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-バ1	分類	バス	担当課	総務課	戦略	持続可能な経営の確保	年度	R7
取組	人材の育成・確保			個別取組	安定的な人材確保				
概要	事業量に見合ったバス運転士を確保するため、積極的に事業内容や採用選考のPRを行うとともに、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選考については、仙台市外からのUIJ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									

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「バス運転士教習生採用選考」、大型二種免許保有者を対象にした「路線バス運転士採用選考」を実施している。 ・受験者の確保のため、令和6年度はバス運転士教習生および路線バス運転士採用選考において、受験要件の年齢上限を受験年度当初年齢45歳未満から55歳未満へ緩和した。 ・令和7年度は、これまで年2回実施していた「路線バス運転士採用選考」の募集を3回に拡大し、「バス運転士教習生採用選考」の募集と同時に実施することで求職者により分かりやすく、応募しやすい仕組みに変更した。また、人物重視の選考を行うため筆記試験を廃止するとともに、これまで2段階だった選考を1回に集約することで受験者の負担を軽減し、応募しやすい仕組みに変更した。 ・各種広報について、ポスターやチラシによる周知、合同企業説明会への出展等これまでの取り組みに加え、バス運転体験会の実施や公募型プロポーザル方式での事業者選定により、バス運転士の紹介動画を新たに作成し、交通局ホームページやSNSに掲載するなど、より効果的な広報に努めた。

【年度計画及び実績】

課題	・近年、多くの職員が定年退職等を迎えているほか、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の影響もあり、人員の確保が急務である。 ・事業量に見合った人材を確実に採用していく必要があるが、全国的に大型二種免許保有者は減少しており、バス運転士の担い手不足が深刻である。 ・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選考の事前説明会などを行うことに加え、新たな採用の仕組み等も検討し、受験者を確保する必要がある。		
実施内容	・教習生採用選考及び路線バス運転士採用選考を実施する。特に路線バス運転士採用選考においては、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も行うとともに、公募型プロポーザル方式により新たな広報手段の検討・実施を業務委託にて行い、より効果的な広報を実施する。	数値目標	バス運転士の人員充足率(※1)について、各年度の事業量に応じ、98%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）採用選考 7月　バス教習生（春期）　【採用】 　　路線バス運転士（パート含む）採用選考	4月9日　バス教習生･路線バス運転士採用選考(第Ⅰ期募集) 7月9日　バス教習生･路線バス運転士採用選考(第Ⅱ期募集) 8月1日　バス教習生【採用】4名 　　路線バス運転士【採用】9名 9月22日 るーぷる仙台運転士採用選考
下期	10月　路線バス運転士（パート含む）【採用】 　　バス教習生（秋期）採用選考 12月　バス教習生（秋期）　【採用】 1月　バス教習生（冬期）採用選考 翌年4月　バス教習生（秋期・冬期）【採用】	11月1日　バス教習生【採用】4名 　　路線バス運転士【採用】9名 12月1日　バス教習生・路線バス運転士採用選考（第Ⅲ期募集） 1月1日　路線バス運転士【採用】6名 　　るーぷる仙台運転士【採用】1名 4月1日　バス教習生【採用】13名 　　路線バス運転士【採用】11名 　　るーぷる仙台運転士【採用】3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や転職情報サイト、インターネット広告等を活用し、募集情報等を発信した。 ・公式インスタグラムを開設し、バス運転士等の仕事の魅力を伝えるショート動画を配信した。 ・7月にバス運転体験会を開催し、採用選考の説明やバス運転士の仕事の魅力をPRした。

【令和7年度評価】

評価	◎	進捗状況・評価の説明	採用選考については計画通り実施できており、充足率の数値目標を達成することができた。 オンライン説明会の開催やSNS等での積極的な情報発信を行い、更なる受験者の確保に努めた。	数値目標の達成状況	多数の応募者の中から選考を実施することができ、バス運転士の人員充足率98%を超える人員を確保することができた。
次年度に向けて	全国的な大型二種免許所持者の高齢化や減少によりバス運転士の人材獲得競争が激化しているため、より効果的な広報活動の検証を行うとともに、バス教習生や県外からの応募者増加に向けた施策や新たな採用枠組み等の検討を行う。				

