

兵庫県 職員採用
HYOGO
RECRUIT 2024

■お問い合わせ先

兵庫県人事委員会事務局

〒650-8567 神戸市中央区下山手通5-10-1
兵庫県人事委員会事務局任用課任用班
TEL.078-362-9349 FAX.078-362-3934
Mail: shokusai@pref.hyogo.lg.jp



◀職員採用ポータルサイト



◀兵庫県職員採用X



◀職員紹介動画配信中!



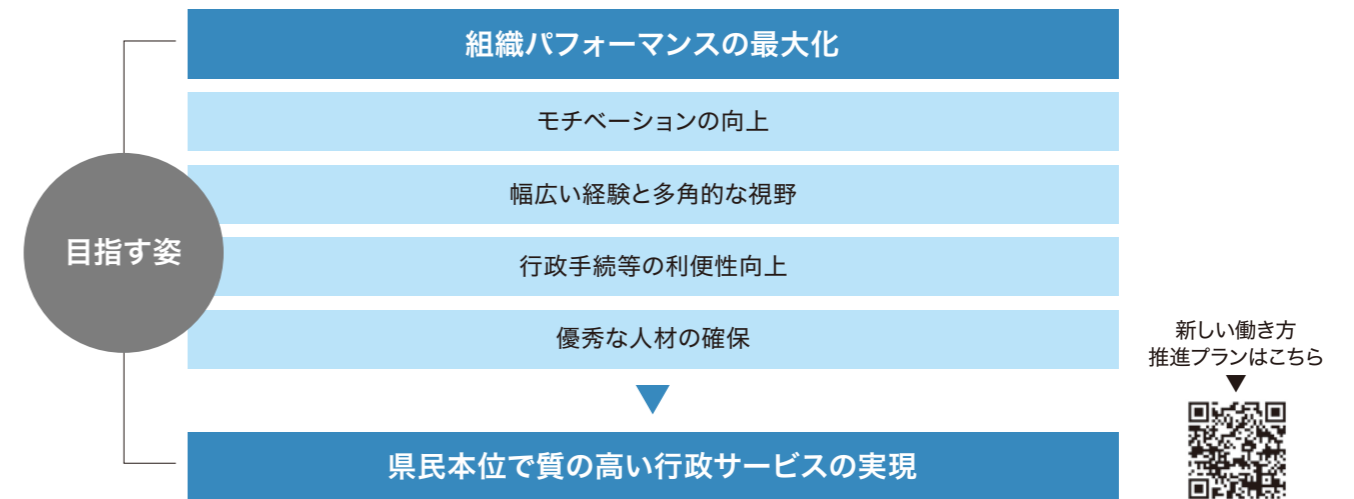
Flowers of
Hyogo Prefecture
Noji
chrysanthemum



オンライン会議に参加する齋藤知事

新しい働き方、推進中

柔軟で多様な働き方の推進や休暇・休業制度の活用促進など働き方改革に取り組んでいます。



Model Office

新しい働き方モデルオフィスの実施

令和5年6月から、在宅勤務など大胆なテレワークの実施、オープンオフィス・フリーアドレスを活用した柔軟な働き方やペーパーレス・ストックレスの徹底を実践しています。

躍動する兵庫

— 県民が主役の兵庫づくり —

神戸ビーフをはじめとする世界的なブランド。世界遺産姫路城をはじめとする歴史文化遺産。日本の縮図と言われる広大な県土に、新時代をリードするものづくり産業から、豊かな自然と共生する循環型の農林水産業まで、幅広い産業が息づいています。

この多様性と可能性が、HYOGOの魅力です。

皆さんのアイデアと行動力が、躍動する兵庫の原動力になります。
皆さんのチャレンジをお待ちしています。

求められる職員像

— HYOGO's WAY —

躍動する兵庫の実現に向けて、すべての職員が共有するべき価値観と行動指針を「HYOGO's WAY」として定めています。

人材マネジメント方針はこちら



▼大切にしている価値観

大切にしている価値観	行動指針
県民本位	誠実に県民の信頼に応える県民ボトムアップ型県政を体現します。
ダイバーシティ&インクルージョン	異なる価値観を尊重し、創造につなげます。
リ・チャレンジ	前例に捉われず、柔軟な発想で挑戦し続けます。
ネットワーク	庁内外と連携・協力して、チームの力を最大化します。
成長	自身とチームの成長に向け、努力を続けます。

CASE 1 モデルオフィス・在宅勤務

総合事務職(企画部SDGs推進課)
福永 里紗

私は令和5年11月にモデルオフィスと在宅勤務を経験しました。私の所属課ではこの期間でオンラインツール(Microsoft Teams)の掲示版を利用し連絡事項を課内で共有したり、課員のスケジュール管理を全てメールソフト(Outlook)に変えたり、メタパス(Metalife)を使った連絡機能を試したりと、色々なことにチャレンジしました。最初は気軽に相談しづらくなるのではという戸惑いもありましたが、Teamsの利用頻度が高くなったことでコミュニケーション面での心配も解消されました。

