

仙台市交通事業経営計画個別管理・評価シート

【取組み概要】

番号	4-2-1	分類	共通	担当課	総務課	戦略	持続可能な経営の確保	年度	R3
取組	人材の育成・確保			個別取組	安定的な人材確保				
目的	市バス・地下鉄両事業の事業量に見合ったバス運転手、駅務員、地下鉄運転士を確保する。								
内容	<ul style="list-style-type: none"> バス運転手の採用について、大型二種免許未取得者を対象とした採用試験(教習生採用試験)や大型二種免許保有者を対象にした採用試験(路線バス運転手採用試験)を実施する。 駅務業務や地下鉄運転業務を担う高速鉄道運輸職員の採用試験を実施する。 								
年次計画	R3	R4	R5	R6	R7				
予定	<p>バス運転手の採用 (R3~R7)</p> <p>高速鉄道運輸職員の採用 (R3~R7)</p>								
実績	<p>バス運転手の採用 (R3)</p> <p>高速鉄道運輸職員の採用 (R3)</p>								

【年度計画】

目標と実施方法	<ul style="list-style-type: none"> 市バス事業では、教習生採用試験及び路線バス運転手採用試験を実施する。特に路線バス運転手採用試験においては、首都圏など県外へのPRも行う。 地下鉄事業においては、新卒者も確保するため、各学校へ試験案内を送付する。 	数値目標	各職種において、少なくとも年1回の採用試験を行う。
---------	--	------	---------------------------

【年度評価】

評価	△	進捗状況・評価の説明	<p>各種採用試験については、計画通り実施できた。東京にて開催された他社合同説明会に参加し、広報を行ったことで、県外からの受験者確保につながった(路線バス運転手採用試験)。</p> <p>一方で、バス運転手については、応募者が少なく、予定していた採用者数を確保できなかった。</p>	数値目標の達成状況	各職種において、年1回以上の採用試験を行ったため、数値目標は達成したが、バス運転手について、予定していた採用者数を確保できなかった。
課題と改善策	採用試験は計画通り実施できているものの、特にバス運転手の応募者数・採用者数が近年減少傾向にあることから、広報活動を強化していくことが必要である。				

【備考】

--

仙台市交通事業経営計画個別管理・評価シート

【取組み概要】

番号	4-2-2	分類	共通	担当課	業務課、駅務サービス課、運転課、総合指令所	戦略	持続可能な経営の確保	年度	R3
取組	人材の育成・確保		個別取組	次世代の職員の育成と技術の確実な継承					
目的	市バス・地下鉄両事業を安定的に運営していくため、研修や教育訓練等を継続して実施することで、人材の育成や技術の継承を図る。								
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・研修や教育訓練等を通じて、各事業を支える人材の育成に取り組む。 ・ベテラン職員等から指導する立場に立つ職員を育成し、技術やノウハウの継承が行えるよう取り組む。 ・異常時に備えた訓練を実施し、職員の異常時対応能力向上を図る。 								
年次計画	R3	R4	R5	R6	R7				
予定									
実績									

【年度計画】

目標と実施方法	研修や教育訓練等の企画を検討・実施する。	数値目標	<ul style="list-style-type: none"> ・浸水防止訓練 年1回以上 ・消防/避難誘導等訓練 年1回以上 ・進路構成訓練 年1回以上 ・電力事故想定訓練 年1回以上
---------	----------------------	------	--

【年度評価】

評価	◎	進捗状況・評価の説明	<ul style="list-style-type: none"> ・予定通り実施したほか、予定に追加して職場復帰教育訓練や、複数人の新型コロナウイルス感染者発生時対応の応援者教習訓練等を実施した。 ・訓練中に、小テストや口頭試問による効果確認を実施し、習熟に不安がある職員については、その場もしくは日常業務中にベテラン職員がフォローアップを行った。 ・委託職員の技能を高めるため、委託事業所が実施している訓練は、駅長等が現場で訓練状況を確認し必要な助言を行っている。 	数値目標の達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・浸水防止訓練 年1回実施 ・消防/避難誘導等訓練 年1回実施 ・進路構成訓練 年2回実施 ・電力事故想定訓練 年2回実施
課題と改善策					

