

第3回「安全性向上計画」の進捗状況に関するアンケート結果について

2006年4月

国鉄労働組合西日本本部

はじめに

福知山線脱線転覆事故から1年が経過しようとしているもとで、また、「安全性向上計画」が策定されて10ヶ月が経過しようとしているもとで、職場における「安全性向上計画」の職場における進捗状況を調査するために組合員に対するアンケートを行った。このアンケートの目的は、職場における職場から安全・安心の輸送を確立するために、JR西日本の職場が「安全性向上計画」に基づいて具体的に「何が変わったか」「何が前進したか」「何が足りないか」「今後どうすべきか」を把握し、会社に対する申し入れや運動を通じて、安心・安全の輸送と職場を確立するために実施した。

実施期間	2006年3月16日～3月31日
対象人員	1,959名（JR西日本会社所属の組合員）
集約数	1,263通（回収率：64.5%）

国労は、この間第1回（05年9月）、第2回（05年12月）のアンケート調査を取り組んだため、組合員の意見は多岐にわたったが、集約は最大となった。

1. 「緊急・安全ミーティング」「安全ミーティング」について

会社が開催したこれらの「ミーティング」については、76.1%の組合員が1回以上参加したが、「内容・進め方に問題があると感じた」人が25.5%、「趣旨にあったものと思わなかった」人が28.6%あり、「自由に発言できた」3.7%、「安全について、一定の議論ができた」15.9%との結果から、改善の余地があるといえる。また、ミーティングにおける意見に対するフィードバックについて、35.2%の人が「何もない」としていることは、支社におけるそれぞれの対応の違いが浮き彫りになっている。

また、「安全ミーティング」に参加した人でのなかで改善された点等について、「ある」「期待している」とした人は、30.9%あるが、「期待できない」との声が34.2%あり、会社への信頼感がまだ薄いことを示している。反面、今後とも続けたほうがいいのかという点について、「改善すべき点はあるが...」「やったほうがいい」との声が49.4%と約半数あることは、職場環境や安全問題に関して会社との意見交換の場を求めていることを示している。

2. 「安全性向上計画」策定後の職場の変化について

この項目は、国労としての調査では3回目となるが、「変わった」と回答した人は前回とほぼ同数となったが、「少し変わった」「変わろうとしている」の回答が前回は36.9%に対して今回は、33.9%と3ポイント下がり、「全く変わらない」との回答が前回より1.7ポイント増加しているのは、管理者の言動や対応の変化については職場の中に現れているものの、約20年間の職場における環境や信頼関係から、これらが事故以前に戻っていくのではないかとの懸念が記述欄からも読み取れる。それは、「管理者とのコミュニケーション」について、事故以前と全くかわらないと回答した人が87.6%に上っていることとあわせて、JR発足から19年の年月は、職場における信頼関係が1年ではなかなか変化しにくいことを表しているといえる。

また、要員不足による業務遂行上の問題も上げられる。過去、効率化を進めるため早期退職

制度等を含めて業務に関わる要員を減少させてきたもとの、事故後安全に関連投資を増やすことによって工事等が増加したため夜間作業や超過勤務が増加傾向にあったことや、年休が思うように取得できない点、休日労働が依然として行われていることも原因していると考えられる。しかし、この要員問題は今最重要課題として捉え、改善させていくことが決定的に重要である。

技術継承問題についても要員不足が大きく影響しており、「技術を継承する相手がいない」との記述回答は印象的である。

さらに、今回のアンケート前に伯備線における触車事故が発生し、支社幹部の発言や会社の対応、続けて発生した退避不良などの事故によって会社として「当面の対策」をとったが、その対策の膨大さや、また、「基本ルールを守れ」「基本ルールを守ることにより、回避可能な事象ばかり…」などとした会社通達は、事故以前の状況を髣髴とさせるものであり職場から大きな批判の声が上がっていたこととも連動していると思えて間違いない。

3. 「事故の芽」等について

「事故の芽」について、何らかの形で報告している人は64.7%となり、大半の人が報告している状況となった。しかし、報告した人でも「会社は報告による不利益扱いはない」としているが「評価制度」により不利益扱いを懸念する声が高く、今後改善することが求められる。また、報告時の管理者の対応や「マイナス評価としない」点について、ここでも職場における下の信頼関係が大きく作用しているのではないかと思われる回答の傾向となっている。

4. 今後の取り組みについて

今後「職場で変えたいこと」の第一に「要員不足の解消」が前回及び前々回同様最も多く、今の職場の状況のもとでこの点が最も大きな課題として存在していることを示している。また、「不公平な社員管理」の解消については前回より5.2ポイント減少等の傾向があり、一方で、技術継承問題を重視する声が上がっている点が特徴的である。教育問題でも実技を重視する声が前回と比較して最も伸びている(5.6ポイント)ことを見ても、職場における技術継承に懸念を現す声が高まり、誇りを持って仕事をしたいという要求が根強くあることを示しているといえる。また、教育のあり方についても、形式的でなく理解が深められるものを求めたり、時間の設定についても超勤対応ではなく実質的に時間内に実施することを求める声が高まっていることも重視しなければならない。

