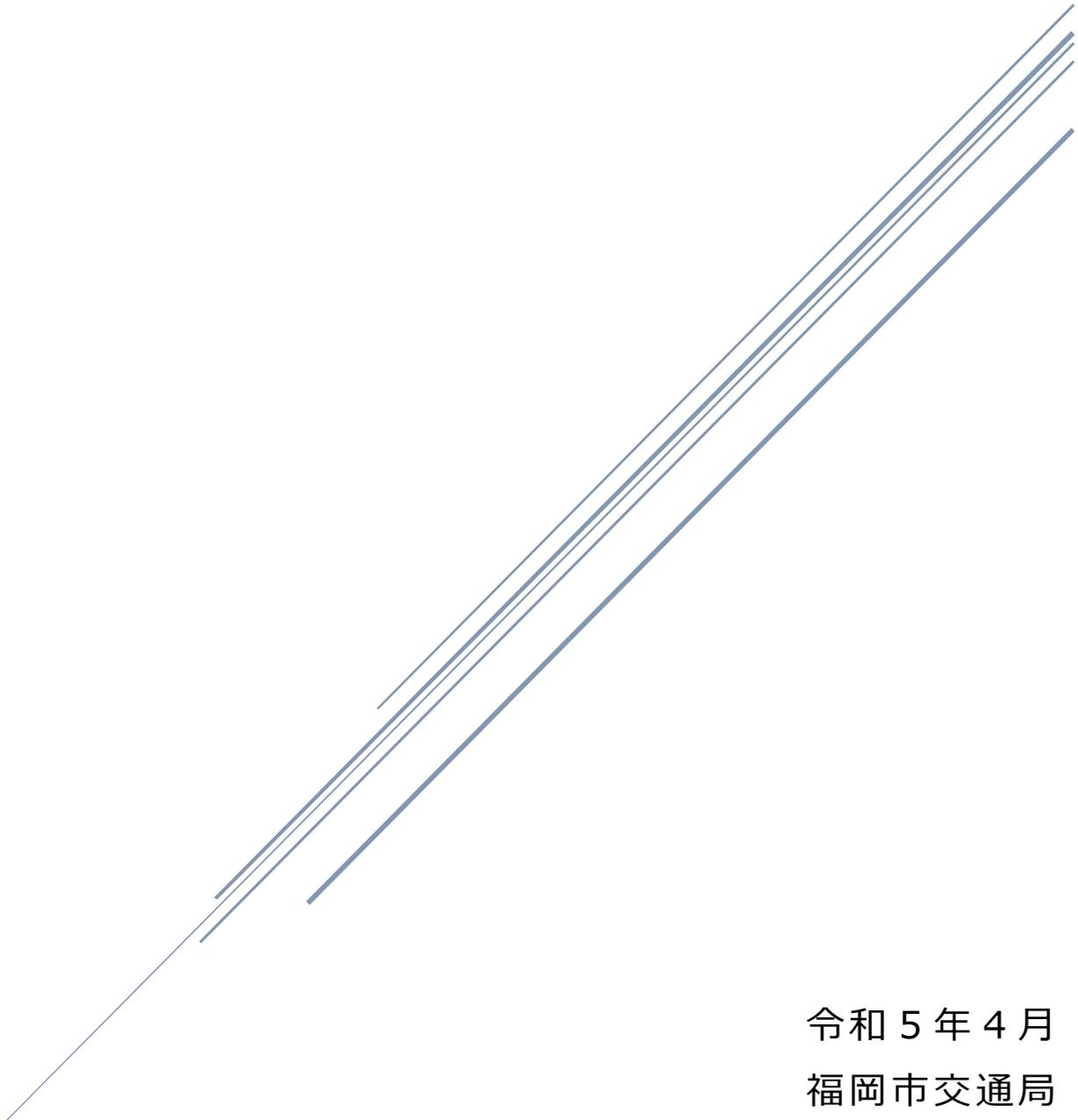


交通局人材育成プラン

(改定版概要)

～福岡市地下鉄の継続と発展のために～



令和5年4月
福岡市交通局

はじめに

福岡市地下鉄は、昭和56年7月26日に九州で初めての地下鉄として空港線室見～天神間において開業し、福岡市の発展とともに順次路線を延伸してきました。そして、本年3月27日の七隈線天神南～博多間の延伸開業により、営業キロは3路線合計で31.4キロメートルとなり、福岡市の基幹的な公共交通機関としての役割は益々大きなものとなっています。

今年で開業から42年を迎えることとなりますが、この間、脱線や衝突というような死亡事故を伴う大事故は起こっておらず、このことは、交通局、そして一人ひとりの職員が安全・安心を最優先とし、真摯に役割を果たし、日々の努力を積み重ねてきた結果です。

一方、ベテラン職員の大量退職による組織の若年化が進んでおり、引き続き技術力の継承と向上は重要な課題となっています。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大やエネルギー価格の高騰など地下鉄事業を取り巻く経営環境が大きく変化する中、将来にわたり、地下鉄事業を安定的かつ円滑に運営していくためには、職員一人ひとりのスキルアップと更なる組織力の強化を図っていく必要があります。

そのためには、安全・安心を支えるための専門的知識・技術力等を有するとともに、経営感覚を持ち、お客様の視点でより質の高いサービスの提供に取り組む職員の育成が必要となります。

平成31年に一部改定した交通局人材育成プランをこのたび改定しました。新たに定めた「目指すべき職員像」に向けて、これからの福岡市地下鉄の更なる発展を支えていく人材を育成する取組みを推進してまいります。

令和5年3月

福岡市交通事業管理者 重光 知明

目 次

第1章 交通局人材育成プランの概要

1. 交通局人材育成プラン策定の目的 1
2. プランの構成と位置づけ 1

第2章 交通局人材育成基本方針

1. 目指すべき職員像 3
2. 人材育成の方向性 4
3. 人材育成の推進体制 5
4. 各階層に求められる役割 7

第3章 交通局人材育成実施計画

1. 計画の目的 8
2. 実施計画の区分 8
3. 職員の意識 9
4. 実施項目 12
5. 研修体系 14

〔資料編〕

1. 交通局の安全管理体制	・・・・・・・・・・・・・・・・	15
2. 各種法令に基づく資格要件等	・・・・・・・・・・・・・・・・	16

第1章 交通局人材育成プランの概要

1. 交通局人材育成プラン策定の目的

交通局では、ベテラン職員の大量退職による組織の若年化や地下鉄事業を取り巻く環境の変化等に応じて、安全・安心、快適・便利な輸送サービスを将来にわたって安定的に提供していく必要があります。

そこで、幅広い視野と安全を支えるための交通局特有の専門的知識や技術力を併せ持ち、多様なお客様ニーズに的確に対応できる人材を計画的に育成していくことを目的として、交通局人材育成プラン（以下、「プラン」という。）を策定します。

