

テーマ1 提言1・提言2・提言3・提言4

ヒューマンエラーに対する正しい認識を
理解・共有のうえ、
いっそう報告しやすい職場風土を築き、
働く者の視点から原因究明と
事故防止につなげよう!

テーマ2 提言5・提言6・提言7

リスクアセスメントの取り組みを
いっそう充実して
事故防止に活かすとともに、
安全衛生活動をさらに強化し、
職場から安全を確立しよう!

テーマ3 提言8・提言9・提言10

上司と部下、グループ会社とJRとが
しっかりと向き合い、
コミュニケーションの充実、
人材育成と技術・技能の向上、
施工能力や労働環境を重視した
安全最優先の風土や環境づくりを進めよう!

発行：西日本旅客鉄道労働組合 中央本部

〒530-0012

大阪市北区芝田2丁目1番18号 西阪急ビル9階

TEL(NTT)06-6375-9869(代) (JR)071-7155(代)

FAX(NTT)06-6373-4133 (JR)071-7151

<http://www.jrw-union.gr.jp>

福知山線列車事故から10年

～もう一度職場の安全を検証しよう～

JR西労組 安全提言



西日本旅客鉄道労働組合

(略称：JR西労組)

福知山線列車事故から10年 もう一度 職場の安全を検証しよう

JR西労組は、2005年4月25日に発生した福知山線列車事故の反省と教訓を胸に刻み、二度と悲劇を繰り返さない決意で、安全対策を最優先課題に位置付けて、職場からの安全確立に取り組んでいます。

私たちは、福知山線列車事故から10年が経過したこの機会に、責任組合として、これまでの議論やアンケート調査を踏まえ、職場の視点、働く者の視点から、具体的な安全対策の実効性をさらに高めるための「JR西労組安全提言」を策定しました。

これまでの取り組みによって、安全性は確実に高まっていると考えますが、**一方で今なお、リスクを予知しているのに対策を講じ切れていない問題も多く残っています。**また、**安全を確立するための手段である施策や取り組み自体が目的のように誤って受け止められるケースも指摘されています。**

グループ会社や協力会社を含めて、JR西日本の安全性をさらに高めていくためには、職場の最前線で働く私たちの視点や意識、実態を踏まえて具体的に提言し、労使の真摯な議論を通じ、着実に課題を改善していくことが重要です。

本年度はJR西労組の各級機関、グループ労組が連携し、「JR西労組安全提言」を具体的に実践することを通じて、職場からの安全の確立に取り組むこととします。

本部は「提言」を労使協議に反映して安全対策の改善や充実を求めます。また、グループ労組との連携や働き掛けも行います。

各地本・総支部においては、地方における労使協議、組合員への「提言」の理解、浸透を図るための活動、安全衛生委員会をはじめとする職場での安全確立への「提言」の活用などに取り組めます。

各支部、分会においては、**例えば、執行委員会に関心のある提言内容をテーマに取り上げ、職場の課題を踏まえてそれぞれ提言や要求を検討のうえ、その内容を基に安全衛生委員会に議題を提起して議論するなど、より身近な形で「提言」を活用いただくよう要請します。**

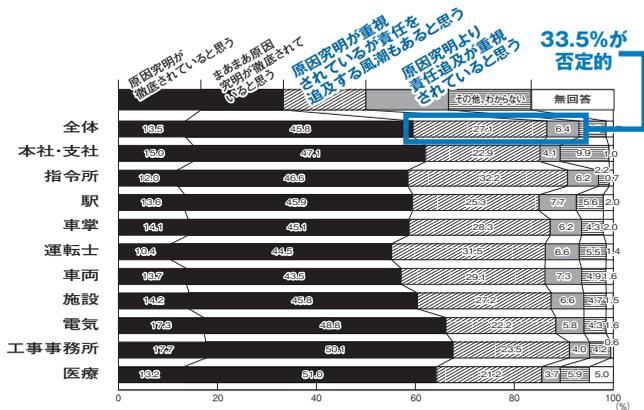
【テーマ1】

ヒューマンエラーに対する正しい認識を理解・共有のうえ、いっそう報告しやすい職場風土を築き、働く者の視点から原因究明と事故防止につなげよう！

提言 1

ヒューマンエラーに起因する注意事象等は懲戒やマイナス評価の対象から外すとともに、懲戒等に依らない納得性の高い資質やモラルの維持・向上策を確立する。

Q あなたの職場では、「ヒューマンエラーは結果であり原因ではない」との認識にもとづき、責任追及ではなく再発防止のために、原因究明を重視し徹底されていると思いますか。



