第１３章　　職員の能力開発と健康管理

第１節　人材確保 ・・・・・・・・・・・・・133
１　運輸系人事任用制度の概要 ・・・・133
２　運輸系職員の人材確保 ・・・・・・133
（１）　採用ＰＲの強化 ・・・・・・・・・133
（２）　バス乗務員確保の取組 ・・・・・133
第２節　人材育成 ・・・・・・・・・・・・・133
１　基本方針 ・・・・・・・・・・・・・133
２　研修目標 ・・・・・・・・・・・・・134
３　研修用施設等 ・・・・・・・・・・・134
（１）　事故から学ぶ展示室 ・・・・・・134
（２）　地下鉄運転シミュレータ ・・・・134
（３）　地下鉄信号連動教習装置 ・・・・135
（４）　バス運転訓練車 ・・・・・・・・・135
（５）　バス教習専用車 ・・・・・・・・・136
（６）　都電荒川線運転シミュレータ ・・136
（７）　模擬実習設備 ・・・・・・・・・・136
（８）　他団体との連携 ・・・・・・・・・136
第３節　職員の健康管理 ・・・・・・・・・・139
１　健康診断 ・・・・・・・・・・・・・139
２　特別診断 ・・・・・・・・・・・・・139
３　ＳＡＳ（睡眠時無呼吸症候群）対策
・・・・・・・・・・・・・・・・・・139
４　精神保健対策 ・・・・・・・・・・・139
５　脳ＭＲＩ健診 ・・・・・・・・・・・139
６　長時間労働対策 ・・・・・・・・・・139
７　保健指導 ・・・・・・・・・・・・・140
８　安全衛生活動 ・・・・・・・・・・・140

第１節　　人材確保

１　運輸系人事任用制度の概要

地下鉄やバスの乗務員をはじめ、駅係員や保守係員など運輸事業を担う職員のため、交通局では独自の運輸系人事任用制度を設けており、鉄道営業や電車運転、自動車運転（バス）、交通技能など、各事業を現場で担う様々な職務区分が存在する。

また、選考により指導・監督職である助役以上の職に昇任することができ、運輸管理職への途も開かれている。

２　運輸系職員の人材確保

少子高齢化による生産年齢人口の減少を背景として、国内の労働力人口は今後さらに減少し、企業間の人材獲得競争は益々激化することが見込まれる。交通局では、近く職員の大量退職期を迎えることから、厳しい採用環境下にあっても、創意工夫を凝らした様々な取組を行いながら、局事業を支える有為な人材を安定的に確保していく必要がある。

（１）　採用ＰＲの強化

交通局では、運輸系職員採用選考の受験者を確保するため、求人広告の掲載、ＰＲ動画の配信、採用ホームページやパンフレットの活用など、様々なＰＲ活動を展開している。これまで、「想いを運ぶ、想いで運ぶ。」のキャッチコピーの下、採用ホームページ及び運輸系職員採用パンフレットを刷新するとともに、交通技能専用パンフレットやチラシを作成し転職イベントで配布するなど、戦略的な採用ＰＲの強化に取り組んできた。

令和５年度は、交通技能という職種の認知度向上を目指す動画や、女性も活躍できる職場であることをアピールする動画を公開するなど、運輸系職員の魅力を広く発信した。

（２）　バス乗務員確保の取組

バス乗務員については、全国的に大型二種免許保有者の高齢化と新規取得者の減少とが進行するなどにより、採用環境が厳しさを増している。

交通局では、バス乗務員に特化した重点的なＰＲを行うとともに、平成27年度の採用選考から、大型二種免許の未取得者に対して免許取得を支援する養成型の選考を実施している。具体的には、大型二種免許の未取得者が筆記試験等を通過した後、免許を取得し、実技試験に合格、採用となった場合に、免許取得費用の助成を行うこととしており、令和元年度選考からは、助成金額を２分の１から全額（上限60万円）に引き上げた。令和３年度選考からは、合格者を会計年度任用職員として採用した上で、局の負担で教習所に通わせて免許を取得させる制度に見直し、受験者の経済的負担を軽減する仕組みとした。

第２節　　人材育成

１　基本方針

現在、局の運輸系職員は、50歳代が約４割を占め、今後大量退職期を迎えることから、次世代を担う職員の育成や技術継承にこれまで以上に取り組む必要がある。このため、今後の局の人材確保及び育成の方向性を示す指針として、令和４年３月に「東京都交通局人材育成ビジョン」を策定した。本ビジョンには、局における人材育成の全体像並びに局の人材確保や育成上の課題及びそれらに対する取組の方向性を記載している。

