

中期経営計画2025

(令和7～11年度)

令和7年3月

仙台交通株式会社

目 次

| | |
|--------------------------|----|
| ○はじめに | 2 |
| 1. これまでの経緯 | 3 |
| 2. 「中期経営計画 2022」の振り返り・評価 | 4 |
| 3. 当社を取り巻く経営環境の把握・課題の抽出 | 8 |
| 4. 経営計画の考え方及び計画期間 | 11 |
| 5. 経営方針 | 12 |
| 6. 経営方針に基づく取組(個別計画) | 15 |
| 7. 計画の進行管理 | 16 |
| 8. 財務上の措置 | 16 |
| 9. 企業ビジョン | 17 |
| ○個別計画 | 18 |

はじめに

当社は仙台市交通局の全額出資により設立された、仙台市のバス・地下鉄事業を支える会社です。設立から長年にわたり市民生活や多彩な都市活動を支える公共交通機関であるバス・地下鉄の安全で安定的な運行をサポートしてまいりました。

近年、新型コロナウイルス感染症の影響、労働人口の減少、DX 技術等の進展により経営環境が大きく変わりつつあります。さらには将来的には人口減少が見込まれるなど、これまでの知見・経験だけでは対応できない事態も想定される状況にあると考えております。

このような状況にあっても、仙台市交通局をサポートし、将来にわたり当社の責任・使命を果たしていくには、当社の強みである技術を活かすことを第一に、経営環境の変化に対応するため変わるべきところは変わり、これまで同様に質が高く効率的に業務を行っていく必要があります。また役務の提供が業務の主体である当社は、人財こそが宝であると思っております。計画を実行していくには専門的な知見と技術力を有する人財が必要不可欠ですので、その確保にも意を用いてまいります。

本計画は令和7年度から11年度までの5か年において、当社が抱える課題を明らかにして、その解決を図る、あるいは解決への道筋をつけるための取組を定めたものです。当社の社員ひとり一人が、バス・地下鉄事業に携わるプロフェッショナルとしての自覚を持ち業務に取り組むことが、お客様の笑顔につながっていることを肝に銘じて、計画の着実な推進に向けて一丸となって取り組んでまいります。

仙台交通株式会社
代表取締役社長 笠松 直生

1. これまでの経緯

当社は、バス車両保守、バス・地下鉄の清掃業務等を担っていた仙台交通サービス(株)、地下鉄駅舎設備、車両保守、駅構内売店営業等を担っていた仙台高速鉄道サービス(株)の合併により1999(平成11)年4月に設立された。さらに2011(平成23)年4月には乗車券販売業務等を担っていた(財)仙台市交通事業振興公社の解散により、乗車券販売事業、乗客案内事業等を継承している。

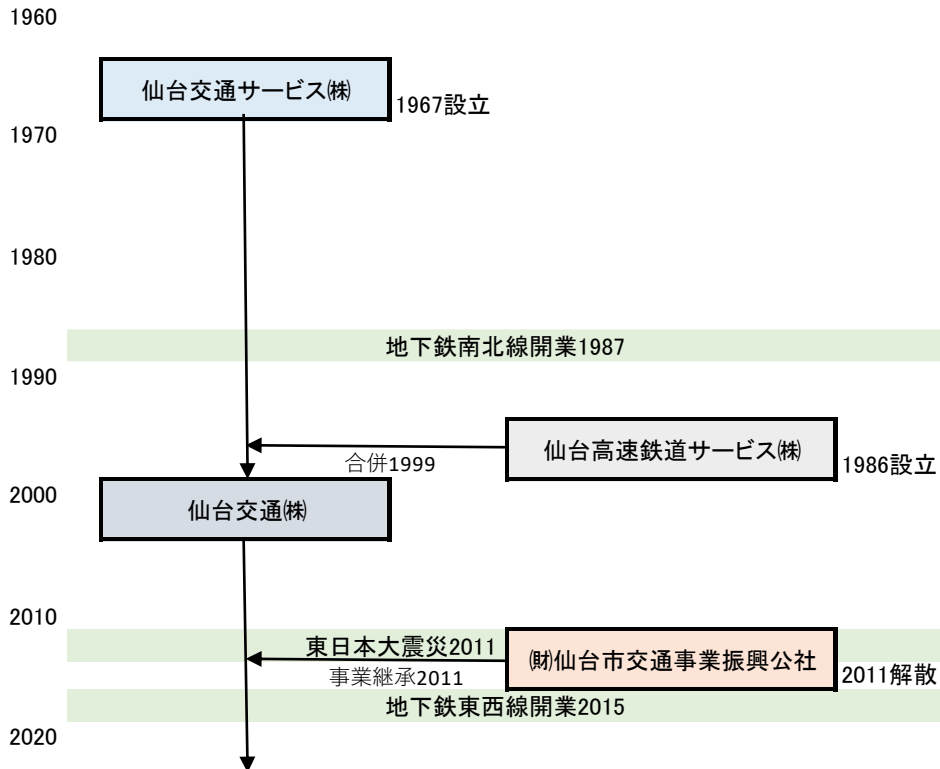


図1 当社の沿革

平成26年度には、地下鉄東西線開業による高速事業拡張に必要な社員の多くを准社員として採用したほか、平成27年度には、売店事業、広告事業からの撤退、地下鉄清掃業務への競争入札導入による清掃事業の縮小など事業内容の大きな変動があった。また起源の異なる3つの法人が統合されてできた会社のため、給与制度の違いなど様々な諸制度による労務管理の複雑さがあった。加えて地下鉄東西線開業に先立ち、前倒しで社員採用を行ったこともあり平成26年度決算において約5千万円の繰越欠損金を計上するに至り、この解消も課題であった。

役務の提供を主たる業務とする当社にあって、社員の技術力及び事務処理能力の向上、社員満足の確保・向上は会社の安定的存続を図るうえでも重要な課題であるため、労務管理の複雑さの解消は喫緊の課題であった。また安定経営のためには早期の欠損金解消の必要があったこと等のため、平成28年11月に「中期経営計画(平成28年11月～平成33年度)」を、引き続き令和4年3月に「中期経営計画2022」を策定し経営改善に取り組んできた。これまで8年にわたり二度の経営計画に基づき諸問題に取り組み一定の成果を得ている。主なものについては次の通り

である

これまでの成果

- ・出身母体により違いのあった給与制度統一
- ・准社員から正社員の転換制度創設(自動車整備課の准社員は全て正社員への転換が完了、電気課、建築設備課、車両課は准社員の転換を順次進めているところ。)
- ・繰越欠損金解消(単年度の黒字を積み重ねることにより平成 30 年度決算において解消が図られた。)
- ・定年延長(令和 5 年度から段階的に定年を 65 歳まで引き上げる予定。)
- ・人事評価制度導入
- ・BCP の整備
- ・ヒヤリ・ハット、気づき収集を切り口とするリスク管理体制構築

先に述べたように当社は3つの法人が合併して成立しており、様々な制度の差異を是正することを優先する必要があったため、課題として位置付けられたが結果として解決に至っていない事項もある。例えば当社の強みともいえる技術力及び事務処理能力向上については、業務の標準化、マニュアル整備等に力を入れてきたが、一定程度は進んだものの完了までには至っていない。また組織の規模に対して事業が多様化しているうえに職場が広範囲に存在していることなどから、社員間のコミュニケーションに課題があるととも閉ざされた環境下でハラスメントも懸念される。さらには令和 6 年度になって、労働人口減少等による人材不足の影響が当社においても顕在化しつつある。日本中に猛威を振るったコロナ禍では、バス・地下鉄のお客様が大きく減少し、委託元の交通局の経営に大きな影響を及ぼした。コロナ禍が下火となって、地下鉄については乗客数が戻ってきたが、バス事業においては十分には回復していない状況にあることも留意しなければならない。これらの課題に適切に対応していくために、新たな経営計画を策定し引き続き会社をあげて業務改善に取り組んでいく必要がある。

