



大地申第5号【設備職場】

第2回交渉①

『「変革2027」の実現に向けた組織の再編について』に関する申し入れ

22. 「変革 2027」の実現に向けた組織の再編について、実施以降も「設備部門におけるメンテナンス体制の再構築」及び「設備部門におけるメンテナンス体制の改善」施策時の、労使議論を踏まえ、確認事項を厳守すること。

組：この間の施策の確認事項を厳守することを求めているが、会社の認識を明らかにすること。

会：過去の議論経過を踏まえ、今施策では一部業務の組み換えがあることを提案した。設備技セ化、設備の変革に向けて、「安全は経営のトッププライオリティー」であることは変わらない。

組：この間の施策の確認事項を踏まえて、基本体制については変わらない認識で良いか？

会：設備 2 1 で確認した JR と P 社の基本体制は変わらないが、「設備部門におけるメンテナンス体制の改善」以降専属配置していた「安全担当」の在り方について、引き続き各設備技セに配置はするが専任ではなく、グループ、組織として対応していくような形に変更したい。

組：組織再編に伴い業務移管による現場負担の増加が見込まれるが、現在の業務より上回る場合の対策は？

会：設備の場合、主管課が設備技セに移管され、これまでの主管課業務が技セと融合するイメージなのでそれほど多くの業務量が増加することはない。

施策の基本体制の変化や業務移管に伴う業務量の大きな増加はないことを確認！

23. 安全第一の職場風土を確立する観点から、各設備（保線・土木・建築・機械・電力・信号通信）技術センター及び各保線技術センターに、これまでの施策における労使議論の経緯と確認事項を踏まえて、安全担当者を指定し配置すること。

組：安全担者を専任ではなく組織、グループとして対応していくように変更する理由はなにか？

会：柔軟に人材を運用する観点から、他の業務に従事しながら必要な技術、技能を有する社員を配置する。現状、専任業務として休み明け事故防止、CS、安全会議などをやっているが、ひたすら安全のことをやるというか、メインでやるが特化することなく、いろいろなグループでやっている業務も一緒にやっていく体制に見直しをしたい。

組：大宮では 8・22 トロ衝撃事故を受け、線閉の同行 W チェックの対策を労使で議論した経過もあり、安全担当は重要な役割だ。安全担当者に求められる適正、人材像を示すこと。

会：業務に精通し、安全の重要性を深く認識し、更に提言できる社員。

組：安パトについて安全性を高めるためにも実効性を上げなければいけないが、その取り組みは？

会：他箇所的事象を自箇所に置き換え、発生しないための対策等に主眼を置き、目的を持って行うこと。

組：専任から指定としての配置が変わることで、安全レベルが損なわれることはないか？

会：安全に関しては経営のトッププライオリティーである考えは変わらない。会社としては、現状以上の安全を担保していくために取り組んでいく考えである。

安全担当を今後も配置し専任でなくても安全レベルは変わらないことを確認！



大地申第5号【設備職場】

第2回交渉②

『「変革2027」の実現に向けた組織の再編について』に関する申し入れ

【保線】

24. 「保線部門におけるメンテナンス体制の最適化」との本施策の整合性について明らかにすること。

組：「保線部門におけるメンテナンス体制の最適化」施策実施以降これまでの成果を明らかにすること。

会：線路モニタリングによる新たなメンテナンス手法の導入によりモニタリング巡視の導入。認定線区として烏山線の一部メンテナンスを移管した。保線技術部門の技術支援体制の再整理により、メンテナンス体制を以前より最適化してきた。今後も引き続き実施していく。

組：技術支援体制について、設備保技セに保線技術Gが再配置される目的は？

会：繰り返し補修箇所や保守困難箇所の解消といった課題解決に向けた取り組みをさらにスピードアップして成果を具現化するため、保線設備技セに支社保線課の軌道管理指導業務と代表保技セの保線技術Gの技術支援業務を統合し、教育指導機能も兼ね備えた形として配置する。今まで保線課と保線技術Gが離れていたこともありワンクッションおいていたがそこは解消されるのでスリムになってスピードアップが図れる。

組：設備強化について、スマートメンテナンス推進の観点から現状の取り組みと将来展望を示すこと。

会：TC省力化軌道敷設、東北線の弾性PC化、老朽木マクラギPC化、合成橋マクラギ化、分岐マクラギ合成化、重軌条化などの設備強化について、今後も必要な設備強化を実施していく。

