

業務部速報



No. 36

発行 21. 9. 2

JR東労組 業務部

幹本申9号

「新潟新幹線車両センター業務執行体制の見直しについて」に関する説明申入れ団体交渉を行う！②(9月1日開催)

4. 各グループを統合するにあたり、教育体制を明らかにすること。

組合 教育のセンター的役割は誰が担うのか。

会社 親方が中心に行っていく。

親方は交検の左右を考える。教育全体を見てどうか。車両センターには指導や教育を行う専門者がいない。全体の教育のセンターを誰が担うのか。

管理者が基本になる。車両管理ならば検修助役、輸送管理ならば運用助役になる。助役中心にその方に応じた教育をする。班長・親方と相談するが、全体は助役になる。

教育体制も少しずつ変えた方がよい。様々な問題・課題が出てくる中での教育になるので、しっかり考えていただきたい。

今まで担当しない業務もあるので、気付きを班長・親方に伝えてより良い形を目指していただきたい。

5. 技術管理について、現在の課題を明らかにすること。

組合 現在の課題は何か。

会社 効率的な業務運営、社員のさらなる成長をもとにレベルアップを図るのが課題である。今後は、今よりもレベルアップが図れる体制が出来ると考えている。

技術管理は属人的なところがあるが、良い面と悪い面はどうか。

技術管理に偏っているのを改善出来ると考えている。専門に特化して、車両故障担当は車両故障担当になって、土日発生したら限られた方が対応していた。業務の融合をすれば解消出来ると考えている。

今の班でも業務の凸凹がある。業務の平準化で解決出来るというのは、車両管理グループにしなくてもいいのではないか！？

業務の平準化をしていないとの声もある。契約業務が張っている、改造工事が多い中で、品質担当などの担当に偏りが多い。出来ていない課題に対してどう考えているのか。

今の検修技術の範囲内で平準化して収まるならばやるべきことはある。実際に車両を見ている人が内容をまとめることや資材発注を行うなど出来るメリットを考えている。

契約量が膨大になっていて、業務は属人になるのではないのか。

メインになる方は10月2日以降もいる。技術管理で業務が張っている時に手伝える体制になる。

技術管理は属人が経験を積んで判断して契約してきた。ベースはベースとして残して、その中で融合する部分をしっかりと教育していただきたい。

変わったからすぐに対応するということではない。必要な教育は行う。技術管理の中で今後どのような作業を習っていくのか。どのように継承するかは、職場の各班で募っていただき、議論してどのような方向に持って行くか考えている。

経験に基づいて判断してきた技術を継承できる体制とすべきだ！