

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	R5	
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。 ・道路交通法改正により、令和4年5月から大型二種免許の受験要件が緩和され、19歳以上かつ普通免許取得1年以上であれば受験可能となったことから、バス運転手教習生採用試験についても、令和4年度春期試験から受験要件を緩和した。 ・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これまでの取り組みに加え、令和4年度は、交通局ホームページやツイッターに、バス運転手の採用試験情報や業務内容等をPRする動画の掲載や、専門学校等へのPR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憩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、各年度の事業量に応じ、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16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】1名 7月16日 路線バス運転手採用試験 9月24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】 1月 バス教習生(冬期)採用試験 翌年4月 高速鉄道運輸職員【採用】 バス教習生(秋期・冬期)【採用】	10月1日 路線バス運転手【採用】6名 バス教習生(秋期)採用試験 12月1日 バス教習生(秋期)【採用】2名 翌年1月21日 バス教習生(冬期)採用試験 翌年4月 高速鉄道運輸職員【採用】10名 バス教習生(秋期・冬期)【採用】13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。		

【評価】

令和5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5年度は新たにバス運転手の仕事内容やワークライフバランスに焦点を当てた動画を制作し、視聴者のバス運転手への興味関心を深めるよう努めたほか、令和4年度と同様、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6年度当初においては、地下鉄事業は目標に掲げる充足率を確保することができたが、バス事業においては目標を下回る結果となった。 【令和6年度当初充足率】 バス事業：96.6% 地下鉄事業：102.4%	
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、職員採用試験の効果的な広報手段や新たな採用枠組みの検討・実施など、目標値を上回る充足率を確保できるよう取り組む必要がある。					

【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

【取組み概要】

【取組の概要】

番号	4-2-2	分類	共通	担当課	運輸サービス課、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	R5
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きます。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】 ・経験年数の浅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実務指導員を選任し新規採用時の教習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実務指導員研修を実施している。										
	【駅務員】 ・令和3年度はお客さま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進路構成訓練、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。 ・令和4年度も前年度同様の訓練を実施するとともに、指導する立場に立つ職員の育成として、テーマを「分かりやすい情報発信」とし、「復唱」と「確認会話」(※1)を意識しブラインドによる情報伝達を行い、伝える能力の向上を図った。 ・新規採用職員に対し、実務に沿ったフォローアップ訓練を実施するとともに、過去の事例を参考に技術・ノウハウの継承を行った。										
	【地下鉄運転士】 ・異常時想定訓練等を年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やブラッシュアップ訓練を通じ、世代を問わず適切なタイミ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年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、各種研修や訓練を継続して行う必要がある。 ・訓練内容や伝達方法を工夫し、経験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。 ・人員充足率が低い状態が続いた場合、研修が開催できない状況となる。 ・異常時など多様な状況に対応する知識と技能が求められる。		
実施内容	・研修や教育訓練等の内容を検討・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等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うことで人材の育成・技術の伝承を図る。 ・適宜、実務を通して一人ひとりに合わせた訓練(OJT)を実施する。	数値目標	【バス】 ・正職員採用時研修(3回) ・実務指導員研修(3回) ・1・3年次研修(計3回) ・フォローアップ研修(各3回) 【地下鉄】 ・消防訓練/避難誘導訓練 年1回以上 ・進路構成訓練等 年2回以上 ・浸水防止訓練 年1回以上 ・車両併結訓練 年1回以上 ・非常梯子取扱い訓練 年1回以上 ・電力事故想定訓練 年1回以上
	予定	実績	
上期	【バス運転手】 5～6月 正職員採用時研修(3回) 実務指導員研修(3回) 【駅務員】 新規採用運輸職員養成教育訓練 駅務助役養成訓練 防災関係(消防訓練・避難誘導訓練・防災設備取扱訓練) /旅客接遇関係/異常時運転取扱関係(情報伝達向上訓練) /新規採用者フォローアップ訓練 【地下鉄運転士】 運転関係規程類/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 /フォローアップ訓練/ブラッシュアップ訓練 【総合指令所員】 設備指令区:養成教育/定期教育訓練(防災に関する訓練、線路内立入要領等に関する訓練、運行情報提供事業事務取扱要	【バス運転手】 5月～6月 正職員採用時研修 5回 20名 7月～8月 実務指導員研修 2回 8名 9月 1年次研修 2回 18名 9月 3年次研修 1回 12名 5月～6月 フォローアップ研修 2回 15名 【駅係員】 ・直営駅 新規採用運輸職員養成教育訓練 (4～6月1回)/新規採用者フォローアップ訓練(6月1回)/駅務助役養成教育訓練 (6～7月1回、8～9月1回)/駅務助役定期教育訓練 (5月1回、9月1回)/駅務員定期教育訓練(6月1回、9月1回)/計画運休情報伝達訓練(8月1回)/鉄道テロ対策研修会(8月1回) ・南北線委託事業者 駅務係員養成教育訓練(4～5月1回、5～6月1回)/定期教育訓練(4月1回、6月1回、7月1回、9月1回) ・東西線委託事業者 駅務係員養成教育訓練(4～5月1回、5～6月1回、6～7月1回、7～8月	

