

私たちジェイアール・イーストユニオンは、コロナ禍における未曾有の厳しい現状を踏まえ、この難局を乗り越えていくためになすべき「3つの改革」を提起し、JR東日本における「真の変革」に向けるビジョンを明らかにしていく。決して一過性ではない「構造問題」を抱えるポストコロナ社会に直面するなか、職場に蔓延る「一体感と危機感」の欠如と空虚感。こうした多くの課題認識のもとで目指すべき姿を明確にしている。

## 会社と共に！ ～JR東日本における「真の変革」に向けて～

- 1 課題認識 (略)
- 2 目指すべき姿

～難局を乗り越えるために「社員の意識改革」、「職場改革」、「労使改革」の断行を！～

- ・当社の存亡にかかわる今回の難局を乗り切るためには、社員一人一人の意識を変える必要あり。前例踏襲では打破できない状況と、社員がその中で働く意識と経営への参画意識を高めていくことが肝要。
- ・そのためにも難局を乗り越えようという職場の機運醸成が必要であり、だからこそ、管理者の役割発揮と、職制を飛び越えた職場の一体感醸成が急務。
- ・加えて、改革を前進させていくためには、真の「労使改革」が必要。今後社員の不安が増幅することが予想される中、社員の生の声を丁寧に拾い上げる機能を重層的に強化するためにも、価値観と課題認識を共有できる信頼に裏付けられた労使関係を構築し、社員の不安や不満を煽り立てようとする危険な勢力の増長を防ぐ役割を發揮すべきである。

以上の3つの柱からなる「改革」を職場の中から速やかに断行し、未曾有の困難を乗り越えていくべき。

### 3 具体的な3つの改革

<p><b>II 職場改革</b></p> <p>(1) 職場において管理者の役割が十分に発揮できる環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理者に対する業務負荷の軽減と社員との対話に傾注できる状況の創出</li> <li>・経営幹部が管理者を丁寧にフォローし、かつ支える仕組みの構築</li> </ul> <p>(2) 職場における「真の一体感」の醸成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上司部下、先輩後輩を含めた職場における対話、コミュニケーションの充実、強化</li> <li>・「管理者だけに責任の所在を求める」風潮の打破と職場における一体感の形成</li> </ul>	<p><b>I 社員の意識改革</b></p> <p>(1) 社員教育の充実・強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・系統や職場を飛び越えた視野の広い人材の育成</li> <li>・職場を牽引するリーダー層の更なる組成と確たる価値観を醸成する教育の強化</li> <li>・「働くことに対する価値」を早期に植え付けるための現場でのOJT教育の強化</li> </ul> <p>(2) 働く仲間の就業意欲のさらなる創出</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・様々な業務の経験を通して、知見と視野が広がる柔軟で多面的な人事運用の展開</li> <li>・意欲あふれる社員が希望を持って上位職を目指す風土の形成と処遇制度の充実</li> <li>・強靱な会社作りにも貢献できる社員一人一人の生産性を高める能動的な人材活用</li> </ul>	<p><b>III 労使改革</b></p> <p>(1) 社員の様々な声を集約する機能の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての社員の様々な声を集約する機能の重層的な強化</li> <li>・改革を進める中での社友会組織の目的と役割の浸透、及び活動に実効性を持たせるための目的意識を共有した労働組合との連携強化</li> </ul> <p>(2) 信頼関係に裏打ちされた「健全で強固な労使関係」の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・厳しい経営状況を乗り越えるための「足腰の強い企業」を目指した、信頼関係に基づく「健全で強固な労使関係」の構築</li> <li>・当社内に信頼関係のある労使関係の必要性を根付かせるための、会社主導による各種施策の展開と社員教育の実施</li> </ul>
--	--	--

(詳細は別途)