



千地申第14号

## 「千葉支社における「変革2027」の実現に向けた組織の再編について」の解明申し入れ、第2回団体交渉を行う！その①

### 【共通】

7. 支社から現業機関へ異動する社員数を明らかにすること。また、現業機関と支社を兼務する目的を明らかにすると共に、規模感を明らかにすること。

### 【会社回答】

業務に必要な要員は確保していく考えであり、社員の運用については、任用の基準に則り取り扱うこととなる。

#### (特徴点)

- 支社と現業機関の兼務の目的については、両方の業務を担うことによってお互いの特情を知ることが出来、融合した考え方が出来る。未経験の業務に就く場合は、個人の能力等を踏まえ、丁寧に習熟させる必要がある。また、（指揮命令系統の）配下の幅が広がる。
- より現場に近い所で業務を担うために支社の規模は減少し、現業機関の一定の業務量は増える。
- 支社から現業機関に異動する社員数について、数字では言えない。なぜなら、個々の業務量の違いや波動的要素がある。設備では設備部（一部の業務を除く）と、技術センターが融合することから規模が見える。その他は施策実施後、直ちに全ての企画業務が現場に行くわけではない。また、軸足をどちらに置くのかや、業務の内容によって期間が異なるなどがあり、示せるものではない。
- この施策で支社から現場に異動する場合は本体のみであり、出向はない。 **確認！**
- 企画業務等で社内外の人とやり取りをする際の超勤も、管理者の指示で行う。この事に対する教育は再徹底していく。 **確認！**

### 【車両検修関係】

8. 幕張車両センター、京葉車両センターの所属を首都圏本部に集約する目的と根拠を明らかにすると共に、施策実施後の総合車両センターと車両センターの業務内容を明らかにすること。また、今後の車両センターの人事運用を明らかにすること。

### 【会社回答】

時代の変化に柔軟に対応するとともに、「社員一人ひとりの働きがいの向上」「生産性向上による経営体質の強化」を実現するために、お客さまに近い場所で系統や企画部門との垣根を超え、権限移譲によりスピーディーな事業運営を行っていく。その実現のために、総合車両センター及び車両センターを本部又は新潟支社の所属とする考えである。なお、社員の運用については、任用の基準に則り取り扱うこととなる。

#### (特徴点)

- 支社を跨いだ異動はこれまでもあったが、今後はより人事交流をしやすくなる。これまでと変わらず面談等を通じて本人希望や始業時間等も踏まえた通勤範囲、家庭状況、社員の成長等を考慮して配置していく。 **確認！**
- 首都圏本部に集約することによって重複業務の解消と、本社→支社→現場といった縦型の情報伝達が、首都圏本部から各現場に一気に伝えられるように変わることがメリット。これにより安全レベルも、事象等の情報共有が支社の垣根を越えてされやすくなるので向上していく考え。
- より良い作業のやり方に一元化していく。設備の違いによって現場間で異なるものも解消に努める。
- 異常時の対応は事象により異なるが、この施策によって遅くなる事はないと考える。
- 施策実施当初は首都圏本部のモビリティ・サービスユニットには、各支社の車両課から異動する。
- 施策実施後、車両センターが新たに担う業務としては設備投資計画として、今まで主に支社が行っていた設備投資に必要な調査調書類の作成等を行うことになる。サポート体制等は検討中。
- 職場の環境整備について、空いているスペースの活用等に関しては声を上げて欲しい。今施策で、実際に自分たちの声で、自分たちが働きやすい環境を整える事が出来るようになる。



その2へ



千地申第14号

## 「千葉支社における「変革2027」の実現に向けた組織の再編について」の解明申し入れ、第2回団体交渉を行う！その②

### 【設備関係】

9. 技術センターと支社主管部を統合し、設備技術センターを新設する目的を明らかにすると共に、安全安定輸送と設備管理のレベルアップを図り、効率的で持続可能なメンテナンス体制が構築できる根拠を明らかにすること。また、現状のスマートメンテナンスの導入状況や進捗状況、今後の運用を明らかにすること。

### 【会社回答】

時代の変化に柔軟に対応するとともに、「社員一人ひとりの働きがいの向上」「生産性向上による経営体質の強化」を実現するために、お客さまに近い場所で系統や企画部門との垣根を超え、権限移譲によりスピーディーな事業運営を行っていく。その実現のために、新たに設備技術センターを設置する考えである。