働く場所にとらわれないということで、モデルオフィス勤務期間が終了してからも、当課員は積極的に在宅勤務を取り入れており、働き方の変化を感じています。



CASE 2 社会参画

環境科学職(環境部水大気課)
岡出 昂己

数年前に見た映画をきっかけに自活に興味を持ち、趣味で狩猟を始めました。令和5年度に「社会参画サポート制度(*)」が新設されたことを知り、狩猟活動を申請したところ、兼業として認められ、現在、平日は通常業務に励みながら、週末や平日の朝に時間を見つけて狩猟を行っています。公務員は兼業不可能だと思っていましたが、趣味を通じ、地域貢献活動に従事することができ、この制度は非常に有り難いです。私は在来生物が好きなので、今後は外来生物駆除を行うNPO法人での活動にも挑戦したいです。

(*) 職員が公務外での活動を通じて幅広い経験と多角的な視野を養い、多様な主体とのネットワーク構築を促進する制度。(報酬を得て活動する場合の手続、許可基準を明確化。)



CASE 3 男性育児休暇取得

総合事務職(人事委員会事務局任用課)
印部 信吾

子どもが生後1~2ヶ月の頃に約1か月の育休を取得しました。所属課は早く承諾してくれましたし、私のように年間を通して担当行事がある職員でも、休業制度を利用できるというモデルケースになればという思いもありました。育休中は育児の大変さを改めて感じましたが、子どもの成長過程を見守ることができた貴重な時間でした。また担当業務の調整をしてから育休を取得したことで、復帰後の仕事をある程度イメージできていたのもよかったです。

また男性育休取得経験者がマンツーマンで相談に応じる「育児休業メンター制度」を例に、男性職員の育休を支援する体制が整えられていることも心強いです。



「子どもたちが楽しむ場をつくりたい」という大学生時代の思いが今につながる。

教育事務職



岡本 彩果 OKAMOTO SAIKA

明石市立清水小学校
(平成31年度採用)

立場が違う先生方にも自分の仕事を理解してもらうために、普段からコミュニケーションを大事に。運動会などの学校の行事で、物品の調達業務などを通じて、子どもたちの成長を目の当たりにすることはもちろんですが、普段は教員と事務職員という大人同士の立場でやり取りしている先生方が、子どもたちの前で生き生きと仕事をしている姿を見ると、子どもたちが成長する環境づくりを担っていることを実感し、やりがいを感じています。

職歴

平成31年4月▶明石市立大久保中学校
令和3年4月▶現職

街を歩いていると横断歩道や信号機に自然と目が行くことも。

警察事務職



山口 宝斗 YAMAGUCHI YOSHITO

県警察本部総務部会計課
(平成29年度採用)

県民の安全安心な生活の根幹を支える。現所属では、信号機の改修費用や警察官に必要な備品の購入費用等を要求する業務を主に、地域の安全安心や警察事業の根幹を支えています。以前、刑事警察活動に関係する予算を要求した際には、施策の必要性や効果について現場の意見を吸い上げたり、膨大な資料の中から一つずつ根拠法令を調べたりすることに苦労しました。予算を獲得できた時は、それまでの苦労が大きかった分、達成感を感じた事に加え、担当者からお礼を言われた時はとても嬉しかったです。

職歴

平成29年4月▶川西警察署会計課
31年3月▶警察学校会計課
令和2年3月▶現職

小中学校事務職



子どもたちも先生もいきいきしている姿に、そういう環境をつくらせているんだなと感じる。

成果はわかりにくい。でも最終的には地域のためになってるんだなと実感。

総合事務職 [高卒程度]



岸本 雅史 KISHIMOTO MASASHI

危機管理部消防保安課
(平成28年度採用)

「ベテランでも新人でも関係なく兵庫県の代表者」という上司の言葉を常に意識。洲本農林水産振興事務所在籍時に実施した食のイベントで、複数の出店者から商品完売で感謝の言葉をいただいた時はとてもうれしく、印象に残っています。現在は消防団に関する仕事に携わっていますが、入庁当時の上司の言葉「県民の方にとっては県職員はベテランも新人も関係なく、兵庫県の代表者」を意識し、担当業務は自分が一番詳しくなれるよう、日々情報収集や勉強を行っています。それでも異動後すぐは知識不足なこともあります。同僚や上司のフォローのおかげで失敗を恐れずに挑戦できます。

職歴

平成28年4月▶洲本土木事務所用地第1課
31年4月▶洲本農林水産振興事務所農政振興第1課
令和4年4月▶現職

総合事務職 [経験者]



池田 陽介 IKEDA YOSUKE

企画部地域振興課
(平成30年度採用)

