

令和5年9月25日
法 務 省
出入国在留管理庁
公安審査委員会
公 安 調 査 庁

令和4年度における「法務省・出入国在留管理庁・公安審査委員会・公安調査庁特定事業主行動計画（アット・ホームプランープラスONE）」に基づく取組の実施状況

法務省、出入国在留管理庁、公安審査委員会及び公安調査庁では、採用昇任等基本方針（平成26年6月24日閣議決定、令和2年12月25日一部変更）、国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定、令和3年1月29日最終改正）、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年9月4日法律第64号）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年7月16日法律第120号）に基づく特定事業主行動計画等を、「法務省・出入国在留管理庁・公安審査委員会・公安調査庁特定事業主行動計画（以下「アット・ホームプランープラスONE」という。）」として一体的に策定し、全職員の「働き方改革」によるワークライフバランスの実現、男性の家庭生活における活躍、女性の職業生活における活躍及び次世代育成支援の推進に取り組んでいます。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項及び次世代育成支援対策推進法第19条第5項に基づき、令和4年度及び近年のアット・ホームプランープラスONEの取組の実施状況について、以下のとおり公表します。

1 数値目標と実績について

(1) 年次休暇の取得日数（令和7年までの目標値：年間15日以上）

令和4年実績	令和3年実績	令和2年実績	令和元年実績	平成30年実績
14.0日	14.6日	13.9日	13.1日	13.1日

※ 暦年で算出

(2) 男性職員の育児休業取得率（令和7年度までの目標値：30%）

令和4年度実績	令和3年度実績	令和2年度実績	令和元年度実績	平成30年度実績
69.1%	59.1%	43.1%	18.2%	10.8%

(3) 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計5日以上の取得率 （令和7年度までの目標値：100%）

令和4年度実績	令和3年度実績	令和2年度実績	令和元年度実績	平成30年度実績
86.5%	95.8%	94.3%	93.5%	91.5%

(4) 法務省全体の国家公務員採用試験（男女別に実施する試験等を除く。）から

の採用者に占める女性の割合（令和7年度までの目標値：毎年度35%以上）

令和4年度実績	令和3年度実績	令和2年度実績	平成31年度実績	平成30年度実績
49.5%	41.6%	42.9%	40.0%	40.6%

※ 令和4年4月1日付け採用者

- (5) 国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合
（令和7年度までの目標値：毎年度35%以上）

令和4年度実績	令和3年度実績	令和2年度実績	平成31年度実績	平成30年度実績
56.4%	56.1%	62.2%	46.5%	44.7%

※ 令和4年4月1日付け採用者

- (6) 国家公務員採用試験（技術系区分）からの採用者に占める女性の割合
（令和7年度までの目標値：30%以上）

令和4年度実績	令和3年度実績	令和2年度実績	平成31年度実績	平成30年度実績
57.1%	0.0%	—	—	—

※ 令和4年4月1日付け採用者

- (7) 指定職相当に占める女性の割合（令和7年度までの目標値：8%）

令和4年度実績	令和3年度実績	令和2年度実績	令和元年度実績	平成30年度実績
8.9%	4.4%	6.7%	6.8%	7.7%

※ 令和4年7月1日現在

- (8) 本省課室長相当職に占める女性の割合（令和7年度までの目標値：10%）

令和4年度実績	令和3年度実績	令和2年度実績	令和元年度実績	平成30年度実績
10.7%	9.5%	9.3%	8.2%	8.3%

※ 令和4年7月1日現在

- (9) 地方機関課長・本省課長補佐相当職に占める女性の割合
（令和7年度までの目標値：17%）

令和4年度実績	令和3年度実績	令和2年度実績	令和元年度実績	平成30年度実績
14.6%	13.5%	12.2%	11.9%	10.7%

※ 令和4年7月1日現在

- (10) 本省係長相当職に占める女性の割合（令和7年度までの目標値：30%）

令和4年度実績	令和3年度実績	令和2年度実績	令和元年度実績	平成30年度実績
20.6%	20.8%	22.1%	17.9%	18.7%

※ 令和4年7月1日現在

- (11) 係長相当職（本省）に新たに昇任した職員に占める女性の割合
（令和7年度までの目標値：35%）

令和4年度実績	令和3年度実績	令和2年度実績	令和元年度実績	平成30年度実績
24.5%	31.7%	—	—	—

※ 令和4年7月1日現在

2 具体的に実施した取組例

アット・ホームプランープラスONEに基づき、ワークライフバランス推進のための長時間勤務の是正等の働き方改革、男女問わず家事・育児・介護等しながら活躍できる職場環境の整備、女性の採用・登用の拡大・計画的育成・キャリア形成支援及び次世代育成支援を推進するため、以下のとおり、法務省全体又は各職場・部署単位等において各種取組を実施しました。