	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類に関する訓練)/異常時関係(南北線進路構成訓練)/OJT訓練 (◆1-2-5(地下鉄)に関連記載あり)	1回)/定期教育訓練(6月1回、9月1回) 【地下鉄運転士】 乗務助役養成教育訓練(4月)/運転士定期教育訓練(5月1回、8月1回)/運転士養成教育訓練(6月)/乗務助役養成教育訓練(8月)/運転士1年目フォローアップ訓練(8月)/運転士1ヵ月フォローアップ訓練(9月)/臨時教育訓練(3000系車両現車確認)(9月) 【総合指令所員】 養成教育訓練(4月2回)/定期教育訓練(5月2回、6月1回、7月1回、8月2回)/南北線進路構成訓練(6月1回)/情報伝達訓練(6月1回)南北線電力事故想定訓練(9月1回)/職場復帰教育訓練(7月1回、8月1回)/フォローアップ訓練(8月1回)
下期	【バス運転手】 9～10月 1・3年次研修(計3回) フォローアップ研修(1回) 【駅務員】 異常時運転取扱関係(転てつ器手回し進路構成訓練/駅間避難誘導訓練/駅連動制御盤進路構成訓練/駅連動制御盤シミュレーターOJT)/駅関係設備(ホーム柵取扱訓練/非常列車停止装置取扱訓練)/旅客接遇研修(バリアフリー教習) 【地下鉄運転士】 運転関係規程類/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/旅客接遇関係◆/事故防止対策関係/フォローアップ訓練/ブラッシュアップ訓練 【総合指令所員】 設備指令区:定期教育訓練(変電・き電開閉設備等に関する訓練/冬期除雪等対策要領等関係規程類に関する訓練、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(車両故障応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(東西線進路構成訓練)/OJT訓練 (◆2-1-1(地下鉄)に関連記載あり)	【バス運転手】 11月 実務指導員研修 1回 1名 12月 フォローアップ研修 1回 3名 【駅係員】 ・直営駅 駅務員定期教育訓練(10月1回、11～12月1回、1～2月1回) ・南北線委託事業者 駅務係員定期教育訓練(11月2回、2月1回) ・東西線委託事業者 駅務係員定期教育訓練(10～11月1回、12月1回、2月1回) 【地下鉄運転士】 普通救命講習(10月)/運転士定期教育訓練(11月1回、2月1回)/運転士養成教育訓練(2～3月) 【総合指令所員】 南北線電力事故想定訓練(10月1回)/東西線進路構成訓練(10月1回)/定期教育訓練(11月3回、2月2回、3月1回)/情報伝達訓練(11月1回)東西線電力事故想定訓練(12月1回、1月1回)/相互支援訓練(3月1回)/職場復帰教育訓練(10月1回)フォローアップ訓練(11月1回)/臨時教育訓練(12月1回)/養成教育訓練(2月1回)
定期的な取り組み		【バス運転手】 事故削減プロジェクト研修、接客サービスCS研修の実施

