

(対大臣・副大臣・政務官)

刑事局 作成

11月24日(木) 参・法務委

元榮 太一郎議員(自民)

問 長時間労働の是正など働き方改革の検討が進められているが、検察官についてもその例外でなく、働き方改革を進めるべきではないか、法務大臣の所見を問う。

〔結論〕

- ・ 働き方改革については、平成28年7月29日に内閣官房内閣人事局により「霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針」(注)が決定されるなど、現在、政府全体として取組を進めているところ。

(注)「霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針」では、まずは本府省等を中心に、今後3年間程度という期限を設け、以下の項目に重点的に取り組むこととされている。

- リモートアクセス機能の整備強化とペーパーレス化の推進
 - 管理職に求められるマネジメントの役割の明確化、管理職の人事評価への反映、超過勤務の縮減の徹底
 - 不要業務の見直し等の仕事をやめる仕組み
 - 国会関係業務の改善
 - 「働き方改革」を更に加速させるための仕掛け
- ・ 検察官についても、このような政府全体の取組を踏まえ、その働き方改革に積極的に取り組んでまいりたい。

(参考資料)

「霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針」(平成28年7月29日内閣官房内閣人事局決定)

【責任者：刑事局総務課 森本課長 内線■■■■ 携帯■■■■】

霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針

平成 28 年 7 月 29 日
内閣官房内閣人事局

国家公務員においては、今後、男女を問わず多くの職員が育児や介護を担うことになるなど時間制約のある職員が急増することが予測される。このような中、国家公務員が国民全体の奉仕者として成果を出し続けていくためには、「長時間労働＝しっかり仕事をしている証」という意識を改め、時間制約のある職員も含め、全ての職員が健康でやりがいを持って働き、成長し、その能力を最大限発揮して、限られた時間で成果を上げる働き方へと「働き方改革」を実行していく必要がある。

今後親の介護責任を担う可能性が高まる 40 歳以上の職員が 6 割以上を占めていることや、現状では出産・育児などのライフイベントの負担が偏りがちな女性職員の採用比率が近年増加していること等を考えると、この「働き方改革」のために費やすことができる時間はそう長くない。

このため、「日本再興戦略 2016」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）及び国家公務員制度担当大臣の下に開催された「霞が関の働き方改革を加速するための懇談会」からの提言を受け、「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）に基づき取り組んできた「働き方改革」を加速させる。まずは本府省等を中心に、今後 3 年間程度という期限を設け、各府省等の協力を得て、以下の項目に重点的に取り組むこととする。

1 リモートアクセスとペーパーレス

(1) リモートアクセス機能の整備・強化

C I O 及び副 C I O の下、利用環境や業務目的に沿った適切なシステム要件を定義した上で、直近のシステム更改時期において、セキュリティの確保された、使い勝手の良いリモートアクセス機能を整備・強化し（その際、必要に応じて、政府共通プラットフォームが提供する外部接続環境提供サービスを活用する。）、事前の申請を要する従来型のテレワークに加え、夜間や休日、突発的に出勤が困難になった場合等における柔軟な対応を可能とする。（各府省等、平成 32 年度まで）(*1、*2)

- *1) システム整備に当たっては、職員に対するアンケート等によりニーズや意見を聴取する。
- *2) 各府省等の機能整備については、特に副 C I O（情報システムの適切な運用管理及びこれと一体となった業務改革等のより一層の推進に資するため、各府省情報化統括責任者（C I O）を補佐し、府省内を指揮監督する専任審議官等）が中心的な役割を果たすものとする。

(2) ペーパーレス化の推進

まずは審議会や幹部会議等における資料の原則ペーパーレス化を目指し、ペーパーレスによる会議や打合せを行うために必要となるタブレット端末や無線 L A N 環境等の整備を行うとともに、ペーパーレスを前提とした文書管理を推進する。（各府省等、平成 30 年度まで）

(3) 取組の共有

副 C I O 連絡会議、テレワーク担当官会議等の場を通じ、各府省等の先進事例等について情報提供を行い、各府省等の取組を促進する。（内閣人事局及び I T 戦略室、平成 28 年度から）

