

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	R4
取組	人材の育成・確保				個別取組	安定的な人材確保					
概要	積極的に事業内容や採用試験のPRを行うことで、事業量に見合ったバス運転手や駅務員、地下鉄運転士を確保します。バス運転手の採用については、大型二種免許未取得者を対象とした教習生採用を継続して行います。大型二種免許保有者を対象にした採用試験については、仙台市外からのUターン等の就職希望者への広報もより積極的に行っていきます。										
年次計画	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	
予定	バス運転手の採用										
	高速鉄道運輸職員の採用										
これまでの取組み状況	・バス事業では、大型二種免許未取得者を対象とした「バス運転手教習生採用試験」(春期、秋期、冬期)、大型二種免許保有者を対象にした「路線バス運転手採用試験」を実施している。また、地下鉄事業では、「高速鉄道運輸職員採用試験」を実施している。 ・各種広報について、ポスターやチラシによる周知、市政だよりへの掲載等の取り組みを行った。										

【年度計画及び実績】

課題	・近年、多くの職員が定年退職を迎えており、市バス・地下鉄両事業において、事業量に見合った人材を採用していく必要があるが、特にバス運転手の担い手不足が深刻である。特に、改正改善基準告示の施行による拘束時間短縮及び休息時間延長に対応するための業務量調整及び人員数の精査が必要である。 ・職員年齢を平準化させるため、毎年一定数の職員を採用していくとともに、高齢層職員の雇用期間延長について検討の必要がある。 ・各種広報手段の積極的活用や試験の事前説明会などを行うことにより、受験者を確保する。		
実施内容	・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、将来の担い手確保のための各種学校等への募集説明や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	バス運転手、駅務員、地下鉄運転士の人員充足率(※1)について、各年度の事業量に对应し、バス事業は98%、地下鉄事業は95%を下回らないように人員を確保する。
	予定	実績	
上期	4月 バス教習生(春期)採用試験 7月 バス教習生(春期)【採用】路線バス運転手採用試験 9月 高速鉄道運輸職員採用試験	4月17日 バス教習生(春期)採用試験 7月1日 バス教習生(春期)【採用】2名 7月10日 路線バス運転手採用試験 9月25日 高速鉄道運輸職員採用試験	
下期	10月 路線バス運転手【採用】 バス教習生(秋期)採用試験 12月バス教習生(秋期)【採用】 翌年4月高速鉄道運輸職員【採用】	10月1日 路線バス運転手【採用】11名 10月2日 バス運転手(秋期)採用試験 12月1日 バス運転手(秋期)【採用】3名 翌年1月22日 バス運転手(冬期)採用試験 翌年4月 高速鉄道運輸職員【採用】13名 翌年4月 バス運転手(秋期・冬期)【採用】10名	
定期的な取組み	交通局のホームページにおいて、各職種の魅力等を継続的に発信することにより、受験者の確保に努める。 また、様々なイベントの機会を捉えて、子どもや小・中学生などと職員が交流すること等を通して、将来的に交通局職員を目指していただけるようPRを行う。	交通局ホームページにおける採用情報のページを大幅リニューアルするとともに、各職種の魅力等を継続的に発信することにより、受験者の確保に努めた。 また、様々なイベントの機会を捉えて、子どもや小・中学生などと職員が交流すること等を通して、将来的に交通局職員を目指していただけるようPRを行った。	

【令和4年度評価】

評価	△	進捗状況・評価の説明	各種採用試験は計画通り実施することができた。令和4年度は交通局ホームページにバス運転手の採用試験情報や仕事の内容等をPRする動画を3本掲載するなど、受験者への有益な情報発信に努めたほか、65歳の再任用職員を会計年度任用職員として翌年度も雇用する取り組みにより、路線バス運転手の確保に努めた。しかしながら、全国的に大型自動車運転手の確保が大変困難な状況にある中、本市においても人材確保に苦慮する状況が続いている。	数値目標の達成状況	令和5年度当初においては、地下鉄事業、バス事業とも目標に掲げる充足率を確保することができたものの、バス運転手採用試験の申込者数は低調な状況が続いており、引き続き目標値を維持できるよう取り組む必要がある。
次年度に向けて	定年延長の経過措置期間による影響も踏まえ十分な職員の確保に努めるとともに、採用試験における受験者への更なる情報発信を検討していきたい。				

