

適正要員を確保した上で、研修を行うこと！

「令和7年度社員教育について」業務委員会を開催

本部は3月19日、「令和7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。

会社より、令和7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能力の更なる向上で、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について説明を受けました。そして、研修計画として、新設する研修13講座、再開する研修13講座、休講する研修11講座、廃止する研修16講座について説明を受けました。

本部は、職場で要員が不足している状況で、職場から研修に行くと更に不足が拡大し、年休が入らないため、研修の人員を見込んだ要員配置をするように強く主張しました。

＜主なやり取り＞

研修期間中は、休日出勤が常態化している！

組合：令和6年度の研修の実績、見込みは。

会社：年度が終わっていないので実績は取りまとめていないが、昨年度と同等になる。具体的な数字は持ち合わせていない。

組合：リニアの研修と言われたが、研セで行うのか。

会社：マネジメントであるなら、経営職に向けた研修である。研セで行うが、主管する中央新幹線建設本部の研修で、技術的な研修ではない。

組合：グループ会社の研修の実績はどうか。

会社：現時点で、令和6年度はグループ会社28社、のべ1,400名の研修を受け入れた。年々変動がある。

組合：令和5年度では32社、4,000名受け入れたが、要員が減ったため

なのか。

会社：要員については検証のしようがない。ただ、ニーズとしてはある。変動は各社の事情によるものである。

組合：「制度改正に伴う内容充実」とあるが、2年連続でD判定の制度の導入に伴う管理者の研修を行うということか。

会社：経営職でない考課者もいる。考課者に対しては考課者訓練を実施している。既存の考課者については、令和6年度中に全て行った。新たな考課者になる人は、考課者訓練を行う。

組合：電気車運転講習課程（転換）というのは、DCからECのことなのか。

会社：対象者が少ないので、効率良く研修するために、隔年としている。

組合：職場では、要員不足のため、とても研修に出せる余裕はない。定期行路に臨行路を付けている状況だ。

会社：職場の要員状況を見ながら行っている。転換に限ったことではないが、研修として構えておいて、結果的に開催しなかったケースがある。

組合：年休が入らない、育休で休んでいる社員がいる。要員は考えて対処すること。

組合：全研修ののべ人数は。

会社：計画で約82,900人である。新入社員が多いので、多い数字になる。

組合：駅業務のキャリア採用だが、駅業務ができる社員を有効活用すべきである。例えば、新横浜駅営業三課の遺失物扱いなど、同じ駅社員ならできるはずだ。

会社：主張は伺ったが、今日はテーマが教育である。

組合：「合理化」とあるが、どういう意味か。

会社：人減らしではなく、研修の合理性を追求するという意味である。

組合：車両所でゴールデンハンマーの社員がいるが、研修と関係するのか。

会社：研セで教育するものではない。鉄道事業本部で行っているものである。

組合：昇格試験に反映されていない。技術的に優秀な社員が昇格試験に受かっていない。考えるべきだ。

会社：主張は分かるが、系統別での取り組みなので、鉄道事業本部が責任を持って、しっかり見ている。

組合：研セに行くことにより、要員問題に跳ね返る。休日出勤で乗り切っているのが実情だ。適正要員を確保した上で、研修を行うことを強く要請する。

以 上

* 会社回答は次ページに掲載

1. 令和7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、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。また、令和7年度より施行する人事制度改革により、社員全員がチャレンジ精神と高い意欲を持って自律的に生産性の高い業務遂行ができるよう、組織を牽引する管理者層への教育機会を充実する。

- 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 新入社員研修等における教育
- 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(13)

○制度改正に伴う内容充実

- ・経営人材育成プログラム
- ・経営職登用時研修
- ・アセスメント研修

○キャリア採用関係

- ・キャリア採用研修
- ・駅業務講座(キャリア採用)

○合理化

◆車両・機械

- ・機械設計・積算講座

- ・営業制度・磁気券判定仕様科
- ・車両構内業務基礎講座
- ◆施設
- ・建築基礎講座Ⅱ

○その他

- ◆共通
- ・マネジメント力向上研修
- ◆車両・機械
- ・機械データ分析実用講座
- ・機械データ分析科
- ◆施設
- ・ドローン操作特別講座

(2) 再開する研修 (13)

○隔年開講

- ◆共通
- ・マイ・キャリアパス研修
- ・セルフマネジメント研修
- ◆運輸
- ・電気車運転講習課程 (転換)
- ◆車両・機械
- ・車両ATS科
- ・車両パンタ科
- ・車両運用基礎講座 (幹)
- ・車両構造科
- ・車両検修設備科
- ・クレーン技能コース (小型移動式1 t以上5 t未満)
- ◆電気
- ・変電設備技術科 (幹)
- ・変電設備技術科 (在)
- ・電子制御装置技術科 (在)

○その他

- ・看護管理者育成研修

(3) 休講する研修 (11)

○隔年開催

- ◆車両・機械
- ・車両ATC科
- ・車両エンジン科
- ・車両台車科
- ◆電気
- ・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 (幹)
- ・転てつ装置・軌道回路技術科 (在)
- ・CTC装置技術科 (幹)

○その他

- ・マイ・キャリアパス研修生1年目フォロー研修
- ・駅営業実務講座
- ・信号制御論理専門技術科 (幹)

(4) 廃止する研修 (16)

○制度改正に伴う廃止

- ・新任ライン課長研修
- ・担当課長研修

○合理化に伴う廃止

◆運輸

- ・駅営業講座（プロ大）

◆車両・機械

- ・車両中堅レベルアップ講座
- ・営業制度科
- ・磁気券判定仕様科
- ・車両運用基礎講座（在）
- ・車両操車講座（在）
- ・機械積算講座
- ・機械設計講座
- ・機械基礎講座（機械電気制御）

◆施設

- ・施設基礎講座ⅠB（在）
- ・施設基礎講座ⅡB（在）
- ・施設基礎講座ⅢB（在）

○その他

- ・RPA研修（初級）
- ・RPA研修（中級）

以上