2 マネジメント改革

(1) マネジメントの役割の明確化・具体化

管理職に求められるマネジメント能力の要素や良好なマネジメントを実現するために必要な行動を、明確化・具体化する。（内閣人事局、平成 28 年度）(*1、*2)

- *1) 主として本府省等課室長を念頭に検討
- *2) 検討に当たっては、公務の特性を踏まえつつ、学識経験者等の知見も活用

(2) マネジメント研修

女性活躍とワークライフバランス推進のための e - ラーニング教材を開発する。（内閣人事局、平成 28 年度）(*3)

(1)の成果を踏まえ、マネジメントの観点を加味した研修を実施する。(内閣人事局及び各府省等、平成 29 年度から)

*3)管理職全員を対象とする教材

(3) 人事評価への反映

ワークライフバランスに資する効率的な業務運営、良好な職場環境づくり等に向けた管理職の取組・実績を人事評価へ反映する取組を再徹底する。(内閣人事局及び各府省等、平成 28 年度) (*4)

(1)の成果を踏まえ、管理職のマネジメントの役割を明確化した人事評価手法を構築する。(内閣人事局、平成 30 年度まで)

*4)再徹底に当たって、管理職に対してマネジメントに関する意識醸成に向けた一層の取組(人事評価面談における幹部職から管理職への指導、各府省等による所属職員への周知等)を行う。

(4) マネジメント状況の把握(360度フィードバック等)

360度フィードバックをはじめとした管理職のマネジメント状況について気付きを促すための手法の研究を進め、普及促進を図る。(内閣人事局、平成 28 年度から) (*5、*6)

*5)本府省等における活用を念頭に、様々な手法の長所・短所等の特性を踏まえて検討を進める。

*6)内閣人事局における 360度フィードバックの試行結果や各府省等の経験を踏まえ、試行の拡大等により普及促進を図る。

(5) 超過勤務の縮減の徹底

管理職は、超過勤務予定の事前把握を徹底する。(各府省等、平成 28 年度から)

管理職は、部下の仕事の状況や残業理由の見える化を進め、超過勤務の縮減を徹底する。(各府省等、平成 28 年度から)

内閣人事局は、民間や各府省等の先進事例について情報を提供する。(内閣人事局、平成 28 年度から)

3 仕事をやめる仕組み

(1) 不要業務の見直し

少なくとも年 1 回、業務の棚卸し(*1)を行い、業務の廃止も含めた効率化や職場環境の改善策を議論・策定する。また、この取組を事後的に評価し、更なる改善につなげる。(各府省等、平成 28 年度から)

各府省等は、情報システム更改等を契機に既存の制度や仕事のやり方を所与のものとして、業務プロセスの抜本的な見直し（いわゆる BPR）を行うなど業務改革に取り組む。内閣人事局は、総務省等と連携して優良事例を整理して共有するなど各府省等の取組を支援する。（内閣人事局、総務省等及び各府省等、平成 28 年度から）

*1) ワークライフバランス推進強化月間等の機会を活用

(2) 各府省等単独では改革が困難な業務の調整等

各府省等単独では改革が困難な業務の改革については、「霞が関働き方改革推進チーム（仮称、後述）」や職員からの提案を通して意見を吸い上げ、内閣人事局が総務省等関係機関と必要な調整等を行い、逐次実施に移す。（内閣人事局、平成 28 年度から）

(3) 業務負荷集中の回避

特定の職員について、長時間の超過勤務が一定期間以上継続すると見込まれる場合等には、業務配分の見直しや機動的な人員配置を行い、業務負荷の集中の回避に努める。（各府省等、平成 28 年度から）

また、各府省等における業務配分の見直しや機動的な人員配置が円滑に進むよう条件整備を図る。（内閣人事局、平成 28 年度から）

4 国会関係業務の改善

(1) 国会関係業務の効率化

必要最小限の部局・人員で国会関係業務に対応できるよう、改めて態勢を見直すほか、答弁作成プロセスの見える化などにより業務の更なる効率化を進める。（各府省等、平成 28 年度）(*1)

