



申20号「新たなジョブローテーションの実施」に関する説明申し入れ(その1)③

第7項 ライフサイクルの深度化を廃止する目的を明らかにすること。また、これまでの成果と課題を明らかにすること。

- ・首都圏7支社限定とは言え、駅・車掌・運転士の3職を経験し、輸送サービス全般をしっかりとマスターするのは、**会社として意義あるもの**だった。
- ・ジョブローテーションにライフサイクル深度化の施策を取り込み、一体としてやっていくことで、今回廃止を提案した。
- ・システムのフロづくりの議論があった。車掌から他職場の車掌への異動もある。
- ・駅に異動する方が、出向する可能性はゼロではない。

第8項 新たなジョブローテーションの実施により安全・サービスレベルを向上していける根拠を明らかにすること。

- ・職場における技能講習期間は変わらない。
- ・これまでも新入社員としてのスタートは駅からであった。お客さまに一番近いのは駅である。今後も駅を皮切りに運用していく。
- ・新入社員で大卒女性が一番増えている。今のライフサイクルでの年齢を考えると、妊娠、結婚、出産と重なる可能性が高くなり、長期間の研修に臨めなくなる。ジョブローテーションは、ライフイベントに対応できるように、仕事と育児を両立できるような柔軟な人事運用の一つの現れである。
- ・駅・車掌・運転士の経験の順番が変わっても、転勤などしてもらうので経験値は高まる。

第9項 概ね10年の異動又は担務変更により、経験豊富な人材を育成するのが難しい環境が想定されるが、どのように技術継承を行うのか具体的に明らかにすること。

- ・一か所で留まると経験値が頭打ちになる。他の運輸区に行ったり指令を経験したり、指導をやったり、幅広い経験を積むことで全体のスキルが上がることを期待したい。
- ・必要なスキルを職場単位で持つことが重要だ。ジョブローテーションは多様な社員が多様な面で安全を見直すとなれば安全のレベルが上がる。
- ・同じ人が指導操縦者を続けていくより、育てることも重要だ。情熱を持った指導操縦者がいることは会社としていいことだし、育てていくためにもジョブローテーションを回したい。

第10項 制度の対象者及び職制を明らかにすること。

- ・対象は一般職で管理職は対象外となる。主幹職(助役)以上は対象にならない。
- ・他系統の施設や電気は対象ではない。基本的にジョブローテーションの念頭にない。
- ・エルダー雇用社員も対象外。
- ・国鉄採用でもJR採用でも対象になる。

第11項 新たなジョブローテーションに関連する施策及び制度を明らかにすること。

- ・人事制度なので、乗務員だけではなく駅で働く運用もあることから、駅の変革が進む中で関連していくことになる。
- ・営業職、輸送職、乗務職に入った瞬間に適用される仕組みである。
- ・支社に行くと対象から外れるが、現場に戻ればジョブローテーションの対象になる。
- ・新幹線は人気のある職種なので、やる気に応える意味でも、運転士も車掌も公募制をおこなっていきたいと考えている。