

被爆80年 連合2025 平和行動in長崎

～語り継ぐ戦争の実相と運動の継続で

核兵器廃絶と恒久平和を実現しよう～



8月8日(金)長崎県立総合体育館・メインアリーナにおいて、「連合2025平和ナガサキ集会」を開催し、全国より2,054名の皆様にご参加いただきました。

冒頭 連合長崎 高藤会長から「今年は、長崎に原子爆弾が投下されて、明日で80年の節目を迎えます。

私たちは、この非人道的な大量破壊兵器を無くすために、『核兵器廃絶と世界の恒久平和』を求める声を、発信し続けてきました。しかし、世界では紛争が続き、平和が脅かされ、核兵器使用の危機が高まっています。

80年前、日本も戦争をしていた事実があります。その戦争で、日本全国が空襲で焼かれ、多くの命が犠牲となり、そして広島と長崎では、原子爆弾によって、多くの尊い命が一瞬にして奪われました。

その戦争と言う悲劇が、今でも繰り返されています。そして、その戦争で犠牲になるのは、いつも未来を支える子供や善良な国民なのです。一刻も早く、国と国との争いを止めるべきです。

本日の集会には、ITUCの代表の皆さんにも参加頂いていますが、長崎での80年前の惨状を見てもらい、自国に戻られてから、核兵器の廃絶と世界の恒久平和について、強く活動して頂きたいと思っています。

ご参加の皆さんにおかれても、80年前の実相に触れ、帰られてから、地域や職場、家庭でも、感じたことを、広めてください。

連合長崎は、被爆地長崎の労働組合として、連合本部、連合広島、そしてITUCの世界の仲間の皆さん

と共に、核兵器廃絶と世界の恒久平和への発信力を更に強めていきます。」と開会のあいさつがありました。

その後、連合本部芳野友子会長の主催者あいさつ、ご来賓として、長崎県大石賢吾知事、長崎市阿波村功一原爆被爆対策部部长、国際労働組合総連合(ITUC)リュック書記長からそれぞれご挨拶をいただきました。

引き続き、被爆者の訴えとして長崎平和推進協会継承部会の羽田麗子様から被爆当時の体験をお話いただきました。「戦争が激しくなるにしたがって食料も乏しくなり、誰もが貧しい生活をしていた。その中でも一人ひとりが活気のある日常を送っていた。それが、ギラギラとしたまばゆい光、そして『ドーン』という地鳴りとともに一瞬にして奪い去られてしまった。多くの尊い人の命を一瞬にして奪ってしまった原子爆弾を二度と作ってはいけない、使ってはいけない。戦争は絶対してはいけない。一人ひとりの平和を

守る心は小さいかもしれないが皆さんの平和を守りたいが集まることで大きな力になる。平和な世界が一日でも訪れるように皆さんのお力をお貸しいただきたい。」と語られました。

その後、長崎大学核兵器廃絶研究センター(RECNA)の吉田文彦センター長より、「国際政治と核兵器の現状」というタイトルで講演をいただきました。

また、ナガサキ・ユース代表団と高校生平和大使からも、それぞれの立場での報告と決意表明がありました。

その後、「平和アピール」を連合長崎青年委員会 永田幹事が行い、平和四行動の象徴であるピースフラッグを、連合長崎 高藤会長より連合北海道 佐藤副会長へリレーし、平和の思いを根室へ繋ぎました。

