

令和8年度

Let's think!

多様性を考えよう

高校生用



目次

第1章 多様性に満ちた社会づくりについて

- 1 多様性に満ちた社会とは 1
- 2 多様性に満ちた社会になることで 2
- 3 多様性に満ちた社会の実現のために必要なこと 4

第2章 差別、いじめ、ハラスメントについて

- 1 差別とは 5
- 2 いじめとは 5
- 3 ハラスメントとは 5

第3章 差別、いじめ、ハラスメントはどういったもの？

- 1 差別について考えてみよう 6
- 2 その他の差別について考えてみよう 8
- 3 いじめについて考えてみよう 9
- 4 ハラスメントについて考えてみよう 10

第4章 多様性に満ちた社会づくりに関して注意が必要なこと

- 1 合理的な取扱い上の違いについて 14
- 2 背景の理解や対話が必要な行為 15
- 3 問題の本質と向き合う姿勢 15
- 4 差別の解消に向けて 15
- 5 差別、いじめ、ハラスメントをしないための視点 16

第5章 詳しく知りたい場合や相談したい場合

- 1 多様性に満ちた社会づくりについてのウェブサイト 17
- 2 差別等について相談したい場合 17

第1章 多様性に満ちた社会づくりについて

1 多様性に満ちた社会とは

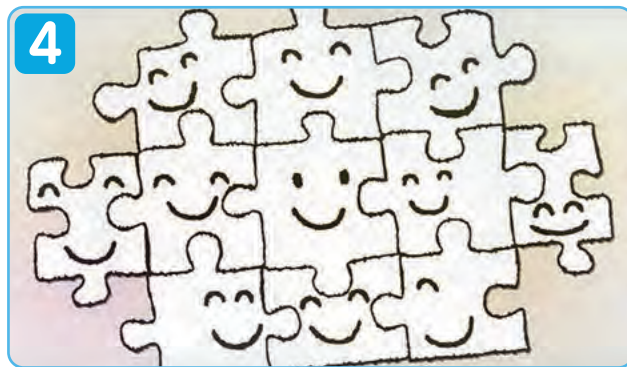
人は、それぞれ個性があり、異なった文化や価値観を持っています。

社会の様々なことに対する無意識の思い込みや理解不足により、人の個性や文化、価値観を認め合えないと、差別といった形で、知らず知らずのうちに人を傷つけてしまうことがあります。

秋田県では、差別等をなくし、全ての人が、それぞれの個性を尊重し、文化や価値観を受け入れた上で、お互いを支え合う社会の実現を県民の目標としました。

こうしたことを実現した社会を、「多様性に満ちた社会」と呼んでいます。

多様性に満ちた社会づくりに関する取組を推進するため、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)が、令和4年4月1日に施行されました。



