

V 職場における ハラスメントの防止



V 職場におけるハラスメントの防止

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労働施策総合推進法」という。）が改正され、職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）について、事業主に防止措置を講じることが義務付けられました。また、職場におけるセクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることがすでに義務付けられており、今回の法改正により、防止対策が強化されました。

V-1 職場におけるパワーハラスメント

(1) 職場におけるパワーハラスメントとは（労働施策総合推進法第30条の2）

職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）とは、職場において行われる

- ア 優越的な関係を背景とした言動であって、
- イ 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ウ 労働者の就業環境が害されるもの

の3つの要素を全て満たすものをいいます。事業主は、労働者からの相談に応じ、必要な措置を講じなければならず、相談したこと等を理由として解雇等不利益な取扱いを行うことも禁止されています。

(2) パワハラの種類と具体例

代表的な言動の種類／該当すると考えられる例
①身体的な攻撃（暴行・障害） ・殴打、足蹴りを行う ・ものを投げつける
②精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言） ・人格を否定するような言動を行う（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む） ・業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ・他者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う ・相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を複数（当事者含む）に送信する
③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視） ・自身の意に沿わない者に対して、仕事を外し、長期間の別室への隔離や自宅研修をさせる ・一人の労働者に対して、同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる

④**過大な要求**（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）

- ・長期間、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係のない作業を命ずる
- ・新卒採用者に必要な教育を行わないまま、到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する
- ・労働者の業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

⑤**過小な要求**（能力・経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない）

- ・管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる
- ・気に入らない労働者に対して、嫌がらせのために仕事を与えない

⑥**個の侵害**（私的なことに過度に立ち入ること）

- ・職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする
- ・性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露する

(3) パワハラを防止するために事業主が講ずべき措置

事業主は、職場におけるパワハラを防止するため、雇用管理上次の措置を必ず講じなければなりません。

ア 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①パワハラの内容及びパワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ②パワハラを行った者に厳正に対処する方針を定め、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

イ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ①相談窓口を予め定め、労働者に周知すること。
- ②相談窓口担当者が、内容や状況に応じて適切に対応できるようにすること。

ウ 事後の迅速かつ適切な対応

- ①事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ②パワハラが確認できた場合は、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ③パワハラが確認できた場合は、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ④再発防止に向けた措置を講ずること。

エ 併せて講ずべき措置

ア～ウの措置を講ずる際には、併せて次の措置を講じなければなりません。

- ①相談対応、パワハラの後対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシー保護に必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に周知すること。
- ②事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

V-2 職場におけるセクシュアルハラスメント

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントとは（男女雇用機会均等法第11条第1項、2項）

職場におけるセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けること、或いは性的な言動により就業環境が害されることをいいます。事業主は、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他必要な措置を講じなければならない、相談を行ったことなどを理由として、当該労働者に対して解雇等不利益な取扱いをしてはなりません。性的な言動とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指します。

性的な言動の例
<ul style="list-style-type: none">・ 性的な内容の発言 性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報や噂を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど・ 性的な行動 性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為など
性的な言動を行う者
<ul style="list-style-type: none">・ 性的な言動を行う者は、事業主、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得ます。男女とも行為者にも被害者にもなり得ますし、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。また、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であればセクシュアルハラスメントに該当します。

(2) セクハラの実態

セクハラの実態は多様であり、判断に当たり個別の実態を斟酌する必要があります。また、「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業環境が害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要です。

一般的には、意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、1回でも就業環境を害することとなり得ます。継続性又は繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」又は「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得るものです。また、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には、「平均

的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当です。

(3) セクハラを防止するために事業主が講ずべき措置

事業主は、職場におけるセクハラを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければなりません。

ア 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①セクハラの内容及びセクハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ②セクハラを行った者に厳正に対処する方針を定め、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

イ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ①相談窓口を予め定め、労働者に周知すること。
- ②相談窓口担当者が、内容や状況に応じて適切に対応できるようにすること。

ウ 事後の迅速かつ適切な対応

- ①事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ②セクハラが確認できた場合は、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ③セクハラが確認できた場合は、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ④再発防止に向けた措置を講ずること。