民間企業ではできないことをするのが行政なんだと実感。

公営住宅課在籍時、県下全域の県営住宅をまわり、移転に関して入居者と話し合いを重ねた中で、現場の方々と会話をしながら、地域の特性を理解する大切さを学びました。社会福祉課在籍時は、コロナ対応で保健所の支援等も行って、状況に応じて業務の応援も。行政は県民の方が安心して生活するために、社会に欠かせない大事な役割なんだな、と実感しました。

職歴

平成30年4月▶県土整備部住宅建築局
公営住宅課
令和2年4月▶健康福祉部社会福祉局社会福祉課
令和4年4月▶現職

知識は常に増えていく。新しい分野で過去の経験が生かされることもおもしろい。

総合事務職 [大卒程度]



福永 里紗 FUKUNAGA RISA

企画部SDGs推進課
(平成29年度採用)

出会う人の数が多く、先輩後輩関係なく、たくさんの仲間ができた。

小学校の海外語学研修でお世話になった県職員の方に憧れを抱き、県職員を目指すように。総合事務職の業務内容は幅広く、知識が常に増えていくので、新しい業務で過去の経験を生かせることがおもしろいです。以前インバウンド誘客の事業に携わった際には、先進地域の視察や有識者のヒアリングなど全国を飛び回りながら、ゼロからの施策を数年間の計画まで持っていくことができ、達成感がありました。現在は、SDGs推進業務を担当。いつか兵庫の魅力を海外に発信できるような職員になりたいです。

職歴

平成29年4月▶産業労働部政策労働局しごと支援課
30年4月▶産業労働部政策労働局労政福祉課
31年4月▶阪神北県民局県民交流室地域振興課
令和3年4月▶阪神北県民局県民交流室県民課
4年4月▶企画部総合政策課
5年4月▶現職

見ることも食べることも
大好きな魚。
「魚が獲れる海」を目標に、
地元兵庫県の
水産業を活気づけたい。



水産職

高木 敏行 TAKAGI TOSHIYUKI

農林水産部水産漁港課
(平成30年度採用)

子どもたちに地元の海や河川を
もっと身近に感じてほしい。

中学生の頃、職業体験で漁協を訪れた際に「最近魚が獲れない」という漁業者の声を聞いたことがきっかけで、将来は地元漁業者の力になりたいと思い、兵庫県の水産職を目指しました。洲本農林水産振興事務所在籍時は漁業者と魚食普及活動や船上からの受精卵放流などを行ったことも。現在は内水面漁業の振興を担当。兵庫県内の河川や湖沼ではアユなどを対象とした内水面漁業が営まれており、内水面漁業は水産物の供給だけでなく、釣りなどを通じて自然と親しむ機会の提供など、県民生活の豊かさを創出する様々な役割を担っています。引き続き水産業の魅力を発信するとともに、兵庫県の水産業が活気づくよう尽力したいと考えています。

職歴

平成30年4月▶洲本農林水産振興事務所水産課
令和2年4月▶農林水産部
全国豊かな海づくり大会推進室
全国豊かな海づくり大会企画課
5年4月▶現職



林学職

宇多 亮 UDA AKIRA

農林水産部林務課
(平成31年度採用)

「森林計画のことならなんでも聞ける」と
頼られる存在に。

森林整備計画班として県の森林計画の作成を担当しています。どんな樹木を植えるのがいいのか、伐採のタイミングなど、県の森林をどんなふう育てていくのかという計画を毎年作ります。そのために治山課、自然鳥獣共生課などの他部署や市役所、林野庁などに照会をして情報を収集し、それを盛り込んだ計画を立てるのは正直かなり大変です。ただ、県の森林の根幹になるので、森林分野に携わる方々は何かあればこの計画を見るんだと思うと感慨深い気持ちにもなります。

職歴

平成31年4月▶丹波農林振興事務所森林課
令和4年4月▶現職

試験研究などで
スキルアップして、
いつかお世話になった地域や
生産者に恩返しを。

森林に関わるあらゆる部署と
調整しながら、
県の森林の根幹を形作る。



農学職

石崎 初音 ISHIZAKI HATSUNE

神戸農業改良普及センター経営課
(平成31年度採用)

フレックスタイムを活用して
夜の生産者の会議にも参加。

普及員として生産者の経営や技術の向上に向けアドバイスしたり、講習会を実施したりしています。また、研修の一環として生産者の協力の下、新しい農業資材の効果を検証する試験も。害虫を防ぐために資材の選定や調査方法まで一から計画を立てたものの、想定外のハプニングもありますが、先輩職員や生産者の知恵を借りながら日々奮闘しています。今はネットで多様な情報を入手できるため、生産者からの質問も様々で、栽培技術からシステムにいたるまで幅広い知識が求められます。自分の知識不足でもどかしい思いをしたり、教わることの方が多い日々ですが、いつかお世話になった地域や生産者に恩返しをすることが目標です。

職歴

平成31年4月▶丹波農林振興事務所農政振興課
令和4年4月▶現職



保健師

大末 ゆりか OSUE YURIKA

伊丹健康福祉事務所地域保健課
(平成31年度採用)

