
東京都交通局 人材育成ビジョン

～職員一人ひとりが描く自らのキャリアと都営交通の未来～

令和4年3月



東京都交通局

「交通局人材育成ビジョン」の策定にあたって

新型コロナウイルス感染症の影響などにより、交通局は、現在、厳しい経営環境にあります。そうした中でも、お客様一人ひとりの「すべての今日のために」、一日たりとも休むことなく都営交通の運行を継続していく必要があります。

一方で、少子高齢化への対応や災害対応力の強化など、都営交通への期待もより一層大きくなっています。

都営交通の安全・安心な運行は、現場で働く職員一人ひとりの力によって支えられており、交通局にとって最大の財産は「人」です。本コロナ禍の中で、まさに「エッセンシャルワーカー」である職員の働きに、改めて光が当たっていると感じています。

将来に渡って都営交通を継続・発展させていくためには、職員一人ひとりの「個」の力を高めていくことが必要です。また、女性や障害のある人を含め、誰もが働きやすい職場環境を整備することも、職員が最大限の力を発揮し、やりがいを持って働くためには重要です。

このような考えに立って、職員が自らのキャリアを考えていく上で、また「自ら育つ、皆で育てる」職場風土を醸成する上でも、その道標となるよう、新たに「交通局人材育成ビジョン」を策定しました。

本ビジョンを活用し、これからも交通局がお客様や都民から信頼される存在となるよう、そして働く皆さんにとっても、切磋琢磨するとともに、お互いを支え合い尊重し合う魅力的な職場となるよう、組織一丸となって取り組んでいきましょう。

令和4年3月

東京都交通局長 内藤 淳

目次

第1章 基本的な考え方

- 1 「交通局人材育成ビジョン」策定の背景・・・・・・・・・・ 4
- 2 策定の考え方・・・・・・・・・・ 5
- 3 目指すべき職員像・・・・・・・・・・ 7
- 4 職員アンケート等の概要・・・・・・・・・・ 8

第2章 局の人材確保・育成に関する現状と課題、取組の方向性（局共通編）

- 1 運輸系人事任用制度について・・・・・・・・・・ 20
- 2 研修・OJT・自己啓発の推進・・・・・・・・・・ 27
- 3 働きやすい職場の実現・・・・・・・・・・ 34
- 4 表彰制度について・・・・・・・・・・ 40

第3章 局の人材確保・育成に関する現状と課題、取組の方向性（部門別編）

- 1 電車運輸・・・・・・・・・・ 43
- 2 自動車運輸・・・・・・・・・・ 56
- 3 交通局の技術職員・・・・・・・・・・ 65
 - (1) 車両・電気部門・・・・・・・・・・ 67
 - (2) 保線部門・・・・・・・・・・ 81
 - (3) 自動車整備部門・・・・・・・・・・ 87
 - (4) 四大技術（土木・建築・機械・電気）・・・・・・・・・・ 94
- 4 一般事務等・・・・・・・・・・ 100

< 参考資料 >

- ・職員の人材育成に関するアンケート調査集計結果・・・・・・・・・・ 109
- ・その他・・・・・・・・・・ 148

第1章

基本的な考え方

本ビジョンのねらい

職員が将来を描ける育成ビジョンへ

- ・既存の方針の改定ではなく、全く新たな「ビジョン」として策定
- ・職員がキャリアプランを描く上で具体的なイメージが掴めるよう各部門別に構成
- ・今後の人材育成の羅針盤として、現状・課題を踏まえた取組の方向性を記載

職員が活用できる育成ビジョンへ

- ・本冊を読めば任用制度や人材育成について職員が知っておくべきことが分かるよう、また、他局からの転入希望者や採用選考受験を検討している入局志望者も活用できるよう、局における人材育成の全体像を記載
- ・部門別の内容を読むだけで各職種の育成の全体像が把握できるように構成
- ・どこを読めばよいか職員が理解できるよう、導入用の読みやすいリーフレットを作成

第1章 基本的な考え方

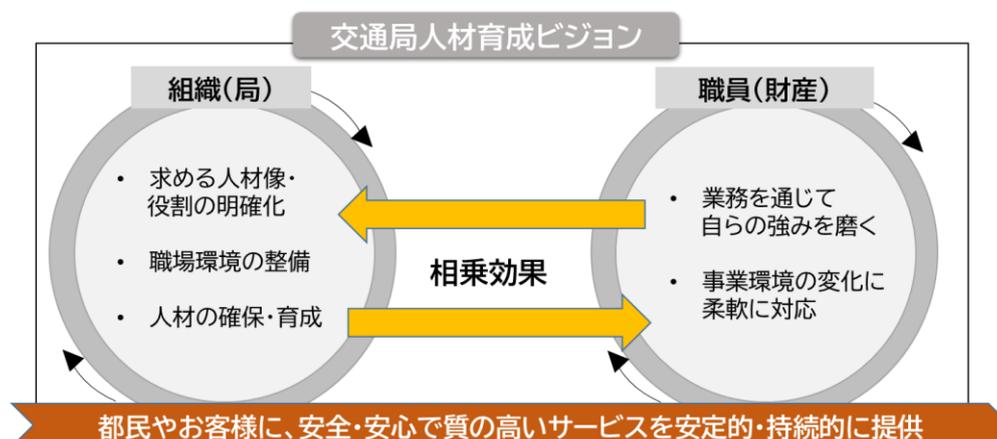
1 「交通局人材育成ビジョン」策定の背景

- 東京都交通局（以下「局」という。）は、明治44年に当時の東京市が電気局を開局し、路面電車事業と電気供給事業を開始して以来、東京さくらトラム（都電荒川線）、都営バス、都営地下鉄、日暮里・舎人ライナーの運行等を通じて、東京の発展と都民の足を支え続けてきました。
- 都営交通の安全・安心な運行は、地下鉄の駅係員や乗務員、都電の運転手、バス乗務員、保守作業を行う技術系職員など、約6,700名にのぼる様々な職種のプロフェッショナル職員による、昼夜を問わぬ努力によって支えられています。
- 局の現場には、長い歴史の中で培われてきた高い技術力や経験、ノウハウが脈々と受け継がれています。一方で、技術は日進月歩で進化しており、新たに導入する先端技術への対応方法も習得していかなければなりません。
- 職員の年齢構成を見ると、特に運輸系職員は50歳前後に大きな山が存在しており、今後大量退職期が到来することが見込まれます。そうした点から、まさに今、次世代を担う職員の育成に取り組み、ベテラン職員がこれまで培ってきた技術やノウハウを継承させることが重要です。
- さらに、新型コロナウイルス感染症の影響によるお客様の行動変容や、デジタルトランスフォーメーション（以下「DX」という。）、ダイバーシティ及びライフ・ワーク・バランスの推進に加え、定年引上げによる影響など、局と職員を取り巻く環境変化にも的確に対応していく必要があります。
- 都営交通を取り巻く環境が大きく変化する中、お客様に信頼され、支持される公共交通機関として、安全・安心の確保を最優先に、質の高いサービスを提供し、都市活動や都民生活を支え続けていくためには、きめ細かい人材育成により、局で働く職員一人ひとりの能力を高めるとともに、職員が能力を最大限に発揮できる職場環境の整備に取り組んでいくことが求められます。
- これらを踏まえ、交通局が担う事業の独自性を踏まえた、局の人材育成、活用の方向性を示す、総合的な人材マネジメントの基本方針として、このたび、「交通局人材育成ビジョン」を策定することとしました。

2 策定の考え方

(1) 組織と職員とによる相乗効果の創出

- 公共交通機関として都民生活を支えることを使命とする交通局という「組織」にとって、現場を支える「職員」は、何にも増して貴重な『財産』です。
- 「組織」は、求める人材像や役割を職員に対して明確に伝えるとともに、個々の職員がその能力を最大限に発揮するための支援や職場環境の整備を行います。
- また、局の将来を見据えた人材の確保・育成を計画的に行うことも、「組織」にとっての大きな役割です。
- エssenシャルワーカーとして、現場の最前線で働く「職員」は、プロフェッショナル職員としての誇りを持ち、業務を通じて日々研鑽^{けんさん}を積み重ね、自らの強みを磨くとともに、事業環境の変化にも柔軟に対応できるよう、更なる能力向上に努めていくことが求められます。
- これら、「組織」と「職員」との二つの車輪を回し続け、相乗効果を生み出していくことが、局の総力を結集した大きな推進力となり、都民やお客様に対し、安全・安心で質の高いサービスを安定的・持続的に提供していくことが可能となります。



(2) 策定のコンセプト

- 職員一人ひとりが、持てる力を最大限に発揮するためには、自らに求められる人材像や能力、人事任用制度や研修などについて理解し、こうなりたいというキャリアを描いていくことが重要です。
- また、組織が行う人材育成や職場環境整備のための各種施策は、職員の意識やニーズ等を的確に反映したものとする必要があります。
- さらに、局は、地下鉄の駅やバスの営業所、車両検修場など、数多くの事業所を有しており、職種としても地下鉄の駅係員や乗務員、バス乗務員や保守を担う技術系職員に加え、事務や四大技術など、様々な職種の職員が都営交通の安全・安心な運行のため、協力しながら業務を遂行しているという特徴があります。
- 現行の「交通局人材育成方針（平成 29 年 9 月）」においては、運輸系職員全体を一括りにして総論的に記載していましたが、専門性が高く多岐にわたる局事業の特性を鑑みると、職員一人ひとりが活用するには扱いにくいものになっていました。
- 本ビジョンの策定にあたり、まずは、実際に職員が自らのキャリア形成等について、どういったことを考え、また、日常業務の中でどのようなことを感じているかを把握するため、初めての取組として、全職員を対象としたアンケートを実施しました。加えて、アンケート結果を更に掘り下げるため、現場職員との意見交換会を実施しました。
- 本ビジョンは、それら職員の意見を反映するとともに、職員にとって分かりやすく、身近なものとして手に取って活用できるよう、また、職員がキャリアプランを描く上で具体的なイメージが掴めるよう、局職員としての共通事項に加え、部門別の育成内容も併せて記載しました。
- 職員の皆さんには、まずは自分の部門からお読みいただき、自身の職種における現状や課題、それに対して局がどのように取り組もうとしているか、などを把握するとともに、自身が今後どのようなキャリアを積んでいくかを考えるきっかけになれば幸いです。



現場職員との意見交換会

3 目指すべき職員像

- 都営交通が都民やお客様に信頼され、支持されるためには、安全・安心に対する高い意識を持ち、サービスマインドを備え、現場に精通するプロフェッショナル職員を育成することが重要です。
- 平成 29 年 9 月に改定を行った「交通局人材育成方針」においては、目指すべき職員像として
「局事業を支えるプロフェッショナル職員」
 - ① 安全に対する強い意識と使命感を持った職員
 - ② お客様が求める質の高いサービスを実践できる職員
 - ③ 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掲げています。
- これらの考え方については、現在も研修や OJT を行っていく上で基礎となる考え方であり、基本的に不変のものであることから、引き続き目指すべき職員像として掲げていくものです。
- 一方、今後は、コロナ禍で各事業が直面する厳しい経営状況やデジタル化の更なる推進などの事業環境の変化への対応に加え、持続可能な経営基盤の確立への貢献が求められることなどを踏まえ、目指すべき職員像の下に記載している具体的な行動目標については一部見直しを行いました。

『局事業を支えるプロフェッショナル職員』

I. 安全に対する強い意識と使命感を持った職員

- 「安全方針」に基づき、安全・安心を最優先にして行動
- 規律を遵守し、厳正に職務を遂行
- 他者や他部署との連携、情報共有の重要性を理解し、問題意識を持って自ら考え行動

II. お客様が求める質の高いサービスを実践できる職員

- お客様に心から喜んでいただける質の高いサービスを提供
- 事業に関する知識の習得や情報の収集を怠らず、多様化するお客様ニーズに的確に対応

III. 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

- 業務を通じて日々研鑽を積み重ね、自らの強みを磨くとともに、事業環境の変化に対応
- 持続可能な社会の実現に貢献するため、柔軟な発想で新たな課題にチャレンジ

- 上記を踏まえた各部門の求められる人材像や役割、到達目標等は第3章に記載します。

4 職員アンケート等の概要

- 局では以下のとおり、職員の人材育成に関する全職員アンケート及び現場職員との意見交換会を実施しました。
 - 職員の皆さんから頂いた回答や意見については、育成ビジョンの方向性や内容を検討する上での貴重な基礎資料として集計・分析を行い、本ビジョンの内容に反映しています。
 - 全てのアンケート結果については巻末に掲載していますが、ここでは、概要を掲載します。(集計結果は、109 ページ参照)
- ※ アンケートの集計は一般事務や四大技術の職員からの回答を「行政系」、電車運輸、自動車運輸、運輸技術、運輸業務の職員からの回答を「運輸系」として集計しています。
- ※ 構成比等、集計後の割合については、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても100%とはならない場合があります。また、複数の回答等により回答数の合計が回答者数と一致しない場合があります。

<全職員アンケート>

- ・実施期間：令和3年6月21日（月）～7月4日（日）
- ・実施方法：WEBと紙面アンケートの併用
- ・回答数：3,504名／6,748名（休職・育休・派遣等を除く）
- ・回答率：51.9%

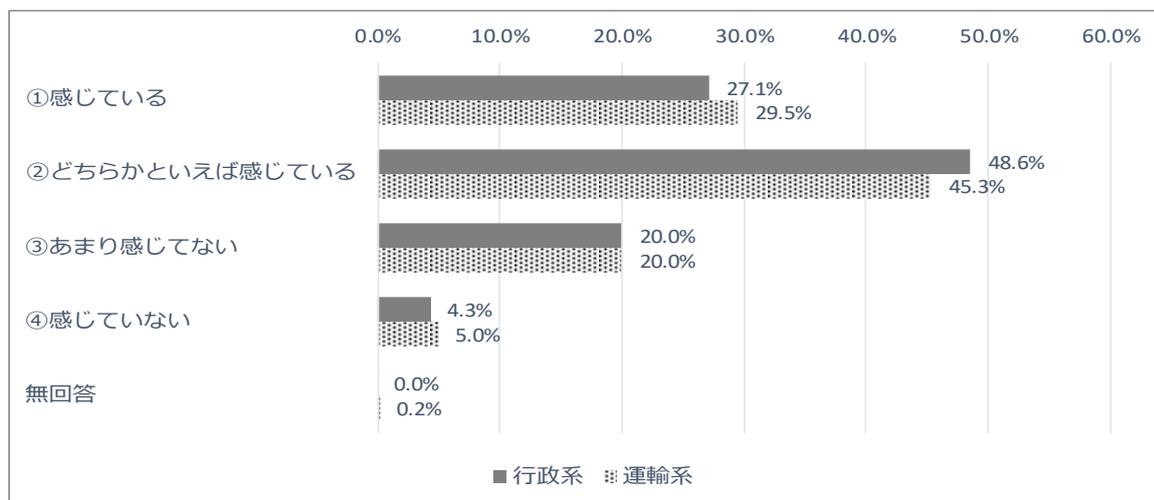
<現場職員との意見交換会>

- ・実施期間：令和3年9月14日（火）～9月24日（金）
- ・主な対象者：採用2～3年目や助役昇任2～3年目などの若手職員中心
- ・参加者数：12事業所 計59名

(1) 仕事のやりがいについて

- 局の各職場が安全・安心を確保し、お客様サービスを向上させていくためには、職員一人ひとりが仕事に対しやりがいを感じ、生き生きと働ける職場であることが大前提です。また、自らの能力を高めるためのモチベーションも必要です。

【問】現在の仕事にやりがいを感じていますか。

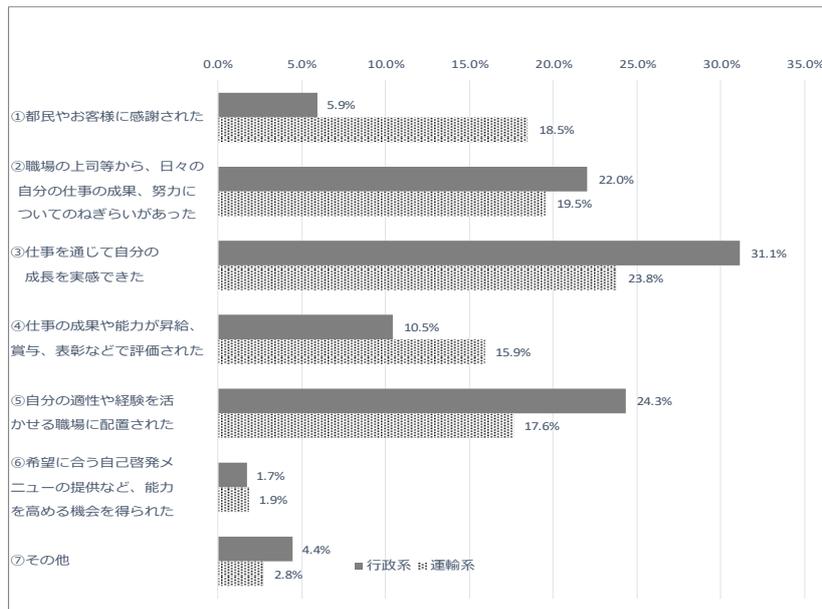


	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①感じている	1,016	29.0%	187	27.1%	829	29.5%
②どちらかといえば感じている	1,610	45.9%	335	48.6%	1,275	45.3%
③あまり感じてない	701	20.0%	138	20.0%	563	20.0%
④感じていない	171	4.9%	30	4.3%	141	5.0%
無回答	6	0.2%	0	0.0%	6	0.2%
合計	3,504	100.0%	690	100.0%	2,814	100.0%

- 「現在の仕事にやりがいを感じていますか。」という設問に対しては、行政系、運輸系ともに約 75%が肯定的に回答（「感じている」又は「どちらかといえば感じている」）しています。

【問】【前の問いで①、②を選択した方への質問】

どのような場面でやりがいを感じましたか（複数回答）。



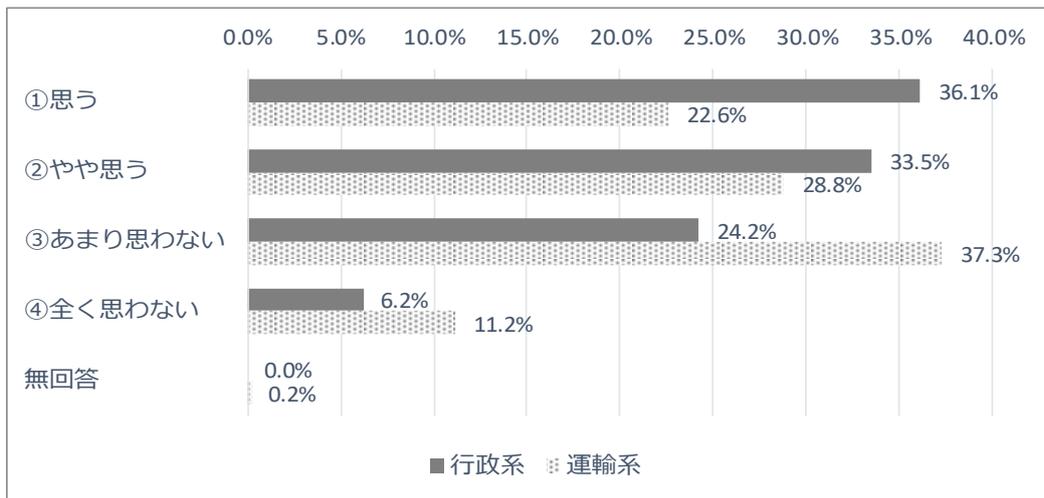
	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①都民やお客様に感謝された	808	16.3%	52	5.9%	756	18.5%
②職場の上司等から、日々の自分の仕事の成果、努力についてのねぎらいがあった	993	20.0%	194	22.0%	799	19.5%
③仕事を通じて自分の成長を実感できた	1,247	25.1%	274	31.1%	973	23.8%
④仕事の成果や能力が昇給、賞与、表彰などで評価された	742	14.9%	92	10.5%	650	15.9%
⑤自分の適性や経験を活かせる職場に配置された	934	18.8%	214	24.3%	720	17.6%
⑥希望に合う自己啓発メニューの提供など、能力を高める機会を得られた	91	1.8%	15	1.7%	76	1.9%
⑦その他	152	3.1%	39	4.4%	113	2.8%
合計	4,967	100.0%	880	100.0%	4,087	100.0%

- 肯定的な回答をした方に、どのような場面でやりがいを感じたかを聞いたところ、行政系については、「仕事を通じて自分の成長を実感できた」が31.1%、次いで「自分の適性や経験を生かせる職場に配置された」が24.3%と上位になりました。運輸系については、「仕事を通じて自分の成長を実感できた」が23.8%、次いで「職場の上司等から、日々の自分の仕事の成果、努力についてのねぎらいがあった」が19.5%と多くなっています。
- いずれの職種でも「仕事を通じて自分の成長を実感できた」時にやりがいを感じるという回答が多く、職員が成長するために人材育成や能力開発に取り組んでいく必要があります。

(2) 今後経験したい仕事について

- 局には、専門的な知識や技能を持つ、多くのプロフェッショナル職員によって成り立つ様々な業務のフィールドがあります。一つの職場で知識や技術に磨きをかけていくことは重要ですが、別の仕事を体験することで、視野を広げ、自らのレベルアップに繋がることもあります。
- 「今後、今の仕事と異なる経験を積みたいと思いますか。」という設問に対して、行政系では約7割が肯定的な回答（「思う」又は「やや思う」）を選択しました。一方、運輸系については、肯定的な回答とそうでない回答が拮抗しています。

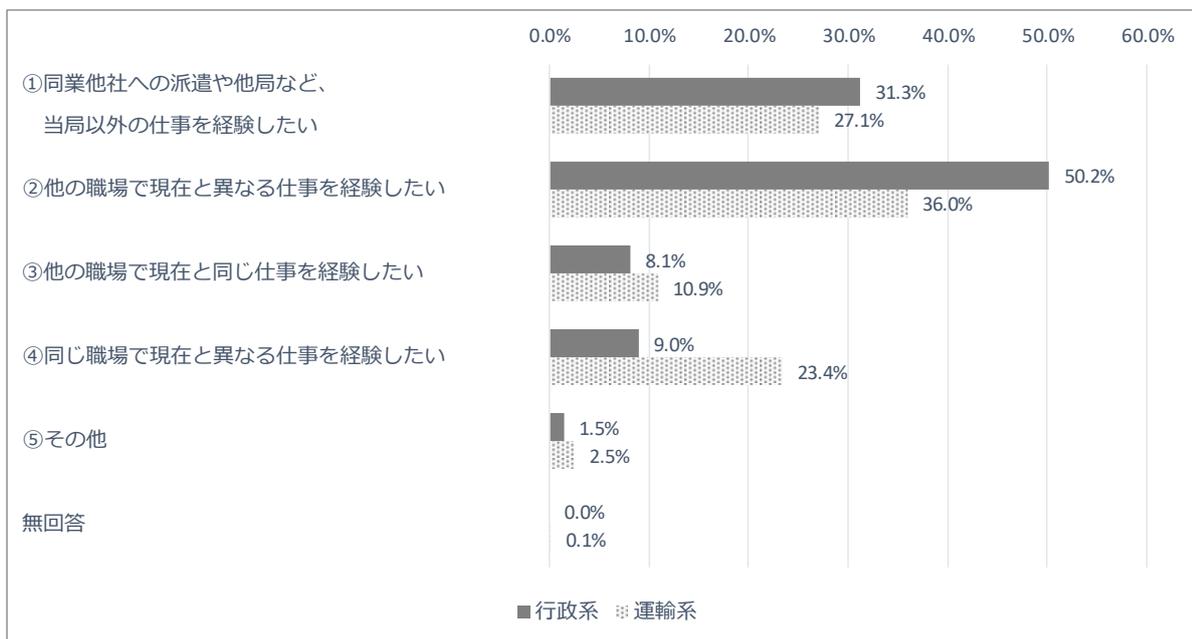
【問】 今後、今の仕事と異なる経験を積みたいと思いますか。



	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①思う	885	25.2%	249	36.1%	636	22.6%
②やや思う	1,041	29.7%	231	33.5%	810	28.8%
③あまり思わない	1,216	34.7%	167	24.2%	1,049	37.3%
④全く思わない	357	10.2%	43	6.2%	314	11.2%
無回答	6	0.2%	0	0.0%	6	0.2%
合計	3,505	100.0%	690	100.0%	2,815	100.0%

【問】【前の問で①、②を選択した方への質問】

どのような経験を積みたいと考えていますか（複数回答）。



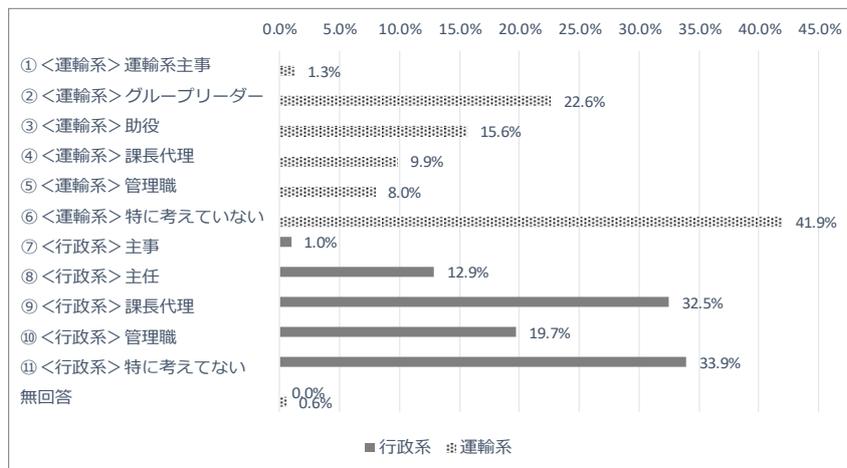
	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①同業他社への派遣や他局など、当局以外の仕事を体験したい	549	28.1%	150	31.3%	399	27.1%
②他の職場で現在と異なる仕事を体験したい	771	39.5%	241	50.2%	530	36.0%
③他の職場で現在と同じ仕事を体験したい	200	10.2%	39	8.1%	161	10.9%
④同じ職場で現在と異なる仕事を体験したい	388	19.9%	43	9.0%	345	23.4%
⑤その他	44	2.3%	7	1.5%	37	2.5%
無回答	2	0.1%	0	0.0%	2	0.1%
合計	1,954	100.0%	480	100.0%	1,474	100.0%

- 肯定的な回答をした方に、どのような経験を積みたいと考えているかを聞いたところ、行政系・運輸系とも、「他の職場で現在と異なる仕事を体験したい」が、それぞれ 50.2%、36.0%と最も多い回答となりました。
- 定期的な異動がある行政系の職員と、運輸系の職員では状況は異なりますが、職員のキャリアプランに必要な経験の積み方や、適切な配置のあり方について検討する必要があります。

(3) 昇任に関することについて

- 行政系、運輸系ともに、昇任については、職員が自ら選択し、能力・業績に基づき任用される制度となっています。
- 職員は昇任していく中で、異なる立場から職場の課題を見だし解決に向かって取り組むことで、都民やお客様へのサービスを向上させるとともにスキルアップを図ることができます。
- 「あなたは、どの役職まで昇任したいと考えていますか。」という設問に対しては、最も多い回答は、「特に考えていない」を除くと、行政系は「課長代理」でしたが、運輸系は「グループリーダー」であり、組織運営の中核を担う指導層である助役への昇任希望者が少ないことが分かりました。

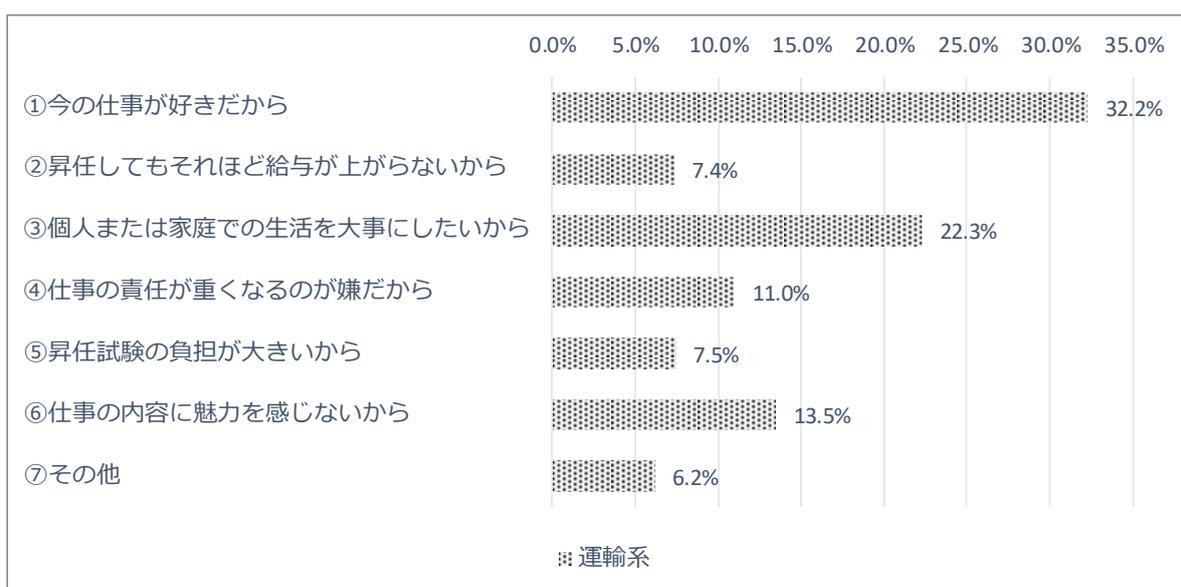
【問】 あなたは、どの役職まで昇任したいと考えていますか。



4-(1)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①<運輸系> 運輸系主事	37	1.1%			37	1.3%
②<運輸系> グループリーダー	637	18.2%			637	22.6%
③<運輸系> 助役	440	12.5%			440	15.6%
④<運輸系> 課長代理	279	8.0%			279	9.9%
⑤<運輸系> 管理職	226	6.4%			226	8.0%
⑥<運輸系> 特に考えていない	1,181	33.7%			1,181	41.9%
⑦<行政系> 主事	7	0.2%	7	1.0%		
⑧<行政系> 主任	89	2.5%	89	12.9%		
⑨<行政系> 課長代理	224	6.4%	224	32.5%		
⑩<行政系> 管理職	136	3.9%	136	19.7%		
⑪<行政系> 特に考えてない	234	6.7%	234	33.9%		
無回答	17	0.5%	0	0.0%	17	0.6%
合計	3,507	100.0%	690	100.0%	2,817	100.0%

- 運輸系職員で「運輸主事」、「グループリーダー」と回答をした方に、助役に昇任したくない理由を聞いたところ、「今の仕事が好きだから」が 32.2%、「個人または家庭での生活を大事にしたいから」が 22.3%と上位になりました。

【問】【前の問で①運輸主事、②グループリーダーを選択した方への質問】
助役に昇任したくない理由は何ですか（複数回答）。

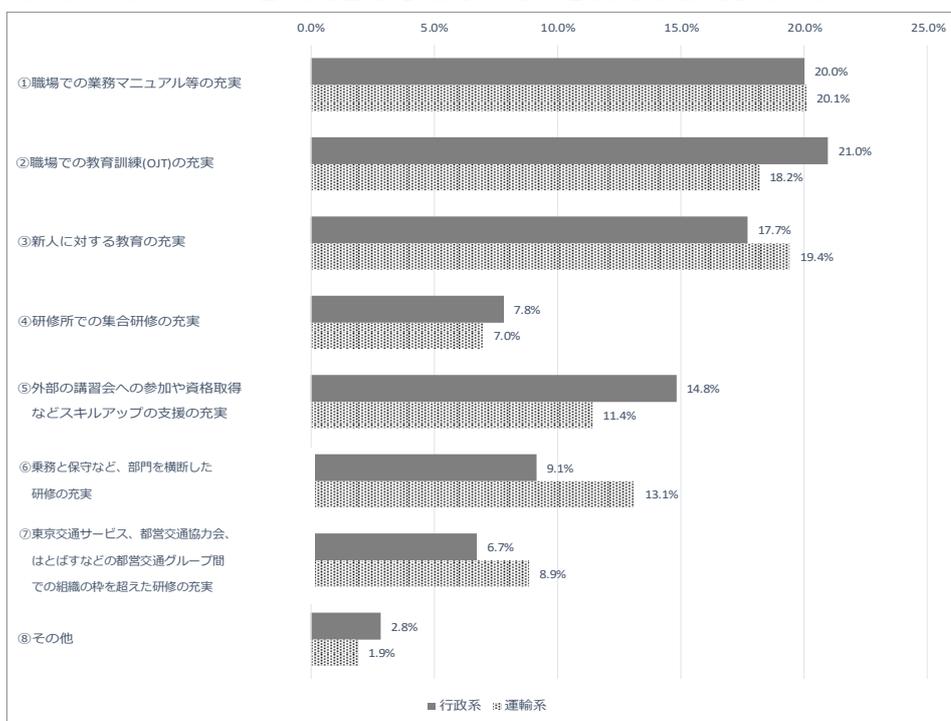


	運輸系	
	回答数	割合
①今の仕事が好きだから	388	32.2%
②昇任してもそれほど給与が上がらないから	89	7.4%
③個人または家庭での生活を大事にしたいから	268	22.3%
④仕事の責任が重くなるのが嫌だから	132	11.0%
⑤昇任試験の負担が大きいから	90	7.5%
⑥仕事の内容に魅力を感じないから	162	13.5%
⑦その他	75	6.2%
合計	1,204	100.0%

(4) 研修、OJTについて

- 職員が持つ、高度な知識や技能、スキルを維持・向上させていくために、研修やOJTの持つ役割は重要です。
- 「研修、OJTを充実させるために何が必要だと考えますか。」という設問に対して、行政系では「職場での教育訓練（OJT）の充実」が21.0%、「職場での業務マニュアル等の充実」が20.0%と続き、運輸系では、「職場での業務マニュアル等の充実」が20.1%、「新人に対する教育の充実」が19.4%、「職場での教育訓練（OJT）の充実」が18.2%となり、職場での教育訓練に期待する回答が比較的多い結果となりました。

【問】 研修、OJT を充実させるために何が必要だと考えますか。

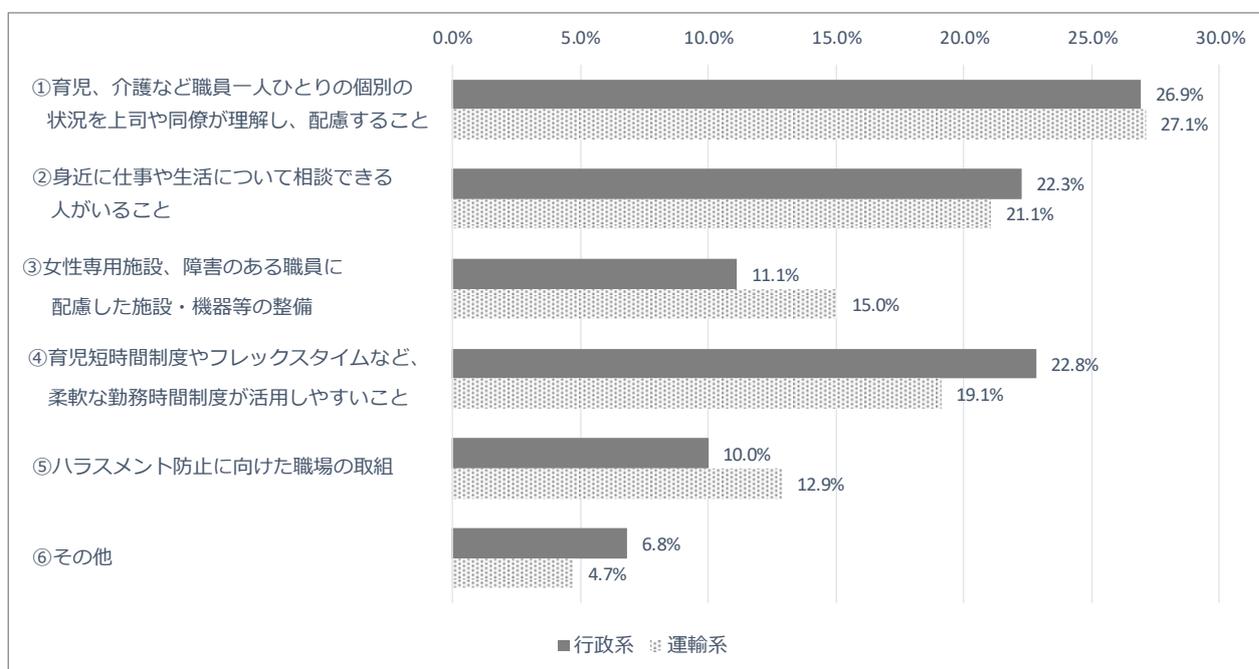


	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①職場での業務マニュアル等の充実	1,796	20.1%	374	20.0%	1,422	20.1%
②職場での教育訓練(OJT)の充実	1,679	18.8%	392	21.0%	1,287	18.2%
③新人に対する教育の充実	1,706	19.1%	331	17.7%	1,375	19.4%
④研修所での集合研修の充実	641	7.2%	146	7.8%	495	7.0%
⑤外部の講習会への参加や資格取得などスキルアップの支援の充実	1,086	12.1%	277	14.8%	809	11.4%
⑥乗務と保守など、部門を横断した研修の充実	1,101	12.3%	171	9.1%	930	13.1%
⑦東京交通サービス、都営交通協会、はとばすなどの都営交通グループ間での組織の枠を超えた研修の充実	753	8.4%	126	6.7%	627	8.9%
⑧その他	189	2.1%	53	2.8%	136	1.9%
合計	8,951	100.0%	1,870	100.0%	7,081	100.0%

(5) 勤務環境等に関することについて

- 「働きやすい職場となるため、何が重要だと思いますか。」という設問に対しては、行政系、運輸系ともに、「育児、介護など職員一人ひとりの個別の状況を上司や同僚が理解し、配慮すること」が約 27%で 1 位となりました。行政系では「育児短時間制度やフレックスタイムなど、柔軟な勤務時間制度が活用しやすいこと」が 22.8%、運輸系では、「身近に仕事や生活について相談できる人がいること」が 21.1%と続き、職場や身近な人が職員の状況を理解することが重要であるという結果となりました。

【問】 働きやすい職場となるため、何が重要だと思いますか。



	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①育児、介護など職員一人ひとりの個別の状況を上司や同僚が理解し、配慮すること	2,251	27.1%	433	26.9%	1,818	27.1%
②身近に仕事や生活について相談できる人がいること	1,771	21.3%	358	22.3%	1,413	21.1%
③女性専用施設、障害のある職員に配慮した施設・機器等の整備	1,188	14.3%	179	11.1%	1,009	15.0%
④育児短時間制度やフレックスタイムなど、柔軟な勤務時間制度が活用しやすいこと	1,649	19.8%	367	22.8%	1,282	19.1%
⑤ハラスメント防止に向けた職場の取組	1,026	12.3%	161	10.0%	865	12.9%
⑥その他	428	5.1%	110	6.8%	318	4.7%
合計	8,313	100.0%	1,608	100.0%	6,705	100.0%

第2章

局の人材確保・育成に関する

現状と課題、取組の方向性（局共通編）

第2章 局の人材確保・育成に関する現状と課題、 取組の方向性（局共通編）

【局における職員の構成】

- 交通局職員は「行政系職員」と「運輸系職員」から構成されています。

【行政系職員】

- ・ 東京都で採用され、主に予算や決算、人事給与、計画、設計、施工管理等の業務に従事します。

（主な職種）

一般事務、土木技術、建築技術、機械技術、電気技術、保健師、医師、
ICTなど

- ・ 「土木技術、建築技術、機械技術、電気技術」の4職種を総称して、「四大技術（四技）」といいます。
- ・ 行政系職員は、交通局以外の都庁内の各局への異動があります。

【運輸系職員】

- ・ 交通局で採用され、地下鉄、バス、都電などの交通事業に専ら従事します。
- ・ 本局（新宿の本庁舎）や交通局内の各事業所間で異動はありますが、他局への異動はありません。

【局における職種・職務】

任用	職種・職務	主な業務	
行政系	一般事務	予算・決算、人事給与、計画、設計、施工管理等	
	土木技術		
	建築技術		
	機械技術		
	電気技術		
その他 医師、保健師、ICT			
運輸系	電車 運輸	鉄道事務	地下鉄の総合指令所・駅務管区・乗務管理所・路面電車等の営業所における指導・監督等
		電車運転	地下鉄、日暮里・舎人ライナーの運転業務
		電車車掌	地下鉄の車掌業務
		鉄道営業	地下鉄の出改札窓口・旅客案内・ホーム監視等の業務
		電車運転（路面）	路面電車の運転業務
		電車運転（懸垂）	懸垂電車の運転業務
	自動車 運輸	運輸事務	バスの営業所における指導・監督等
		自動車運転（バス）	バスの運転業務
		事故防止	バス事業の事故防止・安全教育等
	運輸 技術	交通技術	地下鉄、バス等の保守事業所における指導・監督等
		交通技能	地下鉄、バス等の車両・施設等の保守業務
	運輸 業務	運輸業務	助役等の補助業務

【職務の級】

〈行政系〉

6級職	局長級
5級職	部長級
4級職	課長級
3級職	統括課長代理・課長代理
2級職	主任
1級職	主事

〈運輸系〉

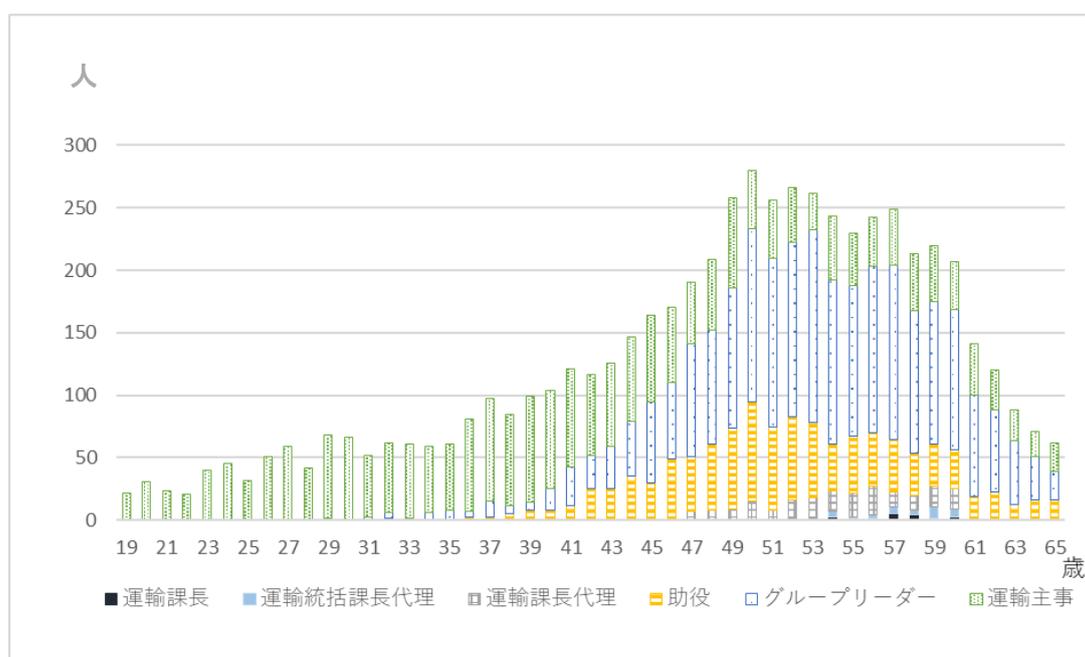
6級職	部長級
5級職	課長級
4級職	統括課長代理・課長代理
3級職	助役
2級職	グループリーダー
1級職	運輸主事

1 運輸系人事任用制度について

- 局には、都営交通を支える職員に関する独自の「運輸系人事任用制度」があります。人事任用制度とは、職員の採用や昇任などにより職員をそれぞれの職に就けるための仕組みのことです。局にとっては、組織の維持・発展のため、必要な人材を確保し育成していくための基準となり、職員にとっては、一人ひとりのキャリアプランを描いていくための指針となるものです。まずは、自らのキャリアを描くため、職員の皆さんには制度を正しく理解してもらうことが重要です。

(1) 現状と課題

【運輸系職員の年齢構成】



- 運輸系職員の年齢構成は、各職種で多少の差異はありますが、いずれも 40 代後半から 50 代に大きな山があり、高齢化が進展しています。今後の退職者数の推移等を踏まえて、事業運営に必要な採用者や昇任者を確保していく必要があります。
- また、定年引上げの動きも見据えながら、ベテラン職員が培ってきた技術やノウハウを次世代に継承していく取組がこれまで以上に重要です。

(参考) 定年引上げについて

- 令和5年度から、国家公務員の定年引上げに伴い、地方公務員の定年についても、60歳から65歳まで2年ごとに1歳ずつ段階的に引き上げられます。この引上げに伴い、管理職層への役職定年制や定年前再任用短時間勤務制、60歳超職員に対する給与上の措置等も導入される予定です。(下記「定年引上げイメージ」参照)
- 東京都全体での取扱いについては、都の任用の実態等を踏まえて、今後条例で定めていくこととなりますが、局においても、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢層の職員に最大限活躍してもらうための制度の見直しや、退職者数の推移等を見据え、採用や昇任などへの影響を考慮した組織運営を行う必要があります。

<定年引上げイメージ>

年 度		R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)	R12 (2030)	R13 (2031)	R14 (2032)
		┃法案成立		┃法施行									
定年年齢		60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
生 年 月 日 が 属 す る 年 度	S36 (1961)	60歳 (定年)					65歳						
	S37 (1962)	59歳	60歳 (定年)					65歳					
	S38 (1963)	58歳		60歳	61歳 (定年)				65歳				
	S39 (1964)	57歳			60歳		62歳 (定年)			65歳			
	S40 (1965)	56歳				60歳			63歳 (定年)		65歳		
	S41 (1966)	55歳					60歳				64歳 (定年)	65歳	
	S42 (1967)	54歳						60歳					65歳 (定年)

