平成29年度 人権啓発ビデオ活用ガイド

あした咲く

兵庫県マスコット はばタン

兵庫県・公益財団法人 兵庫県人権啓発協会

はじめに

兵庫県では、「21世紀兵庫長期ビジョン－2040年への協働戦略－」を策定し、「創造と共生の舞台・兵庫」を目標とした将来像を描く中で、人と人のつながりで自立と安心を育む社会の実現をめざしています。

そのためには、「共生の心」を培う人権意識の高揚を進め、県民一人ひとりが、相手の気持ちや立場を理解し思いやる感性を磨いていくことが大切です。そこで、日常生活の中で人権尊重を自然に態度や行動として表すことが文化として定着している社会をめざす「人権文化をすすめる県民運動」を展開し、人権尊重の視点に立ったさまざまな施策に取り組んでいます。

国では、女性も男性もすべての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を、社会全体で取り組むべき最重要課題と位置づけ、これまで実現に向けて様々な取り組みを進めてきました。

しかしながら、日本の現状は、職場や地域における女性の政策・方針決定への参画や能力発揮のための環境整備が必ずしも十分ではなく、女性の家事、育児、介護における負担も多い状況にあります。平成15年に国が、あらゆる分野における指導的地位に女性が占める割合を、平成32年までに少なくとも30％程度とする目標を掲げていますが、女性の社会的地位は国際的に見ていまだ低い水準にあります。また、女性雇用者の半数以上を非正規雇用者が占めており、男女間の賃金格差解消への取り組みの強化が求められています。さらに、配偶者等からの暴力（いわゆるドメスティック・バイオレンス）、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどの女性に対する人権問題も生じています。

このため国では、平成27年12月に「第４次男女共同参画基本計画」を策定し、女性の社会的地位の向上を図るため、様々な目標を定め、男女がともに自らの意思に基づき個性と能力を発揮できる社会の構築をめざしています。また近年、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る「女性活躍推進法」を平成27年に制定するとともに、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い及びその防止を図る「育児・介護休業法」「男女雇用機会均等法」を平成28年に改定しています。

兵庫県においても平成28年３月に「ひょうご男女いきいきプラン2020（第３次兵庫県男女共同参画計画）」を策定するとともに、「兵庫県人権教育及び啓発に関する総合推進指針」を改定し、女性が希望や選択に基づき、あらゆる場面において個性と能力を発揮できるよう環境整備や人権啓発に努めています。

この作品は、ご覧になった方々が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる共生社会をめざしていくために、一人ひとりができることとは何かについて、考える機会になることを願っています。

平成２９年１２月

兵庫県・公益財団法人 兵庫県人権啓発協会

目　次

はじめに

1　制作のねらい ……1

2　登場人物 ……1

3　主な場面とセリフ・学習で扱うポイント ……2

4　学習会を開催するにあたって

（1）学習会全体の流れ ……8

（2）学習展開例 ……9

（3）ワークシート ……10

（4）解説Ⅰ「女性の人権について」 ……12

ア 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）について

イ 就業をめぐる状況について

ウ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

エ 女性に対する暴力（兵庫県）について

オ 女性に関する相談機関について

（5）解説Ⅱ「性的少数者に関する人権について」 ……15

活用ガイドについて

本書は、人権啓発担当者等が人権啓発ビデオ「あした 咲く」を用いて、人権啓発研修を企画・運営し、効果的に進めるための手引きとして作成したものです。

様々な場面で活用され、充実した研修になることを願っています。

1 制作のねらい

「女性の人権」 ―ともに輝ける社会をめざして―

「女性が輝く社会」の実現に向けて、平成27年８月の「女性活躍推進法」成立をはじめ、これまで様々な取り組みが進められてきました。しかし、現状は、職場や地域における女性の能力発揮のための環境整備や意識改革は必ずしも十分ではなく、また、女性の家事、育児、介護における負担も多い状況にあります。さらに、ドメスティック・バイオレンス（言葉の暴力を含む）やハラスメントなどの女性に対する人権侵害も生じています。これらの問題は、女性が輝いて生きるための大きな障壁となっています。

このため、私たち一人ひとりが、このような課題に目を向け、性別に関わらずその個性と能力を十分に発揮し、ともに輝ける共生社会をめざしていかなければなりません。

この作品には、生き方の異なる姉妹が登場します。独身で会社員の妹・茜と、専業主婦の姉・翠。それぞれの立場ゆえの悩みや葛藤を抱えています。姉妹での対立や、父との対話、そして、地域の人々とのふれあいを通して、別の視点や価値観に気づきます。

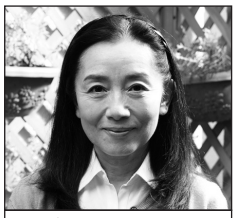
「幸せ」の形は十人十色です。自分で自分の生き方を選択し、女性はもちろんすべての人が「自分の花」を活き活きと咲かせることのできる多様性を尊重する社会。その実現をめざすきっかけとなる人権啓発ドラマを制作しました。

2 登場人物

風間（かざま）　茜（あかね）
<舞羽　美海>
風間姉妹の妹

二宮（にのみや）　翠（みどり）
<岩佐　真悠子>
風間姉妹の姉

風間（かざま）　稔（みのる）
<螢　雪次朗>
茜と翠の父



風間（かざま）　多佳子（たかこ）
<大沼　百合子>
茜と翠の母

立花（たちばな）　真澄（ますみ）
<窪塚　俊介>
風間家の近所の住人

青木（あおき）　和哉（かずや）
<大野　俊亮>
立花と暮らす同性のパートナー

二宮（にのみや）　健太郎（けんたろう）
<Romi>
翠の夫

二宮（にのみや）　葵（あおい）
<米村　莉子>
翠と健太郎の娘

糸島（いとしま）　洋治（ようじ）
<山本　修夢>
茜の会社の上司
お客様相談室長

玉城（たまき）　愛子（あいこ）
<北島　美香>
茜の会社の上司

高市（たかいち）　昴平（こうへい）
<鈴木　浩文>
茜の会社の同僚

戸部（とべ）　円香（まどか）
<相馬　有紀実>
稔と同じ地域に
引っ越して来た主婦

戸部（とべ）　勇人（はやと）
<森島　律斗>
円香の息子

3 主な場面とセリフ・学習で扱うポイント

1 株式会社サニーグリル・お客様相談室

茜「お電話ありがとうございます。サニーグリルお客様相談室、風間でございます」
電話の声「私、神戸本店を利用しているものだけど」
茜「いつもご利用ありがとうございます」
電話の声「あのね、新メニューの『丹波栗と地鶏のドリア』。栗は丹波産なんだろ」
茜「はい。当店は地産地消をめざしております」
電話の声「だろ？じゃ、何で地鶏は兵庫県産じゃないの」
茜「少々お待ちいただけますか？担当の者におつなぎいたします」
玉城「お電話代わりました。玉城と申します」
電話の声「玉城さん。私、宝田だけど」
玉城「やはり、宝田様でしたか」
電話の声「わかるかい？」
玉城「いつも貴重なご意見をありがとうございます。新メニュー、召し上がっていただいたんですね」