5. その他

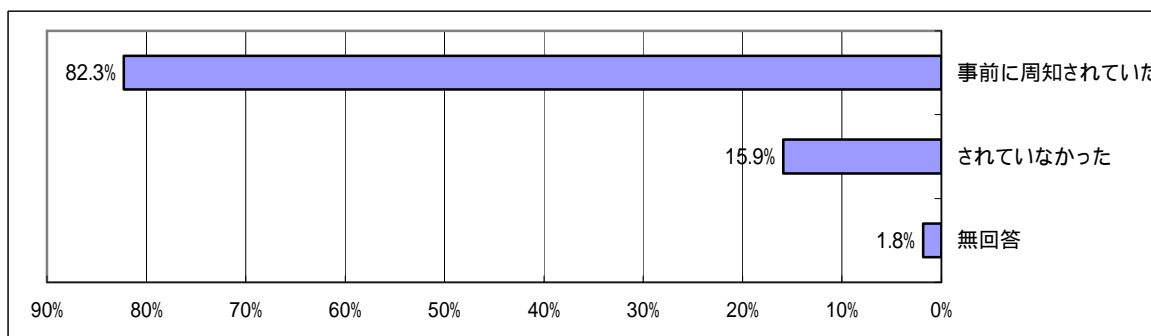
職場における信頼関係の構築と要員不足の解消、この問題に深く結びついている技術継承問題について、今後の重点課題として職場での検証を行っていくことが必要である。これまでの「合理化」や効率化施策によってもたらされた代償はあまりにも大きなものがあることを、3回のアンケート結果が示している。

安全・安心の鉄道輸送を確立し、社会的信頼を取り戻すためにも、「安全性向上計画」の今後の進捗状況を労働組合としてしっかりチェックしなければならない。その立場からも今回のアンケートに基づく要求を明確にし、運動を強化することを改めて決意するものである。

