

現業機関における柔軟な働き方のさらなる実現について提案を受ける①

8月30日、「現業機関における柔軟な働き方のさらなる実現について」の提案を受けました。内容は以下の記載の通りです。

社会の急速な変化を踏まえ、グループ経営ビジョン「変革 2027」の目指す「鉄道起点のサービスからヒト起点のサービスへの転換」に向け、システムを超えて新たな価値の創造を一層推進していく観点から、社員一人ひとりの成長意欲に応え、活躍フィールドを拡大させていく必要がある。秋田支社では2022年3月に統括センター及び営業統括センターを各地区に新設し、現業機関における柔軟な働き方を推進してきたが、以下のとおり現業機関を更に融合し、より一層これまでの役割分担に捉われない柔軟な働き方を進めていく。

1. 実施箇所 以下の現業機関を設置する

設置する現業機関	記事
横手・大曲統括センター	横手統括センターと大曲駅を融合
弘前統括センター	弘前営業統括センターとつがる運輸区を融合
秋田営業統括センター	秋田営業統括センターと羽後本荘駅を融合

2. 実施期日 2022年度末ダイヤ改正(予定)

3. 教育スケジュール

	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月
内容	●提案			教育				●実施	
	→								教育の継続 →

4. その他

- (1)円滑な運用に向けて必要な教育を実施する。
- (2)具体的な体制等については、別途お知らせする。

地本情報NO15号、16号 提案交渉での議論内容へと続く!

現業機関における柔軟な働き方の さらなる実現について ②

施策

組合	会社
これまで距離や規模感に課題があり、つがる運輸区や羽後本荘駅、大曲駅の統括センター化が見送られてきた。そうした課題がある中で、今回センター化する判断に至った理由は。	<ul style="list-style-type: none"> ・距離や規模感、業務実態を総合的に判断した。 ・行き来するのに半日かかるとなれば、融合すべきかを検討しなくてはならないが、列車通勤や、何かあった時に秋田と羽後本荘間の距離として対応できると判断した。
弘前営業統括センターと、つがる運輸区が融合となればかなりの社員数となるが、規模感についての課題は。	<ul style="list-style-type: none"> ・規模間についても総合的に判断した。しっかりと業務が運営できる形で統括していく。
統括センターの設置については、運営体制がしっかり整っていれば規模感は問題視していないのか。規模や距離に上限はないか。	<ul style="list-style-type: none"> ・日々の列車運行、お客さま案内にしっかり対応できること、また融合したものの、業務実態として何も変わらないということがないように判断し進める。
つがる運輸区は、今までは弘前営業統括センターとの連携だった。連携と融合ではどのような変化があるのか。	<ul style="list-style-type: none"> ・実行計画を作成し、目標に向かって職場ごとに取り組んできた。今後は運輸と営業の垣根がなく同じ方向に向かって行ける。 ・業務を1つの箇所として進めることで、色々な業務を経験でき融合が進む。

・融合することで社員が様々なことを経験でき、それを社員の成長に繋げ、安全・サービスレベルを上げていく。それが会社の成長にも繋がる。

・間内改良については検討中。別途で作業場所を作る計画は現段階ではない。

・秋田運輸区については今後検討し、融合することが必要となれば改めて提案する。

会社の目指している「働き方」がイメージできない。時間で違う業務につくことを描いているのか、それとも日・月で考えているのか。列車本数も少ない秋田支社における理想の「働き方」は。

理想としては色々なことを経験し、社員が成長し、会社が成長すること。限られた列車ダイヤや駅の機械化もある。日が良いのか時間が良いのかは各箇所**でケースバイケース。**

・統括センターとなってうまくいっていることは、職場が1つになって心理的距離が近くなったこと。**課題としては教育の習熟や進捗に関して。統括センターの行事や実際に見習いに入っている社員は身近に感じられるが、そうでない社員からすれば何も変わっていないとなる。できるだけ融合して共通する業務に関しては、多くの社員に関わってもらい進めていく。**

業務

働く場所が何箇所かあれば共用のパソコンを使用する。起動するまでにかなりの時間を要する。改善していく考えはあるのか。	<ul style="list-style-type: none"> ・認識している。 ・現業機関における企画業務もある。限られた予算もあるため、総合的に判断していく。
働くフィールドが増えるため、管理駅の行き方など分かる人わからない人がいる。属人の把握が今まで以上に重要になる。	これまでと変わらない。今現在も把握できているから勤務指定している。

・今回の施策による出面数の変更については、ダイヤ改正で示す。

現業機関における柔軟な働き方の さらなる実現について ③

働き方

列車本数も限られ1時間以上前に出勤通勤するなど苦勞している。羽後本荘となれば尚更。

・青森方面から五所川原に通勤となることも考えられる。毎日始発列車でとなる。現実的に通勤など考慮されるのか。

・課題は勤務箇所が一定でないこと。社員もどこかに住まなければならない。勤務に対応できる移動手段や前泊など、施策を通じてどう整えていくのが重要である。

通勤については、就業規則に則って動いていただくこととなる。これまでと変わらない。

・現場で判断して勤務指定していく。
・始発列車に間に合わないから出勤できないとはならない。前泊など会社の休養室に泊まることもできる。

・手当関係はポイントとなる。新たな業務を担った場合に付く付かないかある。管理者も勉強し、企画部門はフォローしていく。

通勤や別居などの手当も関係する場合がある。申請しなかった人が悪いとならないようにすべき。

今現在もフォローできている。引き続きやっていく。

要員に余裕がなければ教育もできない。教育のスケジュールについては現場の判断か。

現場のオペレーションの中で進めてもらう。

ダイヤ改正以降も教育は続いていく。対象は全社員であるが完成形は。どこまで融合を目指していくのか。

いきなり全社員が様々な業務を担うとはならない。新入社員からすれば統合された職場での業務は「統括センターの仕事」となる。教育は常にやっていく。

運転士と営業を担務とする場合、月ごと・日ごとなど「働き方」の想定はあるか。

・究極は乗務が終わったら改札などにつくのが理想。
・秋田支社では、現時点で時間での融合はできていない。一方で日単位の融合はあり、進めていく。
・月ごとに乗務・営業はあり得る。

鉄道輸送を担うには安全が第一である。何ヶ月乗務から離れたら線見といった想定はあるか。どういった体制が良いのか。

・期間が空いたのであれば不安であれば指導添乗などが必要となる。
・期間が空いてまた見習いにつくのでは非効率。

・統括センターに限らず、転入者に関しても基本的な教育日数の目安はあるが、社員の習熟度に応じて見極めを設定する。
・東能代統括センターでは異常時にあたるケースが少なかった課題もあった。東能代統括センターについては豪雨災害もありスケジュールを組み直す。想定外のこともあり、時間がかかっている認識はある。

担務が増えるとそれに応じた訓練や勉強会が発生する。乗務員の訓練は超勤を前提としている。全てが超勤ではコストも嵩んでいく。日勤指定すべき。

・時間として定められているものは受けてもらう。
・どのようなやり方が良いのかは都度相談しながら。
・やり方としては検討する必要がある。

・運転士、車掌、営業となれば、3つの訓練や勉強会が発生する場合がある。
・営業については法令で定められていないが、社内規定で決められているものがある。

安全で働きやすい職場を創り出すため 職場議論を巻き起こそう！

教育
訓練