最後に「For the Peace of World」の合唱で、連合2025平和ナガサキ集会を締めくくりました。



開会のあいさつ
連合長崎 高藤会長



主催者あいさつ
連合 芳野会長



来賓あいさつ
長崎県 大石知事



来賓あいさつ
長崎市
阿波村原爆被爆対策部部长



来賓あいさつ
国際労働組合総連合(ITUC)
リュック書記長



被爆者の訴え
平和推進協会継承部会
羽田麗子様



長崎大学
核兵器廃絶研究センター
吉田文彦センター長



若者からのメッセージ
ナガサキ・ユース代表団



平和アピール
連合長崎青年委員会
永田幹事



若者からのメッセージ
高校生平和大使



ピースフラッグリレー



フィナーレ
For the Peace of World

ナガサキからの平和アピール

2025年、戦後・被爆80年。

1945年8月9日11時2分。一発の原子爆弾が7万人を超える尊い命を奪い去り、長崎の街を地獄と化した。その後も無数の人々を苦しみ続け、80年経っても、その傷は癒えない。

「ノーモア・ヒロシマ、ノーモア・ナガサキ、ノーモア・ヒバクシャ」。この言葉は、核兵器なんてものが存在しない世界を願う被爆者の心からの叫びだ。

しかし、被爆者の「三度(みたび)繰り返させない」との強い思いに反し、人類はいまだに「核兵器のある世界」に住み続けている。現在、世界には約12,000発の核弾頭が存在し、ウクライナを侵略するロシアによる「核の威嚇」、中東における紛争の拡大など、世界の平和と安全が大きく脅かされている。

戦後・被爆80年が経過し、戦争の記憶が風化しつつあるなか、戦争の悲惨さ愚かさを忘れることなく、平和の尊さを、未来(あした)を生きる次世代に継承し、平和をまもる不断の努力を続けていかなければならない。

昨年末、「日本被団協」が長年にわたる核兵器の非人道性の訴えと平和への歩みが評価され、ノーベル平和賞を受賞した。この受賞は、私たちに希望の光を与え、同時に国際社会に対し、「核兵器禁止条約」への早期署名・批准を求める大きな声となった。

平和な未来(あした)を築くため、国際社会は、対話と連携を強化し、核兵器廃絶への具体的な行動を進める責任がある。核兵器保有国を含むすべての国際社会のリーダーには、「核抑止論」に依存することなく、核兵器廃絶に向けた明確なイニシアチブと責任ある行動を強く求める。そして唯一の戦争被爆国である日本政府は、「核兵器のない世界」の実現に向けて、自らの役割と責任を積極的に果たす時である。

連合は、原水禁、K A K K I Nと連帯し、核兵器廃絶と世界の恒久平和の実現をめざし、2026年に開催される核兵器不拡散条約(N P T)再検討会議に向けて、構成組織・地方連合会・国際労働組合総連合(I T U C)・関係団体とともに「核兵器廃絶1000万署名」と国内外の世論喚起に取り組んでいく。

私たちはこれからも、平和首長会議、長崎大学や長崎外国語大学などの教育機関、関係N G Oとの連携を通じて、平和を願うすべての仲間の力を結集し、粘り強く運動を続けていくことを、戦後・被爆80年の節目にあらためて誓い合い、ここに宣言する。

2025年8月8日

「連合2025平和ナガサキ集会」

連合2025平和行動in広島

8月4日(月)～6日(水)に開催された「平和行動in広島」には、連合長崎から高藤会長以下13人が参加しました。

4日(月)は現地で結団式を行い、5日(日)には、「平和記念資料館の見学」「被爆路面電車乗車学習会」、「連合2025平和ヒロシマ集会」、「連合・原爆死没者慰霊式」へ参加しました。

集会では、連合本部芳野会長からの主催者あいさつ、連合広島大野会長からの開会あいさつの後、広島県横田副知事、広島市山藤市民局長、ITUCリュック書記長からそれぞれあいさつがありました。

