

業務の新聞

第40号 平成31年 4月9日

「駅」「旅行業」の変革？

「変革2027」が経営側から発表されて以降、各業種において様々な施策がスピード感をもって打ち出されています。

経営側は、「『駅』の変革と新たな顧客接点創り（旅行業部門の今後の方向性）」を本部に提案しました。

支社は3/28に「2019年度営業関係施策（その1）」を私たちに提案しました。支社側は①従来の施策の一環である②成案になったので提案している③VP廃止は売り上げ・取り扱い数・エリア店舗数で判断した④出札・改札の業務委託はエルダー雇用先提示数拡大とJESSの教育の場拡大になる。としています。

「『駅』の変革と新たな顧客接点創り（旅行業部門の今後の方向性）」と従来施策の一環と内容には？です。

多くの仲間たちから“職場の現状”とのギャップに戸惑いと不安感が寄せられています。

施策検証・提言創造など様々な取り組みを展開し、よりよい会社とよりよい職場を創造するために“現実”を直視することから始めましょう。

「仕方ない」済ませることなく、施策を担う主役たる“私たち”的労働条件・労働環境の向上を目指し、否定的な現状の改善に取り組みます。

ダイヤ改正の検証！

地本業務部は、3月ダイヤ改正の検証を取り組みます。

皆さんの声をもとに各職場の問題点・改善点などを“申し入れ”とつくり上げ、「より良い職場」「より良い会社」を創造するために協力をお願いします。

“JOB”ローテーション

人口減少などによる厳しい経営環境の中で、持続的な成長を実現するために“柔軟なジョブローテーション”が必要である。今施策実施では社員の持つ様々な能力を余すことなく發揮でき、かつ、主体的を持って業務に挑戦できる環境を整えていくこととする。と経営側は説明しています。
具体的には（2020年4月1日実施）

- ① 多様的な経験を積むこと→安全・サービスのレベルアップを目指す
 - ② 養成体系の見直し→車掌・運転士試験の廃止→“任用の基準”で取り扱う
 - ③ 車掌・運転士の職名変更→「乗務係」など
 - ④ 同一任務に従事期間はおおむね10年を超えないように→異動・任務変更
 - ⑤ 賃金制度改革を行う→別途提示職場では以下の☆のような？が噴出しています。
- ☆任用の基準の行使などは各職場での「コミュニケーションの質」「管理者の質」が問われるよね。
☆施策の目的と現状との“差”をどのように克服するのかな？
☆職場管理者・支社課員の「意見は承った」だけでは論議は成立しないですよ。
☆会社方針を具体化する段階で、様々な施策がバラバラに進められ、関連性も立体感も感じられない。社員へのフォローも現状では期待できないよ。
…。

この課題を野次馬のような、他人事のように片づけてしまうわけにはいきません。

主役としてたたかいましょう！