2. プランの構成と位置づけ

(1) プランの構成と位置づけ

このプランは、人材育成の必要性や目指すべき職員像を示した長期的な指針である「交通局人材育成基本方針」と、この方針に基づいて短・中期的な取組みを示した「交通局人材育成実施計画」で構成しており、このプランに沿って交通局における人材育成の総合的な取組みを推進していきます。



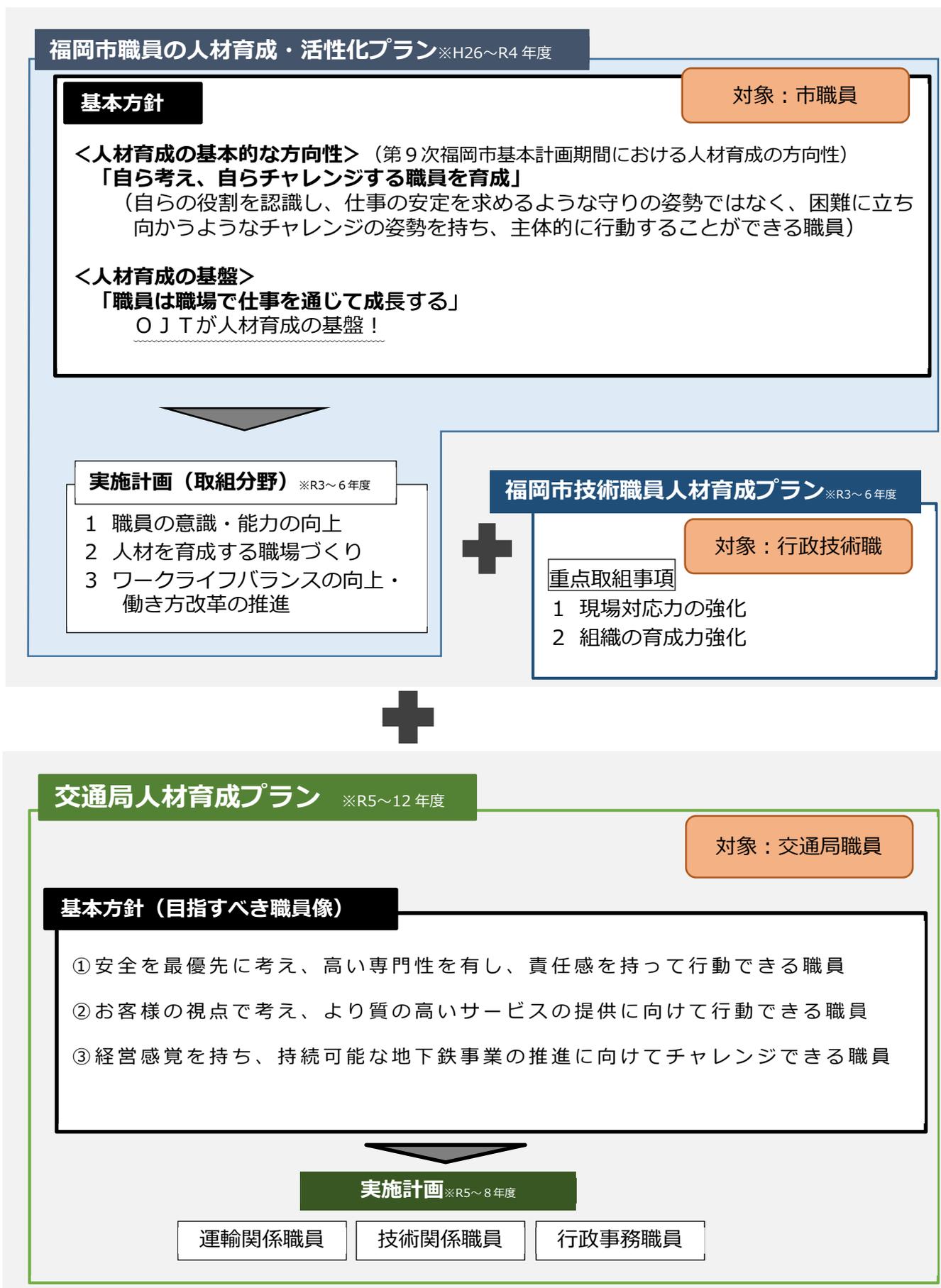
(2) 他の人材育成計画との関係

市職員の人材育成の指針としては、全市職員を対象とした「福岡市職員の人材育成・活性化プラン」、行政技術職員等を対象とした「福岡市技術職員人材育成プラン」が策定されており、その対象には交通局職員も含まれています。

一方で、交通局は地下鉄事業という専門的な知識や技術力が求められる組織であり、また企業会計の特性として、職員一人ひとりが経営感覚とお客様第一の視点を持って、より質の高いサービスの提供を目指して業務遂行する必要があります。

このことから、本プランでは、交通局特有の人材育成の内容についてまとめるものです。

<図1> 他のプランとの関係



第2章 交通局人材育成基本方針

1. 目指すべき職員像

交通局の基本理念である「経営理念」、「安全方針」のもと、“目指すべき職員像”を示すことで、人材育成の取組みを推進するとともに、すべての職員が人材育成の重要性を認識しながら職務に取り組み、具体的な行動に結びつけていくことを目指します。

経営理念

私たちは、日常を支える公共交通機関として、安全・安心を何よりも優先するとともに、質の高いサービスの提供にチャレンジし続けることで、お客様と福岡のまちの笑顔と元気を運びます。

安全方針

1. 安全をすべてに優先する。
1. 安全に関する規定を遵守する。
1. 誠実、厳正に職務を遂行する。

目指すべき職員像

①安全を最優先に考え、高い専門性を有し、責任感を持って行動できる職員

職員一人ひとりが安全を支える職員としてのプロ意識・使命感のもと、その職務の責任を自覚し、そのために必要な知識や技術力の習得に積極的に努めるとともに、お客様の安全確保のため、自ら考え、行動できる地下鉄職員を目指します。

②お客様の視点で考え、より質の高いサービスの提供に向けて行動できる職員

多様化するお客様ニーズに対して、常にお客様の視点で考えてより質の高いサービスの提供に努めるとともに、想定外の事態においても臨機応変に対応し、お客様に信頼される地下鉄職員を目指します。

③経営感覚を持ち、持続可能な地下鉄事業の推進に向けてチャレンジできる職員

地下鉄を取り巻く環境が大きく変化する中でも、常にスピード感と経営感覚を持って業務に取り組み、持続可能な地下鉄事業の推進に向けて果敢にチャレンジできる地下鉄職員を目指します。

2. 人材育成の方向性

地下鉄事業を取り巻く環境や交通局特有の職種構成等を踏まえ、“目指すべき職員像”の実現に向けて、下記4つの方向性を定めて人材育成の取組みを推進していきます。

(1) 安全・安心

職員一人ひとりが、その果たすべき役割と求められる能力を自覚し、やりがい・働きがいを感じながら、向上心を持って業務に取り組めるよう、個々のスキルアップを図るとともに、安全を最優先とする組織風土を維持しながら、さらなる安全性の向上を追求します。

