



## 秋田地本第39回定期大会発言に基づく申し入れ②

**【組合】** 職場現実には「働きがいの向上に繋がっている」と実感している人はいない。相互運用の目的があっても、担う側が実感していない。会社が考えていくべきことだ！

**【会社】** 乗務員・駅・企画業務など様々な業務ができるように必要な要員を配置している。

**【組合】** 実感できないのは人が足りていないことが大きな原因だ！

**【会社】** 要員が足りない認識はない。必要な要員は会社として見ていく。

・車掌の必要な教育を受けた社員が交番に入ることは問題はない。

**【組合】** 横手の現状があり、相互運用の目的からみても働きがいを感じていない部分を、会社としてどのように解消していくのか。

**【会社】** 乗務以外の業務について、本当に必要なのか現場の状況を確認していく。働きがいを感じてもらえるように努めていく。

現場に人がいない…。  
だから、業務をまわすための  
施策に感じてしまうのは！？

**第3項** 相互運用で乗務する場合において、必要な教育・訓練を確実に実施すること。また、本人の習熟度を把握した上で教育期間を延ばす等の対応を行うこと。

**【回答】** 必要な教育・訓練は実施しているところである。

**【組合】** 机上教育と見習い乗務で車掌としてのスキルは身に付いている認識か。

**【会社】** 各箇所にて任せている。支社として統一する考えはないが不安解消に努め、丁寧に進めるよう話をしている。箇所の判断で期間を延ばすこともしていると聞いている。

**【組合】** 「見習い乗務のときに見ていた」という理由で教育・訓練されていない解放作業がある行路が勤務指定されることがあった。きわめて安全に関わる問題である！業務をまわす意識が強くなりすぎるとこういったことが発生してくる。

**【会社】** 丁寧ではない。

**【組合】** 相互運用が相互運用を見習いにつけるのはよいのか。

**【会社】** 箇所の判断による。場合によってはある。一概にダメとはならない。一本になってすぐの人につくのはどうかとなるが、習熟した人につくのが望ましい。

・教育していない線区・車種・作業に乗務させることはない。

・教育は社員のオーダー。社員の求めるものを教育していく。

・「駅直運転士の相互運用について」「定例訓練について」

「乗務員科研修」については、全社的な課題であり本社でも議論している。

個人によって習熟度は違う！  
不安解消のために、各職場で必  
要な教育を求めていこう！

**第4項** 新たなジョブローテーションの運用については、個人のキャリアプランを把握した上で意識付けを行うこと。

**【回答】** 社員の状況については、面談等を通じて把握していく考えである。

**【組合】** 意識付け時にキャリアプランを把握していない場合が多々ある。現場管理者が把握しなければ何のためのキャリアプランなのか。

**【会社】** 担当管理者間でも必要な共有は行っている。日々の関わりで丁寧にコミュニケーションを図っていく。

**【組合】** 本部一本社間での交渉でも「社員自らがキャリアプランを描くことが重要」と確認している。それに近付けるようなアドバイスは現段階でされているか。

**【会社】** 悩みながら自己申告書を書いている現実には把握している。勉強会を開催し、アドバイスする管理者のレベルアップを図っている。

**【組合】** 東労組組合員で指導担当を希望している人も多くいる。秋田支社内で東労組組合員の指導担当がいないが、東労組所属の有無で指導担当になれるにできないに影響するのか。

**【会社】** ない。

**職場の現実を会社と議論できるのは東労組だけである！  
東労組に結集し、働きやすい職場を共につくろう！**