【職員の採用】

- 運輸系職員は局が独自に採用しており、選考を実施するにあたっては、広く人材を募るため、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活動を展開しています。
- 令和2年度には、現場で働く職員にも協力を得て、「想いを運ぶ、想いで運ぶ」のキャッチコピーのもと、採用ホームページ及びパンフレットを刷新するとともに、バス乗務員募集専用のパンフレットやチラシを作成し、転職イベント等で配布しました。また、WEBセミナーの動画作成や、選考のWEB申込、WEB面接の導入など、新たな取組にも着手し、幅広い人材の確保に努めています。
- 各職種により、状況は異なりますが、自動車運転の採用にあたっては、近年、全国的に大型二種免許保有者が減少する中で、受験資格の年齢要件緩和や養成型選考の導入など、バス乗務員の確保に向け取り組んでいます。
- また、交通技能については、新卒者の採用のため、工業高校や専門学校へ採用PRを行うなどの取組を行っていますが、ここ数年、応募者数が減少傾向にあります。
- さらに、鉄道営業については、大江戸線の延伸や全線開業に伴いかつて大量採用した層が今後退職のピークを迎えることになり、職員の確保が大きな課題となっています。
- 入局を志す若者の中には、遠方からの受験者も一定数存在します。そういった経済基盤が安定しない採用者の住宅確保等のため、局では職員住宅を保有していますが、入居率が低いことなどが課題となっており、人材確保や有効活用の観点等から職員住宅のあり方について検討していく必要があります。



採用パンフレット



転職イベント

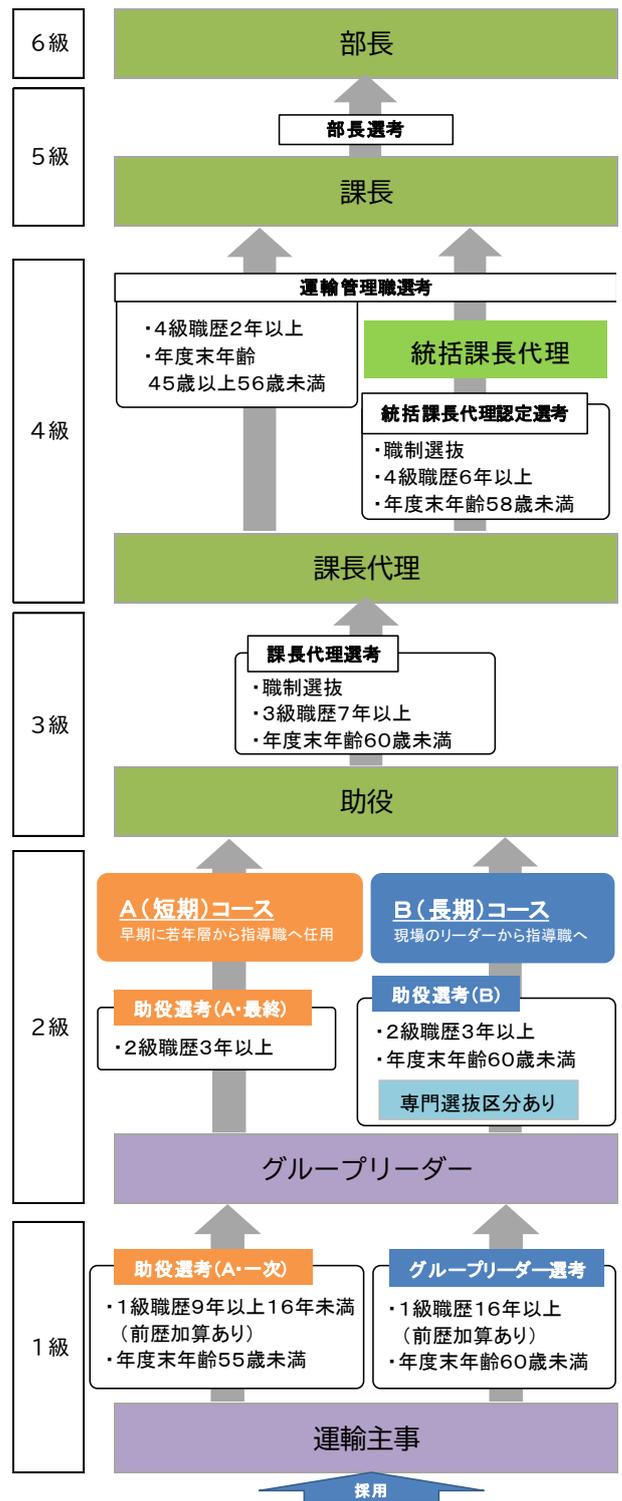


バス乗務員採用ポスター

【昇任制度】

- 運輸系職員の人事任用制度は、駅務から乗務への職務変更（電車運輸のみ）や、助役昇任をAとBに複線化するなど、職員それぞれの将来設計や生活環境に応じて本人が選択できる、能力や業績に基づく公平・公正な選考により、誰でもチャレンジできる開かれた制度となっています。
- 右図のとおり、昇任選考の受験資格を満たし、合格することで、グループリーダー、助役を経て、部長まで昇任することができます。（各昇任選考の試験内容や選考方法、各職級の役割やキャリアパスなどについては、26ページを参照してください。）
- 運輸系職員の年齢構成を見ると、今後、助役以上の職員の大量退職が見込まれており、助役の確保が課題となっています。一方で、職員アンケートでは、業務負担が重いなどの理由から受験をためらう声もありました。
- 運輸管理職については、今後は、定年引上げなどを踏まえた対応や有為な人材の計画的な確保の取組について検討していく必要があります。
- 近年、心身の故障等によりバスなどに乗務できなくなるケースが増加しています。そうした職員の復職支援や、復職できない場合でも持てる能力を最大限発揮し活躍できる環境の整備を検討していく必要があります。

<参考：運輸系人事任用制度体系図>



|(2) 取組の方向性

- 安定的な人材確保に向け、採用市場の動向等も踏まえ、交通局グループでの採用説明会の開催やWEBセミナーの拡充など、採用選考受験者の裾野を広げるための採用PRの強化やWEB面接の更なる活用などに取り組みます。
- 自動車運転の養成型選考については、これまで、選考合格者が自ら大型二種免許を取得し、正式採用後にその費用を助成していましたが、令和3年度からは、合格者を会計年度任用職員として採用した後、教習所に通い免許を取得する制度へと見直しを行い、受験者の経済的負担を軽減するなど、よりチャレンジしやすい仕組みとしました。今後とも、この選考等を活用し、これまでバス業界に関心のなかった層からの人材の掘り起こしに取り組んでいきます。
- 職員住宅については、規模の適正化や位置付け、使用料のあり方について検討していきます。
- 必要な助役の確保に向けては、運輸系職員の年齢構成を踏まえ、卓越した技能や指導力を有するベテラン層から選抜する「専門選抜区分」を新設します。また、助役への昇任が身近に感じられるよう、助役業務の重要性や魅力、試験制度の内容や仕組みを積極的に発信するなど、助役選考の申込率向上に向けた取組を行っていきます。
- 運輸管理職選考については、局を取り巻く事業環境の変化を踏まえ、より多くの有為な人材に申し込んでもらい、現場の統括者としてふさわしい人材を選抜するための選考のあり方について検討していきます。
- 心身の故障等により本来業務ができなくなった職員については、適切な処遇の実現と、転職等の手続の明確化を図るとともに、活躍の場の拡大を進めていきます。

<参考1：各種昇任選考の概要>

各種昇任選考		受験資格	選考方法					
助役 選考A	一次 選考	・1級職歴9年以上 16年未満 (※1 前歴加算あり) ・年齢55歳未満	筆記 考查	教養 問題 (※2)	25問 (択一式)	1時間	文章理解、判断推理、数的処理、資料解釈、地方公務員制度(労働基準法、地方公営企業法、地方公営企業労働関係法を含む)、都政実務、基礎的専門知識(区分別)	
				論文	2題中 1題解答	2時間	1,000字以上1,500字程度	
				クレパリン検査		50分	電車運輸のみ	
	面接		1回					
	勤務評定		業績評価に基づいて評定					
	最終 選考	・2級職歴3年以上	面接	1回				
勤務評定		業績評価に基づいて評定						
助役 選考B		・2級職歴3年以上 ・年齢60歳未満	筆記 考查	論文	3題中 1題解答	1時間30分	800字以上1,200字程度	
				クレパリン検査		50分	電車運輸のみ	
			面接		1回			
	勤務評定		業績評価に基づいて評定					
	専門 選考 区分	・2級職5年以上 ・年齢50歳以上60歳未満	面接	1回				
勤務評定 推薦書		業績評価、推薦書に基づいて評定						
グループリーダー選考		・1級職歴16年以上 (※1 前歴加算あり) ・年齢60歳未満	面接	1回				
勤務評定		業績評価に基づいて評定						
課長代理選考		・3級職歴7年以上 ・年齢60歳未満	勤務評定		業績評価に基づいて評定			
運輸管理職選考		・4級職歴2年以上 ・年齢45歳以上56歳未満	筆記 考查	記述	3題中 2題解答	1時間	基礎的法令知識・局事業関連知識・基礎的専門知識・技術情勢	
				論文	2題中 1題解答	1時間30分	1,000字以上1,500字程度	
			口頭試問		2回			
	勤務評定		業績評価に基づいて評定					
部長選考		・5級職歴6年以上	勤務評定		業績評価に基づいて評定			

※1 前歴加算(助役選考A一次及びグループリーダー選考)は、採用時年齢と18歳の差の年数の2分の1した期間を最大6年、1級職歴として算定します。なお、採用前の経歴とは関係ありません。

(例) 採用時年齢32歳の職員Aさんは、18歳との差の2分の1すると「 $(32-18) \div 2 = 7$ 」で、7年が加算年数となりますが、最大6年までなので、6年を1級職歴に加算できます。
⇒ 助役選考A一次は1級職歴3年以上、グループリーダー選考は1級職歴10年以上から受験可能

※2 助役選考A一次は受験資格を満たす前年から教養問題の前倒し選考を受験可能です。教養問題の成績が一定の基準に達した人について、3年間教養問題を免除します。

<参考2：運輸系職員の職級別育成の考え方及びキャリアパスイメージ>

職 級		育成の考え方	到達目標	求められる能力		昇任①(短期コース)		昇任②(長期コース)	
						昇任時年齢(最短)	選考方法	昇任時年齢(最短)	選考方法
6級	部長	—	組織を担うリーダーシップを磨く	課題設定力	実行力	58歳	部長選考		
5級	課長	現場や本局の管理職として組織運営力を発揮するとともに、課題設定力や実行力を向上				48歳			
4級	統括課長代理	困難ポストを経験し、能力を向上	事務の経験を積み重ね、プロとしての資質を磨く	組織運営力	取組姿勢	46歳	運輸管理職選考		
	課長代理	現場や本局の監督職として職務遂行力を発揮するとともに、組織運営力を向上				38歳	課長代理選考	課長代理選考を受験可	
3級	助役	事業所の助役業務に従事しつつ、本局へも配置し、事務処理能力を習得・向上				31歳	助役選考 A・最終	38歳	助役選考 B
2級	グループリーダー	現場作業のリーダーや若手の師匠など、現場の指導的役割を経験	現場の経験を通じて、プロとしての素地を整える	組織支援力		28歳	助役選考 A・一次	35歳	グループリーダー選考
1級	運輸主事	現場の第一線で、現業系の業務を経験				19歳		19歳	

2 研修・OJT・自己啓発の推進

(1) 概要

- 職員の育成にあたっては、「職場のOJT（On the Job Training の略）」、「交通局研修所（以下「局研修所」という。）等における集合研修」、「自己啓発」の三つを柱として、相互に連携させながら効果的に推進していくことが非常に重要です。
- 局では、次に掲げる局における研修の基本方針と研修目標を踏まえ、職務と職責に応じた体系的な人材育成を推進しています。

■ 基本方針 ■

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・向上のため、各々が職場で実施するOJT等と連携しながら、次の研修目標を掲げ、局研修所で行う集合研修等を着実に実施するとともに、その一層の充実・強化を図ることとする。

■ 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。

- 次項では、研修の3本柱である「OJT」「職場外研修」「自己啓発」のそれぞれの重要性やメリットなどについて解説します。

ア OJT

- ・ OJTは、職場において、上司・先輩等から仕事を通して職務に必要な知識・ノウハウ等を学ぶもので、都の人材育成の基本となっています。局の場合には、いわゆる師弟制度もOJTの重要な取組の一つです。職場は「仕事をする場」であると同時に、「人を育てる場」でもあります。
- ・ OJTにおいては、
 - ① 職務の円滑な遂行のため、必要不可欠な取組であることを認識すること
 - ② コミュニケーションを図ることにより、相互の信頼関係を構築すること
 - ③ 意識的・継続的に行うこと
 - ④ 受ける側の職員も受け身でなく、自ら学び育つ意識を持ちながら主体的に吸収しようとする姿勢を持つことが特に大切です。

イ 職場外研修

- ・ 職場外研修は、職場を離れた研修機関（局研修所等）で集合的に学ぶ手法で、
 - ① 最新・高度な知識・情報を集中的・効率的に習得できる
 - ② 幅広い視野の醸成が期待できる
 - ③ 異なる部門との経験交流ができるなどのメリットがあります。
- ・ 職場では習得が難しい専門的・体系的な知識・技術と、相互啓発による多様な気付き・ヒントが得られる場であるため、職員は成長段階に合わせ、計画的に必要な研修を受講して能力・スキルを積極的に磨くとともに、今後の自己研鑽けんさんの機会としていくことが重要です。

ウ 自己啓発

- ・ 自己啓発は、職員が「自ら育つ」意識を持って、勤務時間外において、自らの能力開発・向上を行う主体的な取組です。
- ・ 局においても電気主任技術者や簿記などの資格取得や英語、中国語などの語学等の通信教育制度を実施しており、その費用面のサポートを行っています。

(2) 人材育成を推進する体制

- 職員の育成を推進するためには、「各部・職場」、「局研修所」、「職員部人事課・労働課」がそれぞれの役割を理解し、それらに取り組んでいくことが重要です。
- また、上記に加え、局は関連団体と一体となって事業を運営しており、人材育成についてもグループ一丸となって取り組むことが重要です。

各部・職場・・・日常業務の遂行を通じた人材の育成

- ・日常業務の遂行を通じて基本動作、基本作業の徹底を図るとともに、服務規律の重要性を理解させ、その厳正な確保を図る。
- ・幹部職員による職場巡回等を通じて、職員と意見交換し、第一線の職場における安全やサービスに対する意識を高める。
- ・業務に必要な知識や技能を習得させる職場研修(OJT)を着実に実施し、職員一人ひとりの安全・サービスマインド、技術力の向上を図る。
- ・人事考課制度を活用し、自己申告の面接等により各職員の状況を把握し、職員の資質やモラルを向上させるべく、きめ細かな指導・助言を行う。
- ・職員の仕事の成果とプロセスを公平かつ厳正に評価する。

局研修所・・・職場を離れて集中的にスキルアップと能力開発を実施できる特長を活かし、 集合研修をはじめとする各種研修を実施

- ・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。
- ・職場の意見を踏まえながら、各職種・職層に応じた研修メニューの充実を図る。また、各職場との連携を重視し、OJTの支援を行う。
- ・通信教育等による職員の資格取得や自己啓発を促すことにより、職員のスキルアップを図る。

職員部人事課・労働課・・・制度面の整備、異動・昇任・勤務評価、労働環境の改善等を実施

- ・人事任用制度や給与制度等の整備を行うとともに、職員の採用や人事異動、昇任、勤務評価などを実施し、一人ひとりの知識や能力を最大限発揮できるよう職員の能力開発や適材適所の人事配置に努める。
- ・研修所での集合研修や職場でのOJTが円滑に進むよう連携・協力を行う。
- ・労働環境の改善を図るとともに、職員の健康を保持・増進する。

関連団体・・・局との人事交流の促進など人材育成に関する取組を実施

- ・東京交通サービス株式会社や一般財団法人東京都営交通協力会、株式会社はとバスなどの関連団体における固有社員の人材育成に関し、局との連携・協力を強化することにより、それぞれの団体における事業遂行能力を高める。
- ・また、関連団体を、現場経験を積むことができる貴重な場と捉え、新たに局からの研修派遣を実施するなど、職員の人材育成のフィールドとして活用することで、都営交通事業全体の一層のレベルアップを図る。

- 人事任用制度の運用状況の確認や人材育成のための施策を検討する場として、次長をトップとし、各部の部長で構成する「職員の任用及び育成に関する検討会議」を設置しています。
- 本ビジョン策定にあたって、この会議において検討を進めてきましたが、今後は、この会議を活用して、本ビジョンに掲げられた施策の実現に向け、局を挙げて取り組んでいきます。

(3) 現状と課題

- 以下の記述については、運輸系職員を中心に記載しています。
- 行政系職員については、一般財団法人東京都人材支援事業団による中央研修を中心とした研修体制が整備されています。

【採用後】

- 採用選考合格後は、局研修所に入所し、電車運輸及び自動車運輸は養成科研修、運輸技術は新任科研修を受講し、局事業に関する基礎知識や職員としての使命と責任の重要性を学ぶとともに、各職種における業務上の基礎知識などを学びます。必要な課程を修了すると、各職場に配置されます。
- 各職場に配置された後も、採用1年目は、育成担当者（指導運転士など）、育成担当課長代理（指導担当区長など）が中心となり、新規採用職員の育成計画に基づいて、育成する体制がとられています。2年目以降も、各職場においてOJTは継続して行われます。
- また、OJTだけでなく、日頃のコミュニケーションによる情報交換なども重要です。したがって、日頃から職場内でのより良い人間関係を築き、風通しの良い職場環境をつくっていくことが求められます。
- 1級職の間は、電車運輸においては、成業後3年目のフォローアップ科研修、成業後10年目のアドバンスト科研修、自動車運輸においては、5年に一度の現任科研修、交通技能については技能科研修などを受講します。各職務に応じて、経験年数ごとに必要な知識や基礎の再確認などが行えるような研修体系となっています。

【昇任後】

- グループリーダー選考に合格すると、翌年度から2級職であるグループリーダーへ昇任します。グループリーダー昇任1年目には、グループリーダー科研修を受講します。この研修では、グループリーダーとしての役割や責任を自覚するとともに、若手職員に対する指導力を身に付けることを目的としています。

- 助役への昇任時には研修を受講します（ただし、電車運輸及び運輸技術（自動車部の職員を除く。）の助役選考A（一次）合格者は、グループリーダー昇任後に受講）。この研修では、助役としての使命と責任の重要性を学ぶとともに、業務を遂行する上で必要な知識や技能の習得を行います。
- 助役は1、2級職を指導する立場になるため、コーチングスキルの強化を図るための、助役等コーチング科研修も用意されています。
- 助役に昇任した後も、各職種に応じて、数年ごとに、安全に関する責任の再確認や必要な知識を学ぶことができる研修があります。さらに、課長代理や管理職に昇任した際には、その職級に求められる知識や能力を身に付けるための研修があります。
- 助役を対象とした「鉄道事務現任科」と「交通技術現任科」においては、部門の垣根を越えて、具体的な事故事例の対応等を議論する合同のグループワークを行っています。

【その他】

- こうした職層別の研修だけでなく、庶務事務科や自動車職員ダイヤ科、AutoCAD科など業務上で身に付けたい知識や技能を得られるような研修もあります。
- 各事業所においては、それぞれの職場において日々の業務に必要な知識が得られるよう、安全研修や業務研修などを行っています。
- さらに、職員一人ひとりの積極的な自己啓発を促進し、職務遂行能力や資質の向上を図るため、通信教育を実施し、その費用補助を行っています。
- 新型コロナウイルス感染症対策として、一部の集合研修をe-ラーニングやオンデマンド、オンラインを活用して試行的に実施しました。
- 職場での人材育成にあたっては、所属長を始めとした管理監督者の役割が極めて重要であり、そうした指導育成する立場の職員のスキルアップにも取り組んでいく必要があります。

(4) 取組の方向性

- 引き続き、研修実施後の効果検証や研修ニーズの把握により、局研修のより一層の充実・見直し等を検討していきます。
- 技術部門での模擬実習設備等を活用した技術継承の取組強化など、それぞれの職場の実情に応じたスキル向上に資する研修の一層の強化を図ります。
- e-ラーニングやオンデマンド研修、オンライン研修等のICTツールを効果的に活用した研修の実施について引き続き検討していきます。
- 職員を指導育成する立場にある管理監督者や指導職のスキルアップを図るため、既存の研修を活用しつつ、管理職向けの研修の実施など新たな方策について検討します。
- また、管理監督者においては、職場に求められるスキル等を明らかにするとともに、日常の業務遂行や自己申告の面接などを通じ、個々人の状況を細かく把握し、業務のOJTに加え、職員のキャリアプラン構築の支援、昇任選考等の受験勧奨などを行い、様々な面から職員の育成に積極的に取り組んでいきます。
- 関連団体や民間、他局等との人事交流なども活用して、必要な専門知識のレベルアップを図っていきます。

3 働きやすい職場の実現

(1) 概要

- 局では、あらゆる職員にとって働きやすい職場づくりを目指しています。働きやすい職場を実現することは、職員の仕事に対するモチベーション向上につながり、ひいては、職員の能力向上、そしてお客様サービスの向上につながります。
- また、局には、多くの事業所があり、様々な職種の職員が所属しています。その中には、育児・介護など家庭の事情がある人、障害のある人もおり、ベテラン、中堅、若手、また、性別に関わらず様々な職員が協力して仕事をしています。
- 職員誰もが持てる力を発揮するためには、「ダイバーシティ&インクルージョン」の考えに基づき、職員同士がお互いの置かれた状況、事情を理解、尊重し、必要に応じて協力し合える職場を実現することが重要です。
- 局においては、ダイバーシティの推進に向け、以下のとおり取り組んでいます。

(年次有給休暇取得促進・超過勤務縮減)

- ・ 職員一人ひとりのライフ・ワーク・バランスの実現を図る観点から、年次有給休暇 15 日以上を取得を目指し、計画的な休暇取得を呼び掛けています。
- ・ また、所属長は、職員の在庁状況を把握し、長時間労働が疑われる場合には未然に防止を図るとともに、長時間労働が連続する場合などには適切に業務を配分することとしています。

(男性職員の育休関連休暇取得促進)

- ・ パートナーの妊娠が判明した男性職員（パパ職員）に対し、所属長は「育児関連休暇・休業プランニングシート」を活用し、パパ職員との面談を通して、1 か月以上の休暇取得勧奨、休暇中の業務執行体制確保等を実施しています。また、所属長は、イクボス宣言や、自己申告の面接等の機会を捉え、男性職員の育児休業等の取得を応援することを職員に周知することとしています。

- ・ 休暇制度の周知等に活用できるよう、両立支援ハンドブックを各職場に配布しています。

(相談窓口の設置)

- ・ 両立支援制度に関する相談窓口として、各職場に両立支援アドバイザーを選任しています。また、所属長を窓口とし、障害のある職員が、勤務に関して相談できる体制を取っています。加えて、職員部人事課、各部庶務担当課にハラスメント相談窓口を設置しています。

(女性専用施設・就労支援機器の整備)

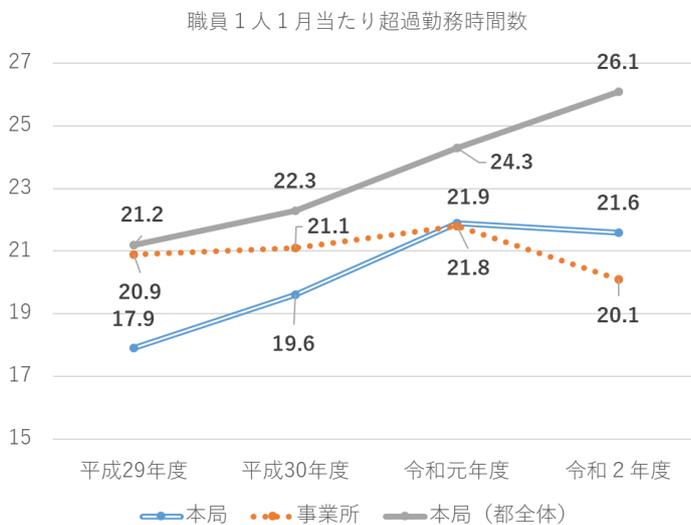
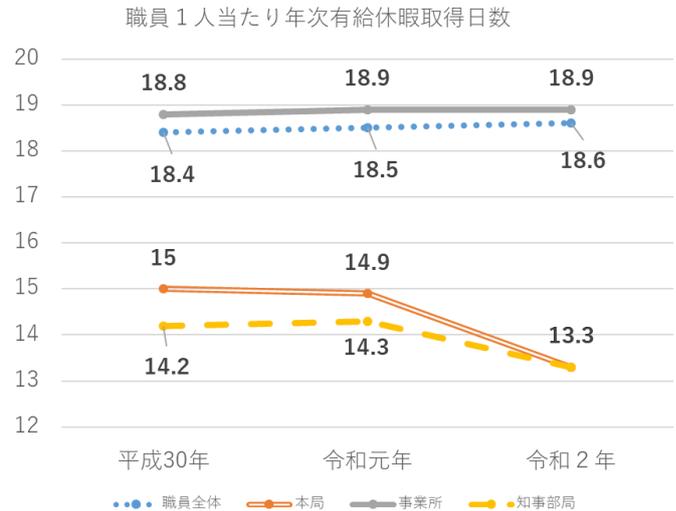
- ・ トイレや休憩室などの女性専用施設については、順次整備を進めています。特に、スペースの関係で整備が困難な地下鉄駅については、基本計画を策定し、整備方法について検討しています。
- ・ また、障害のある職員の要望に応じて、障害特性に配慮した大型モニターなどの就労支援機器を導入しています。

(2) 現状と課題

- 職員アンケートの結果からは、仕事に対する満足度、ライフ・ワーク・バランスの実現、有給休暇の取得しやすさ、業務量等、働きやすさに関連すると思われる各設問について、6割以上の職員が肯定的な回答をしているなど、全体的には比較的前向きな結果が出ています。

【年次有給休暇・超過勤務の状況】

- 右のグラフは、職員の年次有給休暇取得状況です。本局と事業所との間で差はありますが、職員全体として見ると、近年は1人当たり年間15日以上の子年次有給休暇を取得できている状況となっています。

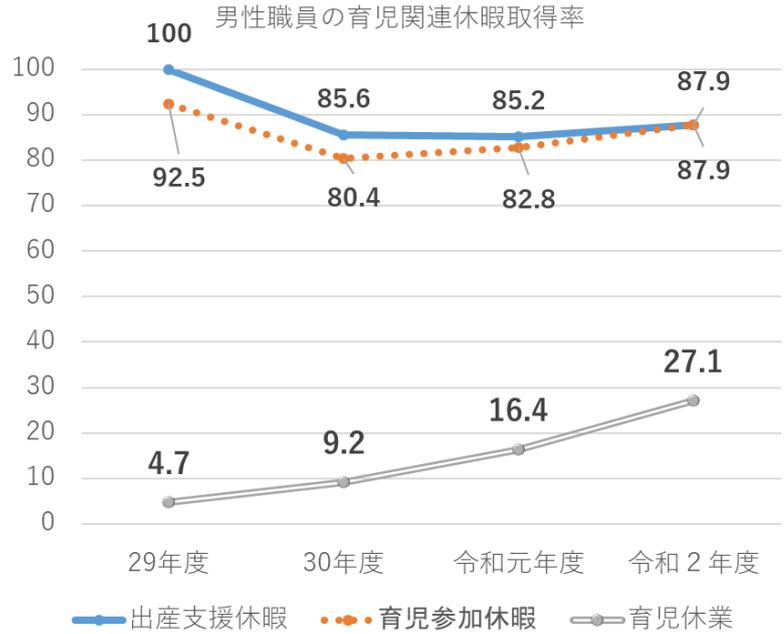


- 続いて超過勤務の状況です。職員1人1月当たりの超過勤務時間数は、近年では20時間前後で推移しています。本局(都全体)と比べると、本局・事業所ともに下回っている状況となっています。

- 有給休暇の取得しやすさ、業務量に関するアンケート結果とは反対に、男性職員の育児関連休暇の取得しやすさ、女性職員、病気や障害のある職員、高齢の職員にとっての働きやすさについては、半数以上の職員が「あまり思わない」、「全くそう思わない」と回答しています。

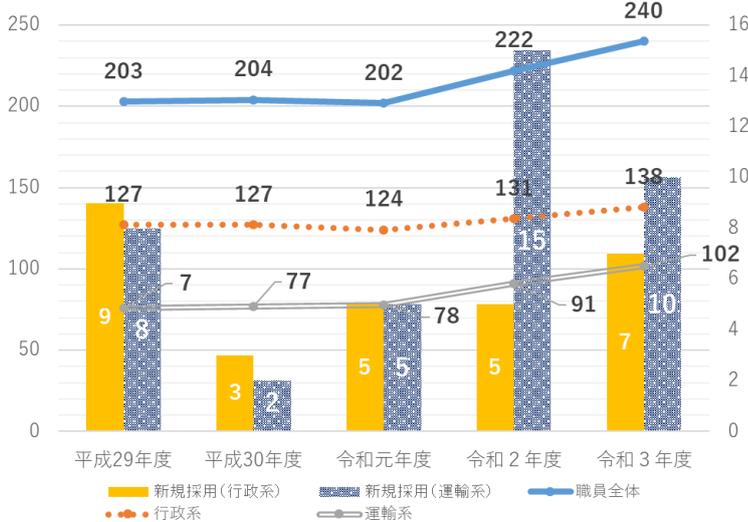
【男性職員育児関連休暇取得】

○ 出産支援休暇、育児参加休暇の取得率は、近年高水準で推移しています。また、男性職員の育児休業取得率は、上昇傾向にあります。



【女性職員の状況】

女性職員の在籍数及び新規採用職員数の推移
(在籍数については、各年度4月1日時点)



○ 局における女性職員の在籍数は、近年増加傾向にあります。

○ アンケートの自由意見には、「女性施設がない、十分でなく異動先の幅が狭められている。」といった意見がありました。

○ 女性専用のトイレ、浴室、休憩室、仮泊室などの整備は、女性職員が働く上での前提ですが、十分とは言えません。特に地下鉄駅の整備率が低くなっています。

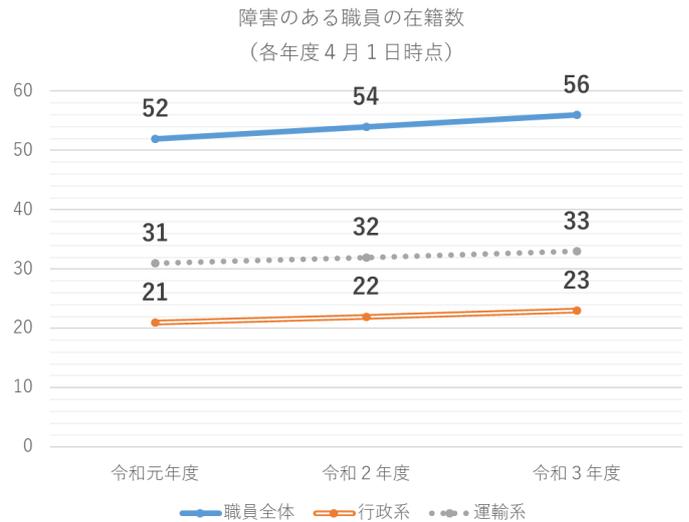
<女性専用施設の整備状況>

令和3年4月1日時点

	地下鉄			バス	都電	日暮里舎人	計
	駅	乗務	保守				
全宿泊施設	101	23	14	20	1	2	161
女性が宿泊できる施設	28	11	12	17	1	1	70
整備割合	28%	48%	86%	85%	100%	50%	43%

【障害者・高齢者の状況】

- 局における障害のある職員は微増傾向にあり、身体障害者だけではなく、精神障害者の方も在籍しています。
- 特に運輸系職員にあっては、高年齢層の割合が高いことは、先に述べたとおりです。



(※) 身体障害とその他障害が重複しているため、合計と職員全体数とが合わない場合がある。

【働きやすい職場となるために重要なこと】

- 職員アンケートの結果、働きやすい職場となるために重要なこととしては、「上司、同僚の理解、配慮」が最も多く、「身近に相談できる人がいる」、「柔軟な勤務時間制度」が続きます。
- 職場における上司や同僚の理解等に加え、相談できる人が身近にいるかどうかが重要だということが分かります。また、勤務時間制度については、「育児時間等を取得できることは良いことと思うが、業務への影響が心配だ。」や「育児関連休暇、介護休暇取得は、他の職員の負担の面から取得しにくい。」など、意見欄の記載からも、育児短時間勤務や部分休業など制度としては用意されていても、業務との関係で、利用しにくい面があることが伺えます。
- パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントなど、あらゆるハラスメント行為は、被害を受けた職員に大きな傷を残し、働き方にも大きく影響するものであり、これらを起こさないこと、相談体制を充実させること等が重要です。
- 女性専用施設に加え、だれでもトイレやエレベーターなどの設備は、高齢者等や移動が困難な人が働く上で必要なものであり、ハード面の充実も、働きやすい環境を作る上で重要です。

(3) 取組の方向性

- 職員アンケートの結果や現状を踏まえ、これまでの取組に加え、次の3つの視点から、施策を展開していきます。

【視点1】 職員の相互理解を深める

- 局報などの媒体を活用し、全職員に向けて、ダイバーシティとは何か、なぜダイバーシティが重要なのかに関する情報を発信し、相互理解に向けた風土づくりを進めます。
- 働きやすい職場環境に関する局の現状、課題、他事業者の取組、ハラスメント防止等をテーマとした研修や講演会などを実施します。
- 育児や介護中の職員同士が相談し、意見交換できる場を作ります。

【視点2】 女性、障害者、高齢者等に配慮した施設整備、機器整備の促進

- 女性専用施設について、特に整備が遅れている地下鉄駅について駅構内の構造や経営状況等を勘案しながら着実に整備を進めていきます。地下鉄駅以外については、大規模改修時等の機会を捉え、整備を進めていきます。
- 大規模改修時等の機会を捉え、庁舎内のだれでもトイレなどの整備を進めていきます。
- 障害のある職員の要望に応じ、障害特性に配慮した就労支援機器の導入を引き続き進めていきます。

【視点3】 柔軟な勤務時間制度を活用しやすい環境整備

- 育児短時間勤務制度などの柔軟な勤務時間制度や、育児・介護関連休暇制度等について、職員への更なる周知を図ります。
- 育児、介護中の職員等について、専用の仕業を設ける等、勤務時間の配慮を行っている職場をモデル事業所として選定し、取組内容や課題等を検証後、他事業所への展開を検討します。
- 都庁全体の取組や、他事業者の取組を踏まえつつ、職場の特性や業務の状況に応じた柔軟な勤務時間制度の活用について、引き続き検討していきます。

4 表彰制度について

- 永年にわたる局事業への功労、業績拡大や発明など顕著な功績があったときなど、職員の皆さんの頑張りを応援し称賛する仕組みとして、局には様々な表彰制度があります。表彰はそれぞれ所定の基準に基づき、表彰審査委員会等での審査を経て公正に選定されます。

(1) 現状と課題

- 各職場において、事故の未然防止、人命救助や犯罪防止等模範となる善行、接客態度良好などの功績があり、他の模範であると認められる職員個人またはグループに対して、所属長（本局では各課長、事業所では各所長等）名で表彰されます。
- さらに、所属長表彰受賞者のうち特に秀でていと認められるものに対して部長表彰が、部長表彰受賞者のうち特に秀でていと認められるものに対して局長表彰が授与されます。表彰は永年の功労をたたえるものが多くを占めていますが、局長表彰では、34歳以下の職員個人またはグループが成績優秀で功労顕著だったものに対して「Grow up Award」として、若手職員に着目した表彰も行っています。
- 局長表彰受賞者（成績優秀・功労顕著）の中から、特に秀でていと認められるものを、知事表彰である東京都職員表彰に推薦しています。
- 上記のほかにも、バス乗務員や都電荒川線運転手の無事故をたたえる無事故精励表彰、業務に関する改善・考案・工夫・発明等を行った職員やグループをたたえるチャレンジ提案表彰などがあります。
- 職員のモチベーションの維持向上のために、日々の安全な運行のための地道な取組や、個々の職員が磨いてきた技量などについても適切に顕彰していくことが求められます。
- 最近の主な表彰の受賞件数は以下のとおりです。特に所属長表彰は、新型コロナウイルス感染症の影響があった令和2年度を除き、増加しています。一方で、チャレンジ提案表彰など職員個人やグループが自ら申請する表彰については、応募者数は横ばいです。

各表彰の実績（過去5年間）

（単位：件）

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
知事表彰	4	4	5	4	5
局長表彰	23	21	31	20	22
うち Grow up Award	4	-	3	-	-
部長表彰	56	47	57	60	37
所属長表彰	165	186	262	276	168
チャレンジ提案	38	32	37	30	20
計	286	290	392	390	252

（2）取組の方向性

- 誰もが認める功労顕著な案件だけでなく、日々の安全な運行のための地道な取組なども表彰の機会が得られるよう、推薦の対象の拡大に努めていきます。
- チャレンジ提案表彰など職員個人やグループが自ら申請できる表彰については、より幅広い分野からの応募が増えるよう、表彰のあり方や周知策の強化について検討していきます。
- 職員のさらなるモチベーションアップのため、仕事の功績をたたえる表彰だけでなく、各職種において業務に寄与する技量等を、一定の条件のもとで競い合い、優秀な成績を収めた職員またはグループを顕彰するコンテストの実施を検討していきます。

第3章

局の人材確保・育成に関する

現状と課題、取組の方向性（部門別編）

第3章 局の人材確保・育成に関する現状と課題、 取組の方向性（部門別編）

- 局には約 6,700 名の職員が在籍しており、職務を分類すると全部で 20 種類にも及びます。それぞれが与えられた役割を果たすことで日々の安定輸送が支えられています。
- また、各部門によって職務内容や職場の状況などは大きく異なり、様々な現場を抱えていることから、その職務や職場の特性に応じて、育成のあり方もそれぞれにあるべき姿が異なります。
- このため、本章では、各部門別に、求められる人材像、到達目標を明示するとともに、それぞれの部門における、今後の人材確保・育成に関する現状や課題について整理し、その取組の方向性について記載していきます。

1 電車運輸

- 電車運輸の仕事のフィールドは、一日平均約 192 万人（令和2年度）のお客様にご利用いただいている都営地下鉄4路線をはじめ、開業から 100 年以上の歴史があり、唯一の都電である東京さくらトラム（都電荒川線）、また新交通システムで運行している日暮里・舎人ライナーと多岐にわたっています。



- 電車運輸の職務は地下鉄の乗務や日暮里・舎人ライナーの業務を行う「電車運転」、「電車車掌」、地下鉄駅でのお客様対応などを行う「鉄道営業」、都電の運転手の「電車運転（路面）」、駅長業務や運行管理業務等を担う「鉄道事務」に分類されます。
- 現場の最前線で安全・安心な輸送とお客様サービスを提供するという公共交通機関の使命を実現するため、この職種に共通して求められる人材像は以下のとおりです。

(1) 求められる人材像

< 鉄道営業、電車運転、電車車掌、電車運転（路面） >

- 業務に必要な知識及び技能を習得し、お客様に好感を与え親切かつ丁寧で正確な対応ができる人材（鉄道営業）
- 運転に関する規程を理解しており、業務に必要な知識や関係機器の理解及び技能を習得し活用できる人材（電車運転、電車車掌、電車運転（路面））
- 安全・安心を第一に考え職務にあたり、上司、同僚への報告、連絡及び相談を適切に行うことができる人材
- 担当業務の手順等について、改善、工夫等を行い、同僚等への協力ができる人材

グループリーダー職は、上記に加えて、

- 現場のリーダーとして同僚や後輩に対し、助言指導や技術継承を行うことができ、業務に必要な高度の知識及び技能を習得している人材
- 後輩職員と助役のパイプ役となり、業務の意義、背景、上司の指示等を正しく伝達し、適切に業務を遂行できる人材

< 鉄道事務 >

- 1 級職、グループリーダーの上位職として必要な能力（指導力、コミュニケーション能力、事務処理能力、企画力、課題解決能力等）を身に付けている駅や乗務職場の責任者を担える人材
- 新たな職務に取り組みながら、人間関係を構築し、チームワークを発揮して職務に対応できる人材

※それぞれの職務・職級に求められる役割や到達目標をまとめた表を 54、55 ページに掲載しています。人材育成や能力開発、また今後のキャリアプランの確認などに活用してください。



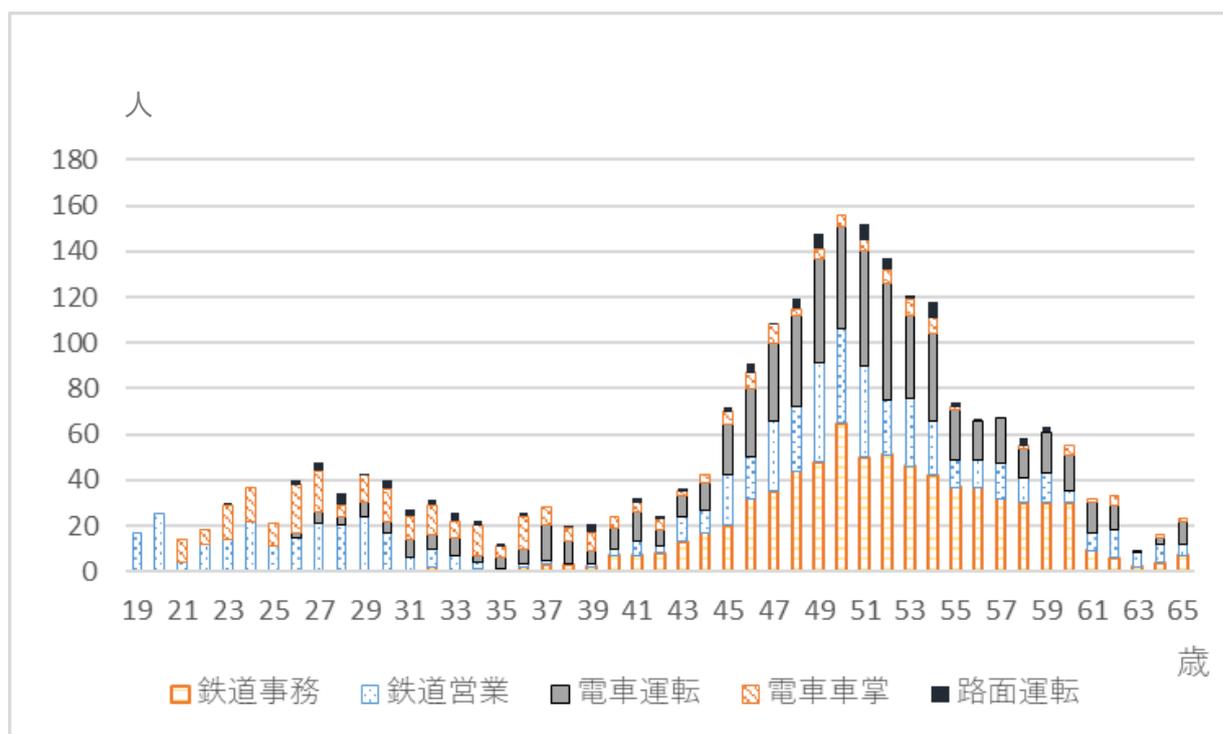
(2) 人材の確保・育成に係る現状や課題

○ 電車運輸の職員数は、2,471名（令和3年4月1日現在）となっています。

<職員数内訳（本局・事業所）>

職級	職務名	事業所における主な役職名		現員数(人、R3.4.1)		
		駅務	指令・乗務		うち再任用	
5・6級	課長・部長	鉄道事務	駅務管区長	所長	12	—
	統括課長代理		副管区長	副所長、指令区長	20	—
4級	課長代理		区長、担当区長、首席助役		115	2
3級	助役		助役		575	26
2級	グループリーダー	電車運転 電車車掌 鉄道営業 電車運転(路面) 運輸業務	—		828	58
1級	運輸主事				921	29
				計	2,471	115

<電車運輸職員の年齢構成（R3.4.1時点）>



【採用】

- 電車運輸の採用選考については、年1回、鉄道営業と電車運転（路面）の区分で実施しており、現在のところ申込者は安定的に推移しています。
- 電車運輸の職員の年齢構成は50歳前後に高い山があるため、近い将来に大量退職期を迎えることから、将来を見据えた人材の確保が課題となっています。
- 採用選考合格後は、局研修所にて養成科研修を受講し、必要な課程を修了すると、現場実習として各事業所に配属され、その後は指導員（師匠）の教育を約3週間受けながら実務を覚えます。その後も、局研修、OJTなどにより継続的に育成を図っています。

【職務変更】

- 鉄道営業2年目には電車車掌への職務変更選考を受験できます（※）。選考合格後は、局研修所に入所し、約1か月間、学科講習である電車車掌養成科研修を受講します。必要な課程を終えると、乗務管理所に配属となり、指導車掌（師匠）の教育を受けながら約1か月半の技能講習を受講します。
※年度ごとの特例で鉄道営業1年目から受験資格を付与した例あり
- 電車車掌2年目には、電車運転への職務変更選考を受験できます。選考合格後は局研修所に入所し、動力車操縦者養成科研修を受講します。電車運転士の免許は国家資格であるため、国で定められている研修課程を経ることが必須となっています。約3か月半の学科講習ののち修了試験に合格すると、浅草線か新宿線の乗務管理所に研修の場を移し、指導運転士（師匠）のもとで約5か月半の技能実習を行います。こうしておよそ9か月にわたる研修課程をすべて終了すると、技能試験を受験できます。この試験に合格すると、国から運転士の免許が交付されます。
- 局では、上記のように、鉄道営業として採用後、本人希望によって電車車掌、電車運転へ職務変更選考を受験していく制度となっています。大量退職期の到来はそれぞれの職務共通の課題であり、必要な申込者の確保に取り組んでいく必要があります。

【昇任】

○ 助役選考Aに合格すると、グループリーダー（2級職）に昇任し、駅務、乗務、路面ともに助役補として助役見習い業務に従事します。3年間の経験を経た後、最終選考（面接）に合格すると3級職である助役に昇任します。

○ 一方、グループリーダー選考を受験する道もあります。グループリーダーになれば、1級職と同じ勤務ダイヤに入りつつ、新人職員の指導・育成に携わります。また、所属で実施する研修の補助、各種訓練や所内PTへの積極的な参加等、本来業務に付随する業務を各所属の実情に応じて担います。

