



## 「設備関係総務業務の体制見直しに関する申し入れ」交渉終了！

### 〈交渉内容 その①〉

#### 1. 今施策の導入根拠と、設備関係総務業務の将来展望について

《主張》現場で働く者の働きがいがあり、生産性を高める施策とすること！！

総務担当者は事務屋ではなく、技術職に密接に関係する業務であり、職場として重要な人材がいなくなることにについて、職場で働く者は不安を感じている。

《会社》現状に影響があることは認識している。ベテラン社員が退職する現状を変革するため、総務職のレベルアップを図れる体制を構築していく重要な施策と認識！！

**《働きやすく、生産性の高い業務体制を構築することを認識一致！！》**

#### 2. 設備関係技術センター業務、総務関係社員が行ってきた業務について

《主張》総務業務は職場に残らないと言っているが、一般的な庶務業務は残る。担当者を決め業務として業務を行う体制を構築すること！！

《会社》総務業務は全て設備サポートセンターへ集約することとなる。「ひがし」等を配る雑務は職場の気付きによって行うことが出来るため、担当者を決めるものではない。しかし、現場で必要と判断した場合は担当者を置くことも出来る。

**《現場に総務業務は残らないことを認識一致！！》**

#### 3. 設備サポートセンターの業務執行体制について

《主張》業務執行体制を明らかにすること。

《会社》設備サポートセンターは設備部企画課の一グループであり、二つのグループ（契約資材、総務全般）から構成されている。フレックス制度は導入する。標準数は決まっていない。勤務時間は現場を対応出来るものとする。

#### 4. 施策実施後のスムーズな業務運営体制確及び現金の取り扱いについて

《主張》現実いきなりスムーズ業務移行は行われたい認識であるが、検証を行うこと。現場で現金誤扱いを行わせない体制にすること。

《会社》現場の業務をスムーズに移行させることに重心をおく。現金誤扱いを防ぐため、管理者が状況を把握し対応する。Suicaカード（金額上限2万）を配布する。

**《現金取り扱いは管理者が把握することを認識一致！！》**

#### 5. 施策の全社員教育及び周知。業務フローの作成及び金銭出納ガイドライン整備について

《主張》業務フローを事前に提示して頂ければより良いもの出来る。教育は設備サポートセンター社員だけでなく全社員に行うこと。監査対応等は他支社の情報も取り入れ共有するべきである。

《会社》業務フローは最終確認段階であり示せない。教育はサポートセンター社員及び各現場長へ行う。金銭出納ガイドラインの内容変更はない。監査対応等は他支社の情報も取り入れていく。



JR東労組 八王子地本

**FAX HACHIOJI**



ホームページ

発行責任者

本部派遣代表 佐藤英樹

2020/10/29No.62

**「設備関係総務業務の体制見直しに関する申し入れ」交渉終了！**

〈交渉内容 その②〉

6. 設備関係総務業務担当者の育成教育計画。また、各現場総務業務担当社員の配置について  
 《主張》今交渉でも現場に庶務一般（雑務）の業務が残る共通認識である。現場の業務が増えるのであれば、担当者を配置するべきであり、施策を進めるには担当者は必要不可欠である。教育についてもしっかり行うこと。

《会社》総務担当者が便宜的に行っていた業務はある。残された業務はあるかもしれないが、設備サポートセンターがフォローしていく。基本的に担当者を置くことは考えていないが、各職場単位で検討した結果置くこともある。教育については、いつまでに行うとは言えないが、スムーズな業務運営を行うために各現場長より行っていく。

**《設備サポートセンターだけでなく現場社員にも教育を行うことを認識一致！！》**

7. 職場巡回等で使用できるデスク等の配備について

《主張》巡回を行う際に使用出来るデスク等必要な設備を配備すること。設備サポートセンター社員が巡回時にお客さまとならないために、意識を醸成することが必要であり、一目で分かるように腕章を使用することや写真付き名簿の周知も検討すること。

《会社》各職場にパソコンを用意し、パソコンが使用できるスペースは確保する。各職場へ物品を持っていく体制を構築する。設備サポートセンター社員はお客さまではなく、現場と一体となって施策を進めるものとして巡回等を行いサポートしていく。社印は現場で管理し基本的に設備サポートセンター社員を取り扱い者として指定するが、現場にも取り扱い者を指定していく。

**《現場に必要な設備を配置することを認識一致！！》**

8. 本人が描くキャリアプランの尊重及び将来展望について

《主張》事務屋のイメージを払拭し、総務職のレベルアップの場だけでなく、技術職社員が契約業務を学べる新たな場として、設備サポートセンターを人材育成の場としていくこと。

《会社》社員の持つヴィジョンについては、普段のコミュニケーションや面談で聞きつつ、関係を創り出していく。



**安全で安心して働きがいの持てる職場を  
 創り出すために施策を担い現場の声から  
 検証運動を推し進めよう！！**