*1) 先般内閣人事局が実施した「国会に関する業務の調査」の結果、各府省等における国会関係業務について更なる改善の余地があると考えられることから、各府省等の好事例も踏まえ、更なる効率化を行う。

(2) 取組の共有

各府省等に「国会に関する業務の調査」の結果及び好事例について情報を提供する。（内閣人事局、平成 28 年度）

5 「働き方改革」を更に加速させるための仕掛け

(1) 「働き方改革」を更に加速するための体制

各府省等の中堅・若手職員からなる「霞が関働き方改革推進チーム（仮称）」

を設置する。(内閣人事局、平成 28 年度) (*1、*2、*3)

- *1) 「霞が関働き方改革推進チーム(仮称)」のメンバーは、各府省等からワークライフバランスの推進や業務の効率化について意識の高い中堅・若手職員を指名する。
- *2) 「霞が関働き方改革推進チーム(仮称)」は、各府省等における働き方の現状について情報を交換するとともに、民間企業における「働き方改革」の事例も参考にしつつ、霞が関における「働き方改革」の進め方について議論する。
- *3) 「霞が関働き方改革推進チーム(仮称)」における議論の成果は、内閣人事局が女性職員活躍・ワークライフバランス推進担当官会議等を通じて各府省等に対して情報提供するとともに、関係機関と調整を行い、逐次実施に移す。

(2) 各府省等における「働き方改革」の加速

「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」に基づき大臣・事務次官等のリーダーシップの下整備した全省的な推進体制を活用して、「霞が関の働き方改革推進チーム(仮称)」における議論の成果も参考に「働き方改革」を加速させる。(各府省等、平成 28 年度から)

(3) 成果のフォローアップ

本重点取組方針について、「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」のフォローアップに併せてフォローアップを実施する。その際、府省等ごとの進捗状況が明確になるよう留意する。(内閣人事局、平成 28 年度から)

11月24日（木）参 法務委 佐々木 さやか議員（公明）
対法務当局

問 検察庁における女性職員の活躍推進のための目標設定と
その現状・達成状況について、法務当局に問う。

（答）

検察においては、女性職員の活躍推進の一環として、検察事務官の採用につき、「国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合について毎年度30%以上」という目標を設定し、積極的な広報活動等（注）に取り組んでいるところ、平成27年度における女性の割合は36.5%となっている。

なお、平成27年度における検事の任官者に占める女性の割合は32.9%となっている。

さらに、女性職員の活躍推進のためには、男性が家事・育児等の家庭生活における役割を果たすことが必要不可欠であるという観点から、検察においては、「男性職員の育児休業取得率13%」という目標を設定し、男性職員への啓発活動等（注）に積極的に取り組んでいるところ、平成27年度における男性職員の育児休業取得率は12.3%となっている。

（注）女性職員の活躍推進のための具体的取組内容としては、

- ・ 採用のための業務説明会において、女性職員による説明
- ・ ロールモデルとなる先輩女性職員を囲む女性職員の座談会の実施

- ・ 女性幹部職員，女性管理職員による体験談の紹介
 - ・ 女性職員同士による意見交換会の実施
 - ・ 育児休業取得前から復帰まで，対象女性職員が希望する両立支援策について面談等により把握
 - ・ 職員に対し，育児休業等に関する制度について積極的に情報提供，周知，啓発
 - ・ ミーティング等において，幹部職員から管理職員に対し，部下職員に積極的に育児に関する休暇・休業を取得させるよう制度を周知
 - ・ 管理職員による，対象者への積極的な声掛け
 - ・ 男性職員による育児休業取得者体験談の紹介
- 等により，職員に対し，女性職員活躍推進に向けた取組を実施している。

(参考)