事象の報告をする際、こんなことはありませんか？

- 用紙だけ渡されて書くように指示
- 報告のために原因を決めつけられる
- 受け取る側も事務作業に追われている

何のための報告かをお互いに理解し
もっとコミュニケーションをとりましょう！

3割以上の組合員が 「責任追及される風潮がある」と 受け止めている

福知山線列車事故の後、「ヒューマンエラーは結果であり原因ではない」との理念のもと、リスクアセスメントを柱に据え、報告文化の醸成を前提に置いて、責任追及ではなく原因究明を通じて、事故防止の対策を講じる姿勢を労使で徹底してきた。

一方、「2014年度意識調査」の「『ヒューマンエラーは結果であり原因ではない』との認識に基づき、責任追及でなく再発防止のために原因究明を重視し徹底されていると思うか」との設問の回答をみると、「原因究明が重視されているが、責任も追及する風潮もあると思う」「原因究明より、責任追及が重視されていると思う」との回答が全体で33.5%、運転士では38.1%あるなど、責任が追及されると感じている組合員も多いと分析される。

【テーマ1】

ヒューマンエラーに対する正しい認識を理解・共有のうえ、いっそう報告しやすい職場風土を築き、働く者の視点から原因究明と事故防止につなげよう！

提言 2

すべての社員が「ヒューマンエラーは結果であり原因ではない」との認識を理解、共有し、責任追及と受け止められるような対応を改め、真に報告しやすい文化を築く。

事故を起こした社員に対して、 こんな言動はありませんか？

- 「何でこんなことを起こしたんだ」
- 「お前の不注意が区所全体の迷惑になる」
- 「次同じことをしたら戒告だからな」
- 「眠いのは体調管理ができていないだけ」
- 「安全報告が○件あったから、ボーナス増はないぞ」

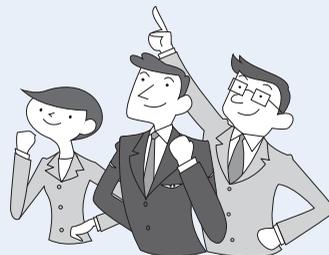


「ヒューマンエラーは起こり得るもの」
「同種事故を防止するためには
どうすればよいのか」

より進んだ報告文化を つくるために

福知山線列車事故以降の労使協議を通じて、現在、さらに報告しやすい職場環境をつくり事故防止につなげるために、ヒューマンエラーに起因する注意事象等を懲戒やマイナス評価の対象から外す制度見直しの検討が進んでいる。

あらためてヒューマンエラーに対する正しい認識を理解、共有するとともに、懲戒等に依らない資質やモラルの維持・向上の取り組みの充実や、「責任追及される」と受け止められる具体的な原因の検証と改善など、グループ会社や協力会社を含めて、報告する文化のいっそうの醸成と事故防止に資する実効性ある取り組みを推進する必要がある。



ヒューマンエラーに対する正しい認識を理解・共有のうえ、いっそう報告しやすい職場風土を築き、働く者の視点から原因究明と事故防止につなげよう！

提言 3

「ヒューマンエラーは起こり得る」との認識のうえに安全対策を検証し、基本動作や連絡の徹底などに止まらず、少なくとも水際で事故を防ぐ対策を確実に実施する。

■ こんな考えはありませんか？

- ヒューマンエラーは「基本動作の徹底」「連絡の徹底」で完全に防げるはず
- 注意さえしていれば、人間がミスを犯すはずがない
- 機械よりも人間の方が安全



「ヒューマンエラーは起こり得るもの」
「人間の注意力には限界がある」
「基本動作で事故は完全には防げない」

人間の注意力に依存した ヒューマンエラー対策は限界あり 対策の改善が求められる

最近も、あわや触車や感電につながりかねない事象など、ヒューマンエラーに起因する危険事象が発生している。これらに対し、多面的分析によるハード対策も一定講じられているものの、「基本動作の徹底」「連絡の徹底」など、注意を喚起したり、基本動作を追加する人間の能力に依存した再発防止策が強調されるように受け止められている面がある。

