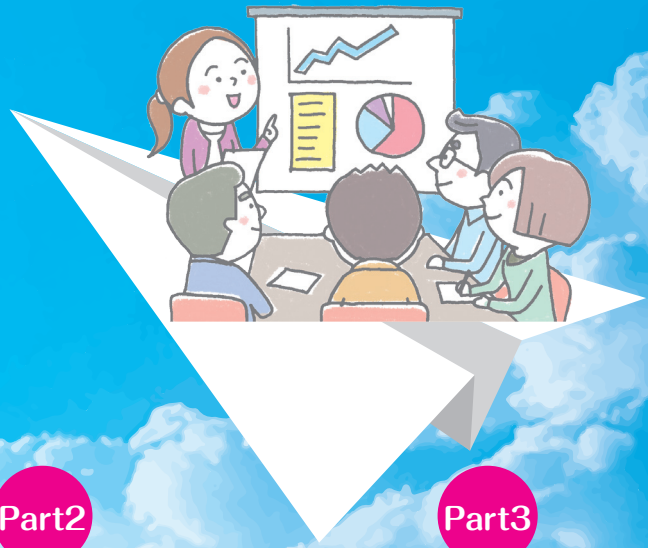


UAゼンセン  
加盟組合の  
ための

## 第2次



# 男女共同参画 ガイドブック



Part1

UAゼンセン  
第2次  
男女共同参画推進計画

Part2

加盟組合  
アクションプラン策定  
の手引き

Part3

[解説版]  
職場における  
男女平等と両立支援の指針



UAゼンセン 会長  
松浦 昭彦

## 男女共同参画の 更なる推進にむけて



UAゼンセンが2020年を最終年度として展開してまいりました「男女共同参画推進計画」は、加盟組合の皆様の積極的な取り組みにより、一定の成果を得ることができました。中でも、本部における女性役員比率は、第9回定期大会において、目標である30%を達成することができました。

これを受けて、さらなる推進を目指し、2021年1月より「第2次男女共同参画推進計画」をスタートいたしました。第2次推進計画では、引き続き「職場におけるジェンダー平等」「ワーク・ライフ・バランス」「組合活動における男女共同参画」の実現を活動の三本柱としております。これは「公正な処遇の実現」「男女がともにイキイキと働き生活できる企業・社会の実現」「組合活動の活性化と充実」などに資する重要な活動です。

第2次推進計画における目標達成にむけて、本部・部門・都道府県支部・加盟組合の連携のもと、活動を前進させてまいります。引き続き、ご理解とご協力をお願い申し上げます。





# この冊子の使い方

## Part 1 UAゼンセン 第2次男女共同参画推進計画…………… P5-16

**必読!!** ⇒最初に必ず読みましょう!!

2026年までのUAゼンセン第2次男女共同参画推進計画をわかりやすくまとめています。  
特に**われわれがなぜいま男女共同参画を進めなければならないのか?**  
その重要性・必要性についてデータを使いながら解説しています。

## Part 2 加盟組合 アクションプラン策定の手引き … P17-34

**必読!!** ⇒アクションプラン策定時に必ず読みましょう!!



⇒必ずチェックリスト(P20-21)で  
職場を点検しましょう!

**男女共同参画をどのように進めていけばいいのか?について、**  
職場点検からアクションプラン(行動計画)の策定と実行までの手引きが書かれています。  
また、アクションプランを策定するときの現状把握に使えるように、チェックリストをつけています。

## Part 3 解説版 職場における男女平等と 両立支援の指針 …………… P35-78



⇒わからないところを解説版で  
調べてみましょう。

UAゼンセンとして掲げる3つの目標のうち、1. 職場におけるジェンダー平等の実現 2. ワーク・ライフ・バランスの実現の2つについては、「UAゼンセン職場における男女平等と両立支援の指針」を目指す具体的目標としています。  
ここでは、**指針の解説とともに、法律と比較してどうなのか? などについて書かれています。**



# Part ◇ 1

## UAゼンセン第2次男女共同参画推進計画 ……5-16

男女共同参画ってなに? ……	6
どうして男女共同参画が必要なの? ……	7
日本の男女共同参画の現状を把握しよう! ……	8
UAゼンセン第2次男女共同参画推進計画	
基本的考え方 ……	12
目標 ……	13
目標達成のための「加盟組合の4つの活動」 ……	14
えるぼし・プラチナえるぼし ……	15
くるみん・プラチナくるみん ……	16

# Part ◇ 2

## 加盟組合アクションプラン策定の手引き …… 17-34

加盟組合アクションプラン策定と実行のステップ ……	18
職場チェックと労働組合チェック ……	19
チェックリスト ……	20
アクションプランシート記入のしかた ……	22
アクションプランシートの優先項目・具体策の例 ……	24
アクションプランシートの具体策にむけた取り組み ……	25