過去3年間の検察事務官採用者に占める女性割合

	検察事務官 採用数	うち女性数	女性割合
平成25年度	138	53	38.4%
平成26年度	271	97	35.8%
平成27年度	241	88	36.5%

過去3年間の検事任官者に占める女性の割合

	検事任官数	うち女性数	女性割合
平成25年度	82	31	37.8%
平成26年度	74	29	39.2%
平成27年度	76	25	32.9%

過去3年間の男性職員における育児休業の取得状況

	育児休業 取得可能者数	うち育児休業 取得者数	取得率
平成25年度	248	9	3.6%
平成26年度	310	21	6.8%
平成27年度	276	34	12.3%

- ※ ・ 「取得可能者数」とは、当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数
- ・ 「取得率」とは、上記表の当該年度中における「取得可能者数」に対する育児休業の「取得者数」の割合

(対大臣・副大臣・政務官)

刑事局 作成

11月24日(木) 参・法務委

佐々木 さやか議員(公明)

問 検察庁における女性職員の活躍推進について、法務大臣の所感を問う。

〔結論〕

- ・ これまでも、「法務省・公安審査委員会・公安調査庁特定事業主行動計画（通称「アット・ホームプラン」）」（注）等に基づき、検察庁における女性職員の活躍推進に努めてきたところであるが、引き続き、女性職員の採用の拡大等とともに、男性職員の育児休業等の取得促進など、検察庁における女性職員の活躍推進及び全職員のワークライフバランス実現のための取組を積極的に推進してまいりたい。

(注)「法務省・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）」

- ・ 行動計画は、①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年法律第64号）、②「採用昇任等基本方針」（平成26年6月24日閣議決定）及び「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）、③次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、平成28年3月31日に策定された。

【責任者：刑事局総務課 森本課長 内線■■■■ 携帯■■■■】

平成28年11月24日(木)
佐々木さやか 議員(公明)

参・法務委員会
対法務当局(法制部)

3問 裁判官の育児休業の対象となる子の範囲を、特別養子縁組の監護期間中の子にも拡大する本改正の趣旨について、法務当局に問う。

[前提]

- 裁判官の育児休業の対象となる子の範囲については、(一般職の国家公務員と同様、) 現行法では、法律上の親子関係がある子に限られるところ。
- そして、(委員御指摘の) 特別養子縁組の成立のためには、養親となる者が家庭裁判所に請求した上、原則として、その請求の時から6か月以上の試験的な養育期間を経る必要があるが、このような請求後の監護期間中の子については、法律上の子ではないことから、育児休業の対象とされていなかった。

[本改正の趣旨]

- 本改正は、仕事と育児の両立支援の充実を図る観点から、一般職の国家公務員について、育児休業の対象となる子の範囲を拡大する改正をすることに伴い、裁判官の育児休業についても同様の改正を行うもの。
- 具体的には、特別養子縁組の成立の請求がされ、現に監護されている子など(注)、法律上の親子関係に準ずる関係にある者についても、育児休業の対象となる子の範囲に含めることとしたもの。

(注) 本改正は、他に、①児童福祉法の規定により養子縁組里親に委託されている児童、②その他これらに準ずる者として最高裁判所規則で定める者についても、育児休業の対象となる子の範囲に含めることとしている。

(参照条文)

○民法(明治二十九年四月二十七日法律第八十九号)

(特別養子縁組の成立)

第八百十七条の二 家庭裁判所は、次条から第八百十七条の七までに定める要件があるときは、養親となる者の請求により、実方の血族との親族関係が終了する縁組（以下この款において「特別養子縁組」という。）を成立させることができる。

2 (略)

(監護の状況)

