



## 『車両関係社員新入社員基礎技術教育の実施方法について』

### 総合車セでの基礎技術教育について、内容を「標準化」、場所を「集約」、新卒の教育期間を「短縮」する提案を受ける！

11月22日、JR東労組はJR東日本会社から『車両関係社員新入社員基礎技術教育の実施方法について』の提案を受けました。

### ▼提案内容

メンテナンス近代化構想Ⅲ期の開始に伴い、2004年度よりエリア職採用を対象に、新入社員基礎技術教育を実施してきた。開始から20年以上が経過し、これまでも教育内容や実施方法等の見直しを実施してきたところであるが、社内外の環境が変化したことを踏まえ、教育内容を見直し、教育効果を高める体制を目指して、2025年度以降の新入社員基礎技術教育について、以下のとおり実施する。

#### 1 実施内容

(1) 受講対象者

車両メンテナンスに従事するエリア職採用の新入社員

(2) 実施箇所及び内容

前号の対象者は総合研修センター及び総合車両センター等において、基礎知識及び基礎技能等の習得を行う。なお、状況に応じて、一部の総合車両センター等に集約して教育を実施する場合がある。

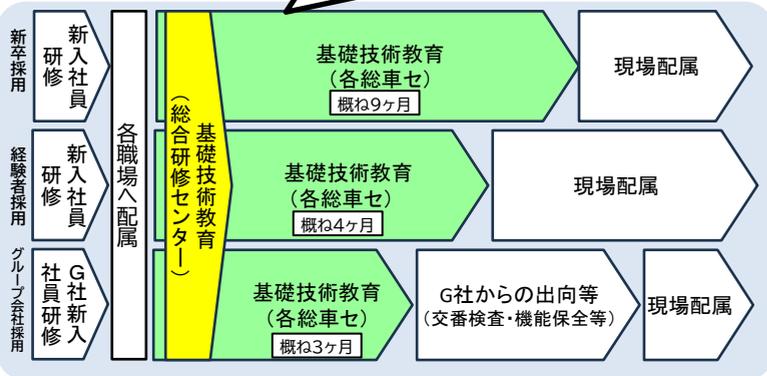
#### 2 実施期日

令和7年4月1日

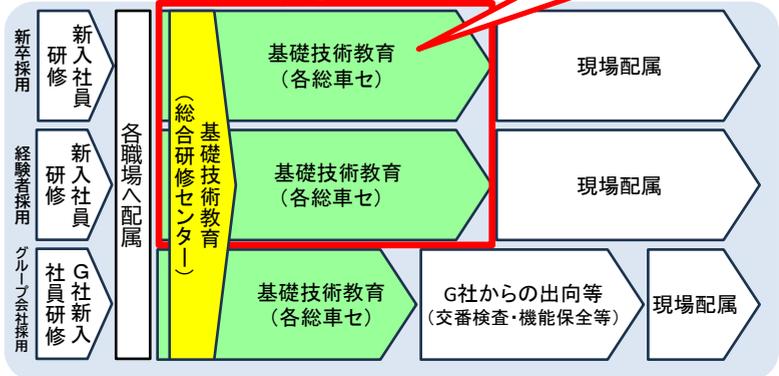
#### イメージ図

【現行】

主たるマザーベースの総合車両センター毎に、受け持ちの車種や車両形式に応じた教育を実施



【2025年度以降】



### 提案時の議論で明らかになった、会社の考え方

#### ◆提案の背景と「標準化」の意義

- ・人材確保が厳しさを増す中、人材の多様化(学歴・性別・国籍、前職での経験)等、社内外の環境の変化がある。新入社員の人数も減少し、これまでと同じ教育方法では効率的ではなくなってきた。
- ・経験者採用は、前職の経験分野が様々なため、これまで「知っているだろう」と思っていたものを知らないケースが増えてきた。経験者とは言えど教育は重要。
- ・本施策で、新卒採用と経験者採用については教育期間・教育内容を基本的に統一し、標準化を図る。同期社員が一堂に会すので、コミュニケーションの深度化や、知識・技能の切磋琢磨を期待できる。例えるなら「義務教育」の部分を標準化するものであり、経験者採用の強みは、現場配属後のOJTで活けると考える。

#### ◆「一部の総合車両センターへの集約」について

- ・東京および長野での基礎技術教育は大宮へ、秋田での基礎技術教育は郡山へ集約する。教育内容のバラつき解消にもつながる。
- ・大宮と郡山に集約するのは、性別毎の設備の充実と、通いやすさを考慮した。
- ・寮は確保する。
- ・東京・長野・秋田で新入社員を指導してきた方々の異動は基本的に無く、自箇所の総合車セで他の教育業務を担うこととなる。ただし、大宮・郡山に無い技術を教育する場合は講師として出張する可能性はある。
- ・新幹線は、これまでと変わらない(仙台の新幹線総合車セで基礎技術教育)。

#### ◆「教育期間短縮」と「教育内容」について

- ・新卒は、総合車セでの「座学」と「OJT」の両方を短縮する。基本的な項目は変わらないが、反復練習の必要なもの等を短縮する(ハツリ作業等)。
- ・資格取得(技能士、フォークリフト・天井クレーン等)も、基礎技術教育からは無くなり、現場配属後に取得することとなる。
- ・基礎技術教育の中では、車両関係社員としての標準言語的な部分や、基本的な技術(ボルトの締め方など)に力を入れる。現場配属後の普段のオペレーションの中ではできないものを充実させていく。
- ・今後の基礎技術教育は、受け持ち車種に関わらず内容を統一する。(自動車や直流・交流・交直流を問わず、大宮と郡山で内容を統一)

#### ◆各施策との関連性

- ・本施策の地方提案は考えていない。
- ・メン近Ⅲ期の「考え方」を変えるものではない。
- ・機能保全を委託可能とする施策(議論中)とは、直接的な関係性はない。

#### JR東労組の問題意識

- ・輪軸問題等、車両の安全・品質が社内外から注目される中での施策であること
- ・モニタリングや組織再編等、社員が変化に追いつけない中での施策であること

教育の見直しや期間短縮が技術力低下につながるかを議論し、安全で品質の高い車両検修職場をつくるため、要求すべき内容を職場で議論しよう！