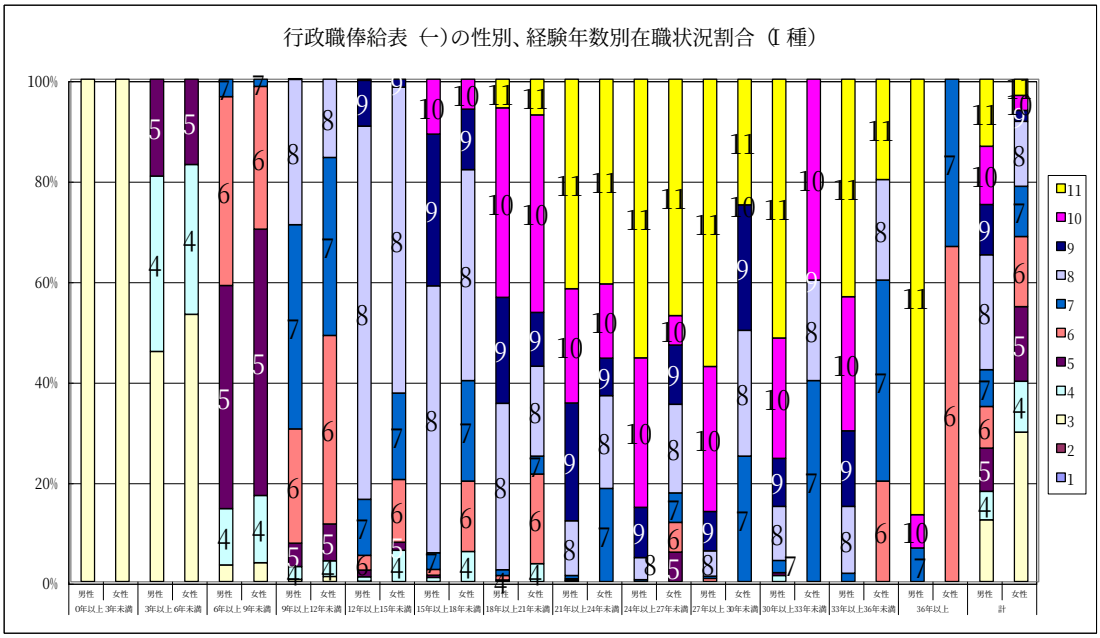
行政職俸給表(一)の性別、採用試験別、経験年数別、級別在職状況（15.4.1現在） 上段:実数、下段:割合

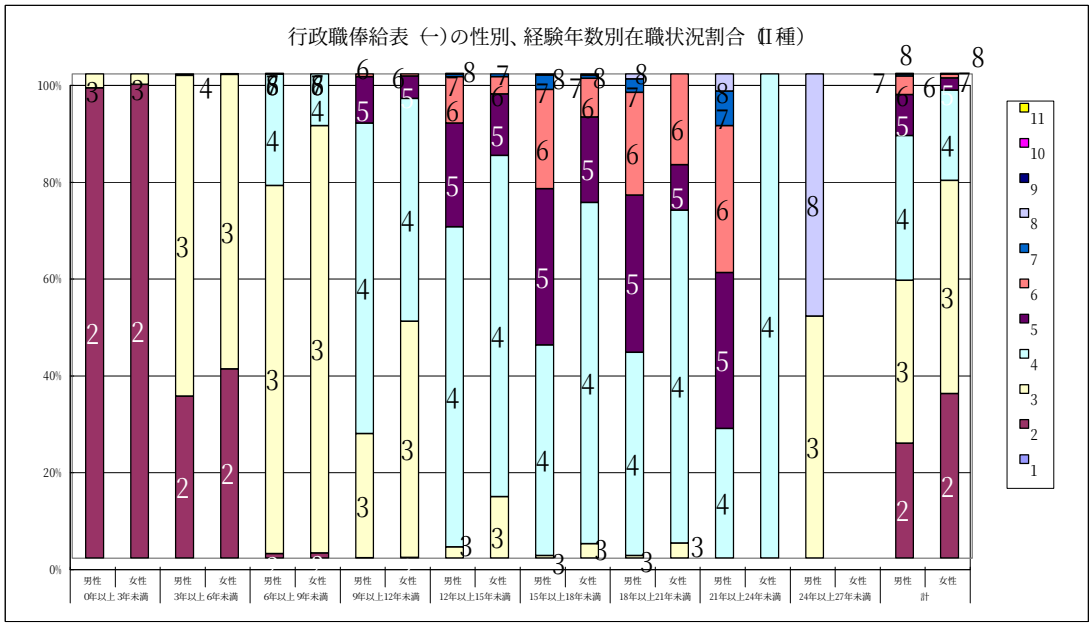
採用試験	経験年数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	計
Ⅱ種男性	0年以上 3年未満	0	5357	161	0	0	0	0	0	0	0	0	5518
		0.0	97.1	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	3年以上 6年未満	0	2257	4466	22	0	0	0	0	0	0	0	6745
		0.0	33.5	66.2	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	6年以上 9年未満	0	59	4695	1419	6	0	0	0	0	0	0	6179
		0.0	1.0	76.0	23.0	0.1	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
	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
Ⅱ種女性	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
	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
	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