# Part ◇ 3

## 【解説版】 職場における男女平等と両立支援の指針 …… 35-78

I. 目的 ……	36
II. 基本理念 ……	37
III. 性別を理由とする差別の禁止 ……	38
IV. 間接差別の禁止 ……	44
V. ポジティブ・アクション(積極的是正措置)および適用除外 ……	46
VI. 職場におけるハラスメントの防止 ……	48
VII. 母性保護 ……	53
VIII. 社会慣行の見直し(職場における旧姓使用) ……	62
IX. 育児環境の整備 ……	63
X. 介護環境の整備 ……	72
XI. 紛争の自主的解決 ……	78





# Part 1

## UA ゼンセン

### 第2次男女共同参画推進計画



誰もがイキイキと働き続けられる職場づくりを目指して  
UAゼンセン第2次男女共同参画推進計画を  
各組合で進めるためにご活用ください。

# 男女共同参画ってなに？



## 「男女共同参画社会基本法」で定義

「男女共同参画社会基本法」が1999年に施行され、男女共同参画は法律で定義されています。

この法律では、男女共同参画社会実現にむけた基本理念を掲げています。

+++++

◇男女共同参画社会基本法…男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的・経済的・社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会

### ほか、男女共同参画推進にむけた法律

- 男女雇用機会均等法
- 女性活躍推進法
- 育児・介護休業法
- パートタイム・有期雇用労働法
- 次世代育成支援対策推進法 など

## UAゼンセンにおける考え方

### 目指すべきこと

性別や働き方を問わず、多様な人が個性と能力を発揮でき、心豊かに生きることができる社会

### 定義

- ★すべての働く人が、職場で機会と処遇の均等・均衡が保障されること
- ★すべての働く人が、ライフステージにあわせて仕事と生活のバランスがとれること

ポイント

- ・女性だけが取り組むことではない
- ・女性のためだけの取り組みではない



# どうして男女共同参画が必要なの？



## 国の立場から

### 日本経済を活性化させるため！

- ・労働力人口が減少する中、競争力を維持するためには、女性・高齢者・外国人等、**多様な人々が働き続け、活躍することができる環境整備**が不可欠です。
- ・多様な人々が働き続け、活躍することができる環境整備が必要となります。

### 2016年 「女性活躍推進法」施行

女性の職業活躍にむけた行動計画の策定を企業に義務付け

### 2019年 「働き方改革関連法案」施行

同一労働同一賃金、長時間労働の是正など、労働者の多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスの実現による生産性向上

## 企業の立場から

### ダイバーシティ（多様性）経営を実現するため！

- ・グローバル化、情報技術の発展による消費者の多様化が進む中、様々な価値観・倫理観をとらえた企業活動が必要です。
- ・労働者の雇用形態も多様化し、男性・正社員が構成の中心とはいえません。

⇒企業の存続のためには、多様性を柔軟に取り入れ、**顧客からも従業員からも選ばれる存在**になることが不可欠となります。

### ダイバーシティ経営のメリット

- ①従来の働き方を見直し、生産性が高められること
- ②個性と能力が発揮できる職場環境が実現できること
- ③多様な人々のアイデアから、新たな市場・消費者を創造できること

## 労働組合の立場から

### 多様な労働者の人権を守るため！

- ・すべての労働者が、働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）ができ、イキイキと充実した人生を送ることができる社会の実現は労働組合の使命です。
- ・UAゼンセンは女性組合員やパートタイマーなどの短時間組合員が非常に多く、**性別や働き方で差別されない社会の実現は、組織として達成すべき重要なミッション**となります。

職場には男性も女性もおり、組合活動に男女がともに関わっていなければ、組合活動に職場の声を適正に反映させることはできません。そうしたことから、組合が組合活動を展開するために、男女共同参画は必要不可欠な取り組みです。

# 日本の男女共同参画の現状を把握しよう！



## 1 ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムは、2019年12月「Global Gender Gap Report 2020」の中で、各国における男女格差を測る「ジェンダー・ギャップ指数」を発表しました。この指数は、政治・経済・教育・健康の4つの分野のデータから作成され、0に近いほど男性優位、1に近いほど男女平等、2に近いほど女性優位を示しています。

2020年の日本の総合スコアは0.652、順位は153ヶ国中121位。先進国では最下位、多くの新興国・途上国よりも低い順位でした。

(出典) Global Gender Gap Report 2020 (153ヶ国中、上位国と主要国)

