



# 新たなジョブローテーションに対する支社の認識が明確に 異動が目的化している職場の現状について議論

## 申5号「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーション」実施後の検証に関する申し入れ団体交渉

新潟地本は12月24日に申5号「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーション」実施後の検証に関する申し入れの団体交渉を行いました。

「社員が持つ様々な能力を余すことなく発揮」「主体性を持って業務に挑戦できる環境を築く」ことを通じて会社の持続的発展を目指す施策であるにもかかわらず、現場では異動が目的化している現実を示して議論を行いました。

交渉を通じて支社側は以下のような認識を示しました。（詳細は交渉メモを作成中です）

### ■ 社員が意欲と主体性をもって挑戦できる環境の整備が課題

- 実施からまだ1年半であり、数字として見えるものでないことから、社員の成長について具体的に示すことは難しい。
- 面談等を通じてキャリアビジョン等を把握しているが、必ずしも希望通りになるわけではないことから、モチベーション維持や、仕事と生活の両立等が課題として出てくると認識。
- 異動や担務変更により年間を通じて教育が発生することから、教育する側の業務量の増加や、社員の余力を踏まえた異動の実施が課題。



### ■ ジョブローテーションにより支社総体として安全レベルは向上しているとの認識

- 異動に伴い事象が増えているとの認識にはない。長期間同箇所でも乗務していても慣れからくるミスもある。異動による不安もあると思うが注意力が高まるということもある。
- 異動した乗務員への教育内容やスケジュールは各運輸区で決める。決まった期間ではなく社員個人の状況を踏まえ判断し、必要な教育を行う。支社として指導や把握は行っていない。
- 特定の車種に乗務できる資格を持っているから異動しないという考えはない。

### ■ 異動が目的になってはならないと認め管理者のコミュニケーション力を課題に挙げる

- 必ずしも本人の希望通りにはならないからこそ、社員の希望や将来展望の把握、モチベーションを高めるためには管理者の伝える力をつけることが必要。
- 管理者のコミュニケーションスキルの向上が課題であり研修も行っている。

組合側は、現場管理者の関わり方や伝え方の問題もあり、現場では異動が目的化している実態を挙げて、支社と現場管理者・社員の意識に乖離があることを指摘し、支社として検証を行い改善の必要があると訴えました。

# 退職まで働き続けられるJR東日本を共に東日本ユニオンで創ろう！