(1) 年次休暇の取得日数

- ・休暇取得目標を定めるとともに、休暇取得予定表を作成し、計画的な年次休暇の取得を推進（平成28年度から実施）
- ・記念日休暇や連続休暇等による、良質な年次休暇の取得を促進（平成28年度から実施）
- ・全府省一斉定時退庁日における幹部職員等による定時退庁、業務効率化、働き方改革、ワークライフバランス等と呼び掛ける庁内放送を実施（平成28年度から実施）

(2) 男性職員の育児休業取得率並びに配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計5日以上の取得率

- ・育児休業をテーマとした座談会を実施（平成28年度から実施）
- ・全職員向けのワークライフバランス及び働き方改革に関する省内情報発信誌「きらきら」において、男性職員による育児体験記等を掲載（平成28年度から実施）
- ・育児中の職員を対象とした「育児シート」による上司、人事担当職員の状況把握、助言指導・支援を実施（平成28年度から実施）
- ・本省において、外部有識者によるワークライフバランス実現のための管理職員向け研修を実施（平成28年度から実施）
- ・男性職員の育児休業等について、取得促進のための具体的な取組手順を定めた官房人事課長通知を発出（平成30年度）
- ・管理職員等による、育児に伴う休暇・休業の対象となる男性職員に対する制度の説明・周知及び当該休暇等の取得に向けた環境整備（平成30年度から実施）
- ・男性職員の育児に伴う1か月以上の休暇・休業の取得に向け、全ての管理職員等を対象とした意識改革等を目的とするグループ（ホーム・イクボス）の結成及び育児休業取得モデルの周知に係る官房人事課長通知の発出（令和元年度）
- ・配偶者が出産した職員の上司による、イクボス座談会及び配偶者が出産した職員に対するイクメン講習会を実施（令和元年度）

- ・育児休業から復帰する職員の職場復帰に係る不安を払拭するため、育児休業等の両立支援制度の取得経験がある職員をメンターとした子育てメンター制度を導入（令和3年度）

(3) 法務省全体の国家公務員採用試験（男女別に実施する試験等を除く。）、国家公務員採用総合職試験及び国家公務員採用試験（技術系区分）からの採用者に占める女性の割合

- ・業務説明会、施設見学、インターンシップの実施やホームページによる情報発信等、積極的な広報活動の実施（平成28年度から実施）
- ・女性志望者向けの業務説明会や、女性職員との意見交換会の実施（平成28年度から実施）
- ・業務説明会等の機会において、女性志望者に対し、技術系区分で採用された女性職員のキャリアパスや仕事と家庭の両立についての経験談等を紹介（令和3年度）
- ・対面での業務説明会のほか、SNSやWeb会議システムを活用した非対面での採用活動を行うことにより、受験者が職場の情報に触れることができる機会をより多く提供（令和4年度）

(4) 各役職段階にある職員に占める女性の割合

- ・女性職員の職域拡大のため、業務の性質上、男性職員が配置されてきた職場に女性職員を試行的に配置（平成28年度から実施）
- ・勤務経験が浅い職員に対して先輩職員が相談・助言等を行うメンター制度の実施（平成28年度から実施）
- ・出産・育児期等を迎える前の若手に必要な職務経験を積ませたり、本人の希望を踏まえ、出産・育児期等の後に、必要な職務経験を付与するなど、複線的な育成を実施（平成30年度から実施）
- ・上級機関における女性職員の登用を拡大することにより、女性職員が勤務を続ける上で参考となるロールモデルの増加を図るとともに、女性職員の声を施策等に反映（令和4年度）