

航空連合NEWS

発行：航空連合／発行人：長谷川 樹 〒144-0041 東京都大田区羽田空港1-6-5 第5綜合ビル5階 TEL (03) 5708-7161 FAX (03) 5708-7163



航空連合では「ジェンダー平等推進計画(2021.10-2025.09)」に基づき、職場と労働組合組織におけるジェンダー平等に取り組んできました。現在、次期計画の策定に向けた議論を進めていますが、今回はそれをリードするジェンダー平等推進局のメンバーに集まっていたき、これまでの成果と今後の課題について、座談会形式で意見交換をおこないました。

航空関連産業における ジェンダー平等の 実現に向けて

ジェンダー 平等推進局 座談会

1 ジェンダー平等推進に関わる 取り組み経緯

ジェンダー平等推進に関わるこれまでの取り組みについて教えてください。

内藤会長 第2期(2001年)に初めて「男女共同参画計画」を策定しました。結成当初から、女性の組合員は多いものの役員は少ないという課題認識が共有されており、数値目標としてまず各機関会議で女性比率25%をめざすことが掲げられました。連合における取り組みの強化も踏まえて、「男女共同参画」から視野を広げ、**第23期(2021年)に「ジェンダー平等推進計画(2021.10-2025.09)」を策定し**、意欲的な目標として35%を掲げました。また啓発活動として、やはり第2期から「男女共同参画セミナー」を開催していましたが、計画の見直しに合わせ、**第23期からは「ジェンダー平等推進フォーラム」に名称変更し**、内容についても参加者の意識向上をねらってパネルディスカッションをおこなっています。第23期はこれらに加え、**執行部を担う女性メンバーを育成する目的で、「WINC(Women's Interactive Networking Community)」も開始**しました。WINCの参加者からジェンダー平等推進局に参画している方が出てきてくださっていることは感慨深いですね。

参加者

内藤 晃 会長(連合ジェンダー平等多様性推進副委員長、交運労協男女平等参画推進委員長)
柳橋 愛海 副会長・ジェンダー平等推進委員長(ANAエアポートサービス労働組合)
松川 拓哉 ジェンダー平等推進副委員長(JALUX UNION)
長谷川桃子 ジェンダー平等推進副委員長(ジャムコ労働組合)
森 紀美江 ジェンダー平等推進局長(ANA労働組合)
清田 悦子 ジェンダー平等推進局次長(JALエンジニアリング労働組合)
赤池永梨奈 副事務局長【司会進行】

これまでの取り組みを通じて組織の変化は感じますか？

内藤会長 大いに感じています。**事務局専従のメンバーにも第21期から女性が入りましたが、運営面でもだいぶ変わった**と思います。会議室の室温設定や会議運営における適切な休憩の必要性、あるいは弁当の手配などで、男性だけの時代にはないきめ細やかで建設的な意見を提供してもらいました。また、**定期大会などの女性参画率も上がっていて、良い効果の好循環が見られます**。昨年おこなった結成25周年記念レセプションは招待したご来賓の皆様から大変好評でしたが、「航空連合は若い」、「女性が多い」、「明るくて元気がある」というお言葉をいただいたことは、率直にうれしかったです。私たちは当たり前と思っていたことでも、外部の指摘で、航空連合の強みであると再認識できました。

**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

2 各労組におけるジェンダー平等推進活動

各単組におけるジェンダー平等推進の取り組みについて教えてください。

柳橋さん 運動方針において、「多様な人材による、相手の立場を尊重した議論の重要性」を掲げています。11年前の結成当初に策定した規約についても、現在の活動や情勢を踏まえた内容に見直す必要があります、ジェンダー平等に資する内容も盛り込んでいきたいと考えています。私自身は女性として初の専従であり、委員長なのですが、当時は女性初ということよりも、組織の代表者になるという責任の重さに悩みや不安を感じました。専従者は今後も増やしていきたいと考えていますが、ライフプランやご家庭との兼ね合いで悩む役員も多いのが実情です。専従者同士で相互にサポートし合える環境整備も重要であると思っています。

