



Part ◊ 2

加盟組合
.....
アクションプラン
.....
策定の手引き

加盟組合アクションプラン策定と 実行のステップ

1

現状把握と 課題分析をします

まず職場（会社）と労働組合の現状を把握します。具体的にはP20～21のチェックリストやP25～34の具体策の例などを活用して、できているところと、できていないところを確認します。また男女共同参画に関する各種指標についても可能な限り調査集約し、特性や課題を明らかにします。

2

アクションプランを 策定します

職場と労働組合の現状・課題を踏まえ、実際にアクションプランを策定していきます。具体的にはアクションプランシートに必要事項を記入していきます。シートはUAゼンセン労働条件集約システムで入力、もしくはUAゼンセンメンバーズページからもダウンロードできます。

3

機関会議で決定し 組合員へ周知します

策定したアクションプランは機関会議（大会・執行委員会）で決定し、その後職場集会や広報物等で組合員へ周知します。

4

アクションプランに 沿って確実に実行します

アクションプランに沿って具体的な取り組みを進めていきます。取り組みにあたりUAゼンセンの部門・都道府県支部と連携します。

5

進捗状況を 確認します

アクションプランの折り返し時には、取り組みの進捗を確認し、後半にやるべきことを改めて検討します。アクションプラン振り返り時（終了年度）には達成度の評価をし、次期アクションプランへ盛り込む課題を確認します。



男女共同参画推進
アクションプラン
を作る前に…

まずは**点検**してみましょー!!

あなたの**職場と労働組合**は、いまどうなっているのか？

1 職場チェック

P20～21のチェックリスト で点検してみよう!

- はじめに、あなたの職場（会社）の規則が男女共同参画に関する法律（労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法）に照らしてどうなっているのか？「UAゼンセン職場における男女平等と両立支援の指針」に基づくP20～21の「チェックリスト」を使って点検してみましょう。
- 法律を下回っている項目がある場合は、法律違反なのですぐに会社に是正を要請してください。
- 法律は守られているけれどUAゼンセンの指針に達していない場合は、優先順位をつけて、アクションプランの取り組み項目に盛り込みましょう。
- また、法律以外の内容についてはP25からの「アクションプランシート
の具体策にむけた取り組み」の「具体策にむけた取り組み」を見ながら、できているところと、できていないところをチェックしていきましょう。



2 労働組合チェック

組合の女性参画状況を 調べてみましょう!

- はじめに、あなたの労働組合の女性参画状況がどうなっているのかを調べてみましょう。特に、①女性組合員比率②女性役員比率③直近の定期大会での女性の参画比率は必ず調べましょう。
- また、執行委員会などで現状の男女共同参画における労働組合としての課題について話し合ってみましょう。
- チェックした内容はアクションプランシート上の「自組織の課題」に記入します。
- それ以外の内容についてはP25からの「アクションプランシート
の具体策にむけた取り組み」の「具体策にむけた取り組み」を見ながら、できているところと、できていないところをチェックしていきましょう。

		合計（人）	内女性（人）	内男性（人）
組 合 員	正社員			
	短時間			
組合役員	三 役			
	執行委員	正社員		
		短時間		
	会計監査			
大会代議員				



チェックリスト

ここが×の場合、優先順位をつけてアクションプランに盛り込みましょう!

○×で記入します。
×の場合、ただちに是正を!

ハラスメント編

項目	法律	U A センセン 指針	詳細	チェック	
				法律	指針
方針の周知・啓発	会社はセクハラ・マタハラ等、あらゆるハラスメントを防止するための方針を策定していますか?	法律通り	P 48 - 52		
	職場におけるセクハラには同性や性的指向または性自認(LGBT)に対するものも含まれることが方針に明記されていますか?	法律通り			
	加害者へ厳正に対処する方針や対処内容が、就業規則などに明記されていますか?	法律通り			
	方針は、管理職や派遣労働者を含めた全ての人に周知されていますか?	法律通り			
相談窓口	会社は各種ハラスメントに対して一元的に相談に応じることのできる相談窓口を設置していますか?	法律通り			
	相談窓口の担当者は、相談に対して適切に対応できていますか?	窓口担当者には男女双方がなっていますか?			
相談対応	ハラスメントの事実が確認できた場合、加害者と被害者への措置を、それぞれ適切に行っていますか?	法律通り			
	事実確認の有無にかかわらず、再発防止措置を取っていますか?	法律通り			
プライバシー保護	相談への対応の際は、プライバシーを保護していますか?	法律通り			

男女間賃金格差編

項目	法律	U A センセン 指針	詳細	チェック	
				法律	指針
実態把握	賃金について、女性であることを理由とした差別的取扱いはありませんか?	賃金実態の把握をしていますか?	P 39		
手当		男女間に大きな差がある場合、原因分析し、合理的理由がない時は、是正していますか?			
	家族手当等の支給要件は、住民票上の世帯主になっていませんか?				
	家族手当・住宅手当の支給手続きは、男女同じですか?				