2 坂道

（元気良く坂道を駆けて行く葵。翠、追いかけて葵の手をきつく握る。葵の左手には包帯）
葵「痛い！」
翠「ごめん、ごめんね」

3 株式会社サニーグリル・お客様相談室

茜「さっきの常連さんだったんですね」
玉城「うん」
茜「つまり、クレーマーですよね」
玉城「そういう言い方しない。『この人はクレーマーだ』って決めつけると、貴重なメッセージを聞き逃しちゃうでしょ」
茜「はい」
高市「課長、宝田さんにずいぶん気に入られましたよね」
玉城「最初は、①『女じゃ話にならん。責任者を出せ』って」
茜「どうやって話を聞いてもらえるようになったんですか？」
玉城「それは…相手の話を熱心に聞いたから」
糸島「『お客様の声に耳を傾け、共感し、誠意を以て対応する』これ、基本だから」

4 風間家・和室

（葵、仏壇に供えらた葡萄に手を伸ばし、一粒口に入れる）
翠「こらっ、葵！　それは、バーバにお供えしたものなの」
葵「だって、お腹すいた」

稔「東京を朝早く出てきたんだもんな。よし、ジージが何か作ってやろう」
翠「いいよ。お父さん、私がやるから」
稔「明石焼きはどうだ」
葵「やった～！　タコ焼き～タコ焼き～」
稔「いいや、明石…そうそう、タコ焼き」

5 株式会社サニーグリル・お客様相談室（終業後）

（茜がスマートフォンをチェックする）
茜「お姉ちゃん？」
翠のメッセージ『葵としばらくお世話になります』

6 風間家・玄関内

茜「ただいま」
葵「アカネーネ！」
茜「葵！」
（葵の包帯を見て）
茜「どうしたの、これ」
葵「…転んじゃったの」
翠「お帰り」
茜「ただいま」

7 風間家・台所

茜「お姉ちゃんも飲む？」
翠「いい」
茜「昔は好きだったのに」
翠「葵は夜中によく熱を出すから、うかうか飲めないのよ」
茜「お兄さん、相変わらず忙しい？」
翠「うん。週の半分は深夜帰宅。土日もゴルフだ、休日出勤だって出かけてる」
茜「営業マンだからね。仕方ないよ」
翠「…」
翠「お客様相談室はどう？」

茜「もう大変。私がお客様への対応を間違えると会社の評判を落とすかもしれないでしょ。責任重大」
稔「ほい、できた」
（煮魚を翠が茜のもとに運ぶ）
茜「いただきます！」
稔「召し上がれ」
茜「う～ん」
翠「お母さんと同じ味だよね。あの写真、２年前だっけ」
茜「うん。ちょうど今頃」
翠「お母さん、あんなに元気だったのにね。あっという間にいなくなるなんて」
茜「もっと看病したかったな。なかなか仕事が休めなくて」
翠「私も。もっとそばにいれば良かった。お父さんに会社まで辞めさせちゃって…」
稔「いいんだよ。翠にも茜にも大事にしなきゃいけないものがある。それは、母さんが一番わかってた」

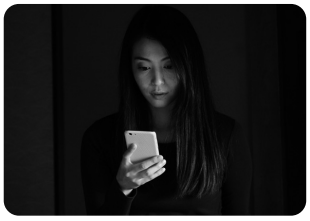
8 風間家・時間経過

翠「お父さん、昔は家事なんてしなかったのにね」
茜「仕事が大変だったんだよ。海外赴任も長かったし、家にいる時くらい、ゆっくりしたいでしょ」
翠「それは、お母さんだって同じよ。一人で家のこと全部やって私たちを育てたんだから」
茜「だけど、家事と仕事じゃストレスの度合いが違うでしょ」
翠「家事も子育ても大変な仕事よ。親としての責任もあるし、体調悪くても有給休暇なんてないんだから」
茜「わかるけど、世の中にはワーキングマザーとかシングルマザーもいるんだよ。専業主婦はまだ気楽でしょ。私先に、寝るね。おやすみ」
翠「②わかるわけない」
茜「　？　」
翠「仕事だけして、好きなように生きてる茜には、子育ての大変さなんてわかんないよ。働いてお金を稼いでいるからって、偉そうにしないでよ！」
茜「何、切れてんの。偉そうなのはお姉ちゃんでしょ。私が独身だから、子どもがいないから、何もわからないみたいなことを言って」
翠「そんなこと言ってないでしょ」
稔「止めなさい！一体何をやっているんだ。お前たちは」

9 風間家・和室（夜）

（翠がスマートフォンをチェックする）

パパのメッセージ
『ワイシャツのストックはどこ？』



10 株式会社サニーグリル・お客様相談室

高市「今回のアンケートで気になるのは中央通り店のやつくらいですね」
茜「『中央通り店によく来るママ友連中を何とかしてください。おしゃべりに夢中で子どもたちは野放し。店内を走り回っている。大迷惑。シツケもできない母親は外食などする資格はない』はぁ…これは厳しい。男性かな」
高市「過去の事例からみると、女性の可能性が高いかと。子育て経験者だからこそってことも」
茜「はぁ～。だけど、うちはファミリーレストランよ。どうしろっていうの」
高市「マニュアル通り、『社内で検討いたします』でいいんじゃないですか？」
茜「それでいいのかな。あれ、課長は？」
糸島「病院に寄ってくるそうだ」
茜「あぁ」
糸島「もうすぐ産休か。優秀なのに残念だなぁ」
茜「　？　」
糸島「③玉城さん、年も年だし、もう子どもは産まないんだと思ってたのに。上もそう思ったから課長にしたんだ。なのに子育てしながら管理職が務まるのかね」
茜「あの…子育て中の社員は戦力にならないってことですか？」
糸島「いやいや。うちの会社には育児支援制度だってあるし、男女関係なく優秀な人材はちゃんと評価しますよ。風間さんには、期待してるよ。今の話、玉城さんにはコレだよ。※注1マタニティ・ハラスメントなんて言われるからな」
茜「言ってることが矛盾してるし、マタハラですよ。充分に」
高市「※注2セクハラもね」

