

# 横浜市交通局人財育成ビジョン



信頼を心で運ぶ市バス・地下鉄  
**横浜市交通局**

令和7年6月改定



## 目次

1章	はじめに	2
2章	人財育成の基本方針	4
1	人財育成に関する基本的考え方	4
2	求められる行動姿勢	4
3章	職員に求められる役割とキャリア形成	6
1	求められる「職員像」	6
2	交通局職員としての求められる役割・能力	6
3	交通局職員としてのキャリア形成	8
4章	人財育成の具体的な取組	13
1	日常業務を通じた能力開発と組織的・継続的な人財育成	13
2	研修の目標と方針	13
(1)	OJTの推進	13
(2)	職場外研修（Off-JT）の充実	14
(3)	人権啓発研修	15
(4)	自己啓発支援	

### 交通局人財育成ビジョンについて

平成 17 年、横浜市の全職員を対象に、人材育成の基本的な考え方を示した「横浜市人材育成ビジョン」が策定されました。これを受けて交通局では同年、交通局における具体的な人材育成方針を示す「交通局人材育成ビジョン」を策定しました。その目的は、市営交通に誇りと責任感を持った意欲の高い人財の育成と、次世代への技術の継承を計画的かつ確実に進めることにありました。

近年、国内外の情勢は、過去に例のない著しい変化の最中にあります。社会状況の変化を敏感に察知し、お客様目線やスピード感を持って日々の業務に取り組むことがより一層求められてきています。今後も「市民の足」として将来にわたって持続可能な交通サービスを提供していくため、人財の確保と交通局の将来を担う人財の育成に努めていく必要があります。

令和 6 年 3 月には「横浜市人材育成ビジョン」が改定され、変化が激しく予測の難しい時代の中、「先を見据え、主体的に行動する姿勢（プロアクティブな姿勢）」が、特に求められるものとして示されました。交通局人材育成ビジョンにおいては、この姿勢を業務に従事するにあたって何が起きるかを「予測し備える姿勢」ととらえ、前回改定以降の新たな人事・人材育成制度を取り込み、今回改定に至りました。また、交通局では令和 5 年度に策定された市営交通中期経営計画において、財務基盤の強化と合わせて「“人財”育成の推進」を経営の柱に掲げました。これは職員を重要な資本（財産）と位置づけ、同ビジョンにおいてもこの考えを踏まえ名称を「交通局”人財”育成ビジョン」に変更しました。事業の継続のために「人」が何より重要であることを示したものです。

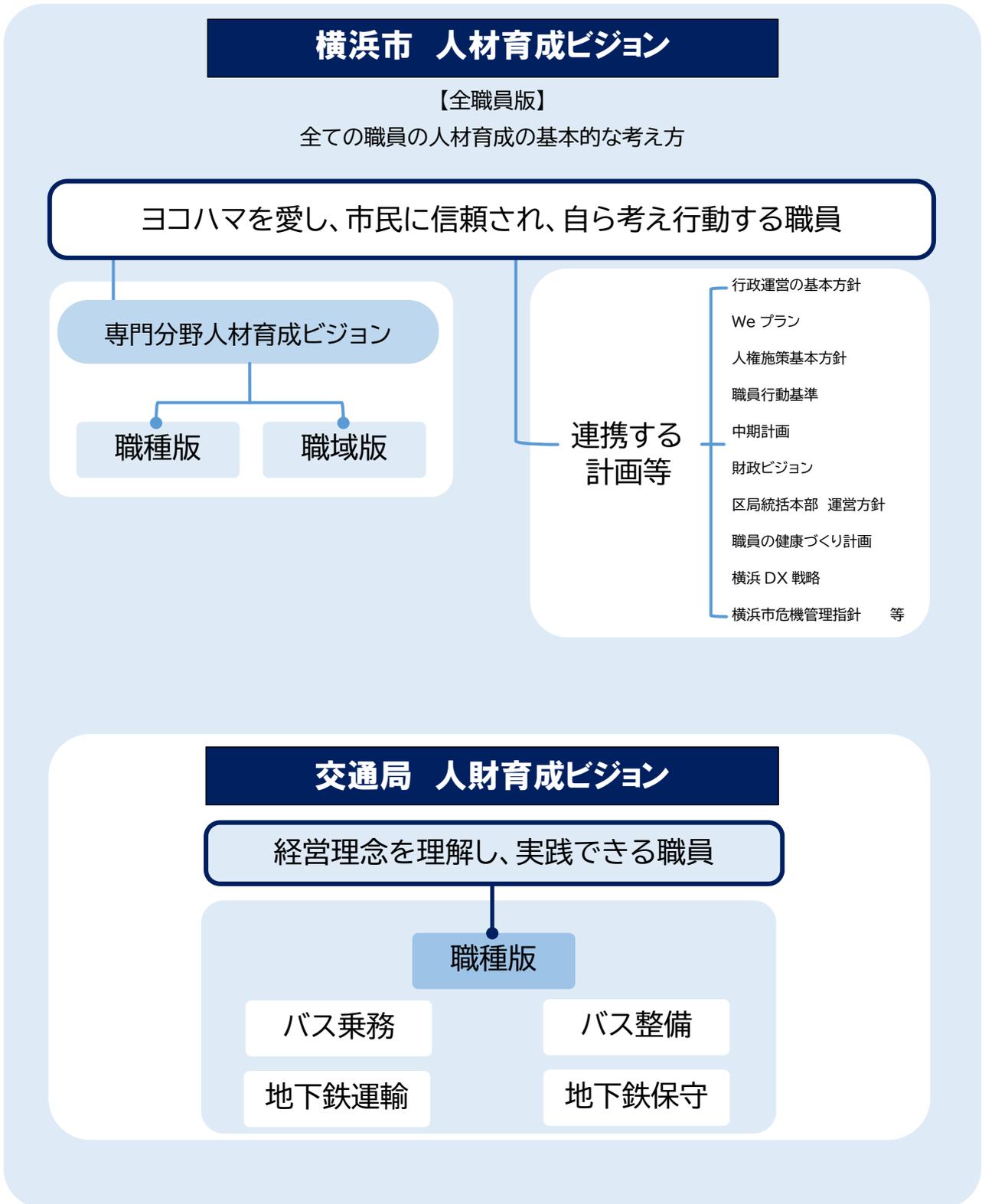
今後もお客様と市民の皆様の期待に適切に応え、信頼される人財の育成を目指すとともに、自らのキャリア形成を考え、主体的に能力開発に取り組むためのきっかけとなるよう、本ビジョンをここに定めます。

