

航空連合 ジェンダー平等・多様性推進 加盟組合トップリーダー メッセージ (2026年8月)

航空連合では、「[航空連合 ジェンダー平等・多様性推進計画（2025.10-2030.10）](#)」のもと、多様な仲間の一人ひとりが活躍できる職場をつくるために、ジェンダー平等・多様性推進の取り組みを進めています。

取り組みの一環として、各加盟組合トップリーダーの取り組みに対するメッセージをまとめました。引き続き、航空連合一丸となって、計画の達成に向けて取り組んでいきます！



航空連合 会長
小林 茜

※各ページの組織概要に掲載している「カテゴリー」は、各加盟組合の女性組合員比率に応じて設定しているものです。

カテゴリー①	女性組合員比率が50%以上の組合
カテゴリー②	女性組合員比率が30%以上50%未満の組合
カテゴリー③	女性組合員比率が30%未満の組合

「職場における労使のアクション」

ANA労働組合の運動方針では、「一人ひとりが幸せを実感し、前向きに考動している状態」を中期的にめざす姿として掲げています。そして、個々の属性や多様性を「強み」として発揮できる環境づくりをめざし、ジェンダー平等やLGBTQ+当事者の活躍推進に重点的に取り組んでいます。2026年の春闘では、職場に内在する課題の点検と解決に向けて、労使で継続して取り組んでいくことを会社と確認しました。今後も、組合員がいきいきと輝く環境に向け、あるべき姿を組合員とともに考え、具現化に向けて取り組んでいきます。

「組合組織におけるアクション」

ANA労働組合が、すべてのステークホルダーに価値を発揮し続けるには、あらゆる意見が濃淡なく反映される組織へと変革しなければなりません。私たちは、2021年に「D&I宣言」を掲げ、活動の効率化や育児との両立など環境改善を進めてきました。一方で、執行機関の構成員の多様化は道半ばです。担い手などの現実的な難しさや、「役員自身が多様であればよい」との考えなどがあり、思いを合わせることに課題があります。そのため、ありがたい将来像の共有と議論を通じて目的を深く理解し、任せる側・担う側双方が意識を改革することが必要だと考えています。一人ひとりが幸せを実感できる未来に向け、意志をもって変革を推進します。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

83%

女性役員比率

31%

カテゴリー

①

「職場における労使のアクション」

私たちは、ライフイベントや個々の事情にかかわらず、安心して働き続けられる職場環境の構築を推進します。男性の育児参画の質的向上を図り、ライフイベントによる休職者の評価に関する制度変更についてもこれまで制度を拡充してきました。また、旧来の性的役割分担意識やアンコンシャス・バイアスを払拭し、シニア人材や障がい者、LGBTQ当事者を含む多様な人材が真に活躍できる組織運営をめざします。さらに、人的資本投資に基づいた労使協議を通じて、誰もが納得できる公正な評価制度・キャリア形成支援へと着実に繋げていきます。

「組合組織におけるアクション」

ジェンダー平等と多様性を尊重する方針を明確に掲げます。これまでの活動を見直し、「ワーク・ライフ・ユニオンバランス」を実現することで、育児や介護と両立しながら組合役員として活躍できる体制を確立します。また、活動スタイルそのものを革新する「ユニオントランスフォーメーション（UX）」を推進し、生産性向上することで新たにできたリソースを活用した活動内容の拡充に取り組んでいます。そして、意思決定の場における男女比率の組織バランスの改善に努め、あらゆる多様性を受け入れ、より多くの仲間が参画できる、持続可能で活気ある組合組織をめざします。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

79%

女性役員比率

40%

カテゴリー

①

「職場における労使のアクション」

誰もが活躍できる職場を目指し、“働き方”や“各種制度”の点検と労使議論を進めます。今後は育児や介護等、ライフイベントとの両立支援強化に加え、「働きやすさ」だけでなく「働きがい」を実感できるキャリア形成のサポートに注力します。多様な個性が輝くANAウイングスを創り上げていきます。

「組合組織におけるアクション」

多様な仲間が参画できる組合組織を目指し、過去の踏襲をやめ活動方法を抜本的に変えていきます。特に「ワーク・ライフ・ユニオンバランス」の実現に向け、会議や組織運営を見直し、新たな仕組み・環境創りを進め組合活動のスタイル変革を推進します。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