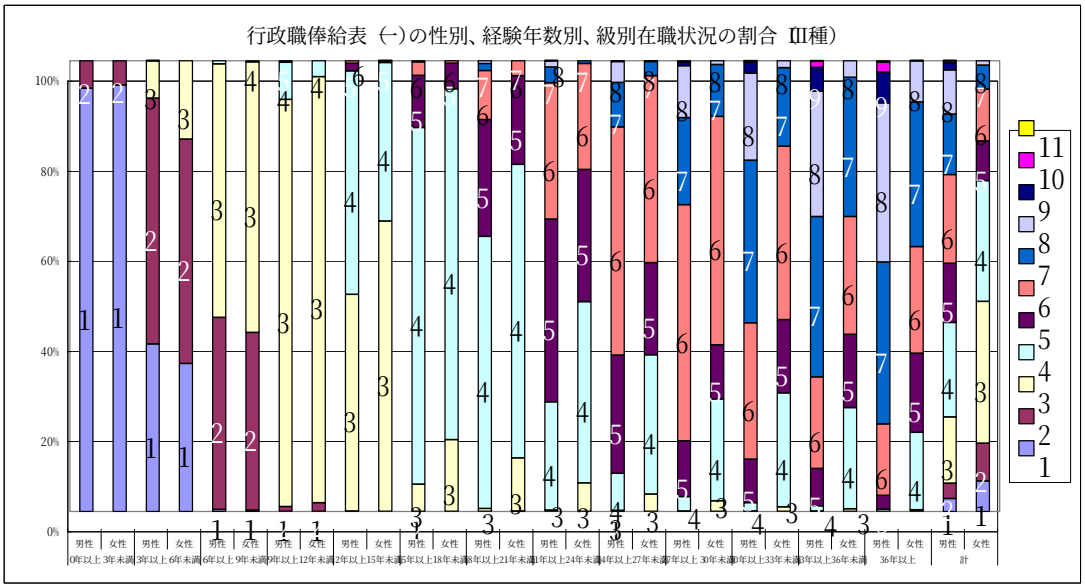
行政職俸給表(一)の性別、採用試験別、経験年数別、級別在職状況（15.4.1現在） 上段:実数、下段:割合

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
	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
Ⅲ種女性	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

資料99－2


行政職俸給表（一）の性別、経験年数別在職状況割合（Ⅰ種）
100%
80%
60%
40%
20%
0%
11
10
9
8
7
6
5
4
3
2
1
男性
女性
0年以上3年未満
3年以上6年未満
6年以上9年未満
9年以上12年未満
12年以上15年未満
15年以上18年未満
18年以上21年未満
21年以上24年未満
24年以上27年未満
27年以上30年未満
30年以上33年未満
33年以上36年未満
36年以上
計


