

# 神戸市女性職員の活躍推進計画

## (第2期)

令和3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 3 年 4 月 1 日から令和 8 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、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合については、年々増加しているものの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：14.5%（令和 2 年度） → 目標：25.0%（令和 7 年度）

## 5 目標を達成するための取組み及び実施時期

4. で掲げた数値目標の達成のため、また、女性職員の活躍を推進するため、次の取組みを行う。

### (1) 気兼ねなく昇任できる組織風土の醸成・「昇任意欲」を支える環境づくり

場所・時間・書類によらない働き方の推進（継続）  
グループウェア活用拡大（R 1～）  
部局横断的なナレッジ共有促進（R 3～）  
ICTツール・システム等の整備（検討）  
業務プロセスの再構築（BPR）（H30～）  
電子申請に対応する迅速な内部処理の構築（R 3～）  
神戸市クレドの実践（R 1～）  
現場発イノベーション促進（R 2～）  
所属長等によるマネジメントの強化（H30～）  
所属長ヒアリング・業務分析の実施（継続）  
「仕事と子育ての両立を上司が応援するプログラム」の活用（継続）  
部課長級の人事評価において「業務改革」について評価（H30～）  
課長級の人事評価において「育児休業の取得促進に向けた取り組み状況」について評価（R 2～）  
「仕事と家庭を両立できる環境づくり」について評価（R 3～）  
「実力本位・人物本位」の人事を目的とした係長昇任選考の実施（H30～）  
係長と担当者の意見交換会（R 1～）  
係長昇任前・昇任時・昇任2～4年次・昇任5年次研修の実施（継続）  
新採指導者（係長級）にOJT研修を実施（継続）  
職務職責に応じた給与体系の構築・係長級職員の処遇改善（R 3～）  
昇任・昇格への人事評価結果の活用（H30～）  
人事評価結果の勤勉手当への反映拡大（課長級以上R 2～・係長級以下R 3～）  
希望降任制度（継続）

### (2) ライフイベントなどに配慮した多様な人材育成、キャリア形成支援

階層別研修（継続）  
育児休業取得者・育児休業復帰者研修（継続）  
ワーク・ライフ・バランス研修（R 2～）  
係長と担当者の意見交換会（R 1～）（再掲）  
「仕事と子育ての両立を上司が応援するプログラム」の活用（継続）（再掲）  
メンター制度（R 1～）  
職員意向調査フォローアップ面談の実施（H29～）  
人事異動方針の策定（H29～）  
庁内インターンシップ制度の導入（H30～）拡充（R 1～）  
庁内公募制度（継続）  
庁内公募制度（育児等両立応援枠）の導入（R 1～）対象拡充（R 2～）  
庁内フリーエージェント制度の導入（H29～）要件緩和（R 1～）  
専任職制度の導入（H29～）対象分野拡充（R 1～）  
育児休業代替任期付職員制度（継続）

場所・時間・書類によらない働き方の推進（継続）（再掲）  
グループウェア活用拡大（R 1～）（再掲）  
部局横断的なナレッジ共有促進（R 3～）（再掲）  
I C Tツール・システム等の整備（検討）（再掲）  
業務プロセスの再構築（BPR）（H 30～）（再掲）  
電子申請に対応する迅速な内部処理の構築（R 3～）（再掲）  
神戸市クレドの実践（R 1～）（再掲）  
現場発イノベーション促進（R 2～）（再掲）  
所属長等によるマネジメントの強化（H 30～）（再掲）  
所属長ヒアリング・業務分析の実施（継続）（再掲）