

## 2. 求職者等に対するセクハラ対策の義務化

- (1) 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- (2) 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示される予定です。
  - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発  
(例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等)
  - ・相談体制の整備・周知
  - ・発生後の迅速かつ適切な対応  
(例：相談への対応、被害者への謝罪等)

### 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 クェスチョニング：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。