

じんけん

ながさき



11/11⑨～12/10⑩

長崎県人権・同和問題啓発強調月間

みんなの人権 110番

0570-003-110

子どもの人権 110番

0120-007-110

女性の人権ホットライン

0570-070-810

長崎県はV・ファアレン長崎と連携・協力し、人権啓発活動を行っています。

長崎県・長崎県教育委員会・長崎県人権啓発活動ネットワーク協議会 お問合せ/長崎県人権・同和对策課 095-826-2585

長崎県人権・同和对策課

2017年度作成ポスター

はじめに

21世紀は「人権の世紀」と言われており、行政・学校・地域社会・企業等において、人権が尊重される社会の実現に向けた様々な取組が行われています。県におきましても、昨年3月に改訂した「長崎県人権教育・啓発基本計画」に基づき、温もりと心の豊かさが実感できる人権尊重社会の実現をめざし、各市町をはじめ関係機関と連携し、あらゆる場や機会をとらえて人権教育・啓発を推進してまいりました。

しかしながら、部落差別をはじめ、学校や職場におけるいじめ、児童虐待やドメスティックバイオレンス、障害のある方への差別など、今もなお社会には解消すべき人権問題が数多く存在しています。また、情報化の進展に伴い、インターネットを悪用した誹謗中傷や、性的マイノリティへの偏見・差別など、近年顕在化している人権課題への対応も求められています。

これらの人権課題の解決には、人権に関する法令・計画等に沿った取組を進めることはもとより、県民一人ひとりが人権の意義や価値についての理解を深め、人権感覚を磨き、自他の人権を守り生かす実践行動へ結びつけることができるよう、効果的に人権教育・啓発を行っていくことが大切です。また、地域における人権に関する取組をさらに広げていくために、推進の核となる指導者の養成と相互のネットワークづくりも重要となっています。

このような思いに立って、本号においては、人権・同和教育指導者専門講座の研修内容を中心に、様々な人権課題に対する基本的認識を深めるための内容や、平成28年に施行された新たな法律、性的マイノリティの人権など時代を反映した人権課題に関する内容を取り上げて編集しました。その中で、学習者が主体的に人権を学ぶことができるよう、参加体験型の学習プログラムも掲載しています。

本資料が県民の皆様や人権教育・啓発に取り組む皆様、また関係機関・団体の皆様に効果的に活用され、人権教育・啓発活動の充実の一助となれば幸いです。

平成30年3月

長崎県県民生活部人権・同和対策課長

目 次

CONTENTS

はじめに

| | |
|--------------|---|
| I. 論 考 | 1 |
|--------------|---|

「差別を『禁止』する三つの法律と一つの『指針』」

～障害者・ヘイトスピーチ・

被差別部落・セクシュアルマイノリティ～

長崎県人権教育啓発センター 阿 南 重 幸

| | |
|----------------------------|----|
| II. 人権・同和教育指導者専門講座概要 | 12 |
|----------------------------|----|

| | |
|----------------|----|
| ■ 講演概要 1 | 13 |
|----------------|----|

「持続可能な教育改革の基盤としての人権教育」

～ジェスチャーではなくアクションとして～

講師：福岡県人権研究所事務長 谷 口 研 二 氏

| | |
|----------------|----|
| ■ 講演概要 2 | 16 |
|----------------|----|

「女性の人権から見る日本と世界」

講師：長崎大学多文化社会学部教授 近 江 美 保 氏

| | |
|----------------|----|
| ■ 講演概要 3 | 19 |
|----------------|----|

「多様な性のあり方を考える」

～すべての子どもが自分らしく暮らすために～

講師：福岡 Rainbow Soup 理事 牧 園 祐 也 氏

| | |
|--------------------------------------|----|
| III. 参加型学習を取り入れた人権・同和教育学習プログラム | 22 |
|--------------------------------------|----|

| | |
|--|----|
| ■プログラム1：「学ぶ権利について考え、部落問題を身近に捉える」 | 23 |
|--|----|

| | |
|---|----|
| ■プログラム2：「性的マイノリティも居心地のよい学校生活について」 | 25 |
|---|----|

| | |
|--------------------------------|----|
| ■プログラム3：「多様性を認め、よりよい社会へ」 | 28 |
|--------------------------------|----|

| | |
|--|----|
| ■プログラム4：「『子育ての根っこ』で大切なものって何だろう？」 | 31 |
|--|----|

| | |
|---------------------------------|----|
| ■プログラム5：「人権教育として大切にしたいこと」 | 33 |
|---------------------------------|----|

| | |
|-------------------------------|----|
| ■プログラム6：「男女の平等（家庭を中心に）」 | 35 |
|-------------------------------|----|