母性保護編

項目	法律	U A センセン 指針	詳細	チェック	
				法律	指針
妊産婦の保護	妊婦が請求した場合、軽易な業務へ転換させていますか?	法律通り	P 53		
	妊産婦が請求した場合、時間外労働・休日労働・深夜業から外していますか?	法律通り	P 54		
	妊産婦が請求した場合、1日8時間、1週間40時間以上の就業を禁止していますか?	法律通り			
妊産婦の健康管理	通院休暇や就業時間内の通院を認めていますか?	法律通り	P 57		
	※【賃金】 定めはありません	通院休暇や通院時間は出勤と見なし、給料を全額保障していますか?			
	医師の指導を守るよう、勤務時間の変更や勤務軽減などの措置をしていますか?	法律通り			
産前・産後休業	※【つわり休暇】 定めはありません	通算14日のつわり休暇がありますか?	P 55 - 56		
	産前6週間、産後8週間の休業がありますか?	産前産後ともに8週間の休業がありますか?			
	※【賃金】 定めはありません	健康保険の出産手当金と合わせて3分の2以上の所得保障をしていますか?			
	産休後は原則として原職(相当職)に復帰していますか?	法律(厚労省指針)通り			
	有給休暇の査定では、産休中を出勤したものと見なしていますか?	法律通り			
	※【一時金】 定めはありません	傷病等の休業と同等以上の扱いにしていますか?			
	※【昇進・昇格・昇給】 定めはありません	休業前の勤務実績を加味し、休業期間を勤務したものととして実施していますか?			

育児休業編

項目	法律	U A センセン指針	詳細	チェック	
				法律	指針
育児休業	男女ともに子が満1歳になるまでの育児休業がありますか？	男女ともに子が満2歳になるまでの育児休業がありますか？	P 64 - 67	/	
	1年以上働いているパートタイマーも育休できますか？	全ての組合員が休業できますか？			
	※賃金の定めはありません。ただし、雇用保険から67%の給付金があります。(休業開始から6ヶ月経過後は50%)	育休中の所得保障がありますか？ 雇用保険の給付金の手続きは会社が行っていますか？			
短時間勤務	子が3歳になるまで、短時間勤務制度がありますか？	子が小学校3年終了時まで、短時間勤務制度がありますか？	P 68		
就業制限	子が3歳になるまで、所定外労働が免除になりますか？	子が小学校3年終了時まで、所定外労働が免除になりますか？	P 69 - 70	/	
	子が小学生になるまで、時間外労働が1ヶ月24時間、1年150時間以内に制限されますか？	子が小学校3年終了時まで、時間外労働が1日2時間、1ヶ月24時間、1年150時間以内に制限されますか？			
	子が小学生になるまで、午後10時～午前5時までの深夜業は免除になりますか？	小学校3年終了時まで、午後10時～午前5時までの深夜業は免除になりますか？			
看護休暇	子が小学生になるまでの看護休暇がありますか？	子が小学校3年終了時までの看護休暇がありますか？	P 70	/	
	休暇は時間単位・半日単位で全ての労働者の取得が可能ですか？	休暇は有給で取得できますか？			
	休暇は子1人につき年5日、2人以上の場合、年10日ですか？	休暇は子1人につき、年10日ありますか？			
不妊治療	※定めはありません	不妊治療のための休暇がありますか？	P 71	/	
配偶者の出産	※定めはありません	配偶者出産休暇がありますか？			

介護休業編

項目	法律	U A センセン指針	詳細	チェック	
				法律	指針
介護休業	対象家族1人につき通算93日の介護休業がありますか？	対象家族1人につき通算1年の介護休業がありますか？	P 73 - 74	/	
	休業は3回を上限に分割して取得できますか？	対象家族1人につき通算93日の介護休業がありますか？			
	1年以上働いているパートタイマーも休業できますか？	全ての組合員が休業できますか？			
	※賃金の定めはありません。ただし、雇用保険から67%の給付金があります。	休業中の所得保障がありますか？ 雇用保険の給付金の手続きは会社が行っていますか？			
短時間勤務等	介護休業とは別に、通算で3年間の短時間勤務制度がありますか？	介護休業とは別に、通算で3年以上の短時間勤務制度がありますか？	P 75		
就業制限	介護終了までの期間、所定外労働が免除になりますか？	法律通り	P 76 - 77		/
介護休暇	対象家族1人につき年5日、2人以上の場合は年10日の休暇制度がありますか？	対象家族1人につき年10日の休暇制度がありますか？	P 77	/	
	休暇は時間単位・半日単位で全ての労働者の取得が可能ですか？	休暇は有給で取得できますか？			

