



「性的指向及び性自認(SOGI)に関する差別禁止 に向けた取り組みガイドライン」(2026年8月改訂)概要版

—すべての人の対等・平等、人権の尊重のために—

日本労働組合総連合会
総合政策推進局 ジェンダー平等・多様性推進局



性的指向および性自認(SOGI)に関する
ガイドラインの改訂
および労働組合の取り組みについての概要

性的指向および性自認(SOGI)に関するガイドラインの改訂および労働組合の取り組み



I. 主旨

- ◆連合「性的指向および性自認(SOGI)に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」の改訂。
(以下、ガイドライン)(2017年策定、2018年改訂)
- ◆ガイドラインにもとづき、取り組みを推進(連合本部・構成組織・地方連合会)。

II. 背景

- ◆性的指向および性自認に関する差別の解消や多様性が尊重されるよう法整備が進む。
- ◆社会の変化とともに、SOGIをめぐる課題や求められる対応は多様化。
- ◆労働組合における取り組みが広がり、さらなる理解増進、職場環境改善が必要。

Ⅲ. ガイドライン改訂のポイント

◎最新の制度・用語・調査にもとづき改訂



性的指向・性自認に関する法律等の整備がされたが、職場においては課題が残る。
最新の法令・指針や多様化する性のあり方に対応するための取り組みについて強化する。

1. 法整備となお残る課題に対応

- ◆「**LGBT理解増進法**」の施行および「**基本計画**」の策定。
- ◆「**改正労働施策総合推進法**」によるハラスメント対策の強化。
を踏まえ
- ◆差別や偏見、SOGIに関する運用や対策を進める難しさは今なお残るため、
多様化する性のあり方の理解、ハラスメント対策や就業環境改善の取り組みを強化。

2. 多様な性のあり方を表現

- ◆性の三要素から**性の四要素**に改訂
・従来の3要素に「性表現」(服装や振る舞い等)が加わる。
- ◆「LGBT」から「**LGBTQ+**」と表現を改訂
・より多様な性のあり方を示す。
- ◆「**SOGI**」について記載を補強
・すべての人にある性の属性、カミングアウトを強要するものではないと補強。

Ⅲ. ガイドラインの改訂ポイント

◎最新の制度・用語・調査にもとづき改訂



3. 性的指向・性自認に関するハラスメント対策の強化

- ◆改正労働施策総合推進法にもとづき、SOGIに関するハラスメントについても、雇用管理上の措置(防止措置)の対象となることを追記。

さらに、困難を抱えている当事者が一定数存在するという前提での対策の必要性を追記。

- ・アウティングやカミングアウトの強要・禁止はパワハラとなること。
- ・顧客から労働者へのSOGIハラはカスハラとなること。などを記載。

4. 職場環境整備について最新情報を追記

◆募集・採用関係

- ・合理的な理由がない限り履歴書の性別欄を削除することを記載。

◆人事関係

- ・SOGIを理由に仕事から排除することはパワハラに該当し得るため、差別しないことを記載。

◆各種証明書

- ・基本的に性別の記載は不要であり、文書フォーマットや手続きフロー等を検討する旨を記載。

◆各種施設利用等の考え方

- ・職場から寄せられる声の多くは施設利用に関することであり、施設利用ルールの見直しを記載。

5. 構成組織・地方連合会の具体的な取り組み事例の掲載

IV. ガイドラインを活用した労働組合の取り組み



1. 連合本部の取り組み

- (1) **学習会・各種会議**: ガイドラインの周知、事例共有、学習会用資料の提供等で支援。
- (2) **機関誌・SNS**: 2027春季生活闘争アクションリーフ、6月男女平等月間の器材活用・周知・啓発。
- (3) **春季生活闘争・通年**: 職場点検、SOGIハラ対策、同性パートナーの福利厚生等の環境改善の推進。
- (4) **調査の実施**: SOGIに関する意識・職場実態を調査。
- (5) **政策実現**: 重点政策、要求と提言にもとづく要請、関係団体と連携した社会的な啓発。

2. 構成組織の取り組み

- (1) **学習会・各種会議**: ガイドラインの活用、加盟組合への周知・啓発・理解増進。
- (2) **機関誌(紙)・SNS**: 連合の器材等を活用した加盟組合への支援。
- (3) **春季生活闘争・通年**: 職場点検、SOGIハラ対策、同性パートナーの福利厚生等の環境改善の取り組み。

3. 地方連合会の取り組み

- (1) **学習会・各種会議**: ガイドラインの活用、加盟組合への周知・啓発・理解増進。
- (2) **機関誌(紙)・SNS**: 連合の器材等を活用した加盟組合への支援。
- (3) **春季生活闘争・通年**: 職場点検、SOGIハラ対策、同性パートナーの福利厚生等の環境改善の推進。
- (4) **要請行動・意見交換**: 都道府県労働局等へ要請行動、条例制定に向けた取り組み。

性的指向及び性自認(SOGI)に関する差別禁止に向けた 取り組みガイドライン (2026年8月改訂)

I. はじめに

なぜ労働組合が取り組むか

II. 基礎知識

1. 性的指向・性自認に関する基礎知識
2. 「SOGI」といわれる「LGBT(Q/Q+)」
に関する本ガイドラインにおける整理

III. 社会・職場における現状と課題

1. 社会状況の変化となお残る課題
2. 職場における差別・ハラスメントの実態
3. 見えにくさと困難の構造
4. その他留意が求められるポイント

IV. 性的指向及び性自認に関する労働組合の取り組み

1. 差別禁止の方針の策定と周知
2. ハラスメント対策
3. 相談・支援体制の整備
4. 福利厚生や休暇に関する課題
5. 施設利用・職場環境整備
6. 性別移行・性別適合に関する対応
7. 採用・配置・人事管理における対応
8. 影響調査
9. 春季生活闘争および通年における構成組織の取り組み

