




「変革2021を踏まえた新たなジョブローテーション施策」 が4月1日から始まっていますが…

労使で確認した事が 守られてない事象が発生!

時期	本来の施策の流れ	今回の事象
2019年秋 面談	<ul style="list-style-type: none"> 自己申告書に基づく面談を行う。 自ら描いたキャリアプランの実現を目指す。 管理者から必要があればアドバイスをを行う。 	<p>自己申告書に伴っての面談を行ったけど <u>社員の夢や希望をありのまま把握しているの？任用の基準に留まらず、社員の希望を把握しているの？</u></p> 
↓		
コミュニケーション期間	<ul style="list-style-type: none"> コミュニケーションを取り希望の変化などを把握し、夢や希望の実現に近づけていく。 モチベーションを上げるために、コミュニケーションの強化。 管理者が寄り添って話を聞く。管理者や現場長が社員と面談やコミュニケーション、対話を積み重ねてコンセンサスを取る。 	<p><u>秋の面談以降、管理者と社員のコミュニケーションは一切なし!</u></p> <p><u>管理者が寄り添って対話を積み上げてコンセンサスを取ることも面談以降今までなし!</u></p> 
↓		
2020年春 ジョブローテーションの 実施時	<ul style="list-style-type: none"> 異動、担務変更を担う組合員・社員に目的など期待する役割を伝える。 実施期間の根拠や第一希望が叶わない理由などを丁寧に説明し納得感を得る。 仕事の中身や、そこに行く意味、経験を積んでほしいなどのフォローを行う。 	<p><u>本人希望が叶わない理由を明確に答えず!</u></p> <p><u>仕事の中身や、そこに行く意味、経験を積んでほしいなどのフォローは一切なし!!</u></p> 

労使議論を遵守し、確認内容に基づいた運用を求める!!