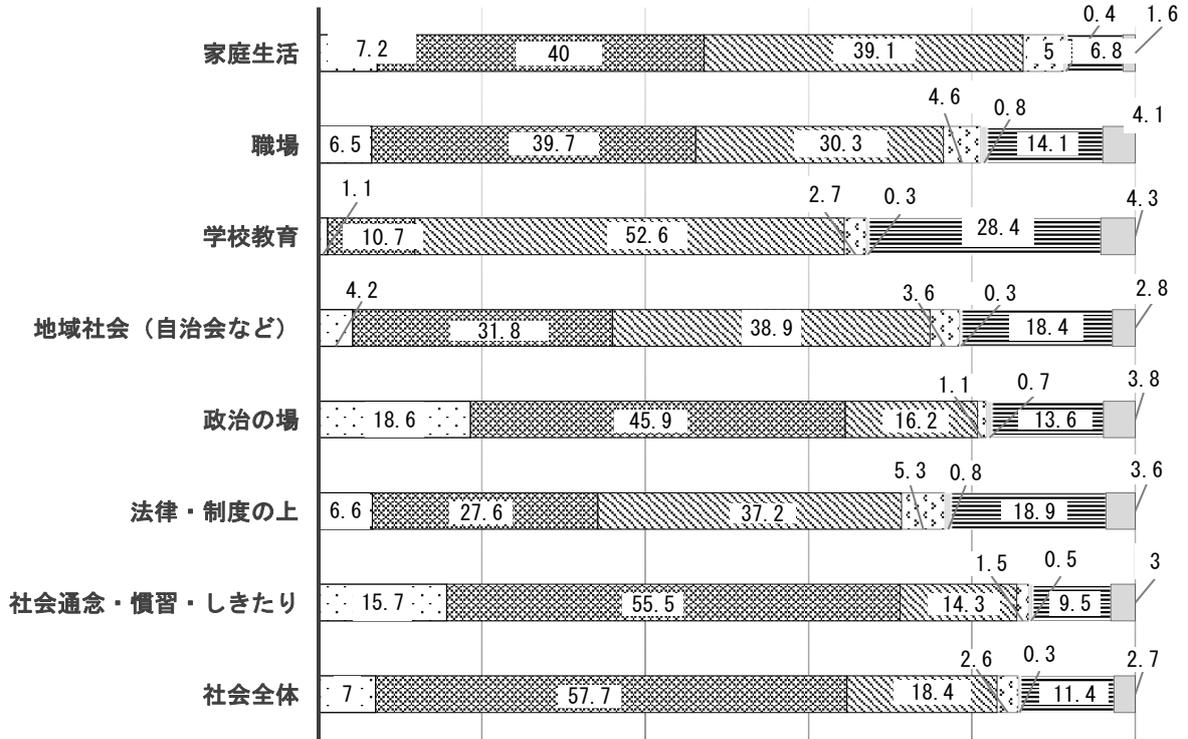


資料編

1	男女の地位は平等か（分野別：宮崎市）	1
2	社会全体でみる男女の地位は平等か（男女別：宮崎市）	1
3	社会全体でみる男女の地位は平等か（年代別：宮崎市）	2
4	社会全体でみる男女の地位は平等か（年度別：宮崎市）	2
5	男は仕事、女は家庭という性別による 固定的役割分担意識について（年度別）宮崎市	3
6	「男の子は、男の子らしく」「女の子は、女の子らしく」 育てる考え方について（年度別）宮崎市	3
7	性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）	4
8	ジェンダー・ギャップ指数	5
9	政治分野における女性の参画	6
10	教職員における女性の登用状況（宮崎県）	7
11	警察官に占める女性の割合（宮崎県）	7
12	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） （1）共働き等世帯数の推移 （2）6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児関連時間（1日当たり、国際比較） （3）6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連行動者率 （4）男性の育児休業取得率の推移 （5）男性が育児休業を取ることに （6）企業も応援！！ 仕事と子育ての両立	8
13	SDGsについて	11
14	教育・研究分野の女性参画 （1）大学及び大学院の学生に占める女子学生の割合（専攻分野別） （2）研究者に占める女性割合の国際比較 （3）育て方における家族の意識（勉強について）～女性より男性の方が 性別を理由とした制約や推奨を受けている～	12
15	配偶者等からの暴力 （1）配偶者からの暴力の被害経験 （2）交際相手からの暴力の被害経験 （3）交際相手からの暴力の相談経験	14
16	ハラスメント（パワーハラ、セクハラ）について（厚生労働省より） （1）パワーハラスメントの定義 （2）セクシュアルハラスメントの定義	15
17	男女共同参画に関連する条約・法律など ・女子差別撤廃条約 ・男女雇用機会均等法 ・男女共同参画社会基本法 ・育児・介護休業法 ・DV防止法 ・宮崎市男女共同参画社会づくり条例 ・女性活躍推進法 ・政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	17
18	宮崎市男女共同参画センター所有の関係資料（DVD、書籍など）	19
19	男女共同参画をめぐる世界・日本・宮崎市の動き	20

1 男女の地位は平等か(分野別：宮崎市)

- 男性が非常に優遇されている
- ▨ 男性が優遇されている
- ▩ 平等になっている
- ▧ 女性の方が優遇されている
- ▦ 女性の方が非常に優遇されている
- ≡ わからない
- 無回答



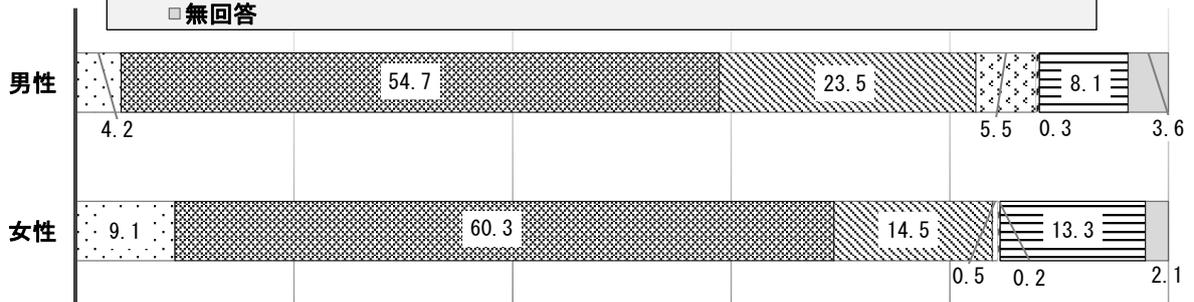
【平成29年度宮崎市男女共同参画に関する市民意識調査報告書より】

グラフ1の平成29年度の市民意識調査では、「男性が非常に優遇されている」と「男性の方が優遇されている」の合計が半数を超えている分野は、「政治の場」（64.6%）、「社会通念・慣習・しきたり」（71.2%）、「社会全体」（64.7%）となっている。

「学校教育の場」は、「平等になっている」の割合が半数を超えている

2 社会全体でみる男女の地位は平等か（男女別：宮崎市）

- 男性が非常に優遇されている
- ▨ 男性が優遇されている
- ▩ 平等になっている
- ▧ 女性の方が優遇されている
- ▦ 女性の方が非常に優遇されている
- ≡ わからない
- 無回答



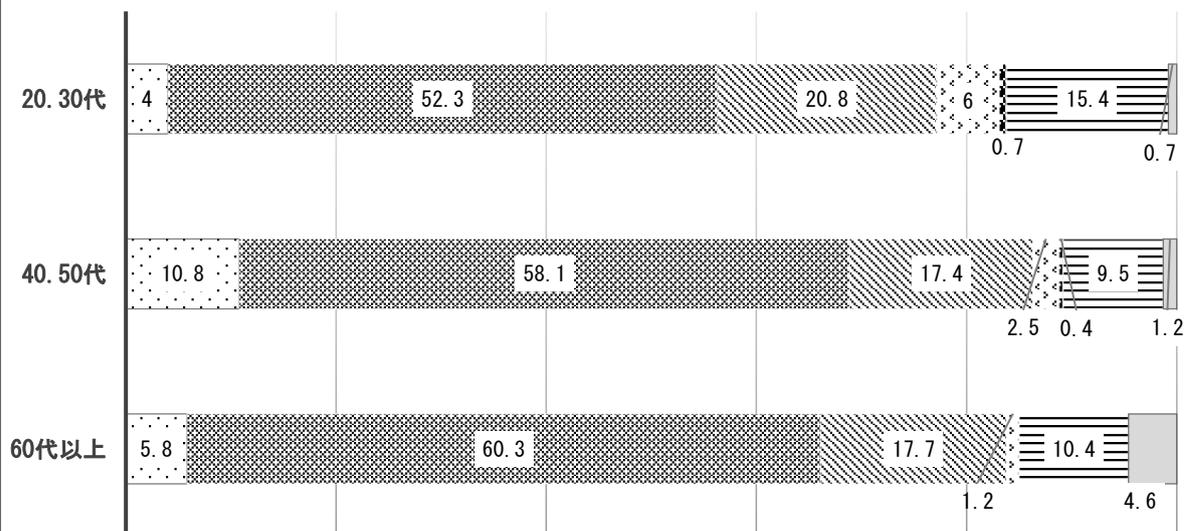
【平成29年度宮崎市男女共同参画に関する市民意識調査報告書より】

グラフ2, 3, 4の平成29年度の市民意識調査では、男女別では、男女とも「男性優遇」の割合が高く、男性は58.9%、女性は69.4%となっている。

年代別ではいずれの年代も「男性優遇」の割合が高くなっている。「男性優遇」の割合を平成14年度（75.0%）と比較すると、平成29年度は64.7%となっており、1割程度減少している。