11 風間家・和室

（デジカメの動画）

稔「何を植えてるんだい？」
多佳子「サルビア」
稔「疲れないか？　無理すんなよ」

多佳子「大丈夫。秋にはきれいに咲くわよ」

葵　「バーバ。笑ってる」
翠　「お花が好きだったからね」
稔　「翠。今日は俺が葵を預かるよ。息抜きすればいい」
翠　「いいの？…じゃ、このカメラ、借りていい？」

12 公園

稔　「雨が降ってきちゃったね」
葵　「お花！」
稔　「葵！」
葵　「痛い！」
円香「勇人、何やってるの！もうちょっとやめてよ！」
稔　「葵！　どうした？」
葵　「蹴った」
円香「勇人！『ごめんなさい』は！」
立花「どうしました？」
稔　「いや、子ども同士のケンカです…」
葵　「お花、取ったらダメ」
円香「勇人！うちの子が悪いんです」
立花「お母さん大丈夫ですよ。お母さんのせいじゃないですよ。勇人くん？お花が好き？」
勇人「うん。」
立花「そうか。お兄さんも大好き。勇人くんもお花が好きなら、わかってくれるよね。お花は折ったら、痛かったんじゃないかな。葵ちゃんだっけ？お花が好きなんだね」
葵　「うん」

立花「オッケー！じゃ、二人はお友だちになれるよ」
勇人「ごめんね」
葵　「いいよ」
（時間経過）
稔　「いや～、おかげで助かりましたよ」
立花「私は何も。葵ちゃんって、花が好きなんですね」
稔　「私の妻が花が好きで、こういう公園で花を植えるボランティアをしていたもので、その影響ですかね」
立花「園芸ボランティアですか？」
稔　「はい。去年亡くなりましたけれど」
立花「もしかして…風間多佳子さん？」
稔　「えぇ」
立花「私、立花といいます。一緒にボランティアさせてもらっていました。多佳子さんには本当にお世話になって…仲良くしてもらいました」

稔　「そうですか。仲良く…」
立花「これ多佳子さんのご仏前に。やっとスタートすることが出来たんです」
稔　「まちの子育てひろば…」

13 風間家・和室

翠　「街に出ても、葵のものばかり目についちゃって」
稔　「やっぱり母親だな」
翠　「お父さん、お母さんを撮るためにこのカメラ買ったのね。写真も動画も、お母さんばっかり」
稔　「昔、海外赴任してる時に、母さんが翠と茜の写真を送ってくれてな。何よりの励みだった」
翠　「そうだった。誕生日、運動会、学芸会。お母さん、せっせと写真撮ってた」
稔　「でも、母さんの写真はほとんどない。もっともっと、撮るはずだった」

14 風間家・台所

葵　「アカネーネ！今日、お休みでしょ？遊ぼう！」

翠　「ダメよ。ネーネはお仕事で疲れてるの」
稔　「葵。今日はジージと遊ぼうか。何して遊ぼう」
茜　「お姉ちゃん」

15 住宅街の通り

茜　「久しぶりだね。二人で出かけるの」
翠　「うん」
茜　「どこ行こうか。」

16 カフェ・内

茜　「あの子たち、大丈夫かな？」
翠　「　？　」
（時間経過）
翠　「子連れは外食禁止！？何、その投書。ファミレスがダメだなんて言われたら、私たちど

こに行けばいいの？ずっと引きこもっていればいいの？シツケは大事よ。でも、子どもはロボットじゃない」

茜「うん」

翠「電車とかバスで赤ん坊が泣くとイヤな顔する人いるじゃない。申し訳ないと思うし、段々と葵を連れて出るのが怖くなってね。だけど、預けられる人もいないし」

17 風間家・庭

（葵と稔が遊んでいる）

稔「おいしい。おかわりください。」

葵「ジージ…あのね」

18 カフェ・内

翠「実は、葵の包帯。転んだんじゃないの」

茜「　？　」

19 道路（回想）

葵「猫！」

（正面から走ってきた自転車と葵が接触する）

20 病院の廊下（回想）

翠「救急車で運ばれて、五針も縫ったの」

健太郎「何やってんだよ。車だったら死んでたぞ。ちゃんと手ぐらいつないどけよ。④子育てくらいしっかりやってくれよ。母親だろ」

翠「あなたは？あなたは親じゃないの？」

健太郎「親に決まってるだろ！父親だから家族のために働いて、お金を稼いで来てんだろ」

翠「私だって家族のために働いてる。幼稚園の行事だって出てるし、習い事の送り迎えだってしてるし…」

健太郎「一緒にすんなよ。仕事の厳しさは、そんなもんじゃない。世界が狭くなってんだよ、お前は」

21 カフェ・内（現在）

翠「なんか、人として否定された気がしてね…」

茜「うん…」

翠「最近、思うんだよね。お母さん幸せだったのかなって」

茜「…」

22 風間家・廊下

茜・翠「ただいま～」

23 風間家・和室

（葵、スマートフォンで父健太郎と会話中）

葵「パパ、まだ怒ってるの？」

健太郎「怒ってないよ。心配してるだけだよ。ほんとにママは何を考えているんだかね」

葵「葵、もう、手痛くないよ。だから、パパ。もうママをイジメないで」

健太郎「パパは…」

葵「お願い」

翠「ごめんね。ごめんね。葵」

健太郎「葵、葵！」

稔「もしもし健太郎くん。心配をかけてすまないね」

健太郎「あ、お義父さん…この度は…」

稔「いや、葵はどんどん大きくなるね。そばで成長を見ていられるって、幸せなことだよ」

健太郎「ボクだってもっと育児に参加したいんです。でも、仕事休めないし」

稔「⑤責めてるわけじゃないよ。私もね子育ては妻に任せっきりだった。それが当然だと思ってた。でも…今は後悔してる。家族でいっしょにいられる時間には、限りがあるんだよ。健太郎くん、一度こっちに顔を出さないか？うまい魚、ごちそうするよ」