第八百十七条の八 特別養子縁組を成立させるには、養親となる者が養子となる者を六箇月以上の期間監護した状況を考慮しなければならない。

2 前項の期間は、第八百十七条の二に規定する請求の時から起算する。ただし、その請求前の監護の状況が明らかであるときは、この限りでない。

平成28年11月24日（木）

参・法務委員会

真山 勇一 議員（民進）

対法務当局（人事課）

2問 男性の検察官による育児休業等の取得状況について、法務当局に問う。

〔結論〕

- ・ 検察庁において、平成27年度中に育児休業等の取得が可能となった男性の検察官は73人であるところ、このうち、

育児休業取得者は4人で取得率は5.5%

（配偶者出産休暇取得者は47人で取得率は64.4%）

（育児参加休暇取得者は36人で取得率は49.3%）

となっている。

（参考）男性の検察官における過去3年間の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得状況

年度	取得可能者数	育児休業		配偶者出産休暇		育児参加休暇	
		取得者数	取得率	取得者数	取得率	取得者数	取得率
平成25年度	69	3	4.3%	37	53.6%	14	20.3%
平成26年度	72	3	4.2%	35	48.6%	20	27.8%
平成27年度	73	4	5.5%	47	64.4%	36	49.3%

（注1）「育児休業」は、3歳に満たない子を養育する職員であれば、男女を問わず、最長でその子の3歳の誕生日の前日まで、希望する期間その子につき、原則として1回に限り取得することが出来る制度。

「配偶者出産休暇」は、男性職員に対し、妻の出産に伴う入院等の日から出産日後2週間を経過する日までの間に、入退院や出産時の付添い、入院中の世話等を行うために2日の範囲内で与えられる特別休暇。

「育児参加休暇」は、男性職員に対し、妻の産前・産後期間中、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合、5日の範囲内で与え

られる特別休暇。

(注2)「取得可能者数」とは、当該年度中に子が出生した者の数

(注3)育児休業に係る「取得者数」とは、当該年度中に新たに育児休業を取得した者の数

(注4)配偶者出産休暇及び育児参加休暇に係る「取得者数」とは、当該年度中に子が出生した者のうち、同年度中に新たに配偶者出産休暇又は育児参加休暇を取得した者の数(ただし、平成26年度については、同年度中に限らず、実際に取得した者の数。)

(注5)「取得率」とは、上記表の当該年度中における「取得可能者数」に対する育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の「取得者数」の割合

平成28年11月24日（木）

参・法務委員会

真山 勇一 議員（民進）

対法務当局（人事課）

3問 法務省の男性職員による育児休業等の取得状況について、法務当局に問う。

〔結論〕

- 法務省において、平成27年度中に育児休業等の取得が可能となった男性職員は1,459人であるところ、このうち、
育児休業取得者は76人で取得率は5.2%、
(配偶者出産休暇取得者は1,205人で取得率は82.6%)
(育児参加休暇取得者は697人で取得率は47.8%)
となっている。

(参考) 法務省の男性職員における過去3年間の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得状況

年度	取得可能者数	育児休業		配偶者出産休暇		育児参加休暇	
		取得者数	取得率	取得者数	取得率	取得者数	取得率
平成25年度	1,435	40	2.8%	966	67.3%	324	22.6%
平成26年度	1,567	52	3.3%	1,235	78.8%	515	32.9%
平成27年度	1,459	76	5.2%	1,205	82.6%	697	47.8%

(注1) 「育児休業」は、3歳に満たない子を養育する職員であれば、男女を問わず、最長でその子の3歳の誕生日の前日まで、希望する期間その子につき、原則として1回に限り取得することができる制度。

「配偶者出産休暇」は、男性職員に対し、妻の出産に伴う入院等の日から出産日後2週間を経過する日までの間に、入退院や出産時の付添い、入院中の世話等を行うために2日の範囲内で与えられる特別休暇。

「育児参加休暇」は、男性職員に対し、妻の産前・産後期間中、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合、5日の範囲内で与え

られる特別休暇。

(注2)「取得可能者数」とは、当該年度中に子が出生した者の数

(注3)育児休業に係る「取得者数」とは、当該年度中に新たに育児休業を取得した者の数

(注4)配偶者出産休暇及び育児参加休暇に係る「取得者数」とは、当該年度中に子が出生した者のうち、同年度中に新たに配偶者出産休暇又は育児参加休暇を取得した者の数(ただし、平成26年度については、同年度中に限らず、実際に取得した者の数。)

