

令和3年第2回定例会（12月議会）
所管事項審査関係資料

令和3年12月1日
あきた未来創造部

【所管事項】

＜あきた未来戦略課＞

秋田県多様性に満ちた社会づくり基本条例（素案）について . . . 1

1 第2回有識者会議における主な意見

【性的指向、性自認等】

- パートナーシップ制度が作られるべきである。
- 指針に、具体的な事例を記載することが重要である。

【新型コロナウイルス感染症】

- 誹謗中傷やワクチン接種の有無への差別に対する防止対策をこれからも進めていただきたい。

【病歴】

- がん患者などの差別解消として治療と仕事の両立支援に対する理解が必要。

【障害】

- 事業所向けの研修を進めることができれば、合理的配慮の準備を促進することにも繋がる。

【外国人】

- 外国籍の方へのサポートはあるが、受け入れる側の県民への啓発が必要ではないか。

【ハラスメント】

- カスタマーハラスメントについて、消費者教育として施策を進めていただきたい。

【いじめ】

- SNSによる誹謗中傷が多いと思うので、指針に具体例として取り上げていただきたい。

【全般】

- 条例の名称は、提案の名称で良いと思う。
- 研修やインターネット上のサービスを使い、意識醸成を図っていくことが大事。

2 当事者等からの個別の意見聴取における主な意見

【性的指向、性自認等】

- パートナーシップ制度は、一刻も早くできてほしい。
- パートナーシップ制度は、転居しても有効であるよう、市町村でなく県で制度化してほしい。

- 差別の禁止とパートナーシップ制度は、並行して取り組む必要がある。

- 同性のカップルが、子育てをしているケースもあり、ファミリーシップ制度も必要でないか。

【新型コロナウイルス感染症】

- 医師の子どもを保育園で預かってくれなかった。
- 看護師の夫の職場から夫への出勤制限をかけるような発言があった。

【障害】

- 学校において、障害を持った子どもを普通のクラスと一緒に過ごさせることが効果的だと考えている。

- 人工肛門の洗腸ができるトイレが少ない。

【ハラスメント】

- 顧客から従業員への暴言、複数回に及ぶクレーム、脅しのほか、土下座の要求などの実例がある。

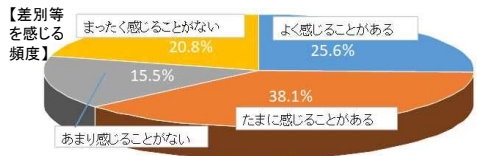
- お客さまは神様である、といった昔ながらの意識がカスタマーハラスメントの原因であると考えられる。

- 中立的立場として行政側でポスターを作るなどの対応をしてほしい。

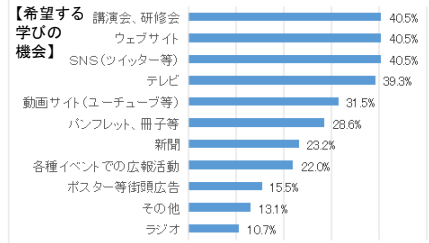
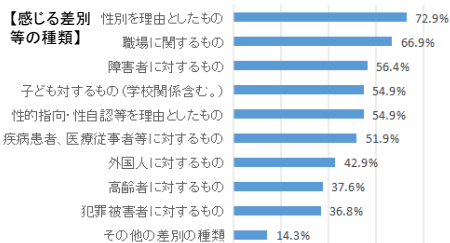
- 空きがないのに、激しい口調で個室入院を迫られた。

3 県民アンケートの概要(9月30日現在)

7月下旬に開始し、11月末まで実施することとしている県民向けウェブアンケートについて、9月30日現在の回答の状況は次のとおりです。



- 回答者の年齢は、40代が35.1%で最も多く、次いで30代の32.1%となっている。
- 79.2%の方が何らかの差別を感じている。
- 感じる差別の種類は、性別を理由としたものが72.9%で最も多く、次いで職場に関するものが66.9%となっている。
- 希望する学びの機会は、ウェブサイトやテレビは全世代で、SNSや動画サイトは30歳代まで、講習会等、パンフレット及び新聞は40歳代以上の希望が多い。