その後、被爆者からの証言、高校生平和大使から決意表明があった後、連合長崎 高藤会長へのピースフラッグリレーが行われ、平和アピール採択で締



めくりました。

引き続き、原爆ドーム前にて連合・原爆死没者慰霊式が行われ、原爆の被害で亡くなられた方々を偲び、黙祷・献花・献水を行いました。

最終日の6日(水)は「広島市原爆死没者慰霊式並びに平和祈念式(広島市主催)」と1995年に連合長崎が連合広島へ寄贈した「平和の鐘」の打鐘式に参加しました。



平和行動 in 根室

9月6日(土)～7日(日)に開催された「平和行動in根室」には、連合長崎から岩永副会長以下8人が参加しました。

6日(土)には、「北方四島学習会」へ参加しました。学習会では、「トランプ流“和平”外交の波紋と北方領土問題への影響」と題し、ジャーナリストの石川一洋様にご講演をいただいたほか、「北方四島の自然と諸問題」と題し、毎日新聞記者で特定非営利活動法人北の海の動物センター理事の本間浩昭様からもご講演をいただきました。

7日(日)には、納沙布岬・希郷の岬公園で開催された「2025平和ノサップ集会」に参加しました。集会で

は、「日本固有の領土である北方四島が旧ソ連により不法に占拠されてから、今年で80年の節目を迎えることとなった。故郷・北方四島を追われ、戻ることも自由に訪ねることもできない元島民の方々はご高齢となり、亡くなられた方々も多く、残された時間がいよいよわずかとなる今、北方領土問題をこれ以上先延ばしすることは断じて許されない。私たちは、北方領土問題や元島民の方々の想い・願いを自らの課題として心に刻み、平和運動の輪を広げていくことをここに確認し合う。北方四島の早期一括返還と日ソ平和条約の締結による真の平和の実現に向けて、関係諸団体と連携して粘り強く運動を継続していくことを宣言する。」と誓った集会アピールが採択されました。



「2025年度政策・制度に関する要求書」を長崎県知事に提出

7月28日、連合長崎は長崎県に対して「政策・制度要求書」を提出しました。要求項目は13分野24項目になります。重点項目として、「価格転嫁の推進や長時間労働の是正に向けたサプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分の実現、働き方も含めた取引の適正化について」「県民の所得向上に向けた取組みについて」「サービスを提供する側と受ける側がともに尊重される社会の実現に向けたカスタマーハラスメント防止の取組みについて」の3つについて説明し、県知事から回答を受けました。正式な回答は8月20日付で受領し、政策委員会各部会にて次年度要求に向け、回答の評価・検証を行います。働く立場からの要求を挙げて、少しでも住みよい働きやすい長崎県を実現していきます。

【2025年度政策・制度に関する要求:重点項目】

1. 長崎県の産業全体における課題である価格転嫁の推進や長時間労働の是正に向け、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分の実現をめざし、働き方も含めた取引の適正化を図るため、企業間取引の価格転嫁や「パートナーシップ構築宣言」を促す周知の取組みを引き続き行うとともに、関係法令・指針等遵守の取組み強化・指導により県内産業を支える中小企業などの働き方改革を阻害するような取引慣行の是正、いわゆる「しわ寄せ」防止の取組みを行うこと。

また、下請法の改正により実効的な価格交渉が確保されるような取引環境の整備を国に対し働きかけるとともに、県内事業者や県民に対し、「BtoB及びBtoC取引における「商慣行を変える意識」と「価格転嫁の重要性」の周知・啓発を行うこと。

＜要求の考え方＞

日本は約30年間、製品価格が据え置かれ、コストの増加分を立場の弱い中小企業に負担させる構造が『社会的規範（ノルム）』となってきた。

近年の物価上昇と賃上げで、デフレ脱却の兆しは見えつつあるが、ここで価格転嫁を進めて賃金と物価の好循環を生み出せなければ、日本そして長崎の経済は「じり貧」が続くこととなる。発注企業の社員の大半は、デフレが始まってから入社し、価格は据え置かれて当然だという商慣行が強く根付く中で思考停止に陥っている。

しかし、物価や労務費が上昇する中では、製品価格についても考え直してもらわなければならない。物価上昇と賃上げの好循環を生み出すには、デフレマインドを洗い流し、価格転嫁を社会全体で受け入れる新たな商慣行を確立させ、その転嫁分を賃金に反映することが重要である。

