

社員教育については丁寧に行え！

「令和6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6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6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、経営体力の再強化に向けた様々な経営課題を見据え～」で、①経営環境変化に対応する教育施策の展開、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・提案活動の推進、(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。

組合から業務委員会に先駆け13年前に発生した東日本大震災の犠牲者に対し、委員全員で1分間の黙祷を要請しましたが、本社は業務委員会開催を理由に拒否をしました。議論の中で組合から職場内のディスカッションのあり方等について、もっと工夫して丁寧に行うようお強く主張しました。

<主なやり取り>

提案活動を強要するな！

組合：令和5年度の研修の実績は。

会社：年度が終了していないので、見込みで255講座、受講者は9,000名となる見込み。

組合：計画通りか。

会社：少々誤差があるが、やるべき教育はできた。

組合：提案活動の推進は昨年はなかったが、新たに研修センターで実施するものなのか。

会社：重要性は変わらない。教育に関すること全体で行うものである。

組合：ワン・ステップ 活動はノルマ化の部分もある。提案についてノルマを

課すのではないかと危惧する。

会社：提案についてはノルマはない。

組合：現場で若い社員が強要されている。担当助役が強要する。

会社：強要はしていない。

組合：強制されている部分もある。

会社：意見は承った。

組合：ワン・ステップ活動はメリハリをつけてやって欲しい。

組合：隔年で開催している講座について、隔年が確立しているのか。

会社：はっきりと隔年で開催している講座もあるが、重複する講座はない。

組合：リニアに関する研修はあるのか。

会社：リニアに関するものはこれからである。

組合：リニア実験線での保守や点検が発生している。

会社：それらは研修センターで行うものではない。

組合：グループ会社の教育計画についてはどうか。

会社：令和5年度は32社で4,000名が受講した。

組合：外注化の関係で増えているのか。

会社：関連会社に講師が出向している研修もある。

組合：関連会社への研修で講師のレベルアップも図っているのか。

会社：上の世代の管理者を対象としていた。

組合：廃止する研修で車掌養成講座（在・幹、総合職）とある。どういうことか。

会社：ケースバイケースであり、関連会社内でコミュニケーションは図っていると考える。関連会社からの要請があれば、前向きに対応していきたい。教育を充実し、企業風土とし、ブラッシュアップを図っていく。

組合：現場でディスカッションの充実が大事だと考えるが、そのことに向けて何か考えはあるのか。

会社：ディスカッションは現場を活性化させるためには、重要不可欠と認識するので、あらゆる場を通じて意識していきたい。

組合：社員の考え方が変わってきていることを考えるべきである。

会社：社員の時代も変わって、世代感も変わって、会社の環境も変わってきている。状況に応じて、方針を変えていくものはあると考える。

組合：ディスカッションに対して、積極性がない中で参加、業務の中で間違いだと暴露したくないとの意識が働く。これでは、ディスカッションは成立しない。

会社：必要な教育は、バランスを考えながらやらざる得ない。

集合研修について研修は失敗を許される場であるから、その経験を職場で生かしてもらいたい。訓練も含めて、積み重ねが大事である。雰囲気づくりをやっていると思う。

組合：ディスカッションに行き着くところは、基本動作に繋がる。導かれているのではないか。

会社：集合研修と職場での教育訓練について、内容は違うと思うが、やりながらブラッシュアップしながら行っていくしかない。

組合：業務改革に似するような研修はあるのか。

会社：ICTは一つのツールとして有効と考える。
集合研修方式、共通研修を含めて実施していく。

組合：具体的に何講座にあたるのか。

会社：マインドやスキルアップする教育を実施していく。

組合：新任課長研修とは。

会社：今までもあったが、マネジメントに対しての考え方について育成していく。
箇所長にあたる。

組合：新任上級管理者とは。

会社：現場の科長である。

組合：現在、JR東日本はDXに関する教育を1万人を対象としているが、今回の講座にあるのか。また、将来のDXに対するビジョンを明らかにせよ。

会社：ブラッシュアップしながらICTについては検討段階であるが、DXについては充実させて行きたい。

組合：具体的にはどうか。

会社：何年か掛けて、スキルを取得出来るようになって行きたい。

組合：令和6年中にやっていくのか。

会社：今年度中には行っていく。アプリを駆使して広めて行く。

組合：危惧するが、提案活動については新人事・賃金制度の人事考課に大きく関与する。

以上

会社資料は次ページ掲出

令和6年度社員教育について

1 令和6年度の主な取組み

- (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、経営体力の再強化に向けた様々な経営課題を見据えて、それぞれの職責に応じた識見、技術力、マネジメント力を磨く研修を実施する。
 - ① 経営環境の変化に対応する教育施策の展開
 - ② マネジメント力の向上を図る研修の実施
 - ③ 女性活躍推進に資する研修等の実施
 - ④ 各種選抜研修のブラッシュアップ
 - ⑤ 「One STEP」活動・提案活動の推進
- (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
社員一人ひとりが生き活きと働ける職場環境を構築し、業務成果のスピードアップ、レベルアップを実現するため、各種研修において、ディスカッション等のカリキュラムを充実させ、対話力や他者の考えを受容する姿勢を磨き上げる。
職場内・組織間における対話の量と質の向上には、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-OJTのブラッシュアップ
 - 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 (15)
 - ・新任ライン課長研修
 - ・新任上級管理者研修
 - ・マイ・キャリアパス研修生1年目フォロー研修
 - ・マルス実践講座
 - ・機械特別講座
 - ・機械基礎講座
 - ・機械基礎講座 (機械電気制御)
 - ・機械設備 (空調) 講座
 - ・機械設備 (運転設備) 講座
 - ・機械設備 (出改札) 講座
 - ・可動柵科

- ・施設主任講座（建設）
 - ・施設基礎講座Ⅲ（3年日フォロー有）
 - ・テールゲートリフター特別教育講座
 - ・7年目フォロー研修（建築）
- (2) 再開する研修 (13)
- ・フォアランナー研修（海外コース）
 - ・キャリア・アップ研修
 - ・法務研修（労働関連）
 - ・車両ATC科
 - ・車両エンジン科
 - ・車両運用基礎講座（在）
 - ・車両台車科
 - ・電気主任講座
 - ・パワーエレクトロニクス技術科（幹）
 - ・電車線路設備専門技術科
 - ・転てつ装置・軌道回路技術科（在）
 - ・転てつ装置・軌道回路技術科（幹）
 - ・CTC装置技術科（在）
- (3) 休講する研修 (17)
- ・マイ・キャリアパス研修
 - ・セルフマネジメント研修
 - ・データ分析研修
 - ・法務研修（個人情報保護）
 - ・電気車運転講習課程（転換）
 - ・車両パンタ科
 - ・車両ATS科
 - ・車両運用基礎講座（幹）
 - ・車両検修設備科
 - ・車両構造科
 - ・クレーン技能コース（小型移動式1 t以上5 t未満）
 - ・クレーン技能コース（床上操作式5 t以上）
 - ・建設安全（在来線）基礎講座
 - ・変電設備技術科（在）
 - ・変電設備技術科（幹）
 - ・信号保安設備専門技術科
 - ・電子制御装置技術科（在）
- (4) 廃止する研修 (3)
- ・機械保安関係講座
 - ・機械保全講座
 - ・施設基礎講座ⅣA（幹）

以上