

平成29年度社員教育について業務委員会開催 教育と称したパワハラは止めよ！

本部は本日、「平成29年度社員教育について」の業務委員会を開催しました。会社は、平成29年度の主な取り組みとして、①新しい「経営理念」「行動指針」の浸透・定着、②「安全意識」、「規律・規範意識」の更なる醸成、③教育機会の充実による社員の能力の更なる向上、④若手社員の早期育成、⑤総合研修センターを活用したJ R 東海グループとしてのレベルアップ、⑥「チャレンジ東海」活動方針の定着を行うことを説明しました。

本部は、現場における教育と称したパワハラの事実を明らかにし、その防止について強く主張しました。

《主な議論》

組合：新しい「経営理念」「行動指針」の浸透・定着とあるが、具体的には何を行うのか。

会社：職場でのDVDによる勉強会、研修センターでの教育、任意で作文を募集する等である。

組合：「安全意識」、「規律・規範意識」の更なる醸成とあるが、去年は醸成ではなく向上だった。何か意味があるのか。

会社：向上が重なるので、あまり意味は無い。

組合：規律・規範意識について取り組んできたが、成果はあったのか。

会社：重大な不祥事もあって、来年度も取り組む。

組合：車掌長の技量向上講座というものがあるが、どのようなものなのか。

会社：3日間の講習で、車掌長になる前の人、又は車掌長になったばかりの人が対象となる。

組合：総合研修センターを活用したJ R 東海グループとしてのレベルアップとあるが、何名くらいが対象なのか。

会社：2000人を超える人たちが受ける。

組合：来年度の講座数、受講者数を明らかにすること。

会社：平成29年度の教育計画は、講座数251講座、延べ人数1,100名程度である。

組合：運輸職場から営業職への異動の時は、研修センターには入らず、職場での研修のスタイルになる。これでは十分に業務が把握できないので、研

修センターに入れて教育すること。

会社：1人や2人だと、研修センターで教育するよりも実際に職場で教育する方が効果的である。環流などは人が多くいるので、研修センターで効率的に教育を実施している。

組合：富士川駅で転勤時のマルスなどの教育でパワハラが生じている。教育に関する問題である。

会社：個別のことなどでこの場の話にはならないが、個別に適切に指導していく。セクハラやマタハラも含め、ハラスメントをなくすために指導教育していく。

組合：個別で対処するのか。

会社：対処する。

組合：廃止や休講の数が多い。

会社：統廃合によって新設の方に入っているものもある。休講については隔年で行っているものが多い。今年はなくとも来年再開するようになる。

組合：若手社員の早期育成とあるが。

会社：若手社員の2割が入社5年未満の社員となっている。この社員を育成する。

組合：具体的に何をするのか。

会社：NOJTをしっかりとやっていく。

組合：リーダー研修との関係はどうなのか。

会社：リーダー研修は24歳以上なので、その前の人たちである。

組合：入社何年目までが若手なのか。

会社：5年以内の人と考える。

組合：総合研修センターを活用したJR東海グループとしてのレベルアップとあるが、どのような研修なのか。

会社：特に定まったものはないが、グループからのニーズによって、本体からグループ会社に行って講義をすとか、研修センターに来てもらい異常時などの体感をしてもらおうとかがある。

組合：法務研修とは何か。

会社：仕事で法律が必要な時がある。民法の勉強とか法律上のトラブルの対応のためである。

組合：どのような人が対象となるのか。

会社：箇所長の推薦者だが、非現業が中心となる。

組合：労基法は勉強しないのか。

会社：契約とか、債権、私的財産にかかわるものである。

組合：車掌養成の研修があるが、人数などは分からないのか。

会社：ここでは分からない。要員の関係なのでそちらで聞いてもらいたい。

以 上