

令和2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）」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），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），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」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2年度におけるアット・ホームプラン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2年までの目標値：年間15日以上）

令和2年実績	令和元年実績	平成30年実績	平成29年実績	平成28年実績
13.9日	13.1日	13.1日	12.4日	11.6日

※ 暦年で算出

(2) 男性職員の育児休業取得率（令和2年度までの目標値：13%）

令和2年度実績	令和元年度実績	平成30年度実績	平成29年度実績	平成28年度実績
43.1%	18.2%	10.8%	9.1%	7.2%

(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2年度までの目標値：100%）

令和2年度実績	令和元年度実績	平成30年度実績	平成29年度実績	平成28年度実績
94.3%	93.5%	91.5%	79.8%	51.5%

- (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2年度までの目標値：毎年度30%以上）

令和2年度実績	平成31年度実績	平成30年度実績	平成29年度実績	平成28年度実績
42.9%	40.0%	40.6%	40.7%	40.7%

※ 令和2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2年度までの目標値：毎年度30%以上）

令和2年度実績	平成31年度実績	平成30年度実績	平成29年度実績	平成28年度実績
62.2%	46.5%	44.7%	45.0%	42.9%

※ 令和2年4月1日付け採用者

- (6) 指定職相当に占める女性の割合（令和2年度までの目標値：6%）

令和2年度実績	令和元年度実績	平成30年度実績	平成29年度実績	平成28年度実績
6.7%	6.8%	7.7%	5.3%	5.7%

※ 令和2年7月1日現在

- (7) 本省課室長相当職に占める女性の割合（令和2年度までの目標値：8%）

令和2年度実績	令和元年度実績	平成30年度実績	平成29年度実績	平成28年度実績
9.3%	8.2%	8.3%	7.7%	6.0%

※ 令和2年7月1日現在

- (8) 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2年度までの目標値：12%）

令和2年度実績	令和元年度実績	平成30年度実績	平成29年度実績	平成28年度実績
12.2%	11.9%	10.7%	10.0%	9.0%

※ 令和2年7月1日現在

- (9) 本省係長相当職に占める女性の割合（令和2年度までの目標値：30%）

令和2年度実績	令和元年度実績	平成30年度実績	平成29年度実績	平成28年度実績
22.1%	17.9%	18.7%	18.7%	19.6%

※ 令和2年7月1日現在

2 具体的に実施した取組例（抜粋）

アット・ホームプランに基づき、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全職員による働き方改革，男女問わず家事・育児・介護等を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を呼び掛ける庁内放送の実施（平成28年度から実施）。

(2) 男性職員の育児休業取得率及び配偶者出産休暇並びに育児参加休暇の合計5日以上取得率

- ・「イクボス10ヶ条」の配布及び実践の勧奨（平成28年度）。
- ・子が出生した全ての職員に対して、配偶者出産休暇及び育児参加休暇に関する調査票を配布し、両特別休暇の取得状況等の調査及びフォローアップを実施（平成28年度）。
- ・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向け研修を実施（平成28年度から実施）。
- ・法務副大臣によるイクボス宣言（平成29年度）。
- ・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发出（平成30年度）。
- ・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、全ての管理職等を対象とした意識改革等を目的とするグループ（ホウム・イクボス）の結成及び育児休業取得モデルの周知にかかる官房人事課長通知を发出（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）。

(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。）からの採用者に占める女性の割合及び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

- ・業務説明会、施設見学、インターンシップの実施及び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）。

(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への女性職員の試行的な配置（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）。
- ・育児期の女性職員について、本人の意向や育児の状況等に応じて、職務経験を踏ませるための転勤の必要性、タイミング及び異動先等について柔軟に検討・対応し、画一的なキャリアパスにとらわれない育成を実施（平成28年度）。
- ・育児期の女性職員について、制度を利用した勤務時間の変更や、応援職員の派遣制度の整備等、庁内全体でフォローしながら、必要な職務経験を付与（平成29年度）。
- ・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）。