#### ■ 交通局人材育成ビジョンとは

「交通局人材育成ビジョン」は、「横浜市人材育成ビジョン」と連動し、交通局の業務特性等を踏まえ、交通局職員として求められる役割や期待する行動姿勢等を示し、交通局としての人材育成の方向性を定めたものです。

交通局職員の一人ひとりが、このビジョンに沿ってそれぞれ目標を持って意欲的に取り組み、また、組織を挙げてこれを支援していくことを通じて、市民のみなさまに真に必要とされる市営交通を目指します。

■ 人財育成ビジョンの体系図



## 2章 人財育成の基本方針

### 1 人財育成に関する基本的考え方

交通局では、求められる職員像を「経営理念を理解し、実践できる職員」と定めています。これを実現するためには、経営理念の内容を理解し、全ての職員が自ら考え行動することが何より重要です。一方で、交通局（組織）として、職員一人ひとりの能力開発やキャリア形成につながる取組を行う必要があります。

そこで、この交通局人財育成ビジョンでは、職員に求められる役割と能力を明らかにするとともに、職員像の実現に向け、交通局（組織）として取り組むべきことを定めています。

### 2 求められる行動姿勢

「交通局経営理念」は、市営交通事業が市民の足としての役割を果たし続け、自主自立の経営を行っていくため、全職員の目標となり、事業運営の根本となる考え方として平成7年5月に制定、平成19年に改定しました。

すべての職員は「交通局経営理念」を念頭に、日頃の業務において実践していくことで具現化しなければなりません。

#### 横浜市交通局経営理念

私たちの決意

私たちは、市民のみなさまの足として、安全・確実・快適な交通サービスを提供し、お客様にご満足いただけるよう、経営力を高め、持続的な改善に取り組みます。

- 1 安全意識を高く持ち、安全確保を最優先します。
- 2 お客様の声を大切にします。
- 3 いつも笑顔で、挨拶を励行します。
- 4 公正かつ誠実に行動します。
- 5 常に課題を明らかにし、チャレンジします。

私たちのメッセージ

信頼を心で運ぶ市バス・地下鉄

平成7年5月制定/平成19年5月改定

#### 横浜市交通局安全方針

私たちは、安全な運行の提供がお客様への最大のサービスであることを認識し、どなたにも安心してご利用いただける市営交通をめざします。

- 1 安全意識を高く持ち、決められたルールを深く認識し、しっかり守ります。
- 2 安全を維持し向上させていく取組を常に見直し、改善に努めます。
- 3 安全な車両・設備などの提供に努めます。
- 4 日ごろからコミュニケーションを活発にし、安全第一の職場風土を築きます。

平成19年2月制定

## 横浜市交通局経営理念に込められた想い

- 1 私たち、交通事業に携わる者にとって、安全確保は最優先事項です。それは、私たちが、お客様の命をお預かりしているからです。「交通局安全方針」に基づき、規律を遵守し、安全確保を図る、「危険」をいち早く察知し、安全性の維持及び向上のための工事や対策を実施し、事故を未然に防ぐ、安全な運行や安全を確保するための確実な保守・整備を行うなど、交通事業を成り立たせるために、私たち職員一人ひとりが意識して行動することが重要です。
- 2 お客様と直接接している乗務員、駅務員のみなさんが、「思い」や「しぐさ」を含めた「お客様の直接の声」を知っています。また、本庁部署には、「お客様の声」が毎日届いています。「お客様の声」は、交通局が成長するために、交通局をもっと良くしていく、改善していくために大切なものです。単に「苦情」として、聞き流したり、定型的に回答するのではなく、真摯に受け止め、迅速に改善すべきものは迅速に、検討が必要なものは検討し、積極的に改革していきます。
- 3 安全確保を大前提として、お客様に選んでいただく、お客様に繰り返しご利用いただくためにすべきことはたくさんありますが、その第一歩が「笑顔で挨拶」です。みなさんが笑顔で挨拶をすることで、お客様の受け取る印象が好印象に変わり、「交通局が良い方向に変わった」と感じていただけます。私たち一人ひとりが、お客様への感謝の気持ちを忘れず、「いつも笑顔で挨拶」することで、市営交通をワンランク上の交通事業者に育て、「横浜市営交通ブランド」を確実なものにします。
- 4 市営交通を存続させていくために、お客様からの信頼を得ることが重要です。そのためには、法令や規則などの「決められたルール」をしっかり守り、安全を確保することが基本となります。そして、私たち一人ひとりが、そのことを十分に理解し、公正かつ誠実に行動することが基本です。私たちは公務員です。基本に忠実に日々の業務を積み重ねていき、組織として、その構成員として、市民のみなさまやお客様から信頼される存在になります。
- 5 「課題」には、増収、コスト削減、お客様満足の向上というものから、日々の業務の中で解決すべきものまでたくさんあります。大切なことは、組織として解決していくことです。一人で解決できないものを抱え込んだり、放り出したりせずに、全職員で協力して解決していくという意識と意欲を、職員一人ひとりが持ち、チャレンジすることが重要です。

こうした想いが込められた「横浜市交通局経営理念」のもと、自主自立の健全経営を維持し、「市民のみなさまの足」として、安定的な交通サービスを提供し続けることで、お客様に信頼され、愛される交通局を目指します。

### 1 求められる職員像

お客様から信頼され、市営交通を選んでいただくためには、職員一人一人がお客様目線で考え、お客様の立場や気持ちに寄り添い主体的に行動するとともに、横浜市営交通としてのブランド力を高め、維持していくことが求められます。そのためには、職員一人ひとりが横浜市交通局経営理念を深く理解し、実践していくことが重要です。

すべての職員が、経営理念に掲げられた取組事項を当たり前のこととして実践できるよう、組織として支援し、一体となって取り組みます。

### 2 交通局職員としての求められる役割・能力

階層ごとに、「求められる役割」、「求められる能力」を明らかにして、人材育成の到達目標とし、組織全体で共有していきます。

		求められる役割	
一般職員	能力開発・伸長期	職員Ⅰ	<b>交通局職員としての基礎を身につける職員</b> 交通局職員として必要不可欠な基礎的能力・知識を身に着けるとともに、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。
		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。
	能力活用期	職員Ⅲ	<b>豊富な経験を基に、職場を支える中核となる職員</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係長の補佐、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	<b>これまでの豊富な経験を組織に還元する職員</b> 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	運営責任職	スキヤツリア
係長			<b>係（チーム）をまとめる責任職</b> 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		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。また、60歳を超えて管理職から役職定年となった課長補佐は、上記の役割に加え、次世代を担う職員への知見の伝承、業務改善の実践等、組織力の向上に寄与する。
		課長	<b>課を統率する責任職</b> 経営理念や中期経営計画、運営方針等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、組織力を高める。また、60歳を超えて特例任用となった課長は、上記の役割に加え、それまで培ってきた豊富なマネジメント能力を発揮する。