【備考】

※1「充足率」とは、全てのダイヤ運行に必要な運転手・運転士の数に対する現員数の割合。
 人材の確保が厳しい状況である中、職員定数や職員の勤務状況等を考慮し、安定した事業運営に必要な割合(バス事業は98%、地下鉄事業は95%)を数値目標としている。

仙台市交通事業経営計画個別管理・評価シート

【取組の概要】											
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	職种	持続可能な経営の確保	年度	R4		
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					
概要	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んでいます。また、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みます。										
年次計画	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	
予定	研修や教育訓練等の企画検討・実施										
これまでの取組み状況	【バス乗務員】 ・経歴年数の若い乗務員による事故発生件数が多い傾向にあることから、採用時に習得した接客対応や技術及び知識についてのフォローアップ研修を実施している。また、ベテラン乗務員の中から業務指導員を選任し新規採用時の教育や各研修会において、職員の育成と技術の確実な継承を目的に業務指導員研修を実施している。 【駅務員】 ・令和3年度はお客様の安全を第一とした避難誘導や安定した旅客輸送を行うための道路構成訓練、サービス向上を目的とした接客訓練等 ◆1-1-5、2-1-2、3-2-3シートに関連記載あり）を実施している。 【地下鉄運転士】 ・乗務時間定額訓練等を1回以上行い、通常の訓練に加えベテラン職員から若手職員への技術・知識の継承を行っている。 ・フォローアップ訓練をラッシュアップ訓練を通じ、世代間を問わず適切なメンタリングで訓練を実施している。 【総合指令所員】 ・総合指令所員の研修や教育訓練について各種予定通り実施し、臨時で職場復帰教育訓練、フォローアップ訓練、養成教育を実施した。またベテラン指令員が実際の仕事を通じて若手指令員に技術やノウハウの継承を行う取り組みを実施した。										
【年度計画及び実績】											
課題	・人材の育成を図るため、各種研修等を通じ知識及び技術の継承が必要。 ・人員充足率が低い状態が続いた場合、研修等が開催できない状況となる。 ・常に事故等の発生防止に努め、万が一発生した場合は適切に対応できる人材を育成する。 ・訓練内容や伝達方法を工夫し、経歴の少ない若手職員からベテラン職員まで効果的な訓練を検討・企画する。										
実施内容	・研修や教育訓練等の企画を検討・実施する。 ・訓練中に、小テスト・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で日常業務中にベテラン職員がフォローアップを行うことで人材の育成・技術の伝承を図る。 ・委託職員の技能を高めるため、委託事業者が実施している訓練を駅長等が視察し必要な助言を行う。										
	予定					実績					
上期	【バス運転手】 5～6月 正職員採用時研修 業務指導員研修 【駅務員】 4～5月 新規採用運輸職員養成教育訓練（机上訓練） 5～6月 新規採用運輸職員養成教育訓練（実務訓練） 5～6月 駅務助役養成教育訓練 7月 主仕駅務員教育訓練 未定 駅務助役養成教育訓練 防災関係（消防訓練・避難誘導訓練◆・防災設備取扱訓練） ◆1-1-5 大雨による浸水対応を参照/旅客乗降関係（普通救命講習） 【地下鉄運転士】 運転関係規程/異常時運転取扱関係（車両併結訓練）/車両関係設備（非常梯子取扱い訓練）/車両故障時の応急処置/フォローアップ・ラッシュアップ訓練 【総合指令所員】 設備指令区：乗務員/定期教育訓練（防災に関する訓練、線路上立入要領等に関する訓練、運行情報提供事業事務取扱要領等に関する訓練、電力運用要領等に関する訓練）/異常時関係（南北線電力事故想定訓練） 運転指令区：養成教育/定期教育訓練（異常時に関する訓練、運転取扱実施基準等規程に関する訓練）/異常時関係（南北線道路構成訓練）					