

「1月の臨時訓練」で幕引きを図る！

当区で発生した「眼鏡未着用で乗務した事象」について、会社は1月の臨時訓練での「当直助役からのお詫び」等で、本事象の「幕引きを図った」と言えます。

しかし「なぜ周知がされなかったのか」を始め、原因が明確になっていないため、問題は解決したとは言えません！これまでの経過と問題点を整理します。

この間の時系列

2021年11月

- ・当区で発生した「眼鏡未着用で乗務した事象」を他職場の掲示で知る。

2021年12月

- ・定期訓練の中で「眼鏡等の条件の遵守について」注意・伝達される。
- ・コンプライアンス勉強会で「運転士の眼鏡の不使用について」グループ討議を行う。



当区で発生した事象が、職場で周知・共有されることはなかった！

そのため、

ある社員が、当区で発生した「眼鏡未着用で乗務した事象」について「なぜ、職場で周知されないのか？」を質問しました！



※イラストはイメージです。

あー！ただね車掌だからね。
別に隠すつもりはなかったし、訓練で周知していこう！ということだったんで。
別にどうこうということはないですよ。
いわゆる隠蔽しようとかね。

その後 ↓

2022年1月

- ・臨時訓練の冒頭に当直助役より「事象に対する謝罪」と、スライドを用いて「点呼の重要性」や「眼鏡の着用理由」等の指導が行われる。

会社は「幕引き」を図った！

しかし、

他職場で掲示されていた書面の

“本事象に対するポイント”には



- ① 転入者の資格適性（今回は医適の眼鏡使用条件）について、適性管理者が職場の全管理者にきちんと共有しているか
- ② 転入者本人に対し現場長（もしくは適性管理者）がその意識付けをしているか
- ③ 毎回の点呼執行時に、点呼端末に表示されている眼鏡等の条件を確認しているか

上記のポイントに沿った、原因究明がされていますか？

今回の事象、何が問題なのでしょうか？

一つ目は「事象が起きた段階で周知されなかったこと」です。なぜ、周知されなかったのでしょうか？二つ目は「原因に対する対策がズれていること」です。他職場の掲示にある「本事象に対するポイント」こそが、問題の核心点です。

本事象は、当直助役と乗務員の問題に切り縮められ、乗務員に対して「厳正な点呼」という本末転倒な対策を求めました。しかし、問題の本質は、法令や社内規定を重んじない「管理・監督」にあり、それが「教育と指導」に現れた結果なのです。

事を曖昧にせず、職場全体で受け止めることが、再発事故防止の観点から重要です。

幕はまだ下りていない！問題の本質に迫ろう！