24 風間家・洋室

茜「可愛いなぁ」

翠「葵にも辛い思いをさせてたのね。母親失格よ。やっぱり私はお母さんみたいにはなれない」

稔「ん」

翠「明るくておおらかで、家族のことを一番に考えて。そんなお母さんみたいになりたくて、専業主婦になったのに…」

稔「見せるつもりはなかったけど…」

（多佳子の署名入りの古い離婚届）

稔「母さんからの遺言だ」

茜「離婚届！？」

翠「どういうこと？」

稔「お母さんが入院して、保険の書類を探してたら、これが出て来て…」

25 病室・一年五ヶ月前（回想）

多佳子「あら、見つかっちゃった」

稔　「俺と、離婚したかったのか？」

多佳子「一度だけ、そう思ったことがあった」

26 風間家・洋室（現在）

稔　「お前達が小学生の時、順番にインフルエンザにかかって、看病をしてた母さんにうつったことがあったろう」

翠　「あった！」

稔　「ちょうど一時帰国で家に帰って来たら、母さんが熱を出して寝てた。それを見て、俺は言ったそうだ。『なんだ、俺のメシはないのかよ』って」

翠　「ひどい。そんなこと言ったの？」

稔　「楽しみにしてたんだよ。家に帰ったら、母さんの手料理が食べられるって」

茜　「お母さん、熱出して寝てたんでしょ。言葉の暴力だよ」

翠　「私でもそんなこと言われたら傷つく。『私はいったい何なの？』って」

稔　「それで、母さんも役所にそれを」

翠　「お母さんも一人で悩んでたのね」

茜　「それで、お父さん、どうしたの？」

27 病室・一年五ヶ月前（回想）

稔　「悪かった。俺は自分のことしか考えてなかった」

多佳子「でも、今は、こうして支えてくれてる。ありがとう。破っちゃおうかと思ってたけど、やめた。これも、あなたと私が30年以上夫婦だった証だから」

稔　「証か…そだな…」

多佳子「そうね。もし、悪いと思ってくれるなら…。一人でご飯くらい作れるようになって」

（渡されたお料理ノートを見ながら）

稔　「『豚の角煮』『さばのみそ煮』『筑前煮』…」

多佳子「全部好きでしょ」

28 風間家・和室（現在）

翠　「やっぱりお母さんには、かなわないなぁ」

茜　「…だね」

稔　「いいんだよ。翠は翠。茜は茜。自分らしく生きていけばいい。母さんが望んでたのは一つだけだ。『幸せでいて欲しい』」

翠　「これは、遺言じゃなくて、お母さんからのラブレターだね」

29 風間家・庭（休日）

翠　「きれいにして、バーバみたいにお花を植えようね」

葵　「バーバの花は、いつ咲くの？」

稔　「バーバのお花？」

翠　「あの動画で種を蒔いてた…」

稔　「ごめんよ。枯らしてしまったんだ。ジージ、お花の育て方がよくわからなくて」

葵　「じゃ、お花のお兄ちゃんところに聞きに行こう」

稔　「お花のお兄ちゃんか。そうだな」

30 まちの子育てひろば

稔　「この辺だよね。ここかな。ここだ！」

葵　「勇人くーん」

稔　「こんにちは」

立花「風間さん。どうぞ中に入ってください」

稔　「おじゃましよう」

31 まちの子育てひろば・部屋

立花「風間さん紹介させてください。私のパートナーです」

青木「青木和哉です。ここでボランティアをしています」

稔　「青木さんもやはりこの辺にお住まいですか？」

青木「いや…」

立花「そうか、多佳子さん、話していないんですね。私たち、一緒に暮らしてるんです」

茜　「パートナーというのは、そういう意味の…」

立花「はい」

青木「⑥私たちは、いわゆる※注3ＬＧＢＴ…少数派なので、地域の中になかなか溶け込めなかったんです。だけど、多佳子さんが声をかけてくれて…」
立花「二人とも子どもと花が大好きだって話したら、多佳子さん、『そう。一緒に育てましょう』って」
翠「お母さんらしい」
立花「まちの子育てひろばも、多佳子さんが応援してくれたから始められたんです。スタッフになって欲しかったな」
青木「うん」
稔「そうですか。⑦私は仕事ばかりしていたもので、妻が普段何をしていたのか知らなくて。ボランティアの話もまるで他人事のように聞いてました。お恥ずかしい」
立花「もし良かったら、私たちに協力してください。子どもたちと遊んでもらえるだけでいいんです」
青木「少しずつ輪を広げて、大人も子どもも一緒に育っていきたいんです」
稔「私でいいんでしょうか？多佳子が最後に蒔いたサルビアの種を育てられなかった人間ですよ」
立花「そのサルビアなら…今もちゃんと咲いてますよ」
稔「　？　」
立花「多佳子さんから少し種を分けてもらってたんです」

32 まちの子育てひろば・一角

葵「バーバの花だ！」
立花「尊敬と家族愛。花言葉です。多佳子さん、言ってましたよ」
（過去の回想）
多佳子「夫が言うの。花を育てている時の私の顔、子どもみたいだって」
立花「可愛いって意味ですよ」

33 風間家・台所（夜）

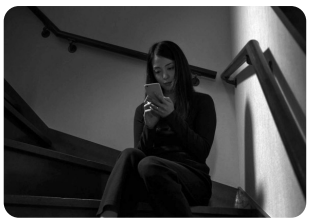
翠「お母さん、幸せだったのね」
茜「⑧私も幸せになる！　この先、結婚してもしなくても、私は私だから。自分の幸せを見つける」
翠「そうだよね。自分の人生だもんね」

茜「会社に、新しい提案しようと思うんだ。お姉ちゃんのおかげで視野が広がったから」
翠「私、何かした？」
茜「子育ての苦労、教えてくれたじゃん。ありがとう」
翠「…こっちこそ。この間は、八つ当たりしてごめんね」
茜「久しぶりだったね、兄弟ゲンカ」
翠「ふふ」

