

1. 神戸市が目指す方向

神戸は海と山、豊かな自然に恵まれた大都市であり、神戸の自然は、人の生活との関わりの中で育まれてきました。人の手が入り続けることによって緑滴る山になった六甲山、茅葺民家が点在する里山、古来よりの景勝地である須磨や垂水の海岸などがその代表例です。このような自然と共生し、あたたかい人間らしい街を未来に引き継いでいくために、神戸市では持続可能なまちづくりを進めています。都心ではショッピングやグルメ、アートなど非日常を楽しめ、郊外では恵まれた自然と共生できる循環型のまち、ゆとりがある質の高い生活を送れるまちを目指します。今後も進化するテクノロジーを積極的に取り入れ、市民や企業、NPO、大学など多様なプレイヤーと関わりながら、未来に向かってまちづくりを進めていきます。

2. 人材確保・育成の考え方

社会情勢の変化とともに、神戸市職員が担うべき業務の質も大きく変わっています。企業の社会貢献意欲の向上や、市民・NPOのまちづくりへの参画の増加などにより、これまで以上に多様なプレイヤーと協働する機会が増えており、密接に連携することが求められています。また、政策立案にあたっては、国内外の先進的な取組みを参考にしながら、データに基づいた分析・検討を行うことが重要となっています。さらに、市民と直接接する業務においては、市民に寄り添った対応が求められています。こうした状況のなか、神戸のポテンシャルをさらに大きく開花させる前向きな都市戦略を行っていくためには、多様な人材、専門的なスキルを持つ人材が必要です。

(1) 人材確保について

近年の、転職によるスキルアップ志向、社会貢献への意識の高まり、民間企業における採用トレンドの変化といった社会情勢に対応するため、新卒一括採用中心の採用方法を改め、経験者採用を拡大します。また、専門性の高い人材については、ジョブ型雇用やプロフェッショナル型採用選考を実施し、多様で優秀な人材の獲得を目指します。

(2) 人材育成について

最高のパフォーマンスを発揮する組織運営のためには、職員が成長し、心身ともに健康でモチベーション高く働けることが重要です。努力が報われる人事・給与制度、先駆的なDXの推進、フレックスタイムなどの多様な働き方、民間企業や大学院への研修派遣など、様々な取組みを行ってきましたが、今後も職員一人ひとりが成長し安心して働けるよう、職員の挑戦意欲を後押しする人事・給与・研修制度の検討、職員が心身ともに健康的に働ける環境整備を行います。

—目指すべき職員像—

チャレンジ精神 CHALLENGE	社会を変えようという意欲をもち、困難な仕事にも怯まず、最後までやり切る人
リーダーシップ LEADERSHIP	自ら考え、周囲に働きかけながら、積極的に仕事を進めることができる人
デザイン力（創造力） DESIGN (CREATIVITY)	豊かな発想や工夫により仕事をデザイン（創造）できる人

3. 人材確保に向けた具体的な取り組み

採用は、行政のプロフェッショナルとして市政を担う多様な人材を確保する重要なプロセスであり、採用による人材確保を人材育成の出発点とします。

そのため、採用活動から入庁後の育成までを一元的に担う「採用育成チーム*」において、関係部局がより積極的に連携して人材確保・育成に取り組むとともに、全庁を挙げて採用活動を展開していきます。

***「採用育成チーム」**

行財政局人事課・職員研修所、人事委員会事務局任用課で構成され、大学・学生等への効果的なアプローチ、インターンシップの充実や新規採用職員の配置、入庁後の研修・キャリアプラン形成支援などを総合的に推進するチーム

(1) 多様な人材の採用

昨今の社会情勢や民間企業における採用トレンドの変化、転職によるスキルアップ志向の高まり等を踏まえ、新卒一括採用中心の採用方法から新卒と経験者の採用割合を見直し、経験者採用を拡大しています。

