



申17号

「社員の挑戦意欲に応える多様なキャリアビジョンの実現について」に関する申し入れ 団体交渉を行う②

4. 駅業務経験最短1年で運転士になれるため、安全意識と運転や運行に関する知識を習得するように教育・訓練を充実させること。

●組合 ■会社

- 駅から運転士へ直接登用を2020年から実施しているが、現在までの成果・課題は？
- 駅での運転業務が減少しているが、安全教育や運転業務にかかわる教育をしっかり行うべきだ。
- 駅⇒車掌⇒運転士となることで、安全に対する意識、運転や運行に関する知識の醸成、乗務労働の特殊性について身に着くと考える。

- 成果:様々なキャリアを積みたいということに応えられている 課題:車掌経験したかったという声
- OJTは重要。駅によって違うので、画一的にはできない。職場の実態に合わせて行ってもらっている。
- 経験して得られる知見もある。一方、職場内でのシミュレーター等も活用し訓練も行っている。

●車掌を経験してから運転士になりたかったという声が実際にあることから、車掌を経験させるべきであることも訴えました!

◎**必要な教育・訓練は実施していく。確認!**

5. 新入社員がキャリアプランを描けるように、キャリア面談については丁寧に実施すること。

- 「入社してまもなく1年に経つが、まだ駅の業務も分からない」「乗務員に行く先輩しか見ていないから他が分からない」「車掌になりたいけど、ワンマン化が進んでいて希望が叶うのか不安」という声がある。
- キャリア面談等で、要員不足を理由に乗務員への送迎は行わないこと。
- 新入社員がキャリア面談に不安なく臨めるように、フォロー体制をつくるべき。

- 入社したときからキャリアを描いている人もいる。なぜそれをやりたいのかが重要。職場内で乗務員経験者も増えてきている。それぞれの目線から先輩たちからのアドバイスも受けて欲しい。
- 本人の希望を聞くだけではなく、乗務員はどうだとアドバイスすることはあるが、要員不足が理由ではない。
- **不安なく臨めるよう、管理者が関わりを持つことが重要**と考える

6. 組合員・社員のキャリアプランを把握し、本人希望を遵守すること。

- 「希望通りに異動している先輩をほとんど見たことがないので、どうキャリアプランを描いていいのか」という職場の声があるが、どう受け止めるのか。
- 簡易苦情処理申告が出される現実がある。異動で心を病んでしまう事象もあることを認識しているのか。
- コミュニケーションは管理者・社員の双方で行うものであり、希望を把握する管理者のスキルアップも必要だ。

- 全員が希望通りにならないと認識している。社員の成長を期待しての異動もあるので、期待を伝える、関わりを持つことが大事である。
- 異動に伴って休んでしまうケースは把握している。直近の希望は叶わなくても数年後につながることもある。
- 管理者教育は会社として行っている。日ごろからコミュニケーションをとって柔軟にフォローしていくことが必要。

◎**異動や担務変更等が生じる場合は、希望を前広に把握し、キャリアプランを踏まえて考慮していく。**

◎**把握やフォローには管理者のレベルアップ、日ごろからのコミュニケーションは必要。**

確認!

全6項目議論終了! キャリアビジョンが実現できる施策にするために、職場の現実を把握していこう!