人間の注意力には限界があり、基本動作や注意項目を増やすといった、ソフト対策を上塗りするような安全対策には実効性がないと考えなければならない。

ヒューマンエラーを削減し、基本ルールが順守されるよう取り組むことは重要だが、それでもなおヒューマンエラーが現実が発生していることを重く受け止め、「ヒューマンエラーは起こり得る」との認識に基づく対策をさらに充実すべきである。

【テーマ1】

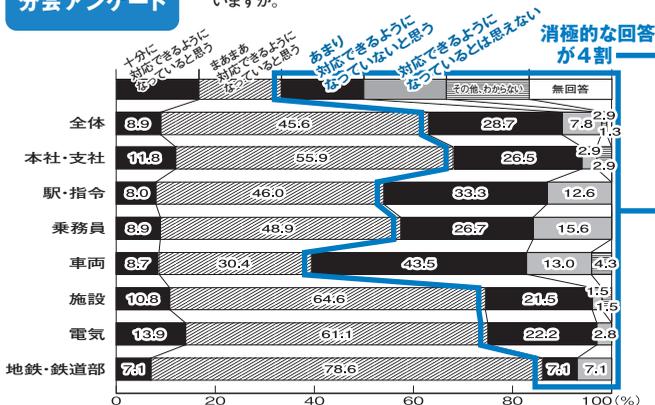
ヒューマンエラーに対する正しい認識を理解・共有のうえ、いっそう報告しやすい職場風土を築き、働く者の視点から原因究明と事故防止につなげよう！

提言 4

社員が自ら考え体験できるような実効性ある訓練の充実などを通じ、緊急事態にためらわずに安全最優先で「考動」のできる意識や環境をつくる。

2013 分会アンケート

Q 緊急事態に遭遇したときに対処できるマニュアルの整備や訓練が実施され、組合員1人ひとりが対応できるようになっていると思いますか。



こんな考えはありませんか？

- 異常時の対策は誰かがするもの
- 異常時はその時に考えて対処すればよい
- 異常時は誰かが来てくれる
- 訓練をいつも受けているから大丈夫

- いつ事故が起きるかわからない
- 自分の目の前で事故が起きたら
- 緊急事態に対処した社員への評価
(結果に関わらずに評価・推奨)

緊急事態に遭遇した時の対処は 道半ばであり 改善すべき課題がある

「2013年度分会アンケート」では、「緊急事態に遭遇した時に対処できるマニュアルの整備や訓練が実施され、組合員一人ひとりが対応できるようになっているか」との設問に対し、消極的な回答も4割近くあり、対策は途上にあると分析される。訓練は実施されているものの、一人ひとりが実際に体験できる機会は限られているといった課題がある。

また、緊急事態に遭遇するケースはきわめて稀であり、意識を継続して持たせる取り組みなども求められる。5月1日から実施されている新たな「工務関係触車事故防止準則(在来線)」についても、乗務員側を含め、日頃の訓練を通じた意識づけが重要になる。

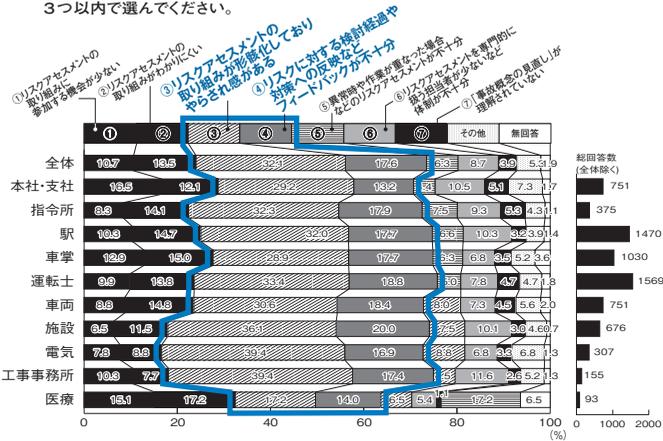
さらに、緊急事態に際し、社員がためらわず自信をもって対処できるよう、安全最優先の「考動」に対し、結果に関わらず会社が評価、推奨する姿勢を徹底することも重要である。