本ビジョン及び「交通局ＯＪＴ取組方針」に基づき、局事業を支えるプロフェッショナル職員の育成及び技術力の維持・向上を図るため、次の研修目標を掲げ、各部が職場で実施するＯＪＴ等と連携しながら研修所で行う集合研修等を着実に実施する。

2　研修目標

（1）　お客様の安全・安心を最優先に確保するため、「安全に対する強い意識と使命感を持った職員」を育成する。

（2）　多様化・高度化するお客様のニーズを敏感に感じ取り、「お客様が求める質の高いサービスを実践できる職員」を育成する。

（3）　交通事業に携わる者として、「鋭敏な経営感覚を持ち、事業に精通した職務遂行能力の高い職員」を育成する。

3　研修用施設等

（1）　事故から学ぶ展示室

事故防止対策の強化として、安全意識の高い職場風土を作るため、研修所３階に約50㎡のスペースで「事故から学ぶ展示室」を設置し、平成19年11月から研修で活用している。

ここでは、浅草線浅草橋駅における死亡事故（平成６年６月）や東京さくらトラム（都電荒川線）の車両衝突事故（平成18年６月）、都営バスの交差点衝突による重大事故（平成20年５月）等のほか、他の鉄道会社の事故事例のパネルや映像資料などを展示している。

これらの展示を通して、職員一人ひとりが過去の事故を振り返るとともに、事故から学んだ教訓を風化させることなく、安全に対する意識を高め、日々の仕事に活かすことができるようにしている。

展示内での研修の充実を図るため、平成31年２月に過去の事故情報や研修教材などを検索、閲覧できるタッチパネル式ディスプレイを導入するとともに、令和元年８月には展示室を改修し、展示見学から講義まで、同室内で一体的に研修を行えるよう整備を行った。

展示室は、今後も引き続き、事故防止、安全管理等の集合研修時に使用していく。

【事故から学ぶ展示室】

（2）　地下鉄運転シミュレータ

令和６年２月に「地下鉄運転多機能シミュレータ」を導入した。浅草線、三田線及び大江戸線の機能を合わせた運転台を製作し、仮想路線の映像を切り替えることで各路線に合わせた訓練を実施できるほか、運転士と車掌とが合同で実践的な訓練が可能となった。

運転士の異常時対応訓練では、「人身事故」、「地震発生」、「救援列車の運転」等の訓練や、教官卓を総合指令に見立てることで、指令との連携訓練も行うことができる。

車掌の訓練では、相対式ホーム構造の６駅について、「過走」、「戸挟み」、「ホームドア故障」等が再現できる。いずれの訓練も体験型で学ぶことにより、実際の異常時における的確な判断力と迅速な対応力の向上を図ることができる。

一方、平成21年２月に導入した「新宿線10-300形運転シミュレータ」は、実際の運転さながらの訓練ができるよう様々な機器や表示灯を設置している。

令和元年度には、新宿線全駅にホームドアが設置されたこと等を受け、実態に即した安全研修を実施するため、新たにホームドアの設置、10両編成化対応、ＩＴＶの増設等の改修を行った。

この改修により、ホームドアの個別操作盤を設置し、駅係員も駅におけるホームドア故障や異常時の対応について訓練が可能となった。

この２つのシミュレータを運転士養成や車掌養成研

修をはじめ、乗務員成業３年目のフォローアップ研修、成業10年目のアドバンスト研修等において活用している。

【地下鉄運転多機能シミュレータ】

（３）　地下鉄信号連動教習装置

平成24年12月に導入した「地下鉄信号連動教習装置」は、信号保安設備と連動装置との動作を総合的に学べる教材で、信号模型教材及び連動装置訓練教材から構成されている。

信号模型教材は、閉そくによる方法、列車間の間隔を確保する装置による方法等について教習する教材であり、浅草線では、信号機を現示し、新宿線では、模型の列車位置により速度と信号とが表示できるものである。

連動装置訓練教材は、実際の信号保安設備と同じ装置で教習することで、運行管理システムに故障や事故が発生した場合、迅速に信号扱所において対応することができるように教習する教材であり、地下鉄４路線の停車場４駅の連動装置制御盤及び教師卓から構成されている。

【信号模型教材】

【連動装置訓練教材】

（４）　バス運転訓練車

平成20年５月に発生した池袋駅東口での交差点衝突事故を教訓に、平成21年３月に「バス運転訓練車」を導入した。

この運転訓練車は、ドライバーの視線を追跡及び記録するアイマークレコーダーや、車内の揺れを計測する加速度センサー、前方や左側方との距離計測器、お客様の車内移動を確認する安全確認装置、前後扉の開閉センサー等を装備し、それらのデータを教官卓のモニターに表示できる。

