

技術の継承？ 車両品質の向上？

我が社の「人事運用」は『安全最優先』か？！

7月10日に8月分の休日予定が職場に貼り出されました。8月の日曜日の休日は16日と30日だけです。土曜日の休日も1日と8日だけです。しかも年休の出にくい状態（特にB担務）が続いています。B担務の予備者が少なく「分散特休」付与に人が喰われるのに加え、「出張」や「業務の都合」や「見習い養成」などもあるからです。

7月1日付の「異動」で11名の社員（管理者を除く）が転出しました。この間「大卒社員」だけでなく、高卒社員も多くが1～2年の短いスパンで他職場に転出となっています。入れ替わりに転入してきた社員についても、ひどい場合は少し前まで見習いをしていた社員が指導者となって作業を教えています。いくら「マニュアル」等があっても教える本人は一生懸命だったとしても、現場にはある程度の年月で得た経験や「なぜこのような手順で作業するか」ということを知っておくことも必要です。大きな声で指差喚呼は順番通りできても実作業に不具合があれば本末転倒です。

我が社では以前から「技術力の継承」が言われ、現場の「指針」でも「車両品質の向上」がうたわれています。しかし職場を代表するような管理者や多くの若手社員が1～2年の短いスパンで「異動」となります。これが我が社の「人事運用」の実態です。「一つの職場で汗をかきながら5年・10年と一緒に作業をする」という姿ではありません。ややもすると「この1～2年の間に実績づくりをしていかにして次にいい職場に異動になるか」というようになりかねません。これで「技術継承」はできるでしょうか。

今、職場ではいたる所に『安全最優先』のステッカーが貼られています。現在の「会社の姿勢」は『安全最優先』でしょうか？！