34 風間家・階段（深夜）

（翠がスマートフォンを見ている）

翠のメッセージ
「話したいことがいっぱいあるの。あなたは？」



35 株式会社サニーグリル・お客様相談室

茜「お願いします！」
糸島「みんなが輝くレストラン宣言？」
茜「はい。⑨男性でも女性でもＬＧＢＴの方でも、子どもでも大人でも、障害があってもなくても、どこの国の方でも。人と人とが優しい時間を共有できる空間にしたいんです」
糸島「何、そのポエムみたいな謳い文句は」

茜「たとえばですよ。赤ちゃんが泣いた時、『迷惑』だって感じないようにするために、お客様からアイデアを募集するとか」
糸島「だけど、それ、うちの仕事じゃないよね」
玉城「いや、うちから発信してもいいんじゃないですか。お客様相談室の基本は『傾聴・共感・誠意』ですよね。」
糸島「…。じゃ、提案書見せて」
茜「はい！お願いします！」

36 風間家・庭

稔「母さんのサルビア。株分けしてもらったよ」

茜「うわ～」
稔「この花から種を取って、一緒に育てていこう」
葵「どんな花が咲くのかな」
翠「楽しみだね」
葵「パパだ！」

※注1･2　P11 ワークシートⅡ参照
※注3　　P15 解説Ⅱ参照

4 学習会を開催するにあたって

（1）学習会全体の流れ

学習会を始める前に、計画や運営の面でどのようなことに注意していくとよいか、基本的な内容についてチェックしてみましょう。

【準　備】

- □ **学習のねらい**が、はっきりしている。
- □ **学習内容**は、学習者が知りたいことである。
- □ **実施時期や時間、場所**は、学習者に無理のない設定である。
- □ **指導者や講師**は、ねらいや内容の点から適任である。
- □ **学習方法**は、講義や討論、ビデオ視聴など学習者や内容に合わせて決めている。
- □ **資料や機材等の確認**ができている。
- □ **前回の改善点**を生かしている。

効果的な学習会にするための最大のポイントは、ねらいの明確さです。学習内容や指導者（講師）選択は、しっかりとしたねらいに沿って、決める必要があります。また、事前に指導者（講師）と打合せを行い、担当者の考えを伝えておきます。話し合いをする場合、身近で、だれもが知りたいと感じているテーマを扱うことで、意見が活発に交換され、充実した気づきの場となります。

【実　施】

- □ **スムーズな進行を**めざして、シナリオ（進行手順）を作成するなど工夫している。
- □ **ワークシート**は、学習者が考えを整理するための資料として活用している。
- □ **話しやすい雰囲気づくり**を心がけ、プライバシー厳守や他者を批判しないなど**話し合う際のルール**が共有できている。
- □ 実施中に学習者の様子を観察するなど、**評価の視点**を取り入れている。
- □ **アンケート**に、理解の程度や内容に関する項目、自由記述などを入れている。

学習会を成功させるには、全体の流れがイメージできていることが重要です。受付や挨拶、講演や討論の質疑応答などの時間配分も含めて、計画に沿って進めていきます。話し合いをする場合、学習者同士の関わりによって新たな気づきが生まれ、学んだ効果を発表し合うなど、振り返りの機会を持つことが大切です。学習者が、「聞く」「見る」「話す」「作る」など、変化のある活動ができるように心がけます。

【実施後】

- □ アンケート結果を、**効果があった点と改善点とに分けてまとめ**、報告する。
- □ アンケート結果をもとに、**次回の学習会に向けた計画案**を作成する。

〈学習者の視点を大切に〉

◎学習者に新たな気づきがあったか。　◎学んだことが日常生活につながっているか。

（2）学習展開例

60 分の住民学習を想定しています。参加者の人数や使うことのできる時間によって、時間の割り振りや話し合う項目の数を調整し、無理のない学習を行いましょう。ワークシート１（P10）は、参加者がグループを作って学習を行う場合に、ワークシート２（P11）は、個人作業を中心に学習を行う場合に活用できるシートです。参加者の状況に応じて修正を加えながら、より学習に役立つものにしてください。

学習のねらいと関連する下線部

1　すべての人が、性別に関わりなく、互いに人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、その個性と能力を十分に発揮できる共生社会をめざすために、私たちが日常生活の中で心がけることを考える。

・主な女性に関する人権問題について<ワークシート2>
・Ｐ２①　『女じゃ話にならん…』と言われたことについて考えてみましょう。<ワークシート1>
・Ｐ３②　「わかるわけない」と言った翠のセリフについて考えてみましょう。<ワークシート1>
・Ｐ３③　糸島のセリフについて考えてみましょう。<ワークシート1>
・Ｐ７⑧　だれもが自分らしく生きていく社会とはどのようなものか考えてみましょう。<ワークシート2>

2　子どもの育成のために地域として、より一層安心して子育てできる環境づくりをするために必要なことについて考える。

・Ｐ５④　健太郎のセリフについて考えてみましょう。<ワークシート1>
・Ｐ５⑤　稔のセリフについて考えてみましょう。<ワークシート1>
・Ｐ７⑦　地域で取り組む子育て支援を考えてみましょう。<ワークシート2>

3　多様性を尊重し、互いに人間としての共通性を再認識し、排除せずに人と人とのつながりの大切さについて考える。

・Ｐ７⑥　青木のセリフについて考えてみましょう。<ワークシート1>
・Ｐ７⑨　多様性を尊重する社会について考えてみましょう。<ワークシート1>

学　習　活　動		学習活動を支援するポイント	
1 開会（3分） ・学習のねらいと流れを知る		＜始める前に＞ 学習活動４（意見交換）をグループで行う場合は、参加者の着席状況を見て、席の移動をお願いする。	
		○すべての学習のねらいを扱うことはできないので、参加者に特に必要と思われるものを選択する。	
2 ビデオの視聴（36分）		○学習活動３（ワークシートの記入）で、どちらのワークシートの何番の問を使うかによって、事前に「３　主な場面とセリフ・学習で扱うポイント（P2～7）」を使い、注意して視聴するポイントを学習者に伝える。	
3 ワークシートの記入		**【ワークシート１】**	**【ワークシート２】**
【ワークシート１】 ・指定された問を記入する（5分）	**【ワークシート２】** ・できるだけ具体的に記入する（10分）	○学習時間に応じて、ビデオの視聴の前に伝えたポイントに該当する問に絞って記入してもらう。	○実際に身の周りの生活を振り返って、具体的な事例について考える作業となるように参加者自らが、じっくりと考えて記入してもらう。
4 意見交換 ・グループでの話し合いの後、全体で意見を聞く（12分）	・全体で話を聞く（7分）	○グループでの話し合いの様子を見ながら、全体の前で意見を発表してもらうグループを選び、事前に発表者を指名しておく。	○記入の際に、事前に発表者を数名指名しておく。
5 まとめ（3分）		○解説（P12～15）を使って、女性の人権についての基本的な考え方や相談窓口等について説明する。	
6 閉会（1分）			