組織再編後も保線設備技セと各保技セが連携し現場課題解決を図る体制を確認！

25. 大宮設備保線技術センターを設置する目的及び具体的業務について明らかにすること。

組：保線設備技セとしてどのような業務をおこなっていくのか？

会：従来の保線課業務に加え、各保技セが行っている安全指導業務の中で共通して行えるものは保線設備技セで行う。保線技術Gで行っている繰り返し補修箇所や保守困難箇所の解消、技術支援業務などはすべて保線設備技セで実施する。その他、軌道改良工事発注については保線設備技セで基本的にはとりまとめていく。

組：新設される保線設備技セの規模感について表すこと。

会：保線設備技セの規模感は現行の保線課に統合する部分があるのでそこを加えた規模感になる。当然ながら業務が増えるうえで必要な人員は配置していく。

組：新入社員が設備保技セに最初から配属されることは想定されるのか？

会：キャリアイメージの一つとしてはあり得ると考えている。本人が総合的な管理をしたい、現場よりは企画業務が良いというような新入社員の時点で希望があって、適性があると判断されればそういうケースもあると思うが、基本的には最初は保技セで業務して頂きたい考えはある。

保技セ業務を一部集約しても引き続き適正要員を配置することを確認！



大地申第5号【設備職場】

第2回交渉③

『「変革2027」の実現に向けた組織の再編について』に関する申し入れ

26. 各保線技術センターに新たに配置される工事戦略G及びメンテナンスGの業務区分を明確にし、移行される業務に対する教育及び移行期間について周知徹底すること。

組：現行のテーブルから再配置されることの目的とメリットを明らかにすること。

会：メンテナンスGは検査から施工後の履行確認まで一連のプロセスを一気通貫で関わり修繕工事実施に向けた調整を行い推進することで、総合的な技術力の向上や業務のスピードアップを図り、更なる成長の機会とやりがいの醸成を図ることができるものとする。

工事戦略Gでは、全体予算管理や総合調整を担う設備保技セと兼務することで、設備投資業務に一気通貫で関わる仕組みとし、契約業務と監督業務をそれぞれの立場で効率的に遂行することにより、自ら企画した投資計画を自ら遂行し形にすることで、経営に参画する責任感とやりがいの醸成を図ることができるものとする。

業務の持ち替えは発生するが、全体の業務量としては変わらない。持ち替えが発生した部分の業務量を見て工事戦略GとメンテナンスGに業務量に合った要員を配置していく。

組：教育が重要であると思う。未経験社員への軌道工事の教育が重要になるが、具体的にどう教育するのか？

会：具体的には未定だが、定期的な教育に限らずOJT教育は重要なのでやり方は考えていく。例えば今の計画科社員が定期的な教育含め、職場には計画科を経験した社員もいるので職場として教育をしていくことも一つの案であると考えている。必要な教育、OJTのやり方など効果のある形で進めていきたい。

各グループの業務区分と新設の目的を明確にし必要な教育を図ることを確認！

27. メンテナンスGの新設に伴い指定される検査統括及び工事統括は、役割を明確にすること。また人選について検査業務や軌道工事業務に精通した社員を指定すること。

組：検査統括及び工事統括の役割や人材像について明らかにすること。

会：役割や業務内容は今後明確にしていく。

検査統括はメンテナンスGの検査計画や巡視計画の策定支援、検査の進捗確認、整備期限があるものへの対処計画のチェック等グループを超えて担う。

工事統括は修繕工事の予算状況等の策定支援、進捗確認の他、P社の窓口対応、施工通知等の竣工検査業務のとりまとめ等を担う。

組：役割や責任が大きい仕事だと受け止めている。しっかり精通した社員を配置すべきと考えるが。

会：基本的には横断的に取りまとめ、俯瞰的にチェックしたりする担務になるので、担務を持ちすぎて求められる機能が果たされないのは望ましくない。そこは個人の適性を見ながら割り振る必要がある。

各統括の役割や責務を認識し適切に業務遂行できる社員を配置することを確認！



大地申第5号【設備職場】

第2回交渉④

『「変革2027」の実現に向けた組織の再編について』に関する申し入れ

28. 工事戦略Gの企画・策定する各種工事全般の工事量および予算については、平準化を図ること。

組：工事平準化に対する認識を明らかにすること。

会：線路検修工事の一括施工通知や発生品工事売却額の算出方法の見直しによる工事業務の簡素化や次年度予算の早期内示により工事の平準化継続的に取り組んでいるところである。

