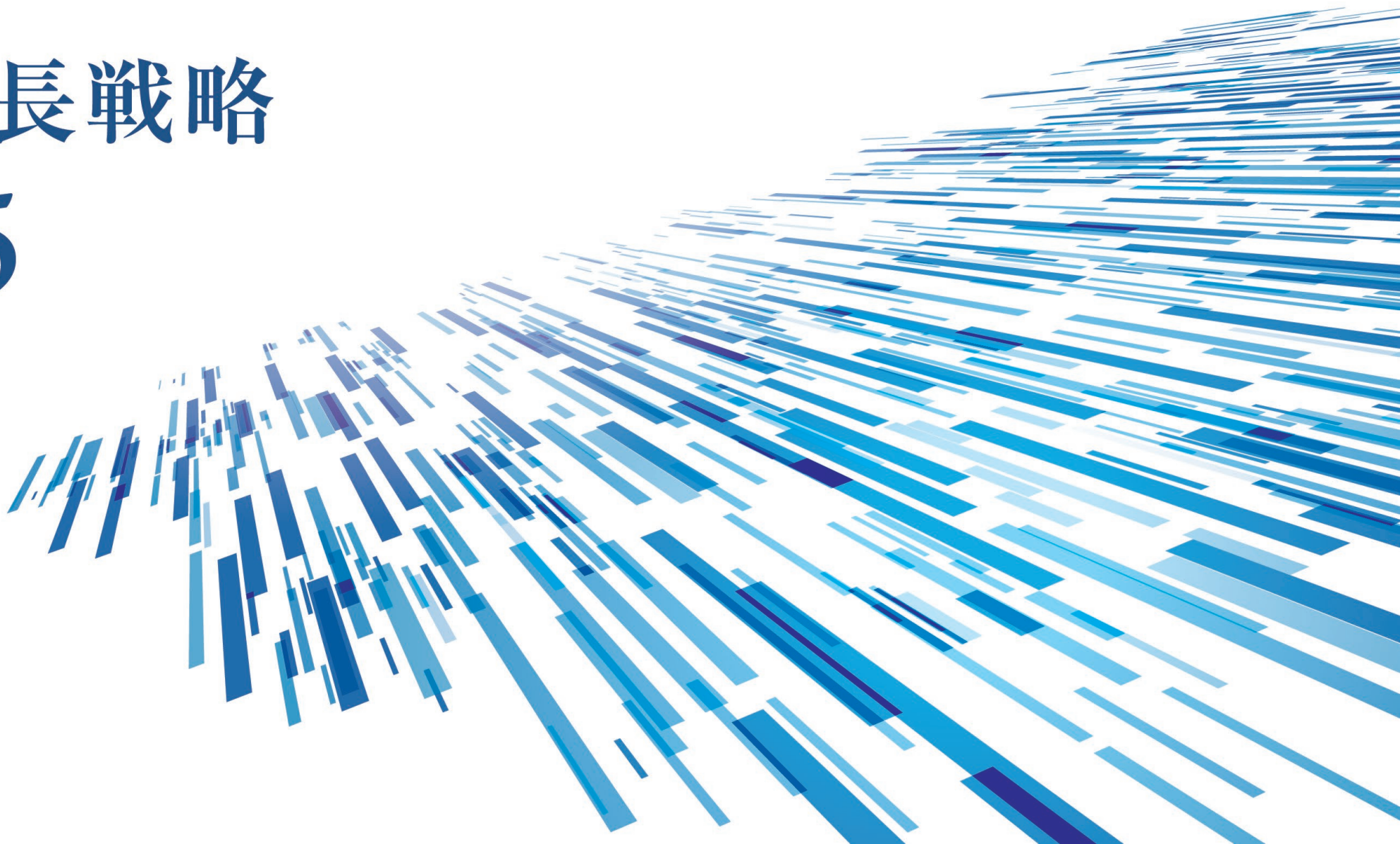


横浜市 人材成長戦略 2025



仲間と共に成長し、 横浜の輝く未来を創造する。

この「人材成長戦略」は、未来の横浜を創る仲間たちの成長の道しるべです。

横浜市役所には、約377万人の市民を支える多くの仲間がいます。

横浜で生活する全ての人が前を向き、希望にみちあふれた毎日を送れる、世界のどこにもない都市をつくるため、市役所の職員一人ひとりが先を見据えて考え、主体的に行動する姿勢をモットーとしています。

横浜市は、全ての職員を応援し、社会への貢献と、職員一人ひとりのさらなる成長を実現していきます。

INDEX

1 成長環境

スキルを得る
成長環境

- ・[横浜市の組織](#)
- ・[職務概要\(職種\)](#)
- ・[人事異動](#)
- ・[タレントマネジメント](#)
- ・[研修環境](#)
- ・[キャリアサポート](#)
- ・[専門性を磨く](#)
- ・[大学院等派遣・受講](#)

2 チャレンジ

チャレンジ
できる環境

- ・[庁内副業\(i-share制度\)](#)
- ・[庁外副業\(ハマ活応援制度\)](#)
- ・[人事交流・企業等派遣](#)
- ・[海外派遣](#)
- ・[庁内公募](#)
- ・[キャリアチャレンジ制度](#)
- ・[昇任体系](#)
- ・[係長昇任・サポート制度](#)
- ・[専任職](#)
- ・[被災地派遣](#)

3 評価制度

頑張りに応える
評価制度

- ・[人事考課](#)
- ・[業務実績評価](#)
- ・[昇給制度](#)
- ・[昇任制度](#)

4 働く環境

働きやすい職場

- ・[基本データ](#)
- ・[勤務条件](#)
- ・[休暇・手当](#)
- ・[給与の目安](#)
- ・[健康市役所・ハラスメント対策](#)
- ・[デジタル活用](#)

5 DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

意欲と能力を
最大限に発揮
できる組織づくり

- ・[女性活躍・男性育休](#)
- ・[両立支援](#)
- ・[障害のある職員の活躍](#)

6 採用

横浜の未来を担う

- ・[求められる職員像](#)
- ・[様々な採用手法](#)
- ・[配属先・育成環境](#)
- ・[学生向けイベント](#)
- ・[採用前プログラム](#)

1

成長環境

スキルを得る成長環境

横浜市の組織

横浜市には活躍できる仕事のフィールドがたくさんあります。

区

18

鶴見区 / 神奈川区 / 西区 / 中区 / 南区 /
港南区 / 保土ヶ谷区 / 旭区 / 磯子区 /
金沢区 / 港北区 / 緑区 / 青葉区 / 都筑区 /
戸塚区 / 栄区 / 泉区 / 瀬谷区

局・統括本部

29

脱炭素・GREEN×EXPO推進局 / 政策経営局 / 総務局 / デジタル統括本部 /
財政局 / 国際局 / 市民局 / にぎわいスポーツ文化局 / 経済局 / こども青少年局 /
健康福祉局 / 医療局 / みどり環境局 / 下水道河川局 / 資源循環局 / 建築局 /
都市整備局 / 道路局 / 港湾局 / 消防局 / 会計室 / 教育委員会事務局 /
選挙管理委員会事務局 / 人事委員会事務局 / 監査事務局 / 議会局 / 水道局 /
交通局 / 医療局病院経営本部

*各区局統括本部の業務内容等については、横浜市HPをご覧ください。

[外部リンク: 区局統括本部の運営方針](#)

