

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く取組計画等のフォローアップ (令和8年度)

項目			具体的な取組時期・内容	具体的な成果・課題・今後の取組
1-1. 業務見直し・デジタル化の推進			・これまでに、順次、AIの導入の検討、ペーパーレス化・資料の簡素化、執務資料の電子化、形式的で優先順位の低い業務や作業過程が非効率で煩雑な業務の見直し等を実施するなど、適切に対応しており、例えばは、「チャットボットを活用した問合せ対応の自動化機能の導入」、「決裁等の登録のオンライン化」、「VBA活用等による作業の自動化」、「行政文書のQRコード管理」などの取組を行っている。 ・また、例えば、内閣人事局が開発した勤務時間管理システムを導入し、令和6年1月の導入以降、活用している。	・これまでも、当省におけるWLB取組計画等に基づき、紙ベースで実施していた決裁や申請等の登録をオンライン化するなど、「業務見直し・デジタル化の推進」に関する各種取組を適切に実施してきたところであり、今後とも、その成果・課題を踏まえつつ、当該計画等に基づく取組を着実に実施していく。
1-2. 柔軟な働き方の推進			○テレワーク推進 ・「テレワーク月間」において、職員に対してテレワーク実施を促した上で、実施回数調査を行い、その結果を幹部職員に共有するなどした。 ・また、テレワーク実施のために必要となる申請書類や実施要領、好事例等を集約して全省掲示板に掲載しているほか、テレワークの利便性と職員の満足度の向上に向けた改善案の検討を行うため、テレワークに係るモニタリング調査を実施するなどした。	・これまでも、当省におけるWLB取組計画等に基づき、「テレワーク月間（令和4年度及び令和5年度はテレワーク推進期間）」において、本省等職員に対し、原則月1回以上のテレワーク実施を促した結果、多くの職員が積極的にテレワークを活用するようになり、テレワークの定着促進につながるなど、「柔軟な働き方の推進」に関する各種取組を適切に実施してきたところであり、今後とも、その成果・課題を踏まえつつ、当該計画等に基づく取組を着実に実施していく。
2. 超過勤務時間の縮減			・超過勤務時間の縮減に向けて、当省におけるWLB取組計画等において定められた横断的な取組のほか、「法務省業務見直し推進プロジェクトチーム」（令和7年3月に「法務省デジタル・ガバメント推進会議」に統合）において、毎年度、長時間在庁の原因・要因分析及び是正のための取組の検討を行うとともに、その是正策については、類型化した上で所管各庁を含めて共有するなどしている。 ・全局部課の管理職員に対して、通知を発出し、客観的な在庁時間の記録（PCログ）を活用するなどして、職員の勤務実態状況を把握した上で業務マネジメントを含む超過勤務の適正な管理を講じよう要請した。また、全職員に向け事務次官によるビデオメッセージ動画を配信し、職員一人一人に超過勤務の上限を認識させ、計画的に業務を遂行するよう指示した。	・これまでも、当省におけるWLB取組計画等に基づき、「超過勤務時間の縮減」に関する各種取組を適切に実施してきたところであり、今後とも、その成果・課題を踏まえつつ、当該計画等に基づく取組を着実に実施していく。 ・取組目標に基づく取組の検討・実行、取組状況等の分析、取組目標の見直しを定期的に行う場を設置し、超過勤務縮減のPDCAサイクルを徹底する。
調査	勤務時間管理のシステム化の状況	本省	導入済み	
		地方支分部局等（時期、範囲等）	導入時期・範囲等未定	
3. マネジメント改革			【マネジメント改革に関する取組】 ○管理職員向け講演会の実施 ・マネジメント改革に関するテーマについて管理職員向けの講演会を毎年度するなどした。 ○エンゲージメント調査等の実施 ・係長相当職以下を対象としてエンゲージメント調査を毎年度実施し、その結果を幹部職員に共有して対応策の検討を促すなどした。	【マネジメント改革に関する取組】 ・これまでも、当省におけるWLB取組計画等に基づき、係長相当職以下を対象としてエンゲージメント調査を毎年度実施するなど、「マネジメント改革」に関する各種取組を適切に実施してきたところであり、特にエンゲージメント調査においては、令和5年から外局・地方支分局・施設等機関まで対象範囲を拡大したことで、職場環境や働き方に関する意見をより網羅的に把握することが可能となった。今後とも、その成果・課題を踏まえつつ、当該計画等に基づく取組を着実に実施していく。
			【キャリア形成に関する取組】 ○メンター制度の実施 ・職場の悩みやキャリア形成を支援するために、先輩職員（メンター）と新任職員（メンティー）をつなぐ「メンター制度」を実施するなどしている。	【キャリア形成に関する取組】 ・これまでも、当省におけるWLB取組計画等に基づき、「メンター制度」に関する各種取組を適切に実施してきたところであり、今後とも、その成果・課題を踏まえつつ、当該計画等に基づく取組を着実に実施していく。
4. 仕事と育児等の両立支援			・管理職員等による、育児に伴う休暇・休業の対象となる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を継続して実施するなどしている。	・これまでも、当省におけるWLB取組計画等に基づき、法務省掲示板に両立支援制度に関する情報を掲載し、職員への制度周知を継続的に実施するなど、「仕事と育児等の両立支援」に関する各種取組を適切に実施してきたところであり、令和6年度における一般職国家公務員の育児休業の新規取得は前年度を上回る結果となった。今後とも、その成果・課題を踏まえつつ、当該計画等に基づく取組を着実に実施していく。
数値	男性職員の育児休業取得率	現状：83.2%（令和6年度）		
数値	男性職員の「男の産休」（配偶者出産休暇・育児参加のための休暇）取得率	目標：100%（令和7年度末） 現状：83.4%（令和6年度） 目標設定時：94.3%（令和2年度）		
数値	子の出生後1年以内に育児に伴う休暇・休業を1か月以上取得した男性職員の割合	現状：94.7%（令和7年3月31日）		