3 社会全体でみる男女の地位は平等か（年代別：宮崎市）

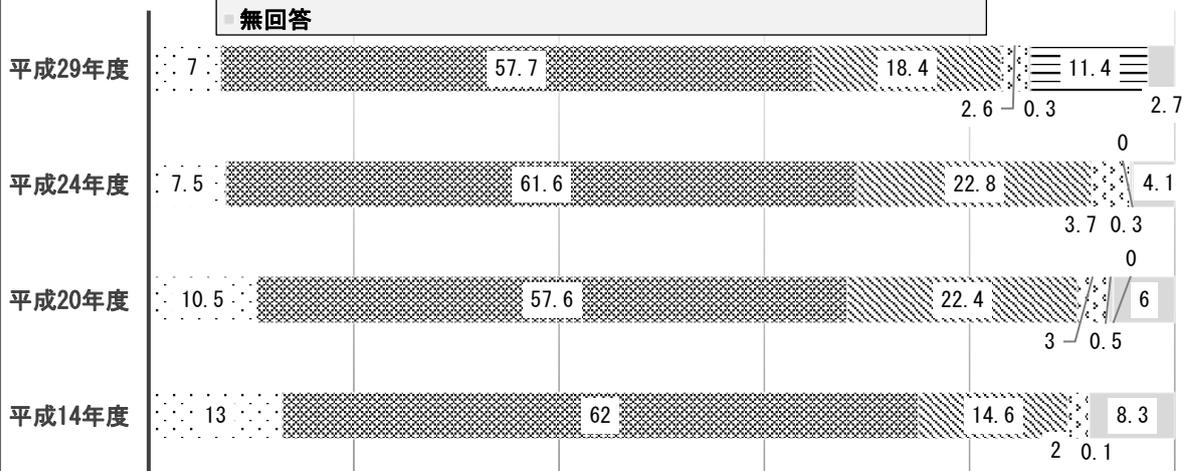
- 男性が非常に優遇されている
- ▨ 平等になっている
- ▩ 女性の方が非常に優遇されている
- 無回答
- ※ 男性が優遇されている
- ▨ 女性の方が優遇されている
- = わからない



【平成29年度宮崎市男女共同参画に関する市民意識調査報告書より】

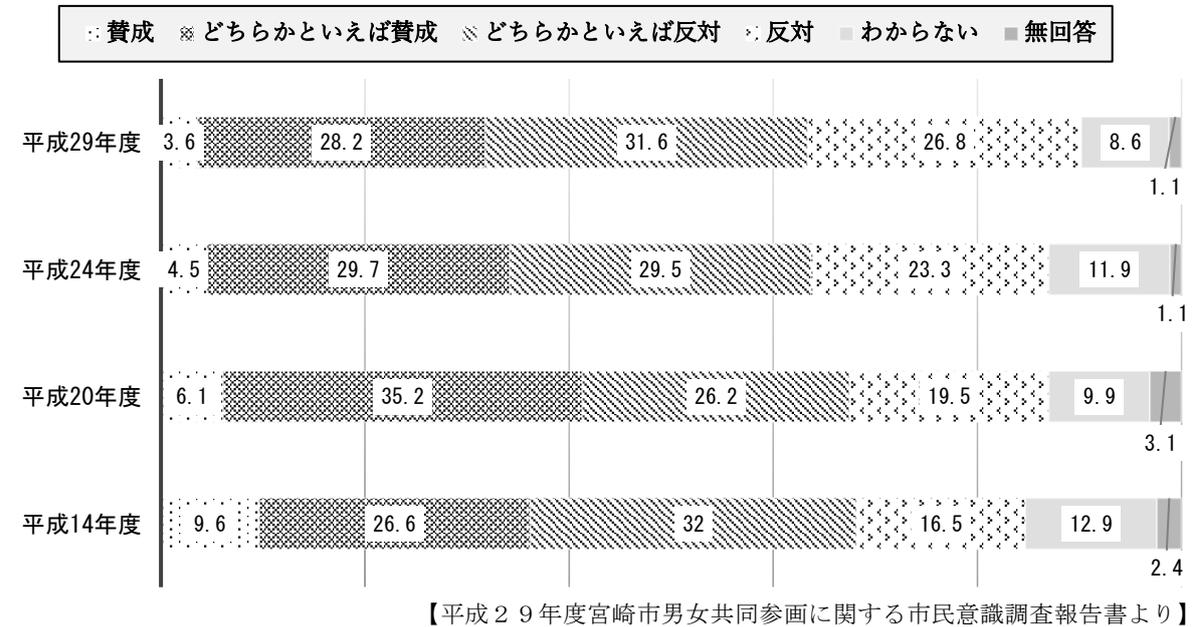
4 社会全体でみる男女の地位の平等感（年度別：宮崎市）

- ▩ 男性が非常に優遇されている
- ▨ 平等になっている
- ▩ 女性の方が非常に優遇されている
- 無回答
- ※ 男性が優遇されている
- ▨ 女性の方が優遇されている
- = わからない



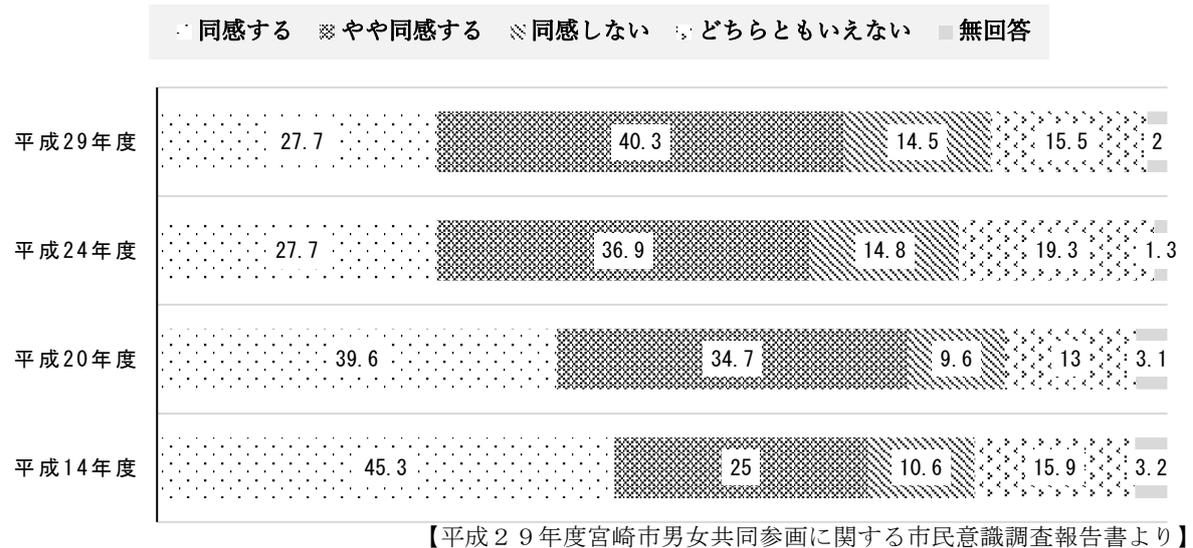
【平成29年度宮崎市男女共同参画に関する市民意識調査報告書より】

5 男は仕事、女は家庭という性別による固定的役割分担意識について (年度別) 宮崎市



グラフ5の平成29年度の市民意識調査では、「どちらかといえば反対」と「反対」の合計は、58.4%となっている。過去の調査の比較では、「反対」の割合が徐々に増加している。年代別で見ると、年代が低くなるにつれて「反対」の割合が高く、「賛成」が減っている。

6 「男の子は、男の子らしく」「女の子は、女の子らしく」育てる 考え方について (年度別) 宮崎市



グラフ6の平成29年度の市民意識調査では、「同感する」と「やや同感する」の合計は、68.0%となっている。過去の調査との比較では、「同感する」の割合が減少する一方で、「やや同感する」の割合が高くなっている。年代別では、年代が高くなるにつれて「同感」の割合が高くなっている。「20・30代」では「同感しない」が他の年代よりも割合が高くなっている。

7 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）

アンコンシャス・バイアスとは、「無意識の偏見」「無意識の思い込み」などと言われます。

自分の経験や育った環境、社会属性によって、自分でも気づかないうちに持つようになった物事の見方や考え方のゆがみ・偏りのことを指します。

無意識の思い込みは、普段の会話や生活に溢れています。国の令和3年9月の性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の調査結果の発表によりますと76.3%の人が無意識の思い込みがある・あったと報告されています。

○アンコンシャス・バイアスの事例はどんなものがあるでしょうか

性別役割に対する考え							
男性 上位10項目		回答者数：5069	(%)	女性 上位10項目		回答者数：5165	(%)
1	女性には女性らしい感性があるものだ		51.6	1	女性には女性らしい感性があるものだ		47.7
2	男性は仕事をして家計を支えるべきだ		50.3	2	男性は仕事をして家計を支えるべきだ		47.1
3	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ		37.3	3	女性は感情的になりやすい		36.6
4	女性は感情的になりやすい		35.6	4	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない		30.7
5	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない		31.8	5	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ		23.8
6	男性は人前で泣くべきではない		31.0	6	共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ		23.2
7	男性は結婚して家庭をもって一人前だ		30.3	7	家事・育児は女性がするべきだ		22.9
8	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ		29.8	8	組織のリーダーは男性の方が向いている		22.4
9	家事・育児は女性がするべきだ		29.5	8	大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい		22.4
10	家を継ぐのは男性であるべきだ		26.0	10	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ		22.1

異性に対する思い込みだけではなく、男性・女性自身も無意識のうちに自身で（異性より）強く思い込んでいることもある。

- 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の調査結果 内閣府男女共同参画局 令和3年度 調査研究 | 内閣府男女共同参画局 (gender.go.jp)