職種ごとの職務概要

事務

区役所や局などに配属され、一般行政事務に従事

社会福祉

区役所や児童相談所、社会福祉施設などで指導員や相談員として、指導、相談、調査などの業務に従事

心理

児童相談所や教育委員会事務局などで、相談・支援及び心理診断、心理治療などの業務に従事

デジタル

ICT利活用施策の企画立案及び行政デジタル化の推進、庁内各種システムの開発・運用等に関する事務に従事

土木

総合的な都市整備や、道路、河川、上下水道、港湾、地下鉄などの計画・建設において、土木関係の専門的技術の業務に従事

建築

総合的な都市整備や、公共施設(庁舎・学校・地下鉄など)の建設、開発・建築指導などの業務に従事

機械

廃棄物処理施設や下水処理施設、市営住宅・庁舎、浄水場、地下鉄車両などの機械設備について、設計・管理などの業務に従事

電気

廃棄物処理施設や下水処理施設、市営住宅・庁舎、浄水場、地下鉄車両などの電気設備について、設計・管理などの業務に従事

農業

都市農業の振興や緑地の管理、農業専用地区や土地改良区に関する業務などに従事

造園

都市公園や緑地、街路樹に係る設計・工事監督・維持管理及び開発に伴う緑化協議などの業務に従事

環境

工場の規制指導、大気・水質の分析、上下水処理の水質管理、生態系や環境保全のための調査研究、環境施策に係る業務に従事

衛生監視員

医療局や区役所などで、食品関係施設や環境衛生関係施設などに対する監視指導・検査や、動物の保護管理等の業務に従事

保健師

区役所などで保健福祉に関する相談・支援、地域活動を通じた市民の健康づくりのサポート、感染症対応等の健康危機管理業務に従事

保育士

保育所、一時保護所、児童養護施設、母子生活支援施設などで保育業務に従事

司書

図書館などにおいて司書として資料を収集し、分類整理するほか、資料の貸出、読書の案内や相談などの専門的業務に従事

栄養士

区役所(福祉保健センター)などで、各種栄養指導や給食施設指導、指導監査などの業務に従事

消防

消防本部又は各消防署などで、消防行政の企画立案及び運営、火災や救急の現場活動、消防関連設備の査察、火災予防、危険物規制、指令・通信などの業務に従事

技能

ごみ・資源物の収集や運搬、学校での給食調理や清掃、水再生センターや焼却工場での設備の保守点検、道路・公園の維持補修などの業務に従事

様々な業務を経験して成長

人事異動

職員一人ひとりの成長を支え、パフォーマンスが最大限発揮できるよう
適材適所を踏まえた人事異動を行っています。

人事異動の流れ

意向確認

自分の適性や能力・経験、将来のキャリアプランを踏まえた意向調書を作成します。

➡ 毎年実施

面談

意向内容や今後のキャリアについて、上司と面談し共有します。

➡ 毎年実施

異動

新しい職場でスキル・経験を積みながら、キャリアの可能性を拡げていきます。

➡ 3～6年ごと

職員一人ひとりのキャリア形成を重視

職員Ⅰ・Ⅱ
(20～30代)

適性や意向を踏まえて様々な職務にチャレンジし強みを伸ばし弱みを克服していく

職員Ⅲ
(40代～)

これまでに培った知識や能力を存分に発揮し、中核として経験を活かしたチャレンジをしていく

異動を通じて様々な業務を経験

市政方針の策定



大規模イベントの開催



市民生活に身近な仕事



デジタルを活用した成長サポート



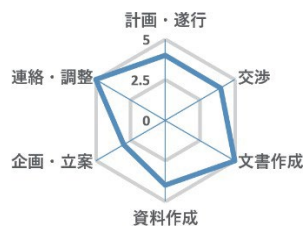
new

タレントマネジメントシステム

タレントマネジメントシステム「カオナビ」を導入し、データ活用による人材マネジメントを行うことで、上司とのコミュニケーションや職員一人ひとりの成長をサポートしています。

スキル情報

身に付けた知識・経験を可視化することで、今後のキャリア形成に繋がります。



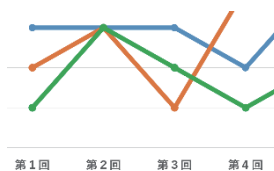
研修管理

eラーニング受講や、受講履歴を確認できます。



パルスサーベイ

簡単なアンケートの回答結果の推移から、自身や上司がコンディションを把握できます。
(新採用職員向け)



目標評価等

目標管理や異動の意向などをシステム入力し、一元管理します。

配属3年目の役割として、係の取りまとめ役を担い、6月中旬までに係全体のスケジュール管理を容易にする管理表を作成し、年間を通じて職員間での情報共有タイムを設定することで、不要な業務等を洗い出し、コミュニケーションの円滑化を図る。

データ分析

上司は残業時間や休暇日数をグラフで確認でき、職場マネジメントに活用できます。



申請

資格などの申請を行うことができます。

免許資格名	ITパスポート
免許番号	123456789

学び・高めあう機会

多様な研修環境

仕事に必要な知識・スキルを学び、仲間と共に高めあう、数多くの研修の機会があります。

基礎研修:必修

節目で振り返り、さらなるステップアップへ

入庁後の重点育成期間や、昇任前後等のタイミングで受講し、果たすべき役割の理解、能力発揮に繋がります。

new

職員Ⅱ・Ⅲ昇任前には、
オンライン学習サービスで学び放題のチャンスも！

内部リンク:
職員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲについて(P.23)

内部リンク:
新採用職員の育成環境について(P.39)

課題別研修:希望制

自身の習得状況に合わせ、高め・広げる

法務や会計経理などの実務知識を学ぶ **ベーシック・カレッジ**

仕事を進めるうえで役立つスキルを学ぶ **ステップアップ・カレッジ**

責任職向け **リーダーズ・カレッジ**

多様な 学びの環境

講演会

新しい知識や考え方を、
講師の熱量を感じながら学びます。

グループワーク

仲間との意見交換を通じて考えを深め、
ネットワークを広げます。

eラーニング

自分に合った時間、
場所、ペースで学びます。

*毎年度、年間の研修計画を公表しています。

外部リンク: 横浜市研修計画

一人ひとりのキャリア形成をサポート

キャリアに関する研修・制度

自分の成長を確認し、目指す姿を意識しながらキャリアを築いていけるよう、様々な研修・制度があります。

節目でキャリアを考える (基礎研修)

採用2年目や職員Ⅱ・Ⅲ昇任などの節目で、それまでに身につけた能力を振り返り、目指すキャリアとその実現に必要なものを考え、さらなる能力開発・活用、キャリア形成につなげます。

- ・採用2年目職員研修
- ・職員Ⅱ昇任者研修
- ・職員Ⅲ昇任者研修
- ・職員Ⅲ パーソナルブランディング研修

プラスαのチャンスを活かして ステップアップ(希望制キャリア研修)

・キャリア自律研修

自分の仕事が社会にもたらす価値を考え、意義のあるキャリアを築く力を養います。

・ロングタイムキャリア研修

出産・育児などのライフイベントを経ることによる働き方や価値観の変化を踏まえ、長期的な視野でキャリア形成を考えます。

多様なキャリアに触れ、 視野を広げる

先輩職員との面談や対話によって、キャリアに関する視野を広げ、新たな気づきを得ることができます。

・メンター制度

直属の上司とは異なる責任職に1対1で相談

・先輩係長との座談会

身近な先輩係長とグループで対話

専門性を磨く

技術研修

技術職員の能力開発、異動時の不安解消などを目的に、基礎から専門的な内容まで、レベルにあわせたスキル向上を図ります。

基礎講座

日常業務で知っておくべき知識や考え方を、経験豊かな講師から学びます。

発展講座

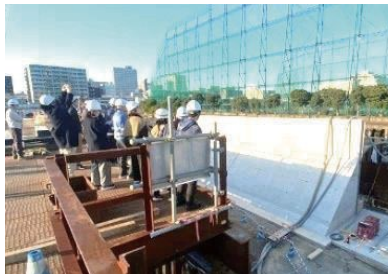
開発現場等の視察や実践に即した内容で業務の幅を広げ見識を深めます。また、技術士などの資格取得を支援します。

派遣研修

国土交通大学校など専門的な研修機関へ職場推薦をもとに派遣します。

研修例

- ・関係法令の基礎知識
- ・建築基準法の基礎知識
- ・現場から学ぶ土地
区画整理事業 など



東高島地区視察
(令和6年11月)

資格取得支援

法令により取得や受講が義務付けられている資格や、知識・技術が人材育成に活用できる資格を取得した際に、受験料等を助成します。

フロー



対象資格例

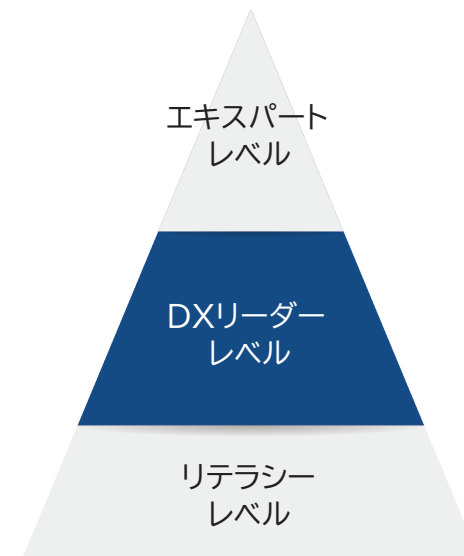
- | | |
|------------|--------------------------|
| ・社会福祉士 | ・一級建築士、一級建築基準
適合判定資格者 |
| ・精神保健福祉士 | ・技術士、技術士補 |
| ・公認心理師 | ・電気主任技術者 |
| ・社会保険労務士 | ・宅地建物取引士 |
| ・介護職員初任者研修 | ・土地家屋調査士 |
| ・ITパスポート試験 | ・測量士 |
| ・基本情報技術者試験 | ・司法書士 など |
| ・応用情報技術者試験 | |

DX研修

職位別研修や、eラーニングによるデジタルに特化した学習機会の提供等を通じ、全庁的なデジタルリテラシー・スキルの向上を目指します。

DXリーダー

新任係長対象の「DXリーダー研修」や、手挙げ方式による特別な育成プログラムを提供し、実践的な課題検討を行うなど、実行力あるDXリーダーの育成を図ります。



大学や大学院で学ぶ機会の提供

知識の幅を広げ・深化させ、さらなる活躍につなげるため、大学や大学院で学ぶ機会を提供しています。

政策研究大学院大学

政策とその革新にかかわる研究と教育を通じ、豊かな政策構想力と専門的知識を持った行政のプロフェッショナルの養成を行うことを目的に1年間派遣され、修了者には修士の学位が与えられます。(対象: 原則39歳以下の課長補佐・係長級職員)

