

# 安全研修センターの役割と 新入社員訓練の在り方について

～新人を一本立ちさせるために私たちがしなければならないこと～  
**(大宮ブロック～佐野・古河・西那須野・宇都宮)**

この提言は、昨年の政策フォーラムにおいて常磐道ブロックから出された経緯があります。そして、一年が経ち、果たして改善の兆しは見られたのでしょうか？安全研修センターは、佐野支店に併設されており、新入社員の訓練は佐野支店の指導運転士が行っています。その現場の声をもとに、再度提言します。

### 現状の把握～訓練の流れ(例：11月)～

- ・訓練生を研修センターに受け入れ(訓練開始前日：10月31日夕方)
  - ・産学及び構内現車訓練(3日間)
  - ・一般道走行訓練(4日間)
  - ・高速走行訓練(14日間)
  - ・サービス推進室研修(1日)
- 他：NASVA東京主管支所にて初任適性診断(土曜日)



### 最終日に見極め→配属先へ

### 現状の把握～訓練時間について～

スタートの時点で「各自のレベルを見極め、グループ分けをする」ものの、ペーパードライバーで乗用車の運転すらおぼつかない方から、先月までバリバリの高速バス運転士だった方まで、基本的には皆が同じカリキュラムの研修を受けます。

先にも述べましたが、一般道・高速道含め、訓練日数は約18日。2人組なら、**1人がハンドルを握れるのは9日、3人組なら6日**という計算になってきます。1ヶ月という、長い期間にみっちり訓練を受けられる印象ですが、計算するとこのような答えになります。

### 現状の把握～新入社員のレベルについて～



- Lv. 7 高速・貸切バスに習熟している
- Lv. 6 路線バスに習熟している
- Lv. 5 大型トラックに習熟している
- Lv. 4 バス・トラックに乗ったことがある
- Lv. 3 マニュアル車を乗りこなせる
- Lv. 2 AT車を乗りこなせる
- Lv. 1 ペーパードライバー

### 配属先との見解の相違

「えっ？この程度なの？」  
「ちゃんと研修を受けてきたの？研修センターはちゃんと教えたの？」  
「一本立ちできるのかな・・・」  
「また1から教えないとダメだな・・・」  
「アナウンスも券売機もできないの？」  
「配属されたら線見だけでいいって聞いていたのに・・・」  
→→→実際に、こういった声が配属先の職場からあったようです。  
1ヶ月間も訓練受けるんだから、何から何まで教えてくれるんではないか？と思われるかもしれませんが、実際のところ、そこまでの時間はないと言えます。

### 実際のところ・・・

- ・未経験者であっても、センスの有無が如実に表れる。
  - ・何処に撥つてもぶつけてもおかしくない未経験者の運転で高速走行するという、非常に危険度の高い訓練。
  - ・時には大型経験者と未経験者がペア組むこともある。未経験者が経験者の運転を見て大きく伸びる可能性というメリットもあるが、経験者がそれに甘んじてしまうことも無きにしも非ずというデメリットもある。
  - ・何度も述べるが、1人が実際にハンドルを握れるのは9日ほど。
- 全くの未経験者が全てを習得するのは事実上不可能**

## 現実を直視し、再度考える！

### 具体的には・・・

小学校1年生と6年生を一緒に教えるようなもの

### 習熟度別指導の導入

- ・経験も技能もある研修生は、早期卒業して、配属先で路線環境に見合った指導を受ける
- ・その分、経験の浅い訓練生はハンドルを持てる時間が長くなり、より深い訓練を受けることができる。
- ・付きっ切りで指導を受けることにより、指導を受ける側にとっても安心感につながると考える。

### やはり・・・ステップを踏むことの重要性

- ・いきなり高度なことを習っても、こなすだけで精一杯で身につかないのではないかと？
- ・基本である一般線からJRバスの仕事を覚えるべきではないかと？
- ・配属先で「しばらくは一般線で経験を積ませよう」となったとしたら、いざ高速線の見習いという段になっても、研修センターで習ったことを覚えていないのではないかと？
- ・研修センターでの訓練+配属先での線見だけでは、未経験者にとっては不足なのではないかと？
- ・経験不足からくるトラブルは誰しも経験するところだが、遠方の出先でトラブルを起こすより、最初は職場近辺の一般線で経験を積ませたほうが何かあってもすぐ対処できるので、現場としても安心なのではないかと？



# 先輩から受けた訓練で培った数々の教訓!

## 新人時代を振り返って～S支店運転士M氏の場合～



国道4\* \*号線の山坂道で大型車の運転を覚えた十数年前を思い出します(汗)

## 新人時代を振り返って～S支店運転士M氏の場合～

初めてN駅に降り立ち、駅前にある支店に色んなバスが並んでいるけど、やっぱり始めは小さなバスから慣れたいなあ・・・  
なんか、とんでもない山の中に来ちゃったけど、本当に運転できるようになるのかなあ・・・  
マンツーマンで1ヶ月の訓練かあ・・・そんなに短期間で独り立ちできるのだろうか?  
JRバスに入ったんだから早く高速バスに乗りたいけど、その前に路線バスで自信をつけなきゃ!

一般線で1年の経験を積んでから高速バスの訓練を受けました。今でも、これでよかったと思っています。

## 新人時代を振り返って ～新入社員の気持ちを考える～

- ・いきなり高速車は大きい!怖い!
- ・乗用車だってやっとなのに、やっていることが高度でついていけなくて精一杯!
- ・1ヶ月(実際のところ9日)でマスターできない!
- ・1ヶ月で「仕上がった」ということにされても不安だらけ!
- ・未経験ということで、しばらくは一般線に勤務したけど、もう高速訓練なんて忘れちゃったよ!

バス運転士として、ある程度のベースがないといきよりの高速車・高速走行で自信を無くし、嫌気が差してしまうこともある。各々の技量差もあるが訓練生の気持ちに沿った教育体制が必要!

# 提言



## 提言～ステップを踏むことの重要性～

①一般線経験の重要性を理解し、まずは配属先の指導運転士が付きっきりで指導するという、従前のスタイルを踏襲する

- ・一般線乗務員として、バス運転士、もっと言えばJRバス運転士としてのベースを築き上げる。
- ・ベースを築き上げた上で、管理者のゴーサインで研修センターの高速訓練を受ける。
- ・ベースがしっかりしているからこそ、研修センターでの訓練も更に実のあるものとなる。

## 提言～役割・指導内容の整理と意思統一～

②研修センターと各職場の指導運転士の役割をもう一度整理し、新入社員の気持ちに寄り添った訓練体系を構築する

- ・訓練生が混乱しないよう、研修センターで教えることと配属先で教えることの線引きを再確認する。
- ・研修センターと各職場の指導運転士の指導内容と意思の統一を図るべく、議論できる場を設ける。
- ・担当路線ごとの特性を尊重した指導内容とする。



# まとめ

安全研修センターは、運転技術を教える機関であるとともに、安全マインドを教える機関でもあります。例えるなら、訓練センターで四角い材木である訓練生を訓練センターで六角形、八角形にして配属先へ送り出し、配属先で丸く仕上げて将来の職場の柱となるべく育てていく、というような感じでしょうか。

訓練生の気持ちに寄り添い、運転技術だけでなく人間性も丸くしていくことが大切だと思います。これは、指導運転士さんだけの仕事ではありません。我々みんなの仕事です。

バス運転士不足が叫ばれて久しい中、人は宝です。実のある訓練体系はもちろんのこと、先輩としてコミュニケーションを大切に、叱咤激励し、運転士として、人として、みんなで将来の職場の柱を育てていくことが大切だと感じています。