V. 具体的な取り組み事例(別冊)

構成組織、地方連合会の取り組み事例など



ダウンロードは
こちらから



[連合 | 「LGBT」「SOGI \(性的指向・性自認\)」ってなに？](#)

I. はじめに:なぜ労働組合が取り組むか

- ◆ 連合は、ジェンダー平等をはじめとして、一人ひとりがお互いに尊重され、対等・平等に働ける「真の多様性」が根付く職場・社会をめざしている。
- ◆ 性的指向や性自認(SOGI)のあり方は、一部の特定の当事者だけの問題ではなく、すべての人に関わる人権の課題。
- ◆ すべての人が差別されることなく、安心・安全な職場・社会で働き、くらししていくことができるよう、各組織で、日常の労働活動や労使交渉を通じた環境整備が必要。



Ⅱ. 基礎知識:性の四要素

- ◆ 昨今の法制度の動向から、性別について「性の四要素」、(1)「出生時に割り当てられてた性別(戸籍の性)」、(2)「性自認」、(3)「性的指向」、(4)「性表現」という四つの観点から考えることが主流に。

- ・ 出生時に割り当てられた性別 (戸籍の性)

女

男

- ・ 性自認 (Gender Identity)

自分がどの性別であるかの認識 (この認識については、自分の生物学的な性別と一致する人もいれば、一致しない人もいます。) のことをいいます。

女 ←————→ 男

- ・ 性的指向 (Sexual Orientation)

人の恋愛感情や性的な関心がいずれの性別に向かうかの指向 (この指向については、異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛等の多様性があります。) をいいます。

女 ←————→ 男

- ・ 性表現 (Gender Expression)

服装や立ち振る舞い等、社会に向けて自分の性をどのように表現しているかをさします。



Ⅱ. 基礎知識:いわゆる「LGBT(Q/Q+)」と「SOGI」の本ガイドラインにおける整理

「LGBT(Q/Q+)」とは？

- ◆ 性的少数者の総称として用いられることが多い:L(レズビアン)、G(ゲイ)、B(バイセクシュアル)、T(トランスジェンダー)の頭文字を取った言葉。近年はQ(クエスチョニング/クィア)やLGBTだけでは表しきれない多様な性のあり方を示す「+」を加えて表現されることがある。

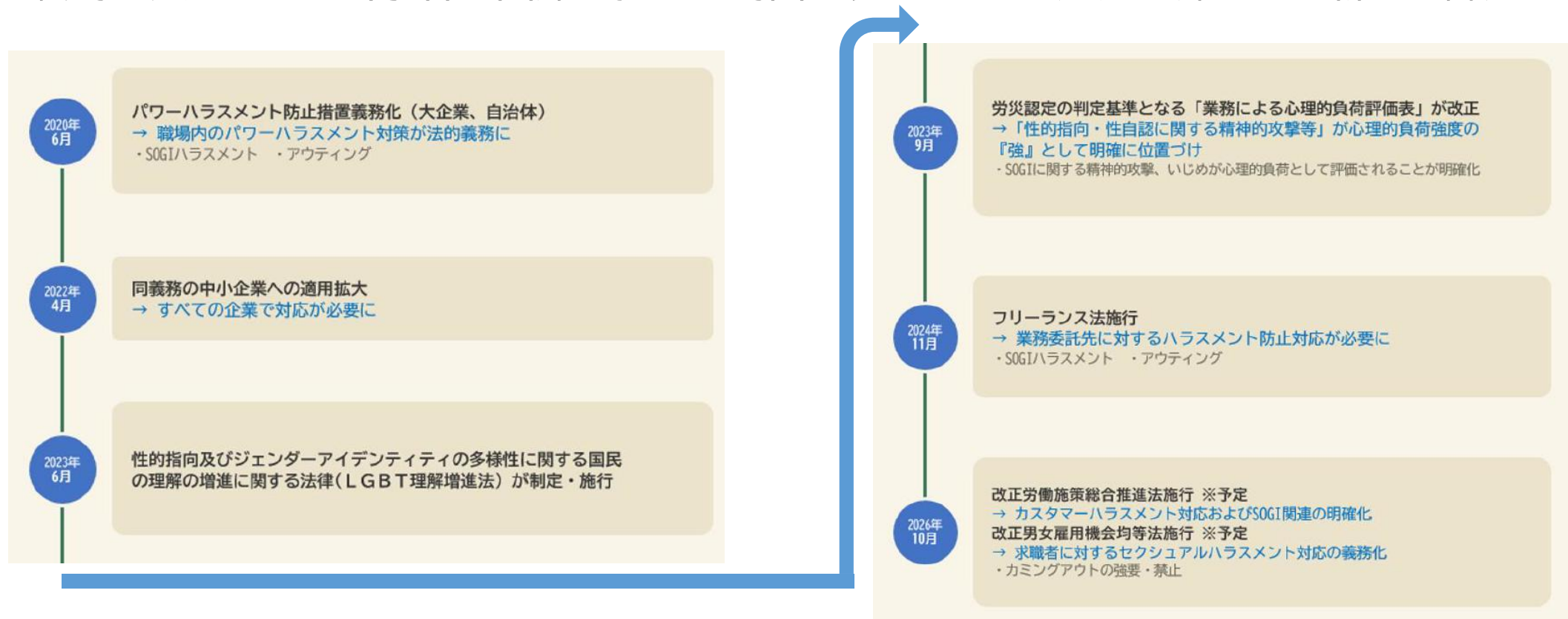
「SOGI」とは？

- ◆ すべての人が包括的に対象となる:性的指向と性自認(SOGI)は、「すべての人」が持っている共通の属性。
- ◆ 実際の職場では、「LGBT」かどうかではなく、他人が推測・憶測することによる差別・ハラスメント等が多くみられる。