資料編

| | |
|------------------|----|
| ○新規購入ビデオ情報 | 36 |
|------------------|----|

差別を「禁止」する三つの法律と一つの「指針」

～障害者・ヘイトスピーチ・被差別部落・セクシュアルマイノリティ～

長崎県人権教育啓発センター 阿南重幸

◆ はじめに

平成 28 年(2016)度は、差別を「禁止」する三つの法律と一つの「指針」が制定・施行・改正され人権に関する法整備が進んだ。障害者問題に関わっては①**障害者差別解消法**、特に在日コリアンに関わる②**ヘイトスピーチ対策法**、部落問題に関わる③**部落差別解消推進法**、LGBT 等セクマイ(セクシュアルマイノリティ)に関わって、④**男女雇用機会均等法**を根拠に厚労省は新たな「**セクハラ防止指針**」を定めた。だが厳密にいうと、はっきり「禁止」と銘打った法律は①の「障害者差別解消法」だけである。ここでは、障害を理由とする「差別的取り扱い」「合理的配慮の不提供」は差別とされた。②は法務省が「不当な差別的言動」の具体例を示し、③は「部落差別の存在」を明記し「許されないもの」とした。この両者は差別解消を目的とし抑止効果を狙った理念法であり、また、④は厚労省の「セクハラ防止指針」の改正で、セクシュアルマイノリティに対する差別的言動をセクハラと規定し、公務員については懲戒の対象とされた。

ここではこれらの法律について、成立にいたる過程及びその背景や理由、国際条約との関連を含めて解説し、その共通点や意義等を指摘しておく。なお、法律は施行日の順に配していく。

- ①**障害者差別解消法**(H28.4.1) - 障害者の権利に関する条約(2014.1)
 - ②**ヘイトスピーチ対策法**(H28.6.3) - 人種差別撤廃条約(1995.12)
 - ③**部落差別解消推進法**(H28.12.16)
 - ④**男女雇用機会均等法**(S61.4.1) - 女子差別撤廃条約(1985.6)
- 厚労省改正セクハラ指針(H29.1.1) ()内は施行日

1. 障害者差別解消法(障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律)

目 次

- 第 1 章 総則(第 1 条～第 5 条)
- 第 2 章 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針(第 6 条)
- 第 3 章 行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置(第 7 条～第 13 条)
- 第 4 章 障害を理由とする差別を解消するための支援措置(第 14 条～第 20 条)
- 第 5 章 雑則(第 21 条～第 24 条)
- 第 6 章 罰則(第 25 条・第 26 条)
- 附 則

第 1 章総則の第 1 条では、法律の「目的」が記されており、その主旨が簡潔に述べられている。まず、「この法律は、障害者基本法の基本的な理念にのっとり」(注 1)、「全ての障害者が、障害者でないものと等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい

生活を保障される権利を有することを踏まえ、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項」「行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置等を定める」ことにより、「障害を理由とする差別の解消を推進し」、もって全ての国民が、「障害の有無によっ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に資すること」を目的とする、とある（「」下線は筆者、以下同）。

第2条は、「障害者」の定義を「障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」とし、「社会的障壁」を「障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの」とした。

第3条は「国及び地方公共団体の責務」として必要な施策の策定・実施が、第4条は「国民の責務」として推進に寄与するよう努めることが、第5条で行政機関及び事業者に対して、「社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮に関する環境の整備」が規定された。

第2章は第6条で、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針」を政府が定めることが明記された（注2）。

第3章は「行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置」であり、差別の禁止を規定したものである。第7条は行政機関等に、第8条は事業者に対して、それぞれ1項で公的機関、民間機関ともに、障害を理由とした差別的取り扱いを禁止している。2項では、障害者から社会的障壁の除去を求められ「負担が過重でない」ときは、その除去の実施について「必要かつ合理的な配慮をしなければならない」と定められている。ただし、事業者の場合は「努められなければならない」と努力義務とされた。

第4章は、「障害を理由とする差別を解消するための支援措置」とし、第14条で相談及び紛争の防止等のための体制の整備、差別に関する相談への対応と解決が図られるよう必要な体制の整備が求められた。第15条では「差別の解消を妨げている諸要因の解消を図るため」啓発活動の必要性が盛り込まれ、第16条では差別解消のための「情報の収集、整理及び提供」が規定された。さらに第17条では、「差別解消への取組を効果的かつ円滑に行う」ため、障害者差別解消支援地域協議会を組織することができることとされた。

