

大交両における「ヒューマンエラー」の「対策」に関する申し入れについて  
7月19日、業務委員会開催！

「このままでは危ない」との指摘は知っていても  
工具一時紛失は、きちんと確認しなかった社員の責任！

《申し入れに対する会社回答》

1. これまで複数の社員から車掌スイッチ用ボックスドライバーはソケットの落失が懸念されるため「外れない一体物に変更して欲しい」旨の要望があったと認識しているが、この事実について会社として認識しているのか、また、現場からの報告を受けているのか明らかにすること。

【回答】ボックスドライバーのソケットが落失しないよう改良を加えて欲しい旨の要望が社員から上がっていたことは認識していた。そもそも、工具がどんな形であろうと、工具を作業前後に点検していれば紛失は防げた事象である。

2. また、この「1」の声を無視する形で実施してこなかったのは何故か明らかにすること。

【回答】ボックスドライバーのソケットの一体ものを扱っている業者を探したが、結果的に対応できる業者が見つからなかったためである。

3. 二つの工具を一つとして員数管理していたことに問題はなかったのか、現場を指導する立場の支社としての見解を明らかにすること。

【回答】工具ロッカーの工具の管理については、毎交番検査前後にBC担当が揃って工具を指でなぞり確認し、確認後は決められたチェックシートに確認者が自筆で記入するよう社員には徹底して指導しており、管理方法に問題はなかったと考える。

4. 支社として、現場管理者が社員からの要望に応えることなく、未然に防ぐことの出来た今回の事象を引き起こしたことで、管理者をどの様に指導したのか明らかにすること。

【回答】今回のヒューマンエラーは、ソケットの落失の危険性を認識していたにも関わらず、工具管理の本質を理解することなく、決められた確認を適切に実施しなかった事が原因だと考える。今回の件を受けて、工具管理の重要性について、ヒューマンエラーを発生させた社員だけでなく、検修業務に携わる全社員に対

して理解を深めるよう指示した。

5. 工具紛失が発生した作業を担当したB担当、C担当の業務を外して教育を行っているが、教育内容はソケット紛失とはかけ離れている。その理由を明らかにすること。

**【回答】**今回ヒューマンエラーを発生させたBC担当の社員に対する教育内容は、机上にて実施する知識教育と、作業見習いにて実施する技能教育であった。いずれも工具紛失の再発防止を含めた必要な教育である。

6. 当該のB担当に対して、「B担見習い」及び「見極め確認」なるものを行っているが、その理由を明らかにすること。

**【回答】**ヒューマンエラーを発生させた社員に対しては、知識・技能の教育を行い、それぞれの教育の習熟度を確保するために見極め試験を実施している。こうした教育や試験を実施するのは、安全・安定輸送を確保するべく、車両検修担当者が作業を行うのに必要な知識・技能のレベルを引き上げるためである。

7. GW期間中のヒューマンエラー発生に伴い、「工具紛失」防止の施策として「工具のなぞり確認による員数確認」、また個人貸与工具の「B担、C担相互確認」等の対策が導入されている。しかし現場では以前から作業開始時は煩雑な作業「黒板へ記事の記載」「作業内容のB担当、C担当での確認」等、また5月1日からは「安全帯の着用」など作業のための「準備」が多くある。特に午後の作業開始時は「1人KYの実施」まで付加されているため、作業ダイヤを現在の13時35分より作業開始から、予備検査開始までに新たに5分間の準備時間をとるよう作業ダイヤを改めること。

**【回答】**現行通りとする。

《若干のやりとり》

組合：会社は（ボックスドライバー）改良すべきとの声があった事を認識していたのに今回、落失が実際に発生した。今の対策は！？

会社：外れにくいように止めている。

組合：以前、溶接してくれとிட்டが、不法改造になると回答があった。

会社：工具をいじるというのは基本的には良くない、原則だ。

組合：先っちょが無くなっている。気付くにも難しい。

組合：ボックスドライバー全体が本体が90%以上、ソケットが5～10%位のもので、ソケットが一時的に無くなった今回の問題で、本人はボックスドライバーが分離するものであると認識していたのか？

会社：そこはここではハッキリ分からないが、元のままに確認してもらえば良い。本質をいうと使った工具は元の形のまま戻してもらえばよい。

組合：今使っているボックスドライバーに変更する前は一体の物だったが、変更したために今回の事象が発生した。

会社：現象は見ればそうだが、強度、作業性から今の長さが、作業的にも良いはずだ。

組合：なぜ今の工具に変えたのか。

会社：使いづらいという声があったからだ。変えることを必要な社員には伝えている。

組合：現場では聞いていないが、現場で働く人の要望が一番だ。ちゃんと現場の社員の声を反映させること。

会社：意見を聞いて変えたのだ。

組合：それなら、新しいボックスドライバーは紛失の危険があるが一体型に変えるように要望があったことも認識し、外れにくいように止めた。社員には伝えているのか。

会社：全ての社員にとはならない。

組合：社員に改良したことは何も伝えていない、都合良い詭弁である。現場で作業する社員の声を第一にすること。

組合：指なぞり確認を実施したのは何時からだ。

会社：二月の工具紛失からだ。そして今回も発生した。

組合：これは問題があるよと現場の声を聞いてもらえば今回の事象は起きていない。

会社：2項でも答えている。

組合：一体型の工具は会社回答では見つからなかったと知っているが、ホームセンターに行ったら有る。

会社：何でも良いとならない、それだけ信頼のあるものを。

組合：管理者に対してどういう対策をとったのか。

会社：管理者も含めて全社員、再認識をした。職場全体として管理していきたい。

組合：何が問題だったのか。

会社：作業前後の工具確認が出来なかった、ルールを守れなかった。ルールを全体で守れたか確認していく。

組合：なぜ。

会社：自分の使った工具をもどす認識をもってもらおう。

組合：教育に関しては、些細なヒューマンエラーで業務全般を疑い、業務すべてに関するものをなっており、坊主憎くけりゃ、袈裟まで憎いという感じだ。

会社：会社の本質は安全安定輸送のため二度とヒューマンエラーを起こさないためにやっている。

組合：ヒューマンエラーや些細なミスをカバーするために、フォローするというのであれば、問題があるところは改善すべきなのだ。

会社：使った道具は元に戻せばこのような事象は起きない、決められた通りにやってもらえばよい。

組合：7項では、現行通りという回答だが、納得いかない。実作業等では5分を準備のための時間とした方が良いという声も出ていていると聞くが、検討するというにでもならないのがおかしい。

会社：会社としては、現行通りというか、考えていないということではない。現場でより良いというものがあれば、考えていければ良い。

以上