また、商慣行を変えるには、法律などのルールを見直すだけでなく経営者や労働者、そして社会全体の意識を変え、マインドの面でもこの『ノルム』から脱却する必要がある。そのためには事業者や県民に対し価格転嫁の啓発を行い、意識醸成を図ることが重要である。

2. 現下の物価上昇は、最低賃金近傍で働く人々の暮らしに大きな影響を及ぼしており、処遇改善は急務である。また、地域格差も大きな課題であり、人口流出の対策として重要であると考え。国の業務改善助成金等の施策活用及び周知徹底に加えて、県としても賃金を引き上げる中小企業などに対する支援制度を創設すること。最低賃金審議会や経営者団体に対し、県民の所得向上に向けた最低賃金額引上げへの理解を求める働きかけをこれまで以上に行うこと。

＜要求の考え方＞

全国的に賃上げの流れにある中、都市部との賃金差が大きくなれば、さらなる人口減少、労働力不足が問題となり、健全な経済発展は見込めない。

本県の県民生活に目を向けると、生活保護受給世帯やひとり親世帯などでは、子どもの貧困率も深刻であり、貧困線を下回る世帯の子どもの貧困率は11.2%、ひとり親世帯の貧困率は30.2%である（H30年）。

ひとり親世帯の就業状況を見ると、H29年の県の調査で、母子世帯で91.4%、父子世帯で95.5%であるが、

年間収入200万円未満の世帯が母子世帯で67.1%、父子世帯で30.5%と経済的に厳しい状況にある。

真にセーフティネット機能を果たすことができる法定最低賃金制度の確立をめざし、長崎県としても賃上げ要請や賃金を引き上げる企業に対し支援を行い、長崎県として加速する人口減少と衰退する産業に歯止めをかけ、県民が安心して暮らせる魅力ある長崎県を創出するために知事自らが主導し、最低賃金向上を図ること。

3. サービスを提供する側と受ける側がともに尊重される社会の実現に向け、カスタマーハラスメントの防止条例を制定するとともに、県内の市町におけるカスタマーハラスメントへの取組み状況を把握し、対策の体制が設置されていない自治体に対しては、設置するよう指導を行うこと。

また、総務省通知にあるように、顧客からの著しい迷惑行為を防止するに当たっては、当該行為の防止を呼びかけるポスターを地方自治体の窓口に掲示するなどの取組みを進めること。

さらには、県民が事業者に対し、「苦情や改善要望を申し立てる適切なコミュニケーションや、適正なサービスの在り方」について、県独自の啓発活動を県民に対して実施し、社会的な合意形成をはかること。

＜要求の考え方＞

民間・行政においては一部の消費者、利用者による一般常識を超えた不当な要求や悪質クレームが後を絶たない。このような状況が、第3次産業や行政窓口における通常のサービスの提供を妨げるだけでなく、職場環境を悪化させ、正常な事業活動を阻害する。

2025年4月からは、全国5か所の自治体において（東京都、北海道、群馬県、三重県桑名市、群馬県嬬恋村）において、カスタマーハラスメント条例が施行された。

また、昨年12月26日に開催された労働政策審議会の雇用環境・均等分科会においてカスタマーハラスメント対策を企業に義務付ける案を示し、了承されたことを受け、厚労省より2025年1月からの第217回通常国会に関連法案が可決され取組みが進んでいるなど、国を挙げてカスタマーハラスメント対策の必要性が求められている。

公務の職場は各種ハラスメント対策の模範となるべきであり、職員がその能力を十分発揮できる職場環境を保持することにより、質の高い行政サービスを実施することができると考えている。一方で、総務省の2023年調査結果によれば、いわゆるカスタマーハラスメントの取組については、都道府県や指定都市においては「設置済み」となっているものの、市町村においては40.4%（695団体）が未設置となっている。