エ 併せて講ずべき措置

ア～ウの措置を講ずる際には、併せて次の措置を講じなければなりません。

- ①相談対応、セクハラの実後対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシー保護に必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に周知すること。
- ②事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(4) 自社の労働者等が他社の労働者にセクハラを行った場合の協力対応

(男女雇用機会均等法第11条第3項)

セクハラの行為者となるのは、被害者と同じ事業所に勤めている人とは限りません。他社の労働者から自社の労働者がセクハラを受けた場合にも、事業主は雇用管理上の措置として、適切に相談に対応する必要があります。また、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行う場合もあり得ます。

このため、他社から、自社の労働者の他社の労働者に対するセクハラの実事確認や再発防止といった他社の雇用管理上の措置の実施に関して必要な協力を求められた場合に、事業主はこれに応じるよう努めることとされました。

さらに、この規定の趣旨を鑑みれば、事業主が他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないということは当然です。

V-3 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

(1) 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは

(男女雇用機会均等法第11条の3、育児・介護休業法第25条)

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることです。

事業主には、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて、防止措置を講じることが義務付けられ、相談したこと等を理由とする不利益扱いが禁止されています。

(2) 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには、「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」があります。

ア 「制度等の利用への嫌がらせ型」

次に掲げる制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。防止措置が必要となるハラスメントは、i) 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの、ii) 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの、iii) 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするものがあります。

対象となる制度又は措置

【男女雇用機会均等法が対象とする制度又は措置】

- ①産前休業（均等則第2条の3第5号関係）
- ②妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）（均等則第2条の3第3号関係）
- ③軽易な業務への転換（均等則第2条の3第6号関係）
- ④変形労働時間制がとられる場合における法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ⑤育児時間（均等則第2条の3第8号関係）
- ⑥坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限（均等則第2条の3第4号関係）

【育児・介護休業法が対象とする制度又は措置】

- ①育児休業（則第76条第1号関係）
 - ②介護休業（則第76条第2号関係）
 - ③子の看護休暇（則第76条第3号関係）
 - ④介護休暇（則第76条第4号関係）
 - ⑤所定外労働の制限（則第76条第5号関係）
 - ⑥時間外労働の制限（則第76条第6号関係）
 - ⑦深夜業の制限（則第76条第7号関係）
 - ⑧育児のための所定労働時間の短縮措置（則第76条第8号関係）
 - ⑨始業時刻変更等の措置（則第76条第9号関係）
 - ⑩介護のための所定労働時間の短縮措置（則第76条第10号関係）
- ※⑧～⑩は就業規則にて措置が講じられていることが必要です。

〈典型的な例〉

i) 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

- ・制度等の利用の申出等をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の申出等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、上司が労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いを示唆する。

ii) 制度等の利用の申出等又は制度等の利用を阻害するもの

- ・制度等の利用の申出等をした旨を上司に相談したところ、上司が労働者に対して、申出等をしないように言うこと。
- ・制度等の利用の申出等をしたところ、上司が労働者に対して、申出等を取り下げよう言うこと。
- ・制度等の利用の申出等をした旨を同僚に伝えたところ、同僚が労働者に対して、繰り返し又は継続的に申出等をしないようにいうこと。
- ・制度等の利用の申出等をしたところ、同僚が労働者に対して、繰り返し又は継続的に申出等を撤回又は取下げをするように言うこと。

iii) 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

- ・労働者が制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させることをいう。）をすること。

イ「状態への嫌がらせ型」

女性労働者が妊娠、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。防止措置が必要となるハラスメントは、i) 解雇等不利益な取扱いを示唆するもの、ii) 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするものがあります。

対象となる事由

- ①妊娠したこと（均等則第2条の3第1号関係）
- ②出産したこと（均等則第2条の3第2号関係）
- ③坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと又はこれらの業務に従事しなかったこと（均等則第2条の3第4号関係）
- ④産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと（均等則第2条の3第5号関係）
- ⑤妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと（均等則第2条の3第9号関係）

※「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻（にんしんおそ）、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。

〈典型的な例〉

i) 解雇等不利益な取扱いを示唆するもの

- ・上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

ii) 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

- ・上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む）。
- ・上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む）。