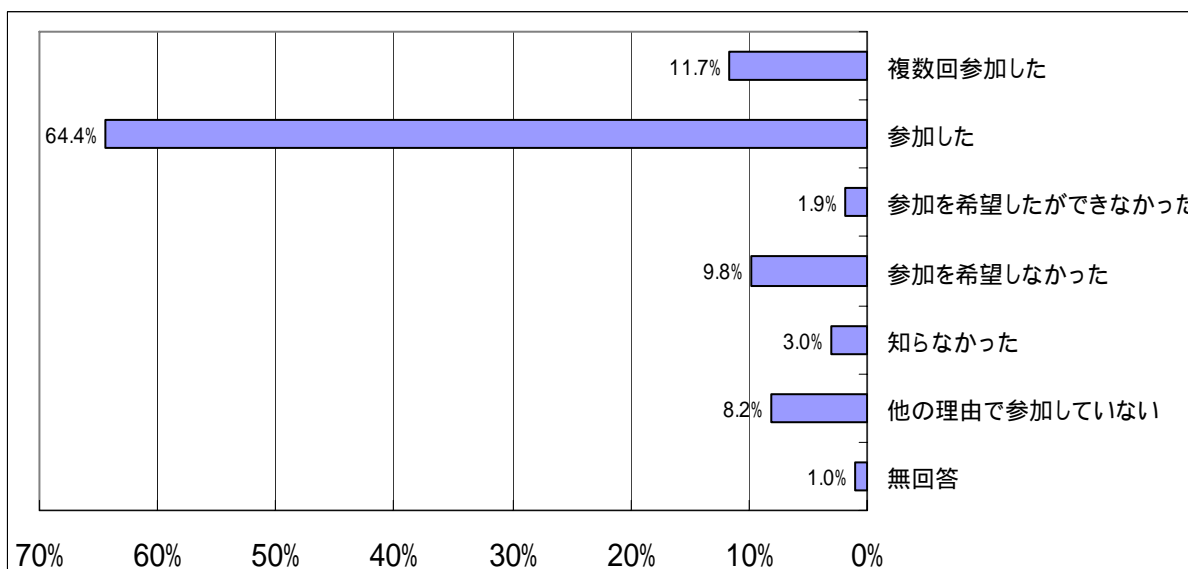
以上

緊急・安全ミーティング、安全ミーティングについて

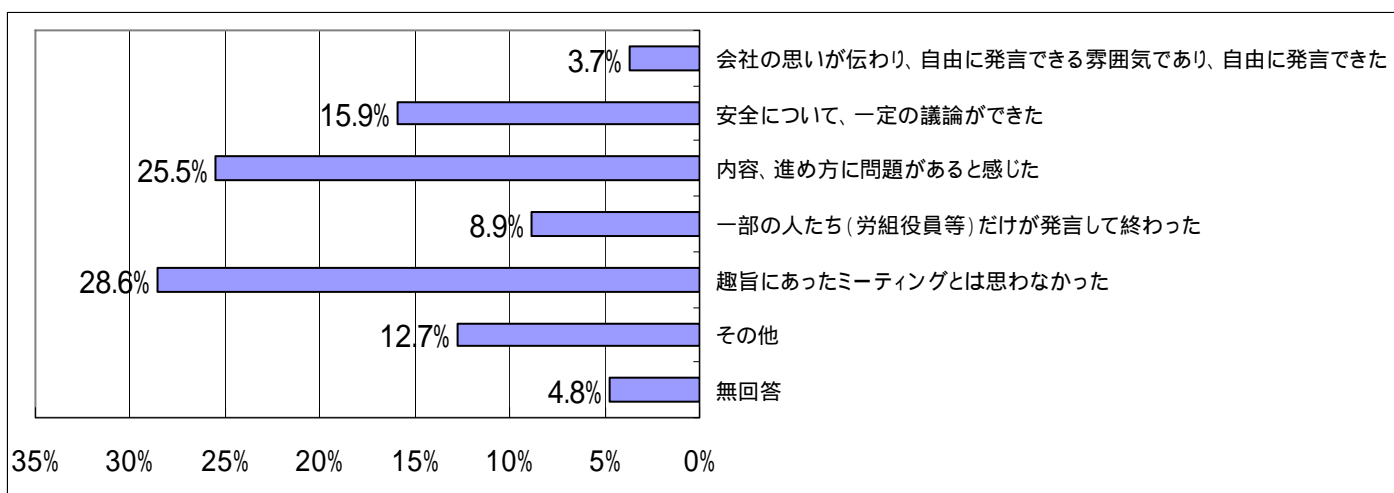
問1 「緊急・安全ミーティング」「安全ミーティング」の開催について事前に周知されていたか



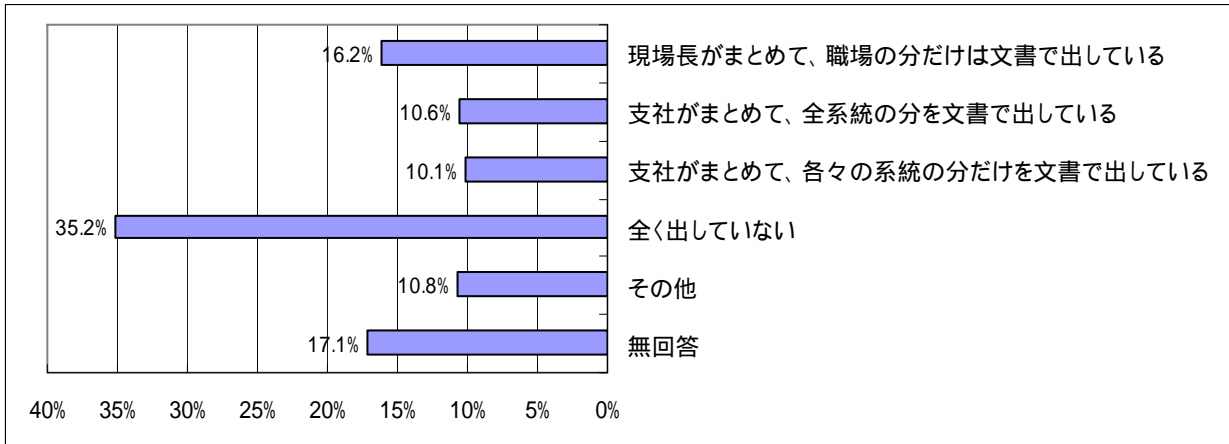
問2 全職場を対象に「緊急・安全ミーティング」「安全ミーティング」を行っていますが、あなたは参加しましたか