○アンコンシャス・バイアスは何が問題なのでしょう

アンコンシャス・バイアスは、日常、職場に溢れていて誰にでもあるものです。

あることそのものが悪いわけではありません。過去の経験や、見聞きしたことに影響を受けて、自然に培われていくため、アンコンシャス・バイアスに良し悪しはありません。

問題なのは、アンコンシャス・バイアスに気づかずに「決めつけ」たり、「押し付け」たりすることで、知らず知らずのうちに、相手を傷つけたり、自分自身の可能性を狭めてしまう等、様々な影響があるため注意が必要です。

○アンコンシャス・バイアスは、解消できますか

アンコンシャス・バイアスをなくすことは難しいことです。しかし、自分自身の思い込みや偏見に気づき、正しい知識を身につけ、より多くの視点、より幅広い視野を持つことができるようになれば、より客観的で公平な判断ができるようになります。

アンコンシャス・バイアスが生まれる言動には、「普通そうだ、たいていこうだ」「こうあるべきだ、こうでないとダメだ」「どうせムリだ、どうせダメ」「こうあるべきだ」といった、決めつけや押し付けがあります。「子育て中の女性は、普通、長期出張は無理だ」といったように、自分の決めつけや押し付けの言動に気づいたなら、「私のアンコンシャス・バイアスかも？」と疑ってみて下さい。頭ごなしに決めつけないこと、一人一人と対話してみることで、相手を尊重する心の姿勢をもつことが、カギをにぎります。

8 ジェンダー・ギャップ指数

ジェンダー・ギャップ指数とは、経済・政治・教育・健康の分野で男女の違いを比べたものです。日本は教育、健康の分野では男女平等ですが、経済、政治は低く、特に、政治家などの男女比を比べた政治の分野では大幅に女性の数が少なくなっています。

世界経済フォーラム（WEF）は、2021年3月31日、各国のジェンダー不平等状況を分析した2020年版「ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）」を公表しました。日本は、156か国中の120位となりました。

2020版 経済分野 117位 教育分野 92位 健康分野 65位 政治分野 147位 総合 120位

2019版 経済分野 115位 教育分野 91位 健康分野 40位 政治分野 144位 総合 121位

HDI（人間開発指数） 19位/189か国 2019年			GII（ジェンダー不平等指数） 24位/162か国 2019年			GGI（ジェンダー・ギャップ指数） 120位/156か国 2020年			
順位	国名	HDI値	順位	国名	GII値	順位	2019年国名 121/153	順位	2020年国名 120/156
1	ノルウェー	0.957	1	スイス	0.025	1	アイスランド	1	アイスランド
2	スイス	0.955	2	デンマーク	0.038	2	ノルウェー	2	フィンランド
2	アイルランド	0.955	3	スウェーデン	0.039	3	フィンランド	3	ノルウェー
4	香港	0.949	4	オランダ	0.043	4	スウェーデン	4	ニュージーランド
4	アイスランド	0.949	4	ベルギー	0.043	5	ニカラグア	5	スウェーデン
6	ドイツ	0.947	6	ノルウェー	0.045	6	ニュージーランド	6	ナンビア
7	スウェーデン	0.945	7	フィンランド	0.047	7	アイルランド	7	ルワンダ
8	オーストラリア	0.944	8	フランス	0.049	8	スペイン	8	リトアニア
8	オランダ	0.944	9	アイスランド	0.058	9	ルワンダ	9	アイルランド
10	シンガポール	0.935	10	スロバキア	0.063	10	ドイツ	10	スイス
19	日本	0.919	24	日本	0.094	120	日本	120	日本

【2020.12.15現在】

【2020.12.15現在】

【2021.3.31現在】

「長寿で健康な生活」「知識」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面を測るもの。（平均寿命、1人あたり、GDP、就学率等）

国家の人間開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられているかを明らかにするもの。（妊産婦死亡率、国会議員の女性割合、中等教育以上の教育を受けた人の割合（男女別）等）

経済、教育、保健、政治の各分野に各使用データをウエイト付けて総合値を算出。その分野毎総合値を単純平均してジェンダー・ギャップ指数を算出。0が完全不平等、1が完全平等。

9 政治分野における女性の参画

項目		数値	備考
都道府県	知事	2名/47	令和元年6月13日現在（全国知事会、全国市長会及び全国町村会調べ）
	議会議長	1名/47	令和3年10月1日現在（全国都道府県議会議長会調べ）
政令指定都市	市長	1名/20	令和4年2月2日現在（全国知事会、全国市長会及び全国町村会調べ）
	市議会議長	1名/20	令和4年2月2日現在（全国市議会議長会調べ）
市区町村	市長、区長、町長、村長	32名/1721	令和元年6月13日現在（全国知事会、全国市長会及び全国町村会調べ）
	議会議長	59名/1721	平成30年7月1日現在（全国町村議会議長会調べ）
世界の女性議員比率（平均）		25%	女性の政治参画マップ2020より （内閣府男女共同参画局作成）
日本国会議員の女性比率	衆議院	9.9%	女性の政治参画マップ2021より （内閣府男女共同参画局作成）
	参議院	23.0%	女性の政治参画マップ2021より （内閣府男女共同参画局作成）
宮崎県議会議員に女性が占める比率		10.3%（4名/39）	宮崎県HPより調べ（R3.3.31現在）
宮崎市議会議員に女性が占める比率		20.0%（8名/40）	宮崎市HPより調べ（R3.3.31現在）
女性が議員活動する際の課題（女性地方議員に対するアンケート結果）			
出典：政治分野における男女共同参画の推進に向けた地方議会議員に対する調査研究報告書（平成30年3月発行）			
専門性を高めたり見聞を広めたりするための活動の時間がない		59.0%	
議員活動に係る資金が不足している		40.1%	
議員活動と家庭生活（子育てや介護等）との両立が難しい		35.1%	
女性として差別されたりハラスメントを受けたりすることがある		29.6%	
専門性を高めたり見聞を広めたりするための手段がない		29.3%	
自分の力量に自信が持てない		29.3%	
男性議員の理解やサポートが得られない		22.8%	
地域の理解やサポートが得られない		11.3%	
家族の理解やサポートが得られない		10.3%	

10 教職員における女性の登用状況（資料：令和2年度宮崎県男女共同参画の現状と施策より）

◇教職員に占める女性の割合

	平27	平28	平29	平30	令1	令2
職員総数（人）	8,497	8,444	8,482	8,511	8,572	8,596
うち女性数（人）	4,158	4,143	4,201	4,250	4,366	4,410
女性割合（％）	48.6	49.1	49.5	49.9	50.9	51.3

◇教職員の校長に占める女性の割合

	平27	平28	平29	平30	令1	令2
職員総数（人）	399	395	389	388	387	383
うち女性数（人）	37	39	40	37	32	28
女性割合（％）	9.3	9.9	10.3	9.5	8.3	7.3

◇教職員の教頭以上及び主要なポスト職に占める女性の割合

	平27	平28	平29	平30	令1	令2
教頭以上及び主要なポスト職以上の職員総数（人）	2,318	2,267	2,223	2,252	2,305	2,227
うち女性数（人）	536	525	518	553	543	589
女性割合（％）	23.1	23.2	23.3	24.6	23.6	26.4

※主要なポスト職：教務主任、生徒指導主事、保健主事、進路指導主事

11 警察官に占める女性の割合（資料：令和2年度宮崎県男女共同参画の現状と施策より）

	平27	平28	平29	平30	令1	令2
全警察官数（人）	2,017	2,026	2,034	2,034	2,034	2,034
うち女性数（人）	129	133	141	152	163	179
女性割合（％）	6.4	6.6	6.9	7.5	8.0	8.7

1.2 男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

【ワーク・ライフ・バランス】

ワーク・ライフ・バランスとは、老若男女だれもが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のことです。

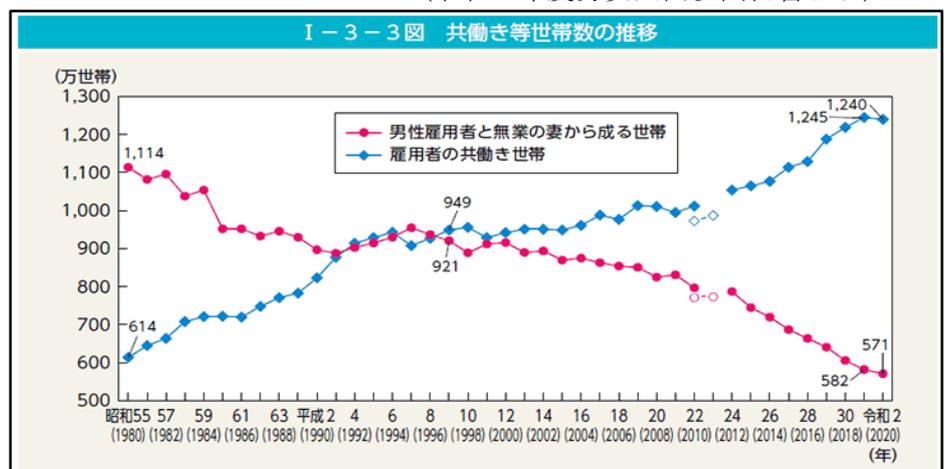
このことは、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらし、多様性に富んだ活力ある社会を創出する基盤として極めて重要です。

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法などが整備され、働く場の環境は改善してきていますが、仕事と家事、育児や介護との両立は、女性によってまだまだ負担が大きい状況です