求められる職員像  
**「経営理念を理解し、実践できる職員」**

■お客様に寄り添う「優しさ」を持った職員

業務の知識や技術だけを備えればよいのではなく、相手の立場に立って考え、行動する。

■自分を律する「強さ」を持った職員

「このくらいなら大丈夫」「他の人に任せておけばよい」と、安易に考えるのではなく、業務に真摯に向き合い、愚直に取り組む。

■ルールや基本操作を徹底する「素直さ」を持った職員

基本に忠実に、法令や諸規程を守り、手順に従う。それは全て、安全確保に繋がる。

…これらを持ち続けるのが”プロ”です。

求められる能力	
全職員に求められる「基礎的マインド・知識（※）を習得し活用する力	
■中期経営計画、運営方針、人権意識、コンプライアンス、個人情報の保護、機密情報等のセキュリティ、危機管理・法務・文書など	
一般職員	<b>職員Ⅰ</b> <b>知識・技能の習得と活用する力</b> ■交通局職員として必要な一般的な業務遂行能力、相手の立場に立った応対マナー ■安全面への配慮
	<b>職員Ⅱ</b> <b>知識・技能を発展させ後輩指導を行う力</b> ■担当業務に関する豊富な知識・経験に基づき、問題に対し迅速に対応する力 ■中堅職員として後輩職員を指導し、職場でよい影響力を発揮する力
	<b>職員Ⅲ</b> <b>熟練した知識・技能を発揮する力</b> ■職場における課題を抽出し、解決に向けた方策を考える力 ■事故の未然防止、作業の安全対策を講じる力 ■ベテラン職員として後輩職員を指導・育成し、職場で良い影響力を発揮する力 ■職場環境の向上に努めチームをまとめる力
	<b>再任用</b> <b>習得した能力を職員及び組織へ還元する力</b> 職員ⅠからⅢのそれぞれの職位に求められる能力に加えて ■これまでの豊富な経験・知識を後輩職員へ継承する力 ■職場環境の向上に努め、チームを支える力
	<b>運営責任職</b> <b>キャリアパス</b> <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> ■豊富な経験を還元し、後進を指導育成する力 ■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力 ■課長及び係長を補佐し、業務を取りまとめ遂行する力 ■幅広い視野を持って、課題を検討・共有し、解決する力
運営責任職	<b>係長</b> <b>係の目標達成や部下の指導育成を行うマネジメント力</b> ■前例にとらわれず新たな発想や取り組みにチャレンジするとともに、部下の挑戦を促し、困難を突破する力 ■運営方針や課の目標を踏まえ、係の目標を設定し、職員と連携して達成する力 ■職員の勤務管理や健康管理を適切に行う力 ■意欲を持って職員の指導・育成を行う力 ■係の業務を確実に進捗管理（工程・予算等の管理）する力 ■客観的な視点に基づきニーズを把握し、企画・調整を進め、課題解決する力 ■庁内の各部門や地域・企業等と連携・折衝・調整する力
	<b>課長補佐</b> <b>課の運営を補佐するマネジメント力</b> 係長に求められる実務能力に加えて ■課長を補佐し、課全体を見渡しまとめる力 ■課の組織力を高める人材育成の視点・能力
	<b>課長</b> <b>課の目標達成や部下の指導育成に必要なマネジメント力</b> ■前例にとらわれず新たな発想や取り組みにチャレンジするとともに、部下の挑戦を促し、困難を突破する力 ■経営理念や中期経営計画、運営方針等を踏まえ課の目標を設定し、係長等を指揮し達成する力 ■中長期的かつ客観的視点から、企画・調整を進め、問題解決する力 ■課の業務を確実に進捗管理（工程・予算等の管理）する力 ■係長等の勤務管理や健康管理を適切に行う力 ■意欲を持って部下の指導・育成を行う力 ■課の目標達成に必要な意思決定を適時に行う判断力 ■課の代表として、庁内外に事業方針等を発信する力 ■庁内の各部門や地域・企業等と連携・折衝・調整し、まとめる力

（※）全職員に求められる「基礎的マインド・知識」

当ビジョンでは、その時代の社会的背景やニーズを踏まえたうえで、職位に関わらず求められる「基礎的マインド・知識」を定めています。職員は、日々のOJTはもちろんのこと、その知識に関する業務を研修などを通して、基礎的なマインドや知識を身につけることが求められます。中期経営計画、運営方針、人権意識、コンプライアンス、個人情報の保護、機密情報等のセキュリティ、危機管理・法務・文書など

### 3 交通局職員としてのキャリア形成

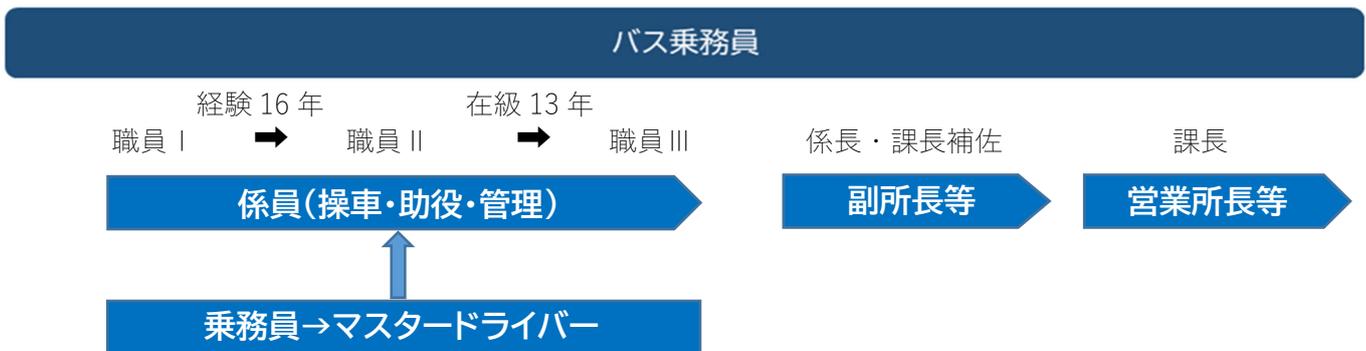
交通局では、横浜市職員としての階層（職位）のほか、採用職種ごとに運転士や係員・助役など、職種内における職務変更があり、それぞれの職務によって期待される役割が異なります。

採用後、職員一人ひとりが自らの将来の到達目標を持ち、日々の仕事との結びつきを考えると、必要なスキルが明確になり“やりがい”や“成長”につながります。自身の軸や方向性を意識しながら、先を見据え、主体的に行動する姿勢が重要です。