連合は、一部の特定の誰かではなく、全体の課題として位置づけ。
当事者の声や現場の実態を鑑み、性的指向・性自認(SOGI)の観点から取り組みを記載している。

Ⅲ. 社会・職場における現状と課題：近年の制度動向

- ◆ 性的指向・性自認(SOGI)をめぐる社会状況は大きく変化し、「労働施策総合推進法」によるハラスメントの雇用管理上の措置の義務化や「LGBT理解増進法」の施行など、法制度等の整備が着実に進む。
- ◆ 一方、職場の実態として当事者が困難を抱える場面は多くみられ、運用の難しさが新たな課題に。



Ⅲ. 社会・職場における現状と課題:

職場における差別・ハラスメントの実態



- ◆ どのような職場でも性的指向・性自認の視点が必要。いわゆる「LGBT」だけが性的指向・性自認に関する当事者ではなく、誰でも性的指向・性自認に関する差別やハラスメントを受ける可能性がある。

性的マイノリティ
当事者の割合

約 8～10 %

連合調査※「LGBTに関する職場の意識調査」2016年
民間調査※「LGBTQ+調査2026」2026年(電通)



職場で差別的言動
を経験

約 4 割以上

※性的マイノリティ当事者のうち
「nijivoice2024 報告書」
(NPO法人虹色ダイバーシティ)」

Ⅲ. 社会・職場における現状と課題： 見えにくさと困難の構造

- ◆ ほとんどの当事者は必ずしも特殊な人ではなく、他の多くの人びとと同じように職場や社会で生活をしている人びと。外見だけでは、多くの場合に当事者であるとは分らない。

当事者で自殺念慮
を経験
64.1%

「LGBT医療福祉調査2023」(認定NPO法人ReBit)

職場で「LGBT」であることを
開示している人

性自認におけるマイノリティ全体で

23.2%

性的指向におけるマイノリティ全体で

16.3%

「職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」
2025年(厚生労働省)

職場起因の
心身不調による
休職・通院率
約 2 倍

※労働者一般13.8%、性的マイノリティ全体24.8%
「職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」
2025年(厚生労働省)

Ⅲ. 社会・職場における現状と課題： カミングアウトとアウティング

◆ カミングアウト

・自分の性のあり方を自覚し、誰かに伝えること。他者に打ち明けるかどうかは、第三者が強要するものではなく、本人が選択すること。

◆ アウティング(暴露行為)

・本人の同意なく、性のあり方を第三者に暴露してしまうこと。

※プライバシーの著しい侵害であり、生命に関わるほどの深刻な影響をもたらす可能性がある。



- ◆ 性のあり方に関する情報に関しては、当事者の周囲や支援する労働組合などが性のあり方について相談を受けた(ないし知ることとなった)場合には、情報管理に細心の注意が必要。
- ◆ 善意であっても、本人の許諾なく上長などに共有した場合は「アウティング」にあたる。本人が知らないところで「SOGI」に関する情報が流布していると分かった場合、当事者は大きな不安を抱えることに…。

性的指向や性自認による社会からの偏見や差別は、労働者一人ひとりのキャリア形成に影響する

IV. 性的指向・性自認に関する労働組合の取り組み： 安心して働ける環境の整備に向けて①

- ◆ すべての労働者が性的指向・性自認に関する差別を受けることなく、安心して働ける環境の整備に向けて、労働組合は、それぞれの職場で下記の取り組みが行われるように事業主に働きかけていくことが重要。

① 差別禁止の方針策定と 周知、ハラスメント対策

就業規則等の規定に「性的指向・性自認に関する差別禁止」を明記。

禁止する差別には、性的指向・性自認に関する直接的な不利益取り扱いだけでなく、差別的な言動や嫌がらせなどのハラスメントも含める。

防止措置や研修は、誰にとっても安心できる職場環境を前提として進めることが重要。

② 相談体制の整備

相談にはカミングアウトが伴うことも。相談したことによる二次被害を生じさせないように、秘密厳守などプライバシーの問題に特に留意。

相談がない、件数が少ないからといって、当事者が存在しないとは限らない。積極的な情報発信やレインボーフラッグなどの掲示で労働組合の取り組みを「見える化」することも大切。