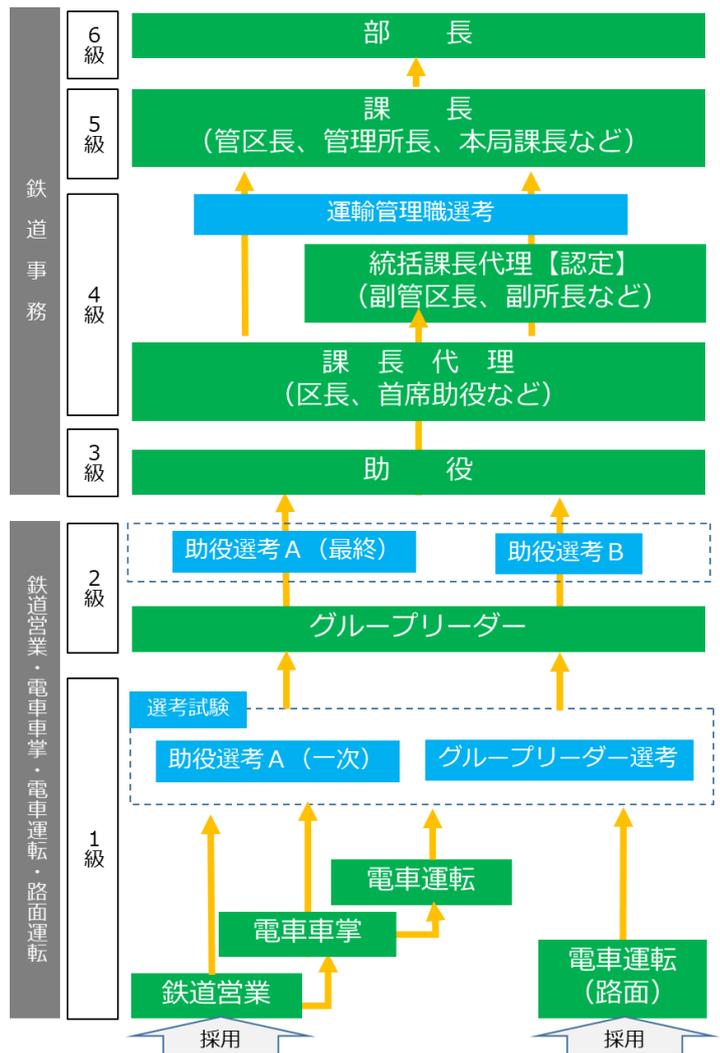
○ グループリーダー選考による昇任か

ら3年後には、助役B選考を受験することができます。合格すると、翌年度から即戦力として助役に昇任します。

○ 助役昇任後、駅務管区では、各駅の責任者として従事し、乗務管理所や荒川電車営業所では、点呼、勤怠などの運行管理業務に従事します。さらに、複数の駅務管区や乗務管理所、荒川電車営業所、日暮里・舎人営業所、本局、総合指令所での勤務など、ジョブローテーションを通じて人材育成を図っていきます。

○ 助役になると、職場環境や仕事の内容が大きく変化し、職責も重くなりますが、その分駅係員や乗務員では経験できない仕事でのやりがいや、様々な職種の職員と一緒に仕事ができる魅力もあります。（53 ページ助役インタビュー参照）

<昇任体系図>



- 助役昇任後は勤務実績等に基づき、課長代理級（4級職）へ昇任します。課長代理級になると、首席助役、指導担当区長、区長などの役割を担い、駅務区及び乗務区等の円滑な運営に携わるとともに、副管区長・副所長の補佐を行います。
- また、統括課長代理に認定されると、主に副管区長、副所長を担い、駅務管区や乗務管理所等の全体を統括する立場になります。
- さらに運輸管理職選考に合格すると、駅務管区長や乗務管理所長、営業所長として現場の第一線を指揮することとなり、リーダーシップや対外調整能力、危機管理能力等を発揮することが求められます。本局の管理職としての配置もあり、現場の実務に精通した能力を活かし、活躍することが期待されます。
- 近年では、助役選考の申込者数が合格予定者数に満たない状況がみられるとともに、近い将来に大量退職期が到来することから、助役の確保は大きな課題となっています。
- 職員アンケートの自由意見や現場意見交換会では、「助役は業務負担が重そうだ」、といった声が少なくありません。一方で、助役からは「確かにやさしい仕事ではないが、厳しいイメージだけが先行しすぎている」との意見もありました。



【育成体制】

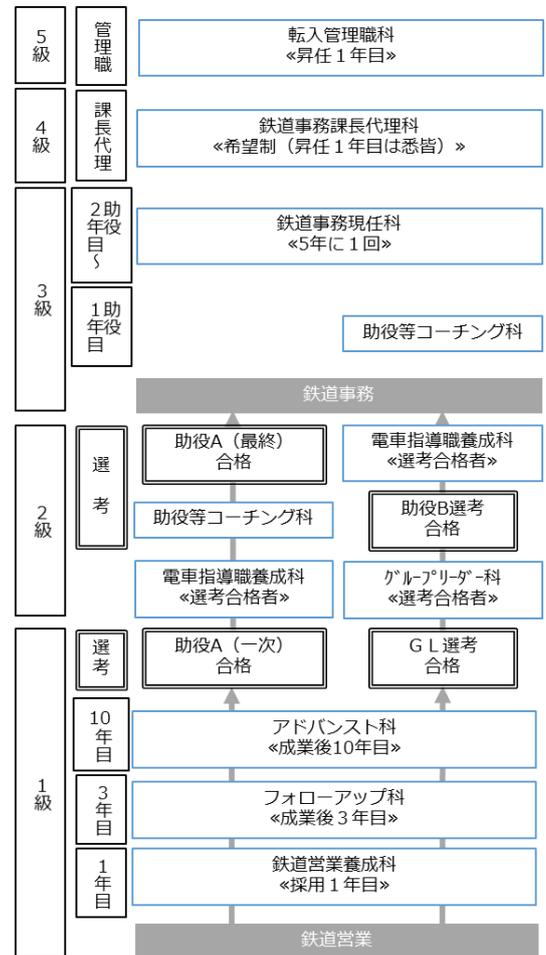
(鉄道営業)

○ 研修所で実施する集合研修としては、3年目には「フォローアップ科」があり、接客研修や英会話研修を通じて、ワンランク上のお客様サービスを習得します。その後、10年目には「アドバンスト科」研修を受講します。ここでは、接客のレベルアップを図るとともに、シミュレータを使った異常時対応研修などを通じて、安全意識の向上を図ります。

○ 事業所では、駅務助役が指導員となって、非常停止ボタンや自衛消防訓練など実技で学ぶ教育訓練、営業規程関係やお客様の声をフィードバックした接客など実地に基づいたタイムリーな研修を受講し、スキルアップを図ります。

○ 職員アンケートでは、「現在と異なる経験をしてみたい」との回答が若い世代で多く見られました。一つの職場で知識や技術に磨きをかけていくことは重要ですが、別の仕事を経験することで、視野を広げ、自らのレベルアップに繋がることも多くあります。現在、路線間の異動は限定的となっていますが、若手職員の育成の観点等からジョブローテーションのあり方について検討していく必要があります。

<研修体系図(鉄道営業)>



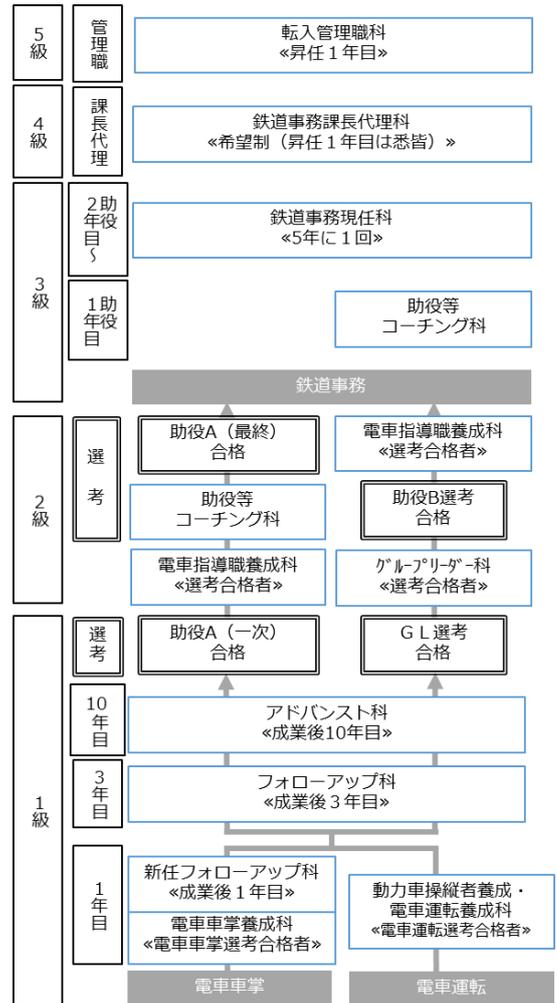
(電車車掌・電車運転)

<研修体系図(電車車掌・電車運転)>

○ 研修所で実施する電車車掌、電車運転の集合研修として、3年目には「フォローアップ科」があり、ヒューマンエラーによる重大事故への危機意識を高めます。その後、10年目の「アドバンスト科」研修においては、改めて安全意識の向上を図るとともに、電車車掌は接遇や英会話、電車運転はコミュニケーションスキルなどの研修を受講します。

○ また、事業所では、年2回の定期訓練において、乗務員の業務に必要な技能や知識を保有していることを確認しています。さらに、定期的実施する業務研修において、乗務助役等が講師となり、業務知識の維持・向上、マニュアル等の変更、グループ討議、実車を使用した訓練などを受講し、スキルアップに努めています。

○ 各職務での養成科やフォローアップ科、アドバンスト科の研修では、職員研修所に設置されている浅草線5300形シミュレータ及び新宿線10-300形シミュレータを活用し、基本動作や異常時対応の訓練等を行っています。



○ 浅草線の5300形車両は、新型の5500形車両に更新が完了します。これに伴って、シミュレータを更新する必要があり、より一層研修の実効性を高めるための機能について検討する必要があります。

(電車運転 (路面))

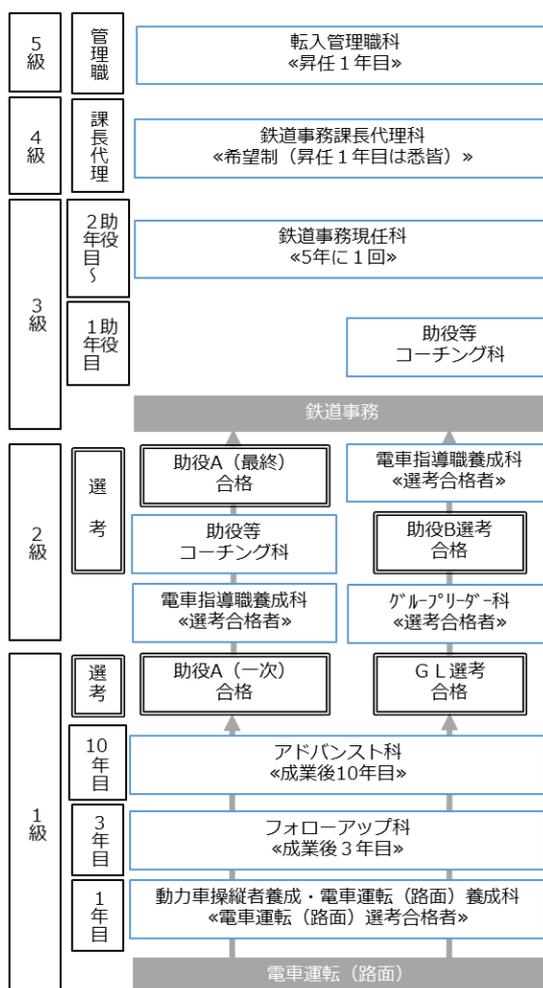
- 採用選考合格後は局研修所に入所し、動力車操縦者養成・電車運転 (路面) 養成科研修を受講します。運転手の免許は国家資格であるため、国で定められている研修課程を経ることが必須となっています。約2か月の学科講習ののち修了試験に合格すると、荒川電車営業所に研修の場を移し、指導運転手 (師匠) のもとで約3か月半の技能実習を行います。こうしておよそ5か月半にわたる研修課程をすべて終了すると、技能試験を受験できます。この試験に合格すると、国から運転手の免許が交付されます。
- 研修所で実施する集合研修としては、3年目には「フォローアップ科」10年目には「アドバンスト科」を受講します。また、運転技能の資質向上のために、VRによる荒川線シミュレータを活用しています。



(その他)

- 近年、心身の故障等により乗務等本来業務に従事できなくなるケースが増加しています。そうした職員の復職支援や、復職できない場合でも持てる能力を最大限発揮し活躍できる環境の整備を検討していく必要があります。

<研修体系図 (路面運転) >



(3) 取組の方向性

- 職員の年齢構成や定年引上げの動向等を踏まえ、採用PRの強化や選考方法の見直しなど、将来的な人材確保策について検討していきます。
- 車掌や運転士への職務変更選考については、受験者の負担軽減等により、より多くの申込者を確保するため、選考方法の見直しについて検討します。
- 助役の確保に向けては、助役業務の重要性や魅力を積極的に発信するなどの取組を行うとともに、とりわけベテラン層からの助役の登用を進めていきます。さらに、駅業務においては、グループリーダーと助役の業務分担の見直しなどについても検討していきます。
- 事業の継続性や専門性の維持に配慮しつつ、人材育成の観点から、若年層を中心とした多様な経験を積むための方策について検討していきます。
- 映像の切替えにより、浅草線だけでなく、三田線や大江戸線の教習も1台で実施することができ、また、運転士と車掌が同時に訓練を行うことができる新たな多機能シミュレータを導入します。このシミュレータを活用して、異常時対応訓練メニューの拡充などより多彩な研修を展開していきます。
- 心身の故障等により本来業務ができなくなった職員については、適切な処遇の実現と、転職等の手続の明確化を図るとともに、活躍の場の拡大を進めていきます。

コラム とあらんの助役インタビュー



○ インタビューした方の経歴

助役Aさん：助役12年目（採用：鉄道営業）、浅草線、大江戸線の駅や本局で駅務助役として勤務

助役Bさん：助役9年目（採用：電車運転（路面）、荒川線、ライナー（駅、指令）、本局で乗務助役として勤務

○ 助役を目指したきっかけは何ですか？

助役A：係員の時から漠然と助役になるものだと思っており、ステップアップして色々な仕事に取り組みたいと思い助役を目指しました。結婚して子供もでき、給料面でも有利になることもきっかけです。

助役B：都電の乗務員の仕事はやりがいがありましたが、交通局の色々なフィールドを見てみたいと思っていました。地下鉄から異動してきた助役さんを見てそうなりたいなと思ったのと、50代の先輩乗務員に助役になったほうがよいと後押しされたのがきっかけです。当時は給料は上がりませんでした（笑）※今は上がります！



○ 助役の仕事の魅力ややりがい？

助役A：決まった勤務ダイヤがないので、自分で自由に仕事を進められることは魅力と感じています。駅を自分で運営でき、職員やお客様から頼りにされるという満足感があります。トラブルの際は周囲が協力してくれる体制があるので不安はなく、最後まで上手く処理出来た時には達成感を感じますね。自分が考えたアイデアや、作った資料が共有されて役に立っていることを感じるのもやりがいの一つです。

助役B：混雑時の都電の操車を上手くできたときにやりがいを感じました。職員の性格を加味した運行の差配や、乗務員と協力し仕事ができることも喜びです。本局では、コロナや防犯対策などを自分で考え、形にできることや、他部との関わりで見聞が広まることに非常にやりがいを感じています。私としては、駅や本局に行き乗務以外の仕事を知ることや、様々な人と出会えることが一番の魅力だと思っています。

○ 助役昇任を考えている人に対するアドバイスを！

助役A：鉄道営業を経験したスキルは助役業務にそのまま活かせます。また、必要な研修や、周囲が丁寧に教えてくれる体制が敷かれており、年休も取れています。助役になり視野が広がったし、新しいこともたくさん経験ができ、充実した人生を送れています。怖がることではないのでぜひ挑戦してほしいです。

助役B：助役になると周りの環境が変わり不安もありますが、自分に合うフィールドが必ずあるのでぜひ目指してほしいです。地下鉄、荒川、ライナーとそれぞれ経験した方々と接すると、仕事の仕方や考え方も違いとても勉強になります。迷っているのであれば受けた方がよいと思います！



○ 助役試験対策について聞きました。

- ・休憩中に条例や要綱、過去問題を見たりしていた。
- ・ホームページで局の動向を見ていた。
- ・論文や面接対策は、当時の上司に指導を受けた。

○ 駅助役の一日（主な業務）

午前：出勤点呼後、引き継ぎ、収入金締切
（休憩：一勤務で4時間）

午後：勤怠管理、資料作成・整理、連絡会
夕方ラッシュホーム監視

夜間：警備員対応、駅内巡回、夜間作業準備、
日誌等の整理、（終車勤務）終電対応
（仮眠：終車、先頭勤務により時刻が異なる）

起床後：（先頭勤務）駅務区電話対応、シャッター確認、始発対応、ホーム監視、引き継ぎ等、退勤点呼

適宜
旅客対応、電話対応、遺失物対応

<各職種別に求められる役割と到達目標【駅務系】>

役職・経験年数		求められる役割		到達目標		外部研修 資格取得
		業務の視点	組織運営の視点	業務の視点	組織運営の視点	
駅務課長代理 副駅長	7年以上	<ul style="list-style-type: none"> 駅務の補佐 管内の円滑な運営 職員育成 選別小委員会の運営 	<ul style="list-style-type: none"> 組織目標の立案 人事や人員配置の検討 人材育成計画の策定 組合支部との調整 	<ul style="list-style-type: none"> 管内の補佐を務め、計画的に職務の進行管理を行い、管内全体の円滑な運営に努める。 職場を一体感あるものとして取りまとめ、風通しの良い職場づくりを進めることができる。 職員への指導・育成を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 高度な経験と行動力を持ち、職場風土の改善や労使関係の維持を積極的にに行える。 適切な人材育成によって、職員を育成することができる。 社内や他部署、組合との困難な調整、折衝を適切に対応することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> クレバレン検査法技術員 サービスマン サージスアシスタント 上級救命講習 自衛消防技能講習 防火管理者
		<ul style="list-style-type: none"> 副駅長、副管内長の補佐 助役、駅係員の勤怠及び賃金管理 公金（現金）の管理 職員への指導、教育 社内及び他部署との調整 	<ul style="list-style-type: none"> 駅務区の円滑な運営 後進の指導、育成 コストや効果等を踏まえた解決策 上司への正確、迅速な報告、連絡、相談 各駅助役への助言 	<ul style="list-style-type: none"> 管内業務の補助及び駅務区の円滑な運営に努めることができる。 職員への指導・教育を行うことができる。 高度な専門知識を有し、駅業務を適切に運営することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 幅広い視野をもって担当業務の状況を通じて、組織目標の達成に貢献できる。 マネジメント能力を発揮し、効果的な組織運営、職場のとりまとめができる。 同事業を計画的に進め、組織目標の達成に貢献できる。 高度な専門知識を有し、駅業務を適切に運営することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> サービスマン サージスアシスタント 上級救命講習 自衛消防技能講習 防火管理者
副駅長代理	3年～6年	<ul style="list-style-type: none"> 当務として責任者を担当。 助役、駅係員の管理 	<ul style="list-style-type: none"> 助役や駅係員の指導、育成 課題の整理、解決 	<ul style="list-style-type: none"> プロに職員としての資質に磨きをかける 助役、駅係員の様子を観察し、適切な指導、助言を行うと共に、異変に気付く、気づき方を持つことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 幅広い視野をもって担当業務の状況を通じて、組織目標の達成に貢献できる。 マネジメント能力を発揮し、効果的な組織運営、職場のとりまとめができる。 同事業を計画的に進め、組織目標の達成に貢献できる。 高度な専門知識を有し、駅業務を適切に運営することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> サービスマン サージスアシスタント 上級救命講習 自衛消防技能講習 防火管理者
駅務課長代理	7年以上	<ul style="list-style-type: none"> 副駅長代理昇任選考に向けた業務の習得 勤怠管理、点呼執行等を通じて、助役、駅係員の心身の把握 経験を生かした駅業務管理 	<ul style="list-style-type: none"> 副駅長代理昇任選考に向けた能力の習得 マネジメント能力 後進助役の指導、育成 	<ul style="list-style-type: none"> 業務執行 駅業務全般を習熟し、適切に業務を執行できる。 助役、公金管理 助役、駅係員の出勤及び公金管理（現金）を厳正に取り扱うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 高度な経験と行動力を持ち、職場風土の改善や労使関係の維持を積極的にに行える。 適切な人材育成によって、職員を育成することができる。 社内や他部署、組合との困難な調整、折衝を適切に対応することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> サービスマン サージスアシスタント 上級救命講習 自衛消防技能講習 防火管理者
副駅長	3年～6年	<ul style="list-style-type: none"> さらなる業務の習得 当駅の出退勤及び現金管理 点呼執行業務の習得 ご意見、苦情等の対応 異動による他職種、他職場の経験 	<ul style="list-style-type: none"> さらなる業務の習得 円滑な駅運営 運輸主事やグループリーダーの指導、育成 不測の事態発生時の現場責任者 後進助役の指導、育成 	<ul style="list-style-type: none"> 職員を認識し、現場責任者として強い責任感を持ち、最後まで職務を全うすることができる。 問題解決 組織の役割を理解し、報告・連絡・相談を行いながら、問題解決を図ることができる。 指導、育成 後進助役への技術継承や指導、育成、助言が適切に行うことができる。 グループリーダー等へ、状況に応じた適切な指導・教育を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 高度な経験と行動力を持ち、職場風土の改善や労使関係の維持を積極的にに行える。 適切な人材育成によって、職員を育成することができる。 社内や他部署、組合との困難な調整、折衝を適切に対応することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> サービスマン サージスアシスタント 上級救命講習 自衛消防技能講習 防火管理者
助役	1～3年 （助役A一次選考合格（GL級）、助役B選考合格）	<ul style="list-style-type: none"> 業務の習得 駅業務の基本を習得 駅務知識の習得 駅務指導の基本を習得 	<ul style="list-style-type: none"> 運輸主事やグループリーダーの上位職として必要な能力を習得 駅業務の習得 運輸主事やグループリーダーの指導、育成 	<ul style="list-style-type: none"> 巡回や声かけを積極的にに行い、運輸主事やグループリーダーとの交流を推進する。 指通力の付与 運輸主事やグループリーダーの個性やバリエーションを把握し、的確な指導ができる。 駅業務運営の基本を理解 異動時や輸送障害等が発生した場合、駅業務全般の的確な指示ができる。 事務処理能力の向上 報告書等の作成やお客様の声カードへの対応、研修資料の作成などの対応を通じて、事務処理ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 高度な経験と行動力を持ち、職場風土の改善や労使関係の維持を積極的にに行える。 適切な人材育成によって、職員を育成することができる。 社内や他部署、組合との困難な調整、折衝を適切に対応することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> サービスマン サージスアシスタント 上級救命講習 自衛消防技能講習 防火管理者
グループリーダー	助役候補 （職級歴3年以上又は助役A一次合格者）	<ul style="list-style-type: none"> 点呼時の号令、研修時の補助、助役業務の補助 業務の習得 駅業務の基本を習得 駅務知識の習得 駅務指導の基本を習得 	<ul style="list-style-type: none"> 現場の主事やグループリーダーの役割に役事 現場のリーダーとしての役割を担うことができる。 業務に必要な高度の知識及び技能を習得 業務の意義を理解し、責任感を持って業務にあたる 業務知識や経験、技術の継承 後進職員と助役のバリエーション 	<ul style="list-style-type: none"> 研修・訓練をサポートし、助役業務の補助的な役割を担うことができる。 業務に必要な高度の知識及び技能を習得し、後輩の指導を行うことができる。 業務の意義を理解し、責任感を持って業務にあたる 不測の事態には自らの判断を示しつつ、助役と相談、協力しながら対応にあたる 	<ul style="list-style-type: none"> 高度な経験と行動力を持ち、職場風土の改善や労使関係の維持を積極的にに行える。 適切な人材育成によって、職員を育成することができる。 社内や他部署、組合との困難な調整、折衝を適切に対応することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> サービスマン サージスアシスタント 上級救命講習 自衛消防技能講習 防火管理者
運輸主事	駅係員	<ul style="list-style-type: none"> 基本動作・基本作業の順守 関係規定、要綱等の理解 駅務機器の正しい取扱い 接客業としての基本的対応 	<ul style="list-style-type: none"> 強い安全意識と業務知識の醸成 上司の指導や指示を正しく理解 上司、同僚等への報告、連絡、相談 	<ul style="list-style-type: none"> 業務に必要な知識及び技能を習得し活用できる。 お客様の立場に立ち、好感を与える親切かつ丁寧な対応ができる。 担当業務の手順等について、改善、工夫等を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 高度な経験と行動力を持ち、職場風土の改善や労使関係の維持を積極的にに行える。 適切な人材育成によって、職員を育成することができる。 社内や他部署、組合との困難な調整、折衝を適切に対応することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> サービスマン サージスアシスタント 上級救命講習 自衛消防技能講習 防火管理者

<各職種別に求められる役割と到達目標（電車運輸【乗務系】）>

役職・経験年数	求められる役割	業務の視点	組織運営の視点	業務の視点	到達目標	外部研修 資格取得
統括課長代理	副所長 区長 指導担当区長	<ul style="list-style-type: none"> 所長（乗務指導管理者）の補佐 所内の円滑な運営 職員への指導・育成 統括小委員会の運営 	<ul style="list-style-type: none"> 組織目標の立案 人事や人員配達の検討 人材育成計画の策定 組合支部との調整 	<ul style="list-style-type: none"> 所長の補佐を務め、計画的に職務の進行管理を行い、所全体の円滑な運営に努めることができる。 職場を一体感あるものとして取りまとめ、風通しの良い職場づくりを進めることができる。 適切な人材育成によって、職員を育成することができる。 副所長を補佐するとともに、区内業務の補助及び区全体の円滑な運営に努めることが出来る。 職員、乗務員の出勤及び公営管理（現金）を厳正に取扱うことができる。 職員の能力・経験や勤務状況を把握した上で、指導育成及び職務の進行管理を行うことができる。 マネジメント能力を発揮し、効果的な組織運営、職場のとりまとめができる。 局事業を計画的に進め、組織目標の達成に貢献できる。 高度な専門知識を有し、運行管理業務を適切に運営することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 高度な経験と行動力を持ち、職場風土の改善や労使関係の維持を積極的に行える。 職員の能力、経験や勤務状況を把握した上で、指導育成ができる。 部内や他部署、組合との困難な調整、折衝を適切に対応することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> クレバリン検査法技術員 防火管理者 安全管理者選任研修 衛生管理者
		<ul style="list-style-type: none"> 所長、副所長の補佐 職員、乗務員の出勤及び公営管理 公金（現金）の管理 職員、乗務員の指導・育成 部内及び他部署との調整 	<ul style="list-style-type: none"> 区の円滑な運営 後進の指導・育成 コストや効果等を踏まえた解決策 職員への助言 	<ul style="list-style-type: none"> 副所長としての資質に磨きをかける 助役、乗務員の様子を観察し、適切な指導、助言を行うと共に、異変に気付く、気づき力を持つことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 業務全般を習得し適切に業務を執行できる。 助役、公営管理 職員、乗務員の出勤及び公営管理（現金）を厳正に取扱うことができる。 職責・職務 職責を認識し、強い責任感を持つことができる。 問題解決 組織の役割を理解し、報告・連絡・相談を行いながら、問題解決を図ることができる。 指導・育成 後進助役への技術継承や指導・育成、助言が適切に行うことができる。 グループリーダー等、状況に応じた適切な指導・教育を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・上級救命技能（指令） ・第三級陸上特殊無線技士
助役	7年以上 3～6年	<ul style="list-style-type: none"> 課長代理昇任選考に向けた業務の習得 助役管理、点検執行等を通して、乗務員の心身面への把握 経験を生かした運行管理 当務の補佐 	<ul style="list-style-type: none"> 課長代理昇任選考に向けた能力の習得 マネジメント能力 後進助役の指導・育成 	<ul style="list-style-type: none"> さらなる業務の習得 円滑な運営 後進助役の指導・育成 運輸主事及びグループリーダーの指導・育成 	<ul style="list-style-type: none"> 習得した知識を活かし、担当職務における組織目標の達成に協力できる。 不測の事態には責任者として適切な指示、対応ができる。 	
		<ul style="list-style-type: none"> 業務の習得 乗務員指導の基本を習得 運行管理の基本を習得 添乗、停留指導 業務知識の習得 	<ul style="list-style-type: none"> 添乗や停留などを積極的にを行い、乗務員との交流を推進する。 指導力の付与 乗務員個々の性格や行動パターンを把握し、的確な指導ができる。 運行管理の基本を理解 異席時や輸送障害等が発生した場合、的確に運行指示等ができる。 報告書等の作成やお客様の声カードへの対応等を通じて、事務処理ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 添乗指導 研修講師 	<ul style="list-style-type: none"> ・甲種動力車操縦者免許 ・乙種動力車操縦者免許 	
グループリーダー	電車運転 指導担当 電車運転（路面） 電車車掌	<ul style="list-style-type: none"> 指導経験者（運転士養成の各種研修） 業務に必要な高度の知識及び技能を習得 補導車掌（車掌養成の各種研修） 業務に必要な高度の知識及び技能を習得 	<ul style="list-style-type: none"> 現場のリーダーとしての役割に従事 後輩職員への指導 業務知識や経験、技術の継承 	<ul style="list-style-type: none"> 現場のリーダーとして、同僚、後輩職員等に対し、高度の知識、経験等に基づき適時適切な指導、助言等ができ、技術継承を行うことができる。 後輩職員と助役のハイブリッドとなり、業務の意義、背景、上司の指示等を正しく伝達し、適切に業務を遂行できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・甲種動力車操縦者免許 ・普通教諭講習・サービス介助士 ・乙種動力車操縦者免許 ・普通教諭講習・サービス介助士 ・普通教諭講習・サービス介助士 ・甲種動力車操縦者免許 ・普通教諭講習・サービス介助士 ・乙種動力車操縦者免許 ・普通教諭講習・サービス介助士 ・普通教諭講習・サービス介助士 	
		<ul style="list-style-type: none"> 添乗指導 研修講師 	<ul style="list-style-type: none"> 現場のリーダーとして、同僚、後輩職員等に対し、高度の知識、経験等に基づき適時適切な指導、助言等ができ、技術継承を行うことができる。 後輩職員と助役のハイブリッドとなり、業務の意義、背景、上司の指示等を正しく伝達し、適切に業務を遂行できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職務協力、知識を補い適切な指導、助言を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・甲種動力車操縦者免許 ・乙種動力車操縦者免許 	
運輸主事	電車運転 電車運転（路面） 電車車掌	<ul style="list-style-type: none"> 基本動作、基本作業の遵守 関係処理の理解 運転関係機器の理解及び習得 接客業としての基本的対応 	<ul style="list-style-type: none"> 強い安全意識と業務知識の醸成 上司の指導や指示を正しく理解 上司、同僚等への報告、連絡、相談 	<ul style="list-style-type: none"> 業務に必要な知識及び技能を習得し活用できる。 お客様の立場に立ち、好感を与える親切かつ丁寧な対応ができる。 同僚、後輩職員等協力し、運行に努めることができる。 担当業務の手順等について、改善、工夫等を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・甲種動力車操縦者免許 ・普通教諭講習・サービス介助士 ・乙種動力車操縦者免許 ・普通教諭講習・サービス介助士 ・普通教諭講習・サービス介助士 	

2 自動車運輸

- 自動車運輸の仕事は、一日平均約 50 万 1 千人（令和 2 年度）のお客様にご利用いただいている都営バスを安全で快適に運行することです。都営バスは、系統数 131 系統、営業キロ 744.6 キロ、バス車両は 1,526 両と国内でも有数の規模を誇っています。（令和 3 年 4 月 1 日現在）



- 自動車運輸の職務は、バス運転を行う「自動車運転（バス）」、自動車営業所でバスの運行管理を担う「運輸事務」、事故の防止に係る業務を行う「事故防止」に分類されます。
- 現場の最前線で安全・安心な輸送とお客様サービスを提供するという公共交通機関の使命を実現するため、この職種に共通して求められる人材像は以下のとおりです。

(1) 求められる人材像

<バス運転>

- 基本動作を徹底した安全な運行の確保ができる人材
- 親切、丁寧な接遇で快適なサービスを提供できる人材
- 決められたルールを遵守できる人材
- グループリーダー職は、上記に加えて、新人や若手乗務員への運転や接遇技術の指導等ができる人材

<事故防止>

- 基本動作等に習熟しており、安全な運行に係る指導を行うことができる人材
- 所轄の警察署などと円滑に調整ができる人材

<運輸事務>

- 乗務経験を活かして、運行管理、安全、庶務業務などを担当できる人材
- 法令を遵守した厳正な運行管理や適切な乗務員指導を行い、バス運行の安全を確保できる人材
- 乗務員と良好な関係を築き、円滑な営業所運営に貢献できる人材
- 行政系職員とともに、本局において計画、施設、システム、営業、運行管理など様々な専門的業務を担当できる人材

※それぞれの職務・職級に求められる標準的な役割をまとめた表を 64 ページに掲載しています。人材育成や能力開発、また今後のキャリアプランの確認などに活用してください。

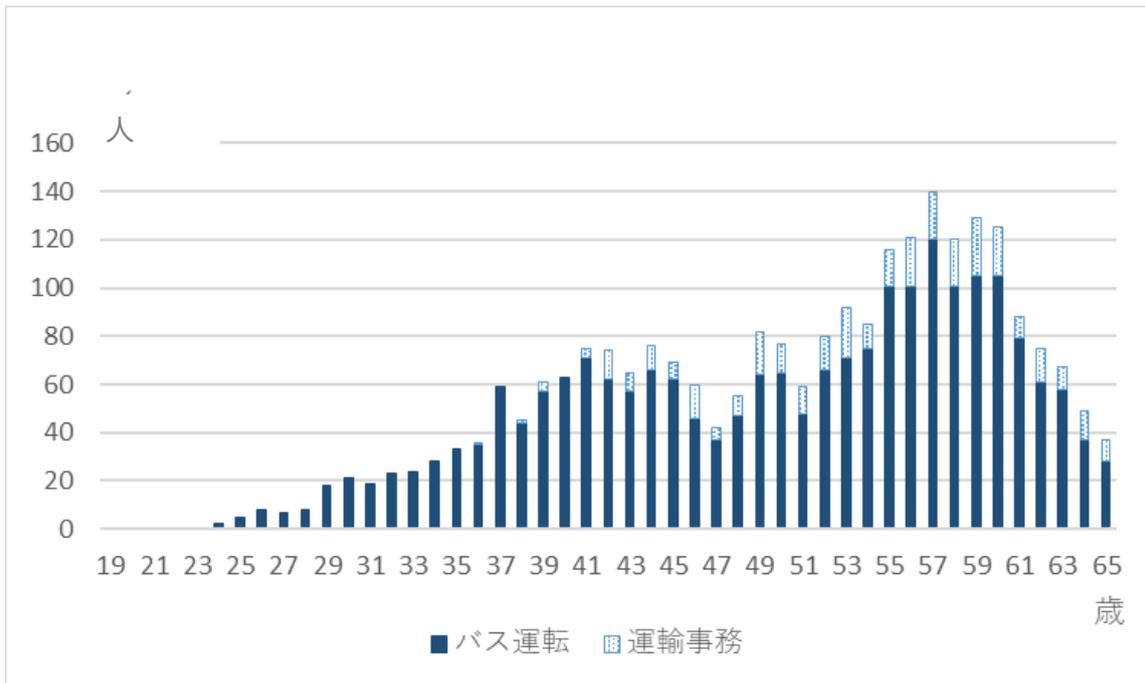
(2) 人材の確保・育成に係る現状や課題

○ 自動車運輸に所属する職員は、2,596名（令和3年4月1日現在）となっています。

<職員数内訳（本局・事業所）>

職級		職務名	事業所における 主な役職名	現員数(人、R3.4.1)	
					うち再任用
5・6級	課長・部長	運輸事務	所長	10	1
	統括課長代理		副所長	14	—
4級	課長代理		統括、課長代理	56	2
3級	助役		助役	251	50
2級	グループリーダー	自動車運転(バス) 事故防止 運輸業務	—	1,105	178
1級	運輸主事			1,160	111
計				2,596	342

<自動車運輸職員の年齢構成（R3.4.1）>

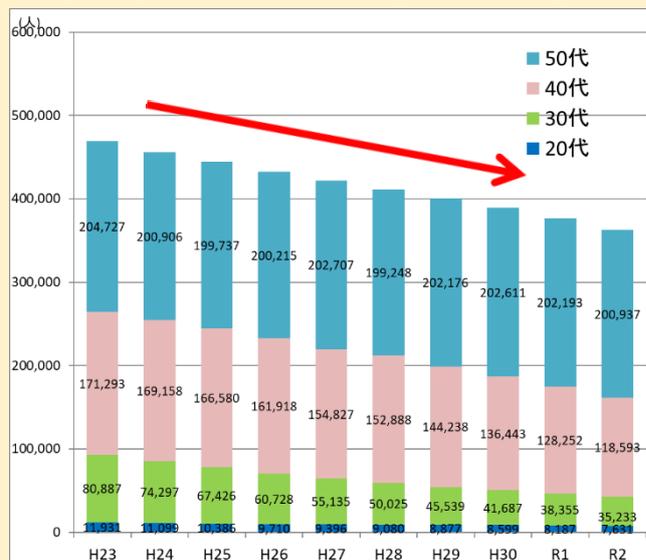


【採用】

- 局においては、自動車運輸の採用選考を、自動車運転（バス）の区分で実施しており、大型二種免許（正式名称：大型自動車第二種免許）保有者向けの選考と、未取得者を対象とした養成型選考の2つの種類の選考を実施しています。
- 国内では、大型二種免許の新規取得者数が10年前に比べて半減し、免許保有者数は年々減少するとともに、保有者の約8割を50歳以上が占めるなど高齢化が進展しています。
- バス業界全体で乗務員不足が深刻化しており、当局においても申込者数の減少などの影響が生じていたことから、バス乗務員に特化した重点的なPRや受験資格の年齢要件緩和に加え、大型二種免許未取得者を対象に免許取得を支援する養成型の選考を導入するなど、様々な取組を行ってきました。また、初任給をはじめ若年層の給与水準が他の事業者と比較して低いことも、人材確保の面から課題となっています。
- 自動車運輸の職員の年齢構成は50歳代後半に高い山があり、今後大量退職期を迎えることから、事業運営に必要な若手人材の確保に向けた取組を強化していく必要があります。
- 採用選考合格後は、局研修所において学科講習や街路実習を受講し、必要な課程を修了すると、現場実習として各営業所に配属され、指導員（師匠）について、個々人の技術レベル・習熟度に合わせ（約1か月半から2か月間）、運転技術と路線の特性を学びます。その後も、局研修、OJTなどにより継続的に育成を図っています。

コラム 大型二種免許を取り巻く状況

- 大型二種免許は、路線バスや観光バスを運転する際に必要な免許ですが、大型車両の運転技術に加え、大型一種免許と異なり、お客様を乗せた状態で安全かつ正確に運転できる技術が必要とされ、非常に難易度の高い運転免許と言われています。
- 一方、大型二種免許を新規に取得する人は全国的に減少しており、この免許を保有している人の数は過去10年で約3割減少するなど、大型二種免許保有者は貴重な人材です。
- 国においてもバス業界における人材不足解消を目的として、免許取得要件の緩和に向けた法改正が行われています。
(令和4年5月施行予定)

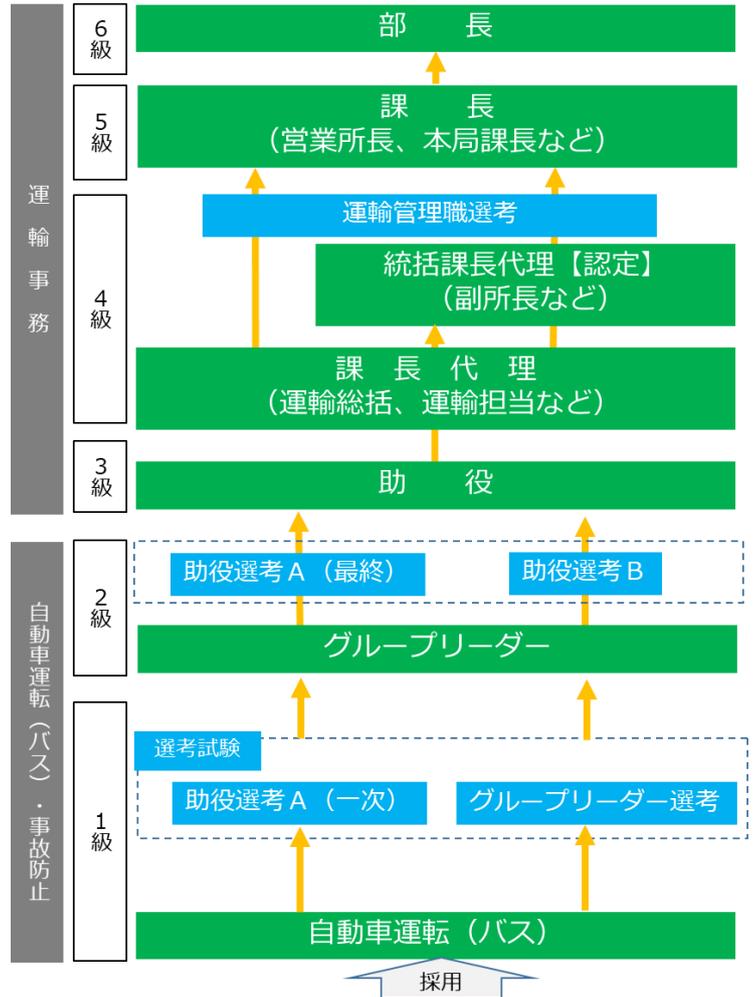


【昇任】

<昇任体系図>

○ 助役選考Aに合格すると翌年度から2級職であるグループリーダーへ昇任します。この間は、乗務をしながら、グループリーダーとしての役割を担うとともに、助役業務（点呼、勤怠、現金等の運行管理業務など）に対応するための準備を行います。3年間の経験を経た後、最終選考（面接）に合格すると3級職である助役に昇任します。

○ 一方、グループリーダー選考を受験する道もあります。グループリーダーになれば、乗務を行いつつ、運輸主事の育成（添乗指導への協力など）や採用時現場実習の指導、各種会議への出席と班内へのフィードバックなどの業務にも従事します。



○ グループリーダー選考による昇任から3年後には助役B選考を受験することができます。合格すると、翌年度から即戦力として助役に昇任します。

○ 助役昇任後、運行管理者の資格を取得し、バス営業所で点呼、勤怠、操車、現金などの運行管理業務に一通り従事します。その他にも、安全助役や路線助役などの業務もあります。以前は特定の業務に偏って、オールラウンドに業務がこ

営業所における運行管理業務のジョブローテーションのイメージ

業務 \ 年数	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	...
点呼				○	○	◎	◎
勤怠	○	○	◎	◎	◎	◎	◎
操車	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
現金	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎

点呼…法律で義務付けられている乗務員の点呼を厳正に実施する。乗車前には乗務員の健康状態の確認やアルコール検査、運行上の指示などを行い、乗務後には道路や運行状況の報告などを受ける。
 勤怠…乗務員の勤務割を作成し、出退勤を管理する。
 操車…運行管理システムの情報等から運行状況を監視し、タイヤが乱れた際は運行調整を行う。
 現金…売上金の集計・管理、乗車券等の発売・在庫管理を行う。

なせなくなるケースもありましたが、今後は、これら複数の業務を万遍なく経験し、スキルアップを図っていく必要があります。また、複数の営業所での運行管理業務の経験や本局勤務など、ジョブローテーションを通じて人材育成を図っていきます。

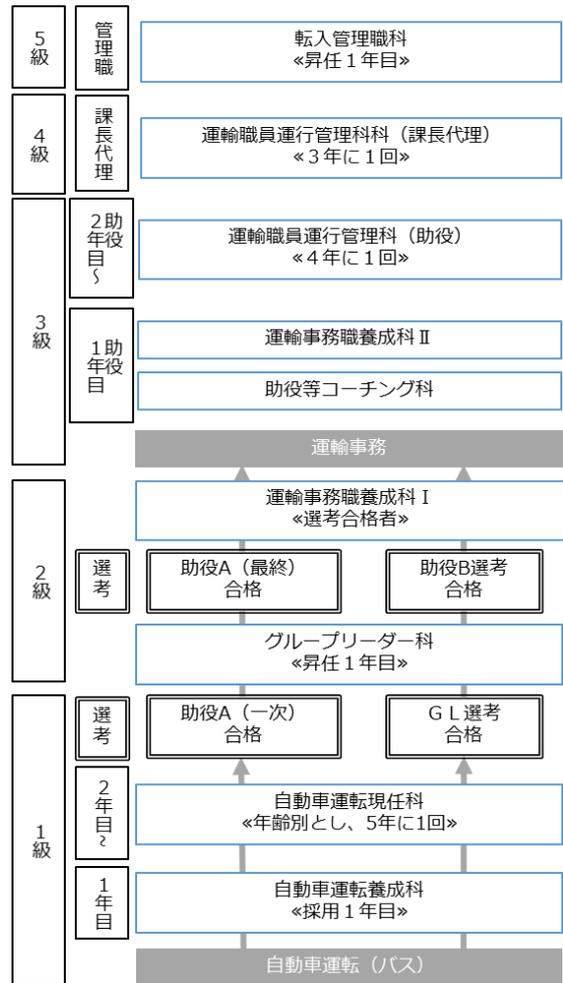
- 助役になると、職場環境や仕事の内容が大きく変化し、職責も重くなりますが、その分乗務員では経験できない仕事でのやりがいや、様々な職種の職員と一緒に仕事ができる魅力もあります。(63 ページ助役インタビュー参照)
- また、指導担当の助役として業務を行う道もあります。指導担当の助役は、乗務もしながら、添乗指導員や研修講師を務めることにより、他の乗務員の運転レベルを底上げする役割を担っています。さらに、局研修所で実施される養成科研修において、新人乗務員の実技指導を行っています。
- 助役昇任後は勤務実績等に基づき、課長代理級へ昇任します。課長代理級になると、運輸担当や運輸総括担当などの役割を担い、点呼業務や乗務員指導を行い、運行管理業務の円滑な運営が求められます。
- また、統括課長代理に認定されると、主に自動車営業所の副所長を担い、所長の補佐を務めながら、営業所全体を統括する立場になります。
- さらに運輸管理職選考に合格すると、営業所長として現場の第一線で指揮することとなり、リーダーシップや対外調整能力、危機管理能力等を発揮することが求められます。本局の管理職としての配置もあり、現場の実務に精通した能力を活かし、活躍することが期待されます。
- 助役は、今後毎年 20 名程度の退職が続くことが見込まれており、助役を計画的に確保していく必要があります。