メッセージ動画

「ピース みんないい秋田」

次の二次元コードで動画を見ることができます。



2 多様性に満ちた社会になることで

① 多様性に満ちた社会では

あなたは、性別や年齢などを理由として、言いたいことが言えなかったり、したいことができなかったりしたことはありませんか。

性別や年齢などは、人の個性の一つです。多様性に満ちた社会では、このような個性が周りの人に大切にされ、不利になることはありません。

その結果、どのような人も、他者との関わりの中で自分らしさを発揮することができるようになることが想像できます。

② 多様性に満ちた社会になると

人の個性などが大切にされ、認められるところには、年齢、性別、人種などを問わず、多様な人が集まりやすくなり、多様な考え方や発想が生まれやすくなります。

多様な考え方や発想があることで、新しいものが作られたり、問題をこれまでにない方法で解決したりすることができるかもしれません。

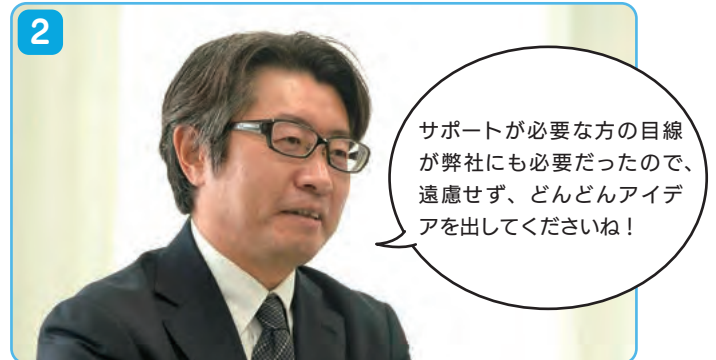
新たな動きは、地域の活力となり、いきいきとした秋田県をつくります。

◎ 多様性に満ちた社会づくりは、SDGs(※)の考え方の一つである、「誰一人取り残さない」社会づくりにもつながる考え方です。



※SDGs(エスディージーズ)とは、「Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)」の略称で、2015年9月の国連サミットにおいて全会一致で採択された「我々の世界を変革する:持続可能な開発のための2030アジェンダ」で掲げられた、2030年までの国際社会全体の目標です。17のゴール(目標)と169のターゲットから構成され、「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な分野に総合的に取り組むこととされています。

③ 多様性に満ちた社会の例



(注1)トイレの性別表示などの案内用の図記号

みんなで
考えよう

Q：多様な視点が活かされる状況は、私たちの生活にどのような影響を与えるでしょうか。

障害及び障害者への理解の促進ハンドブック

障害等について、理解を深めるためのハンドブックを公開しています。
次の二次元コードで見ることができます。



③ 多様性に満ちた社会の実現のために必要なこと

① 多様性に満ちた社会づくりを進めるための環境

多様性に満ちた社会づくりを進めるためには、多様な人々がいるというだけでなく、その人々が自由に考えたり、行動したりしやすくするために、次のような環境が必要です。

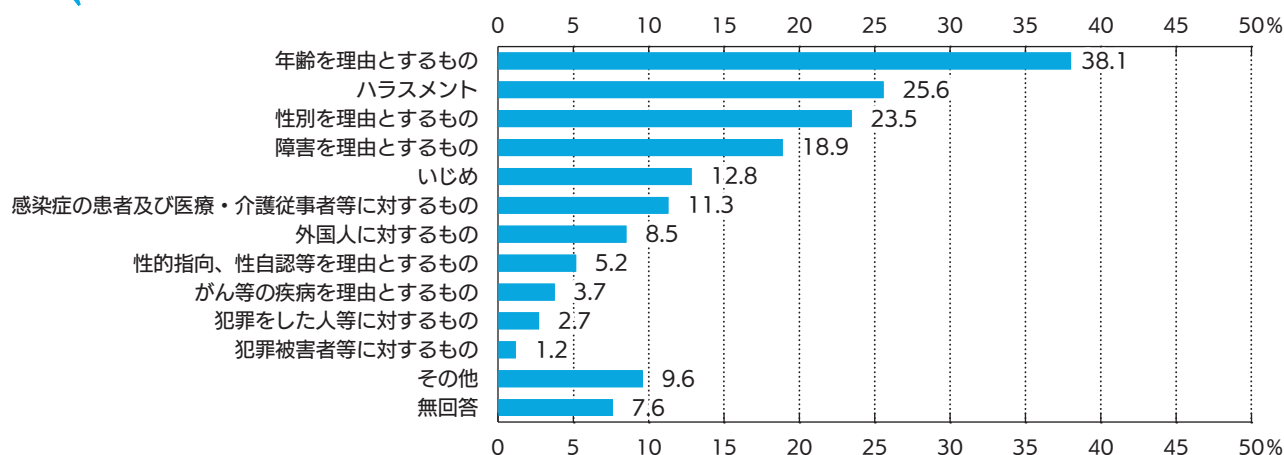
- 個人が尊重される環境
- 平穏な生活が守られる環境
- 地域社会の一員としてあらゆる分野の活動に参画することができる環境

② 差別やいじめ、ハラスメントの解消について

新型コロナウイルスの感染が拡大したときには、秋田県内でも患者や医療・介護従事者などに対する差別が問題となりましたが、それだけでなく、高齢者、外国人、障害のある人などの中には、差別により暮らしにくさや過ごしにくさを感じている人がいることも分かっています。

また、いじめも人の尊厳を侵すものであり、穏やかに暮らす権利を侵害したり、場合によっては人の生命、身体にも関わる深刻な問題につながりかねません。

令和7年度県民意識調査…感じる差別等の種類



差別、いじめ、ハラスメント(以下「差別等」といいます。)は、多様性に満ちた社会づくりを進めるための環境を醸成していく際の大きな支障となっており、解消することが必要だと考えています。

