

多様性に満ちた社会づくり に関する指針

秋 田 県

目 次

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について	1
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	1
3 指針の位置付け	1
第2章 県民の意見等	
1 差別等に関する現状	3
2 有識者会議等における意見	5
第3章 多様性に満ちた社会づくりに向けて	
1 多様性に満ちた社会づくりを進めるに当たって	6
2 基本条例において禁止される行為	6
3 基本条例における差別等の禁止の趣旨	6
4 指針の活用について	7
第4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	8
2 障害を理由とするもの	10
3 感染症の患者及び医療・介護従事者等に対するもの	13
4 がん等の疾病を理由とするもの	16
5 性的指向、性自認等を理由とするもの	17
6 外国人に対するもの	19
7 年齢を理由とするもの	21
8 犯罪被害者等に対するもの	24
9 犯罪をした人等に対するもの	25
10 ハラスメント	26
11 いじめ	29
12 その他の差別等	32
第5章 留意すべき事項	
1 合理的な取扱い上の違いについて	34
2 議論の必要な事項	37
3 その他の留意事項等	38
第6章 基本的な施策	
1 差別等全般に関する施策	40
2 個別の差別等に関する主な施策	41
第7章 施策の推進	
1 基本条例・指針の県民等への周知	44
2 関係団体等との連携	44
3 施策の検証及び推進	44
《参考資料》	
秋田県多様性に満ちた社会づくり基本条例	45
多様性に満ちた社会づくりに関する相談窓口	47

多様性に満ちた社会の実現に向けて

新型コロナウイルス感染症の流行から2年が経過し、収束までの道筋が見えない状況が続く中、本県においても、感染された方やそのご家族、医師や看護師など医療従事者等に対する不当な扱いや差別的な言動が確認されたことは、大変心が痛む思いであります。

こうした行為は、決して許されない行為であり、他者への不寛容な姿勢が、県民の生活にいかにより大きな影響を与えるかを、改めて考えさせられました。

また、県民意識調査において感じる差別の種類は、性別に関するものが多く、さらに民間の調査機関によりますと、本県の寛容性は全国最低レベルとの結果があり、周囲からの過度な干渉や性別による役割分担の固定化など地域の閉塞感が、若い世代とりわけ女性の県外流出の背景の一つにあるものと推察しております。

本県においては、「高質な田舎」を目標に掲げ、また、SDGsの基本理念の一つである「誰一人取り残さない」包摂的な社会の形成に向け、これまで各種施策に取り組んできたところでありますが、今般の感染症を契機として社会経済構造や個人の価値観が大きく変化し、差別がより顕在化してきている中で、分野を横断し、一定の方向性を持ってあらゆる差別等の解消を目指していくとの強い思いのもと、このたび「秋田県多様性に満ちた社会づくり基本条例」を制定するとともに、その実効性を確保するための指針を策定いたしました。

人口減少が進む中であっても、すべての県民が持てる力を存分に発揮するためには、多様な文化や価値観を持った様々な人々を積極的に受け入れ、互いに支え合う寛容な社会づくりを進めていかなければなりません。

条例の制定は、あらゆる差別の解消を図るためのスタートであり、県民の皆様と条例の理念を共有し、指針に分かりやすく差別に関する具体例を示すことで、差別に関する更なる理解の促進を図り、誰もが安心して暮らすことができる、優しさと多様性に満ちた「ふるさと秋田」を、次の世代につなげてまいります。

結びに、条例の制定及び指針の策定に当たり、多くのご意見・ご提案をいただきました秋田県多様性に満ちた社会づくり有識者会議の委員の皆様、そして県民の皆様に心より感謝を申し上げます。

令和4年4月

秋田県知事 佐竹 敬久

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について

- 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して「秋田県多様性に満ちた社会づくり基本条例」（令和4年秋田県条例第6号。以下「基本条例」という。）が令和4年3月に公布されました。
- 多様性に満ちた社会づくりとは、あらゆる差別の解消を図り、全ての県民が、個性を尊重し合いながら、多様な文化及び価値観を受け入れ、互いに支え合う社会の形成を図ることをいいます。
- 基本条例では、多様性に満ちた社会づくりを推進するため、全ての県民が、個人として尊重され、その良好かつ平穏な生活を確保され、地域社会を構成する一員として、社会、経済、文化その他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、様々な理由に基づく差別や優越的な関係を背景とした不当な行為をしてはならないことを基本理念として、県、県民、事業者の責務や基本的な施策等を定めています。

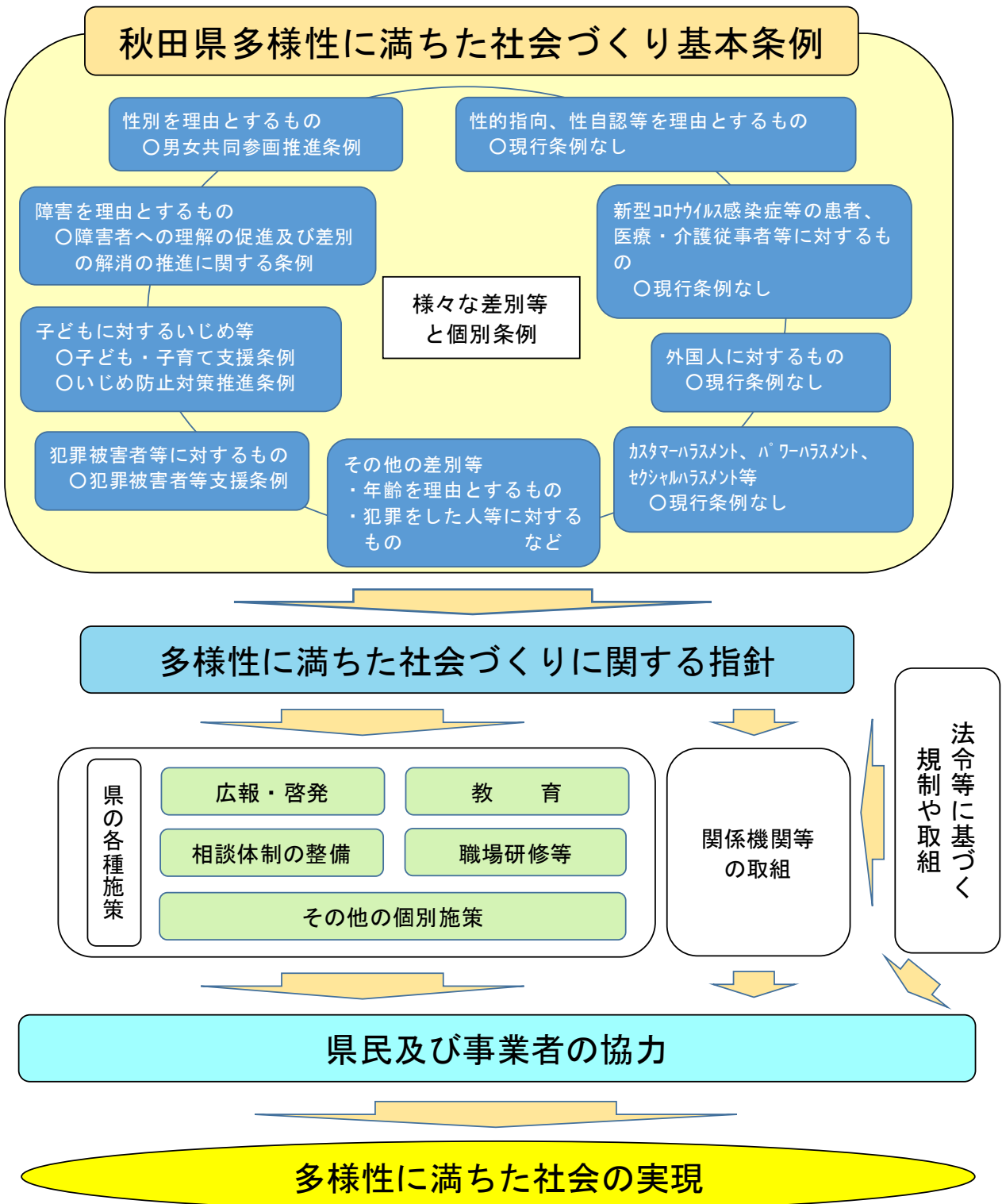
2 基本条例と差別等に関する他の条例との関係について

- 基本条例は、多様性に満ちた社会づくりに関する基本方針を定めるものであり、関係する他の条例に優越して、差別の解消等に関する施策等の方向性を定めるものです。

3 指針の位置付け

- この指針は、基本条例第9条の規定に基づき、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に策定するものです。
- 差別等の主な原因は、無意識の思い込みや理解不足であることから、この指針においては、差別等の具体的な事例や、どのような行為が差別等に当たるか県民一人ひとりが自ら判断するための目安を示すこととしています。
- 示した事例等を通して、差別等について理解を深め、様々な行為が周囲の人に与える影響等を考えていただくとともに、県が実施する差別等に関する具体的な施策を示すことが、指針策定の目的です。
- この指針の下、基本条例第5条の規定に基づき、県民の皆様や事業者の方々の御理解、御協力を得て、多様性に満ちた社会づくりを推進してまいります。
- なお、この指針の内容については、絶対的なものではなく、議論のきっかけとなるよう考え方を示しました。
- 指針の内容については、必要に応じて改善を図ってまいります。県民の皆様もこの指針を参考に、適切な対応がどのようなものであるか、お考えくださるようお願いいたします。

【多様性に満ちた社会づくりの全体像】



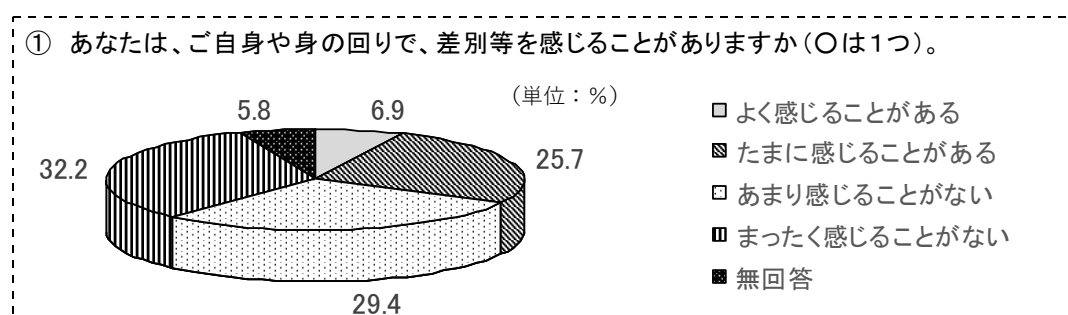
第2章 県民の意見等

1 差別等に関する現状

令和3年5月から6月にかけて実施した県民意識調査（県内居住の満18歳以上男女5,000人を対象。回答率60.2%。）において、特定課題に関する設問として差別等の項目を設け、県における状況の確認を行いました。