育児&介護休業後の職場復帰編

項目	法律	U A センセン指針	詳細	チェック	
				法律	指針
職場復帰	休業後は原則、原職(相当職)へ復帰していますか？	法律通り	P 67		/

※法律での定めはない項目です

アクションプランシート記入のしかた

A トップ自らの取り組む意志を表明します

第3期AP策定の有無に関わらず、トップリーダー自らが自組織の目指すべき姿や具体的にすすめていく取り組みなど、男女共同参画推進にむけた強い意思を表明します。その意志は執行部や組合員にあらゆる場で伝え続けてください。

B 自組織の現状と課題を確認し記入します

第3期アクションプラン策定の有無に関わらず、自組織の男女共同参画に関する、改善すべき課題について記入します。また、自組織の男女共同参画に関する体制を確認します。

〇〇労働組合 第4期(2021年9月~2024年9月)男女共同参画アクションプラン					
トップリーダーの意志表明		自組織の課題		運動方針に男女共同参画を明記しているか	
<input type="checkbox"/> 策定済 <input type="checkbox"/> 未策定				1) 期記済 <input type="checkbox"/> 2) 来期時記予定 <input type="checkbox"/> 3) 予定なし <input type="checkbox"/>	
第3期アクションプランの取組 〇〇年 〇〇月 記入者 〇〇〇〇		第4期アクションプラン(行動計画) 〇〇年 〇〇月 記入者 〇〇〇〇		結果(2024年1月~記入) 〇〇年 〇〇月 記入者 〇〇〇〇	
第3期アクションプラン	優先項目	具体策	具体策にむけた取り組み	評価(○△×)	成果と課題
職場におけるジェンダー平等の実現					
ワーク・ライフ・バランスの実現					
組合活動における男女共同参画の実現					
第2次推進計画における共通目標の確認			結果(2024年1月~記入)		
◆「えるぼし」「プラチナえるぼし」取得を目指します。 ※女性活躍推進に関する状況等が優良な事業主を厚生労働大臣が認定する制度			取得済 <input type="checkbox"/> 取得していない <input type="checkbox"/>		
◆「くるみん」「プラチなくるみん」取得を目指します。 ※子育て支援など一定の基準を満たした事業主を厚生労働大臣が認定する制度			取得済 <input type="checkbox"/> 取得していない <input type="checkbox"/>		
◆2026年度に決議機関への女性参画率(候補含む)〇〇%を目指します。			現状は?→ 〇〇%		
◆2026年度に女性役員比率〇〇%を目指します。			現状は?→ 〇〇%		

C 3つの目標の観点から、優先項目・具体策を選択し、具体策にむけた取り組みを記入します

- 第3期(2019~2020年度)に取り組んできたこと
 - ◆第3期アクションプラン策定済の組合…3つの目標それぞれで掲げた優先項目や具体策に対する評価、振り返りを行い、成果が出た取り組みや、改善すべき事項について記載します。
 - ◆未策定の組合…3つの目標に即した、組合・企業としての取り組みがあれば、その成果について記載します。取り組みが実行できなかった場合はその旨を記載します。
- ①を踏まえ、第4期アクションプランの優先項目・具体策を、P24「アクションプランシートの優先項目・具体策の例」から選択し、具体策にむけた取り組みを講じます。
 - ※例以外の優先項目・具体策がある場合は、箇条書きで記入してください。
 - ※具体策にむけた取り組みは、P25「アクションプランシートの具体策にむけた取り組み」もご参照ください。
- 下表は、第2次推進計画の目標のうち、「決議機関にへの女性参画率」と「女性役員比率」の自組織における目標設定と現状を記入します。

D アクションプラン期間終了時(終了年度の1月~)に達成度を評価し次期への課題を確認します

- Cの具体策を振り返り、次期アクションプランで取り組むことを確認します。
- 下表は、第2次推進計画の目標について、結果を記入します。

シートは
UAゼンセンメンバーズページから
ダウンロードできます(詳細は P79)



アクションプランシートが
UAゼンセン労働条件集約システムで
入力できます(詳細は P79)



アクションプランシート記入のしかた【簡易版】

A 自組織で対応する優先項目を記入します

自組織の運動方針や現状を参考に、対応すべき優先項目を、P 24「アクションプランシートの優先項目・具体策の例」の「優先項目の例」の中から、全体で1つ以上選択し、記入します。
※例以外の優先項目がある場合は、箇条書きで記入してください。

B 解決にむけた具体策を記入します

Aの項目を受け、解決にむけた具体策を、P 24「アクションプランシートの優先項目・具体策の例」の「具体策の例」の中から、全体で1つ以上選択し、記入します。
※例以外の具体策がある場合は、箇条書きで記入してください。

