

# SOGI（性的指向・性自認）の 基礎知識と法・指針のポイント —適切な理解と対応のために—

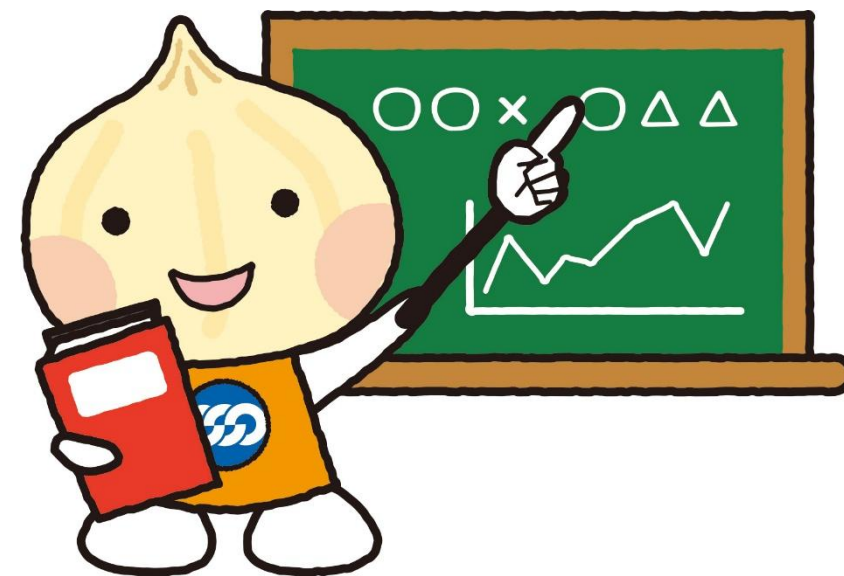
日本労働組合総連合会  
総合政策推進局 ジェンダー平等・多様性推進局



1. 基礎知識
2. SOGIに関する法・指針など



# 1. 基礎知識



# いわゆる「LGBT」とは

- 「LGBT」とは下記の頭文字をとったもので、「性的少数者」の総称として使われている
- 厳密には「LGBT」ではない「性的少数者」の人びとが存在する

L	レズビアン	= 女性の同性愛者
G	ゲイ	= 男性の同性愛者
B	バイセクシュアル	= 両性愛者
T	トランスジェンダー	= 身体の性と心の性が一致していないひと

## 他の様々なセクシュアリティ

### Xジェンダー

=心の性が男女

どちらでもない/どちらでもある/中間の人

### Aセクシュアル

=無性愛者

好きになる性を持たない人

※性同一性障害は医学的診断名でトランスジェンダーの人の一部が診断されることがある

### パンセクシュアル

=好きになる性が性別にとらわれない人

### ノンセクシュアル

=非性愛者

恋愛感情があっても性的欲求を抱かない人

# いわゆる「LGBT」とは

- 「LGBT」は一般的に人口の3～10%程度だと言われている
- 連合の調査などでは、いわゆる「性的マイノリティ」は約8%と結果が出ている

L : レズビアン

G : ゲイ

B : バイセクシュアル

T : トランスジェン  
ダー

他の様々なセクシュアリティ

Aセクシュアル

Etc.

4.9%

8.0%

8%は、「佐藤」「鈴木」「高橋」「田中」  
の名字の人を足した数よりも多いんだよ！



# 性のあり方は4要素で表される



- 人の性別は三つの観点から考えることができる
- 「性的指向」と「性自認」（合わせた略称**SOGI**）がこの課題を考えるキーワード

**戸籍の性** = 出生証明書にもとに提出された性別。

**こころの性** = **性自認**。自分の性別をどう思っているか。

**好きになる性** = **性的指向**。どの性別を好きになるか。

**表現する性** = 服装、行動、ふるまいなど。

この三つの性のうち、「性的指向」と「性自認」は、英語に訳すとそれぞれ、「**Sexual Orientation**」（性的指向）、「**Gender Identity**」（性自認）となります。この頭文字を取った「**SOGI (ソジ)**」が、いわゆる「LGBT」の課題を考える際に重要になります。