4 条例素案

(1) 目的

- 多様性に満ちた社会づくりに関する施策を総合的に推進し、県民が安心して暮らすことができ、かつ、持続的に発展することができる社会の実現に寄与することを目的とする。

(2) 定義

- 多様性に満ちた社会づくりとは、あらゆる差別等の解消を図り、県民一人ひとりが個性を尊重し合いながら、多様な文化及び様々な価値観を受け入れ、互いに支え合う社会の形成を図ることをいう。

(3) 基本理念

- 全ての県民が、個人として尊重され、良好かつ平穏な生活が確保され、地域社会を構成する一員としてあらゆる分野の活動に参画できる権利を尊重されることを基本理念とする。

(4) 差別等の禁止

- 他人に対して、人種、国籍、民族、信条、性別、性的指向、性自認、社会的身分、門地、職業、年齢、障害、病歴その他の事由を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為を禁止する。
- 他人に対して、当該者との優越的な関係を背景として、不当な要求をすることその他の不当な行為を禁止する。

(5) 県の責務

- 県は、多様性に満ちた社会づくりに関する総合的な施策を策定し、実施する。

(6) 県民及び事業者の責務

- 県民及び事業者は、多様性に満ちた社会づくりについての理解を深め、県が実施する多様性に満ちた社会づくりに関する施策に協力する。

(7) 基本的施策

- 県は、差別等の禁止その他多様性に満ちた社会づくりの推進に関し必要な事項について、学習の機会の提供、広報活動の充実、相談窓口の設置その他の必要な施策の措置を講ずる。

(8) 推進体制

- 県は、県、市町村、県民、事業者及び関係団体が意見を交換し、相互に協力することができるようにするための体制の整備を行う。

(9) 指針

- 知事は、多様性に満ちた社会づくりに関する施策の総合的な推進を図るための指針を策定する。
- 指針は、多様性に満ちた社会づくりに関する施策等について定める。
- 知事は、指針を定めようとするとき又は変更するときは、あらかじめ、県民等の意見を聴く。

(10) 施行期日

- 令和4年4月1日

多様性に満ちた社会づくりに関する指針（素案）

※ 現案の内容は、記載を検討している事項の概要であり、今後の有識者会議等での議論を基に、より詳細な内容に改める予定です。

第1章 指針策定の趣旨

1 秋田県多様性に満ちた社会づくり基本条例（仮称）について

- 条例の目的や、多様性に満ちた社会づくりを進めるに当たっての基本理念の説明
- 差別等の禁止規定と、その規定の位置付けが行動規範や理念であること。
- 県、県民及び事業者の責務、県が実施する必要な施策その他条例の規定事項の説明

2 基本条例と差別等に関する他の条例との関係について

基本条例は、個別の条例に優越し、差別等に関する施策等の方向性を定めるものであること。

3 指針の位置付け

- 条例に規定される指針の趣旨
- 指針は、差別等の具体例や県の実施する施策を明確にするものであること。

第2章 県民の意見等

1 差別等に関する現状

県民意識調査における性別、年代別の県民の差別等を感じる頻度及び感じた差別等の種類の概況

2 有識者会議等における意見

次の会議等で聴取した、差別等の県内の現状、差別等の原因に係る見解、必要な取組などに関する主な意見等

- ・ 秋田県多様性に満ちた社会づくり有識者会議
- ・ 秋田県多様性に満ちた社会づくり意見交換会（県内3地区）
- ・ 差別の当事者等への個別の意見聴取
- ・ 多様性に満ちた社会づくり県民ウェブアンケート

第3章 差別等の具体例と判断に当たって配慮すべき点

1 性別を理由とするもの

(1) 性別役割分担意識による業務や役職の制限

【具体例】

- 職場において、来客の受付やお茶出しは女性がするものだ、と言われた。
- 管理職は、男性になるものだと言われ、女性の管理職が少ない。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 人口減少や少子高齢化が急速に進行している本県においては、県の活力を維持・向上させるため、社会のあらゆる分野において女性一人ひとりがその個性と能力を十分に発揮し活躍できる環境を整備していかなければなりません。
- 「男は仕事、女は家庭」という意識への反対意見の割合は6割を超えるなど、県民の固定的な性別役割分担意識は変わってきていますが、未だ性差による偏見や格差は存在していることから、多様性に配慮しつつ、こうした意識の解消を図る必要があります。

