

指導操縦者と運転士見習との関係性向上を目指す研究

○吉田 裕 小坂 明之 (西日本旅客鉄道株式会社)

山浦 一保 (立命館大学)

A Study for Relationship Development between Train-driving Instructor and Trainee

○ Yutaka Yoshida, Toshiyuki Kozaka (West Japan Railway Company)

Kazuho Yamaura (Ritsumeikan University)

As train-driving training is usually conducted on one-to-one basis, relationship between instructor and trainee may influence the qualities of training. On this study, we tried to develop scale measuring mutual-trust between instructor and trainee, and explored factors determining their relationship.

キーワード： 指導操縦者、運転士見習、関係性測定尺度

Key Words： Train-driving instructor, Trainee, Scale measuring mutual-trust

1. はじめに

運転士養成では、指導操縦者と運転士見習が約6ヶ月にわたり乗務員室において一対一の状況の中で技能講習を行うが、両者の人間関係の良し悪しが、技能講習の出来栄だけでなく、その後の職場の人間関係にも影響を及ぼすことがある。本研究では、アンケート調査により両者の関係性を客観的に判断できる関係性測定尺度を開発し、インタビュー調査により人間関係の構築に関わると思われる要因の抽出を試みた。

2. 現状の把握

調査に先立ち、平成19年度以降にA電車区で実施された運転士養成における指導操縦者と運転士見習との関係性を、教育指導を担当する係長に主観評価してもらった。

その結果、12%のペアが上手くいっていなかったことが分かった。

3. アンケート調査

3.1 調査対象者

現状の把握で主観評価を行った指導操縦者および運転士見習のうち、平成22年10月時点でA電車区に在籍している運転士83名(指導操縦者33名、運転士見習50名)を対象とした。

3.2 アンケート内容

両者との関係性の測定尺度を開発するため、上司一部下の人間関係の質を測定するうえで広く使用されているLMX-7 (e.g., Scandura & Graen, 1984; Graen & Uhl-Bien, 1995)をはじめ、Bhal & Ansari (1996; 淵上, 2002, p. 32 邦訳)、Yang & Mossholder (2000)、Cogliser, Schriesheim, Scandura, & Gardner (2009)をベースにし、運転士養成の技能講習に応じた用語への置き換えや項目の追加を行った。

アンケート内容の一例を図1に示す。

あなたの当時の状況や気持ちに一番近いものを、選択肢(1~4)の中からそれぞれ1つずつ選び、○で囲んでください。				
	そうして いなかった	なほ とんど そうして いた	時々 そうして いた	そうして いた
あなたは、「運転士養成時(当時)」、				
電話あるいはメールを通して話を交わしていましたか?	1	2	3	4
休憩時間中に、一緒に食事をしていましたか?	1	2	3	4
仕事以外の時間に、一緒に食事をしていましたか?	1	2	3	4

図1 アンケートの一例

3.3 実施内容

指導操縦者は、運転士見習について（複数回指導の場合には、それぞれの運転士見習について回答）、また、その運転士見習は指導を受けた指導操縦者について回答した。

本調査では、各個人の回答内容や情報が守秘される必要があるため、研究員の立会いのもと、協力者が他の社員および他の協力者との接触を避けるように別室で、机の配置や実施時間帯等を考慮しながら 1 人ずつ実施した。また、実施前には必ずアンケートの目的や趣旨を 1 人ずつ説明し、本人の了承を得てから実施した。なお、回答したアンケート調査票は、各自封筒に入れて密封し、共同研究先の大学宛に直送する手続きを取った。

4. インタビュー調査

4.1 調査対象者

アンケート調査を行った実施者のうち、調査期間内でさらに勤務上都合のついた運転士 59 名に対してインタビュー調査を行った（指導操縦者 21 名、運転士見習 38 名）。

4.2 インタビュー内容

現在の状況、運転指導時の状態（運転技術の上達具合、心身の状態など）、その他（将来展望など）を中心にインタビューを進めた。

4.3 実施内容

本調査では、他の社員および他の協力者との接触を避けるように別室で、実施時間帯を考慮しながら 1 人ずつ実施した。また、実施前には必ずインタビューの目的や趣旨を 1 人ずつ説明し、本人の了承を得てから実施した。また、個人が特定されることはない（特定されるような公表は行わない）ことを伝え、無理のない範囲で実施した。ただし、可能な限りありのままの考えや思いを話してもらうように伝えた。