【育成体制】

- 局研修所では「自動車運転現任科」を実施しており、乗務員は5年に1回受講します。事故から学ぶ展示室を教材として使用し、事故の予防や安全に必要な情報について学ぶほか、接客力の向上などのスキルアップを図っていきます。
- また、事業所では、乗務員を対象に、ドライブレコーダーに記録されたヒヤリハット事例の映像などを活用した安全研修が実施されており、年4回受講します。これにより、乗客の安全確保に関する意識を高めています。

<研修体系図（自動車運転（バス））>



【その他】

- 近年、心身の故障等により乗務等本来業務に従事できなくなるケースが増加しています。そうした職員の復職支援や、復職できない場合でも持てる能力を最大限発揮し活躍できる環境の整備を検討していく必要があります。



(3) 取組の方向性

- 安定的な人材確保に向け、幅広い層の採用選考受験者を掘り起こすため、採用PRの強化等に加え、初任給及び若年層の給与を改善します。
- 自動車運転の養成型選考については、これまで、選考合格者が自ら大型二種免許を取得し、正式採用後にその費用を助成していましたが、令和3年度からは、合格者を会計年度任用職員として採用した後、教習所に通い免許を取得する制度へと見直しを行い、受験者の経済的負担を軽減するなど、よりチャレンジしやすい仕組みとしました。今後とも、この選考等を活用し、これまでバス業界に関心のなかった層からの人材の掘り起こしに取り組んでいきます。
- 助役選考の受験機会が身近になるように、助役業務の重要性や魅力、試験制度などを積極的に紹介していきます。
- 一人の助役が複数の業務を担当できるよう、課長代理やベテラン助役のフォロー体制により、助役昇任後3年間で現金、操車、勤怠業務を経験できるようにします。
- 心身の故障等により本来業務ができなくなった職員については、適切な処遇の実現と、転職等の手続の明確化を図るとともに、活躍の場の拡大を進めていきます。



コラム みんなの助役インタビュー



○ インタビューした方の経歴

助役 A さん：助役 8 年目、バス乗務員を 14 年経験後、自動車営業所（2 か所）や本局で助役として勤務

助役 B さん：助役 6 年目、バス乗務員を 7 年経験後、自動車営業所や本局で助役として勤務

○ 助役を目指したきっかけは何ですか？

助役 A：当時の技能主任選考を受験できる年になったことをきっかけに、新しいことをやってみたくらい、当時の任用転選考を受験しました。普段事務所の職員さんと接していてこうなりたいなと思ったのと、運行管理者にもなってみたくらいという思いが出てきたのもきっかけです。

助役 B：民間のバスに 8 年間乗務していたので、今後はバス事業を動かすことなど、運転とは違う角度から仕事ができればと考えていました。当時は、助役とのコミュニケーションは少なかったため、助役の仕事の深く理解していませんでしたが（笑）

○ 助役の仕事の魅力ややりがいとは？

助役 A：乗務員の時には接しない方々と話ができて、どの所でも仲間との出会いがあるのが魅力です。所の安全教室で中学生に交通安全や車椅子対応などの大変さを理解してもらい、終了後にお礼を言われたときに助役として役に立ったのかなどやりがいを感じました。本局ではコロナ関係の応援業務で他局の職員と仕事に携われたのも良い刺激になっており、日々全営業所のために何かできないかなという思いでやっています。

助役 B：運行トラブルが起きて、車の手配や運行指示などがスムーズにいき、乗務員さんにお礼を言われたりしたときは喜びを感じます。様々な人とつながることで世界が広がり、所の運営にも携われるのも魅力です。隔勤は泊まり仕事なので上司も含めチームワークが生まれ、一体感の中で仕事ができるのも楽しいです。現在はダイヤ関係の仕事をしていますが、乗ったことがない路線は自分で乗りに行き路線特性を掴むなど、お客様の目線に立ってダイヤに反映させています。



○ 助役昇任を考えている人に対するアドバイスを！

助役 A：色々なことにチャレンジをしてみたい！と思っている方は是非挑戦してください。私は本局異動になるとは思っていませんでしたが、異動してみないとわからないやりがいや魅力がたくさんありますし、もう少し早く助役になれば良かったとすら感じています。バス 1 台を動かすのにこんなにたくさんの職員が携わっているのかというのが分かり、視野が広がりました！

助役 B：乗務員時代では経験できない仕事に携われたり、色々な方に出会えることが魅力です。助役になると本局異動の可能性もあり、自分の想像を超える様々な仕事に携わることができます。交通局では経験できない都庁としての仕事をする機会もあり、興味が尽きません。業務に必要な研修を都度受講でき、安心して業務に入れました。どんな仕事でも大変さはあるので、怖がらず飛び込んでみてはいかがでしょうか。

○ 助役試験対策について聞きました。

- ・局報（特に運輸成績）をよく見ていた。
- ・職員ハンドブックや都政新報を読んでいた。
- ・論文や面接対策は、当時の上司に指導を受けた。

○ 自動車営業所の助役業務

- ・主な助役業務は「操車」「現金」「勤怠」「点呼」の 4 つ。昇任後は「操車」「現金」から習得する。

<「操車」「現金」の主な仕事>

- ・運行状況に応じた応援の手配
- ・数日後の車決め
- ・事務所での旅客対応、電話対応、遺失物対応
- ・点呼補助や出勤確認
- ・定期発売所の在庫確認、売上計上
- ・最終バス終了後の売上の締め作業 など



<各職種別に求められる役割と到達目標（自動車運輸）>

役職・経験年数	求められる役割		到達目標		外部研修 資格取得
	実務の視点	組織運営の視点	実務の視点	組織運営の視点	
統括課長代理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 所長の補佐 ・ 所の円滑な運営 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組織目標の立案 ・ 人事や人員配置の検討 ・ 人材育成計画の策定 ・ 組合支部との調整 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 所長の補佐を務めながら、所全体を見渡し、先見性をもちて所内運営に取り組める。 ・ 職員全般への指導・助言が行える。 ・ 職員の状況変化を察知し、事故等を未然に防止できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 行動力を持ち、職場風土の改善や労務関係の維持を積極的に行える。 ・ 風通しの良い職場作りを進めることができる。 ・ 適切な人材育成によって、優秀で協力的な職員が育成できる。 	
課長代理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 運行管理業務の円滑な運営 ・ 点呼長として厳正な点呼執行 ・ 本局において、専門分野のリーダーとして担当運営 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 乗務員や助役の指導・育成 ・ 本局においては、営業所への監督・指導 ・ 本局を担う人材発掘 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 点呼業務や乗務員指導を行い、安全で安定した運行となるよう監督できる。 ・ 乗務員から絶大な信頼を獲得し、厳正に指導することができる。 ・ 本局の運行管理や営業、路線、施設など各職務でリーダーシップを発揮し、局事業を推進できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 安全で安定した運行を実現するために的確な判断が行える。 ・ マネジメント能力を発揮し、効率的な組織運営に協力し、局事業を推進できる。 ・ 局事業を計画的に進め、組織目標の達成に貢献できる。 	
7年以上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 点呼を含む全ての運行管理業務遂行 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 若手助役の指導・育成 	<ul style="list-style-type: none"> ・ これまでに担当した運行管理業務を満遍なくこなすことができる。 ・ 若手助役への技術継承や指導・助言が適切に行える。 ・ 課長代理昇任に向けて、マネジメント能力を磨くことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 習得した知識を活かし、担当職務における組織目標の達成に協力できる。 ・ 習得した知識を活かし、強い責任感を持って後進助役の指導・育成に取り組むことができる。 	
4～6年	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現金や操車、助役の業務遂行 ・ 安全担当や路線担当など新たな業務知識の習得 ・ 本局において、専門分野のスペシャリストとして業務遂行 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各業務を通じて、乗務員との窓口的役割 ・ 本局において、新たな職務分野に挑戦 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大規模営業所においても、運行管理業務を正確・確実に遂行することができる。 ・ 運行管理担当の中堅として、現金や操車などに加えて、点呼補助者も担当できる。 ・ 安全担当や路線担当、庶務担当など新たな職務に挑戦できる。 ・ 本局において、計画や施設、運行管理など専門分野の職に柔軟に対応できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 乗務員と良好なコミュニケーションを築くことができる。 ・ 本局において、新たな職務に取り組みながら、良好な人間関係を構築できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 衛生管理者 ・ 危険物取扱者乙種第4類
1～3年	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現金や操車の業務遂行 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ベテラン助役からの業務知識習得 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 乗務員と良好な関係を築き、現金や操車業務を円滑に遂行できる。 ・ お客様からの問合せや苦情などに適切に対応できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ チームワークとコミュニケーションを意識して職務を遂行できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 運行管理者 ・ 上級救命講習
指導担当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 安全で快適なバス運転の遂行 ・ 新人バス乗務員街路研修の講師 ・ 所内の事故防止活動 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新人乗務員に基礎的な運転技術を指導 ・ 乗務員と助役のバリエーション 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修所における新人乗務員に対する実技研修において、基本的な運転技術を適切に指導し、各所における研修負担を軽減できる。 ・ 安全助役を補佐し、所内研修の充実に貢献できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 乗務員、助役双方の視点から意見を発言することとで営業所運営に貢献できる。 ・ 乗務員と助役の良好な関係を築くための橋渡し役を務めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自動車安全運転センター研修
助役候補(職経歴3年以上又は助役A一次合格者)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 安全で快適なバス運転の遂行 ・ 助役候補として定期的なOJT 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 運行管理業務の習得による昇任準備 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 後輩に対して、相談に乗る、手本を示す、注意を促す等ができる。 ・ 若手職員へ積極的に声をかけ、お客様への接遇や運転技術等について、自らの経験を生かしながら指導を行うことで技能のレベルアップを図ることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 乗務員と助役、各々の役割や立場を理解し、運行管理業務の習得に取り組める。 	
グループリーダー	<ul style="list-style-type: none"> ・ 安全で快適なバス運転の遂行 ・ 新人バス乗務員の指導(師匠) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 習得した安全運転技術を次世代に継承 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 無事故・無違反で安全に運行するとともに、お客様から感謝の声をいただくなど快適なサービスが提供できる。 ・ 酒気帯び出動や服務事故を起こさない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ リーダー的存在であることを自覚し、積極的に役割を担い、職員のとおりまとめ役となれる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 運転者適性診断 ・ 普通救命講習
運輸主事	<ul style="list-style-type: none"> ・ 安全で快適なバス運転の遂行 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 師匠の指導を受け、より安全な運転技術を習得 		<ul style="list-style-type: none"> ・ チームの一員としての自分に与えられた役割や仕事を理解できる。 	

3 交通局の技術職員

- 局には全部で1,440名の技術系職員が在籍しています（令和3年4月1日現在）。運輸系の運輸技術は「電車整備」・「電気」・「保線」・「自動車整備」に分類されます。行政系は「土木」・「建築」・「機械」・「電気」のいわゆる四大技術の職員がすべて所属しています。

<交通局の技術職員数（運輸系・四大技術）R3.4.1時点>

【運輸系】

職級		現員数(人、R3.4.1)	
			うち再任用
5・6級	課長・部長	3	—
	統括課長代理	1	—
4級	課長代理	26	—
3級	助役	161	5
2級	グループリーダー	379	—
1級	運輸主事	277	—
計		847	5

【四大技術】

職級		現員数(人、R3.4.1)	
			うち再任用
5級	部長	8	—
4級	課長	28	—
	統括課長代理	40	—
3級	課長代理	144	1
2級	主任	195	16
1級	主事	178	1
計		593	18

（交通局の技術職員の特徴）

- 局の技術職員の特徴としては、以下のものが挙げられます。

- 局は、国内で5番目の輸送人員を誇る大手鉄道事業者であり、国内でも有数のバス事業者でもあります。そうした輸送事業を支えるため、事業の現場では電気、電車整備、保線、自動車整備と様々な職種に細分化され、独自の専門性・高い技術力を保有しています。

<国内鉄道事業者の輸送人員>
(上位5社局、平成30年度)

	事業者名	輸送人員
1	JR東日本	6,549百万人
2	東京メトロ	2,766百万人
3	JR西日本	1,912百万人
4	東急	1,168百万人
5	都交通局	1,031百万人

<保守のエキスパートの育成>



- 鉄道やバスは様々なハード・ソフトの技術が一体となった総合システムであり、日々の安全・快適な運行を維持するためには、各技術分野における高度かつ広範囲な知識や経験が必要となります。局には、基本的な技術の習得はもちろん、鉄軌道やバスに関連する様々な専門技術を学び、資格を取得できる機会が数多くあります。

<鉄・軌道の運行に必要な様々な設備>



- また、局は、都庁にある他の技術系組織と比較して、鉄道やバスを安全・快適に運行するという共通目的のため、土木、建築、機械、電気の四大技術に加え、運輸技術の職員が有機的に関わっているという点が特徴です。

- さらに、公営事業者である局では、様々な行政施策と連携した取組に携わることができます。子育て応援スペースの設置や日本初となる燃料電池バス（以下「FCバス」という。）の営業運行を通じた水素社会の実現など、他の交通事業者をけん引するような取組を行っています。加えて、「デジタル都庁」推進の一翼を担っています。

<行政施策と連携した取組例>



子育て応援スペース



燃料電池バスの運行

(1) 車両・電気部門

ア 車両部門（職種：運輸技術（電車整備））

- 運輸技術（電車整備）は、車両検修場等で、定められた周期に沿った車両の検査と整備にあたります。電気、機械、機械制御など幅広い知識が求められる仕事です。
- 運輸技術（電車整備）の職務は、各車両検修場における車両の検査等を行う「交通技能（電車整備）」と、それらの業務の計画や調整、管理監督等を行う「交通技術（電車整備）」に分類されます。
- 安全安心な車両をお客様に提供するためには、車両設備の点検・整備を毎日積み重ねることが重要です。それを実現するため、この職種に共通して求められる人材像は以下のとおりです。

(ア) 求められる人材像

<交通技能>

- 基本動作・基本作業を習得し、基本的な車両の構造が理解できる人材
- 突発的な障害などの緊急な作業に対応できる人材
- 後輩への指導、助言ができる人材
- グループリーダー職は、上記に加えて、担当班などの作業管理や部門間の調整、新人や若手職員へ作業や技術の指導等ができる人材

<交通技術>

- 現場においては、作業経験を活かして、作業管理、安全管理、事務的業務などを担当できる人材
- 法令を遵守した厳正な作業管理や適切な職員指導を行い、作業の安全を確保できる人材
- 交通技能職員と良好な関係を築き、円滑な事業所運営に貢献できる人材
- 本局においては、行政系職員とともに計画、設計、工程管理、他部門や外部との折衝など様々な専門的業務を担当できる人材

※それぞれの職務・職級に求められる標準的な役割をまとめた表を 73 ページに掲載しています。人材育成や能力開発、また今後のキャリアプランの確認などに活用してください。

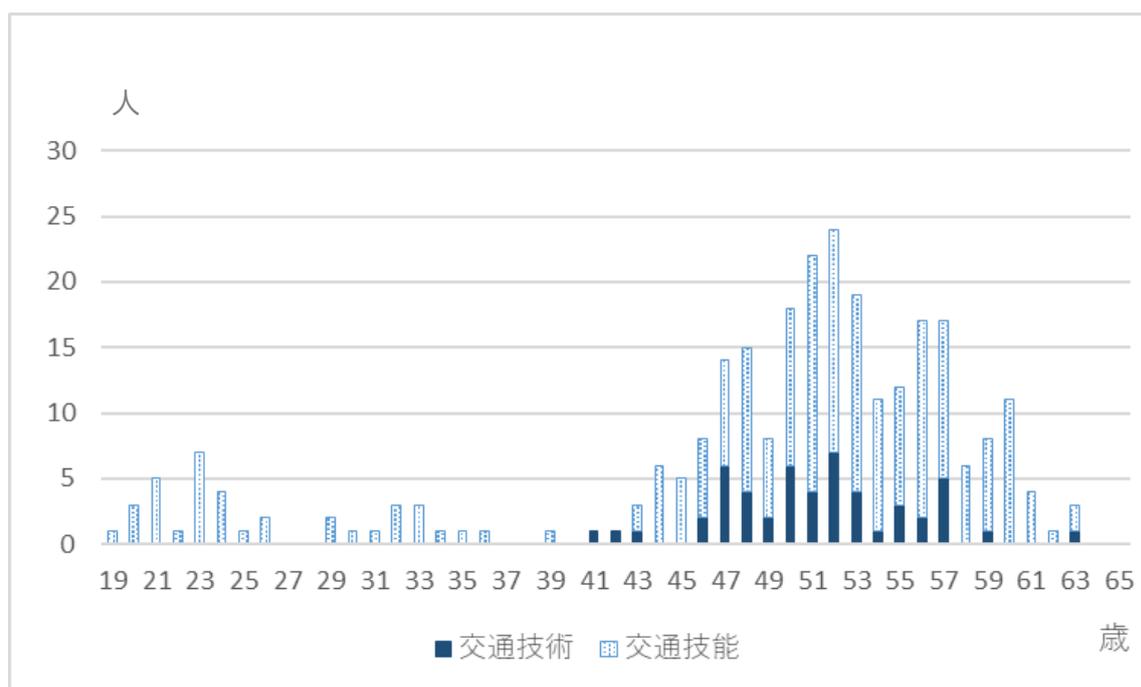
(イ) 人材の確保、育成、活用に係る現状と課題

- 運輸技術（電車整備）に所属する職員は、280名（令和3年4月1日現在）となっています。

<職員数内訳（本局・事業所）>

職級		職務名	事業所における 主な役職名	現員数(人、R3.4.1)	
					うち再任用
5・6級	課長・部長	交通技術 (電車整備)	所長	2	—
4級	統括課長代理		副場長	—	—
	課長代理		区長、課長代理	5	—
3級	助役		助役	45	—
2級	グループリーダー	交通技能 (電車整備)	—	161	7
1級	運輸主事		—	67	—
			計	280	7

<運輸技術（電車整備）職員の年齢構成（R3.4.1）>



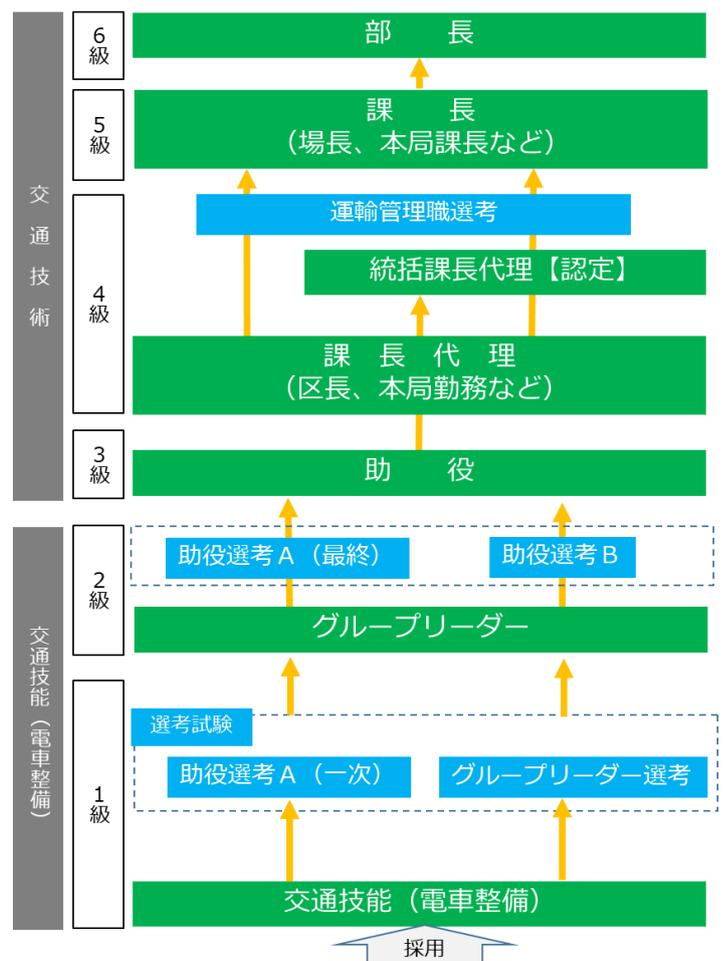
【採用】

- 交通技能（電車整備）の運輸系職員採用選考については、近年の申込者数は年度により大きな増減が見られます。
- 運輸技術（電車整備）の職員の年齢構成は50歳前後に高い山があるため、数年後以降は大量退職期を迎えることから、将来を見据えた人材の確保が課題となっています。
- 採用選考合格後は、局研修所に入所し、研修で局事業や鉄道に関する基礎知識を学んだ後、配属された車両検修場にて、指導職員の指導を受けながら技術を習得していきます。多岐にわたる知識と様々な資格が必要になる職種であるため、各職場に配属されてからも技術研修やOJTを随時実施するなど、継続的な育成を図っています。

【昇任】

- 助役選考Aに合格すると翌年度から2級職であるグループリーダーへ昇任し、事務所で助役業務の補助を行います。3年間の経験を経た後、最終選考（面接）を経て3級職である助役に昇任します。
- 一方、グループリーダー選考を受験する道もあります。グループリーダーに昇任すると、1級職の指導育成業務や、主に組長、班長等の役割が与えられ、現場作業のリーダーにもなります。
- グループリーダー選考による昇任から3年後には、助役B選考を受験することができます。合格すると、翌年度から即戦力として助役に昇任します。

<任用体系図>



- 助役昇任後、それまでの車両整備業務の経験を活かし、各区における作業計画の作成や関係保守区との調整、また現場業務のチームリーダーや、複数路線の車両整備などのジョブローテーションを通じて人材育成を図っています。
- 指導担当の助役については、豊富な現場経験や知識を活かして、保守係員への作業指示や助言、各種訓練の企画・実施に加え、車両保守技術の維持向上に向けた取組など、多岐にわたる現場のとりまとめ役としての役割を担っています。
- 助役昇任後は勤務実績等に基づき、課長代理級へ昇任します。課長代理級になると、事業所では、主に車両検修場の運用区長や整備区長などの役割を担い、本局では、車両更新計画や事業運営への参画、局内関係部署や相互直通各社との調整、職員への指導などを行います。
- また、統括課長代理に認定されると、本局勤務や車両検修場の副場長などを担います。
- さらに運輸管理職選考に合格すると、現場の検修場長として現場の第一線で指揮することとなり、リーダーシップや対外調整能力、危機管理能力等を発揮することが求められます。
- 職種の年齢構成上、特に助役選考Aの有資格者が非常に少ない現状にあります。今後10年間で退職者数が増加していくことから、助役を確保していくことが困難な状況となります。



【育成体制】

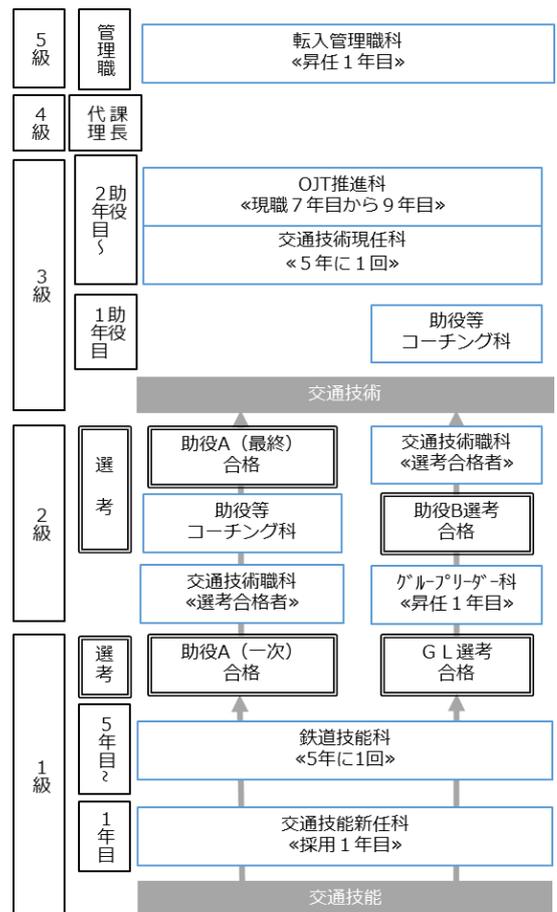
○ 研修所で実施する集合研修としては、1級職の間は5年に1度「鉄道技能科」を受講し、ヒューマンエラー防止に関する授業やヒヤリハットの事例研究を行うことで、安全意識の重要性の再確認を行います。グループリーダー昇任時に「グループリーダー科」、助役昇任選考合格時に「交通技術職科」、助役昇任後は「交通技術現任科」等の研修を受講することとなり、その職級に必要な意識付けを行う研修体系となっています。

○ 事業所では、検査や整備に関するOJTに加え、脱線復旧訓練など、車両を活用した実践的な訓練を定期的に行っており、現場力を高める取組を進めています。

○ 職員アンケートでは、「現在と異なる経験をしてみたい」との回答が若い世代で多く見られました。一つの職場で知識や技術に磨きをかけていくことは重要ですが、別の仕事を体験することで、視野を広げ、自らのレベルアップにつながることも多くあります。現在、路線間の異動は限定的となっていますが、若手職員の育成の観点等からジョブローテーションのあり方について検討していく必要があります。

○ 車両保守業務のうち整備業務の外部委託化が進み、機器や設備を自ら分解、手入れをするといった実際に作業に携わる機会が減少しており、技術を身体で学び理解する機会を確保する必要があります。

<研修体系図（運輸技術）>



- また、専門技術を有する職員の高齢化、大量退職を目前に控え、こうした整備に関する技術継承を早急に進めていく必要があります。



【ウ】取組の方向性

- 交通技能（電車整備）の採用にあたっては、ホームページやパンフレットの活用、WEBセミナーの実施、学校訪問など、積極的な広報活動を行ってきました。今後も、SNSの活用や分かりやすい解説動画の作成など、申込者の確保に向けた新たな取組を進めていきます。
- これからの退職者数の推移等を踏まえ、今後の事業運営や技術継承に必要な人材の安定的な確保に努めていきます。また、継続的に採用者を確保・育成していくことで助役の確保にもつなげていきます。
- 路線ごとに異なる車両整備の専門性を維持しつつ、人材育成・技術継承の観点から、若年層を中心とした多様な経験を積むための方策について検討していきます。
- 東京交通サービス株式会社とともに、交通局グループ一体となって職員の育成のための相互人材交流や採用活動の連携を検討していきます。

<各職種別に求められる役割と到達目標（運輸技術：電車整備）>

役職・経験年数・区分	配属先	求められる役割		実務の視点	組織運営の視点	実務の視点	組織運営の視点	外部研修・資格取得
		求められる役割	求められる役割					
管理職 スペシャリスト (運輸系管理職)	<ul style="list-style-type: none"> 車両課 車両検修場 	<ul style="list-style-type: none"> 設計、保守の根拠法令、専門技術に精通し、安全かつ安定的な車両運行を支える職場運営を実践 危機管理、コンプライアンスを徹底した職場環境を整備 	<ul style="list-style-type: none"> 局、部の組織目標に基づく 大筋の組織目標を設定 民間企業と互角に議論を行うことができる専門技術者を育成 	<ul style="list-style-type: none"> 技術基準等の関係法令に基づき、整備作業、点検の状況把握し、必要に応じた適切な指示を行う。 境界領域に関する課題解決に向けて、組織内外の連携を図るとともに、総合的な技術力を有する職員の指導育成を行う。 車両設計、検修技術の質の向上を図るための教育訓練を実施する。 大筋の視点に立ち、コスト、効果等を踏まえた柔軟な状況判断を行う。 輸送障害や自然災害発生時の組織の総指揮者として、高度なリーダーシップを発揮して職員に適切な指示を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 車両電気部、車両課の組織目標を踏まえ、取り組むべき課題、目標設定ができる。 明確な論拠を提示しながら対応方針を説明し、他部門及び受注者や相手を巻き込むことができる。 職員の見解を積極的に取り入れ、職員の自主性を発揮し、自ら育つことができるような職場環境づくりを行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> （外部研修） <ul style="list-style-type: none"> 鉄道総合技術研究所等の技術研修（資格取得） 技術士 鉄道設計技術 電気主任技術者 衛生管理者 防火管理者 公害防止管理者 特別管理産業廃棄物管理責任者等 		
		<ul style="list-style-type: none"> 設計、保守の根拠法令、専門技術に精通し、安全かつ安定的な車両運行を支える職場づくり 都市技術職として、鉄道技術に加えスライプライズに関する専門技術も活用し、様々な都市課題に対する解決策を企画、立案 危機管理、コンプライアンスを徹底した職場環境を整備 	<ul style="list-style-type: none"> 職員の安全を確保した上で、職場の技術、技能を最大限引き出せるよう職員の指導育成を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 技術基準等の関係法令に基づき、整備作業、点検の状況把握し、必要に応じた適切な指示を行う。 境界領域に関する課題解決に向けて、組織内外の連携を図るとともに、総合的な技術力を有する職員の指導育成を行う。 車両設計、検修技術の質の向上を図るための教育訓練を実施する。 首都東京の置かれている環境を敏感に察知し、大筋的な視点に立ち、コスト、効果等を踏まえた解決策を立案する。 輸送障害や自然災害発生時の組織の総指揮者として、高度なリーダーシップを発揮して職員に適切な指示を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 車両電気部、車両課、車両検修場の組織目標を踏まえ、取り組むべき課題、目標設定ができる。 明確な論拠を提示しながら対応方針を説明し、他部門及び受注者や相手を巻き込むことができる。 常に民間企業の動向を察知しつつ、都議会対応も含め、公営交通事業者として施策の企画、立案を行うことができる。 職員の意見を積極的に取り入れ、職員の自主性を発揮し、自ら育つことができるような職場環境づくりを行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> （外部研修） <ul style="list-style-type: none"> 鉄道総合技術研究所等の技術研修（資格取得） 技術士 鉄道設計技術 電気主任技術者 衛生管理者 防火管理者 公害防止管理者 特別管理産業廃棄物管理責任者等 		
課長代理 (区長)	<ul style="list-style-type: none"> 車両課 車両検修場運用区、整備区 	<ul style="list-style-type: none"> 高度な車両保守による安定的な車両運行の提供 	<ul style="list-style-type: none"> 組織目標に基づき各担当の目標設定 職場環境の継続的に評価と維持・向上 	<ul style="list-style-type: none"> 各区域における作業計画の作成及びこれらに伴う関係保守区との調整やこれら業務に関する教育指導を行う。 輸送障害などの緊急事態へ迅速かつ的確に対応する。 様々な課題に対し、本局各課及び関係保守区、受注者との調整を行い、解決策を提示する。 担当内の車両検修技術の質の確保に向けた業務管理、業務改善を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> （外部研修） <ul style="list-style-type: none"> 鉄道総合技術研究所等の技術研修（資格取得） 技術士 電気主任技術者 衛生管理者 防火管理者 公害防止管理者 特別管理産業廃棄物管理責任者等 			
助役	<ul style="list-style-type: none"> 車両課 車両検修場運用区、整備区 	<ul style="list-style-type: none"> 係員の特色を把握した適宜適切な支援 所属部署の強みを活かした高度な車両保守の提供 	<ul style="list-style-type: none"> 車両検修場の組織目標を理解し、場長、区長を補佐して目標達成に参画 	<ul style="list-style-type: none"> 各区域における作業計画の作成及びこれらに伴う関係保守区との調整やこれら業務に関する教育指導を行う。 輸送障害などの緊急事態へ迅速かつ的確に対応する。 様々な課題に対し、本局各課及び関係保守区、受注者との調整を行い、解決策を提示する。 担当内の車両検修技術の質の確保に向けた業務管理、業務改善を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> （外部研修） <ul style="list-style-type: none"> 鉄道総合技術研究所等の技術研修（資格取得） 技術士 電気主任技術者 衛生管理者 防火管理者 公害防止管理者 特別管理産業廃棄物管理責任者等 			
		<ul style="list-style-type: none"> 車両課 車両検修場運用区、整備区 	<ul style="list-style-type: none"> 車両整備業務の経験を活用した技能職員指導による安定的な車両運用への貢献 車両整備業務で培った技術を活用した設計や委託指導 	<ul style="list-style-type: none"> 車両検修場の組織目標を達成し、各担当のリーダーとしての活動 	<ul style="list-style-type: none"> 区長を補佐し、検修場全体の課題に対して、チームリーダーとして活動することができる。 助役を目指す運輸系職員に対してロールモデルとなる。 担当部署の車両検修業務の工程管理を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> （外部研修） <ul style="list-style-type: none"> 鉄道総合技術研究所等の技術研修（資格取得） 技術士 鉄道設計技術 電気主任技術者 衛生管理者 防火管理者 公害防止管理者 特別管理産業廃棄物管理責任者等 		
クルーリーダー	<ul style="list-style-type: none"> 各担当の助役候補、班長 	<ul style="list-style-type: none"> 異常検知、検査、整備、工作、故障対応などの専門分野の技術習得と、各班での指導的役割 あらゆる車両検修業務において、保有する技術を活用し、安定した車両運用に貢献 後輩職員へのロールモデル 	<ul style="list-style-type: none"> 車両検修場の組織目標を達成に向けた担当のサブリーダーとしての活動 	<ul style="list-style-type: none"> 各班における作業調整及び車両検修作業の実戦、これら作業の教育訓練等の指導を行う。 あらゆる車両検修業務の場で高度な技術力を発揮し、安定運行を支える車両保守係員としてのロールモデルとなる。 	<ul style="list-style-type: none"> （外部研修） <ul style="list-style-type: none"> 下記資格取得に向けた専門講習（資格取得） フュークティブ運転士 玉掛技能 研削砥石 アーク溶接 カス溶接 TIG溶接 クレーン運転 (5未満) クレーン運転士 自衛消防技術 高所作業車運転 危険物取扱者 (乙4) 3級陸上特殊無線技士 磁粉探傷検査 有機溶剤作業責任者 上級救急救命 			
		<ul style="list-style-type: none"> 車両検修場の組織目標を達成し、各班のリーダーとしての活動 	<ul style="list-style-type: none"> 車両検修場の組織目標を達成し、各班のリーダーとしての活動 	<ul style="list-style-type: none"> 車両検修場の組織目標を達成し、各班のリーダーとしての活動 	<ul style="list-style-type: none"> 担当部署の車両検修業務の工程管理を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> （外部研修） <ul style="list-style-type: none"> 下記資格取得に向けた専門講習（資格取得） フュークティブ運転士 玉掛技能 研削砥石 アーク溶接 カス溶接 TIG溶接 クレーン運転 (5未満) クレーン運転士 自衛消防技術 高所作業車運転 危険物取扱者 (乙4) 3級陸上特殊無線技士 磁粉探傷検査 有機溶剤作業責任者 上級救急救命 		
運輸主事	<ul style="list-style-type: none"> 運用区検査班 弱電品質管理班 整備区 (リニア検査区) 各担当の助役候補、班長 	<ul style="list-style-type: none"> 車両検修場の組織目標を達成し、各班のリーダーとしての活動 	<ul style="list-style-type: none"> 車両検修場の組織目標を達成し、各班のリーダーとしての活動 	<ul style="list-style-type: none"> 車両検修場の組織目標を達成し、各班のリーダーとしての活動 	<ul style="list-style-type: none"> （外部研修） <ul style="list-style-type: none"> 下記資格取得に向けた専門講習（資格取得） フュークティブ運転士 玉掛技能 研削砥石 アーク溶接 カス溶接 TIG溶接 クレーン運転 (5未満) クレーン運転士 自衛消防技術 高所作業車運転 危険物取扱者 (乙4) 3級陸上特殊無線技士 磁粉探傷検査 有機溶剤作業責任者 上級救急救命 			
		<ul style="list-style-type: none"> 運用区検査班 弱電品質管理班 整備区 (リニア検査区) 各担当の助役候補、班長 	<ul style="list-style-type: none"> 車両検修場の組織目標を達成し、各班のリーダーとしての活動 	<ul style="list-style-type: none"> 車両検修場の組織目標を達成し、各班のリーダーとしての活動 	<ul style="list-style-type: none"> 車両検修場の組織目標を達成し、各班のリーダーとしての活動 	<ul style="list-style-type: none"> （外部研修） <ul style="list-style-type: none"> 下記資格取得に向けた専門講習（資格取得） フュークティブ運転士 玉掛技能 研削砥石 アーク溶接 カス溶接 TIG溶接 クレーン運転 (5未満) クレーン運転士 自衛消防技術 高所作業車運転 危険物取扱者 (乙4) 3級陸上特殊無線技士 磁粉探傷検査 有機溶剤作業責任者 上級救急救命 		

イ 電気部門（職種：運輸技術（電気））

- 運輸技術（電気）は、鉄軌道運行の電気に関連するすべてを担当する職種です。動力となる電気そのものを扱う電力区と、信号設備や通信設備を担当する信号通信区に分かれて保守管理を行っています。
- 運輸技術（電気）の職務は、各電気設備等の保守業務を行う「交通技能（電気）」と、これらの業務の計画や調整、管理監督等を行う「交通技術（電気）」に分類されます。
- 多様な設備を守り続ける仕事は地下鉄が安全に運行するためには不可欠です。それを実現するため、この職種に共通して求められる人材像は以下のとおりです。

（ア）求められる人材像

<交通技能>

- 基本動作・基本作業を習得し、基本的な電気設備の構造が理解できる人材
- 突発的な障害などの緊急な作業に対応できる人材
- 後輩への指導、助言ができる人材
- グループリーダー職は、上記に加えて、担当班などの作業管理や部門間の調整、新人や若手職員へ作業や技術の指導等ができる人材

<交通技術>

- 現場においては、作業経験を活かして、作業管理、安全管理、事務的業務などを担当できる人材
- 法令を遵守した厳正な作業管理や適切な職員指導を行い、作業の安全を確保できる人材
- 交通技能職員と良好な関係を築き、円滑な事業所運営に貢献できる人材
- 本局においては、行政系職員とともに計画、設計、工程管理、他部門や外部との折衝など様々な専門的業務を担当できる人材

※それぞれの職務・職級に求められる標準的な役割をまとめた表を 80 ページに掲載しています。人材育成や能力開発、また今後のキャリアプランの確認などに活用してください。

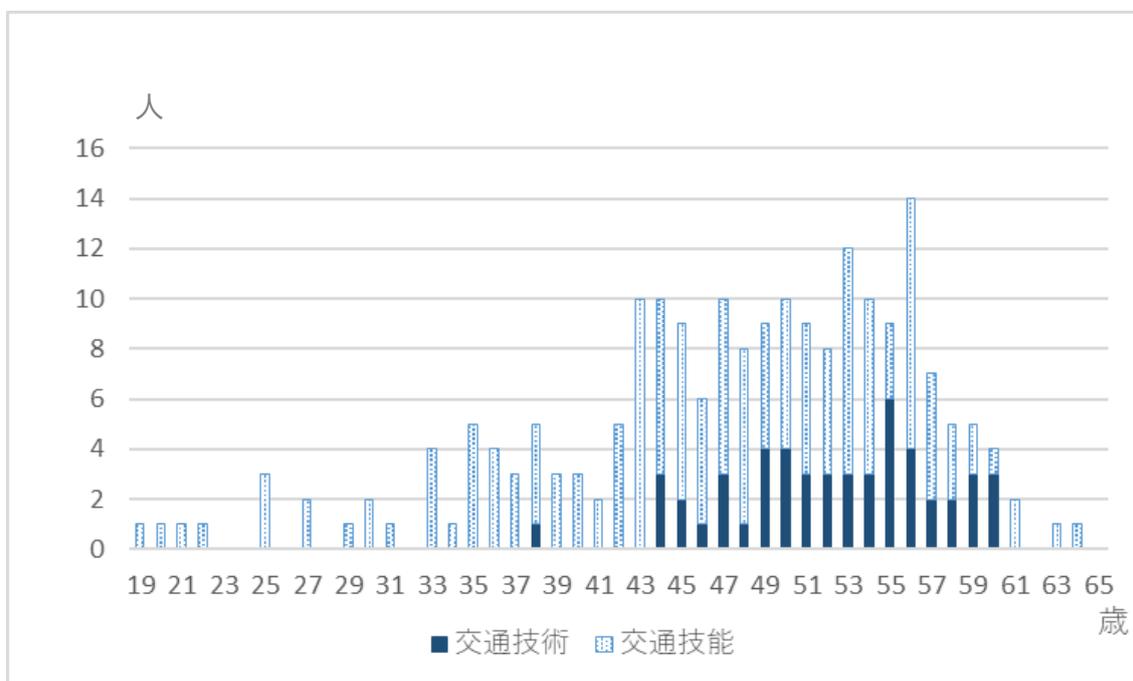
(イ) 人材の確保、育成、活用に係る現状と課題

○ 運輸技術（電気）の職員数は、208名（令和3年4月1日現在）となっています。

<職員数内訳（本局・事業所）>

職級		職務名	事業所における 主な役職名	現員数(人、R3.4.1)	
					うち再任用
5・6級	課長・部長	交通技術 (電気)	所長	1	—
4級	統括課長代理		副所長	—	—
	課長代理		区長、課長代理	7	—
3級	助役		助役	44	—
2級	グループリーダー	交通技能 (電気)	—	95	4
1級	運輸主事			61	—
計				208	4

<運輸技術（電気）職員の年齢構成（R3.4.1）>



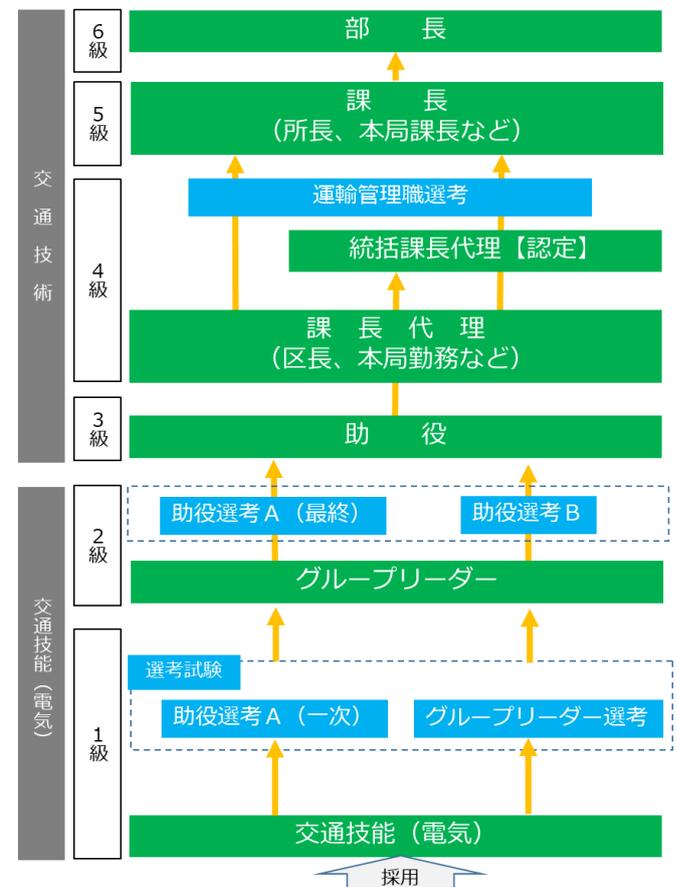
【採用】

- 交通技能（電気）の運輸系職員採用選考については、近年の申込者数は減少傾向にあります。
- 運輸技術（電気）の職員の年齢構成は50歳前後に山があるため、数年後以降は大量退職期を迎えることから、将来を見据えた人材の確保が課題となっています。
- 採用選考合格後は、局研修所に入所し、研修で局事業や鉄道に関する基礎知識を学んだ後、配属先において模擬実習設備を用いた研修を実施します。現場と同じ電気設備を再現した設備において、制御実習、電車線実習、駅電気室実習などを行い、現場に出る前に実践的な技術を習得できます。各事業所に配属されてからも、局研修、OJT、ジョブローテーションなどにより継続的に育成を図っていきます。

【昇任】

- 助役選考Aに合格すると翌年度から2級職であるグループリーダーへ昇任し、事務所で助役業務の補助を行います。3年間の経験を経た後、最終選考（面接）を経て3級職である助役に昇任します。
- 一方、グループリーダー選考を受験する道もあります。グループリーダーに昇任すると、1級職の指導育成業務や、主に組長、班長等の役割が与えられ、現場作業のリーダーにもなります。
- グループリーダー選考による昇任から3年後には助役B選考を受験することができます。合格すると、翌年度から即戦力として助役に昇任します。

<任用体系図>

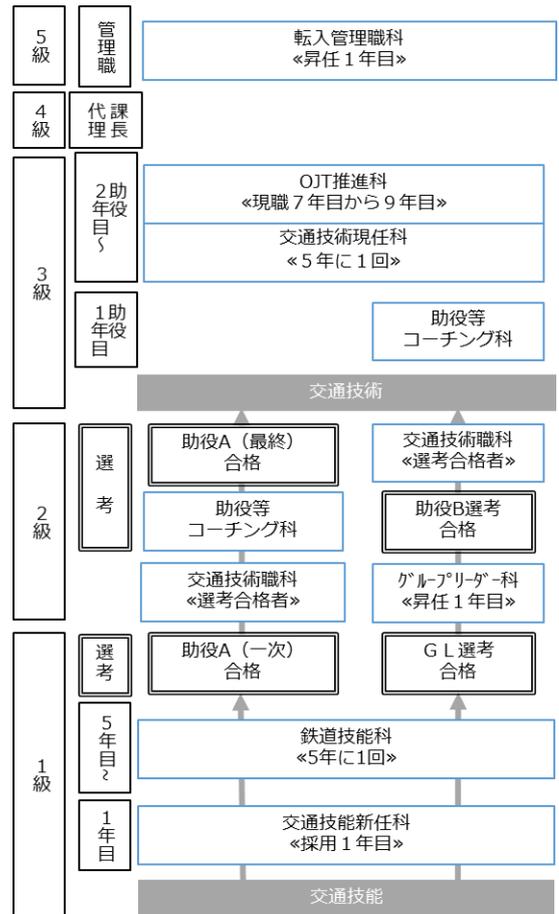


- 助役昇任後、これまでの電気設備保守業務の経験を活かし、各区における作業計画の作成や調整、本局での勤務、また現場業務のチームリーダーや、複数路線の保守などのジョブローテーションを通じて人材育成を図っています。
- 指導担当の助役については、豊富な現場経験や知識を活かし、保守係員への作業指示や助言、各種訓練の企画・実施など現場のとりまとめ役としての役割を担っています。
- 助役昇任後は勤務実績等に基づき、課長代理級へ昇任します。課長代理級になると、事業所では、主に現場の区長などの役割を担い、本局では、設備更新計画や事業運営への参画、局内関係部署や相互直通各社との調整、職員への指導を行うなどの役割が求められます。
- また、統括課長代理に認定されると、主に電気管理所の副所長を担い、所長の補佐を務めるなど、所全体の統括的な立場になります。
- さらに運輸管理職選考に合格すると、現場の管理所長として現場の第一線で指揮することとなり、リーダーシップや対外調整能力、危機管理能力等を発揮することが求められます。
- 職種の年齢構成上、助役選考の有資格者が少ない現状にあります。今後 10 年間で退職者数が増加していくことも勘案すると、適正な競争率を保ちつつ、助役選考申込者、助役のなり手を計画的に確保していくことが困難になっていくことが予想されます。