また、第25条では、第19条に規定する前記協議会の事務に従事した者の「秘密保持義務」に違反した者への罰則も定められた。

なお、後掲関連年表を見ると、国内法が整備される過程では、国連のこの問題に対する取組が大きく影響していることがわかる。この「解消法」の成立も、「障害者の権利に関する条約」の批准に添う形で障害者基本法が改正され、障害者に対する差別を解消するための具体的方策として行われた。

以下、障害者差別解消法の要点を整理し、さらに平成26年長崎県が制定した障害者差別を禁止する条例を紹介することで理解を深めていきたい。

[1] 障害者差別解消法の要点

目的： 障害の有無によって分け隔てられることのない共生社会の実現

（差別の解消に留まることなく、分け隔てのない社会を実現する。）

特徴： 医学モデル（障害者個人の機能障害を原因と見る）⇒ **社会モデルの採用へ**

※社会モデル＝障害者の日常生活での不利な原因を社会の側のバリア（障壁）に求める。

差別の禁止： a 「不当な差別的取り扱い」

b 「合理的配慮の不提供」

***不当な差別的取り扱いとは？**

例えば、「障害がある」という理由だけで、スポーツクラブに入れない、アパートを貸してもらえない、車いすだからといってお店に入れないことなどは、障害のない人と違う扱いを受けているので、「不当な取り扱い」である。

***合理的配慮の不提供とは？**

例えば、聴覚障害のある人に声だけで話す、視覚障害のある人に書類を渡すだけで読み上げない、知的障害のある人にわかりやすく説明しないこと。合理的配慮とは、障害のある人が困っている時にその人の障害にあった必要な工夫ややり方で相手に伝えることをいう。

- ・ 公的機関：a してはいけない、b しなければならない
- ・ 民間機関：a してはいけない、b するように努力

[2] 「障害のある人もない人も共に生きる平和な長崎県づくり条例」(平成 26 年 4 月 1 日施行)

- ・ 不均等待遇の例：福祉サービス、医療、労働及び雇用、教育、建築物、交通機関等での制限
- ・ 合理的配慮の例：視覚障害のある人一点字等、肢体不自由の人一スロープ等

[3] 関連年表 「障害者問題に対する国内外の動き」

心身障害者対策基本法 (1970 年・昭和 45 年)

障害者の権利宣言 (1975 年 12 月 9 日)

養護学校の義務化 (1979 年・昭和 54 年)(注 3)

国際障害者年 (1981 年・昭和 56 年)

障害者に関する世界行動計画 (1982 年・昭和 57 年)

国連障害者の 10 年 (1983～1992 年)

障害者基本法成立 (1993 年・平成 5 年) — 心身障害者対策基本法 (1970 年) 全面改訂

障害者基本法の改正 (2004 年・平成 16 年) — 差別禁止理念明文化

国連総会で障害者権利条約を採択 (2006 年・平成 18 年)

高齢者、障害者等の移動の円滑化の促進に関する法律 (2006 年・平成 18 年)

障害者権利条約に署名 (2007 年・平成 19 年)

障害者基本法の改正 (2011 年・平成 23 年) — 社会的障壁の具体、合理的配慮が明記

障害者虐待防止法施行 (2012 年・平成 24 年)

障害者権利条約を日本が批准 (2014 年・平成 26 年)

障害者差別解消法施行 (2016 年・平成 28 年)

注 1 基本的理念とは障害者基本法の第 3 条に記されるもので、平成 16 年 6 月の改正で、障害者に対する差別の禁止が明示された。さらに、23 年の同法改正では、障害者権利条約の趣旨を踏まえ、第 2 条に「社会的障壁」を「事物、制度、慣行、観念その他一切のもの」との定義がおこなわれ、第 4 条には、障害を理由として「差別することその他の権利利益を侵害する行為」を禁止し、社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が存在し、実施に伴う負担が過重でないときは「その実施について必要かつ合理的な配慮」を求めることが規定された。

注 2 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針」は内閣府のホームページで公表されている。注 1 はこれを参照。

注 3 1979 年 (昭和 54) 養護学校の義務化が行われ、重度の障害者が入学できるようになった。これは、前年就学猶予、就学免除が原則として廃止されたことに伴うものである。これは、1947 年の教育基本法・学校教育法で盲学校・聾学校・養護学校への就学が義務化されたが、30 年余りを経てようやく実現したことを示している。しかし、この制度は普通学級から障害児の排除を生み出してもきた。ちなみに、小学校の義務教育は 1872 年 (明治 5 年) のことである。

