



航空連合 ジェンダー平等 推進計画

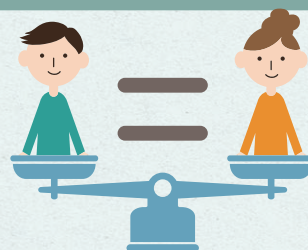
2021.10-2025.9

多様性が尊重され、一人ひとりが
安心して個性と能力を発揮できることをめざして

はじめに

航空連合の職場で働く仲間は、性別や年齢、国籍、障がい、働く時間の制約の有無、キャリアなど様々な観点で多様化しており、それにともない、価値観や職場での問題も多様化しています。

多様化する職場に寄り添い問題解決を図るには、これまで以上に広く柔軟な視点で職場を点検することが労働組合に求められています。



労働組合がより広く柔軟な視点で課題に対応するには執行部自体の多様性を広げることが重要であり、女性比率が高い航空関連産業の職場特性をふまえれば、ジェンダー平等の推進は重要な一手となります。

執行部の多様性を広げる第一歩として、性別に偏りがない組織を作ること、より多面的な議論が可能となり、新たな発想やイノベーションが生まれ、組合活動の進化につながります。より多くの人の組合参画を可能とすれば、持続的な組合組織・活動も可能となります。

航空連合におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

航空連合
男女共同参画目標
2013.10-2021.09

航空連合
ジェンダー平等推進計画
2021.10-2025.09

世界の潮流
「2030SDG」
をめざして！



航空連合ビジョン

いつの時代も社会から必要とされ、働く仲間がやりがいを感じ、誇りをもって働ける産業



ジェンダー平等を推進するためのアクション

目標と取り組み例

1 職場における 労使のアクション

1 ライフイベントとの両立

- ✓ 育児／介護／治療等と仕事の両立支援。
- ✓ 男性の育児参画の促進（休暇／休業／時短勤務などの支援制度が取得しやすい風土の醸成）。
- ✓ 長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進、フレックスタイム制度やテレワークを活用した柔軟な働き方の実現など、「働き方・休み方改善指針」で掲げた内容の推進。

2 アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）に基づいた行動様式からの脱却

- ✓ 「来客対応は女性」「子どもが熱を出した時は妻が迎えに行く」「プロジェクトリーダーは男性が務める」など、これまでの慣習や思い込みで組織運営がされていないか、また、性別に偏った業務分担がされていないか、職場を点検し、是正する。
- ✓ 職場にLGBTQ当事者の方がいることを前提とした組織運営、施設・設備となっているか点検し、配慮が不足している言動や組織運営については是正に努める。

3 働きがいを実感できるキャリア形成のサポート

- ✓ 「働きやすさ」だけでなく、「働きがい」を実感できる環境整備。
- ✓ 管理職をめざしたいと思える環境整備に取り組み、キャリア形成をサポートする体制について会社に働きかける。
- ✓ 職場の男女比率と比較して管理職の女性比率が低位の場合、人事評価制度や働き方に阻害要因がないか点検し、是正に努める。

2 組合組織における アクション

1 ライフイベントとの両立

- ✓ 組合役員を務めることと、育児や介護、治療などとの両立を可能とする組合運営をめざし、組合内での支援体制を確立する。

2 組合活動のスタイル変革・運営の工夫

- ✓ **目標** 運動方針、実行計画などに、「ジェンダー平等」に資する内容を記載する。
- ✓ 組合役員への負担も考慮し、「深夜までの会議」「休日が取得しづらい状態が続く」といった活動スタイルを変える。
- ✓ 対面だけでなく、WEBでの会議（対話）を意識的に実施することで、移動を含む拘束時間を減らすとともに、役員的心身の負担を軽減させる工夫をおこなう。
- ✓ LGBTQ当事者の方への配慮として、組合が実施するアンケートや申込書などの性別欄はなくす、もしくは「男性」「女性」「どちらでもない」「無回答」の選択肢を設けることを原則とする。

3 組合組織におけるジェンダーバランス改善

執行委員（支部などの内的機関を含む）・機関会議

- ✓ 女性役員の数を増やすことだけでなく、様々な役割に登用し、意識的に育成をおこなう。
- ✓ **目標** 航空連合中央執行委員会／大会／中央委員会の女性参画比率を35%以上にする。
- ✓ **目標** 女性組合員比率50%以上の単組は執行委員会（支部などの内部機関を含む）の女性役員比率を40%以上にする。
- ✓ **目標** 女性組合員比率30%以上50%未満の単組は執行委員会（支部などの内部機関を含む）の女性役員比率を30%以上にする。
- ✓ **目標** 女性組合員比率30%未満の単組は執行委員会（支部などの内部機関を含む）の女性役員比率を女性組合員比率の3分の2以上に設定する。
- ✓ 客室部門など、職場の男性比率が低い部門における組合組織については、男性の組合役員を選出する。
- ✓ 航空連合の地方組織においても、女性参画比率の向上に努める。

代議員・職場委員

- ✓ 次世代の執行部を担う人材として、代議員や職場委員などに女性を積極的に登用する。また、単組のセミナーやレク、上部団体のセミナーや研修などに積極的に選出し、人のつながりを実感できる機会を創出する。

計画の進め方

- ✓ 航空連合全体、ならびに各加盟組合は、本計画の趣旨を十分に理解した上で、記載の目標や取り組み例に基づき、ジェンダー平等の推進に積極的に取り組む。
- ✓ 航空連合本部は女性組合役員を対象としたセミナーを開催し、加盟組合の女性役員の育成やネットワークづくりに努める。また、ジェンダー平等推進委員会を中心に、加盟組合の取り組みの参考となるような勉強会や事例紹介をおこなう。
- ✓ 航空連合本部は目標の達成状況やジェンダー平等に関する意識について毎年調査し、6月に開催する「ジェンダー平等推進フォーラム」において加盟組合と共有する。
- ✓ 取り組みを進めるにあたっては、連合の「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1とも連携を図る。



なぜ数値目標が必要か？ クリティカル・マスを意識しよう！

圧倒的な男性中心社会において、わずかに女性が参画したところで個性や能力を存分に発揮することは難しく、男性優位の構造は変わりません。必要なのは、一気に一定割合にすることであり、その変革の境界線を物理学の用語で「クリティカル・マス」と言います。影響力を行使し得るようになる具体的な数字は、女性の政治参画の文脈では30%とされています。労働組合においても、女性が一定割合参画し、意思決定に関わることが当たり前になることで、結果、男女平等参画が組織全体で取り組むべき普遍かつ中心的な課題になっていきます。

※連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1パンフレット



連合「ジェンダー平等推進計画」 フェーズ1とは

2021年、これまでの4次にわたる「男女平等参画推進計画」を引き継ぎ、今後も労働組合における男女平等参画を進め、運動を展開する中でジェンダー平等社会を実現するために、新たな計画を策定しました。2030年までにあらゆる意思決定過程における女性参画比率を50%以上に引き上げる、「203050（にいますさんまるごーまる）」の実現に向け、計画期間は9年間とし、そのうち2024年9月30日までの3年間をフェーズ1としています。

※連合ジェンダー平等「2022アクションリーフ」

航空連合「ジェンダー平等推進計画」
www.jfaiu.gr.jp/activity/gender.php



2022年6月発行