91%

女性役員比率

63%

カテゴリー

①

「職場における労使のアクション」

育児・介護の両立支援に向けた取り組みとして、例年の春闘にて『短時間・短日数勤務制度の拡充』や、『深夜業免除の適用範囲拡大』を推進しております。わたくしどもは、女性の組合員が多い労働組合の1つでもありますので、組合員にとって親しみやすい、執行部メンバーにとって参画しやすい組織づくりをめざしてまいります。

「組合組織におけるアクション」

WINC(※)受講者からの主体的な組織内情報発信・取り組み紹介を促すことで、他社での取り組みや制度のインプットを実施していき、多様な方が活躍できる組織をめざします。

(※)WINC (Women's Interactive Networking Community) は、航空連合加盟組合の女性役員を対象とした研修

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

64%

女性役員比率

43%

カテゴリー

①



日本トランスオーシャン航空労働組合

執行委員長・安里 耕

「職場における労使のアクション」

【ライフイベントとの両立支援】

誰もがライフイベントと仕事を両立し、自分らしく活躍できる職場づくりは、持続可能な成長に不可欠です。私たちは、多様な生き方を互いに尊重し合える風土の醸成に向け、労使が一体となって、柔軟な働き方の推進や意識改革に取り組みます。一人ひとりの個性が輝く職場環境を目指します。

「組合組織におけるアクション」

【ワーク・ライフ・ユニオンバランスの実現】

多様なライフスタイルや価値観を尊重し、全員が主体的に参画できる組合活動を目指します。私たちは活動のオンライン化や効率化により、誰もが無理なく関われる環境を整え、「職場・生活・組合」が調和する一人ひとりに寄り添った新しい活動スタイルを目指します。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

59%

女性役員比率

53%

カテゴリー

①



スターフライヤーユニオン

執行委員長・肥高 七海

「職場における労使のアクション」

スターフライヤーでは、女性の活躍として女性管理職登用も進んでおり、目立った課題というのではないように思えますが、一人ひとりがライフイベントとキャリアを両立しながら長く働き続けられる環境づくりは引き続き重要な課題です。組合として現場の声を丁寧に拾い上げ、課題があれば会社と対話しながら改善につなげていきます。

「組合組織におけるアクション」

スターフライヤーユニオンは発足から日が浅く、育児中の役員を迎えた経験はありません。しかし、前例がないからできないのではなく、多様なライフイベントを抱える仲間も参画しやすい組織を目指しています。活動方法や役員体制を柔軟に検討しながら、誰もが安心して相談し、活躍できる環境づくりを進めていきます。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

50%

女性役員比率

29%

カテゴリー

①

日本貨物航空労働組合

執行委員長・赤平 貴文

「職場における労使のアクション」

当社では、女性管理職の積極登用や男性の育児休業取得促進、多国籍人材の採用など、会社主導による多様性推進が着実に進んでいます。組合としてもこれらの取り組みを高く評価しており、労使が共通の認識を持って、社員一人ひとりが最大限に能力を発揮できる職場環境の醸成に努めてまいります。今後も相互信頼のもと、より働きがいのある職場づくりを推進します。

「組合組織におけるアクション」

当社主導の多様性推進を高く評価しつつ、組合としても「ワーク・ライフ・ユニオンバランス」の実現に向け、より柔軟な勤務体系の導入を提言しています。活動面では昼間活用による拘束時間削減を徹底し、組織のジェンダーバランス改善のため女性組合員の執行部登用も積極的に推進中。労使双方で環境整備を進め、更なる職場環境の向上を目指します。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

27%

女性役員比率

22%

カテゴリー

③



Kグランドサービス労働組合

本部執行委員長・人位 剛史

「職場における労使のアクション」

誰もが働きやすい環境整備を構築するにあたり、長時間労働の是正と勤務間インターバル(実労働時間)の締結を達成できる様、目指していきます。グラハンは力仕事が多いというイメージが強いため、男性比率が未だ高い現状があります。性別問わず最大限活躍できる為に、何が足りないのか、どういった支援が必要なのかを労使で建設的に議論していかなければなりません。JALでもANAでもないKGSが、選ばれる企業である為には、エアライン系列に見劣りしない制度設計や労働条件が必要と考えています。

「組合組織におけるアクション」

組合員が引き続き働きたいと感じる職場環境を築く為に、何が必要なのかを常々考えていかなければなりません。そして、多くの意見を取り入れる為には、女性組合員や執行部の女性比率を50%以上に引き上げる事が重要だと考えています。グラハンは男性比率が高く、女性目線での意見はまだ少数である為、介護や育児で困っている方々を取り残さない事が重要です。何よりこの会社に入って良かったと実感できる組織風土を作るために、取り組んでいきます。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