そのために、まずは、差別等がどういったものかを理解する必要があります。

第2章 差別、いじめ、ハラスメントについて

1 差別とは

人には、自分の努力では変えることができないことや、努力しても変えることが非常に難しいことがあります。

例えば、自分が生まれた国は変えることができませんし、障害や病気の状態を変えることが難しい場合があります。

このように変えることができないことや、変えることが非常に難しい人の性質などを理由として、他の人と比べて不利益な扱いをすることを差別といいます。

2 いじめとは

いじめとは、学校の生徒同士など一定の人間関係にある者が、心理的又は物理的な影響を与える行為であって、行われた生徒が心身の苦痛を感じているものをいいます。

行われた生徒が苦痛を感じているかどうか判断基準であり、行った側がいじめと思っているかどうかは、関係ありません。

いじめには、様々な種類がありますが、犯罪として扱われることがあります。

3 ハラスメントとは

店の客と従業員、職場の上司と部下、何かの集まりでの先輩と後輩など、社会生活の中では、人と人との間に立場の上下がある場面があります。

ハラスメントとは、そのような人間関係がある場で、優位な立場にいる人が、相手の意に反して嫌がらせや強要、暴言など不当な言動を行い、相手の尊厳や環境を傷つけることをいいます。

多様性に満ちた社会づくり理解促進動画 喫茶ダイバーシティ

多様性に満ちた社会づくりについて、理解を深めるための動画を公開しています。

前の章や次の章で紹介している事例もドラマ形式で見ることができます。

次の二次元コードで見ることができます。

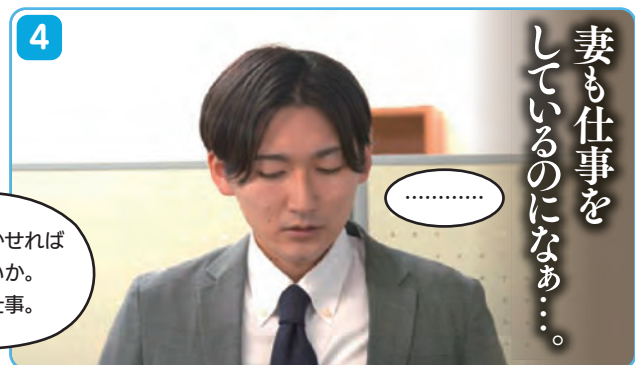
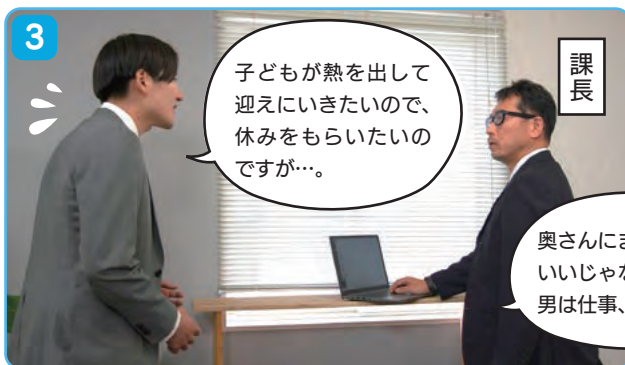
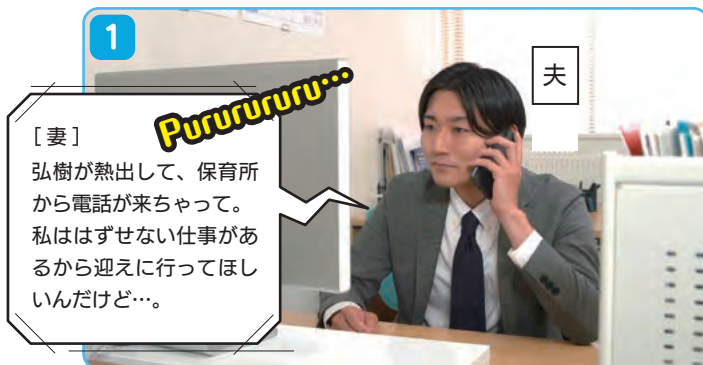