【育成体制】

- 研修所で実施する集合研修としては、1級職の間は5年に1度「鉄道技能科」を受講し、ヒューマンエラー防止に関する授業やヒヤリハットの事例研究を行うことで、安全意識の重要性の再確認を行います。グループリーダー昇任時に「グループリーダー科」、助役昇任選考合格時に「交通技術職科」、助役昇任後は「交通技術現任科」等の研修を受講することとなり、その職級に必要な意識付けを行う研修体系となっています。
- 増大する改良工事や補修工事への対応と交通局グループにおける技術継承を目的に、平成30年度より政策連携団体である東京交通サービス株式会社へ工事監理等業務委託を行っています。
- 電気設備保守業務の外部委託化により、機器や設備を自ら分解や手入れをするといった実際に作業に携わる機会が減少しており、技術を身体で学び理解する機会を確保する必要があります。
- 各種のマニュアルの整備により「暗黙知」の見える化を実施するとともに、本線と切り離された訓練設備（模擬実習設備）の整備を行うなど、研修・訓練を充実させてきました。さらに、専門技術を有する職員の高齢化、大量退職を目前に控え、機器、設備の点検・整備に関する技術継承を早急に進めていく必要があります。

<研修体系図（運輸技術）>



【ウ）取組の方向性

- 交通技能（電気）の採用にあたっては、ホームページやパンフレットの活用、WEBセミナーの実施、学校訪問など、積極的な広報活動を行ってきました。今後も、SNSの活用や分かりやすい解説動画の作成など、申込者の確保に向けた新たな取組を進めていきます。
- これからの退職者数の推移等を踏まえ、今後の事業運営や技術継承に必要な人材の安定的な確保に努めていきます。
- 若手職員や昇任選考合格者を対象とし、関連団体を含めた他所属の業務について、短期間の研修や見学などを検討します。
- 東京交通サービス株式会社とともに、交通局グループ一体となって職員の育成のための相互人材交流や採用活動の連携を検討していきます。



(2) 保線部門（職種：運輸技術（保線））

- 運輸技術（保線）の仕事は、多くのお客様にご利用いただき休みなく走る電車が、安全で快適な運行ができるよう、線路やトンネルなどの保守管理を行う仕事です。
- 運輸技術（保線）の職務は、レール交換などの保守作業を行う「交通技能（保線）」と、それらの業務の計画や調整、管理監督等を担う「交通技術（保線）」に分類されます。
- 毎日の点検や保守作業、チームワークを発揮し短時間で行う改良・補修工事などにより、線路やトンネルなどを万全の状態に維持していくことは、保線部門の使命です。それを実現するため、この職種に共通して求められる人材像は以下のとおりです。

ア 求められる人材像

<交通技能>

- 基本動作・基本作業を習得し、基本的な軌道の構造が理解できる人材
- 突発的な障害などの緊急な作業に対応できる人材
- 後輩への指導、助言ができる人材
- グループリーダー職は、上記に加えて、担当班などの作業管理や部門間の調整、新人や若手職員へ作業や技術の指導等ができる人材

<交通技術>

- 現場においては、作業経験を活かして、作業管理、安全管理、庶務業務などを担当できる人材
- 法令を遵守した厳正な作業管理や適切な職員指導を行い、作業の安全を確保できる人材
- 交通技能職員と良好な関係を築き、円滑な事業所運営に貢献できる人材
- 本局においては、行政系職員とともに計画、設計、工程管理、他部門や外部との折衝など様々な専門的業務を担当できる人材

※ それぞれの職務・職級に求められる標準的な役割をまとめた表を86ページに掲載しています。人材育成や能力開発、また今後のキャリアプランの確認などに活用してください。



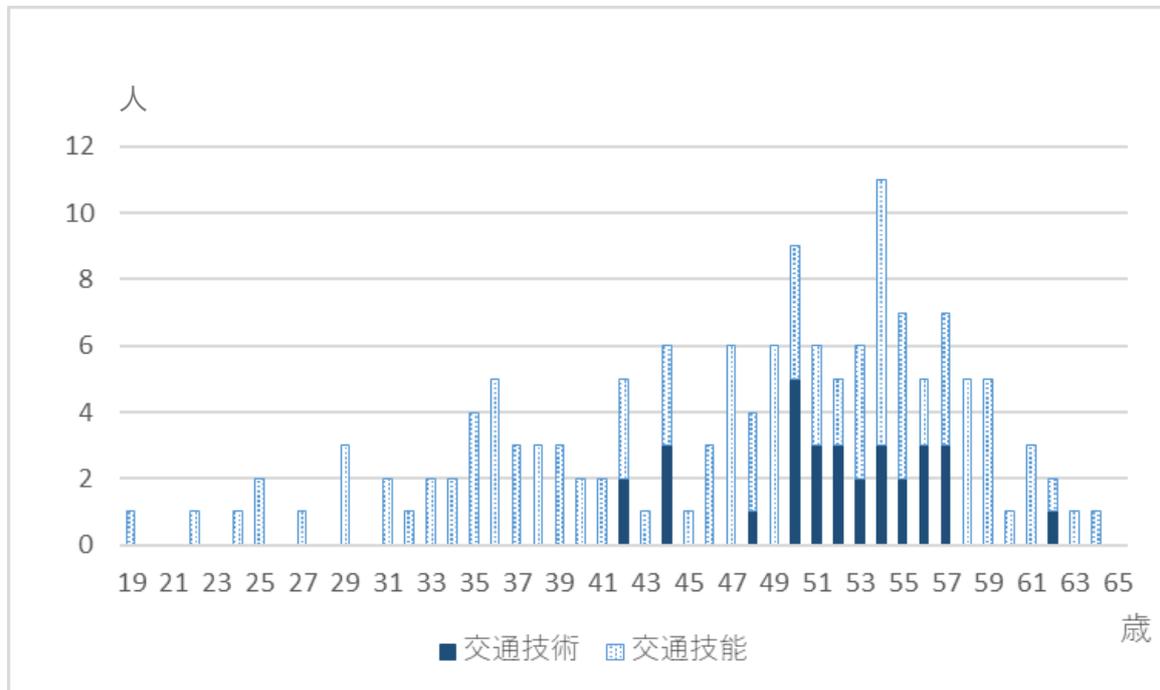
イ 人材の確保、育成、活用に係る現状と課題

○ 運輸技術（保線）に所属する職員は、145名（令和3年4月1日現在）となっています。

<職員数内訳（本局・事業所）>

職級		職務名	事業所における 主な役職名	現員数(人、R3.4.1)	
					うち再任用
5・6級	課長・部長	交通技術 (保線)	所長	—	—
	統括課長代理		副所長	—	—
4級	課長代理		区長、課長代理	5	—
	助役		助役	27	1
2級	グループリーダー	交通技能 (保線)	—	62	6
1級	運輸主事		—	51	—
計				145	7

<運輸技術（保線）職員の年齢構成（R3.4.1）>



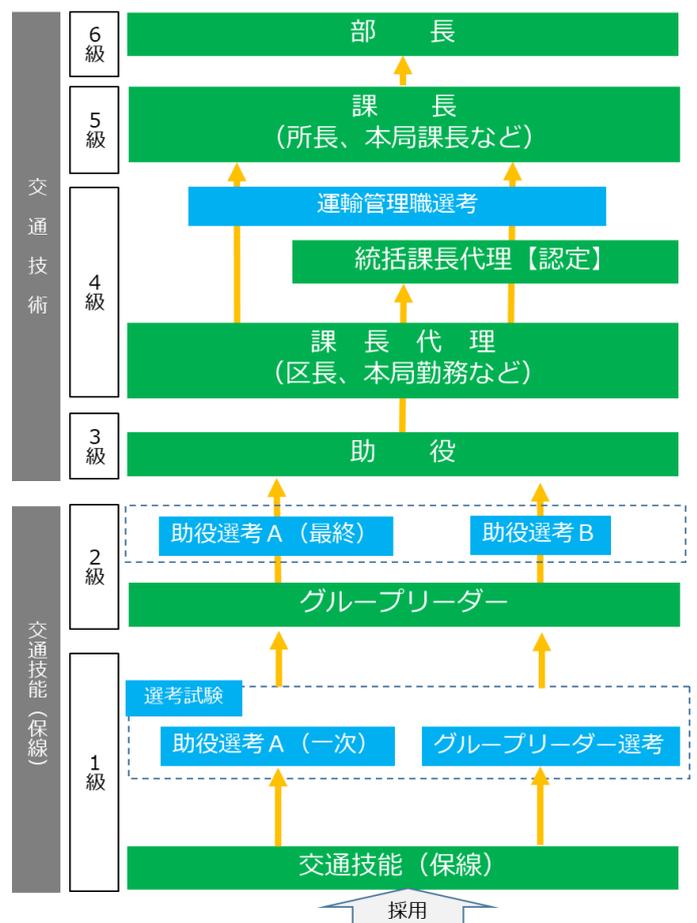
【採用】

- 交通技能（保線）の運輸系職員採用選考については、近年の申込者数は年度により増減はあるものの減少傾向にあります。
- 選考合格後、局研修所に入所し、局事業や鉄道に関する基礎知識を学んだ後、配属後は模擬実習施設において、軌道変位測定実習やレール、まくらぎ等の部材交換実習を受講します。その後、各職場に配属されてからも、緊急対応訓練及び保守用車の運転講習や各種器具取扱講習により必要な技術を習得するなど、継続的な育成を図っています。
- 運輸技術（保線）の職員の年齢構成は55歳前後に山があるため、数年後以降は大量退職期を迎えることから、将来を見据えた安定的な採用を行うことが課題となっています。

【昇任】

- 助役選考Aに合格すると翌年度から2級職であるグループリーダーへ昇任し、事業所で助役業務の補助等を行います。3年間の経験を経た後、最終選考（面接）を経て3級職である助役に昇任します。
- 一方、グループリーダー選考を受験する道もあります。保線はグループで作業を行うため、作業のリーダー役である班長、それを統括する組長がいます。グループリーダーに昇任した者については、1級職の指導育成業務や、主に組長、班長等の役割が与えられ、現場作業のリーダーにもなります。
- グループリーダー選考による昇任から3年後には助役B選考を受験することがで

<任用体系図>



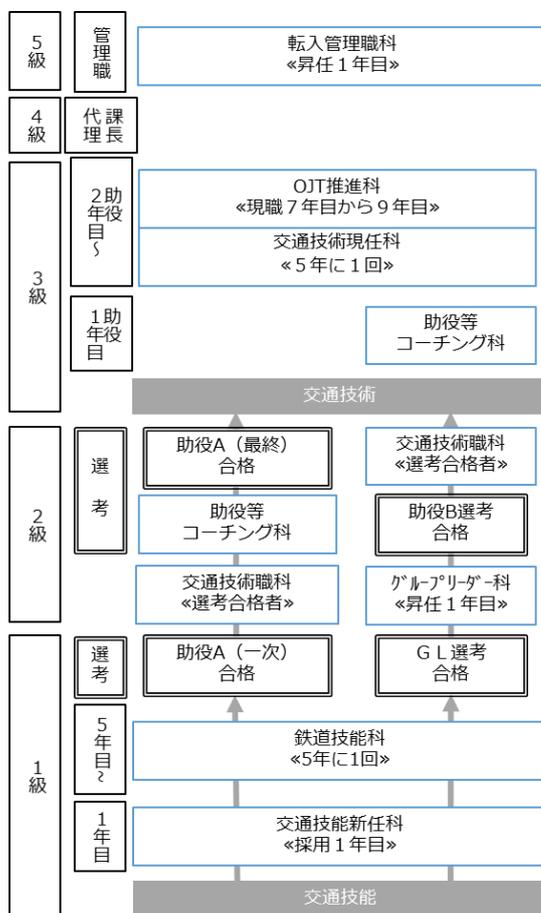
きます。合格すると、翌年度から即戦力として助役に昇任します。

- 助役昇任後は勤務実績等に基づき、課長代理級（4級職）へ昇任します。課長代理級になると、職員の指導・監督などの役割を担い、業務計画の作成や保守作業の承認などを行います。
- また、統括課長代理への認定や運輸管理職（5級職以上）への道も開かれています。

【育成体制】

- 研修所で実施する集合研修としては、1級職の間は5年に1度「鉄道技能科」を受講し、ヒューマンエラー防止に関する授業やヒヤリハットの事例研究を行うことで、安全意識の重要性の再確認を行います。グループリーダー昇任時に「グループリーダー科」、助役昇任選考合格時に「交通技術職科」、助役昇任後は「交通技術現任科」等の研修を受講することとなり、その職級に必要な意識付けを行う研修体系となっています。
- 現場では、ベテラン職員とペアになって業務にあたり、日々のOJTで技術を習得します。また、月毎に職場内研修や訓練を実施して、実践力を高めています。
- 技術継承を推進するための取組として、これまで、ベテランの勘・経験に基づく言わば「暗黙知」とされてきた交通技能・技術の保線に関する知識・スキルを体系化するとともに、写真や図なども用いて解説し、若手職員にも理解させる取組を進めています。

<研修体系図（運輸技術）>



- 保線の交通技能職員は、採用後、保線区で軌道の業務を経験し、その後、必要に応じて施設区や工務区にてトンネルの保守等を経験します。学校での専攻や職歴によって、コ

ンクリート構造物等土木の専門知識に差があることが課題となっています。

- また、原則として約5年に一度、保線管理所間の異動があります。育成の観点からこのようなジョブローテーションの手法を活用し、人材育成を図っています。



ウ 取組の方向性

- 交通技能（保線）職員の採用にあたっては、ホームページやパンフレットの活用、WEBセミナーの実施、学校訪問など、積極的な広報活動を行ってきました。今後も、SNSの活用や分かりやすい解説動画の作成など、申込者の確保に向けた新たな取組を進めていきます。
- また、採用選考受験者の具体的な業務や勤務実態の理解につなげるため、都営フェスタなどの都営交通主催のイベント等の機会を活用したPRの実施などについても検討していきます。
- これからの退職者数の推移等を踏まえ、今後の事業運営や技術継承に必要な人材の安定的な確保に努めていきます。また、継続的かつ安定的に採用者を確保・育成していくことで助役の確保にもつなげていきます。
- 交通技能職員については、本人の経験等を踏まえたジョブローテーションによる育成に加え、トンネル構造物の劣化などの事象に関する土木の知識について、研修の拡充を検討していきます。
- 東京交通サービス株式会社とともに、交通局グループ一体となって職員の育成のための相互人材交流や採用活動の連携を検討していきます。

<各職種別に求められる役割と到達目標（運輸技術：保線）>

役職・経験年数	求められる役割		到達目標	外部研修・資格取得
	実務の視点	組織運営の視点		
運輸管理職(保線管理所長)	<ul style="list-style-type: none"> 法令と技術に精通し、合法的な施設管理を実施できる。 リーダーシップを発揮できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職として事業を統括する。 良好な組織を作る。 輸送障害、工事災害等を防止する。 	<p>(法令と技術に精通し、合法的な施設管理を実施できる)</p> <ul style="list-style-type: none"> 技術省令等の法令、実施基準やマニュアル等の内規を熟知し、設計書や各種施設の検査結果等の適法性をチェックできる。 土木技術に関して高い見識を有し、所管線区の施設管理者になることができる。 (リーダーシップを発揮できる) 技術力に加え、行動力や説明力等を備え、管理所を統括できる。 事故や災害の対応において、現場の総指揮者として、所員に適切な指示を出すことができる。 	<p>(管理所の事業を統括する)</p> <ul style="list-style-type: none"> 所の事業計画に基づき、工事、検査、維持作業等を統括監理する。 外注工事の総括監督員として、施工管理や受注者指導を行う。 <p>(資格取得)</p> <ul style="list-style-type: none"> 技術士 鉄道設計技術士 1級土木施工管理技術士
統括課長代理(副所長)	<ul style="list-style-type: none"> 維持管理計画を立案し、施設の安全を確保できる。 折衝能力が高く、対外調整を円滑に行える。 	<ul style="list-style-type: none"> 所長を補佐し、区長を統括する。 研修、動怠等、職員を取りまとめ、対外的な事務を司る。 	<p>(所長を補佐し、区長を統括する)</p> <ul style="list-style-type: none"> 所長不在時、所長に代わり重要事項を判断・指示する。 各区を取りまとめ、業務量、人員等の所内調整を行う。 (研修、動怠等、職員を取りまとめ) 研修計画、育成計画を立案する。 動怠、服務をとりまとめ、対外的な事務を司る。 (対外的な事務を司る) 所の渉外調整、苦情処理など対外事務を担う。 	<p>(資格取得)</p> <ul style="list-style-type: none"> 鉄道設計技術士 (外部研修) 各種専門研修(JR系) 各種専門研修(鉄道総研)
課長代理(区長)	<ul style="list-style-type: none"> 専門知識を活用して適切な施設管理を行える。 調整力、指導力を発揮できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 区の業務を統括する。 受注者を監督、指導する。 区の職員を指導、育成する。 	<p>(区の業務を統括する)</p> <ul style="list-style-type: none"> 区長として計画業務を確実に進行管理する。 区の予算を調整、執行管理する。 (受注者を監督、指導する) 主任監督員として、受注者を適切に指導する。 (区の職員を指導、育成する) 区内研修の講師を担う。 安全意識の徹底を職場に定着させる。 	<p>(資格取得)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1級土木施工管理技術士 (外部研修) 各種専門研修(JR系) 各種専門研修(鉄道総研)
課長代理候補	<ul style="list-style-type: none"> 専門知識を備え、事務処理や調整を行える。 	<ul style="list-style-type: none"> 区長を補助する。 外注工事、委託等の担当を務める。 技能職と協働し、直営作業を計画する。 	<p>(区の業務を統括する)</p> <ul style="list-style-type: none"> 区長として計画業務を確実に進行管理する。 区の予算を調整、執行管理する。 (受注者を監督、指導する) 主任監督員として、受注者を適切に指導する。 (区の職員を指導、育成する) 区内研修の講師を担う。 安全意識の徹底を職場に定着させる。 	<p>(資格取得)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1級土木施工管理技術士 (外部研修) 各種専門研修(JR系) 各種専門研修(鉄道総研)
助役	<ul style="list-style-type: none"> 豊富な知識と経験に基づき、技能職全体を指導できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 豊富な知識と経験に基づき、技能職を指導できる。 班長や組長よりも知識や経験に長けて、組長を指導できる。 	<p>(助役と連携し、技能職に対する育成を統括する)</p> <ul style="list-style-type: none"> 交通技能職を対象とした技能研修の企画、実施を統括する。 各管理所の組長や班長を統括する。 保線管理所間共通する課題を調整する 	<p>(資格取得)</p> <ul style="list-style-type: none"> 軌道モーターカー フオークリフト 玉掛技能 電気溶接 カス溶接 クレーン運転 高所作業車運転 危険物取扱者(乙4) 上級救急救命
クルーリーダー(組長、班長、副班長)	<ul style="list-style-type: none"> 現業職のリーダーとして日常業務を指揮監督できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 班の業務を取りまとめ、技術継承や班員育成を行う。 	<p>(班の業務を取りまとめ、技術を継承や班員育成を行う)</p> <ul style="list-style-type: none"> 現場の第一に従事し、技術継承の中心的役割を担う。 班員に対し動・道作業や機器使用方法等OJTを実施する。 班員の技術力向上の意識付けや育成を行う。 助役と組織をつなぐ役割を認識し、助役を補助する。 (直営作業や点検等の主力を務め、後輩を指導する) 直営作業や巡視点検など日常業務の中核を務める。 作業手法や注意点など実務について後輩の指導を担う。 事故や災害など異常時対応の中心的役割を果たす。 (先輩の知識や経験を受継ぎ、技術を維持する) 先輩職員に帯同し、保線業務に関する知識や経験を享受する。 安全意識を持ち、作業安全や施設の適正管理を支援する。 事故や災害時は、上司の指示のもと、対応要員の一人を成す。 	<p>(資格取得)</p> <ul style="list-style-type: none"> 軌道モーターカー フオークリフト 玉掛技能 電気溶接 カス溶接 クレーン運転 高所作業車運転 危険物取扱者(乙4) 上級救急救命
9年以上(中堅、ベテラン)	<ul style="list-style-type: none"> 複数の路線や区に従事し、経験と知識を活用できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保線技術の専門知識を習得している。 豊富な経験に基づき、問題解決能力を有する。 技能職員として専門性の更なる向上を図ることができる。 	<p>(複数の路線や区に従事し、経験と知識を活用できる)</p> <ul style="list-style-type: none"> 保線技術の専門知識を習得している。 豊富な経験に基づき、問題解決能力を有する。 技能職員として専門性の更なる向上を図ることができる。 	
1~9年	<ul style="list-style-type: none"> 保線技術の基本を習得している。 	<ul style="list-style-type: none"> 基本動作、基本作業を徹底できる。 先輩職員から知識や技術を学び、習得している。 お客様の安全、安心を最優先し、業務を適切に遂行できる。 	<p>(保線技術の基本を習得している)</p> <ul style="list-style-type: none"> 基本動作、基本作業を徹底できる。 先輩職員から知識や技術を学び、習得している。 お客様の安全、安心を最優先し、業務を適切に遂行できる。 	

(3) 自動車整備部門（職種：運輸技術（自動車整備））

- 運輸技術（自動車整備）は、都営バスの車両点検及び整備を行います。定期点検以外に車載機器類の整備やエンジン修理など、幅広い業務を担当し、高度な技術と最先端の整備ノウハウを身に付けることができます。
- 運輸技術（自動車整備）の職務は、都営バスの車両点検や整備、故障対応等の業務を行う「交通技能（自動車整備）」と、それらの業務の計画や調整、管理監督等を行う「交通技術（自動車整備）」に分類されます。
- 都営バスの整備士は「都民の足」である都営バスを支えるため、日々の点検や修理を行うだけでなく、先進的な新型車両の導入など、新しい技術への対応が求められます。この職種に共通して求められる人材像は以下のとおりです。

ア 求められる人材像

<交通技能>

- 都営バスの整備に求められる幅広い資格・技能を有する人材
- 安全・安心な車両の提供に向けた質の高い整備ができる人材
- 自動車整備のプロとして自ら学び成長できる人材
- グループリーダー職は、上記に加えて、新人や若手職員へ作業や技術の指導等ができる人材

<交通技術>

- 指導職員としての自覚を持ち、車両保守を積極的に担うことができる人材
- 法令を遵守し適正な作業管理と適切な職員指導を行い、作業の安全を確保できる人材
- 交通技能職員と良好な関係を築き、円滑な事業所運営に貢献できる人材
- 最新の技術に対応し、コストや効率を考えた整備を計画・実施できる人材
- 本局においては、行政系職員とともに車両や設備の更新、設計や発注、他部門や外部との折衝など様々な専門的業務を担当できる人材

※それぞれの職務・職級に求められる標準的な役割をまとめた表を 93 ページに掲載しています。人材育成や能力開発、また今後のキャリアプランの確認などに活用してください。

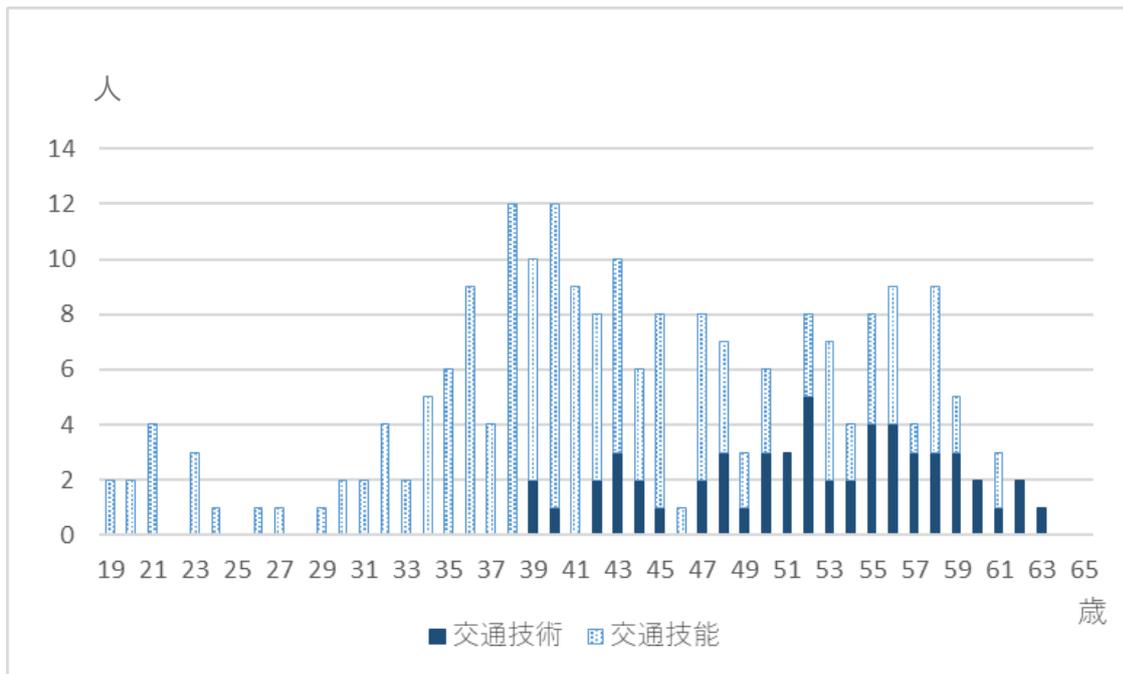
イ 人材の確保、育成、活用に係る現状と課題

- 運輸技術（自動車整備）に所属する職員は、214名（令和3年4月1日現在）となっています。

<職員数内訳（本局・事業所）>

職級		職務名	事業所における 主な役職名	現員数(人、R3.4.1)	
					うち再任用
5・6級	課長・部長	交通技術 (自動車整備)		—	—
	統括課長代理			1	—
4級	課長代理		課長代理	9	—
3級	助役		助役	45	4
2級	グループリーダー	交通技能 (自動車整備)	—	61	2
1級	運輸主事			98	—
計				214	6

<運輸技術（自動車整備）職員の年齢構成（R3.4.1）>



【採用】

- 交通技能（自動車整備）の運輸系職員採用選考の申込者数は近年大幅な減少傾向にあります。
- 選考合格後は、局研修所に入所し、局事業や当局職員としての心構え、バス車両に関する基礎的な知識を習得した後、配属された職場においても育成担当職員に付いて整備技術を基礎から学びます。業務にあたっては、様々な知識や資格なども必要になるので、技術の習得状況等を踏まえて資格取得等に向けた各種講習会等を受講します。また、入局後の年数等に応じた研修やOJT、ジョブローテーションなどによっても継続的に育成を図っています。
- 運輸技術（自動車整備）職員の年齢構成は40歳前後と50歳代に山があり、近い将来に大量退職期が続くことから、将来を見据えた人材の確保が課題となっています。
- 整備業界では、自動車整備士を目指す若者が激減している一方で高齢化が進展していることから、整備業界全体で将来的な人材不足が懸念されます。局においても、新規採用申込者数が減少するなどの影響がでており、新たな人材の掘り起こしが必要となっています。また、初任給をはじめ若年層の給与水準が他の事業者と比較して低いことも、人材確保の面から課題となっています。



【昇任】

<任用体系図>

○ 1級職の運輸主事は、助役選考Aに合格すると翌年度から2級職であるグループリーダーへ昇任します。このグループリーダー期間は、車両整備をしながら、助役業務の補助を行います。3年間のグループリーダー経験を経た後、最終選考（面接）を経て3級職である助役に昇任します。

○ 一方、グループリーダー選考を受験する道もあります。グループリーダーに昇任すると、1級職の指導育成業務や、組長、班長等の役割が与えられ、現場作業のリーダーにもなります。

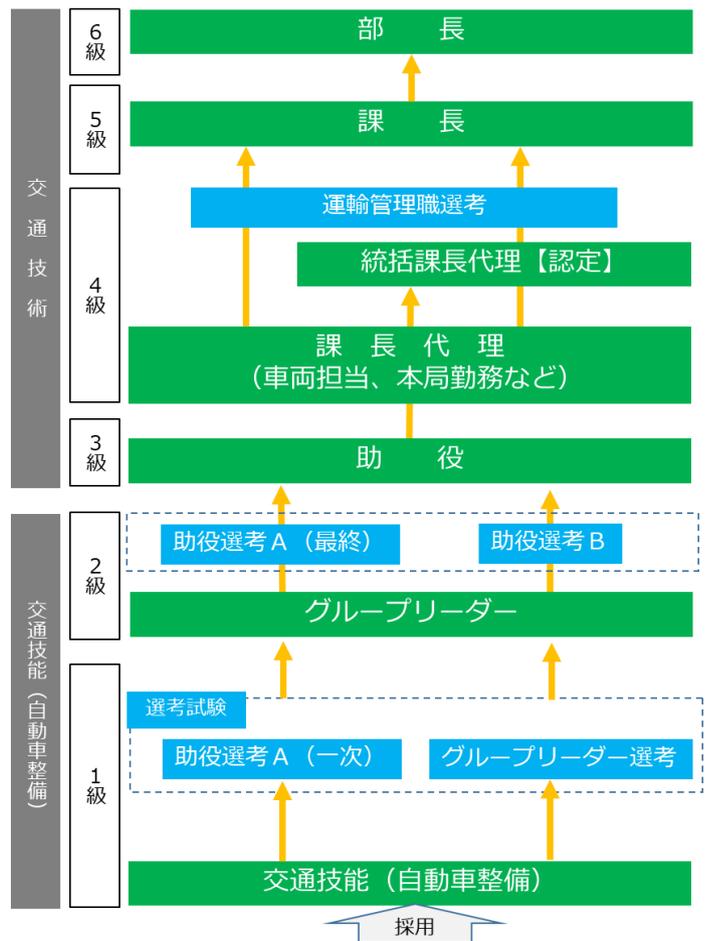
○ グループリーダー選考による昇任から3年後には助役B選考を受験することができます。合格すると、翌年度から即戦力として助役に昇任します。

○ 助役に昇任すると、車両保守の実務者として整備計画、資材管理、技術指導などを行います。

○ 助役昇任後は勤務実績等に基づき、課長代理級（4級職）へ昇任します。課長代理級になると、整備管理者などの役割などを担い、車両保守における中心となります。

○ また、統括課長代理への認定や運輸管理職（5級職以上）への道も開かれています。

○ 今後、整備長や組長、班長などの役職につかないグループリーダーについて、役割の明確化に取り組んでいく必要があります。



【育成体制】

<研修体系図（運輸技術〈自動車整備〉）>

○ 研修所で実施する集合研修としては、1級職の間は「自動車技能科」を受講し、ヒヤリハットの事例研究等を行うことで、安全意識の向上を図ります。グループリーダー昇任時に「グループリーダー科」、助役昇任時に「交通技術職科」、助役昇任後は「自動車技術科」等の研修を受講することとなり、その職級に必要な意識付けを行うとともに、より高度な知識などが習得できる研修体系となっています。

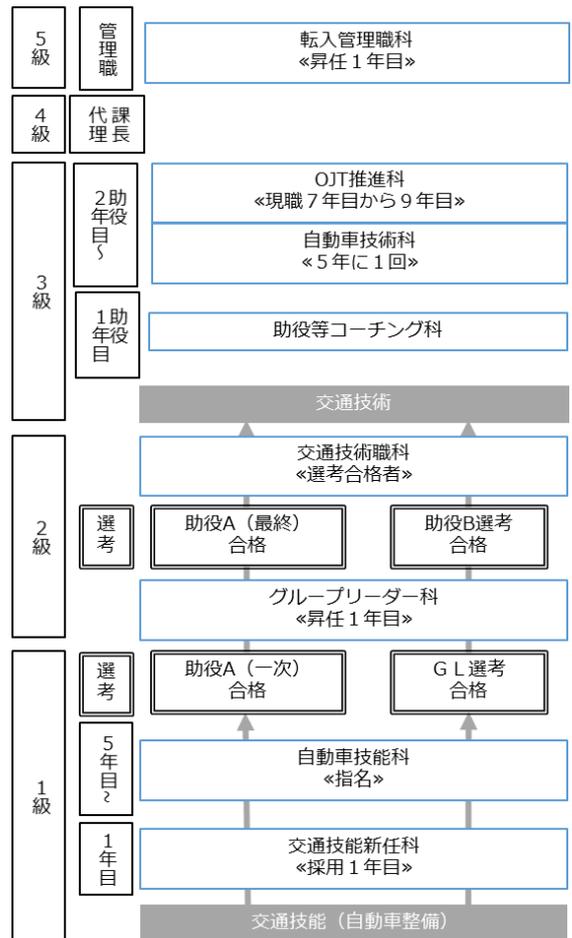
○ また、事業所では、機会を捉えてOJTの実施や、新車や新技術等導入時における技術講習会などを実施するほか、産業労働局との技術交流研修（^{ばんきん} 钣金・塗装）などを活用しながら、整備技術の向上に努めています。

○ ベテラン職員の豊富な知識・経験などの技術を次世代へ継承していく取組も重要です。

○ 自動車工場においては車検、機械加工などの狭く深い業務を行う一方、各自動車営業所の車庫では料金機等車載機器類の整備や故障診断など、幅広い業務を行っています。

○ このため、新規採用から助役選考受験までの期間を目安として、自動車工場と車庫との間での人事交流を開始し、幅広い整備技術を身に付けさせるとともに、適性を踏まえた適材適所の配置を行っています。

○ 従来のディーゼルバスにおいて、排出ガスの低減や燃費対策など高度化が著しいことに加え、FCバスの導入拡大やEVバスなどの導入が検討されています。また、自動運転や安全性、サービス向上のための新技術の導入など、最新技術への対応を検討する必要があります。



- 委託先である株式会社はとバスについては、株式会社はとバスの職員が局の整備管理者会議に出席するなどの連携を図っていますが、当局同様に整備士の採用が厳しい状況にあります。

ウ 取組の方向性

- 自動車整備の採用にあたっては、ホームページやパンフレットの活用、WEBセミナーの実施、学校訪問など、積極的な広報活動を行ってきました。今後も、SNSの活用や局の仕事内容が分かりやすい解説動画の作成、局の自動車整備士の魅力をPRする動画作成など、申込者の確保に向けた新たな取組を進めていきます。
- これからの退職者数の推移等を踏まえ、今後の事業運営や技術継承に必要な人材の確保に努めていきます。また、安定的な人材確保に向け、初任給及び若年層の給与を改善します。
- 大量退職期が到来する中、これまでに培った様々な整備技術のほか、設計・発注や保守管理などのノウハウといった、ベテラン職員や再任用職員の豊富な知識や経験などを次世代へ継承する取組を推進していきます。
- グループリーダーについては、これまで以上に役割の明確化に取り組むとともに、それに相応しい技術力を身に付ける研修の充実に努めていきます。
- 職員提案制度、無故障表彰制度や外部の表彰制度の活用を促進し、業務改善や効率化意識の醸成に努め、達成感や成功体験による更なるモチベーションの向上を図っていきます。
- 新型車両や新技術の導入にあたっては、メーカーの協力による技術研修等を実施し、技術力の向上に努めていきます。
- 株式会社はとバスの整備職員には、当局の研修や技術講習等を同様に受講してもらうなど、車両保守レベルの引上げや当局職員との連携の強化に取り組んでいきます。

<各職種別に求められる役割と到達目標 (運輸技術：自動車整備) >

役職・経年数	求められる役割		到達目標	外部研修・資格取得	
	実務の視点	組織運営の視点			
課長代理 (行政系・運輸系)	<ul style="list-style-type: none"> 整備管理者として保守の中心的存在 本局において、専門分野のリーダーとして業務遂行 実務担当者として対外的・対内的な調整の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 交通技能や助役の指導・育成 本局においては、車庫の監督・指導 関係機関との調整、業務改善 本局を担う人材発掘 	<ul style="list-style-type: none"> 整備管理者として路上故障や公務災害などの発生時に適切な指示や対応ができる。 本局で専門分野のリーダーとして、統率力を発揮し、局事業を推進できる。 これまでの経験を踏まえ、故障の削減や安全で効率的な作業の検討ができる。 これまでの培った知識・経験や人脈を活用し様々な関係先との調整や業務改善ができる。 各種資料作成等の指導ができる能力とITスキルを有する。 外部の関係者との交渉能力を有する。 	<ul style="list-style-type: none"> 整備管理者として、保守の中心を担うとともに、積極的な職員の指導育成ができる。 マネジメント能力を発揮し、組織目標達成に向けた具体的な対策の実施と着実な進行管理を行い、局事業を推進できる。 所属職員のレベルに合わせた、きめ細かい指導・育成ができる。 将来の課長代理候補を指導・育成できる。 	<ul style="list-style-type: none"> (都研修所) 実践力向上研修Ⅲ(資格等) 整備管理者 安全管理者 公害防止管理者など
	助役 (行政系主事、主任含む)	<ul style="list-style-type: none"> 指導職として整備計画や資料調達の業務を遂行 本局における専門分野のスペシャリストとして業務遂行 	<ul style="list-style-type: none"> 課長代理を補佐し組織目標の達成に向けた取組を実施 本局において、新たな職務分野に挑戦 技能職員の指導と、自らの積極的な技術習得 後進技術系職員の指導・育成 	<ul style="list-style-type: none"> 指導職に求められる知識やスキルを身に付けることと、関連法令等を理解し業務を満遍なくこなすことができる。 本局において、設計や資材など専門分野の職に柔軟に対応できる。 若手職員への技術継承や指導・助言が適切に行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> (都研修所) 実践力向上研修Ⅱ(主任) 実践力向上研修Ⅰ(主事) (資格等) 自動車検査員 職長ほか
グループリーダー	<ul style="list-style-type: none"> 整備のスペシャリスト、ゼネラリストとしての業務遂行 組長、整備長や班長としての業務遂行 	<ul style="list-style-type: none"> 習得した整備技術を次世代に継承 助役候補であることを意識した業務遂行 	<ul style="list-style-type: none"> 整備のスペシャリスト、ゼネラリストとして困難な業務を遂行できる。 組長、整備長や班長として、業務の割り振りができる。 日常業務はもとより突発的な作業対応や後輩の指導、助言を行う。 後輩に対して、適切な指導ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 整備作業のリーダー的存在であることを自覚し、技能職員のとりまとめ役ができる。 助役と一体となり所管車両の整備実務を担うことができる。 技能職員と助役、各々の役割や立場を理解し、整備業務の習得に取り組める。 	<ul style="list-style-type: none"> (資格等) 労安法などによる講習や教育
	運輸主事	<ul style="list-style-type: none"> 当局整備士としての基礎を確立 担当業務の範囲拡大と知識・技術の積み上げ 当局整備士としての基礎を習得 基本的な担当業務の理解と確実な実施 	<ul style="list-style-type: none"> より高度な整備技術の習得 車庫・自動車工場の業務分担を理解 組長などから割り振られた業務の理解と、その着実な遂行 公務員としての自覚や法令の遵守 	<ul style="list-style-type: none"> 日常的な定期点検整備や計画整備などを自立してできる。 新技術や突発的な作業に対し積極的な対応ができる。 工具や機器類の使い方を理解するとともに、保護具等の着実な対応により、安全な作業を行うことができる。 当局の整備士として定期点検等の整備を概ね遂行できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 自らの役割を認識し、積極的に業務に取り組みとともに、新人や後輩の指導ができる。 異動を経験し、効率的な作業や業務改善等を進めることができる。 路上故障等に対し、助役等の指導を基に的確な対応ができる。 服務事故を起こさない。
再任用	<ul style="list-style-type: none"> 1名としての業務分担 	<ul style="list-style-type: none"> 豊富な整備経験と知識の活用 	<ul style="list-style-type: none"> 現役同様の作業ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> これまでに培った知識と経験により、現役職員への技術継承や助言ができる。 	

(4) 四大技術（土木・建築・機械・電気）

○ 交通局には、

- 鉄道土木施設の専門性と一般土木の幅広い技術力を持つ土木技術
- 駅など鉄道建築施設の専門性と一般建築の幅広い技術力を持つ建築技術
- 鉄道やバスの車両の設計や保守、鉄道施設の機械設備に関するエキスパートである機械技術
- 鉄道電気設備の専門性と一般電気設備の幅広い技術力を持つ電気技術

の、いわゆる「四大技術」の行政系職員が数多く在籍しています。

<交通局の四大技術職員数（R3.4.1時点）>

職級		現員数(人、R3.4.1)				計	うち再任用
		土木技術	建築技術	機械技術	電気技術		
5級	部長	2	—	2	4	8	—
4級	課長	11	2	2	13	28	—
3級	統括課長代理	11	3	9	17	40	—
	課長代理	35	10	36	63	144	1
2級	主任	39	22	34	100	195	16
1級	主事	38	19	47	74	178	1
計		136	56	130	271	593	18

ア 土木技術

○ 交通局の土木技術職は、鉄筋コンクリートや橋りょうなどの一般的な技術に加え、軌道保守や地下構造物の維持管理などの専門性も兼ね備える必要があります。仕事の内容は、軌道やトンネル、地下構造物などの整備や維持管理、駅改良計画の決定など、多岐に渡っており、安全運行の土台を守っています。

■ 土木技術職が関わる様々なフィールド ■



駅改良計画等の策定



駅の大規模改良



施設の耐震対策



軌道の維持管理



地下構造物の維持管理（長寿命化）



トンネルの維持管理



橋りょうの維持管理



バリアフリー改良
(エレベーター増設など)

イ 建築技術

- 交通局の建築技術職は、全庁共通の営繕の知識を持つだけでなく、駅設備の設計や保守等のノウハウなど鉄道固有の専門性も兼ね備える必要があります。仕事の内容は、駅やエレベーターなどの建物・設備の新築や改良・修繕の計画及び設計などであり、お客様や職員が快適に利用できる建物の整備に努めています。

■ 建築技術職が関わる様々なフィールド ■



地下鉄駅 地上出入口保守



誘導ブロック等の設置



トイレのリニューアル



地下鉄関連施設(車庫・車両工場・変電所など)の整備



バス営業所(職員寮等併設)整備



日暮里・舎人ライナー駅舎整備



駅の大規模改良

その他

バス停留所上屋や都電停留場上屋の更新、
発電所関連施設、局有庁舎 など

ウ 機械技術

- 交通局の機械技術職は、鉄道やバスの車両等の設計や保守に関するエキスパートです。仕事の内容は、車両の新造や改良、エレベーターなどの機械設備の製作や維持管理など、多種多様であり、安全・安心な輸送を確かな技術力で支えています。

■ 機械技術職が関わる様々なフィールド ■



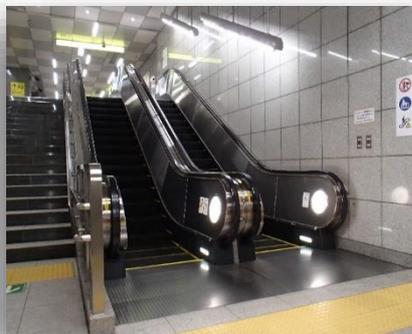
電車車両の設計・保守業務



都営バスの設計・保守業務



駅の換気・冷房設備保守業務



昇降機（エレベーター、エスカレーター）などの保守業務



水力発電

工 電気技術

- 交通局の電気技術職は、一般電気設備に加え、鉄道電気設備などの専門性も有し、幅広い技術力を持っています。仕事の内容は、鉄道の運行に必要な電気設備や信号通信設備の維持管理、建設・改良をはじめ、水力発電所の運営などであり、都民のライフラインを着実に支えています。

■ 電気技術職が関わる様々なフィールド ■



受変電設備の設計・保守業務



電路設備の保守業務
(電車線・駅照明等)



信号設備の保守業務



通信設備の保守業務
(列車無線・鉄道電話など)



電力指令・信号通信指令業務



水力発電



○ 四大技術職員には、これまで述べてきたような部門ごとに特化した専門知識が求められるのはもちろんですが、それに加え、民間企業と対等に議論できる水準のより高度な技術力と調整力、持続可能なライフラインを実現するための政策立案力と発信力が必要です。さらに、より高い視点を持って、運

輸系の技術職員をリードしていく役割もあることから、専門分野に限らず幅広い知識や経験を有することも必要となります。

- 各職種ともに、現場事業所と本局での業務があります。事業所では、日々の安全な運行を支えるとともに異常時に即応する必要性から、24時間365日休むことのない業務を抱えています。また、工事監理など受託業者を管理監督する業務もあります。本局では、企画立案や局内外の関係者との調整、工事の設計・積算といった業務が中心となります。



- 運輸系の技術職員にはない四大技術職員の特徴としては、都庁内の他の局での経験を活かすことができる点が挙げられます。最新のシールド技術を持つ下水道局や建設局、都市開発諸制度などの広範な知識・経験の蓄積がある都市整備局、営繕工事の経験が豊富な財務局等、これらの局と戻し交流（他局に異動した職員が、新規採用時などに配属された局に再び戻る人事異動のこと。）など人事ローテーションの連携を進めていくことで、人材育成を図るとともに局の執行体制の強化を推進していきます。
- 近年、業務の外部委託化が進んだことなどにより、現場で身につけるべき知識や技術を習得する機会が減ってきています。局では、それぞれの分野において、ベテラン職員からの技術継承の促進や模擬実習設備による研修などの対策を講じていますが、今後ともより実地に基づく技術を習得するため、東京交通サービス株式会社と連携した職場研修、公益財団法人鉄道総合研究所や同業他社との技術交流の機会を拡大していきます。

4 一般事務等

- 局における一般事務の職員の仕事としては、都庁における一般的な事務職員としての予算・決算、人事・給与などの仕事もちろんありますが、公営交通を運営していることから、都民やお客様への安全やサービスに直結する他局にはない仕事が多数存在しています。

(1) 一般事務職員に求める人材像

- 交通局を含む都庁の一般事務職員に関しては、総務局人事部で定める「人材育成に重点を置いた配置に関する指針」において、以下のとおり到達目標や役割が定められています。