15%

女性役員比率

27%

カテゴリー

③

JALグランドサービス九州労働組合

執行委員長・岩永 俊介

「職場における労使のアクション」

男性が多い職場ということもあり、ライフイベントとの両立支援が十分とは言えない職場環境があります。労働人口減少傾向の今だからこそ、多様な人材の活躍、女性活躍促進、ワークライフバランスの充実を目指し、春闘要求及び政策要望を取りまとめ全力で取り組みます。

「組合組織におけるアクション」

組織のジェンダーバランス改善に向けては取り組んでいます。また、執行委員会の開催時間等の試行錯誤をおこなっています。今後も継続して、ワーク・ライフ・ユニオンバランスの実現に向けて取り組んでいきます。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

11%

女性役員比率

7%

カテゴリー

③

JALグランドサービス札幌労働組合

書記長・山田 祐夫

「職場における労使のアクション」

JALグランドサービス札幌労働組合の執行部は男性比率がとて高く、組合員の方からも組合運営は男性がするものというイメージを多くの方が持たれていることを課題認識しております。そのイメージを払拭し、女性執行委員を増やしていくために、フォーラム等への参加に際しては女性組合員から声掛けするよう取り組んでいきます。

「組合組織におけるアクション」

ワーク・ライフ・ユニオンバランスについて、コロナ禍の経験から執行委員会のような会議体は全てハイブリッド形式で開催しております。また、小さなお子さんの育児をしながらでも参加しやすい時間帯や話の進め方にも考慮しています。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

11%

女性役員比率

9%

カテゴリー

③

ANAエアポートサービス労働組合

執行委員長・柳橋 愛海

「職場における労使のアクション」

誰もが働きやすく活躍できる環境づくりを進めるとともに、一人ひとりが自らのキャリアを主体的に切り拓き、ANAエアポートサービスで豊かな人生を実現できるよう取り組みを推進します。

「組合組織におけるアクション」

前例にとらわれない組織運営を推進するとともに、労働組合としてジェンダー平等に関する取り組みを積極的に発信し、労働組合の新たなイメージや魅力を広く伝えていきます。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

69%

女性役員比率

38%

カテゴリー

①

JALエンジニアリング労働組合

本部執行委員長・藤田 祐弥

「職場における労使のアクション」

JALエンジニアリング労働組合においては、女性組合員のみならず年々シニア人財や外国籍組合員が増加しており、今後は高卒人財の加入も予定しているなど組合員の多様化が一層進んでいます。こうした環境変化を踏まえ、多様な人財一人ひとりが能力を最大限発揮し、長期にわたり安心して働き続けられる職場の実現を目指します。そのためには職場に潜在するアンコンシヤス・バイアス（無意識の偏見）からの脱却が不可欠であり、労使での議論を深めながら取り組みを推進していきます。

「組合組織におけるアクション」

職場環境の改善を目指す労働組合として、委員長が主体となって組合活動全体の働き方改革を実践し、新たな活動スタイルを率先して推進していきます。対面によるコミュニケーションの重要性を十分に踏まえつつ、テレワークやオンライン会議をはじめとしたデジタルツールを効果的に活用します。さらに会議の時間管理の徹底を含めた活動スタイルの変革や運営方法の見直しを進め、都度アップデートしていきます。こうした取り組みを通じて、組合役員一人ひとりが活動と本務を無理なく両立できる環境を整え、将来にわたり持続可能な組合運営へと繋げていきます。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

10%

女性役員比率

19%

カテゴリー

③

ANA成田エアポートサービス
労働組合

執行委員長・久保 多佳子

「職場における労使のアクション」

ANA成田エアポートサービス労働組合は、「2030年までに働く一人ひとりがワクワクで満たされている」というVisionを掲げ、ジェンダー平等と多様性推進に取り組んでいます。多様な人材が健康で誇りをもって幸せに働ける職場づくりのため、労使での議論を通じた制度改善をおこないます。また、将来を見据えた持続可能な労働組合組織体制構築へむけて、組合活動の抜本的な見直しを進めています。

「組合組織におけるアクション」

ANA成田エアポートサービス労働組合は、「2030年までに働く一人ひとりがワクワクで満たされている」というVisionを掲げ、ジェンダー平等と多様性推進に取り組んでいます。多様な人材が健康で誇りをもって幸せに働ける職場づくりのため、労使での議論を通じた制度改善をおこないます。また、将来を見据えた持続可能な労働組合組織体制構築へむけて、組合活動の抜本的な見直しを進めています。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

