命を守る教育の充実を！

「令和4年度社員教育について」業務委員会を開催

本部は3月11日、「令和4年度社員教育について」について業務委員会を開催しました。

会社は、主な取り組みとして、『令和4年度の主な取り組み』(1)教育機会の充実による社員能力の更なる向上で「中央新幹線を含めた3世代の鉄道事業の運営や新型コロナウイルス感染症の拡大による生活様式変化への対応～」で、①社内外の環境変化に応じた教育施策の展開、②マネジメント力の向上を図る研修の実施、③女性活躍推進に関する研修等の実施、④各種選抜研修のブラッシュアップ、⑤「One STEP」活動の推進、(2)「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等について説明を行いました。

組合からは、グループ会社やその下請け、孫請けまで含めた労働者の命を守る教育の充実を強く主張しました。

〈主なやり取り〉

組合：令和3年度の研修の実績は。

会社：170講座、延べ受講人数は8,000名となる見込み。

組合：令和4年度の計画は。

会社：計画値は249講座、延べ11,000名の参加を計画している。

組合：令和3年度の計画数と実績数で差が生じた理由はなんなのか。

会社：令和3年度の計画数は249講座、約11,000名の参加を計画していました。差異は新型コロナウイルス感染症の影響で延期した講座がいくつかあるため。

組合：延期した講座はどうなるのか。令和4年度の計画に追加されているのか。

会社：令和4年度のものとして計画している。別の機会でフォローをと考えている。

組合：令和4年度の参加予定人数は、新規採用者の減により影響するのか。

会社：新入社員研修の人数の差も大きいので差が生じる。
組合：新規採用者の研修は昨年と同様の形態となるのか。
会社：令和3年度と同様に半数を集合形式のものとオンラインと組み合わせてやっていく。
組合：教育全体を通しての目玉はあるのか。
会社：大きく変更はない。各講座をブラッシュアップしていく。
組合：令和4年度も研修センターは一人部屋になるのか。
会社：一人部屋にしているのはコロナウイルス感染症の状況を勘案してなので、決まっていないが、コロナ禍の状況を見ながらになる。
組合：浴場はシャワーしか使えないのか。
会社：国の指針等に基づいて必要なことをやる。
組合：昨年はあった海外向け人材の育成は今年はやらないのか。
会社：海外向け人材の育成には二つの目的がある。訪日外国人のお客様の接客と、海外で通用する人材の教育である。後者が休講するフォアランナー研修。コロナの状況を見て海外に派遣するのが難しい状況。
組合：社内外の環境変化とはどういうことを想定しているのか。
会社：内外の環境の変化とは主にデジタル化のことを示している。コロナ禍でリモート環境での仕事や、研修もクラウド上でEラーニングなどを行うサービスも増えている。デジタルツールを教育の手段として使えないかと考えている。デジタルツールを活用できる人材も作っていききたい。
組合：在宅勤務も拡大していく方向なのか。
会社：在宅勤務よりは、教育についてデジタルツールの使えるので、活用を踏まえて検討している。
組合：普段の業務における「報告書」等のデジタル化は検討していないのか。
会社：ツールとして使っていかなければならないと思っているので、将来的には考えていくと思う。今のところ示せるような計画はない。
組合：昨年も言われていた女性活躍については、昨年同様の計画なのか。
会社：意義目的を理解してもらおう理解してもらおう教育で内容は変わらない。昨年は女性と管理職を対象としていたものを、今年は全社員対象とする。具体的には計画中である。
組合：研修センターで行う講座はリモートはあるのか。それとも集合で行うのか。どちらを考えているのか。
会社：基本的には集合形式が前提。知識を得るのはオンラインもあり得るが検討課題。オンラインの効果が高いものもある。場合によっては検討もしていかなければと考えているが、まだ決まったものはない。新入社員研修だけ決まっている。
組合：新規採用者の研修でデジタル環境下でない者への対応はどうなるのか。
会社：状況を確認してWi-Fiの貸し出しなどで対応する。
組合：社員が自宅でEラーニングを受講する場合も同様の対応となるのか。

会社：ルールの設定などもあるので、そこはまだ決まっていない。

組合：昨年計画されていたICTリテラシーの向上について、今年は陰に隠れているようだが、具体的にはどんなイメージなのか。

会社：社内外の環境変化に置き換えている。プログラミングなど社内外の環境変化を含めた講義のセミナーなどをできないかと考えている。それとICTリテラシーをプラスして視野を広げるなど、大きな意味でとっている。