また、公道を走りながら、ドライバーの運転状況をモニターに映し出すとともに、営業所・支所に戻ってからその場で記録を再生することで、客観的かつ具体的なデータに基づき運転中の癖や注意すべき点などを認識し、教育や訓練に活かすことができる。

今後も引き続き、各営業所・支所に出張し、公道を走りながら運転状況を診断することで、運転操作の改善及び基本動作の徹底に対する意識の向上を図っていく。

【バス運転訓練車】

（５）　バス教習専用車

運転経験の少ない者の採用が増加傾向にあることを踏まえ、基礎的な運転技術の一層の向上を図るため、直営で廃車車両を改造の上、平成29年８月に「バス教習専用車」を導入し、その後、令和２年２月までに計４台導入している。

この教習専用車は、十分安全に配慮して効果的に研修を実施できるよう、教官用補助ブレーキや補助ミラーを備えており、バス運転の新規採用職員が受講する「自動車運転養成科」の街路実習等で活用している。

【バス教習専用車】

（６）　都電荒川線運転シミュレータ

乗務員の危険予知能力及び注意力の向上を図るため、事故が発生しやすい区間の模擬運転訓練を行うことができる都電荒川線運転シミュレータを平成31年２月に導入した。

このシミュレータは、ＶＲ（バーチャルリアリティ）技術を活用しており、実際の沿線風景を再現した映像を見ながら、実際の車両に近い感覚でブレーキ操作などの訓練を行うことできる。

事故が発生しやすい区間における一般車の線路内侵入、天候及び時間帯の設定を行うことにより、様々な場面での対応について、乗務員に研修・訓練を実施することが可能であり、乗務員の養成・現任研修のほか、持ち運びが可能なことから、荒川電車営業所における乗務員を対象とした研修でも活用している。

（７）　模擬実習設備

保守職場において、より実践的な訓練を行うため、車両基地の一角に架線、転てつ機やレール交換などの作業訓練ができる模擬実習設備を整備している。同設備を新人教育や日常の訓練で活用することにより、実践的な技術力の維持・向上を図るとともに、保守職員の技術継承を着実に進めていく。

【模擬実習設備】

（８）　他団体との連携

お身体の不自由なお客様が安心して都営交通を利用できるよう、他団体と連携しながら様々な研修を実施している。

平成28年度には教育庁と連携して、「特別支援学校生徒による都営地下鉄利用体験プログラム」を実施し、駅係員の対応力向上を図った。

また、平成29年度以降、盲導犬育成団体や聴覚障害者団体等から講師を迎え、障害のある方が都営交通を利用する際の職員の対応等について学ぶ研修を、年１回程度実施している（令和２年度から令和４年度までは新型コロナウイルス感染症の影響により中止）。

［令和５年度研修実績］

研　修　名			実績	
			回数（回）	人員（人）
一般研修	新任研修		3	72
	転入職員研修		1	40
	現任研修　※一部の研修は動画配信		46	527
	監督者研修　※一部の研修は動画配信		16	128
	管理者研修		5	254
実務研修		Ⅰ	16	304
		Ⅱ	593	3, 420
講師養成研修　※一部の研修は動画配信			2	38
派遣研修		中央研修　※一部の研修はＤＶＤ視聴等	－	5, 476
		他局研修　※一部の研修はＤＶＤ視聴等	－	107
		外部団体	88	283
		情報処理システム科	19	19
その他研修	課題研修	人権・同和問題科	206	1, 144
		東京都の人権課題（eﾗｰﾆﾝｸﾞ）	1	2, 170
		認知症サポーター養成科	6	62
		障害者対応実践科	2	55
		障害者差別解消法等に関する研修（eﾗｰﾆﾝｸﾞ）	1	2, 139
		コンプライアンス推進科	317	2, 066
		コンプライアンス研修（eﾗｰﾆﾝｸﾞ）	1	2, 145
		情報公開科　※資料配布	1	71
		情報セキュリティ内部監査員科	3	22
		環境推進員科（eﾗｰﾆﾝｸﾞ）	1	76
		運輸安全マネジメント内部監査員科	1	17
		ハラスメント防止科　※動画配信	1	32
		メンタルヘルス科	1	32
		サイバーセキュリティ・個人情報保護（eﾗｰﾆﾝｸﾞ）	2	4, 303
		文書事務（eﾗｰﾆﾝｸﾞ）	1	47
		東京の防災対策（eﾗｰﾆﾝｸﾞ）	5	4, 168
		事故防止科（講演）	2	444
		「事故から学ぶ展示室」研修	22	387
通信教育研修			2	62
計			1, 365	30, 110