(2) 質の高いサービスの提供とチャレンジ精神

地下鉄事業を取り巻く環境の変化に的確に対応していくには、全職員が常にお客様の視点に立ち、経営感覚を持って業務遂行する必要があります。そのために、質の高いサービスの提供や新たな価値の創造に向けて果敢にチャレンジできる組織風土を醸成するとともに、PDCAサイクルを取り入れた業務体制の構築に取り組めます。

(3) 業務知識・技術力の継承・向上

地下鉄事業の特殊性から、交通局には独自に採用した駅務員・乗務員等の運輸関係職員に加え、鉄道に関する施設、電気・機械設備、車両、土木、軌道等の工事・保守業務に携わる技術関係職員が多数おり、様々な職種の職員が連携して業務遂行しています。そのなかで、ベテラン職員の大量退職による世代交代も進んでいることから、業務知識・技術力の継承・向上に向けた取組みを進めていきます。

(4) 内部統制・コンプライアンスの推進

お客様の信頼と期待に応え続けていくためには、適正な業務遂行に加えて、服務規律の確保及び公務員倫理の確立に向けた継続的な取組みが必要であり、内部統制やコンプライアンスの徹底を推進していきます。

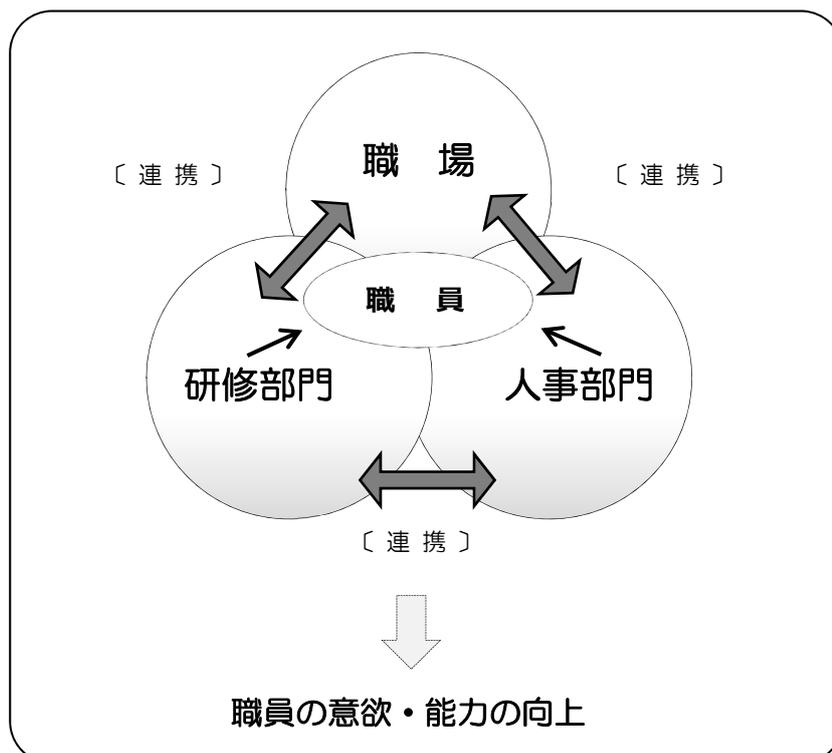
3. 人材育成の推進体制

人材育成に関する取組を推進していくためには、「人事部門」・「研修部門」・「職場」が、それぞれの役割を理解し、連携を図りながら、目指すべき職員像の実現に向けて、三位一体となった取組みを進めていく必要があります。

特に、**OJT（仕事を通じた職員の指導・育成）は人材育成の基盤**であり、人材育成における「職場」の役割は非常に大きなものとなります。OJTは「職場」全体で実践することがポイントであり、OJTを通じて職員の成長を認めることが職員のやる気を引き出すことにつながります。

【各部門の役割】

人事部門	勤務評価、異動、昇任等の人事制度や給与制度等の整備に加え、職場環境、勤務条件等の改善を図ることにより、職員個々の人材育成や能力開発を図るとともに、職場を活性化させ、組織力の向上を図る。
研修部門	職場の意見等を踏まえながら各種研修の充実を図るとともに、資格取得の支援や職員の自己啓発を促すことにより、職員のスキルアップと能力開発を図る。
職場	OJTを中心とした職員の指導・育成に努めるとともに、若手職員をはじめとして、すべての職員が活発に意見交換できる職場づくりを進める。 また、ワーク・ライフ・バランスの推進や職員の健康管理など、働きやすい職場環境づくりを図る。



【OJT と PDCA について】

OJT は、単に仕事を教えるというものではなく、意図的・計画的・継続的に職員を指導・育成していく必要があります、PDCA サイクルによる推進が効果的です。



① PLAN 能力の把握と 育成目標の設定	・対象職員の能力を把握 ・習得させたい能力を選定のうえ、育成目標を設定
② DO OJT の実施	・育成目標を踏まえ、OJT を実施
③ CHECK 目標の達成状況 の検証・確認	・育成目標の達成状況を 検証・確認
④ ACTION フィードバック	・対象職員を交え、振り返りを実施

◆問題解決のプロセス「C」⇒「A」の重要性

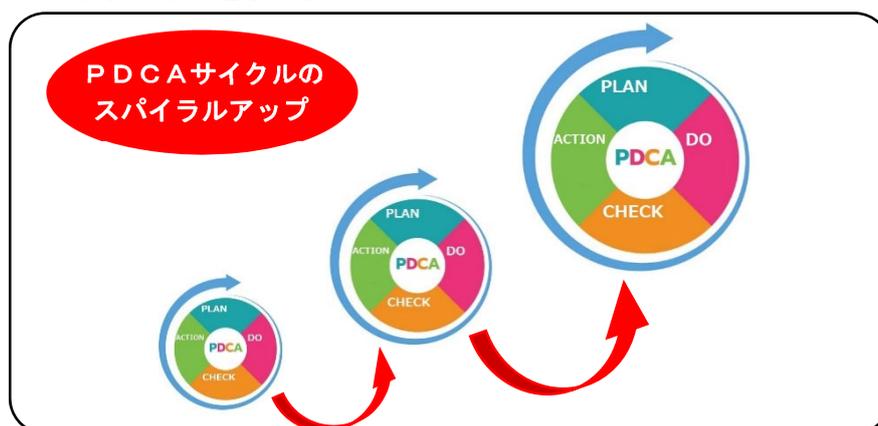
OJT は、実施するのみでは十分な効果が得られません。育成目標の設定「P」、OJT の実施「D」後には、適切に達成状況のチェック「C」とフィードバック「A」を行うことが重要です。

達成状況のチェックは、OJT の取り組みとして向上したこと、課題として残ったこと、今後取り組むことなどを明確にするとともに、今後の動機づけにもつながり、重要なステップとなります。