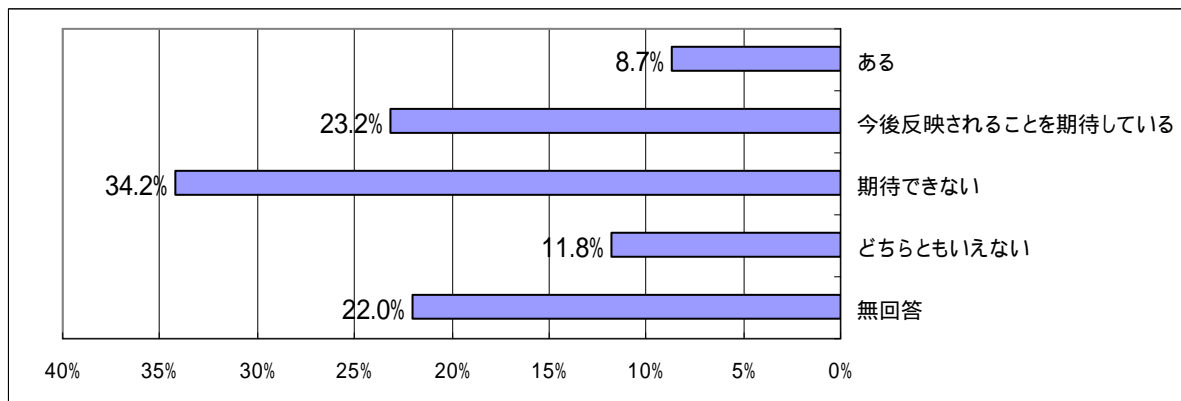
問3 「安全ミーティング」の内容・運営等はどうでしたか



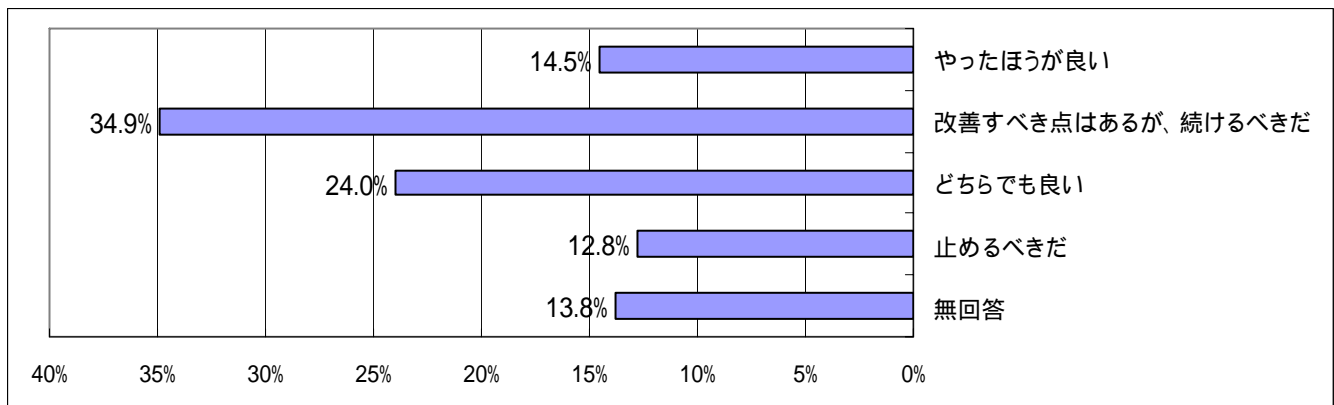
問4 「安全ミーティング」で出された意見について、対策等も付記してフィードバックされていますか(指示も含めて)