③ 職場環境の配慮

福利厚生や休暇に関する課題
施設利用・職場環境整備
性別移行・性別適合に関する対応
採用・配置・人事管理における対応
など

労働組合としても組合活動の中で積極的に取り組み、多様な仲間を結集し活力ある組織にしていこう！



IV. 性的指向・性自認に関する労働組合の取り組み： 安心して働ける環境の整備に向けて②

男女別取り扱い：当事者からの申し出がなくとも普遍的な課題として、予め整備しておくことが大事

【男女別取り扱いの例】

- ・トイレや更衣室などの施設
- ・各種記録文書や手続き
- ・健康診断
- ・制服や作業服
- ・社員旅行の入浴、部屋割
- ・宿泊を伴う研修 など

合理的な理由の下に
男女別取り扱いが設け
られているものもある
一方、慣習的に理由の
ないまま設けられてい
るだけのことも少なく
ないのが現状…。

こうした男女別の取り
扱いが性自認に関する
大きな困難をもたらす
場合も…。

職場、労働組合
活動ともに対応
が求められる

確認してみよう！



◆募集・採用関係

- ・合理的な理由がない限り履歴書等の性別欄を削除する。

◆人事関係

- ・SOGIを理由に仕事から排除することはパワハラに該当する。

◆各種証明書

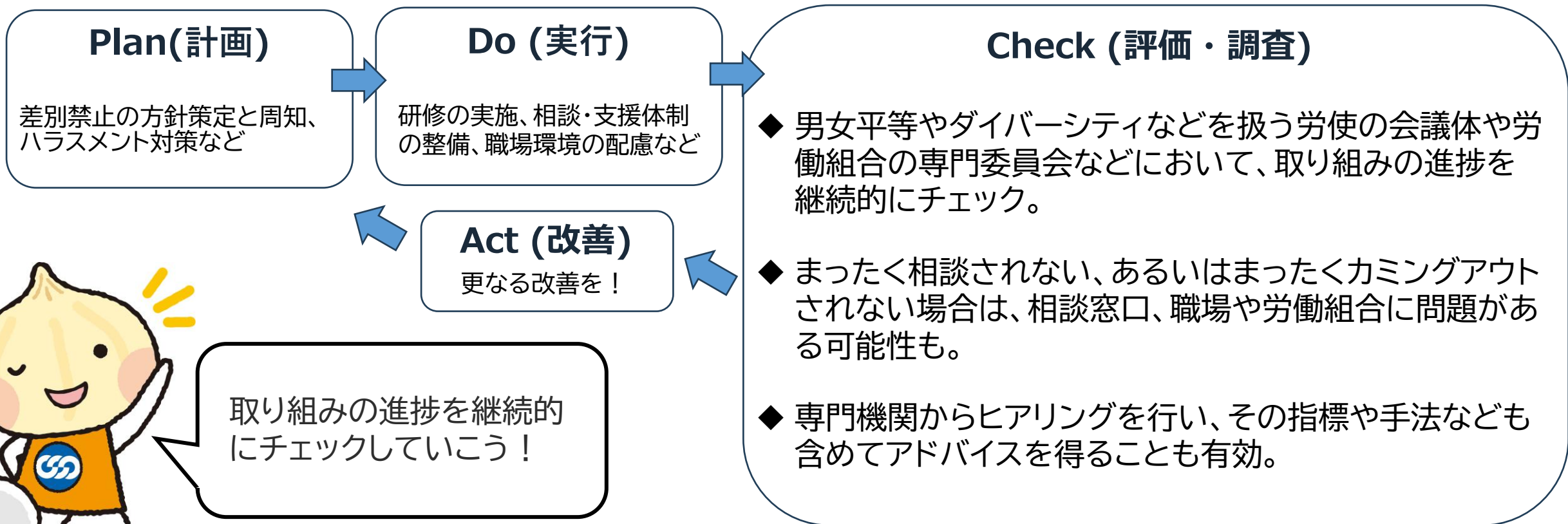
- ・基本的に性別の記載は不要。文書フォーマットや手続きフロー等を検討してみる。

◆各種施設利用等の考え方

- ・職場から寄せられる声の多くは施設利用に関すること。施設利用ルールの見直しを！

IV. 性的指向・性自認に関する労働組合の取り組み： 影響調査(PDCA)

- ◆ 取り組みを行う際には、制度導入や一度の研修に終わることなく取り組みの進捗の確認と評価を行い、PDCAを回しながら進めることが求められる。



IV. 性的指向・性自認に関する労働組合の取り組み： 春季生活闘争および通年における構成組織の取り組み

- ◆ 春季生活闘争や通年の取り組みで支援体制の整備等を事業主に求めていくとともに、労働組合としても組合活動において積極的に取り組んでいく必要がある。

春季生活闘争や通年の取り組みの要求例

就業規則、労働協約に
SOGIに関する差別禁止の方針
を明記

多目的トイレ、更衣室
の整備

パートナーシップ証明制度および住
民票の提出で婚姻関係同等の扱い
(社宅入居、家賃補助など)

研修内容の充実、相談窓口の周知

採用時の履歴書に性別の記載を求めない



V.具体的な取り組み事例(別冊)

◆ 写真等を活用し、現場で実践されている具体的な取り組み事例を紹介。

- ◆ 構成組織：自治労、電機連合、日教組、フード連合、全労金、全国ユニオン
- ◆ 地方連合会：連合埼玉

事例 7 連合埼玉

政策・制度要請を契機とした県内全市町村でのパートナーシップ制度導入などの取り組み

Ver. 4 2026年8月

取り組み概要

- 背景
2017年9月に連合埼玉が性的指向や性自認に関する差別禁止施策の実施を埼玉県への政策・制度要請として提出したことがきっかけ。地域協議会も各市町村首長への要請を実施した。
- 経過・経緯
埼玉県知事および各市町村首長への政策要請を毎年継続。東西南北ブロックで市長・町長政策懇談会を開催して推薦議員への協力要請や県庁関係部局との意見交換を実施し、パートナーシップ制度導入を推進した。2020年4月さいたま市を皮切りに、2025年1月に県内全63自治体での制度導入を達成することができた。

工夫した点など

- 工夫した点：NPO団体と連携し、当事者の声や意向を政策要請に反映した。推薦首長・議員ネットワークを最大限活用して、政策懇談会や政策フォーラムを通じて協力体制を構築。署名活動も実施し、パートナーシップ制度導入を求める市民の声が可視化したことで、行政への働きかけを強めることにつながった。
- 苦労した点：県や市町村、推薦議員など多方向への継続的な働きかけを実施。毎年結り強く文書を重ねた。政策フォーラムでの講演など社会的啓発活動にも取り組んだ。