【備考】

仙台市交通事業経営計画個別管理・評価シート

【取組み概要】

番号	4-2-3	分類	共通	担当課	総務課、業務課、安全推進課	戦略	持続可能な経営の確保	年度	R3
取組	人材の育成・確保				個別取組	業務への意欲を高めるための取組み			
目的	職員の意欲や意識を向上させるための様々な取組みの推進により、職員のモチベーションを高めることで、サービスの質的向上を図る。								
内容	業務改善プロジェクトチームを設置し、所属横断的に課題解決を行うことで乗客誘致、安全運行の向上、経費削減等に取り組んでいくとともに職員の業務に対する意欲向上を図る。また、職員の功績や努力を適切に評価のうえ、模範的な職員を表彰する。さらに、お客さまから職員を賞揚する言葉をいただいた事例について、局内コンプライアンス通信等で紹介する。								
年次計画	R3	R4	R5	R6	R7				
予定	毎年度、業務改善プロジェクトチーム設置・提言の事業反映								
	職員表彰、コンクール等の実施・局内通信の発行								
実績	業務改善プロジェクトの実施								
	職員表彰、コンクール等を実施								

【年度計画】

目標と実施方法	<ul style="list-style-type: none"> 業務改善プロジェクトにおいて、所属横断的に課題解決を行うことで乗客誘致、安全運行の向上、経費削減等に取り組む。 勤務の実績やお客さまからの評価等に基づき、適切に表彰対象者を選定するほか、安全標語の募集や、事故防止コンクール等を実施し、職員の意欲向上を図る。 お客さまより寄せられた賞揚の言葉を局内コンプライアンス通信にて職員に紹介する。 	数値目標	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクト活動により、提言のあった内容について、1件以上実現に結び付けていく。 職員表彰、コンクール等を合計11回実施する。 局内コンプライアンス通信を年に3回以上発行する。
---------	--	------	--

【年度評価】

評価	◎	進捗状況・評価の説明	<p>【業務改善プロジェクト】 各部会においてテーマの検討・分析を行い、管理者に対し報告・提言を実施した。その結果を踏まえ、提言内容については担当部署において検討を行った。</p> <p>【職員表彰等】 事故防止コンクール3回、安全・サービス標語募集2回、市バスモニター表彰2回、市バスモニター管理者表彰1回、東北運輸局部外功労者表彰1回、高速鉄道職員部長表彰1回、職員表彰1回</p> <p>【局内コンプライアンス通信】 予定通り局内コンプライアンス通信を年3回発行した。</p>	数値目標の達成状況	<p>【業務改善プロジェクト】 R2年度の提言内容について、担当部署で検討を進め、地下鉄の性暴力防止キャンペーンなど、4件の提案を実現に結び付けた。</p> <p>【職員表彰等】 合計11回実施した。</p> <p>【局内コンプライアンス通信】 ハラスメントの防止や「お客様の声」の共有を内容とした局内コンプライアンス通信を年3回発行した。</p>
課題と改善策					

【備考】

仙台市交通事業経営計画個別管理・評価シート

【取組み概要】

番号	4-2-4	分類	共通	担当課	総務課、業務課、安全推進課	戦略	持続可能な経営の確保	年度	R3
取組	人材の育成・確保			個別取組	職員の働きやすい環境づくり				
目的	職員の意欲や意識を向上させる様々な取組みの推進に加え、職員の工夫や発想を積極的に活用することにより、職員のモチベーションを高めることで、職員が十分に能力を発揮できるようにする。								
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の意欲や意識を向上させるための様々な取組みや、職員の工夫や発想の積極的な活用を行う。 ・局内広報誌の活用や、交通事業管理者及び安全統括管理者との意見交換会により、風通しの良い職場づくりに取り組む。 ・仙台市交通局障害者活躍推進計画に基づき障害者雇用の推進に努める。 								
年次計画	R3	R4	R5	R6	R7				
予定	業務改善意見提案の実施								
	局報の発行や意見交換会の実施等風通しの良い職場づくりの取組み								
	障害者雇用・障害者職業生活相談員等による雇用後のフォロー								
実績	業務改善意見提案の実施								
	局報の発行								
	意見交換会の実施								

【年度計画】

目標と実施方法	<ul style="list-style-type: none"> ・業務改善意見提案制度を活用し、職員の提案・意見を事業運営に反映させる。 ・局報「りょうりん」について、スムーズな発行と充実した紙面を実現するため、年間発行計画を作成するとともに、時勢に合わせたトピックを織り込む。 ・職員と交通事業管理者及び安全統括管理者との意見交換会を開催する。 ・バス運転手の職員研修会を毎月実施する。 ・障害者職業生活相談員の人材育成を行い、障害者である職員の不本意な離職を生じさせない。 	数値目標	<ul style="list-style-type: none"> ・業務改善意見提案 特別優秀賞又は優秀賞2件以上 ・局報「りょうりん」の概ね10回/年の発行 ・意見交換会の実施 2回/年 ・バス運転手職場研修会実施 12回/年 ・障害者職業生活相談に係る講習の1回/年の受講
---------	--	------	---