【その他の差別】

- (2) 家事分担の男女差
- (3) 理由のない男女別名簿や制服の男女別 など

2 障害を理由とするもの

(1) 飲食店等における冷遇や入店の拒否等

【具体例】

レストランで、店員から障害があることを理由に早く席を空けるように言われたり、もう来ないように話された。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 秋田県障害者への理解の促進及び差別の解消の推進に関する条例（平成31年秋田県条例第18号）では、県民や行政及び事業者に対し、障害を理由とした不当な差別的取扱いを禁止しています。
- また、障害のある方からサービスを受けるための配慮を求められた場合、行政機関及び事業者は、過重な負担にならない範囲で必要かつ合理的な配慮を提供しなければなりません。
- なお、求められた配慮が過重な負担となり提供することが困難な場合は、その理由を説明し、理解を得るよう努める必要があります。

【その他の差別】

- (2) アパート等の契約の拒否
- (3) 就職の拒否、業務の制限
- (4) 障害があることに関する誹謗中傷
- (5) 合理的配慮の不提供 など

3 患者及び医療・介護従事者等に対するもの

(1) 医療・介護従事者等に対する誹謗中傷

【具体例】

新型コロナウイルスに感染した職員が働く病院の同僚やその家族に対して「学校に出てくるな」、「職場に出てくるな」、「スーパーで買い物をするな」というような誹謗中傷の言葉があった。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 新型コロナウイルス感染症に関する不正確な知識や情報に基づく言動であり、感染症について正しく理解し、正しく恐れ、正しく対応することが必要です。
- 誹謗中傷は、県民の間に不安や恐怖心を招き、受診や相談をちゅうちょさせ、感染の拡大につながるおそれがあります。
- また、医療機関関係者等への偏見や差別は、これらの人の生活に支障を来したり、離職につながるなど、医療体制に影響を及ぼす懸念があります。

【その他の差別】

- (2) 新型コロナウイルス感染症の患者等に対する誹謗中傷
- (3) 新型コロナウイルスワクチン接種の有無による偏見や差別、いじめ など

4 性的指向、性自認等を理由とするもの

(1) 性的指向、性自認等に関する誹謗中傷

【具体例】

性的指向が同性であることを公表したところ、職場の同僚から「気持ち悪い」と言われ、その後退職せざるを得なくなった。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 性別は男性・女性の2種類で考えがちですが、性的指向が同性である方や、性自認が戸籍上の性別と異なる方など、実際の性はより多様であり、正しい理解を深めることが必要です。

【その他の差別】

- (2) 本人の性自認と異なる各種取扱い
- (3) 性的指向、性自認等に関するアウティング など

5 外国人に対するもの

(1) 外国人に対する誹謗中傷

【具体例】

外国人に対して「〇〇人は出て行け」、「祖国に帰れ」などの発言があった。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 外国人と接する機会は今後益々増加することが予想され、文化等の多様性を認め、外国人の生活習慣等を理解・尊重するとともに、お互いの人権に配慮した行動をとる必要があります。
- 本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律（平成28年法律第68号）が施行され、本邦外出身者に対する不当な差別的言動は許されない、と宣言しています。

【その他の差別】

- (2) アパート等の契約の拒否
- (3) 就職の拒否や業務の制限
- (4) 会社や地域における冷たい扱いや無視 など

6 年齢を理由とするもの

(1) 年齢を理由とした社会参画機会の制限

【具体例】

町内会の行事で、「年寄りには、来なくていい」と言われた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 高齢者が、これまでの長い人生で培ってきた知識や経験を否定されることなく尊重され、様々な世代とともに地域で暮らし続けることができる豊かな社会を実現することが、若い世代も含めた全ての人々にとって暮らしやすい社会につながります。
- 秋田県の高齢化率（人口に占める65歳以上の割合）は、第一次ベビーブーム世代が65歳に達した平成24年に初めて30%を超え、以後も上昇を続けて令和2年10月には37.9%となり、少子高齢化の影響もあって令和27年には全国で初め