相手の想いに耳を傾け、
一人一人に寄り添った対応を。

支援に正解はないため、どのように働きかければよいか迷うことも多いです。つい支援者として感じた課題ばかりを指摘しそうになりますが、まず患者さんの想いを受け止めて、「この人にとって、どのような生活が望ましいのか」という視点で、支援を考えるようにしています。中には支援に拒否的な人もおり、訪問しても対応してくれないこともあります。徐々に自分から悩み事を話してくれるようになると支援を続けてよかったです。

職歴

平成31年4月▶加東健康福祉事務所健康管理課
令和3年4月▶加東健康福祉事務所地域保健課
4年4月▶現職

退院後も病気を抱えて
暮らしていく患者さんに、
地域で自分らしく
生きていくための手助けを。



心理
判定員

何がベストか、悩むことも多い。
それでも子どもの「こうしたい」に
出会えたときが嬉しい。

中野 雄登 NAKANO YUTO

川西こども家庭センター育成支援課
(令和3年度採用)

勝手な思い込みをもち、
一緒に考えていくことを大切に。

自身の発達特性を受け入れることができなかった子どもを担当した際、高校に進学するか、特別支援学校に進学するか、卒業後の進路が不明瞭でした。学校の見学や説明を重ねながら対話を繰り返した結果、特別支援学校に進学することに。一緒に進路を考えていく中で、子どもが少しずつ自分自身と向き合い、進路という新たな一歩を踏み出すときに立ち会えたことが嬉しかったです。大人の目線と子どもの目線は違います。子どもの本心をないがしろにしないように、勝手な思い込みをもち、一緒に考えていくことを大切にしています。

職歴

令和3年4月▶現職



児童
福祉司

小山 笑佳 KOYAMA EMIKA

西宮こども家庭センター家庭支援課
(平成31年度採用)

専門知識を駆使しながらとことん
子どもと向き合う中で、改善に向かう姿を
見届けられるのが醍醐味。

子どもの成長に関わる仕事を考えた時、現場だけでなく、俯瞰的な立場から関わりたいと思い、県で働くことを決めました。Z入庁して初めての業務は一時保護で、最初は心を閉ざしていた子どもが、何度も接するうちに心を開いてくれたことが印象に残っています。「子どもの気持ちを尊重する」、「今だけでなく、将来を見据えて子どもに関わる」ことを胸に、日々業務にあたっています。

職歴

平成31年4月▶中央こども家庭センター
一時保護所
令和4年4月▶現職

子どもと
「広く」ではなく
「深く」付き合いたい。



総合土木職
出身の
服部副知事

兵庫県は、若手の技術系職種の職員がたくさん活躍しています。一緒に働けることを楽しみにしています。

行政と事業者の
橋渡し役。
案を出しあいながら
一つの工事を
完成させる。



電気職

林 真弘 HAYASHI MASAHIRO

土木部下水道課
(平成23年度採用)

いい加減な仕事はできないから、コミュニケーションを大事に。電気職は、県と事業者との間で、電気工事に関する各種調整を行う、いわば橋渡しの役割を担っています。現場で施工中に凶面では想定されていない問題があった時、解決に向けて私も意見しますが、事業者からの意見にも耳を傾け、最適な案と一緒に考えます。私一人でできることは限られていますが、事業者や他の職種の方と協力して一つの工事を完成させていきます。

職歴

平成23年4月▶尼崎港管理事務所施設課
26年4月▶住宅供給公社住宅整備部
改善維持課
29年4月▶県土整備部住宅建築局設備課
令和3年4月▶現職

建築だけでなく、
景観や観光にも関わられるのが魅力。

建築職



久保 咲恵 KUBO SAE

まちづくり部営繕課
(平成30年度採用)

建築職以外の職員とも交流・連携し、
建築分野を活かした仕事ができれば。
大学時代に建築を学び、設計だけでなく都市計画やまちづくりなど建築に多岐に携わりたいと思い、県職員を目指しました。景観形成に重要な建築物の指定業務を担当した際には所有者さんから話を聞く機会も多く、建築物に残された歴史や観光との結びつきが発見でき、非常に興味深かったです。現在は建物の改修工事を担当しており、古くなった外壁の塗り替えや学校などのトイレの洋式化に携わっています。設計事務所や施工者、学校の間に立って調整を行う難しさはありますが、要望が反映できたり順調に工事が進んだときは達成感があります。

職歴

平成30年4月▶まちづくり部都市政策課
令和2年4月▶加東土木事務所まちづくり建築課
5年4月▶現職

小学生向けの現場見学会から、
地域の安全確保のための工事や
高速道路の計画まで。
想像以上の幅広さがおもしろい。

藤田 慧 FUJITA KEI

土木部下水道課
(平成26年度採用)

いかに迅速に安全安心な状態に戻すか。
兵庫県に定住したかったため、国から県へ転職。仕事内容もガラッと変わりました。尼崎港管理事務所時代の仕事は、施設のメンテナンスや台風などで故障した設備をいかに迅速に修理に出すかを考え、事業者に依頼することでした。県民の方を守る防災施設に「何事もない」ことが一番です。ワークライフバランスがしっかりとれて、プライベートも充実しています。

