

神戸市女性職員の活躍推進計画

(第3期)

令和8年3月

1 はじめに

神戸市女性職員の活躍推進計画（以下「本計画」という。）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「法」という。）第 19 条に基づき、神戸市長、神戸市消防長、神戸市水道事業管理者、神戸市交通事業管理者、神戸市教育委員会、神戸市選挙管理委員会、神戸市人事委員会、神戸市代表監査委員、神戸市農業委員会、神戸市会議長が策定する特定事業主行動計画である。

なお、神戸市教育委員会に勤務する教職員（市長部局からの出向職員を除く）にかかる特定事業主行動計画は、神戸市教育委員会が別途定める。

2 計画期間

令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

3 推進体制

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、各任命権者とその人事担当課及び関係課が連携し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うものとする。

4 数値目標

法第 19 条第 3 項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号）第 2 条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

分析の結果、採用した職員に占める女性職員の割合や平均した継続勤務年数の男女の差異において、特段の課題は見受けられなかった。一方、課長級以上の職員に占める女性職員の割合については、着実に増加しているものの未だ十分な水準とは言えないものとなっている。

これらを踏まえ、女性職員の活躍を推進するために、次のとおり数値目標を設定する。

課長級以上の職員に占める女性職員の割合

現状：23.0%（令和 7 年度） → 目標：30.0%（令和 12 年度）

また、中長期的にも課長級への女性職員の登用を着実に進めるためには、係長級の女性職員を増やしていくことが重要であることから、次の目標を定める。

係長級昇任者に占める女性職員の割合

現状：37.2%（令和 7 年度） → 目標：40.0%（毎年度）

なお、次世代育成支援対策推進法に基づく神戸市特定事業主行動計画（第 5 期）において定める男性職員の育児休業取得率及び超過勤務時間数にかかる数値目標は、本計画においても重要な指標と位置付ける。

5 目標を達成するための取組み

4. で掲げた数値目標達成、及び女性職員活躍推進のため、次の取組みを行う。

(1) 昇任意欲を支える環境づくり

【キャリア形成支援】

- ・ 庁内インターンシップ制度
- ・ 庁内公募制度（育児等両立応援枠含む）／庁内フリーエージェント制度
- ・ 専任職制度／特定専任職制度
- ・ 職員意向調査フォローアップ面談
- ・ 課長・係長と担当者との意見交換会
- ・ 係長昇任前・昇任時・昇任2年次研修
- ・ 階層別研修
- ・ 希望降任制度

【モチベーションの向上】

- ・ 昇任・昇格への人事評価結果の活用
- ・ 勤勉手当・査定昇給への人事評価結果の反映
- ・ 職務職責に応じた給与体系の構築

(2) 働きやすい職場環境づくり

【仕事と家庭との両立】

- ・ 多様で柔軟な働き方のための制度の充実
（フレックスタイム制／在宅勤務制度／育児短時間勤務制度／部分休業・育児部分休暇など）
- ・ 仕事と育児との両立支援に関する意向確認・配慮の実施
（「仕事と子育ての両立を上司が応援するプログラム」の実施など）
- ・ 仕事と介護との両立支援に関する意向確認・配慮の実施
（「仕事と介護の両立準備パンフレット」・研修動画による制度周知など）
- ・ 育児休業等応援職員への勤勉手当加算制度（職場応援加算制度）
- ・ 育児休業等代替任期付職員等の配置の拡充
- ・ 育児休業取得者・育児休業復帰者研修
- ・ メンター制度

【組織風土改革】

- ・ AI活用・DX推進等による徹底した業務改革の推進
- ・ 時間外勤務の縮減
- ・ ハラスメントへの対策
- ・ 多様な人材や働き方を踏まえたマネジメントや部下育成について学ぶ管理職研修の実施
- ・ 課長級への育児休業等取得促進研修の実施
- ・ 管理職の人事評価における組織風土改革の取組みの評価
（業務改革や仕事と家庭を両立できる環境づくりなど）