今後に向けて

県内全63自治体のパートナーシップ制度は市町村ごとに制度内容が異なるため、転居時や他自治体の施設利用時に課題が生じている。2024年に川崎市主導で62市町村間の連携協力が締結されたものの、制度の統一化には未だに達していない。今後は、県が主体となった制度内容の統一を求めていく。

関係者の声

NPO団体

自治体ごとにパートナーシップ制度の内容が違いますが、県で統一したほうが良いと考えています。今後も継続して取り組んでいきたいです。

当事者

毎年の要請が県内すべての自治体での制度導入につながったのは大きな成果であると考えています。今後の自治体格差の是正に向けて引き続き要請していきます。

ひとくちメモ

要請の結果、学校教育現場でのジェンダー平等・多様性推進や災害時、防災拠点における性的マイノリティへの支援でも一定の成果が得られたそう。粘り強い継続的な要請がパートナーシップ制度以外でも着実に実を結んでいるね。

2017年の埼玉県への政策・制度要請の様子

事例 1 自治労

「SOGIに関する対応指針」の策定などの取り組み

Ver. 4 2026年8月

取り組み概要

- 背景
2017年から運動方針に「性的指向および性自認」に関する理解促進を位置づけている。公務職場におけるハラスメント事業や退職事例などを契機に議論が本格化した。2021年に組合員を対象として実施した調査(回答約1万9千人)では、当事者が約7%存在することが判明し、取り組みを強化する大きなきっかけとなった。
- 経過・経緯
1995年から取り組んでいた「男女がともに担う自治労計画」を2023年以降「自治労ジェンダー平等推進計画」とし、本格的にSOGIの課題に取り組んでいる。2024年8月には「SOGIに関する対応指針」を策定し組合活動で留意すべきポイントまとめた。

関係者の声

学習会参加者

学習会を通じて、無意識の言動や行動がアウトティングやハラスメントにつながることを認識した。

担当者

当事者が直接声をあげづらい環境の中、労働組合がSOGIに関する発信を行うことは「一歩前進」と考えている。これを契機に当事者が声をあげられる環境を整えていきたい。

ひとくちメモ

WEB学習会は、事前に事務局が把握している数より多くのアクセスがあったり、終了時には拍手のアクションで画面がいっぱいになると、非常に高い反響があったそうだよ。今後の学習会も楽しみだね！

工夫した点など

- 「SOGIに関する対応指針」の内容について、広く組合員に周知するためウェブ学習会を開催。多くの人が参加しやすいようお昼休みの時間帯に開催し、匿名での参加も可とした。
- 春闘期の単組要求モデルに「パートナーシップ制度」や「性的マイノリティに対する配慮」を盛り込み、全体の課題として取り組んでいる。

今後に向けて

- 都市部に比べて、地方では理解や取り組みが弱い傾向がある。取り組み格差の解消のため、県本部・単組に対し継続的な学習会への充実を進めていく。
- 取り組みの浸透を通して組合員のSOGIに関する理解を深めることは、組合員の職場環境を守るほか、住民に対する適切な窓口対応に繋がる。SOGIも含めたあらゆる人権課題について安心して相談できる窓口を作ることで、地域の多様性を担保し、誰もが自分らしく暮らし、働くことができる社会の実現をめざしていきたい。

連合

性的指向及び性自認(SOGI)に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン
～すべての人の対等・平等、人権の尊重のために～

別冊：具体的な取り組み事例

Ver. 4 2026年8月
(初版2017年11月)

日本労働組合総連合会

連合



次ページ以降に別冊
を記載しているよ！

連 合

性的指向及び性自認（SOGI）に関する
差別禁止に向けた取り組みガイドライン
～すべての人の対等・平等、人権の尊重のために～



V. 具体的な取り組み事例(別冊)



Ver.4 2026年8月
(初版2017年11月)

日本労働組合総連合会





「SOGIに関する対応指針」の策定などの取り組み



取り組み概要

● 背景

2017年から運動方針に「性的指向および性自認」に関する理解促進を位置づけている。公務職場におけるハラスメント事案や退職事例などを契機に議論が本格化した。2021年に組合員を対象として実施した調査(回答約1万9千人)では、当事者が約7%存在することが判明し、取り組みを強化する大きなきっかけとなった。

● 経過・概要

1995年から取り組んできた「男女がともに担う自治労計画」を2023年以降「自治労ジェンダー平等推進計画」とし、本格的にSOGIの課題に取り組んでいる。2024年8月には「SOGIに関する対応指針」を策定し組合活動で留意すべきポイントをまとめた。

工夫した点など

- 「SOGIに関する対応指針」の内容について、広く組合員に周知するためウェブ学習会を開催。多くの人が参加しやすいようにお昼休みの時間帯に開催し、匿名での参加も可とした。
- 春闘期の単組要求モデルに「パートナーシップ制度」や「性的マイノリティに対する配慮」を盛り込み、全体の課題として取り扱っている。

今後に向けて

- 都市部に比べて、地方では理解や取り組みが弱い傾向がある。取り組み格差の解消のため、県本部・単組に対し継続的な学習機会の充実を進めていく。
- 取り組みの浸透を通して組合員のSOGIに関する理解を深めることは、組合員の職場環境を守るほか、住民に対する適切な窓口対応に繋がる。SOGIも含めたあらゆる人権課題について安心して相談できる窓口を作ること、地域の多様性を担保し、誰もが自分らしく暮らし、働くことができる社会の実現をめざしていきたい。

