

# 神戸市における 人材確保・育成の取組み



神戸市長 久元喜造

## 巻頭言

社会経済情勢が急速に変化するとともに、グローバル化・情報化社会の進展により、市民ニーズは多様化・高度化・複雑化を続けています。基礎自治体である神戸市には市民目線・市民本位の市政運営、前例にとられない柔軟な発想やスピード感のある対応が求められています。

また近年は、転職によるスキルアップ志向者の増加、人口減少社会に適応していくため、「チャレンジ」できる多様な人材確保の必要性の高まり、就職先企業を決める理由として「社会貢献度の高さ」を重視する者の増加など、人材獲得を取り巻く社会情勢が大きく変化しています。

これらの状況から、神戸市が未来を担う若者に選ばれ、すべての市民が安心して豊かなくらしを享受できるまちとなるためには、「神戸市で働きたい」という熱意を持った、多様で優秀な人材を獲得し、その人材をOJT、Off-JTを通じて最高のパフォーマンスを発揮できる人材に育てていく取組みが一層重要であると考えています。

神戸市では、人材獲得に関し2022年12月に①経験者の採用割合を5割へ、②経験者採用の通年募集、③民間経験者を対象とした任期の定めのない管理職（プロフェッショナル型採用）の導入を柱とする「新たな人材獲得戦略」を策定しました。

この戦略に基づき、通年募集の実施や東京圏をターゲットとした採用活動の強化などの経験者採

用手法の見直しや、神戸市で働きたいという意識を持ってもらうためのインターシップ制度の新設・拡充などに取り組んでいます。

また、入庁後の職員の育成に関しては、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高め職務に取り組んでいくこと、組織が求める役割を認識した上で一人ひとりがキャリアプランを形成し、組織や上司がその実現を支援することが重要であると考えています。そこで、庁内公募制度や複線型人事の運用など、職員の主体的な自己実現を支援するための施策を展開するとともに、管理職のマネジメント能力強化に向けた研修の実施、職員一人ひとりが時間や場所を問わず必要な知識やスキルを習得できる環境づくり、自己啓発支援制度の拡充などに取り組んでいるところです。

政令指定都市である神戸市職員の仕事は、三宮再整備事業や神戸空港国際化といった大規模プロジェクトもあれば、相談業務など住民サービスに直結する業務もあり、「分野の多さ」、「専門性の高さ」が両立しているのが特徴です。そのため、職員一人ひとりがいくつかの特定分野で深い知識と経験を持った行政のプロフェッショナルとなり、神戸市職員としての誇りとやりがいを持って働けるよう、また、このような公務の魅力が市役所の外部にも発信していけるよう、今後も取組みを進めていきます。