(1) 共働き等世帯数の推移

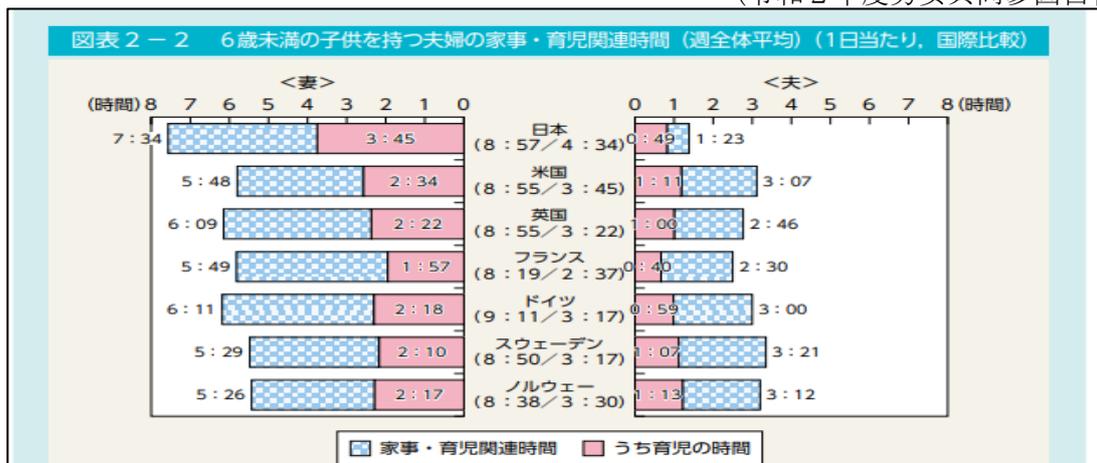
昭和55年度以降、共働き世帯数は年々増加し、平成9年度以降、男性雇用者と無業の妻からなる世帯数を上回り令和2年度では雇用者の共働き世帯が1,240万世帯、男性雇用者と無業の妻からなる世帯が571万世帯となり、雇用者の共働き世帯が約2倍となっています。増加の大部分は、妻がパートの共働き世帯数の増加によるものです。

(令和3年度男女共同参画白書より)



(2) 6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児関連時間（1日当たり、国際比較）

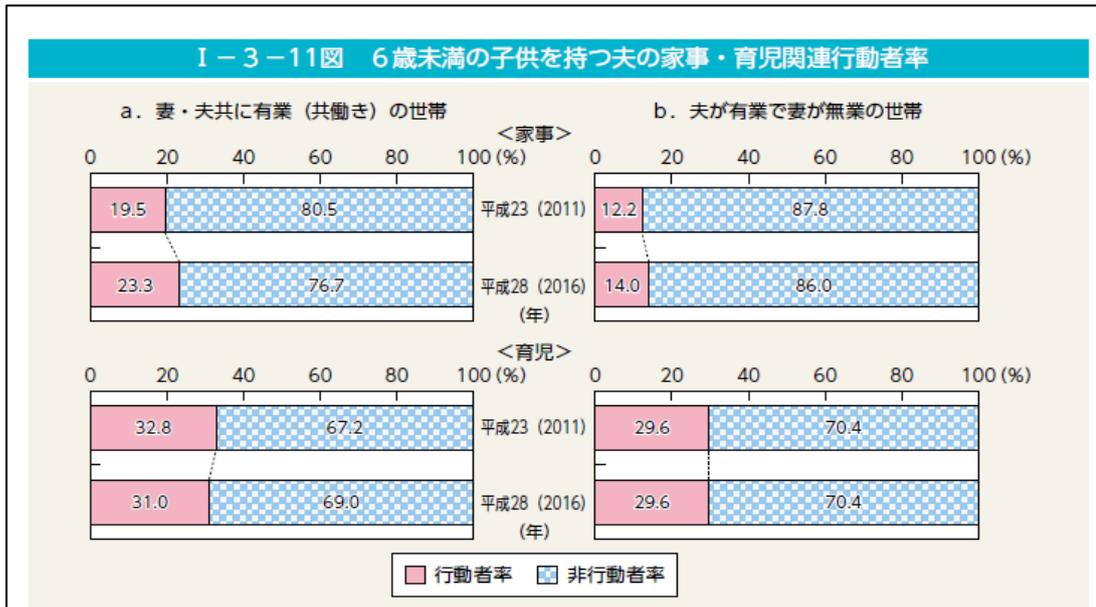
(令和2年度男女共同参画白書より)



平成28（2016）年における6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連に費やす時間（1日当たり）は83分です。伸びてきてはいるものの、他の先進国と比較すると低水準にとどまっています。

(3) 6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連行動者率

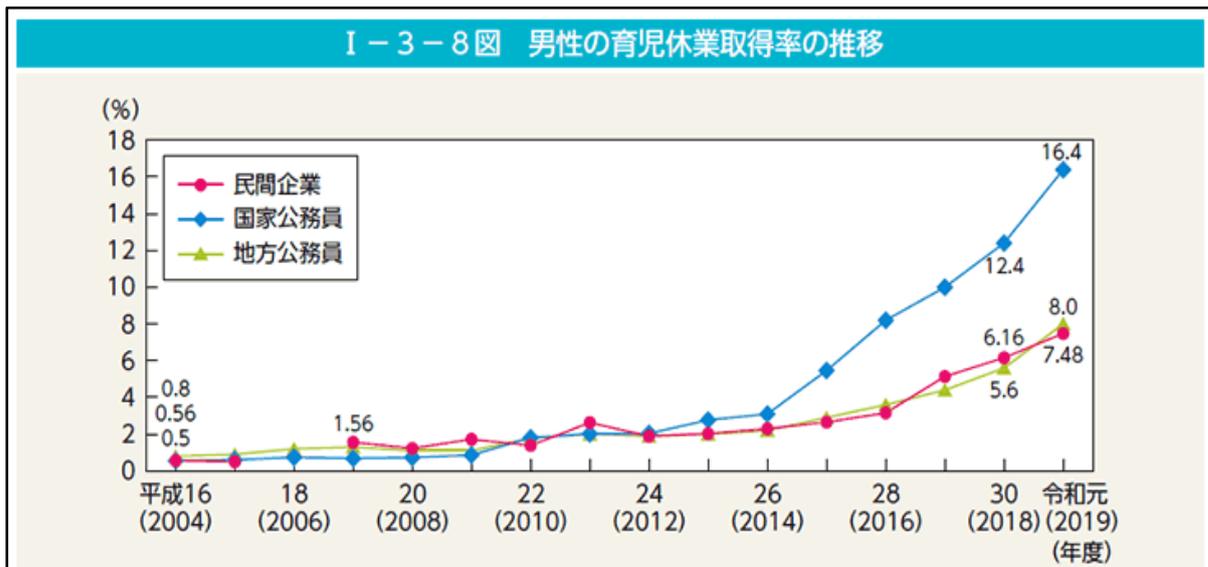
(令和2年度男女共同参画白書より)



1日当たりの行動者率で見ると、「家事」については、妻・夫共に有業（共働き）の世帯で約8割、夫が有業で妻が無業の世帯で約9割の夫が行っておらず、「育児」については、妻の就業状態にかかわらず、約7割の夫が行っていない。

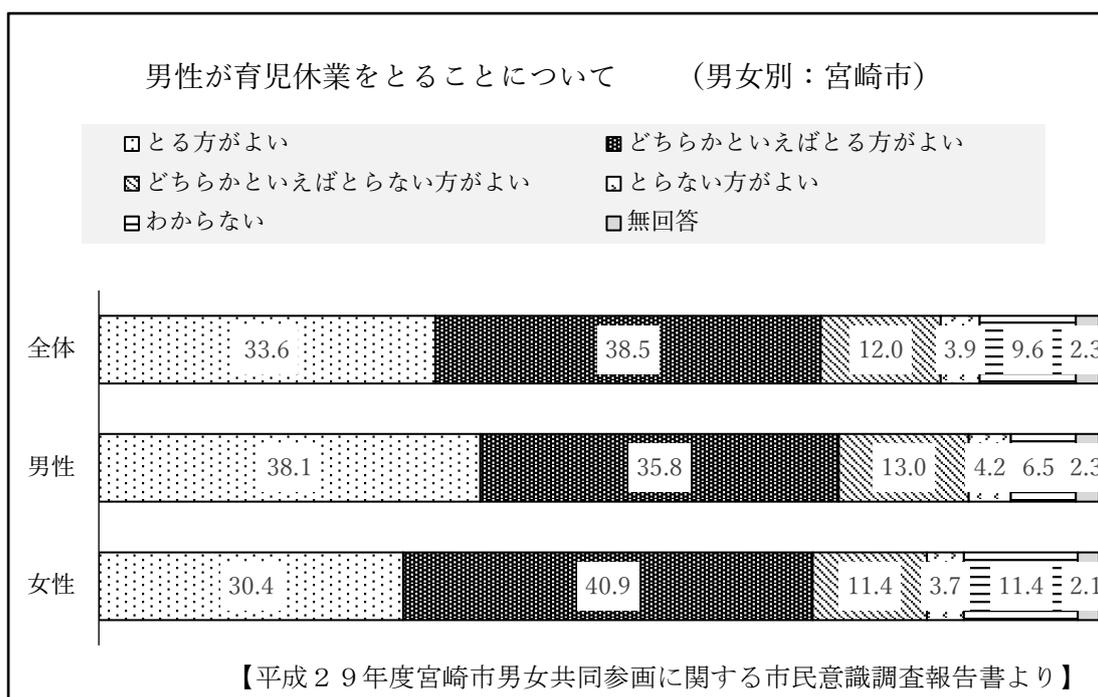
(4) 男性の育児休業取得率の推移

(令和3年度男女共同参画白書より)



令和元（2019）年度における男性の育児休業取得率は、民間企業が7.48%、国家公務員が16.4%、地方公務員が8.0%で近年上昇している。しかし、女性の育児休業取得率と比較すると、依然として極めて低水準にあり、男女間の大きな差があります。