関係者の声

学習会参加者

学習会を通じて、無意識の言動や行動がアウティングやハラスメントにつながることを認識した。

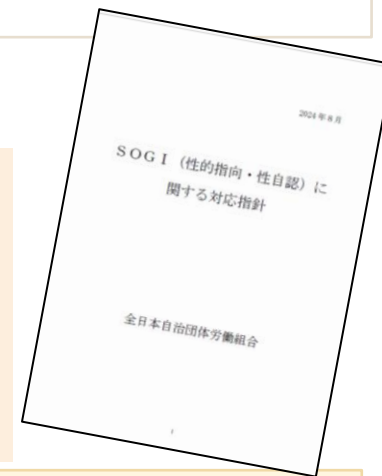
担当者

当事者が直接声をあげづらい環境の中、労働組合がSOGIに関する発信を行うことは「一歩前進」と考えている。これを契機に当事者が声をあげられる環境を整えていきたい。

ひとくちメモ



WEB学習会は、事前に事務局が把握している数より多くのアクセスがあったり、終了時には拍手のリアクションで画面がいっぱいになるなど、非常に高い反響があったそうだよ。今後の学習会も楽しみだね！





ガイドラインとチェックリストの策定、配布などの取り組み

取り組み概要

● 背景

2020年のパワーハラスメント防止措置義務化の対象にアウトティングが入ったことがきっかけ。加盟組合が職場で具体的にどのような取り組みを進めるべきかを理解し、職場環境の点検・改善につなげられるよう、電機連合としての考え方や対応の方向性を示すガイドラインの作成を開始した。

● 経過・概要

約1年をかけて独自のガイドラインとチェックリストを作成。毎年秋の「組織強化期間」に合わせてチェックリストを配布し、各職場で点検を促す活動を継続。労働協約の取り組みとして、ハラスメント防止だけでなく職場環境整備などの項目を2024年にさらに強化した。

工夫した点など

- **工夫した点**：加盟組合や企業の具体的な取り組み事例（研修の実施や福利厚生・手当・休暇について同性婚も法的な婚姻関係と等しく扱うよう労働協約を改定など）をガイドラインに掲載した。またチェックリストを設けて取り組み状況を可視化できるようにするとともに、「Allyステッカー」などを活用した相談しやすい環境づくりの事例も紹介した。
- **苦労した点**：役員の意識の差や、優先順位の関係で、SOGIの課題は後回しになりやすい。「どこまで対応すべきか」という戸惑いも見られた。

今後に向けて

- ガイドラインの継続的な周知・発信を通じて理解促進をはかり、さらなる浸透につなげていく。また、「自分の周りには当事者がいない」という思い込みをなくし、「知らない世界を知ることからスタートする」という意識のもと、多様な価値観や現状を知ることの大切さを伝えていきたい。SOGIに関する取り組みは優先順位が低くなりがちなことから、関心を持ちやすいテーマ設定や情報発信を工夫し、取り組みの裾野を広げていきたい。
- SOGIに関する基礎知識や加盟組合・企業の取り組み事例を紹介する学習機会の充実をはかるとともに、関連資料にアクセスしやすい環境づくりを進めていく。また、加盟組合が取り組みを進める際に活用しやすいSOGI関連資料の充実にも取り組んでいく。

関係者の声

加盟単組

「新入社員に性的マイノリティの方がいる」と会社から相談を受けた際、ガイドラインを活用して対応。誤解していた部分が分かり、大変勉強になった。

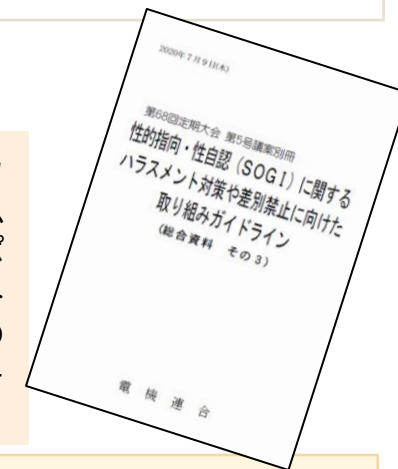
担当者

組織内のアンケートでは、SOGIの理解促進に取り組んでいるが17%、検討中が29.6%と約半数が何かの行動を起こそうとしており、今後の広がりに期待している。

ひとくちメモ



ある加盟組合では、独自のガイドライン策定や相談窓口の設置など、急速に環境整備が進んでいるそう。ポイントは、労使で協力して取り組みを進めていること。労使で力を合わせることが取り組みの拡大やスピードアップにつながるんだね！





事例 3

日教組

ジェンダー平等に向けた広報、啓発活動に関する取り組み



取り組み概要

● 背景

男女平等は「男性・女性」という二元的な捉え方にとどまらないという意識のもと、以前より女性部を中心に全国でジェンダー平等教育を実践してきた。現在は、SOGIの視点も含めた、より包括的なジェンダー平等教育の実践をめざしている。

● 経過・概要

機関誌での当事者による連載や包括的性教育の学習会、全国教研集会での課題共有などを通じて広報・啓発活動を展開している。SOGIの観点が入った「26-30日教組ジェンダー平等実行計画」も策定し、運用予定。文部科学省に対し学校施設整備指針への多目的トイレや更衣室の整備の明記を求めるなど、教育現場の環境整備への働きかけも行っている。

工夫した点など

- **工夫した点：** 連合の目標を参考に「達成目標」と「推進目標」を「26-30日教組ジェンダー平等実行計画」に設定し、客観的に評価できる枠組みを整備した。当事者が参加しやすい体制づくりを具体的に盛り込むなど、実効性を意識した内容を策定した。
- **苦勞した点：** 「女性参画」と「SOGI」のどちらを重視するかをめぐる議論があった。「多様性の視点を加えることで男女平等の課題が薄れるのでは」という懸念も示され、両者の意義を両立させるために計画名称の工夫など調整を行った。