問5 「安全ミーティング」に出席をした方にお尋ねします。出された意見に基づいて、職場の中で改善された点や、「改善された」と感じたことはありますか。

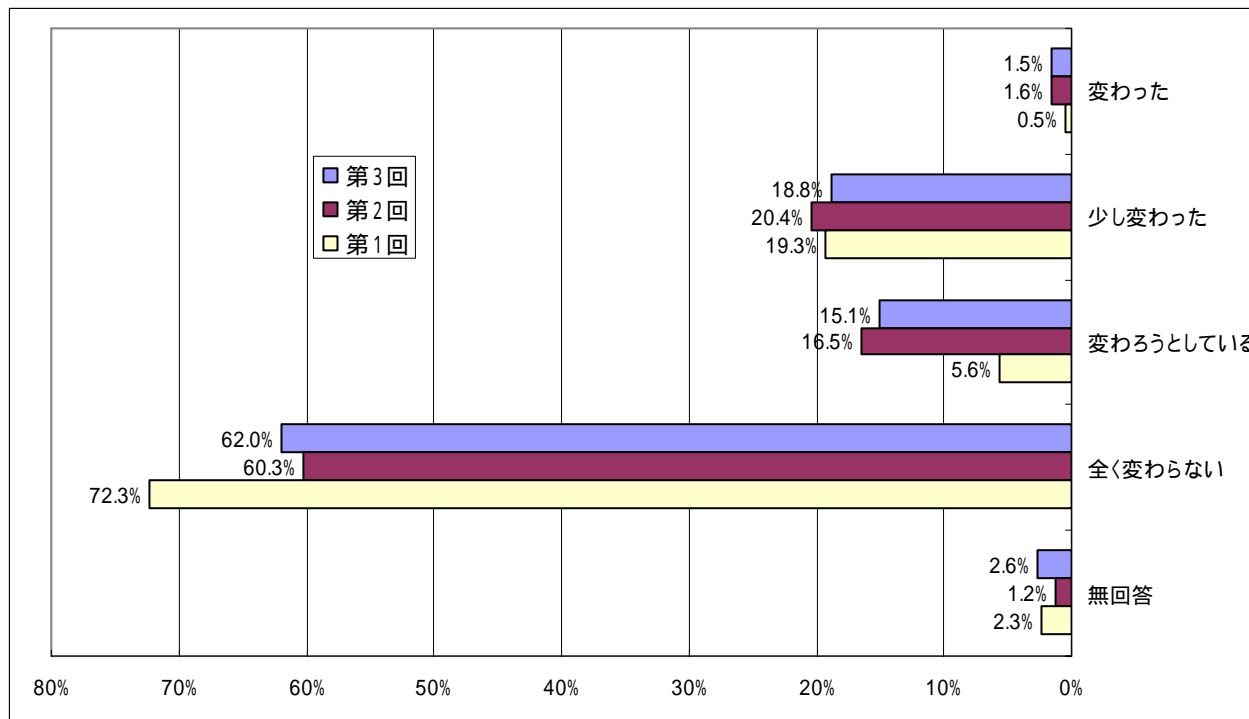


問6 今後とも引き続きやったほうが良いと思いますか

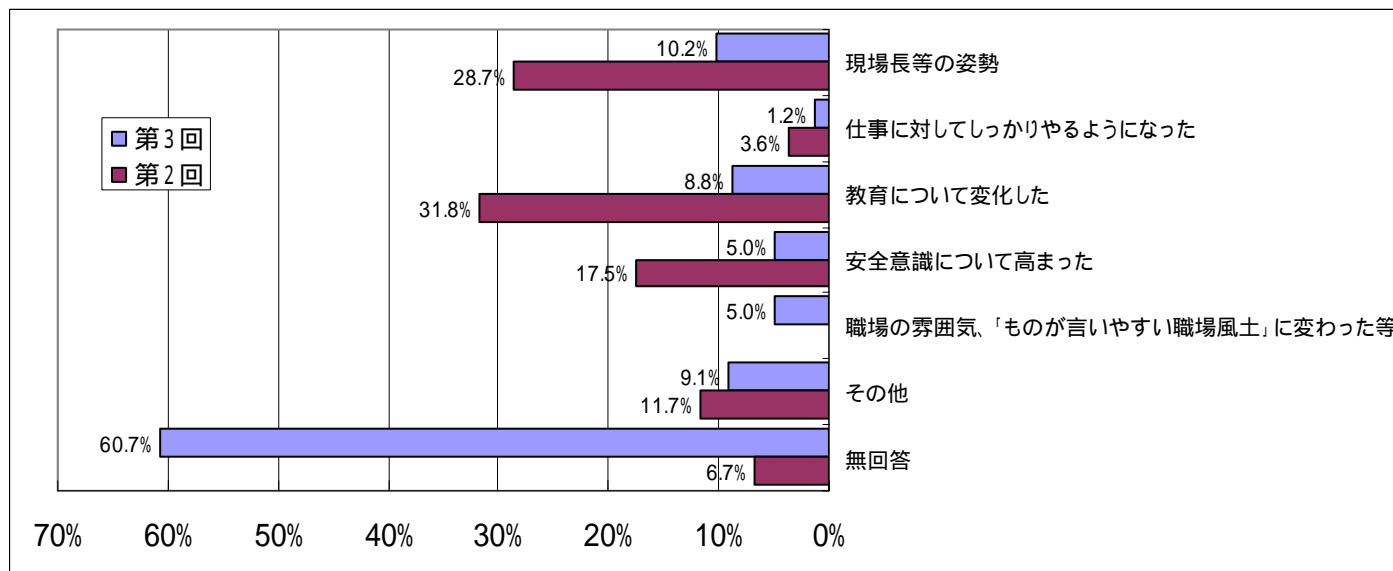


安全性向上計画策定後の職場の変化について

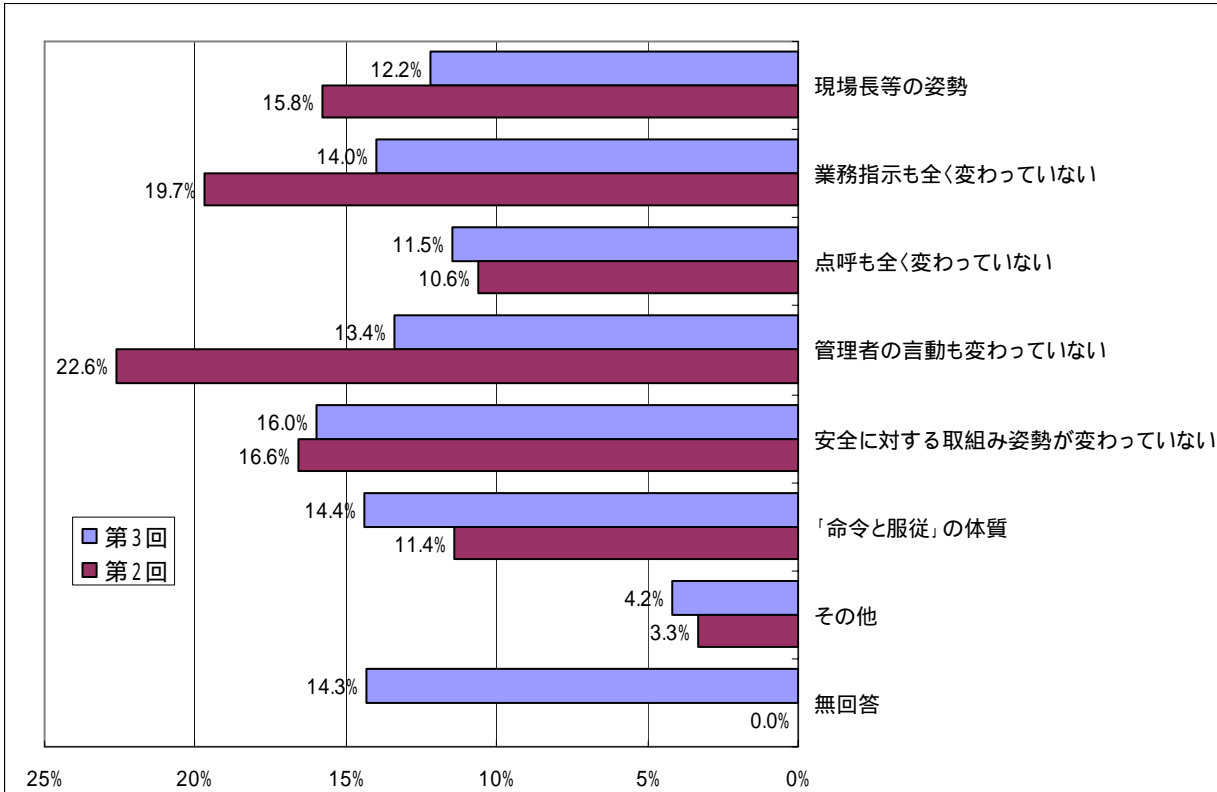