コース: [公共政策プログラム](#)[地域政策コース](#)、[まちづくり政策コース](#)等

東京大学大学院 新領域創成科学研究科 スマートシティスクール

都市の課題を読み解き、データ活用と新技術の社会実装を通じて課題解決と価値創造を担うスマートシティの実現や都市・地域のDXの担い手の育成を目指す、社会人を対象とした教育プログラムを受講します。

(対象: 課長・課長補佐・係長級職員)

横浜市立大学科目等履修生

専門知識の習得、強化のため、横浜市立大学の正規課程の科目を受講します。(対象: 所属長の推薦を受けた職員)

科目例: [多変量データ解析\(学部\)](#)、[看護コンサルテーション論\(大学院\)](#)等

情報セキュリティ大学院大学 科目聴講生

ネットワーク、システム技術など、情報セキュリティに関する高度な専門知識を習得することを目的に、研究と実務を融合したプログラムを受講します。

(対象: デジタル関連業務の専任職・デジタル職、システム管理業務に従事している職員)

横浜市立大学 エクステンション講座

知識の幅を広げ、習得するため、市民向けに開講している横浜市立大学のエクステンション講座において、業務に関連する講座を受講します。(対象: 全職員)

講座例: [データサイエンス入門](#)、[ビジネスパーソンのための英会話](#)等

2

チャレンジ

チャレンジできる環境

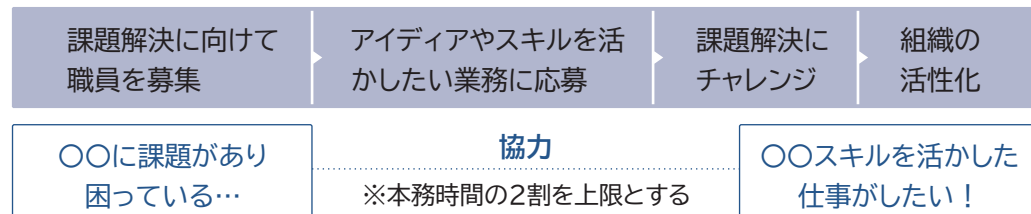
組織の枠を越えた成長・貢献

new

庁内副業(i-share制度)

自身の**アイデアやスキル等を他部署の業務応援**で生かし、**自己成長とチームイノベーションの創出**を目指す制度です。

フロー



事例 (過去2年間で43テーマ実施)

- ・横浜トリエンナーレのプロモーション業務
 - ・消防出初式の企画・運営
 - ・民間企業との連携による親子・子どもの居場所・遊び場の創出
 - ・マクロ・RPAでNO残業！～業務改善プロジェクト～
- など

職員の声(アンケート結果)

Q.活用してよかったか	Q.仕事のモチベーション	Q.新たなスキルや知見
とてもよかった + よかった	とてもあがった + あがった	非常に得られた + 得られた
99%	74%	96%

new

庁外副業(ハマ活応援制度)

職員がより積極的に地域に飛び出し、**地域や社会に貢献する活動に
参加するため兼職**ができる制度です。

対象活動

- ・報酬を得て行う、公益性の高い地域貢献活動
- ・社会的な課題解決を目的とし市内外の地域の発展、活性化に寄与する活動

事例

- ・部活動の指導員
- ・特定非営利活動法人の運営やイベント参加 など

自己啓発等休業

職員が自発的に**大学等課程の履修や国際貢献活動に参加**するた
めに、一定期間休業を取得できる制度です。

組織の枠を越えた成長・貢献

人事交流・企業等派遣研修

民間企業等への派遣研修は、主体的・積極的に考え行動する姿勢や柔軟な発想力、視野の拡大、先見性を醸成する絶好の機会となります。職員の成長実感を通じたキャリア形成や、組織のさらなる活性化に繋がっています。

フロー



実施状況

人事交流 中堅・若手職員(28歳～39歳)

R6実績: 10名(派遣・受入)

派遣先例: イオンリテール(株)、伊藤園(株)、相模鉄道(株)、全日本空輸(株)、東急(株)、富士ソフト(株) 等

企業等派遣 課長補佐・係長級職員(原則39歳以下)

R6実績: 6名(派遣)

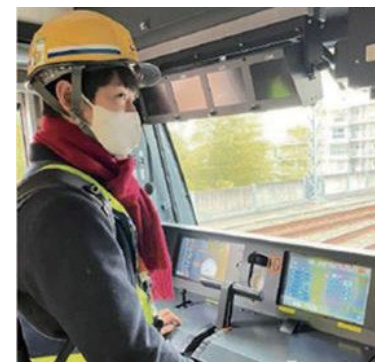
派遣先例: (株)日本政策投資銀行、三菱商事(株)、(株)横浜銀行、LINEヤフー(株) 等

派遣先での活躍(従事業務例)

- ・販売戦略策定・プロモーション
- ・営業推進
- ・経営計画策定
- ・人材育成
- ・駅周辺の再開発
- ・官民連携推進
- ・社会貢献活動推進
- ・地域創生
- ・DX推進支援



LINEヤフー(株)(R6)
自治体DXや地域のデジタル化・防災分野のデジタル活用の推進を担当



相模鉄道(株)(R4)
経営計画の立案、決算、業務改善プロジェクト等の企画などを担当

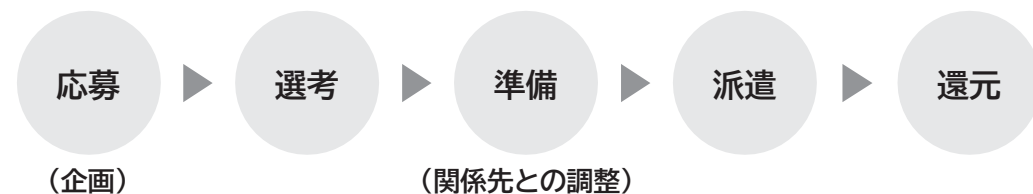
海外での経験・成長

提案型海外都市派遣研修

職員自身が目的意識を持って、現在の業務や市政課題等に関するテーマ※を設定し、事前の調査研究、海外の研修先との調整、通訳や移動手段・宿泊の手配、実際の訪問など、全てを独力でやり、海外都市において調査や意見交換、本市施策のPR等を行います。

※女性の社会進出や子育て支援、経済、観光・MICE、文化芸術、環境、防災、港湾等、様々な分野の政策課題解決について

フロー



事例(テーマ・研修先)

- ・多国籍企業とのオープンイノベーションとスタートアップとの協業について
(シンガポール)
 - ・フランスにおける要保護児童への在宅支援-在宅教育支援-について
(フランス・パリ市)
 - ・大規模防火対象物等における防火防災に係る避難対策について
(中国・北京市及び上海市)
- など

海外事務所／海外・国際機関等への派遣

海外事務所

4つの海外事務所に職員が駐在し、

- (1) 横浜市内企業の海外展開支援
 - (2) 行政、経済等に関する情報の収集や提供
 - (3) 海外企業の誘致及び都市間交流 など、
- 多岐にわたるグローバルな活動を行っています。

米州事務所
(アメリカ・ニューヨーク)

欧州事務所
(ドイツ・フランクフルト)

アジア事務所
(タイ・バンコク)

上海事務所
(中国・上海)

海外・国際機関等への派遣

- ・JICAをはじめ、WHOやUNEP等の国際機関等と連携して、各国に職員を派遣し、上・下水道、廃棄物処理など諸都市の課題解決にも貢献しています。
- ・国際機関等への職員派遣を通じ、グローバルに活躍できる人材の育成を目指しています。

