



申11号

## 「融合と連携」に関する施策検証等申し入れ

## 団体交渉を行う！②

2. 「新たなジョブローテーションの実施について」「現業機関における柔軟な働き方の実現について」「『変革2027』の実現に向けた組織の再編について」等の施策における目的と職場実態が乖離しているため、組合員・社員の声に基づき問題点を改善すること。

組合

毎年ジョブローテーションの議論をしていることを重く受け止めるべき。多くの組合員・社員がジョブローテーションに対し、不公平・不信感を抱き、希望通り異動した人が罪悪感さえ抱いている。なぜ本人のキャリアプランが実現できないのか理由を説明しなければ一生溝は埋まらない。指導すべきだ。

会社

ジョブローテーションという構造上なのか、運用上の問題なのか見ていかないといけない。趣旨の徹底含めて引き続き努力していきたい。

確認

「新たなジョブローテーションの実施」施策において、これまでの議論経過は変わらない。施策の趣旨を徹底する努力をしていく。プロセスに課題があることは認識している。

「変革2027」で社員の活躍フィールドが広がるとあるが、要員の穴埋めに利用されているだけで、本人が成長を感じていないし、本人の成長が目的になっていない。

世の中が変わっていく中、業務も変化していく。どうやって生き残っていくのか。特定の仕事に注力していくことから「融合と連携」で様々な仕事をして成長していくということへ舵を切った。

環境変化は理解して議論してきている。社員個々を覗いていくことが管理者の仕事ではないか。検証しながら施策の目的の実現をしていくべきではないか。

今は変化の真っ只中。実施日がきたから終わりではない。変化の中、ネガティブなこと含めてマネジメントしていくことが大事である。

確認

施策の目的の一つは社員の成長であり、本人のモチベーションの観点も重視する

「活躍のフィールドが広がる」というが実態は業務が増えただけで負担になっている。駅では作業ダイヤに入りながら企画業務を行っており、業務に専念できる状況にない！

企画業務は画一的なものではない。一人の負担にならないように引継ぎをしたり、作業ダイヤの中でできるものを定める等、やり方を見直していくことが重要。

業務の平準化というが、箇所の特情があり平準化できないものもある。職場に長くいる人もいないため、何のためのルールなのか、なぜ行っているのかという成り立ちを調べるにも時間を要して平準化するのも負担になっている。

気づきが大きな成果。気づきが生まれるのは融合と連携の化学反応の一つ。その課題を克服していくことが、職場がより成長する場面になる。

作業ダイヤの業務をしっかり遂行すること。目の前のお客さまを大事にするべきである。改札に立ちながらパソコンで企画業務を行っていたり、券売機の呼び出しが鳴ってもパソコンから離れられない等が発生している。これはあるべき姿ではない！！

困っているお客さまをどのようにサポートするのかを職場総体で検討していくことは必要。お客さまを目の前にしてというのはあるべき姿ではない。

過去最高の働き度である現実を把握し 24 春闘に向けて議論をつくり出そう！