〇〇労働組合 第4期(2021年9月～2024年 月)男女共同参画アクションプラン

簡易版

◆自組織のアクションプランを策定しましょう。 〇〇年 〇〇月 記入者 〇〇〇〇

自組織で対応すべき優先項目を決めましょう(※)	解決に向けた具体策を記入しましょう。	結果を記入しましょう。(2024年1月～記入)
例) (資料②から) (3) ハラスメント対策	例) (資料②から) ③ ハラスメント対策に関する労使議論の場の設置	・定期的議論の結果、2022年9月労使協約締結 ・合わせてハラスメント研修を全従業員に年1回実施

<アクションプラン策定の仕方>

- 自組織の運動方針や現状を参考に、優先項目と具体策を、別紙「アクションプランシートの優先項目・具体策の例」の中から、全体で1つ以上選択します。
- その内容について、執行委員会などで、定期的に進捗確認し、2024年1月から結果を記入します。
- 別紙「アクションプランシートの優先項目・具体策の例」以外に優先項目・具体策がある場合は、それぞれの欄に、箇条書きで記入します。

◆以下はUAゼンセン第2次男女共同参画推進計画における共通目標です。目標、現状を2021年に確認し、結果を2024年に記入しましょう。

目 標	結果(2024年1月～記入)
◆「えるぼし」「プラチナえるぼし」(※)の取得を目指します。 ※女性活躍推進に関する状況等が優良な事業主を厚生労働大臣が認定する制度	<input type="checkbox"/> 1段階 <input type="checkbox"/> 2段階 <input type="checkbox"/> 3段階 <input type="checkbox"/> プラチナ
◆「くるみん」「プラチナくるみん」(※)の取得を目指します。 ※子育て支援など一定の基準を満たした事業主を厚生労働大臣が認定する制度	<input type="checkbox"/> 取得済 <input type="checkbox"/> 取得していない <input type="checkbox"/> くるみん <input type="checkbox"/> プラチナ
◆2026年迄に決議機関への女性参画率(傍聴含む)〇〇%を目指します。	現状⇒ 〇〇%
◆2026年迄に女性役員比率〇〇%を目指します。	現状⇒ 〇〇%

C 第2次男女共同参画推進計画の目標を設定し、記入します

第2次男女共同参画推進計画の目標のうち、「決議機関への女性参画率」と「女性役員比率」の自組織における目標設定と現状を記入します。

D アクションプラン期間終了時(終了年度の1月～)に結果を確認します

- ①具体策に取り組んだ結果(成果や課題)を記入します。
- ②下表は、第2次男女共同参画推進計画の目標について、結果を記入します。

アクションプランシートの優先項目・具体策の例

アクションプランシート策定において、以下の項目を選択してください。

＜目標1＞ 職場におけるジェンダー平等の実現	
優先項目の例	具体策の例
(1) 男女間賃金格差の解消	① 男女間賃金格差の実態把握
	② 男女間賃金格差の是正
(2) 女性の活躍促進	① 女性の活躍促進に関する実態把握
	② 女活法に基づく事業主行動計画の策定・周知（えるぼし取得）
	③ ポジティブアクションの実施
	④ 女性活躍促進にむけた制度の構築
(3) ハラスメント対策	① 法で定める会社がやらなければならない事の確認と是正
	② ハラスメントに関する組合員の実態把握
	③ ハラスメント対策に関する労使議論の場の設置
	④ ハラスメント防止にむけた意識啓発活動
(4) 母性保護	① UA ゼンセン指針に達していない項目についての協約化
＜目標2＞ ワーク・ライフ・バランスの実現	
(1) 育児・介護と仕事の両立	① 育児・介護支援制度の現状把握と課題抽出
	② UA ゼンセン指針に達していない項目についての協約化
	③ 休業期間中・復職後の教育訓練・情報提供
	④ 次世代法に基づく事業主行動計画策定・周知（くるみん取得）
	⑤ 育児・介護制度の周知と取得しやすい環境の整備
(2) 働き方の見直し、労働時間短縮	① 労働時間と組合員の働き方に対する意識の把握
	② 労働時間・休暇制度に関する法を上回る水準での協約化
	③ 時間外・休日労働の削減
	④ 年次有給休暇の取得状況の確認と取得しやすい環境の整備
	⑤ 賃金不払い残業の撲滅
	⑥ 労働時間短縮にむけた意識啓発活動
＜目標3＞ 組合活動における男女共同参画の実現	
(1) 組合員の労働組合活動への参加・参画の推進	① 組合活動への参加・参画の現状把握
	② 性別・働き方を問わず参加しやすい組合活動への取り組み
(2) 性別・働き方を問わず参画しやすい 組合組織・運営体制	① 組合役員の意識の把握（現状の組織に関して）
	② 組合業務の見直し
	③ 組織内でのハラスメントの撲滅
(3) 決議機関への女性参画（傍聴含む）	① 決議機関への女性の参画率増
(4) 女性役員を増	① 女性組合員の組合活動に関する意識の把握
	② 女性役員増にむけた組織内での議論
	③ 女性役員増にむけた人材育成
	④ 女性三役選出にむけた取り組み