◆PDCA サイクルの「スパイラルアップ」

一連の PDCA サイクルが終われば、対象職員の育成目標の達成状況やその評価などを踏まえ、新たな育成目標を設定し、次のサイクルに移行します。

この PDCA サイクルを繰り返すことにより、対象職員のさらなる「成長」（レベルアップ）につながっていきます。

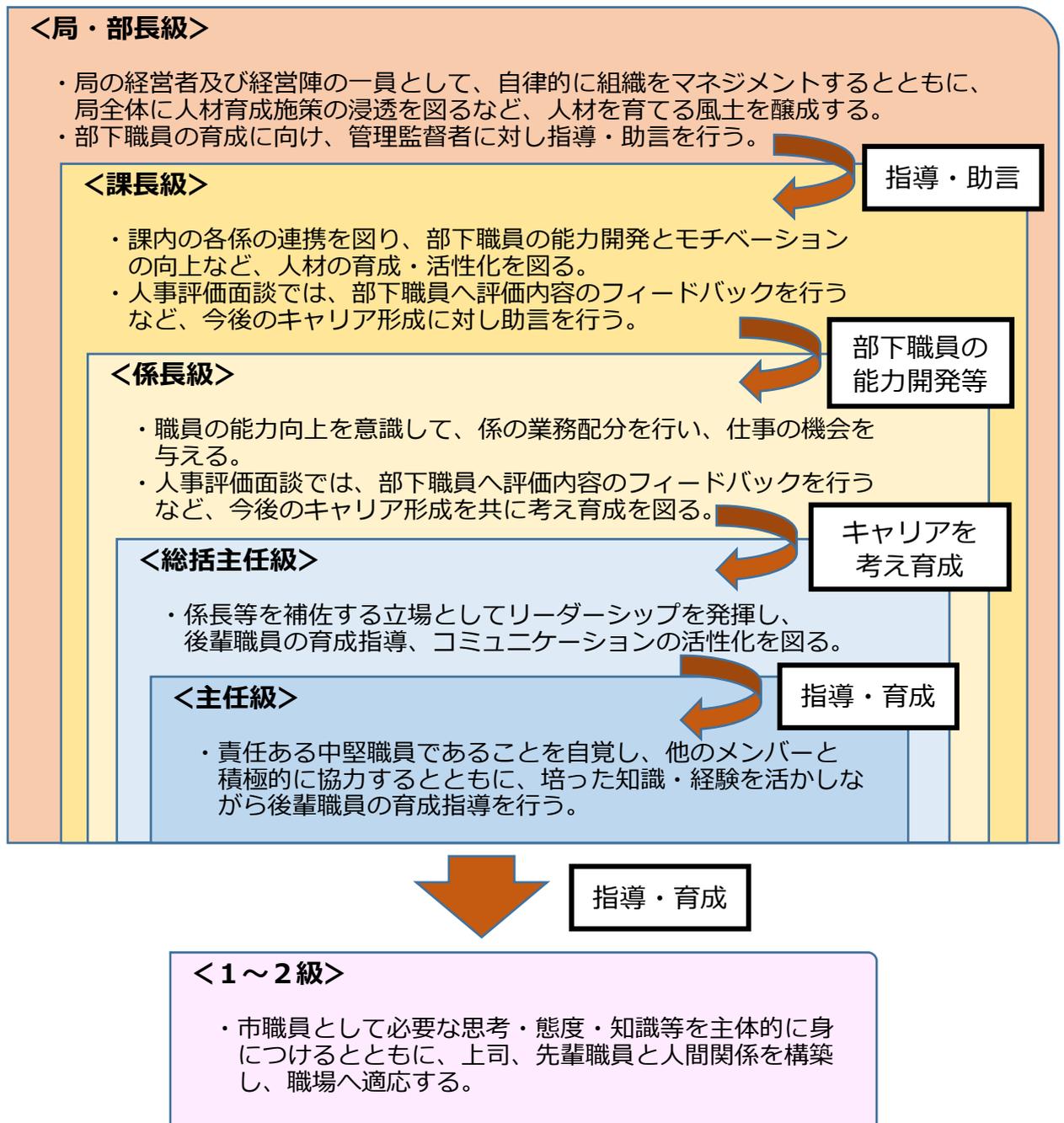


4. 各階層に求められる役割

職場における人材育成については、単に管理監督者から部下職員への指導だけではなく、先輩職員から後輩職員に対する育成や、お互いを高め合うことによる成長など、職員一人ひとりが主体となり、人材育成に取り組んでいく必要があります。

各職員は、人材育成における自分の役割を認識し、人材育成の主体として取り組みを進めていきましょう。

◆求められる役割（「福岡市職員の人材育成・活性化プラン」より）



第3章 交通局人材育成実施計画

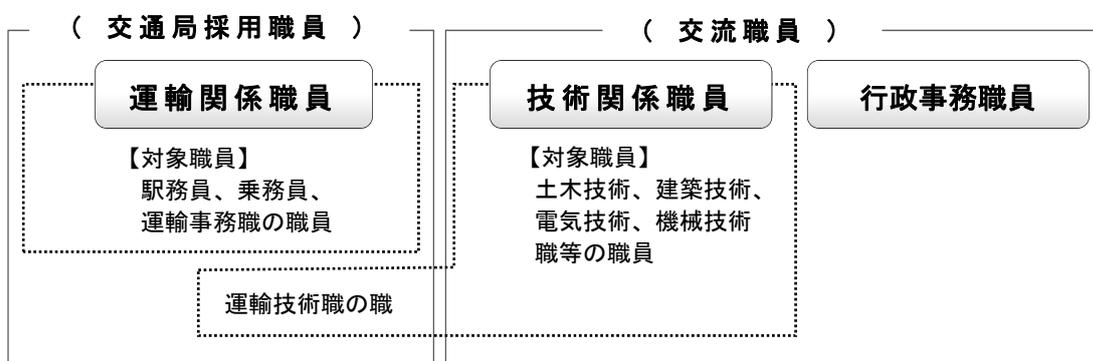
1. 計画の目的

人材育成基本方針に基づき、人材育成を行う上での重点事項を計画的、効果的に推進していくため、具体的な実施方法等を定め、目指すべき職員像の実現を図っていくことを目的としています。

2. 実施計画の区分

交通局職員は、局で独自に採用した職員（駅務員、乗務員、運輸事務職及び運輸技術職の職員）と、市長事務部局との交流職員（行政事務職及び各技術職の職員）とで構成されています。

実施計画では、以下のとおり、「運輸関係職員」・「技術関係職員」・「行政事務職員」に区分し、それぞれの現状と課題を整理した上で、取組の重点事項に応じた実施項目及び研修計画を定め、目標達成に向けて取り組んでいくこととしています。