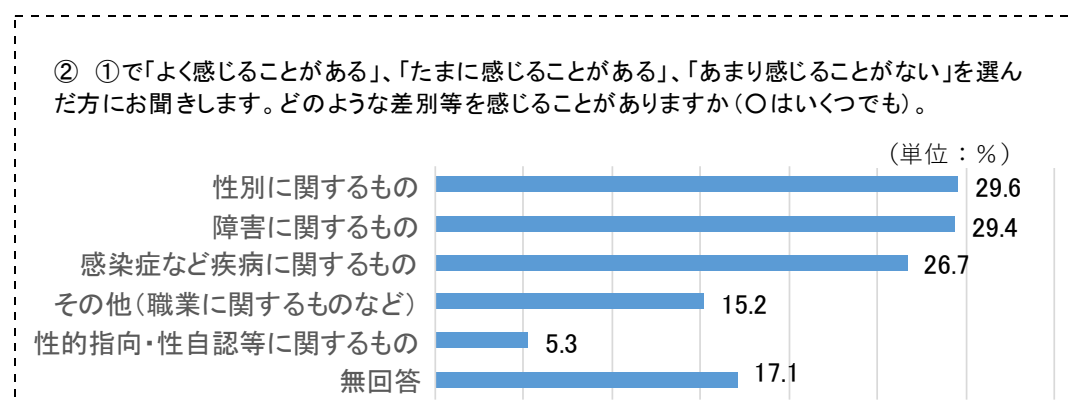
(1) 差別等を感じる頻度

- 自身や身の回りにおいて、差別等を感じた頻度については、「まったく感じることはない」とした人の割合が32.2%と最も高く、「よく感じることもある」とした人の割合は6.9%でした。
- 「よく感じることもある」、「たまに感じることもある」、「あまり感じることはない」と回答した人の合計は62.0%であり、頻度にかかわらず差別を感じている人の割合は過半数を超えている結果となりました。

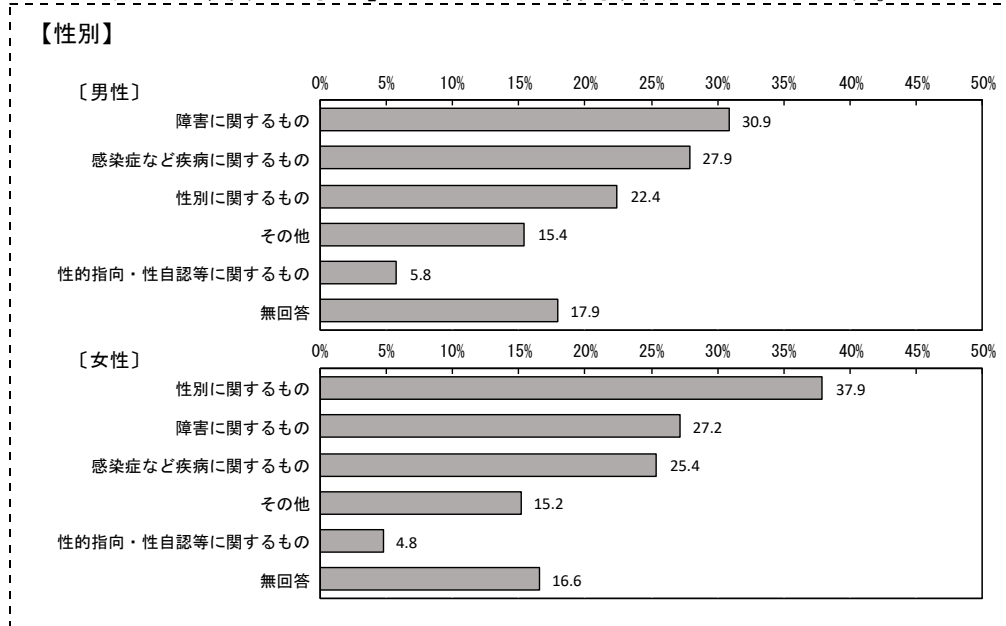


(2) 感じる差別等の種類

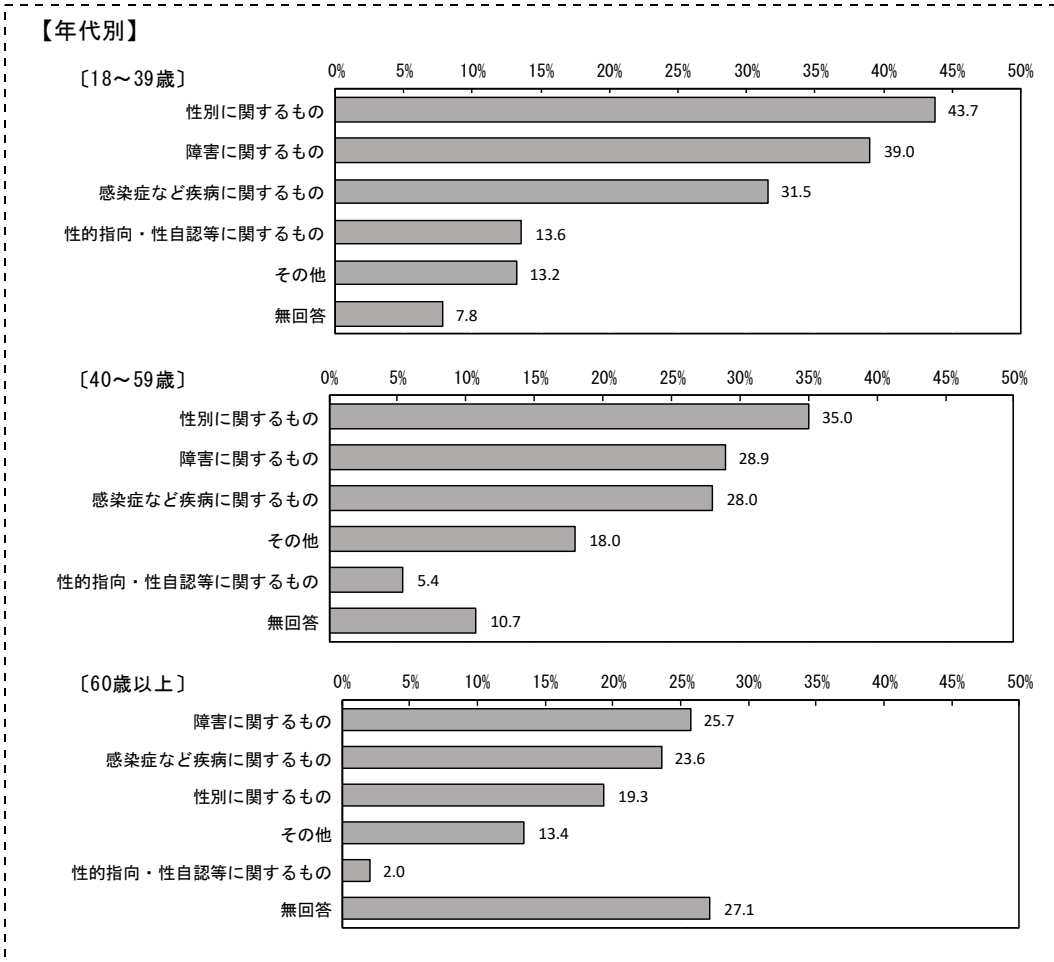
- 感じる差別等の内容については、性別に関するものが29.6%で最も多く、次いで障害に関するもの29.4%であったほか、26.7%の人が感染症など疾病に関する差別等を感じていると回答しています。
- また、自由記載とした「その他」の内容としては、職場におけるハラスメント等の回答が多い結果となっています。



- 回答者の性別にみると、男性では「障害に関するもの」が30.9%と最も高く、女性では「性別に関するもの」が37.9%と最も高くなっています。



- 回答者の年代別にみると、「性別に関するもの」の割合は、18～39歳で43.7%、40～59歳で35.0%と最も高く、60歳以上では「障害に関するもの」の割合が25.7%と最も高くなっています。



2 有識者会議等における意見

多様性に満ちた社会づくりの推進に向け、課題や必要な取組を把握するため、次の意見聴取を行い、様々な御意見をいただきました。

- ・ 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

《意見聴取の際の主な意見》

【差別等の事例】

- 性別を理由とした差別
- 障害者や外国人に対するアパート契約や就職の拒否等の差別
- 新型コロナウイルス感染症の患者やその家族に対する誹謗中傷
- 新型コロナウイルス感染症に関する医療従事者への誹謗中傷
- 性的指向が同性であることに関する誹謗中傷
- 福祉サービスの男性利用者から女性職員へのハラスメント
- 顧客から従業員への暴言や執ようなクレーム
- 学校における悪口や罵り等のいじめ

【差別等の原因】

- 無意識の思い込み
- 理解不足や恐怖心
- 地域コミュニティの狭さ
- 価値観の違い
- 他人への不寛容
- 親の偏見が子に影響 など

【必要な取組】

- 人権侵害に関する広報・啓発の充実
- 他者の尊厳の重視に関する学校教育の充実
- 行政職員向け意識啓発研修の実施
- 相談機関の充実
- 指針への差別等の具体的事例の記載
- パートナーシップ制度の検討
- がん患者への治療と仕事の両立支援
- 新型コロナウイルス感染症に関する誹謗中傷の抑止
- 外国人に対する日本語教育の充実
- カスタマーハラスメント対策としての消費者教育
- 研修やインターネット上のサービスを使った意識醸成 など

第3章 多様性に満ちた社会づくりに向けて

1 多様性に満ちた社会づくりを進めるに当たって

多様性に満ちた社会の実現のためには、まずは、県民の一人ひとりが、自らの行為について、人の個性を尊重せずに傷つけたり、文化や価値観を拒む行為となっていないか考え、差別等をしないようにする必要があります。

この場合に、気をつけなければならないのは、差別等の主な原因は、無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）や理解不足にあるということです。

基本条例の制定に向け県が行った各種の意見聴取においても、行為者側に差別的な行為をしている認識がなかったり、相手側への影響を考えずに人を傷つけている行為の事例が複数挙げられました。