（3）ワークシート

◆◆◆ワークシート１◆◆◆

セリフをもとに考えよう

※ビデオ視聴前に、研修講師（指導者）から、どの問いについて取り上げるかを聞きましょう。ワークシートは、話し合いをスムーズに進めるためのメモと考え、記入してください。

１　性別に関わりなく、互いに人権を尊重しよう。

（1）Ｐ２①　『女じゃ話にならん…』と言われたことについて考えてみましょう。

（2）Ｐ３②　「わかるわけない」と言った翠のセリフについて考えてみましょう。

（3）Ｐ３③　糸島のセリフについて考えてみましょう。

２　安心して子育てできる環境を作ろう。

（1）Ｐ５④　健太郎のセリフについて考えてみましょう。

（2）Ｐ５⑤　稔のセリフについて考えてみましょう。

３　多様性を尊重し、人と人とのつながりを大切にしよう。

（1）Ｐ７⑥　青木のセリフについて考えてみましょう。

（2）Ｐ７⑨　多様性を尊重する社会について考えてみましょう。

◆◆◆ワークシート２◆◆◆

ともに輝ける社会をめざして

※すべての個人が、性別に関わりなく、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、その個性と能力を十分に発揮できる社会について考えてみましょう。

❶(ア)主に女性に関する人権問題についてまとめましょう。下の表の空欄を埋めましょう。

DV（ドメスティック・バイオレンス）	夫やパートナーなど親しい関係（婚姻関係にない恋人同士を含む。）の間で生じる暴力で、親子間や高齢者と介護家族の間に生じる暴力とは区別される。
デート DV	親密な関係にある婚姻関係にない恋人間に起こるＤＶのこと。
セクハラ（セクシュアル・ハラスメント）	性的な言動により相手方の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えること。
マタハラ（マタニティ・ハラスメント）	働く女性が妊娠・出産を理由に解雇・雇い止めをされることや、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的な苦痛を受けること。
パタハラ（パタニティ・ハラスメント）	パタニティ（Paternity）は英語で“父性”を意味し、男性が育児参加を通じて自らの父性を発揮する権利や機会を、職場の上司や同僚などが侵害する言動におよぶこと。

（参照:ひょうご男女いきいきプラン2020）

(イ)あなたの周りに(ア)のような人権問題が起きた時、どんなことができるか考えて書いてみましょう。

❷Ｐ７⑦　子育て支援を地域で取り組むことで子育て世代の育児の負担を減らすことが期待されています。あなたができる支援を考えて書いてみましょう。

❸Ｐ７⑧　だれもが自分らしく生きていく社会とはどのようなものでしょうか、本日の研修を踏まえて考えたことを書いてみましょう。

（4）解説Ⅰ「女性の人権について」

ア　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）について

（法律制定の背景

～なぜ女性の活躍推進が必要なのか～）

日本における働く女性の現状は、

・女性の就業率（15～64歳）は上昇しているが、就業を希望しながらも働いていない女性（就業希望者）は約300万人に上る。

・第一子出産を機に約５割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い。

・出産・育児後に再就職した場合、パート等になる場合が多く、女性雇用者における非正規雇用者の割合は６割近く（55.9％）。

・管理的立場にある女性の割合は12.5％（平成27年）と、近年緩やかな上昇傾向にあるものの、国際的に見ても低い。

となっており、日本では働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況にある。

一方、日本は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、女性の活躍の推進が重要と考えられる。

また、企業自身にとっても多大なコストを投じた女性社員が能力を高めつつ継続就業できる職場環境にしていくことは大きなメリットがある。

政府においても「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30％とする」目標を掲げ、重要かつ喫緊の課題としている。

このような日本の状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』（女性活躍推進法）が平成28年４月より全面施行されている。

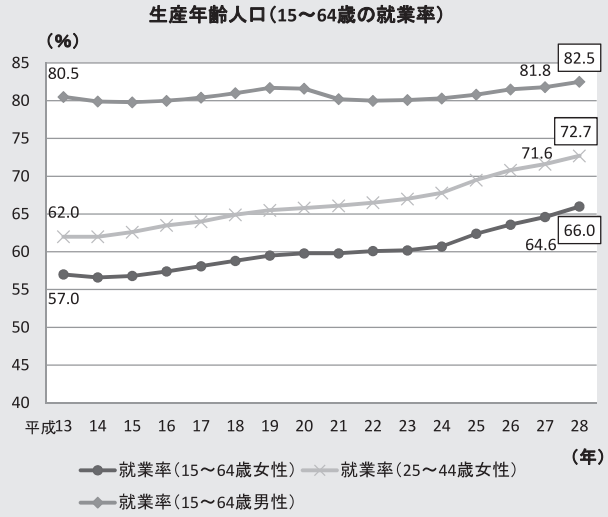
（参照:厚生労働省「一般事業主行動計画を策定しましょう!!」）

イ　就業をめぐる状況について

（男女の就業者数及び就業率）

日本の就業者数は、平成28年には女性2,810万人、男性3,655万人となっている。男女別に就業者数の増減を見ると、生産年齢人口（15～64歳）の男性は20年以降減少が続いているが、生産年齢人口の女性は25年以降増加している。

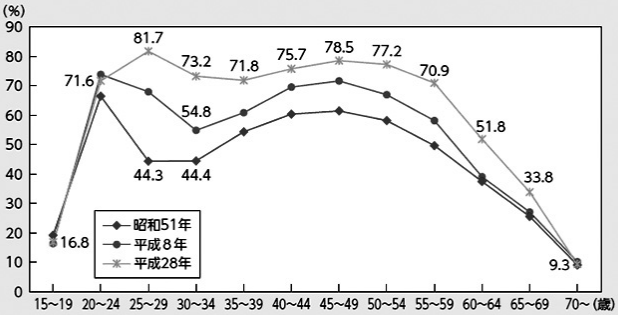
生産年齢人口の就業率は、近年男女とも上昇しているが、特に女性の上昇が著しく、平成28年には15～64歳で66.0％、25～44歳で72.7％となった。