この3つの性は誰もが持っており、誰もが自分の意思では変えることができません。

Q. **明日から異性愛をやめたり、性自認を変えたりできますか？**

# 実際に性の三要素で考えてみよう 「L」

○いわゆる「レズビアン」（女性同性愛者）の場合、  
三要素にもとづく下記のように表すことができる  
（実際には男女どちらかだけでなく「中間」の人もある）

## ・ 戸籍の性



## ・ 性自認 (Gender Identity)

自分がどの性別であるかの認識（この認識については、自分の生物学的な性別と一致する人もいれば、一致しない人もいます。）のことをいいます。



## ・ 性的指向 (Sexual Orientation)

人の恋愛感情や性的な関心がいずれの性別に向かうかの指向（この指向については、異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛等の多様性があります。）をいいます。



# 実際に性の三要素で考えてみよう「G」

○いわゆる「ゲイ」（男性同性愛者）の場合、  
三要素にもとづく下記のように表すことができる  
（実際には男女どちらかだけでなく「中間」の人もある）

## ・ 戸籍の性

女

男

## ・ 性自認 (Gender Identity)

自分がどの性別であるかの認識（この認識については、自分の生物学的な性別と一致する人もいれば、一致しない人もいます。）のことをいいます。



## ・ 性的指向 (Sexual Orientation)

人の恋愛感情や性的な関心がいずれの性別に向かうかの指向（この指向については、異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛等の多様性があります。）をいいます。



# 実際に性の三要素で考えてみよう「B」

○いわゆる「バイセクシュアル」（両性愛者）男性の場合、  
三要素にもとづく下記のように表すことができる  
（性自認が「中間」の人等も好きになる場合はパンセクシュアル（全性愛者））

## ・ 戸籍の性

女

男

## ・ 性自認 (Gender Identity)

自分がどの性別であるかの認識（この認識については、自分の生物学的な性別と一致する人もいれば、一致しない人もいます。）のことをいいます。



## ・ 性的指向 (Sexual Orientation)

人の恋愛感情や性的な関心がいずれの性別に向かうかの指向（この指向については、異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛等の多様性があります。）をいいます。



# 実際に性の三要素で考えてみよう「T」

○いわゆる「トランスジェンダー」（性同一性障害含む）女性の場合、三要素にもとづく  
と下記のように表すことができる

（性自認が「中間」もしくは「ない」の人を、特に「Xジェンダー」と呼ぶこともある）

## ・ 戸籍の性

女

男

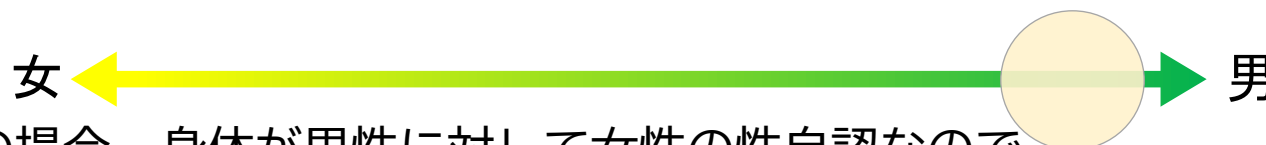
## ・ 性自認 (Gender Identity)

自分がどの性別であるかの認識（この認識については、自分の生物学的な性別と一致する人もいれば、一致しない人もいます。）のことをいいます。



## ・ 性的指向 (Sexual Orientation)

人の恋愛感情や性的な関心がいずれの性別に向かうかの指向（この指向については、異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛等の多様性があります。）をいいます。



この場合、身体が男性に対して女性の性自認なので、  
Male to Female (MtF) トランスジェンダーと言われる

# 実際に性の三要素で考えてみよう

○シスジェンダーヘテロセクシュアル（いわゆるマジョリティ）の男性の場合、三要素にもとづく下記のように表すことができる

## ・ 戸籍の性

女

男

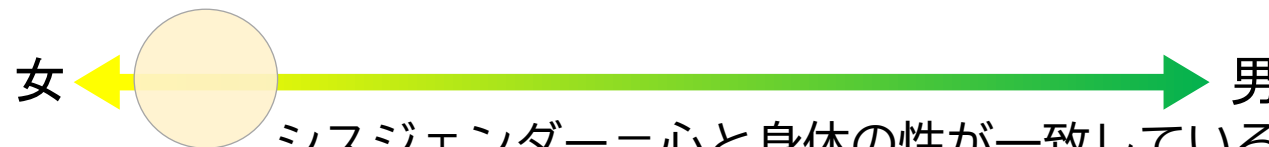
## ・ 性自認 (Gender Identity)