問1 安全性向上計画策定後、9ヶ月以上が経過しましたが、職場は変わりましたか



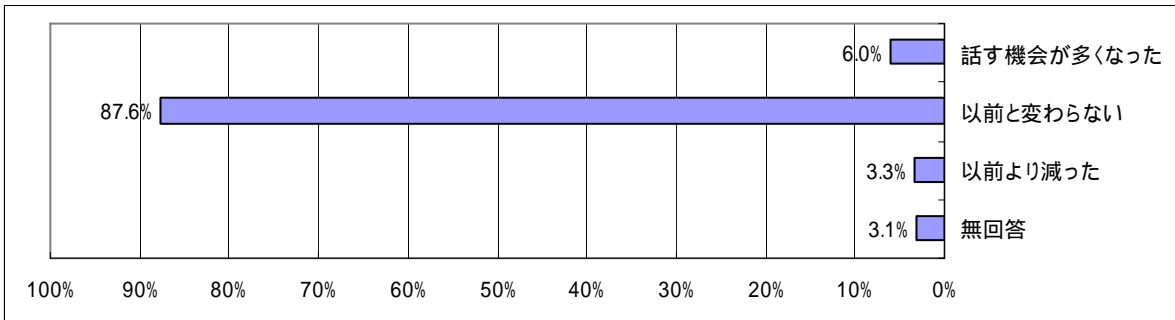
問2 変わった、少し変わったと答えた人は、何が変わりましたか



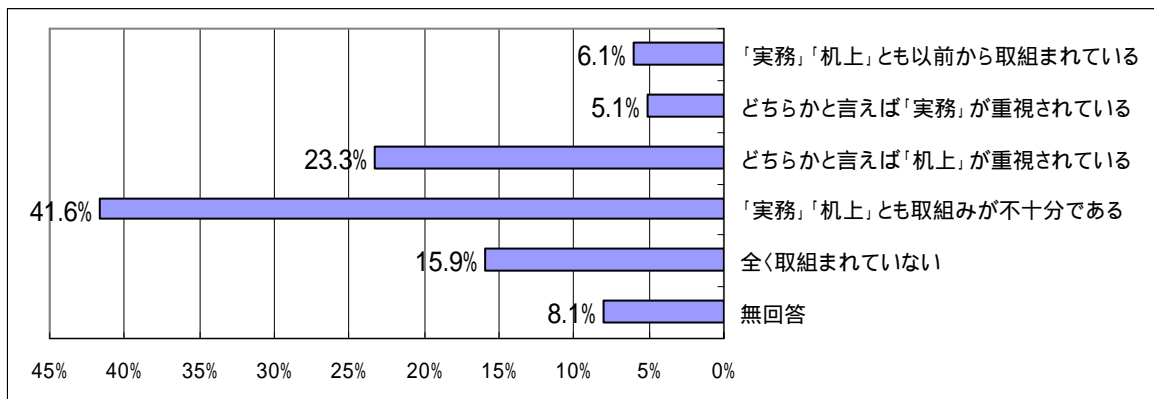
問3 全く変わらないと答えた人は、何が変わっていないと感じていますか



問4 現場管理者とのコミュニケーションについて変わりましたか