【バス運転手】 5～6月 正職員採用時研修の実施 9月 業務指導員研修の実施 9～10月 1-3年次研修の実施 【駅務員】 4～6月 新規採用運輸職員養成教育訓練 5～6月 駅務助役養成教育訓練 5月 第1回駅務助役定期教育訓練（安全マネジメント講習、クロスロード研修、帰宅困難者対応 局上訓練） 6月 主仕駅務員教育訓練（職場内のリーダーシップについて） 7月 第1回定期教育訓練（大雨等に関する避難誘導訓練、止水域設置訓練、消防訓練） 9月 第2回駅務助役定期教育訓練（情報伝達向上教育、確認会話ブライド訓練） 9月 南北線委託事業者 4月 第3回定期教育訓練（シャッター手動開閉訓練） 6月 第2回定期教育訓練（大雨等に関する避難誘導訓練、止水域設置訓練） 9月 第4回定期教育訓練（普通救命講習） 9月 第4回定期教育訓練（安全マネジメント講習、計画運休研修） ・東西線委託事業者 4～6月 駅務員養成教育訓練 7月 第1回定期教育訓練（大雨等に関する避難誘導訓練、止水域設置訓練、安全マネジメント講習） 【地下鉄運転士】 4月 業務助役養成教育訓練 実施済み 5月 第1回運転士定期教育訓練 実施済み 6月 運転士養成教育訓練 実施済み 8月 第2回運転士定期教育訓練 実施済み 8月 業務助役養成教育訓練 実施済み 運転士1年目フォローアップ訓練 実施済み 9月 運転士1ヵ月フォローアップ訓練 実施済み 【総合指令所員】 4月 設備指令区：養成教育、運転指令区：養成教育 5月 設備指令区：定期教育訓練（防災に関する訓練） 運転指令区：定期教育訓練（異常時に関する訓練） 6月 設備指令区：情報伝達訓練/定期教育訓練（運行情報提供事業事務取扱要領等に関する訓練） 運転指令区：避難誘導訓練/情報伝達訓練 7月 設備指令区：定期教育訓練（電力運用要領等に関する訓練） 8月 設備指令区：定期教育訓練（運転取扱実施基準等規程に関する訓練） 9月 設備指令区：異常時関係（南北線電力事故想定訓練） 臨時訓練 6月 運転指令区：職場復帰教育訓練 7月 運転指令区：フォローアップ訓練 8月 運転指令区：養成教育（6月下旬から10月上旬に実施）					
下期	【バス運転手】 1-3年次研修 【駅務員】 異常時運転取扱関係（転てつ脱手回し、道路構成訓練/駅間避難誘導訓練）/異常時運転取扱関係（駅運動制御並走路構成訓練）/異常時運転取扱関係（駅運動制御並走路シミュレーター-OJT）/駅関係設備（ホーム乗取取扱訓練/非常列車停止装置取扱訓練）/旅客乗降研修（バリエーション教育） ※2-1-2 バスの運行管理者・駅係員のサービス助動資格取得を参照 【地下鉄運転士】 運転関係規程/異常時運転取扱関係（車両併結訓練）/車両関係設備（非常梯子取扱い訓練）/車両故障時の応急処置/旅客乗降関係◆/事故防止対策関係 ◆2-1-1 接客教育の充実による接客サービスの向上を参照 【総合指令所員】 設備指令区：定期教育訓練（変電・送電関係設備等に関する訓練、冬期除雪等対策要領等関係規程に関する訓練、信号・通信設備等に関する訓練、電力システム・作業管理システム等設備に関する訓練）/異常時関係（東西線電力事故想定訓練） 運転指令区：定期教育訓練（車両故障時の急処置等に関する訓練、運行管理システム等に関する訓練）/異常時関係（東西線道路構成訓練）					【バス運転手】 1年次研修 9月15日・16日・22日 15名 3年次研修 9月1日～31日（平日） 15名 【駅務員】 ・道宮駅係員 10月 第3回定期教育訓練（転てつ脱手回し訓練、手信号・代走手信号） 11月 第4回定期教育訓練（駅運動制御並走路訓練、可動式ホーム乗取扱い訓練） 8月 第2回定期教育訓練（普通救命講習）を当初1月に実施予定のところコロナ感染症により3月に延期したが、コロナ感染症が収まらなかったため中止した。 ・南北線委託事業者 11月 第4回定期教育訓練（接客・クレーム対応） 11月 第5回定期教育訓練（バリエーション） 12月 第4回定期教育訓練（防災訓練） ・東西線委託事業者 10月 第2回定期教育訓練（自然災害対応訓練） 12月 第3回定期教育訓練（マナー講習・旅客輸送） 【地下鉄運転士】 10月 業務助役養成教育訓練 実施済み 11月 運転士1年目フォローアップ訓練 実施済み 11月 第3回運転士定期教育訓練 実施済み 12月 運転士3年目フォローアップ訓練 実施済み 2月～3月 第4回運転士定期教育訓練 実施済み 3月 フラッシュアップ訓練 実施済み 【総合指令所員】 10月 設備指令区：定期教育訓練（変電・送電関係設備等に関する訓練） 運転指令区：東西線道路構成訓練 11月 設備指令区：定期教育訓練（冬期除雪等対策要領等関係規程に関する訓練）/情報伝達訓練 運転指令区：定期教育訓練（車両故障時の急処置等に関する訓練）/情報伝達訓練 12月 設備指令区：東西線電力事故想定訓練 1月 設備指令区：定期教育訓練（信号・通信設備等に関する訓練） 2月 運転指令区：定期教育訓練（運行管理システム等に関する訓練） 3月 設備指令区：定期教育訓練（電力システム・作業管理システム等設備に関する訓練）/相互支援訓練 運転指令区：相互支援訓練 臨時訓練 10月 運転指令区：フォローアップ訓練 2月 運転指令区：職場復帰教育訓練 2月 運転指令区：フォローアップ訓練					
定期的な取組み	【バス運転手】 事故削減プロジェクト研修、接客サービスCS研修 ◆2-1-1 接客教育の充実による接客サービスの向上を参照					【バス運転手】 事故削減プロジェクト研修、接客サービスCS研修の実施					
【令和4年度評価】											
評価	◎	バス運転手、駅務員、地下鉄運転士、総合指令所員の研修や教育訓練について各種予定通り実施した。 ・総合指令所員 運転指令区で臨時の職場復帰教育訓練、フォローアップ訓練、養成教育を実施した。またベテラン指令員が実際の仕事を通じて若手指令員に技術やノウハウの継承を行う取り組みを実施した。 ・地下鉄運転士 業務助役養成教育訓練を実施した。 ・道宮駅係員 消防主仕の普通救命講習を受講する予定であった。当初7月に実施予定のところコロナ感染症により3月に延期したが、コロナ感染症が収まらなかったため中止とした。				数値目標の達成状況	・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 ・道路構成訓練 年2回以上 を達成できた。 各種訓練を数値目標以上に実施、数値目標は達成できた。				
次年度に向けて	・引き続き、研修や教育訓練等の企画を検討・実施する。 ・今年度実施できなかった「普通救命講習」を受講する。										
【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	4-2-3	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	R4	
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									
概要	職員の功績や努力を適切に評価し、模範的な職員を表彰し局内で広報することや、バスや地下鉄を利用された方から職員を賞揚する言葉をいただいた場合等に、局内通信等で紹介することで、業務への意欲向上を図ります。また、職員から提案された業務改善意見に対して、プロジェクトチーム立ち上げにより、実現に向けた活動を行います。									
年次計画	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
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									
これまでの取組み状況	【業務改善プロジェクト】 ・課題となっている事案や、職員から提案された内容をもとに毎年度テーマを設定し、局内の各部会において所属横断的に職員が参加し、業務改善に取り組む。また、その提言内容について担当部署で実施に向けた検討を行う。 【局内コンプライアンス通信】 ・局内コンプライアンス通信を発行し、お客さまより寄せられた賞揚の言葉を職員に紹介している。 【職員表彰・コンクール等】 ・勤務実績やお客さまからの評価に基づき、職員表彰を内部で実施しているほか、安全標語の募集や、事故防止コンクールを実施し、職員の意欲向上を図っている。 令和3年度は地下鉄部門で9名の職員表彰を行ったほか、安全サービス標語についても5名ずつ表彰。自動車部門では、春の事故防止コンクールについては最優秀賞として川内、長町営業所及び白沢出張所を表彰し、秋の事故防止コンクールについては最優秀賞として白沢、七北田出張所及び霞の目営業所を表彰したほか、安全標語についても6名を表彰した。									