(3) 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために事業主が講ずべき措置

男女雇用機会均等法第9条第3項では、女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等を理由とする解雇その他不利益な取扱いが禁止されています。また、育児・介護休業法では、育児休業等の申出、育児休業等をしたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いが禁止されています。また事業主は、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければなりません。

ア 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容、妊娠・出産、育児休業等に関する否定的な言動がハラスメントの発生原因や背景となり得る

こと、ハラスメントを行ってはならない旨の方針、制度等の利用ができる旨を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

- ②ハラスメントを行った者に厳正に対処する方針を定め、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

イ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ①相談窓口を予め定め、労働者に周知すること。
- ②相談窓口担当者が、内容や状況に応じて適切に対応できるようにすること。

ウ 事後の迅速かつ適切な対応

- ①事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ②ハラスメントが確認できた場合は、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ③ハラスメントが確認できた場合は、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ④再発防止に向けた措置を講ずること。

エ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント原因や背景となる要因を解消するための措置

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの要因の一つには、妊娠した労働者が体調不良のため業務の提供ができないことや労働能率が低下すること等により、周囲の労働者の業務負担が増大することがあります。例えば、育児休業取得者の業務について、業務量を調整することなく、特定の労働者にそのまま負わせることは、育児休業取得者への不満につながり、休業後の円滑な職場復帰に影響を与えハラスメントが発生する可能性があります。

また、妊娠等した労働者側においても制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲との円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適正に業務を遂行していくという意識を持つことなどが重要であることに留意しながら、事業主は、ハラスメントの要因を解消するため、業務体制の整備など必要な措置を講じなければなりません。

オ 併せて講ずべき措置

ア～エの措置を講ずる際には、併せて次の措置を講じなければなりません。

- ①相談対応、ハラスメントの事後対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシー保護に必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に周知すること。
- ②事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

V-4 顧客等からの著しい迷惑行為

(いわゆるカスタマーハラスメント) について

近年、労働者に対する悪質なクレームなど顧客等からの著しい迷惑行為が問題化しています。このような迷惑行為は、カスタマーハラスメント（以下「カスタハラ」という。）とされています。職場におけるパワーハラスメント対策

について定めた「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」においては、顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、ひどい暴言、著しく不当な要求等）に関して、事業主は、相談に応じ、適切に対応するための体制の整備や被害者への配慮等の取組を行うことが望ましく、また、被害を防止するための取組を行うことが有効であるとされました。

令和4年2月に、厚生労働省を事務局とする関係省庁連絡会議により、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」が作成されました。

(1) カスハラとは

企業や業界により、顧客等への対応方法・基準が異なることが想定されるため、カスハラを明確に定義することはできませんが、企業の現場においては以下のようなものがカスハラであると考えられています。（本来、顧客等からのクレーム・苦情は、商品・サービスや接客態度・システム等に対して不平・不満を訴えるもので、それ自体が問題とはいえず、業務改善や新たな商品・サービス開発に繋がるものである点には留意が必要です。）



顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの。

「顧客等の要求内容が妥当性を欠く場合」や、「要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なもの」の例としては、以下のようなものが想定されます。

「顧客等の要求の内容が妥当性を欠く場合」の例
<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業の提供する商品・サービスに瑕疵・過失が認められない場合 ・ 要求の内容が、企業の提供する商品・サービスの内容とは関係がない場合
「要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当な言動」の例
<p>(要求の内容の妥当性にかかわらず不相当とされる可能性が高いもの)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 身体的な攻撃（暴行、傷害） ・ 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言） ・ 上下座の要求 ・ 継続的（繰り返し）、執拗（しつこい）な言動 ・ 拘束的（不退去、居座り、監禁）な行動 ・ 性的な言動 等 <p>(要求の内容の妥当性に照らして不相当とされる場合があるもの)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 商品交換の要求 ・ 金銭補償の要求 等

(2) カスハラ判断基準

業種や業態、企業文化などの違いから、カスハラ判断基準は企業ごとに違いが出る可能性があることから、各社であらかじめカスハラ判断基準を明確にした上で、企業内の考え方、対応方針を統一して現場と共有しておくことが重要です。