言い換えれば、知らず知らずに差別等をしてしまう、あるいは、相手が傷つくと思わずに話してしまう・行ってしまうことがあり、これを前提にして自らの行為が差別等となっていないか考える必要があります。

こうしたことの気づきのためには、具体的な事例を基に考えることが大切ですので、第4章において、意見聴取で取り上げられた事例や典型とされる事例を差別等の【具体例】として示します。

また、示した具体例以外の行為について、差別等に当たるかどうかを判断する場合の目安や、差別等とならないよう注意していただきたい点等を、【判断に当たって配慮すべき点】として示します。

2 基本条例において禁止される行為

基本条例第3条は、変えることができない又は変えることが困難である人の属性等を理由とした差別や、要求を断りにくい一定の人間関係等に基づく妥当性を欠く行為（以下「差別等」といいます。）をしてはならないこととしています。

（差別等の禁止）

第3条 何人も、他人に対して、人種、信条、性別、性的指向（恋愛又は性的な関心の対象となる性別についての指向をいう。）、性自認（自己の性別についての認識をいう。）、社会的身分、門地、職業、年齢、心身の機能の障害、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してはならない。

2 何人も、他人に対して、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してはならない。

3 基本条例における差別等の禁止の趣旨

基本条例において、差別等を禁止する趣旨は、行為者を罰したり、非難することを目的とするものではなく、行動規範・理念として、そのような行為をしてはならない

こととするものです。

また、規定の対象となる行為は、明確に差別等に該当しているものを想定しており、他の人を傷つけたり、不快に感じさせる可能性があると思うような行為について、この指針等や関連する情報を参考に、差別等に当たる行為とならないか、見直しをしていただきたいと考えています。

4 指針の活用について

この指針に記載する項目は、差別の解消に向けた取組と多様性に満ちた社会づくりについて理解を深めるため、非常に重要ですので、学校教育や職場研修あるいは人権問題に関する広報・啓発等、様々な場面で御活用くださるようお願いいたします。

第4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

- 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第4条は、「男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない」としています。
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第2条は、「女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない」としています。
- 秋田県男女共同参画推進条例（平成14年秋田県条例第18号）第3条は、性別による差別的取扱いを受けないこと等、男女の人権が尊重されることを規定しています。
- 性別にかかわらず、人がどう生きるかは、個人がその考え方や能力に合わせて決定すべきものであり、「男なら」、「女なら」こうあるべきという社会的に形成された枠組みで制限されることは、男女共同参画社会の実現にとっても大きな妨げとなります。
- 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県民一人ひとりが性別にかかわらず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。

※ 関連項目として、第5章「1 合理的な取扱い上の違いについて」(1)を参照してください。

(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、男性がなるものだとされ、女性の管理職がない。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 「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。

(2) 家事分担の男女差

【具体例】

- 「家事や子育ては女性がすべきものだ」と言われた。
- 共働き家庭の男性が、子どもの体調が悪くなったときに早退し迎えに行こうとしたところ、職場の上司から「母親が看病すべきだ」と言われた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動を行わなければなりません。

(3) 理由がない男女別取扱い

【具体例】

- 学級名簿が、理由なく男女別名簿順となっている。
- 男性の多い職場で、作業服の刺しゅうが女性だけピンク色であった。
- 職場から女性のみ制服が支給されている。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 男女別名簿のように従来の慣習の踏襲により、理由なく男女を区別することや男性を先にすることなどは、性別を理由とする偏見や格差につながるおそれがあることから配慮が必要です。
- 男女の活動の選択に対して、社会における慣行が及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮しなければなりません。
- 女性に対してのみ制服を支給することに合理的な理由は認められないと考えられ、男女とも支給しない、男女とも希望者に支給するなど、男女で同一の取扱いをすることが望まれます。

2 障害を理由とするもの

- 障害者基本法（昭和45年法律第84号）は、「全ての国民が、障害の有無によつて分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会」の実現を目指しています。
- 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年法律第65号。以下「障害者差別解消法」という。）は、行政機関等や事業者、「障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない」こととしています。
- 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。以下「障害者差別解消推進条例」という。）は、全ての県民に、「障害を理由とする不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない」こととしています。
- また、障害者差別解消法及び障害者差別解消推進条例は、行政機関等、事業者及び県民に「障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮」を求めています。

※ 関連項目として、第5章「1 合理的な取扱い上の違いについて」(2)及び(3)を参照してください。

(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、車椅子使用者が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求められたり、以降の来店を拒否された。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 障害者基本法等の趣旨に基づき、障害のある人も、飲食店等において、障害のない人と同様のサービスを受けられることが望まれます。
- 車椅子使用者がレストランを利用する場合、店側は、店内のテーブルや椅子のレイアウトを変更し、通路を広くするなど配慮が必要です。
- また、混雑時にこうした対応が困難な場合は、例えば電話予約により店側が準備できる時間帯に来店していただくよう提案すること等が必要と考えられます。

(2) アパート等の契約の拒否

【具体例】

- 障害があることを理由に、アパートの契約を拒否された。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 不動産仲介事業者は、車椅子使用者の要望を聞き取り、バリアフリーの物件を探すなどの配慮が必要であり、日頃からニーズに応えられる物件に注目しておくことも大切です。
- 住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅の供給の促進に関する法律（平成19年法律第112号）により、障害のある人等の住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅への円滑な入居を促進するため、こうした人の入居を拒まない賃貸住宅の登録制度が創設され、セーフティネット住宅として登録されています。障害のある人の住居については、こうした制度の活用も有効です。

(3) 就職の拒否や業務の制限

【具体例】

- 会社への就職が決まる直前で、障害があることを理由に不採用とされた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 会社が、障害があることを理由に不採用としたり、採用に当たり障害のある人に対してのみ不利な条件を付したり、採用基準を満たしている人の中から障害のない人を優先して採用するのは、差別的な取扱いに当たります。
- なお、募集に際し、会社が過重な負担にならない範囲で職場環境を整備することを前提として、採用条件に業務の遂行上特に必要な能力を付すことは、差別的な取扱いには当たりません。
- また、労働能力等を適正に評価した結果として障害のない人と異なる扱いをすることや、合理的な配慮として特定の職務を切り出し、障害のある人にその職務を担当してもらうこと等は、禁止されている差別に当たりません。
- 事業主は、障害のある人と障害のない人との均等な機会や待遇を確保するなど、障害特性に応じた合理的な配慮が求められます。

(4) 障害があることに関する誹謗中傷等

【具体例】

- 障害のある子どもが公園で遊んでいたところ「他の子に迷惑をかけるから来ないでほしい」と言われた。
- 街中でじろじろ見られたり、避けられたりすることがある。
- 福祉サービス利用者が施設職員と、駅で迎えの車を待っていたところ、駅の利用者から知的障害があることのみを理由として「駅の他の利用者が迷惑している」と怒鳴り付けられた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 障害のある人に対する誹謗中傷の多くは、障害のある人と身近に接する機会

がなかったり、障害の特性を理解していないことから生まれる偏見です。

- 知的障害のある人の場合、落ち着いた環境下等で、一度にたくさんのことを話さずに短い言葉でゆっくり伝えたり、絵や図等を使用するなど、障害の特性に応じたコミュニケーションの取り方に配慮することが必要です。
- 障害のあるなしにかかわらず、一人の人間として、相手のことを思いやり接することが大切です。

(5) 合理的な配慮の不提供

【具体例】

- 会議への参加のため、会場に向かったが、車椅子で越えられない段差があり、会場にたどり着けなかった。
- 会議への参加を申し込んだところ、視覚や聴覚に障害のある人は参加できないと一方的に断られた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 障害のある人に対する合理的な配慮は、場面に応じて個別具体的に提供するものですので、提供する内容は建物の整備状況や人的資源の状況等により異なってきます。
- バリアフリー化されていない会場の場合、会議の主催者は、段差に携帯式のスロープを架けたり、介助員を配置するなどの配慮が必要です。
- 視覚障害のある人が会議に参加する場合は、会議資料を点字にしたり、読み上げソフトに対応可能な電子データ（テキスト方式）を提供したりするほか、介助者を配置したり、同席を認めたりすること等が考えられます。
- 聴覚障害のある人が会議に参加する場合は、手話通訳員や要約筆記者を配置することが考えられます。
- なお、当該建物を、合理的な配慮を必要とする障害のある方々が普段から多数あるいは長期に利用している場合、設置者は、中・長期的なコストの削減や効率化の観点からも、携帯式のスロープの購入や建物のバリアフリー化の検討に努めることとされています。

3 感染症の患者及び医療・介護従事者等に対するもの

- 新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成24年法律第31号）により、新型コロナウイルス感染症を含む感染症の患者、医療従事者、これらの者の家族等に対する差別的取扱い等の防止に係る規定が整備されています。
- 本県においても確認された新型コロナウイルス感染症の患者等への差別は、不正確な知識や情報に基づく不安が原因と考えられますので、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。
- 患者等への誹謗中傷は、県民の間に不安や恐怖心を招き、受診や相談をためらわせ、更なる誹謗中傷や差別を恐れて、症状を隠すこととなった結果、感染の拡大につながるおそれがあります。
- 身近でこのような事例を見かけた場合は、決して同調しないようにする必要があります。

※ 関連項目として、第5章「1 合理的な取扱い上の違いについて」(4)を参照してください。

(1) 新型コロナウイルス感染症の患者等に対する誹謗中傷

【具体例】

- 患者のいる家庭の情報が地域に広がり、事実上の村八分となった。
- 感染した個人やクラスターが発生した事業所等について、SNS上で「馬鹿野郎」、「テロリスト」などと非難する投稿が見られた。
- 店舗の経営者が、実際には感染していないにもかかわらず「あの人は感染したらしい」と噂され、売上げに影響が出た。
- 県外ナンバーの車に乗っている人が投石等の嫌がらせを受けた。
- ウェブサイト上で、住所、家族構成、家族の職業等が特定され、そのサイトを見た患者本人が精神的に不安定になった。
- 学校でのクラスター発生時に、発症が早かったことで感染源と噂され、その子の親が他の保護者から誹謗中傷を受けた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 誰もが感染したくて感染するわけではありません。思いがけず感染して、新型コロナウイルス感染症の症状に苦しんでいる上に、精神的なダメージも受けることになる誹謗中傷や差別は許されるものではありません。
- 個人や会社の名誉を傷つけるほか、プライバシーの侵害となります。また、慰謝料や損害賠償の責任が生じる場合があります。
- 離職や転居をせざるを得なくなるなど、誹謗中傷を受けた人の人生に多大な影響を及ぼすこともあります。
- 地域住民の間であつれきが生じたり、噂が広がることは、旅行者や移住者の減少につながるなど、誹謗中傷を受けた個人や事業所に留まらず、地域社会や産業に深刻な影響を及ぼすおそれがあることを意識する必要があります。
- 「誹謗中傷や差別的な扱いを看過すれば、いつか自分も同じ扱いを受けるか

