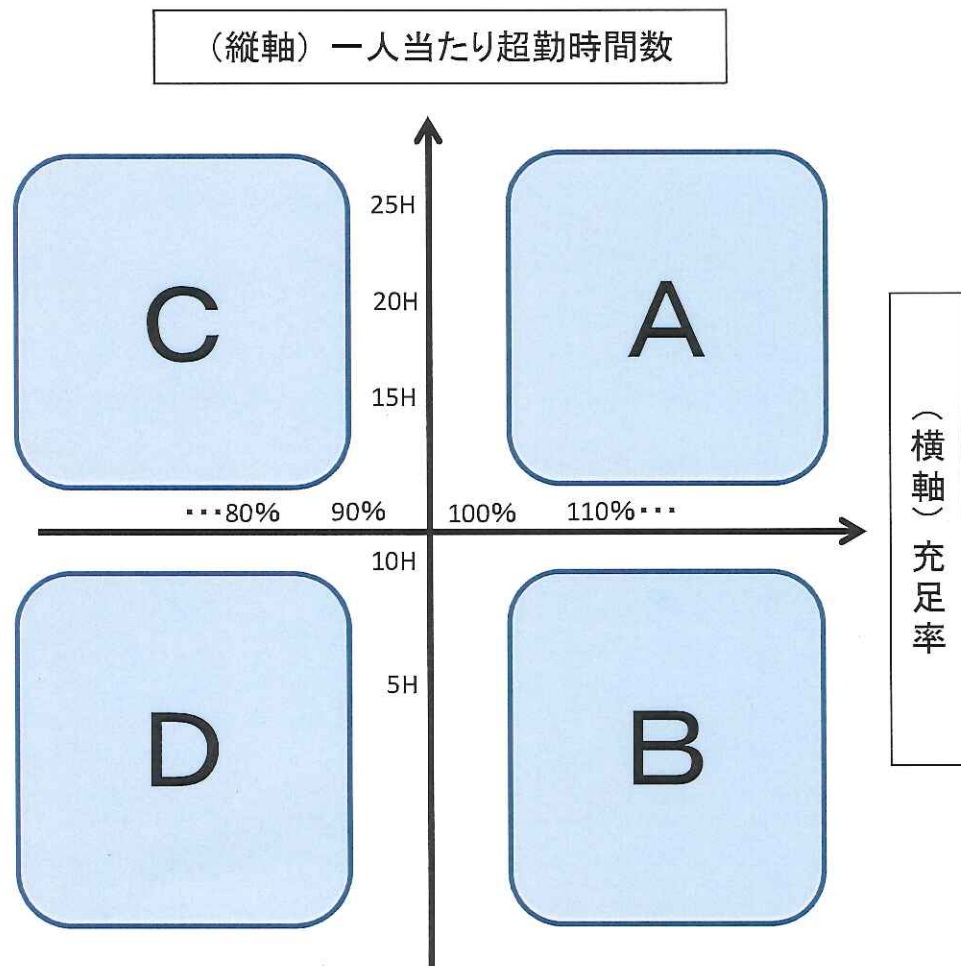


A～D分類別対策表

| 分類 | 状況 | 主な課題 | 検討・対策 |
|----|--|--|--|
| A | <p>充足 高 超勤 多</p> <p>・一人当たり超勤時間が多い理由に応じた対応が必要。 (通区、能率、その他個別理由等)</p> | <p>・定着難より、経験の浅い社員が多い。 ・通区力低下。</p> | <p>・通区力の低下により超勤が特定者に集中。 ・社員の能率差。 ・定着難による生産性向上の必要性。 →通区率を確認の上、向上策を実施 →定着率向上による能率向上。</p> |
| B | <p>充足 高 超勤 少</p> <p>・必要に応じて退職者不補充等による要員配置を検討。</p> | <p>・通区力の向上と要員の適正化。</p> | <p>・通区力低下により、柔軟な要員配置ができない。 →通区率を確認の上、低いようであれば、向上策を実施。 →必要労働力を精査の上、退職者不補充。</p> |
| C | <p>充足 低 超勤 多</p> <p>・増配置を検討。</p> | <p>・要員不足による買上対応または減配置等で超勤が多い。</p> | <p>・能率は比較的良いと考えられる。 →必要労働力の精査を再度実施し、要員不足の場合は必要数を確保する。</p> |
| D | <p>充足 低 超勤 少</p> <p>・課題がある場合は、課題に応じた対策を検討。</p> | <p>・要員不足による減配置を行っており、超勤の抑制ができていない。</p> | <p>・能率は比較的良いと考えられる。 →必要労働力の精査を再度実施し、要員の過不足を把握。 →充足率が低い中での超勤抑制の詳細を把握。</p> |

実態調査結果の分析に基づく対応策(案)



充足率(2018年5月物調時): 配置労働力 ÷ 必要労働力
 一人当たり超勤時間数: 2018年9月期実績

A... Aに分布の局は、一人当たり超勤時間数が多い理由に応じた対応を検討。検証すべき事項(例)として、通区訓練状況、社員の能率差、地形等の地域特性

B... Bに分布の局は、充足率が高く、一人当たり超勤時間数が少ないため、必要に応じて退職不補充・雇用時間の見直しなどの要員配置の適正化を検討

C... Cに分布の局は、増措置を検討
 ⇒増措置数は、超勤削減時間(目標)との相関により設定

D... Dに分布の局は、業務運行が概ね効率的と考えられるため、課題がある場合は、課題に応じた対応を検討