職歴

平成26年4月▶県土整備部住宅建築局設備課
30年4月▶尼崎港管理事務所施設課
令和4年4月▶現職

機械職



動物がよりよい環境で過ごすために、
多方面から支援したい。



総合
土木職

藤村 奈生 FUJIMURA NAO

土木部道路企画課
(平成31年度採用)

社会の流れやトレンドなど
土木以外の情報も大切に。
土木事務所在籍時には道路の落石防止工事を担当。崖に登って落石の可能性がある岩石を確認したり、地元住民に工事の必要性を説明したり。地域の安全を確保する一端を担えた嬉しさがありました。また、小学生に工事見学会を開催するなど、地域密着で取り組んでいました。現在は高速道路の計画や広報などを担当。事務所とは違って県内だけでなく、広域的な視点で考える必要があり、国全体の政治の動きを把握することや他府県とのコミュニケーションが欠かせません。「岩石」から「政治」まで様々な経験を通して土木行政の幅広さを実感しています。これからも沢山の経験から知見を広げ、新たな時代の兵庫を支える県土づくりに繋げていきたいです。

職歴

平成31年4月▶宝塚土木事務所企画調整担当
令和2年4月▶宝塚土木事務所三田業務所
4年4月▶現職

獣医師



県民や地方機関からの
要望に「できない」
ではなく、
可能にできる選択肢を
広げていきたい。

秋山 将仁 AKIYAMA MASAHIITO

農林水産部農地整備課
(平成29年度採用)

地域と協働して、農業基盤の整備に
携われるところが魅力。
大学で農業土木を専攻していたので、ほ場整備やため池などの農業水利施設に興味があり、地域と協働した農業基盤の整備に携わりたいと思い、県職員を目指しました。実際に働いてみると、スケールの大きな事業に携われるおもしろさがある一方、時には農家や地域住民からの意見や市町との調整が難しい局面も。そういった時に経験不足を痛感することもあります。県民や地方機関からの要望や問い合わせに対して、「できない」ではなく「こういう方法なら可能」というふうに対応できるような、これからもっと経験を積んでいきたいです。

職歴

平成29年4月▶淡路県民局洲本土改良事務所
農村計画第2課
31年4月▶淡路県民局洲本土改良事務所
整備第2課
令和2年4月▶農政環境部農林水産局
農地整備課農村環境室
4年4月▶現職

澤田 千鶴 SAWADA CHIZURU

農林水産部畜産課
(令和2年度採用)

獣医師として畜産振興のために
どうすればいいのかを常に考えるように。
大学時代に牛に関わる事が多く、大動物に関わる仕事がしたいと思っていました。動物がよりよい環境で過ごすために、個体の診療や検査だけではなく、畜舎の建設支援など多方面から家畜と飼養者に支援ができる立場になりたい、と他自治体より業務内容が多岐にわたる兵庫県の獣医師を希望しました。感染症対策などは規制内容と生産者の現場での都合が合わず指導が大変な時もありますが、獣医師として畜産振興のためにどうすればいいかを考えるようにしています。今後は兵庫県を代表する神戸ビーフの販路拡充のため、海外でのPR活動にも挑戦してみたいです。

職歴

令和2年4月▶朝来家畜保健衛生所防疫課
4年4月▶現職

様々な問題が
複雑に関わる環境問題。
営利企業では
対処しきれない問題に
携わりたいため兵庫県に。

環境
科学職



岡出 昂己 OKADE KOKI

環境部水大気課
(令和2年度採用)

環境改善という最終目標があるから
頑張れる。
現在の仕事は基準や法令に基づいた規制業務が多く、指導の際には少しでも事業者の負担を減らすために申請書等の事前確認が欠かせません。規則や法令に従えない事情がある場合も多いので、各事業者にあった指導を考えるのは大変ですが、案件が解決したときには大きな達成感があります。環境改善は小さなことの積み重ねですが、経済の発展にも関わる重要な取り組みです。今後は環境部で主題となっている「瀬戸内海の再生」に携わってみたいです。

職歴

令和2年4月▶東播磨県民局環境課
令和5年4月▶現職

全てが思い通りいくとは限らない。それでも今の仕事を通して人の役に立ちたい。



作業療法士

名畑 太貴 NABATA DAIKI

ひょうごこころの医療センター地域ケア部 (平成29年度採用)

いいことも悪いことも全てがモチベーションに。

リハビリテーションは患者さんとの距離が近いので直接感謝されることも多く、人の役に立てているんだなと実感できることが嬉しいです。その一方、最善を尽くしてもこれ以上どうにもならない瞬間もあり、自分にもっと技量や知識があったら…と、もどかしく思うことも。いいことも悪いことも直に感じられるからこそ、モチベーションに繋がり、より質の高いリハビリテーションが提供できるよう日々努力をしています。