一方で、組織としての能力活用の考え方もキャリア形成には重要な要素となります。

人事考課の目標設定、振返りや人事異動の意向確認、実施時に行う面談では、職員の考えるプランと組織としての考え方を責任職と職員が共有し、得意分野の伸長や苦手分野の克服などを行うとともに、時にはキャリア目標に修正を加えながら、その目標の実現に向けて取り組むことで、継続的な成長を促します。

#### 現行のキャリア体系



#### 職員Ⅰ 乗務員として

- ・ 運転及び接客に関する基本的な知識・技能を習得し、安全・確実・快適な運行ができる

#### 係員として

- ・ 運行管理に関する基本的な知識・技能を習得し、適切な運行管理ができる

#### 職員Ⅱ 乗務員として

- ・ 運転及び接客に関する知識・技能を向上させ、お客様へ快適な車内空間を提供できる
- ・ 後輩乗務員等に適切なアドバイスができる

#### 係員として

- ・ 運行管理に関する知識・技能を向上させ、状況に応じた臨機応変な運行管理ができる
- ・ 後輩職員等に適切なアドバイスができる

#### 職員Ⅲ 乗務員として

- ・ 乗務員のとりまとめ役として、職場の士気を向上させることができる
- ・ 幅広い視野から職場の課題を見つけ、改革改善に向けた取り組みを行うことができる

#### 係員として

- ・ ベテラン係員として、高い実務能力と豊富な知識・経験を基に、職場の中核として、組織目標の達成に向けリーダーシップを発揮できる
- ・ 上司を補佐し、その指示に基づいて職場をまとめながら業務の遂行ができる
- ・ 幅広い視野から職場の課題を見つけ、改革改善に向けた取り組みを行うことができる

キャリア体系については職位別に期待される役割のほか、職務ごとに求められる役割を定義づけています。

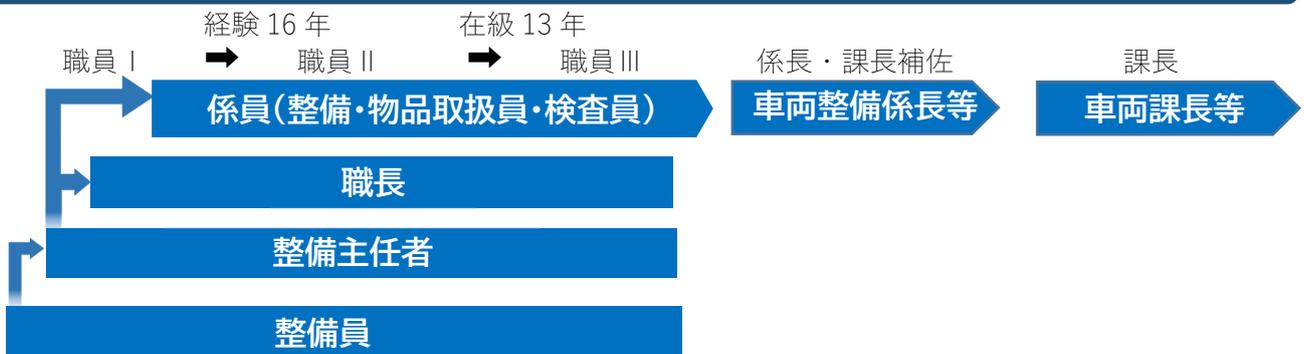
ここでは、現行のキャリア体系を参考として掲載していきます。

**【特例選考】**

職員Ⅱ昇任のための必要経験年数は「16年」ですが、勤務実績が極めて良好な場合や、交通局への貢献が顕著で勤務実績が良好な場合、必要経験年数が短縮されることがあります。

	制度内容	必要条件
特例選考 A	昇任年数を6年短縮(16年→10年)	人事考課結果が2年連続 S(1回 A が入る場合も可)
特例選考 B	昇任年数を3年短縮(16年→13年)	人事考課結果が2年連続 B 以上かつ1回は A (1回 B3 または B2 が入る場合も可)

**バス整備員**



**職員Ⅰ**

- ・ 規律や作業手順等、基本的能力・知識を身に着け、着実に業務を遂行する
- ・ 意思疎通や安全を意識して行動する

**職員Ⅱ**

- ・ 上司の指示助言を踏まえ、安全で確実な整備業務を遂行する
- ・ 職場の規律を守るため、模範的な役割を担う

**職員Ⅲ**

- ・ 豊富な経験や知識を基に職場の課題を見つけ、主体的に職場環境改善や後輩指導に取り組む

**職員Ⅰ～Ⅲ 整備主任者として**

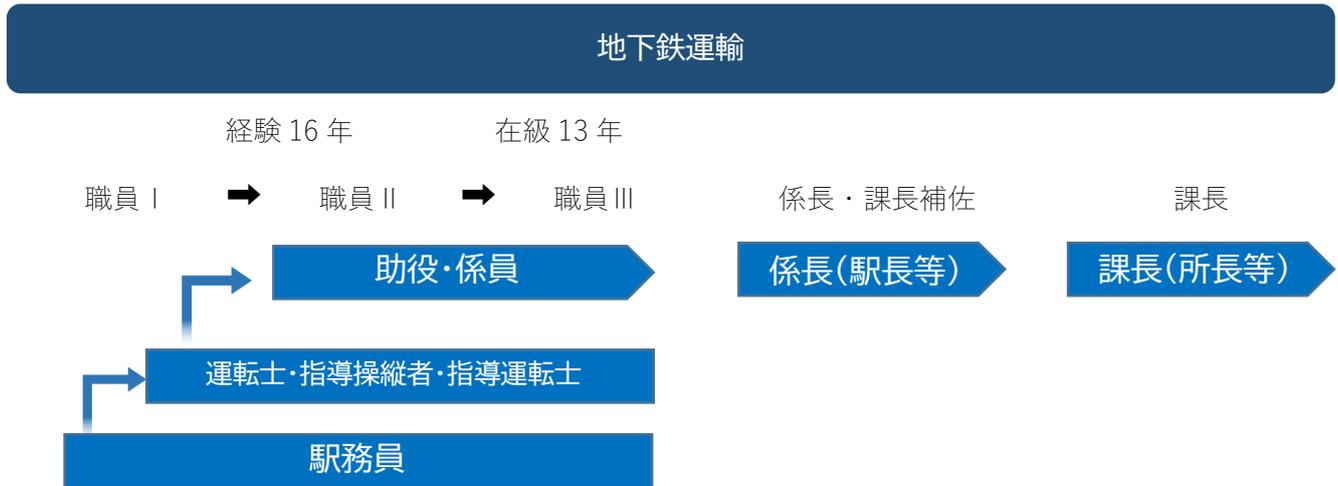
- ・ 職長を補佐し、リーダー的な役割を担い模範的に行動する
- ・ 上司の指示の下、法令を遵守し安全な車両を提供するために、厳正かつ公正に対処する
- ・ これまでに培った専門的な技術や知識を基に、整備員を指揮し業務に率先して取り組む
- ・ 整備技術全般にわたる能力開発に努める