そうしたカスタマーハラスメントの抑止には、消費者への啓発が重要である。また、消費者の側から見れば非常に便利なサービスが、エスカレートして過剰なサービス要求となっている場合もあり、労働生産性としても問題含みである。「良い商品や良いサービスには値が付く」ことなどを消費者が受け入れる、社会全体が考えることも重要なことから、行政としても啓発が必要である。

トッブリーダー宣言

連合は、性別や年齢、雇用形態などを問わず、多様な働く仲間が結集して、すべての働く者のために個性と能力を発揮する活力に満ちた労働組合をめざしています。

女性役員比率の数値目標の達成のみが運動の目的ではありません。女性や若者、非正規雇用労働者も労働運動の主体的な担い手になるとともに、すべての働く者が自ら参加したいと思う魅力ある労働運動を展開してこそ、組織は強固となり、社会的影響力も高まります。女性は労働運動の活性化を担う重要な存在であります。女性の積極的かつ自発的な参画と、男女平等参加を組織全体の取り組みとするリーダーの指導力の発揮をお願いします！



構成組織および連合長崎地域協議会のトッブリーダーから、今後の活動推進における宣言をお寄せいただきました。

「プラスワン行動」は、「男女平等参画」に関して、この1年間まずできることを書いていただいています。

みんなで力を合わせて、男女平等参画・女性参画を推進していきましょう。

連合長崎

会長 高藤 義弘



「働くことを軸とする安心社会」を実現するために、私たち労働組合は、女性や若者、すべての働く仲間が結集し、力を発揮する組織でなければなりません。連合長崎では、女性の声を反映させることを目的に、女性役員の選出、大会等への代議員の参加、行政審議会への参画等を行い、「男女平等参画推進」「ジェンダー平等推進計画」に取り組んでいます。そして、一つひとつの課題をクリアし、男女平等社会の実現に向けて着実に前進していきます。



構成組織、地域協議会・ブロック連絡会議のトッブと本音で話し合うことが重要です。課題と目標を共有したうえで、実現に向けた具体的な行動を展開していきます。

自治労

執行委員長 菊永 昌和



自治労運動のすべての場面でジェンダー平等を推進すべく、年間を通じて取り組みます。とりわけ6月は連合の「男女平等月間」などが取り組まれることをふまえて、「ジェンダー平等推進集中月間」として取り組みます。

取り組みにあたって、①「労働組合のジェンダー平等参画」、②「職場のジェンダー平等の実現」、③「ジェンダー平等の法制度・社会環境の整備」の実現を3本の柱とし、ジェンダー平等社会の実現に向け、自治労全体で推進します。



- ①機関紙などを活用し、組合員に「ジェンダー平等推進集中月間」の取り組みを周知するとともに、同月間にあわせて県本部主催のジェンダー平等や女性役員育成に関する学習会や研修を実施するとともに、若年層を対象とする講座などにジェンダー平等のテーマを取り入れます。
- ②ジェンダー平等委員会を中心に、各単組の進捗状況を把握し、実情に応じて取り組みを支援します。
- ③「ジェンダー平等社会の実現を求める要請書」を県知事、市長会、町村会に対し提出し、申し入れ行動を実施します。

UAゼンセン

支部長 林 憲治



UAゼンセンは、組合員の構成の多様化(業種、規模、男女、国籍、人種、雇用区分など)を受け、異種・異質な組織や属性の異なる人が集まっていることの価値を最大限に引き出すことをめざし、男女共同参画委員会を発展的に改組し、協働参画委員会を設置した。長崎県支部は、本部方針を受けて委員会を改組し、これまで実質的に青年組織と合同で行っていた活動を独立させ、本部方針の趣旨に沿った体制への切り替えを進めた。今後は、安心して働きやすい職場づくりに向けた提起ができるよう、体制と活動の充実に努める。



