

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! ②

検証「キャリアプランの今回の施策での問題点」

- ・自らが描いたキャリアプランと異なる職種、地区への異動が打診された。
→5月7日付で異動した中で10名が、本人の希望と異なる職種・地区へ異動になっている。
- ・キャリアプランと異なる異動先に対する明確な理由が話されない。
→異なる異動先について会社からは「支社が決定」「全体を見て」「総合的に」「希望は一発でかなうものではない」など具体的な理由が話されず、当該の組合員は納得感が得られていません!

本部一本交渉ではキャリアプランを描く過程の重要性に以下の議論になっています

《組合》本人希望の配慮は必要だと議論して一致してきた。異動・担務変更には納得感のあるものが必要である。

【会社】大前提として社員一人ひとりがキャリアを練り上げる。そして、会社とコミュニケーションをとって、キャリアプランをつくり上げていただきたい。会社が命じて異動という事ではなく、全体的に納得感は増していくと考える。面談に重きはあるが、ただそれだけではなく、コミュニケーションをとりながら、やりたいことを把握しながら具体的な異動や様々なことに対応していく。

《組合》現場でどこまで聞いてもらえるのか?面談でなどで言ったことが実現しないと有効にならない。有効性を増すためにも丁寧に行っていただきたい。

【会社】社員への関わりが大切であり、関わった上で希望が叶わない転勤になったのか。また、自分の話を受け止めた上でオファーと、そうではない場合とでは、納得感が違う。これまで以上に社員に向き合っていきたい。



車掌として支社内の全線を経験する事で自分の成長や、その経験を生かして指導員をやる事を自分のキャリアプランで練り上げたけど、現場長から異動の打診があるまで一切コミュニケーションはなかったし、そもそも現場長は自分のキャリアプランを知らなかった。プランを練り上げる過程でのコミュニケーションに課題があるね。

キャリアプランを描く上でのあるべき姿は、「一人ひとりがキャリアを練り上げ」「コミュニケーションを通じ一緒にキャリアプランをつくり上げ」「これまで以上に社員に向き合い納得感のある施策にする」です。目指す施策にする為には、会社と一緒にキャリアプランを描く事が重要です。



キャリアプランの実現と、納得感のある施策にするためには、管理者とのコミュニケーションが重要だね!

今回は、今施策でのコミュニケーションの実態について検証します!