


 大地申
 第13号

「駅業務執行体制の見直しについて」に関する基本交渉開催！その2

3. 新幹線新任駅長コース等で教育を受けた社員が見習いへの指導を行うこと。

回答：指導担当者については、現場長が決定することとなる。

《交渉議事抜粋》

組：解明交渉で今後は営業職が指導することもあり得ると回答された。新幹線新任駅長コース等で教育を受けたものが指導すべきだ。

会：今後、施策が進んでいくと営業職も経験が積み上がるので、この方が指導することを否定はしない。

組：一致しない。営業職が運転取扱い業務は出来ない。これが分からない中で指導レベルが下がってしまう。

会：そうは思わない。放送やローピングは教えられる。全体的な駅輸送を教えるのであればその場も必要。

組：案内業務等もあるが、ホームは安全が第一ではないか？

会：ホーム業務を行うのは安全が絶対であり、認識は一緒。安全が大切というのは大前提で教育していく。

組：新幹線輸送を総体的に教育出来る人が教育すべきではないか？営業職が指導していくことも将来的には可能かと思うが、これから2～3年は無理だと認識している。

会：安全が大前提で一番大事。営業職の人でも成熟した中では教育することはあり得る。

組：職場実態に合わせることで良いか？

会：駅の判断があるので、そこで教育していく。

4. 新幹線ホーム業務を担う営業社員は、見習い期間を集中的に確保すること。また、業務に不安がある場合は、見習い期間を延長できる体制を確保すること。

回答：教育日程については各駅で決定し、見習い修了の判断は現場長が行うこととなる。

《交渉議事抜粋》

組：各職場要員需給が厳しいが、見習い期間をしっかり確保してほしい。

会：見習いのやり方に決まりはない。安全と本質を分かってしっかりと仕事をしていただくことが大切。期間を集中することは大切だが、教育、知識を集中して身につけていく。社員の不安も管理者が把握する。しっかりと業務出来るように判断したい。

組：決められた見習い期間が終了し、不安を抱えながら一本立ちしても変番出来ないのが現実。見習いのスケジュールに余裕を持つことが重要。

会：不安解消のためにも記録簿がある。ポイントを押さえて不安を少なくしていく。理解してないのであれば管理者を中心に不安を解消していく。

組：その通りにやっていただきたい。現実的には勤務が組まれていると難しい。勤務操配の大変さもある。一本立ちまで延長することは出来ないか？

会：不安解消は記録簿でやっていく。限られた時間の中で育成していく。

組：なかなか一致しない。勤務が組まれていると不安があっても出来ないとなっても出来るだろうとなる。見切り発車のようなにはならないことでいいか？

会：これまでもそこまでしてはいない。事故があってはならない。

組：教育スケジュールが組まれるが、不安はある。一本立ちできないと判断した場合は勤務が入っていても業務に就かせない事で良いか？

会：育成はしっかり見て判断していく。