リスクアセスメントの取り組みをいっそう充実して事故防止に活かすとともに、安全衛生活動をさらに強化し、職場から安全を確立しよう！

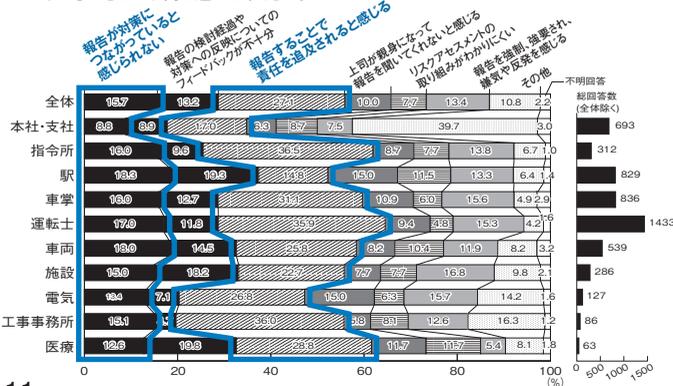
提言
5

聞き取り方法の改善、専門家の育成・配置をはじめ、リスクアセスメントを充実させ、ミスを安心して報告できる環境づくりや、適切なフィードバックを通じた参加意欲の向上などを進める。

Q リスクアセスメントの取り組みが役立っていないと思う理由について、当てはまるものを3つ以内で選んでください。



Q 安全報告や気がかり事象の報告などが、しやすい環境にないと思う理由について、当てはまるものを3つ以内で選んでください。



リスクアセスメントの評価は高いが、消極的な意見もある

「2014年度意識調査」をみると、①「リスクアセスメントの取り組みが事故防止や安全性向上に役立っていると思うか」の設問に対し、全体で肯定的な回答が約80%、②「安全報告や気がかり事象の報告がしやすい環境にあると思うか」の設問に対し、全体で肯定的な回答が約83%あり、リスクアセスメントの理解、基礎となる報告文化の醸成についてはかなり前進していると評価される。一方で、10%台ある消極的な回答に関しては、①では「形骸化してやらされ感がある」「フィードバックが不十分」、②では「責任を追究されると感じる」「報告が対策につながっていない」「報告が対策につながらない」などの理由が挙げられていることにも留意すべきである。

より進んだ報告しやすい環境をつくるためには、自らを評価する上司とは別の専門技能を持った担当者が、客観的に聞き取りを行うなどの見直しも必要である。

リスクアセスメントの取り組みをいっそう充実して事故防止に活かすとともに、安全衛生活動をさらに強化し、職場から安全を確立しよう！

提言 6

リスクに対する感度を高め、危険や不安を感じたり、形骸化、慣行化しているようなルールの逸脱行為を確実に指摘したり、他社の事例も対策に反映できる環境をつくる。

■ 思い当たることはありませんか？

- こうしなければいけないのはわかっているけど、時間がないから…
- とりあえずチェックだけしておこう
- 誰も守っていないルールだから…



いずれ、重大な労災に！

**過去の事例、
他社等の事例への感度を高く！
先手の安全対策を！**

潜在リスクを指摘すること、 他社事例への感度を高めること が重要である

リスクアセスメントの取り組みにより、現場で具体的な改善が進んでいるが、今なお、墜落、感電や待避不良などの危険な事象が発生している。職場に潜むリスクを十分に把握できている、あるいは把握したリスクを対策に反映し切れているとはいえない。

最近も発生した墜落労災をみると、協力会社との打合せが不十分なままで作業が進められている、現場で決められている安全のチェック体制が形骸化している、などの実態がある。グループ会社、協力会社を含めて、形式上はルールが守られているように報告されていても、形だけのチェックや近道行為など、労使ともに把握できていないルールの逸脱行為が潜んでいるとみなければならない。こうした実態を指摘し改善することが重要である。

