

平成30年度社員教育について業務委員会開催 異常時を想定した具体的な教育を！

本部は3月12日、「平成30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30年度の主な取り組みとして、(1) 教育機会の充実による社員の能力の更なる向上、(2) 経営理念・行動指針の定着、及び「安全意識」、「規律・規範意識」の更なる醸成、(3) 職場内・組織間における対話の量と質の向上、(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について説明しました。

本部は、新入社員が1年目から出向するケースでの出向先での教育の問題点を提起すると共に、17日からの新幹線車内業務の見直しに鑑み、パーサーの異常時の対応や、のぞみ34号事故のような事態に対する臭いや音の体感についての訓練について説明を求めました。

《主な議論》

新幹線安全確保のための具体的な教育の充実を！

組合：全講座数と受講者数は明らかにされたい。

会社：250講座と延べで11000人位である。

組合：フォアラー研修のフォアラーとはどのような意味なのか。

会社：先駆者という意味である。

組合：どのように活用していくのか。

会社：ここへという断定はできないし、おおよそ何処へということも今は考えていないが、適材適所に配置を考えている。

組合：教育機会の充実に語学の強化と言っているが具体的にどのようなことか。

会社：接客以外の英語能力アップを図ろうというものであるが、語学は研修ではなかなか身につかないので、自己啓発の支援・サポート体制の強化でできないかと考えている。

組合：乗務員はジャパンレールパスなどで外国語に対応しなければならないことがあるが、英語の他は考えないのか。

会社：まずは英語をと考えている。

組合：乗務員については225A事故での教訓を活かした教育を行うべきであり、実車（廃車）を使用しての教育が必要である。

会社：研修センターの施設を拡充することなどは考えられる。
組合：パーサーの異常時の対応や互いに経験の強化も必要である。列車火災の
について消防と一緒に訓練することも必要ではないのか。
会社：体感・体験研修を少し増やしたいと考えている。
組合：J R C P の教育・具体的な内容はどの様に考えているのか。
会社：J R C P の教育は研修センターの施設を使用して行うことを考えてい
る。
組合：3 4 A の事故で臭い・音の体感訓練をやることにしたようだが、具体的
にはどの様なことを考えているのか。
会社：具体的には説明できない。現場の訓練まではわからない。研修センター
でやるかどうかともわからない。
組合：S E K と本体の交流はどうなのか。
会社：出向先と研修センターに来てもらう。これからもやっていく。
組合：パワーハラスメント防止についてはどう考えているのか。
会社：すべてのハラスメントに関して全職場で勉強会をやっていく。
組合：管理者が対象なのか。勉強会でパワハラの定義は示されているのか。
会社：全社員・全職場で実施する。パワハラには定まった定義はないというの
が会社の認識ではあるが、管理者には注意点を教育している。
組合：運転職場では、社員が還流で駅に出て行って戻ってこないなど中間層が
いない。技術継承の面で支障がある。
会社：要員の問題である。駅のニーズもあり、満たされれば戻られる人もある
と思う。
組合：パワーエレクトロニクス研修とは何か。リニア中央新幹線に対応するた
めのものなのか。
会社：新幹線や在来線で、変電所設備や電力保障装置などに関する専門性を追
究する技術研修であるが、中央新幹線とは関係ない。

入社1年目で出向する社員への教育は、会社が責任 を持って行うこと！

組合：施設職場から入社1年目で出向している社員がいる。1年目で右も左も
分からない。出向先会社のほうでも対応に苦勞されていると聞いた。研
修センターでの基礎的な講習だけでなく、実作業に関する教育が必要で
ある。
会社：建築区は現場がないので出向会社としてやっている。
組合：会社が責任をもって教育を行うべきであると考え。会社側からフォロ
ーをされたい。

以 上