【年度計画及び実績】		
課題	業務改善プロジェクトにおいて、職員から活発なテーマ応募及びメンバー応募が行われるよう、局内広報誌等で呼びかけを行っていく。また、提言された内容について担当部署で実現に向けた検討を進める。	
実施内容	・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 ・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13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。
	予定	実績
上期	【業務改善プロジェクト】 ・5月中旬 テーマ募集 ・6月下旬 テーマ決定・メンバー募集 ・7月中旬 メンバー決定 ・7月中旬 各部会で活動 月1～2回程度 調査検討等の実施 【職員表彰、コンクール等実施】 ・4月 事故防止コンクール ・5月 安全標語募集 ・8月 安全・サービス標語募集 ・9月 事故防止コンクール、市バスモニター表彰	【業務改善プロジェクト】 ・5/20 テーマ募集 ・7/11 テーマ決定・メンバー募集 ・8/16 メンバー決定 以降、各部会で活動 総務部会(9/5)、自動車部会(9/15)、鉄道管理部会(8/29)、鉄道技術部会(9/14) 【職員表彰、コンクール等実施】 ・4月1～30日春の営業所対抗事故防止コンクール実施 結果 最優秀:長町営業所、実況営業所、白沢出張所 4位:霞の目営業所 5位:東仙台営業所 6位:七北田出張所 7位:川内営業所 ・安全標語募集 4月26日～5月16日まで募集を行い、53名116点の応募があった。最優秀作品1名 優秀作品2名 佳作3名 ・8月17日 安全・サービス標語を募集。 ・9月1～30日まで事故防止コンクール実施
下期	【業務改善プロジェクト】 ・1～2月 業務改善プロジェクト管理者へ報告・提言 担当課において提言内容を検討、実施等 【職員表彰、コンクール等実施】 ・10月 市バスモニター表彰、東北運輸局部外功労者表彰・広報 ・11月 高連鉄道職員部長表彰・広報 ・11月～12月 職員表彰、市バスモニター管理者表彰 ・11月 安全・サービス標語表彰・広報 ・12月 事故防止コンクール ・3月 市バスモニター表彰	【業務改善プロジェクト】 ・1月 業務改善プロジェクト管理者へ報告・提言 担当課において提言内容を検討、実施等 総務部会→局内業務のデジタル化(メンバー4人) 自動車部会→営業所における指定業務職を目指しやすい職場づくり(6人) 鉄道管理部会→節電意識の向上(5人) 鉄道技術部会→車両基地内イベントプログラムの改善(6人) 【職員表彰、コンクール等実施】 ・9月1～30日まで秋の事故防止コンクール実施 結果 最優秀:長町営業所、東仙台営業所、白沢出張所 4位:川内営業所 5位:霞の目営業所 6位:七北田出張所 7位:実況営業所 ・令和3年10月1日～令和4年9月30日まで年間事故防止コンクール実施 結果 最優秀賞:長町営業所 ・11/17 高連鉄道職員部長表彰を行い10名を表彰 ・11/17 高連鉄道安全・サービス標語において、最優秀賞1名、優秀賞2名、佳作2名を表彰。更に最優秀賞標語ポスター及び日めくりカレンダーを各職場に掲出するとともに、11月28日発行の安全推進委員会ニュースで周知し、意識の向上につなげた。 ・12月1～31日まで年末の事故防止コンクール実施 結果 最優秀:霞の目営業所、白沢出張所 3位:実況営業所 4位:東仙台営業所 5位:七北田出張所 6位:長町営業所 7位:川内営業所 ・市バスモニター表彰 10月20日 川内営業所:37名 長町営業所:26名 実況営業所:35名 ・市バスモニター管理者表彰 12月6日 10名 ・市バスモニター表彰 3月23日 川内営業所:43名 長町営業所:23名 実況営業所:35名
定期的な取組み	お客さまから職員を賞揚する言葉をいただいた場合、その内容を随時把握する。	