2. 「中期経営計画 2022」の振り返り・評価

新たな経営計画を策定するにあたり、計画で取り上げるべき課題を認識するために「中期経営計画 2022」の履行状況の振り返り・評価を行う。

(1) 計画期間中の実績

① 事業収支

平成 27 年度から令和 5 年度まで単年度黒字を積み重ねてきたことにより、繰越欠損金を解消、繰越利益剰余金を積み重ねてきた。しかしながら令和 6 年度は人件費の大幅な上昇により費用が増嵩し赤字に転じる見込となっており、繰越利益剰余金も大きく減少する見込みである。また短期的な資金繰りの目安となる流動比率については平成 27 年度以来、理想とされる 200%を超える数値を維持してきた。令和 6 年度決算見込みが赤字であるため流動比率は若干低下すると考えられるものの、資金繰りへの影響はほぼないと見込まれる。

表1 売上高及び売上原価等の推移

単位:百万円

| 項目 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度見込※2 |
|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 売上高 | 1,438 | 1,473 | 1,480 |
| 売上原価等 (うち人件費) | 1,398 (1,242) | 1,449 (1,286) | 1,551 (1,379) |
| 当期純利益 | 30 | 22 | ▲62 |
| 繰越利益剰余金 | 103 | 125 | 63 |
| 流動比率(%)※1 | 429.8 | 405.9 | - |

※1 流動資産/流動負債×100

※2 令和6年9月開催の第4回取締役会で報告した決算見込値のうち人件費を最新の見込み値に入れ替えたもの

単位:百万円

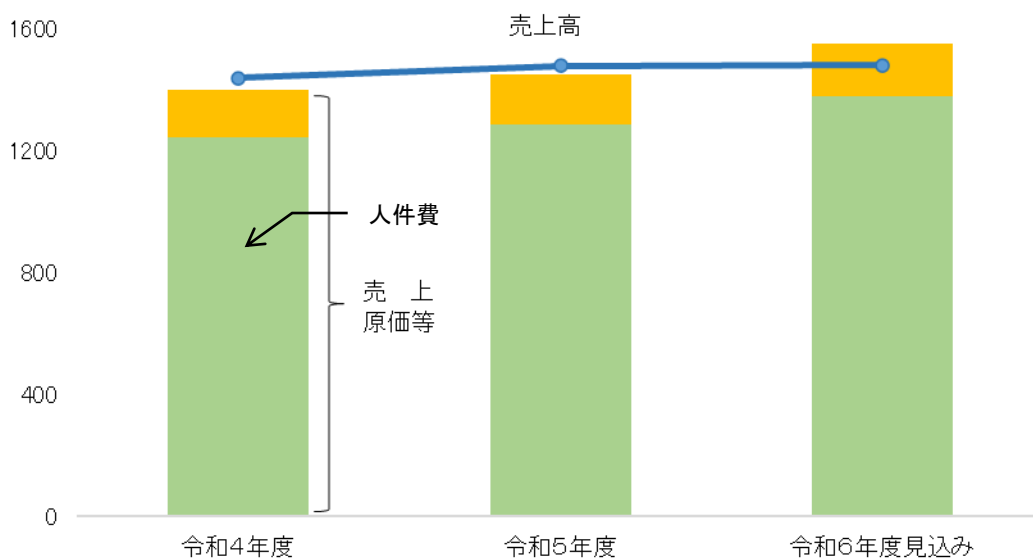


図2 売上高及び売上原価等の推移

② 正社員・准社員数の推移(年度末;人)

令和5及び6年度は社員の離職等により充足率が低下してきたが、これは地下鉄3課の減少によるところが大きい。令和6年度は社員募集を複数回行い欠員補充に努めた結果、令和7年度当初にはおおむね補充ができる見通しとなった。

表2 正社員・准社員(技術部)の充足状況

| 項目 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 末見込 | 令和7年度 当初見込 |
|---------|-------|-------|--------------|---------------|
| 人員計画(人) | 112 | 115 | 116 | 119 |
| 現員数(人) | 112 | 112 | 112 | 118 |
| 充足率(%) | 100.0 | 97.4 | 96.6 | 99.2 |

(2)課題に対する評価

① 地下鉄南北線車両検査業務量変動への対応

南北線車両 1000N 系が令和6年度から 12 年度にかけて更新されるが、新型車両 3000 系の納車が 1000N 系車両の全般検査・重要部検査業務実施直前のタイミングで行われるため、受託車両数が大きく縮小することとなる。収入の減少を補うため、新型車両納車関連業務の受託による新たな収入確保を目指した。新型車両 3000 系については列車検査及び月検査業務等を交通局から受託したほか、納車関連業務の取り扱いは新年度以降に持ち越しとなっている。⇒新計画へ継続

② 整備途上にある危機・災害時の即応体制

当社では、令和3年度から BCP を運用しているが、平常時の基本情報の更新、定期訓練を進め非常時への備えを行ってきた。特に先の新型コロナウイルス感染症が蔓延した際には、自動車整備業務の維持に有効に機能した。また計画に掲げられ各課2名程度の課内係間異動については、地下鉄部門での欠員が続いていること等から計画通りには進んでいない。社員の理解が進むよう BCP をスリム化する方向で検討中である。⇒新計画へ継続



写真1 地下鉄設備点検

③ 労働災害の抑制

安全衛生委員会及びリスク管理委員会の活動により、職場の安全衛生、社員の健康維持、現場での‘ヒヤリ・ハット、気づき’事例の収集、対策を進めてきた。この収集事例は、技術部を中心に一定数の報告がある。これらの取組の結果、前計画期間においては労基署への報告が必要となる休業4日以上労働災害(通勤災害は含まない。)は、令和5年度が1件、6年度は令和7年1月発生1件、死傷年千人率は2.2人/年/千人となり、全産業平均値2.4人/年/千人※を若干下回る見込みである。⇒新計画へ継続

※出典:厚生労働省 HP「職場のあんぜんサイト」

表3 休業4日以上労働災害等発生件数

| 項目 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度見込み |
|----------------|-------|-----------|----------|
| 労災(休業4日以上)発生件数 | 0 | 2(うち通災1件) | 1 |

④ 業務リスクの遡減

これまでの取組成果を踏まえ、令和6年度からリスク管理委員会の開催を毎月から2月に1回に減らし効率性とバランスを図ったが、‘ヒヤリ・ハット、気づき’の報告件数は高い水準で推移しており、組織への定着が進んでいると考えられる。収集した報告を分析するなど、令和7年度に向けてリスク管理委員会において運用の見直しを進めている。⇒新計画へ継続

表4 ‘ヒヤリ・ハット、気づき’報告件数

| 項目 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度見込み |
|--------------|-------|-------|----------|
| ヒヤリ・ハット等報告件数 | 670 | 680 | 376※ |

※令和7年1月末現在

⑤ 業務の標準化の推進と知識・技術の継承

各課それぞれでマニュアル整備による業務の標準化に取り組んだ。整備を完了した課がある一方で、計画通り進んでいない課がある状況。慢性的な人員不足、作成に係る適任者の不足等が影響している。⇒新計画へ継続