	到達目標	役割
共通	組織の枠組みを越え、職種や職場を問わず、一つのチームとして職務を遂行するという認識のもと、職員一人ひとりが、高い視座と幅広い視野を持ちながら、より高度な専門性をはじめ、自らの強みを発揮できること	—
新任期から主任級職までの一般職員 —プロ職員の素地をつくる—	① 自ら育つ意識を持ち、自己の適性の発見に努めつつ、行政分野・職務分野ごとの仕事の仕組みや進め方に習熟すること ② 都政全体とのかかわりを意識して職場の課題を発見し、改善の提案をすることができること ③ 職場の一員としてチームワークを担うとともに、後輩に知識・経験を伝え、助言することができること	特に主任級職員は次に掲げる役割を担うものとする。 a. 課業務のうち、特に高度の知識・経験を必要とする業務に従事する。 b. 指揮監督を受ける課長代理級職を補佐し、当該課長代理級職の不在時にはその業務の代行を行う。 c. 課長代理級職の指示のもと、当該課長代理の課長代理付き職員及び事務補佐者に対し適時・適切な指導・助言を行う。
監督職 —プロ職員としての資質に磨きをかける—	① 行政分野・職務分野のそれぞれに専門性や強みを持っていること ② 都政全般を視野に入れ、行政分野・職務分野のそれぞれについて改善・改革の提案を行うことができること ③ 仕事を通じて部下を指導、育成することができること	・ 監督職は自らの担当事務について、課長を補佐し、課長不在の際等にはその代理をするとともに、一部の事案について決定を行う。

※「人材育成に重点を置いた配置に関する指針」より抜粋

- さらに、交通局では事業の特殊性から、以下の点も重要です。
- 局の現場をよく理解し、安全に対する意識やお客様への質の高いサービスの提供など、現場と同じ問題意識を有する。
 - 局のプロフェッショナル職員として、局事業に精通し、円滑な調整が行うことができる。

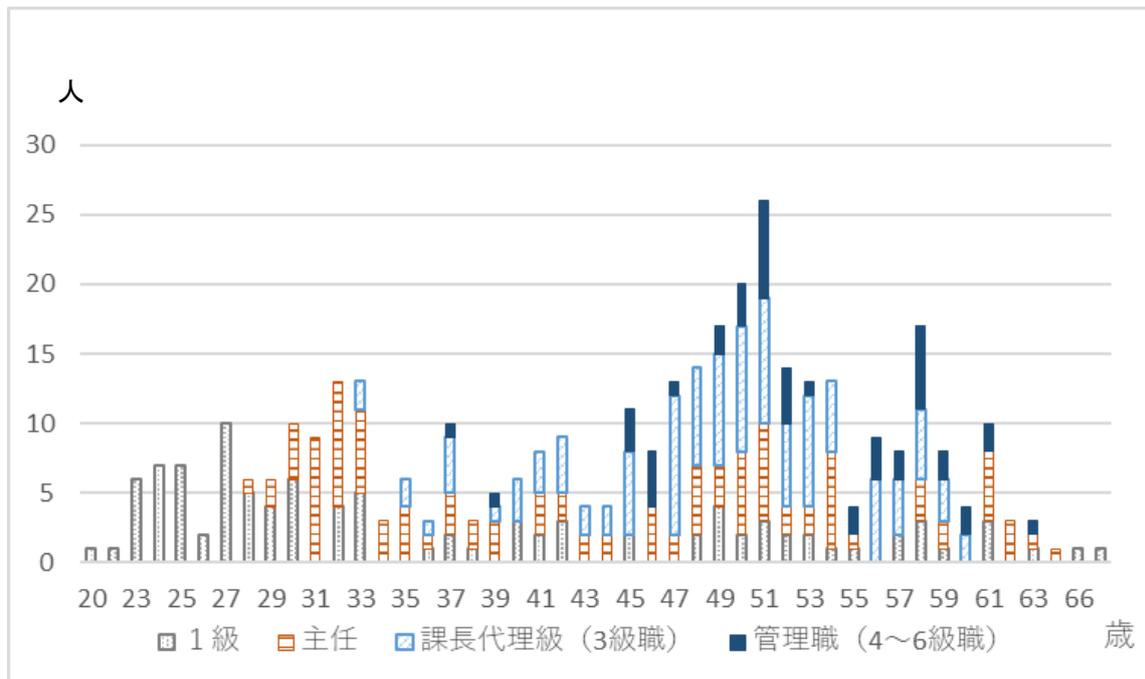
(2) 現状と課題

- 局における一般事務は、370名（令和3年4月1日現在）となっています。
- また、その他少数職種としては、職員の健康管理を担う医師や保健師などが7名在籍しています。

<職員数内訳>

職級		現員数(人、R3.4.1)	
			うち再任用
6級	局長・次長	2	—
5級	部長	15	2
4級	課長	30	1
3級	統括課長代理	25	—
	課長代理	87	—
2級	主任	110	10
1級	主事	101	6
計		370	19

<一般事務の年齢構成（R3.4.1）>



- 局で採用となった職員は、本人の適性等を見極めつつ、可能な範囲で、事業所での経験（地下鉄の駅やバスの営業所）を積めるよう配置管理を行っています。
- 局での現場経験は、現場で働く職員とのつながりができることや実際の現場の雰囲気、職務内容の具体的な内容、問題意識などを共有できることで、本局で仕事をする際にも、現場の実情を踏まえたよりよい仕事を行っていく上で、非常に有用な経験となります。
- 局では、局事業に精通したプロフェッショナル職員を育成し、職員のキャリア形成を行うため、新規採用時からのジョブローテーション方針を定めています。その中では、採用時から課長代理級昇任までの間に、本局においては、事業部門（事業計画、営業、施設等）及び管理部門（企画、人事、財務等）の両方を経験させるとともに、事業所（主に電車部駅務管区及び自動車部営業所）に配置するなど、職員の計画的な育成を図っていくこととしています。
- 局で採用となり、他局へ転出した職員が、局間転出先でさらに経験を積み重ねた上で、局に戻ってきてもらう（戻し交流）ことが理想ですが、近年、戻し交流は限定的な状況です。
- また、主任昇任異動等で他局から転入した職員について、局の事業所での経験が十分には付与できていないことも課題です。
- 事務職の年齢構成は、50歳前後に大きな山があり、30歳代から40代前半に谷があります。
- 今後、ベテラン職員の大量退職期が到来しますが、属人的にベテラン職員の知識や経験に頼っているケースがあり、特に局経験が長く、管理担当など重要なポストを担ってきた課長代理が今後退職していくことから、事務職の技術継承も課題となっています。
- これまでは、現場のことを良く理解し、円滑な調整が行える人材の育成が主眼でしたが、今後は、それに加え、環境変化への対応力や経営的思考、改革マインドを有する人材を確保・育成していく必要があります。

- また、DXの推進や関連事業の抜本的強化など、各分野で専門性の高い人材の確保・育成も急務といえます。
- 新型コロナウイルス感染症や職員の高齢化への対応など、職員の健康管理は重要な経営課題であり、「健康経営」の観点からも取組を推進していく必要があります。
- 健康管理を担う医師や保健師については、最新の医学的知見を習得するなどのスキルアップが求められています。

コラム 健康経営について

- 「健康経営」とは、従業員（職員）の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。経営方針等に基づき、健康への投資を行うことは、従業員（職員）の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や企業のイメージ向上、採用の増加につながると期待されています。
- 健康経営に関心が高まっている背景として、①生産年齢人口の減少と従業員の高齢化、②深刻な人手不足、③国民医療費の増加が挙げられます。
- 人材を確保し、長くいきいきと企業で働いてもらえる環境づくりが、継続した企業活動には不可欠であるとして、国では健康経営に係る企業の顕彰制度の創設や中小企業の実践促進への支援を行っており、都でも連携した取組を推進しています。

(3) 取組の方向性

- 鉄道やバスに関する専門的な知識・経験を有する若手・中堅職員を、庁内公募等の手法により確保するなど、積極的に局の執行体制の強化を推進していきます。
- 管理職選考や主任選考を目指す職員の育成を強化するなど、職員のキャリア形成に向けて積極的に取り組んでいきます。
- 今後の局の中枢を担う職員の確保に向け、将来を見据えて経験すべきポストへ計画的に配置管理を行うとともに、ベテラン職員の知識や経験を継承していくため、各職場での研修やマニュアルの整備に取り組んでいきます。
- 局間転入者への事業所経験の付与や専門性の高い分野への配置、民間企業との人事交流等を含むジョブローテーション方針の見直しを行います。
- 医師や保健師については、感染症対策や「健康経営」などに関する最新の情報を入手するための研修への参加や配置管理等、福祉保健局などとも連携した育成に取り組めます。
- DXや関連事業など、各分野での専門性の高い人材育成について取り組んでいきます。

(4) 専門性の高い人材の確保・育成について

ア 関連事業

(ア) 現状と課題

- 関連事業とは、自動車運送事業、高速電車事業等の本来事業の経営基盤の強化に寄与し、質の高いサービスを提供するため、土地、建物などの資産の有効活用や広告事業を展開し、長期的に安定した収入を確保する事業です。関連事業による収入は、この10年、100億円を超える額で推移しています。
- 資産の有効活用としては、土地・建物や鉄道高架下の貸付け、駅構内での店舗営業・自動販売機の設置などを行っています。



局有地を市街地再開発事業に活用
(目黒セントラルスクエア)



駅構内での店舗営業
(馬喰横山構内 ドトール)

- 広告事業では、駅施設や地下鉄、バス、都電、日暮里・舎人ライナーの車両を主な媒体として、広告料収入を得ています。
- 通信事業では、光ファイバーケーブル設備や携帯電話・Wi-Fi（無線LAN）・WiMAX等の基地局を設置するため、地下鉄駅構内・車内やずい道内等を通信事業者に提供し、使用料を得ています。

- 乗車料収入がコロナ禍前には戻らないという見通しの中、関連事業の重要性は高まっており、既存資産の更なる有効活用はもとより、コロナ禍による人々の行動変容など、ニーズの変化を的確に捉えた様々な方策により、関連事業収入の増加を図っていく必要があります。

(イ) 取組の方向性

- 本来事業（運輸事業）に附帯する事業としての役割を維持しつつ、持続可能な経営基盤の確立に向け、これまで実施してこなかった取組について検討するなど従来の事業展開から裾野を広げることにより、関連事業の収益力を強化していきます。
- その実現に向け、研修の拡充等による専門性の高い知識の付与や庁内公募等を活用した人材の確保、一般財団法人東京都営交通協力会、東京トラフィック開発株式会社等の関連団体や民間企業の活用など、今後の人材確保・育成と執行体制のあり方について検討していきます。

イ ICT人材

(ア) 現状と課題

- 東京都では、現在、都政のサービスの質向上を目的として、都政の構造改革に着手しており、その一環としてDXを強く推進しています。令和3年3月には「シン・トセイ 都政の構造改革QOSアップグレード戦略」を策定、令和3年8月には「シン・トセイ加速化方針」を策定し、この取組を着実に前進させることとしています。
- これを受け、局におけるDXの進むべき方向性を踏まえ、執行体制のあり方について整理するとともに、求める人材像や人材の確保、育成のあり方についての検討が必要です。
- また、局は地方公営企業として、独自の人事給与や財務会計処理システムのほか、地下鉄やバスなどの日々の運行管理や収入金管理システムなどの開発や運用を行っています。こうした局独自のシステムの安定的な運用・保守を行っていくことは、交通事業を円滑に運営していくために不可欠です。
- 局では、即戦力となるキャリア活用職員採用や公募制人事によるシステム部門のスペシャリストの補充に加え、ICT職への転職などを実施し、ICT人材の強化に努めてきました。今後も局システム部門への配置管理等を行いながら、こうしたICT人材だけでなく、一般職員についても継続して育成し、次世代へ継承していくことが必要です。

(イ) 取組の方向性

- 局のICT及びDXの方向性を踏まえた執行体制のあり方について、ICT人材の育成・活用と、一般職員のシステム部門への配置管理・ICTスキル向上の両面から検討していきます。

コラム 「ICT 職」の新設

- 東京都では、「スマート東京」の実現に向け、都民サービスや庁内システム等のDXに係る取組を推進するため、新たに「ICT職」を設置し、その採用選考、転職選考を令和2年度から実施しています。
- 都政課題とICTの双方に精通し、ICTを活用して課題解決を図ることができる人材として活躍が期待されています。
- 交通局においても、令和3年4月1日現在で、1名が在籍しています。

<期待される役割・ポジションイメージ>



< 参考資料 >

職員の人材育成に関するアンケート調査集計結果

・ 調査概要

アンケート実施目的	「交通局人材育成ビジョン」の策定にあたり、運輸系人事任用制度の運用状況の確認と、ダイバーシティやライフ・ワーク・バランスの現状を把握するため、職員の仕事に対する意識や取組に対する認識等についてアンケートを実施
アンケート実施期間	令和3年6月21日（月曜日）から同年7月4日（日曜日）まで
アンケート実施方法	実施方法は2種類（内容は同一） ①インターネットによる回答（TAIMS端末、交通局系端末貸与者） ②郵送による回答（運輸系職員（グループリーダー、主事））
アンケート対象者	交通局に勤務する全常勤職員（再任用職員を含む）
回答対象者数	6,748人（内訳：行政系職員：926人、運輸系職員：5,822人） ※休職・育休・派遣等除く
回答者数	3,504人（行政系職員：690人、運輸系職員：2,814人）
回答率	51.9%（内訳：行政系職員：74.5%、運輸系職員：48.3%）

目次

1. 基本情報に関する項目・・・・・・・・・・・・・110
2. 仕事に関する項目・・・・・・・・・・・・・114
3. 職場の状況に関する項目・・・・・・・・・・・・・123
4. 昇任に関する意識・・・・・・・・・・・・・128
5. 研修、OJT等の充実に関する項目・・・・・・・・・・・・・132
6. 勤務環境等に関する項目・・・・・・・・・・・・・135
7. 総合的な項目・・・・・・・・・・・・・145

1. 基本情報に関する項目

1-(1) 性別

1-(1)	全体		行政		運輸	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
a. 男性	3,330	95.0%	591	85.7%	2,739	97.3%
b. 女性	144	4.1%	99	14.3%	45	1.6%
無回答	30	0.9%	0	0.0%	30	1.1%
総計	3,504	100.0%	690	100.0%	2,814	100.0%

1-(2) 年齢別

1-(2)	全体		行政		運輸	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
a. 18～24 歳	137	3.9%	42	6.1%	95	3.4%
b. 25～29 歳	221	6.3%	85	12.3%	136	4.8%
c. 30～34 歳	223	6.4%	95	13.8%	128	4.5%
d. 35～39 歳	236	6.7%	45	6.5%	191	6.8%
e. 40～44 歳	395	11.3%	55	8.0%	340	12.1%
f. 45～49 歳	722	20.6%	134	19.4%	588	20.9%
g. 50～54 歳	772	22.0%	131	19.0%	641	22.8%
h. 55～59 歳	578	16.5%	83	12.0%	495	17.6%
i. 60 歳以上	216	6.2%	20	2.9%	196	7.0%
無回答	4	0.1%	0	0.0%	4	0.1%
総計	3,504	100.0%	690	100.0%	2,814	100.0%

1-(3) 勤続年数別

1-(3)	全体		行政		運輸	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
a. 1年目	169	4.8%	37	5.4%	132	4.7%
b. 2~3年目	218	6.2%	48	7.0%	170	6.0%
c. 4~6年目	280	8.0%	86	12.5%	194	6.9%
d. 7~9年目	194	5.5%	62	9.0%	132	4.7%
e. 10~15年目	388	11.1%	78	11.3%	310	11.0%
f. 16~20年目	75	2.1%	27	3.9%	48	1.7%
g. 21~30年目	1,527	43.6%	222	32.2%	1,305	46.4%
h. 31~40年目	572	16.3%	128	18.6%	444	15.8%
i. 41年以上	74	2.1%	2	0.3%	72	2.6%
無回答	7	0.2%	0	0.0%	7	0.2%
総計	3,504	100.0%	690	100.0%	2,814	100.0%

1-(4) 職種別

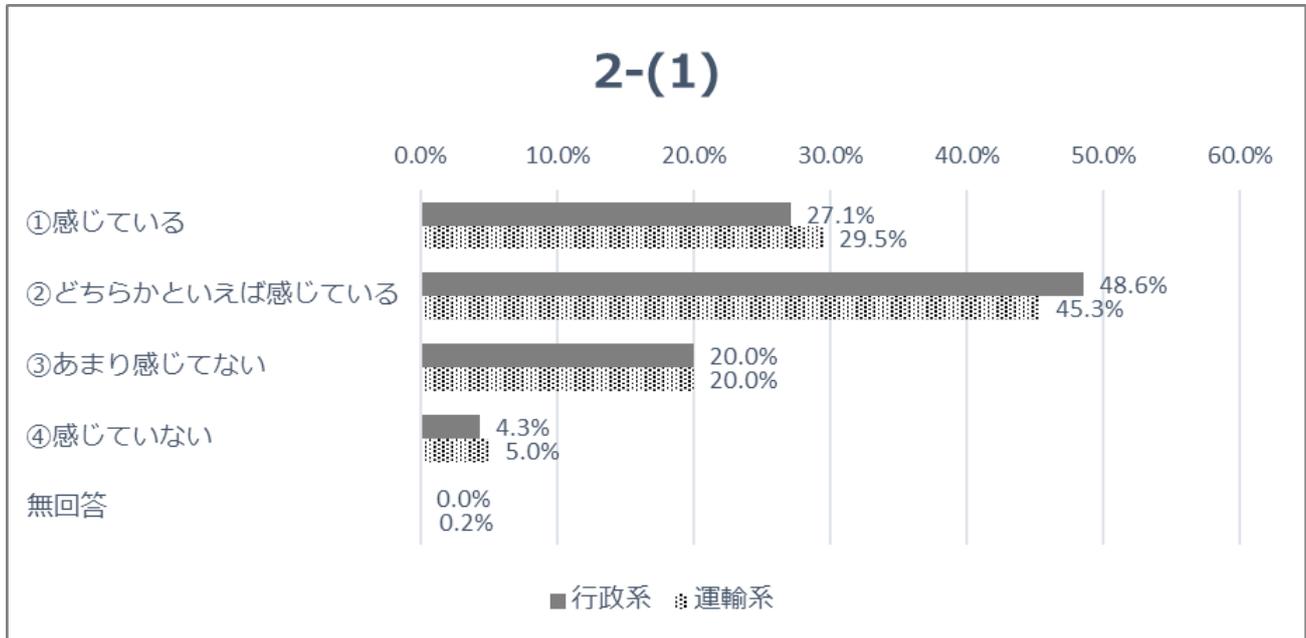
1-(4)	全体		行政		運輸	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
a. 一般事務	257	7.3%	257	37.2%	0	0.0%
b. 土木技術	101	2.9%	101	14.6%	0	0.0%
c. 建築技術	34	1.0%	34	4.9%	0	0.0%
d. 機械技術	95	2.7%	95	13.8%	0	0.0%
e. 電気技術	200	5.7%	200	29.0%	0	0.0%
f. 鉄道事務	548	15.6%	0	0.0%	548	19.5%
g. 運輸事務	200	5.7%	0	0.0%	200	7.1%
h. 交通技術(自動車整備)	42	1.2%	0	0.0%	42	1.5%
i. 交通技術(電気)	35	1.0%	0	0.0%	35	1.2%
j. 交通技術(電車整備)	35	1.0%	0	0.0%	35	1.2%
k. 交通技術(保線)	22	0.6%	0	0.0%	22	0.8%
l. 運輸業務	53	1.5%	0	0.0%	53	1.9%
m. 自動車運転	651	18.6%	0	0.0%	651	23.1%
n. 事故防止	6	0.2%	0	0.0%	6	0.2%
o. 電車運転	384	11.0%	0	0.0%	384	13.6%
p. 電車車掌	91	2.6%	0	0.0%	91	3.2%
q. 鉄道営業	291	8.3%	0	0.0%	291	10.3%
r. 路面運転	52	1.5%	0	0.0%	52	1.8%
s. 交通技能(自動車整備)	105	3.0%	0	0.0%	105	3.7%
t. 交通技能(電気)	104	3.0%	0	0.0%	104	3.7%
u. 交通技能(電車整備)	75	2.1%	0	0.0%	75	2.7%
v. 交通技能(保線)	92	2.6%	0	0.0%	92	3.3%
w. その他	15	0.4%	3	0.4%	12	0.4%
無回答、複数回答	16	0.5%	0	0.0%	16	0.6%
総計	3,504	100.0%	690	100.0%	2,814	100.0%

1-(5) 職級別

1-(5)	全体		行政		運輸	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
a. [運輸系] 1級 (運輸主事)	862	24.6%	0	0.0%	862	30.6%
b. [運輸系] 2級 (グループリーダー)	938	26.8%	0	0.0%	938	33.3%
c. [運輸系] 3級 (助役)	686	19.6%	0	0.0%	686	24.4%
d. [運輸系] 4級 (課長代理)	189	5.4%	0	0.0%	189	6.7%
e. [運輸系] 5級 (管理職)	18	0.5%	0	0.0%	18	0.6%
f. [行政系] 1級 (主事)	197	5.6%	197	28.6%	0	0.0%
g. [行政系] 2級 (主任)	216	6.2%	216	31.3%	0	0.0%
h. [行政系] 3級 (課長代理)	220	6.3%	220	31.9%	0	0.0%
i. [行政系] 4級以上 (管理職)	57	1.6%	57	8.3%	0	0.0%
無回答	121	3.5%	0	0.0%	121	4.3%
総計	3,504	100.0%	690	100.0%	2,814	100.0%

2. 仕事に関する項目

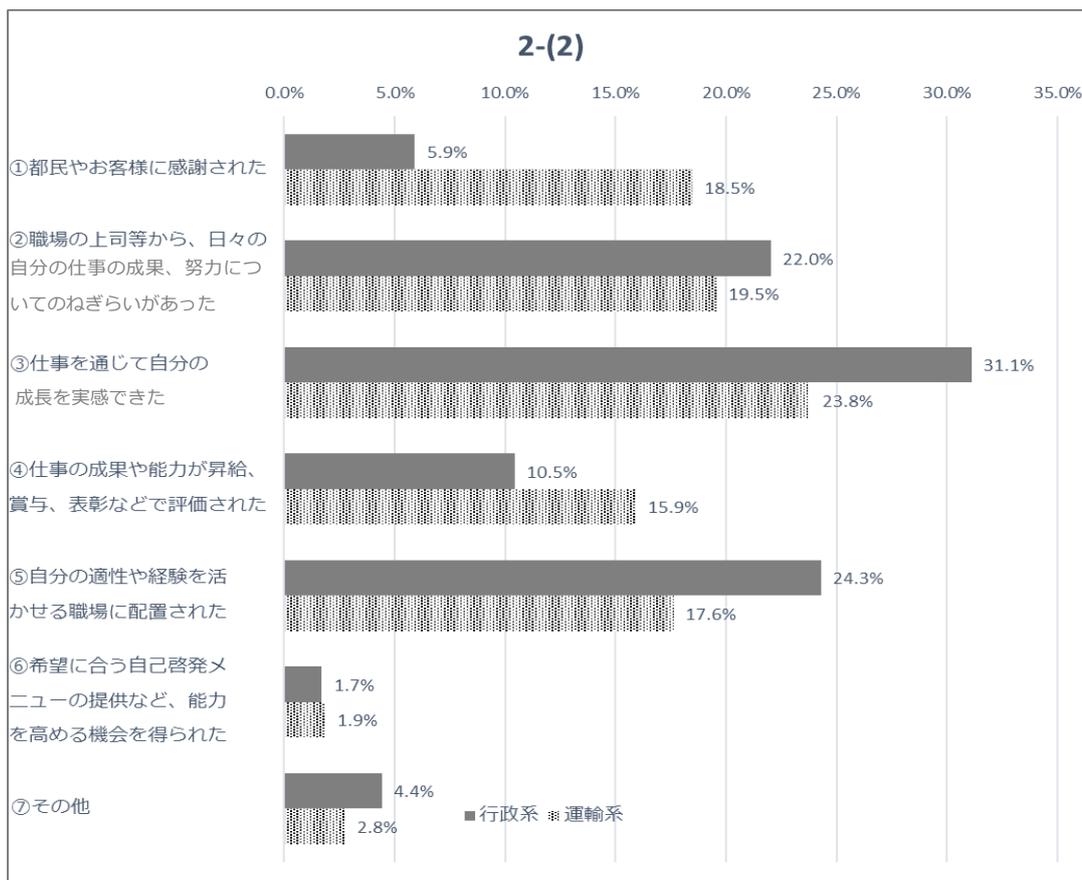
(1) 現在の仕事にやりがいを感じていますか。最も近いと思われる数字1つに○をつけてください。



2-(1)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①感じている	1,016	29.0%	187	27.1%	829	29.5%
②どちらかといえば感じている	1,610	45.9%	335	48.6%	1,275	45.3%
③あまり感じてない	701	20.0%	138	20.0%	563	20.0%
④感じていない	171	4.9%	30	4.3%	141	5.0%
無回答	6	0.2%	0	0.0%	6	0.2%
合計	3,504	100.0%	690	100.0%	2,814	100.0%

(2) 【(1) で①、②を選択した方への質問】

どのような場面でやりがいを感じましたか。当てはまる数字すべてに○をつけてください。



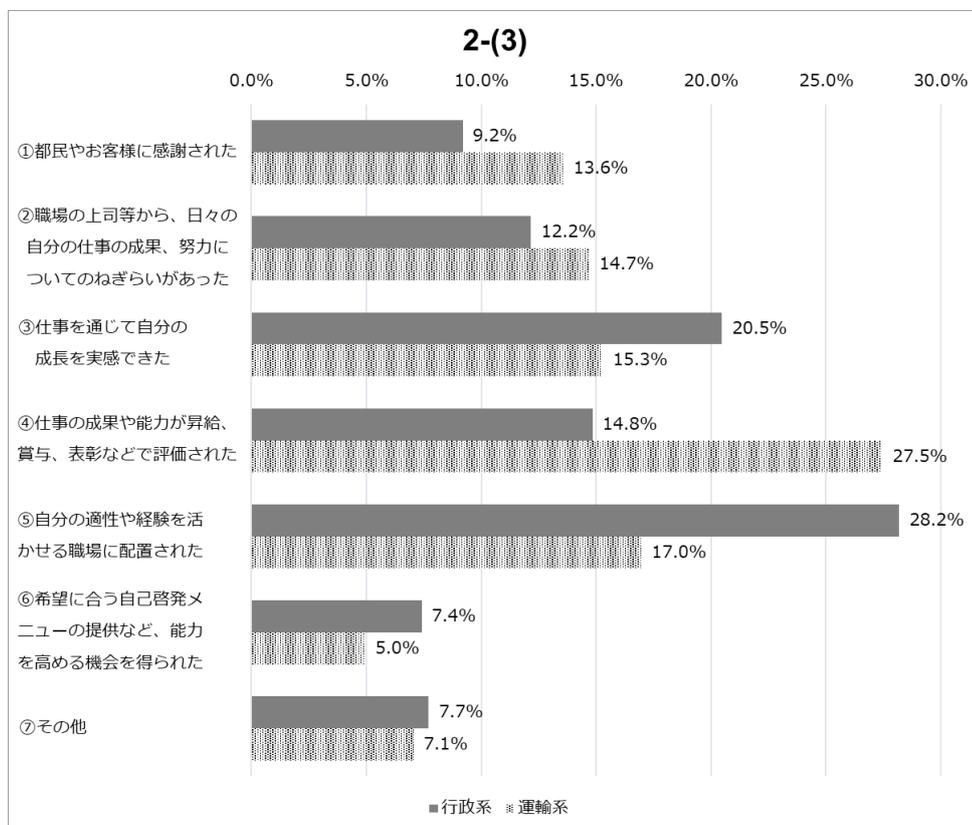
2-(2)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①都民やお客様に感謝された	808	16.3%	52	5.9%	756	18.5%
②職場の上司等から、日々の自分の仕事の成果、努力についてのねぎらいがあった	993	20.0%	194	22.0%	799	19.5%
③仕事を通じて自分の成長を実感できた	1,247	25.1%	274	31.1%	973	23.8%
④仕事の成果や能力が昇給、賞与、表彰などで評価された	742	14.9%	92	10.5%	650	15.9%
⑤自分の適性や経験を活かせる職場に配置された	934	18.8%	214	24.3%	720	17.6%
⑥希望に合う自己啓発メニューの提供など、能力を高める機会を得られた	91	1.8%	15	1.7%	76	1.9%
⑦その他	152	3.1%	39	4.4%	113	2.8%
合計	4,967	100.0%	880	100.0%	4,087	100.0%

⑦その他選択時の回答（一部抜粋）

- ・ 後輩職員や新人（助役）職員等に対する育成に携わることができた
- ・ 地下鉄建設事業に携わり、困難ではあるが、地図に残る仕事に貢献していると感じる
- ・ 地下鉄の営業に必要な仕事であり、色々な人の暮らしを支えていると思っているから

(3) 【(1) で③、④を選択した方への質問】

どのようなことがあればやりがいを感じられると思いますか。当てはまる数字すべてに○をつけてください。

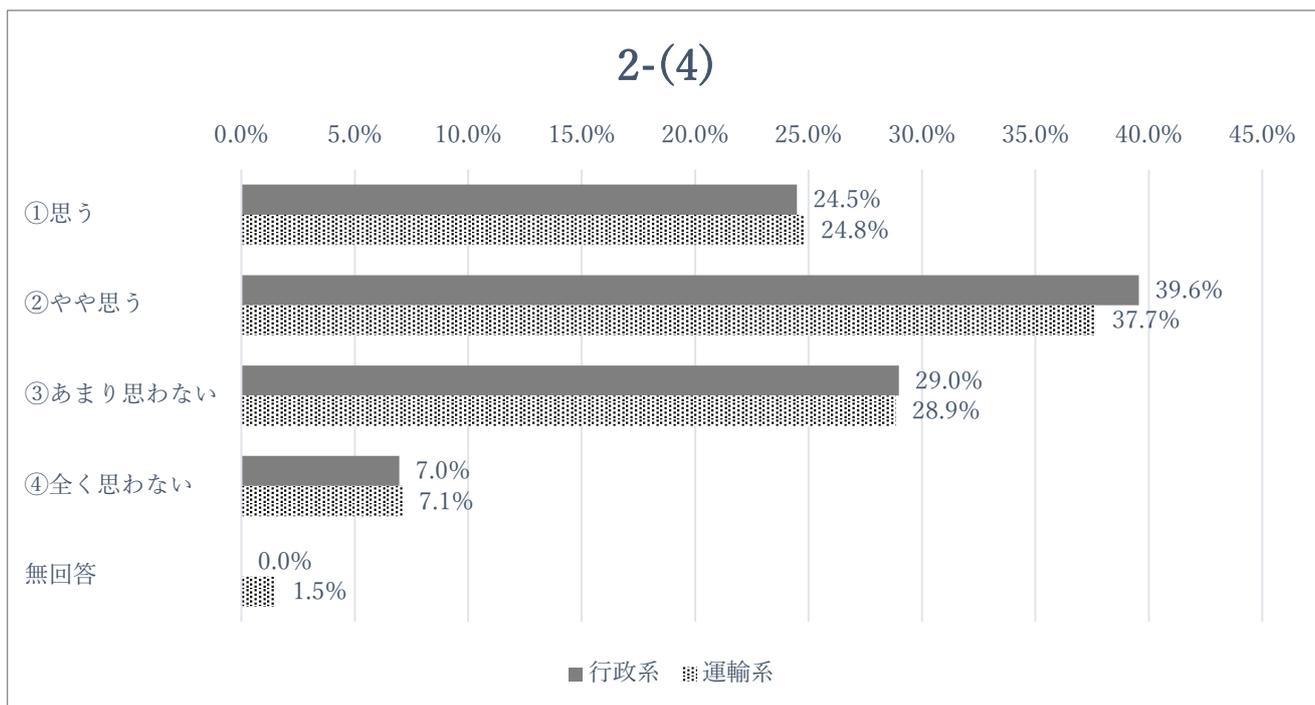


2-(3)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①都民やお客様に感謝された	198	12.6%	31	9.2%	167	13.6%
②職場の上司等から、日々の自分の仕事の成果、努力についてのねぎらいがあった	222	14.2%	41	12.2%	181	14.7%
③仕事を通じて自分の成長を実感できた	257	16.4%	69	20.5%	188	15.3%
④仕事の成果や能力が昇給、賞与、表彰などで評価された	388	24.7%	50	14.8%	338	27.5%
⑤自分の適性や経験を活かせる職場に配置された	304	19.4%	95	28.2%	209	17.0%
⑥希望に合う自己啓発メニューの提供など、能力を高める機会を得られた	86	5.5%	25	7.4%	61	5.0%
⑦その他	113	7.2%	26	7.7%	87	7.1%
合計	1,568	100.0%	337	100.0%	1,231	100.0%

⑦その他選択時の回答（一部抜粋）

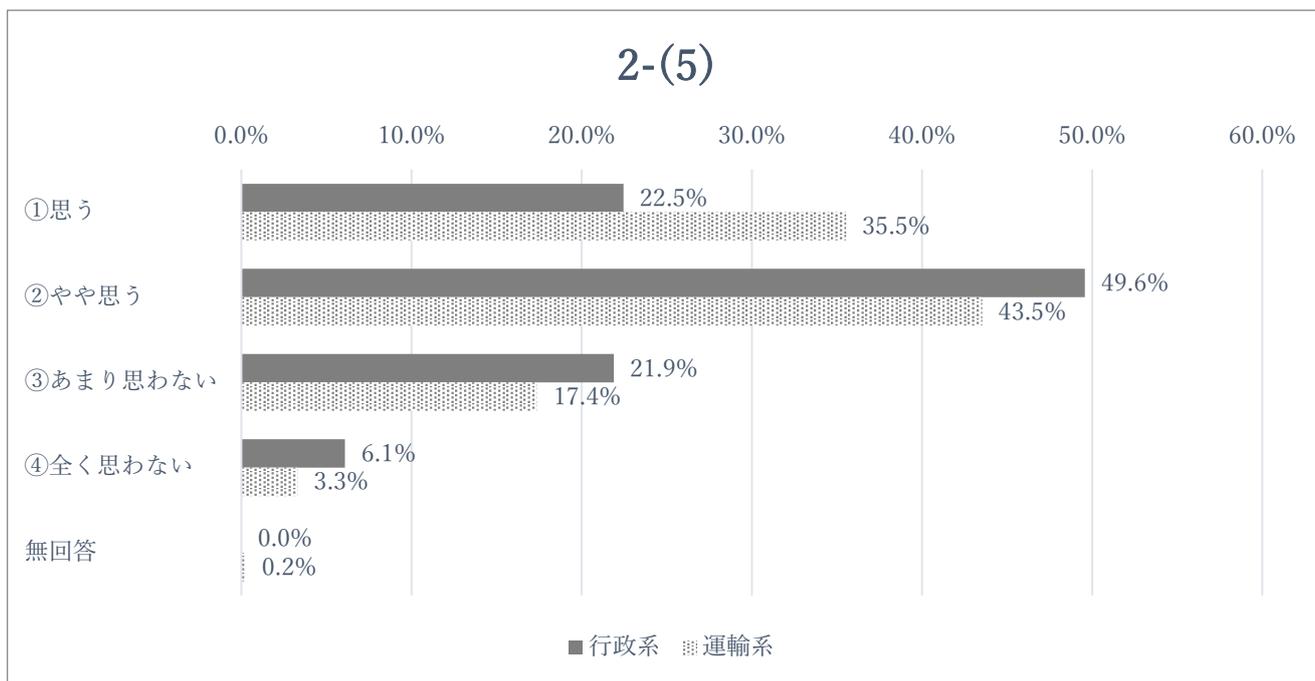
- ・ 関わる職員の意識や考えが一致している状態で職務を進められる。
- ・ 成果が目に見えるとやりがい・達成感を感じられるが、そうでない仕事だと難しい。
- ・ 自分の仕事が都民やお客様のためになっていると感じられる。

(4) 現在の業務量は適切だと思いますか。最も近いと思われる数字1つに○をつけてください



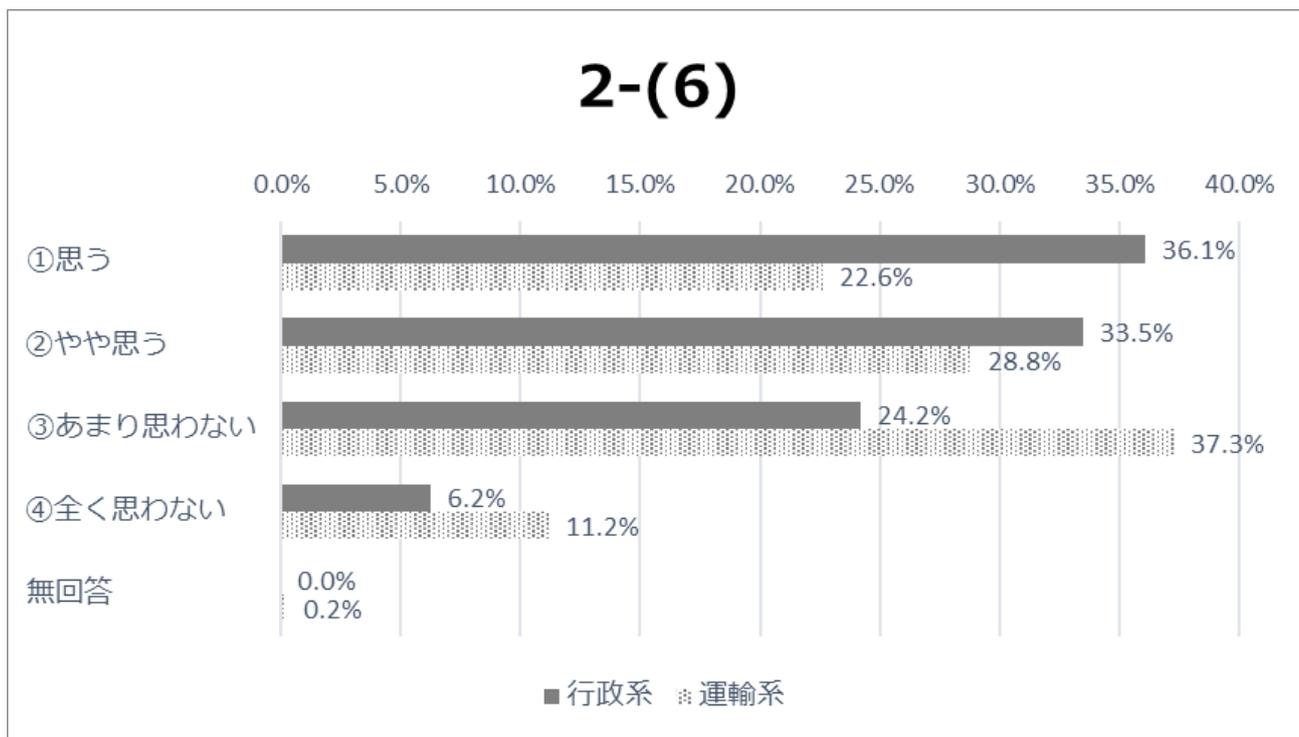
2-(4)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①思う	868	24.8%	169	24.5%	699	24.8%
②やや思う	1,333	38.0%	273	39.6%	1,060	37.7%
③あまり思わない	1,012	28.9%	200	29.0%	812	28.9%
④全く思わない	248	7.1%	48	7.0%	200	7.1%
無回答	43	1.2%	0	0.0%	43	1.5%
合計	3,504	100.0%	690	100.0%	2,814	100.0%

(5) 現在の仕事内容は自分に向いていると思いますか。最も近いと思われる数字1つに○をつけてください。



2-(5)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①思う	1,155	33.0%	155	22.5%	1,000	35.5%
②やや思う	1,567	44.7%	342	49.6%	1,225	43.5%
③あまり思わない	640	18.3%	151	21.9%	489	17.4%
④全く思わない	135	3.9%	42	6.1%	93	3.3%
無回答	7	0.2%	0	0.0%	7	0.2%
合計	3,504	100.0%	690	100.0%	2,814	100.0%

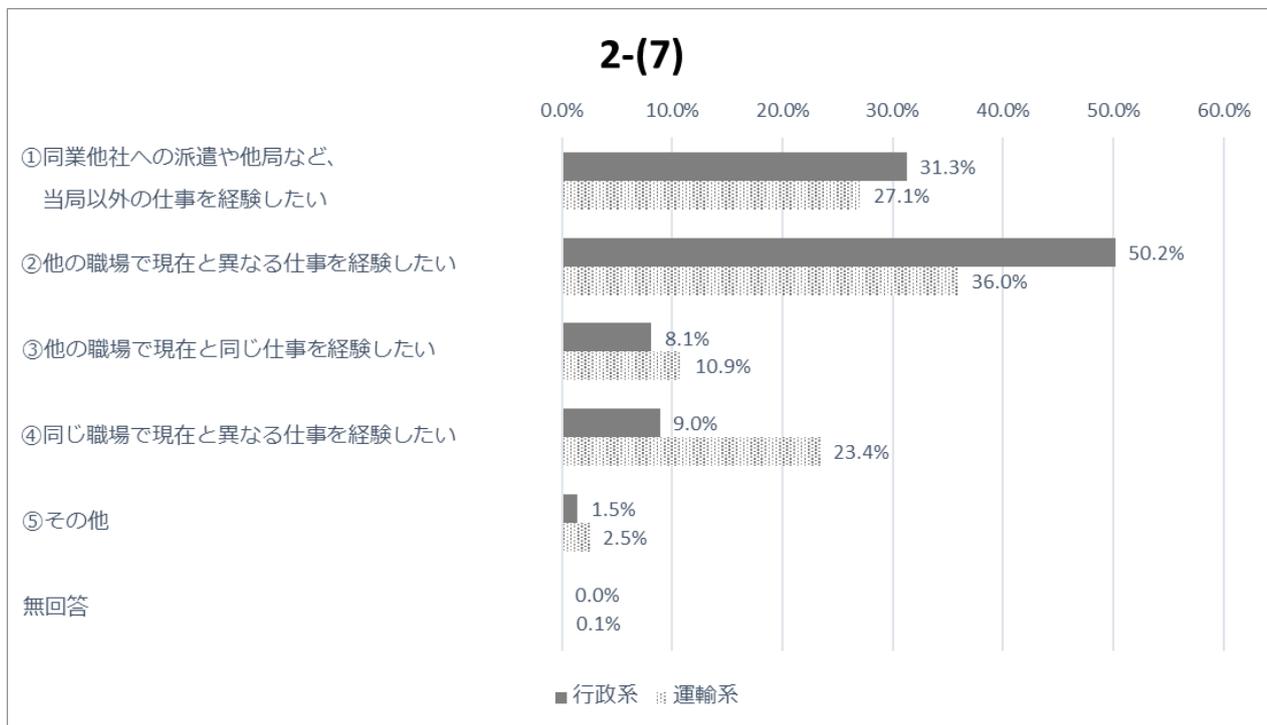
(6) 今後、今の仕事と異なる経験を積みたいと思いますか。最も近いと思われる数字1つに○をつけてください。



2-(6)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①思う	885	25.2%	249	36.1%	636	22.6%
②やや思う	1,041	29.7%	231	33.5%	810	28.8%
③あまり思わない	1,216	34.7%	167	24.2%	1,049	37.3%
④全く思わない	357	10.2%	43	6.2%	314	11.2%
無回答	6	0.2%	0	0.0%	6	0.2%
合計	3,505	100.0%	690	100.0%	2,815	100.0%

(7) 【(6) で①、②を選択した方への質問】

どのような経験を積みたいと考えていますか。最も近いと思われる数字1つに○をつけてください。



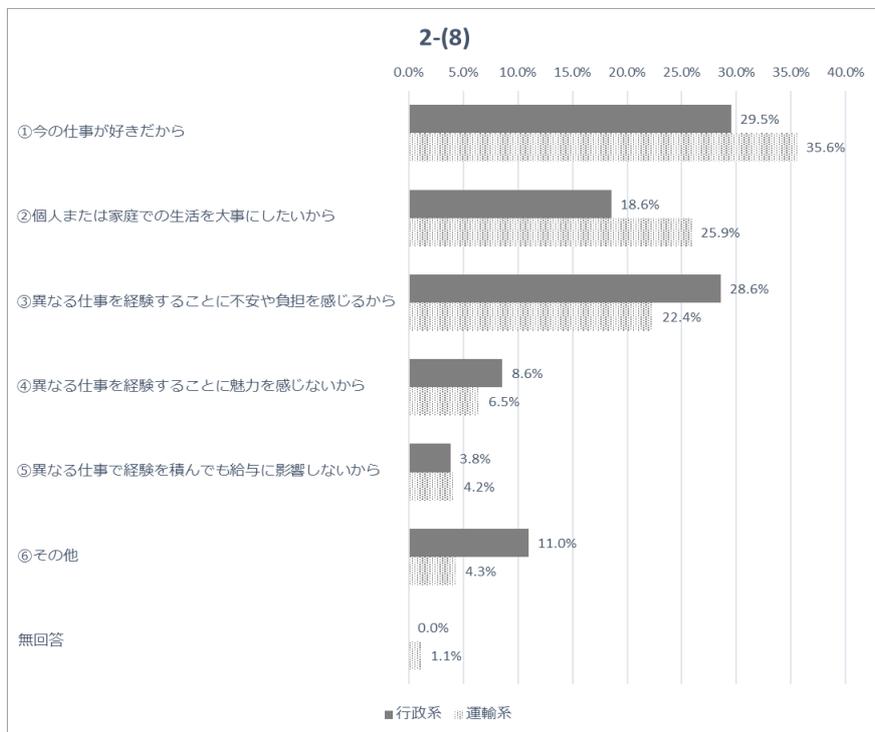
2-(7)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①同業他社への派遣や他局など、当局以外の仕事を体験したい	549	28.1%	150	31.3%	399	27.1%
②他の職場で現在と異なる仕事を体験したい	771	39.5%	241	50.2%	530	36.0%
③他の職場で現在と同じ仕事を体験したい	200	10.2%	39	8.1%	161	10.9%
④同じ職場で現在と異なる仕事を体験したい	388	19.9%	43	9.0%	345	23.4%
⑤その他	44	2.3%	7	1.5%	37	2.5%
無回答	2	0.1%	0	0.0%	2	0.1%
合計	1,954	100.0%	480	100.0%	1,474	100.0%