【備考】

※1　「充足率」とは、全てのダイヤ運行に必要な運転士・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】

番号	4-2-バ2	分類	バス	担当課	運輸サービス課	戦略	持続可能な経営の確保	年度	R7
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。（◆1-1-バ1シートに関連記載あり）

【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	・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。 ・教育訓練等の内容をブラッシュアップし、効果的な訓練を実施する。 ・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】 ・実務指導員研修（3回） ・1・5年次研修（各1回） ・3年次研修（1回） ・フォローアップ研修（3回）

	予定	実績
上期	【バス乗務員】 ・フォローアップ研修（1回） ・乗務経験5年次研修（1回） ・乗務経験3年次研修（外部専門機関に派遣） ・実務指導員研修（3回）	【バス運転士】 5～8月実務指導員研修の実施　14名 7～8月　フォローアップ研修の実施　11名 8～9月　1年次研修の実施　25名 7～9月　3年次研修の実施　11名 7月　5年次研修の実施　16名
下期	【バス乗務員】 ・フォローアップ研修（2回） ・乗務経験1年次研修（1回） ・乗務経験3年次研修（外部専門機関に派遣）	【バス運転手】 1月～3月　フォローアップ研修　25名 10月　1年次研修の実施　8名 10月～11月　3年次研修の実施　7名
定期的な取組み		

【令和7年度評価】

評価	◎	進捗状況・評価の説明	【バス運転手】 ・経験年数に応じた研修 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。	数値目標の達成状況	【バス】 ・目標として設定した研修を実施し、数値目標を達成した。 1年次研修　5回（33名） 3年次研修　18名派遣 5年次研修　3回（16名） フォローアップ研修　3回（36名）
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。 ・効果的な教育・研修について引き続き検討する。				

【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-バ3	分類	バス	担当課	総務課、運輸サービス課	戦略	持続可能な経営の確保	年度	R7
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。

【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、公営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。特に増収に向けた取り組みについては、新しい発想を取り入れながら進める必要がある。		
実施内容	・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。 ・業務改善プロジェクトの中で、上記の課題解決に向けた取り組みについて検討する。	数値目標	・局内コンプライアンス通信を年に3回以上発行する。 ・局内独自の管理者表彰を年2回行う（職員表彰。市バスモニター管理者表彰）。 ・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月下旬　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 ・8月　公営交通事業協会会長表彰事務手続き ・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】 ・4月下旬　テーマ募集 ・6月下旬　テーマ決定・メンバー募集 ・8月上旬　メンバー決定 ・9月～　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 ・8月　公営交通事業協会会長表彰事務手続き ・9月　事故防止コンクール、市バスモニター表彰
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】 ・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】 ・11月～12月　創業記念表彰、市バスモニター管理者表彰 ・12月　接客接遇コンクール表彰 ・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 【局内コンプライアンス通信】 ・１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、事故防止コンクール等実施】 ・9月1日～30日　秋の事故防止コンクール 　結果　最優秀：長町、白沢、七北田 ・令和6年10月1日～令和7年9月30日　年間事故防止コンクール ・10月1日～11月30日　接客・接遇コンクール ・12月1日～31日　年末の事故防止コンクール実施 ・11月　市バスモニター表彰 ・12月　市バスモニター管理者表彰 ・　3月　市バスモニター表彰
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7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され、各部会から管理者へ報告・提言を行った。 【局内コンプライアンス通信】 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した。 【職員表彰、コンクール等実施】 予定どおり実施した。 ・事故防止コンクール3回、安全標語募集1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	数値目標の達成状況	【局内コンプライアンス通信】 コンプライアンス通信を予定通り３回発行した。 【職員表彰等】（バス） 合計7回実施した。

次年度に向けて	【業務改善プロジェクト】 引き続きプロジェクトをより適当な方法で進められるよう検討しながら実施していく。 【局内コンプライアンス通信】 引き続き、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していく。 【職員表彰等】 各種表彰について、次年度も積極的に取り組む。