65%

女性役員比率

46%

カテゴリー

①

ANAケータリングサービス
労働組合

執行委員長・前畑 祐毅

「職場における労使のアクション」

労働組合として、誰もが個性と能力を発揮できる職場づくりを推進します。育児や介護などのライフイベントと仕事の両立を支えるとともに、無意識の偏見に囚われない、多様性を尊重する風土を育みます。さらに「働きやすさ」にとどまらず、働きがいを実感できるキャリア形成を全力でサポートします。

「組合組織におけるアクション」

多様な仲間の声が活きる組織をつくるため、ジェンダー平等と多様性の推進を明確な組織方針として掲げます。また、誰もが活動に参加できるよう会議手法などのスタイルを変革し、仕事や生活と両立できる「ワーク・ライフ・ユニオンバランス」を実現します。そして多様な視点を取り入れ、組織のジェンダーバランスを改善することで、次代へ繋がる持続可能な労働組合を目指します。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

39%

女性役員比率

27%

カテゴリー

②

ANA関西空港労働組合

執行委員長・内倉 務

「職場における労使のアクション」

組合員一人ひとりの幸せの追求を目指し、ANA関西空港で働くことを人生の一部として捉え、環境整備に向き合っています。時代の流れに後れを取ることなく、常に変革をし続ける組織運営をしていきます。労働組合組織では、“それバイアスやん！”と指摘し合い、職場リーダーの視野を広げています。

「組合組織におけるアクション」

持続的に成長し続ける組織にむけ、ジェンダー平等を強く意識した体制構築のみならず、あらゆる視点を持つ仲間で構成することを目指しています。そのために、役員が幸せであることが重要と捉え、プライベートを尊重しています。会議の時間帯の見直しに加え、時間は有限を意識した活動スタイルにしています。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

72%

女性役員比率

50%

カテゴリー

①

ANA沖縄空港労働組合

執行委員長・大山 克彦

「職場における労使のアクション」

ANA沖縄空港労働組合では、沖縄のちゃんぶる文化とゆいまーる精神に習い、那覇・石垣・宮古の3島で誰もがライフイベントと仕事の両立ができる働く環境づくりを推進しております。各地域・部署・世代など様々な価値観や事情を踏まえた議論ができるよう今後も労使でアクションしていきます！

「組合組織におけるアクション」

この10年間で積み上げてきた組合活動をベースに、大切にしたい想いを継承しながらも、誰もが組合活動において楽しく成長できるスタイルへの変革・挑戦を推進していきます。組織全体で「トライアンドエラー」を実践していくことが重要と考えます！

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

43%

女性役員比率

21%

カテゴリー

②

「職場における労使のアクション」

ANA福岡空港労働組合では、「長く安心して働き続けることができる職場」の実現を目指し、会社と継続的に議論を重ねています。働きやすい環境づくりや多様な人材が活躍できる職場づくりに向けて、労使一体となって取り組みを進めています。

「組合組織におけるアクション」

労働組合活動の運営を工夫し、会社業務や育児・介護などのライフイベントと両立できる環境づくりを進めます。また、多様な価値観を尊重し、安心して活動に参画できる環境を整え、未来につながる持続可能な組織づくりに取り組みます。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

68%

女性役員比率

33%

カテゴリー

①

「職場における労使のアクション」

ANAラインメンテナンステクニクス労働組合においては、14期の活動方針として「意見発信しやすい環境整備」を掲げ、シフト勤務者が多いことや組合員のライフステージが多様化している環境から「ジェンダー平等・多様性分科会」を設立し、専門的な議論を労使で推進しています。共働き両立支援や事業特性上の異動転動についての将来不安を払拭し、安心して働くことができる柔軟な働き方へと向けた環境整備に今後も力を入れて取り組んでいきます。

「組合組織におけるアクション」

誰もが参画しやすく、私生活での自己犠牲が伴うことのない様に会議形態の工夫や相互に助け合いながら、より良いユニオンバランスを目指した組織運営に努めています。また男性が多い職場ではあるものの、女性役員の比率を意識しながら、組織全体の底上げとなる人材の育成に努めていきます。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

7%

女性役員比率

14%

カテゴリー

③

「職場における労使のアクション」

誰しものが働きやすく、労働組合活動が出来る環境を率先して創り上げます。働きやすさ＝わがままにならない様、個々の環境やスキルアップなど全てをしっかりと見極め、誰しものがキャリアアップとライフイベントの両立が出来る環境にします。

「組合組織におけるアクション」

ジェンダー平等、多様性推進の正しい認識のもと、職場と会社の両方の視点に立ち、理解促進と働きやすい職場の構築を目指します。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