#### (特徴点)

- 設備技術センターで、企画から業務遂行まで一気通貫に行うことで、重複業務が削減でき効率的な業務遂行が可能となる。また、様々な業務を経験することで社員一人ひとりのモチベーションと技術力が向上し、結果として安全安定輸送と設備管理のレベルアップにつながる。
- 安全教育については、これまでと変わらず行っていく。保線においては各技術センターで定例的に行っている安全指導を千葉保線設備技術センターに集約し、一元的に各技術センターに共有していく。また、千葉保線設備技術センターが属人や地域に応じた教育をしていく。
- 具体的な業務の運営方法や体制については検討中。電子決済の更なる推進等、効率化を図っていく。
- **同じ系統の業務は効率化されるが、系統間の横のつながりには課題があると考えている。**
- スマートメンテナンスの導入状況としては、電車線モニタリングが2021年4月から千葉以東で導入済みであり、千葉以西とNEXルートは2023年に導入を目指している。線路設備モニタリングは2021年7月に全線区で導入されている。しかし、**最終的な判断は「人」で行うことは変わらず、この施策により空いた時間で教育等を行い、人材育成を行っていく考えである。**
- キャリアプランに関しては、組織形態が変更となっても従来と大きく変わるものではない。大事なものは、どこで何をやり、どうなりたいのかを明確に描くこと。丁寧に説明し不安を解消する。
- **お客さまに近い場所とは、現業機関のことを指す。**
- 設備ユニットは全設備系統から構成されるが、その中の指令業務は現行担っている系統が引き続き行う。また、設備ユニット企画の業務内容は、現行の設備部企画課の業務をそのまま担い、規模感も変わらない考えである。



10. 「電気部門の変革2022」の成果と課題を明らかにすると共に、本施策との整合性について明らかにすること。また、TEMSへ業務移管を行った線区での輸送障害対応実績と課題を明らかにすること。

### 【会社回答】

「電気部門の変革2022」については、生産性の高い業務執行体制を目指し、パートナー会社と連携しながら、業務のスリム化等に取り組んできたところである。

なお、本施策により、地域や線区に応じたスピーディーな事業運営ができる新たな仕組みを構築し、さらなる技術力の維持向上を図っていく考えである。

#### (特徴点)

- 本施策と「電気部門の変革2022」は別の施策である。「電気部門の変革2022」の成果は、スマートメンテナンスの導入や、BIMクラウドなどのシステム化が深度化されたことであり、今後も他支社で実施している方法を採用すること及び特区制度を活用していく考えである。
- **TEMSへの業務移管に伴う出向は終了しており、現在は人事交流の出向のみ。**
- 移管エリアにおけるJRのみの出勤の実績は無い。
- JR社員が行う使用開始判定について、リモートでの使用開始判定を行う設備は**ATS地上子の新設など軽微な場合に実績がある。今後も増やしていく考えである。**

その③へ



千地申第14号

## 「千葉支社における「変革2027」の実現に向けた組織の再編について」の解明申し入れ、第2回団体交渉を行う！その③

11. 各設備技術センターの業務内容を明らかにすると共に、各設備技術センター、派出、エリアセンター、メンテナンスセンターの要員数を明らかにすること。また、保守エリアや事務所の変更があるのか明らかにすること。

### 【会社回答】

現業機関と企画部門の業務分担を見直し、設備技術センターでメンテナンス、計画、工事監理まで一連の業務を一気通貫に実施することで質の高い設備管理を行うこととなる。

(特徴点)

- ・業務内容は提案時の参考資料の通り。具体的な要員数及び構成に関しては、検討中のため回答できる状態でない。
- ・保守エリアに変更はなく、今後も変更の予定はない。**確認!**
- ・建物も今のビルを間内改良し活用していく。場所は変わらない。

12. 施策実施後、支社で契約を行っている工事等は、どこで契約を行うのか明らかにすると共に、各システムと設備ユニットの打ち合わせはどのように行うのか明らかにすること。また、業務量の平準化をどのように行うのか明らかにすること。