今後に向けて

- 包括的性教育やジェンダー平等に関する理解をさらに広げるため、男性役員や管理職を含めた学習機会の充実をはかっていきたい。また、子どもたちに多様なロールモデルを示せる環境づくりを進めるとともに、自治体や学校間の取り組み格差の解消にも努めていく。
- 教職員一人ひとりが無意識の思い込みに気づき、多様な性や生き方を尊重できる学校づくりを推進することで、誰もが安心して学び、働くことのできる教育環境の実現につなげていきたい。
- 「E I L G B T I +国内ネットワーク」は未組織の方も対象。より一層周知を進めるとともに連携をさらに強化していきたい。

関係者の声

組織内の当事者

「26-30日教組ジェンダー平等実行計画」にSOGIの観点が入るのはありがたい。形だけの取り組みにならないことを意識して進めてほしい。

担当者

機関誌の連載に対し、「性的マイノリティの視点を取り上げてくれてありがたい」という投稿が寄せられるなど、現場の声が届き始めている。

ひとくちメモ



当事者の方が悩みや実践を共有できる場として、世界の教職員組合（E I）のネットワークとつながる「E I L G B T I +国内ネットワーク」をスタートしているんだって。今後の活動が楽しみだね！





「LGBTQ+フレンドリーな組織づくりガイドブック」作成などの取り組み

取り組み概要

● 背景

2021年度に社会政策委員会にて新たな社会政策について議論した。連合内の議論や社会情勢も踏まえてSOGIへの理解促進に関連し、昨今その必要性が叫ばれている「同性婚等の法制化」についての検討を背景としてSOGIに関する取り組みの推進が開始された。

● 経過・概要

2025年に労働組合向けの学習ツールとして「LGBTQ+フレンドリーな組織づくりガイドブック」を作成。当事者からの相談に適切に対応できるよう、アウティング防止や必要な配慮事項を整理した「ヒアリングシート」を作成・配布するなど、理解促進と相談支援の充実に取り組んでいる。

工夫した点など

●SOGIに関する学習会では「自分の周りに当事者はいない」という思い込みを解消するべく、左利きの人を例に性的マイノリティの方の割合を実感できるよう工夫した。

●「労働組合だからこそできる人権保護や職場改善」を軸に内容を構成した。さらに、加盟組合の理解度に配慮し、イラストや色使いを工夫するなど、誰にとっても分かりやすく親しみやすい資料づくりに努めた。

今後に向けて

○当事者意識を高めるための継続的な啓発を通じて、「いない・関係ない」といった認識の転換を進めていきたいと考えている。ガイドブックやヒアリングシートの活用を広げ、現場での定着を一層推進していく。さらに、SOGIハラスメント対策の強化など最新の社会動向を踏まえた内容の充実をはかり、時代に即した学習ツールへと発展できるよう、取り組みを進めていく。

○リーダー層の理解促進や世代間の認識の違いにも丁寧に対応しながら、実践的な取り組みとしてより働きやすい職場づくりにつなげていきたい。

関係者の声

加盟単組

当事者の声を契機にトップがメッセージを発信、名刺も6色デザインに工夫した。フード連合の働きかけもあり、イベント参加や研修実施など、様々な取り組みを加速中。

担当者

組合が「話してもいい場所」とであると認識されることで、潜在的な相談の顕在化や、人権保護の土台作りが進んでいると感じている。

ひとくちメモ



フード連合の地区協議会や地方連合と地方連合会が連携し、各自治体への政策提言を通じてパートナーシップ宣誓制度の導入を働きかける体制も構築しているよ。構成組織と地方連合会の連携は重要だね！





「対応方針」、「取り組み方針」の策定などの取り組み



取り組み概要

● 背景

全労金は組合員の女性割合が約6割と高く、男女平等やジェンダー平等への強い課題感があった。連合のガイドライン(2017年)やILO第190号条約をきっかけに、旧姓使用や服装(女性職員の事務服)、トイレや更衣室、健康診断や福利厚生の問題から議論をスタート。

● 経過・概要

2020年3月、最初の「対応方針」を策定。2024年6月に従来の「対応方針」を「取り組み方針」へと格上げし、より地に足のついた活動をめざす内容に更新した。2027年9月までを全箇所での到達時期目標として設定。服装自由化(ドレスコード改定)の推進、同性パートナーの福利厚生適用、健康診断の配慮、ハラスメント対策、研修啓発活動などを実施中。

工夫した点など

● **工夫した点**：トイレ設置などの「ハード面」を求めず、方針策定や研修など「ソフト面」から着手し、段階的に進める手法をとった。「SOGIE」の「E(表現)」を強調。全組合員に関わる「服装の自由」という観点で議論を広げた。

● **苦労した点**：福利厚生適用にあたり同性パートナーシップの証明を厳格に求められるケースもあった。金融機関のため、ネイルや髪色、メイク、服装に対するチェックが非常に厳しい文化があり、服装の自由化などの取り組みに苦労した。

今後に向けて

○方針の策定にとどまらず、各職場での実践と定着を進めるため、経営層の意識改革に向けた働きかけと組織全体の推進体制の強化をはかっていきたい。各職場で取り組みを浸透させる「実行性」の確保が最大の課題と感じている。

○地域・単組間の格差解消に向けて先進事例の共有や学習機会の充実をはかるとともに、固定観念の払拭や組織風土の改善を進めていく。また、本課題に関し、取り組みの推進役となっている多くの女性リーダーの活躍を後押ししながら、組織全体の理解促進と実行力の向上につなげていきたい。

