

業務の新聞

第20号 平成30年 4月 6日

見直してみましょ！

今年も“さくら”から“新緑”へと東京の季節が進んでいきます。30年を迎えたJR東日本は“どこに”“どの様に”進んで行くのでしょうか？

『抽象的かつ漠然と思いついた姿?!』を“見てきたように”“指針だ”“改革だ”“目指すべきモノだ”と己が信じたがために、掲げられてもJR東日本と多くのそのグループ会社で働く私たちは、クビを傾げてしまいます。

会社の業績を継続的維持・向上させているのは、間違いなく現場で汗している私たちです。回答書にもそのように書かれてありました。それとも『書いていただけですからねえ?!』リップサービスより公平な評価と公正な労働条件向上の実現を私たちは求めます。

「業務委託」が進められ、仕事も社員も技術もJR東日本から離れています。『～グループ会社と一体となった～』『～エルダー出向先の確保～』を枕詞にしつつ施策は進んでいきます。

この様なJR東日本の姿を誰が望んでいるのでしょうか？

技術継承はちゃんと進んでいますか？職場・現場の力は維持されていますか？「人事賃金制度」は成果をあげていますか？〇〇委員会は機能していますか？コミュニケーションは十分に取れていますか？制度・規則・規程など現実にマッチしていますか？“その場しのぎ”が多くありませんか？労働条件・労働環境は満足いくものですか？

皆さんから昨年頂いたアンケートを『申』に起こして、会社経営側と真摯に論議したいと考えます。

30年を迎えたこの会社の更なる発展させるために、職場から大胆に現実を見直し、新たな切り口で、取り組みますのでご協力お願いします。

優秀な人材って？

『優秀な人材って？』JR東日本だけでなく、会社経営側の方々が頻りに使われていますが、誰のことでしょうか？〇〇大学を卒業された方なんでしょうか？立派な論文を書かれた方なんでしょうか？それとも…。

安全・正確・快適・サービス・リーダーシップなどは間違いなく現場での経験を活かして、普遍的にこの会社の根幹を成すものとしてすべての力の結集成果だと私たちは考えます。

とある機会に「職場環境を整えていく！」と発せられ方がいらっしやいました。なぜですか？とお聞きしたら「今のままでは優秀な人材が集まらないから???」かなり残念でした。今ある東京支社の職場環境じゃ「×」だと判断されたのでしょうか。残念ながら“職場で働いている者のために”ではありませんが、いま一度職場を見直してみましょ、あらゆる機会でも『～優秀な人材を集めるために～』必要な改善・改良・新設などを求めて行きたいと思えます。

ダイ改検証やりますよ！

「詰め所のイスが破れたままです」「休憩室のレイアウトを変えたいんです」「〇〇行路メシ時間何とかないか」「勤務指定に偏りがあるようだ」「早出勤で家からだと間に合わない」「年休の後の早出勤を解消したい」…。日々仕事をしていると見えてくるものがあります、気になることも出てきます。仲間たちと話すときもっと鮮明になります。

具体的な内容を、地本まで寄せてください。皆さんと検討し「申」として想起します。