(5) 男性が育児休業を取ることにについて



29年度の宮崎市市民意識調査では、約7割が男性の育児休業を取得すべきであるとの回答があります。

(6) 企業も応援！！ 仕事と子育ての両立

①くるみん・プラチナくるみん認定（厚生労働大臣認定）

「くるみん認定」とは、次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づき、従業員の仕事と子育ての両立のための行動計画を策定・実施するなど、一定の要件を満たした企業を子育てサポート企業として認定する制度です。

くるみん企業認定のうち、より高い水準の取組を行った企業が一定の要件を満たした場合、特例認定「プラチナくるみん認定」を受けることができ、その企業数は年々増加しています。

- ・宮崎県内の「くるみん認定企業」・・・44社（2022年1月末現在）
- ・ 〃 「プラチナくるみん認定企業」・・・1社（2022年1月末現在）

②宮崎市イクボス同盟設立(平成29年4月27日)(現宮崎市ワークライフバランス企業同盟)

イクボスとは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことが出来る上司（経営者・管理職）のことです。

宮崎市では、働く人のすべての人が仕事と家庭生活の調和が図れるよう、働きやすい環境の整備や新たな人材確保につながるように取り組むことを目的に、イクボス養成講座を受講された5つの事業所で、「宮崎市イクボス同盟」を設立しました。

本同盟の活動として、ワーク・ライフ・バランスを推進する職場環境づくり等の情報共有と意見交換会を行っております。

宮崎市ワークライフバランス企業同盟加盟企業数：20社（2022年3月時点）

13 SDGs ～世界が目指す持続可能な開発目標～ について

暴力や差別、不平等、地球環境など数多くの課題に対して、世界中の様々な立場の人々が話し合い、2030年までに達成すべき具体的な目標を立てました。それが2015年に国連で採択された2030年までの達成をめざす17の目標である「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals：SDGs）」です。

そのSDGsの5番目の目標が、「5. ジェンダー平等を実現しよう」です。

性別を理由に機会の不平等が起こることがあります。例えば、教育を受けられる女子の割合が男子よりも低い国も多くあります。また、国会議員に占める女性の割合は世界的に低く、男女が意思決定の過程に積極的に参画し、多様な意思が政治や政策に反映されていくことはとても重要です。日本でもあらゆる分野においての女性活躍の取り組みを進めています

◇SDGsの「5. ジェンダー平等を実現しよう」の達成のための9つのターゲット

項番	ターゲット
5. 1	あらゆる場所における全ての女性及び女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。
5. 2	人身売買や性的、その他の種類の搾取など、全ての女性及び女兒に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。
5. 3	未成年者の結婚、早期結婚、強制結婚及び女性器切除など、あらゆる有害な慣行を撤廃する。
5. 4	公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、並びに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。
5. 5	政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。
5. 6	国際人口・開発会議（ICPD）の行動計画及び北京行動綱領、並びにこれらの検証会議の成果文書に従い、性と生殖に関する健康及び権利への普遍的アクセスを確保する。
5. a	女性に対し、経済的資源に対する同等の権利、並びに各国法に従い、オーナーシップ及び土地その他の財産、金融サービス、相続財産、天然資源に対するアクセスを与えるための改革に着手する。
5. b	女性の能力強化促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。
5. c	ジェンダー平等の促進、並びに全ての女性及び女子のあらゆるレベルでの能力強化のための適正な政策及び拘束力のある法規を導入・強化する。

【取組事例】

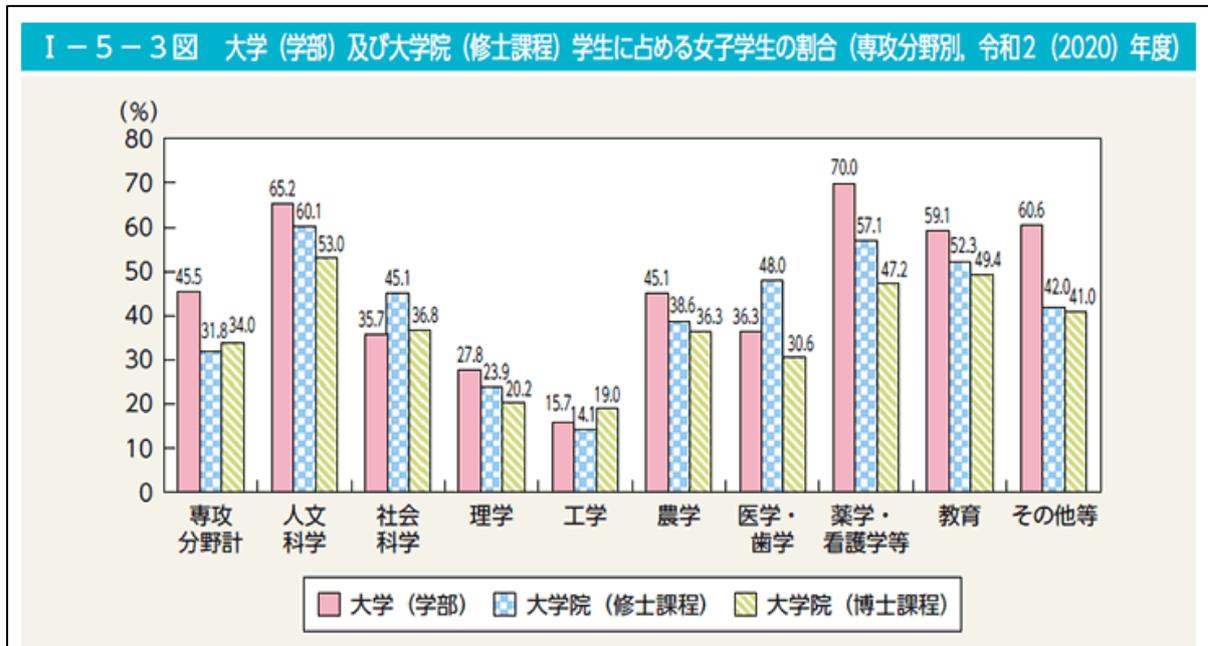
- 一人一人の人権が真に大切にされ、学校のいじめ防止に取り組む
(人権教育：中学校)
- 見た目や雰囲気性別や、相手の人がらを決めつけてしまうことのこわさについて考えました。LGBTについて学ぶ。(人権授業：小学校)



1.4 教育・研究について

(1) 大学（学部）学生に占める女子学生の割合（専攻分野別、令和2（2020）年度）

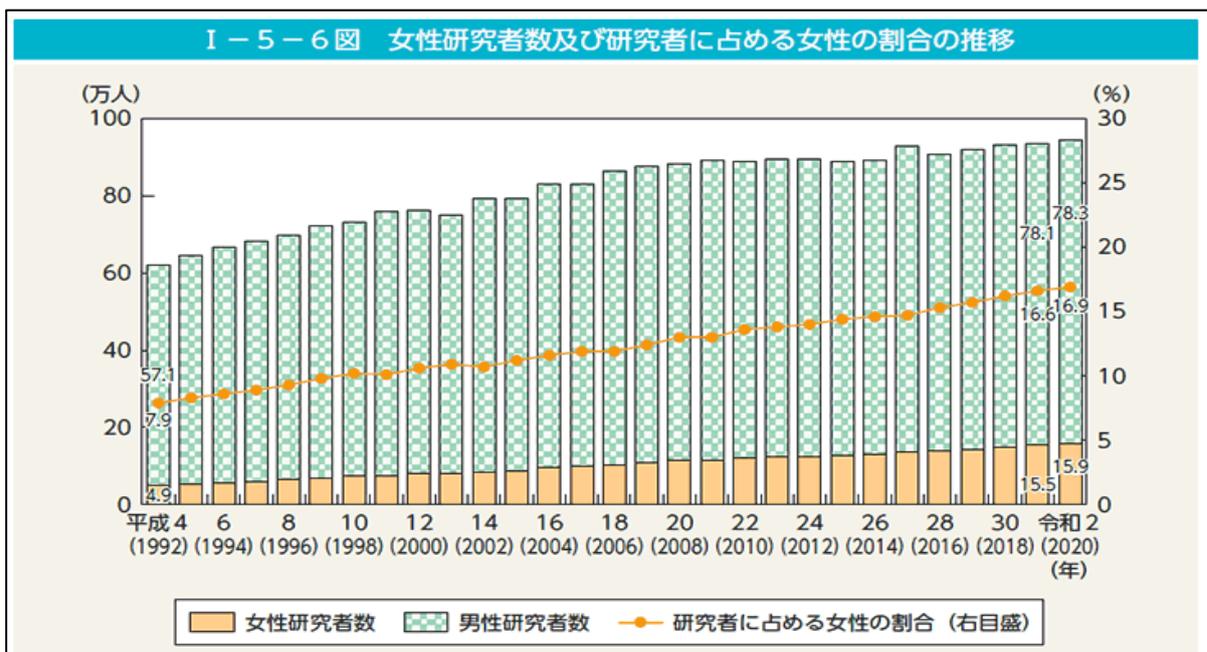
理学、工学分野における女子学生の割合は極めて低く、専攻分野によって男女の偏りが見られることがわかります。