【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-バ4	分類	バス	担当課	総務課、運輸サービス課	戦略	持続可能な経営の確保	年度	R7
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、組織全体の一体感の醸成を促進し、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ことが必要である。 ・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定期的に開催し、経営管理部門と現業部門のコミュニケーションを図る。 ・営業所乗務員と交通事業管理者との意見交換会は5年次研修で実施する。 ・バス運転士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（5年次研修1回・各営業所1回） ・バス運転士職場研修会実施（12回）

	予定	実績
上期	【業務改善提案制度】 ・7月　提案募集〆通知 ・9月　意見提案〆 【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） ・営業所乗務員と交通事業管理者との意見交換会（5年次研修で実施）	【業務改善提案制度】 ・6月下旬　提案募集〆通知 ・8月中旬　提案募集リマインド通知 ・9月下旬　意見提案〆 【局報「りょうりん」】 4月　年間発行計画の作成 【意見交換会】 ・交通事業管理者との乗務員との意見交換会（3回） ・安全統括管理者等と乗務員との意見交換会（4回） 【各営業所】 ・バス運転士職場研修会実施（6回） 障害者職業生活相談に係る講習の1回/年の受講　２名
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） ・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】 ・11月　各部会審査 ・1月　審査委員会開催 【意見交換会】 ・安全統括管理者等と乗務員との意見交換会（1回） 【各営業所】 ・バス運転士職場研修会実施（6回）
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 【営業所】 ・バス運転士職場研修会の実施（毎月）	・局報「りょうりん」の発行（年5回） ・障害者の職業生活全般についての相談受付・指導　０件

【令和7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5回発行した。 【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】 特別優秀賞1件、優秀賞が4件あった。 【局報「りょうりん」】 年間5回の発行となった。 【意見交換会の実施】（バス） バス運転士職場研修会（各営業所12回）
次年度に向けて	【業務改善意見提案制度】 応募件数は前年度と横ばいだったため、職員に対してより積極的な参加を促す。 【局報「りょうりん」】 トピックスを盛り込み、より興味関心を引く記事の作成に努める。				

【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-地1	分類	地下鉄	担当課	総務課	戦略	持続可能な経営の確保	年度	R7
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、事業量に見合った地下鉄運転士を確保します。また、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	高速鉄道運輸職員の採用									

これまでの取組み状況	・地下鉄事業では、地下鉄運転士・駅務員を募集する「高速鉄道運輸職員採用試験」を実施している。 ・令和7年度から受験要件を緩和し、年齢上限を26歳までから35歳までにするとともに、特別な公務員試験対策が不要となるSPI3を導入し、転職希望者や民間企業志望者にも受験しやすい制度とした。 ・最終合格者23名（うち辞退6名）のうち、6名をR8.1.1付け採用、11名をR8.4.1付け採用とすることで、駅務員の指導・育成業務の負担を分散するとともに、新規採用職員（駅務員）の早期の育成により地下鉄運転士養成派遣者の研修も円滑に実施することができた。 ・各種広報について、ポスターやチラシによる周知、合同企業説明会への出展等これまでの取り組みに加え、商業施設等でのPRイベントの実施や公募型プロポーザル方式での事業者選定により、地下鉄運転士・駅務員の紹介動画を新たに作成し、交通局ホームページやSNSに掲載するなど、より効果的な広報に努めた。

【年度計画及び実績】

課題	・近年、多くの職員が定年退職等を迎えており、事業量に見合った人材を採用していく必要がある。 ・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加え、新たな採用の仕組み等も検討し、受験者を確保する必要がある。		
実施内容	・各学校へ試験案内を送付する他、各種学校等への募集説明を行い、新卒者も確保する。 ・さらに多くの受験者を確保するため、採用試験のあり方（試験手法や実施時期等）について見直しの検討を行う。	数値目標	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、95%を下回らないように人員を確保する。

	予定	実績
上期	9月　高速鉄道運輸職員採用試験	5月21日　高速鉄道運輸職員採用試験募集
下期	翌年４月　高速鉄道運輸職員　【採用】	1月1日　高速鉄道運輸職員6名採用 4月1日　高速鉄道運輸職員11名採用
定期的な取組み	交通局のホームページにおいて、駅務員・運転士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や転職情報サイト、インターネット広告等を活用し、募集情報等を発信した。 ・公式インスタグラムを開設し、駅務員・運転士等の仕事の魅力を伝えるショート動画を配信した。 ・5月と6月に仙台市科学館や商業施設でイベントを実施し、多数の親子連れに運転士等の仕事の魅力を発信した。

