

UAゼンセン次世代育成支援・女性活躍推進の行動計画

総務・人財局

UAゼンセンは、全職員が仕事と子育ての両立が図れ、働き甲斐のある職場環境を実現し、とりわけ全女性職員が安心して継続的に働くことができる雇用環境を実現していきます。

具体的には、モチベーションの向上から能力の育成と、能力の存分な発揮によるキャリア形成に繋がり、組織への貢献と自己実現が両立するWIN-WINの関係を構築するため、次のように行動計画を更新する。

1. 計画期間 2022年4月1日～2025年3月31日

2. UAゼンセンの課題

- (1) 女性の採用（4年前11.5%→現在14.5%）は改善しているが、全体人員構成では26%とまだ低く課題である。
- (2) 配置や業務分担に男女の偏りがまだあり、女性管理職比率も低い。
- (3) 労働時間を正確に把握する就業管理システムを導入（2018年6月）、さらに就業管理システムをリニューアル（2022年2月）したことから定着化と適切な就労管理、運用は今後の課題。
- (4) 時間外・休日出勤は、部署間および個人的格差がまだある。
- (5) 各種制度の周知、男性の育児参画への啓発が十分でない。

3. 目標と取組内容・実施期間

(1) 女性職員の能力発揮に関する取り組み

2022年4月～ ・2017年9月に導入した人財マネジメント（新人事制度）の理解・運用・定着を継続して行っていく。2019年から3年間実施した人事監査を活かし、教育体系、人事体系、労働条件、キャリア形成の福利厚生などの観点から適切な運用を図っていく。特に女性職員の採用強化、女性管理職の積極登用、定時職員から職員への登用を積極的に実施する。えるぼしマーク認定（第一段階）を目指す。

2023年4月～ ・職場慣習、職場環境、総合的な観点から必要な改善に向けた取り組みを検討・実施する。併せて上記対策の実施と必要な改善策の検討・実施をする。

2024年4月～ ・引き続き総合的な観点から必要な改善に向けた取り組みを検討・実施する。

(2) 全職員を対象とする取り組み

目標 1：多様な全ての職員が働きやすい職場環境を実現する。

- 年間実労働時間2000時間以内を目標に取り組む
- 妊娠・出産、育児など次世代育成に関わる制度への理解と制度利用促進を図るため、年1回以上研修会を開催する。

《対策》

- 2022年4月～
- ・男女共に、介護や看護、妊娠・出産や育児に関わる職員が働き続けやすい職場環境にするための施策の制度周知 PR と運用環境の改善を検討する。
 - ・(希望する)すべての男性が「産後パパ育休」の改正に鑑み、原則、子の出生後8週間以内に4週間取得できるよう取り組む。
 - ・職員ひとりひとりの休日取得状況、労働時間を把握できる新就業管理システムの運用定着を行う。同時に長時間労働見直し・改善に向けた施策を検討し、実行する。
 - ・年間実労働時間2000時間以内を目標に全員が取り組む。
 - ・あらゆるハラスメントの防止と排除、ストレスフリーでメンタルヘルス不調者ゼロの職場環境実現を目指し、全職員を対象とした教育の内容を検討・実施する。
 - ・健康診断、ストレスチェックの受診率を高める。
 - ・健康企業宣言(協会けんぽ)の取り組みを開始する。
- 2023年4月～
- ・年間実労働時間2000時間以内を目標に全員が取り組む。
 - ・上記各対策の効果測定と定着、更なる改善対策を検討する。
 - ・全職員を対象に、妊娠・出産、育児など次世代育成に関わる制度への理解と制度利用促進を図るため、年1回以上研修会を開催する。
 - ・「くるみん」認定取得を目指す。
- 2024年4月～
- ・年間実労働時間2000時間以内を全員が実現する。
 - ・新たな課題の改善に向け、総合的に検討、実施する。

目標 2：多様な全ての職員が働きがいのある職場環境を実現する。

- 正職員女性比率を30%以上まで高める。
- 正職員女性管理職（役員・支部長・センター長以上）を正職員男女構成比（30%以上）に比例するまで高めていく。

《対策》

- 2022年4月～
- ・役割・業務分担における性差が無いよう常時点検し、課題には必要な改善を図るとともに、業務内容の見直しを行う。
 - ・希望する定時職員の無期雇用化への対応を継続的に実施する。
 - ・一定条件のもと希望する定時職員の職員登用選考を実施する。
 - ・65歳定年制の段階的導入（63歳定年施行）を継続する。
- 2023年4月～
- ・65歳定年制の段階的導入（63歳定年施行）を継続する。
 - ・UAゼンセン職員、連合、関係団体等への派遣職員も含めた全体的な人財マネジメント（新人事制度）を定着させ、運用課題について引き続き改善検討を図る。
- 2024年4月～
- ・上記各対策の実施と必要な制度改善を検討・実施をする。
 - ・正職員女性比率を30%以上（2021年現在24%、2018年現在22%、2016年現在20%）まで高める。
 - ・正職員の女性管理職（役員・支部長・センター長以上）を正職員男女構成比（2021年現在24%⇒2024年現在30%以上）に比例するまで高めていく施策を具体的に検討・実施する。
 - ・65歳定年制の段階的導入（64歳定年施行）を継続する。

UA ゼンセン 女性の活躍に関する情報公表（2023年度）

UA ゼンセン採用・出向受入者（2022年間実績）

		全体	構成比
女性の採用・出向受入者	A	2	14.3%
男性の採用・出向受入者	B	12	85.7%
男女の差異	(A / B)	16.7%	

UA ゼンセン平均継続勤続年数（2023年3月現在）

		全体
女性の平均継続勤続年数	A	12.6
男性の平均継続勤続年数	B	11.6
男女の平均継続勤続年数差異	(A / B)	108.7%

※全書記局員

UA ゼンセン管理職比率（2023年3月現在）

	人員・構成比		役員	センター長・ 支部長	管理職・構成比		性別毎の 割合
女性	84	26%	5	4	9	12%	11%
男性	243	74%	20	44	64	88%	26%
計	327	100%	25	48	73	100%	22%

※外部派遣者を除く

UA ゼンセン男女の賃金の差異について

区分	男女の賃金の差異 (男女の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	63.3%
正職員	83.2%
パート・有期職員	34.1%

〈付記事項〉

対象期間：第10期（会計）事業年度（2022年7月1日～2023年6月30日）

正職員：役員、職員、出向者（加盟組合からの出向者）、

派遣職員（外部団体等への派遣者）

パート・有期職員：嘱託（有期契約）、定時職員（パートタイマー）

賃金：通勤手当を除く。

■差異についての補足説明

〈正職員〉

管理職における女性の構成比が12.0%とまだ少なく、また採用における女性の構成比も昨年度は14.3%と少ない状況である。そのため、女性の勤続年数のほうが比べて長い傾向があるが、年齢が高い、勤続が長いほど差が開く傾向にある。管理職（役員、支部長）への女性登用ならびに採用を計画的に推進していく。

〈パート・有期職員〉

女性パートタイマーのほとんどが各地域の事務補助業務である一方で、男性嘱託社員は一定の知識を有する営業職で業務内容が大きく異なり相対的に賃金が高いため、格差が生じていると考えられる。今後は、定期的にパートタイマーの正職員化を制度に則り引き続き行っていく。直近において、パートから正職員に転換した実績は年度計で4名である。

以 上