

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4期）

令和2年7月 策定

令和5年6月 改定

1 はじめに

神戸市特定事業主行動計画（第4期）（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年7月16日法律第120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計画である。

2 次世代育成支援とは

急速な少子化の進行や、家庭や地域を取り巻く環境が変化する中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、社会を挙げて取り組んでいく必要がある。

また、神戸市としては、職員一人ひとりの意欲と能力が最大限に発揮されることが重要であり、そのためには、男性も女性も、子どものいる人もいない人も、職員一人一人の家庭や地域における生活が充実していることが大切であり、働き方を見直すことで、仕事の効率化や生活のゆとりを生み出す必要がある。

本市では、平成17年度より「神戸市特定事業主行動計画」を策定し、「仕事と子育ての両立を上司が応援するプログラム」の実施や、在宅勤務制度やフレックスタイム制の導入を行い、全ての職員が仕事と家庭生活を充実させられるよう、制度を整備してきた。

第4期の計画の推進にあたっては、これまでの取り組みを踏まえながら、さらに、男性の育児休業取得の意義について今一度認識し、次代の社会を担う子どもたちを育成するため、また、仕事と子育てを真に両立できる環境を作るため、誰もが自分自身に関わることとして捉え、お互いを支え合い、助け合いながら、一体となって取り組むことで、着実に歩みを進めていく。

3 計画期間

令和2年7月から令和7年3月までとする。

4 推進体制

組織全体で継続的に次世代育成支援を推進するため、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。

5 数値目標

法第19条第2項に基づき、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標を、第3期計画に引き続き、次のとおり設定する。

男性職員の育児休業取得率

現状（令和元年度）：
全部局計 10.9%

→ 目標（令和6年度）：

市長部局等 85.0%（1週間以上取得者）
消防局・教育委員会・水道局・交通局
50.0%

男性職員の育児参加休暇取得率

現状（令和元年度）：69.1% → 目標（令和6年度）：100%

※女性職員の育児休業取得率については、高い水準を維持できているため、今後も現状維持に努める。

6 目標を達成するための取組み及び実施時期

5. で掲げた数値目標達成、及び次世代育成支援推進のため、次の取組みを行う。

(1) 妊娠中・子育て中の職員に対する取組み

通勤緩和措置等の妊娠中職員への配慮（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（R2～）
管理職へ育児休業等取得促進研修の実施（R2～）
管理職の取組み状況を人事評価に反映（R2～）
育児休業取得期間中の会計年度任用職員・人材派遣職員の配置（R2～）
育児休業を取得した場合の収入シミュレーション（検討）
育児休業取得者・育児休業復帰者研修（継続）
交替勤務を行っている職員への配慮（継続）
育児短時間勤務制度の導入（H28～）
在宅勤務制度の導入（H27～）
フレックスタイム制の導入（H29～）
係長昇任選考制度の再構築（H30～）
庁内公募制度（育児等両立応援枠）の導入（R1～）
育児休業・部分休業取得手続きの見直し（検討）

(2) 時間外勤務の縮減および休暇の取得促進に向けた取組み

深夜勤務および時間外勤務の制限の周知（継続）
定時退庁日の実施（継続）
長時間労働の産業医の面談（継続）
時間外勤務の縮減に向けた新たな取組み（R1～）
年次有給休暇・夏季休暇の取得促進（継続）
子の看護休暇、介護休暇、短期の介護休暇の見直し（時間単位の取得）（H28～）

(3) その他の次世代育成支援対策

神戸市ハラスメント対策基本方針の策定及び啓発（R1～）
地域貢献活動制度の実施（H29～）
子どもとふれあう機会の充実「子ども参観日」（継続）