



申13号「車両職社員新入社員基礎技術教育の実施方法変更について」の解明申し入れ団体交渉を行う！①

第1項 今回の変更によって、エリア職採用（新卒）、エリア職採用（中途）、グループ会社採用において、どのような車両職社員を目指すのかを明らかにすること。

メン近Ⅲ期の目的が変わらないことを確認！

- 安全確保をベースに技術的な判断業務に注力できる社員の育成を目指す。
- 総合車両センターと総合研修センターの役割を明確にし、教育レベルを平準化することが変更のメリット。
- 車両メンテナンスに携わる者として、基礎がしっかりしていなければならない。そのうえで配置車両センターから専門的な分野を伸ばしていきたい。
- 総合車両センターではインストラクターを中心に教育・訓練を行っている。OJTを通じ、若手の教える側の経験値も上がる。相互に伸びていくよう取り組んでいる。
- 入社後の配属から基礎技術教育後の配属に至るまで、基本的に現行通り。ただし、新幹線統括本部所属社員は、新幹線総合車両センターに配属となり教育終了後に各車両センター等に配属となる。秋田車両センターは秋田支社のため現行通り。

採用	教育期間	教育期間の考え方
エリア職 (新卒)	概ね9ヶ月	社会人一年目という考え方。ゼロベースの教育。
エリア職 (中途)	概ね4ヶ月	多様な経験、社会人として業務を担うスキルは身につけている。車両メンテに携わる者としての基礎の習得。
グループ会社	概ね3ヶ月	JR 東日本の車両を扱うという意識、JR 同等の品質確保。車両の基礎。仕業・交番検査に必要なスキルの習得。

第2項 総合研修センターにおける基礎技術教育について、教育内容および教育担当者に関する考え方を明らかにすること。

- 総合研修センターでの教育は、座学がメインになる。内容は規程、関係法令、作業安全、車両の基本的な内容などでこれまでの内容と変わらない。
- 総合研修センターでの基礎技術教育期間は2～3週間で現在も検討している。
- 担当講師は、基本的な内容は総合研修センターの車両チームが行う。専門的な内容は各車両センター、総合車両センターから講師として派遣してもらうが、現場の業務等を考慮し、職場の状況を見て、柔軟に対応を考える。

第3項 エリア職採用（新卒）の基礎技術教育について、教育内容および教育担当者に関する考え方を明らかにすること。

教育項目が削減するものはなく、現行と変わらないことを確認！

- 約2ヶ月の教育期間の短縮は、座学も見直しているが、総合車両センターでのOJTの見直しが比重としては大きい。
- フォークリフト、玉掛け、床上操作式クレーンの資格取得は現行通りで変わらない。ただし、外部での受講のため、総合車両センターでの教育中に実施する。