

ストレスチェック・集団分析表

・令和3年6月実施

※今回の前期・後期の社内研修会（安全マネジメント）は外部講師（札幌北警察署交通課：前期後期共・生活安全課；後期のみ）による収録形式をとり、のち順次全員に、ビデオ学習として実施。

今回3年度は、実施者数82名（運転者66名（男性66名・女性0名）、一般職10名）
過去4年前実施者数 116名、3年前67名、一昨年は86名、昨年度は84名。

在籍者から昨年ほぼ同数の中途入退社があった為と考えられます。

1. 「健康リスク・総合」 111 > 107 > 101（全国平均） +4 昨年比

2. 「仕事の負担」 91 > 87 = 87（全国平均） +4

①仕事の質、やや大きい 32.4% ↓ -1.3 普通 33.8% ↓ -6.0 やや小さい 24.3% ↑ +6.2

②仕事の量、同 9.5% ↓ -3.8 // 27.0% ↓ -1.9 // 32.4% ↓ -6.2

3. 「職場のサポート」 123 > 103（全国平均） ⇒ 令和 3.125 > 105 *若干ながら、増加傾向あり

令和2年①上司の支援・やや多い・多い 51.25%（微減） ②同僚の支援 74.2%（微増）

↓ 令和3年①上司の支援・やや多い・多い 62.10%（増加!） ②同僚の支援 60.8%（減少!）

※コロナ化のなか、①、②は対照的な結果を見せました。会社のさまざまな事業・雇用継続対策、対して現場は営業、競争意識の顕在化を表しているかのように、感じられます。

4. 「仕事のコントロール」

	一般管理	運転者
① 仕事の裁量 やや大きい・大きい	45.5%⇒60.0	> 12.5%⇒20.8%!
② 働きがい	63.7%≒60	> 26.4%≒27.7%
③ 技能の活用度	36.4%≒30.0	< 40.2%≒38.9%
④ 仕事の適性度	54.6%≒50.0	> 20.9%⇒26.4%!

さて、今回「仕事のストレス判定図」との対応では、今後以下を継続課題とします。

(※ 太字 ⇒ は、改善点を記載しています。)

A 作業計画の参加と情報の共有：仕事のコントロール

1. 作業の日程作成 ～「作業者と管理者」が参加する。
2. 裁量範囲 ～決定できる範囲 「乗務職」の雇用、採用、配置、退職等
3. 個人技量を生かす ～経験値の高い熟練者の在籍により、新人教育を充実させる
4. 必要な情報の伝達 ～朝の短時間のミーティングなどの情報交換の場を設ける
 - ・事故処理の進捗状況等の確認（人・物・自賠償請求／任意保険）、協定
 - ・保険会社／弁護士を活用・労務対応／社労士の活用
 - ・施設管理—ボイラー水漏れ等、草刈り等 車庫洗車機 看板サビ、消化設備等

B 勤務時間と作業編成：仕事の量的負担 今後の“課題と実施”

1. 労働時間の目標値を定め残業時間の恒常化をなくす～「**ノー残業デー**」を設ける
2. 繁忙期・ピーク時の作業方法改善～人員の見直し業務量の調整
3. 休日・休暇が十分に取れるようにする～有給の年次計画的消化・リフレッシュに
4. 勤務体制、交代制を改善する～勤務を見直し休養時間が確保でき、過重負担を避けるようにする *時間調整を行っている。⇒終業時間の繰上、始業時間の繰下
5. 個人の生活に合わせた勤務調整～編成や勤務条件が柔軟に調整できるようにする
⇒（※1箇月単位変形労働時間制を採用し／1日～末日／上限勤務177時間・時間外45時間内に収める為に交代運行管理者の時差出勤（△6時間）を月に数回行い所定・時間外数の調整をする）

C 円滑な作業手順：仕事の量的負担

1. 物品、資材、書類の保管・運搬方法～工夫して負担を軽減
2. 個人ごとの作業場所～レイアウト・姿勢・操作方法を改善
3. 反復・過密・単調作業～適正な負担となるように改善
4. 作業ミス、防止策～重大な結果にならないよう対策
 - ・コロナ対策 備品（カルトン、ビニル、マスク、消毒液等の補給・設置）
 - ・シートカバー交換 クリーニング洗濯 車両一斉総点検

D 作業場環境：上司・同僚の支援

1. 職場の受動喫煙防止～コロナ感染予防・防止をするため、一時屋内での喫煙ブース使用を中止した。屋外本社屋今後は健康促進のため職場の受動喫煙防止対策をすすめる。

⇒（※屋内受動喫煙防止から、

- ① ブースの適正基準・クリアするも、[コロナ感染の観点から、使用の中止]。
- ② 屋外[車庫一建物間]での、喫煙・灰皿スタンド移動設置（*天候季節により撤去）

2. 昼食時間を守る～上司、先輩管理者が、新人管理者が休憩・食事時間を確保しやすくする様、会社の指示・理解の基、適宜、時間に配慮し、業務のカバーに廻る。

3. 女性専用トイレの設置（1⇒「2房」となる）9月末

4. 外部作業による、男性専用シャワー設備「1」を確保

E 職場内の相互支援：上司・同僚の支援

1. チームづくり～お互いに理解し支え助け合う雰囲気が生まれるようにメンバーで懇親会の機会を設ける。新人への支援・配慮、また対象者の研修機会を持つなど工夫をする。（怠勤、無断欠勤者は除く）

⇒（◎全員セーフティラリー参加／表彰等、社外・社内表彰、善行表彰などがあった場合により、顕彰を行う。外部講師による「安全マネジメント」等でグループ化を図る）

- ・ 5月7日・11日 北警察署 宮崎課長 ガイドラインに沿った 交通安全講話 収録
- ・ 10月6日・13日 北警察署 鈴木係長 ガイドラインに沿った 交通安全講話 学習
門脇係長 ガイドラインに沿った 特殊詐欺防止/防犯講話
- ・ 12月4日 北海道産業保健総合支援センター 厚生労働省事業 札幌中央基準監督署
安全衛生委員会 労働衛生コンサルタント三原智氏 高齢者支援復職/エイジングフレンドリー講話
従来通りの、計画的有給消化は、一般事務・工場、運行管理部門において年次月間の計画的勤務または、任意により消化をしています。運転者職部門においても同様に任意に消化をしている者についての有給の消化は従来通りです。また令和2年度4月より、有給の消化が過去に渡っても5日以上消化がなされていない方については、<時季指定義務>がなされたため、安全衛生委員会でも周知を図り、また点呼等でも集団または個々に周知を行い、任意に支障のない時季に申し出てもらうか、過去に有給の申し出がなかった方については、事前に前持った季間の指定通知を行い、個々に5日以上有給の消化に努めてもらうことになっています。（10日以上対象）また現在は、十分に、社員の積極的な有給申請が多くなり、地域サービス事業、計画勤務の維持の支障にもつながっている。（年末年始等）中小零細規模の人員確保についても非常に大きな課題となっている。今回は、ワクチン接種の副反応予備日としても利用されている。他、国からの通達に倣い、コロナ関係等による、欠勤を有給に振り替えることができる旨を周知し伝え、特別に有給休暇措置としている。

過年にわたりLED照明機器交換は継続しておりますが、予算計画を見て整備工場钣金棟・塗装ブースを今後検討して行きます。来期検討。社屋では残り、会議室、共用部分です。