【令和7年度評価】

評価	◎	進捗状況・評価の説明	上期に試験を行った合格者を滞りなく、採用できた。翌年度に向けたさらなる制度改善に向け、充実した検討ができた。	数値目標の達成状況	多数の応募者の中から試験を行うことができ、駅務員、地下鉄運転士の人員充足率95%を超える人員を確保することができた。
次年度に向けて	令和７年度の採用枠組み見直しの効果により、成果が得られた点は継承しつつ、採用スケジュール前倒しによる採用辞退者の増加や業務負担増など課題も見られたため、課題解決や更なる広報強化に向けた不断の見直しを行う。				

【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】

番号	4-2-地2	分類	地下鉄	担当課	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	R7
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

【駅務員】
・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遇訓練等（◆2-1-地2、3-2-地2に関連記載あり）を実施している。
・令和4年度は、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。
・令和6年度に南北線3000系営業運転開始に合わせ臨時教育及び習熟運転を実施した。
【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。またキャリアの長い職員が実際の仕事を通じて経験年数が少ない職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
・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キャリアの長い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。
・教育訓練等の内容をブラッシュアップし、効果的な訓練を実施する。
・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
・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
・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
・電力事故想定訓練　年1回以上

	予定	実績
上期	【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） （◆1-2-地3に関連記載あり） 【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 （◆1-2-地3に関連記載あり） 【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領等に関する訓練、電力運用要領等に関する訓練）/情報伝達訓練 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）/情報伝達訓練/OJT訓練	【駅務員】 ・直営駅 新規採用運輸職員養成教育訓練（4～6月1回）／駅務助役養成教育訓練（5～6月1回）／駅務員養成教育訓練（7～8月1回）／駅務助役定期教育訓練（7月1回）／防災関係訓練（6～7月1回） ・南北線委託事業者 定期教育訓練（4月1回、6月1回、7月～8月1回、9月1回） ・東西線委託事業者 定期教育訓練（6月1回） 【地下鉄運転士】 乗務助役養成教育訓練（4～5月・6～7月）／運転士定期教育訓練（6月1回、8～9月１回）／運転士1ヵ月フォローアップ訓練（5・6月）／転線運転士教育訓練（7月）／ 運転士１年目フォローアップ訓練（5・6月）／ 運転士３年目フォローアップ訓練（8月・10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1回、9月1回）／南北線進路構成訓練（6月1回）／情報伝達訓練（6月1回、8月1回）／OJT訓練（4月～9月5回）
下期	【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/駅運動制御盤進路構成訓練）/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）/バリアフリー研修 【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、南北線線電力事故想定訓練）/情報伝達訓練/所内相互支援訓練 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）/情報伝達訓練/所内相互支援訓練/OJT訓練	【駅務員】 ・直営 駅務助役定期教育訓練（2月1回）/駅務員定期教育訓練（10月1回、11月1回、2月1回）駅務助役養成教育訓練（2～3月） 新規採用運輸職員養成教育訓練（1～3月1回） ・南北線委託事業者 定期教育訓練（11月1回、12月1回、1月1回）/駅務副長養成教育訓練（2月） ・東西線委託事業者 定期教育訓練（10月1回、11月1回、2月1回） 【地下鉄運転士】 運転士定期教育訓練（11月1回、1～2月1回）／転線乗務助役教育訓練（11月）／転線運転士教育訓練（11月1回、1～2月2回） 【総合指令所員】 ・定期教育訓練（11月2回、2月2回、3月1回）／臨時教育訓練（11月2回、1月2回）／東西線電力事故想定訓練（10月）／東西線進路構成訓練（11月）／情報伝達訓練（11月）／所内相互支援訓練（11月）／南北線電力事故想定訓練（12月）／OJT訓練（10月～3月4回）
定期的な取組み		