もしれない」という意識を持ち、決して同調せず、思いやりのある行動を心がけなければなりません。

(2) 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感染症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。
- 医療・介護従事者やその家族であることを理由とした次のような行為があった。
 - ・ 医療従事者の家族が会社に出勤したところ、普段と違う、同僚から離れた部屋で勤務させられた。
 - ・ 回覧板を受け取ろうと玄関から出ようとしたところ、近所の人から「出てこなくてよい」と言われた。
 - ・ 訪問看護先で「看護師は汚いからあまり近寄るな」と家族が話しているのを聞いた。
 - ・ 職員用に弁当の配達を頼んだところ、病院の玄関外に弁当を置かれた。玄関内に弁当置き場を設置しても改善されず、玄関外に置かれ続けた。
 - ・ 病院の清掃業務の受託会社社員が、別の現場に行ったところ「来るな」、「あなたのせいで売上げが落ちた」と言われた。
 - ・ 買い物の際に会った知人と別れた後、SNS上に「〇〇病院の看護師と話してしまった」といった差別的書込みがされた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 医療・介護従事者等への偏見や差別は、当該従事者の生活に支障を来し、場合によっては離職につながるなど、医療・介護の提供体制に影響を及ぼす懸念があります。

(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

【具体例】

- 職場で、「ワクチンを受けていない人が勤務する日は出勤しない」という同僚がいた。
- 職場からワクチン接種を強要され、拒んだところ、差別的な扱いを受けた。
- ワクチンを接種していないことで、職場から退職・休職・配置転換等を求められた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- ワクチン接種の有無又は接種証明の有無による不当な差別的取扱いをしては

なりません。

- 会社への就職、学校への入学等といった場面でワクチン接種を要件とすること、接種を受けていないことを理由に解雇、退職勧奨等を行うこと等個人に大きい影響を与える場合は、不当な差別的取扱いに当たる可能性が高いと考えられます。
- 接種しないことを選択する人や医学的な理由により接種を受けられない人もいることを念頭に置いて、対応していく必要があります。

4 がん等の疾病を理由とするもの

- がん対策基本法（平成18年法律第98号）は、「がん患者が尊厳を保持しつつ安心して暮らすことのできる社会の構築を目指し」、「がん患者に関する国民の理解が深められ、がん患者が円滑な社会生活を営むことができる社会環境の整備が図られること」を基本理念の一つとしています。
- また、第3期がん対策推進基本計画（平成30年3月9日閣議決定）、働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）に基づき、がん患者が治療と仕事を両立しやすい環境整備、がん診療連携拠点病院等がんと診断された時から相談できる環境整備、離職しても再就職について専門的に相談できる環境整備等に取り組んでいます。

患者等の退職の勧奨、就職の拒否、業務の制限

【具体例】

- 治療のための長期休暇や短時間勤務の制度がないことや、業務遂行に支障があるとの理由から、退職を促された。
- 治療のための休暇取得や、治療に伴う後遺症・副作用の影響による勤務時間等の制限について、職場の理解や協力が得られなかったため、働きづらくなって、退職した。
- 治療が一旦終了して再就職しようとしたが、定期的な経過観察が必要であることや、体力的な制約等から、就職を断られた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 多くの人が、がんは特別な病気だと考えていますが、生涯のうちに2人に1人ががんに罹患し、このうち約3割が就労世代と推計されています。
- がん患者の生存率は、現実よりも低く考えられがちですが、医療の進歩等により次第に向上しています。
- がん患者の平均入院日数は短くなりつつある一方、外来患者数が増えており、治療の副作用や症状等をコントロールしつつ、通院しながら仕事を続けている場合が増えてきています。
- がん治療に伴う症状等は、人によって様々であるほか、治療や経過観察は長期にわたるとともに、予期せぬ副作用等が出現し、治療の内容やスケジュールが見直されることがあることから、両立支援に当たっては、特に患者による違いに配慮した対応が必要とされます。
- このほか、事業者によるメンタルヘルスへの配慮等の適切な就業上の措置やこれを行うための上司や同僚の理解等が必要とされます。
- 両立支援により、事業者にとっては、疾病による従業員の離職を防ぐことで、貴重な人材資源の喪失を防ぐことができ、従業員のモチベーション向上にもつながります。また、全ての人が生きがい、働きがいを持って活躍できる社会が実現されます。

5 性的指向、性自認等を理由とするもの

- 性的指向とは、恋愛又は性的な関心の対象となる性別についての指向をいいます。自身と異なる性別の人を好きになる人、自分と同じ性別の人を好きになる人、相手の性別を意識せずにその人を好きになる人等がいるほか、誰にも恋愛感情や性的な感情をもたない人等、様々な性的指向を持つ人がいます。
- 性自認とは、自己の性別についての認識をいいます。いわゆるトランスジェンダーとは、生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と、性自認が一致しない人をいいます。
- 性別は男性・女性で考えがちですが、このように性的指向が同性である人や、性自認が戸籍上の性別と異なる人等、性の捉え方はより多様であり、正しい理解を深める必要があります。

※ 関連項目として、第5章「2 議論の必要な事項」を参照してください。

(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、途中で退職せざるを得なくなった。
- 性的指向が同性である人や性自認が戸籍上の性と異なる人が「ホモ」、「オカマ」、「男らしくない」、「女らしくない」などからかわれた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 性的少数者の当事者の多くは、自身の性的指向や性自認について他人に知られてしまい差別やハラスメントを受ける可能性から、これを他人に伝えることができずにいます。
- そのため、性的指向や性自認を偽る、あるいは隠すように振る舞わなければならない場面が日常的に発生しており、ストレスを感じたり人間関係を築きにくくなることにつながっています。
- 国の自殺総合対策大綱（平成29年7月25日閣議決定）は、自殺念慮の割合等が高いことが指摘されている性的少数者について、偏見等がその背景にある社会的要因の一つであると捉え、理解促進の取組を推進することとしています。
- 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は、パワーハラスメントに該当する場合があります。

(2) 性的指向、性自認等に関するアウティング

【具体例】

- 性的指向が同性であることを、本人の同意なく、学校の友人等に言いふらされた（いわゆる「アウティング」）。
- 人事担当者が職務上、社員の性自認に関する情報を把握し、本人の同意なく、

その情報を他の人事担当者や異動先に伝えた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 自分のセクシュアリティを他人に知られたくない当事者にとって、アウトティングは重大な人権侵害です。
- たとえ善意であっても、本人の同意なしに他人に話すことは、アウトティングに該当します。
- 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（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）に基づくパワーハラスメントの防止等に関する指針において、相手の性的指向・性自認に関する侮蔑的な言動を行うこと、及び労働者の性的指向・性自認について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することがハラスメントに該当する事例とされています。
- また、国は、公正な採用選考が実施されるよう事業主に対して様々な周知・啓発を行っており、性的指向・性自認に関しては、性的少数者等特定の人を排除しないよう、適性・能力のみによる採用基準・方法に基づいた採用を事業主に求めています。

6 外国人に対するもの

- 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）において、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。
- 地域に外国人を受け入れていくことは、労働力不足を解消するだけでなく、文化的に様々な背景を持つ外国人との交流を通じて、地域に活力を生み出すことにもつながると考えられます。

(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（いわゆる「ヘイトスピーチ」）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、一層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て行動する必要があります。

(2) アパート等の契約の拒否

【具体例】

- 外国人であることを理由として、アパートの契約を拒否された。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 多文化共生の考え方により、外国人に対しても日本人と同様の対応が求められており、各種契約の締結についても、国籍等の違いを理由として異なった取扱いをすることは望ましくありません。
- 管理人等の外国語によるコミュニケーションや表示案内の設置等が困難な場合は、入居を希望する外国人にそのことを伝え対応を検討する必要があります。

(3) 就職の拒否や業務の制限

【具体例】

- 日本語が流ちょうな外国人学生が、コミュニケーションに困らないにもかかわらず、会社のインターンシップの受入れを拒否された。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 国籍等の違いを理由として、就職を拒否したり、業務を制限したりすることは望ましくなく、日本人と同様に外国人の知識や能力等を判断する必要があります。

ます。

- 事業主が外国人材を雇用する場合に遵守する法令や努めるべき雇用管理の内容等を盛り込んだ、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成19年厚生労働省告示第276号）では、「事業主は、外国人労働者について、在留資格の範囲内で、外国人労働者がその有する能力を有効に発揮できるよう、公平な採用選考に努めること」とされています。

(4) 会社や地域における冷たい扱いや無視

【具体例】

- 外国人の技能実習生が、会社の同僚や地域の住民との会話が少なく、冷たく無視されている。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 会社で外国人と仕事をしたり、地域に外国人が居住する場合は、習慣や容姿等の違いがあることを認めつつ、コミュニケーションの困難等を乗り越えて、日本人の同僚や住民と同様に、温かい接し方をしよう心掛けることが大切です。
- 外国人技能実習制度における技能実習は、出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）に基づく在留資格であり、技能実習生を受け入れ、産業に関する技能等の修得や移転等を行うことにより、開発途上地域の経済発展を担う「人づくり」へ協力することを目的としています。
- 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て行動する必要があります。

7 年齢を理由とするもの

- 老人福祉法（昭和38年法律第133号）第2条は、高齢者について、「多年にわたり社会の進展に寄与してきた者として、かつ、豊富な知識と経験を有する者として敬愛されるとともに、生きがいを持てる健全で安らかな生活を保障される」としています。
- 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も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、高い水準にあり、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になると推計されています。
- 誰もがいずれは高齢者となるため、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。
- 一方で、年配者から若年者に対する、年齢のみを根拠とした各種言動が、若年者の暮らしやすさを損なうこともあり、注意が必要です。

(1) 高齢者であることに関する誹謗中傷

【具体例】

- お年寄りが、スーパーでクレジットカードでの支払にまごついていたところ、後ろに並んでいる人から「年寄り、現金で支払え」と言われた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 加齢とともに、動作に時間を要したり、物忘れをすること等は、誰にでも起こり得るものです。
- 高齢者の特性を理解した上で、せかしたり、誹謗中傷を行わないことが大切であり、配慮のある行動をすることにより、これらの人の健全で安らかな生活につながります。