組：工事戦略Gを新設することで、平準化についてどのように向上していくのか。

会：工事戦略Gは設備投資計画いわゆる改良工事件名に対し、策定段階から設備投資の全体イメージを持ちながら業務に携われるので平準化につながる。主にメンテナンスGが修繕工事を担うようになることから、更なる平準化が図られるものと考えている。

組：下期や年度末に工事予算の配布が多くなり、計画科の超勤が増えているのが実態。今後の課題だ。

会：超勤状況を把握しているが、コロナ情勢で修繕費や建設工事費が不安定なのは現実。イレギュラーな状況の中、輻輳して下期に竣工が集中し多少は超勤傾向にあるが、予算執行のスピードや工事発注制度見直しで、昔より平準化が図れていると考える。コロナが落ち着けば、平準的な工事量が戻ると予想する。

工事戦略Gが新設されることで業務を通じた平準化、ゆとりをもって働ける体制を構築することを確認した！

29. 保線設備技術センターとの兼務を図る工事戦略Gは、保線技術センターにおける業務を主たる業務とすること。

組：設備保線技セとの兼務を図る必要性について明らかにすること。

会：工事戦略Gは、中長期的な視点を持って支社単位で設備投資計画の最適化を図る必要性があり、総合調整を図る設備保技セと、エリア別に設備管理を行う保技セが兼務等を図りながら相互に連携して推進していく体制を構築する。

組：工事戦略Gの主な業務は軌道改良工事か。

会：軌道修繕工事の大部分をメンテナンスGに移管する代わりに、予算管理や工事計画を調整する業務に特化していく。軌道改良工事については契約のようなものは設備保技セで担い、工事監督業務は工事戦略Gで行うイメージ。契約書の作成は兼務発令の中で保線設備技セの社員と協力して作成する。修繕工事の契約立案などは、工事戦略Gがメインで持ち、メンテナンスGで工事、監督業務を担っていただくのが理想と考えている。

組：主たる業務のメインは保技セの業務という認識でよいか？

会：基本的に実態として兼務なのでどちらもやって頂くことになるが、工事監督関係業務が年間を通じて増えるので実態としては保技セにすることが増えると考えている。

設備保技セと工事戦略Gの兼務考え方と主たる業務は保技セを基本とすることを確認！



大地申第5号【設備職場】

第2回交渉⑤

『「変革2027」の実現に向けた組織の再編について』に関する申し入れ

30. 基本的な修繕工事はメンテナンスG、改良工事および少額・小規模工事は工事戦略Gの業務とすること。

組：工事戦略Gは施策工事が主体であり策定を含め設備保技セとの兼務を図ることから、改良工事とすべきだ。

会：修繕工事はメンテナンスGが主体となるが、契約業務等については工事戦略Gで実施するなど、双方が連携して工事を推進することを考えている。

組：少額・小規模は、物損事故によるフェンスや踏切月型柵修繕など支社や設備保技セとの連携も考えられる。

総価契約の知識など必要なことから、工事戦略Gで行うべきだ。

会：改良工事の契約立案など全体予算管理は設備保技セなので、各種工事関係業務は各保技セの工事戦略Gが主体。少額や小規模など単価契約から外れたものは基本的に工事戦略Gで実施することを考えている。

組：業務区分についてメンテナンスGについて改良工事や少額、小規模工事を主に担うことで整理してよいか。

会：基本的にはそうだ。ただ少額小規模は設備保技セで効率的にやった方がいい可能性もある。保守決算は企画で行った方がいい場合もあるので、一概に全てが工事戦略Gとならないが、当然ながら物損事故などは工事戦略Gが望ましい。必ず工事戦略Gとは言い切れないが、基本的には工事戦略Gである。

メンテナンスGと工事戦略Gの現状の基本となる工事区分の考え方について確認した！

31. 教育担当者については、一定の経験を有したベテラン社員を配置すること。

組：教育担当者に求められる要件や人材像、現在に至る成果と課題を明らかにすること。

会：一定の知識、経験に基づく技能の他、若手社員とのコミュニケーションを通じて企業人としての考え方や業務スキルを指導できる適切な人材を引き続き配置する考え。急速な世代交代の波に対応するため、各保技セの教育、安全担当を専任配置し現場単位できめ細やかに教育、安全指導を行う体制としてきた。今後は若手社員の比率が一層高まり、中堅社員の増加や新入社員の減少を踏まえ、現代に沿った教育、安全指導業務を推進する必要があると考えている。