さらに、他社等の事例への感度を高めて対応することも重要である。例えば、2013年9月の死亡労災については、JR東日本が1年半前に発生した河川への転落事故を契機にライフジャケット着用を義務付けており、これを踏まえて対策を講じていれば人命を救えた可能性もあったといえる。

リスクアセスメントの取り組みをいっそう充実して事故防止に活かすとともに、安全衛生活動をさらに強化し、職場から安全を確立しよう！

提言 7

職場の安全衛生委員会や安全衛生活動について、労使が重要性を理解し、職場の意見や実態を集約のうえ真摯に議論し、安全性向上と事故防止のために有効活用する。

■ こんなことはありませんか？

- 安全衛生委員会ってなに？
- 何が話し合われているの？
- そもそも、誰が委員なの？



- 委員会メンバーを知りましょう！
- 報告書に目を通しましょう！
- 具体的な問題を積極的に提起しましょう！

安全衛生委員会の積極活用へ 労使ともに改善努力が必要である

JR西労組は安全衛生委員会を、リスクアセスメントの取り組みの実効性を高める有効な手段として位置付けており、2014年10月からは、50名未満の業務機関における安全衛生活動のルールを明確化させるなど、職場における安全衛生の取り組みの実効性を向上させてきた。

しかし、労働者代表の側からも職場実態の把握や議題の提起がまだまだ不十分であるほか、「会社側からの報告だけで終わっている」「問題提起をしても回答がない」「テーマになじまないとして、求めた事項が議論から外される」などの意見も上がっており、会社側に委員会に向き合う真摯な姿勢が欠けている面もあるといえる。

各職場で安全衛生委員会活動を有効に活用していくために、労使双方の意識の向上や対策の強化が求められる。

上司と部下、グループ会社とJRとがしっかりと向き合い、コミュニケーションの充実、人材育成と技術・技能の向上、施工能力や労働環境を重視した安全最優先の風土や環境づくりを進めよう！

提言 8

上司と部下、先輩と後輩とが向き合いコミュニケーションを深め、親身になって相談できる環境づくり、OJTなど技術・技能の継承や人材育成のできる職場環境を整備する。

職場に余裕がなく 技術・技能の継承や人材育成を 進めにくい実態にある

現在、JR入社世代が組合員の約6割を占め、現場を支える40代の組合員がほぼ空白となっている。「2013年度分会アンケート」をみても、**技術の継承には依然として課題があると認識される。**

「係長が事務作業などに追われて、部下に寄り添って指導や教育のできる十分な時間を割けない」、「ベテランから若手へ実践的なOJTのできる要員面での余裕がない」、「工務系統では作業の外注化や現場経験の期間の短縮などにより、若手が現場の作業に携わる機会がなく、実務面での技術・技能を継承しにくい」、といった実態が指摘されている。

こうした課題に対し、技術・技能の継承を進めるための施策は実施されてきているが、その効果を検証し、より実効性を高めるために改善を進めていかなければならない。

グループ会社、協力会社では 人材確保や技術継承が とくに厳しい状況に置かれている

労働力が不足する環境の中で、安全を支えるグループ会社、協力会社の人材確保や技術継承が大きな課題となっており、なかでも、**屋外作業、危険作業に携わる機**

会の多い協力会社では、グループ会社以上に人材の確保が厳しい状況にある。線路閉鎖工事や停電工事の増加により、従来以上に夜間作業も増加する傾向にあることから、とりわけ、協力会社の人材確保のための支援の重要性が高まっている。



【テーマ3】

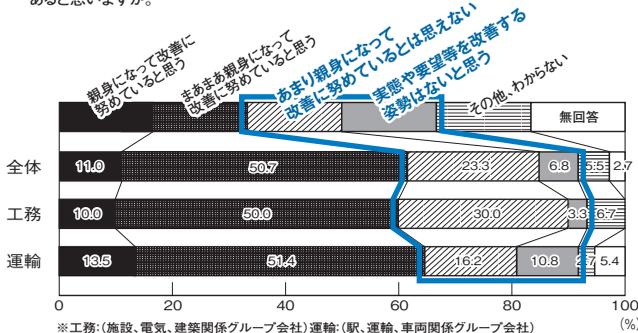
上司と部下、グループ会社とJRとがしっかりと向き合い、コミュニケーションの充実、人材育成と技術・技能の向上、施工能力や労働環境を重視した安全最優先の風土や環境づくりを進めよう！

