

# 職場における性的指向・性自認の理解促進に向けた取組

## 事業主が雇用管理上講ずべき措置（ハラスメント防止対策）

- 男女雇用機会均等法に基づくセクハラ防止指針において、被害を受ける方の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」に関するものであれば、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに該当する旨を明記。
- 労働施策総合推進法に基づくパワハラ防止指針において、
  - 性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと
  - 性的指向・性自認等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること（いわゆるアウトティング）
 をパワハラに該当すると考えられる例として明記。事業主に対して、上記の点も踏まえて、労働者に周知・啓発する（研修、講習の実施など）等のハラスメント防止対策を講ずることを義務付けている。
- 上記内容を記載したパンフレットやリーフレットを作成し、HPに掲載。

## 企業の取組事例等の調査・公表

- 職場における性的指向・性自認についての理解を促進するため、性的指向・性自認に関する企業の取組事例等を調査する事業を実施。調査結果等をまとめた報告書・事例集・リーフレットを作成・公表し、周知。

### <事例集>



### <リーフレット>

