

# 03-2

## 安全を支える3つの柱（人）

SAFETY REPORT 2023

### 03-2-① 安全の確保に資する人事制度・人材育成

安全を支えるためには、設備の改善・改良と仕事の進め方をより確実なものにブラッシュアップし続けることが大切ですが、その大前提として、安全を支えるための高い技術力や強い意志、正しい価値観を持つ人材の育成が不可欠です。人材育成をする上では、自らルールを遵守する「規律」、品質を維持・向上し事故を防止する「技術力」、関係する社員と連携・協力し一人ひとりが責任をもってやり遂げることにより得られる「一体感」が大切であると考えています。これらに重点を置いて、社員の育成、教育訓練に取り組んでいます。

#### ■ 新入社員の育成

※2022年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、集合研修と在宅でのオンライン研修を交互に行う形式で実施

新入社員に対しては、入社後約2ヶ月かけて実施する新入社員研修を「学生からJR東海社員への重要な意識転換の場」ととらえ、当社社員として求められる規律・規範や安全最優先の意識を浸透させるためのカリキュラムを実施しています。



【新入社員研修】

#### インストラクター制度

新入社員研修では、「インストラクター」として指定された若手社員が会社概要や専門知識に加え、社会人としての心構えや規律、礼儀、生活態度など全般にわたって指導を行います。約2ヶ月の研修期間中、インストラクターは新入社員と寝食を共にし、環境の変化に伴う新入社員の迷いや悩みの相談に応え、社会人として順調にスタートできるよう育成しています。



【インストラクター制度】

#### アドバイザー制度

新入社員数名に対して先輩社員1名を「アドバイザー」に指定し、職場配属後の新入社員を公私ともにサポートすることを通じて健全な社会人へと育成しています。アドバイザーは、定期的に職場を訪問し、会社常識や業務知識・社会人としての行動や規律意識等に関する勉強会を実施したり、職場や私生活での様々な悩みの相談に応えるといった取組みをしています。また、新入社員がアドバイザーやグループ同期との信頼関係を築く過程やグループでの活動を通じて、チームワークの大切さを理解できるよう取り組んでいます。



【アドバイザー活動 会合の様子】

### ■ チームワークの重視と職場の活性化

安全の確保のためには、各人が職責を全うすることはもちろんですが、同時に仲間と支え合うことで、さらに確実な成果が期待できます。職場の中で自分の役割を果たしつつ、チームワークを重視して職場をリードする人材の育成に取り組むとともに、職場全体の活性化のために重要な役割を果たす現場長の能力向上にも取り組んでいます。

#### リーダー研修

高校卒・専門学校卒・短大卒のプロフェッショナル職社員の中から、意欲ある有為な人材を選抜し、将来の職場リーダーとして必要な責任感・指導力・判断力・実行力の向上を図る研修を行っています。受講した社員が現業機関等でその成果を発揮できるよう、コミュニケーションスキルや改善活動など実践的なカリキュラムのほか、野外での団体行動や体験参加型研修を通じて、チームワークやリーダーシップ能力の向上に取り組んでいます。

#### フォアランナー研修

大学卒・高专卒のプロフェッショナル職社員の中から、意欲ある有為な人材を選抜し、実務に軸足を置きつつ、広い視野をもち、各職場を率いていく「技術に精通した第一人者」を育成する研修を行っています。受講した社員が各職場でその成果を発揮できるよう、スキルアップ講座や社外での各種活動のほか、グループでのテーマ研究を通じて、チームワーク、リーダーシップ、見識の向上や視野拡大に取り組んでいます。

#### 現場長マネジメント

鉄道の現場における最も重要なテーマは「安全の確保」です。このテーマの実現に向け、それぞれの職場で、現場長のリーダーシップのもと、社員の意欲と能力を最大限引き出すことで、職場の改善を図り、職場を活性化させる取り組みを行っています。このような現場長が自らの職場の課題や実情を踏まえ、知恵を絞り、工夫を凝らした職場マネジメントを遂行すること、すなわち「現場長マネジメント」を推進しています。

### ■ 地道な努力を評価する人事制度

安全・安定輸送を担う社員の意欲や働きがいを高めるため、職場で地道に努力する社員を的確に評価することで、当社を支える社員の能力や技術を将来にわたって確実に継承するような人事制度にしています。

#### 努力した社員に報いる人事制度

当社の人事制度は、努力した社員により報いる制度となっています。業務上の成果をきちんと評価することはもちろんですが、職場をより良くするための同僚や後輩育成の取り組みや、社員の安全の確保に向けた努力や成果も評価しています。また自らの能力向上に取り組む社員を積極的に支援し評価することで、前向きな社員の育成に取り組んでいます。