(2) アパート等の契約の拒否

【具体例】

- 高齢であることを理由に、アパートの契約を拒否された。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 賃貸住宅に入居している高齢者の4人に1人が、今後の転居等の際に、賃貸を断られるなど住まいに関する不安を感じているとの調査結果があります。
- 住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅の供給の促進に関する法律により、高齢者等の住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅への円滑な入居を促進するため、こ

こうした人の入居を拒まない賃貸住宅の登録制度が創設され、セーフティネット住宅として登録されています。高齢者の住居については、こうした制度の活用も有効です。

(3) 就業の拒否、業務の制限

【具体例】

- 会社の採用に申し込んだが、高齢であることを理由に採用されなかった。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第3条は、高年齢者等について、職業生活の全期間を通じ、その意欲及び能力に応じた多様な就業の機会の確保や職業生活の充実について規定しています。
- 少子高齢化が進み、労働力人口の減少が見込まれる中、働く意欲と能力を持つ高齢者が、社会を支える担い手となるよう活躍の場を広げ、年齢に関わりなく働き続けることができれば、本人のみならず社会全体にとっても有益です。
- 高齢者にとって、働くことは、単に収入を得る手段ではなく、生きがいや健康づくり、長年培った経験や能力を活かした社会貢献といった側面もあります。
- 労働施策総合推進法により、事業主は労働者の募集及び採用に当たって、年齢に関わりなく均等な機会を与えなければならないこととされ、年齢制限の原則禁止が義務化されています。
- 求人票では年齢不問としながらも、年齢を理由に応募を断ったり、書類選考や面接で年齢を理由に採否を決定する行為は法の規定に反するものであり、応募者を年齢で判断せず、年齢にとらわれない、人物本位、能力本位の募集・採用を行う必要があります。

(4) 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】

- 高齢者は、これまで長年地域社会で暮らす中で身に付けた知識や経験を有しており、各種地域活動等においてもこれを活用できる場面が少なくありません。
- また、核家族化の進展により、児童のいる世帯の8割超が核家族となるなど、普段から高齢者とふれあう機会のない子どもも増加しています。
- 伝統芸能の継承、昔遊びや季節の行事等の高齢者が加わった活動を通じて、子どもの豊かな体験に結びついたり、地域のつながりが深まるなどの効果も期待できます。
- 各種地域活動の中で、高齢者の知識や経験を活かした活動を検討するなど、

全ての県民が暮らしやすい社会環境づくりに配慮する必要があります。

(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

【具体例】

- 高齢運転者標識（高齢者マーク）を付けた車をもっと速く走るよう挑発されたり、車体を近づけられ幅寄せされた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 70歳以上の普通自動車運転免許所持者は、加齢に伴って生ずる身体機能の低下が運転に影響を及ぼすおそれがあるときには、普通自動車の前後に高齢運転者標識を付けて運転するように努めなければなりません。
- 一方、危険防止のためやむを得ない場合を除き、高齢運転者標識を付けた車に幅寄せや割り込みをしたドライバーは処罰の対象となります。
- また、道路交通法（昭和35年法律第105号）に、いわゆる「あおり運転」に対する罰則等が規定され、他の車両等の通行を妨げる目的で行う車間距離不保持や急な進路変更、急ブレーキ等10類型が「妨害運転罪」の対象とされています。
- 年齢にかかわらず、車を運転するときは、他の車や自転車、歩行者等周囲にも気を配り、お互いに「思いやり・ゆずり合い」の気持ちを持って安全運転を心掛けることが大切です。

(6) 年齢のみを理由とした不適切な取扱い

【具体例】

- 大人から子どもに対する「子どものくせに」といった発言や、年配者から若年者に対する「若いくせに」といった発言があった。

【判断に当たって配慮すべき点】

- このような発言は、子どもや若年者が様々な場面で発言することを妨げ、ひいては活躍する場を奪うこと等になり得るため、行わないようにする必要があります。

8 犯罪被害者等に対するもの

- 秋田県犯罪被害者等支援条例（平成25年秋田県条例第19号）は、犯罪等により害を被った人やその家族等について、「個人としての尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい処遇を保障されること」、「不当な差別的取扱いを受けないようにすること」等を基本理念として、こうした人の被害の早期回復、軽減やこうした人を支える地域社会の形成を目指しています。

犯罪被害者等に対する誹謗中傷等

【具体例】

- 事件の被害者の家族が、近所の人から「お前たちが悪い、警察に規制線を張られ迷惑だ」など怒鳴られた。
- 犯罪の被害を受け苦しんでいたところ「イヤなことは忘れるのが一番」と言われ、さらに傷ついた。
- 犯罪により家族を亡くした人が買い物中「お金入ったんで、いいもの買っているね」と言われた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 慰めや励ましとして「頑張って」や「早く忘れた方がいい」といった言葉は、励ましているつもりでも逆に負担になることもあります。
- 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、精神的な苦痛、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少なくありません。
- 犯罪被害者等の置かれている状況について理解を深め、相手の立場に立った言動を心がけることが、犯罪被害者等が再び地域において平穏な生活を過ごせるようになることにつながります。

9 犯罪をした人等に対するもの

- 再犯の防止等の推進に関する法律（平成28年法律第104号）は、「犯罪をした人等が、社会において孤立することなく、国民の理解と協力を得て再び社会を構成する一員となることを支援することにより、犯罪をした人等が円滑に社会に復帰することができるようにすること」等を目指しています。

犯罪をした人等に対する誹謗中傷

【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等、日常生活が非常に困難な状況となった。
- 犯罪をした人の子が、友達の親から「犯罪者の子どもとは遊ばせられない」と言われた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 秋田県の検挙人員における再犯者の割合は、全国と同様4割を超えており、再犯防止に向けた取組が必要とされています。
- 犯罪をした人等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つながる地域住民の理解と支えが必要です。
- また、犯罪に対する責任は、犯罪をした人が法令に基づき負うものであり、その家族を責めたり、差別するようなことをしてはなりません。

10 ハラスメント

- ハラスメントとは、「人を悩ますこと。優越した地位や立場を利用した嫌がらせ。」（広辞苑第七版）をいいます。
- 基本条例においては、「優越的な関係を背景として」、「不当な行為をしてはならない」と規定し、行動規範・理念として、その他のハラスメントやいじめ等についてもしてはならないこととしています。
- 法令においては、パワーハラスメントが労働施策総合推進法に、セクシャルハラスメント及び女性労働者の妊娠、出産等に関する言動に起因するハラスメント等が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。以下「男女雇用機会均等法」という。）に規定されています。
- また、男女労働者の育児休業、介護休業等の利用に関するハラスメントが育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）に規定されています。

(1) カスタマーハラスメント

【具体例】

- 顧客や取引先から従業員に対して、次のような行為があった。
 - ・ 土下座の強要
 - ・ 長時間にわたる謝罪の要求
 - ・ 大声で威嚇する、暴言を吐く
 - ・ 一方的で不当な要求の執ような繰り返し
 - ・ 人格を傷つける発言
 - ・ 福祉サービスの男性利用者から、女性職員への卑わいな会話

【判断に当たって配慮すべき点】

- カスタマーハラスメントは、労働者の疲弊や仕事のストレス要因になり得るものです。
- 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、恐喝罪等の犯罪として処罰されることもあります。
- 自らの行動が社会に影響を与えることの自覚を持ち、社会の担い手として、モラルとマナーを備えて行動する「自立した消費者」であることが求められています。
- また、企業にとっては、その他の通常の顧客等へのサービス低下や、労働者が大きなストレスを受ける職場である場合、離職率の増加や人材が集まらないこととなる可能性もあります。
- これらの行為については、労働者に大きなストレスを与えるものであり、労働者を保護する観点から事業主による相談体制の整備、被害者のケア、対応マニュアルの整備等の対策が必要とされています。

(2) パワーハラスメント

【具体例】

- 「バカ」、「アホ」等周りの職員も不快に思うような、罵声を浴びせる方法による上司から部下への指導が連日続いている。
- 上司から「こんな間違いをするやつは辞めてしまえ」、「おまえは給料泥棒だ」等の指導を超えた叱責をされた。
- 意に沿わない職員に仕事を与えず、別室に置いた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- パワーハラスメントは、人の尊厳や人格を傷つける行為であるとともに、働く人の能力の発揮を妨げるものであり許されない行為です。
- また、企業にとっても、企業イメージの低下、生産性の低下、人材の損失等の悪影響が想定されます。
- 労働施策総合推進法においてパワーハラスメントは、「①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③雇用する労働者の就業環境が害されること」とされています。
- また、「身体的な攻撃（暴行）」、「精神的な攻撃（暴言・脅迫）」、「人間関係からの切り離し（無視）」、「過大な要求（遂行不可能なことの強制）」、「過小な要求（程度の低い仕事の付与）」、「個の侵害（個人情報への暴露）」等6類型に分類されています。
- 事業者は、該当する事実が確認できた場合においては、被害を受けた労働者に対する速やかなフォローのほか、行為者に対する服務規程に基づく措置や、再発防止に向けた措置等を適正に行う必要があります。

(3) セクシャルハラスメント

【具体例】

- 職場の上司から「結婚しないのか」、「子どもはつukらないのか」といったことを執ように尋ねられた。
- 職場の上司から「女性なのに気が利かない」、「男のくせに根性がない」などの発言があった。

【判断に当たって配慮すべき点】

- セクシャルハラスメントは、人の尊厳や人格を傷つける行為であるとともに、働く人の能力の発揮を妨げるものであり許されない行為です。
- また、企業にとっても、企業イメージの低下、生産性の低下、人材の損失等の悪影響が想定されます。
- 男女雇用機会均等法では、事業主は、雇用管理上、セクシャルハラスメントの防止措置をとらなければならないと定められていることから、これに当ては

まることがあった場合、担当を変更するなど、被害を受けた労働者に対する速やかなフォローのほか、行為者への注意喚起等、再発防止に向けた措置等を適正に行う必要があります。