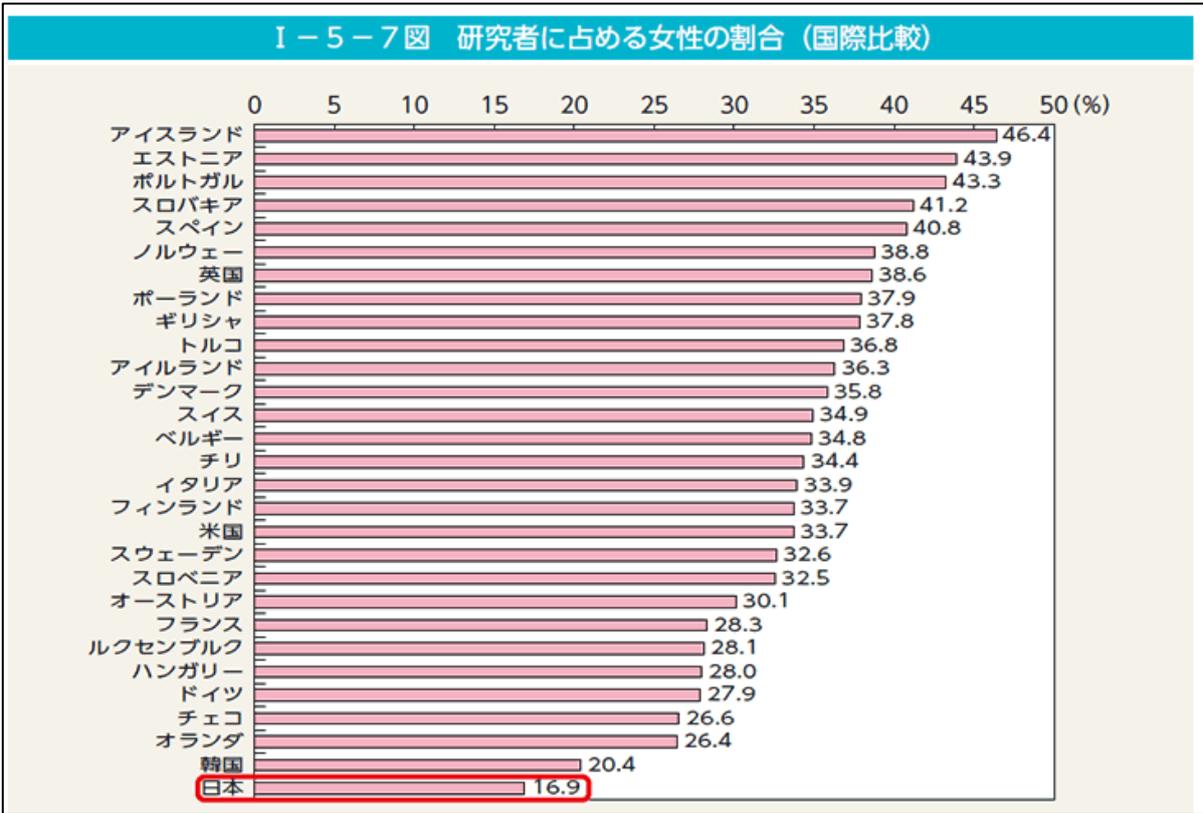
（令和3年度男女共同参画白書より）

(2) 研究者に占める女性割合の国際比較

我が国の女性研究者数は、緩やかな上昇傾向にありますが令和2（2020）年現在で16.9%にとどまっており、その割合は諸外国と比較するとお低い水準にあります。



（令和3年度男女共同参画白書より）

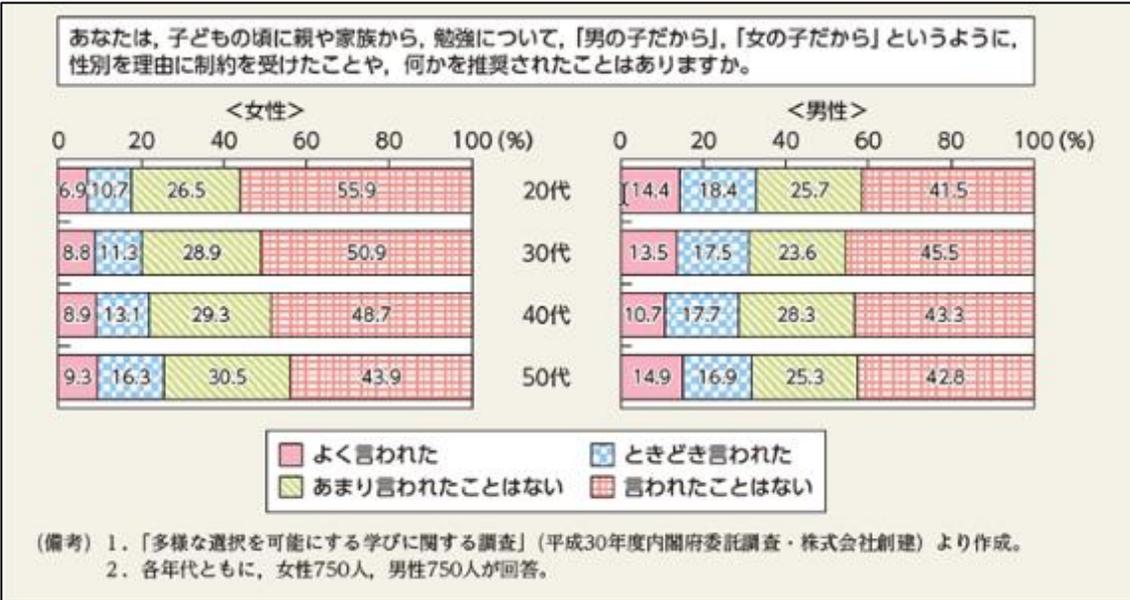


(令和3年度男女共同参画白書より)

(3) 育て方における家族の意識（勉強について）

～女性より男性の方が性別を理由とした制約や推奨を受けている～

親や家族から、勉強のことについて、性別を理由に制約を受けたり、推奨されたことがある割合は、男女差が大きくかつ若年層で男女差が広がっている。年代別に見ると、女性は若くなるほど言われた割合が低くなっているが、男性は20代が32.8%といわれた割合が最も高くなっており、女性と異なる傾向を示しています。



(令和元年度男女共同参画白書より)