差別、いじめ、ハラスメントは

第3章 どういったもの？

1 差別について考えてみよう

①子どもに関する夫婦の役割分担



みんなで
考えよう

Q：職場におけるこのような上司の対応は、社会にどのような影響を与えるでしょうか。

解説

性別を理由とする差別の事例です。

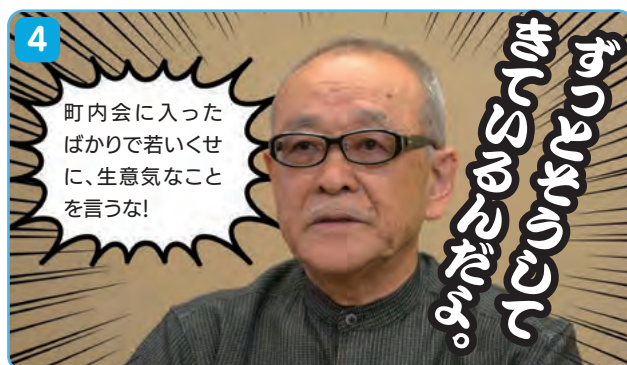
性別にかかわらず、人がどう生きるかは、個人がその考え方や能力に合わせて決定すべきものであり、「男なら」、「女なら」こうあるべきという社会的に形成された枠組みで制限されることは、男女共同参画社会の実現に大きな妨げとなります。

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う必要があります。

【関係する法律と条例】

- 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）
- 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）
- 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）

② 若者と高齢者のやり取り



みんなで
考えよう

Q：このような高齢者の対応は、町内会や地域にどのような影響を及ぼすでしょうか。

解説

年齢を理由とする差別の事例です。

このような発言を恐れて、若者が自分の意見を言うことをあきらめてしまうと、新しいアイデアや若い力が社会に活かされなくなってしまいます。

また、高齢者が様々な場面で動作に時間を要したりすることに関して、若者が急かす・煽る^{あお}といったものや、高齢者であることのみを理由として社会参画を拒むといった差別も確認されています。

若者、高齢者がお互いの立場を理解した上で、配慮のある行動をとる必要があります。

【関係する法律】

- 老人福祉法(昭和38年法律第133号)

2 その他の差別について考えてみよう

その他にもこのような行為に傷ついた、という実例をまとめています。

自分が、ここにあるようなことを人にしたことがないか、また周りで見たことがないか振り返って、どのような影響があるのか、考えてみましょう。

また、この表以外にも、差別に該当し人を傷つける行為がないか、考えてみましょう。

種 類	内 容
性別を理由とした差別	職場で「来客の受付やお茶出しは女性がするものだ」と言われた。
	理由のない男女別名簿が作成されている。
障害を理由とした差別	障害のある子どもが公園で「他の子に迷惑をかけるから来ないでほしい」と言われた。
	レストランで、障害があることを理由に来店を拒まれた。
感染症の患者などに対する差別	新型コロナウイルスの患者が一度に多く発生した店が、SNS上で「テロリスト」などと非難された。
	個人の体質や、家族への感染予防といった事情があるにもかかわらず、周囲と違うことを理由にマスクの着用や取り外しを強要された。
性的少数者に対する差別	性自認（自己の性別に関する認識）が身体の性と違うことを話したら、「気持ち悪い」と言われた。
	同性が好きであることを、勝手に周囲に言いふらされた。
外国人に対する差別	外国人であることで「〇〇人は出て行け」、「祖国に帰れ」などと言われた。
	外国人であることで周囲から話しかけられず、冷たく無視された。
年齢を理由とした差別	お年寄りが店でクレジットカード払いに時間がかかっていたら、「年寄りには現金で払え」と他の客にせかされた。
	「まだ若いから何も分かっていない」と、提案や意見をまともに聞いてもらえなかった。
犯罪に関する差別	事件とは直接関係のない家族の氏名や顔写真、学校などが特定され、ネット上に晒された。
	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。