3. 職員の意識（人材育成アンケート結果）

実施期間：令和3年10月20日（水）～11月7日（日）

対象者：5級以下の全職員

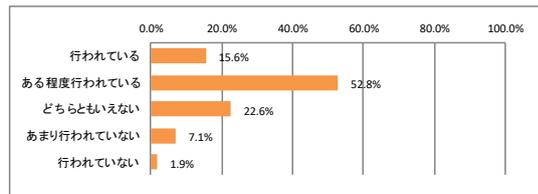
回答人数：424人（一般職員）

回答率：80.4%

○ あなたの職場では、積極的に事業を振り返り、必要な見直しが行われていますか。

《交通局 一般職員》

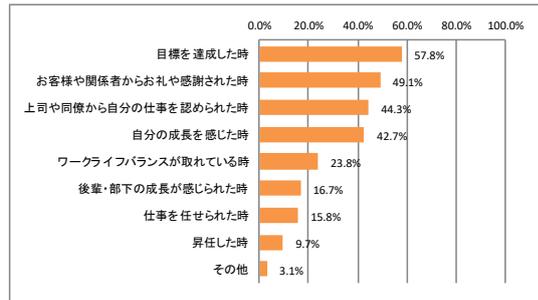
	【全体】	
行われている	66	15.6%
ある程度行われている	224	52.8%
どちらともいえない	96	22.6%
あまり行われていない	30	7.1%
行われていない	8	1.9%
総計	424	100%



○ あなたは、どのような時に、仕事でやりがいを感じますか。（複数選択可）

《交通局 一般職員》

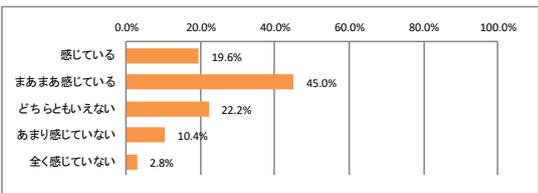
	【全体】	
目標を達成した時	245	57.8%
お客様や関係者からお礼や感謝された時	208	49.1%
上司や同僚から自分の仕事を認められた時	188	44.3%
自分の成長を感じた時	181	42.7%
ワークライフバランスが取れている時	101	23.8%
後輩・部下の成長が感じられた時	71	16.7%
仕事を任せられた時	67	15.8%
昇任した時	41	9.7%
その他	13	3.1%
総計	1115	-



○ あなたは、現在の仕事に対し、やりがいを感じますか。

《交通局 一般職員》

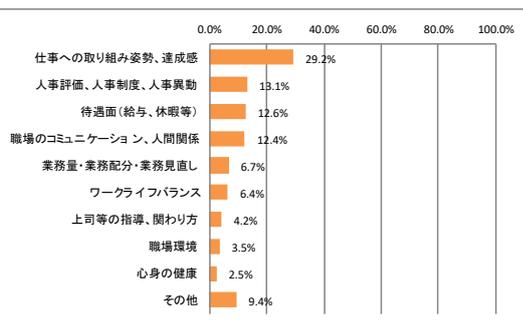
	【全体】	
感じている	83	19.6%
まあまあ感じている	191	45.0%
どちらともいえない	94	22.2%
あまり感じていない	44	10.4%
全く感じていない	12	2.8%
総計	424	100%



○ あなたは、今後、仕事に対するやりがいを感じ、増進させるために最も必要なものは何だと思いますか。（記述式 ※下記10項目に分類）

《交通局 一般職員》

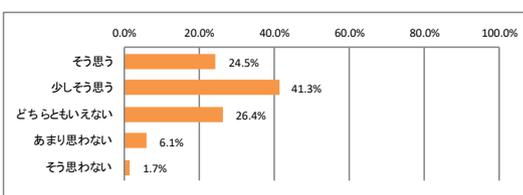
	【全体】	
仕事への取り組み姿勢、達成感	118	29.2%
人事評価、人事制度、人事異動	53	13.1%
待遇面（給与、休暇等）	51	12.6%
職場のコミュニケーション、人間関係	50	12.4%
業務量・業務配分・業務見直し	27	6.7%
ワークライフバランス	26	6.4%
上司等の指導、関わり方	17	4.2%
職場環境	14	3.5%
心身の健康	10	2.5%
その他	38	9.4%
総計	404	100%



○ あなたの職場では、OJT（仕事を通じた職員の指導・育成）が推進されていると思いますか。

《交通局 一般職員》

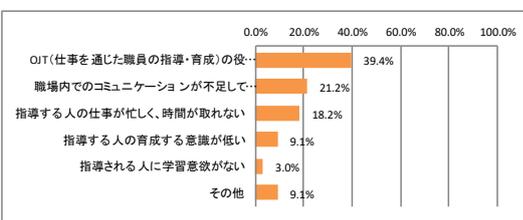
	【全体】	
そう思う	104	24.5%
少しそう思う	175	41.3%
どちらともいえない	112	26.4%
あまり思わない	26	6.1%
そう思わない	7	1.7%
総計	424	100%



○ 「あまり思わない」「そう思わない」理由は何ですか。

《交通局 一般職員》

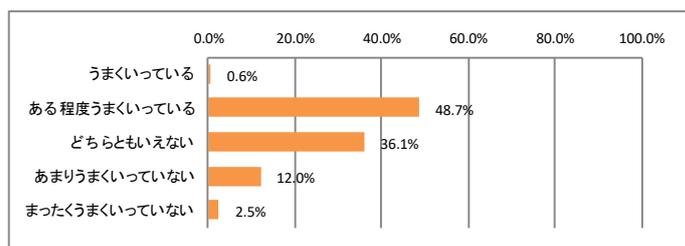
	【全体】	
OJT（仕事を通じた職員の指導・育成）の役割分担、指導方法が明確でない	13	39.4%
職場内でのコミュニケーションが不足している	7	21.2%
指導する人の仕事が忙しく、時間が取れない	6	18.2%
指導する人の育成する意識が低い	3	9.1%
指導される人に学習意欲がない	1	3.0%
その他	3	9.1%
総計	33	100%



○ あなたの職場では、上司・先輩職員から若手職員等への業務知識・ノウハウの継続がうまくいっていると思いますか。

（技術関係職員）

	土木技術		建築技術		電気技術		機械技術		運輸技術		【全体】	
うまくいっている	1	2.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.6%
ある程度うまくいっている	23	56.1%	4	26.7%	33	51.6%	14	50.0%	3	30.0%	77	48.7%
どちらともいえない	15	36.6%	6	40.0%	20	31.3%	10	35.7%	6	60.0%	57	36.1%
あまりうまくいっていない	2	4.9%	5	33.3%	9	14.1%	3	10.7%	0	0.0%	19	12.0%
まったくうまくいっていない	0	0.0%	0	0.0%	2	3.1%	1	3.6%	1	10.0%	4	2.5%
総計	41	100%	15	100%	64	100%	28	100%	10	100%	158	100%