提言 9

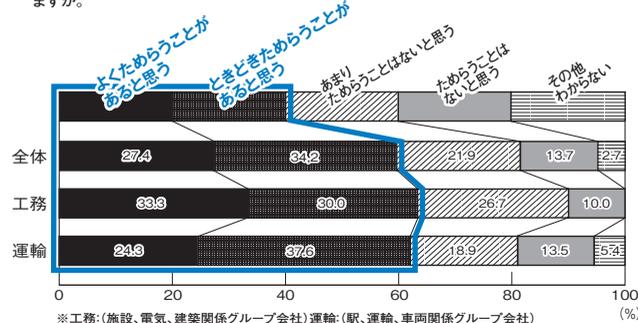
JR側からの配慮や対応を通じ、グループ・協力会社が気兼ねなく相談ができ、人材の確保や労働環境の改善なども含め、一体となって安全の確立に取り組める環境をつくる。

JR西日本グループ労組連絡会 安全問題検証アンケート(2014年5月実施)

Q JR西日本はグループ会社の実態や要望等を親身になって把握し改善しようとする姿勢があると思いますか。



Q 作業上の安全確保においてJR西日本への要望や要求などをためらうことがあると思いますか。



グループ会社や協力会社が JRに気兼ねなく相談や要望の できる環境にはない

近年、駅構内の高圧配電盤で誤って加圧部に触れる感電労災が発生したが、グループ会社の工事指揮者が、JR側に気兼ねして全停電を要請しなかったことが背景にある。後日の作業では、JRの了解を得てすべて停電させることができた。最近では、列車見張員支援装置の誤発報を懸念して、グループ会社の工事指揮者が電源を切って、列車見張員に装置を渡していた事象も発生している。

「2014年度意識調査」では「JRとグループ会社や協力会社とが連携、協力して、一体的に安全確立の取り組みが実践されていると思うか」との設問に対し、肯定的な回答が8割以上あるが、上記の例でもみられるように、請負側からJR側に気兼ねなく相談や要望ができる環境にあるとはいえない。

JR側からグループ会社、協力会社に向き合い、踏み込んだ配慮や対応を行うことが不可欠であると考える。

上司と部下、グループ会社とJRとがしっかりと向き合い、コミュニケーションの充実、人材育成と技術・技能の向上、施工能力や労働環境を重視した安全最優先の風土や環境づくりを進めよう!

提言 10

計画的な業務量の調整、諸活動の整理、仕事のしくみの見直しなどを進め、安全対策を最優先できる環境づくりや適正な労働時間管理を確実に実践する。

こんなことはありませんか？

- 施工能力を超えた業務があり、長時間労働が常態化している
- 特定の社員がいつも超勤している
- 十分経験を積んでいないのに、高度な技術を必要とされる業務についている
- 自己研鑽活動の取り組みが多く、本来業務の負担になっている



- **いっそうの業務平準化が必要**
- **通常業務以外の取り組みの見直し**

いっそうの業務平準化や通常業務以外の取り組みの負担軽減などの課題がある

福知山線列車事故後は、保安設備の整備等のハード対策の増加によって、工務や建設関係を中心に、設計や発注、工事の管理、施工など、JR、グループ会社、協力会社ともに業務量が高止まりしており、施工能力が追いつかず、関係する職場では長時間労働が常態化している実態がみられる。いっそうの業務量の平準化等の対策が求められる。

また、年齢断層によるベテラン層の不足により、実務を十分に経験できないまま、若手が設計等の業務に就いている実態があり、人材育成の面からの課題が指摘されている。

このほか、各職場ではCSや小集団などの諸活動、安全や業務研究の発表会、実務能力検定試験やマイオピニオンといった自己研鑽活動などの取り組みが多く、本来の通常業務以外での組合員の負担感が高まっていることが指摘されており、改善が必要である。