【令和4年度評価】					
評価	◎	進捗状況・評価の説明	【業務改善プロジェクト】 予定どおり各部会活動が実施し、各チームより管理者への報告・提言を行った。 【職員表彰等】 概ね予定通り実施した。	数値目標の達成状況	【業務改善プロジェクト】 ・基地内イベントプログラムについて令和5年度末をめどに対応予定。その他については引き続き検討を進めていく。 【職員表彰等】 目標通り実施した。
次年度に向けて	【業務改善プロジェクト】 業務改善プロジェクトへの積極的な参加について勧奨していく。 【職員表彰等】 各表彰の取組みを継続するとともに、職員の意見をもとに取組みの効果について検証を行うことで、業務意欲の更なる向上を図っていく。				

【備考】										

仙台市交通事業経営計画個別管理・評価シート

【取組概要】																				
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	R4							
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													
概要	職員の意欲や意識を向上させるための様々な取組みを進め、職員のモチベーションを高めるとともに、職員の工夫や発想の積極的な活用を通じ、職員が自ら業務改善に取り組む組織風土を醸成します。																			
	局報の活用によるコミュニケーションの活性化を通して、交通局の現状理解や、組織全体の一体感を醸成を促進し、風通しの良い職場となるよう取り組みます。																			
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ます。																				
年次計画	R3		R4		R5		R6		R7		R8		R9		R10		R11		R12	
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																			
これまでの取組み状況	【業務改善意見提案】																			
	・主管業務等への業務改善意見提案に対する表彰を年1回実施している。																			
	【局報「りょうりん」】																			
	・交通に関する様々なトピックスを掲載した局内報を作成し、全職員に配布している。																			
	【障害者雇用の促進】																			
	・障害者である職員の不本意な離職を生じさせないため、障害者職業生活相談員の人材育成を行っている。																			
	【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により、風通しの良い職場づくりに取り組んでいる。																				

【年度計画及び実績】			
課題	・コロナ禍により、職場内でのコミュニケーションや対面での打ち合わせ実施に制約を受ける状況にあるが、業務の効率化や収入の増加等につながる改善の検討を止めることなく進める必要がある。また、優れた改善の取組に対しては表彰を行う等、職員のモチベーション向上につなげることが必要である。		
実施内容	・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	・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 6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
	予定	実績	
上期	【業務改善提案制度】 ・7月 提案募集〆通知 ・9月 意見提案〆 【意見交換会】(各1回) ・営業所乗務員と交通事業管理者との意見交換会 ・高速鉄道職員と交通事業管理者との意見交換会 ・高速鉄道職員と安全統括管理者との意見交換会 【局報「りょうりん」】 4月 年間発行計画の作成	【業務改善提案制度】 ・8/5「りょうりん」による提案募集〆通知 ・9/30 意見提案〆 【意見交換会】(各1回) ・営業所乗務員と交通事業管理者との意見交換会 ・川内営業所9/6 ・長町営業所7/14 ・実沢営業所7/7 ・高速鉄道職員と交通事業管理者との意見交換会を実施6/2 ・高速鉄道職員と安全統括管理者との意見交換会を実施6/1～6/3 【局報「りょうりん」】 6月 年間発行計画の作成	
下期	【業務改善提案制度】 ・10月 各部会審査 ・11月 審査委員会開催 【意見交換会】(各1回) ・営業所乗務員と安全統括管理者等との意見交換会 ・高速鉄道職員と交通事業管理者との意見交換会 ・高速鉄道職員と安全統括管理者との意見交換会	【業務改善提案制度】 ・11月 各部会審査 ・12月 審査委員会開催 ・1月 プレゼン実施 【意見交換会】(各1回) ・営業所乗務員と安全統括管理者との意見交換会 ・川内営業所11/17 ・長町営業所11/18 ・実沢営業所12/6 ・高速鉄道職員と交通事業管理者との意見交換会下半期は実施見送り ・高速鉄道職員と安全統括管理者との意見交換会下半期は実施見送り	
定期的な取組み	・障害者の職業生活全般についての相談受付・指導 ・バス運転手職場研修会の実施 ・局報「りょうりん」の発行	・障害者の職業生活全般についての相談受付・指導(実績0件) ・バス運転手職場研修会の実施 ・局報「りょうりん」の発行 年6回	

