

航空連合NEWS

発行：航空連合／発行人：坂元 慎平 〒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

第27期

ジェンダー平等・多様性 推進フォーラムを開催!

基調
講演

ジェンダーバイアスを超えて ～誰もがラクに生きられる社会へ～

小西 一禎 氏／千葉科学大学 危機管理学部 教授



日本のジェンダー平等の遅れは、「個人の意識」で片付けられるレベルではない。ジェンダーギャップ指数はG7の中で圧倒的最下位、無償労働に充てる時間は女性が224分・男性はわずか41分など、多くのエビデンスが示す現実の裏には、性別の固定観念や、長時間労働を

家族の犠牲の上に成立させてきた構造が潜んでいる。「ジェンダー平等は大切な」という総論には賛成するものの、各論では反対する人が多い。他人事が自分事になりづらい上に、自分事となると反対してしまう構造の背景にあるものが、アンコンシャスバイアス(無意識の思い込み)であり、「自分はフェアで、バイアスはない」と思い込むこと自体が最大のリスクである。自分自身のバイアスを自覚することから、真の対話が始まる。

私自身は、かつて残業100時間を超える政治部記者として、マジョリティのど真ん中にいた。「稼いでこそ男」という強固なバイアスに縛られ、家族との時間を最も犠牲にしながらも「家族のために働いている」と信じて疑わなかった。しかし、妻の米国赴任に同行し、キャリアを中断して「駐夫(ちゅうおつ)」となったことで、世界は一変した。渡米後、肩書きを失った自分に愕然とし、社会の外側に置かれたような疎外感と「男を降りる」感覚を味わうとともに、初めて、主に女性たちが長年強いられてきた「キャリアを後回しにする」ことを身をもって経験した。家事育児を中心に担うようになって、ケアワークの圧倒的な重さと尊さを認識し、自らの決断を「受動的な付随」から「主体的な選択」へと定義し直すことで、バイアスという呪縛を解くことができた。

組織の文化を塗り替えるためには、自分の当たり前を疑い、バイアスに気づくことはもちろん、「逆の立場・性別だったら?」と相手の状況を自分事としてとらえ直すことや、主体的に自らのキャリアや生き方を考え選択すること、また「強くあらねばならない」という考えから脱却し、お互いに弱さを語れる力をつけることが必要だと考える。2026年4月に施行された改正女性活躍推進法は、労働組合にとって強力な武器といえる。情報の可視化を単なる法的義務で終わらせず、開示された男女間賃金差異や女性管理職比率について、なぜその差が生じているのか、評価制度や昇進プロセスにバイアスが潜んでいないかなどを労使で徹底的に議論する必要がある。マイノリティの声を反映させる組織づくりこそが、労働組合の真の価値である。意思決定の場に多様な属性のメンバーを加え、組織の「当たり前」を常にアップデートし続けることで、誰もが自分らしく輝ける組織を労働組合が創り上げていくことを期待する。

男女平等月間*にあわせ、6月10日(水)に第27期 ジェンダー平等・多様性推進フォーラムを開催し、当日は、加盟組合や会社関係者を中心に約130名にご参加いただきました。今期策定した「航空連合 ジェンダー平等・多様性推進計画(2025.10-2030.09)」の達成に向け、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し、活躍・成長し続けられる産業を実現するために必要なことについて、多くの学びや気づきを得る機会となりました。

*1985年6月の男女雇用機会均等法の成立、1999年6月の男女共同参画社会基本法の成立を受け、連合は毎年6月を男女平等月間としています。また、厚生労働省も「男女雇用機会均等月間」と定めています。



航空連合
報告

ジェンダー平等・多様性推進に関する 取り組みの進捗報告

菊池 朋美 副事務局長

今期より「航空連合 ジェンダー平等・多様性推進計画(2025.10-2030.09)」の実行に着手し、5年間で航空連合全体で目標を達成できるよう、取り組みを進めている。