【評価】

令和5年度評価

評価	◎	進捗状況・評価の説明	【バス運転手】 (1年次研修)新規採用乗務員教習時に習得した業務知識及び技術の再確認とフォローアップを行い、安全運転に関して更なる理解度を深めた。 (3年次研修)モチベーションを向上させ、事故抑止及びモニター評価の底上げを図った。 【駅務員】 ・計画した各種訓練を予定通り実施した。 【地下鉄運転士】 地下鉄運転士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】 各種訓練は予定通りに実施。引き続きベテラン指令員が実際の仕事を通じて若年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。また下期も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、臨時教育訓練(3000系車両現車確認)、OJT訓練を実施した。	数値目標の達成状況	【バス】 正職員採用時研修 5回(20名) 実務指導員研修 3回(9名) 1年次研修 2回(18名) 3年次研修 1回(12名) フォローアップ研修 3回(18名) 【地下鉄】 ・消防訓練/避難誘導訓練 1回実施 ・進路構成訓練等 2回実施 ・浸水防止訓練 1回実施 ・車両併結訓練 2回実施 ・非常梯子取扱い訓練 2回実施 ・電力事故想定訓練 4回実施
次年度に向けて	・自分自身の運転行動等を振り返り、基本に忠実な運転行動に立ち返るため継続的に実施する必要がある。 ・引き続き、研修や教育訓練等について計画し、内容を検討したうえで実施する。 ・南北線3000系導入に伴い事前の教育訓練や運転訓練により知識・技能の向上に取り組む。 ・効果的な教育・研修について引き続き検討する。				

【備考】

※1「復唱」(※2)と「確認会話」(※3)とは、指示内容や伝達情報が情報を発信する側の意図通りに相手に伝わらないコミュニケーションエラーに起因する事故を防止するために用いられている確認方法です。

※2「復唱」とは、情報を発信する側が相手側の「復唱」を注意深く聞いて指示内容を正しく聞いたことを確認することが主な目的となります。

※3「確認会話」とは、情報の受け手側が情報を発信する側の指示内容等を単に繰り返すのではなく、別の言葉や表現で言い直したりすることです。情報を発信する側は、自分の言った表現と異なる表現が相手から返ってくると自然と注意が向き意識的に確認ができることともに、自分の意図が正しく相手に伝わっているか確認しやすくなります。

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、運輸サービス課、安全推進課	戦略	持続可能な経営の確保	年度	R5	
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業や、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9名、令和4年度は10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名ずつ表彰した。									

【年度計画及び実績】

課題	・交通局を取り巻く厳しい経営環境の中で、公共交通事業者として市民の移動手段を維持していくためには、乗客の誘致、安全運行の向上、経費節減などの課題に対して、職員が一丸となって取り組んでいく必要がある。		
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。 ・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。 ・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。 ・局内コンプライアンス通信を年に3回以上発行する。 ・職員表彰、コンクール等を合計9回実施する。
	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 【局内コンプライアンス通信】 ・7月 コンプライアンス通信の発行① 【職員表彰・コンクール等】 ・4月 事故防止コンクール ・5月 安全標語募集 ・5月 安全・サービス標語取組みの振り返り ・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	【職員表彰、事故防止コンクール等実施】 ・4月1日～30日まで春の営業所対抗事故防止コンクール実施 結果 最優秀：川内営業所、霞の目営業所、白沢出張所、七北田出張所、5位：実沢営業所 6位：東仙台営業所 7位：長町営業所 ・安全標語募集 5月1日～5月21日まで募集を行い、67名153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 ・9月1日～30日まで秋の営業所対抗事故防止コンクール実施 ・5月26日 鉄道管理部・鉄道技術部係長区長連絡会議において、安全・サービス標語の各課所での取り組み状況等意見集約したところ有効に活用していることが確認できたため継続することとした。 ・8月1日～9月7日 安全・サービス標語を募集し、安全部門52点、サービス部門34点応募があった。 ・安全標語（最優秀作品1点、優秀賞1点、佳作2点） ・サービス標語（最優秀作品1点、優秀賞1点、佳作1点）	
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 【局内コンプライアンス通信】 ・10月 コンプライアンス通信の発行② ・2月 コンプライアンス通信の発行③ 【職員表彰、コンクール等】 ・11月 高速鉄道職員部長表彰・広報 ・11月 高速鉄道安全・サービス標語表彰・広報 ・11月～12月 職員表彰、市バスモニター管理者表彰 ・12月 接客接客コンクール表彰 ・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】 ・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 【局内コンプライアンス通信】 ・9月 コンプライアンス通信の発行① ・12月 コンプライアンス通信の発行② ・3月 コンプライアンス通信の発行③ 【職員表彰、コンクール等】 ・9月1～30日まで秋の事故防止コンクール実施 最優秀：長町営業所、東仙台営業所、七北田出張所 ・令和4年10月1日～令和5年9月30日まで年間事故防止コンクール実施 最優秀賞：長町営業所 ・12月1～31日まで年末の事故防止コンクール実施 最優秀：白沢出張所 ・市バスモニター表彰 10月19日 川内営業所：36名 長町営業所25名 実沢営業所36名 ・市バスモニター管理者表彰 12月1日 10名 ・市バスモニター表彰 3月19日 川内営業所：35名 長町営業所：20名 実沢営業所37名 ・10月 東北運輸局長部外功労者（永年勤続・鉄道事業等従事者）表彰（※1） ・11月 高速鉄道職員部長表彰 安全標語・サービス標語表彰 ・3月 鉄道関係功労者（永年勤続）大臣表彰候補者推薦（※2）	
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。		・安全、サービス標語のめくりカレンダーの活用。

