

# 社員の首を絞めるマルチスキル化

## 2人分働けば要員問題は解決？

『多能工化（マルチスキル化）』：一人の社員が社内の業務を複数受け持つことができるようにすること。

JR九州の中期経営計画でも謳われている社員の多能工化（マルチスキル化）ですが、この「多能工」の仕組みを考案したのはトヨタ自動車工業の大野元副社長です。豊田紡績出身の大野氏は、紡績工場では一人が複数の織機を操作していたのに対し、自動車工場では一人が一台の機械しか扱っていない状況を課題と感じました。その後、一人が複数種類の機械を操作する仕組みづくりに注力。現在では「トヨタ式生産方式」として知られる多能工化により、柔軟な人員配置が可能となり、作業員の少人数化に成功。低コストで良質な自動車生産につながりました。

既に我が社でも運転士の車掌業務や車両検査、車掌の自動運転列車乗務など、多能工化の一端が見られます。車掌業務の一部を運転士が行うワンマン運転も当初2両から3両↓4両↓6両と、線区両数とともに拡大しています。また現業機関に限らず、多能工化による適切な人員配置には社員のスキル管理が欠かせません。スキルを可視化することで合理化施策により浮いた人員活用の最適化を目指します。最近導入された「人材みえくる」も多能工化に向けたものでしょう。

「業務に必要な要員は配置している」

「年間を通して見れば、年休は完全消化できる要員を配置している」

これは現場に人が足りていないという組合主張に対して返ってきた会社の回答です。

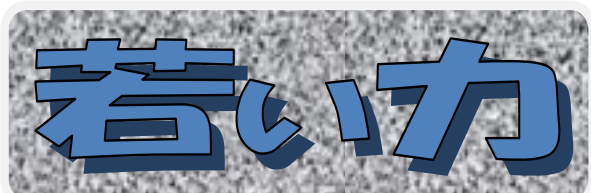
要員不足解消のためには採用の強化、人材流出への対策が必須であり、賃金面の待遇はその筆頭です。24春闘では昨年を引き続き、組合要求に対する各社の満額回答が連日報道され、元々の賃金が低く、新賃金制度発表後の採用活動でも定員割れを起こしている我が社も賃上げが期待されましたが、結果はまさかのゼロ回答でした。我が社の場合、要員が1人足りなければ人を補充するのではなく、多能工化により1人に2人分働いてもらおうという発想なのでしょうか？

またエリア限定制度により現場は混乱していますが、**多能工化を推し進めれば様々な業種間での異動も可能となります**。異動先の枠も気にせず容易に異動させることができるとなれば、異動したくない社員は同制度を利用せざるを得ないでしょう。この際、会社からすれば「あくまで社員が自ら基本給10%カットを申請した」としかありません。盲目に会社施策に邁進することはやめましょう。自分で自分の首を絞める結果に繋がります。

着くまで行きよ  
ましまし  
のよみ  
をて  
策先考  
くえ  
よう。

FACT?

FAKE?



第185号

2024年4月1日

発 責 国労九州本部  
住 所 博多区博多駅東3丁目9  
番 3号ニッコウハイツ 1003号