(4) 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント等

【具体例】

- 産前休業を取りたいことを職場に伝えたところ「休むなら辞めてもらう」と言われた。
- 育児休業の取得について上司に相談したところ「他の社員に迷惑がかかるから、申請しないでほしい」と言われた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 妊娠、出産等に関するハラスメントは、従業員の働く意欲の低下や、心身の不調、あるいは能力発揮の阻害、ひいては職場環境の悪化など、大きな問題を引き起こしかねない、許されない行為です。
- 男女雇用機会均等法は、職場において、女性労働者の妊娠・出産・育児休業の取得等に関し不利益な取扱いを示唆するなどの言動を、就業環境を害する行為と位置付け、事業主に相談体制の整備や被害者への配慮等の措置を求めています。
- また、男女雇用機会均等法は、婚姻、妊娠、出産、産前産後休業等を理由とした女性労働者に対する解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととしており、また、妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効としています。
- 育児・介護休業法は、男性労働者及び女性労働者の育児休業、介護休業等の取得に関するハラスメントに関して、事業主に対応方針の明確化、相談体制の整備、被害者に対する配慮等の措置を求めています。

11 いじめ

- いじめ防止対策推進法（平成25年法律第71号）及び秋田県いじめ防止対策推進条例（平成28年秋田県条例第54号）において、いじめとは、「児童生徒に対して、当該児童生徒が在籍する学校に在籍している等当該児童生徒と一定の人的関係にある他の児童生徒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生徒が心身の苦痛を感じているもの」とされています。
- また、当該条例は、「全ての児童生徒がいじめを行わず、及び他の児童生徒に対して行われるいじめを認識しながらこれを放置することがないようにするため、いじめが児童生徒の心身に重大な影響を及ぼすこと、いじめが犯罪行為として取り扱われる場合があることその他のいじめの問題に関する児童生徒の理解を深めるとともに、他の児童生徒に対する思いやりのある心を育むこと」を、基本理念の一つとして、いじめの防止等のための対策を行うこととしています。
- 個々の行為だけを見れば、ささいなことのように見えるものであっても、その行為をされた児童生徒の立場に立てば、精神的に追い込まれて深刻な被害を生じさせ得ることや、繰り返したり皆で行ったりする中で、行為がエスカレートしていく危険性もあります。
- 冷やかし、からかい等の行為を含め、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犯し、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。
- これらを理解の上、いじめはしてはならない、ということはもちろんですが、他者へのいじめを認識しながら傍観し、放置することもあってはならず、周りにいる人も当事者である意識を持ち、止めさせたり、誰かに知らせるなど、勇気をもった行動が求められます。

(1) 悪口、罵り、あだ名等の暴言

【具体例】

- クラス内の児童生徒から「死ね」、「気持ち悪い」など、存在を否定するような言葉を投げかけられた。
- 体型や肌の色、髪型等を冷やかすようなあだ名を付けられた。
- 事実でないことを周りに言いふらされた。
- 悪口を繰り返され、その都度冗談だと言ってごまかされた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 直接的に相手を傷つけるような言葉を投げかけること以外にも、本人の嫌がるあだ名や事実ではないことを周囲に話すような行為もいじめに当たります。
- また、言った側に悪気がなくとも、本人が嫌がるような言葉を投げかけることは、いじめに当たります。

(2) SNSやウェブサイト上の掲示版での誹謗中傷等

【具体例】

- SNS上で悪口を書かれたり、無断で写真や動画を掲載された。
- SNSやオンラインゲーム上で仲間はずれにされた。
- 無関係な出来事の当事者として、個人情報をネット上に掲載された。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 本人の同意を得ずに、個人情報、写真、動画等をインターネット上に掲載したことにより、本人が嫌な思いをした場合は、いじめに当たります。
- SNS、オンラインゲーム、メール等インターネット上での、誹謗中傷や仲間はずれ、無視等もいじめに当たります。

(3) 金銭要求、物を買わせる、使い走り、万引き等の強要

【具体例】

- 不当にお金や飲食物をおごることを求められた。
- 少額のお金を何度も貸したが、一度も返してくれない。
- オンラインゲームで課金が必要なアイテムの購入を強要された。
- 万引きをしてくるよう強要されたり、使い走りをさせられた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 金品を無理に要求することや、本人の望まない行為を無理に行わせることは、いじめに当たります。

(4) 無視や仲間はずれ

【具体例】

- 教師の前では親しく接しているのに、教師の目の届かないところでは態度を変えられ仲間はずれにされた。
- 配布物等が自分だけ配られなかった。
- 部活動の練習中にボールが回ってこなかったり、順番を飛ばされたり、練習相手にされなかった。
- クラスの皆に話しかけると無視はされないが、非常にそっけなく、話し合い等では自分がない者のように扱われた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 積極的に本人に働きかけるもの以外にも、本人と周りの人があえてかかわらないようにし向け、孤立させるものもいじめに当たります。
- このようないじめは、積極的な行為がないことから、周囲が気づきにくく、

注意する必要があります。

(5) 所持品を隠す、汚すなど

【具体例】

- お金や私物を盗まれたり、隠されたり、汚損・破損させられた。
- 所持品を勝手に別の物や人の物に変えられた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 直接本人に対する行為でなくとも、その所持品等に対して、本人の嫌がることを行うこともいじめに当たります。

(6) 身体への暴力

【具体例】

- 部活動の練習中に偶然を装ってボールをぶつけられた。
- 廊下ですれ違いざまに足をかけられたり、体をぶつけられた。
- 頭髪をふざけ半分ではさみで切られた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 殴る、蹴るといった典型的な暴力でなくとも、本人が嫌がるような行為はいじめに当たります。
- また、本人が望まないのに頭髪を切る行為も、身体を傷つける行為の一種であり、いじめに当たります。

(7) その他嫌なことや恥ずかしいこと、危険なことの強要

【具体例】

- 人前で服を脱がされた。
- 授業中に墨や絵の具等を制服や体、所持品に付けられ、ただふざけていた、故意ではないと主張された。
- 仲間だから、皆もやるからと誘われ、危険なことや法律に反する行為をさせられた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 恥ずかしいことや危険なことをさせるなど、本人の心身に苦痛を感じさせる行為は、いじめに当たります。

12 その他の差別等

- 1 から11までに示したものの以外にも、差別等に当たる行為は存在すると考えられます。
- 自分が他人に対して行う行為が、差別等に当たらないかどうかの目安として、次のものが考えられます。
 - ・ その行為を受ける側となった場合に、許容できるものであるか。
 - ・ 相手が嫌がる行為でないか、心身に悪影響を及ぼす行為でないか。
 - ・ 行為の理由となる、相手の個性、文化又は価値観に関する事由は、その相手の自らの意思で容易に変更されるものであるか。
 - ・ 行為の相手だけでなく、周囲の人や社会に悪影響がないか。
 - ・ どのような社会的評価が得られる行為であるか。
 - ・ 合理的な行為として、多くの人が納得を得られる行為であるか。

(1) 任意の活動等への不参加による差別

<p>【具体例】</p> <p>○ 自治会のイベントや校外の活動に参加しなかったところ、イベント等の案内が来なくなるなど周囲から冷たい扱いを受けるようになった。</p>
<p>【判断に当たって配慮すべき点】</p> <p>○ 仕事や家庭生活等、人によりそれぞれ行わなければならないことや、これに掛かる時間は異なるため、その他の任意の活動を強制することは、場合によっては生活全般に係る大きな負担となり得ます。</p> <p>○ 多くの人の協力が必要な活動等については、相手の状況も考慮し、同意が得られる範囲内で依頼するなどの配慮が必要です。</p> <p>○ また、同意が得られなかった場合でも、あくまで参加は任意であるので、その後に仲間はずれにするなどの行為は適当ではありません。</p>

(2) 県外出身者に対する差別

<p>【具体例】</p> <p>○ 県外出身者であることを理由に、挨拶をしてもらえなかったり、地域の集まりに誘ってもらえないなど冷たい扱いを受けた。</p>
<p>【判断に当たって配慮すべき点】</p> <p>○ 本県では、若者や女性の県外流出による人口減少が大きな課題となっていることから、人口減少問題の克服に向け、県外の人々の県内への移住・定住の促進に取り組んでいるところです。</p> <p>○ 県外から移住して来た人がもたらす外からの知見は、普段気づかない視点や新たな発想をもたらすなど、本県の発展に活力を与えるものとなり得ます。</p>

- 周囲の住民がそれぞれを良く見知っている地域では、新たな住人があると、初めは近寄りがたく感じるようなことがあるかもしれませんが、差別等を行うことがあってはなりません。

(3) 結婚、子どもの有無等に関する過度の干渉

【具体例】

- 近所の人から、結婚していないことや、子どもがいないことに関して、本人の意に反し、悪いことのような発言をされた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 結婚や家族に関する意識は多様化しており、結婚を希望しない人や家族を持たない人もいます。
- 子どもに関しては、健康上の問題等で産みたくても産めない家庭もあります。
- 結婚観や家族観は、その人次第であり、本人の意に反して、必要以上に干渉したり、強制するような発言はするべきではありません。

第5章 留意すべき事項

1 合理的な取扱い上の違いについて

- 次の(1)から(4)までのような事例は、やむを得ない事情によるものであると考えられることから、基本条例第3条に規定する差別等の禁止の対象とはなりません。
- これは、日本国憲法第14条、法の下での平等に関する解釈において、合理的な取扱い上の違いと表現される行為であり、法的にも社会的にも非難の対象とならない行為と考えられます。
- ただし、これらの行為は極めて例外的に認められるものであり、安易にこれに当たると考えてはなりませんし、このような行為をする場合は、行為者側でもそうしななければならない理由を相手に説明し、理解を得られるよう努めることが必要です。
- なお、合理的な取扱い上の違いに当たるかの判断に当たっては、法令等の趣旨や目的に適合しているかといった公平な視点が必要であり、一方の立場等に偏らないようにして考える姿勢が求められます。

(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】

- 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を行ってははいませんが、次の例外があります。
 - ・ 助産師のように法令による性別の制限のある職務の場合等。
 - ・ 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等）を改善するために、事業主が、男女雇用機会均等法第8条の規定に基づき、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】

- 必要のない膨大な分量の資料の全文読上げを求められた。
- 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。
- 個人的な外出予定に沿うよう公共交通機関の時間変更を求められた。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 障害者差別解消法により、行政機関等及び事業者は、社会の中にあるバリアを取り除くための対応を求められた場合、過重な負担にならない範囲で対応することが求められています。
- 過重な負担がある配慮の申出や合理的ではない配慮の申出については、その提供を断ることができます。
- 過重な負担があるときは、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。
- 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の上、配慮していく必要があると考えられます。