【評価】

令和5年度評価				
評価	○	進捗状況・評価の説明	数値目標の達成状況	コンプライアンス通信を予定通り3回発行した。 【業務改善プロジェクト】 ・デジタル化、生成AIの利活用について 令和6年度も継続して対応予定。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】 合計7回実施した。
次年度に向けて	引き続き、お客さまより寄せられた賞褒の言葉を局内コンプライアンス通信にて職員に紹介していく。 【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、プロジェクトの進め方の変更等も検討しながら推奨していく。			

【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、運輸サービス課、安全推進課	戦略	持続可能な経営の確保	年度	R5	
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、組織全体の一体感の醸成を促進し、風通しの良い職場となるよう取組みます。 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】 バス営業所乗務員、高速鉄道職員共に、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。ただし、高速鉄道職員の意見交換会は、令和4年度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各1回の実施とした。									

【年度計画及び実績】

課題	・コロナ感染症が5類移行により、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若干の制約を受ける場合もあるが、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必要がある。 ・意見交換会開催時の参加者の確保。		
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。 ・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。 ・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。	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6回/年以上発行 ・障害者職業生活相談に係る講習の1回/年の受講 ・意見交換会の実施(各営業所2回) ・バス運転手職場研修会実施(12回)
予定		実績	
上期	【業務改善提案制度】 ・7月 提案募集へ通知 ・9月 意見提案へ 【局報「りょうりん」】 4月 年間発行計画の作成 【意見交換会】(各1回) ・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 ・営業所乗務員と交通事業管理者との意見交換会	【業務改善提案制度】 ・9月 提案募集へ通知 ・10月 意見提案へ 【局報「りょうりん」】 4月 年間発行計画の作成 【意見交換会】(各1回) ・交通事業管理者との意見交換会 (6/22車両課・荒井管理事務所、6/27指定業務職職員、7/7係長区長) ・高速鉄道職員と安全統括管理者との意見交換会 (5/9新規採用運輸職員、8/8他 駅務サービス課・運転課) ・営業所乗務員と交通事業管理者・安全統括管理者等との意見交換会 (7/11川内営業所、7/13長町営業所、7/6実沢営業所) 【研修】 ・安全マネジメント研修「コミュニケーション編」(6月22日・他4日間)	
下期	【業務改善提案制度】 ・11月 各部会審査 ・12月 審査委員会開催 【意見交換会】(各1回) ・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 ・営業所乗務員と安全統括管理者等との意見交換会	【業務改善提案制度】 ・2月 各部会審査 ・3月 審査委員会開催 【意見交換会】(各1回) ・高速鉄道職員と交通事業管理者との意見交換会 (11/1電気課) ・高速鉄道職員と安全統括管理者との意見交換会 (1/24富沢管理事務所・電気課、1/30荒井管理事務所・車両課、3/22施設課) ・営業所乗務員と安全統括管理者との意見交換会 (11/7川内営業所、11/15長町営業所、11/20実沢営業所)	
定期的な取組み	・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 ・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 ・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	