⑥ バス車両整備作業量増加に対する整備体制

バス車両台数はゆるやかに減少しているが、車齢の上昇、機器の高度化等により整備に時間を要することが増えている。現状では超過勤務時間の増加、整備の遅れなどで、整備士不足が顕在化しているまでには至っていない。これは各工場に均等に配置されたベテラン社員の技量によるところが大きいと考えられる。整備士全体に占めるベテランの割合が非常に高いことから、スムーズな世代交代、確実な技術継承を行っていくために中長期的な視点で整備士の採用計画を策定した。令和7年度採用からの履行を進めている。⇒新計画へ継続



写真2 バス車両整備

⑦ 安定した受託契約に向けた付加価値のある新業務の確立

当社で蓄積した保守情報の活用について交通局と協議した。駅舎内ベンチ肘掛保護対策修繕など一部実現したものがあつたが、地下鉄車両、電気設備に係る情報は参考として扱いたいとの回答であつた。保守情報蓄積は継続するが、現時点での新業務に係る検討はいったん終了することとする。⇒終了とするが機会があれば実施

⑧ 新型地下鉄車両に係る業務に向けた技術開発

新型車両 3000 系は、令和6年 10 月から営業運転を開始している。清掃業務、月検査及び列車検査に係るマニュアルは整備されているが、令和 11 年度に予定される全般検査及び重要部検査に係るマニュアル整備はこれからである。⇒新計画へ継続

⑨ 社内コミュニケーションの場の充実

役員との懇談会を令和 6 年度中に、全ての課で1回行ったほか、各課単位での意見交換等を随時実施した、また社内報の発行を継続的に行った。⇒新計画へ継続

⑩ 市の定年延長を受けた定年・再雇用制度に係る検討

社員を対象に数度の説明会を開き質問等への回答を行ったのち、労働者代表との合意のうえ、規定等の改正を行った。令和 6 年 1 月 1 日付けで施行し定年・再雇用制度の見直しを行い、令和 5 年度末退職予定者からの適用を開始した。⇒完了

(3)その他

前計画が 3 年間という限られた期間の中で目標達成に向けて取り組んだ。おおむね計画通りに進んだものと考えているが、離職者の増加、社員募集への応募者の減少などによる慢性的な人員不足もあつて、事務に必要な時間をとることが困難となり継続となったものもある。

令和 6 年度になり会社を取り巻く環境が大きく変化した。前述したように労働力不足に悩まされるようになり経営課題の焦点が変わりつつある。当初の計画では盛り込まれていなかった、地下鉄部門における准社員の正社員化、准社員から転換した正社員の給与の見直しを進めている。

また人事院勧告において若年層を中心に大幅な給与額アップが図られたこと等から、当社の給料表を大きく見直した。この見直しは当社の経営に大きな影響を与えることとなったが、この流れは令和7年度以降も継続する可能性があるため、経営への影響を踏まえ対応していく必要がある。

3. 当社を取り巻く経営環境の把握・課題の抽出

(1)SWOT 分析からみた当社の現状

前計画の振り返りに加えて、経営資源配分の最適化を図るために、改めて当社の課題を認識する必要がある。そのために、SWOT(スウオット)分析※を課長以上等が参加をするワークショップ形式で行い、管理部門、現場部門の様々な視点で現在の会社を取り巻く内部環境及び外部環境について、プラス面・マイナス面をそれぞれ洗い出した。(下記)

※自社の内部環境と外部環境を、Strength(強み)、Weakness(弱み)、Opportunity(機会)、Threat(脅威)の要素で洗い出し分析する手法

●ワークショップで出された意見等

A 内部環境

① 強み

- ・業務で得られた高い技術力、経験やノウハウを有しており、業務の標準化(マニュアル化)が進められているとともに、異常発生時の対応を迅速かつ適切に遂行できる。
- ・経験豊富で高い技術力、事務処理能力、必要な資格を持った人材を有しているとともに、組織的な人材育成が行われている。
- ・事務ミス防止、労働災害防止のためのリスク管理がなされている。
- ・委託者である交通局との信頼関係が構築されている。
- ・財務状況が良好で経営基盤強化のための投資を行う余力がある。
- ・社員の給与水準及び労働条件が交通局に準じている。



写真3 地下鉄車両保守

② 弱み

- ・事務のIT化、DXなど業務効率化に余地がある。
- ・一部の部門で社員の高齢化が進み年齢構成にアンバランスがある。
- ・事業所が分散しており、社内コミュニケーションが不足気味である。
- ・会社の名前や業務内容が市民に知られていない。
- ・社員の給与水準及び労働条件が交通局に準じている。

B 外部環境

③ 機会

- ・仙台市が100%出資する外郭団体であり、会社の業務に高い公共性がある。
- ・業務の急激な拡大や縮小がなく安定している。
- ・バス・地下鉄に関する技術革新が進み、新たな技術が導入されている。

④ 脅威

- ・コロナ禍によるバス事業の乗客減少からの回復が十分でない。

- ・将来的に人口減少による乗客減少が見込まれる。
- ・労働人口の減少等により技術系人材の獲得が困難になってきている。
- ・バス・地下鉄の機器、設備等の老朽化が進んでいる。
- ・風水害、地震等の自然災害の発生が予想されるが、予測ができない。

これらのなかで特にキーとなる事項を抽出した結果は次表のとおり。これにより当社を取り巻く経営環境、優位点や課題が明らかになった。

A 内部環境 表5 当社を取り巻く内部環境&外部環境

| ① 強み strengths | ② 弱み weaknesses |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・仙台市バス・地下鉄事業に係る保守業務等に係る高い技術力、経験やノウハウを有している。 ・経営基盤強化のための投資を行う余力がある。 ・交通局との信頼関係が構築されている。 ・労災防止等のためのリスク管理がなされている。 | <ul style="list-style-type: none"> ・社員の高齢化が進み年齢構成にアンバランスがある。 ・会社の名前や業務内容が市民に知られていない。 ・デジタル技術の活用に余地がある。 |

B 外部環境

| ③ 機会 opportunities | ④ 脅威 threats |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・仙台市 100%出資の外郭団体であり、会社の業務に高い公共性がある。 ・バス・地下鉄に関する技術革新が進んでいる。 | <ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍の影響が十分に回復していない。また将来的に人口減少し乗客数の減少見込まれる ・労働人口減少により技術系人材獲得が困難となっている。 ・風水害、地震等の自然災害発生、労災発生 |

(2)SWOT 分析結果から導き出される方向性

分析の結果得られた内部環境及び外部環境の要素を掛け合わせることで、新計画における戦略を導き出した。

| | | 内部環境 | |
|------|----|---|---|
| | | 強み | 弱み |
| 外部環境 | 機会 | 強み×機会 (強みを機会に活かす戦略) <ul style="list-style-type: none"> ・会社の有する技術力、経験及びノウハウを活かし技術革新に対応する。 ・会社の有する技術力、経験及びノウハウをもって、高い公共性のある事業を安定的に運営する。 | 弱み×機会 (機会を活かすために弱みを補強する戦略) <ul style="list-style-type: none"> ・中長期的な視点で社員採用を進めることで年齢構成の平準化を図る。 ・デジタル技術の活用等により業務の効率化を図る。 |
| | 脅威 | 強み×脅威 (強みを活かして脅威を除去・低減する戦略) <ul style="list-style-type: none"> ・リスク管理を徹底することで労働災害・事務ミスの抑制を図る。 ・会社の有する技術力、経験及びノウハウを活かし老朽化が進む機器、設備等の保守を効率的に行う。 | 弱み×脅威 (弱みを補強して脅威を除去・低減する戦略) <ul style="list-style-type: none"> ・会社の知名度を向上させることで社員採用への応募者を確保する。 ・デジタル技術活用等により社員の必要数を抑制する。 |