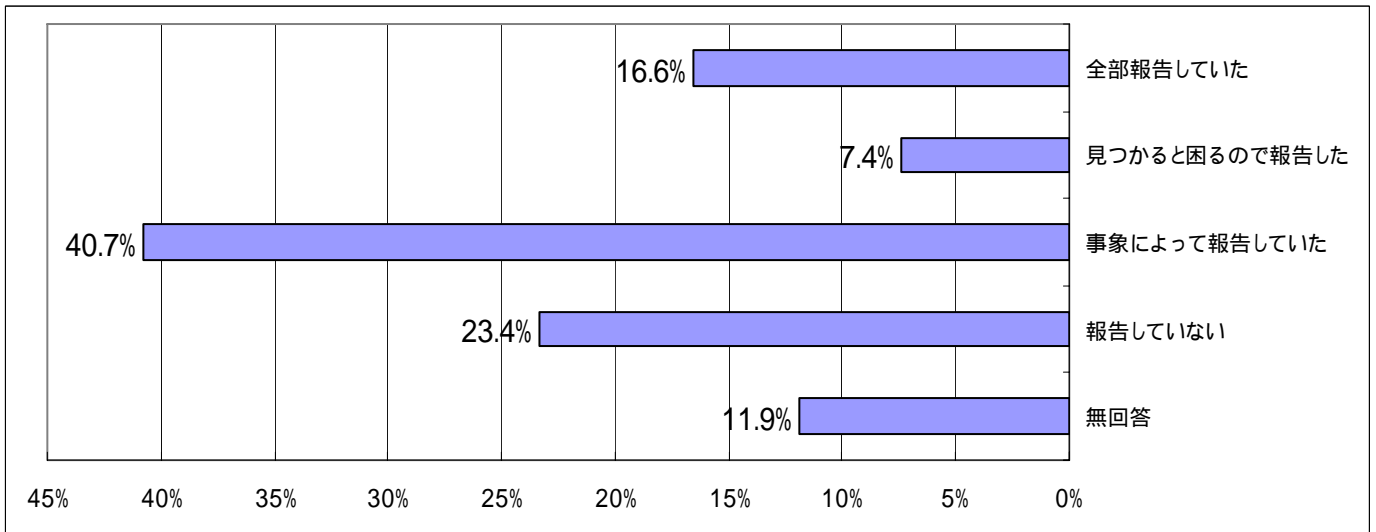


問5 職場における技術継承のこれまでの取組みについてどのように思いますか

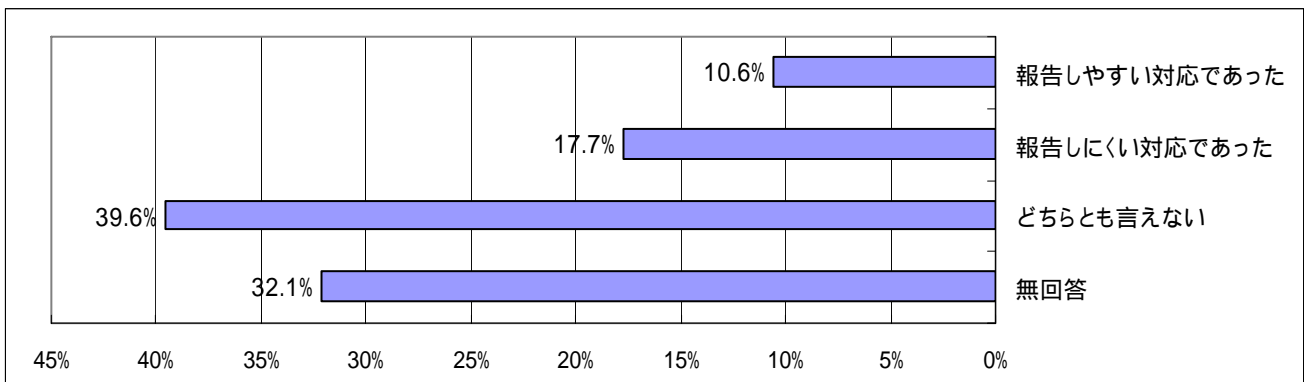


「事故の芽」等について

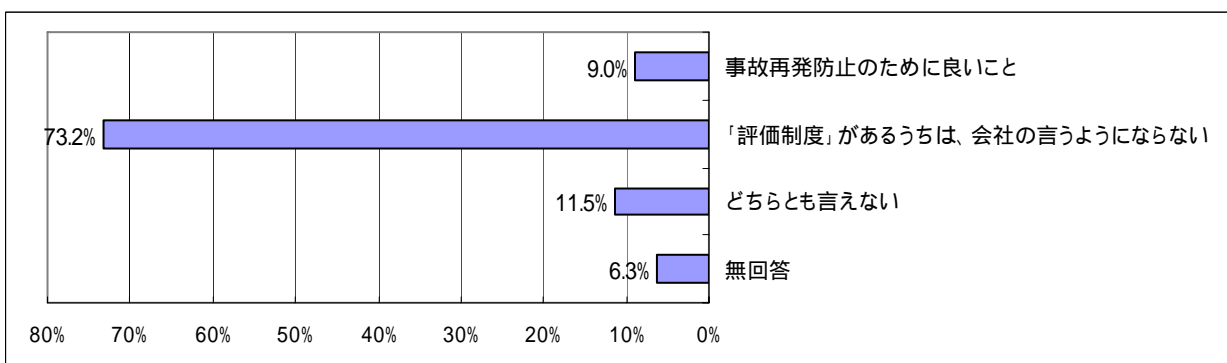
問1 「事故の芽」について、自分自身がミスをした場合、これまで報告していましたか