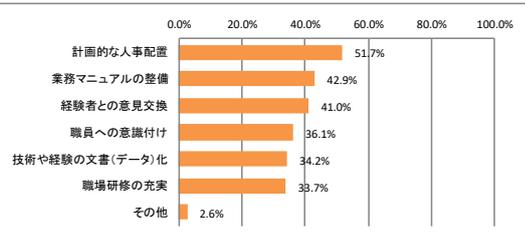


第3章

○あなたは、上司・先輩職員から若手職員等への業務知識・ノウハウを継承するためには、何が重要だと思いますか。

《交通局 一般職員》

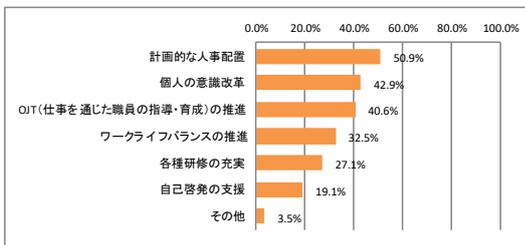
	【全体】	
計画的な人事配置	219	51.7%
業務マニュアルの整備	182	42.9%
経験者との意見交換	174	41.0%
職員への意識付け	153	36.1%
技術や経験の文書(データ)化	145	34.2%
職場研修の充実	143	33.7%
その他	11	2.6%
総計	1027	-



○あなたの職場では、人材を育成するにあたり、今後どのような取組みに力を入れるべきだと思いますか。(複数回答可)

《交通局 一般職員》

	【全体】	
計画的な人事配置	216	50.9%
個人の意識改革	182	42.9%
OJT(仕事を通じた職員の指導・育成)の推進	172	40.6%
ワークライフバランスの推進	138	32.5%
各種研修の充実	115	27.1%
自己啓発の支援	81	19.1%
その他	15	3.5%
総計	919	-



4. 実施項目

各職種等の現状と課題を踏まえ、職場における3つの重点分野からなる取組みと、人事・研修部門における必要な取組みを推進していきます。

(1) 職場における取組み

重点分野①：職員が成長できる職場づくり

★新規項目

	取組項目	区分	取組内容
a	★OJT（仕事を通じた職員の指導・育成）の推進	共通	管理監督者は部下職員の経験や実績を踏まえ、より高度な業務や役割を付与するなど、部下職員の成長を見据えた業務配分を行う。さらに、所属でのOJT推進における役割分担を明確にし、PDCAサイクルを踏まえて計画的・継続的に実施する。
b	★職員の意識・能力の向上	共通	職員の仕事に対するやりがいや自主性の向上に向けて、職務分担計画書における具体的な目標設定の取組みを強化する。管理監督者は部下職員の業務目標の進行管理・フォローを行い、評価の納得性が高まるよう期末面談等を通して評価のフィードバックを行う。
c	幅広い視点を持った職員の育成	共通	専門的知識・技術力の習得や幅広い視点を持った職員を育成するため、各所属で実施する職場研修に他部署職員が参加できる体制を構築する。
d	再任用職員の能力の活用	共通	再任用職員の豊富な知識や技術力の活用・継承の観点から、職場研修や業務マニュアル整備等において再任用職員の能力の活用を図る。
e	会計年度任用職員の能力の活用	共通	新規採用職員と同程度の業務負荷を原則として、定型的な業務を適切な業務量で付与し、会計年度任用職員の能力の活用を図る。
f	運輸関係職員の接客技術の向上	運輸	多様化するお客さまのニーズに対応して、より質の高いサービスを提供するために、接客や案内放送の選手権を実施するなど、接客技術の向上に向けた取組みを継続する。
g	★事務処理に関する専門的知識の習得	事務	市町村職員研修所等が主催する法制、財務や会計等の専門的な研修への参加を管理監督者が勧奨することで、事務処理における専門的知識の習得を図る。

重点分野②：業務知識・ノウハウが確実に引き継がれる職場づくり

★新規項目

	取組項目	区分	取組内容
a	業務マニュアルの整備と技術力や経験の文書・データ化	共通	必要な業務マニュアルの整備状況を確認し、引き続きマニュアルの整備を進める。業務マニュアルの整備にあたっては、必要に応じて、ベテラン職員の知識や経験等を反映する。
b	★業務マニュアルの定期的な点検・更新	共通	各所属において業務マニュアルの点検月を定め、定期的に点検・更新作業を行う。
c	ベテラン職員の知識・技術力の継承	共通	ベテラン職員の豊富な知識や技術力の活用・継承の観点から、業務マニュアルの整備や座談会形式の研修において再任用職員等の能力の活用を図る。

重点分野③：職員が安心して働くことができる職場づくり

★新規項目

	取組項目	区分	取組内容
a	ワークライフバランスの推進	共通	引き続き年休取得を推奨するとともに、定時退庁日や時間外勤務縮減に向けた取組みの徹底を図る。
b	ハラスメントのない職場環境づくり	共通	階層別研修等の機会を捉えて、ハラスメント防止に関する職員の意識を高める。各所属においては、ハラスメントに関する正しい知識を持ち、ハラスメントのない職場環境づくりを推進する。
c	★内部統制・コンプライアンスの推進	共通	職員一人ひとりが根拠法令を理解したうえで、財務に関する事務等を適正に管理・執行する体制づくりを進めるとともに、服務規律の確保及び公務員倫理の確立に向けて、各所属において継続的な取組みを推進する。