希望の部署に挑戦

庁内公募

特定のポストに対して、意欲がある職員を幅広く募集する制度です。

フロー



効果

緊急課題への対応や特定分野における専門的な知識等を持つ職員を登用することで、庁内の活性化及び市民サービスの向上につながります。

過去の異動例



new

キャリアチャレンジ制度

より自律的なキャリア形成を支援するため、高いパフォーマンスを発揮している職員が、**自ら配属希望先を表明できる**制度です。

フロー



チャレンジ先

4つの分野から具体的なポストを自ら表明

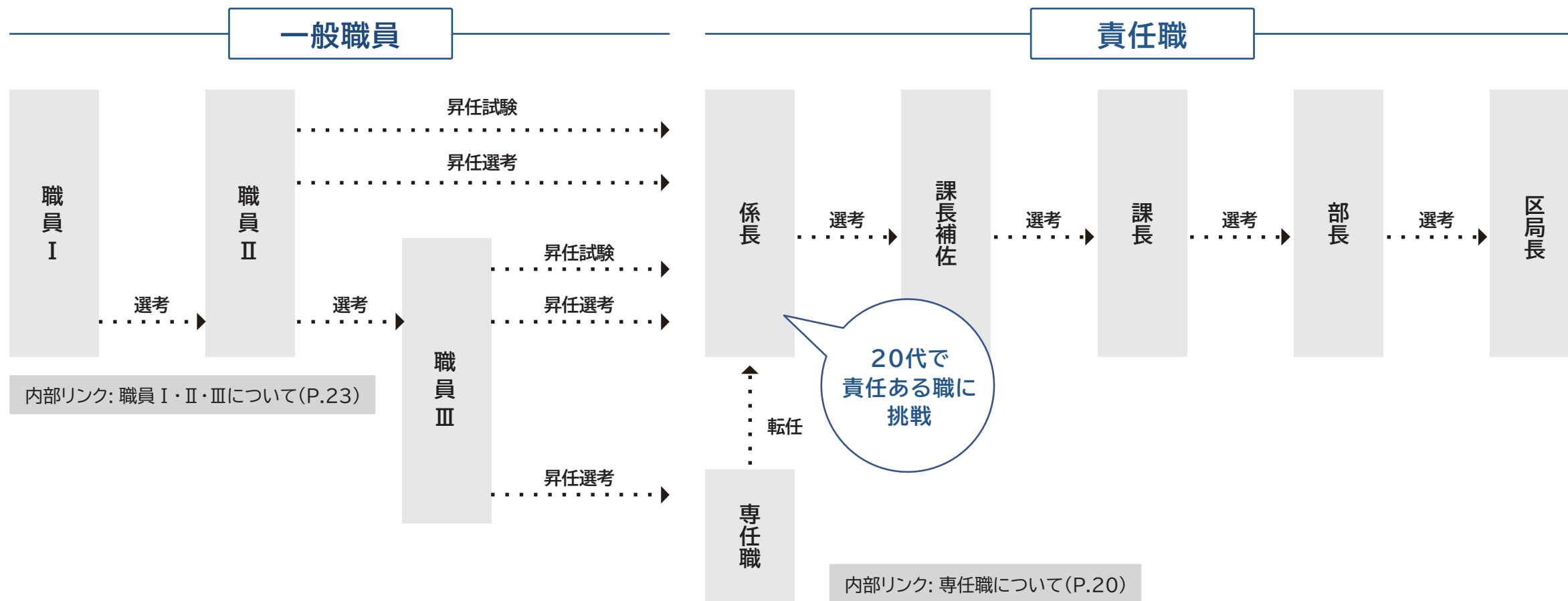


効果

職員が高いモチベーションを持って仕事に取り組むことで、組織力の向上及び市民サービスの向上につながります。

キャリアアップ

昇任体系

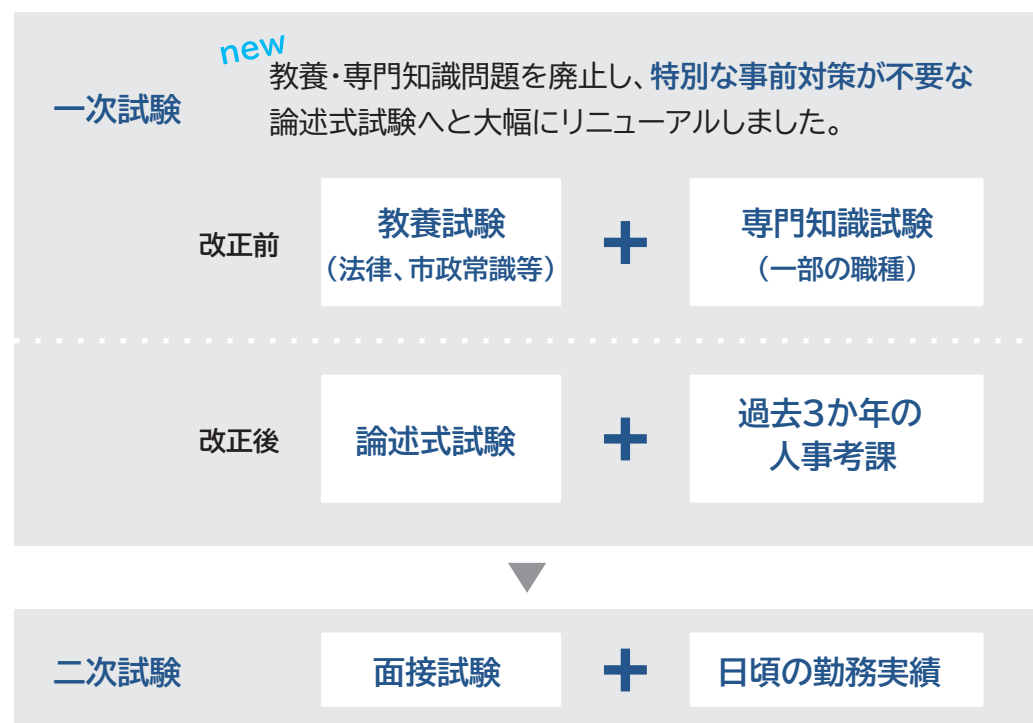


意欲・能力・経験に応じてキャリアアップにチャレンジできます。

20代で責任ある職に挑戦

係長昇任試験

意欲・能力のある職員を係長に登用するため、要件を満たせば誰でもチャレンジできる係長昇任試験を実施しています。



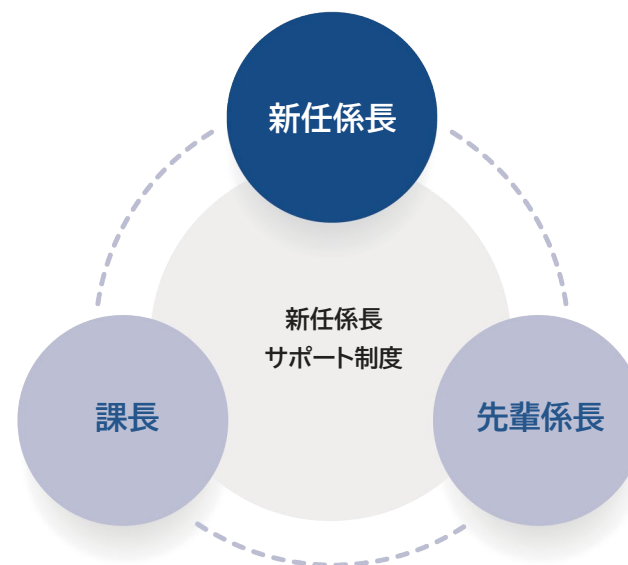
*教員及び消防職員が異なる職種の係長昇任試験を受験する場合については、基準日現在、28歳以上であり、在職2年を超える職員が受験可能

*職種が「保育士」の職員は二次試験のみ

new

新任係長サポート制度

新任係長・所属課長(キャリアアドバイザー)・課内の先輩係長(キャリアサポーター)で、業務やマネジメントについて面談や相談を行い、**新任係長を1年間サポート**します。



三者面談は、職場内の関係性構築や成長支援を目的とし、職場全体で新任係長を支える風土を醸成し、職員が安心してキャリアを形成できる環境を整備しています。

面談のテーマ例

- ・係長としてのふるまい・マネジメントのポイント・職員の育成
- ・関係団体等の関係構築・ワークライフバランスの取り方 など

特定分野のスペシャリスト / 大都市としての使命

専任職

特定分野・業務のスペシャリストとして能力を発揮する制度です。
それぞれの能力や適性を生かして昇任することができます。

専任職への昇任

・果たすべき役割

特定分野で、全庁的視点を持って高い専門性を発揮する責任職

・昇任基準

選考区分ごとに定める受験資格を満たすものが受験でき、選考により決定

(受験資格例: 職員Ⅲの職にあり、選考区分に係る職域での
職務経験が通算5年以上)

専任職の選考区分

統計選挙業務	戸籍業務	登録業務
市民税業務	土地業務	家屋償却資産業務
納税業務	収納業務	国民年金業務
保険業務	会計経理	社会福祉業務
保健師業務	建築基準法等審査	市街地整備
デジタル関連業務	救急業務	ヘリコプター操縦業務

被災地派遣

被災自治体での復旧・復興の取組に意欲のある職員を広く募集し、派遣しています。全国各地での地震・豪雨等の大規模災害に対して、インフラ・ライフラインの被害への対応や、復興に向けたソフト・ハード両面のゼロからのまちづくり等を支援するため、土木・建築等の技術職や、事務職、保健師等を派遣しています。

主な業務内容

移住定住の推進、復興への新たなまちづくり、住宅の応急修理制度業務、上・下水道復旧、避難者支援、港湾・漁港の復旧工事設計など

派遣実績

東日本大震災
熊本地震
平成30年7月豪雨
令和2年7月豪雨
令和6年能登半島地震
等の被災自治体



福島県浪江町の浪江駅周辺のグランドデザイン
(なみえルーフ)