関係者の声

加盟単組

LGBTに理解があるメンバー同士(当事者含む)で意見交換を行う「Allyコミュニティ」をスタートした。

担当者

レインボーフラッグ(全労金本部が作成・配布)を、多くの単組が大会などで自主的に掲げるなど、組織全体に共感が広がってきたと感じている。

ひとくちメモ



2022年から東京レインボープライドなどのイベントへの参加をスタート。イベントに参加した役員が、参加者の自由な姿に圧倒され、職場環境改善への情熱を高めるきっかけとなっているそう。精力的な活動に期待だね！





取り組み概要

● 背景

LGBTQ当事者からの相談が寄せられていない状況を、「相談できる場として認知されていない未開拓の課題」と捉え、2015年頃から加盟単組がLGBTQに関する労働相談を開始。その後、全国ユニオンが取り組みを受け継ぎ、活動を拡大してきた。

● 経過・概要

職場でのLGBTQ当事者特有の課題の解決と、WEBや電話、メール、LINEで相談受付を開始し、労働組合も相談窓口であることの周知を行っている。イベント出展なども通じて相談しやすい環境づくりと認知向上を進めている。また、労使交渉を通じて問題解決をはかるとともに、学習会の実施、地域のLGBTQコミュニティとの連携強化にも取り組んでいる。

工夫した点など

● **工夫した点**：LGBTQ相談に限らず、あらゆる労働相談において、性別や異性愛を前提とした言葉遣いをしないようルール化。また、労使交渉の際、本人のセクシャリティを会社側のどの範囲まで開示するかを細かくコントロールし、プライバシーに配慮している。

● **苦労した点**：当初は組織内から「優先すべき課題ではない」「ニーズがない」といった声もあり、理解を得ることに苦労した。

今後に向けて

○LGBTQに関する労働相談を受ける中で、労働組合内でSOGIに関する知識や対応ノウハウを継続的に蓄積・実践していく仕組みづくりの重要性を強く感じている。各単組がレインボーフラッグを掲げるなどの可視化の取り組みや、積極的な情報発信を通じて、多様性を尊重する姿勢を日常的に示していくことが大切である。

○加盟組織を対象に性的マイノリティに関する労働相談の実践に向けた学習会を開催し、どの労働組合でも当たり前にLGBTQに関する労働相談に対応できる体制が整う環境をめざしている。連合の構成組織間の横の連携を強化しながら、知識や実践を広く共有・発展させていきたい。

関係者の声

当事者

職場のSOGIハラスメントが原因で休職をしたが、労使交渉を経て職場復帰。サポートに感謝している。解決へのプロセスの中で、自分自身も強くなることができた。

担当者

当初は当事者であることを隠して相談に来た人が、数年後に「実は」とカミングアウトしてくれる信頼関係を築くことができて嬉しい。

ひとくちメモ



相談をきっかけに組合員となった当事者が全国ユニオンの委員として活躍中。当事者の視点を活動に活かすために、学習会も開催しているんだって。依頼があれば組織外でも対応できるそう。こういった横のつながりも大事だね！



学習会の様子



政策・制度要請を契機とした県内全市町村でのパートナーシップ制度導入などの取り組み

取り組み概要

● 背景

2017年9月に連合埼玉が性的指向や性自認に関する差別防止施策の実施を埼玉県への政策・制度要請として提出したことがきっかけ。地域協議会も各市町村首長への要請を実施した。

● 経過・概要

埼玉県知事および各市町村首長への政策要請を毎年継続。東西南北ブロックで市長・町長政策懇談会を開催して推薦議員への協力要請や県庁関係部局との意見交換を実施し、パートナーシップ制度導入を推進した。2020年4月さいたま市を皮切りに、2025年1月に県内全63自治体での制度導入を達成することができた。

工夫した点など

● **工夫した点**：NPO団体と連携し、当事者の声や意向を政策要請に反映した。推薦首長・議員ネットワークを最大限活用して、政策懇談会や政策フォーラムを通じて協力体制を構築。署名活動も実施し、パートナーシップ制度導入を求める市民の声を可視化したことで、行政への働きかけを強めることにつながった。

● **苦労した点**：県や市町村、推薦議員など多方面への継続的な働きかけを実施。毎年粘り強く交渉を重ねた。政策フォーラムでの講演など社会的啓発活動にも取り組んだ。

今後に向けて

○県内全63自治体のパートナーシップ制度は市町村ごとに制度内容が異なるため、転居時や他自治体の施設利用時に課題が生じている。2024年に川越市主導で62市町村間の連携協定が締結されたものの、制度の統一化には未だに至っていない。今後は、県が主体となった制度内容の統一を求めていく。

○LGBTQ+など性的少数者を含め、婚姻や養子縁組ができないカップルやその子どもを含む家族関係を自治体が公的に認めるファミリーシップ制度の普及が進んでいないことから、親の介護や子育てをするカップルへの支援拡充に関する要請を継続していく。ジェンダー平等や多様性の視点を学校教育全体に浸透させるためには、一回限りの配布や研修にとどまらず、教職員の継続的な学びの機会の拡充や、学校現場での実践状況の検証が重要。今後も経過を見守り、必要に応じて要請を行う。

関係者の声

NPO団体

自治体ごとにパートナーシップ制度の内容が違うので、県で統一したほうが良いと考えている。今後も継続して取り組んでいただきたい。

担当者

毎年の要請が県内すべての自治体での制度導入につながったのは大きな成果であると考えている。今後の自治体格差の是正に向けて引き続き要請していく。

ひとくちメモ



要請の結果、学校教育現場でのジェンダー平等・多様性推進や災害時、防災拠点における性的マイノリティへの支援でも一定の成果が得られたそう。粘り強い継続的な要請がパートナーシップ制度以外でも着実に実を結んでいるね。



2017年の埼玉県への政策・制度要請の様子