令和６年度　東京都交通局職員研修体系図

- 局研修
  - 一般研修
    - 新任研修
      - ・行政系職員新任科
      - ・交通技能新任科
    - 転入職員研修
      - ・転入職員科
    - 現任研修
      - ・地下鉄車掌新任フォローアップ科
      - ・地下鉄運転士フォローアップ科
      - ・地下鉄車掌フォローアップ科
      - ・鉄道営業フォローアップ科
      - ・荒川線乗務員フォローアップ科
      - ・地下鉄運転士アドバンスト科
      - ・地下鉄車掌アドバンスト科
      - ・鉄道営業アドバンスト科
      - ・荒川線乗務員アドバンスト科
      - ・自動車運転現任科
      - ・3年目研修
      - ・行政管理科Ⅰ、Ⅱ
      - ・グループリーダー科（鉄・軌道）
      - ・グループリーダー科（自動車運転）
      - ・グループリーダー科（交通技能）
      - ・主任科（行政系）
    - 監督者研修
      - ・交通技術現任科
      - ・鉄道事務現任科
      - ・運輸職員運行管理科（助役）
      - ・運輸職員運行管理科（課長代理）
      - ・鉄道事務課長代理科
    - 管理者研修
      - ・転入管理職科
      - ・運輸系管理職科
      - ・人権・同和問題科（管理職員）
      - ・コンプライアンス推進科（管理職員）
      - ・業績評価科
  - 実務研修
    - 実務研修Ⅰ
      - ・鉄道営業養成科
      - **・電車運転養成科※1**
      - **・電車運転（路面）養成科※1**
      - **・電車運転（路面限定）養成科※1**
      - ・電車車掌養成科
      - ・自動車運転養成科
      - ・電車指導職養成科
      - ・運輸事務職養成科Ⅰ
      - ・運輸事務職養成科Ⅱ
      - ・交通技術職科
      - **※1：動力車操縦者養成研修**
    - 実務研修Ⅱ
      - ・助役等コーチング基礎科
      - ・庶務事務科
      - ・文書事務科Ⅰ、Ⅱ
      - ・財務諸表科Ⅰ、Ⅱ
      - ・建物管理業務科
      - ・サービスマインド推進科
      - ・苦情/クレーム対応実践科
      - ・パワーポイント科
      - ・Jw_cad科
      - ・救命技法科
      - ・面接技法科
      - ・鉄道技術専門科
      - ・鉄道技能科
      - ・認定鉄道事業者制度設計技術専門科
      - ・車両検修場構内運転基礎科
      - ・OJT推進科
      - ・自動車運転指導運転手科
      - ・自動車運転適性診断科
      - ・自動車運転接遇等ステップアップ科
      - ・自動車運転技術ステップアップ科
      - ・自動車職員ダイヤ科Ⅰ、Ⅱ
      - ・運輸職員事故賠償科
      - ・鉄道事務事故賠償科
      - ・自動車技術科
      - ・自動車技能科
      - ・自動車整備安全科
      - ・組長・班長科
      - ・道路工事調整業務科Ⅰ、Ⅱ
  - 講師養成研修
    - ・人権・同和問題講師養成科
    - ・コンプライアンス推進講師養成科
  - 派遣研修
    - ・情報処理システム科
    - ・デジタル推進科
    - ・都・他局等・外部団体
  - 海外研修
  - 課題研修
    - ・人権・同和問題科
    - ・認知症サポーター養成科
    - ・障害者対応実践科
    - ・コンプライアンス推進科
    - ・情報公開科
    - ・情報セキュリティ内部監査員科
    - ・環境推進員科※2
    - ・運輸安全マネジメント内部監査員科
    - ・ハラスメント防止科
    - ・メンタルヘルス科
    - ・事故防止科（講演）
    - ・「事故から学ぶ展示室」研修
    - ・総務局通知に基づき実施する研修※2
    - ※2：東京都版LMSにより実施
- 職場研修
- 通信教育

第３節　　職員の健康管理

公共交通機関において安全の確保は事業の根幹であり、職員の健康管理は、乗客の生命を預かる安全輸送を支える重要な柱である。

１　健康診断

職員の健康状況を把握するため、労働安全衛生法に基づき、定期的に健康診断を実施している。

また、不規則勤務に従事する職員については、法律に定めのある特定業務従事者の健康診断対象業務に加え、運転業務及び地下業務に従事する職員についても、前期及び後期の年２回の健康診断を実施している。

