



2019年 6月12日
第 184 号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実

編集 情宣部

ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



横地申
第8号

「「**検修職場の将来を見据えた人材育成・技術継承**」 **最後の砦は「人」安全・ゆとりの創出に向けて**」 に関する申入れ **団体交渉を行う！** ①

横浜地本は5月29日、2018地本政策フォーラムの提言に基づく団体交渉を行いました。山手線E235系以降で導入が始まった「モニタリング保全体系」は、車両の各部のセンサや大容量のデータ伝送回線の採用により、ビッグデータを用いたメンテナンスの効率化と車両状態把握の深度化が目指されています。横浜地本管内においても、今後導入される車両に関わることから、鎌倉車両センターと国府津車両センターの両分会から、人材育成の視点で提言を創り上げ、その内容に基づく4項目を議論しました。議論経過は以下の通りです。

1. ベテラン社員から若手社員への技術継承・技能伝承が充実したものにするため、また、スピード感のある改修工事等の施工を同時に実現させるために、各箇所適切な要員を配置すること。

会社回答 業務運営上必要な要員は配置している

問題意識 検修職場において、若手の思いとして技術技能教育のニーズがありながら、膨大な改修工事に追われて十分な教育機会が確保できていない現状があります。教育機会を創出しつつ、無理のない改修工事を遂行できる要員配置を求めるものです。

- <組合> 今年度の改修工事の件名と見通し、工事量の調整方法について明らかにされたい。
- <会社> ホームドア対応、防犯カメラ取付、ハニカム修繕、新型忍錠対応などがある。金額は大きい但全体のボリューム感は飛び抜けているとは思わない。平準化のために早期発注の活用を行っている。
- <組合> 改修工事において、直営施工/外注施工とする判断基準は何か。
- <会社> ①工事のボリューム ②作業技能と品質の要求レベル ③JR本体への技術力保持 である。
- <組合> 当初予定されていなかったものが増えてくる。下期は教育に時間が取れない。
- <会社> 品質の観点から緊急性が高い点検や工事が重なってしまった。現場管理者等の判断がある。
- <組合> ベテランからの技術継承についてどのように場を作るか。体制が出来ていないのではないか。
- <会社> 国府津や鎌倉は車体上げの訓練を行うと聞いている。現場以外でも集合教育を実施していく。
- <組合> 会社として検修社員が持つべき技術は何か。また検修職場に残したい技術は何か。
- <会社> 会社としては「データを見て判断する力」を求めている。大物吊替えやガラス替えなども重要だ。
- <組合> 新しいものやCBMに目がいつてしまうが、若手は技能や感性を高めたいという思いがある。
- <会社> 新しい車両でも図面を追いながら調査もできる。技管も現場も一緒のレベルでできることが必要だ。
- <組合> 現状では手待ち時間に教育をやらざるを得ないという感覚が拭えない。しっかり時間を取るべきだ。
- <会社> 緊急性と教育の両立は課題だ。検査計画を調整して無交検日をつくって活用もしてきた。
- <組合> 受け取るだけの技術継承ではなく、受け継いだ若手が今度は次の世代に伝えることも考えるべきだ。
- <会社> 重要な点である。作業によっては発生都度となるが、現場管理者の判断で人を配置していく。
- <組合> 教育の基本は自区所で行うことでよいか。
- <会社> 教育は自区所が基本である。
- <組合> 溶接やFRP補修、ホロフタ修繕など、資格、材料、人工が必要な非定例作業への考え方はどうか。
- <会社> 発生都度、総合車両センターやメーカーと相談して協力を求めることが基本である。
- <組合> 技術継承のバトンゾーンには長めの期間が必要だ。本体エルダーの活用をより進めてほしい。
- <会社> 本体エルダーの活用は、危機感を持って最大限考慮していく。

自区所を基本として技術継承する必要性は一致！ その②へ
つづく...