



### 黒字転換を果たした職場の努力に報いるべきだ！！

各種施策に対する職場の努力

【営業】 駅では遠隔対応など人が削られ出札窓口も削減された。お客さまからの苦情を受けながら必死に頑張ってきた。働き方がさらに複雑化、多様化して様々な能力が問われている。 【検修】 有料イベントの開催で、今までゼロだった収益をつくりだしている。逼迫した工程の中、慢性的に超勤しながらなんとか安全な車両を出場させている。効率化、退職に対して計画的な補充もなく、限界ギリギリの人数で業務を回している！ 【工務】 組織再編によって業務が輻輳する中、委員会活動などを優先せざるを得ず、業務がスムーズに進まない現実がある。退職者が多く、少ない要員の中で超勤が大幅増加、使命感で遅滞なく工事を遂行した！ 【乗務員】 ワンマン運転、車内清掃対応、運休を出さないように休日出勤も担ってきた。少ない要員での車掌との兼務などこれまでにない働き度で貢献している！柔軟な働き方、統括センター化で業務の幅が広がり変革の実現のために身を削って働いている。賃金に反映されないのはおかしい！ 【かんり・きかく】 内容が中途半端で説明がない施策についても現場は工夫して行っている。予算規模が縮小されて厳しい中、設備の修繕計画や使用予算の調整を行い、設備の安全・安定稼働を守ってきた。 【医療】 疲労回復する時間が保てない。夜勤で17時間連続で働く中、休憩時間は夜ご飯30分と、仮眠が1時間半。朝食はちょっとお菓子をかじってやっている状況。先が見えなくて、ゆとりは程遠い。要員がいない中、体がツライが効率的に仕事をしなければならぬ。

会社:様々なチャレンジをしていただいたことに感謝申し上げる。社員に安心して働いていただくため、これまでもやれることをやってきた。

融合と連携の実態

勉強会がリモートとなり、司会・資料作成が持ち回りとなったが議論が深まらない。 駅独自の勉強会もあり、以前より時間がかかるようになってきている。他駅勤務で来る人も数ヶ月に一回とかなので、業務に抜けや忘れていることが多い。他駅まできて自職場のPTや委員会の資料を作成している。このような活動・業務をするならば自職場にいた方が良い社員が多い。融合と連携について多くの仕事を学ばざるを得ない現状。こんなに働いたのは今までない！

会社:社員の努力は受け止める。企業としてより効率的にしていかなければならないのは当然のことである。

コストダウン

節電ガイドラインに基づき、昼休みや夜間作業前は職場の電気を消して節電に努めている。予算削減を目的にパートナー会社へ発注していた作業を直轄に変更して施工してきた。除草や樹木伐採なども経費節減のため直轄作業で施工している。マイパジャマ運動や寝室のシーツ敷、リネン関係を自分でやってきた。職場のユニット内で昨年度は360万円のコストダウンができた。さまざまアイデアを出しながらやっているが、「これ以上ネタがない」という本音も出ている。

会社:社員一人ひとりに尽力いただいた。効率的な業務体制への見直しが双方にとって大切である。

### 賃金の向上がモチベーションの向上だ！モチベーションの低下による離職を防止するためにも、夏季手当満額回答を出すべきだ！

【モチベーション】 ■離職が増え、仕事はキツイ。賃金が上がらないのにやるが増えるのではモチベーションは上がらない！ ■仕事の高度化、業務量の増加に対して賃金は減っている。モチベーションは保てない ■株主配当や役員報酬に比べて社員への待遇が悪く、軽んじられているように感じる ■やることだけ次々と要求されているのにも関わらず、対価が上昇しないためモチベーションは下がる一方である ■やりたくないことをやらされている社員が多く、モチベーションの維持は難しい環境にある。【人材流出への危機感】 ■他企業と比べて魅力のない会社になっているという認識をもつべき。認識が甘い ■モチベーションの低下はそのまま離職につながるし、努力した成果がしっかりと報われれば頑張ろうとなるが、今の状況はとてそんな状況じゃない ■採用も減らしていて、このままでは業務過多になりすぎる ■なぜ離職が多いのか真剣に考えてほしい。

会社:モチベーションに賃金が重要な要素であることは否定しないが、賃金だけが重要なファクターではない。