



HPはこちら

「電気部門における変革2022」に関する申し入れ 団体交渉で解明した経営側の考え方①

◆これまで「設備部門におけるメンテナンス体制の再構築」などの施策を進めてきた中での課題について

- ・主には、①設備管理システムのデータ精度向上、②若手と中堅社員への技術継承・人材育成である。

◆技術継承・技術力向上に関する課題について

- ・ベテラン社員は異常時対応を通じて技術力を高めてきたのは事実。トラブルが減少している中、異常時を想定したリアルな訓練を通じて技術力を高めていく。
- ・大規模障害を想定した指揮命令系統に特化した訓練や指令と一体となった訓練のほか、指令と現場をテレビ電話でつなぎ、社員をサポートすることなどを実施している。
- ・スマートメンテナンスの導入や工事設計の簡素化など、**本社がルールを変えることにより**、現場では訓練などの時間がつくりやすくなる。
- ・スマートメンテナンスの導入後も現場に行くことは変わらない。悪い予兆をピンポイントに抽出し、技術力を生かして効率的に障害復旧や未然防止を行っていく。



◆これまでの施策に踏まえた「新幹線と在来線の業務分離」に関する課題について

- ・各社員が得意分野を中心に業務してきたことは「技術力の深掘り」として意味があった。
- ・新幹線の特徴→業務領域が狭い。設備に統一感がある。電力または信号通信のどの系統にも対応できる総合技術者を育成し、新幹線に特化した技術の深掘りをめざす。
- ・在来線の特徴→業務領域が広い。線区や駅により設備がバラバラ。継続して各系統を各支社に配置する。

◆これまで行ってきた「系統別専門技術者」の育成について

- ・新幹線→電力または信号通信のどの系統にも対応し得る総合技術者の育成と必要な教育を行う。
- ・在来線→スマートメンテナンスの導入など、仕事の変化に対応し得る教育と育成を図る。現時点では継続して系統ごとの技術者を育成するが「将来にわたって」ということではない。

◆工事設計グループ及び保全グループが受け持つ「通信」の業務内容について

- ・現行、ネットワークグループ（工事設計・保全）と無線グループ（工事設計・保全）と別れているが、技術の進歩により、有線と無線の境界が無くなってきている。
- ・「通信」という大きな領域の中で「信号」と同様に技術領域ではなく、業務内容で区分する工事設計グループと保全グループに再編成し、今の時代に合った効率的な業務運営をめざす。

◆本施策実施以降の「育成7年プラン」と課題について

- ・これまでの振り返りは行っている。積み重ねてきた教育、訓練の体系は成果と認識。体系は変えず、内容的には「新幹線は新幹線」「在来線は在来線」に特化した育成プランとなる。
- ・各エリアのコアとなる社員や担務のキーマンとなる社員育成など、育成にあたっては全員一律ではない。基礎技術を含めて、系統それぞれ最低限の技術力は全員一律につけていきたい。
- ・教育、訓練のほか、面談も大切である。若い社員の弱点や要望を聞きながら育成していく。
- ・新幹線と在来線の業務を分離する中で、人事交流が「まったく無い」とは言えないが、在来線組織に所属している社員が新幹線の業務を学ぶことはない。
- ・システムチェンジやスマートメンテナンス導入のタイミングで教育方法は変えていく。

◆施策実施までの社員周知や教育に関するスケジュールについて

- ・新幹線→エリアごとの新幹線現業機関の設置は 2020 年度上期。設置までの 1 年間（2019 年度）は系統間の教育にあてる。
- ・在来線→2019 年 4 月 1 日に組織体制の変更を実施。一部業務を TEMS に移管するにあたり J R 社員への教育はない。4 月 1 日までに現場レベルで業務の引継ぎを行う。
- ・施策の進め方や社員周知、システムの移行など「保線部門におけるメンテナンス体制の最適化」を参考に¹⁾する。現場に負荷をかけないよう現場レベルでの移行がスムーズにできるようにしていきたい。
- ・移管する業務契約は、本社 - 本店間でルールを決め、支社 - 支店間で 4 月に間に合うよう契約する。
- ・在来線の単価契約早期発注分は心配していない。新幹線は 2020 年度に大きく組織が変わるため、単価契約の契約箇所を「新幹線統括本部」「技術センター」のどちらにするのかなど、本社内で議論中。
- ・11 月 22 日の提案におけるスケジュールは総論であり大枠。詳細については決まり次第、順次、社員に情報発信をしていきたい。現段階（12 月 26 日）で新たに示せるものはない。

◆新幹線と在来線の相互異動について

- ・施策の目的に基づき、軸足を新幹線と在来線のどちらかに置くことがベース。相互異動はある。
- ・新幹線では、1 年かけて最低限のレベルを身につけるために系統間の教育を行う。そのうえで 2020 年度上期から業務運営に就くことになる。体制づくり以降に異動となった社員の教育は、現場での OJT を含めて検討課題。

◆施策実施に伴う異動における社員希望の聴取などについて

- ・社員一律に面談を行う考えはないが、面談を含めて、さまざまな方法で社員希望を把握していく。

◆2019 年 4 月 1 日の実施に伴い変更するシステムと設備について

- ・現在使用している「設備管理システム」などに職場名が表示されているなど、移管によって変更になる場合は必要な措置を行う。
- ・TEMS の業務運営に必要な環境は整備する。「設備管理システム」のほか、TEMS 側でも社員一人にタブレット 1 台を貸与すべく準備中。「定常状態監視システム」の端末設置などの詳細は協議中。
- ・「定常状態監視システム」を含め、各システムの必要な改修は J R 東日本情報システムやメーカーなどと打ち合わせを進めている。明確になった段階で社員に伝えていく。現段階（12 月 26 日）で示せるものはない。

◆スマートメンテナンス導入にむけた研究・開発状況について

- ・研究開発は終盤を迎えている。
- ・電力＝検測車と営業車にモニタリング装置を設置→架線金具の画像撮影→モニタリングデータセンター（仮称）で自動判定（自動判定に AI を組み込む）→異常を発見→人間系判定→処置。
- ・信号通信＝線路設備モニタリング装置→ボンドの画像撮影→状態判定（状態判定に AI を活用）→故障予知。その他に、リモートデータ（電流・電圧）取得→リモート検査→故障予知。
- ・首都圏→営業車によるモニタリング。地方圏→検測車によるモニタリング。通過列車本数により判断する。

◆機械化、自動化、ロボット化の研究・開発状況について

- ・変圧器など重量物運搬に関して、本社レベルで検討中。実際にパワースーツを使用し、実証実験を行った。
- ・自動化に関しては、現段階（12 月 26 日）で示せるものはない。



◆標準数の算定根拠について

- ・設備関係では「業務の積み上げ」である。設備量、設備状況（新型、旧型）、財産量、所轄範囲、現場までの移動距離、移動時間など、総合的に見て業務に必要な要員を配置する。
- ・研修や出張などの実態も加味する。