できるだけ幅広い属性の組合員から職場および生活における課題を聞く機会を設け、各々の身の回りにある課題を掘り起こし、共有化する。

基幹労連

委員長 中川 俊紀



性別に関係なく、誰もがその個性と能力を発揮し、役割と責任を果たすことで、職場・家庭・地域において生き生きと生活できる社会づくりをめざし、引き続き男女平等参画の実現に向け取り組んでいきます。



- ・上部団体が開催する学習会・セミナーへの参加要請
- ・単組・県本部大会への女性代議員の推進
- ・職場委員・組合役員への積極的な女性登用の促進

J P 労組

議長 川内ひろこ



誰もが安心して働き、暮らしていくため、多様性を尊重し、互いに認め合うことができる社会の実現をめざしていきます。

具体的には、「J P 労組ジェンダー平等推進計画フェーズ2」の方針にもとづき、各種取り組みを進めていきます。

- ①執行機関への女性役員比率30%
- ②執行機関の三役(四役)に女性役員を配置
- ③決議機関への女性参画率30%



- ・ジェンダー平等に向けたトッブメッセージの発信
- ・組合活動への参画を促進するため、開催時間・場所・方法を工夫し、参加しやすい環境を検討
- ・ジェンダー平等推進を目的とした、連合・共闘による集会や社会へ向けた発信等の活動に積極的に参加

自動車総連

議長 山本 健祐



女性労働者が少ない自動車業界にとって、女性の比率を高めていくことは、非常に難しい課題です。しかし、女性が活躍することが出来る場を増やすことやジェンダー平等は、社会全体や自動車産業の発展にとって必要不可欠な取り組みなので、その実現に向けて自動車総連としても全力で取り組んでいきます。



まずは、職場や組合活動における女性活躍推進に向け、基盤整備や環境整備等、男女が対等・公平な社会の実現をめざして取り組みます。

電力総連

会長 堀江 信也



男女平等参画の取組みの柱は、「男女お互い to 人権を尊重しつつ責任も分かち合い、共に仕事と子育て・介護などを両立しながら、その個性と能力を十分に発揮できる環境づくり」であり、そのためには男女の多様な声を諸活動に反映していくことが重要と考えます。

電力総連は3つのポジティブアクションを基に取組みを展開していきます。

- ①男女が共に主体的に参画する魅力ある労働組合の構築
- ②ディーセントワークの実現と女性の活躍促進
- ③仕事と生活の調和



- ・男女平等参画フォーラムの実施
- ・組合執行部への女性役員比率向上、大会などの各種行事への女性組合員参加向上
- ・社内勤務制度の充実に向けた労使交渉

情報労連

議長 井手 教博



ジェンダー平等と多様性の推進は、すべての人が平等な機会を持ち、差別や偏見のない環境で生きる権利を認め、個々の能力や才能を尊重することが重要です。

組織が持続的に発展するために、少数の声も反映した職場環境の改善や、イベントの企画を行います。



- ・女性組合員によるイベントの開催
- ・多様性理解勉強会の開催

海員組合

支部長 松本 順一



船乗りは伝統的に「男社会」と言われてきましたが、昨今では女性船員の台頭が目立ち、船長や機関長といった重要なポストで活躍される方が増えてきています。それに伴い、現在、各社との協約の中に妊産婦の扱いを明記するなど、女性船員のさらなる活躍に向けた下地づくりを進めています。国際運輸労連(ITF)においても女性労働者の働きやすい職場づくりに向けて、様々な取り組みが進められており、ITFにおける船員、港湾および水産部門の統括責任者であるITFマリタイムコーディネーターには、現在、女性が就任しております。本組合はITFの活動をサポートしながら、女性船員や女性の組合リーダーなどの拡大に取り組んでまいります。