自分がどの性別であるかの認識（この認識については、自分の生物学的な性別と一致する人もいれば、一致しない人もいます。）のことをいいます。



## ・ 性的指向 (Sexual Orientation)

人の恋愛感情や性的な関心がいずれの性別に向かうかの指向（この指向については、異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛等の多様性があります。）をいいます。



シスジェンダー＝心と身体の性が一致している人びと  
ヘテロセクシュアル＝異性愛者

# 実際に性の三要素で考えてみよう



- 「男性」と「女性」の中間領域を一端脇に置くと、性の3要素から下記のような表で考えることができる

## 性的指向と性自認を分けて捉えることが重要！

身体の性	男				女			
心の性(性自認)	男		女		男		女	
恋愛対象(性的指向)	女	男	女	男	女	男	女	男
	ヘテロ (異性愛者) 男性	ゲイ男性	↑ MtF (Male to Female) トランスジェンダー レズビアン	MtF (Male to Female) トランスジェンダー	↑ FtM (Female to Male) トランスジェンダー	FtM (Female to Male) トランスジェンダー ゲイ	レズビアン	ヘテロ (異性愛者) 女性

上の表のように、「トランスジェンダー」かつ「レズビアン」、  
「トランスジェンダー」かつ「ゲイ」という人もいらっしゃる事が分かる

# なぜSOGI（性的指向・性自認）で考えるのか



○国際社会では、正式文書や法律では「LGBT」ではなく、「SOGI」を使います

SOGI = Sexual Orientation (性的指向)  
Gender Identity (性自認)

頭文字をとって  
「SOGI」

国連では

- ・ 2011年、2014年国連人権理事会においてSOGI人権決議がなされている  
日本は賛同国に入っている

ヨーロッパではEU加盟の全ての国で

- ・ SOGI (性的指向と性自認) にもとづく差別禁止法が作られている

なぜ「LGBT」ではなく、「SOGI」なのでしょう？



# なぜSOGI（性的指向・性自認）で考えるのか

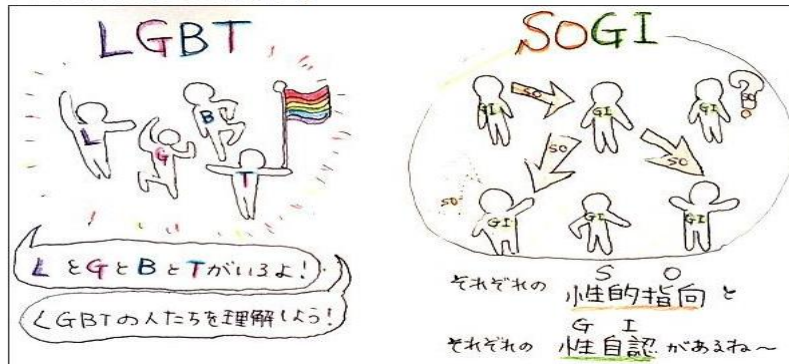
○「LGBT」は「人」（少数者、マイノリティ）を表す言葉であるのに対し、「SOGI」は人の「属性」を表し、全ての人々が「SOGI」を持っています

- ・「LGBT」は少数者（マイノリティ）としての「人」を表す言葉  
「SOGI」は全ての人々の「属性」を表す言葉  
→だから、「LGBT」当事者とは言いが、「SOGI」当事者とは言わない。

異性愛や戸籍と心の性別が一致している人も含めた、誰もがSOGI課題の「当事者」であり、誰が「マイノリティ」か、という議論にならない。

- ・「LGBT」では包摂されないマイノリティがいることから、「LGBT+」などの言葉も出てくるなど、どこまで頭文字を並べるかの議論が常に出てくるが、「SOGI」ではその議論が基本的に起こりにくい

## ★ LGBTとSOGIの違い



絵の出典： まきむうの虹色NEWSサテライト 第129回「LGBT」←言いづらい ニュースで話題の新語「SOGI」とは？LGBTとの違いは？  
<http://www.2chopo.com/article/detail?id=1730>