【令和7年度評価】

評価	◎	進捗状況・評価の説明	・研修や各種訓練を予定通り実施した。 ・臨時教育訓練として、東西線転てつ器手回しによる進路構成訓練、フォローアップ訓練、安全マネジメントに係る訓練を実施した。 ・適宜、経験の浅い運転指令員へ知識・技能の継承を目的としてOJT訓練を行った。	数値目標の達成状況	予定通り各種訓練を実施した他、臨時での教育訓練を行っており数値目標は達成できた。
次年度に向けて	・引き続き、研修や訓練を計画通りに実施していく。				

【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することができるとともに、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-地3	分類	地下鉄	担当課	総務課、安全推進課	戦略	持続可能な経営の確保	年度	R7
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】 ・勤務実績やお客さまからの評価に基づき、職員表彰を実施している。 ・安全標語の募集を行い、優秀作品は表彰するなど、職員の意欲向上を図っている。

【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、公営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。特に増収に向けた取り組みについては、新しい発想を取り入れながら進める必要がある。		
実施内容	・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。 ・業務改善プロジェクトの中で、上記の課題解決に向けた取り組みについて検討する。	数値目標	・局内コンプライアンス通信を年に3回以上発行する。 ・職員表彰を合計3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月下旬　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】 ・5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）事務手続き ・8月　安全・サービス標語募集	【業務改善プロジェクト】 ・4月下旬　テーマ募集 ・6月下旬　テーマ決定・メンバー募集 ・8月上旬　メンバー決定 ・9月～　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】 ・5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）事務手続き ・7月　東北運輸局長部外功労者（永年勤続・鉄道事業等従事者）に鉄道両部から10名推薦した。 ・8月　安全・サービス標語募集 ・8月　公営交通事業協会会長表彰事務手続き ・8月12日～9月12日に安全・サービス標語を募集し、安全部門87件、サービス部門58件の応募があった。
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】 ・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】 ・10月　鉄道関係功労者（永年勤続）大臣表彰（※2）事務手続き ・11月　高速鉄道職員部長表彰・広報、創業記念表彰 ・11月　高速鉄道安全・サービス標語表彰・広報 ・12月　安全推進委員会ニュース発行 ・3月　鉄道関係功労者（永年勤続）大臣表彰	【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 【局内コンプライアンス通信】 ・１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】 ・11月～12月　職員表彰、市バスモニター管理者表彰 ・1月　鉄道関係功労者（永年勤続）大臣表彰 【職員表彰】 ・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）受賞 10名 ・11月　高速鉄道職員部長表彰 13名 ・12月　高速鉄道安全・サービス標語表彰 6名 ・12月　安全推進委員会ニュース発行にて表彰者広報 ・3月　鉄道関係功労者（永年勤続）大臣表彰（※2）に鉄道両部から1名推薦した。
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。 ・更なる安全意識の醸成とお客様への接客・接遇に対するサービス意識の高揚を図る目的で、鉄道両部各課所に最優秀標語ポスター及び日めくりカレンダーを掲出する。	・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・共有した。 ・更なる安全意識の醸成とお客様への接客・接遇に対するサービス意識の高揚を図る目的で、鉄道両部各課所に最優秀標語ポスター及び日めくりカレンダーを掲出した。

【令和7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され、各部会から管理者へ報告・提言を行った。 【局内コンプライアンス通信】 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した。 【職員表彰、コンクール等実施】 予定通り実施し、業務への意欲向上を図った。	数値目標の達成状況	コンプライアンス通信を予定通り３回発行した。 予定していた3回の職員表彰を実施し、数値目標を達成した。

次年度に向けて	・引き続き業務改善プロジェクトをより適当な方法で進められるよう検討しながら実施していく。 ・引き続き、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していく。 ・職員表彰について、次年度も積極的に取り組み、業務への意欲向上を図る。

【備考】

※１　東北運輸局長部外功労者（永年勤続・鉄道事業等従事者）表彰とは、鉄道事業の現業実施部門に20年以上勤続し、成績、操行ともに他の模範となるものに対し行う表彰。東北運輸局部外者表彰内規に基づく永年勤続表彰のこと。

