

納得感のあるジョブローテーション施策に創りあげよう! ③

検証「コミュニケーションの問題点」

・昨年秋の面談以降、異動の打診がされた4月まで一切コミュニケーションが図られていない。
→当該の組合員からの声は「親の介護についての不安を面談時から訴えていたが、それから半年間まったく状況を聞かれることなく異動が決められた」「コミュニケーションもなく、まったく希望していない職種・職場の異動は、勤務意欲もなくなり絶望に近い気持ちになった」と意見が出されていて、全く納得感が得られていません。

問題点

- ① 秋の面談時、ジョブ施策の質問をしても回答できず、後日回答もない。趣旨や考え方が浸透されてない中でキャリアプランを描いている。
- ② 秋の面談以降、異動の打診がされた4月までコミュニケーションがない。
- ③ 異動の打診以降のコミュニケーションはあるが、組合員発信によるもの。

異動打診以降に現場長に話にかかないと「異動については納得している」と思われていた。コミュニケーションのスタートが社員からだ、話に行けない人もいるし、納得感がないのに異動されてしまう危険性があるね!



今施策でのコミュニケーションの重要性は、本部一本交渉でも議論しています。

《組合》異動や担務変更にあたっては、生活設計や過程状況、年齢等を十分に考慮し、本人希望に最大限近づけモチベーションが低下しないように運用すること。

《会社》生活基盤や拠点が出来ている方々から不安の声が上がっているのは受け止めているし、把握している。キャリアについて自分で考えてみて、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、対話を積み重ねコンセンサス(合意形成)をとっていく。口で言うほど上手く行くものではないが、努力を積み重ねていきたい。



コミュニケーションを通じコンセンサス(合意形成)を取っていく重要性和、難しさは議論になっているんだね! 夢や希望を描き、納得感を感じる施策にするためにも相互にコミュニケーションの重要性を理解しないとダメだね!

キャリアプランを描く上で、コミュニケーションのあるべき姿は、「管理者が寄り添って話を聞き」「対話を積み重ね合意形成をとっていく」です。面談だけではなく、日々のコミュニケーションと管理者からのアプローチがあって初めてキャリアプランが描けます!