さらに、運転業務に従事する職員については、25歳時及び30歳以降、毎年１回心電図検査及びオージオメーターによる聴力検査を実施している。

その他の健康診断として、有害業務従事者の疾病防止のための特殊健康診断、ＶＤＴ健康診断、消化器健康診断、大腸がん検診、女性検診等を実施している。

２　特別診断

特別診断は、復務診断、休職診断その他職員の服務上必要とされる項目について、産業医を中心に実施している。

このうち、復務診断は、30日以上傷病で休んだ職員を対象に、主として本来業務復帰に際して行うもので、安全輸送の確保の観点から重要なものである。

３　ＳＡＳ（睡眠時無呼吸症候群）対策

運転業務に従事する職員を対象として、平成15年度からＳＡＳ検診を実施している。

平成19年度までは問診、血圧及び肥満度によるスクリーニング検査を実施し、平成20年度からは簡易検査を全員に計画的に実施している。

重度のＳＡＳと診断された職員に対しては、一時運転業務を禁止し、症状の改善を確認した後、復務させている。

また、治療中の職員に対しては、治療機器の使用状況についての確認を行っている。

４　精神保健対策

厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき、精神保健対策に取り組むため、平成18年４月に「東京都交通局職員の心の健康づくり計画」を策定し、平成26年４月及び平成28年８月には、対策を更に推進するため、計画を一部改正した。

具体的な取組としては、産業医及び精神科医により、職場不適応や精神的問題を抱える職員の相談を受けるほか、休職者の職場復帰訓練や復務診断を実施している。

また、精神保健相談員による「健康なんでも相談」の実施をはじめ、各事業所での巡回相談、職場復帰訓練中及び復帰後の状況把握などに包括的に取り組むとともに、職員及び管理監督者への情報提供や教育を行うため、講演会を開催している。

このほか、労働安全衛生法に基づき、全職員を対象にストレスチェックを実施し、高ストレス者のうち希望する職員に対し、産業医による面接指導を行っている。

５　脳ＭＲＩ健診

平成30年２月に国土交通省から示された「自動車運送事業者における脳血管疾患対策ガイドライン」を踏まえ、平成30年度から全てのバス乗務員を対象に、脳血管疾患の早期発見及び発症予防のため、脳ＭＲＩ健診を実施している。

６　長時間労働対策

平成16年度から全庁的な取組として、健康障害を防止するため、一定基準以上の時間外労働を行った職員で面接指導を受けることを申し出た者に対し、産業医

による健康管理上の面接指導を実施している。

令和元年度からは、ライフ・ワーク・バランスの施策を推進し、過重労働による健康障害を防止していくため、超過勤務時間が一月当たり75時間を超えた職員及び80時間を超えた管理職員に対し、産業医による面接を実施している。

7　保健指導

保健指導は、特に健康の保持増進が必要な職員に対して行っており、具体的には、健康診断等で異常が認められた職員や治療中の職員に対し、必要に応じて産業医及び保健師が面談している。職場の実態や生活状況を踏まえた保健指導を行い、職員の自助努力を支援するほか、生活習慣病予防対策として健康教室を実施し、食事指導等を行っている。

また、平成20年度から、医療保険者である東京都職員共済組合が、職員のメタボリックシンドローム（内臓脂肪症候群）を予防するため、予防健診（特定健康診査）及び保健指導（特定保健指導）を実施しており、当局が行っている保健指導等と連携させながら、協力を図っている。

8　安全衛生活動

交通局安全衛生委員会では、「安全衛生管理基本方針」及び「安全衛生管理実施計画」を策定し、安全衛生マネジメントシステム（ＰＤＣＡサイクル）を確実に実行することにより、安全衛生活動のレベルアップを図っている。具体的には、「全国安全週間」及び「全国労働衛生週間」への積極的参加や職員を対象とした講演会の開催などにより、職員の安全衛生意識を高め、労働災害の防止に努めている。

また、全ての事業所を対象とした産業医等による職場巡回及び安全衛生委員会への参加により、各職場における安全衛生管理の充実や安全衛生活動の活性化に向け、指導を行っている。

このほか、作業起因性疾病の予防や良好な作業環境の維持等のため、「東京都交通局安全衛生管理規程」に基づき、作業環境測定を実施し、施設や作業方法の改善策を含め、快適な職場環境の形成に努めている。

また、職員の健康管理の観点から、禁煙サポートの取組を実施している。平成30年４月１日からは、受動喫煙防止対策を一層推進するため、全ての職場を全面禁煙としている。