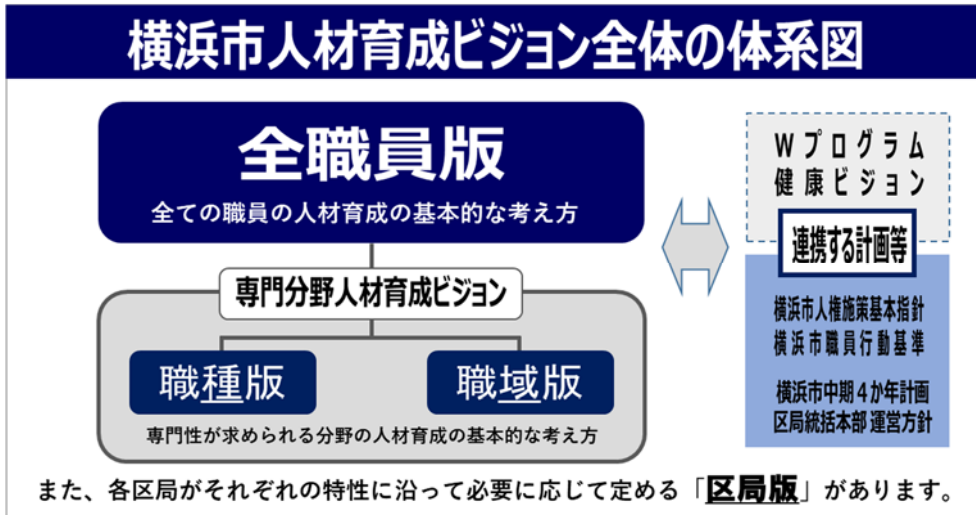


第1章 横浜市人材育成ビジョンとは

■ 人材育成ビジョンの体系

「横浜市人材育成ビジョン」は、「人材こそが最も重要な経営資源である」ことを念頭に人材育成の基本的な考え方を示したもので、「全職員版」と、個々の専門分野の人材育成について記した「専門分野人材育成ビジョン『職種版』『職域版』」で構成されています。また、区局がそれぞれの特性に沿って必要に応じて任意で策定している「人材育成ビジョン『区局版』」があります。



■ 人材育成ビジョン 「全職員版」

横浜市の「全職員」を対象とした人材育成について記したもので、当冊子を指します。「人材育成の基本方針」など、本市の人材育成の基本的な考え方を示したものです。

全職員版は、時代背景や新たな人材育成上の課題に対応した内容とするために、原則的に4年に1度改訂することとしています（制度変更等があった場合、部分改訂は適宜行います）。当冊子は、「横浜市人材育成ビジョン 全職員版 2018～2021」となります。

「横浜市人材育成ビジョン 全職員版 2018～2021」の全体構成

第1章	横浜市人材育成ビジョンとは	ビジョンの全体構成等について記載
第2章	人材育成の基本方針	3つの基本方針を定める
第3章	市職員に求められるもの	全職員に求められる「職員像」、「役割」「能力」「基礎的マインド・知識」を記載
第4章	市職員と市(組織)の行動姿勢・取組	職員には、全体の奉仕者として行動し、自らの役割・職責を果たすことが求められる。市(組織)には、職員一人ひとりの能力開発・キャリア形成につながる取組を行うことが求められる。
全職員対象 責任職	OJT	求められる行動姿勢 職場での成長を意識して行動すること
	役割、能力、基礎的マインド・知識	求められる「役割」「能力」「基礎的マインド・知識」を理解し、獲得すること
	人材育成体系	年間を通じて「人材育成体系」に基づく取組を実施すること
	専門性	「専門性」を獲得し、発揮すること
	キャリア形成	主体的に「キャリア形成」を考えること
責任職	求められる行動姿勢	市(組織)の取組
	「OJT支援」の実施	求められる「役割」「能力」「基礎的マインド・知識」の理解・獲得に向けた取組の実施
	「人材育成体系」に基づく取組の実施	「人材育成体系」に基づく取組の実施
	「専門性」の獲得・発揮	「専門性の獲得」を支援する取組の実施
	「キャリア形成」	「キャリア形成」を支援する取組の実施
	MBO・勤務実況評価の実施 / マネジメントを支援する「研修」の実施 / 「人事異動」の実施	
第5章	研修(OFF-JT)について	研修の体系について記載

注：消防職員、教育職員、医療職員の人材育成など、全職員版の記述の中には該当しない部分があります。

■ 専門分野人材育成ビジョン 「職種版」「職域版」

専門性が求められる分野での人材育成を進めるために、**各分野の人材育成の考え方を示した**ものです。専門分野人材育成ビジョンには、**職種ごとに策定している「職種版」と、一定の業務領域ごとに策定している「職域版」**があります。専門分野とされている分野は、対象となる職員に人材育成の考え方を示し、具体的な人材育成施策を進めることとしています。

職種版・・・採用試験が継続的に実施されている職種を中心に、**9分野で策定**しています。各ビジョンにおいては、職種ごとの育成方針や研修内容、異動を踏まえたキャリア形成などについて記しています。

【職種版が策定されている分野】

<技術系> 土木、建築、機械・電気、農業、造園、環境
<福祉保健系> 社会福祉・保健師、衛生監視員、保育士

職域版・・・個別に人材育成の計画が必要な業務上の分野について、**10分野で策定**しています。各ビジョンにおいては、職域ごとの育成方針や業務知識等を着実に身につけるための研修などについて記しています。

【職域版が策定されている分野】

<専門性に特化した内容の分野>
ICT、税務、公有財産、戸籍、保険年金、医療政策、選挙、土木事務所
<広く職員を対象とした内容を含む分野>
法務、ICT（一般職員版）、国際

■ 連携する計画等

本市には人材育成と関連する様々な計画等がありますが、人材育成ビジョンは、総務局人事部が策定している「横浜市職員の女性ポテンシャル発揮・ワークライフバランス推進プログラム（以下、「Wプログラム」という。）」「横浜市職員の【健康ビジョン】（以下、「健康ビジョン」という。）」に加えて、「横浜市人権施策基本指針（以下、「人権施策基本指針」という。）」「横浜市職員行動基準（以下、「職員行動基準」という。）」、「横浜市中期4か年計画（以下、「中期計画」という。）」、「区局統括本部 運営方針（以下、「運営方針」という。）」等と連携しています。

これらの連携する計画の中でも、**特に「Wプログラム」と「人権施策基本指針」「職員行動基準」とは密接な関係があります。**「Wプログラム」とは、性別や年齢にかかわらず、全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮できるよう、「人権施策基本指針」とは職員一人ひとりが人権問題を真に自分の問題としてとらえられるよう、「職員行動基準」とは、市民・社会から信頼される組織となるよう、様々な取組を通じて連携しています。

■ 責任職の人材育成

当人材育成ビジョンによる人材育成の対象には、責任職も含まれます。組織的に人材育成を進める上では、**責任職は自らも成長する必要があることを認識し、先頭に立って能力開発や意識変容に努める**ことが求められます。そこで、この全職員版では、責任職に求められる行動姿勢と、市(組織)の責任職を育成する取組を記しています。