3

評価制度

頑張りに応える評価制度

やる気や意欲に応える人事給与制度

人事考課

年度当初に上司との面談を通じて担当業務・目標を設定し、上司と部下が共通認識を持ったうえで業務に取り組んでいます。

職場のコミュニケーション活性化や人材育成につなげるとともに、目標に対する取組内容について年度末に評価を行い、評価結果は**昇給や昇任**に反映しています。

例：職員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの場合



考課項目

業務実績

取組姿勢

能力

市民視点

チャレンジ

new

総合評価

S

A

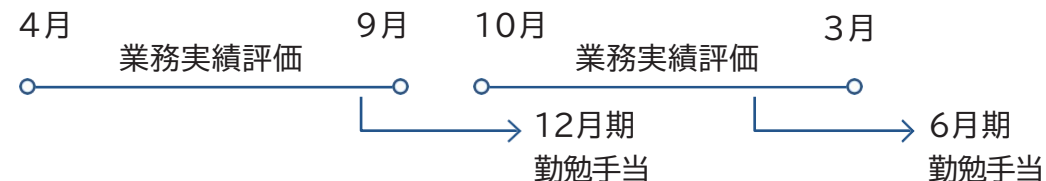
B(B3.B2.B1)

C

D

業務実績評価

半期ごとの業務実績に応じて勤勉手当の成績率を決定します。



例：職員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの場合

成績率	分布(目安)	A評価に該当する事例
A +10%	20%	困難な業務に取り組み十分な業績をあげた。
B ±0%	80%	当初に想定していなかった業務に取り組み十分な業績をあげた。 職場のまとめ役や他の職員の支援を担うなど積極的な姿勢を持ち、職場に貢献した。
C -5%	絶対評価	当初の期待を大きく上回る業績をあげた。

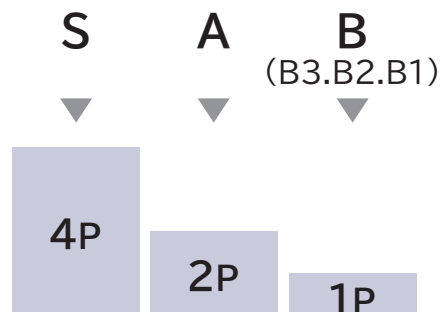
やる気や意欲に応える人事給与制度（職員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ）

昇給制度

職員のやる気や意欲に応えるため、人事考課の総合評価結果を昇給に反映しています。

昇給イメージ

年度ごとの総合評価に
応じてポイント付与



8ポイント蓄積で
上位昇給

合計
8P

具体例

毎年
4月1日に昇給

8ポイント溜まるまで
(B評価以上)

標準昇給4号給

2級50号給 ▶ 2級**54**号給

8ポイント溜まった年

上位昇給6号給

2級50号給 ▶ 2級**56**号給

昇任制度（職員Ⅱ・Ⅲ）

職位ごとに「果たすべき役割」が定められており、**昇任基準を満たした職員が選考により昇任**します。

職員Ⅰ（入庁時）

果たすべき役割

市職員としての基礎を身につける職員

職員Ⅱへの昇任

果たすべき役割

能力の幅を広げ、職場を支える中堅職員

new

昇任基準

①～③すべてを満たすこと

- ①経験年数（事務職・大学卒の場合は6年）
- ②直近2年間の人事考課結果が「B1」以上
- ③昇任前年度の人事考課結果が「B2」以上

職員Ⅲへの昇任

果たすべき役割

豊富な経験をもとに、職場を支え中核となる職員

new

昇任基準

①～④すべてを満たすこと

- ①経験年数（事務職・大学卒の場合は18年）
- ②直近3年間の人事考課結果が「B1」以上
- ③昇任前年度の人事考課結果が「B2」以上
- ④昇任前3年間の人事考課結果のうち一つ以上が「B3」以上

*経験年数は、初任給の決定の際に換算した前歴が加算されます。

4

働く環境

働きやすい職場

横浜市役所基本データ

職員数
(令和6年4月1日現在)

46,347人

部門別職員数	一般行政部門	15,445人
	教育部門	19,531人
	消防部門	3,669人
	公営企業会計部門	7,702人

年代別職員構成
(令和5年4月1日現在)

平均年齢
41歳

～20代	21%
30代	27%
40代	23%
50代	24%
60代～	6%

離職率
(令和5年度)

1.8%

*再任用職員及び任期付職員を含まない。

年次休暇の平均取得日数
(令和5年度)

16.7日

月平均超過勤務時間
(令和5年度)

10.6時間

*課長補佐級以下の全職員での平均
*選挙に係る超過勤務を除く
*学校管理職、教諭、実習助手については集計方法が異なるため、除く

育休取得率
(令和5年度、1週間以上取得者の割合)

男性 68.1%
女性 98.0%

*市長部局等のみ

勤務条件等

勤務時間

8:30 - 17:15 (1日7時間45分 / 週38時間45分)

休日

土日祝・年末年始(12月29日 - 1月3日)

横浜版 フレックスタイム制度

始業 7:00 - 10:00 (15分単位で選択可) **終業** 15:45 - 18:45 **コアタイム** 10:00 - 15:00

※勤務時間外に行う業務がある場合に限り申告できる10:15以降の組や、1日の勤務時間を7時間45分以外にできる組もあります。

※一部、対象外の職場等があります。また、利用にあたっては上司の承認が必要です。

テレワーク

週2日上限

※テレワークで実施できる業務があることと、上司の承認が必要です。

休暇

年次休暇、夏季休暇、結婚休暇、子の看護等休暇、出生支援休暇、介護休暇、社会貢献活動休暇 など

手当

地域手当、扶養手当、住居手当、超過勤務手当、期末・勤勉手当、通勤手当 など

福利厚生

福利厚生事業(各種検診、健康相談、財形貯蓄、貸付制度、団体保険、各種互助給付、割引契約店など)

職員共済組合(健康保険、年金)

加入サークル活動(令和6年度:40サークル)

定年年齢

62歳に到達した年度の年度末(令和7年4月時点)

※定年年齢は、令和5年4月から2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、令和13年4月に65歳となります。

※段階的な引き上げ期間においては、65歳に達する年度末まで暫定再任用制度があります。

休暇・手当

主な休暇

年次休暇

20日
(20日を限度として翌年度に繰り越し可)

夏季休暇

5日

子の看護等休暇

5日 (2人以上は10日)
※12歳に達する日以後の3月31日までの子を養育する場合

出生支援休暇

5日
(不妊治療に係る通院等のための休暇)

介護休暇

連続する**6月**又は**120日**の範囲内
(2週間以上の期間日常生活に支障がある親族の介護)

社会貢献活動休暇

5日
(被災地支援、障害者支援施設等での活動)

主な手当

地域手当

月額合計額
(給料/扶養手当/管理職手当) **×16%**

扶養手当

子 **10,000円**
配偶者 **6,500円**(部長級 3,500円)
父母等 **6,500円**(部長級 3,500円)

new
住居手当

最大**28,000円**
(年齢に応じて支給金額が異なります。)