女性船員受入れの裾野拡大に向け、長崎・熊本県内における船員養成教育機関と連携し、企業への理解を求めています。

電機連合

議長 小林 太樹



ジェンダー平等推進には、多様な人々と働き、暮らすことに対する一人ひとりの意識の向上が必要であると考えます。さらに性別を問わず育児や介護などの家庭の責任を果たしながら安心して働ける職場環境の醸成が不可欠です。電機連合では当事者の価値観や環境の違いを互いに尊重し受け入れるDE&Iの理解促進に取り組んでいきます。



- ・上部団体、電機連合が開催するセミナーへの積極的な参加
- ・様々な人が参画できるイベントを実施

運輸労連

執行委員長 山口 裕志



トラック運輸業界は、残念ながら女性が少ない状況にありますが、組織の持続的な成長には、多様な人材による多様な価値観を取り入れながら、お互いの力を結集することで大きな成果を生み出すことができます。「職場に応じたジェンダー平等・多様性推進」などワーク・ライフ・バランスも視野に入れ、魅力ある職場・労働組合の構築に取り組めます。



中央本部などで開催されているセミナーへの参加を積極的に行います。

自治労連

議長 田平 賀一



私たち職員組合は、ジェンダー平等と多様性を尊重し、誰もがありのまま自分らしく安心して働ける職場づくりをリードします。無意識の偏見や思い込みにとらわれず、多様な価値観を認め合い、様々な意見を取り入れながらより良い職場環境に変えていく取組を推進します。



この1年間、以下のことに取り組めます。

- ・「男性(女性)だから」、「男性(女性)のくせに」などの思い込みがないか振り返る。
- ・誰でも育児休暇が取りやすくなるような職場の雰囲気づくりを心がける。
- ・相手の立場に立って、思いやりを持った行動をする。

フード連合

議長 二見 秀人



今期はフード連合・長崎地区協議会において、いったん女性委員会を解散し今期1年かけてジェンダー委員会立上げに向けて取り組んできた。来期2026年に向けてフード連合・長崎地区協議会としてジェンダー委員会を立ち上げる。

ジェンダー委員会の構成については男性：女性比率を2：8(まずは3：7)を目標に立ち上げを行っていく。



来年の2026年もフード連合の他地区とジェンダーについての研修会及び意見交換を含めての交流会を開催する。来期2026年に向けてフード連合・長崎地区協議会でジェンダー委員会を新たに立ち上げて女性参画、ジェンダー等について幅広く活動を行っていく。

J R連合

議長 豊増 悟司



女性組合員が増えている中、その職種も多様化しており、女性に特化した問題点も数多く発生しています。その声を集める為に、会合への参加を慫慂したりコミュニケーションを図ったりしていますが、なかなか集まらない現状があります。男性役員しかいない事も大きな要因ですので、引き続き女性役員の選出に向け今まで以上に取り組みます。



女性の声を聞く力を持つ男性役員の育成、並びに共に行動していく女性役員の選出にも積極的に努めていきます。

日教組

中央執行委員長 上原 貴之



長崎県教職員組合は、2021年度より男女平等参画行動計画(第一次・5ヶ年)を推進しています。女性役員比率40%をめざし、総支部・支部・分会レベルから女性役員の選出をすすめる方策を示し、年度末にはとりくみの総括を実施しています。2024年度の県本部・各総支部全体の執行役員の女性参画率は39.5%でした。目標に近づいています。今後も、とりくみを強化していきます。



2025年度までの第一次行動計画を完遂し、2026年度からの第二次行動計画につなげていきたい。

佐世保地協

議長 榎本 洋



男女が性にとらわれずに、共感しともに安心して働き、暮らせる社会が実現できるよう、各構成組織と連携し地協運営を進め、その活動にも参画していただくよう雰囲気づくりに努めてまいります。



地協総会への出席代議員数、20%と併せて、役員の数もめざします。

全水道

執行委員長 榎本 洋



私たちの職場は、女性の比率が圧倒的に少なく男性が多く働いている現状が続いています。これまでの交渉によって女性の職場環境も少しずつ改善されています。これからも男女問わず働きやすい環境をめざして取り組みを進めていきます。