※２　鉄道関係功労者（永年勤続）大臣表彰とは、永年にわたり業務に精励しその間における責任事故がなく、その勤務成績が優秀であって他の模範となる者に対し行う表彰。国土交通大臣表彰規則等に基づく表彰のこと。

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-地4	分類	地下鉄	担当課	総務課、安全推進課	戦略	持続可能な経営の確保	年度	R7
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、組織全体の一体感の醸成を促進し、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ことが必要である。 ・意見交換会開催時の参加者の確保及びテーマ選定。		
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定期的に開催し、経営管理部門と現業部門のコミュニケーションを図る。	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 ・意見交換会を各2回実施

	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 【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	【業務改善提案制度】 ・6月下旬　提案募集〆通知 ・8月中旬　提案募集リマインド通知 ・9月下旬　意見提案〆 【局報「りょうりん」】 4月　年間発行計画の作成 【意見交換会】 ・4月28日・5月1日　安全統括管理者と新規採用運輸職員22名と実施。 ・5月20日　安全統括管理者と総合指令所職員9名と実施。 ・6月4日　交通事業管理者と営業課・安全推進課・施設課職員8名と実施 ・7月16日　交通事業管理者と係長区長24名と実施。 【障害者職業生活相談に係る講習】 ・講習受講　２名
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	【業務改善提案制度】 ・11月　各部会審査 ・1月　審査委員会開催 【意見交換会】（各1回） ・10月16日　交通事業管理者と総合指令所職員7名と実施。 ・11月5日　安全統括管理者と車両課・荒井管理事務所・運転課職員15名と実施。
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	・局報「りょうりん」の発行（年5回） ・障害者の職業生活全般についての相談受付・指導　０件

【令和7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5回発行した。 【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予定通り実施し、経営管理部門と現業部門のコミュニケーションを図った。	数値目標の達成状況	【業務改善意見提案制度】 特別優秀賞1件、優秀賞が4件あった。 【局報「りょうりん」】 年間5回の発行となった。 【意見交換会】 予定していた各2回の意見交換会を実施し、数値目標を達成した。
次年度に向けて	・業務改善意見提案制度については、応募件数は前年度と横ばいだったため、職員に対してより積極的な参加を促す。 ・局報「りょうりん」については、トピックスを盛り込み、より興味関心を引く記事の作成に努める。 ・引き続き、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、経営管理部門と現業部門の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-全1	分類	全体	担当課	総務課	戦略	持続可能な経営の確保	年度	R7
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 　　ハラスメント防止研修の実施 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 7月　コンプライアンス通信の発行①
下期	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	・１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	・新規採用職員を対象としたコンプライアンス研修 ・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7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及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できた。管理職を対象としたハラスメント防止研修について、昨年に引き続き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３回発行した。
次年度に向けて	・R7年度の懲戒処分事案をはじめ、過年度の事案において、バス・地下鉄の現場で発生した事案も少なくないことから、一般職現場職員向けの研修の実施を検討、R８年度中の実施を目指す。 ・メールでの相談窓口等が周知されていない現状について周知策を検討し、R8年度中の実施を目指す。				

【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-全2	分類	全体	担当課	総務課	戦略	持続可能な経営の確保	年度	R7
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。 【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。 【令和5年度】 ・令和6年4月実施の「自動車運転手の労働時間等の改善のための基準」の見直し内容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分にした。 ・職員が子育てしやすい環境を整備するため、駅務員の仕業の一部見直しを行った。 【令和6年度】 ・夏期錬成休暇や会計年度任用職員の諸休暇の付与日数等について改善を図った。 【令和7年度】 ・職員が子育てしやすい環境を整備するため、子の看護等休暇、育児部分休業、育児時間等の取扱いの改善を図った。 【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	・育児休業制度改正やバス乗務員の育児仕業導入など、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	・見直し後の改善基準告示を遵守するとともに、超勤縮減に向けた取組みを着実に進めていく。 ・職員が子育てしやすい環境づくりについて、さらに検討を行う。	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、バス運転士は月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	4月　国の法改正を踏まえ、子育て中の職員に適用される残業免除について対象範囲を拡大するとともに、子の看護休暇取得要件の緩和を行う。	・子の看護等休暇の取得要件の緩和の改善を図った。 ・育児部分休業を柔軟に取得できるよう、取得方法の見直しを行った。 ・育児時間等の取得取扱いの改善を行った。
下期		
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7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。	数値目標の達成状況	労働組合と定めた超過勤務の限度時間について、年6回を超えた職員がいたことから、目標を達成できなかった。
次年度に向けて	・超過勤務縮減の取組みについて、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。 ・駅務助役や運転士等について、育児時間や部分休業が取得できるような仕業の見直しを検討。				