### 【会社回答】

企画部門の業務については、必要に応じて柔軟かつ臨機応変に集約や見直しを行っていく考えである。また、お客さまに近い場所でシステムや企画部門との垣根を超え、権限移譲によりスピーディーな事業運営を行っていく考えである。

(特徴点)

- ・支社で行っていた工事契約は基本、設備技術センターに権限を委譲して行う。発注から管理まで現場で行うことにより、人材育成や業務量の平準化に繋がる考えである。3月竣工から2月竣工へと年間を通した平準化を図っているところ。重複業務の解消により属人の業務量の平準化も図れると考える。
- ・各システム間の打ち合わせは今まで主管で行っていた内容も含めて、担当者同士で行うことが可能となり、効率的な業務遂行が可能となる。

13. 施策実施後に現業社員が指令代務を行うため、10条教育等の定期的な教育について、設備技術センターと設備ユニットの安全レベルを確実に向上させるため、どのように行うのか明らかにすること。

### 【会社回答】

業務に必要な教育・訓練については実施していく考えである。

(特徴点)

- ・10条教育は、省令で定められている教育なので、今まで通り実施していく。10条教育の他に各系統ごとにその他教育があり、系統によって内容は異なる。同じ系統でも職場によって特情教育もあり、施策実施までに調整する。
- ・電力指令員には10条教育が必要なので、兼務発令を行う設備技術センター社員にも同様の教育を行っていく。
- ・指令兼務を指定する社員は「電力安全」「信通安全」を主と考えているが、コロナ等の発生もあり得るため、設備技術センター社員も指令兼務の発令を検討している。指令兼務を指定する社員については、必要な教育が済んでいる人である。
- ・本施策の実施によって、安全レベルを向上させていく。**確認!**

その④へ





千地申第14号

## 「千葉支社における「変革2027」の実現に向けた組織の再編について」の解明申し入れ、第2回団体交渉を行う！その④

14. 津田沼信号技術センターを見直す根拠を明らかにすると共に、見直しを実施しても安全安定輸送がレベルアップする根拠を明らかにすること。

### 【会社回答】

千葉信号設備技術センターへ統合することで、専門技術力の維持・向上、ノウハウの継承等を効果的に実施していく考えである。

### （特徴点）

- 津田沼信号技術センターは指令移転や京葉線の簡素統合化等に関して役割を果たしてきた。見直す理由は、現状のデメリットが大きいかからではなく、**今施策で融合を行うときに、技術センターが2つよりも1つにしたほうが効果的**という考えからである。
- 千葉以西設備の重要性は今後も変わらず、津田沼技セで蓄積した技術を見直し後に広く共有して、社員の技術力を高めることで安全安定輸送がレベルアップするものと考えている。

15. 電力設備技術センターの電力安全、信号通信設備技術センターの信通安全の社員が、設備ユニットと兼務する根拠を明らかにすること。

### 【会社回答】

本施策により、地域や線区に応じたスピーディーな事業運営ができる新たな仕組みを構築し、鉄道オペレーションをサステナブルに運営していく考えである。

### （特徴点）

- 「電力安全」「信通安全」の社員は、安全に関わる他システムとの調整、指令員への指導・支援、及び現場への安全指導業務を行うため、**設備ユニットと設備技術センターを兼務**とする。
- 軸足は設備ユニットに置くため、フレックス勤務の対象となる考えである。
- どちらの職場にも所属するため、双方の立場・視点で仕事を行うことにより、地域や線区に応じたスピーディーな事業運営につなげていく考えである。
- 施設系統はエリア管理の考え方のため、電気系統とは組織の作り方の考え方が異なるので軸足を現場に置き、設備ユニットとの兼務はしない。
- 「電力安全」「信通安全」の社員による現場社員と指令員への**統一的教育を行うことが出来るため、安全性がより向上する。**

2022年6月15日に開催した千地申第14号の第1回交渉4項の議論にて、確認のため会社が回答を一旦持ち帰った「支社間異動」について

### （特徴点）

- 今施策においても、**新たなジョブローテーション施策における考え方と変わりはない。**
- 本人の希望で支社間異動が出来るのは、公募制異動。

**解明交渉で明らかになった事柄を基に要求を練り上げ、活発な議論を通じて安全で働きやすい施策にしよう！**