

動計画へと発展します。迷わず列車を止めることを大切にす価値観を浸透させようというのが、「鉄道安全考動計画2022」に書かれています。

当初に比べて、超速で進歩しています。これは特定の人の努力ではなく、組織全体の努力の結果だと思います。その反面、そこに書かれていて頭の中で全員が理解すること、現場で実際に遭遇してすぐに行動に移せるかどうかというのは、そう簡単なことではないと思います。

鉄道マンにとって、列車を止めることの勇氣は、個人の努力ではできないことであり、JR西日本という企業の安全文化、そしてそれを支える社会の安全文化がどんどん成熟していき、それが当たり前であるとされるには、相当な事例を積みながら横展開していくことで初めてできることであります。これを労働組合の皆様に期待したいと思います。

【課題】
「鉄道安全考動計画2022」に書いてあるの

【課題】

組織の構造化・複雑化と安全

暗黙の権威勾配を含む組織と個人のギャップの克服

たて組織

同一組織内での管理・監督者と社員
JR-グループ会社-協力会社
(発注元-元請-下請)

横組織

JR本体の事業拡大(新事業の創出、M&A)

JR同士の
乗り入れ

新幹線運用 JR西日本-JR東海
在来線運用 JR西日本-JR貨物
(私鉄各社との相互乗り入れ)JR西-私鉄各社

ここが一番、労組の出番

33

安全への取り組み
労働組合への期待

- 横関係の人つながりに強い
(職種横断組織)
- 現場に強い
- 労使の力関係に依存

労組目線の視点・発想を学ぶことが重要

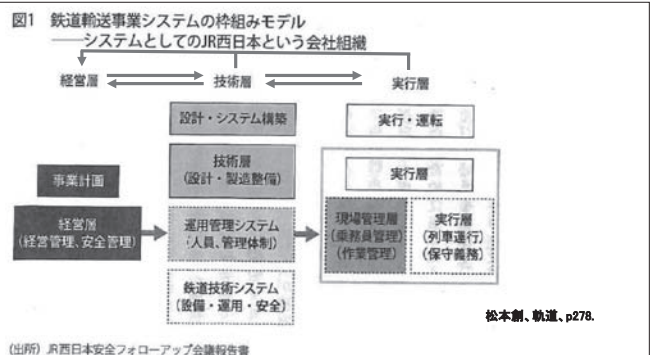
取り組みについての労組の位置付けの見える化
労組情報の社会への発信

34

は、もちろんグループ会社にも当てはまりますが、基本的には社員に向けて作られているものだと解釈しました。ただし、グローバルな企業になっているJR西日本の組織の中で、縦組織、横組織、そしてJR同士の乗り入れということも含めた考動計画の中で、安全について取り組んでいかないと、その隙間で事故が起こるということがありえることです。時間をかけて直していくことではあると思いますが、ここ一番の時に、それぞれの関係を繋ぐのは労働組合の出番だと思います。

【安全への取り組み 労働組合への期待】

労働組合は、JR西日本の色々な分野の職種の横断である横関係の繋がりが強く、現場に非常に強いことが分かっています。ただし、これは日本の企業内労働組合の特徴ですが、それが有効に機能するかどうかは労使の力関係に依存することが多いので、その辺りを特に幹部の皆様頑張っていたいだきたいと思っています。



- 矢印が一方方向(実行層からの発信を考慮していない)
- 実行層や技術層からの情報や意見が経営層にダイレクトに届くルートが考慮されない
- 労組の位置が描かれていない

35

視点4

安全・健康な現場はすごい

安全は事故が起こらなくて当たり前(ゼロベース)
事故が起これば、マイナス評価



安全の価値の転換
安全の組織上の明確な位置付け

安全をプラス評価
安全は出世の必須アイテム

安全社長へのキャリアパス

安全の取り組みが面白い、安全がビジネスになる

36

なわけです。

実際に本に書かれているのは、トップダウンの図になるのですが、もっと実行層から技術層に、技術層から経営層に。もしくは、実行層から直接、経営層へと向かうようなルートを考えることが必要。

図は矢印が一方方向で、実行層からの発信を考慮していないということ、実行層や技術層からの情報や意見が経営層にダイレクトに届くルートが考慮されていません。

もう一つ、残念なのが労働組合の位置が描かれていないことです。

私は、労使交渉というのは、実行層から直接フォーマルな形で経営層に意見が届く場だと思っています。そういう意味でも、労働組合の位置づけというのは非常に大事だと思っていますので、是非皆様にはそういった自己主張をしていただきたいなと思っております。

そして、安全・健康な職場を作るといことは、凄いいことであると思っただきたい。安全な職場