## 03-2-② 教育訓練の体系

社員一人ひとりの知識や技術のレベルアップを図るため、「職場内教育訓練」「集合研修」「自己啓発」を柱として、様々な教育訓練、制度を設けています。

特に運転業務に携わる社員（運転士、車掌、指令員、および信号の取扱いや転てつ器の操作を行う者など）には、担当する業務ごとに定められた内容・時間に基づいて教育や訓練を実施しています。さらに毎年1回、実施方法や合格基準を定め、運転に関する知識および技能が基準に達していることを確認しています。

### 職場内教育訓練

社員の教育訓練は、職場内の日常業務を通じて社員の知識・技術力の向上を図ることを主体として取り組んでいます。

#### N-OJT

若手社員が専門知識や技能を着実に習得するため、各職場で「一人前」とされるのに必要な項目と到達レベルを明示した「リスト」と、個人ごとの育成計画、指導内容、指導結果を記録する「カルテ」を用いて、きめ細かな指導育成を行っています。各職場では、この仕組みを用いて若手社員の育成を体系的に行い、職場全体の技術力の向上に取り組んでいます。

#### 乗務員及び駅係員の技量向上訓練

運転士や車掌の技量向上訓練の1つとして、異常時の取扱い等を模擬訓練できるシミュレータ装置を運転士・車掌が所属する現業機関に導入しています。在来線車掌訓練装置は2020年度に取り替えを行い、実際の乗務で起こり得る様々な事象を輻輳して発生させる機能等を追加し、ホーム上の安全確保について車掌の対応能力の向上を図っています。また、2014年度より新幹線車掌用のシミュレータ装置に駅係員向けの機能を追加し、車掌と駅係員による連携を意識した合同訓練もできるようにしました。これらの訓練を通じて、的確かつ迅速な対応能力の維持・向上を図っています。加えて2020年7月末に、自然災害や列車火災などにおける異常時対応力を更に向上させることを目的とした、各乗務員職場や研修センターへの「異常時訓練シミュレータ」の導入を完了しています。これにより、運転士は、実際に経験する機会の少ない様々な異常事態に対して、適切な取扱いを繰り返し訓練することができるようになります。



【運転士訓練シミュレータ（在来線）】【車掌訓練シミュレータ（在来線）】【駅送・車掌訓練シミュレータ（新幹線）】【異常時訓練シミュレータ（新幹線）】

### 異常時対応力向上のための教育訓練

事故や自然災害、不審事象などの不測の事態の発生に備え、社員の対応能力・技術レベルの向上を図るため、実際の車両や線路・架線・信号設備などの地上設備を使用し、お客様の避難誘導や救護活動、地上設備の復旧など、実践的な訓練を定期的実施しています。運輸、車両、施設、電気の系統ごとに実施する訓練のほか、全系統の社員が参加する大規模な異常時対応訓練を定期的実施しています。また、火災を想定した定期的な教育も実施し、火災発生時の運転取扱いや初期消火について学ぶとともに、お客様の避難誘導について実際の車両を用いて訓練を行うことで対応力を高めています。



【不審者対応訓練】



【電力設備復旧訓練】



【脱線復旧訓練】

### 技術力向上のための取組み

職場では若手からベテランまでの多くの社員が、知識・技術力を習得するための勉強会・訓練やその技術力を競い合う競技会等の様々な取組みに参画し、技術力向上に取り組んでいます。その中でも、競技会を通して、他者・他職場との切磋琢磨・相互啓発はもちろんのこと、競技会出場に向けた準備や競技会後の振り返りにより技術力を高める機会としています。



【各種競技会】

### 集合研修

総合研修センターでは、職場内教育訓練(OJT)の補完を目的に、それぞれの職能に応じて専門的な知識・技能の教育を行っているほか、各種資格の取得講習、車掌・運転士の養成、過去の事故を活用した教育を行っています。



【総合研修センター】

### 実践的な教育訓練

社員の知識・技能を効果的に向上させるため、運転士、車掌、指令員、駅員が合同で訓練できる総合訓練装置や、運転士や車掌が異常時等の取扱いを模擬訓練できるシミュレータ装置、コンピュータ画面上で知識の確認などができるコンピュータ支援教育(CAI)など、訓練装置や実習線を整備して実践的な教育を行っています。