60%

女性役員比率

35%

カテゴリー

①

「職場における労使のアクション」

これまで両立支援ハンドブックや柔軟な勤務制度を導入してきましたが、長時間労働の是正や人事評価制度の改善は引き続き急務と認識しています。近年女性が少なかった職場にも女性が増えており、各拠点の施設点検等やLGBTQ/SOGIへの理解促進の教育実施の提案を通じアンコンシャス・バイアスの払拭を目指します。誰しものが働きがいを実感でき、多様性が尊重される職場を労使一丸となって実現します。

「組合組織におけるアクション」

組合活動とライフイベントの両立や、役員の担い手不足が喫緊の課題です。会議のオンライン活用や目的の明確化、終了時間目標の設定など活動スタイルを変革し、ワーク・ライフ・ユニオンバランスを確立します。女性役員比率の目標達成に向け各支部と連携し、次世代を見据えた役員登用と育成を強化し、多様な人材が参画し活躍できる持続可能な組織を目指します。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

20%

女性役員比率

8%

カテゴリー

③



OSAAP UNION

ANA大阪空港労働組合

中央執行委員長・沖川 公輔

「職場における労使のアクション」

まずは、航空連合で策定された「ジェンダー平等・多様性推進計画」に基づいて、単組活動を取り組んでいきます。そして、ライフイベントとの両立支援や働きやすさのみならず、働きがいを実感できるように、一人ひとりの組合員の声を大切にしながら、執行部内においても多様性を活かし、真摯に議論を行っていきます。

「組合組織におけるアクション」

以前までは延長ありきで会議の時間など設定されていたり、懇親会の参加は必須だったりしていましたが、会社業務や育児などと組合活動の両立を可能とする組合運営の構築に向け、少しずつ組合活動のスタイルを変革してきましたし、これからも更なる工夫をしていきます。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

75%

女性役員比率

53%

カテゴリー

①



ANA Base Maintenance Technicians Association Union

ANAベースメンテナンステクニクス労働組合

執行委員長・木下 泰輝

「職場における労使のアクション」

育児や介護をはじめ、シニアや外国人材に関わる解決すべき課題はまだ多く感じています。職場で働く誰もが、仕事と生活を両立できる環境をめざして職場課題と向き合っていきます。多様な働く仲間がやりがい・働きがいを感じ、安心して長く働き続けられる魅力ある職場づくりに取り組みます。

「組合組織におけるアクション」

組合役員を担っている仲間は、仕事や家庭とのバランスで悩みながら、組合活動に携わってくれています。一人ひとりに寄り添い、お互いに理解し支え合うとともに、組織の進化を恐れず、参画しやすい活動の基盤構築に取り組んでいきます。

また、持続可能な組合組織にむけて、多様な人材で合意形成がはかれる体制をめざします。そのためにも、ジェンダー平等・多様性の価値観を養いながら、組織の内部点検をおこなうとともに、将来視点をもって継続して議論をおこなっていきます。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

9%

女性役員比率

6%

カテゴリー

③



ANA Cargo労働組合

執行委員長・滝島 致遠

「職場における労使のアクション」

社会全体で多様性の重要性が叫ばれる中、私たちの職場においても、育児や介護に関する制度の整備は少しずつ進んできました。しかし、現場の声を聴くと、私たちは依然として大きな課題に直面しています。育児や介護の負担が依然として特定の性別に偏り、キャリア形成における見えない壁が存在しているのが実情です。また、意思決定の場に多様な人材が参画できていないことも、組織の硬直化を招く深刻な課題として真正面から受け止めなければなりません。労使の真摯な対話と実践的なアクションを通じて、古い慣習を打破し、誰もが公平に挑戦できる職場環境を力強く切り拓いていきます。

「組合組織におけるアクション」

現場を見渡せば、組合の意思決定の場がまだ同質的であり、従来の慣習にとらわれた活動スタイルが、意図せず参加のハードルを上げてしまっている現実があります。労働組合の内部に存在するこの「見えない壁」やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を、私たちは真摯に反省し、真っ向から受け止めなければなりません。声なき声に耳を傾け、あらゆる組合員が「ここが自分の居場所だ」「自分の声が組織を動かすんだ」と実感できる、オープンでフラットな労働組合へと生まれ変わらせる決意です。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