(3) 直ちには実施できない建築物等のバリアフリー化

【具体例】

- エレベーター等が設置されていない公共施設に全てを直ちに整備することは困難なため、年次計画により改修を進めている。
- スロープ等が設置されていない小規模の店舗の場合は、過重な負担になるため設置できないことがある。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 建築物等のハード面のバリアフリー化等は、障害者差別解消法第5条に規定する環境の整備に当たります。
- 環境の整備は、差別の解消に向けた取組として計画的に推進されることが望ましいことから、その実施に努めることとされています。
- 施設の改修は、多額の費用が想定されることから、必ずしも直ちに行えるとは限りませんが、建物の新設や大規模な改修の際などに、こうした考えを踏まえて検討を進める必要があります。
- ハード面の整備以上に大切なのが、人的な対応によるサポートです。
- 障害を持った人が困る様々な場面において、周りの人が駆け付けて、対応を行うことが当たり前となれば、施設の整備以上にこうした人の住みやすさにつながります。

(4) 新型コロナウイルス感染症対策としての対応

【具体例】

- 病院で、発熱と外来の窓口が違っていたり、県内の患者と県外からの患者の入口が違っていた。
- 発熱のある患者に、薬局は狭いので車で待ってもらった。

【判断に当たって配慮すべき点】

- 医療機関等でクラスターが発生するなどした場合、通常の診療等が行えなくなるなど、非常に大きな影響があります。
- そのため、発熱のある人等への対応を他の人と区別することは、医療機関の運営上、必要な対応です。
- なお、医療機関等の側でも、来所した人が事前に分かるよう、張り紙をするなど、誤解を招かないような工夫が必要です。

2 議論の必要な事項

- 差別はしてはならない行為ですが、一律全ての場面で解消を求めることとした場合に、他への影響が大きい事案もあります。
- 次のような事案では、一方の権利の尊重により、他方の権利が侵害され得るため、直ちに解決することは困難ですが、相手方の事情等を理解した対応を心掛けることが大切です。

【具体例】

- 戸籍上の性別と性自認が異なる人（いわゆるトランスジェンダー）のトイレや宿泊施設等の浴場での対応

【判断に当たって配慮すべき点】

- 身体が男性である人が女性用トイレや女湯に入った場合、その人の性自認が女性であったとしても、外見上は分からないため、現状では、全ての人がそれを受け入れることは困難であると考えられます。
- トランスジェンダーに関しては、当事者の方からの意見聴取の際に、身体が男性のままで（性別適合手術を受けずに）女性用トイレや女湯に入るようなことは一般的になく、事例として適当ではないことや、偏見を生む原因となる旨の意見をいただきました。
- その一方で、外出時はバリアフリートイレしか使用しなかったり、そもそもトイレを使用しないことにするなど、不便な生活を強いられている人がいることが、実状としてあります。
- 対応としては、バリアフリートイレや男女共用トイレの普及などが考えられますが、当事者の意向、事業者の事情等を踏まえる必要があります。
- また、ハード面の整備ができない場合でも、宿泊施設等の浴場では、誰でも利用可能な貸し切り時間を設定することなど、運用上の工夫を行うことも大切です。
- なお、男女別のトイレに戸籍上異なる性別の人が入る行為は、建物の管理者の意思に反しているものとして罪に問われる場合がありますが、一方、職場における性同一性障害の人のトイレの使用制限については、制限された側の訴えで裁判になった事例もあり、社会的な問題としての議論や法令等の整備が望まれます。

3 その他の留意事項等

(1) 差別の解消を求める際の対応について

- 差別等の主な原因の一つには、無意識の思い込みや理解不足があり、相手側の認識のない中で解消を求めた場合、速やかに受け入れられないことも考えられるため、解消を求める側も相手側の事情等を考慮の上、対応する必要があります。
- また、差別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考えられることから、冷静な求めが必要です。

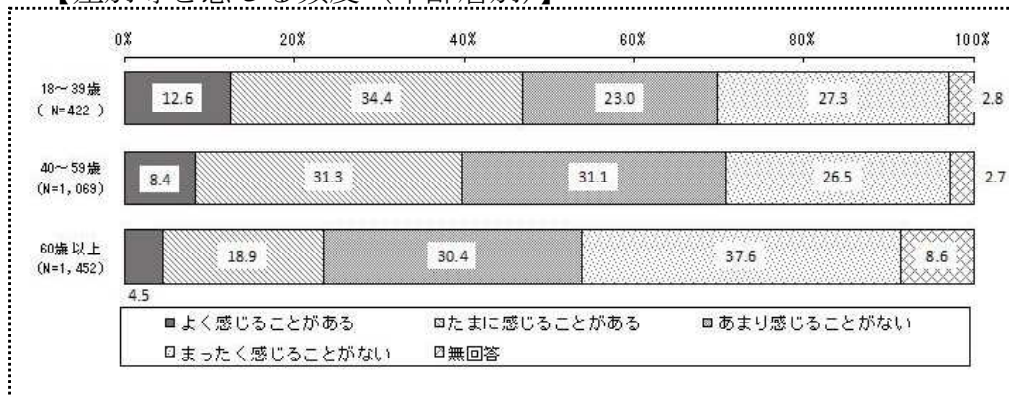
(2) 速やかに解消することが困難な行為について

- 宗教、祭事、民族の習慣等、長い歴史の中で形成されてきた行為の中には、歴史的・文化的な背景等から、これを行う人にとって変えがたいものである場合があります。
- このような行為については、その背景や意味合い等を把握した上で、相手を尊重し、議論を重ねるなど、慎重な対応を行う必要があります。

(3) 差別をした人への非難等について

- 差別等を感じる頻度については、第2章の1で紹介しましたが、これをさらに年齢層別に分析すると、「よく感じることもある」及び「たまに感じることもある」の割合の合計は、18～39歳までの層では47.0%、40～59歳までの層では39.7%、60歳以上の層では23.4%と大きな差があることが分かります。

【差別等を感じる頻度（年齢層別）】



- また、各種意見聴取においては、次のような、差別をしている人の年齢層に違いがあることが分かる意見がありました。

- ・ 自分の生い立ちが差別につながっており、バブルの時期等の混沌とした中で暮らしてきた中高年にクレーマーが多いと感じている。
- ・ 風評を拡散しているのは親同士であり、その姿勢が子どもに影響している。少子化の中で子ども達の教育は進んでいて、差別は減っている。
- ・ 新型コロナウイルス感染症による休校明けの誹謗中傷は、子どもよりも保護者からの声が聞こえてきていた。

- こうした違いは、過ごしてきた社会的な状況が異なることや教育内容の変化等、本人の置かれてきた環境が大きく影響して生まれているものと考えられ、そのことを非難することは適当ではありません。
- このように、置かれていた環境の違い等、差別の主な背景としては、差別をした人の責任だけにはできない事情や要素があることから、非難するのではなく、差別をした人にも差別についてより良く認識してもらうこと、知ってもらうことが大切です。

第6章 基本的な施策

1 差別等全般に関する施策

(1) 広報・啓発の推進

- 差別の解消や多様性に関する理解の促進のため、広く県民に対し、テレビ、ウェブサイト、SNS、新聞等の複数のメディアを活用した広報・啓発を実施します。
- 多様性に満ちた社会づくりに関する県民意識の醸成を図るため、県民の学びの場を設けるなど、様々な方法による働きかけを推進します。

(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、してはならない行為の正しい理解を図るため、児童生徒の年齢に合わせた教材を作成・配布し、授業で活用するなど、学校教育を推進します。

(3) 相談体制の整備

- 差別等に関する悩みを抱える県民等の相談に対応するため、県の機関に差別等の相談窓口を設置します。
- 専門的な問題や深刻な問題にも対応できるよう、差別等の相談窓口から各種の専門機関等に直ちにつなぐことのできる体制の整備や弁護士との連携を図ります。

(4) 行政職員等に対する研修の実施

- 行政機関の職員は、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、当該職員に対して差別等についてより深く理解するための研修を実施します。
- 各事業者に対して、差別の解消に関する研修素材を提供し、事業所内研修の実施に向けた働きかけを行います。

(5) ユニバーサルデザイン化の推進

- 多様性に満ちた社会づくりに配慮し、誰もが利用しやすい施設の実現を目指して、ユニバーサルデザイン化を推進します。

2 個別の差別等に関する主な施策

(1) 性別を理由とするもの

- 男女共同参画に関する県民理解の促進を図るため、男女共同参画センターにおける研修やイベントの開催等による啓発活動を実施するとともに、授業での活用を想定した教材等を作成・配布するなどにより学校教育を推進します。
- 女性活躍の推進を図るため、女性リーダーを対象としたセミナーの開催、企業に対する好事例の発信、官民一体で企画・運営するミーティング、同じ志を持つ女性のネットワーク構築等を行います。
- 男女共同参画に関する相談窓口を設置・運営し、セクシャルハラスメント等の性別による人権侵害に関する相談業務を実施します。
- 女性活躍と両立支援に係る企業対応をワンストップで行うあきた女性活躍・両立支援センターを設置・運営し、企業訪問を通じた、若年女性に魅力ある職場環境づくりを推進するための普及啓発等を実施するほか、アドバイザーの派遣による女性管理職の登用や柔軟な働き方の導入等の取組を推進します。

(2) 障害を理由とするもの

- 障害を理由とする差別に関する相談に対応するための相談窓口を設置するとともに、相談対応での解決が困難な事案に対応するため秋田県障害者差別解消調整委員会による差別の解消に向けたあっせん等を行います。
- 相談対応を円滑に行うための専門知識等の習得に向けた行政職員に対する研修会や、合理的な配慮の提供や就労機会の確保に向けた民間事業所に対する研修会を実施します。
- 障害に対する理解促進のため、児童生徒に対する啓発資料の配布、出前講座等による教育の推進や民間事業所等に対する合理的な配慮の提供等に関する情報発信を行います。
- 障害者の支援を行うため、障害者への配慮、手助け等を行うサポーターの養成や、就業面・生活面の支援を行う障害者就業・生活支援センターを設置・運営します。
- バリアフリー意識の醸成や理解促進を図るため、街頭キャンペーンへの参画や広報紙による広報・啓発を行います。
- 特別支援学校と小中学校等との交流及び共同学習を推進します。

(3) 感染症の患者及び医療・介護従事者等に対するもの

- 感染症に関する差別や誹謗中傷の防止のため、正しい知識の普及に向けたウェブサイトやSNS等を用いた広報を実施するほか、関係団体、企業等への周知依頼等を行います。

(4) がん等の疾病を理由とするもの

- がん等の疾病についての正しい知識の普及のため、学校教育や広報・啓発を実施するとともに、がん対策推進に取り組む企業との連携を図ります。

- がん患者の交流会等を開催する患者団体への支援を行います。
- がん患者の両立支援に向けた相談窓口となるがん相談支援センターの運営に要する経費への補助を行うとともに、がん患者の社会参画を促すため医療用補正具の購入費に対する補助を行います。