⑤その他選択時の回答（一部抜粋）

- ・昇任により、助役を目指している。
- ・乗務区と駅務区人材の交流
- ・同業他社への派遣や本局等の経験をしたい。

(8) 【(6) で③、④を選択した方への質問】

今の仕事と異なる経験を積みたくない理由は何ですか。最も近いと思われる数字1つに○をつけてください。

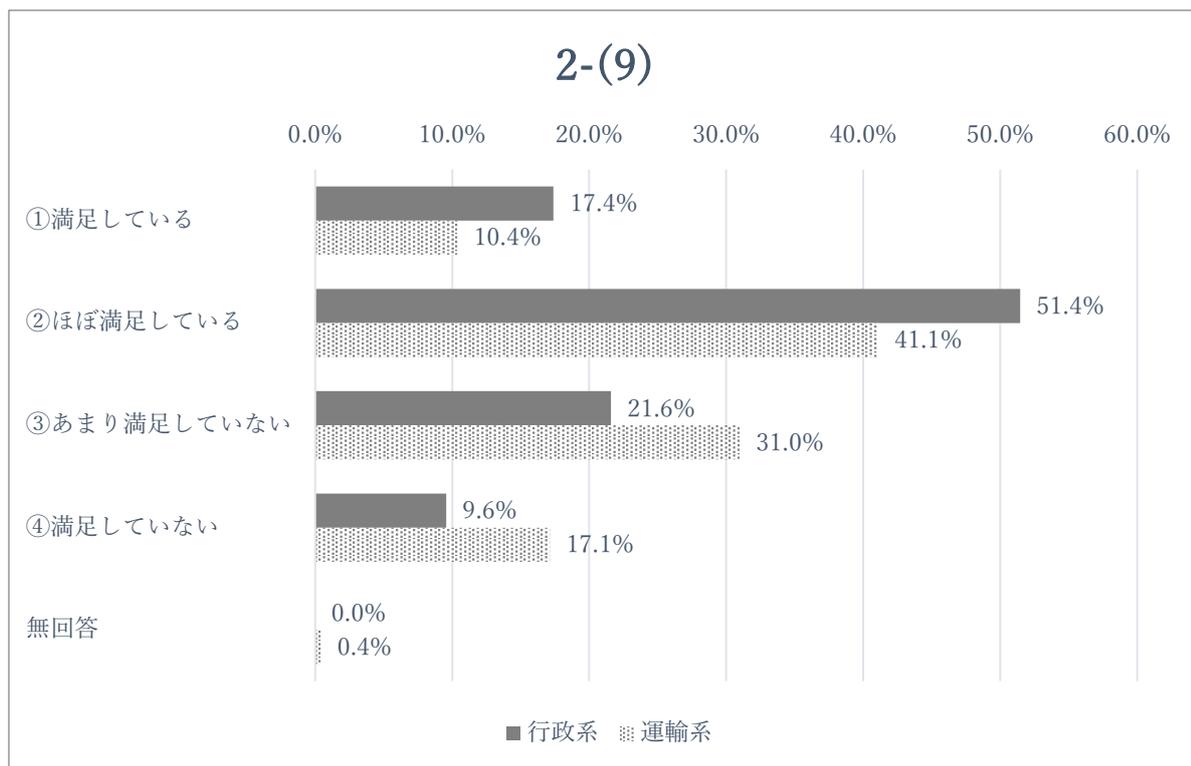


2-(8)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①今の仕事が好きだから	595	34.8%	62	29.5%	533	35.6%
②個人または家庭での生活を大事にしたいから	427	25.0%	39	18.6%	388	25.9%
③異なる仕事を体験することに不安や負担を感じるから	395	23.1%	60	28.6%	335	22.4%
④異なる仕事を体験することに魅力を感じないから	115	6.7%	18	8.6%	97	6.5%
⑤異なる仕事で経験を積んでも給与に影響しないから	71	4.2%	8	3.8%	63	4.2%
⑥その他	88	5.2%	23	11.0%	65	4.3%
無回答	17	1.0%	0	0.0%	17	1.1%
合計	1,708	100.0%	210	100.0%	1,498	100.0%

⑥その他選択時の回答（一部抜粋）

- ・技術職なので広く浅く仕事をするよりも専門的な内容を狭く深く仕事をした方が、価値があると思うから
- ・勤続年数や残りの都政人生を考えると、新しい経験を積むよりも積んできた経験を生かすほうが効率が良いと思う。
- ・まだ、異なる仕事をしてみたいと思うほど、今の仕事に慣れていないから

(9) 現在の給与水準に満足していますか。最も近いと思われる数字1つに○をつけてください。

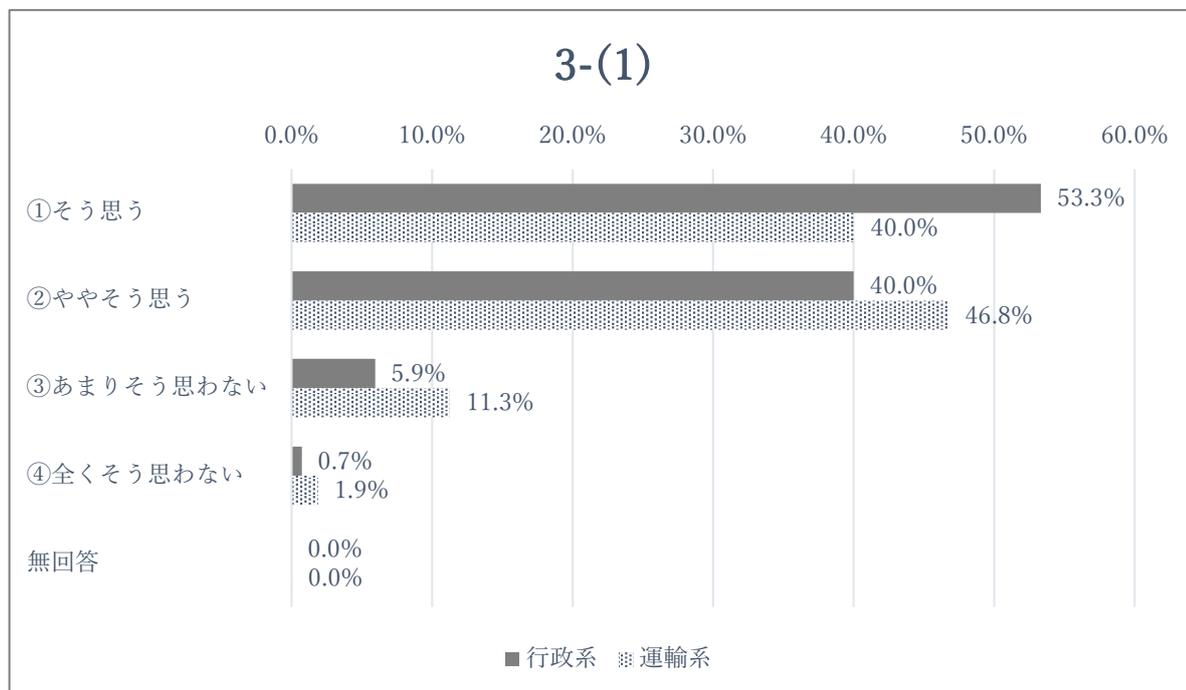


2-(9)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①満足している	412	11.8%	120	17.4%	292	10.4%
②ほぼ満足している	1,511	43.1%	355	51.4%	1,156	41.1%
③あまり満足していない	1,021	29.1%	149	21.6%	872	31.0%
④満足していない	548	15.6%	66	9.6%	482	17.1%
無回答	12	0.3%	0	0.0%	12	0.4%
合計	3,504	100.0%	690	100.0%	2,814	100.0%

3. 職場の状況に関する項目

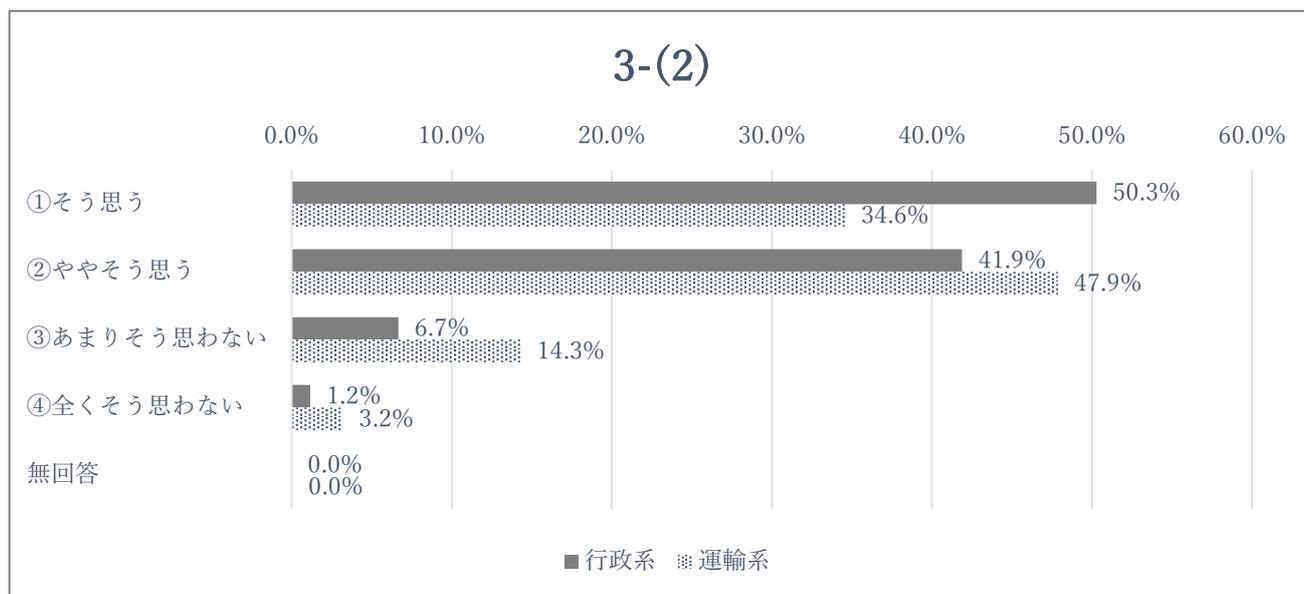
現在の職場の状況についてどう思いますか。最も近いと思われる数字1つに○をつけてください。

(1) 同僚や先輩との人間関係は良好である



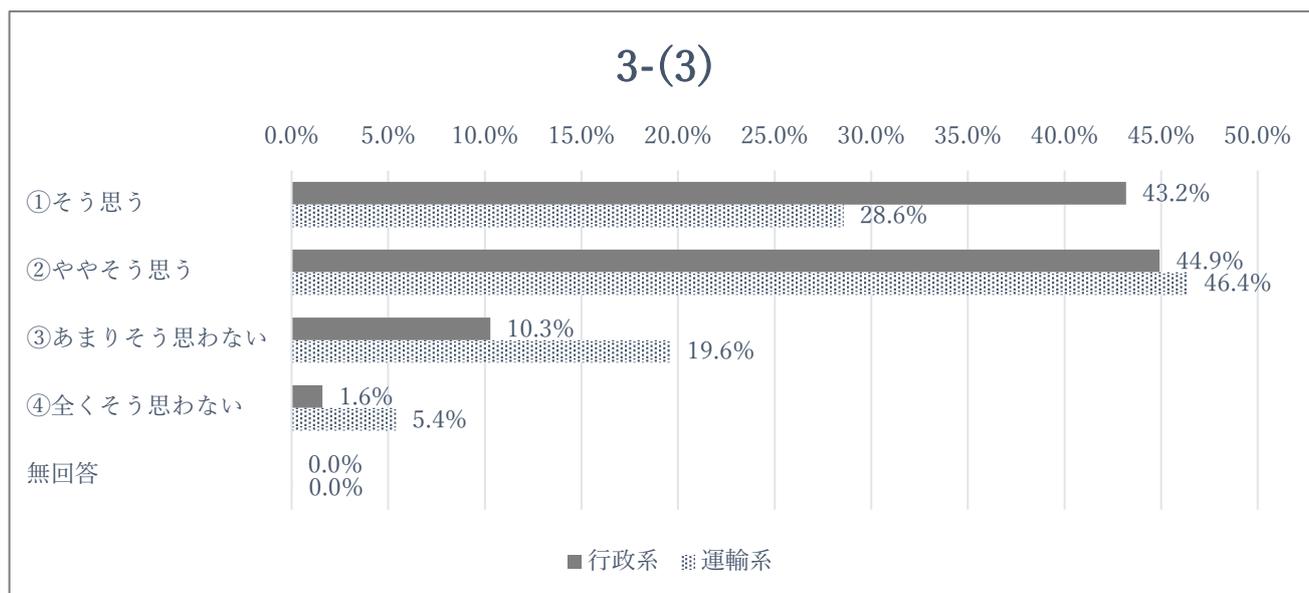
3-(1)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
① そう思う	1,495	42.7%	368	53.3%	1,127	40.0%
② ややそう思う	1,592	45.4%	276	40.0%	1,316	46.8%
③ あまりそう思わない	358	10.2%	41	5.9%	317	11.3%
④ 全くそう思わない	58	1.7%	5	0.7%	53	1.9%
無回答	1	0.0%	0	0.0%	1	0.0%
合計	3,504	100.0%	690	100.0%	2,814	100.0%

(2) 上司とのコミュニケーションは良好である



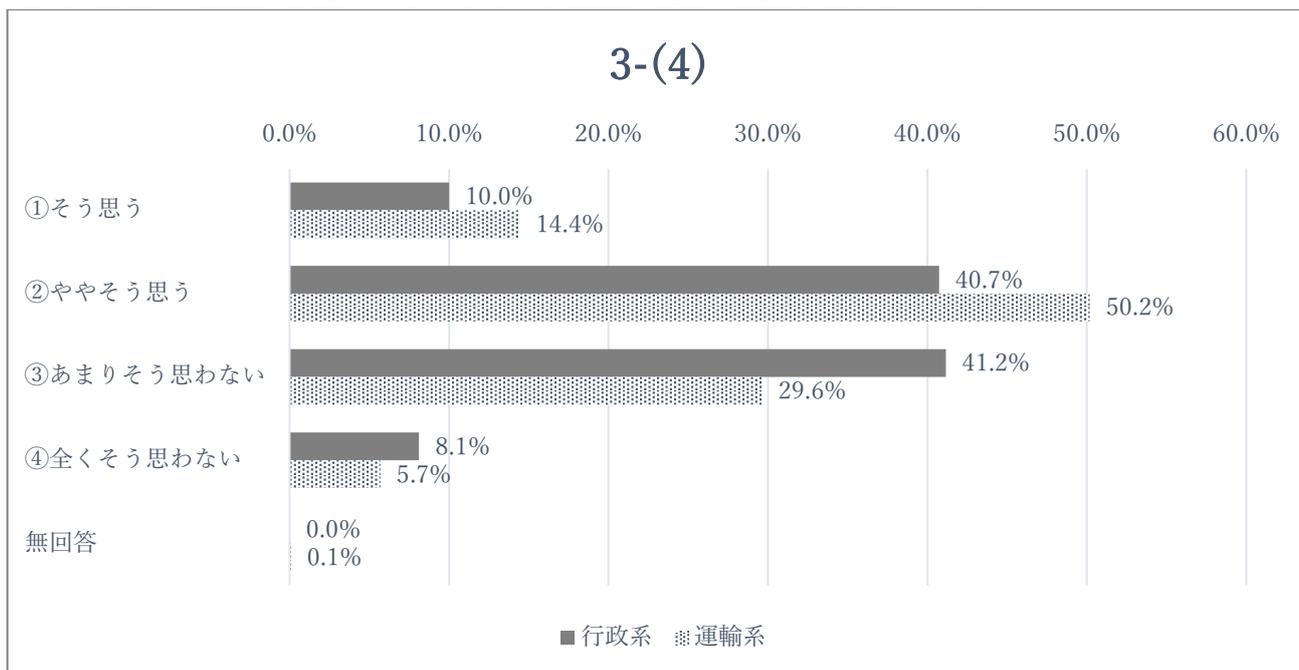
3-(2)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①そう思う	1,320	37.7%	347	50.3%	973	34.6%
②ややそう思う	1,636	46.7%	289	41.9%	1,347	47.9%
③あまりそう思わない	449	12.8%	46	6.7%	403	14.3%
④全くそう思わない	98	2.8%	8	1.2%	90	3.2%
無回答	1	0.0%	0	0.0%	1	0.0%
合計	3,504	100.0%	690	100.0%	2,814	100.0%

(3) 職場で自由に意見を言える環境にある



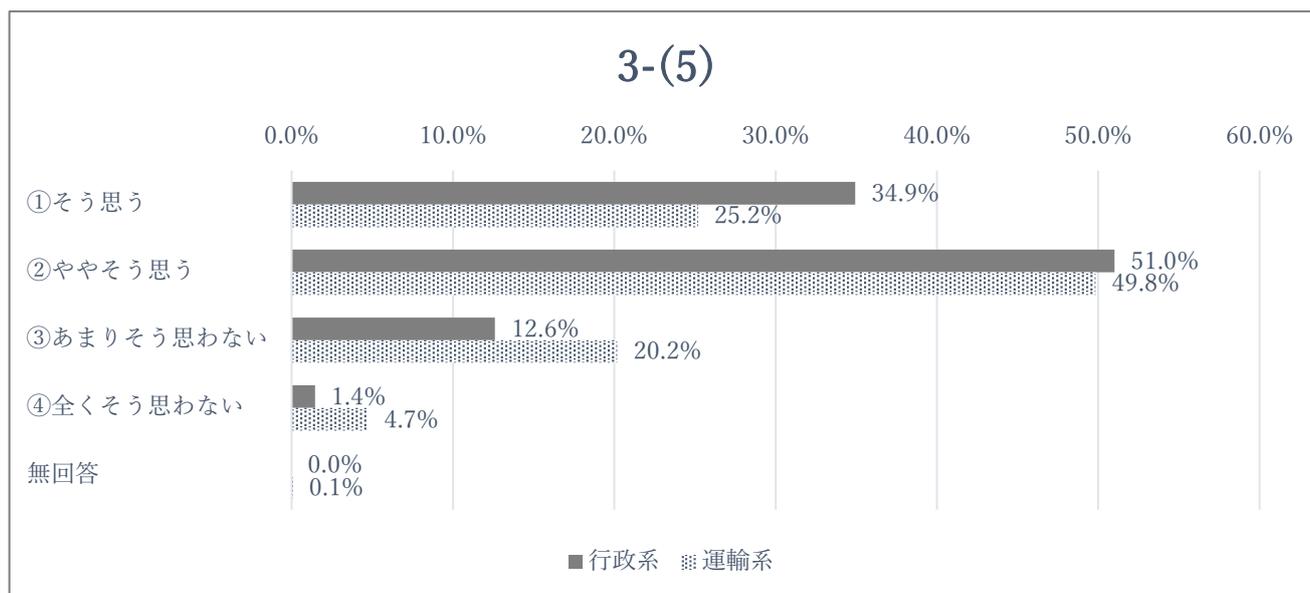
3-(3)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①そう思う	1,102	31.4%	298	43.2%	804	28.6%
②ややそう思う	1,615	46.1%	310	44.9%	1,305	46.4%
③あまりそう思わない	623	17.8%	71	10.3%	552	19.6%
④全くそう思わない	163	4.7%	11	1.6%	152	5.4%
無回答	1	0.0%	0	0.0%	1	0.0%
合計	3,504	100.0%	690	100.0%	2,814	100.0%

(4) 職場での知識・技能・ノウハウなど、技能の継承が円滑に行われている



3-(4)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
① そう思う	475	13.6%	69	10.0%	406	14.4%
② ややそう思う	1,693	48.3%	281	40.7%	1,412	50.2%
③ あまりそう思わない	1,118	31.9%	284	41.2%	834	29.6%
④ 全くそう思わない	216	6.2%	56	8.1%	160	5.7%
無回答	2	0.1%	0	0.0%	2	0.1%
合計	3,504	100.0%	690	100.0%	2,814	100.0%

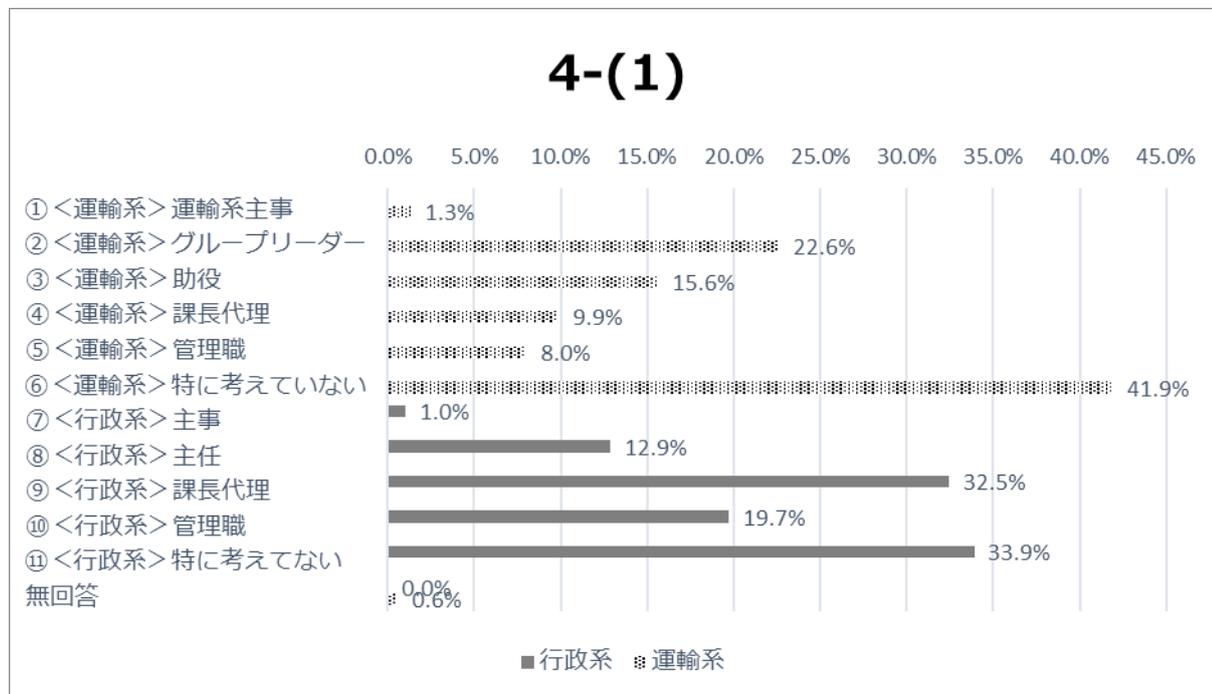
(5) 上司から、業務上の指示・指導が適切に行われている



3-(5)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①そう思う	950	27.1%	241	34.9%	709	25.2%
②ややそう思う	1,754	50.1%	352	51.0%	1,402	49.8%
③あまりそう思わない	655	18.7%	87	12.6%	568	20.2%
④全くそう思わない	143	4.1%	10	1.4%	133	4.7%
無回答	2	0.1%	0	0.0%	2	0.1%
合計	3,504	100.0%	690	100.0%	2,814	100.0%

4. 昇任に関する意識

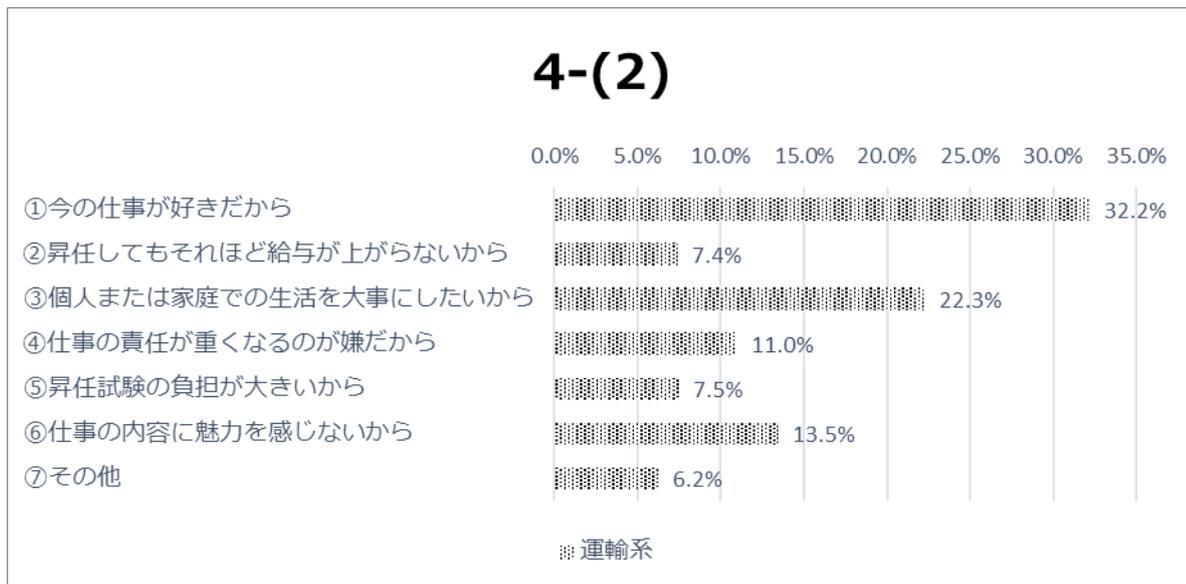
(1) あなたは、どの役職まで昇任したいと考えていますか。最も近いと思われる数字1つに○をつけてください。



4-(1)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①<運輸系> 運輸系主事	37	1.1%			37	1.3%
②<運輸系> グループリーダー	637	18.2%			637	22.6%
③<運輸系> 助役	440	12.5%			440	15.6%
④<運輸系> 課長代理	279	8.0%			279	9.9%
⑤<運輸系> 管理職	226	6.4%			226	8.0%
⑥<運輸系> 特に考えていない	1,181	33.7%			1,181	41.9%
⑦<行政系> 主事	7	0.2%	7	1.0%		
⑧<行政系> 主任	89	2.5%	89	12.9%		
⑨<行政系> 課長代理	224	6.4%	224	32.5%		
⑩<行政系> 管理職	136	3.9%	136	19.7%		
⑪<行政系> 特に考えてない	234	6.7%	234	33.9%		
無回答	17	0.5%	0	0.0%	17	0.6%
合計	3,507	100.0%	690	100.0%	2,817	100.0%

(2) 【(1) で①運輸主事、②グループリーダーを選択した方への質問】

助役に昇任したくない理由は何ですか。当てはまる数字に○をつけてください（3つまで可）。



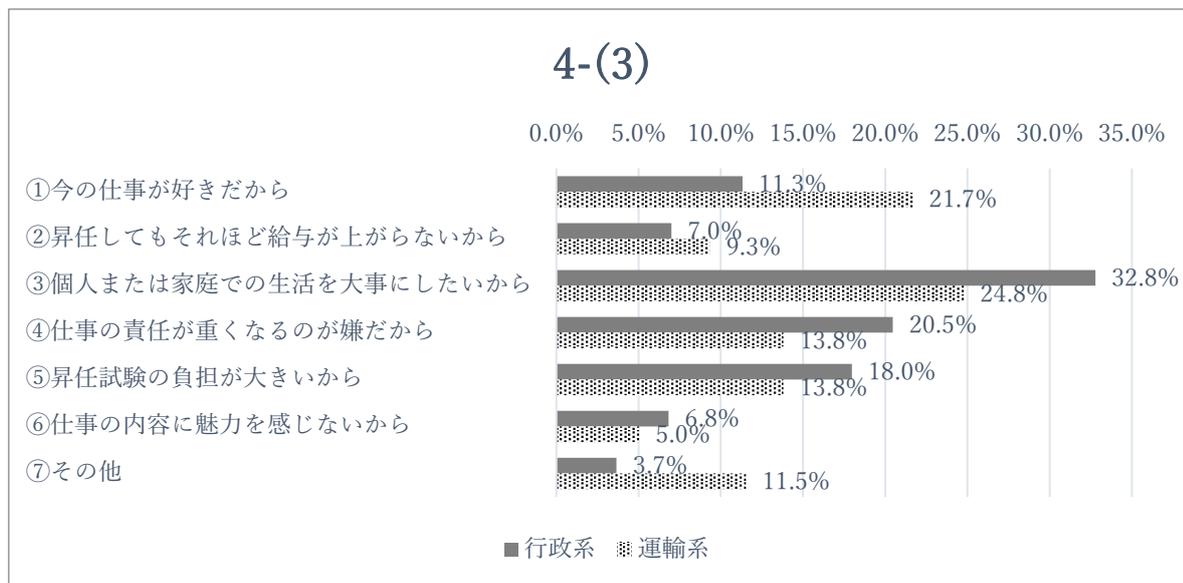
4-(2)	運輸系	
	回答数	割合
①今の仕事が好きだから	388	32.2%
②昇任してもそれほど給与が上がらないから	89	7.4%
③個人または家庭での生活を大事にしたいから	268	22.3%
④仕事の責任が重くなるのが嫌だから	132	11.0%
⑤昇任試験の負担が大きいから	90	7.5%
⑥仕事の内容に魅力を感じないから	162	13.5%
⑦その他	75	6.2%
合計	1,204	100.0%

⑦その他選択時の回答（一部抜粋）

- ・ 現在グループリーダーですが、鉄道営業は駅の顔なので都民や他、お客様に愛され信頼されるプロを育てていきたい。
- ・ 人の上に立つのが苦手だから
- ・ 定年まで現場で働きたい。

(3) 【(1) で③助役、④課長代理を選択した方への質問】

管理職に昇任したくない理由は何ですか。当てはまる数字に○をつけてください(3つまで可)。



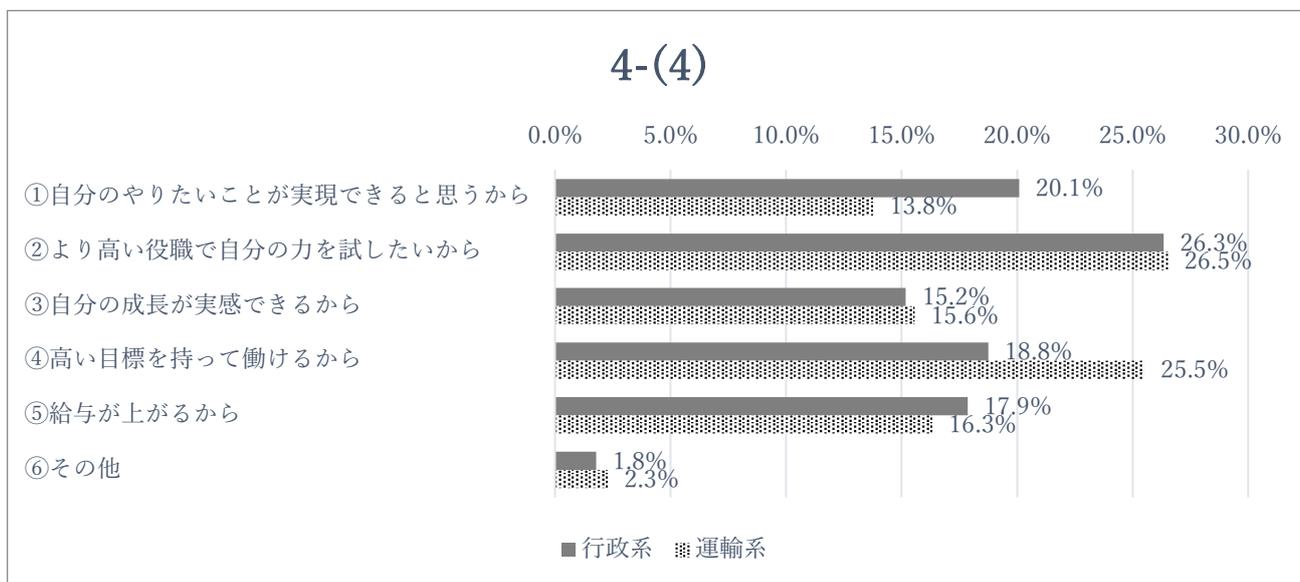
4-(3)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①今の仕事が好きだから	305	18.0%	68	11.3%	237	21.7%
②昇任してもそれほど給与が上がらないから	144	8.5%	42	7.0%	102	9.3%
③個人または家庭での生活を大事にしたいから	468	27.6%	197	32.8%	271	24.8%
④仕事の責任が重くなるのが嫌だから	274	16.2%	123	20.5%	151	13.8%
⑤昇任試験の負担が大きいため	259	15.3%	108	18.0%	151	13.8%
⑥仕事の内容に魅力を感じないから	96	5.7%	41	6.8%	55	5.0%
⑦その他	148	8.7%	22	3.7%	126	11.5%
合計	1,694	100.0%	601	100.0%	1,093	100.0%

⑦その他選択時の回答（一部抜粋）

- ・ 専門的な業務の経験を活かすことができないから
- ・ 人事や管理運営についての能力や知識が不足していると感じている。
- ・ 昇任する為に必要なキャリアを積む時間（期間）が不足

(4) 【(1) で⑤管理職を選択した方への質問】

管理職に昇任したい理由は何ですか。当てはまる数字に○をつけてください（2つまで可）。



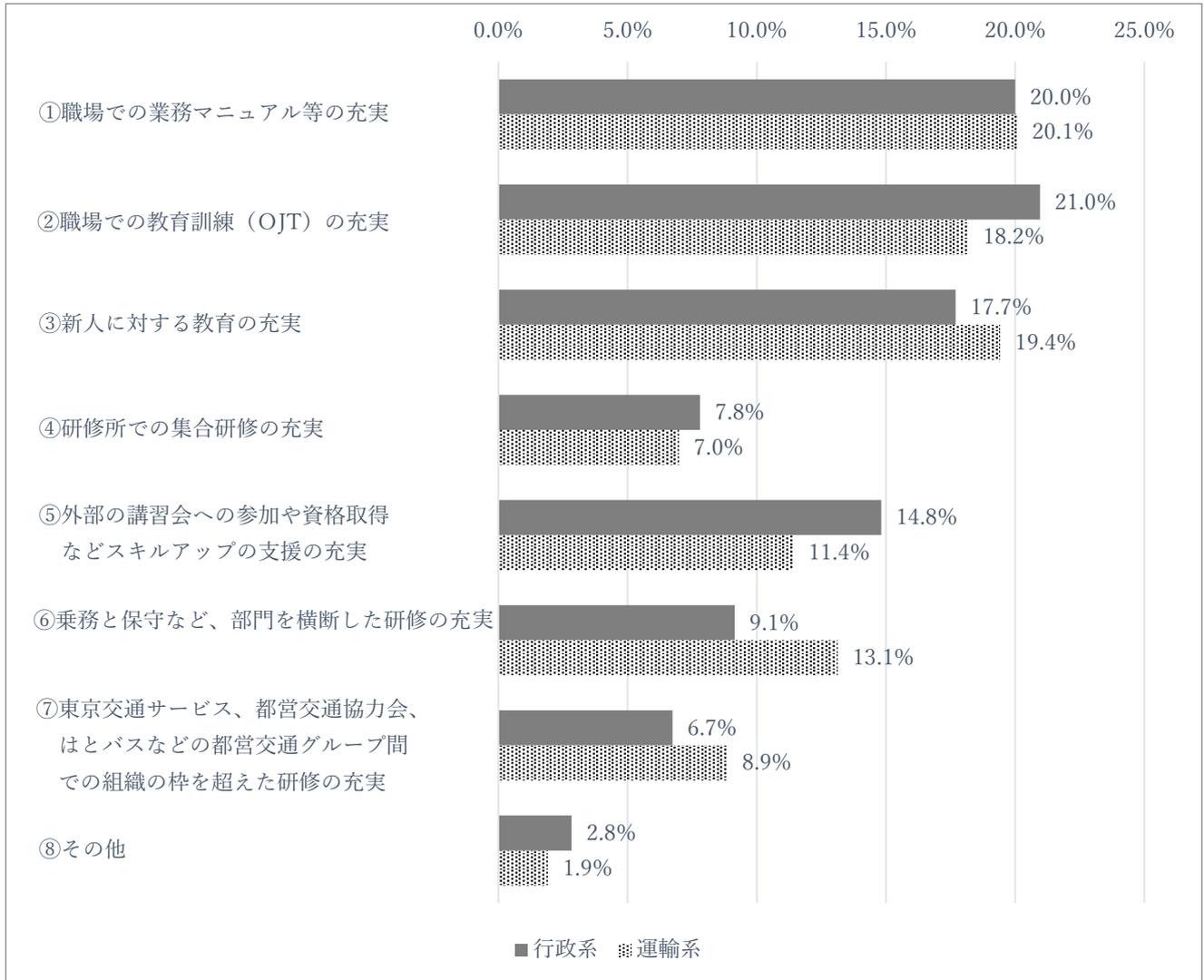
4-(4)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①自分のやりたいことが実現できると思うから	99	16.1%	45	20.1%	54	13.8%
②より高い役職で自分の力を試したいから	163	26.5%	59	26.3%	104	26.5%
③自分の成長が実感できるから	95	15.4%	34	15.2%	61	15.6%
④高い目標を持って働けるから	142	23.1%	42	18.8%	100	25.5%
⑤給与が上がるから	104	16.9%	40	17.9%	64	16.3%
⑥その他	13	2.1%	4	1.8%	9	2.3%
合計	616	100.0%	224	100.0%	392	100.0%

⑥その他選択時の回答（一部抜粋）

- ・ より幅広い分野で都政に貢献できるため
- ・ 管理職になって、交通局全体を職員の働きやすい環境にしたいから
- ・ 自分が重ねた経験をフィードバックしたいから

5. 研修、OJT等の充実に関する項目

研修、OJTを充実させるために何が重要だと考えますか。当てはまる数字すべてに○をつけてください。



	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①職場での業務マニュアル等の充実	1,796	20.1%	374	20.0%	1,422	20.1%
②職場での教育訓練(OJT)の充実	1,679	18.8%	392	21.0%	1,287	18.2%
③新人に対する教育の充実	1,706	19.1%	331	17.7%	1,375	19.4%
④研修所での集合研修の充実	641	7.2%	146	7.8%	495	7.0%
⑤外部の講習会への参加や資格取得などスキルアップの支援の充実	1,086	12.1%	277	14.8%	809	11.4%
⑥乗務と保守など、部門を横断した研修の充実	1,101	12.3%	171	9.1%	930	13.1%
⑦東京交通サービス、都営交通協会、はとバスなどの都営交通グループ間での組織の枠を超えた研修の充実	753	8.4%	126	6.7%	627	8.9%
⑧その他	189	2.1%	53	2.8%	136	1.9%
合計	8,951	100.0%	1,870	100.0%	7,081	100.0%

⑧その他選択時の回答（一部抜粋）

「ジョブローテーションについて」

- ・助役は、駅務区駅や管区駅での通常業務を全ての助役に経験させる。鉄道営業も助役と同様に定期的な異動をさせ、多くの経験をさせる。
- ・運輸事務には多くの職員に本局勤務を推進していただきたい（本局勤務を一定期間経験した職員は、現場へ配属し活躍の場を広げてほしい）。

「OJTについて」

- ・駅においては、規定や事務連絡を電子化し手軽に確認できるようにしてほしい。また訓練の効果測定は実技にすべきだと思う。
- ・基本を知らない職員・乗務員が多いため、乗務助役については、全般的な仕事を得られるよう、ツーマン線区で乗務助役の基本を各人が学ぶことや、乗務区や指令だけでなく、駅務の仕事もできるようにし、多角的な知識をもてるよう、配慮するべき。
- ・地下鉄乗務員への指導は、乗務助役が指導するのではなく、普段から乗務しているグループリーダーを活用し、日常の仕事を他の係員に徹底的に教え込む必要性をいつも感じている。
- ・乗務員同士の情報交換・コミュニケーションの場
- ・実技を伴う業務は、ほめて、やってみせて、やらせてみる。やらせてみたことを長く記憶させるために、現状のマニュアルの更新を新人に実施させる（他の業務と兼用させない）。
- ・新規採用を控えていた期間に、後輩が職場に不在で、人にもものを教えた経験の乏しい年代の職員がいる。このような職員に対して、教えることの重要性を、人材育成は基より組織運営上も重要であることを教育する。また、このことが自身の評価にもつながることを理解させる。
- ・人員を増やし、若手とベテランでペアを組み現場に出る機会を多くすることでOJTの充実を図る。

「マニュアル・引継ぎについて」

- ・業務マニュアルについて、仕事を全く知らない人が来ても理解できるようなマニュアルになっていない。また、なぜそれが必要なのかもわからずに作業していることが多いので、その点が補填されればいいと思う。
- ・人事異動時の業務引継ぎの確実な実施

「現場や外部での研修等について」

- ・他の鉄道会社との長期的な合同訓練や1泊以上の職場体験の実施
- ・自動車営業所配属後に初めて営業路線を走行するのが乗客ありの状態なので、回送で走行する内容を取り入れて欲しい。
- ・他営業所との相互融通研修や見学
- ・ディーラーや他のバス事業者等への派遣研修（数年間）
- ・業務委託が多いのでメーカーからの教習が必要（実技や知識が足りない）
- ・技術系では自動車と電車を横断した交流も積極的に必要と思う。

「研修所における研修、研修設備について」

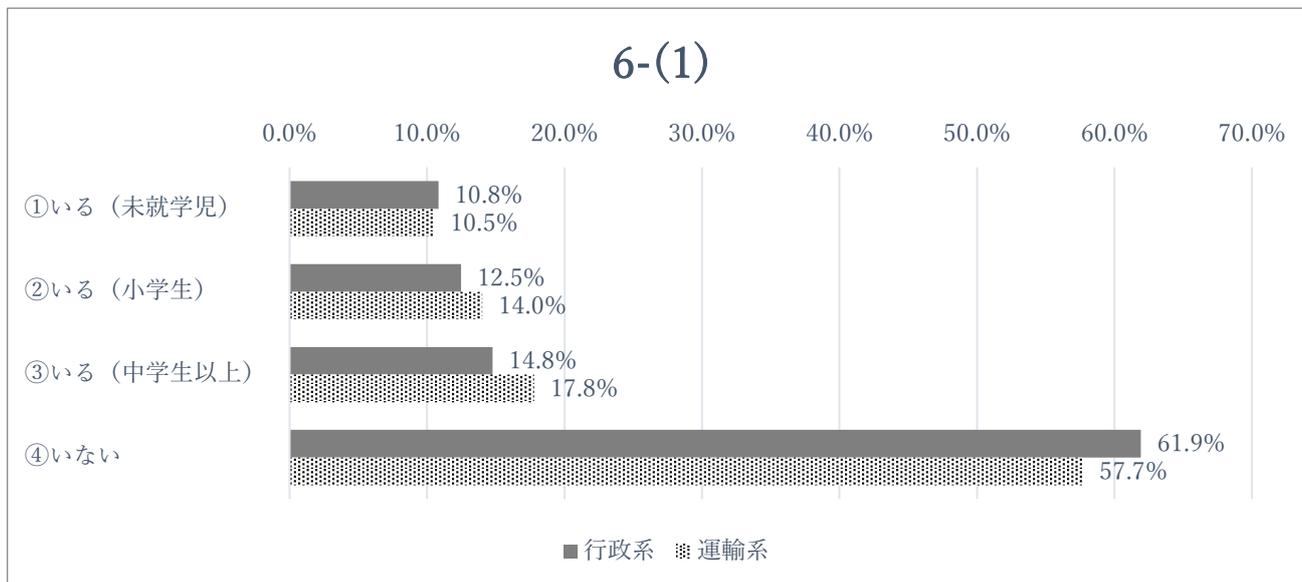
- ・現業系職員には、現任科研修を毎年全員に受講させて職務遂行の高い意識を維持させるべきだと思う。他の鉄道会社では毎年同じ内容であっても集合研修を実施していると聞く。
- ・実車や実際の設備と同様の体験ができる研修センターや、各職場へ実践的なシミュレータの配置
- ・研修所で各技術部門の専門講師を養成し、統一した考え方で研修、訓練、マニュアル等整備できるようにする。
- ・年に一度は、研修所へ行くことで、気付き力を高めるきっかけとなると思う。

「研修全般について」

- ・良質な講師を育成する体制（単なる先輩や上司ではなく、教えるスキルなどを身に付けた者が講師役となるように育成する。）
- ・対象となる人がどのようなキャリアパスを考えているかヒアリングし、そのキャリアパスにあった研修を提示できるコンサルジュやメンターの存在が必要（場合によってはA I）
- ・デジタル化を推進し、乗務員も局の端末にアクセスできたり、事故情報、ヒヤリハット等いつでも確認できたりするようにする。

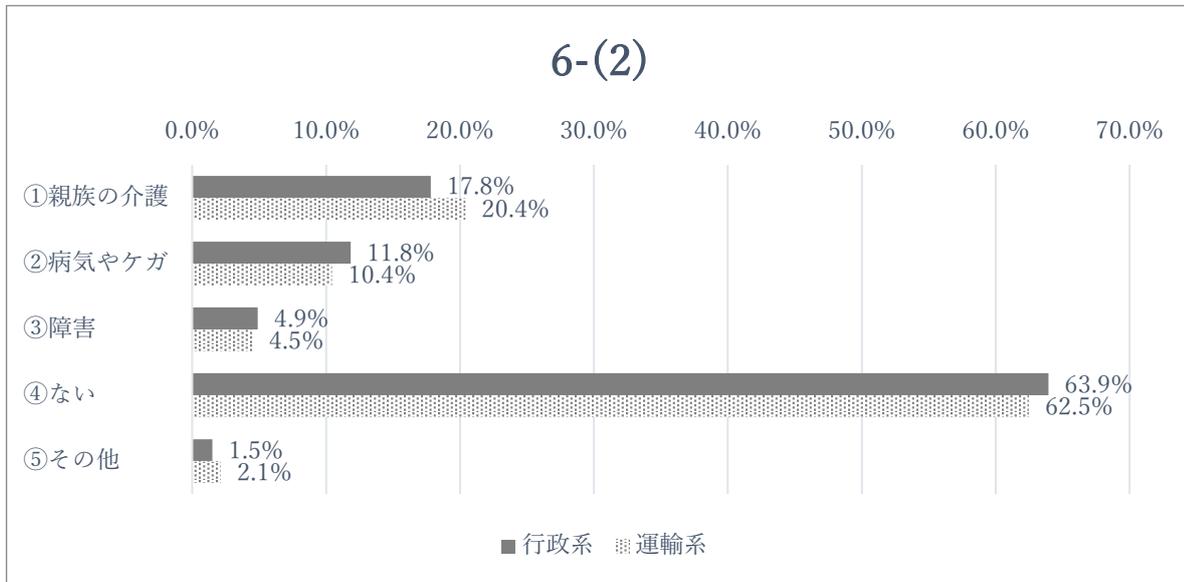
6. 勤務環境等に関する項目

(1) 育児が必要な子供はいますか（すべてに○）



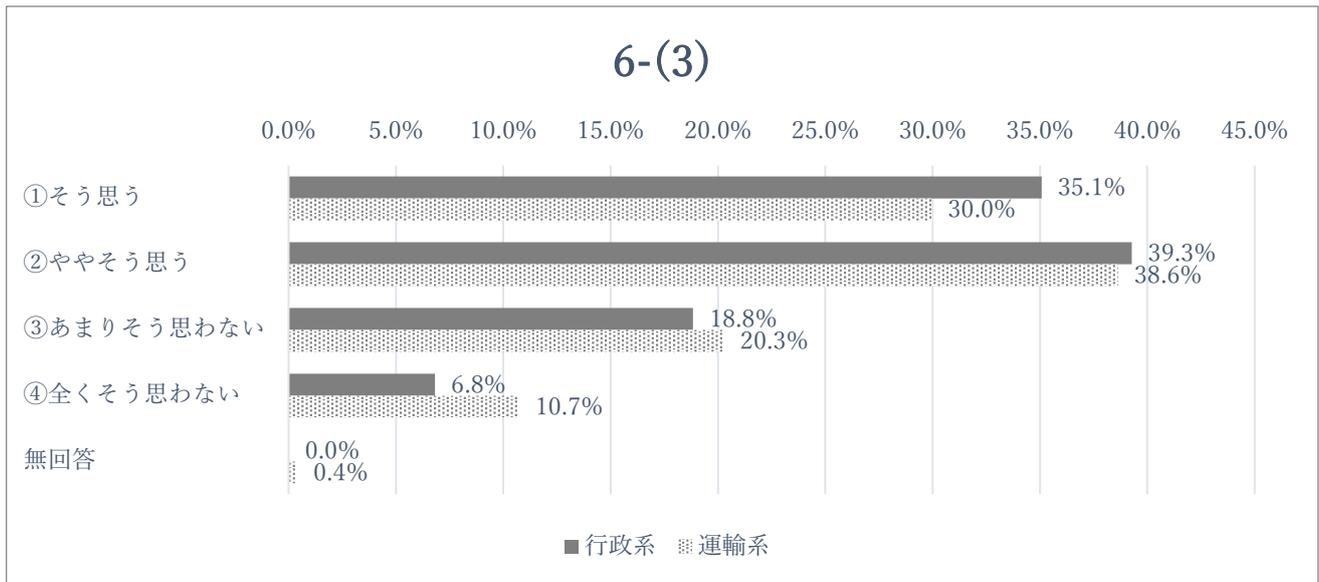
6-(1)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①いる(未就学児)	401	10.6%	80	10.8%	321	10.5%
②いる(小学生)	521	13.7%	92	12.5%	429	14.0%
③いる(中学生以上)	653	17.2%	109	14.8%	544	17.8%
④いない	2,224	58.5%	457	61.9%	1,767	57.7%
合計	3,799	100.0%	738	100.0%	3,061	100.0%