45%

女性役員比率

35%

カテゴリー

②

ANAエアロサプライシステム労働組合

執行委員長・野田 晃平

「職場における労使のアクション」

ANAエアロサプライシステム労働組合は、多様性が尊重され、一人ひとりが安心して能力を発揮できる職場づくりを目指します。現在は具体的な施策が未整備ですが、ライフイベントとの両立支援、アンコンシャス・バイアスからの脱却、働きがいあるキャリア形成に向け、まずは労使で職場の点検と議論をスタートさせます。

「組合組織におけるアクション」

まずは、ジェンダー平等・多様性推進に関する組織方針を明確にします。仕事や育児等と組合活動を両立するワーク・ライフ・ユニオンバランスの実現に向け、会議の開催時間や方法を見直すなど、活動スタイルの変革から着手します。多様な仲間が参画しやすい環境を整え、組織のジェンダーバランス改善を目指します。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

29%

女性役員比率

0%

カテゴリー

③



MRO Japan Workers Union

執行委員長・高良 憲太郎

「職場における労使のアクション」

私たちは、航空機整備専門会社で主に男性中心の職場ですが育児休業の取得率は高く、男性の育児参画は多くなっております。航空整備士は、育成に時間のかかる専門性の高い職種でもあります。ワーク・ライフ・バランスの取れた働き方を実現し、『多様な人材が活躍でき、永く働き続けられる』そんな職場づくりを目指していきます。

「組合組織におけるアクション」

私たちは、多様化する働き方への対応に努め、一人ひとりのやりがい、に寄り添い、労働環境の維持向上に繋げるためにも、日頃より多様な仲間と共にその活動を推進していきます。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

14%

女性役員比率

8%

カテゴリー

③



羽田空港グランドサービス労働組合

執行委員長・當間 健理

「職場における労使のアクション」

機体周りのハンドリング業務における女性比率はまだ低いですが、年々増加傾向にあります。グランドハンドリングの持続的な発展のためには、推進計画で掲げたアクションに真摯に向き合い、一歩ずつ取り組む必要があると認識しています。羽田空港グランドサービス労働組合としては、職場環境改善にむけた点検と是正に引き続き取り組むとともに、多様な価値観を持つ人々が互いを認め合い、活躍できる社会の実現にむけて努力することが重要であると認識し、ジェンダー平等・多様性の理解促進に努めてまいります。

「組合組織におけるアクション」

単組において、組合活動を通じて人間力を高め、広い視野や価値観で意見を伝える・発信することのできる自律人材を育成しなければならぬと強く課題認識しています。女性比率の低い職場ですが、女性組合員の参画、役員の育成もさることながら、多様化する価値観を理解し、自己成長を続けることで、持続可能な組合組織構築にむけて様々な課題に取り組んでまいります。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

21%

女性役員比率

23%

カテゴリー

③



ANAエアサービス松山労働組合

執行委員長・佐々木 剛志

「職場における労使のアクション」

ライフイベントとの両立支援について、育児者を含む両者が働きやすい環境整備に向けて対話を軸に課題を把握し、母親だけでなく父親にも目を向けることで育児と仕事との両立に向けて課題解決に取り組みます。

「組合組織におけるアクション」

ANAエアサービス松山労働組合のロゴのピンク字は、人への愛情や労働組合への親しみやすさを表現しています。多様な人の集まりである労働組合を持続的に発展させていくためには、仲間への理解と助け合う姿勢が重要であり、労働組合のマイナスイメージを払拭し活動を通じて成長を感じられる組織となるよう取り組んでいきます。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

67%

女性役員比率

36%

カテゴリー

①



JALエアテック民主労働組合

執行委員長・小松崎 将弘

「職場における労使のアクション」

ライフイベントとの両立支援では、休業取得者と職場双方が安心できる環境づくりを進めます。制度利用は広がる一方で、受け入れ職場の負担や復職支援体制には課題があるため、制度の充実や要員体制整備、業務平準化を会社へ働きかけます。アンコンシャス・バイアスの解消に向け、自身の思い込みに気づく機会を増やし、多様な価値観を尊重する職場風土の醸成を目指します。働きがいを実感できるキャリア形成支援では、一人ひとりの声に寄り添い、相談対応や当事者の声を会社へ届ける仕組みづくりを進め、安心して成長・活躍できる環境整備を目指します。

「組合組織におけるアクション」

ジェンダー平等・多様性推進については、組織方針の浸透が十分とは言えず、理解促進に向けた継続的な取り組みが必要です。ワーク・ライフ・ユニオンバランスの実現には課題が多いものの、執行部内で相互に協力できる仕組みづくりを進めます。また、組合活動のスタイル変革を進めつつ、会議の効率化や運営方法の見直しを通じて持続可能な運営を目指します。組織のジェンダーバランス改善に向けては、女性が参加しやすい雰囲気づくりと積極的な働きかけを行い、目標達成につなげます。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