GGI (2020) ジェンダー・ギャップ指数

順位	国名	スコア
1	アイスランド	0.877
2	ノルウェー	0.842
3	フィンランド	0.832
4	スウェーデン	0.820
5	ニカラグア	0.804
6	ニュージーランド	0.799
7	アイルランド	0.798
8	スペイン	0.795
9	ルワンダ	0.791
10	ドイツ	0.787
15	フランス	0.781
19	カナダ	0.772
21	イギリス	0.767
53	アメリカ	0.724
76	イタリア	0.707
81	ロシア	0.706
106	中国	0.676
108	韓国	0.672
121	日本	0.652
153	イエメン	0.494



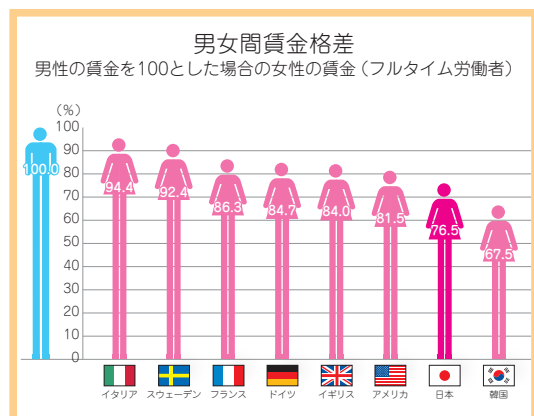
分野	ギャップ指数	順位
政治	0.049	144位
経済	0.598	115位
教育	0.983	91位
健康	0.979	40位
総合	0.652	121位
		153ヶ国中

## 2 男女間賃金格差

男女間賃金格差は諸外国と比較して非常に大きく、正社員比較で、女性は男性の約8割に満たない賃金です。

その理由として…

- ◇女性の管理職が少ない
- ◇女性の勤続年数が短い など

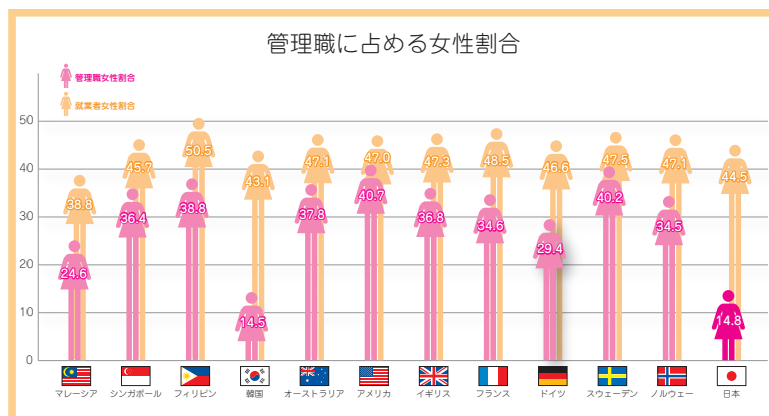


(出典) 経済協力開発機構 (OECD) Gender wage gap  
※2015年～2019年の平均

## 3 管理職の女性割合

労働者に占める女性の割合は諸外国とほぼ同じですが、管理職の割合は非常に少ないと指摘されています。

日本政府は管理職など「指導的地位に占める女性の比率を2020年までに30%にする」ことを目標に掲げて取り組みを進めてきましたが、この目標は「2020年代の可能な限り早期に」と最長10年程度先送りとなりました。



(出典) 男女共同参画白書令和2年版  
※ジェンダー・ギャップ指数：各国の社会進出における男女格差を示す指標。世界経済フォーラム (WEF) が毎年公表しているもので、経済活動や政治への参画度、教育水準、出生率などから算出される。