職歴

平成29年4月▶西宮病院リハビリテーション部
令和4年4月▶現職



理学療法士

田村 真理 TAMURA MARI

加古川医療センターリハビリテーション部 (平成29年度採用)

リハビリテーションの視点だけで判断しないよう意識。

ある患者さんを担当していた時、リハビリテーションの視点だけなら、「これだけ体を動かせるのであれば自宅に帰るのが一番」と思っていたのですが、看護師から自宅に帰ることが患者さんの幸せとは限らないと意見を頂いた経験から、患者さん一人一人求めているものが違い、リハビリテーション分野以外の医師や看護師の視点を取り入れ、チーム医療で患者さんにアプローチすることを大事にしています。

職歴

平成29年4月▶現職

様々な分野の患者さんを診せていただいた経験から、退院後の人生まで考えられるように。



臨床検査技師

米澤 詩織 YONEZAWA SHIORI

尼崎総合医療センター検査部 (令和2年度採用)

自信を持って検査がしたいから勉強は欠かさない。

臨床検査技師は時の変化に応じた知識や技能、それに伴って学び続ける姿勢が大事だと考えているため、症例数が多い総合病院や専門的な病院など、様々な経験ができる県立病院に魅力を感じました。現場で日々経験を積みながら、学会や勉強会に参加し、知識をより深めています。それを現場に生かせるまでには時間がかかったり、小さな失敗を繰り返すことが多いので、もどかしさを感じる時もありますが、対応できるようになった時の達成感や患者さんからの「緊張していたけど安心した」という言葉にやりがいを感じます。

職歴

令和2年4月▶現職



診療放射線技師

宮崎 史佳 MIYAZAKI FUMIKA

西宮病院検査・放射線部 (令和3年度採用)

女性の診療放射線技師としての強みを生かし、患者さんの負担を少しでも減らしたい。

県立病院の魅力は、様々な症例を経験でき、成長できる環境が整っていることや、福利厚生が充実していることです。休暇も取得しやすく、入ってよかったと感じています。今は女性技師の強みを生かし、マンモグラフィの認定資格取得を目指しています。負担が大きいため検査なので積極的な声かけを意識していますが「安心して検査を受けられた」と感謝の言葉をいただくことがあり、その時は嬉しいです。

職歴

令和3年4月▶現職

総合病院や専門病院、様々な症例を経験して成長していきたい。

唐木 麻衣 KARAKI MAI

がんセンター薬剤部 (令和3年度採用)

日常的な会話も、患者さんにとっては特別なこと。不安に寄り添った丁寧な対応を。

AST (抗菌薬適正使用支援チーム) の先輩に憧れて、希望して担当に。広域抗菌薬と狭域抗菌薬のメリット・デメリットを考えながら抗菌薬を選択するのは難しく、提案した抗菌薬で患者さんの容態が悪化しないか不安もあります。だからこそ、提案した抗菌薬による治療を完遂し、無事退院されるときは嬉しいです。今は先輩薬剤師や医師に現場で教わりながら、抗菌化学療法認定薬剤師の資格取得を目標に勉強中です。資格を取得し、専門的な知識を活かして抗菌薬の適正使用に貢献していきたいです。

職歴

令和3年4月▶現職

患者さんに自信を持って提案するために、資格取得のため勉強中。



薬剤師

「緊張していたけど安心した」の言葉が仕事へのモチベーションにも。

栄養「指導」ではなく「相談」という気持ちで、患者さんと一緒に悩み考えたい。

栄養士

井沼 瞳 INUMA HITOMI

尼崎総合医療センター栄養管理部 (平成31年度採用)

食生活も価値観も人それぞれだから、具体的なアドバイスを。

栄養士として食事療法に対する不安を軽減できたり、栄養指導後にデータが改善して一緒に喜んだり、患者さんの力になれたときに喜びを感じます。私自身食べることが好きだからこそ、栄養「指導」ではなく「相談」という気持ちで、食べる楽しみを保ちながら食事療法の実践に繋げることができるよう、患者さんと一緒に悩み考えることを大切にしています。生活背景や普段の食生活、価値観は人それぞれであるため、栄養指導は教科書どおりにはいきません。患者さんの意見をくみ取り寄り添うことで、その人にできることを具体的にアドバイスできるよう相談役になることが目標です。

職歴

平成31年4月▶現職

Question

1 勤務日の服装のポイントは?

- ・動きやすい
- ・カジュアルすぎない
- ・清潔感・TPOを意識・派手すぎない
- ・毎日違う組み合わせでモチベーションをあげる
- ・着ていて楽

兵庫県は通年でノーネクタイ・ノージャケットOK。結局はその日の気分で着たい服を着るという声も!?



服装・昼食から働き方まで!

兵庫県職員のリアルな声!?

Voice

当誌に登場した職員に8の質問

あなたが兵庫県で働く時の参考になるかもしれないあんなことやこんなこと…。職場の雰囲気、働く意識が覗き見える、かも!