5. 調査結果の分析

5.1 アンケート調査

(1) 因子分析

アンケート調査によるデータを用いて、因子分析を行ったところ、表 1 のとおり 3 因子を抽出することができた。

表 1 関係性測定尺度

因子分類	内 容
交流 因子	運転士見習/あなたと電話あるいはメールを通じて話を交わしていましたか？
	休憩時間中に、運転士見習/あなたと一緒に食事をしていましたか？
	仕事以外の時間に、運転士見習/あなたと一緒に食事をしていましたか？
	休憩時間中に、運転士見習/あなたと話を交わしていましたか？
	仕事以外の時間に、運転士見習/あなたと話を交わしていましたか？
信頼 因子	運転士見習/あなたと交流の場を持つようしていましたか？
	互いに、信頼し合っていましたか？
	互いに、敬意を払っていましたか？
	あなた/指導操縦者の指導に対し感謝していましたか？
	仕事に関して何か困ったことや分からないことがあれば、あなた/指導操縦者に相談していましたか？
情緒的 安寧 (相性) 因子	あなた/指導操縦者の指導を素直に聞いていましたか？
	親方としての(あなたの)能力を認めてついて行こうとしていましたか？
	運転士見習/あなたの態度や接し方が気に入らなかった/ようす(いらぬ)ようすか？
	運転士見習/あなたと一緒にいて居心地がよかった(よい)/ようすか？
	運転士見習/あなたと一緒にいて、気疲れせずすみません(ます)/すんだようでした(です)か？

各因子に含まれる項目の内容から判断し、第 1 因子を「交流因子」、第 2 因子を「信頼因子」、第 3 因子を「情緒的安寧（相性）因子」と命名した。そして、この 3 因子からなる表 1 の 15 項目を、指導操縦者と運転士見習との関係性を客観的に判断できる測定尺度（以下、「関係性測定尺度」とする）とした。

(2) 妥当性の検討

表 1 の関係性測定尺度による回答結果を得点化し、回答者ごとに合計得点を算出した（4 点×15 項目=60 点満点）。ここで、52 点以上を指導操縦者と運転士見習との関係が良好と評価し、43 点以下を両者の関係が良好でないとした。

評価の結果は、指導操縦者と運転士見習共関係が良好と評価されたペアが 9 ペア、双方共関係が良好でないと評価されたペアが 10 ペアであった。

そして、現状の把握で実施した主観評価と照らしあわせて、ほぼ一致していた。

このことから、3 因子から構成される 15 項目の関係性測定尺度には妥当性があると考えられる。

5.2 インタビュー調査

指導操縦者と運転士見習共関係が良好と評価された 9 ペア、双方共関係が良好でないと評価された 10 ペア、合計 19 ペアのうちの指導操縦者と運転士見習のいずれにもインタビュー調査を実施できたのは 14 ペアであった。この 14 ペアのインタビュー調査結果から、両者の人間関係の構築に関わると思われる要因の抽出を行い指導操縦者と運転士見習共関係が良好と評価されたペア、双方共関係が良好でないと評価されたペアごとに分けて比較したところ、表 2 に示す 7 要因が、両者の人間関係の構築に関わる主要な要因であることがうかがえた。

表 2 関係性の構築に関わる要因の抽出

要因	内 容
リーダーシップをとる。	工夫や思いやりのある指導 ポイントを押えた指導 手本の披露
関係指向性を持つ。	仕事より関係性の構築に重点(特に初期段階)
指導に関する日頃からの シミュレーションを行う。	どのように指導するか事前に検討
熱心な姿勢で取り組む。	熱く語り、楽しく指導
職場、その他の人からの 支援を活用する。	同期・同僚との情報交換 日雇による指導の活用
ネガティブな性格や感情 の表出を避ける。	怒り、無口による怖い雰囲気への創出
他者との比較を避ける。	以前に担当した運転士見習との比較

6. おわりに

今後はさらに精度が高く、より多面的な関係性測定尺度を開発するために、A 電車区以外の運転区所でアンケート調査等を実施していく。

この研究は、A 電車区の要請に基づき、立命館大学スポーツ健康科学部との共同研究により実施した。

最後に、本研究にあたり多大なるご協力をいただいた A 電車区に謝辞を表したい。