図3 SWOT 分析に基づく戦略

(3) 特に留意すべき点

① 交通局「仙台市交通事業経営計画(令和3～12年度)」との整合

交通局では令和3年3月策定の「仙台市交通事業経営計画(令和3～12年度)」に基づき持続可能な経営の確保に取り組んでいる。当社は交通局100%出資の子会社であり業務のほとんどを交通局の受託事業が占めることから、上記計画との整合性をとる必要がある。当社の前経営計画も交通局経営計画を踏まえて策定されており、この考え方は本計画においても踏襲され、交通局経営計画戦略1～4(下記)を当社経営計画の基礎として捉える。

Cf.仙台市交通局経営計画4つの戦略

- 戦略1 安全・安心の推進
- 戦略2 快適なお客さまサービスの提供
- 戦略3 まちづくりへの貢献
- 戦略4 持続可能な経営の確保

上記計画は令和2年12月時点の新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、市バス・地下鉄ともに乗車人員は段階的に回復し、令和7年度までの5か年をかけて感染症による影響が解消されると見込んで策定されている。実際にはバス事業において計画との乖離が生じており、今後の見直しについても、新しい生活様式の定着等により不透明となっていることから、令和5年度から計画の見直しが進められているところである。現時点においては計画の内容が明らかになっていないため、策定にあたっては現計画を基本に「仙台市交通事業経営検討委員会」における議論等も参考にする。

② 当社の強みの強化

当社は、長期にわたりバス・地下鉄の保守、乗車券販売等を担ってきたため、これら業務に精通しており、このことが強みとなっている。これまでの二度の経営計画においても、マニュアル整備による業務の標準化・技術継承、蓄積してきた保守情報を活用した新業務の開発など、当社が有する知見・経験の優位性を認識し、それを確固のものとする事業や、あるいは活かした事業に取り組んできた。当社が業務を受託しているのは知見・経験の優位性を評価されてのことであり、この点に鑑み将来にわたり安定的にバス・地下鉄に係る業務を担っていくには、今後も知見・技術のブラッシュアップに努める必要がある。



写真4 地下鉄仙台駅定期券発売所

③ 人手不足

令和6年度に行った社員募集については、募集人員の多くを占める技術系社員への応募が少ない状況にあった。企業の人手不足感を表す「日銀短観 雇用人員判断 DI」の推移をみても、平成21年度以降指標が低下傾向にあり、人手不足が全国的な傾向であることが伺える。また厚生労働省の「職業安定業務統計」においては、当社技術社員に重なるとみられる機械整備・修理従事者や電気工事従事者等の有効求人倍率が高く、求人数に対して求職者数が少ない状況から、当社が経験している社員獲得の困難さは構造的な問題と考えられる。当社は役務の提供を主たる業務としているが、自動車整備、地下鉄車両・施設整備等は機械化やIT化の余地が少ない業

務と考えられるため必要人員を大きく削減できるとは想定されにくく、今後もこの傾向が続くとすれば会社の存続の危機にもなり得る重大な課題である。

4. 経営計画の考え方及び計画期間

① 計画策定の考え方と企業理念

当社が地下鉄駅構内での売店事業等を経営していた時代は、自主事業比率(売上ベース)は21%(平成25年度)であったが、売店事業等の廃止に伴い3%(平成27年度以降)に低下しており、仙台市交通局の受託事業が売上のほとんどを占める状況となっている。このため当社の企業理念で示している‘仙台市交通事業のトータルサポート企業’としての役割は一層強まっており、今後もこの傾向は変わらないと見込まれる。労働人口の減少により人材確保が難しくなっている状況ではあるが、これ以外では、当社を取り巻く経営環境は大きくは変わっていないと考えられる。このため、本計画は「中期経営計画2022」の考え方を引き継ぐことを基本とし、現在の企業理念を堅持するものとする。合わせて企業理念の実現に向けて、当社の価値観、行動指針等を明らかにし全ての社員一人ひとりがこれを共有するため社員の行動規範を次のとおり定める。

企業理念

仙台市交通事業のトータルサポート企業として「信頼」を基調に、社会的責任と公共的使命を認識し、バス・地下鉄の安全な運行を支えるとともに、快適な利用環境とサービスを提供して地域社会に貢献する。

行動規範

わたしたちは、社会的責任と高い公共性を自覚し信頼の確保に努めます。
わたしたちは、バス・地下鉄のプロフェッショナルとして安全運行を支えます。
わたしたちは、お客様に満足いただけるサービスを提供します。
わたしたちは、社員同士、互いを信頼・尊重し、共に成長します。

② 計画策定の目的

当社の使命は前述したように仙台市交通事業をサポートすることにある。仙台市交通局においては経営の基本方針(抜粋)を「安全安心を最優先に交通事業者としての役割を果たし、お客さまに継続して利用していただけるよう便利で快適なサービスを提供しながら持続可能な公営企業を目指します。」と定めている。仙台市交通事業のトータルサポート企業としては、当社の目指すものは交通局の基本方針の実現に資するものでなければならない。

これを踏まえ現在の会社を取り巻く経営環境を把握したうえで適切な経営の方向性を定め、その具現化を図っていくことを経営計画策定の第一の目的とする。このためには社内一丸となった取組が必要なのは言うまでもなく、前計画でも記載があるように当社のステークホルダーたる仙台市交通局並びに当社全社員に対して情報発信することを第二の目的とする。また当社が直接

的もしくは間接的にサービスを提供しているバス・地下鉄の利用者、さらには交通事業の設置者が仙台市であることを踏まえれば広く仙台市民も意識する必要がある。

③ 計画期間

当社を取り巻く経営環境の変化は速いため臨機応変な対応が必要とはなるが、一方では計画履行のための十分な時間も必要であると考えられる。この点を考慮し「中期経営計画 2022」では計画期間を3年としていたものを、本計画では令和7～11年度の5年とする。現在交通局で見直しを進めている経営計画の内容、あるいは経営環境等の変化により計画の見直しが必要になる可能性もあるが、その場合には計画の修正、改訂も想定するなど柔軟に対応するものとする。

5. 経営方針

SWOT 分析から導き出された戦略をベースに前経営計画の履行状況等を踏まえ、②で示した本計画策定の目的を達成するために、計画の柱として次のとおり3つの経営方針を定める。

方針 I 持続可能な経営基盤の確立

(1) 経営環境の変化に対応できる財務基盤の維持

当社は設立以来堅実な経営に努めてきたが、前述したように平成 26 年度に繰越欠損金を計上したほか、令和6年度は予想を大きく上回る賃金上昇のため平成 26 年度以来となる赤字決算が見込まれている。これらを除けば安定経営を続けてきたことによる一定の自己資金（内部留保）があるため、これを用いて平成 26 年度は赤字を処理することができた。また令和 6 年度も同様であり、安定的な経営を継続できると考えている。今後についても人件費上昇など様々な影響が考えられるため、経営のバッファーとなり得る現在の良好な財務基盤を維持することが必要である。

(2) 組織・業務を支える人材の確保・育成

当社においては、近年技術系社員の募集を行っても十分な応募が得られない状況が続いた。また自動車整備事業においては社員の年齢構成がアンバランスであり、その是正が喫緊の課題となっている。当社は役務の提供を主たる業務としているため、人材の確保・育成は組織の存続にも関わる重要な課題である。全国的に人手不足の状態にあり、特に技術系社員の確保が難しくなっているが、当社の役割をしっかりと果たしていくためには、これまで以上に優秀な人材の確保並びに育成に取り組む必要がある。