Question

5 これまでの最大連続休暇日数は?

- ・～7日…60%
- ・8～10日…30%
- ・11日以上…10%

休暇の過ごし方は旅行が大半。そのほかにも、帰省や育児、ライブ鑑賞。中には雪山で修行を行った職員もいるそう…。



基本的にはお弁当を持参し、特別な日、仕事を頑張った日にご褒美として外食するという声多数。本庁付近はおしゃれなパン屋さんやおいしいお店も多数あります。



Question

2 勤務日の昼食はどうしてる?

- ・お弁当
- ・外食(レストラン、カフェ、テイクアウト)
- ・コンビニ・食堂・給食

兵庫県では、柔軟で多様な働き方を推進中。組織全体でテレワークに力をいれています。

Question

6 「新しい働き方」として実践していることは?

- ・テレワーク…55%
- ・育児休業取得…25%
- ・時差出勤…20%
- ・社会参画サポート制度…5%
- ・これから実践予定…15%



Question

3 入庁してみてびっくりしたこと・意外だったことは?

- ・休みが取りやすい(1時間単位で取れる)
- ・服装、髪型の自由度が高い
- ・職場の雰囲気が柔らかい
- ・同じ職種でも配属先によって仕事内容が多様
- ・説明に根拠・裏付けが必要で情報集めが大変
- ・職種・職場によっては、出張が多い
- ・忙しい時とそうでない時の波が大きい
- ・自分の仕事に誇りを持っている人が多い

公務員=お堅い、真面目というイメージはもう古いかも…。



Question

7 テレワークの実施前と後で働き方や生活にどのような変化があった?

- ・子どもや家族と過ごす時間が増えた
- ・保育園の迎えに行きやすくなった
- ・家事に時間を費やせた
- ・時間に余裕が生まれ、精神的にゆとりができた
- ・メールで意図を伝えるために文章力が上がった
- ・決裁の電子化が進み、Teamsでの情報共有が増えた
- ・出張の前後や半日休の際にテレワークを組み合わせるようになった

テレワークの特徴といえば、通勤時間や朝の準備が短縮できること。テレワークを実施し、ワークライフバランスが充実したという職員も多いです。



仕事とプライベートでDATAと手帳を使い分けるといった声も。



Question

4 スケジュール管理の方法は?

- ・DATA…45%
- ・手帳…30%
- ・ハイブリッド…20%
- ・その他(デスクに設置したカレンダーに手書き)…5%

Question

8 これから先、どんな「新しい働き方」があるといいなと思う?

- ・テレワークやフレックスタイムのさらなる浸透
- ・社会参画サポート制度のさらなる柔軟化
- ・ペーパーレス、タブレット端末の普及
- ・週3～4勤務(完全週休3日制)
- ・職場エリアの選択・他病院への研修

プライベートの充実が働き方次第!? 働く時は集中して働く、休む時は全力で休むことが大切なのかも…。



勤務条件

給与

神戸市内に勤務する行政職の初任給の例（令和5年12月時点）

（区分）	（初任給（給料+地域手当））
大卒程度	221,425円
高卒程度	186,964円
資格免許職	214,642円（短大3卒） 238,273円（薬剤師）

※経歴に応じて、上記の額に加算される場合があります。この額は給与規定によって変わる場合があります。

※地域手当の額は勤務地によって異なります。支給割合は給料月額額の9.4%～4.4%（例：神戸市内は9.4%）

■扶養手当、住居手当、通勤手当、期末・勤勉手当（令和5年度実績4.50月分）などの手当があります。

■通常の場合、年1回（1月1日）昇給します。

勤務時間

原則として月曜～金曜の完全週休2日制。

総合事務職の場合、8:15～17:00、8:45～17:30、9:00～17:45、9:30～18:15の4区分から選択できます。

休暇

年次有給休暇は1年間に20日（4月新規採用者は15日）あり、一定の日数を繰り越すことができます。

特別休暇（夏季5日間）、結婚（5日間）、出産、忌引など）もあります。

健康管理

毎年、全職員対象の定期健康診断をはじめ、希望する職員には人間ドックや各種検診を実施するなど、健康で快適な職場環境づくりに取り組んでいます。

ワークライフバランス

男女が共に働きやすく、仕事と育児、介護などを両立しやすい職場づくりを進めています。

（制度）	（内容・期間など）
産前産後休暇（産休）	出産予定日以前8週間から出産後8週間までの期間内で取得できます。
配偶者の出産補助休暇	妻の出産にかかる入院、出産時の付き添い等のために3日以内で取得できます。 ※取得率：100%
育児休業（育休）	子が3歳になるまで休業できます。 ※取得率：男性61.4%（希望者の100%） 女性100%
男性職員の育児参加のための休暇	出産予定日以前8週間から子が1歳になるまで、子を養育するために5日以内で取得できます。※取得率：100%
育児部分休業	子が小学校に入学するまでの間、1日につき2時間まで部分休業できます。
育児短時間勤務	子が小学校に入学するまでの間、勤務時間を短縮できます。
子育て支援休暇（子の看護休暇）	義務教育終了前の子の看護や入学式・卒業式などの場合に、年5日取得できます。
在宅勤務	すべての職員が実施できます。
フレックスタイム制	すべての職員が実施でき、勤務時間を柔軟に割り振ることができます。
介護休暇	要介護者を介護するために6月以内で取得できます。