参考：・内閣府作成リーフレット「障害者差別解消法ができました」

・「合理的配慮、差別的取り扱いとは何か」(DPI 日本会議、解放出版社)

・人権教育啓発推進センター「人権について考える 2017」

・県作成リーフレット「障害のある人もない人も共に生きる平和な長崎県づくり条例が制定されました」

2. ヘイトスピーチ対策法 (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)

目 次

| | | | | |
|-------------|------------|-----------|--------|--|
| 前 文 | | | | |
| 第1章 総 則 | | | | |
| 第1条：目的 | 第2条：定義 | 第3条：基本理念 | 第4条：責務 | |
| 第2章 基本的施策 | | | | |
| 第5条：相談体制の整備 | 第6条：教育の充実等 | 第7条 啓発活動等 | | |
| 附 則 施行期日 | | | | |

この法律の概要は、前文を見ると凡そ知ることができるのでそのまま掲載しておく。

我が国においては、近年、本邦の域外にある国又は地域の出身であることを理由として、適法に居住するその出身者又はその子孫を、我が国の地域社会から排除することを煽動する不当な差別的言動が行われ、その出身者又はその子孫が多大な苦痛を強いられるとともに、当該地域社会に深刻な亀裂を生じさせている。

もとより、このような不当な差別的言動はあってはならず、こうした事態をこのまま看過することは、国際社会において我が国の占める地位に照らしても、ふさわしいものではない。

ここに、このような不当な差別的言動は許されないことを宣言するとともに更なる人権教育と人権啓発を通じて、国民に周知を図り、その理解と協力を得つつ、不当な差別的言動の解消に向けた取組を推進すべく、この法律を制定する。(「」下線は筆者以下同)

つまり、本邦外出身者(日本以外の)を地域社会から排除する煽動が行われ、彼らに苦痛を強い、地域社会にも亀裂が生じている。したがって、不当な差別的言動は許されないことを宣言し、人権教育・啓発を推進し、このような差別的言動の解消のため法律を制定したとされる。

以下、目次に見たように、第1条の「目的」で、解消に向けた取組を推進する、とあり、第2条の「定義」では、「公然とその生命、身体、自由、名誉若しくは財産に危害を加える旨を告知し」、「本邦の域外にある国又は地域の出身であることを理由として」、「地域社会から排除することを煽動する不当な差別的発言」としている。また、第3条の「基本理念」において、国民は「不当な差別的発言の解消の必要性」への理解を深め、「差別的発言のない社会の実現に寄与する」ことに努めなければならない、とされる。第4条は、国は、解消に向けた施策の実施と地方公共団体の実施する施策に助言その他の措置を講ずる責務を有する。地方公共団体は、当該地域の実情に応じた施策を講ずるよう努めると定めた。

第5条は、国・地方公共団体が差別的言動に関する相談に応じる、また、紛争の防止・解決を図る体制を整備するとされ、地方公共団体にも実情に応じ同様の措置を定めた。第6条・7条は、差別的言動を解消するための教育・啓発活動の実施を求めている。

[1] ヘイトスピーチとは？

この法律は、先に述べたように差別解消を目的とし抑止効果を狙った理念法であり、違反しても罰則規定はなく、その行為自体を取り締まることはできない。しかし、平成28年に横浜地裁は、この法律の施行前にデモを差し止める決定を出し、川崎市は、デモ目的で公園を使うことを許可しなかった。

ヘイトスピーチとは「憎悪表現」とも訳されるが、法務省は、地方自治体の要望にこたえて、具体例を三つに分類し示している。「脅迫的言動」(〇〇人は殺せ、〇〇人を海に投げ入れろ)、「著しい侮辱」(ゴキブリといった昆虫や動物、物に例える言動、蔑称で呼ぶ)、「排除の煽動」(〇〇人はこの町から出て行け、〇〇人は祖国へ帰れ、〇〇人を強制送還すべきだ)であり、こうした事例は自治体の判断の参考にされ、愛知県は「不当な差別的言動が行われるおそれがあるもの」を県施設の利用基準に不許可とする条項を設けた。

| | |
|-----------|-----|
| 北海道 | 70 |
| 東京都 | 440 |
| 神奈川県 | 30 |
| 愛知県 | 100 |
| 滋賀県 | 34 |
| 京都府 | 31 |
| 大阪府 | 164 |
| 兵庫県 | 41 |
| 広島県 | 49 |
| 福岡県 | 49 |
| (注：30件以上) | |