8%

女性役員比率

0%

カテゴリー

③

日航関西エアカーゴ・システム労働組合

中央執行委員長・深江 隆史

「職場における労使のアクション」

ライフイベントの仕事の両立を支援するため、仕事と育児・介護の両立を阻む壁をなくすため、育児休暇の期間を長くするなどの制度拡充と多様な勤務時間帯（コード）を準備し、利用しやすい職場風土づくりを進めています。

「組合組織におけるアクション」

組合活動の調和（ワーク・ライフ・ユニオンバランス）を図り、誰もが無理なく活動できる環境整備を目指します。あわせて、活動スタイルの変革として、オンライン活用や効率的な会議運営など、従来のやり方に捉われない柔軟な活動スタイルへの変革を検討します。また、ジェンダーバランス改善に鑑みて、意思決定の場への女性参画を確実に進め、多様な視点が反映される組織へと変えていきます。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

30%

女性役員比率

30%

カテゴリー

②

ANAコンポーネントテクニクス労働組合

事務局長・吉田 将英

「職場における労使のアクション」

ANAコンポーネントテクニクス労働組合では、F休暇の導入や育児休暇の取得率向上など、ライフイベントと仕事を両立できる環境作りに注力しています。無意識の偏見に囚われず、誰もが自分らしくキャリアを描き、働きがいを実感できる職場を目指します。これからも組合員の声を大切に、労使で一歩進んだ職場環境の実現へ取り組んでまいります。

「組合組織におけるアクション」

ワーク・ライフ・ユニオンバランスの実現に向け、まずは組合自身の運営スタイルを見直します。執行委員への明確な役割・担当の付与により、効率的かつ責任感を持って活動できる環境を整えます。女性執行委員1名が活躍する現状から、さらに組織のジェンダーバランスを改善し、多様性を推進する方針を明確に掲げ進めます。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

19%

女性役員比率

10%

カテゴリー

③

全日空モーターサービス労働組合

委員長・新家 翔太

「職場における労使のアクション」

全日空モーターサービス労働組合として、育児・介護との両立や男性の育休、働き方の柔軟性などライフイベントを支える制度の充実に取り組んできました。継続して労使で対話を行う必要はありますが、必要に応じて安心して利用できる既存制度の拡充を検討する事も大切です。一人ひとりの違いや事情を尊重し、誰もが安心して働きがいを持って働き続けられる職場を目指して取り組んでいきます。

「組合組織におけるアクション」

全日空モーターサービス労働組合として、オンラインの執行委員会などを活用し、執行部の活動しやすいあり方について進めてきました。今後も活動の効率化を図りつつ、組合員の一人ひとりの声を大切にしていきます。性別や年代問わず執行部へ参加できる環境を整えるとともに、経験を次の世代へ繋ぐことで、持続可能な組合組織を目指します。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

8%

女性役員比率

0%

カテゴリー

③

ANAエアサービス佐賀労働組合

執行委員長・山口 真央

「職場における労使のアクション」

単組役員に既婚者、子育てされている方がおらず、職場の意見は聞けても実態が分からないため、そのような方が執行部に入れる仕組みを考えていきます。また、職場にはシニアの方がおらず、単組の規約にもシニアの方の取り扱いが示されていないため、今後策定する必要があります。加えて、勤務間インターバルを11時間から12時間へ拡大するために単組で会社と継続協議をおこなっていきます。

「組合組織におけるアクション」

男女比率を見れば、職場では女性の方が多いため、労働組合役員も女性が多く活躍しています。今後は、ワーク・ライフ・ユニオンバランスの実現のため、会議運営の工夫など、具体的な取り組みを進めていきます。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

59%

女性役員比率

56%

カテゴリー

①

SPP長崎エンジニアリング労働組合

執行委員長・福井 勇祐

「職場における労使のアクション」

SPP長崎エンジニアリング労組では、働く世代が直面する育児・介護と仕事の両立、メンタルヘルスを含む健康課題に対応するため、制度の整備に加えて“活用しやすい”職場環境づくりを進めています。「制度」と「職場の雰囲気づくり」の両面から、誰もが安心して働き、力を発揮できる職場の実現を目指しています。