# 「SOGI」はすべての人にかかわる人権の問題



○連合は、どのような「SOGI」であっても、平等に人権が尊重され、安心して働ける職場環境を実現すべく、取り組みを行っています

- ・連合があえて特定のマイノリティ（少数派）を表す言葉である「LGBT」を打ち出さず、多数派も含めたすべての人が持つ属性としての「SOGI」を前面に押し出した背景には、この問題を特定の人びとにのみ配慮が必要な課題として捉えるのではなく、すべての人の対等・平等、人権の尊重に根ざした課題として捉えるべきであるという、国際的潮流に則った大きな考え方があるためです。
- ・「SOGI」に関する差別やハラスメントは以前から存在していましたが、近年「LGBT」や「SOGI」が注目されることにより、その厳しい実態が明らかになりつつあります。また、SOGIに関係するハラスメント（SOGIハラ）をなくす動きも広まりつつあります。

## 参考:基礎知識

### LGBT／LGBTQ／LGBTQ+とは

LGBTとは、

・レズビアン(Lesbian)	: <b>性自認</b> が女性で、 <b>性的指向</b> が同性に向く人。女性同性愛者
・ゲイ(Gay)	: <b>性自認</b> が男性で、 <b>性的指向</b> が同性に向く人。男性同性愛者
・バイセクシュアル(Bisexual)	: <b>性的指向</b> が男女どちらにも向く人。両性愛者
・トランスジェンダー(Transgender)	: 生まれた時に割り当てられた性別と <b>性自認</b> が異なる人

があります。

L・G・B・T以外にもクエスチョニング (Questioning: 自身の性のあり方について特定の枠に属さない人、分からない人、決めていない等の人) や、クィア (Queer: 規範的とされる性のあり方以外を包括的に表す言葉) など、**他にもさまざまな性のあり方を含み「LGBTQ」や「LGBTQ+ (読み: +はプラス)」という言葉**が使われることもあります。

## 参考：基礎知識

### SOGI／SOGIEとは

「性のあり方」を、以下の4つの要素に分けて整理する考え方があります。

・ 法律上の性	： 出生時に <u>割り当てられた性別</u> をもとに戸籍などに記載された性別
・ 性自認(Gender Identity)	： <u>自分の性別をどう認識</u> しているか
・ 性的指向(Sexual Orientation)	： <u>恋愛感情や性的な関心</u> がどの性別に向いているか、向いていないか
・ 性別表現(Gender Expression)	： 服装や髪型、言葉遣い、しぐさなど、自分の性別をどう <u>表現</u> するか

このうち、性的指向 (Sexual Orientation) と 性自認 (Gender Identity) の頭文字をとった「SOGI (ソジ)」、性別表現 (Gender Expression) を加えて「SOGIE (ソジー)」という言葉が用いられることもあります。

SOGI (SOGIE) は、性的マイノリティだけでなく、すべての人に関係する属性や特徴と言えます。

## 参考：基礎知識

### さまざまな性のあり方

・シスジェンダー	： 出生時に割り当てられた性別に違和感がなく <b>性自認と一致</b> し、それに沿って生きる人
・ヘテロセクシュアル	： <b>性的指向が異性</b> に向く人。異性愛者
・Xジェンダー	： <b>自認する性別が男女どちらでもない</b> 、どちらとも言い切れない人。あるいはいずれにも分類されたくない人。英語圏では主に「ノンバイナリー」や「ジェンダーキア」といった言葉が使われる。
・アロマンティック	： 他者に <b>恋愛的に惹かれない</b> 人
・アセクシュアル	： 他者に <b>性的に惹かれない</b> 人
・パンセクシュアル	： <b>性的指向が性別にとらわれない</b> 人。全性愛者

など、他にもさまざまな性のあり方が存在します。

## 参考：基礎知識

### 特に注意が必要な言葉や概念 (1/2)

「性」に関する言葉の中には、歴史的に**侮蔑的な意味合い**で使われてきた言葉もあります。また、現状に合わない言葉もあるため、使用する際には十分注意が必要です。

・性転換（手術）	： <b>実態に合わない</b> ため、使わない方がよい。「性別移行」や「性別適合手術」が望ましい。
・オカマ	：いわゆる「女っぽい男」等を指す言葉だが、 <b>侮蔑的</b> なニュアンスが強い。
・オナベ	：いわゆる「男っぽい女」等を指す言葉だが、オカマ同様に <b>侮蔑的</b> なニュアンスを含む。
・おとこおんな	：いわゆる「男っぽい女」等を指す言葉だが、オカマやオナベと同様に <b>侮蔑的</b> なニュアンスを含む。
・オネエ	：女性的に振る舞う男性で、ゲイに限らない。 <b>当事者によって使われる</b> こともある一方、 <b>侮蔑的</b> な文脈で用いられることもある言葉なので、注意が必要。用いないか、「いわゆる」と加えるなど配慮する必要がある。
・ニューハーフ	：主に飲食店やショービジネス界で働くトランスジェンダー女性をさす。トランスジェンダー当事者の中には <b>侮蔑的</b> と感じる人もいる。