(5) 性的指向、性自認等を理由とするもの

- パートナーシップ宣誓証明制度を導入します。
- お互いを尊重し合う態度を育成するための人権教育を充実します。
- 性的指向、性自認等に関する悩みに対応するため、相談窓口を設置・運営するとともに、対応力向上のため相談員の研修を実施します。
- 性的少数者に関する理解を促進するため広報・啓発資料を作成・配布するとともに、セミナーを開催します。
- 学校において、発達段階に応じた性に関する指導の在り方や、性的指向等の性の多様性への理解を深めるため、教職員向けの研修会を実施します。

(6) 外国人に対するもの

- 県内に住む外国人の暮らしやすい環境づくりに向けた各種相談を実施します。
- 外国人の安全で安心な生活のため、文化や習慣の違いを伝え、地域で外国人を支える多文化共生の担い手となる新たな人材の確保を推進するとともに、その人材のさらなるスキルアップに向けて取り組みます。
- 国際化を推進し、多文化共生社会の構築を促進するため、県民による自発的な国際交流活動を支援し、国際理解のための学びの機会を提供します。
- 日本語のできない外国人が、災害に備え、命を守る行動をとることができるよう災害情報等の情報発信を行います。

(7) 年齢を理由とするもの

- 差別による悩みや心配ごとなどを抱える高齢者とその家族等の相談に応じるため、秋田県高齢者総合相談・生活支援センターを設置・運営し、総合的な相談対応を行います。
- 高齢者の権利を守り、差別等を防止するため、市町村や居宅介護支援事業所の職員等を対象にセミナーを実施するとともに、一人暮らしの高齢者の財産管理等の支援を行う市民後見人の養成に係る市町村の取組を支援します。

(8) 犯罪被害者等に対するもの

- 犯罪被害者等への支援担当者の能力向上や関係機関の連携強化を図るため、総合的対応窓口担当者や警察署の担当者等を対象とした研修会を実施します。
- 犯罪被害とその被害者等への理解の浸透を図るため、犯罪被害者週間におけるイベントの開催等、各種の啓発活動を実施します。
- 性暴力被害者が受けた被害の早期の回復を図るため、あきた性暴力被害者サポートセンターを運営し、心身の負担軽減に向け可能な限りワンストップで被害直

後の相談から総合的な支援までを行います。

(9) 犯罪をした人等に対するもの

- 秋田県再犯防止推進協議会を開催し、秋田県再犯防止推進計画の進行管理、庁内関係各課及び関係機関の関連する取組の情報共有、委員の意見聴取等により、再犯防止を推進するための連携体制の強化を図ります。

(10) ハラスメント

- カスタマーハラスメントを防止し、サービス等を提供する側と受ける側がともに尊重される社会づくりのため、学校や地域等の様々な場や各種媒体を活用して行っている消費者教育の中で、消費者が事業者意見に伝える際のポイント等について啓発を実施します。
- カスタマーハラスメントへの対応として事業主に必要とされる、相談体制の整備や被害者への配慮、対応マニュアルの整備等について、関係機関と連携して周知を図ります。
- パワーハラスメント、セクシャルハラスメント等の防止に向けた講習会の開催や専門家の派遣等を行うとともに、ハラスメントに関する相談窓口の普及啓発を行います。

(11) いじめ

- 互いを尊重し合い、日常生活で行動に表すことのできる実践的な態度の育成に向けた人権教育を充実します。
- 学校、家庭及び地域が連携し、思いやりや心のつながりを大切にする道徳教育を充実します。
- いじめや不登校等に対応するためカウンセラーやソーシャルワーカー等を配置するとともに、児童生徒の様々な不安や悩みの解消を図るため電話やSNSを活用した相談体制の充実を図ります。
- いじめの防止に係る関係機関等の連携を図るため秋田県いじめ問題対策連絡協議会や、いじめ防止対策の推進に関する重要事項を調査審議するため秋田県いじめ問題対策審議会を開催します。
- 児童生徒のいじめの防止等のため、児童生徒、その保護者、地域住民、教職員等を対象にした啓発講座を開催するとともに、インターネットの健全利用を図るため、ネットパトロールを実施します。

(12) その他の差別等

- (1)から(11)まで以外の差別等に関する相談に対応するため、相談体制等を整備します。(1(3)の再掲)

第7章 施策の推進

1 基本条例・指針の県民等への周知

- 多様性に満ちた社会の実現のためには、基本条例やこの指針に定める基本理念、してはならない行為、県民等の責務、基本的施策等について、県、県民、事業者のそれぞれが理解し、一丸となって、取組を推進する必要があります。
- したがって、基本条例及びこの指針についても、県民等の十分な理解を得られるような広報・啓発等の手法により、理解促進に向け取り組みます。

2 関係団体等との連携

- 多様性に満ちた社会づくりに関する施策を推進するためには、差別等に関わりのある関係団体等がそれぞれの立場における取組を促進する必要があることから、普段から情報を共有するなどして、連携を図る必要があります。

3 施策の検証及び推進

- 差別等に関しては、その時々様々な社会の状況等に応じて新たな問題が提起されることがあり、既存の問題についても別の視点で捉えることによりこれまでとは異なる対応の必要性が明らかとなる場合があります。
- また、少数の人の抱える問題は、多くの人を感じるものに比べて、把握しづらいものであり、細心の注意を払って、意見を拾い上げる必要があります。
- 基本条例の目的を達成するためには、意識調査等によりこうした問題を把握し、新たに必要となる施策や既存の施策の改善等を検討していく必要があります。
- そのため、関係機関等が集まり、意見交換を行う有識者会議を定期的を開催するなど、県民の意見を聴取する場を設け、基本条例やこの指針の内容の見直しを含めた検討を行います。

秋田県多様性に満ちた社会づくり基本条例

(令和4年秋田県条例第6号)

(目的)

第一条 この条例は、多様性に満ちた社会づくり（あらゆる差別の解消を図り、全ての県民が、個性を尊重し合いながら、多様な文化及び価値観を受け入れ、並びに互いに支え合う社会の形成を図ることをいう。以下同じ。）について、基本理念を定め、並びに県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、多様性に満ちた社会づくりに関する施策の基本的な事項を定めることにより、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、もって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。

(基本理念)

第二条 多様性に満ちた社会づくりは、全ての県民が、個人として尊重され、及びその良好かつ平穏な生活を確保され、並びに地域社会を構成する一員として社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参画することができる権利を尊重されることを基本理念として行われなければならない。

(差別等の禁止)

第三条 何人も、他人に対して、人種、信条、性別、性的指向（恋愛又は性的な関心の対象となる性別についての指向をいう。）、性自認（自己の性別についての認識をいう。）、社会的身分、門地、職業、年齢、心身の機能の障害、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してはならない。

2 何人も、他人に対して、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してはならない。

(県の責務)

第四条 県は、第二条に定める基本理念にのっとり、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、及び実施する責務を有する。

(県民及び事業者の責務)

第五条 県民及び事業者は、第二条に定める基本理念にのっとり、多様性に満ちた社会づくりについての理解を深めるとともに、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よう努めなければならない。

(基本的施策)

第六条 県は、県民及び事業者の多様性に満ちた社会づくりについての理解を深めるため、学習の機会の提供、広報活動の充実その他の必要な施策を講ずるものとする。

2 県は、第三条に規定する行為に関する相談に応ずるため、必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるものとする。

（推進体制の整備）

第七条 県は、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するため、県、市町村、県民、事業者及び関係団体が意見を交換し、及び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について、必要な措置を講ずるものとする。

（市町村に対する協力）

第八条 県は、市町村が多様性に満ちた社会づくりに関する施策を策定し、及び実施しようとするときは、情報の提供、助言その他の必要な協力を行うものとする。

（指針）

第九条 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、多様性に満ちた社会づくりに関する指針（以下「指針」という。）を定めなければならない。

2 指針は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 多様性に満ちた社会づくりに関する施策の方向

二 前号に掲げるもののほか、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するために必要な事項

3 知事は、指針を定めようとするときは、あらかじめ、県民の意見を反映させるために必要な措置を講じなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

附 則

この条例は、令和四年四月一日から施行する。

多様性に満ちた社会づくりに関する相談窓口

1 差別等相談窓口

差別等に関する相談窓口を次のとおり設置します。

- 設置場所 秋田市山王4丁目1番1号
秋田県あきた未来創造部あきた未来戦略課内
- 相談方法 電話 070-4106-4564（担当者直通）
面接 あきた未来戦略課内相談室（要予約）
ウェブ 3に記載するURLを参照

2 個別相談窓口

差別等の種類に応じた主な個別の相談窓口は、次のとおりです。

差別の事由等	個別相談窓口	TEL
性別	秋田県中央男女共同参画センター（ハーモニー相談室）	018-836-7846
障害	障害者110番	018-863-1290
新型コロナウイルス感染症	みんなの人権110番（全国人権相談ダイヤル）	0570-003-110
性的指向、性自認等	秋田県中央男女共同参画センター（ハーモニー相談室）	018-836-7846
外国人	秋田県外国人相談センター	018-884-7050
高齢者	秋田県高齢者総合相談・生活支援センター	018-824-4165
犯罪被害者等	犯罪被害者等支援総合的対応窓口	018-860-1522
犯罪をした人等	みんなの人権110番（全国人権相談ダイヤル）	0570-003-110
職場におけるハラスメント	秋田労働局 雇用環境・均等室	018-862-6684
	雇用労働政策課 労働相談	018-860-2334
	秋田県労働委員会 あっせんの事前相談	018-860-3284
カスタマーハラスメント	秋田労働局 雇用環境・均等室	018-862-6684
	雇用労働政策課 労働相談	018-860-2334
いじめ	24時間子供SOSダイヤル	0120-0-78310
	すこやか電話	0120-377-804

3 相談窓口の詳細

- 相談窓口のより詳しい情報は、秋田県公式ウェブサイト「美の国あきたネット」で公開しています。
- また、ウェブ相談のための相談内容送信フォームのリンクを公開しています。

【URL】 <https://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/63100>
(右の二次元コード参照)





多様性に満ちた社会づくりに関する指針

令和4年4月

秋田県あきた未来創造部あきた未来戦略課

〒010-8570 秋田市山王四丁目1番1号

電話 018-860-1232

FAX 018-860-3870