



2020年 4月28日  
第160号

# JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実

編集 情宣担当

ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



横地申  
第35号

## 「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションの実施」 施策に関する申し入れ

「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーション」(以下、「新たなジョブローテーション」) 施策が4月から始まり、横浜支社内でも30名を超える社員が新たな職場に異動しました。

「新たなジョブローテーション」施策の目的は「今後厳しい経営環境の変化に対応するため、社員が多様な経験を積むことにより安全・サービスレベルを向上していくことが求められる。新たなジョブローテーションでは、社員がもつ様々な能力を余すことなく発揮でき、かつ、主体性をもって業務に挑戦できる環境を整えていく」とされ、社員一人ひとりが自らのキャリアプランを主体的に描き、チャレンジする中で多様な経験を積み、成長していくことが求められています。

しかしながら、横浜支社管内では本部・本社間での団体交渉における確認事項、とりわけ異動時期、異動箇所の本人希望等が反映されず自らのキャリアプランが描けず、モチベーションが下がる事象が発生しています。

また、「秋の面談以降のコミュニケーションが不足し施策の理解が深められない」「面談時に管理者が社員個々のキャリアプランについて具体的に示されない」等、不安の声が多くあげられています。

「新たなジョブローテーション」施策は今後も続いていくため、多くの社員が自らの将来に不安を抱き悩んでいます。本施策の趣旨に沿って社員が不安なく自らのキャリアプランを描きチャレンジしていくためには納得感がもてなくてはなりません。

従いまして、下記の通り申し入れますので、真摯かつ丁寧な議論をお願いします。

### 記

1. 「新たなジョブローテーション」施策の趣旨に基づき、異動に向けては、社員一人ひとりが自らのキャリアプランを描き、経験を積み成長するために面談は丁寧に行うこと。また、コミュニケーションを図り本人希望を丁寧に把握し納得感をつくること。
2. 異動に伴う意識づけは生活設計に考慮し早めに行うこと。
3. 「新たなジョブローテーション」施策における今後のスケジュールを示すこと。
4. 新型コロナウイルス感染症拡大の情勢を鑑み、事態が収束してから運用すること。

以上

**施策の趣旨・労使での確認事項に基づいた運用で  
やりがい・納得感もてる施策を実現しよう!**