て50%を超え人口の半数が高齢者となるものと推計されています。

- 誰もがいずれは高齢者となるため、県民一人ひとりが、お互いを尊重し、支え合う心を持つことが大切です。

【その他の差別】

- (2) アパート等の契約の拒否
- (3) 就職の拒否や業務の制限
- (4) 高齢であることに関する誹謗中傷
- (5) 高齢運転者標識を付けた車に対する幅寄せやあおり運転 など

7 犯罪加害者に対するもの

(1) 犯罪の加害者に対する誹謗中傷

【具体例】

「〇〇さんは、前科者だ」といった話が周囲に広がり、地域での暮らしや就職など、日常生活が非常に困難な状況となった。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 犯罪をした者等は、一般的に自己評価が低く、社会一般に対する引け目を抱きやすいことから、犯罪をすることや刑務所への入所に対するハードルが一般の方よりも低くなっています。
- こうした者の再犯を防ぐためには、地域で孤立することなく、社会の一員として充実した生活を送り、将来に対する希望や励みに繋がる地域住民の理解と支えが必要です。

【その他の差別】

- (2) 理由のない就職の拒否
- (3) 犯罪の加害者や逮捕者の家族に対する誹謗中傷 など

8 犯罪被害者に対するもの

(1) 犯罪の被害者に対する誹謗中傷

【具体例】

犯罪の被害を受け苦しんでいたところ、「〇〇さんは、□□の被害にあったそうだ」といった噂話が周囲に広がり、さらに傷ついた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 犯罪被害者等は、生命を奪われ、家族を失い、傷害を負わされるといった直

接的な被害のほか、精神的被害、経済的な困窮、世間の誤解や中傷等による二次的な被害を受ける場合もあります。

- 犯罪被害者等が、被害を受けたときから再び平穏な生活を営むことができるようになるまでの間、様々な支援を必要とすることを踏まえ、関係者が相互に連携し、協力する必要があります。

【その他の差別】

- (2) 犯罪の被害者家族に対する誹謗中傷 など

9 ハラスメント

(1) カスタマーハラスメント

【具体例】

包装されている商品にさらに包装を依頼され「二重の包装になりますが、包みますか」と尋ねたところ「その口の利き方はなんだ。お前らは客の言うことには、はい、と言っておけばいいんだ」と怒鳴られた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 顧客や取引先からの暴力、一方的で不当な要求のしつような繰り返し、労働者の人格を傷つける発言、大声で威圧的な主張、土下座の強要などの著しい迷惑行為については、労働者に大きなストレスを与えるものがあり、労働者を保護する観点から対策が必要とされています。
- 要求内容や要求態度が社会通念に照らし著しく不相当である悪質なクレームや迷惑行為は、場合によっては強要罪、恐喝罪などの犯罪として処罰されることもあります。

【その他のハラスメント】

- (2) パワーハラスメント
- (3) セクシャルハラスメント など

10 いじめ

(1) 悪口、罵り、あだ名などの暴言

【具体例】

クラス内の生徒から「死ね」、「うざい」、「キモイ」など、存在を否定するような言葉を投げかけられた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- いじめ防止対策推進法（平成25年法律第71号）において、「いじめ」とは、児童等に対して、当該児童等と一定の人的関係にある他の児童等が行う心理的又は物理的な影響を与える行為（インターネットを通じて行われるものを含む。）であって、当該行為の対象となった児童等が心身の苦痛を感じているもの、とされています。
- 冷やかしやからかいなどを含めたこうした行為が、いじめを受けた子どもの学校生活を送る権利を侵し、その心身の健全な成長や人格の形成に重大な影響を与えるだけでなく、時にはその身体又は生命に重大な危険を生じさせてしまいます。

