



2019年 6月12日  
第 186 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・働きがいの創出に向けて」 に関する申入れ **団体交渉を行う！** ③

3. 検修職の技術・技能を習得・向上させるために、現場での経験8年程度を標準とする検修社員の育成プランを確立すること。

会社回答 現状での対応となる。

問題意識 **検修の一人前になるために、8年程度で必要な技術技能が得られる育成プランが必要です。**

- <組合> 工務職場では7年育成プランがあるが、検修は8年が望ましいのではないかと結論付けた。
- <会社> 会社としては年代での到達目標を考えている。30代半ばでエキスパートになってもらうイメージ。
- <組合> エキスパートになるために必要な年数はどれくらいか。じっくりと育てるという考え方を持ってほしい。
- <会社> **保全業務が基本にあり、3～4年は必要**だ。そこから技管などに行ってほしい。8年というイメージは合っていると感じるが、年数で一律に区切れないと考える。**方向性は一致**できる。
- <組合> 検修社員に乗務経験が付加できないか。公募制などで仕業・構内にチャレンジできないのは残念だ。
- <会社> 希望があれば面談で申し出てほしい。現時点で公募制にはないが、支社研修で学ぶ場は作る。

4. モニタリング保全導入に向けて、社員への施策説明および、教育・訓練は十分な時間をかけること。

会社回答 必要な教育・訓練は実施していく。

問題意識 **横浜地本管内にも、ベスト・プラクティスの中で今後モニタリング保全体系の車両が投入されてくるのが計画されています。人づくりの観点からも万全な体制で臨む必要があります。**

- <組合> 横須賀・総武快速線への導入スケジュールと、教育スケジュールを示すこと。
- <会社> 今後、2020年5月から順次新製配置をしていく。運用開始はそれ以降のダイヤ改正時と考えている。
- <組合> 置き換えのパンと留置能力の余力に対する課題はどうか。
- <会社> 2020～2023年の4年間を想定している。構内の収容能力が不足するため、疎開留置を行う。
- <組合> 教育スケジュールを示すこと。また、検修設備面での導入スケジュールはどのようになっているか。
- <会社> 山手 E235 系の見学を行いながら受け入れ準備を進める。現車の配置後、マニュアル整備や模擬保全を行う。設備面では試験機類などの手配が必要だが、地上設備の改修は不要と考えている。
- <組合> JETS や CTS など、運行線区に関係する仕業区やグループ会社への教育はどうするのか。
- <会社> これまでの新車導入時と同様に、現車講習と机上説明を行っていく。
- <組合> 導入に伴い、プロジェクトチームの立上げや当直体制の強化は行わないのか。
- <会社> 既に TK に分析チームがおり、鎌倉で体制を組むかどうかは未定。当直体制の強化は考えていない。
- <組合> これまでのモニタリング保全の検証結果はどうなっているか。
- <会社> 現在もビッグデータの蓄積と分析を進めている。ドアなどでは異常判別の精度が上がってきている。
- <組合> 120km/h 運転や分割併合など、線区の特情があるが、モニタリング対象機器は変更しないのか。
- <会社> 対象機器は 17 機器のまま変更しない。
- <組合> 今後導入される新型車両は全てがモニタリング保全体系となり、新保全体系の車は作らないのか。
- <会社> 地方線区などでは、新保全体系として一部機器のみ解析用データを蓄積する車種もある。

**交渉において真剣に人材育成・技術継承を議論してきました  
職場において私たちが思い描く理想像の議論を継続しよう！**