組合：自動化等の計画、目標はあるのか。

会社：目標があるわけではなく、新設する車両データ分析基本講座などで基礎的な部分でICTの教育をしていきたい。裾野を広げるといった目的。データを活用していけるように教育を計画している。

組合：One-STEP活動で職場が密になる。発表のスケジュールなどきまっているが、コロナ禍であり休止して密を避けることを考えるべき。

会社：スケジュールを変える考えはない。大事な活動である。

組合：今年のグループ会社の教育機会の拡大も昨年同様なのか。

会社：今年も同じ。研修センターに来てもらうことや出向くことを考えている。ニーズに応えながら行う。

組合：昨年度の実績は。

会社：29社で実施。2,000名の参加である。

組合：今年は。

会社：ニーズに応じてなので計画としてはない。各社からの要望に基づくことになる。ニーズに応える形なので、施設の使用や講師の派遣などを考えている。財務関係になると、連結決算なので財務研修は対象となり、担当者に来てもらう事もある。

組合：現在のグループ会社の数は。

会社：約40社。

組合：グループ会社以外では教育や講師派遣はないのか。

会社：グループ会社を対象にしているのでない。

組合：当社の社員を出向に出している出向先会社。法令遵守等について講習してもらいたい。遵守していないところがいっぱいある。

会社：コンプライアンスなど。

組合：JR東海の安全哲学などを出向先に教育して頂きたい。法令遵守・コンプライアンスや、安全等については各社で異なるので可能では。

会社：出向先にも教育という意見は聞いておく。双方の思いがある。一つの考え方として聞いておく。

組合：電気車運転講習課程（転換）の休講理由は。

会社：隔年開催のため。

組合：廃止する講座があるが、復活することがあるのか。

会社：来年度は分からないが、必要となればあり得る。現在は必要がないから廃止となる。休講する講座とは異なる。

- 組合：3世代の鉄道事業の運営～、経営課題を見据えとは、教育といった場合にイメージがつかない。具体的には何を指すのか。
- 会社：これから当社が担っていく、将来を踏まえて様々な経営課題なども見据えてやっていくという事。3世代の鉄道を経営していくという上での課題が様々あるので、それぞれに応じて教育を実施していく考え。
- 組合：中央新幹線と書いてあるが、なぜリニア中央新幹線と書かないのか。
- 会社：正式名称が中央新幹線となっているため。
- 組合：経営課題という意味で言えば中央新幹線建設はかなりの負担になってきている。そういったことも含めた教育は計画されているのか。具体的にはボーナスが減ったりしたこと。赤字は経営課題。それを踏まえて社員にもしわ寄せ出がでてきている。そういう経営課題を踏まえた、そういう視点からのリニア中央新幹線建設等という事に対する教育もあるのでは。
- 会社：あまりイメージがつかない。中央新幹線を含めて将来経営をしていく、それを踏まえて、どういう仕事をしていくのかと、今回掲げたテーマである。現状をどうこうといったものではない。
- 組合：現場では経費削減が前面に出てきている。将来が明るくなるような、安全に値する教育を実施して頂きたい。
- 会社：資質を高める教育は大切。安全の確保は重要な課題。これからもメッセージは伝えていく。
- 組合：「自己啓発による補完」とは、具体的にどのようなイメージなのか。
- 会社：基本的な教育の三本柱はOJT、集合研修。それを補完するものとしての自己啓発という位置づけ。自己啓発をしたいと思ったときに教材などを会社が用意できるように整備しているという意味で補完。社員の能力向上は本人がやるもの。意欲を持ったときに補完していくもの。
- 組合：押しつけにならないように。個人の査定等に影響すると社員は感じている。
- 会社：強要ではない。査定に響くようなものではない。
- 組合：中央新幹線、運営以前に建設が必要だが、工事だけが人が出ている。工事の方法に何らかの問題があるのではないか。施工主として社員に対してどのような教育を行っていくのか。
- 会社：工事に関する安全の管理は施工会社が責任を持つ事が大原則。そうはいても工事の安全は非常に大事。中央新幹線安全推進協議会を設置して、労働災害に関する取り組みを進める。
- 組合：施工主としても事故がないようにしっかり指導していくべき。
- 組合：グループ会社でリニア建設に参加している会社は何社あるのか。
- 会社：資料がないので分からない。
- 組合：グループ会社の下請けや孫請けの社員が教育に入ることがあるのか。
- 会社：聞いていない。
- 組合：グループ会社の下請け、孫請けも安全に対する教育を行うことで労災等