※は令和4年度実績（対象職員に占める割合）

参考データ

年次有給休暇平均取得日数…10.6日

月平均超過勤務時間…10.2時間（災害対応等除く）

女性管理監督職比率…本庁班長相当職以上22.1%

（令和5年4月時点）

キャリアパス・研修制度

管理職、監督職研修

管理・監督職として、県政を俯瞰しながら幅広い視野で職場を管理運営するための能力の向上を図る。

自治大学校研修派遣

将来の幹部職員として必要な政策形成能力及び行政経営能力を修得し、公務員としての使命感及び管理者意識を高める。

主査研修

経験豊富な職員として、組織内でのリーダーシップの発揮、行政課題の解決に必要な能力の更なる向上を図る。

中堅職員研修

中堅職員として、行政課題の解決に必要な能力及び対人関係能力を高める。

若手職員研修

課題解決力等、若手職員に必要な能力の向上を図るとともに、県職員としての自覚や心構え、使命感を養う。

新任職員研修

県職員としての意識・心構えの確立を図るとともに、新任職員として必要な基礎的知識の習得や職務遂行能力の向上を図る。

特別研修

政策形成研修や法務研修、その他の専門的な研修などを職員が自律的に選択し、学ぶことができる環境を整備。

OJT（On-the-Job Training）指導

新規採用職員一人一人にマン・ツー・マン指導員がつき、業務に必要な知識や技法を丁寧に指導。



キャリアチャレンジプログラム

庁内公募で選考された職員が希望する役職や所属に異動することで、スキルアップやキャリア形成の実現に役立っている。

海外・国内大学院への派遣

複雑・高度化する行政の遂行に必要な専門的知識・能力を身に付け、公務の能率的運営に役立っている。

国の各省等への派遣

内閣府、総務省、国土交通省をはじめとした国の機関などで業務に携わることで、実務経験を通じた資質向上などに役立っている。

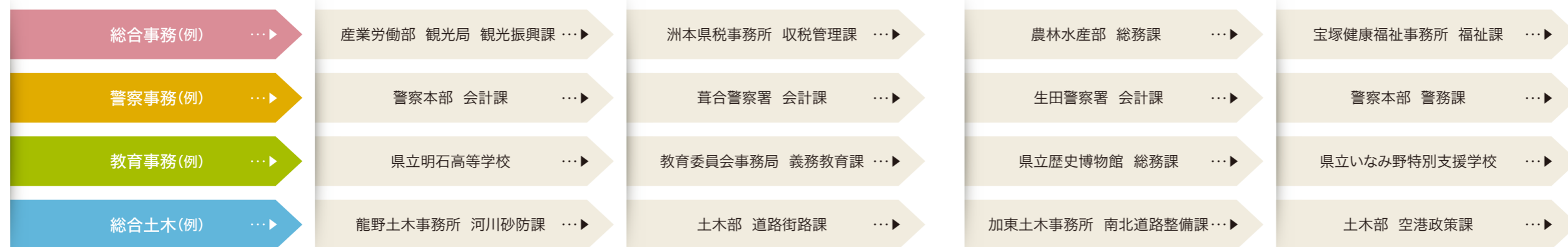
民間企業、他県等への派遣

多種・多様化する行政ニーズに的確に対応するために、民間企業の専門的知識や経営感覚、他県等の問題解決手法を学ぶ。

スペシャリスト育成プログラム

庁内公募で選考された職員が特定分野に軸足を置いてキャリア選択することを可能とし、スペシャリストとして育成。

人事異動、異動サイクル



それぞれの意欲や適性に
応じ、多くの職場を経験し、
多様な行政需要に迅速・的
確に対応できる能力を育
成できる部署に配属。

- ・本人の希望や経験等を踏まえた人事配置が行われます。
- ・異動は3～4年程度のサイクル。さまざまな部署を経験することで、幅広い視野を身に付け、実務能力を高めてもらいます。
- ・総合事務職は、本庁と地方機関の両方を経験するため、最初に本庁に配属された場合は2年で地方機関へ異動することになります。
- ・技術職は、本庁各課のほか、土木事務所、農林（水産）振興事務所などでそれぞれの専門性を生かした人事配置が行われます。

- ・年1回、希望する職務分野やポストを申告する機会を設けているほか、配属先の決定は家庭事情なども配慮されます。
- ・毎回の異動が転居を伴うのではなく、同一または近隣地域内での異動もあります。
- ・上記は異動の一例です。