超過勤務手当

正規の勤務時間を超えて勤務した**全時間分**

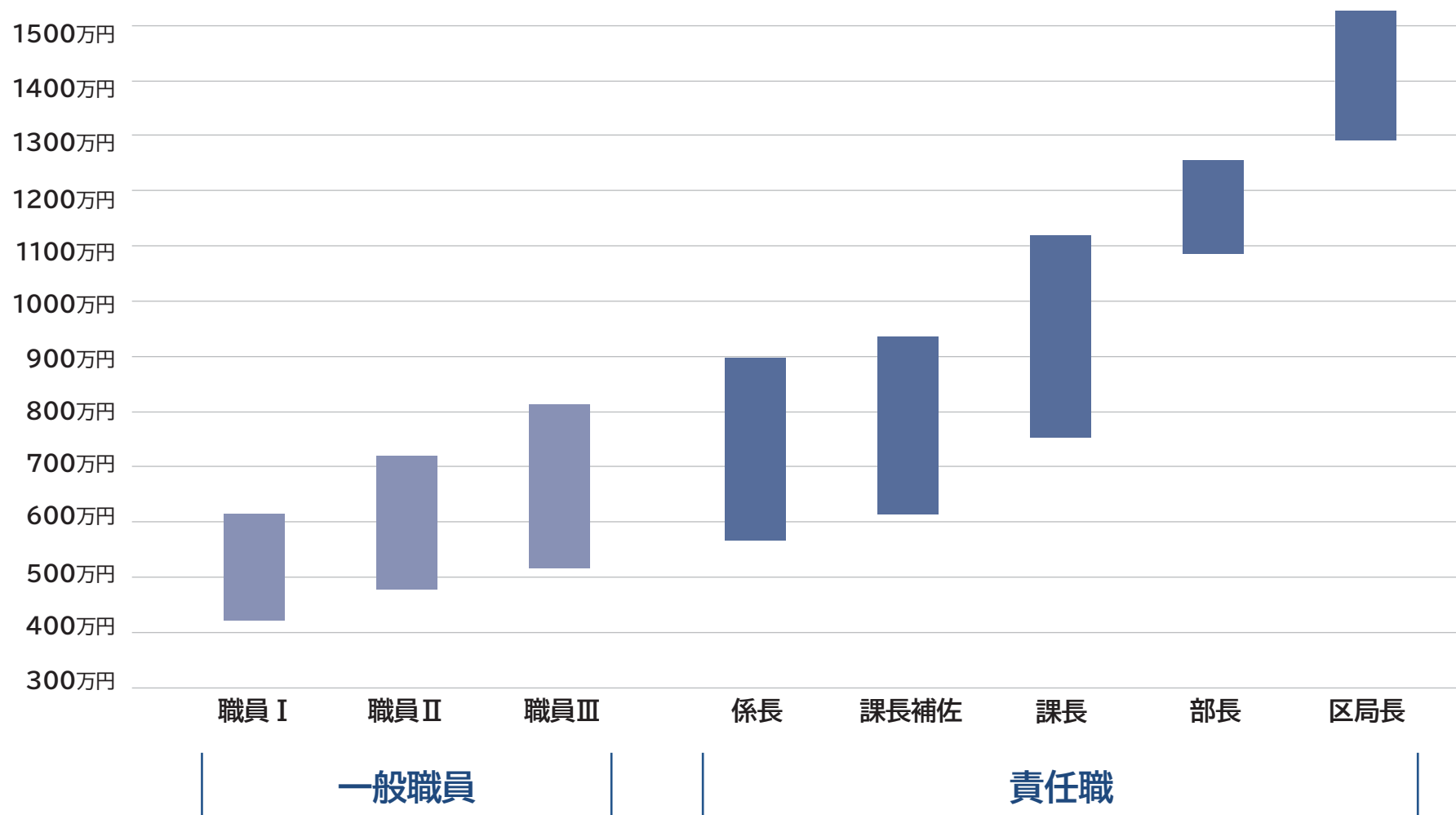
期末・勤勉手当

期末手当:対象期間の在職期間に応じて支給
勤勉手当:対象期間の勤務成績等に応じて支給

通勤手当

上限額は1箇月当たり**55,000円**

給与の目安（レンジ / 年収ベース）



* 給料・手当等は令和6年4月現在

* 扶養手当、住居手当、通勤手当は含んでいません。

* 年収(令和6年4月から令和7年3月まで)は、給料月額・地域手当・管理職手当・平均超過勤務時間を加味して試算しています。

給与の目安

新卒

Aさん
大学卒程度
事務合格



中途

Bさん
社会人採用事務合格
(民間事務職10年経験)



*給料・手当等は令和6年4月現在

*扶養手当、住居手当、通勤手当は含んでいません。

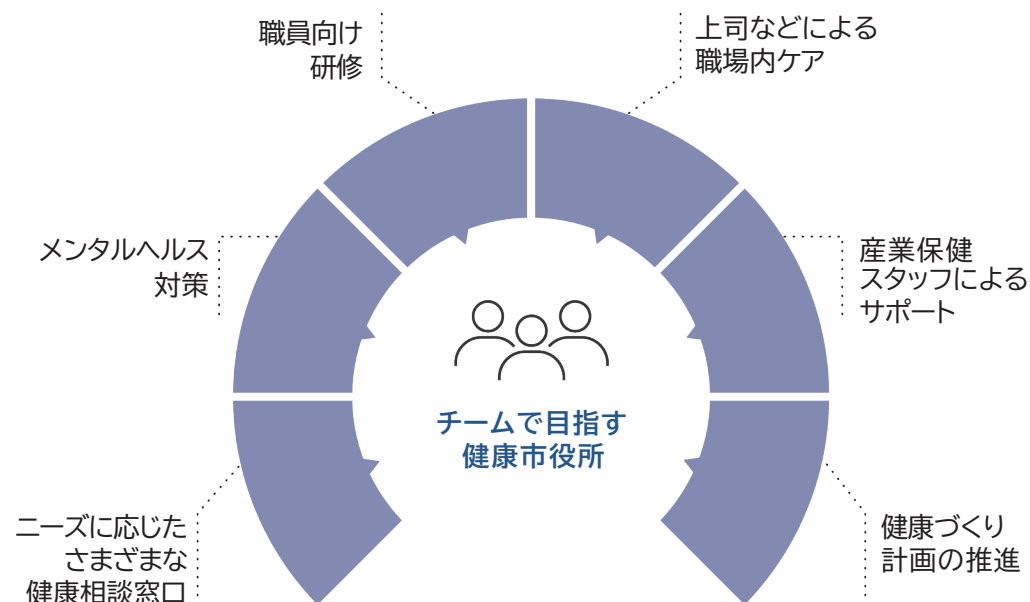
*月収・年収(令和6年4月から令和7年3月まで)は、平均超過勤務時間を加味して試算しています。

*初任給は、前職などの経験が加味されます。また昇給や昇任は評価や選考・試験によるため、あくまでも目安となります。

心身の健康づくりと働きやすい職場づくり

チームで目指す健康市役所

職員一人ひとりが能力を存分に発揮し、チームとしていきいきと業務に取り組めるよう、心身の健康づくりと働きやすい職場づくりを進めています。



質の高い市民サービスの提供
行政課題への的確な対応

ハラスメント対策

「横浜市職員ハラスメント対応指針」を策定し、対策に取り組んでいます。職員がハラスメントのない安全で良好な職場環境で就労できるように、未然に防止し、ハラスメントが発生した場合は、迅速かつ適正に被害者の救済及び職場環境の修復を図ります。

周知徹底・研修

ハラスメントを起こさない職場風土を醸成するため、責任職をはじめとした職員への研修等を実施しています。

相談体制の充実

外部

- ①外部相談窓口
外部専門カウンセラーが業務時間外や休庁日を含めて対応します。
年中無休(12/31～1/3を除く)
9:00～21:00

内部

- ②ハラスメント相談員
区局から選定された身近な職員が相談員(約450人)として対応します。
③各区局人事担当課・総務局人事課等

デジタルを活用した働き方

日常業務から災害時まで、デジタルの力で「つながり」を加速させ、新しいワークスタイルの実現を進めています。

new

Microsoft 365

Teams(チャット、Web会議)等の多機能・柔軟なコミュニケーションツールで、組織を越えた連携を促進しています。



* Microsoft 365はマイクロソフト社が提供するクラウドサービスの総称です。チャットやオンライン会議などのコミュニケーション機能、Webメールのほか、生成AIなどの様々な機能を提供しています。

new

モバイルアクセス(moconavi)

場所やデバイスを選ばず柔軟に業務ができるよう、インターネットから庁内ネットワークにアクセスする「モバイルアクセス」を導入しています。

業務用のタブレットや個人所有のスマートフォンで、いつでも庁内ネットワークにあるスケジュールやメールを確認できたり、大量の書類をもっていかなくても外出先でデータの確認ができます。



* moconaviはレコモット社が提供するクラウド型リモートアクセスサービスです。端末にデータが残らないので情報漏洩の心配もありません。

5 DEI

(Diversity, Equity & Inclusion)

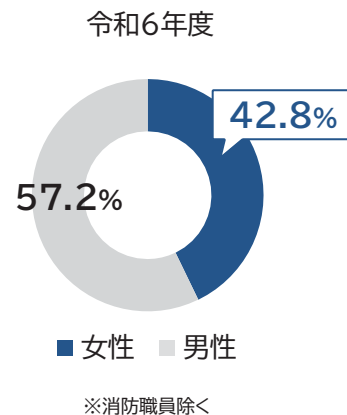
意欲と能力を最大限に発揮できる組織づくり

性別にかかわらず活躍を目指して

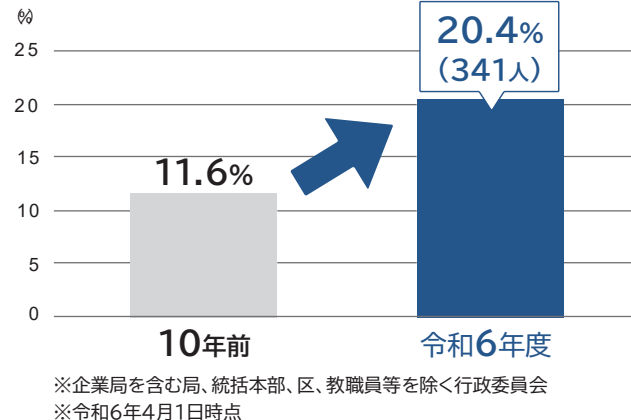
女性活躍推進や男性育休(家庭参画)の取得促進に向けて、様々な取組を行っています。

女性活躍推進 / 男性育休の取得促進のための取組

職員の男女割合



課長級以上に占める女性割合



女性活躍事例

new

NLA(Next Leadership Academy)

今より一歩進みたいと思っている**女性職員の不安を勇気につなげる育成プログラム**(外部講師によるゲストトークやグループワーク、副市長・係長との懇談を実施:令和6年度実績)

