



申2号 「新たなジョブローテーションの実施について」 に関する第3回団体交渉を行う！②

第1項 指導担当は経験や知識を基礎に、技術・発信力・受け止める力・指導力が重要であることから、ジョブローテーションの対象から外すこと。また、指導担当の発令を行う場合は現指導担当の声を反映させること。

指導員の役割（技術・発信力・受け止める力・指導力）の重要性については認識一致！

《組合の主張》

- ・指導員は、業務に精通していて、職場の核になる存在である。
- ・乗務員が不安なまま乗務を行わないように、不安なことを聞ける存在。
- ・自職場における弱点を把握し、区としての安全を築くために常に努力をしている。そのことを通じて、職場内の安全レベルの向上を図っている。
- ・職場にスペシャリスト的な熟練者を定着させることが必要である。世代交代の課題はあるが、この間、職場の指導風土を守ってきた指導員の位置付けも踏襲しなければいけない。

《会社の主張》

- ・指導担当が重要な役割を職場で果たしている。そのような人材の層を厚くしなければならない。
- ・後進に道を譲ることのみが目的ではない。色々な人に経験をしてもらいたい。
- ・一定の間隔でローテーションするのが理想。職場、組織として、経験値や様々なものをためることが重要。
- ・人材育成や技術継承を行うのは重要。期間の長短ではない。
- ・営業、輸送、乗務員区を対象にしている。乗務員のみ対象から外すことは考えていない。

指導員をジョブローテーションの対象から外すことについて一致せず！

第2項 異動や担務変更にあたっては、生活設計や家庭状況、年齢等を十分に考慮し、本人希望に最大限近づけモチベーションが低下しないよう運用すること。

- ・ジョブローテーションの施策はモチベーションが低下するような運用はしない。
- ・生活設計や家庭状況、育児・介護を踏まえ年齢等を十分に考慮して本人希望に配慮する。
- ・ワークライフバランスを重視することは今後も変わらない。

第3項 本人希望に基づき、異動又は担務変更した後に再度現箇所・現担務の配置を可能とすること。

- ・異動、担務変更をした後に再度現箇所、現担務に戻るキャリアプランも描ける。
- ・業務内容が本人に合わない場合の対応はケースバイケースであり、従前と変わらない。本人の希望に配慮して、コミュニケーションを取りながら対応していく。

第4項 毎年の個人面談では家庭状況や本人希望を把握し、働きがいの観点から自己申告書等での本人の意思を最大限尊重し、納得感の持てる異動や担務変更を行うこと。

- ・一人ひとりがキャリアプランを練り上げていくので、これまで以上に納得感が増していく。
- ・キャリアプランの把握は、自己申告書による面談の中で行うのが基本となる。
- ・人事運用については施策の趣旨に踏まえ、公正・公平に運用する。
- ・入社2年目から3年目のキャリア面談の時期については、2年目の下期から3年目の上期に行う。

第5項 育児・介護勤務者の異動に対しては、家庭状況や生活設計を十分に把握し、本人希望を尊重すること。

- ・育児・介護勤務者の事情に配慮し、概ね10年を超える場合がある。
- ・育児・介護勤務制度を利用していなくても育児・介護の個々の事情を見て配慮を行う。
- ・社員の切実な事情、制約のある方（車いすなど）には配慮する。