



申5号 「新たなジョブローテーションの実施について」に関する申し入れ(その2)団体交渉を行う! ①

第1項 「新たなジョブローテーションの実施」にあたっては、安全と働きがいの更なる向上を前提とし、公平・公正にオーダーメイドのキャリアが実現できる施策とすること。

確認事項

- ・車掌の評価、位置づけは変わらない。
 - ・車掌を極めるキャリア、駅を極めるキャリアも希望として否定しない。
 - ・思い描いたキャリアと現実ギャップがあった場合でも、管理者がしっかりサポートする。
 - ・ジョブローテーションは、様々な経験を積むことが大事で、異動が目的ではない。
 - ・会社の責任として社員の理解を深めるために施策の説明を行っていく。
 - ・自己申告書は、個人が自分の意思で、自らの描くキャリアプランを記入する。
 - ・面談において、社員の夢や希望をありのままに把握する。希望の変化もしっかりと把握する。
 - ・秋の面談を実施するにあたり、面談する側、面談される側双方のサポートを行う。
 - ・面談で丁寧に希望を把握し社員配置を行う。必要な要員は確保する。
 - ・任用の基準にとどまらず、社員の希望を把握していく。
- (組合) ミスを理由に異動させられると捉えられる事象や労働組合の所属の有無で異動・担務変更に影響するのではないかとの不安がある。
- (会社) 心配の必要はない。

キャリアを実現するために面談で丁寧に希望を把握し公平・公正に運用する!

第2項 「新たなジョブローテーションの実施」にあたっては、他の職場・担務を経験した社員を過去の勤務箇所への配置も行い、更なる輸送品質の向上を図ること。

- ・元職場に戻ることは様々なケースの一つとして可能性がある。
 - ・職場や担務が変わった時点で在籍年数はリセットになる。
- ※通算年数という概念は無い
- ・全てのキャリアが重要である。元の箇所で経験を活かすこともその一つだ。

確認!

再配置された職場から異動する場合は、在籍年数が長いことのみを理由にしない!

第3項 「新たなジョブローテーションの実施」により、職場における安全文化の創造と技術継承・技能伝承の役割が更に重要になるため、職場の特情を考慮した、乗務員の指導担当を育成する環境とすること。

- ・職場の特情に考慮した指導員の配置と人材育成を行う。
 - ・信頼される指導員の育成を行う。
 - ・描いたキャリアの実現に向け、丁寧に希望を把握する。
- ・指導担当については指導力、区所の特徴の把握度合い、経験等を勘案して指定している。
- ・新人の指導員に対しては、OJTで一緒に仕事をする中で教育していく。
- ・施策実施時点で、一斉に異動することは現実的ではない。
- ・今までの指導員の育成の仕方、土台は変わらない。

職場の核として、指導員の重要性について認識一致!

指導担当が職場の中の重要な役割を担うことは変わらない!

②へ続く