問2 「報告した」と答えた方に伺います。「事故の芽」を報告した際、上司の反応はどうか

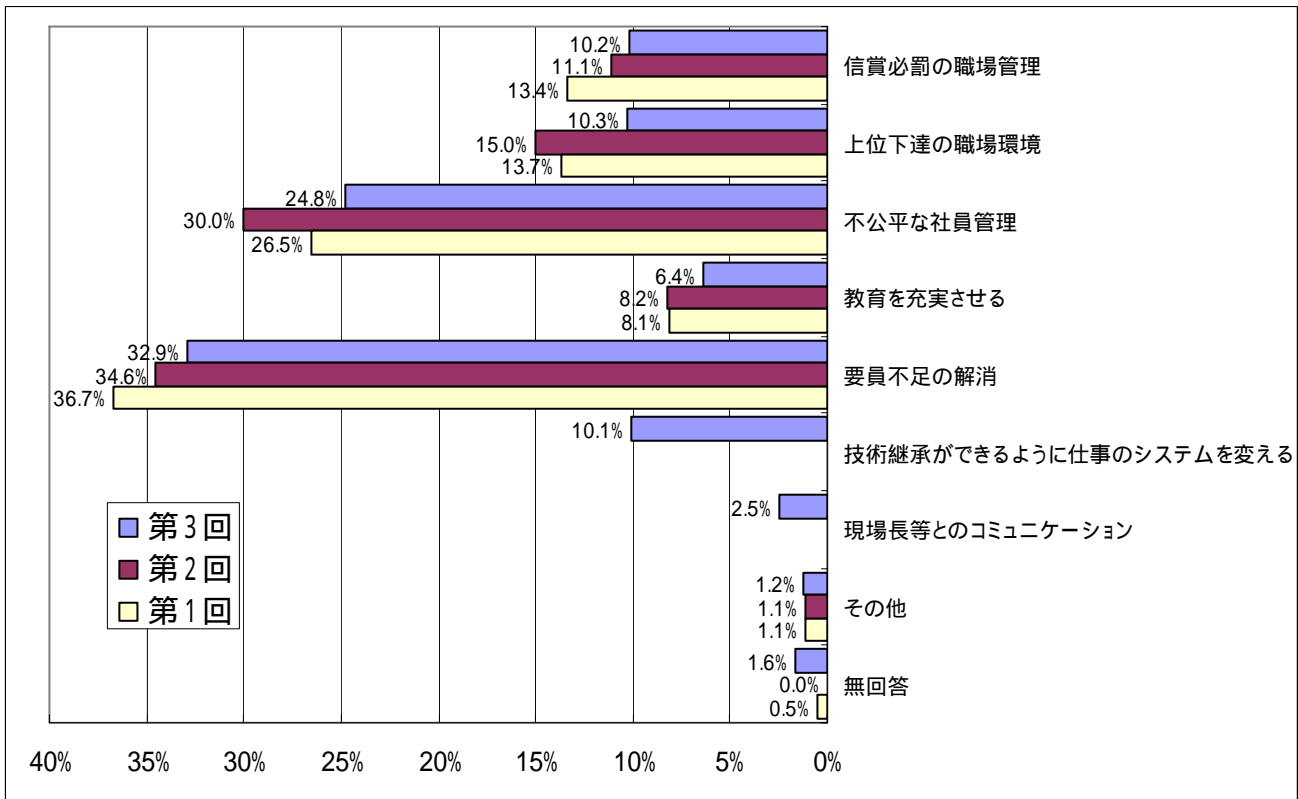


問3 「事故の芽」について、「今後マイナス評価の対象とせず、自ら進んで報告できる体制をつくる」と会社は言っていますがどう思いますか



今後の取組みについて

問1 今、あなたが最も職場で変えたいと思うことは何ですか



問2 教育の充実のために、現在のどこを変えれば良いと思いますか