**職員Ⅰ～Ⅲ 職長として**

- ・ 上司や係員を補佐し、その指示に基づいて職場をまとめながら業務を遂行する
- ・ 豊富な経験や知識を基に、法令を遵守し安全な車両の提供、職場の安全衛生に主体的に取り組む
- ・ これまでに培った専門的な技術や知識を基に、整備員を指揮し業務に率先して取り組む

**職員Ⅰ～Ⅲ 係員として**

- ・ 上司を補佐し、豊富な知識経験を基に法令を遵守するとともに、各部署と連携し迅速かつ的確に課題を解決する
- ・ ほかの職員への的確な指導や補佐を行い、職場の活性化に取り組む
- ・ 常に声掛けや安全面に細心の注意を払うことで、事故防止に取り組む



**職員Ⅰ 駅務員として**

- ・ 駅務員として必要不可欠な基礎的能力・知識を身に付け、着実に業務を遂行する

**運転士として**

- ・ 安全を最優先し、運転士として必要不可欠な運転に関する知識・技能を習得し、自ら考えて行動ができる

**職員Ⅱ 駅務員として**

- ・ 駅務員としての能力を広げ、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、後輩駅務員の指導を行う

**運転士として**

- ・ 知識、技能、振る舞いにおいて手本となり後輩運転士の指導を行う
- ・ 常に改革、改善の視点から課題を見つけ、提案できる

**助役として**

- ・ 現場管理責任者としてリーダーシップを発揮し、駅務員・運転士の指導・育成を行う
- ・ 上司を補佐し、その指示に基づいて職場をまとめながら業務を遂行できる

**職員Ⅲ 駅務員として**

- ・ 駅務員としての経験と業務知識を活かし、駅務員のリーダー的役割を担い、後輩駅務員の指導育成に携わる
- ・ お客様のニーズに寄り添うことにより、求められるサービスが提供できる

**運転士として**

- ・ 運転士の取りまとめ役として、職場によい影響力を発揮する
- ・ 豊富な経験を基に、係長や助役の補佐、後輩運転士の指導・育成に携わる

**助役として**

- ・ 安全とお客様サービスの向上のためにマネジメント力を発揮し、課題の改善に尽力する
- ・ 豊富な知識・経験を後輩職員に継承し、職場の取りまとめ役として良い影響力を発揮する



#### 職員Ⅰ 保守員・保守技術員として

- ・交通局職員及び保守員・保守技術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

#### 職員Ⅱ 保守技術員として

- ・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、後輩保守技術員の指導・育成に努めるなど主体的に業務に取り組む

#### 職員Ⅲ 保守技術員として

- ・高い実務能力と豊富な経験・知識をもとに、職場によい影響力を発揮する
- ・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保守技術員の指導・育成に携わるなど主体的に業務に取り組む

#### 職員Ⅰ～Ⅲ 助役補として

- ・これまで身につけた専門的な技術・知識を基に、保守員・保守技術員を指揮し業務に率先して取り組む
- ・区長・司令長、助役の指示の下、各所属の運営・企画に協力する
- ・助役を補佐し、時として助役の権限の一部を代行するとともに、保守員・保守技術員を指導、育成する
- ・職場の規律を守るため、模範的な役割を担うとともに、鉄道技術全般にわたる能力開発に努める

#### 職員Ⅱ～Ⅲ 助役として

- ・区長や司令長を補佐し、豊富な知識経験を基に各所属の運営・企画に関与する
- ・区長または司令長が不在時には、その業務を代行する
- ・現場の規律を守るため、保守員・保守技術員、助役補への指導・教育を実施する
- ・輸送安全の向上を図るため、所属間での連携を強化する
- ・現場の技術力を維持・向上するため、保守員・保守技術員、助役補を指導・育成する

## 現業係員の業務と受験資格

### 現業係員とは

横浜市交通局現業機関設置規程に規定する高速鉄道本部総合司令所、駅務管理所、乗務管理所、自動車本部営業所、技術管理部保守管理所に勤務する現業職員のうち、任用選考等において、交通事業管理者が必要と認め現業係員として命じた者をいう。責任職を補佐し、責任職の命を受け、職員を監督・指導し、責任職のもとで、職員に指示を出す。

### 現業係員 受験資格

バス乗務員	
係員業務	責任職のもとで運行管理業務、操車業務、庶務管理業務等を行う
係員試験 受験資格 (※)	以下の3つの要件を全て満たすこと (1) 基準日時点で独車後3年以上の運輸職員で、現在乗務員もしくは係員代務として勤務している者 (2) 運行管理者（旅客）資格を保有又は、運行管理者試験を受験し取得予定である者 (3) 前年度の人事考課結果が「B」以上の者

バス整備員	
係員業務	責任職のもとで整備管理業務等を行う
係員試験 受験資格 (※)	「在職5年以上」のバス整備員で、かつ整備主任として3年の経験がある者

地下鉄運輸職員	
係員業務	常に旅客サービスの向上に心がけ、事故防止業務能率の向上及び業務連絡徹底を旨とし執務する。
係員試験 受験資格 (※)	高速鉄道本部に所属する交通局採用職員で、以下のいずれかに該当する者 (1)構内を除く運転士経験が7年以上ある者 (2)職員Ⅱ以上である者

地下鉄保守技術員	
係員業務	常に旅客サービスの向上に心がけ、事故防止業務能率の向上及び業務連絡徹底を旨とし執務する。
係員試験 受験資格 (※)	(1)申込時において、職員ⅡまたはⅢであること。 (2)助役補として施設区、検車区、検修区、電気区、設備区、総合指令所（電気司令業務）にて、または『助役補任用選考』合格後に本庁所属にて勤務した経験があること。

(※) 係員試験受験資格は令和6年度のもの

## 4章 人財育成の具体的な取組

### 1 日常業務を通じた能力開発と組織的・継続的な人財育成

職員一人ひとりがその適性や能力を存分に発揮するためには、人事異動と人事考課、研修などの人財育成が効果的に連携することが求められます。

職員の経験や能力を踏まえた適材適所の配置を進めていくとともに、人事考課で実施する年度当初の「目標設定」→年間を通じた「育成・能力開発」と「業務執行」→年度末の「振り返り」といった、人財育成サイクルを確立し、組織全体で共有しながら取組めます。