③ いじめについて考えてみよう

次のようないじめは、周りにいる人も見聞きすることが多く、いじめの事実気づきやすい形の例です。

- 遊びと称して叩かれたり蹴られたりする
- わざと体を当てられる
- 嫌なあだ名や「きもい」「死ね」などの悪口を言われる

ただ、次のような、周りから隠れて行われやすく、すぐには気づかれにくい形のいじめもあります。

- 遊びや活動の際、仲間に入れてもらえない
- 無視をされたり、冷たい態度を取られたりする
- 席を離されたり、近くを通るときに避けられたりする

また、最近はパソコンやスマートフォンなどを使った、インターネット上での「ネットいじめ」が増えています。

次のようなことなどに心当たりはありませんか？

- SNSなどに悪口を書かれたり、許可なく画像や動画を掲載されたりする
- いたずらや脅しのメールを送られる
- チャットグループやオンラインゲームで、わざと仲間から外される

いじめに当たるかどうかは、当該行為の対象となった生徒が心身の苦痛を感じているかどうか判断基準であり、自分がいじめと思っていなくてもいじめに当たる場合があります。

解説

どのような理由があっても、いじめは許されません。また、いじめをはやしたてたり、傍観することも同様に許されません。

他人へのいじめを見つけたときは、止めさせたり、誰かに知らせたりするなど勇気ある行動が必要です。

いじめを受けた場合は、自分の胸に留めることなく、教師、友人、家族などに相談することが大切です。（※17ページに、相談先を記載しています。）

いじめを受けた生徒や、いじめを告げたことでいじめられるおそれがある生徒については、相談を受けた人は徹底して守り通します。

〔関係する法律と条例〕

- いじめ防止対策推進法（平成25年法律第71号）
- 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）

4 ハラスメントについて考えてみよう

① セクシャルハラスメント



職場において、性的な言動で就業環境に害を与えたり、そのような言動への従業員の対応によって労働条件の不利益を与えたりするものがセクシャルハラスメントです。

異性に対するもののほか、同性に対するものも含まれます。

セクシャルハラスメントの事例としては、これらのほか、次のようなものがあります。

- 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。
- 同僚から身体的な特徴に関する話や周りの職員が嫌がるような卑わいな冗談を言われた。
- 事業主から性的な関係を要求され、断ったところ配置転換をさせられた。

解説

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。

これに当てはまることがあった場合、事業主は、行為者への注意喚起、担当の変更、被害を受けた労働者に対する速やかなフォローなど、再発防止に向けた措置等を適正に行うこととされています。

【関係する法律】

- 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)

② パワーハラスメント

上司から部下への高圧的な暴言や、部下から上司への集団での無視や業務拒否など、職場の立場や優位性を背景に、仕事に必要な方法で相手の心身に負担を与える行為がパワーハラスメントです。

パワーハラスメントの事例としては、次のようなものがあります。

- 「バカ」、「アホ」等周りの職員も不快に思うような、罵声を浴びせること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」などの指導を超えた叱責をされた。
- 気に入らない上司の指示を、職場の部下たち全員で結託して無視する。

解説

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、人材の損失などの悪影響が想定されます。

該当する事実が確認できた場合は、事業者は、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などを適正に行うこととされています。

【関係する法律】

- 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(昭和41年法律第132号)

◆パワーハラスメントの6類型



身体的な攻撃



精神的な攻撃



人間関係からの切り離し



過大な要求



過小な要求



個（プライバシー）の侵害

③カスタマーハラスメント

客や取引先が、その立場を悪用して悪質なクレームを行ったり、迷惑な行為をすることがカスタマーハラスメントです。

カスタマーハラスメントの事例としては、客や取引先からの次のような行為があります。

- 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のような繰り返し
- 人格を傷つける発言

解説

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て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。

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などへのサービス低下や離職率の増加となる可能性もあり、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などの対策が必要とされています。

【関係する法律】

- 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(昭和41年法律第132号)

「消費者が意見を伝える」際のポイント

自分がカスタマーハラスメントの行為者とならないための注意点等については、次の二次元コードで見ることができます。



④ 妊娠、出産、育児休業などに関するハラスメント

職場内において、妊娠、出産、育児休業などに関して不利益な扱いをすることは、ハラスメントに当たります。

妊娠、出産、育児休業などに関するハラスメントの事例としては、次のようなものがあります。

- 産前休業を最大期間の6週間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。



解説

就労と結婚・出産・子育ての両立により仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図り、男女ともに多様な働き方の選択が可能である社会とすることが、社会の活力の維持につながると言われています。