※具体策の詳細は、P25「アクションプランシートの具体策にむけた取り組み」をご覧ください。

アクションプランシートの具体策にむけた取り組み

アクションプランシート策定にむけ選択した具体策の詳細です。アクションプランシートの「具体策にむけた取り組み」において、ご参照ください。

1 職場におけるジェンダー平等の実現

《男女間賃金格差の解消》

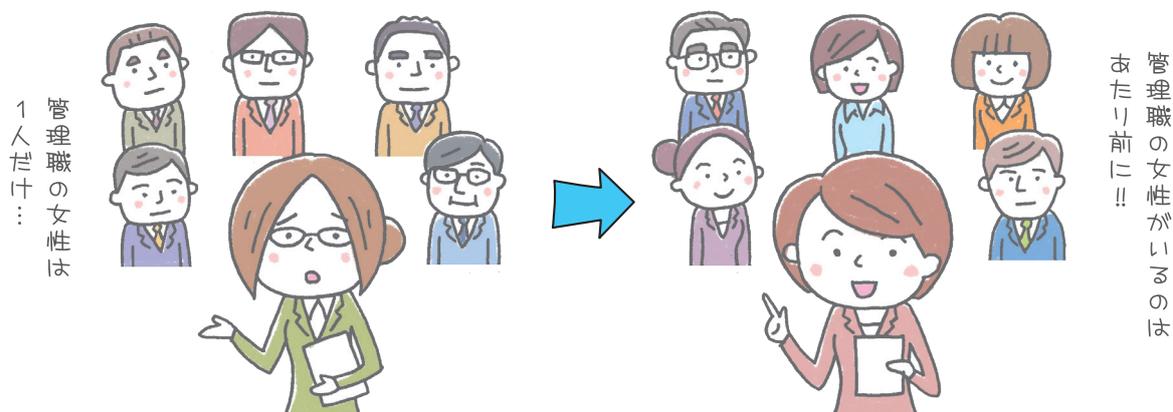


No.	具体策の例	具体策にむけた取り組み
1	男女間賃金格差の実態把握	<p>♥【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女別賃金プロット（所定内賃金の分布図）の作成と課題の把握 家族手当等支給要件の確認と課題の把握 ポジティブアクション「見える化支援ツール」*1の活用 均等・均衡処遇実現にむけた短時間組合員の諸手当・福利厚生の確認と課題の把握
2	男女間賃金格差の是正	<p>♣【組合が独自で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「男女間賃金格差の是正」を交渉で要求 組合内でプロジェクトや専門委員会を発足、男女間賃金格差是正にむけた検討・提言 短時間組合員の労働条件における均等・均衡処遇実現にむけた検討・提言 <p>♥【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> 労使協議会や研究会・労使専門委員会で男女間賃金格差是正について議論

*1：職場の男女間格差の実態について採用・配置・昇進・昇格・賃金等のデータを入力することで「見える化」をしていくために厚生労働省の委託事業で作成されたツール。（詳細URLはP79）



《女性の活躍促進》



No.	具体策の例	具体策にむけた取り組み
1	女性の活躍促進に関する実態把握	<p>♣ 【組合が独自で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 組合員へのアンケート調査 <p>♥ 【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 管理職（課長・部長相当職）における男女比率の調査 ◦ ポジティブアクション「見える化支援ツール」の活用 ◦ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく「一般事業主行動計画策定支援ツール」の活用
2	女活法に基づく事業主行動計画の策定・周知（えるぼし取得）	<p>♥ 【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 行動計画策定のために労使委員会等の設置 ◦ 事業主行動計画の労使確認（2年～5年タームでの策定） ◦ 事業主行動計画の周知 ◦ 女性活躍推進に関する現状および行動計画の進捗状況の共有 ◦ えるぼし・プラチナえるぼしマークの取得（P15）
3	ポジティブアクションの実施	<p>♥ 【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 女性活躍促進にむけたプロジェクトの発送
4	女性活躍促進にむけた制度の構築	<p>♥ 【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ メンター制度^{※2}の導入

※2: 配属部署における上司とは別に指導・相談役となる先輩が新人をサポートする制度。メンターとはもともと助言者という意味で、年齢や社歴の近い先輩が、新人の仕事における不安や悩みの解消、業務の指導・育成を担当する。