(注5)「取得率」とは、上記表の当該年度中における「取得可能者数」に対する育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の「取得者数」の割合

平成28年11月24日(木)

参・法務委員会

真山 勇一 議員(民進)

対法務当局(人事課)

4問 法務省における女性登用の現状について、法務当局に問う。

[結論]

平成27年7月1日時点において、

- ・ 法務省全体の指定職の人員は、32人であり、そのうち2人が女性であって、率にして6.3%である(注1)。
- ・ 本省課室長相当職の人員は、1,025人であり、そのうち59人が女性であって、率にして5.8%である(注2)。
- ・ 地方機関課長・本省課長補佐相当職の人員は、5,258人であり、そのうち455人が女性であって、率にして8.7%である(注3)。
- ・ 係長相当職の人員は、18,197人であり、そのうち4,018人が女性であって、率にして22.1%である(注4)。

(注1)「指定職」とは、指定職俸給表が適用される職員をいう。

(注2)「本省課室長相当職」とは、行政職俸給表(一)、公安職俸給表(一)及び公安職俸給表(二)が適用される職員のうち、行政職俸給表(一)7級ないし10級相当職をいう。

(注3)「地方機関課長・本省課長補佐相当職」とは、行政職俸給表(一)、公安職俸給表(一)及び公安職俸給表(二)が適用される職員のうち、行政職俸給表(一)5級及び6級相当職をいう。

(注4)「係長相当職」とは、行政職俸給表(一)、公安職俸給表(一)及び公安職俸給表(二)が適用される職員のうち、行政職俸給表(一)3級及び4級相当職をいう。

なお、本省における係長相当職の人員は、523人であり、そのうち98人が女性であって、率にして18.7%である。

(対大臣・副大臣・政務官)
11月24日(木) 参・法務委

官房人事課 作成
真山 勇一 議員(民進)

5問 政府全体としての取組も踏まえ、法務省として、今後、女性活躍、ワークライフバランス改善のための取組をどのように進めていくかについて、法務大臣の所見を問う。

〔結論〕

- ・ 法務省としての行動計画に基づき、女性職員の活躍及びワークライフバランス推進のための各種取組を、省全体で一丸となって推進してまいりたい。

〔法務省の取組みの内容〕

- ・ 法務省においては、政府全体の方針(注1)を踏まえ、女性活躍及びワークライフバランス推進のため、平成28年3月31日に「法務省・公安審査委員会・公安調査庁特定事業主行動計画」(通称「アット・ホームプラン」)を策定したところ。

(注1) 各府省の事務次官を構成員とする女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定の「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」等を言う。

- ・ 具体的には、同計画に基づき、
 - ① 超過勤務の縮減など全ての職員による働き方改革(注2)
 - ② 男性職員の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得促進(注3)
 - ③ 女性の採用・登用の拡大(注4)(注5)などについて、数値目標を設定して取り組んでいる。

(注2) 平成32年までの数値目標及び平成27年実績

- ・「年次休暇取得日数を年間15日以上」 ← 11.0日

(注3) 平成32年度末までの数値目標及び平成27年度実績

- ・「男性職員の育児休業取得率を13%」 ← 5.2%
- ・「配偶者出産休暇及び育児参加休暇合計5日以上の取得率100%」 ← 30.2%

(注4) 平成32年度までの数値目標及び平成27年度実績

- ・「国家公務員採用試験からの採用者に占める女性割合毎年度30%以上」 ← 35.4%
- ・「総合職試験からの採用者に占める女性割合毎年度30%以上」 ← 60.0%

(注5) 平成32年度末までの数値目標及び平成27年度実績

- ・「指定職相当に占める女性割合6%」 ← 6.3%
- ・「本省課室長相当職に占める女性割合8%」 ← 5.8%
- ・「地方機関課長・本省課長補佐相当職に占める女性割合12%」 ← 8.7%
- ・「本省係長相当職に占める女性割合30%」 ← 18.7%