企業、業界において様々な判断基準がありますが、一つの尺度として、次の観点で判断することが考えられます。

ア 顧客等の要求内容に妥当性はあるか

顧客等の主張について、まずは事実関係、因果関係を確認し、自社に過失がないか、根拠ある要求がなされているかを確認し、顧客等の主張が妥当かどうか判断します。

イ 要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当か

顧客等の要求内容に妥当性の確認と併せて、その要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲であるか確認します。

(3) カスハラ対策の基本的な枠組み

企業がカスハラ対策の基本的な枠組みを構築するため、カスハラを想定した事前準備、実際に起こった際の対応として、以下の取組を実施するとよいでしょう。

ア カスハラを想定した事前の準備

- ①事業主の基本方針・基本姿勢の明確化、従業員への周知・啓発
 - ・組織のトップが、カスハラ対策への取組の基本方針・基本姿勢を明確に示す。
 - ・カスハラから、組織として従業員を守るという基本方針・基本姿勢、従業員の対応の在り方を従業員に周知・啓発し、教育する。
- ②従業員（被害者）のための相談対応体制の整備
 - ・カスハラを受けた従業員が相談できるよう相談対応者を決めておく、又は相談窓口を設置し、従業員に広く周知する。
 - ・相談対応者が相談の内容や状況に応じて適切に対応できるようにする。
- ③対応方法、手順の策定
 - ・カスハラ行為への対応体制、方法等をあらかじめ決めておく。
- ④社内対応ルールの従業員等への教育・研修
 - ・顧客等からの迷惑行為、悪質なクレームへの社内における具体的な対応について、従業員を教育する。

イ カスハラが実際に起こった際の対応

- ⑤事実関係の正確な確認と事案への対応
 - ・カスハラに該当するか否かを判断するため、顧客、従業員等からの情報を基に、その行為が事実であるかを確かな証拠・証言に基づいて確認する。
 - ・確認した事実に基づき、商品に瑕疵や過失がない場合は要求等に応じない。

⑥従業員等への配慮の措置

- ・被害を受けた従業員に対する配慮の措置を適正に行う（繰り返される不相当な行為には一人に対応させず、複数名で、あるいは組織的に対応する。メンタルヘルス不調への対応等）。

⑦再発防止のための取組

- ・同様の問題が発生することを防ぐ（再発防止の措置）のため、定期的な取組の見直しや改善を行い、継続的に取組を行う。

⑧①～⑦までの措置と併せて講ずべき措置

- ・相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、従業員に周知する。
- ・相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、従業員に周知する。

厚生労働省のホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に活用ください。

職場におけるハラスメント防止のために [検索](#)

多様な人材が活躍できる職場環境に向けて

誰もが働きやすい職場環境整備について、企業の関心が高まりつつある一方、性的マイノリティを含む当事者が直面する困難は周囲には見えにくく、職場環境に対するニーズも多様で、抱えうる困難や望む対応も一様ではないと考えられます。働く人一人ひとりが、性的指向やジェンダーアイデンティティ（性自認）について理解を深め、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めることが必要です。

参考：「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集

～性的マイノリティに関する取組事例～」(厚生労働省作成)



「LGBTQ」とは

L レズビアン：女性を好きになる女性

G ゲイ：男性を好きになる男性

B バイセクシュアル：好きになる相手が女性の場合も男性の場合もある人

T トランスジェンダー：からだの性とジェンダーアイデンティティが一致せず、性別に違和感を持つ人

Q ケーストヨニング：自分の性的指向、ジェンダーアイデンティティ、表現する性（クィア*）について、定まってない、明確にできない、したくない人

*クィア：元々は「奇妙な、独特の、風変わりな」という意味の言葉ですが、近年では肯定的に性的マイノリティを示す総称として用いられています。

※「LGBTQ」という言葉は上記に限らない性的マイノリティの総称として用いるのが一般的です。

「SOGI」とは

Sexual Orientation（セクシュアルオリエンテーション（性的指向））とGender Identity（ジェンダーアイデンティティ（性自認））の頭文字をとった略称です。

SOGIは、特定の性的指向やジェンダーアイデンティティの人のみが持つものではなく、すべての人が持つものです。