【評価】

令和5年度評価						
評価	○	進捗状況・評価の説明	【業務改善提案制度】 年度内に実施することができた。 【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。 【障害者職業生活相談に係る講習の1回/年の受講】 予定通り受講した。 【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。		数値目標の達成状況	・業務改善意見提案制度では特別優秀賞が一件あった。 ・りょうりんの発行回数は、予定どおり年間6回となった。 ・障害者職業生活相談に係る講習は1名が受講した。 ・意見交換会の実施(各営業所2回) ・バス運転手職場研修会(各営業所12回)
次年度に向けて	・引き続き、障害者職業生活相談に係る講習の受講を行う。 ・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、より興味関心をひく記事の作成に努め、かつペーパーレスの観点の取り組みも検討していく。 ・事業管理者及び安全統括管理者との意見交換会を実施し、コミュニケーションを充実させ風通しの良い職場環境づくりに取り組む。					

【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	R5	
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 ハラスメント防止研修の実施 9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		【局内コンプライアンス通信】 ・12月 コンプライアンス通信の発行② ・3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

【評価】

令和5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。管理職を対象としたハラスメント防止研修については、コロナ禍以降、初めて集合研修で実施することができた。	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	引き続きコンプライアンスの推進に係る取り組みを進めていく。				

【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・輸送企画課	戦略	持続可能な経営の確保	年度	R5	
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休業を導入した。 ・駅務員及び高速鉄道運転士の育児のための休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。									
	【令和4年度】 ・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。									
	【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	・バス運転手のワークライフ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	・令和6年4月の「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の見直しに向け、適切なダイヤ編成等について検討を進めていく。 ・バス運転手や地下鉄運転士、駅務員などのシフト制勤務者を含む職員の週労働時間を40時間から38時間45分に短縮するための検討を行う。 ・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	・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う。 ・週労働時間38時間45分制を導入した際の各職場における働き方を整理し、労働組合と協議を行う。	・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た。 ・週労働時間38時間45分制の導入後の各職場の働き方を整理し、8月に労働組合との協議を開始した。	
下期	・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う。 ・週労働時間38時間45分制について労働組合と協議を行い、導入に向けた課題を整理する。	・令和6年4月より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バスダイヤ編成を行った。 ・令和6年4月より週労働時間を38時間45分にする事とした。	
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）	

【評価】

令和5年度評価				
評価	◎	進捗状況・評価の説明	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	・職員が子育てしやすい環境づくりについて引き続き検討を行っていく。 ・超過勤務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。			

【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	R5
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。 【令和4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。 ・局内において作業部会を設置し、庶務事務システムや文書管理システムの導入について意見交換を行いながら、庁内LAN端末整備方針等を精査。										

【年度計画及び実績】

課題	・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	・各課所における庁内LAN端末の整備について、決定する。 ・庁舎内ネットワーク環境について、既存ネットワークの調査業務委託を行うとともに、新規ネットワーク敷設の検討を進める。	数値目標	
	予定	実績	
上期	【庁内LAN端末】 ・4～12月 市長部局及び局内各課所と協議調整 【ネットワーク環境の整備】 ・4～7月 既存ネットワーク調査業務委託 ・8月～12月 新規ネットワーク敷設に向けた協議調整	【庁内LAN端末】 ・6月 市長部局及び局内各課所と協議調整 ・7月 市長部局の整備方針共有 【ネットワーク環境の整備】 ・8月 既存ネットワーク整備方針関係課すり合わせ ・9月 既存ネットワーク調査業務委託発注 【生成AI活用プロジェクト】 ・8月 キックオフミーティング ・9月 第2回目打ち合わせ(活用事例等について)	
下期		【ネットワーク環境の整備】 ・10月 既存ネットワーク調査業務委託契約 ・2月 既存ネットワーク調査業務委託完了 【生成AI活用プロジェクト】 ・2月 管理者提言実施	
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		

【評価】

令和5年度評価				
評価	○	進捗状況・評価の説明	【庁内LAN端末】 スケジュールの調整など必要な調整を実施できた。 【ネットワーク環境の整備】 年度内に現状把握を終了し、NW更新の準備段階に入ることができた。 【生成AI活用プロジェクト】 管理者提言を実施し、利活用の方向性を定めることができた。	数値目標の達成状況
次年度に向けて	・庁内LANの発注及び新規NWの敷設について関係各課と調整しながら進めていく。 ・生成AIについて、トライアルするツール等を選定し効果測定を行う。			

【備考】