



「社員の挑戦意欲に応える多様なキャリアプランの実現について」 に関する解明申し入れ **本日提出!**

申 11 号

JR東労組は、12月23日に会社から「社員の挑戦意欲に応える多様なキャリアプランの実現について」の提案を受けました。

提案内容は、社員の入社後の乗務員運用について、勤続年数や駅業務経験年数に関わらず、乗務員になることが可能になります。また、社会的にも人手不足を解消する目的で、2024年7月1日に動力車操縦者試験を受験することができない要件が18歳未満に引き下げられ、社員のキャリアプランの一部が向上するものだと認識しています。

提案の目的は、これまで「変革2027」の実現に向けて、組織再編及び柔軟な働き方の拡大等により融合と連携を進め、構造改革を着実に進展させ、社員一人ひとりが様々なフィールドにおいて担務にとらわれず、「お客さま第一のマインド」等を醸成しやすい環境となったとされています。また、このような環境の変化を踏まえ、社員の挑戦意欲にこれまで以上に柔軟に応え、社員の持つ様々な能力を最大限に発揮できる多様なキャリアプランを実現していきますとされています。

しかし、各職場では「毎年面談を行っているが希望通りにならない」「希望とは違う箇所に異動や担務変更になった」「管理者から異動や担務変更の理由を聞いても明確に応えてくれない」「業務の連携と融合が始まってから、キャリアプランが描けなくなった」と不満の声が届いています。また、「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションの実施について」の実施以降、簡易苦情処理と苦情処理の件数は増加しており、組合員・社員が納得していない現状です。組合員・社員からは「社員の挑戦意欲に応える多様なキャリアプランの実現が出来るのか」「入社1年目で将来のキャリアビジョンを描くのは難しい」との声も上がっています。

本提案の不安や疑問を解消するため、申11号を申し入れしました。

要求項目

1. 本施策の目的を明らかにすること。
2. 2020年4月1日から実施している「変革2027を踏まえた新たなジョブローテーションの実施について」において、駅業務を2年目まで経験していた成果と課題を明らかにすること。
3. 駅業務を1年に短縮することで、お客さま第一のマインドが変わらず習得できる根拠を明らかにすること。
4. 本施策実施に伴い、新入社員のキャリアビジョンをどのように把握するのか明らかにすること。

**自分の描いたキャリアプランが
実現できる施策にしていこう!!**