《ハラスメント対策》



No.	具体策の例	具体策にむけた取り組み
1	法で定める会社がやらなければならない事の確認と是正	<p>♥【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦現状をチェックし、十分な措置が取られていない場合は是正するよう会社に要求（P20 参照）
2	ハラスメントに関する組合員の実態把握	<p>♥【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦労組独自または労使でのハラスメントに関するアンケート調査の実施と課題分析（同性へのセクハラや LGBT^{※3} に対するものだけでなくパワハラ・マタハラ等も含む）
3	ハラスメント対策に関する労使議論の場の設置	<p>♣【組合が独自で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦労働組合ハラスメント窓口（ホットライン）の設置
		<p>♥【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦労使ハラスメント委員会の設置 ◦労使協議会での定例議題化
4	ハラスメント防止にむけた意識啓発活動	<p>♣【組合が独自で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦組合員むけハラスメント教育の開催
		<p>♥【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦管理監督者むけハラスメント教育の開催

※3：L レズビアン（女性同性愛者）、G ゲイ（男性同性愛者）、B バイセクシュアル（両性愛者）、T トランスジェンダー（性同一性障害を含む身体と心の性が一致しない人）の4つの頭文字からなる、セクシュアルマイノリティ（性的少数者）を指す言葉。性的少数者への差別や不利益取り扱いの根絶に向けた対応については、「UAゼンセン 性的指向・性自認に関する職場における取り組み指針」を確認。（詳細URLはP79）



《母性保護》



No.	具体策の例	具体策にむけた取り組み
1	UA ゼンセン指針に達していない項目についての協約化	<p>♥【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ UA ゼンセン指針に達していない項目についての協約化 <p>★UA ゼンセン指針（法律を上回るものを抜粋）（詳細は P53 ～ 61 参照）</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 産休：産前産後ともに 8 週間 ◦ 産休取得時の所得保障：3 分の 2 を保障 ◦ 通院休暇取得時および就業時間内の通院時の所得保障：全額 ◦ つわり休暇：14 日 ◦ つわり休暇取得時の所得保障：全額 ◦ 産休、通院休暇、つわり休暇における一時金の算定：傷病等による休業と同等以上 ◦ 産休、通院休暇、つわり休暇における退職金の算定：勤続年数に通算 ◦ 産休、通院休暇、つわり休暇における昇進・昇格・昇給：通常勤務と同様の扱い ◦ 就業時間中の通院等による勤務時間短縮の算定：遅刻・早退の扱いとしない



2 ワーク・ライフ・バランスの実現

《育児と仕事の両立》



No.	具体策の例	具体策にむけた取り組み
1	育児支援制度の現状把握と課題抽出	<p>♣ 【組合が独自で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> 組合員アンケート調査の実施による課題とニーズの把握 育児休業取得者へのアンケート調査の実施 育児短時間勤務者の懇談会の実施 <p>♥ 【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児休業取得人数、率、日数の把握（男女別）
2	UA ゼンセン指針に達していない項目についての協約化	<p>♥ 【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> UA ゼンセン指針に達していない項目についての協約化 <p>★ UA ゼンセン指針（法律を上回るものを抜粋）（詳細は P63 ～ 71 参照）</p> <p>【育児休業】</p> <ul style="list-style-type: none"> 休業期間：満 2 歳の誕生日の前日まで 休業中の所得保障：行う 休業中の昇給：通常勤務と同様の扱い 一時金算定期間の途中での休業開始・復職時の一時金：出勤率以上の金額保障 休業中の福利厚生、昇進・昇格：通常勤務と同様の扱い 休業中の社会保険の被保険者資格：休業期間中も継続 休業給付金の支払い申請手続き：会社が実施 休業中の年次有給休暇の算定：出勤したものと見なす 休業中の退職金の算定：勤続年数に通算 <p>【看護休暇】</p> <ul style="list-style-type: none"> 取得対象者：小学校 3 年生終了時までの子を養育する組合員 取得日数：子一人につき年 10 日 賃金の取り扱い：有給 <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児短時間勤務における昇進・昇格、昇給：通常勤務と同様の扱い 育児短時間勤務取得対象者：小学校 3 年生終了時までの組合員 所定外労働の免除期間：小学校 3 年生終了時まで 時間外労働の制限：1 日 2 時間、1 ヶ月 24 時間、1 年 150 時間を超えない 時間外労働の制限期間：小学校 3 年生終了時まで 深夜労働の免除期間：小学校 3 年生終了時まで 不妊治療に対する休暇：整備する 不妊治療に対する休暇の賃金の取り扱い：有給 配偶者の出産に対する休暇：2 日間 配偶者の出産に対する休暇の賃金の取り扱い：有給