また、高い専門性や経験を有する人材を、特定の行政分野において任期の定めのない職員（係長級・課長級）として採用する「プロフェッショナル型採用」を実施します。

(2) 多様な試験方式

経験者採用試験では、年齢要件の緩和・通年募集の実施・東京面接会場の設置等により受験しやすい環境を整えるほか、面接時間を大幅に拡充することによりこれまで以上に人物重視の採用を進めます。

大学卒採用試験でも通年募集を実施するほか、特別な公務員試験対策が不要な適性検査方式の試験やデザイン・クリエイティブ枠採用試験を実施するなど、多様な人材の獲得に努めます。

(3) 公務の魅力発信

入庁前に公務の内容・魅力を感じてもらえるよう、求める人材に訴求する様々なインターンシップを実施します。また、採用広報活動を担う「KOBENAビゲーター」をはじめとして全庁を挙げて学生や転職希望者に対して公務のやりがい等を伝えていきます。

また、東京圏の転職希望者にもアプローチができるように東京での広報に力を入れるとともに、ターゲットに合わせて効果的に情報を届けるための戦略的な採用広報活動を展開していきます。

(4) 外部人材の活用

民間の知識・経験・アイデアが必要な分野において高度な専門性や識見を有する民間人材を登用するジョブ型雇用を推進するほか、ポストドクターなど専門知識を持った人材を多様な任用形態で採用し、多様化・複雑化する行政課題や市民ニーズに柔軟かつ迅速に対応します。

4. 一人ひとりが成長を感じる職場環境づくり・人材育成施策

職員一人ひとりが仕事に対するやりがいや成長実感を持ちながらキャリア形成していける職場環境を実現することが、働き手から選ばれる職場としての重要な要因となっています。

神戸市では、次のような人材育成施策に積極的に取り組み、就職先としての神戸市の魅力を高めます。

(1) 人事配置

職員がいくつかの特定分野で深い知識・経験を得られる配置を行うとともに、特定の専門領域においては長期間在籍するスペシャリストの養成を進め、職員の能力や適性、意欲に応じた人事異動を行います。人事評価の結果を昇任・昇格に活用するなど、「昇任意欲」を支える環境づくりに取り組みます。

(2) 人事評価制度

人事評価における目標設定・面談・結果の開示等のプロセスを通じて、一人ひとりの職員の強みや改善すべき点を明らかにし、主体的・効果的な能力開発につなげます。頑張った職員が真に報われる人事・給与制度を実現し、職員のやりがいやモチベーションの向上に繋がります。

(3) キャリア形成支援

職員が自らの成長を実感しながら仕事に対するやりがいを高めていくため、職員の主体的な自己実現を支援する施策の充実や階層別研修におけるキャリア研修の実施など、管理職への昇任も見据え、一人ひとりのキャリアを意識したキャリア形成支援を図ります。

(4) 研修

OJT、Off-JT、自己啓発の3つの取り組みを効果的に進め、職員の能力向上や能力開発、仕事に対する意欲醸成を図ります。職務職責に応じて求められる知識や能力、スキルを習得する研修の充実に取り組みます。

技術分野に従事する職員に対しては、専門的な知識や技術が習得できる職員技術研修所を設置し、成長環境を整備します。

(5) DX人材の育成・確保

全職員がデジタル・トランスフォーメーション(DX)の視点を持つことが求められる状況を踏まえ、デジタル技術とデータを積極的に活用して市民サービスや業務を変革できるDX人材の育成・確保に取り組みます。

(6) 職場環境の整備

倫理・コンプライアンス意識の維持・向上や服務規律の確保のほか、「働き方改革(業務改革)」の推進、働きやすい職場環境や風通しのよい組織風土づくりに取り組みます。

(7) 地域貢献応援制度

職員が地域活動に従事する場合の取扱いを定め、職務経験を通じて得た知識・ノウハウ等を活かして地域の課題解決に向け積極的に取り組むこと、地域活動を通じて得たスキルや経験を職務に活かしていくことを支援します。