

「秋田支社での現業機関における柔軟な働き方の実現」に関する申し入れ説明交渉を行う!!③

【統括センターについて】

1. 新設される統括センターにおける、業務内容と必要な教育内容を具体的にすること。また、習熟度をはかるための基準を明らかにすること。
2. 運転士・車掌・営業・輸送を担う場合に必要とする訓練時間を明らかにすること。

組) 管理者が融合できる業務はあるのか? 業務の習熟度をはかる基準は?

会) 管理者で融合できる業務の一例では駅の当務や運輸区当直など。習熟度の基準は、信号・操車入換→基本動作、作業手順、安全に作業できるか。営業→営業制度、現金扱い、接客等。基本的な見習い期間は各職場であるが、**回数を終えれば良いということではなく、教える担当者(管理者、駅アドバイザー含む)が属人を見て判断し、最終的に現場長が責任を持つことになる。**

組) 駅と運輸区では訓練時間、取り組み方が違う。どのように効率的に取り組むのか?

会) **法令に定められたものは必ず行っていく。**訓練会、勉強会など各担務で「同一内容」などは省略できる。超勤対応より勤務時間内で取り組めればベストであるが、そうならない場合もある。

組) 施策実施までの教育期間として、時間がないのではないのか?

会) 3月の実施までに全員が新たな業務を担うということではなく、**属人の習熟度を見ながら進めていく。**

3. 出退勤箇所が違う場合、JINJRE と輸送総合システムでどのように管理するのか明らかにすること。
4. 時間単位の働き方で、輸送障害等により予定された時間に勤務箇所にはいない場合の対応について明らかにすること。
5. 現行の横手運輸区と東能代運輸区で使用している社員駐車スペースは、統括センターと統括センターとなった後も社員駐車スペースとなるのか明らかにすること。

会) JINJRE は出退勤箇所が違う箇所でもタッチすれば共有管理できる。JINJRE 又は輸送総合システムで管理するかは、**属人の業務内容において(乗務が多いのか等)属人を見て管理しやすい方で取り扱う。**

組) 次勤務確認についてはどの様に行うのか?

会) 運輸区社員が次勤務確認する際と同様。出張や研修の確認と、次回乗務の確認など退勤点呼でおこなっている様に、**管理者と相互確認することが基本。確認方法は職場確認、TEL、TAB**でなど働き方によりさまざまある。

組) 輸送障害で、乗務の次に改札するなどダイヤとしてある業務につけないなど、どう対応するのか?

会) **異常時の取り扱いと同様**で、統括センター総体で対応。企画業務してる社員、管理者対応、呼び出し等。

組) 社員がどの様な業務を習熟していて、現在何の業務に就いているのか把握することが重要になる。

会) **新たに当務駅長と当直助役の連携する機会**がでてくる。社員管理が重要であり、支社としても指導していく。

組) 駐車スペースの変更はあるか? 会) **空いているスペースを駐車として活用する分には変わらない。**

【営業統括センターについて】

1. 五所川原駅では、自家用車での通勤を推奨されている。自家用車を所持していない社員もいるため考えを明らかにすること。
2. マルスや自動券売機等、締め切り作業が勤務箇所によって異なる場合の考えを明らかにすること。
3. 営業統括センターとの連携について、連携できる業務内容について明らかにすること。

会) 通勤は基本、自社線を利用。自家用車がない場合は公共交通機関。駅の作業ダイヤは、駅長がお客さまの利用流動に合わせ作成しており、**自家用車通勤の推奨ではなく、クルマも一つの手段として提案している。**

会) **締め切り作業は、各職場の業務実態に合わせ作業手順フロー等を活用しながら、間違いなく取り組めており統一する必要があると認識していないが、職場からの要望で必要性があれば調整することもある。**

会) 営業統括センターと各系統との連携は、例えば不転換対応や列車を停める訓練。軽微な車両故障対応。除草などあり、**作業ダイヤがある業務はイメージしていない。**