写真5 地下鉄車両清掃

(3) 業務の効率化・サービスレベルの向上

当社は交通局のトータルサポート企業を自認しており、交通局の受託事業を主な業務としている。仙台市のバス・地下鉄事業については、新型コロナウイルス感染症の流行により利用者が大幅に減少し交通局の経営に多大な影響を与えている。（仙台市交通事業経営計画 2021～2030）また仙台市の人口については遠くない将来の減少や高齢化等が見込まれていることから利用者減少の可能性もある。そのため‘持続可能な経営の確保’は交通局の重点戦略となっており、当社においても業務の効率化は経営の重要なテーマである。また業務の

効率化ばかりではなくサービス向上とのバランスを図り、費用対効果の高い業務の仕組みづくりを行わなければならない。

方針Ⅱ 技術と知識の深化

(1) 組織・チーム全体の知識・技術力向上による質の高い業務実施

バス・地下鉄事業の保守業務については、長年にわたる安全確保の実績、蓄積された知見・ノウハウ、並びに地域に同業他社が存在しない、あるいは仙台市バス事業に見合う体制が整備されていない等の理由により当社が継続的に受託している。当該業務についてはバス地下鉄事業の中核となる業務であるので、バス・地下鉄事業の安全確保を図るには交通局との信頼関係を基にした長期的な関係を今後も継続することが合理的である。そのためには、当社が効率的かつ効果的に業務を履行することはもちろんのこと、経験を積み重ねさらなる知識・技術力向上に努める必要がある。



写真6 地下鉄車両保守

(2) 安全で確実な業務執行

バス・地下鉄の安全運行を支えるには、ミスのない確実な業務執行が求められるため、当社としてもリスク管理の仕組みを構築し運用してきた。今後についても、引き続き‘ヒヤリ・ハット、気づき’事例の収集・分析、経営に影響を及ぼす、またはその恐れがある様々な事象に迅速かつ的確に対応し、コンプライアンスの徹底も含めたリスクの最小化を図る必要がある。

近年異常気象による大雨等の発生が増加し、大きな被害を受けることが多くなった。また宮城県沖を震源とするマグニチュード7.4前後の大地震について、30年以内の発生確率が「70%から80%」が「70%から90%」に令和6年1月に引き上げられたところである。新型コロナウイルス感染症による業務への多大な影響は深く記憶に刻まれている。これらを踏まえ令和3年度に事業継続計画(BCP)の運用を開始し、先の感染症パンデミック時においてはその成果を十分に発揮したが、即応体制の更なる整備向上を図り、社員への定着を一層進めるため、訓練の継続的な実施及びマニュアルの見直しに取り組む必要がある。

方針Ⅲ 働きやすい職場環境の創造

(1) 企業の社会的責任の実践

仙台市100%出資の公益性の高い当社が、企業の社会的責任として法令遵守、社会的公正や環境などへの配慮等に継続的に取り組むことはもちろんのこと、ワークライフバランス、人権遵守、障害者雇用等において適正な企業活動を行わなければならない。またこのことを社員や仙台市交通局及び地域社会に対して示していくことが必要である。



写真7 地域清掃活動

(2) 自らの仕事を互いに認め合うより良い職場環境の実現

最初の計画から、社員の意欲向上策のひとつとして、社内活動の活性化や一体感の醸成、社内コミュニケーションの場の充実に取り組んできた。当社は本社のほか、富沢・荒井各車両基地、各営業所、各定期券発売所等に分散して社員が配置されているのに加え業務上のつながりも多くはないため、これらを盛り上げていくには障害が多いと言わざるを得ない。また職場におけるハラスメント対策については、法令等に基づいた規則や体制等の整備は行われているが、経営計画では重要視されてこなかったこともあって取組が十分ではなかったと考えられる。これらの課題に対応するため、様々なレベルで、役員と社員、上司と部下、社員間のコミュニケーションをとる場を設ける、あるいはハラスメントに係る理解等を深めるための研修等を行う必要がある。

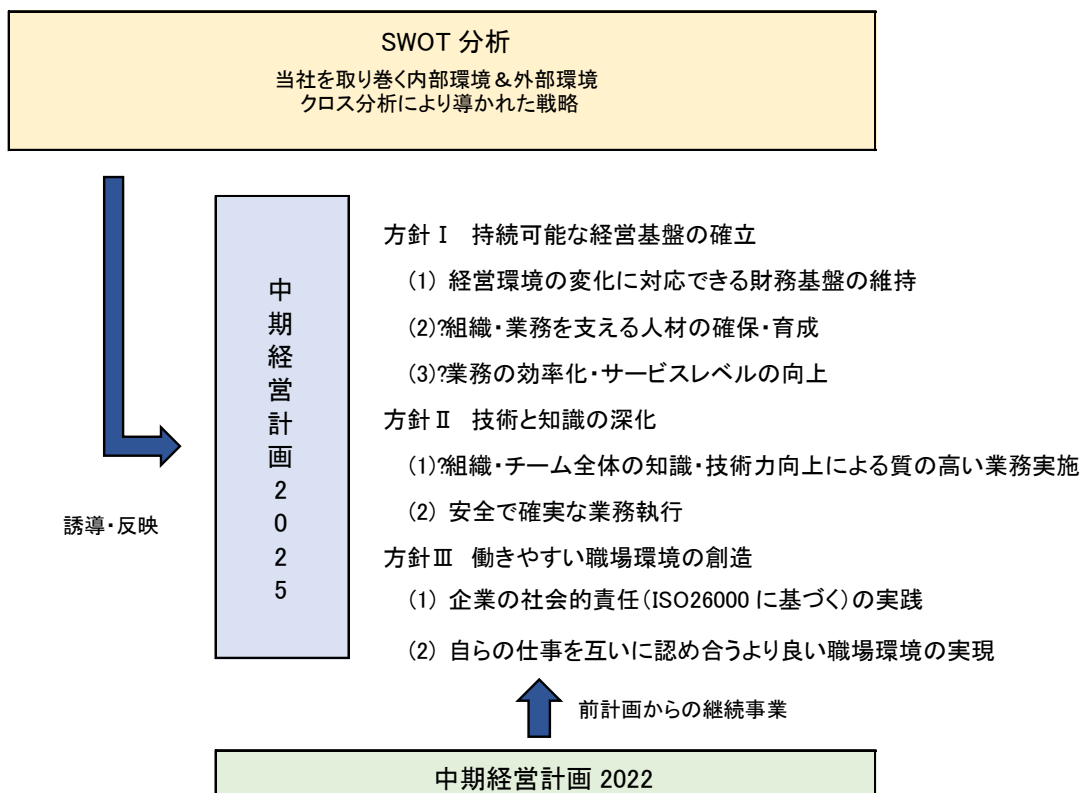


図4 .SWOT 分析と計画体系の関係

6. 経営方針に基づく取組(個別計画)

経営方針で示した課題等を実現するために、計画期間中の取組を下記のとおり定める。具
体の内容については 18 ページ以降の「個別計画」に記載する。

方針Ⅰ 持続可能な経営基盤の確立

- (1) 経営環境の変化に対応できる財務基盤の維持
 - ① 新型車両 3000 系検査業務量変動等への対応
- (2) 組織・業務を支える人材の確保・育成
 - ① 計画的な研修等による人材育成
 - ② ベテラン整備士の集中退職に備えた人材の確保と育成
 - ③ 社員採用の強化
 - ④ 労働諸条件等の見直し
- (3) 業務の効率化・サービスレベルの向上
 - ① 業務の効率化
 - ② 更なる業務の標準化とマニュアル等の整備

方針Ⅱ 技術と知識の深化

- (1) 組織・チーム全体の知識・技術力向上による質の高い業務実施
 - ① ノウハウ・経験の蓄積による優位性の確保
 - ② BCP のブラッシュアップ
- (2) 安全で確実な業務執行
 - ① 業務リスクの抑制及び適正管理
 - ② 安全衛生のさらなる充実による労働災害の抑制