人財育成にあっては、各職場において日常業務を通じて実務上必要な知識・技術を習得する「OJT」、階層別や分野別など特定のテーマに沿った「職場外研修 (Off-JT)」のほか、職員自身が自らのキャリア形成において必要とした場合に行う「自己啓発」を効果的に組み合わせ、職員の成長を促し、その能力を最大限に引き出します。



### 2 研修の目標と方針

#### (1) OJTの推進

人財育成の基本となるOJTは、一般的に、職場での具体的な業務を通じて、上司・先輩が部下・後輩等に対して行う指導を行い、必要となる知識や技術を習得することが目的です。特に新採用職員は一日でも早く職場で戦力となれるよう、日々のOJTを通じ成長することが求められます。そのため、育成者とトレーナーによる指導・育成だけではなく、全ての職員、責任職があらゆる機会を捉えてOJTを行うことが必要です。

また、OJTを効果的に行うためには、人事考課や人事異動面談等において、職員個々の特性や能力を客観的に確認し、職員と責任職がお互いに目標を共有した上で同じ方向に進んでいくことが重要です。職場におけるOJTを推進するため、責任職に対する人材育成者研修では、人事考課を活用した部下職員の育成に対する認識を深め、各職場において周囲の職員が積極的に関わることでできる職場風土づくりを進めます。

さらに、責任職を含むすべてのベテラン職員には、OJTを通じて自らの「知識・技術」や「経験」を後輩職員に継承することが求められます。「自分は次の世代への知識・技術、経験を継承できる職員である」ことを自覚し、職場で経験を活かすことが期待されます。

トレーナーや研修及び教育を担当する育成手法の習得が必要な職員に対しては、講師養成研修等を実施し育成スキルの向上を図ります。

#### 【主な研修】

人材育成者研修（課長級、係長級）、人材育成研修（各職場）、新任トレーナー研修（総務局人材開発課主催）、講師養成研修など

**(2) 職場外研修(Off-JT)の充実**

職員に求められる知識・能力は、その職位や職務内容によって異なります。交通局には様々な職種や職務がありますが、交通局職員として全職員が身につけておくべき知識や実務能力については日々のOJTだけでは習得しきれません。

交通局職員として全員が身につけておくべき業務知識・実務能力について、職場外研修(Off-JT)を実施し、知識の幅を広げます。

**ア 階層別研修**

新採用時や昇任時に行う研修のほか、一定の年次ごとに実施します。

まず、新採用職員に対して、地方公務員として、また交通局職員として働くことの意識付けを行うために**新採用職員研修**を実施します。その後、**フォローアップ研修**を実施することで、経験の浅い職員の育成が職場のOJTに偏ってしまうことによる「慣れ」を生じさせないために、基礎知識の底上げや意識のさらなる向上を図ります。

また、高速鉄道運転士や現業係員など、職務変更を行う際に必要となる知識を習得するための**高速鉄道運転士養成科**や**現業係員養成科**を実施します。

さらに、職員Ⅱ、Ⅲ及び係長、課長昇任時の**昇任者研修**について拡充を図ります。

**【主な研修】**

- ・新採用職員研修、年次フォロー研修、昇任時研修
- ・職種内職務変更時の研修（高速鉄道運転士養成科、現業係員養成科、助役養成科等）
- ・責任職マネジメント研修など

**イ 業務研修・職種別研修**

新採用職員や異動者など、新たな業務を担当することとなった職員を対象として業務ごとの基本的知識を学ぶ**事務基礎研修**や、中堅以上の職員を対象とした**スキルアップ研修**などの業務研修を実施します。さらに、**接遇向上研修**や**普通救命講習**等、継続的な実施が求められる研修についても実施します。また、過去の重大事故について学び、職員一人一人が安全について主体的に考える**安全研修**を全職員向けに実施します。

さらに、所管部署において、職務遂行上、必要とされる知識と技術を習得する**職種別研修**を定期的にも実施します。職種別研修は、鉄道技術総合研究所、中央労働災害防止協会等主催の外部講習も活用します。

**【主な研修】**

**業務研修**

事務基礎研修、安全研修、普通救命講習、スキルアップ研修（講師養成研修等）、接遇向上研修

**職種別研修**

・定期研修

バス	乗務	事故未然防止研修、指導員研修 等
	整備	技術研修 等
地下鉄	運輸（駅）	実機研修、防災機器取扱研修 等
	運輸（乗務）	業務研究会、異常時取扱夜間訓練 等
	保守	重機取扱研修 等

他に外部講習として、

（バス整備）安全衛生研修、自動車検査員研修 等

（地下鉄運輸）運転指導者講習会、ヒューマンファクター 等

(3) 人権啓発研修

職員一人ひとりが人権問題に対する理解と認識を深め、あらゆる人権問題の解決に取り組めることを目標に**人権啓発研修**を行います。

(4) 自己啓発支援

職員が、苦手分野の克服や得意分野の一層の伸長など、自己啓発に積極的にチャレンジすることができるよう、業務上有用な資格取得や外部研修への参加などに対する支援を行います。