(2) 自分や家族について特別な事情はありますか (すべてに○)



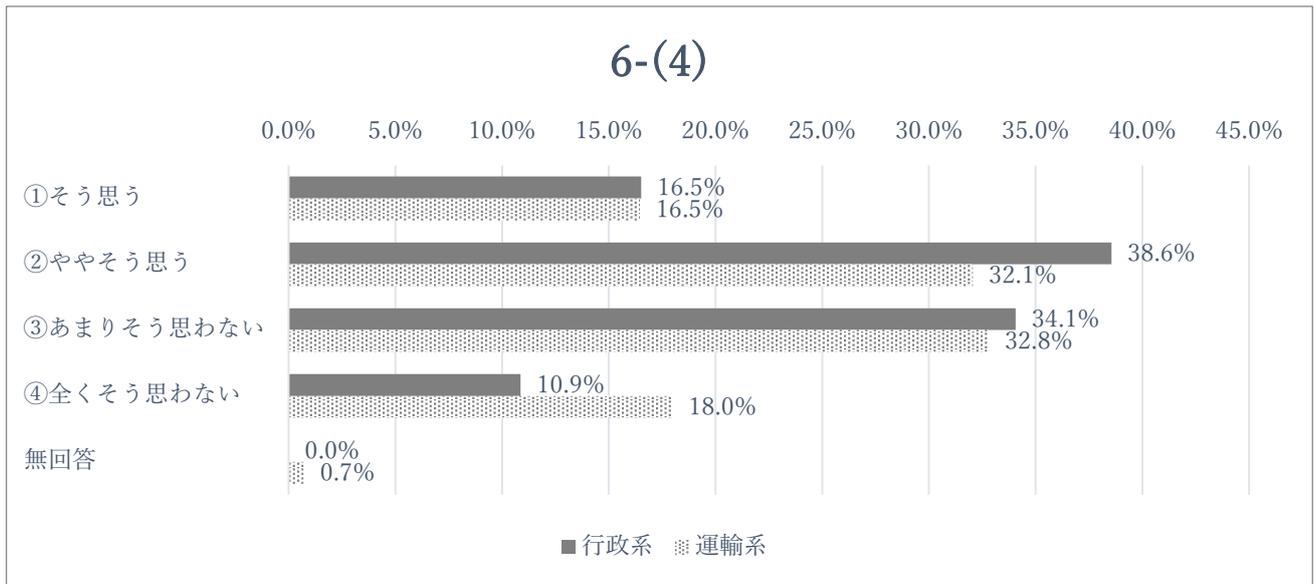
6-(2)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①親族の介護	733	19.9%	131	17.8%	602	20.4%
②病気やケガ	395	10.7%	87	11.8%	308	10.4%
③障害	169	4.6%	36	4.9%	133	4.5%
④ない	2,312	62.8%	470	63.9%	1,842	62.5%
⑤その他	74	2.0%	11	1.5%	63	2.1%
合計	3,683	100.0%	735	100.0%	2,948	100.0%

(3) 有給休暇が取得しやすい環境にある（1つに○）



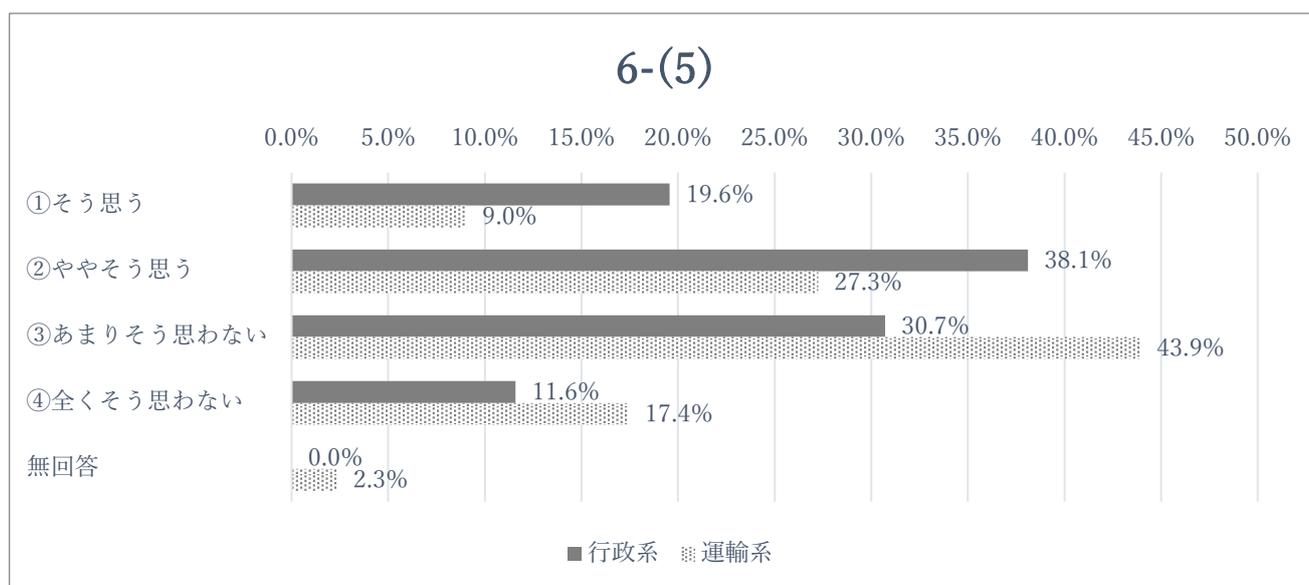
6-(3)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
① そう思う	1,085	31.0%	242	35.1%	843	30.0%
② ややそう思う	1,358	38.8%	271	39.3%	1,087	38.6%
③ あまりそう思わない	701	20.0%	130	18.8%	571	20.3%
④ 全くそう思わない	349	10.0%	47	6.8%	302	10.7%
無回答	11	0.3%	0	0.0%	11	0.4%
合計	3,504	100.0%	690	100.0%	2,814	100.0%

(4) 男性も育児休業が取りやすい環境にある（1つに○）



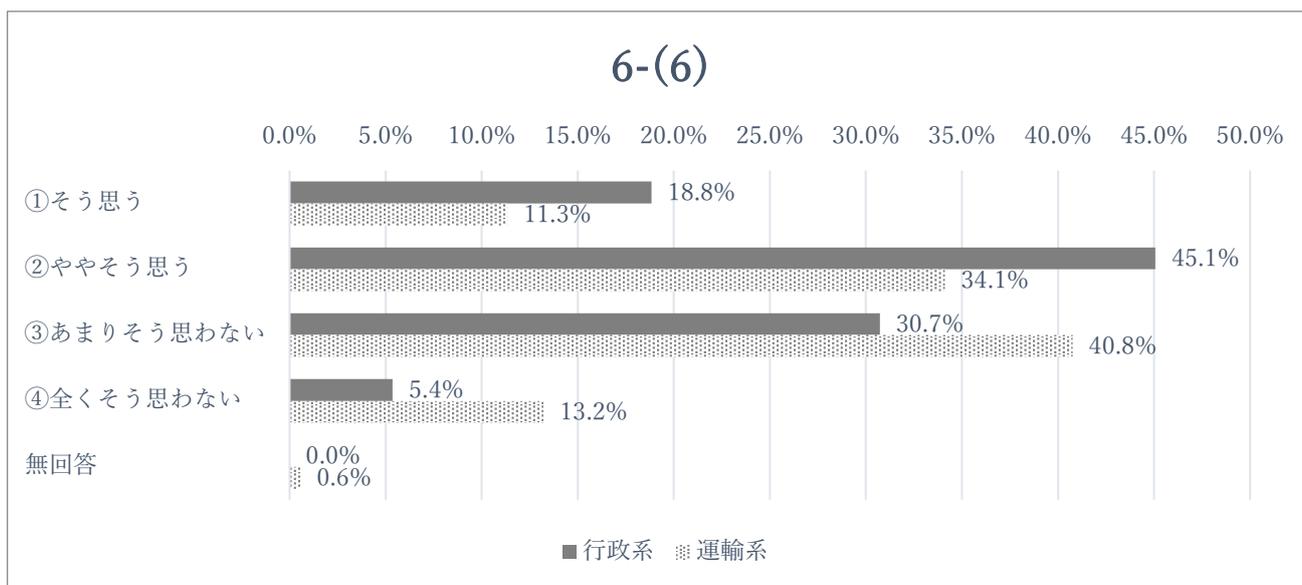
6-(4)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①そう思う	577	16.5%	114	16.5%	463	16.5%
②ややそう思う	1,168	33.3%	266	38.6%	902	32.1%
③あまりそう思わない	1,158	33.0%	235	34.1%	923	32.8%
④全くそう思わない	581	16.6%	75	10.9%	506	18.0%
無回答	20	0.6%	0	0.0%	20	0.7%
合計	3,504	100.0%	690	100.0%	2,814	100.0%

(5) 女性にとって働きやすい職場である（1つに○）



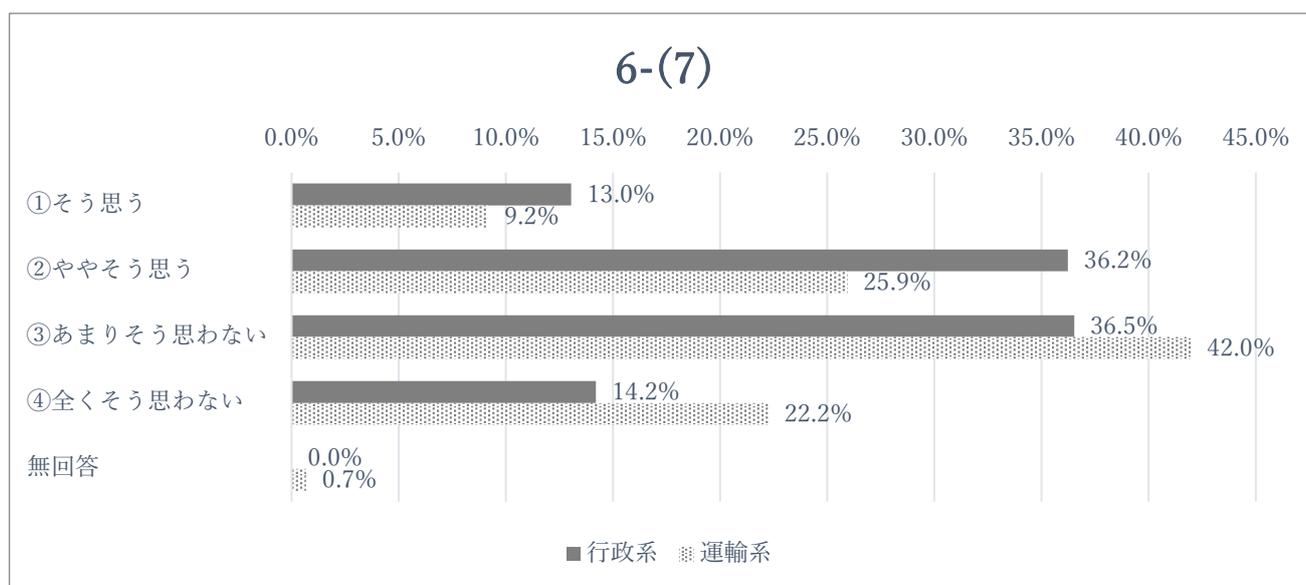
6-(5)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①そう思う	389	11.1%	135	19.6%	254	9.0%
②ややそう思う	1,030	29.4%	263	38.1%	767	27.3%
③あまりそう思わない	1,448	41.3%	212	30.7%	1,236	43.9%
④全くそう思わない	571	16.3%	80	11.6%	491	17.4%
無回答	66	1.9%	0	0.0%	66	2.3%
合計	3,504	100.0%	690	100.0%	2,814	100.0%

(6) 高齢の職員にとって働きやすい職場である（1つに○）



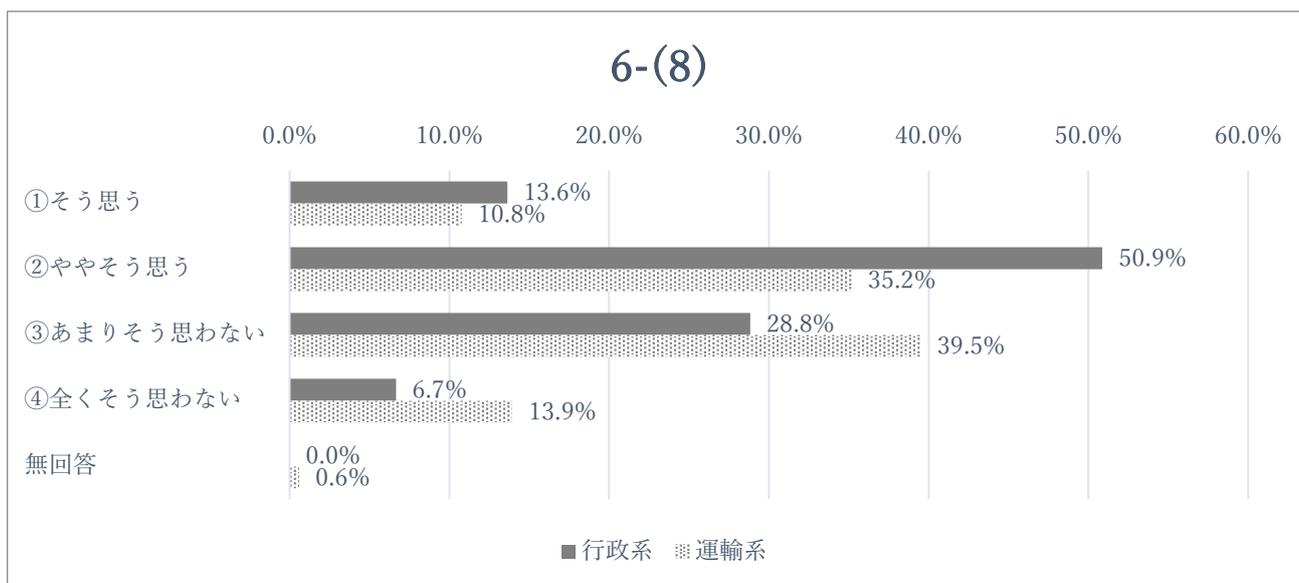
6-(6)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①そう思う	449	12.8%	130	18.8%	319	11.3%
②ややそう思う	1,271	36.3%	311	45.1%	960	34.1%
③あまりそう思わない	1,359	38.8%	212	30.7%	1,147	40.8%
④全くそう思わない	409	11.7%	37	5.4%	372	13.2%
無回答	16	0.5%	0	0.0%	16	0.6%
合計	3,504	100.0%	690	100.0%	2,814	100.0%

(7) 病気や障害がある職員にとって働きやすい職場である（1つに○）



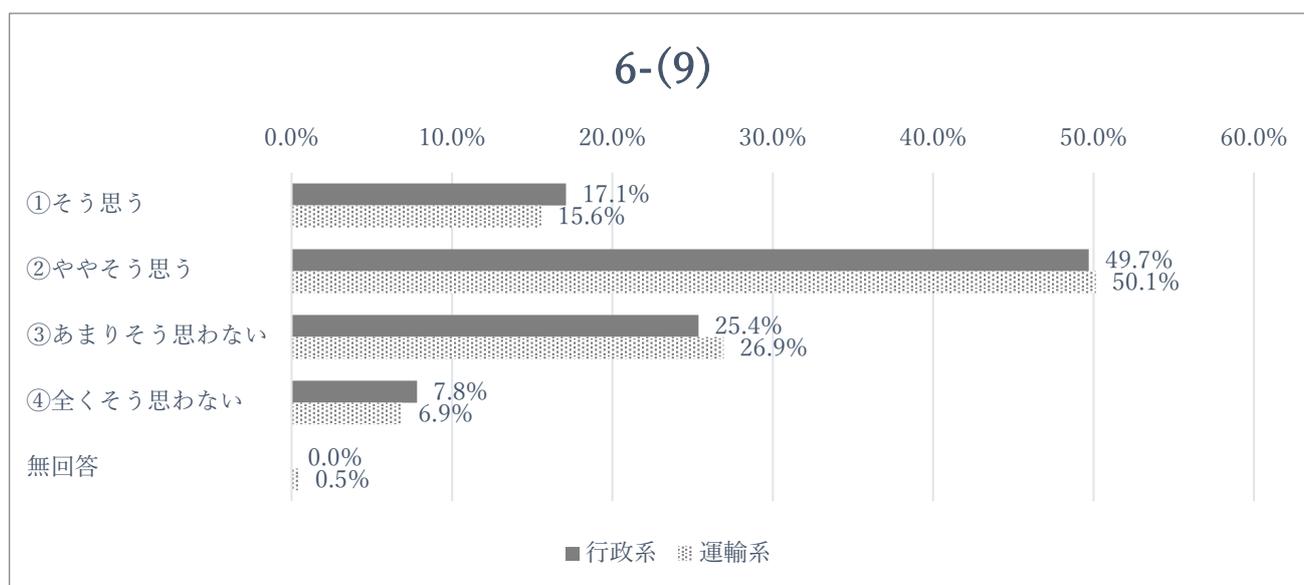
6-(7)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
① そう思う	348	9.9%	90	13.0%	258	9.2%
② ややそう思う	980	28.0%	250	36.2%	730	25.9%
③ あまりそう思わない	1,433	40.9%	252	36.5%	1,181	42.0%
④ 全くそう思わない	724	20.7%	98	14.2%	626	22.2%
無回答	19	0.5%	0	0.0%	19	0.7%
合計	3,504	100.0%	690	100.0%	2,814	100.0%

(8) 育児や介護の必要が出てきた際、職場のサポートが得られる体制が整っている（1つに○）



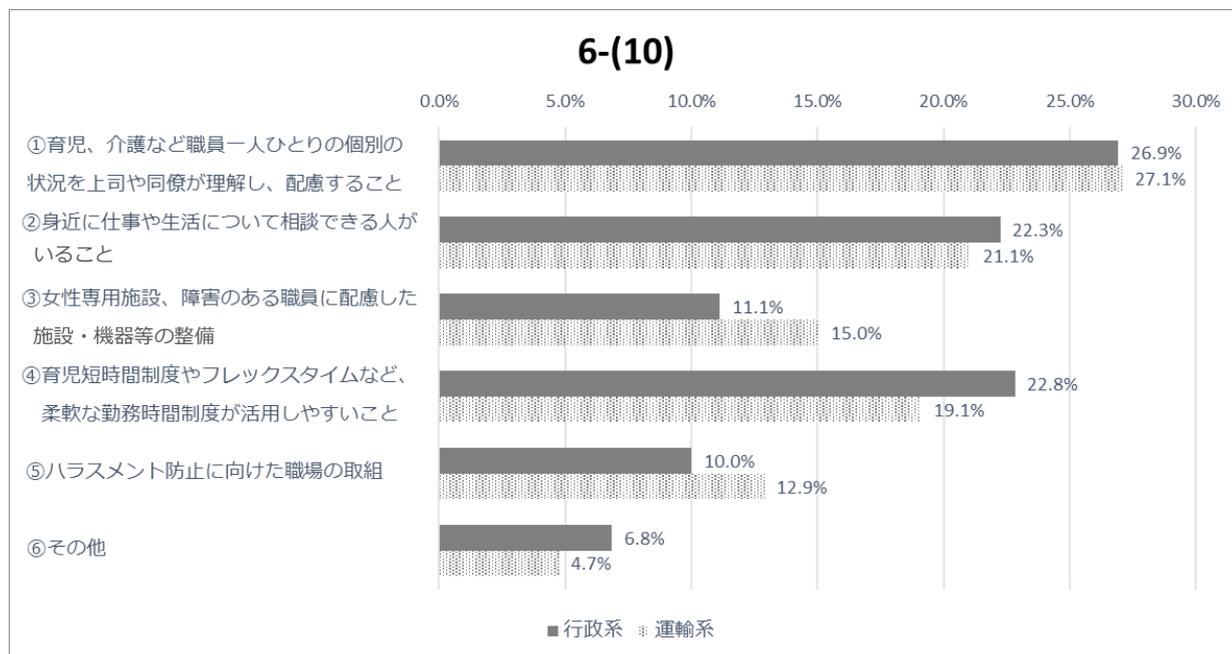
6-(8)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
① そう思う	397	11.3%	94	13.6%	303	10.8%
② ややそう思う	1,341	38.3%	351	50.9%	990	35.2%
③ あまりそう思わない	1,311	37.4%	199	28.8%	1,112	39.5%
④ 全くそう思わない	438	12.5%	46	6.7%	392	13.9%
無回答	17	0.5%	0	0.0%	17	0.6%
合計	3,504	100.0%	690	100.0%	2,814	100.0%

(9) 仕事とプライベートとの調和（ライフ・ワーク・バランス）が適切に取れている（1つに○）



6-(9)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
① そう思う	556	15.9%	118	17.1%	438	15.6%
② ややそう思う	1,754	50.1%	343	49.7%	1,411	50.1%
③ あまりそう思わない	933	26.6%	175	25.4%	758	26.9%
④ 全くそう思わない	248	7.1%	54	7.8%	194	6.9%
無回答	13	0.4%	0	0.0%	13	0.5%
合計	3,504	100.0%	690	100.0%	2,814	100.0%

(10) 働きやすい職場となるため、何が重要だと思いますか。当てはまる数字すべてに○をつけてください。



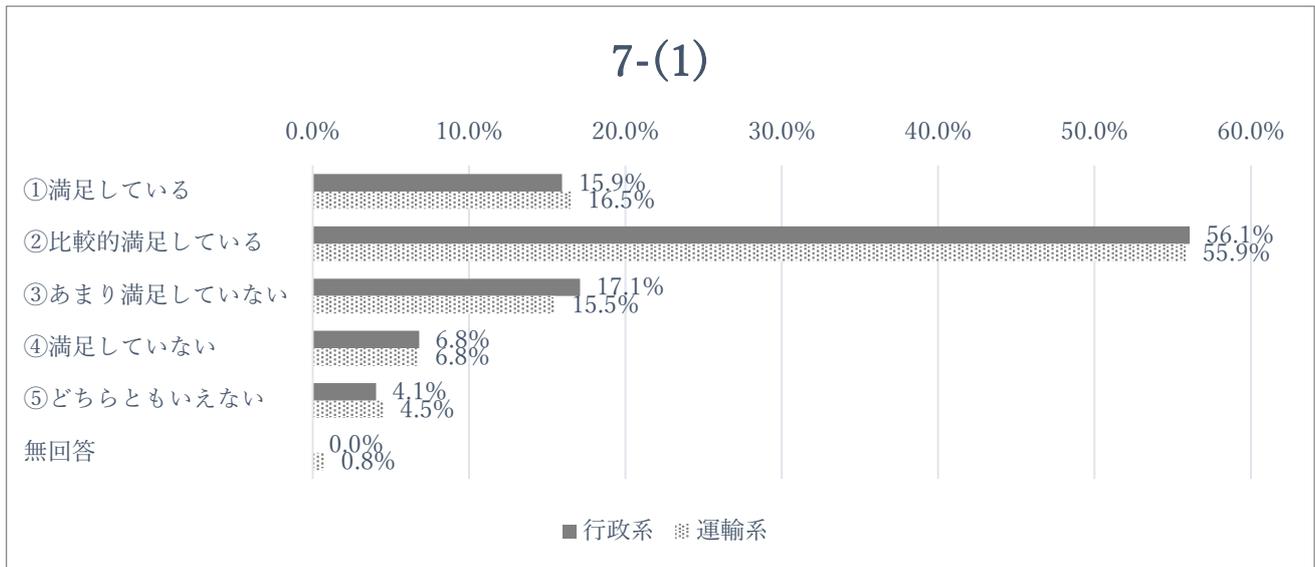
6-(10)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①育児、介護など職員一人ひとりの個別の状況を上司や同僚が理解し、配慮すること	2,251	27.1%	433	26.9%	1,818	27.1%
②身近に仕事や生活について相談できる人がいること	1,771	21.3%	358	22.3%	1,413	21.1%
③女性専用施設、障害のある職員に配慮した施設・機器等の整備	1,188	14.3%	179	11.1%	1,009	15.0%
④育児短時間制度やフレックスタイムなど、柔軟な勤務時間制度が活用しやすいこと	1,649	19.8%	367	22.8%	1,282	19.1%
⑤ハラスメント防止に向けた職場の取組	1,026	12.3%	161	10.0%	865	12.9%
⑥その他	428	5.1%	110	6.8%	318	4.7%
合計	8,313	100.0%	1,608	100.0%	6,705	100.0%

(10) その他選択時の回答（一部抜粋）

- ・ 育児休暇や、介護休暇が取れるような人員の確保
- ・ 休日においては心身のリフレッシュを図るために、緊急時以外の職場からの連絡の自粛
- ・ マニュアルなど仕事のやり方やこれまでの知識がまとまったものがあり、異動等で初めて部署に来た人が、テレワーク・時差勤務下でも仕事に取り組みやすいこと
- ・ 年休が取りやすく、ライフ・ワーク・バランスが取れること
- ・ 営業所建物の老朽化が激しいので、建替又は移転
- ・ 職場内に気軽に話せる窓口があること
- ・ 勤務間インターバルをしっかりと確保すること

7. 総合的な項目

(1) 現在の仕事に満足していますか。最も近いと思われる数字1つに○をつけてください。



7-(1)	全体		行政系		運輸系	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
①満足している	575	16.4%	110	15.9%	465	16.5%
②比較的満足している	1,959	55.9%	387	56.1%	1,572	55.9%
③あまり満足していない	554	15.8%	118	17.1%	436	15.5%
④満足していない	238	6.8%	47	6.8%	191	6.8%
⑤どちらともいえない	156	4.5%	28	4.1%	128	4.5%
無回答	22	0.6%	0	0.0%	22	0.8%
合計	3,504	100.0%	690	100.0%	2,814	100.0%

(2) 職員の人材育成について、思うこと、考えていることがあれば、自由に記入してください。

(一部抜粋)

「採用について」

- ・技術継承のためにも、毎年コンスタントに職員採用をしていってほしい。
- ・先を見越した職員採用をして、年齢や経験年数のバランスを取り、技術継承を確実に行うことが大事であるとする。

「給与について」

- ・若手の給料の改善を行う。高齢化するバス運転手の年齢を止めるためには若年層の人材確保が最優先されるべき
- ・新人が入局しても 10 年以内に離職するケースが多くなっている。様々な面でサポートが必要だと思う。特に、給与面では若手世代の底上げが必要であると思う。

「若年層の育成について」

- ・若い職員にこそ、色々な経験を積ませるべきだと思う。自分たちの仕事に関連する他業種の職場体験や、全く違う業種の仕事の見学も社会人として良い経験が積めると思う。同業者との意見交換会や、交流の場を作るのも良い。

「助役について」

- ・多くの有能な職員が、鉄道事務の転職試験を受験しない現状がある。鉄道事務の職が働きやすい魅力ある職種であることをアピールできる場があるとよいと思う。
- ・助役職を魅力ある職種にしていけないと、交通局の職制・将来の事業継続が立ち行かなくなる恐れがある。まずは助役職の業務負担を減らすところから始めたほうがよい。特に業務研修や現車訓練などは大きな負担になっている。

「異動、ジョブローテーションについて」

- ・グループリーダーになっても知識、技能の向上を考える職員が少なく制度を活かしきれていない。グループリーダーまたはベテラン層の交換研修等をして、新たな流れを作ってみたらどうか。
- ・専門化、専任化が進み、他部署の仕事や事情が見えにくくなっている。ジョブローテーションが必要なのでは。
- ・新人鉄道営業の大部分が1, 2年で乗務員に転職し、駅を離れてしまい、後継者が育ちません。駅に専従してグループリーダーや助役になる任用制度も考慮していただきたい。
- ・助役お試し体験期間を設ける。乗務員の定期異動を行い、新天地で更なる知識・技術を取得（例えばグループリーダー昇任時に異動を行う）
- ・職員の育成には、多くの職場を経験させ見識を広くしていくことも必要と思う。現業職場にも定期的な異動で相互の技術を伝え合うことが必要と感じる。

- ・若い職員には違う職場での経験も必要だと思う。

「研修・育成について」

- ・現車訓練で乗務と保守との合同での研修を実施して、コミュニケーションを図って知識をお互いに深めていきたい。そこで得た経験を後輩職員に伝えて共有することで、安全等の意識を組織として向上できると思う（お互いメリットがある）。

「管理監督者について」

- ・今の管理職、課長代理などが働き方改革をしてほしい。上の人たちがプライベート等を犠牲にして超勤や休日出勤、有給未取得などをしているのを見ると管理職になりたいと思う人は少ないのが当然だと思う。

「マニュアル・引継ぎについて」

- ・口頭で伝承される運転技術を各人から集めて、文書化してみてもどうか。
- ・集合研修等はある程度充実していると思う。OJT等については、ある程度マニュアル化することで各職場間での技術レベルの均一を図れる。同じ保守部門とはいえ内容の違う職場に異動した際にも、一通りの手順のマニュアルなどがあれば、早期に戦力となる。
- ・装置のブラックボックス化や外注化など、細かいところが見えなくなってきており、どう教えていくか苦慮している。また、ベテラン職員の大量退職により、工作機械を扱える職員も限られてくるので、職務の一環として職業訓練校などに通える（長期間）制度を考えていただければと思う。

「職場（ダイバーシティ、ライフ・ワーク・バランス等）について」

- ・円滑な情報交換を行う為に、ハラスメントや圧力の無い職場づくりを心がけたい。また、利用できる制度は誰でも使えるよう、それを利用したことによる不利益が発生しない様な職場が望ましい。
- ・職員一人ひとりがやりがいをもって働く職場づくりを構築するために必要なことは、とにかく今の職場を好きになること。そのためには、同僚や上司とのコミュニケーションが気軽にとれる環境を作っていく事だと考える。
- ・ライフ・ワーク・バランスが取れるよう、職員の意識を変革していくべきところもあると思う。また、まだまだ男性職場の色が濃い部分があるので、女性職員も働きやすい環境づくりが必要ではないかと思う。

<選考の推移（平成31（令和元）年度～令和3年度）（単位：人）>

・運輸系職員採用選考

	平成31年度選考			令和2年度選考			令和3年度選考		
	申込者数	採用者数	倍率	申込者数	採用者数	倍率	申込者数	合格者数	倍率
鉄道営業	1,209	71	17.0	1,424	99	14.4	1,776	73	24.3
電車運転(路面)	36	4	9.0	47	4	11.8	74	6	12.3
電車整備	73	4	18.3	49	4	12.3	94	1	94.0
電気	36	1	36.0	30	3	10.0	50	5	10.0
交通技能	48	4	12.0	55	4	13.8	93	1	93.0
自動車整備	58	3	19.3	23	6	3.8	33	5	6.6
小計	215	12	17.9	157	17	9.2	270	12	22.5
前期(10月採用)	434	48	9.0	312	49	6.4	443	15	29.5
自動車運転(バス) 【通常枠】	406	53	7.7	458	58	7.9	456	15	30.4
後期(翌4月採用)	68	19	3.6	104	16	6.5	135	-	-
自動車運転(バス) 【養成枠】									
合計	2,368	207	11.4	2,502	227	-	3,154	121	-

・電車車掌職務変更選考

C転	令和元年度	令和2年度	令和3年度
有資格者(A)	531	583	602
合格予定者	40	60	35
受験者(B)	40	64	79
合格者(C)	35	60	35
受験率(B/A)	7.5%	11.0%	13.1%
合格率(C/B)	87.5%	93.8%	44.3%

・電車運転職務変更選考

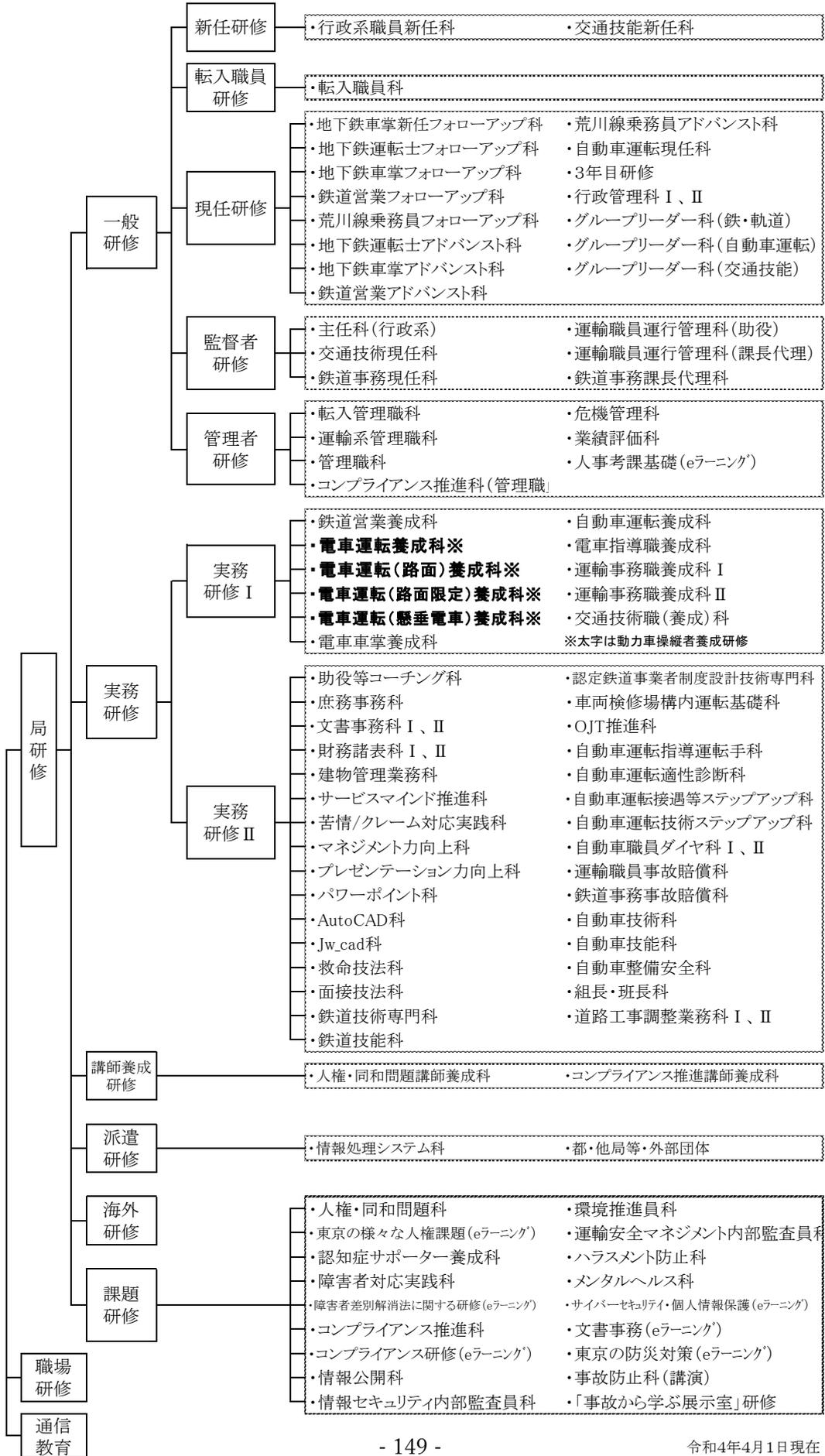
M転	令和元年度	令和2年度	令和3年度
有資格者(A)	200	190	160
合格予定者	33	40	25
受験者(B)	79	70	43
合格者(C)	28	40	30
受験率(B/A)	39.5%	36.8%	26.9%
合格率(C/B)	35.4%	57.1%	69.8%

・助役選考（A・B）

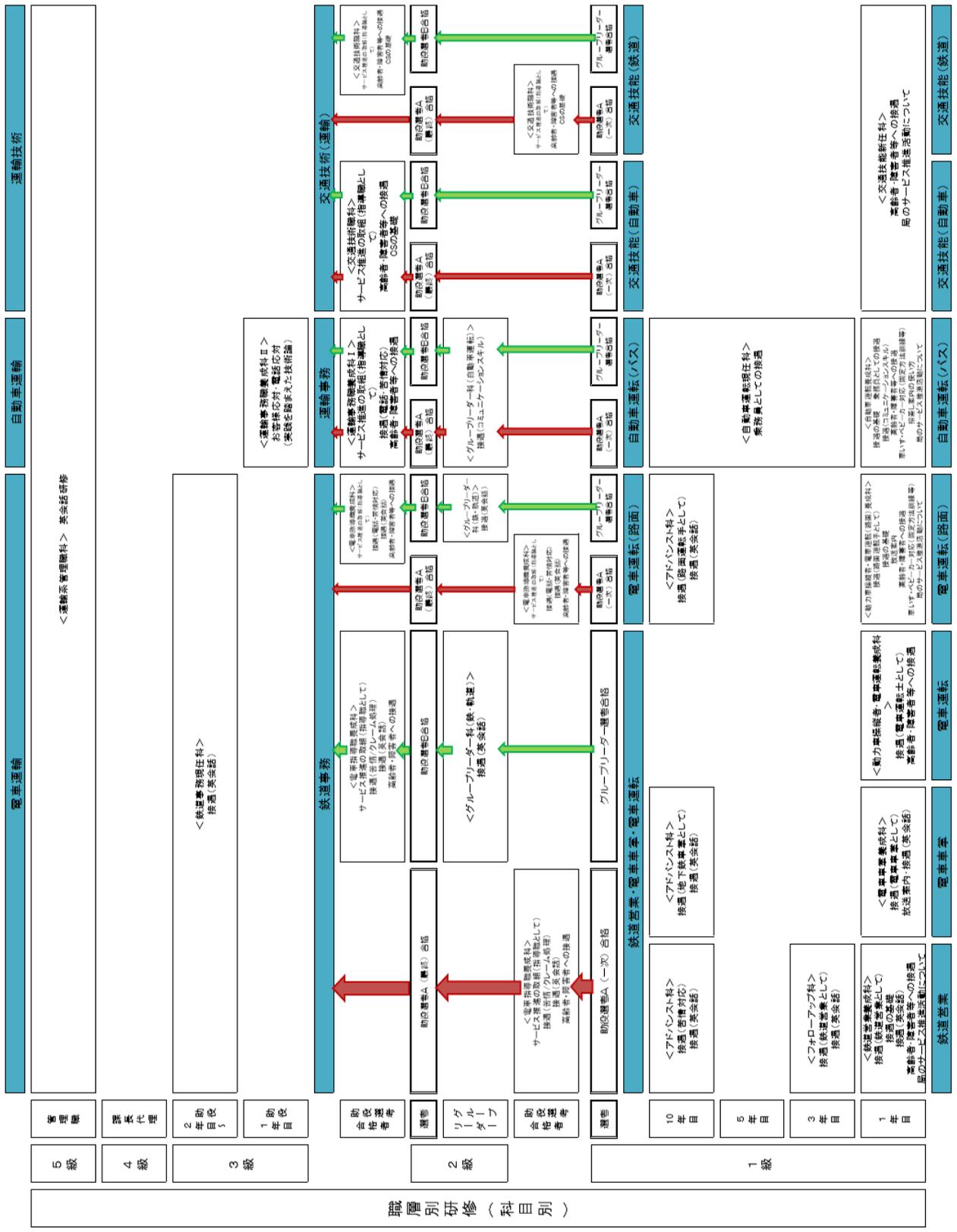
助役A	令和元年度						令和2年度						令和3年度					
	有資格(A)	合格予定者	申込者(B)	申込率(B/A)	合格者(C)	合格率(C/A)	有資格(A)	合格予定者	申込者(B)	申込率(B/A)	合格者(C)	合格率(C/A)	有資格(A)	合格予定者	申込者(B)	申込率(B/A)	合格者(C)	合格率(C/A)
電車運輸	179	5	16	8.9%	1	0.6%	201	25	30	14.9%	19	9.5%	175	28	21	12.0%	15	8.6%
自動車運輸	353	45	68	19.3%	39	11.0%	367	17	70	19.1%	16	4.4%	427	15	89	20.8%	15	3.5%
運輸技術	137	4	65	47.4%	3	2.2%	128	4	59	46.1%	3	2.3%	121	7	54	44.6%	7	5.8%
合計	669	54	149	22.3%	43	6.4%	696	46	159	22.8%	38	5.5%	723	50	164	22.7%	37	5.1%

助役B	令和元年度						令和2年度						令和3年度					
	有資格(A)	合格予定者	申込者(B)	申込率(B/A)	合格者(C)	合格率(C/A)	有資格(A)	合格予定者	申込者(B)	申込率(B/A)	合格者(C)	合格率(C/A)	有資格(A)	合格予定者	申込者(B)	申込率(B/A)	合格者(C)	合格率(C/A)
電車運輸	552	2	5	0.9%	5	0.9%	613	8	10	1.6%	7	1.1%	647	9	0	0.0%	0	0.0%
自動車運輸	722	4	25	3.5%	7	1.0%	728	4	23	3.2%	9	1.2%	698	10	29	4.2%	11	1.6%
運輸技術	258	1	3	1.2%	1	0.4%	272	0	5	1.8%	4	1.5%	283	7	6	2.1%	4	1.4%
合計	1,532	7	33	2.2%	13	0.8%	1,613	12	38	2.4%	20	1.2%	1,628	26	35	2.1%	15	0.9%

東京都交通局職員研修体系図



＜運輸系＞職種別・職層別 研修体系【CS に関する研修】



職層別研修(科目別)

交通局 通信教育研修講座（令和4年度）

区分	主な内容
資格取得（技術系）	電気主任技術者 電気工事施工管理技士 電気工事士 電気通信の工事担任者 消防設備士 技術士 コンクリート診断士 一級建築士 などの資格取得対策講座
資格取得（その他）	日商簿記 危険物取扱者乙種 ITパスポート 宅地建物取引士 などの資格取得対策講座
語学	英語（英会話、TOEIC®対策 など）、韓国語・中国語の入門
パソコンスキル	Word Excel Access PowerPoint の各種入門、応用など
ビジネススキル	業務改善、プレゼン、文章力強化、コミュニケーションスキル、 コーチング、ビジネスマナー、CS、財務、統計、法律、 ロジカルシンキング などに関する教育講座
実務（技術系）	シーケンス制御 などの電気に関する実務講座 ヒューマンエラー対策 などの安全に関する実務講座
IT・DX	ICT、IoT といったDX人材への成長を図るきっかけとしての 基礎講座
その他	障害者・高齢者等への接遇力の向上に関する講座 など

（参考）令和4年度募集チラシ

※所属の庶務担当者を通じて、
局研修所へ申込み

※講座によって、費用の補助率が
異なります。

通信教育研修受講者募集！

受講期間内に修了し、期限内に適正に申請すれば、

推奨講座 ⇒ 受講料の100%

通常講座 ⇒ 受講料の50% を補助します！！

令和4年度は、新たに12講座を導入するなど、皆さんの関心や
目的に応じてお選びいただけるよう、全110講座をご用意しま
した。業務に役立つ知識・スキルの獲得を目指してみませんか！



<推奨講座>

○英語

おもてなし英会話、旅行英語、リスニング、スピーキング、TOEIC対策等、22講座を用意
しています。英語講座別レベルチャートも参考に、目的やレベルに合った講座をお選びください。

○韓国語

「DVDで学ぶ！ゼロからカンタン韓国語入門」「はじめての日常ハングル入門」

○中国語

「おもてなし中国語会話入門 ～お客様に見せて通じる中国語接客ツールつき」【新設】

「DVDで学ぶ！ゼロからカンタン中国語入門」「速習！接客中国語会話入門」

○障害者・高齢者等への接遇力向上

「障害者の目線で考え、行動する ユニバーサルマインド&アクション」【新設】

「心が通じる手話入門（DVD付）」「サービス介助士受験基礎」

他多数ご用意しております

<通常講座>

○資格取得講座（3講座を新設）

電気・通信、土木・建築等技術系資格に加え、簿記、宅地建物取引士等、各種資格に対応。

○ビジネススキル（3講座を新設）

統計、法律、文章力強化、プレゼン、コミュニケーション、スピーキング、マナー・CS 等
学んだその日から業務に活かせるお役立ち講座が目白押しです。

○パソコン、IT・DX（4講座を新設）

Excel、Word、PowerPoint 等（基礎～応用）の他、Outlook 各種機能活用術コースも仲間入り。
DX人材への成長を図るきっかけに、ICT・IoTの基礎講座を新たに導入しました。

他多数ご用意しております

募集期間：第1回 3月15日～4月15日 第2回 5月16日～6月15日

開講(各自受講開始)：第1回 6月1日 第2回 8月1日