## 参考：基礎知識

### 特に注意が必要な言葉や概念 (2/2)

・レズ	: レズビアン <small>の短縮形</small> だが、歴史的に <b>侮蔑的</b> な意味合いで使われてきたため避けるべき言葉。
・ホモ	: ゲイを指すことが多い言葉（「同性愛」を指す「ホモセクシュアル」の短縮形）だが、歴史的に <b>侮蔑的</b> な意味合いで使われてきたため避けるべき言葉。

この他、バイセクシュアルを「バイ」と短縮されることに侮蔑的な意味合いを感じるとの声も聞かれます。

※ただし、**当事者の中には、上記の各用語をあえて使う人**もいます。また、時代や社会、文化によって使い方は変わることもあります。

### その他の用語に関する注意

同性愛などを表す際に「**性的嗜好**」という言葉を用いるのは不適切です。恋愛や性的な関心がどの性別に向くか／向かないかを表す「**性的指向**」という言葉を使いましょう。

この背景には、同性愛などは異性愛より劣ったもので、性的な行動や対象などの好みを指す「**性的嗜好**」だとされてきた経緯があります。他にも「**性的志向**」という言葉もありますが、こちらも不正確です。同性愛などは、「趣味や嗜好」でも、「志すもの」でもなく、あくまで異性愛と同等に、恋愛や性的な関心がどの性別に向くか／向かないかを表す概念だとして、現在では「**性的指向**」という言葉が使われています。

## 参考：基礎知識

### より望ましい表現

トランスジェンダーを表す言葉として、以前は「**FtM** (Female to Male)」や「**MtF** (Male to Female)」という言葉が使われていましたが、現在は「**トランスジェンダー男性**」や「**トランスジェンダー女性**」がより望ましい表現として使われています。

「元〇〇」を意識させる言葉ではない方が望ましいという意見が出てきたことが背景にあります。なお、報道で「**元男性**」「**元女性**」といった表現が見られることがありますが、これらは**不適切な表現**となります。

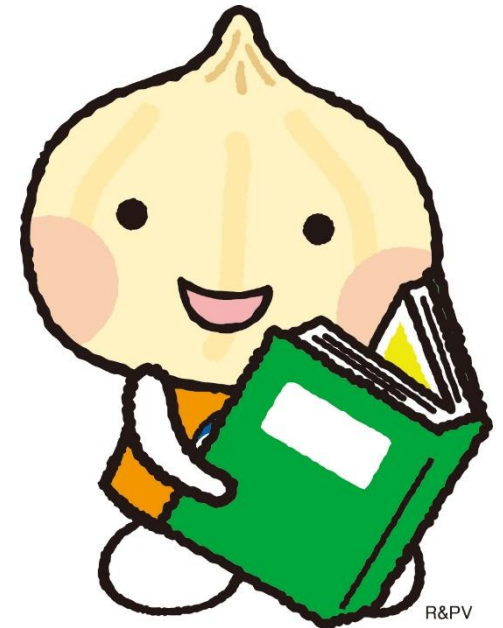
### カミングアウトとアウティング

**自分の性のあり方を自覚し、誰かに伝えることを「カミングアウト」と**言います。性的マイノリティの当事者にとって、カミングアウトは依然として極めて困難な状況を伴います。なぜなら、自らの性のあり方を明らかにすることによって、より一層の差別や偏見を受けてしまうことが懸念されるからです。厚生労働省が委託実施した調査<sup>(※)</sup>においても、職場で誰か一人にでも自身が性的マイノリティであることを伝えているという人は、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアルのたった7.3%、トランスジェンダーの場合は15.8%と、**2割にも及ばない**結果でした。

また、**本人の性のあり方を同意なく第三者に暴露してしまうことを「アウティング」と**言います。アウティングは、プライバシーの侵害につながり、**生命に関わる程の深刻な影響**をもたらす可能性があります。2020年11月、東京高等裁判所はアウティングが**「人格権ないしプライバシー権などを著しく侵害するものであって、許されない行為」**だと示しています。

※ 三菱UFJ リサーチ& コンサルティング「令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書」  
(令和元年度 厚生労働省委託事業) 2019