# 4

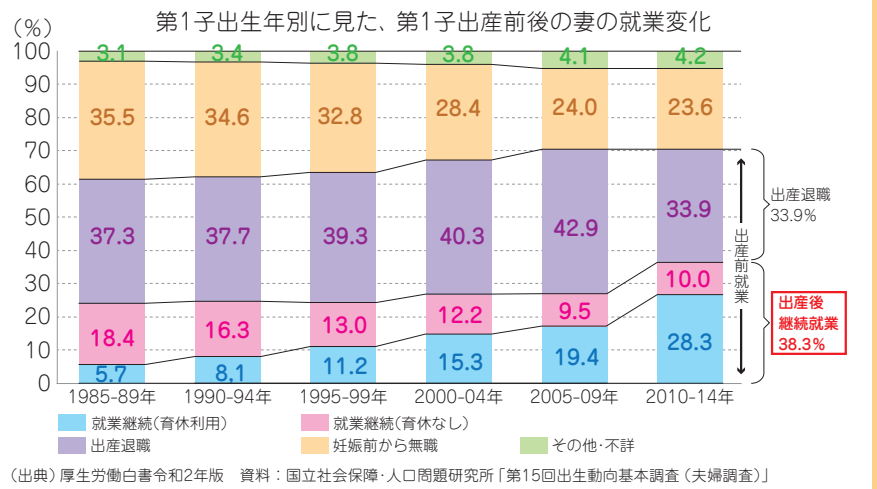
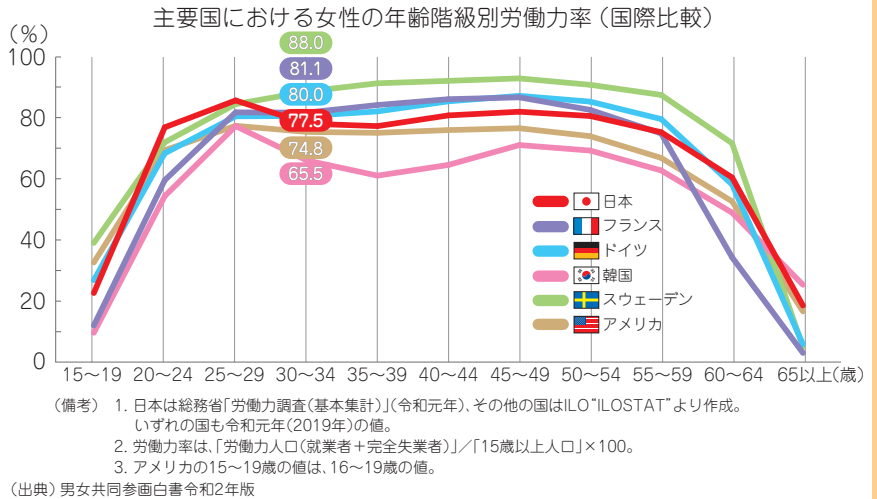
## 女性の就業継続

日本では25歳～30歳代後半の子育て期に多くの女性が退職しています。第一子出産を機に約3割の女性が退職しており、25歳～40歳代の労働力率が低くなっています。これを「M字カーブ」といいますが、近年ではM字の底となる就業をはじめめる年齢は上がり、谷にあたる退職の期間は短縮され、50歳代の介護期の退職が増えています。

その理由として…

- ◇根強い性別役割意識
- ◇残業ありきの働き方
- ◇保育施設の不足
- ◇制度の運用面の課題

(育児休業や介護休業、短時間勤務などの制度を知らない、制度があっても利用できないなど)



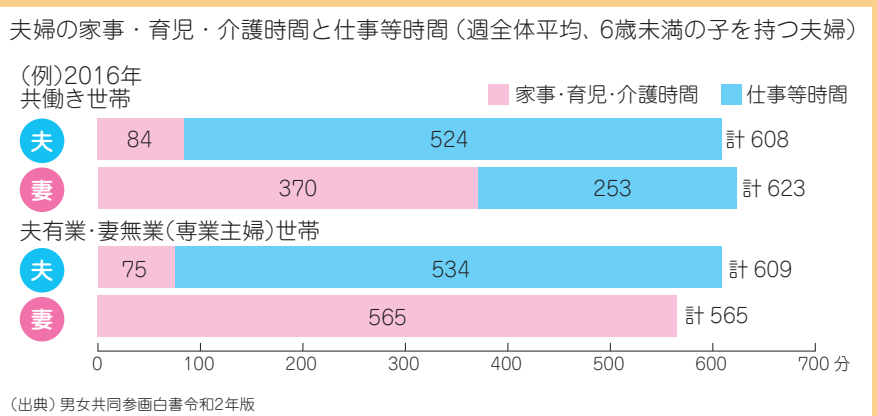
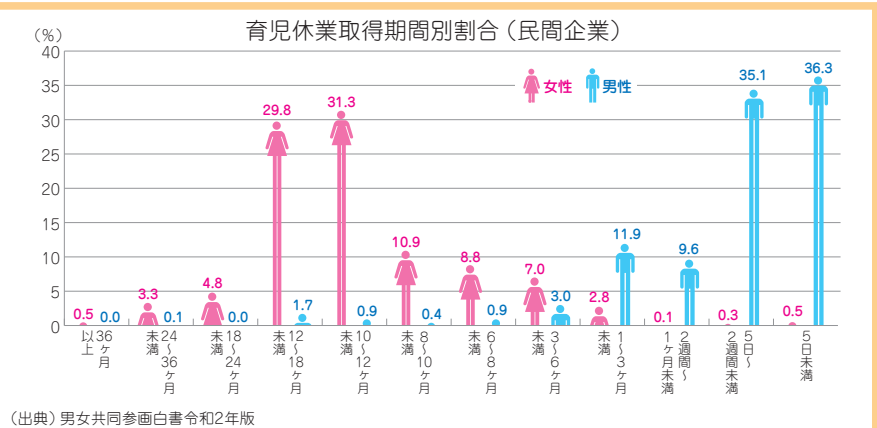
# 5

