

計画性のない施策で大丈夫ですか？

～施策の延期・見直しはエンゲージメントの低下は免れない～



〇〇運輸区では、

- (1) 乗務員としての知識の向上および線区の習熟度の向上、業務の相互理解を促進しさらなる安全性と安定性のレベルアップを図る。
- (2) 社員の能力や挑戦意を向上し、人材育成を具現化する職場体制づくりと新たな価値創造に挑戦する。
- (3) 柔軟な働き方等を実現するため、働き方の選択肢を増やす。

3つの目的のため、今年3月に車掌への兼務業務の公募が行われました。前期組は5月、後期組は7月から教育→見習い→1人業務とプランを立てていましたが、6月の勤務発表直前の5月下旬、後期組の車掌兼務業務希望者に対して延期の通告がされました。会社は延期の理由を7月に新人車掌の配属決定し、後期組車掌兼務者に対して教育や見習い期間が怠る可能性があるため、下半期にも兼務者を募集するのでその人たちと一緒にすると回答をしています。

2024年度の実行計画には「挑戦」と「失敗を恐れず」という言葉が大体的に使われております。そのため、現在のJR東日本(現場も含め)は評価を求めるがあまり、計画がおろそかになり、実行ばかりが優先されています。施策の延期・見直しはそれを担う社員のエンゲージメントの低下だけでなく、利用者の信頼も失う可能性もあります。

**権限移譲を
いいことに
現場に丸投げ！**

職場の仲間からも怒りの声

- ・新人と一緒にじゃなんでだめなの??
- ・車掌は人手不足で毎日のように休日出勤が発生しているのに管理者は乗務員の気持ちがわかっていない!
- ・完全に人を見て判断しているようにしか思えない!

**労使議論のもと
施策として
打ち出すべきだ！**