松川さん 単組の方針では、ジェンダー平等に資する取り組みについて、まだ掲げられていないのが正直なところ。一方で、以前から「執行委員の50%を女性に」という思いで取り組んできました。3期前の委員長は女性でし、継続的に女性役員を育成するため、毎年WINCにも派遣しています。執行部に女性がいると、やはり雰囲気が変わります。レクを検討する際も、「家族が参加しやすいか」など、男性だけで考える楽しさとは異なる視点を提供してもらえます。ただし、委員長・事務局長という「二役の壁」は、依然として高いと感じられているようです。やはり、組合に対するイメージが要因なのではないかと思えます。そのため、春闘などの議論の際も、できるだけカジュアルで参加しやすい雰囲気を作ろうと心がけています。

柳橋さん WINCに参加した際、有識者から「女性はもともと生物学的にネガティブな性格・価値観がある」「もっと、女性自身も自分を褒めてください」とのお話がありましたが、確かにそうかもしれません。私自身も心掛けていますが、二役に女性を出そうと考える場合には、そうしたことも意識してもらうとよいですね。

長谷川さん 単組において、従来は「男女共同参画委員会」を設置していましたが、現在では「総合福祉委員会」として、ジェンダー平等推進も含めて、より広く課題に取り組んでいます。ここでの議論を元に、SOGIの理解促進のための教育充実や、より柔軟な働き方を実現するための時間単位年休制度の導入を会社に提案し、実現してきました。実は私自身、現在は執行委員ではなく一組合員としての立場で参加しています。「航空連合の

中央執行委員に」という打診には大変驚きましたが、当時の執行部から繰り返し要請されまして、最後はお引き受けしました。実際に航空連合に来てみると、女性委員の方が多くて心強いですし、単組執行部にも手厚くフォローいただいています。

森さん 単組の方針では、「ジェンダー」という表現は使っていないのですが、組織の持続性を強化し、執行部人材の育成・成長を図るため、2年前に「人材開発プラン」を策定し、それに基づいて組織運営をおこなっています。執行委員には、性別を超えて、年代・職種のバランスよく担ってもらうことを意識しています。

清田さん 単組の執行部に「特別執行委員」として、育児や介護中の方を配置しています。これは、組織の中で少数の方の声を吸い上げることを目的とした仕組みで、専門的な課題について議論する各局のメンバーにもなってもらっています。さらに、WINCに感銘を受けて開始した独自の取り組みとして、「WINS」を実施しています。整備士の職場なので、やはり男性が多いのですが、その中で最近は地方支店に赴任する女性も増えており、今後を見すえて、当該の方へのヒアリングや、女性の視点に基づく環境整備や施設の点検にも取り組んでいます。

3 ジェンダー平等に関する視点や意識の変化

みなさんご自身の中でも、やはり変化はあるのでしょうか？

松川さん いろいろとあります。個人的には、女性役員の「目標比率」について、「それが本質なのだろうか」と思いながらジェンダー平等推進局に参加したのですが、WINCなどで多くの有識者の方のお話を聞いて、その意義を理解することができました。それが大きな変化ですね。一方で、この価値観を職場にどのように展開できるかという点は引き続き課題です。

長谷川さん そもそも職場の女性組合員比率が17%と低く、執行委員に女性をと考えても、母数が少ないため簡単ではありません。男女はそもそも生物学的に異なるので「平等」というのはなかなか難しいものであると感じます。しかし、これまでいろいろと勉強してきた中で、それでも「平等」をめざすべき理由を考える機会は増えました。「平等」を追求した先に、いずれは「平等」と「公平」をバランスよく考えなければいけないのかもしれませんが、自分の中で、だんだん考え方が変わってきていると感じています。



② 柳橋愛海ジェンダー平等推進委員長
(ANAエアポーターサービス労働組合)

② 松川拓哉ジェンダー平等推進副委員長
(JALUX UNION)



② 長谷川桃子ジェンダー平等推進副委員長
(ジャムコ労働組合)



② 森紀美江ジェンダー平等推進局長
(ANA労働組合)

② 清田悦子ジェンダー平等推進局次長
(JALエンジニアリング労働組合)

