

令和7年7月30日
 法 務 省
 出入国在留管理庁
 公安審査委員会
 公安調査庁

「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＋プラスONE）」に基づく取組・措置の実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表について

法務省では、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。以下「女性活躍推進法」という。）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）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（「アット・ホームプラン＋プラスONE）」）として一体的に策定し、女性活躍とワークライフバランスの推進に取り組んでいます。

今般、女性活躍推進法第19条第6項及び次世代法第19条第6項の規定に基づき、当該特定事業主行動計画に基づく取組・措置の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので、公表します。

併せて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、法務省における女性の職業選択に資する情報を公表します。

1 職業生活に関する機会の提供に関する実績

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和7年度末までの目標値
① 採用試験全体※1	49.0%	49.5%	49.5%	41.6%	42.9%	毎年度35%以上
ア 総合職採用※1	48.9%	44.7%	56.4%	56.1%	62.2%	毎年度35%以上
イ 一般職採用※1 (大卒程度試験)	51.0%	51.0%	48.6%	45.5%	45.7%	-
ウ 一般職採用※1 (高卒程度試験)	50.0%	47.3%	50.0%	36.1%	39.6%	-
エ 専門職採用※1 (大卒程度試験)	72.4%	74.3%	70.4%	71.0%	58.3%	-
オ 専門職採用※1 (高卒程度試験)	28.0%	32.0%	20.0%	21.2%	16.9%	-
カ 技術系区分採用 ※1	14.3%	-	57.1%	0.0%	-	30%以上
② 検事※2	34.1%	40.8%	44.1%	-	36.4%	-

※1 各年度4月1日付けで採用された職員に占める女性職員の割合。なお、「専門職採用」は、男女別に実施する試験からの採用を除く。

※2 各年度の検事任官者に占める女性の割合。なお、新型コロナウイルス感染症の影響による司法試験の実施延期に伴い、司法修習の実施時期が令和4年4月までとされたことから、令和3年度は任官者なし。

(2) 職員に占める女性職員の割合

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
職員総数	50,604人	49,846人	49,812人	49,773人	49,695人
うち女性職員数	12,569人	12,053人	11,742人	11,193人	10,895人
女性職員の割合	24.8%	24.2%	23.6%	22.5%	21.9%

(各年度7月1日現在)

(3) 管理職に占める女性職員の割合

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
常勤職員※1 (検事を除く)	11.0%	10.4%	10.6%	9.3%	9.2%
検事※2	-	28.0%	27.2%	25.8%	26.0%

※1 各年度7月1日現在の本省課室長相当職以上の常勤職員(検事を除く。)に占める女性職員の割合

※2 各年度3月31日現在の検事全体に占める女性の割合

(4) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和7年度末までの 目標値
指定職相当	4.4%	2.3%	8.9%	4.4%	6.7%	8%
本省課室長相当職	11.3%	10.7%	10.7%	9.5%	9.3%	10%
地方機関課長・ 本省課長補佐相当職	16.2%	15.6%	14.6%	13.5%	12.2%	17%
係長相当職(本省)	22.5%	20.1%	20.6%	20.8%	22.1%	30%
新たに係長相当職(本省) に昇任	28.0%	22.8%	24.5%	31.7%	-	35%

(各年度7月1日現在)

(5) 中途採用の男女別実績(令和6年度)