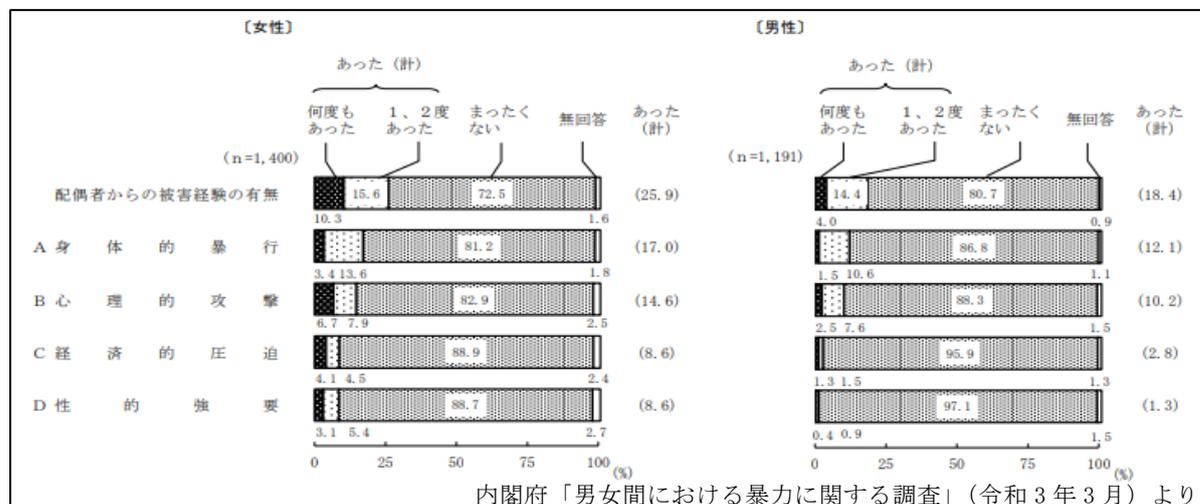


女性に対する暴力根絶のためのシンボルマーク

15 配偶者等からの暴力

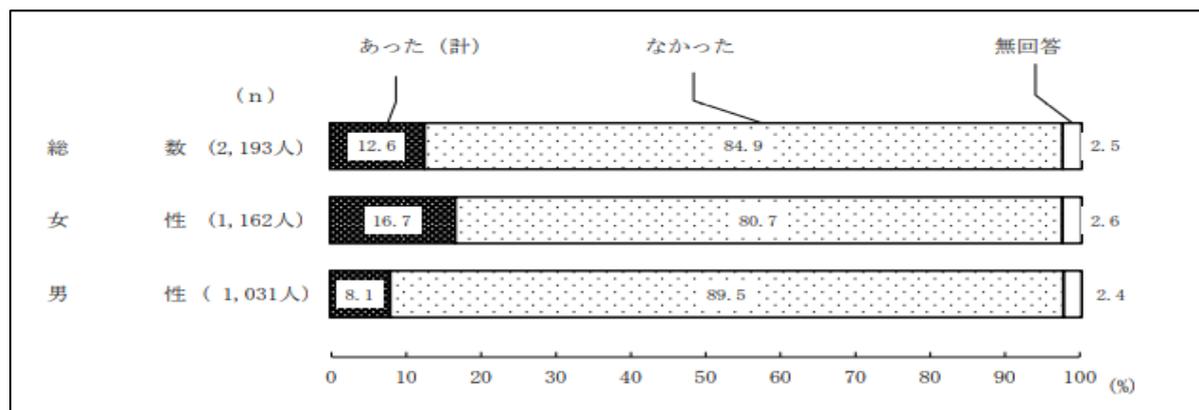
(1) 配偶者からの暴力の被害経験

女性の約4人に1人、男性の約5人に1人は、配偶者から被害を受けたことがあり、女性の約10人に1人は何度も受けている。



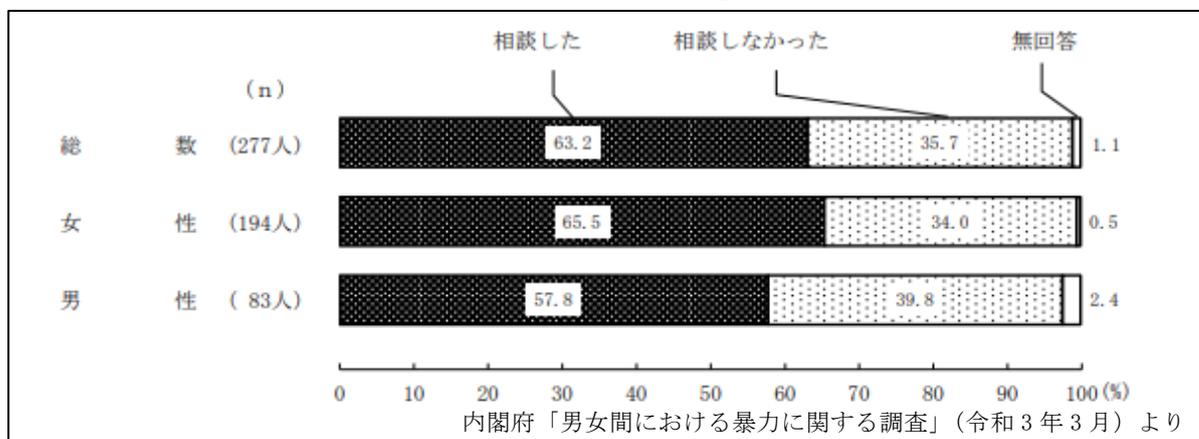
(2) 交際相手からの暴力の被害経験

女性の約6人に1人、男性の約12人に1人は、交際相手から被害を受けたことがある。



(3) 交際相手からの暴力の相談経験

被害を受けた女性の約3割、男性の約4割は、どこにも相談していない。



16 ハラスメント（パワハラ、セクハラ）について（厚生労働省資料より）

(1) パワーハラスメントの定義

① 職場のパワーハラスメントとは

・職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

・職場での優位性

職場での優位性…パワーハラスメントという言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせをさして使われる場合が多いですが、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもあります。「職場内での優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれます。

あなたの周りにありませんか？こんなパワハラ。

①身体的な攻撃



叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。
丸めたポスターで頭を叩く

②精神的な攻撃



同僚の目の前で叱責される。他の職員を宛先を含めてメールで罵倒される。必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱る。

③人間関係からの切り離し



1人だけ別室に席を移される。強制的に自宅待機を命じられる。送別会に出席させない。

④過大な要求



新人で仕事のやり方もわからないのに、他の人の仕事まで押し付けられて、同僚は、皆先に帰ってしまった。

⑤過小な要求



運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられる。事務職なのに倉庫業務だけを命じられる。

⑥個の侵害



交際相手について執拗に問われる。妻に対する悪口を言われる。

(2) セクシュアルハラスメントの定義

① 職場のセクシュアルハラスメントとは

・職場のセクシュアルハラスメントとは

「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。

「職場」とは、労働者が通常働いているところはもちろんのこと、出張先や実質的に職務の延長と考えられるような宴会なども職場に該当します。

「労働者」とは、正社員だけではなく、契約社員、パートタイム労働者など、契約期間や労働時間にかかわらず、事業主が雇用するすべての労働者です。また、派遣労働者については、派遣労働者のみならず、派遣先労働者のみならず、派遣先事業主も、自ら雇用する労働者と同様に取り扱う必要があります。

「性的な言動」とは、性的な内容の発言や性的な行動のことをいいます。

○性的な内容の発言の例

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（うわさ）を流すこと、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど

○性的な行動の例

性的な関係を強要すること、必要なく身体に触れること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為、強姦など

セクシュアルハラスメントの行為者とは？

事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒なども行為者になり得ます。

男性も女性も、行為者にも被害者にもなり得ます。また、異性に対するものだけでなく、同性に対する性的な言動もセクシュアルハラスメントになります。

被害者の性的指向※1 や性自認※2 に関わらず、性的な言動はセクシュアルハラスメントに該当します。

※1 性的指向：人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか

※2 性自認：性別に関する自己認識

セクシュアルハラスメントが起りやすい職場で見られる言動とは？

「男らしい」「女らしい」など、固定的な性別役割分担意識※3 に基づいた言動は、セクシュアルハラスメントの原因や背景になってしまう可能性があります。

※3 性別役割分担意識：「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」といった性別に基づく役割意識のことです。

17 男女共同参画に関連する条約・法律など

○女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）

1975年（昭和50年）の国際婦人年から国連婦人の10年として、女性を取り巻く問題への様々な取り組みがなされてきました。

「女子差別撤廃条約」は、1979年（昭和54年）国連総会で採択された国際条約で、日本は、1985年（昭和60年）に批准しました。女性に対するあらゆる形態の差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、女性に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女平等を規定しています。日本ではこの条約を批准するため、高等学校の家庭科を男女共修としたり、男女雇用機会均等法を制定したりしました。

○男女雇用機会均等法（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）

平成19年（2007年）4月1日施行。

この法律では、募集・採用、配置・昇進等の雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止や婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等が定められている。また平成29年（2017年）1月1日の改正法施行後、上司・同僚からの職場における妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策の措置が義務付けられた。

○男女共同参画社会基本法

平成11年（1999年）6月23日公布、施行。

この法律は、男女共同参画社会の形成に関する5つの基本理念を定め、この基本理念にのっとり、国や地方公共団体は男女共同参画社会の形成に関する施策を策定・実施すること、国民は男女共同参画社会の形成に努めること、というそれぞれの責務を明らかにしている。

○育児・介護休業法（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4年（1992年）4月1日施行。

育児休業・介護休業に関する制度並びに子の看護休暇・介護休暇に関する制度の設定、育児・介護を行う労働者等に対する支援等により、雇用の継続や、育児・介護のため退職した労働者の再就職の促進を図るため制定された。

○DV防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律）

「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」として平成13年（2001年）4月13日公布、10月13日施行。この法律は、配偶者からの暴力を阻止し、被害者を保護するため、都道府県が自ら設置する婦人相談所その他の適切な施設において、被害者の相談を受けたり、一時保護を行うなど「配偶者暴力相談支援センター」としての役割を果たすことや、裁判所が発するいわゆる接近禁止命令や退去命令について規定している。

平成16年（2004年）12月2日施行の一部改正において、「配偶者からの暴力」の定義の拡大、退去命令の期間の拡大などが規定された。その後、平成20年（2008年）1月11日施行の改正法においては、保護命令制度の拡充などが規定された。さらに、平成26年（2014年）

1 月3 日施行の改正によって法律名を「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に改め、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても、配偶者からの暴力及びその被害者に準じて、法の適用対象とされることとなった。

○宮崎市男女共同参画社会づくり条例

宮崎市においても、国内外の動向を踏まえ、市民活動との連携を図りながら男女共同参画社会の形成の促進に向けた様々な施策を進めてきたが、性別による固定的な役割分担意識など社会的、文化的に形成された性別の概念に基づく慣行は、依然として根強く存在しており、真の男女平等の実現には、なお一層の努力が必要とされています。

一方、少子高齢化の進展、経済活動の成熟化等宮崎市を取り巻く社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、性別にかかわらず、すべての人の人権が尊重され、その個性と能力が十分に発揮できる男女共同参画社会の形成は、緊要な課題となっています。そのようなことを受けて、宮崎市は、平成 17 年 12 月に「宮崎市男女共同参画社会づくり条例」を制定し平成 18 年 1 月 1 日から施行しています。

○女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

平成28 年（2016 年）4 月1 日全面施行。10 年間の時限立法。

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍できる環境を整備するために制定された。

これにより、国・地方公共団体、301 人以上の大企業は、（1）自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、（2）その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、（3）自社の女性の活躍に関する情報の公表が義務付けられた（300 人以下の中小企業は努力義務）。

○政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指す法律で、2018 年（平成 30 年）5 月に公布・施行されました。①衆議院、参議院及び地方議会の議員の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われること、②男女がその個性と能力を十分に発揮できること、③家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを基本原則とし、国、地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることを定めています。

18 宮崎市男女共同参画センター所有の資料（DVD、書籍など）

1. 共通

- ・男女共同参画白書（令和3, 2, 元年度、平成30, 29, 28, 27年度）
<http://www.gender.go.jp>（内閣府男女共同参画局）
- ・ひとりひとりが幸せな社会のために（令和2, 元年版データ）
<http://www.gender.go.jp>（内閣府男女共同参画局）
- ・みんなで目指す！ SDGs×ジェンダー平等（副教材） 内閣府男女共同参画局
[2.pdf \(gender.go.jp\)](http://www.gender.go.jp)
- ・性別による無意識の思い込み（アンコンシヤス・バィアス）の調査結果 内閣府男女共同参画局
[令和3年度 調査研究 | 内閣府男女共同参画局 \(gender.go.jp\)](http://www.gender.go.jp)
- ・第2次宮崎市男女共同参画基本計画（改訂版）（2019年度～2023年度）
<https://www.city.miyazaki.miyazaki.jp>（宮崎市文化・市民活動課）
- ・平成29年度宮崎市男女共同参画に関する市民意識調査報告書
<https://www.city.miyazaki.miyazaki.jp>（宮崎市文化・市民活動課）
- ・令和2年版等宮崎県男女共同参画の現状と施策（宮崎県）
[宮崎県：宮崎県男女共同参画の現状と施策 \(miyazaki.lg.jp\)](http://www.miyazaki.lg.jp)