## 男性の家事・育児・介護参画

男性の育児休業取得率は非常に低く、大多数の女性が取得している1年弱以上の期間を取得する男性はまれであり、女性と比べて圧倒的に短期間の取得となっています。

家事・育児・介護時間では、共働き世帯と専業主婦世帯ともに、妻は「家事・育児・介護」に、夫は「仕事」に多くの時間を使っています。

また、夫は共働き世帯と専業主婦世帯を比較しても、「家事・育児・介護」に関わる時間が一日あたり平均で約10分しか変わりません。



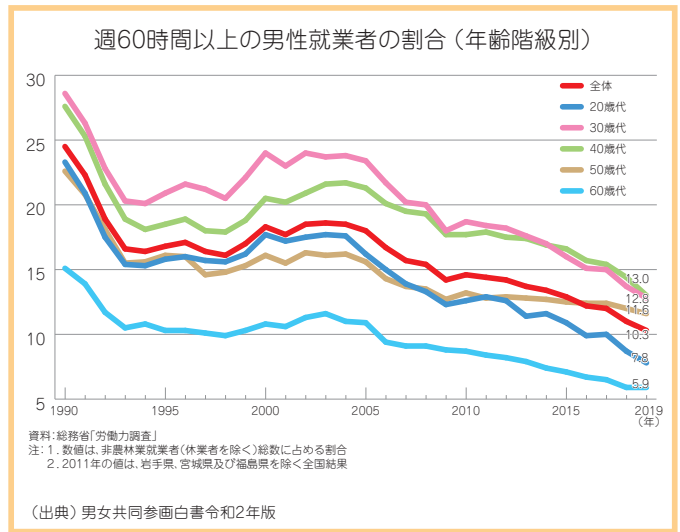
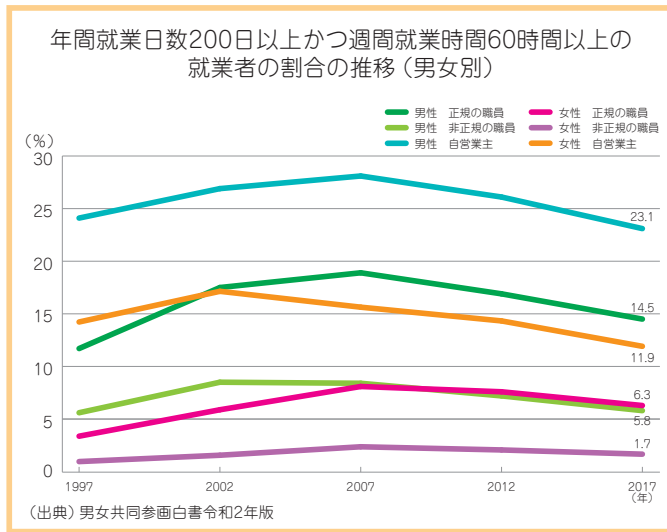
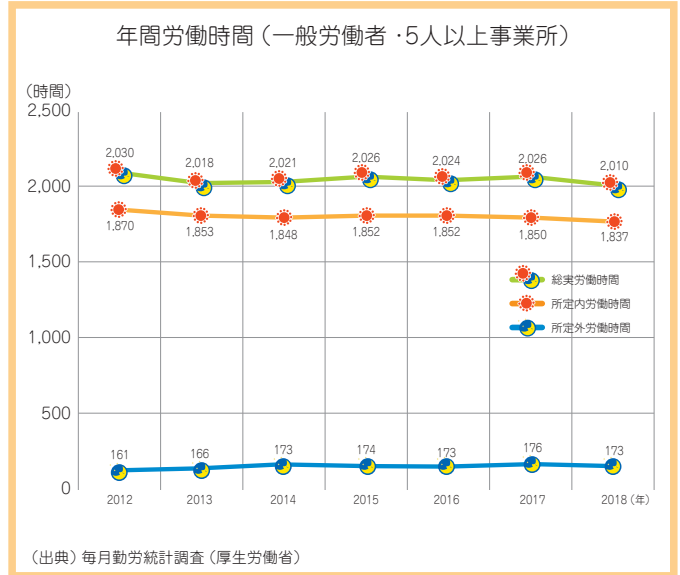
## 6 労働時間



日本では特に正社員が長時間労働になっており、ブラック企業や過労自殺・メンタルヘルスの問題などメディアでも大きく取りあげられています。1年間の総実労働時間は2,000時間を超え、所定外労働時間は170時間台と横ばいです。