〔法務省における取組みの進め方に関する所見〕

- ・ 「アット・ホームプラン」に基づき、女性活躍及びワークライフバランスを着実に推進していくためには、全国に展開する省内各組織の相違や業務・勤務実態等も踏まえ、幹部職員がリーダーシップを発揮して、全職員が働きやすい職場環境の整備に努める必要がある。

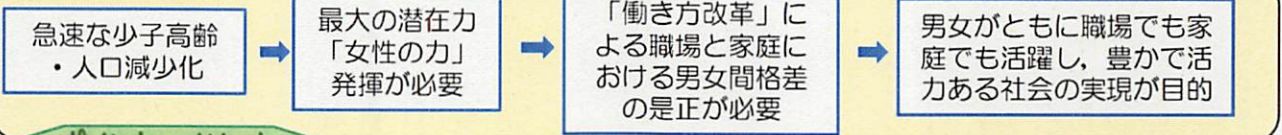
〔結論〕

- ・ 「アット・ホームプラン」に基づき、女性職員の活躍及び全職員のワークライフバランス推進のための各種取組を、法務省全体で一丸となって推進してまいりたい。

【責任者：官房人事課 伊藤課長 内線■■■■ 携帯電話 ■■■■】

法務省・公安審査委員会・公安調査庁特定事業主行動計画（概要） ～男女がともに活躍し、活力ある社会を実現するために～

背景・目的



アット・ホウムプラン

最重要政策

ポイント・メリット

1 女性の職業生活における活躍【女性が主体】

女性の視点・価値観が加わることによるきめ細やかな国民ニーズ把握・行政サービスの向上

2 男性の家庭生活（家事・育児・介護）における活躍【男性が主体】

配偶者の活躍，職場の女性の両立意識促進，男性自身のキャリアアップ，働き方見直し，次世代育成

3 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【全職員が主体】

職員の充実感・意欲・能力向上，行政サービスの質の維持向上，社会全体の経済成長で「三方よし」

4 幹部・管理職員のリーダーシップ・マネジメント発揮【幹部・管理職員が主体】

価値観・職場風土・働き方を変える強力なリーダーシップ，多様性を前提とした個別対応型のマネジメント

5 「隼より始めよ」【国家公務員が率先垂範】

国の政策方針決定過程への女性参画の重要性，政策・行政サービスの向上，民間企業等に先んじる

5から1の
ボトムアップで
一体的に推進

取組内容・数値目標

※数値目標は、平成32年度末までのもの。

1 全職員のワークライフバランス推進のための取組

①長時間勤務の是正等の男女全ての職員による働き方改革

・価値観・意識改革，業務改革，超過勤務縮減，休暇取得促進
働く時間と場所の柔軟化，人事評価への反映等

→ 年次休暇の取得日数 年間15日以上

②男女全ての職員が家事・育児・介護等しながら活躍できる職場環境の整備

・男性の家事・育児・介護等の家庭生活における役割の重要性，両立支援制度利用促進，育休中と復帰後の支援充実，保育の確保等

→ ・男性職員の育休休業取得率 13%
・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 100%

2 女性の職業生活における活躍推進のための取組

①女性の採用の拡大

・きめ細かな実効性ある広報活動，中途採用の拡大等

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

②女性職員の登用目標達成に向けた計画的育成

・キャリアパス・ロールモデル提示，実態把握，職域拡大・研修・個別面談等による計画的育成，キャッチアップ，人事管理の見直し・柔軟化，管理職員の意識改革

→ ・指定職に占める女性割合 6%
・本省課室長相当職に占める女性割合 8%

③女性職員のキャリア形成支援，意欲向上

・研修・講演会，職務機会付与，ロールモデル育成，面談・助言，メンター制度活用，人的ネットワーク形成支援等

→ ・地方機関課長・本省課長補佐相当職に占める女性割合 12%
・本省係長級に占める女性割合 30%

3 次世代育成支援推進のための取組

子育てに関するバリアフリー・地域貢献活動支援，子供と触れ合う機会拡充，家庭教育力向上

組織別のパイロット
アクションも
随時追加・拡大