2. 各分野別

- ・学校教育の中のジェンダー 子どもと教師の調査から
（編者・直井道子・村松泰子 日本評論社 2009年）
- ・未来をひらく男女共同参画～ジェンダーの視点から～
（西岡正子・編著 ミネルヴァ書房 2016年）
- ・「女らしさ」「男らしさ」①女の子が意見をはっきり言うなんて！？
（治部れんげ・著者 株式会社汐文社 2021年）
- ・「女らしさ」「男らしさ」②泣くのは男らしくない！？
（治部れんげ・著者 株式会社汐文社 2021年）
- ・「女らしさ」「男らしさ」③校長先生はほとんど男の人！？
（治部れんげ・著者 株式会社汐文社 2022年）
- ・ジェンダーについて大学生が真剣に考えてみた あなたがあなたらしくいられるための29問
（監修：佐藤文香 出版社：明石書店 2019年）
- ・シングル単位思考法でわかるデートDV予防学
（著者：伊田 広行 出版社：かもがわ出版 2018年）
- ・こどもジェンダー（著者：シオリーヌ（大貫詩織） 出版社：ワニブックス 2021年）
- ・ジェンダーレス時代の男の子の育て方
（著者：佐藤律子 出版社：秀和システム 2021年）
- ・女の子だから、男の子だからをなくす本
（著者：ユン・ウンジュ 監修：ソ・ハンソル 出版社：エトセトラブックス 2021年）
- ・男女共同参画社会と市民（著者・藤原千賀 武蔵野大学出版会 2012年）

- ・ **人がつながる居場所のつくり方**
(編著・公益財団法人社会教育協会日野社会教育センター WAVE出版 2014年)
- ・ **防災かあさん** (著・みんなの防災部 羽鳥書店 2015年)
- ・ **被災ママ812人が作った 子連れ防災手帖**
(編・つながる.com MEDIA FACTORY 2012年)
- ・ **ストップ!デートDV 防止のための恋愛基礎レッスン**
(著者・伊田広行 解放出版 2011年)
- ・ **デートDV防止教育教材 『デートDV ～相手を尊重する関係をつくる～』**
(企画・制作・著作 アウェア 2006年) 【DVD】
- ・ **女性の人権シリーズ 「暴力は愛じゃない! 男女交際のハラスメント」**
(フォア・ザ・ワン・プロジェクト企画・制作東映株式会社教育映像部 [C2010]) 【DVD】
- ・ **12歳からのスマホのマナー入門** (著者・藤川大祐 大空教育新書 2014年)
- ・ **子どもを守る! SNSの安全な使い方【保護者向】【中高生向】**
[監修] 岡嶋裕史 (関東学院大学経済学部准教授 同大学情報科学センター所長)
(制作・著作 日本経済新聞出版社 2014年) 【DVD】
- ・ **なくそう! スクール・セクハラ 教師のためのワークショップ (P22)**
(監修・朴木佳緒瑠 かもがわ出版 2009年)
- ・ **LGBTなんでも聞いてみよう 中・高生が知りたいホントのところ**
(QWRC&徳永桂子 子どもの未来社 2016年)
- ・ **多様な性と生「マンガワークシートで学ぶ」**
(著者: 渡辺大輔 発行所: 子どもの未来社 2019年)

18 男女共同参画をめぐる世界・日本・宮崎市の動き

	世界・日本・宮崎市 (●世界、○日本、△宮崎市)	教育に関すること
1945年 (昭和20)	○改正選挙法公布 (婦人選挙権)	・文部省 女子教育刷新要綱発表 (12月) *大学・専門学校の男女共学を認める。
1946年 (昭和21)	○日本初の女性参政権行使 ○日本国憲法公布 (男女平等の明文化)	・日本国憲法 第26条 教育を受ける権利
1947年 (昭和22)	○労働省発足、婦人少年局設置 ●既婚女性の国籍に関する条約	・教育基本法 公布・施行 3条 教育機会均等 5条 男女共学 *女子への高等教育機関の開放
1949年 (昭和24)	○第1回婦人週間実施 (労働省)	・各地に新制大学新設
1950年 (昭和25)		・短期大学発足 *多数は女子短期大学
1962年 (昭和37)	●婚姻の同意、結婚の最低年齢及び婚姻登録に関する条約の採択	・中学校に技術・家庭科の教科を設置 *技術は男子向き、家庭科は女子向きとされる。
1975年	●国際婦人年	

(昭和 50)	●第1回世界女性会議（メキシコシティ）世界行動計画 採択 ○総理府（現内閣）に「婦人問題企画推進本部」を設置	
1976年 (昭和 51)	●国連婦人の10年（～1985年） ○特定職種育児休業法 施行（教職員、看護婦、保母） ○民法 改正・施行（婚氏続称制度）	
1977年 (昭和 52)	○国内行動計画 策定（1977～1986年）	
1979年 (昭和 54)	●国連「女子差別撤廃条約」採択	
1980年 (昭和 55)	●第2回世界女性会議（コペンハーゲン） ●女子差別撤廃条約 署名 ○民法 改正（配偶者の法定相続分 1/3⇒1/2）	
1981年 (昭和 56)	●ILO第156号条約（家庭的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約）採択 ●女子差別撤廃条約 発効	
1984年 (昭和 59)	○国籍法、戸籍法 改正（国籍の父系主義⇒父母両系主義）	
1985年 (昭和 60)	●第3回世界女性会議（ナイロビ） ●ナイロビ将来戦略 採択 ○国民年金法 改正（女性の年金権確立） ○女性差別撤廃条約 批准	
1986年 (昭和 61)	○男女雇用機会均等法 施行 ○労働基準法 改正（女子保護規定一部廃止、母性保護規定の拡充）	
		・学校指導要領の改訂 *小学校、高等学校の家庭科及び中学校の技術・家庭科を、男女同一の教育過程とする。
1991年 (平成 3)	△「女性の目から見たまちづくり懇話会」設置	
1992年 (平成 4)	○育児休業法 施行	
1993年 (平成 5)	△企画調整部企画課に女性行政の総合調整窓口設置 △「みやざきフレッシュ女性のつどい」開催	・中学校での家庭科の男女共修完全実施
1994年 (平成 6)	○児童の権利条約 批准 *第29条(d)に両性（男女）の平等の精神に従って教育を進めることが書かれている。 △「女性シティーモニター制度」実施	
1995年 (平成 7)	●第4回国連世界女性会議（北京）「北京宣言」及び「行動綱領」採択 ○育児・介護休業法 成立（1999年施行） ○ILO第156号条約 批准	

1996年 (平成8)	○「男女共同参画2000年プラン」を策定	
1997年 (平成9)	○男女雇用機会均等法、労働基準法 改正 (1999年4月施行) △宮崎市女性プラン「女・男のびやかプランみやざき」策定	・宮崎市立宮崎西小学校混合名簿(性で分けない名簿) 導入
1999年 (平成11)	○男女とも「保育士」に名称統一 ○男女共同参画社会基本法 公布・施行	
2000年 (平成12)	●国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク) ○総理府(現内閣府)男女共同参画基本計画を策定	
2001年 (平成13)	○DV防止法(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律) 施行	
2002年 (平成14)		・宮崎市立那珂小学校混合名簿(性で分けない名簿) 導入
2003年 (平成15)	○次世代育成支援対策推進法 公布(2005年4月全面施行) ○少子化社会対策基本法 公布・施行	・学校指導要領の一部改正「総合的な学習の時間」の創設
2004年 (平成16)	○DV防止法 改正(12月施行) ○育児・介護休業法 改正(2005年4月施行) △「宮崎市男女共同参画基本計画」策定	・「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」策定 ・新キャリア教育プラン推進事業の実施
2005年 (平成17)	○内閣府「男女共同参画基本計画(第2次)」を策定	・「キャリア教育推進の手引」作成 ・中学校で「キャリアスタートウイークキャンペーン」実施 ・宮崎市立鏡洲小学校混合名簿(性で分けない名簿) 導入
2006年 (平成18)	○男女雇用機会均等法、労働基準法 改正(2007年4月施行) △「宮崎市男女共同参画社会づくり推進条例」施行 △「宮崎市男女共同参画社会づくり推進審議会」設置	・教育基本法 改正
2007年 (平成19)	○DV防止法 改正(2008年1月施行)	
2009年 (平成21)	○育児・介護休業法 改正(一部を除き、一年以内に施行) △「宮崎市男女共同参画基本計画(改訂版)」策定	・学習指導要領の改訂
2010年 (平成22)	○内閣府「男女共同参画基本計画(第3次)」を策定	
2011年 (平成23)	●国連の新機関「UNウィメン」正式発足 ○「防災基本計画」の修正(女性や子育て家庭への配慮等がより具体的に)	
2012年 (平成24)	●第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択 ○「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画を女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議で決定	
2013年 (平成25)	○「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」作成(国) ○DV防止法 改正(2014年1月施行)	

2014年 (平成26)	○内閣に「すべての女性が輝く社会づくり推進室」発足 ●APEC女性と経済フォーラム2014(北京) △「第2次宮崎市男女共同参画基本計画」策定	
2015年 (平成27)	○女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律) 成立(8月)(2026年3月末までの時限立法) ○内閣府「男女共同参画基本計画(第4次)」を策定 △宮崎市男女共同参画センター「パレット」開設(12月)	
2016年 (平成28)	○女性活躍推進法 全面施行(4月) ○「雇用保険法等の一部を改正する法律(育児・介護休業法、男女雇用機会均等法、雇用保険法等の改正)」(3月公布、2017年1月全面施行)	
2017年 (平成29)	○育児・介護休業法 改正(3月公布、10月施行)	・学習指導要領の改訂 ・宮崎市立倉岡小学校混合名簿(性で分けない名簿)導入
2018年 (平成30)	○政治分野における男女共同参画の推進に関する法律(5月公布・施行)	・宮崎市立榎中学校制服選択制の導入(10月)
2019年 (平成31)	△「第2次宮崎市男女共同参画基本計画(改訂版)」策定 △「パートナーシップ宣誓制度」の運用開始(6月)	
2020年 (令和2)	△「男女共同参画サポートBookのびのび」発行(第8版)	
2021年 (令和3)	○第5次男女共同参画基本計画	
2022年 (令和4)	△「男女共同参画サポートBookのびのび」発行(第9版) △性的少数者に関する情報紙「レインボー」発行(改訂)	