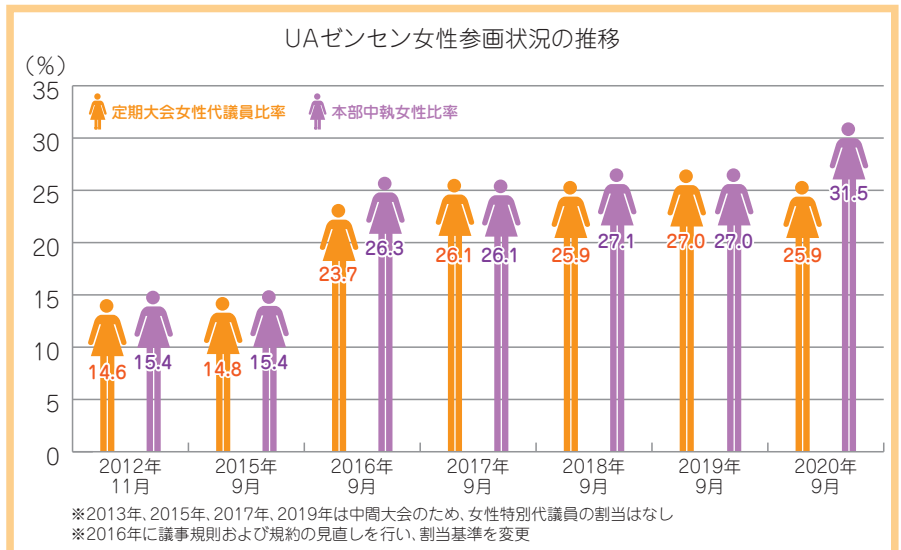
子育て期にあたることも多い30～40代男性の長時間労働は特に問題で、約4人に1人は週60時間以上働いています。週休2日とすると、なんと1日12時間も働いていることとなります。

この長時間労働は、男性の家事・育児・介護への参画をはばみ、出産後の女性の就業継続を困難にさせている要因にもなっています。



## 7 労働組合の女性参画

UAゼンセン本部では、定期大会における女性参画率と女性役員比率を2026年までに40%とする目標を掲げています。また、長期的な挑戦目標として、各組織の決議機関における女性参画率と女性役員比率を組合員比率とすることを目指します。



誰もが人間らしく、  
心豊かに生きていける  
社会の実現にむけて



育児休業  
取りたいけど、  
職場の雰囲気がな…

同期で  
入社したのに  
お給料が全然違う…



職場の  
ハラスメントで、  
仕事が手に  
つかない…



あなたの職場で  
こんなことは  
ありませんか？

人生100年時代、  
どんな働き方・  
暮らし方を  
すればいいの…



労働組合は、  
働く女性の悩みを  
分かってもらえて  
いるのかな…



コロナウイルス  
AI化…  
私たちの  
ビジネススキルも  
進化しないと…



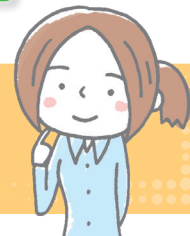
身近に  
女性リーダーが  
少なくて、自分の  
キャリアイメージが  
湧かない…



解決にむけて、UAゼンセンでは第2次男女共同参画推進計画を策定しました！（P12へ）

# UAゼンセン 第2次男女共同参画推進計画

## 基本的考え方



### その1

UAゼンセンが目指す社会、「人間尊重を基本に置く自由・平等・公正の実現」のためには、男女共同参画社会の実現が不可欠です。

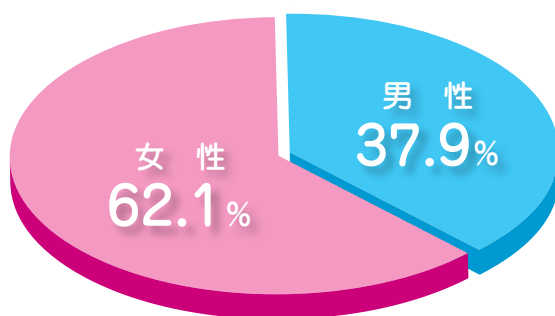
そのためには、男性も女性もそれぞれの力を発揮し、イキイキと働き続けられるように、職場における機会と処遇の均等化を進める必要があります。同時に仕事と生活のバランス（ワーク・ライフ・バランス）のとれた生き方を可能とする社会の実現が欠かせません。

（UAゼンセン運動の基本より）

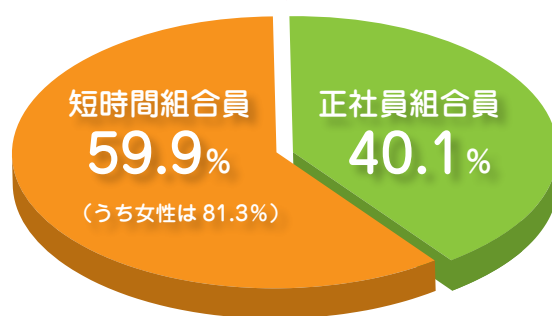
### その2

UAゼンセンの組織の特徴からも、性別や働き方によって差別されない社会を実現することは、産業別組織として果たすべき重要な役割です。組合員からの期待も社会的責任も大きく、組織の総力を挙げて取り組むべき課題です。

UAゼンセンの  
組合員の6割以上は女性!!