現在 WG で議論しているが、今後どこかの保技セでやっても変わらないような現場指導は保線設備技セで一体的にやる体制を整備する。一方で特情教育、現場での見張りや責任者教育などは引き続き現場で行うなど必要な棲み分けを図りながら、効率的で効果の高い安全教育支援体制を構築していきたい。

組：今施策に伴い技術継承、教育、安全について現在のレベルを下回らないための根拠を示すこと。

会：保技セ業務を安全第一で運営していくという本質は変わらず、仕事の見直しを行い効率的に業務遂行していくことを考えているので、職場の安全レベルの低下を招くものではないと考えている。時代に即した仕事のやり方に変更することで、社員のやりがいを出すと同時に、安全や技術力の向上と効率的な業務執行体制を目指していく。

教育担当者の要件を明確にし再編後も職場に配置し教育・安全レベルが低下しないことを確認！



大地申第5号【設備職場】

第2回交渉⑥

『「変革2027」の実現に向けた組織の再編について』に関する申し入れ

32. 各保線技術センターの休憩室（仮眠室）及びデポのエアコン・トイレ等設備が古いため職場の意見を聞いて改善すること。

組：デポについて、出先時休憩の他、異常時対応時の拠点となる大切な設備であるが会社の認識はどうか。

会：設備部として職場環境改善メニューを立ち上げており、優先順位を踏まえて順次整備をしていく考えである。今年度は小山保技セ男性トイレ改修、宇都宮信通MCの寝室改良に着手した。組織再編後も各系統職場環境改善に向けた意見を聞きながら順次改良していくスタンスに変わりはない。

組：小山保技セに女性社員が配属されているが間々田デポに女性トイレがなく新設してほしい。

会：現状確認させていただき、必要性があれば整備したい。

組：蕨保技セの寝室のエアコン中古品で10年以上経過している。また、田島デポの男性トイレについて古いため改善を行うこと。

会：大宮設備現業は整備したが、その他の設備現業箇所との環境についてアンマッチができることは望ましくない。定期的に要望については意見集約しながら順次整備することについては変わらない。

組：今施策でより現場に近い段階での企画業務が目指されるので基盤である職場、デポの重要性に鑑み引き続き職場の意見を踏まえて改善を図ること。

会：会社としてきれいで働きやすい職場環境を整備していくことには変わらない。

職場環境について必要なものは優先順位をつけて改善を図っていくことを確認！

【設備】

33. 大宮土木設備技術センター内に「大宮河川改修プロジェクトセンター（仮称）」及び「大宮土木構造物管理センター」を設置する目的について明らかにすること。

会：新設される構造物管理センターは複数のグループから構成される「組織」であり、現行の構造物管理科は土木技術センターを構成する一つの「グループ」である。今後は「土木構造物管理センター」という土木設備の検査、修繕のPDCAを回すことに特化した組織を立ち上げる。大宮土木設備技セは企画的業務（安全や品質管理）、大規模工事（自己資金の改良工事関係）が主の業務。検査修繕に特化したのが「大宮土木構造物管理センター」。部外からの受託を受けて河川改修に携わるのが「大宮河川改修PJ」となる。

組：一定の専決権限とは？

会：所長と副所長がいて大宮土木構造物管理センターがある。二次発令的には大宮土木構造物管理センター所長となり、決裁権限を持たせることを考えている。その範囲はこの場では回答できないが、簡易修繕に関することや構造物の不良ランクの採取的な判断決裁を持たせることでスピーディーに業務を進めることが目的になるので、そこに関わる権限を持たせるイメージ。大卒の予算要求については最終的には大元の所長が決裁したものが予算要求となり現場に降りる。その中で若干の権限使い分けが発生すると考えている

各組織の役割を明確にし引き続き情報共有を図っていくことを確認！



大地申第5号【設備職場】

第2回交渉⑦

『「変革2027」の実現に向けた組織の再編について』に関する申し入れ

34. 大宮建築設備技術センター内に「建築フィールドセンター」を設置する目的について明らかにすること。

会：現行建築技セでは、企画・設計・工事部門・大規模工事を統括するプロジェクト工事科があり、基本的には工事発注や設計業務などメインで内業が多い。「土木・建築部門のメンテナンスの再構築」の際に検査業務をある程度B Tに委託したため若手が現場に出る機会が減ったことが課題と捉えている。外に出る機会を増やし現場技術育成のためにこれまで以上に現場フィールド業務を増やすことを目的に設置する。具体的には現場に出て建物の検査、どのように改良すればお客様に喜ばれる設備になるか、自ら発案できる社員を育成できる組織にしていきたい。