区局における座談会

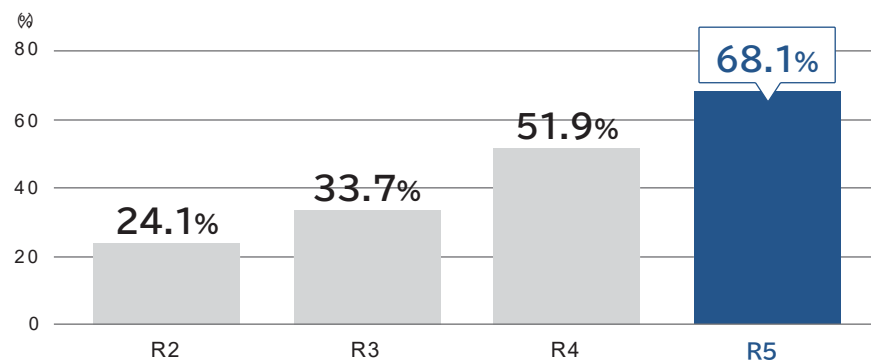
女性責任職の座談会や男性育休について座談会を実施

職種別女性登用計画

社会福祉・保健師、電気・機械、建築、土木の職種別に女性登用に係る計画を策定

男性職員育児休業取得率

※企業局を除く局、統括本部、区、教職員等を除く行政委員会



男性育休の促進事例

職員への周知

育児休業取得時の収入シミュレーター、制度をまとめた資料を公開

面談実施(必須)

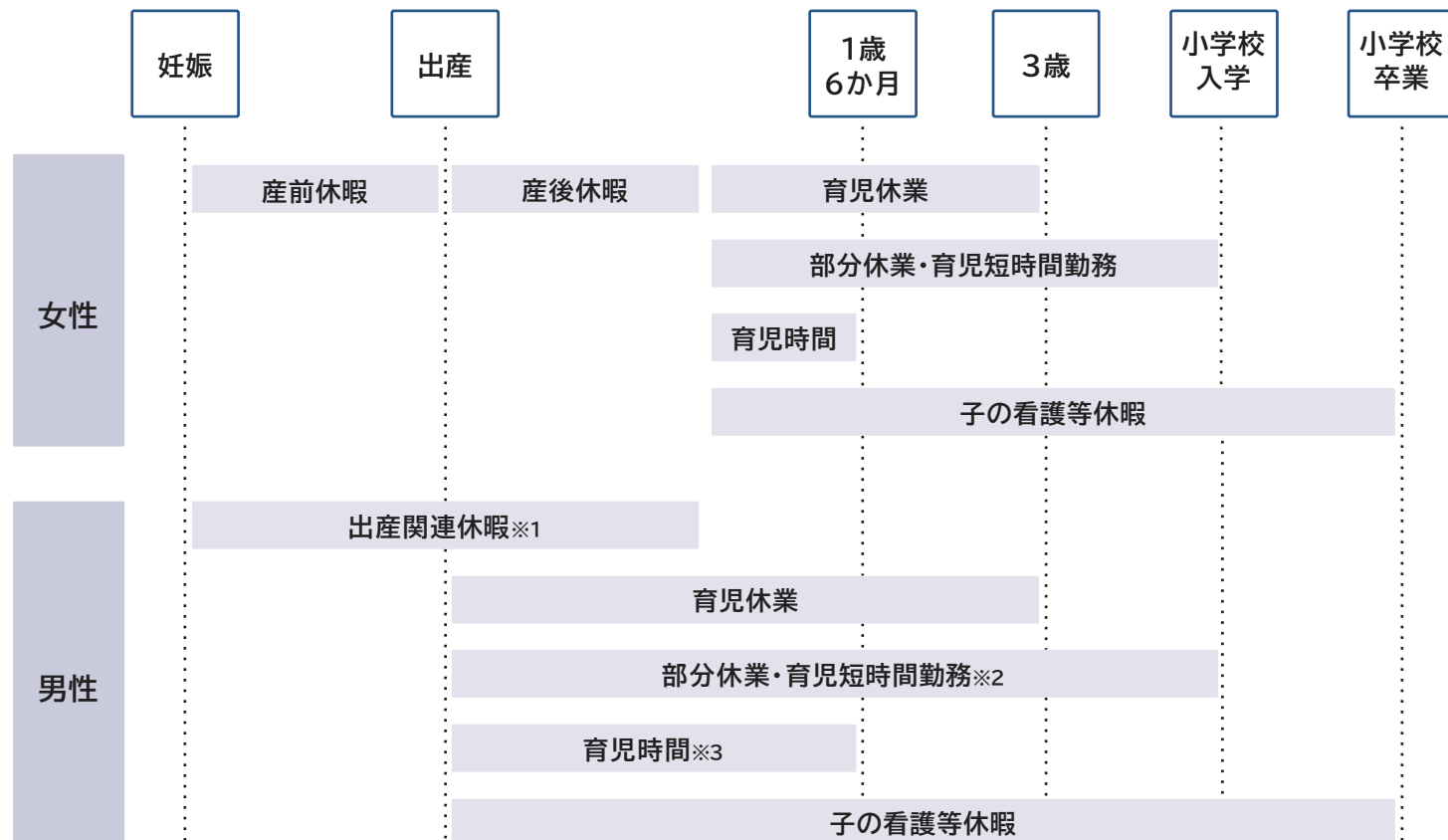
育児休業取得意向等について子育て当事者と上司が面談を実施

区局における座談会(再掲)

女性責任職の座談会や男性育休について座談会を実施

仕事と家庭の両立支援（育児・介護）

育児に関する制度



※1 配偶者の出産のための休暇(入院等の日から産後2週間の期間で3日の範囲内)及び男性職員の育児参加休暇(産前8週から産後1年の期間で5日の範囲内)

※2 育児短時間勤務は勤務パターンから選択をして勤務できる制度

※3 男性職員は、育児時間の承認を受けようとする時間において、その配偶者が当該子を育てることができる場合は取得不可

介護に関する制度

介護休暇

連続する6月又は120日の範囲内

介護時間

始業時刻から連続、又は終業の時刻まで
連続で2時間の範囲内

短期介護休暇

5日(要介護者が2人以上の場合にあっては
10日)の範囲内

両立のための取組

育児プランシート・面談シート

妊娠・出産・育休復帰時の上司との面談時に、
シートを活用して、制度利用や育休期間等を共有

職場復帰支援セミナー

出産休暇・育児休業を取得後、職種・職位単位
ごとに体験談動画の公開や座談会を開催

両立支援ほっとライン

妊娠・子育て、介護等との両立に関する個別相談
窓口の設置

両立支援通信

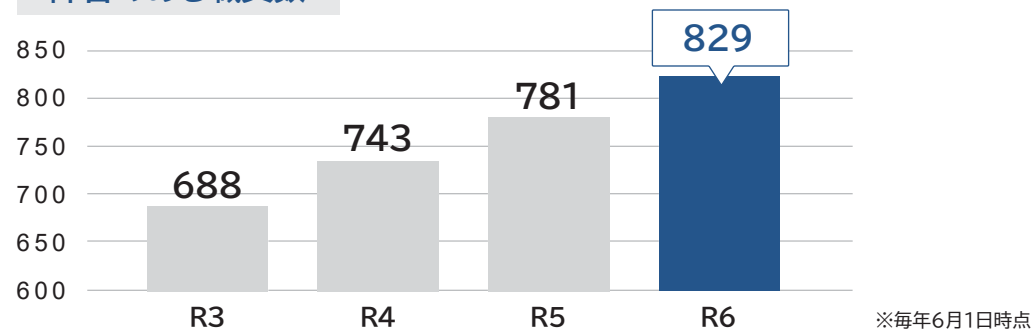
育児や介護との両立を支援する制度・体験談等
を紹介

障害のある職員の活躍

障害のある職員の活躍の推進

障害のある人の雇用の機会の確保及び障害のある職員が安心して働くことができる環境整備を進め、**全ての職員が活躍できる職場づくり**に取り組んでいます。

障害のある職員数



活躍事例

チャレンジドオフィス

市役所内の一部の定型的な内部事務を一つの職場に集約し、障害のある職員が中心となって業務に従事している集約型のオフィスです。

業務内容

文書配送: 郵便物、市庁舎内メールの仕分け・運搬 等
軽作業: 書類組み、封入・封かん、宛名書き 等
庁内物流業務: 各フロアの消耗品の補充、配達 等
PC業務: データ入力(word、excel、アンケート集計)、データスキャン・保存 等

外部リンク: 障害者雇用の促進

障害のある職員や職場へのサポート

取組事例

障害のある職員向け

- ・障害者就労支援相談員による職場定着支援や相談対応
- ・支援機器の提供
音声翻訳文字化ソフト+タブレット端末(聴覚障害のある職員向け)、音声読み上げソフト(視覚障害のある職員向け) 等
- ・研修の実施(会計年度任用職員のみ※R6年度時点)
応対マナー、長く働くためのポイント 等
- ・採用後1か月間の勤務時間を週20時間とする短時間勤務の実施
(会計年度任用職員のみ※R6年度時点)