【年度評価】

評価	◎	進捗状況・評価の説明	<p>【業務改善意見提案制度】局内で広く改善意見を募集し、審査委員会等で提案意見の評価を行うとともに、実現可能なものについては、事業運営への反映に取り組んだ。</p> <p>【意見交換会】交通事業管理者及び安全統括管理者との意見交換会を計画的に実施した。</p> <p>【局報「りょうりん」】年間発行計画に沿って、局内での行事や局主催のイベント等を紹介した。</p>	数値目標の達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・業務改善意見提案制度：優秀賞2件 ・局報「りょうりん」：11回 ・意見交換会：各2回実施 ・バス運転手職場研修会12回実施 ・障害者職業生活相談に係る講習会受講1回
課題と改善策					

【備考】

仙台市交通事業経営計画個別管理・評価シート

【取組み概要】

番号	4-2-5	分類	共通	担当課	総務課	戦略	持続可能な経営の確保	年度	R3
取組	人材の育成・確保			個別取組	コンプライアンスの推進				
目的	コンプライアンス推進の意識付けや啓発の取組みを推進することで、市民からの信頼低下につながる事態の発生を予防するとともに、市民ニーズや社会の要請に応える。								
内容	毎年、交通局コンプライアンス実施計画を策定のうえ、コンプライアンス責任者である交通事業管理者から職員に対するメッセージを発信するとともに、コンプライアンス研修の実施やコンプライアンス通信の発行等を通じ、コンプライアンス推進の意識付けを行う。								
年次計画	R3	R4	R5	R6	R7				
予定	コンプライアンス実施計画の策定、コンプライアンス推進の各種取組み								
実績	コンプライアンス実施計画の策定、コンプライアンス推進の各種取組								

【年度計画】

目標と実施方法	<ul style="list-style-type: none"> 新規採用職員を対象としたコンプライアンス研修や管理職員等を対象としたハラスメント防止研修を実施する。 各職場における朝礼やミーティングの場でコンプライアンスやコミュニケーション活性化に係る議論を深めてもらう目的で作成するコンプライアンス通信を発行する。 	数値目標	コンプライアンス通信を年3回発行する。
---------	---	------	---------------------

【年度評価】

評価	◎	進捗状況・評価の説明	交通局コンプライアンス実施計画の策定、コンプライアンス通信の発行およびハラスメント防止研修について、いずれも概ね予定どおり実施することができた。	数値目標の達成状況	ハラスメントの防止や「お客様の声」の共有を目的としたコンプライアンス通信を目標どおり年3回発行した。
課題と改善策					

【備考】

--

仙台市交通事業経営計画個別管理・評価シート

【取組み概要】

番号	4-2-6	分類	共通	担当課	総務課	戦略	持続可能な経営の確保	年度	R3
取組	人材の育成・確保			個別取組	ワークライフバランスの推進				
目的	家庭と仕事の両立支援を行うとともに、超過勤務縮減の取組みを進めることで、職員一人ひとりのワークライフバランスの実現を目指す。								
内容	職員が子育てしやすい環境づくりを検討するとともに、超勤縮減に向けた取組みを着実に進める。								
年次計画	R3	R4	R5	R6	R7				
予定	子育てしやすい環境づくりの検討・実施								
	超勤縮減に向けた取組みの実施								
実績	子育てしやすい環境づくりの検討・実施								
	超勤縮減に向けた取組みの実施								

【年度計画】

目標と実施方法	<ul style="list-style-type: none"> ・駅務員及び高速鉄道運転士の育児のための勤務形態について、適用対象職員を明確化することで、職員にとって分かりやすいものにしていく。 ・超勤縮減に向けた取組みを着実に進めていく。 	数値目標	超過勤務が労働組合と定めた限度時間（原則月45時間であるが、バス運転手は月30時間、駅務員や地下鉄運転士は月40時間等の例外あり）を超える回数を年6回以内とする。
---------	---	------	---

【年度評価】

評価	◎	進捗状況・評価の説明	<ul style="list-style-type: none"> ・6月に駅務員の仕事を導入したほか、9月には育児のための仕事の適用対象について子が小学校就学前までとすることについて組合と妥結し、確認書を締結した。 ・定期的な取組みについても、着実に実施することができた。 	数値目標の達成状況	超過勤務が労働組合と定めた限度時間を超える回数を年6回以内とすることができたことから、数値目標は達成された。
課題と改善策	<ul style="list-style-type: none"> ・育児のための仕事については一定の整理をつけることができたが、引き続き子育てしやすい職場環境づくりについて、国の育児休業制度改正も踏まえながら検討していく。 ・超勤縮減の取組みについては、ノー残業デーの実施や所属長への情報提供など、日々の取組みを継続していく。 				

【備考】