

改正後	改正前
<p>第2条関係</p> <p>1・2 (略)</p> <p>3 この条の第1号の「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。</p> <p>4～6 (略)</p> <p>第7条関係</p> <p>1 この条の第1項の「研修等」には、研修のほか、パンフレットの配布、ポスターの掲示、職員の意識調査の実施等が含まれる。</p> <p>2 <u>この条の第1項の「研修等」の内容には、性的指向及び性自認に関するものを含めるものとする。</u></p> <p>第8条関係</p> <p>1 (略)</p> <p>2 この条の第1項の苦情相談を受ける体制の整備については、次に定めるところによる。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 苦情相談には、苦情相談を行う職員<u>の希望する性</u>の相談員が同席できるような体制を整備するよう努めるものとする。</p> <p>四 <u>セクシュアル・ハラスメントは、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント(人事院規則10—15(妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等)第2条に規定する妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをいう。以下同じ。)その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等の苦情相談を受ける体制と一体的に、セクシュアル・ハラスメントの苦情相談を受ける体制を整備するなど、一元的に苦情相談を受けることのできる体制を整備するよう努めるもの</u></p>	<p>第2条関係</p> <p>1・2 (同左)</p> <p>3 この条の第1号の「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動も含まれる。</p> <p>4～6 (同左)</p> <p>第7条関係</p> <p>この条の第1項の「研修等」には、研修のほか、パンフレットの配布、ポスターの掲示、職員の意識調査の実施等が含まれる。</p> <p>(新設)</p> <p>第8条関係</p> <p>1 (同左)</p> <p>2 この条の第1項の苦情相談を受ける体制の整備については、次に定めるところによる。</p> <p>一・二 (同左)</p> <p>三 苦情相談には、苦情相談を行う職員と<u>同性</u>の相談員が同席できるような体制を整備するよう努めるものとする。</p> <p>(新設)</p>

とする。

3・4 (略)

別紙1

セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針

第1 セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項

1 (略)

2 基本的な心構え

職員は、セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

一 性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。

具体的には、次の点について注意する必要がある。

(1)～(4) (略)

二～五 (略)

3 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

一 職場内外で起きやすいもの

(1) 性的な内容の発言関係

ア (略)

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

①・② (略)

③ 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とすること。

(2) (略)

二 (略)

4 (略)

別紙2

セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針

3・4 (同左)

別紙1

セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針

第1 セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項

1 (同左)

2 基本的な心構え

職員は、セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

一 性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。

具体的には、次の点について注意する必要がある。

(1)～(4) (同左)

二～五 (同左)

3 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

一 職場内外で起きやすいもの

(1) 性的な内容の発言関係

ア (同左)

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

①・② (同左)

(新設)

(2) (同左)

二 (同左)

4 (同左)

別紙2

セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針

第2 苦情相談の事務の進め方

1 苦情相談を受ける際の相談員の体制等

一 (略)

二 苦情相談を受けるに当たっては、苦情相談を行う職員（以下「相談者」という。）の希望する性の相談員が同席するよう努めること。

三・四 (略)

2 相談者から事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項

相談者から事実関係等を聴取するに当たっては、次の事項に留意する必要がある。

一～六 (略)

3～5 (略)

第2 苦情相談の事務の進め方

1 苦情相談を受ける際の相談員の体制等

一 (同左)

二 苦情相談を受けるに当たっては、同性の相談員が同席するよう努めること。

三・四 (同左)

2 相談者から事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項

苦情相談を行う職員（以下「相談者」という。）から事実関係等を聴取するに当たっては、次の事項に留意する必要がある。

一～六 (同左)

3～5 (同左)