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く取組計画等のフォローアップ (令和8年度)

項目		具体的な取組時期・内容	具体的な成果・課題・今後の取組
数値	女性の採用目標	【全体】 目標：35%（毎年度） 現状：52.9%（令和8年4月1日） 目標設定時：42.9%（令和2年4月1日） 【総合職】 目標：35%（毎年度） 現状：65.2%（令和8年4月1日） 目標設定時：62.2%（令和2年4月1日） 【技術系区分】 目標：30%（令和7年度） 現状：25.0%（令和8年4月1日） 目標設定時：0.0%（令和3年4月1日）	
数値	女性の登用目標	【本省課室長相当職】 目標：10%（令和7年度末） 現状：11.0%（令和7年7月） 目標設定時：9.3%（令和2年7月） 【地方機関課長・本省課長補佐級相当職】 目標：17%（令和7年度末） 現状：17.6%（令和7年7月） 目標設定時：12.2%（令和2年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：30%（令和7年度末） 現状：23.8%（令和7年7月） 目標設定時：22.1%（令和2年7月）	
5-1. 女性の採用の拡大		・これまでに、女性職員の活躍をパンフレットやホームページに掲載したほか、業務説明会等において、女性職員から、男女分け隔てなくキャリアを形成していることや、育児を行う職員に対する支援等を含むワークライフバランスの推進に関する取組を説明することで、女性が働きやすく、活躍できる職場であることをアピールするなど、積極的な情報発信を実施するなどした。	・これまでも、当省におけるWLB取組計画等に基づき、女性職員の活躍を紹介するパンフレットをホームページに掲載し、広く省内外に発信するなど「女性の採用の拡大」に関する各種取組を適切に実施してきたところであり、法務省全体としては採用目標を達成している。今後とも、その成果・課題を踏まえつつ、当該計画等に基づく取組を着実に実施していく。
5-2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成		・これまでに、女性職員の希望や適性に応じて、上位の役職へ積極的に登用するなどのキャリア形成支援に取り組んだほか、職域の拡大や様々なロールモデルの提示により、ライフスタイルの変化に応じた柔軟な人事管理を実施するなどした。	・これまでも、当省におけるWLB取組計画等に基づき、女性職員のライフステージに応じた柔軟なキャリアのあり方を示すため、育児や介護との両立を図りながら活躍する複数のロールモデルを提示し、本人の事情に応じた多様な働き方・キャリアパスを制度的にも運用面でも支援するなど、「女性の登用目標達成に向けた計画的育成」に関する各種取組を適切に実施してきたところであり、今後とも、その成果・課題を踏まえつつ、当該計画等に基づく取組を着実に実施していく。
6. 推進体制・実態把握		○業務見直しの推進 ・業務見直しの推進を図るための体制として、「法務省業務見直し推進プロジェクトチーム」（令和7年3月に「法務省デジタル・ガバメント推進会議」に統合）を設置するなどした。	・これまでも、当省におけるWLB取組計画等に基づき、長時間在庁の要因分析及びその対策について毎年度検討を行い、対策案を類型化した上で所管各庁と共有するなど、「法務省業務見直し推進プロジェクトチーム」の下で、各種取組を適切に実施してきたところであり、今後とも、その成果・課題を踏まえつつ、「法務省デジタル・ガバメント推進会議」の下で、当該計画等に基づく取組を着実に実施していく。
調査	多面観察の実施状況	【時期・対象者の職位】 年に一度（11月頃）、本省内の課室長級職員を対象に実施。 【調査・分析のツール】 観察者がForms上で回答し、自動で集計を行っている。 【観察結果の対象者へのフィードバック方法】 人事当局から対象者に結果を伝達するとともに、結果を踏まえた自己分析を指示。	・令和元年度以降、毎年度、管理職員に対して自身のマネジメント能力の発揮状況についての気付きを促すことにより、そのマネジメント能力の向上を図り、さらには、組織全体のパフォーマンスの向上を促進するなど、「多面観察」を適切に実施してきたところであり、今後とも、その成果・課題を踏まえつつ、「多面観察」を着実に実施していく。
調査	職場や職員の状況を把握するための調査（エンゲージメントサーベイ、モチベーションサーベイ等）の実施状況	○エンゲージメント調査等の実施 【時期・対象者】 令和7年8月、係長相当職以下の全職員（外局、地方支分部局、施設等機関を含む。）を対象として実施した。 【調査・分析のツール】 調査会社へ業務委託の上、Webにより調査を実施した。 【フィードバック】 調査結果の順位付けを行った上で、局部課ごとの傾向を各幹部へ伝達した。 【結果の活用】 各局部課において管理職員等に共有するなどし、数値の低い項目について対応策の検討を行った。 【その他備考等】 令和4年度までは本省の係長相当職以下の職員を対象に実施していたところ、令和5年度からは対象を拡大し、所管各庁の係長相当職以下の職員も対象として実施した。なお、令和6年度からは、設問を「重要度」と「達成度」とし、2軸による調査を実施している。	・（再掲）これまでも、当省におけるWLB取組計画等に基づき、係長相当職以下を対象としてエンゲージメント調査を毎年度実施するなど、「マネジメント改革」に関する各種取組を適切に実施してきたところであり、特にエンゲージメント調査においては、令和5年から外局・地方支分局・施設等機関まで対象範囲を拡大したことで、職場環境や働き方に関する意見をより網羅的に把握することが可能となった。今後とも、その成果・課題を踏まえつつ、当該計画等に基づく取組を着実に実施していく。