業務部速報

No. 112
発行 25. 5. 28
JR東労組　業務部

申19号 「乗務員(運転士)養成に関する見直しについて」に関する解明申し入れ　その1

《共通》

1. 本見直しにより安全レベルの向上、技術継承が行われる根拠をあきらかにすること。

【回答】「究極の安全」を追求するため、想定外を想定するうえで重要な気づきを増やし仕事の本質の理解を深め、一人ひとりが安全を創るため、見直したもである。

【交渉で明らかになった会社の考え方（要旨）】
・安全を担える乗務員を養成していく。
・経験の長さで経験値があがっていくかというとそうではないと考えている。
・指導操縦者の様々な視点から教えることで、安全レベルが向上すると考えている。
・基本が固まるまでは固定の指導操縦者につくことになる。
・指導操縦者間の横のつながり等で、教え方の共有を期待している。
・全社的な導入は考えていない。現場実態に合わせてとなる。

2. グループ制の導入ならびに、指導操縦者の「指定要件」を変更する理由と目的を明らかにすること。

【回答】グループ制導入ならびに、指導操縦者の指定要件の変更により、被養成者が様々な視点から指導を受けることで多様な気づきを得ることができ、効果的な養成が可能と考える。

【交渉で明らかになった考え方（要旨）】
・複数で見ることにより、自分で気づけなかった視点で教えることができる。
・主体的に関わろうとする意識が芽生えてくると思う。
・見習いが混乱しない範囲内で設定する。
・28回生の養成時から現場の意見は聞いた。大まかな内容としては、現在グループ制を導入している職場は半数である。適用するかは各現場の判断に任せている。

3. この間の乗務員養成における成果と課題を明らかにすること。

【回答】これまでも乗務員に必要な安全意識や知識・技能を効果的に習得できる養成体系構築に努めてきたところであり、今後も必要な見直しを行うことでより良い乗務員養成としていく考えである。

【交渉で明らかになった考え方（要旨）】
・画一的な養成方法だったが2020年から見直しを行い、現場実態に合わせた養成の仕組みをつくってきた。
・必要な見直しは行っていく。

4. 「乗務員養成（運転士）養成に関する見直し」は新規養成以外にも適用するのか明らかにすること。

【回答】新規養成以外にも適用を可能とするものである。

【交渉で明らかになった考え方（要旨）】
・DC・新幹線も適用と見直しの範囲に入る。
・転入者、育休等の長期休暇からの復職者については従来と変わらない。

その2へ

業務部速報

No. 113
発行 25. 5. 28
JR東労組　業務部

申19号 「乗務員(運転士)養成に関する見直しについて」に関する解明申し入れ　その2

《指定要件の変更》

5. 指導操縦者の「指定要件」の変更に関する運用方法を明らかにすること。

【回答】指導操縦者の指定要件を変更することにより、これまでの養成の考え方が変わるものではない。

【交渉で明らかになった考え方（要旨）】
・基本的な考え方は変わらない。
・箇所に合わせて検討していただく。
・職場で選定できる裁量が増えた。

6. 指導操縦者の「指定要件」の変更に関する指導操縦者の指定の考え方を明らかにすること。

【回答】指導操縦者に必要な知識・技能を見極めたうえで、経験年数に関わらず指導操縦者の指定を行う。

【交渉で明らかになった考え方（要旨）】
・総合的に勘案して指定するのは変わらない。
・指定の考え方、指定要件の変更につては考えていない。
・大まかに言うとしっかりと人を育てることができる社員。普段の社会人としての姿勢が乗務に生きてくるはず。
・3年未満の方を必ず指導操縦者に指定しようというものではない。

《グループ制》

7. 運転士養成における「グループ制」の導入における運用方法を明らかにすること。

【回答】被養成者と指導操縦者の（乗務員見習い技術指導担当）がグループを組み、養成を行うものである。

【交渉で明らかになった考え方（要旨）】
・具体的な内容は指導要領に記載されている。
・進捗状況の把握は現場のやり方に任せている。
・人数の上限を決めるのは難しい。
・サポーティングノートは現在もあり、総合研修センターのポータルサイトからダウンロードできる。

8. 運転士養成における「グループ制」の導入における養成期間を明らかにすること。

【回答】今後も必要な養成期間を確保したうえで、乗務員養成を行っていく考えである。

【交渉で明らかになった考え方（要旨）】
・前期講習は固定の指導操縦者につき、講習時間の変更もない。
・単独乗務まで見れば早まったりということはありえる。
・TASC等線区の考え方を含めて検討している。
・乗務員見習いが混乱せずに養成することにつきる。

9. 指導操縦者指定に対する手当の支給方ならびに対象者を明らかにすること。

【回答】就業規則に則り取り扱うこととなる。

【交渉で明らかになった考え方（要旨）】
・専属で指導操縦者の指定をされた社員については、職務手当の支給となり現行と変わらない。

安全レベル向上・技術継承が確実に
行われる体制に向けて職場議論を深めよう！