【令和4年度評価】				
評価	○	進捗状況・評価の説明	【業務改善提案制度】 予定通りに実施することができた。 【意見交換会】 バスの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。 高速鉄道の交通事業管理者及び安全統括管理者との意見交換会は、上半期は実施したものの下半期は新型コロナウイルス感染症の感染拡大に対応した業務の縮小により実施を見送った。 【局報「りょうりん」】 年間発行計画を作成し、年間で6回発行した。 【障害者雇用の促進】 障害者職業生活相談に係る講習を予定通り受講した。	数値目標の達成状況
次年度に向けて	・業務改善意見提案制度は、改善意見を提出する職員・課が固定化されつつあるため、他の職員に対してより積極的な参加を促す。 ・りょうりんの発行について、令和4年度末にアンケートを行い寄せられた内容を基に発行内容などを検討し、より興味関心をひく記事の作成に努める ・交通事業管理者及び安全統括管理者との意見交換会は、コミュニケーションの活性化及び風通しの良い職場となるよう更なる職場環境の改善に向けて実施時期・実施方法等を検討する。 ・引き続き、障害者職業生活相談に係る講習を受講する。			

【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	4-2-5	分類	共通	担当課	総務課	戦略	持続可能な経営の確保	年度	R4	
取組	人材の育成・確保			個別取組	コンプライアンスの推進					
概要	職員一人ひとりが、法令やルールを守り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られるよう、各職場で意見交換などを通じて、コンプライアンス推進の意識付けや啓発の取組みを行います。									
年次計画	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
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									
これまでの取組み状況	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しているほか、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している。									

【年度計画及び実績】

課題	法令やルールを遵守することはもちろんのこと、市民ニーズや社会の要請に応えられるよう、職員一人ひとりにコンプライアンス推進の意識が浸透するためには、継続的な取組みが必要となる。		
実施内容	・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。
	予定	実績	
上期	5月 交通局コンプライアンス実施計画の策定 7月 コンプライアンス通信の発行①	5月 交通局コンプライアンス実施計画の策定 6月 コンプライアンス通信の発行①	
下期	10月 コンプライアンス通信の発行② ハラスメント防止研修の実施 2月 コンプライアンス通信の発行③	10月 コンプライアンス通信の発行② 翌年1月 コンプライアンス通信の発行③	
定期的な取組み	各職場における朝礼やミーティングの場での、コンプライアンスに係る意見交換等の実施		各職場における朝礼やミーティングの場での、コンプライアンスに係る意見交換等の実施

【令和4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およびコンプライアンス通信の発行は予定どおり実施することが出来た。ハラスメント防止研修については、新型コロナウイルス感染症の影響等により集合研修ではなく、テキストによる自学研修を実施した。	数値目標の達成状況	コンプライアンス通信を予定通り年3回発行した。
次年度に向けて	次年度はハラスメント防止研修の再開も予定しており、引き続きコンプライアンスの推進に係る取組みを進めていく。				

【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、輸送課	戦略	持続可能な経営の確保	年度	R4	
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					
概要	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。									
年次計画	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
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									
これまでの取組み状況	【令和3年度】 ・駅務員の育児のための仕業を導入した。 ・駅務員及び高速鉄道運転士の育児のための仕業の適用対象について、子が小学校就学前までとして整理した。									
	【定期的な取組み】 ・ノー残業デーの実施や所属職員の超過勤務時間について所属長へ情報提供を行っている。									