妊娠、出産、育児休業など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。

法令においても、婚姻、妊娠、出産、産前産後休業など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されているほか、育児休業に関しては性別にかかわらず解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされています。

【関係する法律】

- 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)
- 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)

職場のハラスメント対策について

各種のハラスメントに関する情報は、次の二次元コードで見ることができます。



多様性に満ちた社会づくりに関して

第4章 注意が必要なこと

1 合理的な取扱い上の違いについて

これまで変えることが非常に難しい人の性質などを理由として、他の人と比べて不利益な扱いをすることを差別と説明してきました。

しかし、やむを得ない事情により、属性や状況の違いに応じて異なる扱いを行わざるを得ない場合があります。

こうした行為は、「合理的な取扱い上の違い」（「合理的な理由に基づく差別」や単に「区別」と表現されることもあります。）とされ、差別とは異なるものとして扱われます。

「合理的な取扱い上の違い」の事例としては、次のようなものがあります。

- 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。
- 施設のバリアフリー対応に関して、設置スペースがないため、車椅子使用者のためのスロープが設置できなかった。
- 新型コロナウイルス感染症対策として、発熱と外来の窓口を別にした。

解説

「合理的な取扱い上の違い」については、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認められており、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。また、このような行為をする場合は、行為者側でもそうし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どうかの判断に当たっては、法令など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、一方の立場などに偏らないようにして考える姿勢が求められます。



2 背景の理解や対話が必要な行為

祭りや伝統行事など、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、差別に当たるようなことでも、変えがたいものがあります。

例えば、祭りでは、ある役割が男性だけ、女性だけと決まっているようなものが少なくありません。

安易に解消しようとする、祭りや伝統行事自体が成り立たなくなるようなこともありますので、その背景や意味合いなどを把握した上で、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 問題の本質と向き合う姿勢

これまでに何度か触れてきたように、差別は知らず知らずのうちにしてしまうことが多いものです。

多様性に満ちた社会づくりに向けて行った各種の調査や意見聴取において、差別等を感じる人の割合が年齢層により差があることや、感じる差別等の種類には、年齢層によって違いがあることが分かっています。

このような違いは、置かれていた環境や教育内容の変化など、本人だけの責任にはできない事情や要素が影響していると考えられることから、「差別をした・された」という構図で終わらせたり、特定の個人を非難せず、互いの対話を通じ、理解し合うことが必要です。

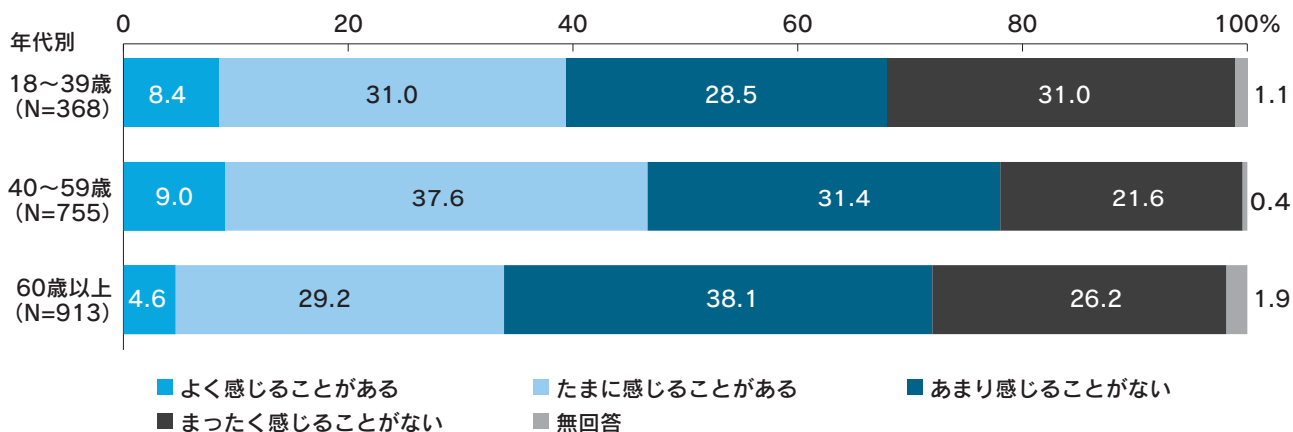
4 差別の解消に向けて

人の考えやマナー、ルールなどは、その時々に応じて、少しずつ変わり、昔は当たり前だとされていたことも、現在では良くないとされることもあり、昔と現在では考え方が違うことがあります。