（備考）1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2. 平成17年から28年までの値は，時系列接続用数値を用いている（比率を除く。）。
3. 就業者数及び就業率の平成23年値は，総務省が補完的に推計した値。

（女性の年齢階層別労働力率『※1M字カーブ』の状況）

女性の年齢階層別労働力率について昭和51年からの変化を見ると、現在も「M字カーブ」を描いているものの、そのカーブは以前に比べて浅くなっている。



（備考）1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2. 労働力率は，「労働力人口（就業者＋完全失業者）」／「15歳以上人口」100。

M字の底となる年齢階層も上昇している。昭和51年は25～29歳（44.3％）がM字の底となっていたが、25～29歳の労働力率は次第に上がり、平成28年では81.7％と、年齢階層別で最も高くなっている。28年には35～39歳（71.8％）がM字の底となっている。

（参照:内閣府「平成29年度男女共同参画白書」）

※1M字カーブ

日本の女性の労働力率を年齢階層別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためである。

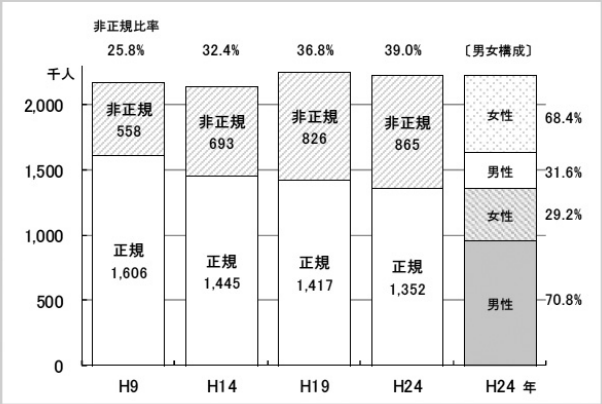
（参照:兵庫県「ひょうごいきいきプラン2020」）

（正規労働者と非正規労働者の推移（兵庫県））

兵庫県の女性の就業率は、平成24年で43.8％（全国平均48.2％、全国46位）で、５年前（45.1％）より1.3ポイント減少し、全国的にみて低い水準にある。

また、非正規労働者の割合は一貫して上昇傾向にあり、そのうち女性が68.4％（全国68.3％）を占めている。一方、正規労働者については、女性の占める割合は29.2％（全国31.1％）にとどまっている。

■正規労働者と非正規労働者の推移（兵庫県）



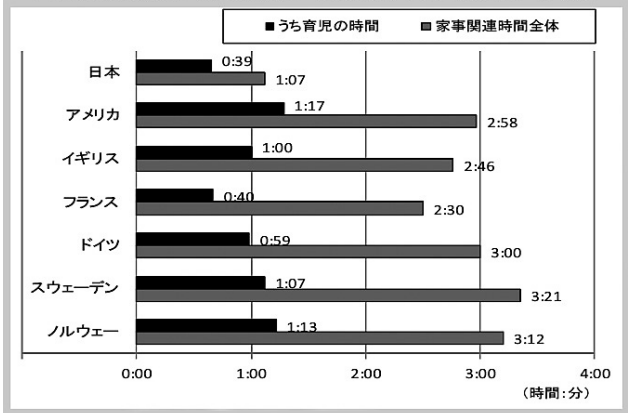
資料：総務省統計局「就業構造基本調査」

ウ　仕事と生活の調和（※2ワーク・ライフ・バランス）について

（夫の家事・育児時間）

日本において、６歳未満児のいる夫の１日の家事関連時間（週全体平均）は１時間で、３時間を超えるスウェーデン、ノルウェー等と比べると大きな差があり国際的に低い水準となっている。

■6 歳未満児のいる夫の家事・育児時間（１日あたり）（全国）



資料：内閣府「男女共同参画白書」（平成27年）

（参照:兵庫県「ひょうごいきいきプラン2020」）

※2ワーク・ライフ・バランス

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

（参照:内閣府「ワーク・ライフ・バランス憲章」）

（育児休業取得率）

平成27年度の育児休業取得率は、女性は81.5％

■育児休業取得率（全国）

（単位：％）

年度	女性	男性
平成22年度	83.7	1.38
平成23年度	(87.8)	(2.63)
平成24年度	83.6	1.89
平成25年度	83.0	2.03
平成26年度	86.6	2.30
平成27年度	81.5	2.65

備考：厚生労働省「雇用均等基本調査」
（注）H23年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

で、近年は８割を超える水準で推移している（第１子出産前後も継続就業している女性のうち、育児休業を取得した女性の割合）。

一方、男性の取得率は2.65％と、前年度から0.35ポイント上昇し近年は上昇傾向にあるが、男女間に大きな差がある。

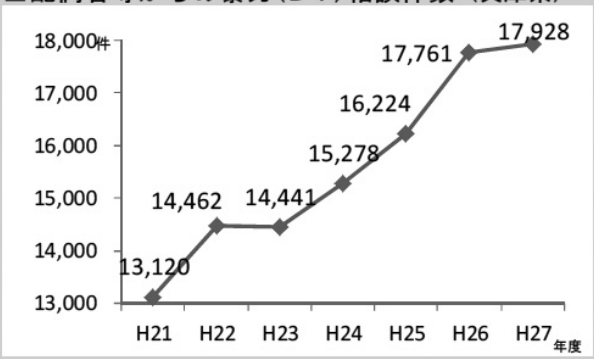
（参照:兵庫県「ひょうごいきいきプラン2020」）

エ　女性に対する暴力（兵庫県）について

（ＤＶ相談件数）

平成27年度に、県の配偶者暴力相談支援センター（県立女性家庭センター）、県立男女共同参画センター、県警察本部及び市町等に寄せられたＤＶ相談件数を合わせると17,928 件で、前年（17,761 件）より167 件増えており、増加傾向にある。