方針Ⅲ 働きやすい職場環境の創造

- (1) 企業の社会的責任の実践
- (2) 自らの仕事を互いに認め合うより良い職場環境の実現
 - ① 社内コミュニケーションの場の充実
 - ② ハラスメント対策

7. 計画の進行管理

計画を着実に履行していくために、社内に課長職以上全員をメンバーとする「経営計画推進会議」を引き続き設置し、計画期間中に毎年度計画掲載の事業について事前確認を行うほか、事業の進捗状況や成果指標の達成状況の確認を行う。また履行状況については、定期的に社内に周知情報の共有化を図ることとする。

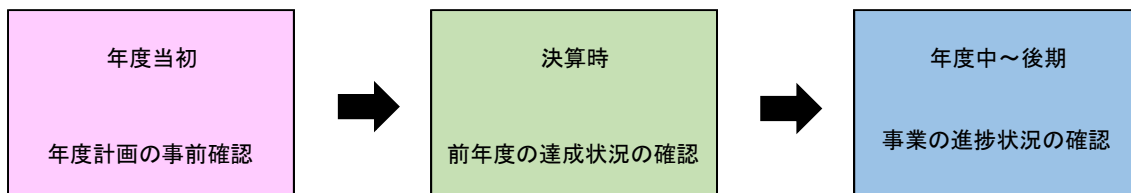


図5 計画の進行管理のイメージ

8. 財務上の措置

将来にわたり交通局のトータルサポート企業として役割を果たしていくには、事務ノウハウや技術力等を維持・発展させるために必要な投資を行わなければならない。この費用が受託の範囲を超える場合と認められる場合は、当社の自己資金(内部留保)を活用するものとする。

自己資金のひとつとして、令和5年度決算において貸借対照表に‘事業拡張積立金’が計上されているが、積立時とは経営環境が異なっており今後事業の拡張を図る可能性は小さい。このため任意積立金※全体を再編することで、将来にわたり安定的な経営を維持することを目的に(仮称)経営基盤強化積立金として計上し、本計画の推進やこれに準じる重要事項に要する費用の財源として活用する。

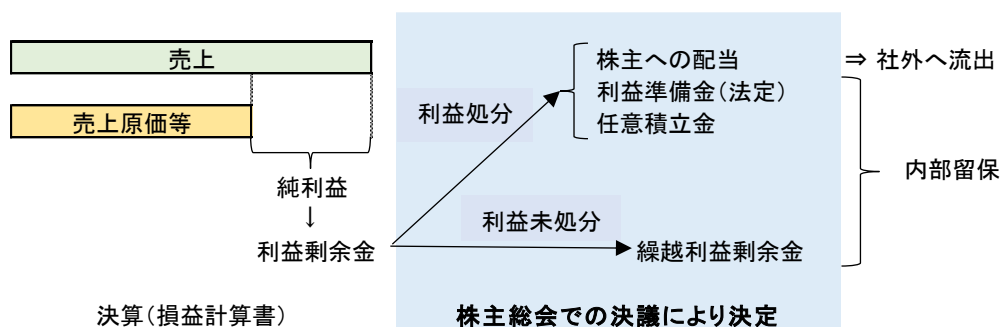


図6 利益と任意積立金の関係

※利益剰余金の処分として、株主総会の決議等で目的を付して任意に積み立てられるお金。任意積立金などの内部留保があることで会計内での運転資金になるほか、外部資金の借り入れ等を行わず投資が可能となるなど安定経営には必要不可欠なものである。

9. 企業ビジョン ～オンリーワンの会社を目指して～

交通局では、「仙台市交通事業経営計画 2021-2030」において、「…市バス・地下鉄を、市民の皆さまの身近な公共交通機関として将来にわたり安定的に維持していくことができるよう…」を計画策定の動機としている。交通局をサポートする当社としても、将来にわたり安定的に事業を維持することが目標となる。会社が持続可能であるには、サービスを受ける側(交通局、間接的にはバス・地下鉄のお客様)からの信頼、提供する側(当社)の満足度が高いことが必要と考えられることから、これを実現するため中長期的な目標として、そして会社の発展の方向性を示すものとして企業理念を踏まえ次の通り企業ビジョンを定める。

企業ビジョン

バス・地下鉄事業に携わるプロフェッショナルとして企業理念の実現を図りつつ、社員がやりがいをもって業務にあたり輝き続けることのできる会社を実現する。

※企業理念と企業ビジョンの違い

企業理念は「会社の存在意義や使命」を現すのに対して、企業ビジョンは「将来あるべき理想像」を表し、長期的な視点での目標になる。

個別計画

方針Ⅰ 持続可能な経営基盤の確立

(1) 経営環境の変化に対応できる財務基盤の維持

① 新型車両 3000 系検査業務量変動等への対応(継続) 担当課;車両課

a 現状と課題

当社では、南北線 1000N 系車両及び東西線 2000 系車両の全般検査・重要部検査業務(全重検)、月検査業務、列車検査業務、故障一次対応業務を受託している。南北線 1000N 系車両については令和 7 年度以降全重検のタイミングで新型車両 3000 系に順次更新され、令和 12 年度までに 21 編成全てが新型車両に置換わる計画となっている。3000 系車両に係る全重検は令和 11 年度から 13 年度にかけて段階的に開始されるが、更新により 1000N 系車両に係る全重検が実施されなくなるため、令和 13 年度に現在と同規模の業務量となるまでの 6 年間、委託料が大きく減少する見込みである。

b 対応策

新型車両 3000 系の月検査業務、列車検査業務をすでに受託しているが、全重検業務も引き続き受託することを目指し、検修業務に係る知見を積み重ね習熟を図るほか「交通局全重検検査要領書」による検修作業マニュアル作成を進める。一般的に新型車両では全重検などの検査業務では作業工数が減少する傾向にあるため、作業量に見合った効率的で効果的な検査体制を整備する必要がある。1000N 系車両への更新時には、当社が交通局及び車両製造会社から、試運転業務及び納車に係る補助業務を受託した実績があることから、今回の更新についても、前回同様に車両製造会社からの受託により売上減少額の圧縮を図る。

c 本計画における目標

- ・新型車両 3000 系に係る全重検作業マニュアル整備
- ・同上に係る検査体制の整備
- ・同上に係る新たな業務の受託

(2) 組織・業務を支える人材の確保・育成

① 計画的な研修等による人材育成(継続) 担当課;各課

a 現状と課題

役務の提供を主たる業務とする当社にとって、社員の資質向上は主要課題の一つであり、平成 29 年度より研修計画を策定し会社全体で人材育成に取り組んでいるほか、業務に必要な資格取得を奨励するために資格手当の支給を行っている。これらは当社の技術力等の維持に成果をあげている。