UAゼンセンの組合員の約6割は短時間！  
そして、その8割以上は女性!!



（2020年10月現在）

計画期間 2021年1月～2026年9月（5年間）





# 目 標

## ・ 1 ・

### 職場における ジェンダー平等の実現



性別や働き方を問わず、誰もがイキイキと働き続けることができ、公正に評価されるよう、職場の制度づくりや環境整備をします。

具体的には、「UAゼンセン職場における男女平等と両立支援の指針」の達成と「えるぼし」の取得を目指します。

**目標** 全加盟組合で「えるぼし」「プラチナえるぼし」(P15) を取得する

## ・ 2 ・

### ワーク・ライフ・バランス の実現



性別や働き方を問わず、誰もがやりがいをもって働きながら、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）もとれる職場の実現に取り組みます。ワーク・ライフ・バランスの実現には、「働き方の見直し」が不可欠です。労働時間短縮にも取り組みます。

具体的には「UAゼンセン職場における男女平等と両立支援の指針」の達成と「くるみん」の取得を目指します。

**目標** 全加盟組合で「くるみん」「プラチナくるみん」(P16) を取得する

## ・ 3 ・

### 組合活動における 男女共同参画の実現



労働組合の活動を男女がともに担うことは、男女共同参画社会実現の前提条件です。

具体的には、「決議機関への女性の参画率」「女性役員比率」の2つの項目と、挑戦目標の達成を目指します。

#### 目標

2026年までに下記①②について、  
各組織（本部・部門・都道府県支部・  
加盟組合）で目標を設定する

UAゼンセン本部は  
2026年までに40%

①決議機関への女性参画率（傍聴者含む）

②女性役員比率 ※役員とは？：執行機関で議決権がある人

#### 挑戦目標

組織の多様性を推進するため、2030年までに目標達成を目指す項目

★各組織の決議機関における女性参画率を、組合員比率にする

★各組織の女性役員比率を、組合員比率にする

★各組織の三役に女性を1名以上配置する

★女性組合員、短時間組合員のいる組織は、それぞれの執行委員を1名以上選出する

★各組織は、決議機関のみならず、あらゆる会議体において女性委員を構成に加える。なお、女性が委員として参画している場合は、影響力を発揮し得る30%以上の構成を目指す

※女性・短時間組合員執行委員の選出は、少数者として孤立しない様、複数名の選出を考慮する

# 目標達成のための「加盟組合の4つの活動」



その 1

運動方針に  
男女共同参画推進の  
取り組みを明記します

その 2

男女共同参画に関する  
委員会や担当者等を  
設置します

その 3

アクションプラン  
(行動計画) を  
策定し実行します

その 4

部門や都道府県支部と  
連携します



目標達成のために、UAゼンセン全体で以下の活動を行います

## ★労使で進めること

- ①自組織のアクションプランで設定した目標到達にむけ、継続して自企業の男女共同参画実態を把握し、適宜労使協議などにより制度を改善し、職場に波及させる。
- ②①の延長で、認定基準である「えるぼし」「くるみん」の取得を目指すことで、男女共同参画の底上げを図る。
- ③自組織の男女共同参画に関する意識醸成にむけ、多様な人材を対象とした教育機会を提供する。(労働組合も同様に。実施困難な場合、UAゼンセン教育に積極的にご参加ください)

## 加盟組合

## ★労働組合で進めること

- ①組織のトップが労働運動の発展にむけ、女性リーダーを育成する意志を示す。また、男女や雇用区分等に関わらない活動への参画と登用を積極的に行う。
- ②持続可能な労働運動を多様な人材が実践するために、労働組合内のインフラ・ワークルールの整備を行う。

# えるぼし・プラチナえるぼし



## 女性活躍 推進法とは (女活法)

すべての女性がその個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境をつくり、整備するための法律。女性活躍推進にむけて短期間で集中して取り組むために、10年の期限のある時限立法として、2016年4月1日に施行。

国・地方公共団体、301人以上の大企業は、(1) 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、(2) その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取り組みを盛り込んだ「一般事業主行動計画」の策定・届出・周知・公表、(3) 自社の女性の活躍に関する情報の公表、を行わなければなりません。(300人以下の中小企業は努力義務)

