

多様な人材が活躍できる職場環境に向けて

～性の多様性に関して知っておきたいこと～

# 【関連法及び職場における取組編】

〔 人事労務担当者向け 〕

厚生労働省

性の多様性に関して、  
人事労務担当者として知っておきたい法令には  
どのようなものがあるでしょうか？

# 知っておきたい関連法等

---

## ◆ 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)

◆ 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づく

## 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)

◆ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律に基づく

## 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)

---

# 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)

---

## ◆ 理解増進法

- SOGIは誰もが持つものであり、そのあり方は人それぞれで異なり多様であることを一人ひとりが理解し、お互いのSOGIを自然に受け入れ、相互に等しくかけがえのない個人として尊重し合える共生社会の実現を目指す
  - 事業主は、労働者のSOGIの多様性に関する理解の増進に自ら努めることとされている
-

## 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

事業主に義務付けられる、職場における  
パワーハラスメントを防止するための措置を具体的に規定したもの。  
性的指向・ジェンダーアイデンティティに関連する主な内容は以下のとおり

- 性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動や、「アウティング」は、職場におけるパワーハラスメントの定義の3要素\*を満たす場合、これに該当  
3要素:①優越的な関係を背景とした言動 ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動  
③労働者の就業環境が害される言動
- 指針の改正(令和8年10月1日施行)により、性的指向やジェンダーアイデンティティの開示(カミングアウト)を強要する、もしくは禁止する行為は、パワーハラスメントに該当し得ることが示されている

## 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

事業主に義務付けられる、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するための措置を具体的に規定したもの。性的指向・ジェンダーアイデンティティに関連する主な内容は以下のとおり

- 男女とも行為者(加害者)にも被害者にもなり得るほか、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当
- 事業主、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等も行為者になり得る
- 被害を受ける者の性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当

企業は、どのような取組を進めればよいのでしょうか？

# 企業における取組例

## ◆ 性の多様性を尊重した職場づくりの取組には、 様々なものがあります

①方針の策定・周知や推進体制づくり

②研修・周知啓発などによる理解の増進

③相談体制の整備

④採用・雇用管理における取組

⑤福利厚生における取組

⑥トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

⑦職場における支援ネットワークづくり



**詳細はこちらをチェック！**

企業事例（令和元年度作成）  
[https://www.mhlw.go.jp/  
content/000630004.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/000630004.pdf)



企業事例（令和6年度作成）  
[https://www.mhlw.go.jp/  
content/001513395.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/001513395.pdf)



# 取組による効果

## ◆ 取組を進めることで、様々な効果が期待できます

たとえば、こんな効果が…

人材の獲得や定着

組織風土の改善

顧客・取引先等  
からの評価

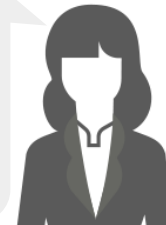


制度対象者の範囲について、性的マイノリティ当事者ではない応募者から質問を受けたことがあります。

ダイバーシティ推進に取り組む当社の姿勢を見られていると感じます。

取組の結果、非当事者も含めた誰もが働きやすい職場になりました。

誰しも個性があり、「自分はこのよう  
な人間だ」「こんなことをしたい」と  
表現してよいのだ、との思いに  
つながっていると感じます。



(参考)厚生労働省「令和6年度職場におけるダイバーシティ調査・推進事業」企業ヒアリングより

# できることから始めてみませんか？

- ◆ 自社の状況にあわせて必要な取組を検討しましょう。これから取り組む企業は、以下のようなことから始めてみてはいかがでしょうか？

## ①方針の策定・周知や推進体制づくり

- ◆ ダイバーシティに関する既存の方針・研修・制度等で、性の多様性を尊重することを明確化
- ◆ 性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する倫理規定や行動規範の策定
- ◆ 職場環境に関するアンケートを匿名で行い、当事者の声を拾うなどの実態把握

## ②研修・周知啓発などによる理解の増進

- ◆ 社員向け研修、管理職向け研修などで基本的な知識やマネジメント上の配慮、ハラスメント対策などについて説明
- ◆ 関連するポスター・リーフレットなどの配布や掲示

# できることから始めてみませんか？

## ③相談体制の整備

- ◆ 既存の相談窓口で、性の多様性に関する相談も受け付け
- ◆ 外部機関と連携して相談窓口を設置
- ◆ 相談窓口の担当者に対し、守秘義務やアウトティングへの配慮などの研修を実施

## ④採用・雇用管理における取組

- ◆ 応募書類等における性別欄への配慮  
例：性別欄を設けない、任意記入等
- ◆ 採用担当者への教育や研修の実施

## ⑤福利厚生における取組

- ◆ 事実婚や同性パートナーがいる場合も、法律婚の場合と同様に福利厚生を適用  
例：慶弔休暇、結婚祝い金、家賃補助など

# できることから始めてみませんか？

## ⑥トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

- ◆ 健康診断時における配慮  
例：集団受診とは別の時間帯に個別に受診する
- ◆ トイレや更衣室の利用について、職場の実情に応じて配慮

## ⑦職場における支援ネットワークづくり

- ◆ 社内の理解者・支援者を増やす取組  
例：レインボーグッズを身に着け、アライ(性的マイノリティ当事者の理解者・支援者)であることを表明
- ◆ 社外の性的マイノリティに関する活動やイベントへの協賛

# 参考資料：事例集、調査報告書、リーフレット等

## ◆ もっと詳しく知りたい方は、以下もご覧ください

### 厚生労働省「職場におけるダイバーシティ推進に関する事業」

厚生労働省のウェブサイトに、職場におけるダイバーシティ推進に関する事業に関する調査報告書、事例集、関連指針等を掲載しています。

The screenshot shows the official website of the Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW). The page is titled '職場におけるダイバーシティ推進に関する事業' (Diversity Promotion in the Workplace). The main content area features a heading '令和6年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ調査・推進事業報告書' (Survey and Promotion of Diversity in the Workplace in FY2024, Commissioned by the Ministry of Health, Labour and Welfare). Below the heading, there is a paragraph of text explaining the survey and promotion activities. The right sidebar contains a navigation menu with options like '政策について' (About Policy), '分野別の政策一覧' (List of Policies by Sector), '健康・医療' (Health and Medical Care), '福祉・介護' (Welfare and Nursing Care), '雇用・労働' (Employment and Labor), and '雇用' (Employment). A QR code is located on the right side of the page.

□ URL : [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/0000088194\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/0000088194_00001.html)

# まとめ

---

- ◆ 関係法令を踏まえつつ、  
性の多様性に配慮した取組を進めることが重要です
  - ◆ 取組を進めると、人材の獲得や定着、組織風土の改善など、  
様々な効果を得られます。法令遵守という観点だけではなく、  
より良い組織づくりのため、取組を進めてはいかがでしょうか
  - ◆ 取組方法は様々で、既存の取組を活かせるものもあります。  
まずは、自社で取り組めることから始めてみましょう
-