



2023年 9月23日
第33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/>

横地申 第1号

「JR東労組横浜地本第28回定期大会」発言に基づく申し入れ 団体交渉を行う！ その②

2. 起こした事象に対して懲罰的な日勤教育は行わないこと。また発生した事象に対しては責任追求をやめ、4M4E手法を用いた原因究明を行い、安全第一の職場風土を構築すること。

【会社回答】引き続き必要な指導・教育は実施していく考えである。なお、発生した事象については**多面的に原因究明**を行い、再発防止に努めていく。

組 合	会 社
多面的とは何か。4M4E手法は会社として行っているのか。	4M4Eは一つの有効なツール。事象によるが、当該区では4M4E、他区では他山の石置き換えツールなどいろいろなツールを活用し原因究明を行って対策を講じている。
職場では誰が4M4Eを使った原因究明をしているのか。	事象・職場にもよるが、乗務員区は区長・副長・指導担当、駅は副長・主務が入りながら対策を検討している。
視点はどこに置いているのか。	ヒューマンエラーは人が視点の中心になってしまうが、背後要因をモノ・環境・管理で原因の究明を行っている。
原因や対策は周知すべき。現場では事象が伝わってこない。掲示があるところないところがある。起きた事象を周知することで安全意識が高まるのではないか。	会社の判断。すべての情報を出してしまうと関係のないことも目に入ってしまう。今の業務に密接に関わることは伝える。すべてを出してしまうと視点がずれてしまう。
CSなど現場で定めた対策はフィードバックされるのか。	必要なものは周知する。
対策は全社員が守れるものでなければならない。	できない対策は「対策の対策」になる。そうならないように講じる。
4M4Eで事象を掘り下げていく過程も他の社員にとっても「こういう過程で事象に至ったのか」とわかる。分析シートを示していくべき。	出せる部分、出せない部分ある。
出せない部分があると言いづらくなる。オープンにすることでヒューマンエラーに対する懲罰的なものはなくなる。	意見は受け承る。起こしてしまった社員もいる。
正直に話すことがプラスになる。起こしてしまった社員に対する配慮が悪い方向にいくのではないか。	速やかに正しい報告をしていただくのが大事。会社が責任を持って原因究明、対策を講じる。
懲罰的な日勤教育を行っていないか。	懲罰的な教育は行っていない。今後もない。
「次はないぞ」と精神的な追い込みはないか。	ハラスメントは行っていないという認識。
組合加入の有無で掲示の「あり・なし」や、内容が変わることはないか。	全く変わるものではない。

3. DX 推進の実態として、属人の技術力に依存した開発や運用をしているため、エバンジェリスト指定の有無に関わらず担当者の負担が大きい。継続してメンテナンスや改良ができるよう、経験者や自己啓発に頼らないDX推進人材の育成を行うこと。

【会社回答】横浜支社では、DX 推進による地域社会・お客さま社員の幸福の実現に向けて、**全社員がデジタル技術を使いこなせる状態を目標に、人材育成に取り組んでいく**考えである。

組 合	会 社
全社員がデジタル技術を使いこなせるようになる状態とはどういうことか。	DXの推進とは、ジョイタブやジョイパット365を最大限に発揮でき生産性の向上・働きがいに繋がること。全社員が使いこなせるよう 個人の能力を見ながら教育は行っていく 。
職場ではマクロやアプリの開発が始まっているが、作ることができる人に依存している。バラツキがあることを認識しているか。	エバンジェリストなど職場の中でDXを推進していくが、初めから全員ができるわけではない。 デジタル技術に強い人に協力を得てやることはある 。
実運用ではほぼ1人で管理・メンテナンスを行っている。担当者の異動で対応できなくなる問題意識を持っている。	そのようなことが起こらないようにするDX推進である。そのことで異動が止まることは現時点で考えていない。
デジタル技術の習得が自己啓発に依存しないか。	会社として使うものであれば勤務の時間でやってもらう 。
教育について具体的に横浜支社として考えているものがあるか。	全社員を対象とした教育をしていく。現状のスキルを把握する。
全社員に教育するが、コアな部分にスポットを当てて、人材育成の時間の確保、講習など職場で支援をお願いしたい。	その通りだと思っている。会社としてやっていく 。

その③につづく