

## 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。