組：建築フィールドセンターに配置される社員は新入社員も該当するのか？

会：入社から年数が経過した社員を想定している。新入社員は設計や計画業務に携わってもらう。フィールドセンターはこれまで机上で図面を引いていた人が、現場に出ることで気づきなどを得ることが目的の一つである。そのため設定とすれば数年たった若手の社員をここでは想定している。

建築フィールドセンターの目的を明確にし現場技術育成を図る場所であることを確認！

35. 大宮機械設備技術センター内に「機械戦略グループ」を設置する目的を明らかにすること。

組：「機械戦略グループ」の目的や位置づけを明確に示すこと。

会：保守工事計画と老朽取替工事を一体的にマネジメントする。機械設備のライフサイクル最適化の実現のために設置する。名前の通り、故障ありきの管理ではなく予防保全に戦略的に努める。例えばエスカレーターは何年で不具合がでるなど、設備毎の特徴が掴めてきた。したがってある程度予防的に不具合の周期を予測しながらお金の関係もあるので、将来を見据えた維持管理を積極的に行うことを目的にしている。

組：今施策でP社の位置付けの関連性に変化はあるのか？

会：現段階では変更はない。メカトロやビルテックなど、今までやってきたことは引き続き維持管理契約は実施していくことに変わらない。

■設備項目の最後に共通した労働時間の適正管理について議論しました。

組：土木、建築、機械部門は特に例年超勤が多い職場である。設計件数が多い。新体制後も更なる超勤軽減の体制づくりをお願いしたい。

会：超勤状況は把握している。業務の平準化や労働時間適正化についても管理者含め検証していく。

業務の平準化や労働時間の適正化について検証していくことを確認！



大地申第5号【設備職場】

第2回交渉⑧

『「変革2027」の実現に向けた組織の再編について』に関する申し入れ

【電気共通】

36. 「電気部門の変革2022」施策実施以降の取り組み内容と成果・課題を明らかにすること。また、今後の組織再編後のスマートメンテナンスの取り組みの計画・実施内容を明らかにすること。

会：（電力課）電車線モニタリングの導入による効率的なメンテナンスの実施、小規模・少額工事の適用金額拡大。列車の前頭画像等を活用し、多客輸送期前の総点検などで効率化に取り組んできた。施策の主旨である、①設備のシステムチェンジ②スマートメンテナンス③工事の機械化・効率化の3本柱、先行して成果が得られていることやまだ得られないところはある。引き続き3本柱を通じてこれまでの取り組みを深度化し、メンテナンス業務の変革を実現していく。

（信号通信課）送着ボンドの銅テル化、踏切カメラや遠隔での踏切のVAM確認化等に取り組んできた。これにより軌道回路の外観検査回数の見直し及び踏切動作作業確認のための出勤回数の削減効果が得られた。今後の取り組みとして、近赤外線を利用した特殊信号発光機（IR特発）の導入、デジタル列車無線基地局の遠隔測定設備の導入等を、本社や電気SIO等と連携しながら進めていく。

組：電車線モニタリングは飛来物対応など異常時でも活用できるので便利だ。不具合や課題あれば、手戻りが発生する場合が想定されるので、現場の声を踏まえて直していただきたい。

会：承知した。

組：信通では踏切遠隔VAMにより3D踏切約30箇所、踏切カメラと遠隔でVAMをとれるということで、現場出勤前に故障情報が取得できるので予備品を第1陣で持っていくなど早期復旧に助かっている。引き続き遠隔VAMや踏切カメラなど導入していただきたい。