行政職俸給表（一）の性別、経験年数別在職状況割合（Ⅱ種）
100%
80%
60%
40%
20%
0%
11
10
9
8
7
6
5
4
3
2
1
男性
女性
0年以上3年未満
3年以上6年未満
6年以上9年未満
9年以上12年未満
12年以上15年未満
15年以上18年未満
18年以上21年未満
21年以上24年未満
24年以上27年未満
計


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）
100%
80%
60%
40%
20%
0%
11
10
9
8
7
6
5
4
3
2
1
男性
女性
0年以上3年未満
3年以上6年未満
6年以上9年未満
9年以上12年未満
12年以上15年未満
15年以上18年未満
18年以上21年未満
21年以上24年未満
24年以上27年未満
27年以上30年未満
30年以上33年未満
33年以上36年未満
36年以上
計

資料100

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

資料10-1

扶養手当の級別受給状況（行政職俸給表（一））

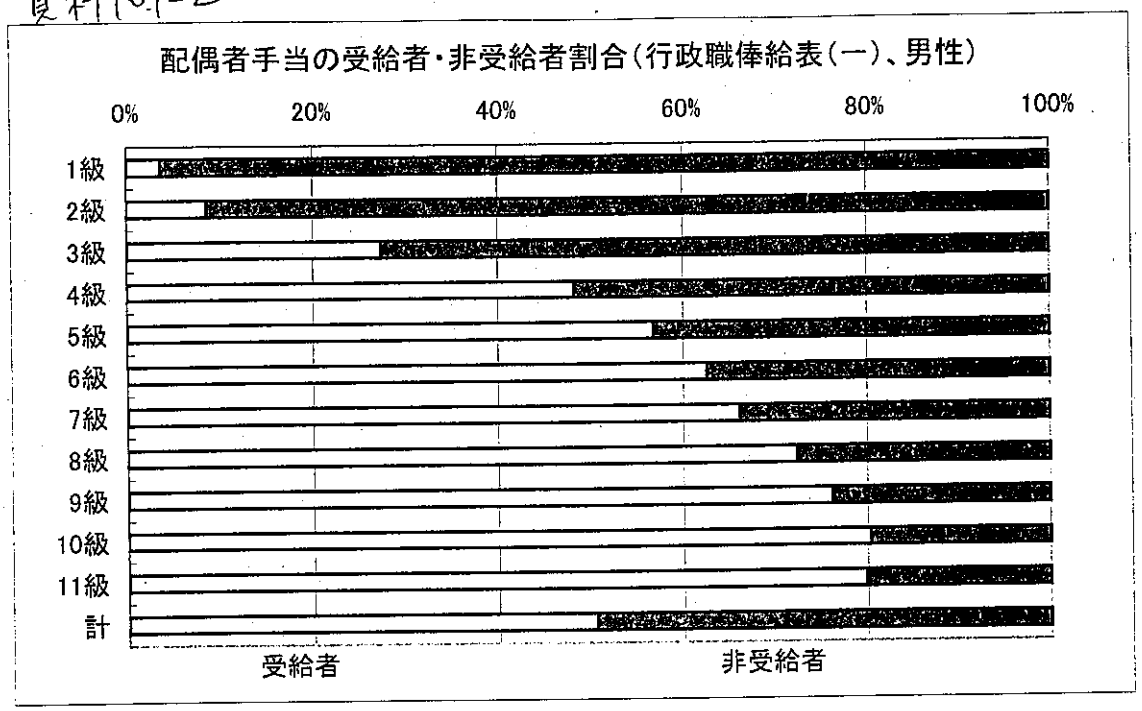
（単位：人）

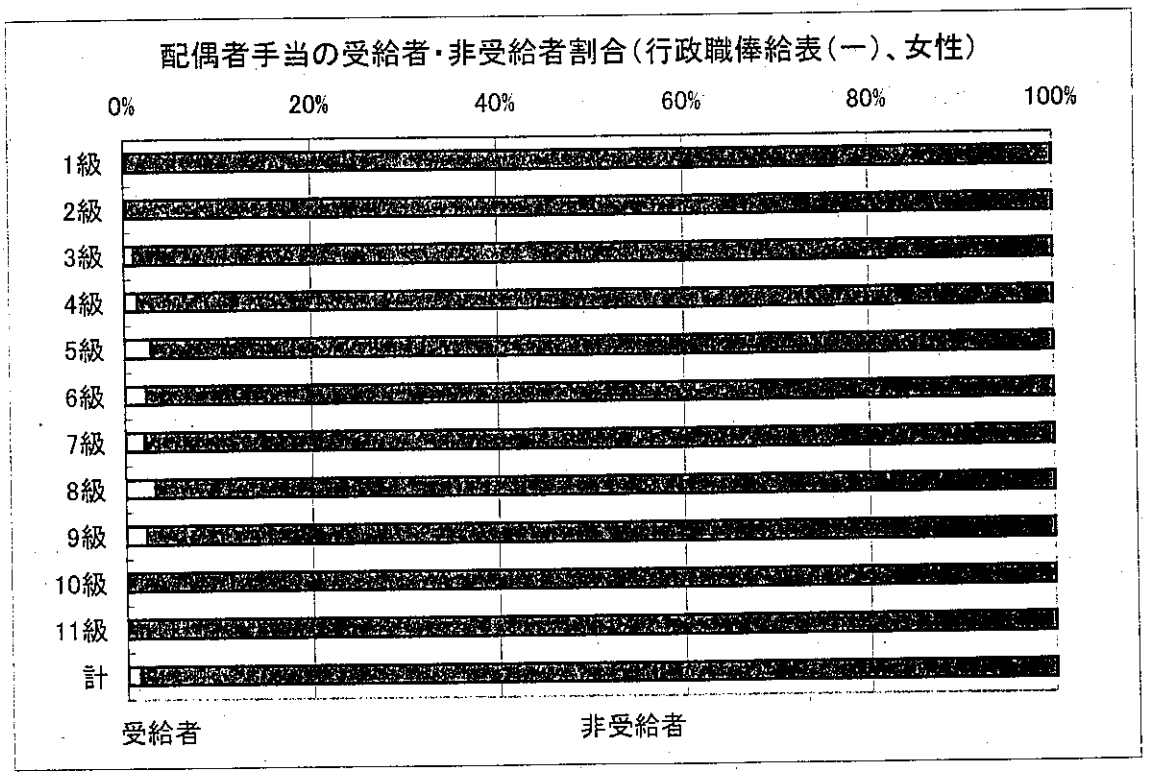
級	配偶者に係る扶養手当受給者				配偶者に係る扶養手当非受給者			
	子に係る扶養手当受給者		子に係る扶養手当非受給者		子に係る扶養手当受給者		子に係る扶養手当非受給者	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1	58	3	49	2	11	4	2,828	1,419
2	499	2	497	10	157	35	10,505	4,722
3	5,388	15	2,490	101	1,931	544	18,927	10,260
4	14,292	34	2,762	96	5,277	1,201	13,068	7,546
5	10,468	18	2,052	67	3,997	472	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10.1-2





（注）1　平成15年国家公務員給与等実態調査による。
　　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。

資料102

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	$\frac{(\text{［家賃額］} - 23{,}000\text{円})}{2}$ ＋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

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。

資料103

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	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％

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 (a+b+c)＊支給割合	d	3	7,956	8,721	-765
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	10	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 a+c+d+g+h	i		300,471	326,736	
期別支給割合	j	155			
在職期間別割合	k	100			
期末手当支給額 i*j*k	イ		465,730	506,440	-40,710

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 i*j'*k'	ウ		435,682	473,767	-38,085

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、俸給月額の調整等を行う。
・　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）

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い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％）。

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。