3	休業期間中・復職後の教育訓練・情報提供	<p>♣ 【組合が独自で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 休業期間中の組合・会社情報の提供 ◦ 復職前後の面談の実施
		<p>♥ 【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 休業期間中の通信教育等の提供 ◦ 休業期間中の会社情報の提供 ◦ 復職前後の面談の実施
4	次世代法に基づく事業主行動計画策定・周知（くるみん取得）	<p>♥ 【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 事業主行動計画の労使確認（2年～5年タームでの策定） ◦ 事業主行動計画の周知 ◦ くるみん・プラチナくるみんマークの取得（P16）
5	育児制度の周知と取得しやすい環境の整備	<p>♣ 【組合が独自で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 組合広報誌等での情報提供 ◦ 組合員むけセミナーの開催
		<p>♥ 【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 制度ガイドブックの作成 ◦ 研修会の実施（管理職むけ、従業員むけ）

《介護と仕事の両立》



No.	具体策の例	具体策にむけた取り組み
1	介護支援制度の現状把握と課題抽出	<p>♣ 【組合が独自で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 組合員アンケート調査の実施による課題とニーズの把握 ◦ 介護休業取得者へのアンケート調査の実施 ◦ 介護短時間勤務者の懇談会の実施
		<p>♥ 【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 介護休業取得人数、率、日数の把握（男女別）
2	UA ゼンセン指針に達していない項目についての協約化	<p>♥ 【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ UA ゼンセン指針に達していない項目についての協約化
		<p>★ UA ゼンセン指針（法律を上回るものを抜粋）（詳細は P72～77 参照）</p> <p>【介護休業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 対象家族：配偶者および2親等以内の親族と配偶者の父母 ◦ 休業期間：対象家族1人につき通算1年（3回以上の分割取得も可） ◦ 休業の終了日：（前後に）変更できる ※やむを得ない事由が生じた場合に限る ◦ 休業中の所得保障：行う ◦ 休業中の昇給：通常勤務と同様の扱い

<p>2</p>	<p>UA ゼンセン指針に達していない項目についての協約化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 一時金算定期間の途中での休業開始・復職時の一時金：出勤率以上の金額保障 ◦ 休業中の福利厚生、昇進・昇格：通常勤務と同様の扱い ◦ 休業中の社会保険の被保険者資格：休業期間中も継続 ◦ 休業中の社会保険料負担：会社が労働者分を負担 ◦ 給付金の支払い申請手続き：会社が実施 ◦ 休業中の年次有給休暇の算定：出勤したものと見なす ◦ 休業中の退職金の算定：勤続年数に通算 <p>【介護短時間勤務】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 期間：3年以上（分割取得も可） ◦ 期間変更：（前後に）変更できる ◦ 昇進・昇格・昇給：通常勤務と同様の扱い <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 所定外労働の免除期間：対象者が申し出た期間 ◦ 時間外労働の制限：1日2時間、1ヶ月24時間、1年150時間を超えない ◦ 時間外労働の制限期間：1年 ◦ 深夜労働の免除期間：1年 ◦ 看護休暇の賃金の取り扱い：有給
<p>3</p>	<p>介護制度の周知と取得しやすい環境の整備</p>	<p>♣ 【組合が独自で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 組合広報誌等での定期的な情報提供 ◦ 組合員むけセミナーの開催 <p>♥ 【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 制度ガイドブックの作成 ◦ 研修会の実施（管理職むけ、従業員むけ）

《働き方の見直し、労働時間短縮》



No.	具体策の例	具体策にむけた取り組み
<p>1</p>	<p>労働時間と組合員の働き方に対する意識の把握</p>	<p>♣ 【組合が独自で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 組合員アンケート調査の実施 <p>♥ 【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 労使会議での労働時間の実態と取り組みに関する定期的な確認と対策の実施 ◦ 労働時間実態調査の実施 ◦ 年間総実労働時間短縮の目標設定と取り組みの労使確認

