

平成27年度社員教育について業務委員会開催

## 社員が萎縮するような 管理者の指導はやめろ！

本部は本日、「平成27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27年度の主な取り組みとして、①教育機会の深度化による社員の能力の更なる向上、②「安全意識」、「規律・規範意識」の更なる向上、③将来に向けた若手社員の着実な育成、④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、⑤海外関連業務に対する研修の充実、⑥集合教育における効率性の向上、⑦小集団活動方針の一層の定着と提案活動における質向上の推進を行うことを説明しました（別紙会社資料参照）。

本部は、現場における管理者からの教育・指導が行き過ぎているため、管理者教育で社員が萎縮しないよう徹底すべきと主張しました。

主な議論は、以下の通りです。

組合：平成27年度の教育計画数の延べ人数、研修人日はどうなっているのか。

会社：講座数266講座、延べ人数10,889名、研修人日91,342人日である。

組合：昨年と比較するとどうなっているのか。

会社：微減である。主な要因は、新入社員数が減少したことである。新入社員の研修期間が長いため人日が減少した。

組合：車掌・運転士の養成数の昨年比を明らかにすること。

会社：要員計画で明らかにするので、この場では回答しない。

組合：リニア中央新幹線に関する教育計画はあるのか。

会社：ない。

組合：「規律・規範教育」については平成27年度も行うと説明されたが、内容は変わるのか。

会社：平成26年度と同様である。

組合：社員の不祥事はどのようなものがあったのか明らかにすること。また増減も明らかにすること。

会社：この場での回答は控える。

組合：会社が力づくで社員を抑えても不祥事等はなくすことはできない。

会社：SNSの使用などは社員本人の意識の問題である。防げるものは防ぐように指導はしていく。

組合：指導の仕方が厳しすぎるから、誤った方向に行くのではないか。

会社：意見としては何う。パワハラの問題などもあり、管理者には、受け止め側の立場に立った指導をするように教育する。

## 労働監視は止めろ！

組合：職場ではいわゆる「ヒューマンエラー」を発生させてしまった社員に「教育」を行っているが、これが見せしめ的に行われているのではないか。

会社：見せしめという認識はない。二度と事故を発生させないようにするための教育である。

組合：職場ではそうはなっていない。見せしめという認識だ。試験に合格しないと仕事に就けないとはおかしい。

会社：教育が身についているかどうかを確認するのは当然。

組合：「教育」が終了した後も当該社員の作業を管理者が監視し、転勤させるなど他の業務に尽かせることが行われている。このようなことは直ちにやめること。

会社：監視ではない。キチンと仕事ができているかを確認するのは必要である。

組合：それによって、社員が萎縮している。やめるべきだ。

会社：相手に応じた教育の仕方がある。

組合：小集団の研修はどの時間で行うのか。

会社：支援者・リーダーを対象に研修センターで行う。

組合：小さい職場では、研修に行くと要員が逼迫する。勤務に支障のないように計画を立ててほしい。

会社：職場職場で言うだけであれば考える。しかし、一時的に出ても、研修から戻ってきて良い仕事ができる方が良いのではないか。

## イエローカードは止めろ！

組合：車両所では、不安全行動と称して管理者がイエローカードを出す。これは、教育に基づくものなのか。

会社：新幹線職場の労災防止ということでやっている。

組合：イエローカードは行き過ぎだ。社員から見れば嫌な思いをしている。先程、「管理者には、受け止め側の立場に立った指導をするように教育する」と言ったのではないか。

会社：労災は後を絶たない。労災防止が目的である。

組合：そうとは受け止められない。

何か不明な点があれば別途申し入れる。

会社：了解。

以上