



2021年 9月12日
第24号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実

編集情宣担当

ホームページ

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



9月7日

横地申第1号「JR東労組横浜地本第26回定期大会」発言に基づく申し入れ団体交渉を行う！②

第2項「変革2027」に基づいて、施策では「多様な経験による社員の成長」が求められ、「多能化」が進められているが、多能化に対応した技術継承・教育の在り方について考え方を明らかにすること。多能化にあっても「安全」を第一に考えた教育・訓練を実施すること。

【会社回答】一人ひとりの社員が多様な経験を積むことを通じ、安全レベルの向上と技術継承を行っていく考えである。今後も安全に関する必要な教育・訓練は実施していく考えである。

《組合》

《会社》

会社は最近「プロ」という言葉を使わなくなったが、我々はスペシャリストが必要と考える。会社として「プロ」の認識を示すこと。

いらぬとは言わない。精通した人、長けた人、という表現の一つ。色々やりながら、その道を極めることはできる。

変革2027により、「多様な働き方」が先行していて、精通した人が希薄になっている。現場では、アンバランスがある。

その道を極める人もいた。色々経験した中で、安全やサービスを見ることは絶対に必要。一定期間、その職に就いてもらう中で経験していく。区所として全体で持てばよいという感覚。会社としては間違っていないという認識。

より深く必要なものもある。転勤が多いと、その職場の事情の理解が不十分なままとなる。何でも知っている先輩が区所として必要だ。

プロの本質をどう見るか。異なる経験で得られる視点もある。全社員が多様な経験を担うのも難しい。全てが一個人に頼るのではなく、箇所として継承していく。

鉄道会社は社会から「安全で正確な鉄道輸送」が求められている。「安全で正確な鉄道輸送」が目的であり、「多様な経験」が目的化してしまっているのか。

収益を上げるためには、社員の成長は欠かせない。そのために多様な経験が必要だ。

多様な経験で様々な社員が担務するとき、個々の能力や力量はしっかり見られるのか？

社員に無下にこれをやれ、とはならない。本人の意欲、会社の思い両方ある。

徹夜総括や営業総括など、駅には棒ダイヤがある。出改・輸送とオールマイティーに担うが、担務が無くなることで、しばらく担わない期間があり、忘れてしまう不安、ミスにもつながっているとされている。

必要な教育は行っている。見極めも行っている。1～2ヶ月空いてしまうことで、経験を積まなければ体が動かないことはある。その時は、コミュニケーションを図り、不安を解消するのは現場長の役目である。

人間は忘れてしまうという前提で良いか。「できないこと」が言いにくい雰囲気がないか。

そこは人間だ。営業職場だと、管理者だけでなく、周りの社員に聞くことで不安解消をしていくことができる。

「忘れる」ことを前提として教育・訓練すべきだ。それをどれだけ追求できるかだ。

新人も個人を見ながら一本立ちさせている。2～3年目の社員でも、見極め確認している。

最近では信号所でも導入されているが、検修職場で導入されている「技術・技能マップ」の様なものを、仮に「習熟度マップ」と呼ぶが、そのようなツールを営業職場等、各系統にも導入すべきだ。

営業で輸送を担っている社員は、「営業事故防止チェックポイント」で社員がきちんと取り扱っているか、チェック項目を活用して行っている。現場長が時には抜き打ちでやれているか見ている。

管理者と一般社員の一致が重要。「技術・技能マップ」を含む「習熟度マップ」は社員本人の正確な申告に基づかなければ意味がない。大きなミス・事故にもつながりかねないことから、例えば◎から○、○から△へと習熟度が下がることも含めて、社員本人が申告しやすい環境を整える必要がある。

営業事故防止勉強会やサービス勉強会など、社員が考えてやっている。一般社員同士のコミュニケーションで進めている。

見習いを数徹やって作業がこなせるようになっても、見習中に異常時を経験しなければ、実際に異常時に遭遇したときに対応しきれない。

しっかりフォローしつつ、不安がないよう管理者含めて教育をしていく。

③に続く