計画年休取得の調整をしましょー！



2	労働時間・休暇制度に関する法を上回る水準での協約化	<p>♥【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 時間外割増率の増 ◦ 所定労働時間の短縮 ◦ 年次有給休暇付与日数の拡大 ◦ 年次有給休暇計画付与の導入 ◦ 時間単位年休制度の導入 ◦ 休息時間の確保（インターバル規制） ◦ 在宅勤務（テレワーク）の導入 ◦ フレックスタイムの導入 <p>★労働時間短縮に関する目指すべき指針（連合・UA ゼンセン） 連合「年間総実労働時間1,800時間の実現にむけた時短方針」より抜粋</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 年間所定労働時間 1,800 時間 ◦ 年次有給休暇の最低付与日数 20 日、最高付与日数 25 日以上 ◦ 時間外労働等の割増率「時間外 50%、休日 100%、深夜 50%」以上 ◦ 時間外労働の上限規制年間 150 時間以内 ◦ 休日労働（所定休日）の上限回数規制 4 週間で 2 回以内
3	時間外・休日労働の削減	<p>♥【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 長時間労働者の実態把握と対策の実施 ◦ 職場別総実労働時間の把握、課題部署の抽出と対策の実施（要員の適正配置等）
4	年次有給休暇の取得状況の確認と取得しやすい環境の整備	<p>♥【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 年休取得計画や取得状況の定期的な労使確認と対策の実施 ◦ 年休取得促進月間や期間の設定
5	賃金不払い残業の撲滅	<p>♣【組合が独自で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 実態把握にむけた組合員アンケート調査の実施 <p>♥【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 就業時間の適正な記録と定期的な労使確認 ◦ 時間外・休日労働をする場合のルールの整備 ◦ 労使での職場巡回 ◦ 賃金不払い残業撲滅キャンペーンの実施
6	労働時間短縮にむけた意識啓発活動	<p>♣【組合が独自で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 組合広報誌等での定期的な情報提供 ◦ 労働時間短縮キャンペーンの実施（ノー残業デー・ノー会議デーの設定等） <p>♥【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ ワーク・ライフ・バランス教育の実施

3 組合活動における男女共同参画の実現

《組合員の労働組合活動への参加・参画の推進》



No.	具体策の例	具体策にむけた取り組み
1	組合活動への参加・参画の現状把握	<ul style="list-style-type: none"> ♣ 【組合が独自で取り組むもの】 ◦ 職場集会、セミナー、交流会等の参加者数の把握 ◦ 組合員を対象としたアンケート調査の実施
2	性別・働き方を問わず参加しやすい組合活動への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ♣ 【組合が独自で取り組むもの】 ◦ 執行委員会にて女性や短時間組合員が参加しやすい組合活動のあり方について議論 ◦ 女性を対象としたセミナーや交流会の開催 ◦ 短時間組合員を対象としたセミナーや交流会の開催 ◦ 短時間組合員を対象とした情報発信

《性別・働き方を問わず参画しやすい組合組織・運営体制》



No.	具体策の例	具体策にむけた取り組み
1	組合役員の意識の把握（現状の組織に関して）	<ul style="list-style-type: none"> ♣ 【組合が独自で取り組むもの】 ◦ トップリーダーによる組合役員との個別面談の実施 ◦ 組合役員を対象とした無記名アンケート調査の実施
2	組合業務の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ♣ 【組合が独自で取り組むもの】 ◦ 組合業務の見える化、業務効率化 ◦ スケジュールの早期明示 ◦ 会議開催時間の見直し（朝や昼食時等） ◦ 会議時間の短縮にむけた検討 ◦ ノー会議デーの設定 ◦ 資料のペーパーレス化 ◦ TV会議導入
3	組織内でのハラスメントの撲滅	<ul style="list-style-type: none"> ♣ 【組合が独自で取り組むもの】 ◦ 組織内ハラスメント対策委員会の設置 ◦ 外部組織ハラスメントセミナーへ参加

《決議機関への女性参画》

* 目標達成運動No. 58



No.	具体策の例	具体策にむけた取り組み
1	決議機関への女性の参画率増	<ul style="list-style-type: none"> ◆【組合が独自で取り組むもの】 ◦ 決議機関への女性の参画率の現状把握 ◦ 規約議事規則等の改定

《女性役員増》

* 目標達成運動No. 59



No.	具体策の例	具体策にむけた取り組み
1	女性組合員の組合活動に関する意識の把握	<ul style="list-style-type: none"> ◆【組合が独自で取り組むもの】 ◦ 女性組合員に対するアンケート調査の実施 ◦ 女性組合員を対象とした懇談会の実施
2	女性役員増にむけた組織内での議論	<ul style="list-style-type: none"> ◆【組合が独自で取り組むもの】 ◦ 男女共同参画プロジェクトチームや委員会の設置
3	女性役員増にむけた人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ◆【組合が独自で取り組むもの】 ◦ 組合役員の人材育成計画の策定（特に女性・短時間） ◦ 男女で組合業務の役割に偏りがいないかの点検、必要に応じた是正 ◦ 組合役員・職場委員に対するセミナーの実施（特に女性・短時間） ◦ UA ゼンセンや外部組織のセミナーへの派遣 ◦ メンター制度の導入
4	女性三役選出にむけた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ◆【組合が独自で取り組むもの】 ◦ 女性の三役選出にむけた人材育成についての検討 ◦ クォータ制^{※4}の導入等の規約改正

※4: クォータ(quota)とは、「割り当て・分配」の意味。もともとは政治における男女間格差を是正するための暫定的な方策で、議員・閣僚などの一定枠を男女に割り当てる制度。発祥地のノルウェーでは、一般企業に対してもこれを法制化。取締役会など経営中枢への女性進出に大きな効果を上げている。