1. 職場における労使のアクション

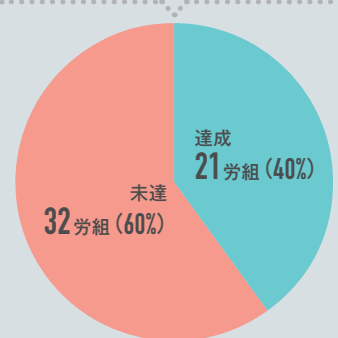
ライフイベントと仕事の両立支援は、過去からの積み重ねに加えて、2026春闘においても加盟組合が積極的に取り組みを進めた結果、一定程度の成果が得られている。一方で、働きがいを実感できるキャリア形成のサポートは今後、具体的な取り組みを検討、実施していく必要がある。

2. 組合組織におけるアクション

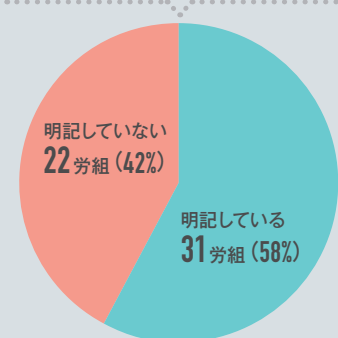
組合活動における運営上の工夫は大半の加盟組合がおこなっているが、組合役員の担い手不足に悩む組織が多く、ワーク・ライフ・ユニオンバランスの実現や組合活動そのものの魅力向上が引き続きの課題といえる。一人ひとりが活躍し、成長し続けられる産業の実現に向けて、ロードマップで掲げるSTEPの実行など、産業全体で取り組みを進めていきたい。

ジェンダー平等・多様性推進に関する実態調査(2025年12月実施)

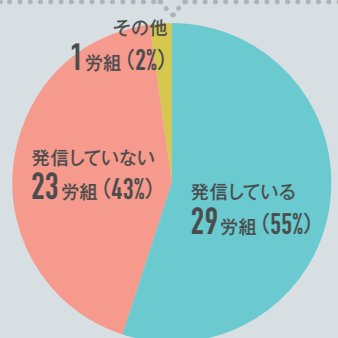
単組執行委員会における
女性役員比率目標の達成状況



単組運動方針における「男女平等参画推進」
「ジェンダー平等推進」に資する内容の明記状況



トップリーダーによる
メッセージ発信



課題
提起

性別役割分業を乗り越えよう

藤田 結子 氏／東京大学大学院 情報学環 准教授

ジェンダーは、個人の人生に深く関わる概念であり、社会的な学習を通じて内面化される。幼少期からの刷り込みによって、無意識のうちに性別役割が固定化され、将来的な職業選択や職場での役割期待へと繋がっていく。

特定の職種が特定の性別に向いているとされる背景には、社会的に構築された労働の性質がある。航空業界においては、伝統的に客室乗務員は感情労働(顧客の安心感のために自分の感情を管理・抑圧する労働)や美的労働(外見の良さや特定のイメージの維持を求められる労働)と結びつけられ、女性的なイメージが付随してきたのに対し、パイロットや整備士は、リーダーシップや現場のモノ作りのような男性的なイメージと結びつけられてきた。しかし、能力に生まれ持った性別特性はなく、性別にかかわらず、動機付けや学習によって身につくものである。

家庭では、日本における家事・育児の負担は依然として女性に偏っている。家事や食事作りが「愛情表現」として規範化され、家事が愛情と結びつくことで、無償労働としての側面が隠蔽され、「愛情の搾取」が起こりやすい構造がある。外部サービスの利用が、日本では「愛情不足」と捉えられがちであり、特に「手作り料理」への執着が女性の時短勤務選択や負担増の要因となっている。