【年度計画及び実績】

課題	・バス運転手のライフ・ワーク・バランスの実現に向け、国において実施される「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の見直しを踏まえたダイヤ編成等について検討を行っていく必要がある。 ・育児休業制度改正やバス乗務員の育児休業導入など、職員が子育てしやすい環境づくりについては引き続き検討が必要である。 ・また、育児を含め家庭と仕事の両立のためには、超過勤務の縮減が必要である。		
実施内容	・育児休業制度一部改正について、国の動向も踏まえながら進めていく。 ・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。
	予定	実績	
上期		・「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の施行に向け、勤務サイクルの見直しやダイヤ編成等について検討を開始した。	
下期	・10月 育児休業制度一部改正	10月 育児休業の取得回数制限の緩和等、国の動向を踏まえた制度の一部改正を行った。 ・「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の施行に向け、勤務サイクルの見直しやダイヤ編成等について引き続き検討を行った。	
定期的な取組み	・ノー残業デーの実施（毎週水曜日＋給与支給日） ・ノー残業デーの完全実施（毎月第3水曜日） ・所属長に超過勤務時間の集計結果を送付（毎月）	・ノー残業デーの実施（毎週水曜日＋給与支給日） ・ノー残業デーの完全実施（毎月第3水曜日） ・所属長に超過勤務時間の集計結果を送付（毎月）	

【令和4年度評価】

評価	△	進捗状況・評価の説明	・超勤縮減に向けて、ノー残業デーの実施や所属長への各月の超過勤務時間の情報提供など、定期的な取組みを行った。 ・一方で、新型コロナウイルスの影響で職員が出勤できなかったことにより、36協定の枠を超える超過時間数となる職員が例年より多く生じた。	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、数値目標は達成できた。
次年度に向けて	・育児休業制度については、国の動向を踏まえた制度の一部改正を行った。 ・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、定期的な取組みを継続していく。 ・「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の見直しを踏まえたダイヤ編成等については、引き続き検討を行っていく。				

【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	4-2-7	分類	共通	担当課	総務課			戦略	持続可能な経営の確保		年度	R4
取組	人材の育成・確保			個別取組	【新】デジタル技術の活用による事務の効率化							
概要	休暇や手当申請、出退勤管理、起案文書の作成・決裁など、これまで書面による事務処理が多かった内部事務手続きについて、システムを導入し、デジタル技術の活用を進めることによって、組織全体の生産性・業務効率性を高めていきます。											
年次計画	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12		
予定	庶務事務システム等の導入準備 庶務事務システム等の稼働											
これまでの取組み状況	【令和3年度】 ・令和6年10月からのシステム稼働に向けて、市長部局の関係部署と、システムに関する仕様等を協議。											

【年度計画及び実績】

課題	・庶務事務システムについて、各職場の実情等を分析して適用範囲を検討する必要がある。 ・システム導入に伴い、庁内LAN端末の増設台数等を精査する必要がある。 ・庁舎内ネットワーク環境について、改めて現状把握を行うとともに、機器更新等の整備が必要である。		
実施内容	・庶務事務システムについて、各職場の業務体制等を分析し、メリット・デメリットを比較考 量のうえ、適用範囲となる所属・職員を決定。 ・各課所における庁内LAN端末の整備状況や意向を確認しながら、精査を進めた。 ・庁舎内ネットワーク環境について、現状把握と整備方針の検討。	数値 目標	
	予定	実績	
上期	【庶務事務システム】 ・4～9月 庶務事務システムの適用範囲の決定	【庶務事務システム】 ・7月 庶務事務システムの適用範囲を決定 【庁内LAN端末整備】 ・7月 内部事務デジタル化作業部会設置 ・9月 内部事務デジタル化作業部会第1回開催	
下期	【庁内LAN端末】 ・10～3月 庁内LAN端末の台数整備方針の決定	【庁内LAN端末】 ・12月 内部デジタル化幹部会実施 ・1月 庁内LAN端末の台数整備方針の決定 ・3月 今後の進め方について関係課と協議	
定期的な取組み	・市長部局の関係部署と、システムに関する仕様等を協議	・市長部局の関係部署と、システムに関する仕様等を協議 ・庁内ネットワーク環境の現状把握と整備方針の検討	

【令和4年度評価】

評価	◎	進捗状況・評価の説明	交通局における庁内LAN端末配備に関する基本方針を決定し、関係課と協議を行い、配備に関する日程の確認を行うことができた。	数値目標の達成状況	
次年度に向けて	- 端末配備のために必要となる環境調査を始めた各種作業の実施に取り組む - 関係課と調整を重ねながら課題を共有しつつ、トラブルがないように着実に実施する。				

【備考】