



申11号

「融合と連携」に関する施策検証等申し入れ 3月21日開催 第2回団体交渉を行う！①

3. 安全第一の企業風土を構築するため、技術継承・人材育成の課題について実態を把握し解消すること。また、確実に教育・訓練が行える環境を確保すること。

訓練センターにおける訓練の重要性を確認する！

- ①訓練センターは東中野事故を契機に各地方に設置された。当時の議論した内容は現在も変わらない。
- ②定期訓練は概ね2年に1回行っている。八王子だけコロナの影響で行けていない人が多い。解消していく。
- ③(訓練での失敗を現場で怒られる)訓練生を委縮させるのは良くない。丁寧なコミュニケーションを図っていく。
- ④訓練内容について、共通する部分もあるが、各地方の特情がある。統一化は考えていない。
- ⑤支社からの兼務者や管理者が乗務している場合も2年に1回定例訓練を受ける。

組合

会社

<p>「グループ安全計画2028」において「想定外を想像する」と言われるが、想定できている課題を解消できていない課題がある。修繕したくても予算がないなど。</p>	<p>優先順位をつけて行っていく。安全の観点から、何が一番危ないのか確率と影響を踏まえて判断していく。</p>
<p>【運輸職場】融合と連携などによる多能化が進み、運転士と車掌の相互運用が行われているが目的は何か。</p> <p>経験を基にした指導ができていないと言う声もある。指導担当の重要性がさらに増している問題意識がある。</p>	<p>様々な経験を通じて社員の活躍フィールドを拡大できること、地方においてはワンマンが進んでいる。運転士と車掌を配置するのは困難な状況があり、運転士が車掌を兼務して効率的に進める意味合いもある。</p> <p>ジョブローテーションが始まる前は職場に長くいるのが普通であった。職場や線路の特情等の熟知は薄まっている。その中で、指導担当が社員一人ひとりに技術継承していくことは、重要な役割であり、重要性は増している。</p>
<p>【検修職場】要員不足の中、出張や会議の増加もあり、職場内の教育不足もある。技術継承や安全レベルの維持向上が困難になっている。どのように解決を図るのか。</p>	<p>様々なツールを使い、マニュアル化等行っているが、技術継承では勘どころも大事であり、そこをいかに後輩に伝えるか、明文化されていないところを洗い出し技術継承していく。課題認識持って取り組んでいる。</p>
<p>【営業職場】ステーションバイブルを知らない社員、他系統から10年ぶりに異動してきた方に、コミュニケーションのツールとして活用されていない現実がある。</p> <p>乗務員が「その他時間」等で駅業務を行う場合に、営業事故防止の勉強に時間を費やせないからと動画視聴で行っている。OJTも必要だが、基礎教育はしっかりと行うべきである。</p>	<p>習熟度の確認をし、必要な教育をするために活用されるべきである。</p> <p>10年ぶりの営業で変更点もあるため、ステーションバイブルを活用し、職場でどのように教えていくのかを積み重ねている職場もある。あるものを活用しつつ工夫して社員の成長に繋げる。</p> <p>画一的に物事を枠組みで決めるのではなく、業務内容を見て、様々行っていくことが重要である。社員の意見を基に方法変更することもあり得る。</p>
<p>【工務職場】企画業務のボリュームが増え、教育に割く時間がない。対面やリモートで対話形式のものが、今は動画視聴、フォームで回答というオンデマンド形式になっている。</p> <p>・教育で不安を取り除くことが重要。VRの活用もあるが、訓練センターでの実車での訓練は残すべき。どのように安全を担保する技術継承を行っていくのか危機感がある。</p> <p>・若手はVRに慣れて電車の怖さを感じていないこともある。</p>	<p>全てそれにするという事ではなく内容に応じて適したやり方で行っていく。意見も踏まえ、どのようにしたら効果が得られるかの観点で手段を選んでいく。</p> <p>・実車での訓練は大事である。なくす考えはない。</p> <p>VRで手短かに多くの人ができるメリットはある。バランスをとって教育する。</p> <p>・同じ認識である。</p>