職場向け

- ・障害理解促進のためのeラーニング配信
- ・精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の開催
- ・合理的配慮事例集の提供
- ・障害種別ごとの支援のポイントをまとめたガイドブックの提供
(会計年度任用職員の配置職場向け※R6年度時点)

6 採用

横浜の未来を担う

求められる職員像

横浜市では

「ヨコハマを愛し、市民に信頼され、自ら考え行動する職員」

を求めています。

ヨコハマを愛し

- ヨコハマに愛着をもち、市民に貢献する仕事に誇りと熱意を持って行動する。
- 「住みたい都市」「住み続けたい都市」「選ばれる都市」の実現に向け、一人ひとりが横浜市の代表であるとの意識を持って、横浜の魅力を発信する。

市民に信頼され

- 求められる知識や能力を備え、自らの役割と責任を果たす。
- 市民目線で考え、相手の立場や気持ちに寄り添い、自らの行動とヨコハマの未来に対する責任を持つ。
- 多様性を尊重するとともに、社会の要請にこたえるなど、職員行動基準を遵守して、公務員としての自覚を持ち、誠実・公正に行動する。

自ら考え行動する

- 一人ひとりの意欲が組織力の向上につながることを認識し、チームで日々の業務に取り組む。
- 全体最適、協働・共創の姿勢で、多様化・複雑化する行政課題にスピード感を持って果敢に挑戦する。
- 自らのキャリア形成を考え、時代に応じたスキルや技術の習得に向けて努力を惜しまず、積極的に能力開発を行う。

様々な採用手法

多様化・複雑化する市民ニーズや社会情勢の変化に対応するため、柔軟な視点を持ち、果敢にチャレンジできる人など、組織を支える人材を様々な採用手法で積極的に採用しています。

new

SPI3を活用した採用

民間企業をメインに就職活動をされている方や、転職を考えている方も受験しやすくするため、民間企業等の選考で広く活用されている適性検査(SPI3)を令和5年度に導入しています。

大学3年生(理系)へのアプローチ

土木職や機械、電気職等の技術職は特に人材の確保が激化しています。そこで、令和7年度から主に大学3年生を対象として、大学等からの推薦を活用した新たな採用試験を創設します。

new

大学卒程度等採用試験(大学等推薦枠)

経験を活かす採用

横浜市では平成18年度から民間等での経験で得た専門知識や発想力、サービス意識、社会貢献活動の経験などをもつ人材を採用しています。今後は、デジタル技術を活用して業務効率化や新たな価値を創りだせる人材をはじめ、変化の激しい社会環境下において、柔軟に対応できる能力や経験を有した人材を積極的に採用していきます。

幅広い業界・職種の方が活躍！

官公庁・自治体	不動産・ゼネコン	システムエンジニア
医療・福祉	金融機関	営業
IT	事務系	サービス業 など

入庁後

新採用職員の主な配属先

事務

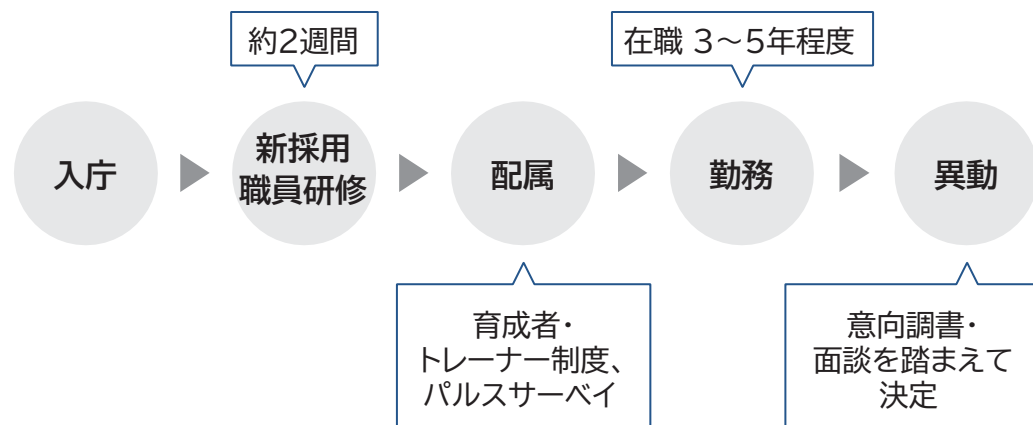
具体的な配属先について

局 区
54% 46%

(令和6年4月採用)

最初の職場は、施策・事業の企画を担う局や区役所など、幅広く配属するようにしています。また、入庁後早い段階で、区役所の窓口職場をはじめとした市民サービスや事業の最前線を経験できる現場に配属するようにしています。

新採用職員の入庁～異動まで



新採用職員の育成環境

職員生活を安心してスタートできるよう、充実した育成環境を用意しています。

新採用職員研修

公務員の義務と責任、仕事の進め方、市政・実務に関する知識や応対マナーを集中的に学びます。グループワークや発表など共に学ぶ同期の仲間は、今後の職員人生でかけがえのない存在となります。

新採用職員フォローアップ研修

入庁から約半年後に、2年目を迎えるにあたって必要な心構えをもつため、採用からの半年間を振り返り、今後のキャリア目標・行動計画を考えます。新採用研修を共にした同期と再会し、お互いの成長が感じられます。

採用2年目職員研修

採用から1年間を振り返り、成長や悩みを共有し、今後の目標を考えることでステップアップに繋がります。

育成者・トレーナー制度

新採用職員一人ひとりに対し、指導育成する係長を「育成者」・先輩職員を「トレーナー」として位置付け、新採用職員が1日も早く横浜市職員として力を発揮できるよう、職場全体で育成に取り組みます。

パルスサーバイ

簡単な質問を通して定期的にコンディションを確認することで、職員自身のセルフケアや所属としてのラインケアを補助し、新採用職員の不安や不調の早期解消に繋がります。

学生向けイベント

キャリア教育プログラム(旧インターンシップ)

実施状況(令和6年度)

実施期間: 8月1日(木)～9月20日(金)

受入職場数等: 113職場、379人

受入部署例: 区役所(区政推進課、こども家庭支援課 等)

総務局管理課

市民局区連絡調整課

にぎわいスポーツ文化局スポーツ振興課

こども青少年局保育・教育運営課

都市整備局みなとみらい・東神奈川臨海部推進課 等



市庁舎で開催された「わくわく！こども夏まつり」の運営に参加



受入部署での所管業務説明等の様子

外部リンク: 横浜市キャリア教育プログラム

就活セミナー・現場見学ツアー

就活セミナー

本市志望者を対象に、現在の就職トレンドに対応した内容を発信しています。



外部リンク: 横浜市採用イベント情報

現場見学ツアー

技術系区分の現場を実際に訪れ、職員との触れあいを通じて公務員の仕事を肌で感じることができます。



採用前プログラム（採用試験合格者向けプログラム）

入庁後、スムーズに職員生活をスタートできるよう、横浜市の業務や職員として働くことへの理解をさらに深めていただくための、様々なプログラムを用意しています。

懇談会 （対象：全職種）

人事課職員に、業務内容や気になる人事異動、昇任制度など、聞いてみたいこと・相談したいことをなんでも気兼ねなく話せる場です。

採用予定者グループワーク （対象：全職種）

様々な職種の採用予定者とのグループワークで横浜の将来像を語り合い、同期の輪をつくります。

メールマガジン （対象：全職種）

採用前の過ごし方のアドバイスや採用に関する手続きの案内、横浜のイベント情報など、入庁までに役立つ情報をお届けします。

現場見学会・職場訪問 （対象：技術職・社会福祉職等一部職種）

働く場（市役所・区役所等）を実際に訪ね、職場の状況や業務内容について、現場の生の声や情報を先輩職員から聞くことができます。

技術職総合セミナー （対象：土木、建築、機械、電気職）

職種別の業務説明や先輩となる技術職員と懇談し、「実際どんな仕事に携わるのか」「先輩たちはどのような働き方をしているか」など、疑問を解消できます。

横浜市人材成長戦略は、
3つの市政方針と人材育成ビジョンに基づくアクションプランであり、
内容は毎年アップデートしていきます。

※3つの市政方針と人材育成ビジョン

・横浜市の持続的な発展に向けた財政ビジョン(令和4年6月策定)・横浜市中期計画2022-2025(令和4年12月策定)・行政運営の基本方針(令和5年1月策定)・横浜市人材育成ビジョン(全職員版)(令和6年3月改定)

横浜市人材成長戦略2025

<令和7年3月発行(4月22日一部更新)>

横浜市総務局人事部人事課 〒231-0005 横浜市中区本町6-50-10 電話: 045-671-2152 E-Mail: so-jinji@city.yokohama.lg.jp



横浜市



GREEN x EXPO 2027
YOKOHAMA JAPAN

2027年国際園芸博覧会 2027年3月～9月横浜・上瀬谷

