

業務部速報



No. 80

発行 16. 3. 11

JR東労組業務部

たしろ かおると政策の実現目指し、女性の働く環境を良くしよう!!

申20号 女性が輝けるワーク・ライフ・バランスの実現を求める申し入れ 1回目交渉

第1項 JR発足以降の年度別採用者数、年度別離職者数、年代別離職者数について、男女別に明らかにすること。また、現時点における女性社員の主幹職A・Bの発令者数および女性管理者の育成プランについて明らかにすること。

【明らかになった事】

- 女性社員数:6,000名以上(詳細は示されず)(毎年約1,700名を採用している。)
- 系統別 営業関係:約2,000名、乗務員:約1,200名
車両・設備:約300名、きかく部門:約1,100名
病院:約600名、休職者:約800名
- 年度別採用者数:公表していない。
- 年度別離職者数:開示していないが、多くはない
- 主幹職A・B発令者数:(主務職以上で)380名在籍

会社

- ◆女性社員の採用目標は、全体の20%
- ◆実際には、30%近く採用できている
- ◆採用は堅調である



◆女性の育成プランについての考え方

- ・女性だけを育成することにはならない。
- ・性別を問わず、管理職に相応しい社員を登用する。
- ・特に女性だから登用できないことがないよう意識し、女性にチャレンジしていただきたい。

組合 政府が指導的立場を占める女性の割合を2020年までに30%を目標としているが我が社は、**会社30%を目指すのは現実的ではない。** 「アベノミクス政策の失敗だ!!」

第2項 女性用設備の不足および整備が遅れている理由を明らかにすること。また、今後の整備計画を明らかにすること。

組合 ●女性の配属数に対して整備が遅れている。設備計画は配属数に合わせて行うべき。

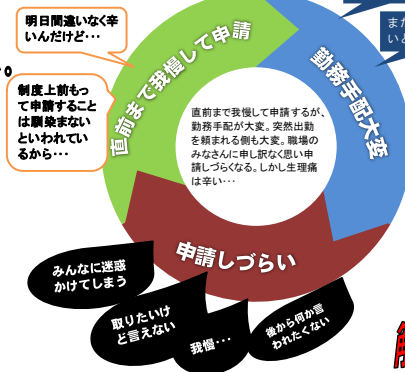
会社 ◆女性の増加に合わせて整備している。設備が遅れているという認識にない
◆遅れているということより、更なる環境改善をしていくかということ。
◆配置数に見合った形に、必要な設備は備えていく。



第3項 静養休暇の取得状況を系統別に明らかにすると共に、静養休暇への理解を深めるため、社員及び管理者に教育を行うこと。また、静養休暇が申請された時点で受理すること。

組合 ●制度としては確立しているが、取得しづらい。
●本人から申請あれば必ず取得できるようにすべき。

会社 ◆勤務は厳正でなくてはならない。
◆前もっての申請はなじまない。



管理者の苦悩
女性組合員の悩み
解決できない問題

制度はあっても、要員不足で取得できない!

第4項 結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤を理由とした異動および勤務時間の変更は、本人希望に基づき行うこと。

会社 ◆任用の基準で決定する。本人希望のみでやっていくことはない。 **育児・介護に配慮無し!**

第5項 育児介護休業および育児・介護休業制度の取得状況を明らかにすること。また、育児勤務制度取得者がいる場合は、本来業務が滞りなく運営できる体制を築くため、対象者を標準数として算定せず要員補充をおこなうこと。

会社 ◆育児介護休業者数:約300名 ◆休職者は、(要員から外し)運営から外している。
◆育児介護A・B制度活用者:約300名 ◆育児・介護制度活用者は、要員とする。

◆状況に対しては配慮している。お互いの助け合いをベースにしている。

職場は、育児・介護制度を活用できる状況じゃない!!

政府が進めている施策と、職場現実乖離している。

「たしろ かおると」女性が鉄道業で働きやすい環境を実現しよう!!