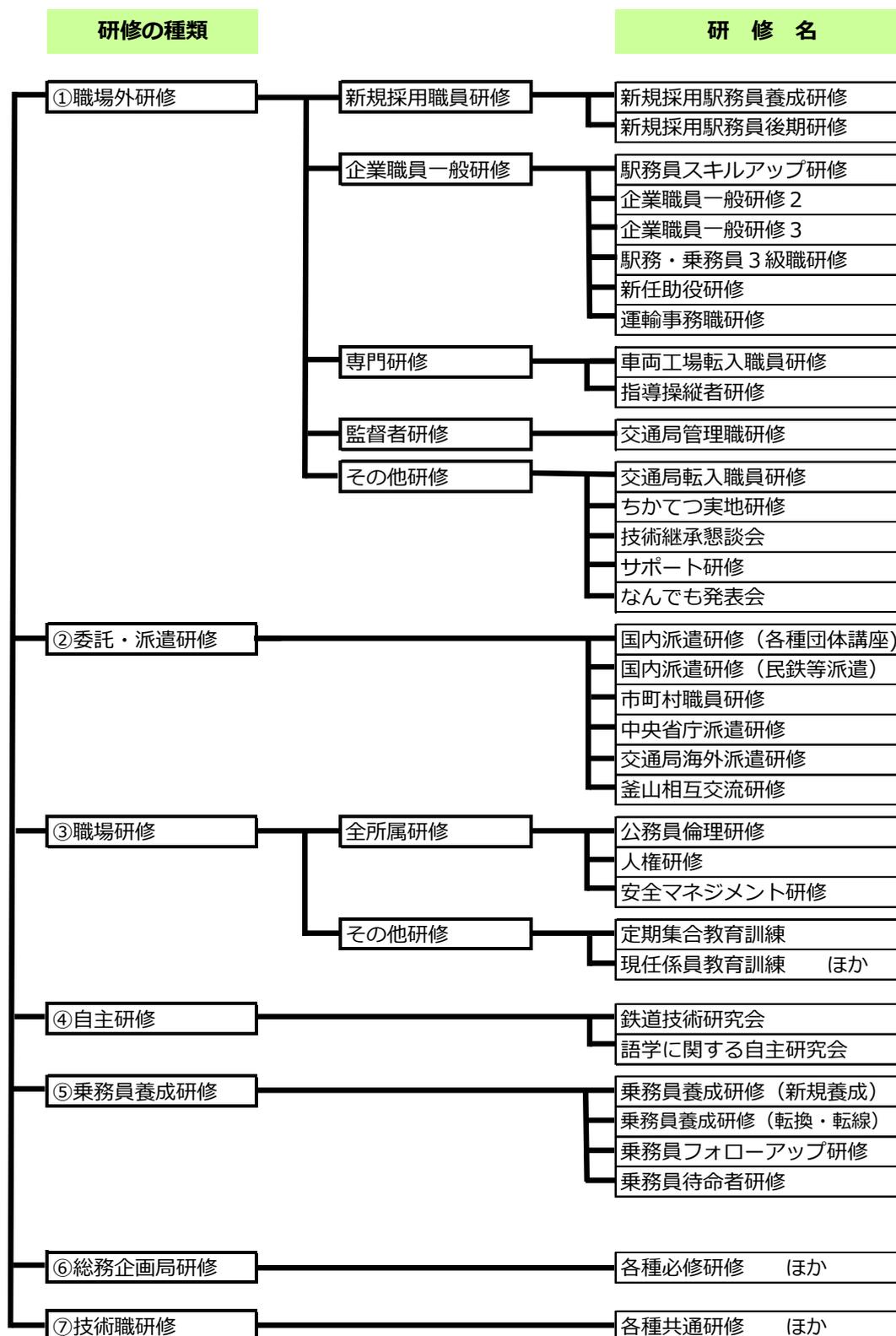
(2) 人事・研修部門の取組み

★新規項目

	取組項目	区分	取組内容
a	人材育成意識の向上	共通	OJT 推進における役割分担・指導方法を管理職研修等で周知し、人材育成意識・指導力の向上を図る。 また、職員の人材育成に取り組む意識を高めるため、局主催の研修において人材育成プランを研修科目として設定し、局の課題や実施項目の共有を図る。
b	★マーケティングの知見・視点を持った職員の育成	共通	より質の高いサービスの提供を目指して、すべての職員がマーケティングの知見・視点を持って業務遂行できるよう、管理職研修をはじめとする階層別研修においてマーケティングに関する研修を実施する。
c	幅広い視点を持った職員の育成	共通	地下鉄事業の特殊性を理解し、幅広い視点を持った職員の育成に向けて、運輸・技術の現場を体験・見学できる研修を実施する。
d	職員の資質向上や能力開発	共通	地下鉄事業の専門的知識や技術等の共有を図るとともに、職員の資質向上や能力開発を図るため、交通局なんでも発表会を継続して実施する。
e	★コンプライアンスの推進	共通	コンプライアンスの徹底に向け、階層別研修でコンプライアンスに関する科目を実施する。
f	自主研究会への支援	共通	市勢及び地方公営企業各般の研究並びに能率改善を目的とする自主研究会へ支援する。
g	働きやすい職場環境づくり	共通	福岡市人材育成・活性化プラン等に基づき、引き続き時間外勤務の縮減、年休の取得促進、風とおしのよい職場づくりの取組みを進める。
h	交通局ポータルサイト・全庁 OA 掲示板の掲載内容の充実	共通	人材育成に取り組む意識を高めるため、交通局ポータルサイト・全庁 OA 掲示板の掲載内容の充実を図る。
i	新規採用の平準化	運輸	定年引上げ（定年延長）が段階的に実施され、2年に1度定年による退職者がでない年が生じることから、年齢別人員構成、人事配置や人材育成といった人事管理、組織活力等に悪影響が生じることがないように、採用者数の平準化や計画的な人材の育成・確保を図る。
j	新規採用の PR 強化・効果的な採用手法の検討	運輸	運輸業務従事者の新規採用職員の募集にあたり、就職イベントへの出展や就職情報サイトへの掲載等、PR 強化や効果的な採用手法を検討する。
k	駅務員・乗務員の地下鉄経営の幅広い分野への参画意欲向上	運輸	本市地下鉄事業を担う職員を育成する観点から、階層別研修等とおして経営理念や方針の浸透を徹底し、幅広い分野への参画意欲の向上を図る。
l	運輸関係職員の事務処理能力の向上	運輸	運輸事務職に職種変更した職員や本局実務研修生が速やかに業務に順応できるよう、運輸関係職員の事務処理能力向上を目的とした研修を実施する。
m	専門的知識・技術力の習得	運輸技術	鉄道総合研究所等が開催する各種研修に職員を派遣し、地下鉄事業特有の専門的知識・技術力の習得を図る。
n	年齢構成のバランスのとれた人員配置	技術	中長期的に世代間のバランスを配慮した職員の配置や新規採用時における優秀な人材の確保、資格取得に必要な実務経験確保の観点から、市長事務部局人事部門等と連携・協議を行う。
o	資格取得助成支援制度の継続・活用	技術	設計管理者等の要件とされる資格取得に向けた支援制度の継続・活用を図る。
p	人事異動サイクルの柔軟化	技術	専門分野や経験が必要な業務に従事する職員の人事異動にあたっては、本人の希望を考慮するとともに、組織の職員構成や業務内容を踏まえて、在課年数について柔軟な運用を行う。
q	専門的知識の向上	事務	市町村職員研修所等が開催する各種研修に職員を派遣し、事務処理における専門的知識の向上を図る。