### 一般事業主行動計画とは

女性活躍推進法に基づき、各企業の「女性の採用比率」「平均継続勤務年数の男女差」「労働時間の状況」「女性の管理職比率」の基礎項目に加え、「男女の賃金の差異」などの21の選択項目について、企業の実情に応じて把握・分析を行い、その結果を勘案して定めるもの。

- 内容
- ①計画期間  
(2年～5年の範囲で設定するのが望ましい)
  - ②数値目標
  - ③取り組み内容
  - ④取り組みの実施期間

厚労省 女性活躍推進法

検索



## UAゼンセン の方針

### ■女性活躍推進法の取り組み

法律上努力義務となる100人以下の企業においても、計画策定にむけて現状把握や問題点・課題抽出のための協議を行います。労使委員会等を定期的に開催し、女性活躍推進に関する現状および行動計画の進捗状況などを労使間で共有し、新たな行動計画の策定等の取り組みにつなげます。優れた事業主としての認定(えるぼし・プラチナえるぼし)を取得するよう取り組みます。(2021労働条件闘争方針「総合的な労働条件の改善」より)

## えるぼし・ プラチナ えるぼし 認定制度

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主を認定する制度

### ★えるぼし★

一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定を受けることができます。UAゼンセン加盟組合の企業では、62社が取得しています。

### ★プラチナえるぼし★

えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。(2020年6月よりスタート)

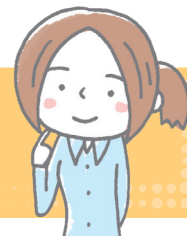
取得した後は、行動計画の策定・届出が免除される代わりに、女性活躍推進の実施状況について公表する必要があります。



えるぼし・プラチナえるぼしの認定を受けた企業は、認定マークを商品や求人票などに付けることで、女性活躍企業であることを社外にアピールできます。詳細は厚労省作成パンフレット「女性活躍推進法に基づくえるぼし認定/プラチナえるぼし認定のご案内」をご参照ください。 [えるぼし認定パンフレットURL \(P79参照\)](#)



# くるみん・プラチナくるみん



## 次世代育成 支援対策 推進法とは (次世代法)

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ成長できる環境をつくるために、国・地方公共団体・企業・国民が担う責務を明らかにした法律です。2005年4月1日から施行されています。

企業は、仕事と子育ての両立支援に関する「一般事業主行動計画」を策定した後外部へ公表し、都道府県労働局に届け出ること、この行動計画に従業員へ周知することが義務とされています。(100人以下の企業は努力義務)

### 一般事業主行動計画とは

企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画のこと。両立支援にむけた職場環境の整備や、育児をしていない従業員も含めた働き方の見直しなど、労働条件の整備などに取り組みます。

#### 行動計画で定める内容

- ①計画期間  
(2年～5年の範囲で設定するのが望ましい)
- ②目標
- ③目標達成のための  
対策内容と実施時期

厚労省 次世代法

検索



## UAゼンセン の方針

すべての組合が次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」の実施状況を確認し、厚生労働省の認定(次世代認定マーク「くるみん」および特例認定マーク「プラチナくるみん」)を取得できるよう職場環境整備をすすめましょう。

「一般事業主行動計画」を策定していない場合、または計画期間が終了する場合は、組合から会社に働きかけて早急に行動計画を策定しましょう。

(2021労働条件闘争方針「総合的な労働条件の改善」より)

## くるみん・ プラチナ くるみん 認定制度

### ★くるみん★

子育てをサポートする企業を多方面から評価する認定制度。

★一定の基準を満たした行動計画を策定し、達成した企業が申請すれば、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができます。(2017年4月1日改正)

★UAゼンセン加盟組合の企業では133社がくるみん認定を取得しています。(2020年12月現在)

### ★プラチナくるみん★

くるみん認定企業が、より高い水準の取り組みを行い一定の基準を満たすと、特例認定(プラチナくるみん認定)を受けることができます。プラチナくるみん認定を取得した後は、行動計画の策定・届出義務が免除される代わりに、次世代育成支援対策の実施状況について公表する必要があります。

認定を受けた回数に応じて☆の数が変わります。過去の認定も通算されます。上部には最大の認定を記載。



くるみん・プラチナくるみんは、会社のHP、商品、名刺などに付けることで、子育てサポート企業であることをPRできます。その結果、企業イメージ向上や従業員の定着などが期待できます。さらに、税制上の優遇措置もあります。詳細は厚労省作成パンフレット「くるみん認定/プラチナくるみん認定を目指しましょう」をご参照ください。

くるみん認定パンフレットURL (P79参照)