電気課、建築設備課、車両課の技術系社員については、これまで工業系学校の卒業、実務経験等を採用の条件としていたが、労働人口不足により社員の確保が困難になっているため採用条件を緩和しており、全くの未経験者が入社する可能性がある。また清掃業務においては、委託契約上、ビルクリーニング技能士の配置(最低3名)が必要となるが、有資格者が高齢化しており、また資格取得には実務経験 5 年が必要とされるため受験対象者が限られていることもあって必要数を確保できない恐れがある。その他の業務に必要な資格について必要数は満たしているものの、将来的な見通しが不明確である。そのほかさらにシフト勤務の職場においては研修時間の確保に苦慮している状況にある。

b 対応策

研修計画全体について PDCA サイクルを回すことにより、必要に応じ研修内容の見直し等を行っていく。地下鉄関連業務においては、これまで准社員として未経験者を採用してきた実績がある。この経験をもとに業務の基礎から学ぶことのできる新たなカリキュラムを作成するとともに、教育担当者の育成も含め効果的な研修方法を開発する。ビルクリーニング技能士については、引き続き社内での確保に努めていくが、資格を有する人材を採用するなどの方策も検討していく。資格手当制度全般について現状の把握を行い、制度の見直しを含め改善を図ることも検討する。シフト勤務の職場にあつては、定期券発売所へのタブレット配置と合わせて e ラーニング導入も検討する。また能力の幅を広げるため地下鉄3課内での人事異動についても検討する。

c 本計画における目標

- ・地下鉄関連業務に係る未経験者対象研修プログラムの開発等
- ・ビルクリーニング技能士の確保
- ・e ラーニングの導入
- ・資格取得促進が図られる効果的な制度の検討

② ベテラン整備士の集中退職に備えた人材の確保と育成(新規)

担当課;総務課 自動車整備課

a 現状と課題

事業開始当初に自動車整備士を集中して採用したことから、これからの 16 年間で 31 人中 28 人が退職すると見込まれている。また令和 17 年度にかけて、工場長、副工場長のうち 60 歳を迎える者が 16 名いる。近年自動車整備専門学校入学者数が過去 18 年間で半減しているが自動車整備士資格の受験者数も同様の傾向を示しており、自動車整備士の平均年齢が単調に増加傾向にある(「自動車整備分野における人材確保に係る取組」国土交通省;令和 6 年 3 月 1 日)ため、今後自動車整備士数が大きく減少するのは必至であり、必要数を確保するのは大変厳しい状況にある。また役職者の高年齢化が相次ぐことから、退職の都度採用していたのでは、必要数が確保できない可能性ばかりでなく工場長等としての育成期間も十分にとれない恐れがある。

b 対応策

このような厳しい認識をもとに、令和 6 年度を初年度とする「自動車整備士中・長期人員計画」を策定し、将来を見据え役職者としてのスキル養成にも考慮した計画的な自動車整備士の採用をコンスタントに行っていく。またできる限り多くの応募者を集めることを目的に、自動車整備専門学校の学生を対象としたインターンシップ実施、当社の社員から友人や知人などを紹介してもらいファラル採用の拡大等を進める。

c 本計画における目標

- ・「自動車整備士中・長期人員計画」の履行による人材確保

③ 社員採用の強化 担当課;各課

a 現状と課題

全国的な労働者減少に伴う人手不足により、社員募集への応募者が減少しており、地下鉄部門では必要数を確保できない状況にある。また清掃業務においてパート社員の募集をか

けても応募者が少ないうえに核となるリーダー候補が少ない。将来的には年齢構成のアンバランスを生じさせ業務リーダーの確保が難しくなる可能性がある。新卒者募集においても会社の知名度不足や名称から業務内容が分かりにくいことなどから苦戦を強いられている。

b 対応策

令和6年度年央から市政だよりでの広報、ハローワークでの求人に加えて転職サイトでの求人を開始した。これにより技術部で数名を採用することができたことから、引き続き転職サイトを活用した募集を行う。会社の知名度不足等を解決するため、SNS等活用を検討するほか、当社ホームページのリニューアル等を含めた情報発信を強化する。また新たな媒体の活用、リファラル採用の拡大等を進め必要な社員数を確保する。清掃業務においては、准社員採用として若年層の応募を検討する。

c 本計画における目標

- ・常時社員の必要数等を確保
- ・年齢構成のアンバランスの是正
- ・業務の中核となる社員の確保・養成

④ 労働諸条件等の見直し

a 現状と課題 担当課:総務課

当社の給与制度や労働条件等は、交通局に準じた制度となっているほか、いわゆる働き方改革等労働条件の見直しについては積極的に取り組んできている。ただし人材確保の観点からも常にその制度の妥当性について留意し、適切な見直しを図る必要がある。

b 対応策

令和6年度に転換正社員の給与を見直すとともに、在職者調整により課題の解消を図ったほか、休暇等の制度についても大幅な見直しを行った。また令和6年度における交通局の給与改定が人事院勧告を反映したため若年層を中心とした大幅なアップとなったが、当社においても同様の対応を行ったところである。今後も他企業の給与水準の状況や経営への影響を踏まえつつ継続的な見直しを行っていく。

c 本計画における目標

- ・現行制度の維持・改善
- ・交通局の労働条件等の見直しのタイミングに合わせ、当社固有の事情も考慮にいたした諸制度の改定

(3) 業務の効率化・サービスレベルの向上

① 業務の効率化 担当課:各課

a 現状と課題

業務の効率化はコスト的な視点ばかりでなく、労働人口減少が始まり高齢化が著しく進展しているなかにあって、慢性的な人手不足を補う手段としても重要である。当社が担っている業務は、いわゆる労働集約的な業務が多いため、効率化による必要人員の削減は難しいと考えられるが、事務処理等はコスト等との兼ね合いから効率化が進んでおらず改善の余地があると認識されている。過去の経営計画においても‘OAシステム化による効率化’や‘業務の標準化’の切り口で検討してきた経緯があり、リモート会議実施等具体化したものもある。

b 対応策

先に述べたように業務効率化はコスト的な視点とともに必要となる人員数の抑制(一歩進めれば削減)に有効であり、将来にわたり当社が交通局のトータルサポート企業として役割を果たしていくためには避けることのできない課題である。本計画においては、具体の対応策として各課から次のような検討項目の提案がある。

総務課; 決裁規程見直し等、勤怠管理システム導入、社内文書のペーパーレス化

業務課; 勤怠管理システム導入、駐車場料金に係る口座振替事務効率化

お客様サービス課; 定期券発売所間ネットワーク等導入

電気課; 勤怠管理等の電子化

建築設備課; スマホからの PC アクセス改善

自動車整備課; 勤怠管理等の電子化、タブレット端末導入

費用対効果を十分に検討するのはもちろんのこと、場合によっては事務の流れの改善等で解決できる場合もあるので幅広く検討を行う。なお検討は、各課単位を基本とし、地下鉄3課等課題を共通する場合は複数の関係課による検討を進める。

c 本計画における目標

原則として令和7年度中に検討を行い、費用対効果、事務削減量、業務改善等を総合的に検討し、実施項目を決定のうえ令和8年度年央から具体化していく。ただし事務の流れの改善等で一定の効果が得られる場合は、これによらず実施日を定める。

② 更なる業務の標準化とマニュアル等の整備(継続) 担当課; 各課

a 現状と課題

業務の標準化及び、これを‘見える化’するマニュアル整備は、業務の効率性及び品質の向上、技術継承を図るツールとして、これまでも継続的に取り組んできた。現状では一定程度整備が進んでいるが、各課の整備レベルに差が生じている状況にある。

b 対応策

業務の品質向上及び効率化は事業の基本であり、当社として引き続き重点的に取り組んでいく必要がある。各課には社員配置、勤務シフト、欠員等様々な構造的な問題があり整備体制面の課題はあり、一律の目標を掲げることは適当ではなく、それぞれの状況に応じてマニュアル整備率を高めていくよう取り組む。またマニュアルが整備され、業務に適應されたあとは、継続的に PDCA サイクルを回しつつ必要なバージョンアップを行う仕組みをつくり運用する。

c 本計画における目標

- ・全ての課で業務の標準化がなされマニュアルが一通り整備される。
- ・マニュアルが整備され次第、PDCA サイクルが回され必要なバージョンアップが行われる。

方針Ⅱ 技術と知識の深化

(1) 組織・チーム全体の知識・技術力向上による質の高い業務実施

① ノウハウ・経験の蓄積による優位性の確保(継続)

