

- ⑦被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑧行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨再発防止に向けた措置を講ずる

エ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑩相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する
- ⑪労働者が事実関係の確認等の協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

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：出生時に社会に割り当てられた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について、（クィア*）定まっていない、明確にできない、明確にしたくない人

*クィア：「独特な」などと訳されますが、近年では肯定的に性的マイノリティや既存の性のカテゴリーに当てはまらない人々を示す言葉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

性的指向（Sexual Orientation）とジェンダーアイデンティティ（Gender Identity）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。