② 内藤晃会長

清田さん 組合役員3期目で、ずっと女性活躍を担当しています。2期目にはWINCに参加し、そこでジェンダー平等の意義や意識的に「女性枠」を作る必要性を学んだので、今期からジェンダー局に配置された中でも、特に戸惑うことなく参加できています。航空連合だけでなく単組執行部などでも、「女性枠」に該当する方は、「女性だからここにいる」とされていることへの違和感や反発を感じることもあるかもしれません。私自身も当初はそうでしたが、学ぶこと・知ることが大事であり、必要性を理解できなかったら、数や比率の意義は伝わらないのではないのでしょうか。「数字の先にあるもの」を理解することが、ジェンダー平等の意義の浸透へとつながると思います。

4 ライフイベントとの両立

森さんはライフイベントとの関わりがある中で組合役員を務められてきたと伺っています。

森さん 産休・育休を経て、執行委員にと初めて声を掛けてもらったのは、子どもが小学校3年生の時でした。まだ子どもとの時間を多く取りたいと思っていたのですが、この先もずっと子ども中心の人生ではない中で、自分自身がこれからどうしたいのかということを考えました。当時は現場から間接部門に異動したタイミングで、その時にだいぶ視野が狭くなっていることに気づいたのです。今後も長く働こうと思うと、組合活動は視野を広げる転機になるかもしれないと感じました。私自身、実は今日にいたるまで育児との両立はできていないと思っているのですが、特に女性は、自分自身が大事にしようと思っていることがあれば、どんなタイミングでもまずそれを一番考えてはどうでしょうか。子育てが大事な時は、「育児9：その他1」になることは当然です。ただし、その状態がずっと続くわけではありませんから、その時々で考えればよいと思います。執行部の方もそうした女性のニーズをしっかりと聞くことを大切にしていただきたいです。私自身はその後、支部で5年間務めたあと、一旦退任して、そこからの4年間は、組合には1メンバーとしての関わりしかありませんでした。その後、専従にという話を受けまして、大変驚いたのですが、「育児との両立」という観点だけではなく、「なぜあなたに専従になってもらいたいか」ということを、執行部の方は大きな熟意

を持って話してくれました。子どもは大きくなっていましたし、その期待にぜひ応えたいと思い、組合活動に戻ることにしました。

5 ジェンダー平等推進計画の達成・実現に必要なこと

いよいよ新しいジェンダー平等推進計画の策定議論が本格化しますが、いま課題と感じていらっしゃることはありますか？

柳橋さん ジェンダー平等推進委員会に参加していて、率直に感じるのは、加盟組合の熱量の差です。積極的に課題に向き合い、これからこうしていきたいということを発信していたり、そのために規約や運営ルールを変えたいという単組もあります。一方で、まだ必要性の理解にとどまっている単組もあるようです。

松川さん 自戒の念も込めて、になりますが、熱量の差は私も感じます。目標を達成した時に、何が変わるのがわかりづらいのでしょう。ジェンダー平等推進計画のパンフレットにはいろいろと書かれているものの、それを読むだけでは伝わらないかもしれません。「203050(※)」の意義をいかにわかりやすく伝えることが重要であると思いますが、社会の価値観・観念は長い時間をかけて積み上げられてきたものなので、なかなか変わらないものでもあります。その点は、たとえば政治活動を通じて社会に広く認知させていく必要もあるかもしれません。

長谷川さん 春闘の取り組みと違って、ジェンダー平等推進は直接、お金などの便益にはつながらないところもありますよね。「こういうメリット、良い循環がある」ということを、できるだけ多くの人が理解できるようにしていくことが重要です。女性組合員比率が低い単組の中には、役員比率を高めることをあきらめてしまっている単組も少なくない気がします。ネガティブな思いは、多くの方がいる前ではなかなか言いづらいのが実情でしょう。目標を達成している単組と未達の単組との間にはいろいろな条件・環境の違いがあるはず。その中で、たとえば数字には必ずしも反映されない活動面における「サブ目標」などを設定すると、機運が高められるのではないのでしょうか。

