

# 概要版 横浜市人材育成ビジョン 全職員版

## 求められる職員像

(本体3～5ページ)

### 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。

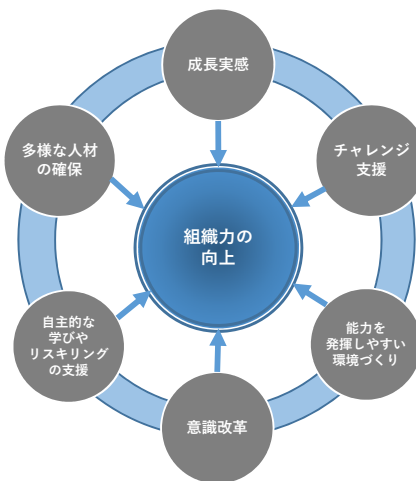
### 自ら考え行動する

- 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。

## 組織力の向上につながる取組

(本体38～47ページ)

職員一人ひとりの成長が組織力の向上につながることを念頭に置き、人材育成において大切にしていける視点を6つに整理しました。



### 成長実感

自身の成長を実感しながら、効果的に能力伸長を図るとともに、やりがいを持って働けるよう、これまでの経験や身に付けたスキルを可視化するとともに、その情報に基づき人材育成に取り組むことのできる仕組みづくりを進めていきます。

### チャレンジ支援

一人ひとりのチャレンジの積み重ねが、成果の創出だけでなく、能力伸長や達成感によるモチベーション向上など、組織全体に好循環を生み、活気ある組織づくりにつながることから、チャレンジする機会とチャレンジを支援する制度の充実を図っていきます。

### 能力を發揮しやすい環境づくり

それぞれの多様な知識、技術や経験をもとに職員が存分に能力を發揮できるように、Weプランや職員の健康づくり計画等とも連携しながら、能力を發揮しやすい環境づくりにつながる取組を進めていきます。

### 意識改革

これまでの発想や手法にとらわれない、新たな行政運営を「創造・転換」していくため、意識改革のマインドを学ぶ機会や実践するトレーニングの提供、新たなチャレンジが生まれやすい風土づくりなどを進めていきます。

### 自主的な学びやリスクリングの支援

市職員としての将来を見据えた能力開発や、業務上必要となる新たな知識やスキルを身に付けることを支援する取組を進めていきます。

### 多様な人材の確保

多様な人材を確保し、組織力を高めていくため、本市で働く魅力を伝える効果的な広報展開や、本市への理解を深める取組の拡充等、本市の将来を担う職員の確保に向けた取組を強化していきます。

## 人材育成の基本方針

(本体9～17ページ)

### 基本方針1

人材こそが最も重要な経営資源であり、職員一人ひとりが力を発揮する組織をつくる。

より良い市民サービスを提供する原動力は「人材」にほかなりません。職員一人ひとりが行政のプロフェッショナルとして、市や市民のために働くことに誇りを持ち、意欲や能力を高め、力を発揮することのできる組織を目指して、人材育成に取り組みます。

### 基本方針2

日々の業務やチャレンジする機会等を通じて成長を促すとともに、人事異動・評価（人事考課）・研修を連携させ、個々の能力を最大限に引き出す。

OJTを土台に、人事異動、人事考課と研修を効果的に連携させ、職員一人ひとりの能力開発とキャリア形成を支援し、個々の能力を最大限に引き出す「人材育成体系」に基づく取組を進めます。

『目標設定やその振り返り（人事考課）、強みを伸ばし弱みを克服する（研修）、これまで培ったスキルの発揮や新たなチャレンジをする（人事異動）』というように、3つを連携して考えることが本市人材育成の基本です。



### 基本方針3

職位や年齢、性別、経験等にかかわらず、互いに多様性を尊重し、強みを生かすことのできる環境をつくる。

多様な知識、技術や経験を有する多くの職員それぞれの個性や価値観も組織の力の源泉です。お互いの存在や考え方を尊重し合い、誰もが強みを生かして成果を出すことのできる環境づくりに取り組み、創造性あふれる市役所を実現します。

## プロアクティブな姿勢で市政を推進～ 今の時代に特に求められる姿勢～



変化が激しく、予測できない時代においては、先を見据えて考え、主体的に行動する姿勢が求められています。そこで、今の時代に特に求められる姿勢として、「プロアクティブな姿勢」を掲げました。

職員一人ひとりが、「ヨコハマを愛し、市民に信頼され、自ら考え行動する職員」として、先を見据えて考え、主体的な姿勢で日々の業務に取り組むことで、時代の転換期においても市民生活をしっかりと支えていくことのできる横浜市役所を実現していきます。

プロアクティブ (proactive)  
先を見越して行動すること。  
また、その積極性や主体性、前向きな様子。

果たすべき役割、必要な能力

(本体19~30ページ)

