



「大宮支社の現業機関における柔軟な働き方の更なる実現について」の提案を受けました！

9月22日、大宮支社より「大宮支社の現業機関における柔軟な働き方の更なる実現について」の提案を受けました。内容は以下のとおりです。

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、大宮支社では2022年10月をもって5つの営業統括センターが発足した。今回、社員一人ひとりの活躍フィールドを拡大させていくため、現業機関を新設し、これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を更に実現していく。

1. 実施内容

「大宮統括センター」「宇都宮統括センター」を現業機関に新設する。

2. 実施箇所

各統括センターは、以下の現業機関を融合して新設する。

新設する現業機関	融合する現業機関
大宮統括センター	大宮営業統括センター、大宮車掌区、大宮運転区
宇都宮統括センター	宇都宮営業統括センター、宇都宮運輸区、宇都宮CTCセンター

3. 実施日

2024年3月ダイヤ改正日（予定）

4. スケジュール

	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
社員周知	▼						
ワーキング		●	●	●	●	●	●
トライアル		●	●	●	●	●	●
教育・訓練等		●	●	●	●	●	●
施策実施							★

5. その他

- (1)各統括センターの円滑な運用に向けて必要な教育・訓練等は実施する。
- (2)各統括センターの体制等の詳細については、別途お知らせする。
- (3)2022年8月に提案した「埼京線の乗務員基地再編について」については、本提案をもって廃案となる。
- (4)必要な準備は順次進めていく。

～提案時の議論要旨～

■施策の目的と提案に至った背景

- ・これまで5つの営業統括センターを発足してきたが、社内外の環境が変化している。
- ・人口の減少に加え、採用が1500～1800人から500人と厳しい状況。
- ・今後、1500人退職も控え、雇用流動もあり採用形態を見直さなければいけない状況である。
- ・社員一人ひとりの活躍フィールドを拡大させて、これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を更に実現していく。

■統括センターの規模感について

- ・体制の詳細については別途示していく
- ・基地再編等施策を除けば、大宮が500人を超え、宇都宮が400人を超える規模を想定している。



「大宮支社の現業機関における柔軟な働き方の更なる実現について」の提案を受けました！

その2

～提案時の議論要旨～

【営業統括センターの成果と課題】

■成果について

- ・複数駅勤務が進んだ。他駅の業務を覚える事でやりがいに繋がっている。
- ・鉄道に限ったものから産直市や「駅パン」等のサービス事業の取組みを企画から運営まで行っている。ノウハウが身につき、社員が成長している。
- ・業務の幅を広げる事については定着、また定着に向けて動いている。達成率は具体的には言えない。

■課題について

- ・宇都宮エリアの特情として通勤時の物理的な距離がある。那須塩原や黒磯、日光など足ロスがある。
- ・大宮エリアでは大宮信号、南古谷信号、大宮操車場、東大宮操車場と運転取扱い業務が多い。適性検査や資格がないと出来ない業務は社員配置を考えながらやっている。

組合から、現時点における営業統括センターの課題を伝え、現状認識を確認！

【複数駅勤務について】

- ・8月の勤務指定表から拾うと大宮駅は一般社約160名中23名が他駅勤務。宇都宮駅は一般社員120名中23名が他駅勤務を行った。(見習い勤務を含む) **1年半で複数駅勤務者は2割にも満たない！**
- ・営業統括センターは全社員が全駅の業務が出来るよう目指すのが理想だが、難しい。各営業統括センターの全駅のうち2駅出来るようにブロック分けして進めている。大宮の営業では川越駅と2つ出来るようになって、それが出来るようになれば次の段階へと進めている人もいる。
- ・大宮の輸送では、大宮駅輸送、大宮操車場、東大宮操車場、南古谷信号で進めている。
- ・宇都宮は、那須塩原と黒磯のブロックと宇都宮、宝積寺、日光のブロックに分けている。
- ・全ての駅の業務が出来るようになっている人も出てきた。

【乗務員から駅へのジョブ異動者の課題について】

- ・10数年ぶりに覚え直しをしてもらっている。苦勞している事は把握している。
- ・「みどりの窓口」が減少しているが、これまで覚えてもらった知識は無駄ではないと管理者を通じて社員に伝えていく事は行っている。
- ・見習いについては、作業ダイヤ全体が出来なくても、窓口業務が出来れば券売機の締切業務を見習うなどの判断はある。出来る業務は任せられる。 **しっかり見習いができないのは不安！**

【営業統括センター化以降の労働時間について】

組合：要員不足もあるが、企画業務を明けの時間で行っていて、超勤が増加していると職場から聞いている。各職場で30時間超えの人がいるのが実態で離職理由にもなっている。営業統括センターとなって以降の労働時間についても議論していきたい。 **営業職場は要員不足が課題！**

会社：言われている事は受け止めていきたい。交渉でどこまで議論できるかも含めて検討する。

営業統括センターの課題を克服するための施策にしなければならない！ その3へ



「大宮支社の現業機関における柔軟な働き方の更なる実現について」の提案を受けました！

その3

【大宮運輸区廃案について】

組: 今回の提案で大宮運輸区が廃案となる。支社の認識は？

会: 会社としても廃案の経験が無い。昨年の8月(大宮運輸区提案時)には考えていなかった。この間の議論をどう活かしていくのか、本社とも相談して今回の提案となっている。

組: 4月には「みんなで創る JR 東日本の新たな仕事と組織」という形で大宮支社では営業統括センターでやっていくと伝え、8月には大宮運輸区の提案もしてきた。現場からするとそこに向けて考え、キャリアプランを描いて、ワーキングなどもやってきている。そこに対して支社の説明からすると、現場には迷惑をかけてしまったという出発点にも立っていないのではないか！

会: 伝えてもらった実態はしっかり受け止めて、会社として説明をしっかりしていきたい。

【職場説明について】

組: 大きくキャリアプランを変える内容にもなっている。大原則とすれば施策がここまで大きく変わっているのだから、変わった根拠とかを細かく現場長が説明するべき。副長によって説明が違うなどもある。タブレットだけの周知だと限界がある。

会: 質問を想定し、想定しえない質問に関しては中身を確認して返していく。

施策の説明については箇所と相談して進めていきたい。



【その他特徴点】

・トライアルについて

→ 申 18 号の労使議論を整理して進めていく。駅勤務者の乗務員の業務について現段階では考えていない。

・社員管理について

→ 現大宮運輸区・大宮車掌区の管理している形は踏襲しつつ、統括センターとして管理の仕方を検討していく。

・兼務について

→ 統括センターになる際に発令を行うことで現在の兼務発令は解除されるかたちとなる。

→ 乗務員区と統括センターとの兼務発令などは現段階では考えていない。

・乗務員の業務のあり方

会: 7月に行った公募は現場の業務融合チームからの声だった。 今後もやりがいなど見据え検討していく

組: 公募が現場からの声だったのに希望者がほとんどいなかった事に対する支社の認識は？

会: 途中で見合わせたので具体的な数字は示せないが、真摯に受け止めていく。

・運車職場の管理者の働き方

→ 駅で働くという事は現時点では決まっていない。出来る、出来ないで言えば否定するものではない。

・働き方の変化について

→ 各地方で色々な働き方がされているが、大宮支社で合致するかというと別だと思う。大宮、宇都宮でそれぞれ議論しながら進めていく。

大きな変化を伴う施策提案であり、現場の不安を払拭するべきだ！