森さん 「女性に役員になってもらうのはそもそも難しい」という声はよく聞きますが、「ぜひこの人に」という人が本当にいるのであれば、**執行部には覚悟を持って、あきらめることなく声掛け**をしてもらいたいですね。一方で、女性側の意識も変えなければいけません。私自身もいろいろと乗り越えてきたから自信满满ということではなく、不安は常にあります。航空連合には、意識変革や各単組における自主的な学びなどに対して後押ししてもらいたいと思います。私が職場で見てきた組合役員の多くは格好良くて魅力的でした。そうした人が活躍している組合はきっとよい組織なのだろうと思い、躊躇なく飛び込めた記憶があります。**労働組合は会社や社会を変えていく存在であるという認知を広げていくことで、イメージもよくなるのではないのでしょうか。**

清田さん **まずはジェンダー平等の正しい理解が重要**です。私がジェンダーの担当であることに対して、労働組合をあまり知らない人から「うさん臭い」と言われてしまうこともありました。「これではなかなか進まないよな」と思いましたが、世間一般から見るとそうなのでしょうね。かつて、女性の先輩から「自分たちのことは自分たちでやっつけよう」と言われたときに、「確かにそうだな」と感じたことを思い出します。文句ばかり言って話し合いに参加しないのはどうなのだろうということです。**特に女性が少ない組織では、女性特有の課題に積極的にアプローチしていくことが重要**であると感じています。

(※)2015年に国連が提唱した、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%にするという世界的な運動。

6 今後に向けた決意

最後に、航空連合におけるジェンダー平等の取り組みを推進する立場から決意のメッセージをお願いします。

柳橋さん **粘り強い運動が重要**であると認識しています。私自身の役割は「自分から仕掛けていくこと」であると思っています。たとえば女性役員の増加に向けて、加盟組合に「一緒にやってみませんか」と声掛けをしたり、ジェンダーの話をしやすい雰囲気を作っていくことなどをイメージしています。「これだけやればジェンダー平等が実現する」ということはないと思うので、**地道な理解促進や主体的な学習も必要**です。こうした取り組みを並行させながら、航空連合として様々な角度からアプローチしていきたいと思います。

内藤会長 **若い方や女性が多いという航空連合の強みを今後も活かしたい**ですね。男性・女性がともに参加していることで、組織の雰囲気はよくなります。それは社会においては当たり前のことですし、そうではない状態というのは、やはりバランスを欠いているということになります。**私たちには、日本の労働界や今後の社会をリードできる素地がある**ということではないでしょうか。また、**組織のトップとしてのリーダーシップも大変重要**であると認識しています。連合・芳野友子会長はジェンダー平等推進への思いも大変強くお持ちで、メッセージも伝え続けています。私自身も、いろいろな場面でしっかりと発信し、それに基づいて行動していこうという思いを新たにしたところです。

対談を終えて

対談したみなさんとはジェンダー平等推進局で一緒にしていますが、それぞれの思いを深くお聞きしたことは初めてで、何度もハッとさせられましたし、とてもありがたく感じました。中央執行委員会などにおける女性代表の設定というのは今後も当面続いていくと思いますが、その中で責任感を持って取り組む出席者のみなさんのサポートに努めていきたいと考えています。今後、次期ジェンダー平等推進計画を策定していきますが、目標をあきらめる労組や取り残されてしまう労組がないようにしたいと強く感じました。他産別組織の話を伺っていても、ジェンダー平等に対する意識を一気に変えることは簡単ではないと認識しています。それでもあきらめずに伝え続けることが重要ですので、私たちジェンダー平等推進局から思いを強く発信し、機運を醸成していきたいと思っています。



赤池永梨奈副事務局長

航空連合

は、航空関連産業で働く仲間・労働組合が大同団結し、産業の魅力の向上や基盤の強化に向けて1999年10月に結成された、航空労働界を代表する最大の産業別労働組合です。59の企業別組合の46,159人（うち客室乗務員約15,000人）で構成され、ナショナルセンター「連合」に加盟しています。



フォローをお願いします!
Facebook



Follow me!
Instagram



会長 X
つぶやいています!



ニュース・航空連合へのご意見はE-mailでお受けしています。

アドレス avinet00@jfaiu.gr.jp

ホームページ <https://www.jfaiu.gr.jp>