■職位ごとの果たすべき役割 「必要な能力」は通常版を参照。

一般職員 (行政職員)	能力開発・伸長期	職員Ⅰ	<b>市職員としての基礎を身につける職員</b> 市職員として必要不可欠な基礎的能力・知識を身につけるとともに、着実に業務を遂行し、新しい視点で職場の活性化に取り組む。
	能力活用期	職員Ⅱ	<b>能力の幅を広げ、職場を支える中堅職員</b> 能力の幅を広げ、強みを伸ばし弱みを克服しながら業務遂行において力を発揮するとともに、係長を補佐し、後輩職員の指導・育成に努めるなど主体的に業務に取り組む。
		職員Ⅲ	<b>豊富な経験をもとに、職場を支え中核となる職員</b> 高い実務能力と豊富な経験・知識をもとに、職場により影響力を発揮する。職場の中核として係長の補佐はもちろん、組織目標の達成に向けて職場の運営や後輩職員の指導・育成に携わるなど主体的に業務に取り組む。また、経験を重ねる中で、業務上係長を時に代理し、係全体の総括的・先導的役割を担っていく。
	再任用 暫定		<b>これまでの豊富な経験を組織に還元する職員</b> 職員ⅠからⅢのそれぞれの職位に求められる役割に加えて、後輩職員への知識・技術の継承に努め、職場の円滑な運営に貢献する。
一般職員 (技能職員)	能力開発・伸長期	職員Ⅰ	<b>市職員としての基礎を身につける職員</b> 市職員として必要不可欠な基礎的能力・知識を身につけるとともに、着実に業務を遂行し、新しい視点で職場の活性化に取り組む。
	能力活用期	職員Ⅱ	<b>能力の幅を広げ、職場を支える中堅職員</b> 能力の幅を広げ、強みを伸ばし弱みを克服しながら業務遂行において力を発揮するとともに、後輩職員の指導・育成に努めるなど主体的に業務に取り組む。
		職員Ⅲ	<b>豊富な経験をもとに、職場を支え中核となる職員</b> 高い実務能力と豊富な経験・知識をもとに、職場により影響力を発揮する。職場の中核として、組織目標の達成に向けて職場の士気向上や後輩職員の指導・育成に携わるなど主体的に業務に取り組む。
	再任用 暫定		<b>これまでの豊富な経験を組織に還元する職員</b> 職員ⅠからⅢのそれぞれの職位に求められる役割に加えて、後輩職員への知識・技術の継承に努め、職場の円滑な運営に貢献する。

責任職 (行政職員)	専任職	<b>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</b> 係長の指揮のもと、特定の分野の専門的な知識・技術をもとに業務を遂行するとともに、課長・係長を補佐する。また、所属部署のみならず当該分野における全庁的な視点を持って、後進の指導などの人材育成や課題解決等に取り組む。
	キャリア スタッフ	<b>豊富な経験と幅広い視野を持って、組織運営を支える責任職</b> 係長の指揮のもと、業務を遂行するとともに、これまで培った豊富な経験を組織に還元し、課長・係長を補佐する。また、幅広い視野をもって、職員への助言・支援などの人材育成や課題解決等にも取り組み、組織運営を支えるとともに、所属する組織における職員のモチベーション向上に貢献する。
	係長	<b>係(チーム)をまとめる責任職</b> 変動する社会環境において全体最適の視点と改革の意識を持ち、区局等の運営方針・課の目標を踏まえた係の目標を設定し、職員とともに業務を遂行し、係の目標を着実に達成する。また、業務や面談などを通じて職員とコミュニケーションを図り、指導・育成を行うことで、職員の能力向上を図る。
	課長 補佐	<b>課長を補佐する責任職</b> 係長に求められる役割に加えて、他係長への助言・支援や課職員の育成を行うなど、課長を補佐、時に代理し、課の運営に携わる。
	課長	<b>課を統率する責任職</b> 変動する社会環境において全体最適の視点と改革の意識を持ち、区局等の運営方針を踏まえて設定した課の目標を内外に明確に示し、意思決定を行い、係長等を指揮しながら課の目標を達成する。また、業務や面談などを通じて部下とコミュニケーションを図り、指導・育成を行うことで、職員の能力向上を図り、改革に向けた風土を醸成し、組織力を高める。
	経営責任職	部長
(理事) 区局長		<b>区局等の最高責任者</b> 変動する社会環境において全体最適の視点と改革の意識を持ち、市政を中長期的かつ広い視野から俯瞰し、経営的視点に立った運営方針を決定し、区局を経営する。また、周囲から信望を得る高い人間性を持って、人材育成をはじめ、区局の組織力を高めるための風土づくりを行い、職員の力を最大限に引き出す。

職位や所属にかかわらず  
全職員に求められる

基礎的マインド・知識

(本体34~37ページ)

市民からの期待に適切に応えるために、職位や所属にかかわらず全職員が身に付けるべき「基礎的マインド・知識」を定めています。日々のOJTはもちろんのこと、その知識に関する業務を所管する局が実施する研修などを通じて、基礎的マインドや知識の習得に努めることが求められています。

「行政運営の基本方針、財政ビジョン、中期計画、運営方針等」

「人権意識」「福祉の視点」「国際・多文化共生」「男女共同参画」「危機管理」

「コンプライアンス」「法務・文書」「個人情報の保護・機密情報等のセキュリティ」

「協働・共創(公民連携)」「デジタル」「データ利活用」「シティプロモーション」