【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-全3	分類	全体	担当課	総務課、経営企画課、財務課	戦略	持続可能な経営の確保	年度	R7
取組	人材の育成・確保			個別取組	デジタル技術の活用による事務の効率化【追加】				
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					
					設計	局ホームページCMSの稼働				

これまでの取組み状況	【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。 【令和5年度】 ・6～8月　システム稼働に向けた庁内LAN端末設置や既存ネットワーク整備方針について関係課と調整を行った。 ・9月　既存ネットワーク調査業務委託を発注。 ・8月～　chatGPTなどの生成AIを始めとしたデジタルツールの活用について検討を開始した。 【令和6年度】 ・8月～　電子入札の導入方針について局内調整を行い、導入に向けた準備を進めた。 ・9月　各種業務システム導入、運用開始 ・11月　庁内LANネットワーク整備業務委託を発注 ・1月　庁内LAN端末賃貸借契約を発注。

【年度計画及び実績】

課題	・新しい庁内LAN端末による運用開始に向けて、着実に準備を進める必要がある。 ・電子入札の導入に向けて、着実に準備を進める必要がある。 ・生産性向上が期待される生成AI等について交通事業において活用が可能か検討する必要がある。 ・局ホームページについて、各課権限による即時的かつ効率的な運用が必要である。		
実施内容	・新しい庁内LAN端末を配備し、運用を開始する。 ・電子入札の導入に必要な機器類の調達等を実施の上、運用を開始する。 ・生成AI等を活用したお客さまサービス向上手法について検討する。 ・専門的技術を有する事業者との業務委託によりホームページのCMS化の設計を実施する。【新】	数値目標	

	予定	実績
上期	【庁内LAN端末導入】 ・7月　新端末による運用開始。 ※事務職場は1人1台、各営業所や管区等は係1台+αを想定 【電子入札等の導入】 ・財政局契約課の電子入札システムの共同利用について協議 ・電子入札に必要な機器類の調達、業務委託の発注 【局ホームページCMS化】 ・基本設計	【庁内LAN端末導入】 ・7月　予定通り新端末による運用を開始した。 【電子入札等の導入】 ・6月　仙台市と電子入札システムの共同利用に関する協定を締結した。 ・電子入札に必要な機器類の調達、導入支援業務委託の発注等を行った。
下期	【電子入札等の導入】 ・電子入札の運用を開始する（試行含む）。 【局ホームページCMS化】 ・マニュアル作成 ・各課における試験運用	【電子入札等の導入】 ・11月　工事発注案件の一部に電子入札を導入し、運用を開始した。 【局ホームページCMS化】 ・3月　局ホームページリニューアル作業完了
定期的な取組み	【電子入札等の導入】 ・財政局契約課の契約関係手続電子化（電子契約など）の検討状況について引き続き情報収集を行う。	【電子入札等の導入】 ・財政局契約課の契約関係手続電子化（電子契約など）の検討状況について情報収集を行っている。

【令和7年度評価】

評価	◎	進捗状況・評価の説明	【庁内LAN端末導入】 予定通り新端末による運用を開始することができた。 【電子入札等の導入】 令和7年11月に電子入札を導入することができた。 【局ホームページCMS化】 局ホームページリニューアルの本番稼働に向けて、マニュアルの作成及び操作説明会等を実施し、職員へ新システムの周知を図った。	数値目標の達成状況	
次年度に向けて	・電子入札について、安定的な運用を行うとともに、導入効果の検証にも取り組みながら対象案件の拡大等を検討する。 ・局ホームページリニューアルの本番稼働により、各課所においてページの編集等を可能にし、業務の効率化を図る。				

【備考】