「組合組織におけるアクション」

組合活動のスタイル変革および運営の工夫について、弊労組では多様な働き方に対応するため、対面での会議帯を維持しつつ、Web会議を併用することで、柔軟かつ効率的な活動運営を推進しております。また、組織のジェンダーバランス改善に向けては、女性組合員の増加を踏まえ、現場の声を丁寧に収集し、課題解決につながる具体的施策へ反映できる体制の強化を図っています。これらの取り組みを着実に進めるため、女性役員の比率を段階的に引き上げる計画を策定し、組織全体として多様性と公平性の向上を目指しております。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

15%

女性役員比率

0%

カテゴリー

③

ANX
UNION

ANA X労働組合

執行委員長・浮ヶ谷 拓也

「職場における労使のアクション」

アンコンシャス・バイアスについては職場課題として顕在化はしていないものの、水面下でどこ職場にあり得るものと考えています。このバイアスはジェンダーだけでなく様々な要素があり、個人が気づくことは難しいと思います。だからこそ労働組合としてジェンダー平等・多様性推進計画への理解を深め、様々な所属部署・多様なバックグラウンドを持つ仲間と共に強靱な組織を作り上げ職場、ひいては社会へのロールモデルとなるような組織を作り上げていくよう努力してまいります。

「組合組織におけるアクション」

四役以上になると、ワーク・ライフ・ユニオンバランスがさらに難しくなってしまいます。それ自体は抱える職責として一定程度致し方ないものの、我々が何よりも優先すべきはライフであることを忘れてはいけません。もっと上手にバランスを取ること、そのためには組織運営の手法としてDX化を進めていき、手作業の簡略化やAIを活用していくなどできることはたくさんあると思います。こうした取り組みを進めていくことで活動スタイルの変革や魅力ある組織としてより多様な方々に組合役員を担っていただけの組織を作っていきます。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

64%

女性役員比率

33%

カテゴリー

①



ANAあきんど労働組合

執行委員長・前田 拓也

「職場における労使のアクション」

誰もが自分らしく輝ける職場づくりを目指します。特に育児や介護といったライフイベントとの両立支援に注力し、制度の拡充や職場の理解促進を通じて、孤立せず安心して働き続けられる環境を整えます。

「組合組織におけるアクション」

組合活動の根幹である対話や繋がりは大事にしつつ、運営方法など工夫できることは柔軟に対応していくことで、多様な人材が誇りを持って主体的に関わることができる「ワーク・ライフ・ユニオンバランス」を実現します。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

74%

女性役員比率

36%

カテゴリー

①

JALUX UNION

中央執行委員長・松川 拓哉

「職場における労使のアクション」

誰もが自分らしく輝ける「JALUX-Palette」の実現に向け、労使共同で仕事と家庭の両立支援、無意識の偏見の解消、そしてキャリア形成のサポートに積極的に取り組んでいます。特に、組合員の「働きやすさ」と「働きがい」を両立させ、多様な仲間一人ひとりが主役となって活躍・目指すキャリアを実現できる職場づくりを全力で目指します。

「組合組織におけるアクション」

組合組織におけるジェンダーバランスの適正化に向け、まずは役員選出における性別役割分担意識の解消などの意識改革を進めます。多様な視点を組合活動に反映させるため、女性役員の登用・育成に向けた環境整備や活動の内容の改善、声掛けを地道に行い、誰もが参画しやすい持続可能な組合組織の構築に努めます。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

57%

女性役員比率

27%

カテゴリー

①

ホテルアリビラ労働組合

執行委員長・比嘉 康裕

「職場における労使のアクション」

各職場において、繁忙期には長時間労働が発生してしまうこともあり、従業員の健康維持やワークライフバランスの実現を目指し労使で導入を進めています。しかしながら、ホテルという特殊な業務体系のところもあり、実態調査など行っているものの導入までには至っていないため、早期実現できるよう継続して取り組んでいきます。また、人材不足の課題がありますが、今年の新入社員の中には4名の外国人採用(昨年までは外国人採用なし)もあり、多様な人材が活躍できるような育成、組合としてもサポートを続けます。

「組合組織におけるアクション」

組合員の意識にも変化が見られるようになりましたが十分とは言えません。依然として職場における女性組合員数に対し女性役員比率の数値が低かったり、そもそも組合役員になりたいという声が聞こえてこない、職場討議の参加率が不安定であるなど課題認識しています。各種会議の開催時間を工夫したり、セミナー等への参加を促し、組合員と対話などを通じ、運動の前進をはかります。また、航空連合とも連携し、若年層や女性役員の育成、機関会議へ参加しやすい環境づくりや活動を推進していきます。

組織概要（2025年10月現在）

女性組合員比率

40%

女性役員比率

40%

カテゴリー

②