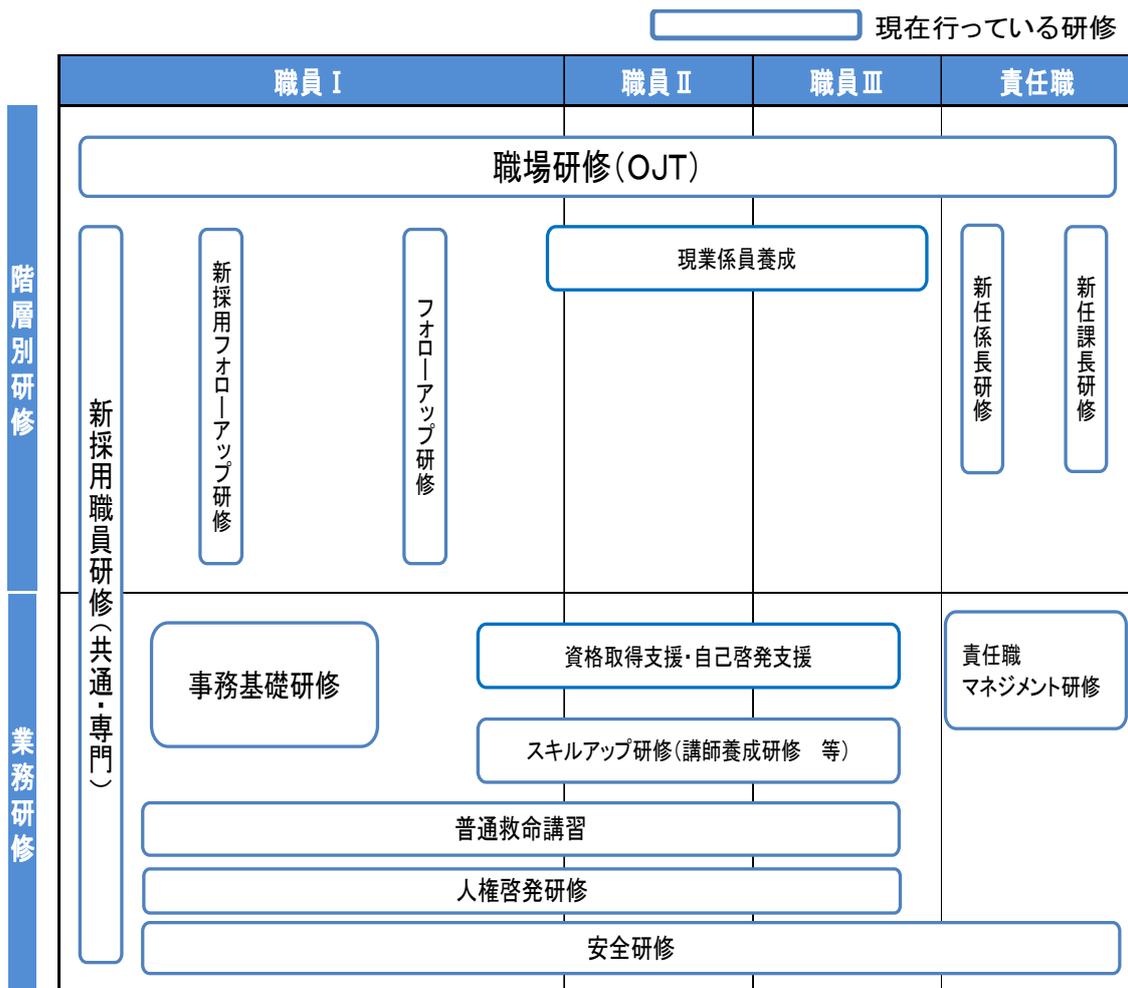
【主な取組】

・資格取得支援制度

衛生管理者、運行管理者（旅客）、鉄道設計技士、危険物取扱者（甲種又は乙種第4類）、ITC関連資格、サービス接客検定（1級、準1級、2級）等

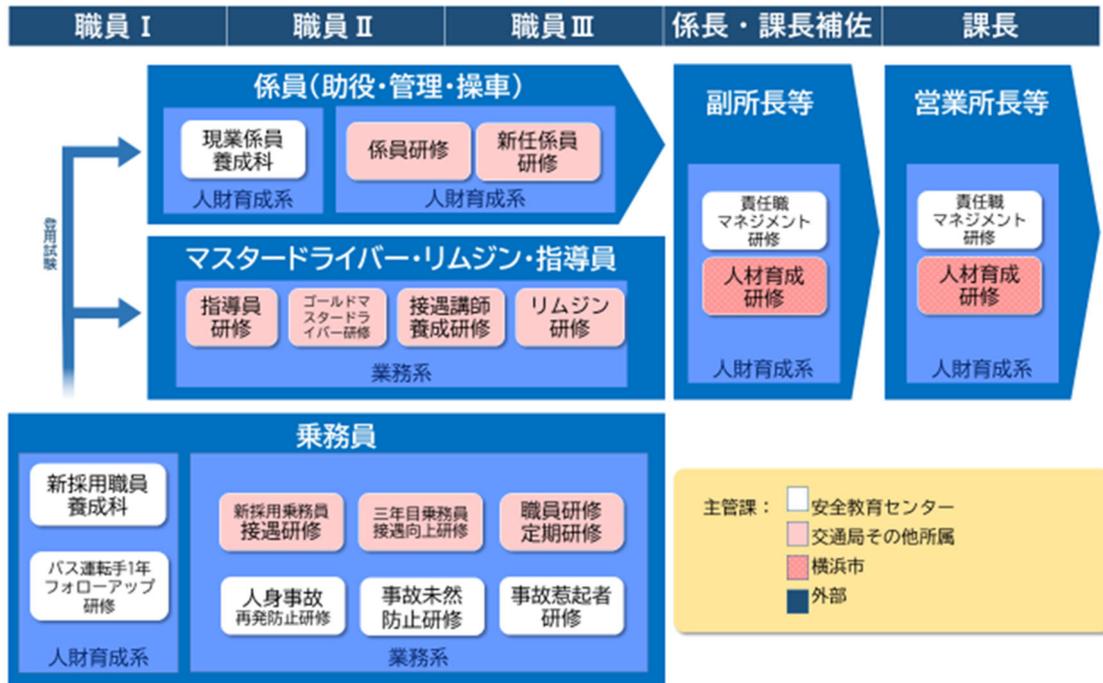
・外部研修等への参加支援

応急手当普及員、運行管理補助者（基礎）、鉄道設計技師、フォークリフト、消防設備士等