会：これまでの出勤回数や必要性を確認して現場の意見を聞きながら必要箇所には整備していく。

組：電力変革2022交渉において電力技セの主に設計部門の超勤が増加していることを議論した。平準化を図ると議事録締結してきたが、現状はどうか？

会：直近の状況を見ると例年とそこまでは変わらない。電力課として、予算執行のタイミングや施策のハンドリングをしたり、調整しながら少しでも技セの設計業務が平準化できるよう配慮してきている。電力と信号は2021年12月からフレックス制度を導入した。そこからのトレースであり、サンプル数が少ない。信憑性は時間をかけトレースすることで上がっていくと考えている。フレックス導入で超勤が減るということは見られていない。ただし、フレックス導入で始業終業時刻を自分で設定できるので柔軟な働き方によってワークライフバランスに寄与していることは間違いない。超勤削減を見れば業務の平準化が重要になる。再編後は支社と現場が融合されるので、年間を通じて工事量をどのように平準化していくかなど議論を進めることで、平準化を含め超勤削減に取り組んでいく。

再編後も職場の声から必要な設備改善を行い、スマートメンテナンスと業務の平準化を図り超勤削減に向け取り組んでいくことを確認！



大地申第5号【設備職場】

第2回交渉⑨

『「変革2027」の実現に向けた組織の再編について』に関する申し入れ

39. 予算管理は系統横断的になることから予決算管理は企画セクションで行うこととし、必要な要員を配置すること。

組：各科ごとに予決算管理を行うと予算事故の恐れがあるとの声があるが。

会：予算管理のとりまとめ、企画課が設備ユニットとなり、やり取りが増える。窓口は企画セクションになることを想定している。工事契約等は主に設備管理セクションになるので個別個件名の管理が必要になる。

組：必要な適正要員とチェック機能について考え方をお聞きしたい。

会：適正要員の配置については、支社で予算管理をしていた社員が適正。チェック機能については、工事契約前の予算差引簿のチェック等を企画セクションで実施することを考えている。

40. 停電計画について示達手配等系統横断的な業務が増えることから企画セクションに計画担当者を集約し、要員を配置すること。

組：設備管理セクションで実施するメリットは？

会：現状の停電計画は技セの各科で行っている。電力課で明らかにしている示達行為については組織再編に伴って、体制変更する中で効率的にできる方でやりたいと考えている。

組：長大の取扱いは企画セクションでやって、電力の中の大力の計画については技術 I 科が取りまとめて企画セクションへ渡すイメージか？

会：詰め切れていない。どちらがやった方が効率的か考えている。組織再編ではワンストップで、間を挟まず直で調整して効率的に業務ができるよう考えている。

組：すべて企画セクションに集約した方がワンストップになるのではないか。

会：それだけの規模の人間を用意できるか。停電計画は重要なので、知らないといけないので系統ごとにやった方が間違いないと考えている。今のところは設備管理セクションで行おうと考えている。

41. 変電関係の監督業務は設備技術センターで行うこと。

会：今回変電検査が拠点MC移管に伴い、監督業務も一部MCで実施することを想定している。

組：どの程度の監督業務をMCに移管するのか？

会：移管の規模は検討中。完成検査はMCで全部やれとはならない、技セ全体でフォローする。

組：完成検査は高度な知識が必要になる。ある程度MCに渡せないところがあるので具体的にして頂きたい。

**予算管理・停電計画・変電関係の監督業務のMCへの一部拡大について
今後効率的な運用のために議論し具体化していくことを確認！**



大地申第5号【設備職場】

第2回交渉⑩

『「変革2027」の実現に向けた組織の再編について』に関する申し入れ

42. 大宮電力設備技術センターにおける系統横断的な運用について、7年育成プランとの整合性を明らかにすること。

会：7年育成プランを見直すものではない。この間で系統横断的な業務経験を積んでもらう。系統横断的な業務経験というのは総合技術者の根幹。各社員の専門性は維持する一方、電力部門各系統の基礎知識の習得を目指す。目指すところは総合技術者の点では大きく変わらない。習得すべき項目は、業務組み換えが発生する所は若干の見直しが生じる。社員運用についても時代変化も踏まえ、若手社員の現場の習熟度を見ながら現場長と若手の意見交換の内容を見ながら適宜、最適な所を目指していきたい。

組：専門性を高めるよりは系統横断に変わる。会社の教育体制に変更はあるか？

会：専門分野以外の業務の技術力に応じて個人差はあるが段階的なOJT。技術の習得に応じて教育や勉強会の開催を検討していく。

43. 系統横断的な教育の時間を確保、ならびに設計業務等が増えることから、各メンテナンスセンターの増員をすること。

組：拠点MCへ変電の検査や設計業務が移管されることで、業務量は増えるのか？

会：若干の変更はあるが、技セの総体では変わらない。業務の組み換えにより適正な人員配置をする考えは変わらない。技セに居る変電社員をどのように拠点MCに配置するかは詳細を詰めている。規模や人数などは示せないが必要な要員は配置する。