## 2. SOGIに関する法・指針など



## いわゆる理解増進法

### 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律

#### (目的)

第一条 この法律は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解が必ずしも十分でない現状に鑑み、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、**基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、もって性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的**とする。

#### (定義)

第二条 この法律において「性的指向」とは、恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向をいう。

2 この法律において「ジェンダーアイデンティティ」とは、自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識をいう。

#### (基本理念)

第三条 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策は、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、**等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念**にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする**不当な差別はあってはならない**ものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

## いわゆる理解増進法

### (事業主等の努力)

第六条 事業主は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関するその雇用する労働者の理解の増進に関し、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

### (基本計画)

第八条 政府は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する基本的な計画（以下この条において「基本計画」という。）を策定しなければならない。

### (知識の着実な普及等)

#### 第十条

2 事業主は、その雇用する労働者に対し、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を深めるための情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

### (措置の実施等に当たっての留意)

第十二条 この法律に定める措置の実施等に当たっては、性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、全ての国民が安心して生活することができることとなるよう、留意するものとする。この場合において、政府は、その運用に必要な指針を策定するものとする。

## 現在のSOGIハラなどに関する法・指針【パワハラ防止指針】

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（**パワハラ防止指針※2026年10月改正予定**）

### 2 職場におけるパワーハラスメントの内容

イ 身体的な攻撃（暴行・傷害）

ロ **精神的な攻撃**（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

（イ）該当すると考えられる例

① 人格を否定するような言動を行うこと。相手の**性的指向・性自認に関する侮辱的な言動**を行うことを含む。

ニ 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）

ホ 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）

ヘ **個の侵害**（私的なことに過度に立ち入ること）

（イ）該当すると考えられる例

② 労働者の**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、**当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露**すること。

（ロ）該当しないと考えられる例

② **労働者の了解を得て**、当該労働者の**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、**必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す**こと。

この点、プライバシー保護の観点から、ヘ(イ)②のように機微な個人情報を暴露することのないよう、**労働者に周知・啓発**する等の措置を講じることが必要である。

## 現在のSOGIハラなどに関する法・指針【パワハラ防止指針】

### パワハラ防止指針（続き）

#### 4 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雇用管理上講ずべき措置の内容

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- (2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- (4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置

イ 職場におけるパワーハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該パワーハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。なお、相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるものであること。

# 現在のSOGIハラなどに関する法・指針【セクハラ防止指針】

事業主が職場における性的な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（セクハラ防止指針）

## 2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者（以下「被害者」という。）の性的指向又は性自認にかかわらず、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も、本指針の対象となるものである。

LGBTQ+をめぐる労働施策総合推進法等改正ポイント  
(2026年10月～) ※義務は事業主が対象

1. **カミングアウトの禁止や強要・強制・アウティングもパワハラに該当し防止措置が義務化【パワハラ防止指針】**
2. **顧客等から労働者へのSOGIハラもカスタマー・ハラスメントに含まれ防止措置が義務化【労働施策総合推進法】**
3. **就職活動中の学生に対するSOGIハラも防止が必要に【男女雇用機会均等法】**

SOGIについてもカスタマー・ハラスメント防止の法律が定められたんだ！



## 望ましい取り組みもしくは労働組合として求める法を上回る取り組み

- 相談者等のプライバシーに十分に留意し、特に性的指向・性自認に関しては、当人からカミングアウトがあった際に、同意なしに暴露（アウトティング）してしまわないように厳重に取り扱う。
- マニュアルを整備し、相談担当者は対応する。また、その内容について、定期的に研修・講座等を開催する。
- 必要な保護措置を講じている旨をホームページやポスター等により社会的に発信する。労働者や労働組合の参画のもと、防止措置の運用状況の把握や必要な見直しの検討のためのアンケート調査や意見交換等の実施。
- 求職者等に対するSOGIに関連するハラスメントやカミングアウトの禁止またはアウトティングを強要・禁止することについて行動指針や就業規則に明記する。
- 防止措置の運用状況の把握のために積極的に関与する。求職者等に対するSOGIに関連するハラスメントやカミングアウトの禁止またはアウトティングを強要・禁止することに対して適切な対応を行う。
- 相談窓口を設置し、すべての労働者を対象に、定期的な研修・講座等の開催や、周知・啓発を行う。

はたらくのそばで、  
ともに歩む