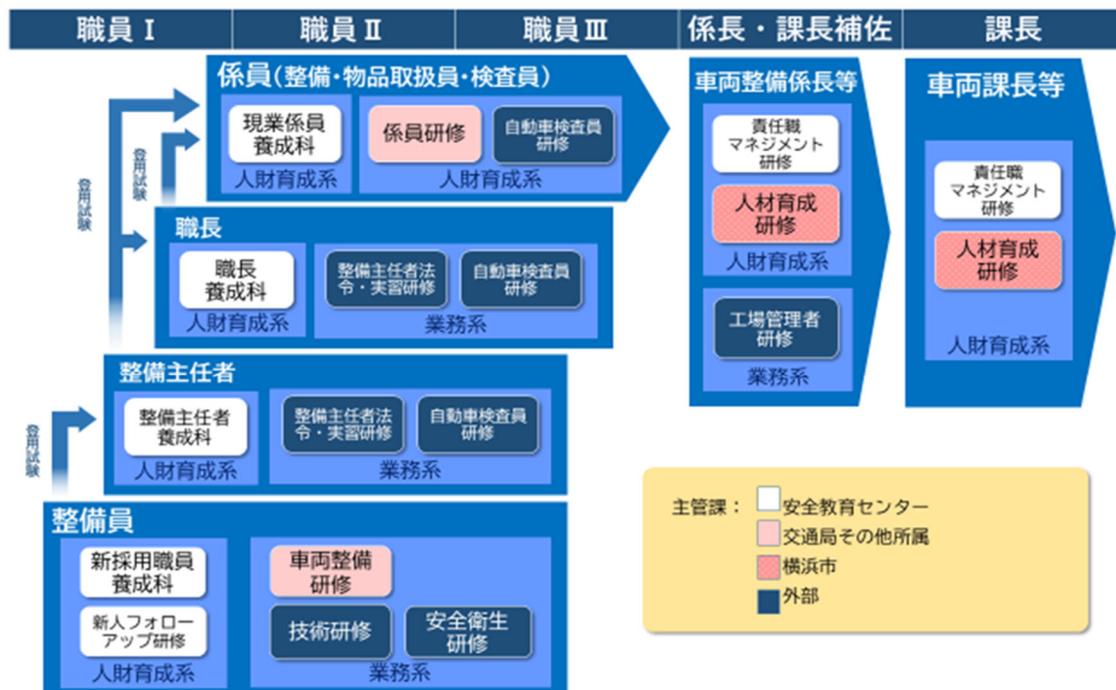


## 横浜市交通局 研修体系(職種別)

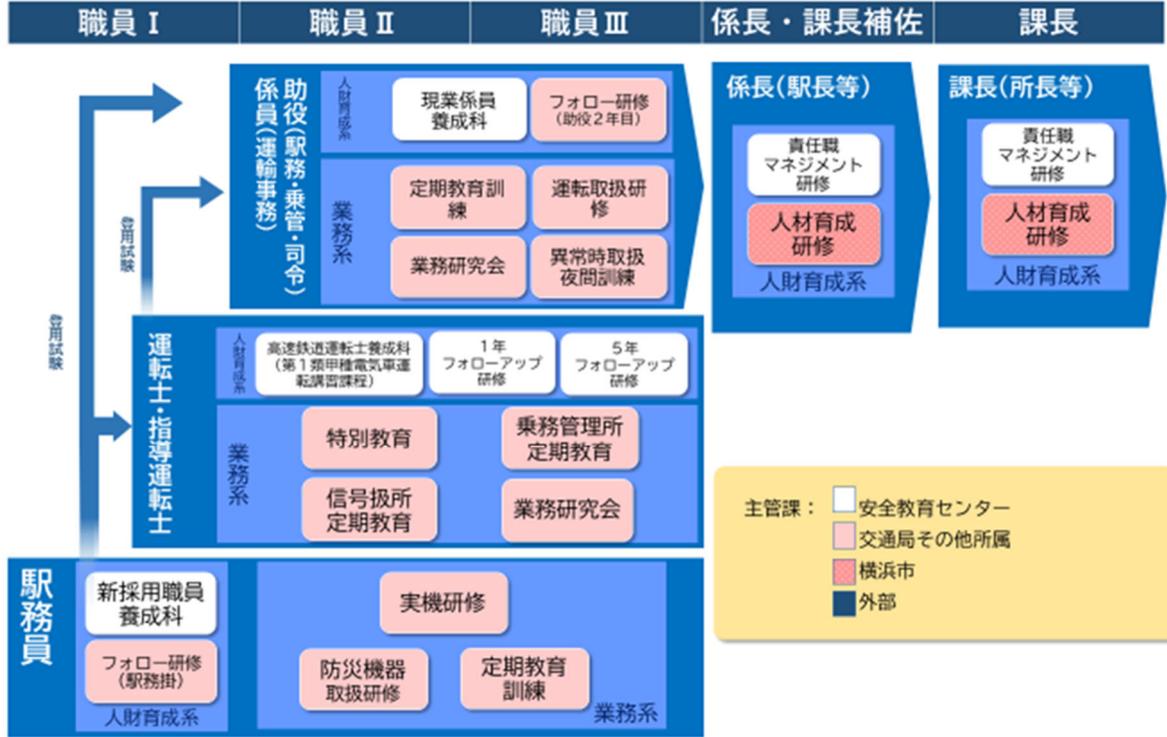
### バス乗務員 研修一覧



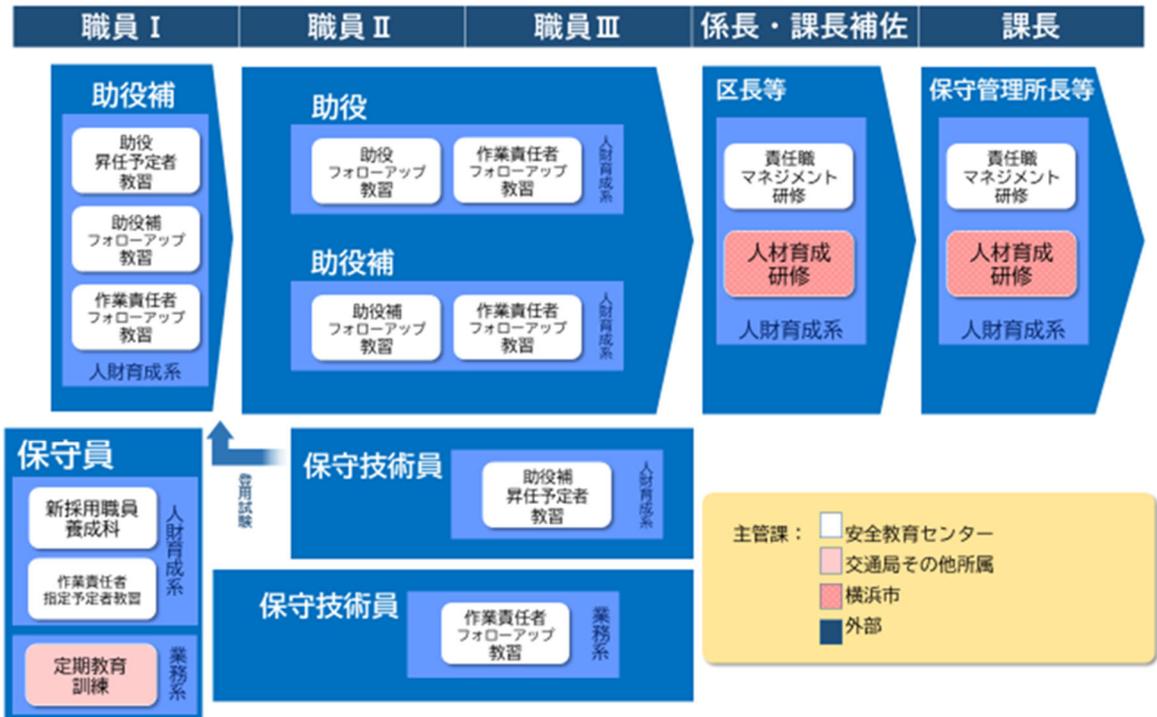
### バス整備員 研修一覧



## 地下鉄運輸 研修一覧



## 地下鉄保守 研修一覧





信頼を心で運ぶ市バス・地下鉄

**横浜市交通局**