【その他のいじめ】

- (2) クラス内での無視
- (3) 体操服や靴などの所持品を隠す、汚す等
- (4) 金銭、万引き、物を買わせる、使い走りなどの強要
- (5) 殴る、蹴る、リンチなどの暴力 など

11 その他の差別等

1 から10まで以外の差別に関する具体例と判断に当たって配慮すべき点の説明

第4章 留意すべき事項

1 合理的な理由に基づく差別について

(1)及び(2)のような合理的な理由に基づく差別があることや、そのような差別を禁止するものではないこと。

(1) 性別を限定した求人が認められる事例

【具体例】

- 女性が非常に少ない事業所において、女性のみを対象とした求人を行った。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 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（昭和47年法律第113号。通称：男女雇用機会均等法）第5条において、「事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない」とされており、一方の性別のみを対象とした求人等は行ってはなりません。が、次の例外があります。
 - ・ 業務の遂行上、一方の性でなければならない職務等である場合
 - ・ 男女の均等な機会・待遇の確保の支障となっている事情（女性労働者の割合が4割を下回っている場合など）を改善するために、事業主が、女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う措置（ポジティブ・アクション）で

ある場合

(2) 障害者からの合理的ではない配慮の申出や過重な求め等に当たる事例

【具体例】

- 必要性がないのに買物中は常に店員が同行することを求められた。
- 膨大な分量の資料の全文読み上げを求められた。
- 筆談で十分対応できる簡潔なやり取りに手話通訳者の派遣を求められた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律65号）により、行政機関等及び事業者は、社会的なバリアを取り除くために対応を求められた場合、負担が重すぎない範囲で対応することが求められています。
- また、重すぎる負担があるときでも、求めのあった人に、なぜ負担が重すぎるのか理由を説明し、別のやり方を提案することも含め話し合い、理解を得るよう努めることが大切です。
- しかしながら、合理的ではない配慮の申出や過重な負担があるものについては、その提供を断ることができます。
- 事業者の場合は、判断に当たって事業等の規模やその規模から見た負担の程度といった要素も考慮されるべきであり、こうした考慮を通じ、配慮していく必要があると考えられます。

2 その他

- 一方の権利を保障することにより、他方の権利が侵害されることがあり、お互いに問題を認識し、相手方の事情等を理解した対応が必要であること。
- 主な差別等の原因は、知識不足や無意識の思い込みであり、相手側の認識なく対応を求めても受け入れられないことがあり、差別等の解消を求める側も相手の事情等を考慮して対応する必要があること。
- 差別等の解消を求める際の姿勢が威圧的であったり、暴力的であるなどの場合は、ハラスメントに当たることもあるため、冷静な求めが必要であること。

第5章 基本的な施策

1 共通する施策

(1) 広報・啓発の推進

- 差別等の主な原因が無意識の思い込みや理解不足にあることに鑑み、広報・啓発により県民の理解促進を図ることが重要であること。
- 広報・啓発の具体的内容

(2) 教育の充実

- 差別等の防止のためには幼少期からの教育が重要であることから、教育における取組が必要があること。
- 教育の具体的内容
- (3) 相談体制の整備
 - 差別等を受けた場合の相談先が必要であることから、県に専用の相談窓口を設置すること。
 - 相談窓口の具体的機能など
- (4) 行政職員等に対する研修の実施
 - 行政職員や事業者は、多くの県民に接する機会があり、適切な対応が求められることから、差別等についてより深く理解するための研修が必要であること。
 - 行政職員及び社会人向けの研修の概要等

2 個別の施策

差別の種類ごとの主な施策

第6章 施策の推進

1 条例・指針の県民等への周知

県と県民等が同じ方向性を持って、多様性に満ちた社会づくりに取り組むため、条例と指針自体についても県民等に周知・普及を図ること。

2 関係団体等との連携

県は、多様性に満ちた社会づくりを推進するため、関係団体等や各市町村と情報を共有し、連携して対応を図ること。

3 施策の検証及び推進

- 定期的に秋田県多様性に満ちた社会づくり有識者会議を開催すること。
- 当該会議において、差別の現状の確認及び新たな施策の必要性、既存事業の改善等の検討を行うこと。