

## 第3章 市職員に求められるもの

第2章の「人材育成の基本方針」にもあるとおり、市職員には自ら主体的に能力開発に励み、成長することが求められます。そこで、この第3章では、市職員に求められる「職員像」や「役割」「能力」「基礎的マインド・知識」を定めています。

### 3-① 全職員に求められる「職員像」

職員が全体の奉仕者として市民の信頼に応えるために、当人材育成ビジョンでは全職員に求められる「職員像」を定めています。この内容を理解し組織全体で実現することで、市民からの期待に応えることが必要です。具体的には、「ヨコハマを愛し、市民に信頼され、自ら考え行動する職員」とは、「市民に貢献する仕事に誇りと自信を持ち、誠実・公正に行動し、課題解決に向けて主体的に取り組む」と定めています。

## ヨコハマを愛し、市民に信頼され、自ら考え行動する職員

市民に貢献する仕事に誇りと自信を持ち、誠実・公正に行動し、  
課題解決に向けて主体的に取り組む

### ヨコハマを愛し

- 横浜と横浜市民に対して強い関心を持ち、市民に貢献する仕事に誇りと自信を持つ
- 市民の目線で考え、相手の立場や気持ちに寄り添い、主体的に行動する
- “開かれた都市・横浜”の魅力を理解・発信し、国際貢献できる人材を目指す

### 市民に信頼され

- 公務員としての自覚を持ち、「職員行動基準」に沿って誠実・公正に行動する
- 知識・能力を備え、やるべきことを着実にやり、自らの役割・責任を果たす
- 人権とコンプライアンスの意識、協働の姿勢を持ち、市民と信頼関係を築く

### 自ら考え行動する職員

- 課題解決に向けて主体的に取り組み、「チーム横浜」で日々の業務にチャレンジする
- 自らのキャリアを考え、積極的に能力開発に取り組む
- 全体の奉仕者として自らに求められていることを考え、行動する

### 3-② 全職員に求められる「役割」「能力」「基礎的マインド・知識」

本市では、全職員に対して求められる「役割」「能力」「基礎的マインド・知識」を明らかにし、人材育成の到達目標の一つとして組織全体で共有しています。

#### ■ 求められる「役割」

##### 行政職員

注：当人材育成ビジョンでは、行政職員と技能職員の役割について定めています。

		職位	求められる役割
一般職員	能力開発・伸長期 ※1	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。
		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。
	能力活用期 ※2	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、職場によい影響力を発揮する。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。
		再任用職員	<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	専任職	<b>特定分野(※3)で、全庁的視点を持って高い専門性を発揮する責任職</b> 特定の分野の専門的な知識・技術をもとに、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。
		係長	<b>係(チーム)をまとめる責任職</b> 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> 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、組織力を高める。

	経営責任職	部長	<b>部を統率する責任職</b> 全庁的・長期的な視点から政策形成を行い、課長等を指揮して実行するとともに、区局長の補佐を通じて区局の経営に参画する。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う。
		区局長 (理事)	<b>区局等の最高責任者</b> 市政を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。

## 技能職員

		職位	求められる役割
一般職員	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。
		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>豊富な経験をもとに、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。
		再任用職員	<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・技能の継承に努め、職場の円滑な運営に貢献する。

- ※1 能力開発・伸長期 個々の業務で力を発揮しつつ、能力開発と伸長に努める時期  
 ※2 能力活用期 主として培った経験を活かす時期  
 ※3 専任職の分野一覧は、別表3を参照

## ■ 求められる「能力」

当ビジョンでは、それぞれの職位に求められる「役割」を担うために必要となる、求められる「能力」を定めています。職員一人ひとりが、日々のOJTや「人材育成体系」に基づく取組などを通じて、自分に必要とされる「能力」を理解し、強みを伸ばし弱みを克服し、「能力」を獲得することが求められています。(求められる「能力」は、別表1を参照)

## ■ 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上で、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。市職員は、日々のOJTはもちろんのこと、その知識に関する業務を所管する局が実施する研修などを通じて、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。(求められる「基礎的マインド・知識」は、別表2を参照)