5. 研修体系

職員に求められる業務知識や技術力の習得に向けて、体系的に研修を実施します。

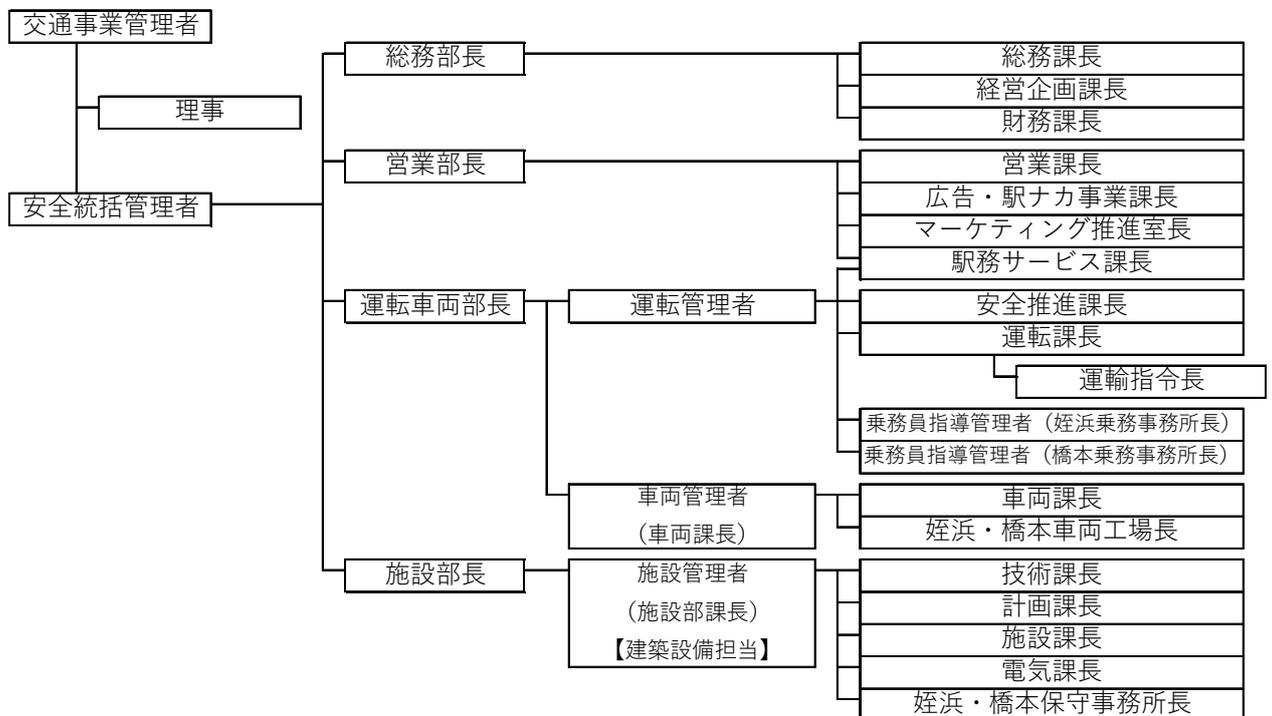


資料編

1. 交通局の安全管理体制

交通局では、平成 18 年の鉄道事業法改正に伴い、「福岡市交通局安全管理規程」を策定しております。その中で、輸送の安全に関する基本的方針や安全確保のための組織体制等を定めており、経営トップである交通事業管理者を最高責任者とし、安全統括管理者、運転管理者、乗務員指導管理者、その他責任者による安全管理体制を確立しています。

【安全の確保に関する体制】



【各責任者の役割】

役職	役割
安全統括管理者	輸送の安全の確保に関する業務を統括する。
運転車両部長	運転、車両の保守、管理及び改修その他これらに付帯する全般の業務を掌理する。
運転管理者	安全統括管理者の指揮の下、運転及び運転事故防止に関する事項を統括する。
乗務員指導管理者	運転管理者の指揮の下、乗務員の資質の保持に関する事項を管理する。
施設部長	土木構造物、線路、建築物及び設備の保守、管理及び改修、電気その他これらに付帯する全般の業務を掌理する。
施設管理者	安全統括管理者の指揮の下、鉄道施設に関する事項を統括する。
車両管理者	安全統括管理者の指揮の下、車両に関する事項を統括する。
総務部長	輸送の安全の確保に必要な財務及び要員等に関する業務を行う。
営業部長	駅務その他これに付帯する全般の業務を掌理する。

【運輸安全マネジメントにおける資格要件等】

区分	根拠法令	概要	役割	資格要件
安全統括管理者	鉄道事業法第18条の3	平成17年4月のJR福知山線での事故等を踏まえ、関係法令が改正され、運輸事業者自ら経営トップから現場までが一丸となって安全管理体制を構築する仕組みが導入された。 その中で、鉄道事業者は安全管理規程を定めるとともに、安全統括管理者及び運転管理者を必ず選任することとされた。	輸送の安全を確保するための事業の運営方針、実施及び管理の体制及び方法に関する事項を統括管理する。	①鉄道事業の安全に関する業務の経験が10年以上あること ②左記の内容を統括管理できる事業運営上の重要な決定に参画する管理的地位にあること
運転管理者			輸送の安全を確保するため、列車の運行管理、運転士及び車掌の資質の保持その他の運転に関する事項を管理する。	①鉄道事業の運転に関する業務の経験が10年以上あること ②左記の内容を管理できる管理的地位にあること

2. 各種法令に基づく資格要件等

(1) 鉄道事業法（認定鉄道事業者制度）

鉄道事業法第14条において、国土交通大臣より省令で定める基準に適合すると認定を受けた事業者については、鉄道施設等の工事施工認可にかかる手続きを省略あるいは簡略化することができることと定められており、現在、交通局では、令和4年2月28日から令和14年2月27日までの認定を受けています。

【設計管理者の資格要件等】

区分	根拠法令	概要	役割	資格要件	
鉄道土木施設設計管理者	鉄道事業法第14条 同法施行規則第24条の2	平成12年3月施行の改正鉄道事業法において導入された。 従来、新設・新造や改造される施設・車両は、すべて国が設計確認等を行い許認可してきたが、これを大幅に簡略化し、鉄道事業者が自分で設計確認等をできるようにしたものである。 認定を受けるにあたっては、業務の種類毎の設計管理者の設置等の体制、権限・責任の所在などについて国の審査を受け、認定を受ける必要がある。	以下の設計確認 ・鉄道線路 ・停車場 ・車庫及び車両検査修繕施設	【共通】 ①設計の業務に関し、監督の地位にあること ②設計の業務に関し、通算して10年以上の実務経験があること	③以下のいずれかの資格を保有 ・技術士（建設部門） ・鉄道設計技士（鉄道土木）
鉄道電気施設設計管理者			以下の設計確認 ・運転保安設備 ・変電所等設備 ・電路設備		③以下のいずれかの資格を保有 ・技術士（電気・電子部門） ・第1種電気主任技術者 ・鉄道設計技士（鉄道電気）
車両設計管理者			車両の設計確認	③以下のいずれかの資格を保有 ・技術士（機械部門） ・技術士（電気・電子部門） ・鉄道設計技士（鉄道車両）	

(2) 電気事業法

電気事業法第43条において、電気設備を設けている事業主は、工事・保守や運用などの保安の監督者として、主任技術者の選任が義務づけられています。

【主任技術者の資格要件等】

区分	根拠法令	概要	資格要件
主任技術者	電気事業法第43条 同法施行規則第56条	電気事業法第43条で、事業用電気工作物を設置する者は、当該工作物の工事、維持及び運用に関する保安の監督をさせるため、主任技術者を選任しなければならないとされている。	第1種電気主任技術者又は第2種電気主任技術者の免状取得者 (本局は、変電設備の設置工事及び管理する6.6万ボルトの電圧を使用する事業場であるため)



 福岡市交通局

交通局人材育成プラン

～福岡市地下鉄の継続と発展のために～

福岡市交通局総務部総務課人材育成係

T E L : 092-882-3851

F A X : 092-600-4328

E-mail : kyoshusho.TB@city.fukuoka.lg.jp