こうしたことが原因で、差別の感じ方や捉え方は、世代によって大分異なっており、ある世代の人が別の世代の人に、無意識のうちに、差別をしてしまうことは少なくありません。

だからこそ、日常のなかで、「これっておかしいな」と気づく感性を大切にしてください。もし、身近な人が誰かを無意識に傷つけている場合は、単に間違っていると責めるのではなく、その考えに対して「今の社会ではどのような問題になるのか」「なぜ傷つく人がいるのか」を言葉で丁寧に伝えて理解してもらうことが必要です。

令和7年度県民意識調査…差別等を感じる機会の有無



5 差別、いじめ、ハラスメントをしないための視点

差別、いじめ、ハラスメントは、これまで説明したもの以外にもたくさんあります。

知らず知らずのうちにこうしたことをしてしまわないようにするために、次のような視点をもっておく必要があります。

内 容	チェック
相手を嫌がらせたり、悩ませたり、悲しませたりする行動をしていないか。	☐
相手にけがをさせたり、痛い思いをさせるような行動をしていないか。	☐
人種など相手の努力では変えることのできないことを理由とした行動をしていないか。	☐
自分がされた場合、不快と感じる行動をしていないか。	☐
相手だけでなく、周りの人が嫌がるような行動をしていないか。	☐
自分だけが納得している行動をしていないか。	☐

『多様性に満ちた社会』に向けて、
自分に何ができるか考えてみましょう。

あなたの考えについて、友人や家族と話し合ってみましょう。

第5章

詳しく知りたい場合や 相談したい場合

1 多様性に満ちた社会づくりについてのウェブサイト

秋田県公式ウェブサイト「美の国あきたネット」内に、多様性に満ちた社会づくりについて、県のきまりやメッセージ動画などいろいろな情報をまとめてあります。

- 秋田県多様性に満ちた社会づくり基本条例
- 多様性に満ちた社会づくりに関する指針
- メッセージ動画、理解促進動画などの情報 など

右の二次元コードや、検索サイトで「秋田県 多様性」と検索すると見ることができます。



2 差別等について相談したい場合

① 差別等相談窓口

差別等について相談したい場合は、次に連絡してください。

県人口戦略課の相談員が対応します。希望や相談内容によっては弁護士が相談対応に当たります（最初の1時間までは無料です。）。

【電話】 070-4106-4564(担当者直通)

【メール】 右の二次元コードを読み取ってください。

【受付】 月曜～金曜 9:00～17:00(祝日、年末年始を除く。)



② 差別等の種類ごとの相談窓口

次のとおり、差別等の種類ごとの相談窓口も設置されています。

各相談窓口の相談員などが対応します。

差別の事由等	個別相談窓口	TEL
性別	ハーモニー相談室(秋田県中央男女共同参画センター)	018-836-7846
障害	障害者110番(秋田県身体障害者福祉協会)	018-863-1290
人権全般	みんなの人権110番(法務局または地方法務局)	0570-003-110
性的指向、性自認等	ハーモニー相談室(秋田県中央男女共同参画センター)	018-836-7846
外国人	秋田県外国人相談センター(秋田県国際交流協会)	018-884-7050
犯罪被害者等	犯罪被害者等支援総合的対応窓口(県民生活課)	018-860-1522
犯罪をした人等	みんなの人権110番(法務局または地方法務局)	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



多様性を考えよう

発行 令和8年7月

秋田県・秋田県教育委員会

この副読本はデータで見ることが
できます。
右の二次元コードを読み取っ
てください。



〔問い合わせ先〕

秋田県人口戦略部人口戦略課

〒010-8570 秋田市山王四丁目1番1号

電話018-860-1232 FAX018-860-3870