日ごろからのコミュニケーションを大事にして、女性の意見を反映できるよう使用者側に理解を求めています。

諫早・島原地協

議長 松竹 由樹



性別・年齢・雇用形態にとらわれず、だれもが平等に権利、責任、機会を享受し、社会のあらゆる場面の参加できることが可能な社会の実現に向けて諫早・島原地域協議会の構成組織と連携し、取り組みを進めていきます。構成組織の発展に向け労働環境の改善につながる「ワーク・ライフ・バランス」の取り組みにも力を入れていきます。



ジェンダー平等や多様性推進については、これまでの固定観念に問題であると思うので、セミナーや研修会を通じて一人ひとりが意識改革できるよう取り組んでいきたい。

全労金

執行委員長 高比良 大



私たち全労金は、新たに策定したジェンダー平等推進方針で掲げた、①労働組合におけるすべての労働者を代表する組織体制の実現、②労働金庫業態における安心して働き続けることができる職場環境の実現、③性のあり方の多様性を理解し合う社会の実現、④社会的労働運動の実践によるジェンダー平等と男女平等参画社会の実現、をめざして具体的な取り組みを展開し、働きがいのある職場、暮らしやすい社会を実現します。



- あらゆる機関会議で学習機会を設定し、ジェンダーに関する知識を習得します。
- すべての組合員が、年次有給休暇を年間12日以上取得します。

大東・杵岐・対馬地協

議長 高崎 融



性差・年齢・雇用形態に関係なく、すべての働く人たちが自分の力を発揮し、また子育てや介護に参画しながら安心して働くことのできる職場・家庭・地域社会の実現に取り組みます。また、女性組合員の意見をより広く届けられるよう、各構成組織から積極的に参加してもらえるよう働きかけを行います。



各種セミナー・研修会の参加や開催を通じてジェンダー平等・多様性推進への意識を高めていきます。

長崎電気軌道労働組合

執行委員長 東 昌幸



男女平等参画を推進していくために、意識改革と教育を行い、考え方、明確な方針を設定し面談やアンケートを実施してサポートし、効果を見極め改善していきます。



今まで以上に勉強会等を開催し、ジェンダー平等、多様性推進を進めていきます。

五島地協

議長 新藤 圭輔



五島地域協議会は、「誰一人取り残さない」を基軸に、構成組織とともに、性別・年齢などに関わらず、責任や権利が保障されあらゆる物事を一緒に決めてゆく組織をめざします。そのもとで、個性と能力を発揮することによる、多様性に富んだ活力ある男女共同参画社会の実現をめざして、誰もが活躍できるジェンダー平等の社会・多様性の実現に一丸となって取り組みます。



女性幹事が、複数名いることにより、より一層多様性のある意見が期待できることから、今後も積極的に女性の起用をお願いしてまいります。

長崎地協

議長 塩田 淑文



男女それぞれが共感しあい、誰もが働きやすい社会の実現に向けて、長崎地協構成組織と連携し、女性が参画しやすい取り組みを展開します。また、連合長崎ジェンダー平等推進計画に則り、長崎地協役員への女性1名以上の選出と、地協総会における女性代議員比率の向上など女性の参画を図る取り組みを展開します。



地協総会への女性代議員参画30%を目標に、構成組織と連携して取り組みを行います。

※2025年9月1日現在で提出いただいた宣言のみ掲載しています。

2025年度長崎県最低賃金

1,031円(+78円)で結審!

9月2日、長崎地方最低賃金審議会・第5回専門部会が開催され、公益見解が示されました。目安(+64円)+14円の+78円引き上げて1,031円、発効日は12月1日という内容。専門部会での採決は、公・労側委員賛成、使側委員退席。その後行われた本審でも公・労側委員賛成、使側委員反対で採決され結審し、長崎労働局長へ答申しました。

長崎県の
最低賃金は
12月1日から
1,031円
になります!

