



2025年12月11日  
第087号

# JR東労組 Yokohama



JR東労組横浜地本

発行人 梶田 優一  
編集情宣担当  
ホームページ

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



横地申  
第1号

「職場実態と本人のキャリアプランを無視した不当転勤を許さず、安全で安心して働ける職場を求める」申し入れ団体交渉2期目日目を行う！①

4. 車両センターにおける臨時修繕作業の技術継承について、異動により職場としての安全や技術力の低下が起こらないよう、コア人材の育成を図ること。

【会社回答】社員一人ひとりのスキルや今後のキャリアへの期待等、総合的に判断しながら人材育成を行っていく考えである。

組合	会社
車両センター（車セ）のライフサイクルについての考え方は？	技能マップを活用しながら社員と現場の管理者・指導者を含めてコミュニケーションを図りながら教育していく。一概に何年やつたら一人前ということはない。
新入社員からのライフサイクルは7～8年と言われていたが変わっているのか。	目安として7年。ベースのスタンスは変わっていない。
技術継承の核となる人材を育成する必要があると我々は考えているが会社の考えはどうか。	技能マップの主要な臨時作業ができる物が増えるように教育を考えている。経験年数が低くて心配かもしれないが、技能マップ上では代用できるコアな人が居るので教育はしている。
今も、今後もコア人材が必要という認識か。	当然コアな人は必要。コア人材がいないと職場も回っていかない。基本は教育の中心となる人で教えていただきたい。
車セの現実として人に余裕が無く、機能保全を担当しなければならず経験できないことが発生しており、経験したいけどできない現実がある。	臨時作業はいつも同じタイミングで起きるわけではないので、当然業務の繁閑や年休などあるので効果的に計画を立てるのは難しい。要員が少ないと現状は受け止めました。
現時点ではできる人がいるが、その人たちが異動や介護休職などになった際に、その作業をどうするのかという危機感がある。教育できるだけの要員を配置するべきではないか。	波動がかなりあると思うので、うまく教育に充てるというのは現実的には無理だと思う。発生しない物の教育は総合車両センター（総車セ）と共にやって行くのも有りだと思っている。
会社の考える技術継承や技能継承のあり方はどのような考えなのか。	技能マップを見ながら教育をして行く。ベースは技能マップ。
技能マップを埋めるためにどのような事を考えているのか。	技能マップ上でできる人が多いか少ないかを見ながらやれる人が少なければ、少し育てて行こうという考え方。
それが上手くいっていない。貴重なタイミングを同じできる人で回ってしまい、いつまで経ってもマップが埋まらない。それに対して具体的にどのような対応を考えているのか。	たまにしか発生しないのであれば何処か総セに行って勉強する以外に方法はない。
車セの人が総車セに行って経験しても良いということか。	キャリアプランとしてはあると思う。
E259系の床修繕を要員の関係で自区所でやってほしいとなつたが、大宮総車セが来た際に学んだ人が異動てしまい、東京総車セから異動してきた床修繕の経験がある人のおかげで対応できている状態。	大宮総車セも教えた人が異動したことを知らないのではないか。大宮総車セに事情を話す。東京総車セ出身の人ができるならうまく使いながら教育して行くのがいいのではないか。
他の人を付けて教育しようとしているがそれができない。担っている人が居なくなると作業ができなくなる。	総車セと車セは一体となってやるのが当然。総車セも人が出せるときは協力してくれると思うので居なくなったら手伝ってくださいと言えますよね。
総車セを頼ってということだが、職場では単体の技術力を維持したいという考えがあるがその点はどうか。	当然そうだと思う。計画的にできるもの、発生の多いものについてはもう少し現場に要望していきたい。
教育を含めて現場に必要な要員だと思うがどうか。	要員がいれば解決できるかもしれないが、何人居れば良いという事ではない。鎌倉車両センターを放置している訳ではない。
中原支所には同じE233系が居るから鎌倉車両センターに来て1年ぐらいで機能保全作業の責任者をやってくれと言わされた。要員の関係で不安ながらやっている。作業する人は若手が多く自分自身が不安だが、どうしようもできない現実がある。	車種が違っても、基本的な構造は一緒で機器の場所も一緒。異動した事で不安かもしれないが、車両の知識というものは経験を積んでいる。技量があるから責任者になっているので問題ない。違う車種だと位置とか両数が若干違うのでそこは勉強する必要はある。不安は不安だろうが異動による不安だと思う。
技能マップ上は作業できる人が居るかもしれないが、同じ場所で年数経験した人が必要との認識。	経験年数が長いからコア人材という訳ではない。例えば総合車両センターから鎌倉車両センターに行った人はある分野に特化した技術を持っている。そこは当然作業する上でのコアとなる。同じ所に長いから知識があるとはならない。

次号②へ続く