性別役割分業の解消は、女性だけでなく男性の人生の質(QOL)にとっても極めて重要である。40年間で仕事だけに捧げ、仕事以外のネットワーク(地域、趣味、友人)を築いていないと、退職後に深刻な社会的孤立に陥る傾向があり、平均寿命の伸長や配偶者との死別可能性を考慮すると、男性も若いうちから家事やケア労働を担い、自立した生活スキルと地域との繋がりを持つことが、高齢期の幸福度を左右する。

ジェンダー平等には個人の意識改革だけでなく、社会・職場構造の変革が不可欠である。「男らしさ・女らしさ」という固定観念の解消、個人の能力に基づく適正配置、そして男性の家庭参画を促す制度改革を、労働組合の取り組みを通じて最優先で推進する必要がある。

パ ネ ル デ ィ ス カ ッ シ ョ ン



東京大学大学院 准教授
藤田 結子 氏



前 衆議院議員
大築 紅葉 氏



フード連合
中野 努 氏



航空連合
柳橋 愛海 氏

誰もが活躍し、成長し続けられる 組織・社会づくりに向けて

パネリスト

- コーディネーター
藤田 結子 氏 東京大学大学院 准教授
- パネリスト
大築 紅葉 氏 前 衆議院議員
中野 努 氏 フード連合 社会政策局長
柳橋 愛海 氏 航空連合副会長 ジェンダー平等・多様性推進委員長

論点 ①

ジェンダーバイアスの 払拭に向けて必要なこと

中野氏

私が入社した約20年前は、男性が子供のイベントに行きたいと上司に相談しても「俺も行っていないんだからお前も行くな」という圧力が当たり前のようにあった。男性側にはまだ根深いバイアスが残っており、社会の骨格は変わっていないと感じるからこそ、男女が相互に話し合う場が重要である。労働組合はお堅いイメージを持たれがちだが、本来は一番身近な相談相手になるべき存在である。SNSなどを活用して気軽に声を出せる仕組みづくりや、話しかけやすい雰囲気づくりを心がけている。大切なことは多様性を推進することで、「組織をどう良くするか」というビジョンを持つことだと感じる。

柳橋氏

「接客は女性、力仕事は男性」といったイメージや、「結婚をして名字を変えるのは女性」という思い込みなど、無意識のバイアスが職場に根強く残っているのが実態である。ジェンダー平等やLGBTQ・SOGIといったテーマについて、組合員からは声が挙がりづらい。だからこそ、対話を大切にし、賃金や労働条件だけでなく、そのようなテーマについても組合から積極的に発信していくことが今こそ必要である。一人ひとりに完全にマッチする制度をつくることは難しくても、選択肢を広げて多様な人が活躍できる制度設計を諦めずに会社と協議していくことが、労働組合に求められている役割である。

大築氏

アンラーニング(過去の経験や成功体験に基づく行動や思考のパターンを、現状に合わせて更新すること。「学習棄却」[学びほくし])によって、これまでの「当たり前」をアップデートしていくことが必要だ。今まさに、私たちが新たな働き方のロールモデルになることが求められている。ジェンダーに関する価値観は世代間で急速に変化しており、上の世代は発言に慎重になりがちだが、だからこそ恐れずに対話を重ね、あるべき働き方に関わる認識をすり合わせていく必要があり、そこに労働組合の役割があるのではないかと感じる。これからの若い世代は、固定観念を持たずに人と接することが当たり前になってくるため、まずは自分自身の目標や軸をしっかりと持ちつつ、周囲をリスペクトして対話しながら付き合っていくことが大切である。

論点 ②

自己成長やキャリアに対する 個人の意識改革と労働組合の役割

柳橋氏

育児や介護などと自己成長の両立は、ロールモデルがいないと前に進みづらいのが現実だ。次世代のリーダーを育てるためには、航空連合の女性役員研修WINCなどを継続し、先輩の苦労話や解決事例を聞く機会をつくることが重要である。また、単組や職場では、トップがしっかりと思いを語り、失敗しても伴走しながら小さな成功体験を積み重ねることで、活躍できる人材を輩出していくべきだ。多様な一人ひとりの声にどこまで向き合うべきか悩んでいたが、一人の困りごとが実は皆の困りごとである可能性もある。職場での対話を起点に、視野を広げて声の背景にある課題を集約するとともに、労働組合として時代に遅れることなく取り組みをアップデートしていきたい。