担当課; 電気課 建築設備課 車両課 自動車整備課

a 現状と課題

当社の技術力を活かし、交通局からの要望依頼事項に対して的確に対応していることで交通局からの信頼を得ていると考えており、今後とも維持発展させていく必要がある。また南北線車両は令和6年度に新型車両 3000 系が導入され、令和 12 年度までにすべての車両が置き換えられることとなっている。バス車両についても今後電気バスの導入を進めていく方針とされているなど新しい技術に対して、これまでの技術的蓄積を活かした的確に対応していく必要がある。

b 対応策

この優位性を保っていくために、これまで業務で得た無形有形のノウハウ、保守情報を体系的に蓄積し利用する。また技術継承、人材育成、新たな技術の習熟等により業務の確実な履行、次世代への技術継承を行っていくほか、新しい技術に対しても的確に対応していく。3000 系車両については列車検査・月検査を実施しており、業務の繰り返しの中で経験値をあげているところだが、今後予定されている重要部検査に向けて検修作業マニュアル作成を行う。

c 本計画における目標

- ・保守情報蓄積、分析評価を基礎とする高い品質で効率的な業務の実施
- ・3000 系車両重要部検査に係る検修作業マニュアル作成を始めとする新技術への的確な対応
- ・ベテラン社員が有する技術的な知見や経験の次世代への確実な継承

② BCP のブラッシュアップ(継続)担当課;BCM ワーキング

a 現状と課題

当社では令和 3 年度から事業継続計画(BCP)を策定し運用を開始しているが、感染症のパンデミック発生の際には BCP が有効に機能したところである。

平常時においては年1回の BCP に基づく訓練、非常配備個人カードの携行等を行い非常時において速やかな対応がとれるように体制整備している。現行の BCP が、事前対策、教育・訓練、見直し・改善の4分冊から成っており分量が多いため、BCP に対する社員の理解を進めるための工夫が必要となっている。また社員の相互融通をやりやすくするため地下鉄部門について複数の課を経験させることも想定されたが、社員の欠員状態が続いていることから、人事異動を行う余裕がない状況となっている。

b 対応策

現行の BCM の基本は維持しつつ、非常時に想定される流れに従い、BCP を再編・簡素化する。具体には、4分冊を一体化し全体をスリム化、記載内容の見直しによる理解促進等を進めることで社員の理解、認識の共有化を図る。社員が常時携行できる概要版作成も検討する。複数の課を経験させることについては、社員の充足状況等を見極めつつ進めていく。年1回の BCP に基づく訓練、非常配備個人カードの携行等は並行して進める。

c 本計画における目標

- ・BCP の再編・簡素化による社員理解の向上
- ・非常時における迅速かつ的確な対応がとれるよう準備

(2) 安全で確実な業務執行

① 業務リスクの抑制及び適正管理(継続) 担当;リスク管理委員会

a 現状と課題

大量のお客様を輸送するバス事業及び地下鉄事業では安全第一の観点から事後保全の許容される範囲が他の事業に比べて小さい。それだけに業務上のミスや事故が顕在化する前にリスクを把握し未然に防止を図る「ヒヤリ・ハット」の収集・分析の取組は重要である。当社においては、リスク管理委員会が本格的に稼働した以降、現場への浸透が深まるとともに各課からの報告件数も増加していることから一定の成果があったと評価できる。収集した情報は現場にフィードバックしているが、効果的に活用できるための手法を検討している。

b 対応策

これまでの運用を振り返り、ヒヤリ・ハット、ミスや事故の原因分析や効果的な対策を委員会において議論し現場へのフィードバックを含めたリスク管理業務の標準化について検討する。また社員の安全・危機意識に対する感度を高め、マンネリ化を防ぐ工夫も検討する。

c 本計画における目標

- ・リスク管理業務の標準化
- ・ヒヤリ・ハット情報の活用

② 安全衛生のさらなる充実による労働災害の抑制(継続) 担当課;各課

a 現状と課題

当社では安全衛生委員会及びリスク管理委員会の活動により、安全パトロールの実施、ヒヤリ・ハットに関する取組を進めている。また令和6年7月に「化学物質管理の業務要領」を策定し業務で使用する化学物質について、関係法令に基づく自律的な管理体制等を定め運用を行っている。前計画期間の令和4～6年度の労働災害発生件数(休業4日以上)は2件であった。この結果死傷年千人率は2.2人/年/千人と見込まれ、全産業平均値2.4人/年/千人を若干下回っている。また労働災害6件のうち3件が事務室内での事故であり、前々計画期間内では整備工場等作業現場での事故が多かったことと比べると特徴的である。なお個別の対策として夏場の熱中症対策を行い一定の成果をあげている。

b 対応策

安全衛生委員会及びリスク管理委員会の活動を継続強化、職場環境の改善を進めるほか、定期的な安全教育を、全社レベル、各課レベルで行うことで社員の意識向上を図る。

c 本計画における目標

- ・労働災害ゼロ
- ・労働安全衛生法の確実な履行

方針Ⅲ 働きやすい職場環境の創造

(1) 企業の社会的責任の実践

(2) 自らの仕事を互いに認め合うより良い職場環境の実現

① 社内コミュニケーションの場の充実(継続) 担当課;各課

a 現状と課題

令和6年度のストレスチェックの集団分析(全社平均)において、上司等との関わりやコミュ

コミュニケーションに起因する‘職場の支援’の数値が全国平均と比べて良くない結果となっている。この傾向は前計画策定時と同様であり、状況がほとんど変わっていない。各課(10名以上のみ)単位では、‘職場の支援’に問題のある組織が多いが、その程度には大きな違いが生じている。このことは職場によって原因が異なることを示唆しており、会社全体を一律にとらえるだけでなく個々の組織の状況を分析することが有効と考えられる。

b 対応策

前計画期間中には、技術部では部長と各課長、社員との意見交換会を実施したほか、役員と社員の職場懇談会を全ての職場で実施した。この結果新たな視点での課題等が判明したこともあったので、役員と社員との職場懇談会を今後も定期的に行っていく。また職場における状況の違いを踏まえ、課内で意見交換会などコミュニケーション向上に向けた各課独自の取組を進める。

c 本計画における目標

- ・職場環境の改善、風通しの良い働きやすい職場づくり
- ・ストレスチェックにおける全ての職場での数値改善

② ハラスメント対策(新規) 担当課;各課

a 現状と課題

令和2年6月に「改正労働施策総合推進法」が施行され、令和4年4月から中小企業における職場のパワーハラスメント防止措置が義務化された。また「男女雇用機会均等法」等においても、セクシャルハラスメント等に係る規定が改正され、事業主及び労働者の責務が明確化されるなど防止対策の強化が図られている。当社においても法令や国の指針等に基づき、社内啓発、就業規則等への防止規定、相談窓口の設置・社内周知等を行ってきたが、ハラスメント対策については社会的要請が強いため一層の強化が必要となっている。

b 対応策

ハラスメント研修については、課長職昇任時における仙台市職員研修所での研修のなかで行っているが、令和6年度にはお客様サービス課においてハラスメント研修を行った。今後は、新入社員を含めた全社員を対象とした研修を行い、ハラスメントに対する認識を深めてもらうことを予定している。また人事面談を通しての悩みを抱えている社員に対するフォローアップ等を行っていく。

c 本計画における目標

- ・ハラスメントゼロ
- ・職場環境の改善、風通しの良い働きやすい職場づくり



中期経営計画 2025
令和 7～11 年度

仙台交通株式会社
仙台市泉区泉中央 1 丁目 8 番地の 3