組：設計や監督業務が拠点MCで増える。拠点だけではなく他のMCにも適正要員配置することで良いか？

会：設計業務は小規模、少額であり規模は小さく、全てMCでやる訳ではない。業務のPDCAをワンストップでやる組織再編の趣旨からすると、MCで見つけた不具合など小規模外注で出すイメージをしている。業務量で見ればカバーできる業務量だと想定している。

44. トラブル対応時の足ロスの低減、ならびに早期復旧体制確保のため、那須メンテナンスセンターを現行通り維持すること。

会：今回の組織再編の時点では廃止はない。

組：例えば黒磯以北の交流区間でハイピー動作した場合、前後1キロを巡回しなければいけない。那須MCが無くなれば宇都宮から出動しなければならないことを危惧していた。地域特状としても落雷や小動物、支障樹木などで緊急対応があるので、足ロスの問題から那須MCの維持は必要だと感じている。支社の認識もそれでよいか？

会：現時点についてはその認識である。

必要な技術の習得に向けた教育を実施し、MCに適正要員を配置することと足ロスを解消し早期復旧の観点から那須MCを維持することを確認！



大地申第5号【設備職場】

第2回交渉①

『「変革2027」の実現に向けた組織の再編について』に関する申し入れ

【信号通信】

45. 企画セクションの業務は多岐にわたるため、役割を明確にして確実に業務遂行できる体制とすること。

組：企画セクション業務について明確にグループ分けしないでも業務遂行できる根拠は何か？

会：企画セクションに明確にグループ分けしないが、企画、安全保安、審査担当を配置する。その人がいないと業務が回らないという状態は避けたい。企画は波動が多いため業務量を勘案し適正要員を配置する。

収まらない場合は企画セクション内の他の担当の波動的な所で対応する等柔軟な運用ができる。

組：波動に応じた柔軟な人材運用とあるが、あくまでも担当業務が主体で良いか？

会：基本的には担当中心。業務が張っていたら補助する。副所長が企画グループとしてコントロールする。

46. 大宮信号通信設備技術センターにおける、セクション間の業務の流れを円滑に運営できる体制を構築すること。

組：セクション間の連携をどのようにしていくのか？

会：現行体制と大きく変わらない。変わるとすれば個々から企画セクションがグループとしてやる。

組：結線図等これまで技セと信通課でも持ち回りがしたが、設備技セ内に代わるがチェック機能は働くのか？

会：連動図表の取り扱いの通達があり、明確に担当者や設計者、承認の流れが明確になっているので、そのフローは変わると思う。変更については検討中。

組：設備21改善で諸元業務はMCに業務移管されたが今施策で信号技術Gに移管されるのか？

会：現在調整中である。信通課でも課題だとあがっている。

47. 各図面の担当グループを明確にすること。また、図面や設備台帳類の精度向上と、工事後の設備管理システムデータの更新を確実にできるフロー・体制とすること。

会：図面や設備台帳が古く精度向上は課題だが図面精度は向上している。今後も精度向上に向け継続して台帳更新を行う。具体的には調査した内容を図面に反映してP社にも外注する取り組みをする。

組：精度向上のため、図面がしっかりすれば修正業務が省け、手間が減るので今後も整備してほしい。

組：CAD オペは今後どこに配属されるのか？

会：具体的に決まっていないが、設備部としても派遣社員およびCAD オペの配置については適正に配置していく考えである。

48. 新幹線停車駅および老朽化の著しいデポ（特に警備待機箇所）の抜本的設備改善（空調関係・女性トイレ）をはかること。

会：使いづらい状況にあるデポがあることは承知している。使用頻度は一つの判断基準。そこにある意味含めて場所なども見直すべき。なくしていいものや組織再編で空きが出る建物などを有効活用できれば、新規で作るより快適な場合があるので設備部で検討していく。全系統で統廃合があり事務所の空きスペースがありタイミングがあればデポとして使うことも検討する。その際は調査する。

組：宇都宮方面は災害対応拠点として早期復旧の意味でも集約は効果的。コストダウンの観点から改修より集約も効果的。職場の意見が前提であるが今後の展望としては検討していただきたい。

現場実態をもとに議論し必要な改善は引き続き図っていくことを確認！