中野氏

長時間労働が評価につながるという風土が蔓延すると、変えることは難しい。私自身が定時で帰るように心がけた結果、周囲も残業をやめ、就業後に対話する時間が生まれた。評価方法やバブル期から続く働き方の異常さに、労働組合がもっと声を上げていくべきだ。最近、男性が育児を取るようになって初めて「キャリアが止まる」と声が上がるようになったが、女性からすれば当たり前のことだった。マジョリティである男性が変化に敏感になり、変わらうという姿勢を示せば、大きなうねりを作れるはずだ。組合運営においても、年齢や性別、性格の違う多様な人材を執行部に巻き込むチームビルディングが重要だ。様々な意見を取り入れた「見ていて楽しい組合運営」を実践していきたい。

大築氏

ロールモデルとなるような人がきちんと評価される社会や会社になることが必要である。上司に媚びを売る人ばかりが偉くなる会社は壊れてしまうし、後輩たちが「あの人がいるから頑張れる」と先輩を評価できる職場をつくるための代弁者となるのが労働組合だ。対話ができる環境をつくり、互いをリスペクトしながら会社と交渉できる組合があれば、若手も入りたいと思うはずだ。コロナ禍でコミュニケーションが制限された世代が社会に出てくる中で、労働組合が彼らとどう向き合うかも問われている。今日学んだ皆さんが将来トップに立つ時、必ず社会は変わる。政治と組合が連動していい社会をつくってほしい。

藤田氏

無意識のバイアスからくる言動は誰にでも起こり得るため、その都度、気づいて学んでいく姿勢が必要である。働く時間と性別役割分業は密接に結びついており、ケア労働の責任のない人しかキャリアアップできない組織では多様な人材は活躍できない。日本の企業では働きやすさにつながる制度自体は整っているが、職場の風土や管理職の理解不足で「実際には使えていない」という現実がある。だからこそ、現場の意識変革と労働組合のサポートが必要だ。ジェンダー平等は女性だけの問題ではなく、マジョリティである男性たちがつくってきた制度や文化の問題でもあるため、組織全体で取り組むことが重要である。今日得た気づきを各自が持ち帰り、周囲と話すことから大きな変化が生まれるはずだ。



第27期

リーダーズカレッジ フォローアップを開催!

6月11日(木)と25日(木)に、リーダーズカレッジフォローアップを開催し、2025年10月と11月に東京と大阪で開催したリーダーズカレッジの参加者、約60名が参加しました。(6月25日は対面とwebのハイブリッド開催)

新たな試みとして、過去のリーダーズカレッジ受講者で、現在、加盟組合の四役を務めている方によるパネルディスカッションを実施し、参加者からは積極的な質問が挙げられていました。カリキュラムを通じて、この半年の組合活動を振り返り、今後の活動への学びや気づきを得るとともに、産業に集う仲間とのつながりを再認識する機会となりました。



◎ パネリストを務めた加盟組合
四役の皆さん
(左から) 小島さん (ANA
ベースメンテナンスステクニ
クス労組事務局長)、河合さん
(JAL エンジニアリング労組
本部副委員長)、滝谷さん
(ユニオン エア・ドゥ執行委
員長)、林さん (ANA 成田空
港エアポートサービス労組事
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48,350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



LINE公式アカウント
新規登録
キャンペーン実施中



ニュース・航空連合へのご意見はE-mail、またはLINE公式アカウント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>

9月15日までの登録で
抽選で500円分の
デジタルギフトを
プレゼント!