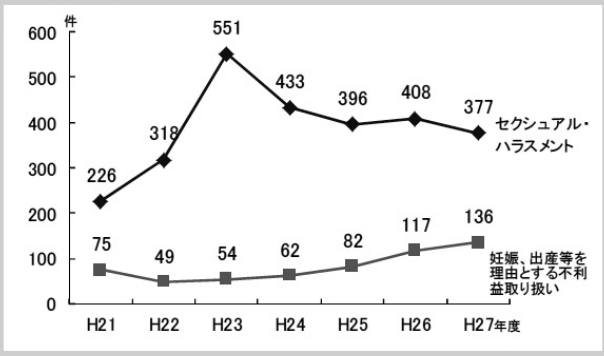
■配偶者等からの暴力（ＤＶ）相談件数（兵庫県）



備考：兵庫県健康福祉部調べ

（セクシュアル・ハラスメント相談件数・マタニティ・ハラスメント相談件数）

■職場における相談件数（兵庫県）



備考：兵庫労働局雇用均等室調べ

平成27年度に、兵庫労働局に寄せられたセクシュアル・ハラスメントに関する相談件数は377件で、23年度をピークに減少し、横ばいとなっている。一方で、職場における妊娠、出産等を理由とする不利益取り扱いに関する相談件数は136件となっており、ここ数年増加傾向にある。

（参照:兵庫県「ひょうごいきいきプラン2020」）

オ　女性に関する相談機関について

名　　称	内　　容	電話番号	受付時間
兵庫県立 男女共同参画センター・ イーブン	女性のためのなやみ相談 相談者自らが今後の生き方を選択できるように、女性の心理カウンセラーが、情報提供や気持ち・考え方の整理のお手伝いをする。	078-360-8551	月～土 9：30～12：00 13：00～16：30 ※祝日・年末年始を除く
兵庫県女性家庭センター （兵庫県配偶者暴力相談支援センター）	配偶者からの暴力に関する相談	078-732-7700	9：00～21：00 土日・祝日も可
兵庫県警察本部 ストーカー･DV 相談窓口	・ストーカーやＤＶ事案については被害者の方の意思を踏まえ、検挙や警告などの適切な措置を講じる。 ・内容に応じて防犯指導や自衛手段などの対応策、必要な場合には相手方に注意喚起などの被害者への支援を行う。	078-371-7830	24時間
ひょうご 性被害ケアセンター 「よりそい」	性被害にあわれた方を支援するために設置した相談窓口。女性相談員が対応。	078-367-7874	月～水・金・土 10：00～16：00 (日・祝・12/28～1/4・8/12～16を除く)

（５）解説Ⅱ「性的少数者に関する人権ついて」

性的指向には、いろいろな形がある。異性を愛する人だけでなく、同性愛や両性愛の人もいる。

また、性の自己認識「こころの性」と生物学的な性「からだの性」が違うと感じて、さまざまな葛藤が生じる性同一性障害の人々もいる。

しかし、世の中にはいまだ「男性」と「女性」の２つの性別しかないと認識し、それ以外を排除し、差別する現状がある。

ＬＧＢＴについて

ＬＧＢＴとは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字をとって組み合わせたものである。

Ｌ・・・レズビアン（Lesbian）女性の同性愛者

Ｇ・・・ゲイ（Gay）男性の同性愛者

Ｂ・・・バイセクシュアル（Bisexual）両性愛者

Ｔ・・・トランスジェンダー（Transgender）
身体と心の性が一致していないため身体の性に違和感を持ったり、心の性と一致する性別で生きたいと望む人

＊Sexual Orientation(性的指向)とGender Identity(性自認)の頭文字をとった「ＳＯＧＩ」との表現もある。

（参照:(公財)人権教育啓発推進センター発行「性の多様性を考える」）

コラム

性的指向や性自認を理由とする偏見や差別をなくすために

兵庫県教育委員会事務局人権教育課

「性的マイノリティ」に係る現状

生まれた時の外観などで判断される「身体の性」と、自分が自覚している「心の性」は、必ずしも一致するものではありません。また、恋愛対象が異性とは限りません。周りと違う自分に違和感を持ちながらも、いじめや差別につながることへの不安から、誰にも相談ができずに悩んでいる人がいます。身体の性と心の性が一致しており、恋愛対象が異性である人が多数者であることに対して、そうでない人々は「性的マイノリティ」（性的少数者）と呼ばれています。20～59歳を対象にした調査※によると、その割合は約8.0%にあたります。

子どもに寄り添った対応

2015（平成27）年4月に出された文部科学省通知「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」には、学校における支援の事例として、「自認する性別の制服・衣服や、体操着の着用を認める」ことや、修学旅行などにおいて「入浴時間をずらす」等が記載されています。

学校においては、児童生徒が打ち明けたとき、どのように対応すればいいのかと具体的な事例を求めがちです。しかし、性同一性障害等を含む「性的マイノリティ」の人たちが感じる違和感はさまざまであることに気をつけなければなりません。児童生徒が求める支援は、当該生徒が有する違和感の強弱等に応じたものになります。また、その違和感は成長に伴って変動があり得るものとされていることから、先入観をもたず、その時々の児童生徒の状況等に応じた支援を行うことが重要になってきます。本人・保護者とじっくりと話をし、その意向に基づいた対応を行う必要があります。

兵庫県教育委員会では、2016（平成28）年３月に校内研修資料「『性的マイノリティ』に対する正しい理解のために」を作成しました。すべての教職員が「性的マイノリティ」に対する正しい理解を深め、児童生徒が安心して学校生活を送ることができる環境づくりを推進することが大切であると考えています。

多様性が認められる社会のために

セクシュアリティ（性のあり方）に関係する“からかい”や“差別的な言葉の暴力”により、自尊感情を傷つけられるだけでなく、不登校、自殺につながることもあります。学校では「性的マイノリティ」についての心ない言動を慎むことはもちろん、日頃より児童生徒が相談しやすい環境を整えることが必要となってきます。

こういったことが求められるのは、学校に限ったことではありません。「性的マイノリティ」の方々がストレスを感じることのない社会となるよう、個々の多様性を尊重し、あるがままの存在を理解する姿勢が私たちに求められているのです。

※「ＬＧＢＴに関する意識調査」（株式会社ＬＧＢＴ総合研究所・2016年）

（出典:兵庫県・(公財)兵庫県人権啓発協会発行「きずな」平成29年10月号）

平成 29 年 12 月　発行

兵庫県健康福祉部社会福祉局人権推進課
〒650-8567　神戸市中央区下山手通５丁目 10 番１号
TEL（078）362-9135　FAX（078）362-4266

公益財団法人兵庫県人権啓発協会
〒650-0003　神戸市中央区山本通４丁目 22 番 15 号
TEL（078）242-5355　FAX（078）242-5360
URL http://www.hyogo-jinken.or.jp