

# アット・ホームプランープラスONE - (2021~2026) (概要)

～ダイバーシティ (多様性) とインクルージョン (包摂性) の実践を目指して～

## 政府全体としての取組・数値目標

### 1 ワークライフバランス推進のための取組

- ①業務効率化・デジタル化の推進
- ②働く場所と時間の柔軟化の推進
- ③勤務時間管理の徹底
- ④マネジメント改革
- ⑤仕事と生活の両立支援

・男性職員の1週間以上の育児休業取得率 **85%**  
・「男の産休」の合計5日以上の取得率 **100%**

### 2 女性活躍推進のための取組

#### ①女性職員の採用拡大

- ・国家公務員採用試験（男女別試験除く）及び総合職試験からの採用者に占める女性割合 **いずれも毎年度35%以上**
- ・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割合 **30%以上**

#### ②女性職員の登用に向けた計画的育成

- ・指定職相当に占める女性割合 **8%**
- ・本省課室長相当職に占める女性割合 **10%**
- ・地方機関課長・本省課長補佐相当職に占める女性割合 **17%**
- ・本省係長相当職に占める女性割合 **30%**
- ・係長相当職（本省）のうち新たに昇任した職員 **35%**

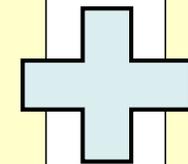
#### ③女性職員のキャリア形成支援

#### ④相談できる体制づくり

※数値目標は、令和7年(度)末までのもの。

これまでの取組の分析

重点的取組課題の把握



民間企業の取組も参考

## -プラスONE-の取組

### 1 ワークライフバランス推進のためのプラスONE

#### ①もっと子育てしよう

【男性の育児に伴う休暇・休業の取得促進】

- ・管理職の意識改革（ホウム・イクボス）
- ・「プッシュ型」の取得奨励
- ・取得モデルの周知
- ・男性子育てメンター



魅力あふれ、  
選ばれる法務省へ

#### ②もっと学ぼう

【自由度の高い研修の実施】

- ・研修テーマ及び参加者を公募
- ・職務に対する意識・意欲の向上
- ・自宅・勤務官署でのリモート受講



若手の声で組織に  
イノベーションを

#### ③もっと話そう

【管理職と若手の意見交換の実施】

- ・管理職のマネジメント力の向上



#### ④もっとリフレッシュしよう

【年次休暇の取得促進と取得が当たり前の職場作り】

- ・年間15日以上取得
- ・ブラッシュアップ休暇



### 2 女性活躍推進のためのプラスONE

#### ①もっと伸ばそう

【各種施策の体系化・総合化の徹底】

- ・様々な取組を体系的に分かりやすく「ホウム・女性職員キャリア育成・支援プログラム」として整理
- ・各組織ごとの特色を最大限考慮した、実効性のある取組を実施し、各職員に浸透
- ・指導的地位に成長する人材層を形成



#### ②もっと相談しよう

【子育てメンターの導入】

- ・育児に特化したメンター
- ・職場復帰等の不安解消



組織別の  
パイロットアクションも  
随時追加・拡大