



2023年 1月 9日
第101号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実

編集 情宣担当

ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



福知山線脱線事故を振り返る vol. 5

JR 西日本は、福知山線列車事故のような事故を二度と発生させないという決意のもと、「JR 西日本グループ鉄道安全考動計画 2022」を策定しました。「福知山線列車事故の反省」という項目の中に、安全最優先の風土が構築できていなかったと以下のことが記載されています。

これら組織全体で安全を確保する仕組みを構築できていなかった背景として、会社全体で安全 最優先の風土を構築できておらず、特に「経営層」において安全最優先の認識と行動が不十分だったと考えます。

<経営の効率化に伴う技術力や安全に対する感度の停滞> 会社発足当初、厳しい環境の中で経営基盤の確立を図るために経営全般にわたって効率化を進めていました。その結果、業務運営上の余力が減少したため、日々のオペレーションの維持に終始し、安全の取り組みを高められなかったことから、技術力が停滞し、安全に対する感度を高めることができていませんでした。

<ヒューマンファクターの理解不足> 鉄道事業の特性である経験工学に基づき安全対策を積み重ねるうちに、「過去の事故などから得られた対策や知見のもとに成り立っている法令や規程などに基づいていれば安全は担保される」との考えが基本的な認識となっていました。この結果、対症療法的な再発防止対策に偏り、リスクを予測し事前に対策を講じることができていませんでした。また、法令や規程などに基づいていれば安全は担保されるとの認識により「人はエラーするものである」「ヒューマンエラーは原因ではなく結果である」というヒューマンファクターの理解が不足し、原因を多面的に分析し対策を行うことが不十分でした。

<行き過ぎた上意下達や信賞必罰と責任追及> 鉄道事業はその特性上、さまざまな技術により構成されていることから、運輸や車両、施設、電気などの専門分野で組織が構成されており、専門分野ごとの縦割り意識や指揮命令系統を明確にした上意下達の風土になりやすい素地を有しています。当社は、国鉄時代の反省を踏まえ、各職場では業務指示の徹底と信賞必罰を基本とした職場管理を行っていました。これらが行き過ぎた結果、個人の責任追及を重視する風潮が強まり、縦割り意識が強くなるとともに、過度の上意下達の風土となり、ものが言いにくい雰囲気醸成され、「経営層」と「技術層」「実行層」の対話や上司と部下のコミュニケーション、専門分野間や職場間の相互連携が不十分な状況となっていました。

<成功体験による過信> 当社は順調に経営基盤を確立していく中で、阪神・淡路大震災を経験し、その後完全民営化を果たし、次第に安定した経営実績を継続しうるようになりました。こうした成功体験を重ねる中で、過信に陥りやすい気質や現状を良しとする風潮が組織の中に芽生え、謙虚に社外に学ぶ姿勢が次第に薄れていき、社会との乖離が生じていたと考えます。

「JR 西日本グループ鉄道安全考動計画 2022」6 ページより引用 ※赤字・下線は情報作成者が重要と感じた点

ヒューマンファクターの理解不足など安全最優先の風土の欠如により
起こった福知山線脱線事故。いまのJR東日本はどうだろうか？