

申23号 「保線部門におけるメンテナンス体制の最適化」に関する基本交渉 第2回 その2

第14項 代表保線技術センターの教育担当グループ及び各保線技術センターの教育担当者は、安全を大前提とした検査全般及び技術・技能に精通した社員を配置すること。

(組合) 教育担当グループとなった場合に、技術専任役や業務に精通している人が新しいグループに配置されるべきである。技術継承をする上で、知識・技能を兼ね備えている人たちから受けなければならない。

(会社) 技術専任役の希望・適性・知識を面談で色んな意見が出るので、現場長が自分の業務をしっかりとやるために配置することなので、現場による。

(組合) 新しいエルダー制度も活用するべきである。エルダーに期待するところが多い。

(会社) 経験を積んだエルダーの方なので、技術を引き続き活かしていただきたいという期待を持っている。

(組合) 安全担当や教育担当は現役にすべきである。エルダーは補佐でつけるべきだ。

(会社) 支社によって様々なので、現場長の裁量で社員を見て配置していく。

第15項 技術継承・技能伝承の視点から、技術センター及びエリアセンターにおいて、OJTが出来る体制を確立すること。

(組合) 技術継承の場面では、物の使い方などはマニュアルで出来る。技能伝承は、現場の中で生きている物、環境で判断できる能力を考えている。

(会社) 技能は、判断力である。業務の中で同じような事象に対しても、置かれている事象や結果として出す中で答えは1つではない。現場の技術的判断である。

第5項 新規採用者については、技術センターにおいて、育成プランを基本とした養成を行うこと。また、エリアセンターへの配属は育成プラン終了後とすること。

- ・保線以外も含めて新入社員を集团で教育して、各職場で各々の技術を学ぶのは変わらない。
- ・専門技術ということだが現場に施設があるので、向き合うことが大事である。向き合うことで、実現場面で技術を学びながら体感していただく。

第6項 本施策の実施にあたっては、線区の特情を考慮し、十分な議論を重ねた上で実施すること。

(組合) 各支社にいけば、さらに具体的な内容が出てくる。その具体論に関しては、職場で活かせるようにしていただきたい。スピード感を合わせていくのは、異存はない。環境整備、データ改善など会社もしっかり対応していただきたい。

(会社) この間、相互で向き合っていたいて議論を深めた。我々も真摯な対応をしてきた。実際は現場・支社で動く。その中で成熟して現場が動く。しっかり本社としては対応していきたい。必要なデータなどについては、しっかり開示していきたい。

安全・健康・働きがいのある保線職場を創り出そう!