が減るのではないか。

会社：グループ会社には声かけしているが、考えは聞いておく。使って下さいと情報発信をグループ会社にはしている。

組合：列車見張員が設備の陰に隠れていることが再々ある。命を守る教育が必要。

組合：リニア建設工事であれなんであれ、事故が起こればJR東海という枕詞がつく。グループ会社の下請けなどにも教育のための利用が促されるようにJR東海から声かけをするべき。

会社：各現場でも労災防止教育はやっていると思う。

以 上

会社資料は次ページ掲出

令和4年度社員教育について

令和4年3月11日
東海旅客鉄道株式会社

1 令和4年度の主な取り組み

(1) 教育機会の充実による社員の能力の更なる向上

中央新幹線を含めた3世代の鉄道事業の運営や新型コロナウイルス感染症の拡大による生活様式変化への対応等、様々な経営課題を見据え、それぞれの職責に応じた識見、技術力、マネジメント力等を磨く研修を実施する。

- ① 社内外の環境変化に応じた教育施策の展開
- ② マネジメント力の向上を図る研修の実施
- ③ 女性活躍推進に関する研修等の実施
- ④ 各種選抜研修のブラッシュアップ
- ⑤ 「One STEP」活動の推進

(2) 「安全意識」、「規律・規範意識」の更なる醸成

当社の経営の根幹である安全の重要性、当社社員に求められる規律・規範意識に基づく自律的な行動を定着させるための教育を繰り返し実施する。

- ① 新入社員研修における教育
- ② 各種集合研修における教育

(3) 職場内・組織間における対話の量と質の向上

職場内・組織間における対話の量と質を向上させ、業務成果のスピードアップ、レベルアップを実現するとともに、社員一人ひとりが生き活きと働ける職場環境を構築する。「対話」の量と質の向上においては、特に管理者層がキーマンとなることから、新任管理者を対象とした研修において、ポイントや留意点の解説等、実践的な教育を行う。

(4) 若手社員の早期育成

ベテラン層の退職及び若手社員の採用数増加を背景にした世代交代を踏まえ、若手社員の早期かつ着実な成長に資する教育を実施する。

- ① N-0JTの一層の充実
- ② 集合研修による技術教育の充実
- ③ 自己啓発による補完

(5) 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

JR東海グループ全体の社員教育の拠点である総合研修センターの人材や設備を活用し、グループ全体の教育のレベルアップに取り組むとともに、グループとしての一体感の醸成を図る。

- ① 当社主催研修へのグループ会社の参加促進
- ② グループ会社の教育機会の拡大

2 研修計画

(1) 新設する研修(3)

- ・課題解決スキルアップ講座(上級)
- ・車両データ分析基礎講座
- ・施設線路閉鎖工事作業責任者(6条)コース

(2) 再開する研修 (9)

- ・接客英語講座
- ・病院管理者シニア研修
- ・車両運用基礎講座 (在)
- ・車両検修設備科
- ・転てつ装置・軌道回路技術科 (在) / (幹)
- ・CTC 装置技術科
- ・パワーエレクトロニクス技術科
- ・電車線路設備専門技術科
- ・架線作業車指導員コース

(3) 休講する研修 (16)

- ・フォアランナー研修 (海外コース)
- ・ヒューマンアセスメント研修
- ・セルフマネジメント研修
- ・地区別英語講座
- ・電気車運転講習課程 (転換)
- ・車両 ATS 科
- ・車両パンタ科
- ・車両構造科
- ・車両運用基礎講座 (幹)
- ・クレーン技能コース (床上操作式 5 t 以上)
- ・電子制御装置技術科 (在)
- ・電子制御装置技術科 (幹)
- ・信号保安設備専門技術科
- ・変電設備技術科 (在)
- ・変電設備技術科 (幹)
- ・第一級陸上特殊無線技士コース

(4) 廃止する研修 (10)

- ・管理者文章力向上講座
- ・輸送補助担当者養成講座 (在)
- ・車両データ分析講座
- ・車両事務講座
- ・車両 OJT 指導者講座
- ・電気中堅講座
- ・電気主任講座
- ・パワーエレクトロニクス高度専門技術科
- ・電車線路設備高度専門技術科
- ・電力保守用車指導員コース (在)

以上