	男性	女性
採用者数	351人	148人

※ 令和6年度に、民間企業における実務の経験その他これに類する経験を有する者として採用(中途採用)された者の数

(6) 女性に対する職業生活に関する機会の提供に資する制度の概要

- セクシュアル・ハラスメント等に関する相談窓口及び相談員を設置し、職員からの苦情・相談等に対応
- ハラスメント防止研修や、管理職向けのマネジメント研修の実施

2 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

(1) 平均継続勤務年数の男女の差異（令和6年度）

	男性	女性
常勤職員	19.6年	15.1年

※ 採用年度を勤続年数1年目とし、令和6年度までの年度単位で算出

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

		令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
男性	法務省・公安審査委員会	81.4%	74.5%	66.3%	57.0%	40.9%
	出入国在留管理庁	100.0%	98.0%	94.5%	72.5%	61.4%
	公安調査庁	85.1%	85.1%	75.0%	83.3%	53.5%
	全体	83.2%	76.8%	69.1%	59.1%	43.1%
女性	法務省・公安審査委員会	98.8%	105.6%	96.7%	108.2%	99.7%
	出入国在留管理庁	100.0%	110.5%	105.4%	113.9%	100.0%
	公安調査庁	80.0%	111.1%	100.0%	125.0%	100.0%
	全体	98.4%	106.6%	98.2%	109.9%	99.7%

※ 各年度中に子が生まれた職員に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員の割合。なお、「同年度中に新たに育児休業を取得した職員」には、前年度以前に子が生まれたものの当該年度に新たに育児休業を取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。

		令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
男性	1月未満	39.3%	43.0%	45.5%	53.7%	54.5%
	1月以上6月未満	49.8%	48.5%	47.9%	39.5%	38.3%
	6月以上1年未満	8.6%	6.9%	5.6%	4.9%	4.4%
	1年以上	2.3%	1.6%	0.9%	1.8%	2.8%
女性	1月未満	0.0%	0.8%	0.0%	0.2%	0.0%
	1月以上6月未満	3.3%	4.0%	3.5%	4.6%	3.7%
	6月以上1年未満	46.9%	49.3%	41.4%	38.8%	39.4%
	1年以上	49.8%	45.8%	55.1%	56.3%	56.9%

(3) 男性職員の1週間以上の育児休業取得率

	令和6年度	令和5年度	令和4年度(※)	令和3年度(※)	令和2年度(※)	令和7年度末までの目標値
全体	81.0%	74.9%	69.1%	59.1%	43.1%	85%

※ 男性職員の育児休業取得率（当時の目標値：30%）

(4) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況

		令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
配偶者 出産 休暇	法務省・ 公安審査委員会	96.8%	95.1%	94.6%	95.6%	94.2%
	出入国在留管理庁	88.8%	94.1%	85.5%	86.1%	91.3%
	公安調査庁	93.6%	97.9%	97.5%	96.9%	83.7%
	全体	96.0%	96.1%	93.9%	94.9%	93.7%
育児 参加 休暇	法務省・ 公安審査委員会	92.1%	90.2%	93.3%	98.8%	98.0%
	出入国在留管理庁	86.0%	90.1%	88.2%	95.4%	88.2%
	公安調査庁	97.9%	100.0%	87.5%	96.9%	76.7%
	全体	91.8%	93.6%	92.7%	98.4%	96.5%
合計 5日 以上 取得 率※	法務省・ 公安審査委員会	84.0%	78.0%	88.1%	97.1%	95.9%
	出入国在留管理庁	78.5%	83.2%	74.5%	83.3%	85.0%
	公安調査庁	80.9%	87.2%	77.5%	87.5%	74.4%
	全体	83.4%	83.9%	86.5%	95.8%	94.3%

※ 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計5日以上の取得率の令和7年度末までの目標値は100%

(5) 職員一人当たりの一月当たりの超過勤務時間（令和6年）

区分	合計	本省	地方支分部局
管理職以外	17.01時間	28.92時間	16.52時間

※ 令和7年1月15日現在で、法務省に在籍する職員のうち、本省課室長相当職未満の職員の超過勤務時間。なお、令和6年中に府省庁間異動があった者の異動前省庁における超過勤務時間が含まれる。

(6) 年次休暇等の取得状況

	令和6年	令和5年	令和4年	令和3年	令和2年	令和7年末までの 目標値
全体	14.6日	14.8日	14.0日	14.6日	13.9日	年間15日以上

※ 暦年で算出

(7) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

- テレワークの推進
- フレックスタイム制の利用促進を行い、柔軟な働き方を推進