【総合訓練装置(新幹線)】



【総合訓練装置(在来線)】



【車掌シミュレータ(新幹線)】



【CAI(Computer Assisted Instruction)】

## 過去の事故を活用した教育

過去の重大事故・災害を年表やデジタルサイネージにより学ぶ教室を設け、事故の原因、対策を能動的に学ぶことで「安全綱領」の理解を深める教育に活用しています。



【年表、デジタルサイネージ】

## 自己啓発

社員の自己啓発を促し、より意欲的に知識や技術の向上に取り組めるように、当社独自の社内通信研修のほか、資格取得時の奨励金制度や社外通信研修の支援など様々な取組みを行っています。

## 社内通信研修

社員が自らの専門分野はもとより、関連する分野を自主的に学ぶことができる取り組みとして「社内通信研修」制度を設けています。受講者は各科目のテキストを用いて学習を進める他、レポート問題に取り組み、インターネット上の「J-Learning」を利用することで、より効率的に学習することが可能です。



【社内通信研修のテキストおよびシステム「J-Learning」】

## 事故から学ぶ安全

「事故から学ぶ安全」は、過去に発生した事故や災害等について容易に理解できるようにイラスト形式で紹介した冊子であり、2007年度に第1巻を発行し、これまでに計8冊発行しています。2018年度に、このイラストに動きや音声、効果音を付加したデジタルコンテンツを作成しDVDに収録し、2020年度には第8巻を発行しました。これらは、総合研修センターや現業機関に配布して、研修や職場内教育訓練などで活用しています。

この冊子とデジタルコンテンツは、過去の事象から得られた教訓がどのように活かされているのかをテーマに作成しており、現在のルールや設備などがなぜそうなっているのかを正しく理解できる一つの教材として活用しています。



【事故から学ぶ安全】

## 睡眠管理の取組み

運転関係社員の事故防止にとって重要である体調の自己管理の一環として、1999年から、乗務員（車掌・運転士）及び駅係員を対象に睡眠学理論にもとづく合理的な睡眠管理手法について専門家と共同研究を実施し「睡眠自己管理プログラム」を開発、2010年より本格導入しました。現在は、全乗務員職場と主要な駅に展開し、約6,000人が日々継続して使用しています。

当プログラムは乗務員、駅係員が出勤した際、端末に睡眠時間や就業時間など必要なデータを入力すると、コンピューター内の蓄積データにより睡眠状態の評価点や体内時計リズム(24時間)からの逸脱度、改善のためのアドバイスが表示されるものです。当プログラムにより自らが日々の睡眠状態を客観的に把握し、改善に向けて取り組むべきことが認識できるようになっています。よりよい体調管理(生活・睡眠調整)ができる環境を整えることで、より一層の安全の確保に努めています。

加えて、各職場に「睡眠管理の手引き」を配布し睡眠管理への理解を深めるとともに、睡眠自己管理の教育・指導を向上させるため、睡眠の知識をもった人材育成にも取り組んでいます。

また、社内の健康管理センターが医学的見地から取組みの支援を行っています。

「睡眠管理」は運輸職場全体の体調管理、事故防止ツールとなっており、この取組みを通して会社全体の安全体質の強化・向上を図っています。



【睡眠自己管理プログラム】

【入力の様子】

## 体感教育

労働災害防止において、ルールを遵守し基本動作を確実に実行すること、及び業務上の危険に対する感度を向上させることは、非常に重要な要素となります。このため、総合研修センターや職場内の安全教育では、体感教育を重視しています。この教育を通じて、受講者は机上教育で学んだルールや基本動作がどうしてできたのか、ルールや基本動作を守らないとどうなるのか、という本質を理解、体得することができるため、日々の業務においても実践することが期待できます。

各職場にて体感的に学ぶための各種設備を設けています。2015年度に関西地区3箇所開設した「安全啓発室」、2021年度に大阪台車検査車両所に開設した「S-sense」のほか、各地区に四大労働災害防止の為にVR等を用いた体感訓練装置や、過去事例、労働災害の経験談等のパネル展示などの教材を揃え、労働災害の根絶に向けて活用しています。また、線路内作業の安全確保に重要な役割を持つ列車見張員が実際の作業現場をイメージして訓練を行うシミュレータを2018年4月から導入し、さらなる安全性の向上を図っています。

この体感教育については、当社内だけでなく、当社の関係会社にも展開しており、社員と関係会社社員合同で定期的に訓練を実施しています。

この体感訓練については、当社内だけでなく、当社の関係会社にも展開しており、社員と関係会社社員合同で定期的に訓練を実施し、労働災害防止に努めています。



【安全啓発室(墜落静止用器具吊下げ体感設備)】

【S-sense(重量物落下体感装置)】



【安全スクール(労働災害体感VR装置)】

【列車見張員訓練用シミュレータ】