



HPはこちら

「電気部門の変革2022」 団体交渉における経営側の考え方②

○スケジュールについて

- ①電気部門の新たな組織体制として新幹線と在来線を分ける。仙台支社においては、新幹線の組織体制の効率化と在来線の組織体制の効率化をあわせる。それ以外の支社は2019年4月1日に組織体制の変更を行う。

○「エルダー社員制度」の対象社員を含めた社員への対応について

- ①「電気部門の新たな組織体制」として新幹線が関係する支社は大きく変わる。会社として社員一人ひとりに向き合い希望を聞き、適性などを鑑みて配置を検討する。特に大きな変更のある支社では、丁寧に希望を聞くなど考えていきたい。現段階では具体的なことは決まっていない。

○人材育成・技術継承について

- ①新幹線と在来線を分離した上で、在来線は効率的なメンテナンスとしてP会社との水平分業をさらに進めていくことを前提に、人材育成・技術継承を考える。
- ②新・在分離により、それぞれに特化した技術が必要。その中で技術を高める育成プランを検討する。ベースにある「7年で一人前」などの教育形態は変わらない。それぞれの部門に配置した社員に見合う教育内容に変えていく。
- ③東日本電気エンジニアリング (TEMS) との連携をより一層密にする。若手・中堅の相互出向など、人事交流による技術力向上にむけた仕組みを従来以上に活用する。
- ④「変革2027」のメッセージとあわせ、3本柱を進めながら技術的な判断業務に注力する働き方に変える。
- ⑤従来の現場に行つての検査・調査がモニタリングに置き換わることで「検査・調査箇所に対応する技術」から「モニタリングデータを解析し、予兆に対して手当する技術」が必要となる。働き方も「3日に一度、現場で調査」→「モニタリングデータの解析」→「悪い予兆をピンポイントに狙って現場に行く」ことに変わる。働き方の変更にあった教育を考えていく。

○安全・安定輸送について

- ①電気部門の最大の使命は「安全・安定輸送の確保」である。このことはブレない。労使で一緒に取り組む。

電気部門の将来を切り拓くために、東日本ユニオンに結集しよう！