また、この本邦外出身者とは、直接的には主に在日コリアンのことを指している。なぜなら、この法律が成立する直接の契機が、2009年(平成21)から始まった「在日特権を許さない市民の会」(在特会)による京都朝鮮初級学校前での街宣活動にあるからである。2013年(平成25)10月、京都地裁はこれを日本が締結している国連の人種差別撤廃条約に違反するとして差別とし、街宣活動の禁止と1200万円の損害賠償を命じ、14年12月この判決は最高裁で確定した。法務省の委託を受けた(財)人権教育啓発センターは、2012年(平成24)4月～15年(平成27)9月に行われたヘイトスピーチを伴うデモ・街宣活動を公表しているが、その数は1152件に上る。左記の表はそのうち30件以上の都道府県を示している。実は、長崎県でも7件発生している。その中心は在特会が行うもので、特別永住資格・生活保護受給・通名使用等を「特権」だと攻撃し、「不逞(ふてい)

鮮人追放!韓流撲滅デモ in 新大久保」「ゴミはゴミ箱へ、うんこは便所へ、朝鮮人は朝鮮半島へ」「異民族排斥国民大行進」等々を叫んでデモ・街宣等が行われたのである。

なお、京都地裁がいう人種差別撤廃条約とは、その第一条に、「人種差別とは、人種、皮膚の色、世系又は民族的若しくは種族的出身に基づくあらゆる区別、排除、制限又は優先であって、政治的、経済的、社会的、文化的その他のあらゆる公的生活の分野における平等の立場での人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを妨げ又は害する目的又は効果を有するものをいう」と定めている。

この対策法の成立により、デモ等は減少したとされるが、法施行一年を振り返った各新聞紙記事では、「在日とか部落系の会社教えてください」(長崎新聞、2017.6.2)などインターネットによる人権侵犯が最多であったことを伝えている。法務省の調査では、2016年(平成28)1909件が報告された。

[2] 関連年表「人種差別等に対する国内外の動き」

- 人種差別撤廃条約(あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約)締結(1995年・平成7年)
(第4条(a)人種の優越又は憎悪に基づくあらゆる思想の流布(b)人種差別の煽動への法規制)の留保 - 表現の自由、「立法措置が必要なほど人種差別思想の流布や煽動が行われていない」(朝日新聞・2013年10月8日—日本政府の国連報告)
- 在日特権を許さない市民の会発足(2006年・平成18年)特別永住資格・生活保護・通名使用等への攻撃
在特会メンバー、京都朝鮮学校で街宣(2009年・平成21年)
東京新大久保・大阪鶴橋等でデモ・街宣激化
- 在特会のヘイトスピーチに賠償命令(京都地裁)2013年10月7日(平成25年)
京都朝鮮学校周辺で、「犯罪者に教育された子ども」「朝鮮半島へ帰れ」などの街宣活動は日本が批准している「人種差別撤廃条約」に照らし人種差別にあたる判断。街宣活動の差し止めと、1200万円あまりの損害賠償を命じる判決。
- サッカーJ1浦和のサポーターが、観客席に「Japanese Only」の看板を掲げる。Jリーグは浦和に無観客試合という処分を行い、人種差別に厳しい姿勢を見せた。(2014.3・平成26年)

- 国連人種差別撤廃委員会が、日本国政府にヘイトスピーチの禁止を求めて勧告。(2014.8)
- 在特会街宣は人種差別、最高裁が上告棄却(2014.12.10)
- 法務省、2012年4月から2015年9月までにヘイトデモを1152件確認(長崎県7件)
- ヘイトスピーチ対策法が成立(2016.6.3 施行)
- 大阪市全国初でヘイトスピーチ抑止条例を全面施行(2016.7.1 施行)
- 法務省ヘイトスピーチ対策法で「不当な差別的言動」の具体例を提示(2017.2.4 長崎新聞)
 - 脅迫的言動 - ○○人は殺せ ○○人を海に投げ入れろ
 - 著しい侮辱 - ゴキブリといった昆虫や動物、物に例える言動
 - 排除の扇動 - この町から出て行け 祖国へ帰れ 強制送還すべきだ

参考：・法務省ホームページ

- ・朝日新聞(2017年5月30日)「ヘイトスピーチ 進む対策」
- ・毎日新聞(2016年6月6日)「新法効果 行政・司法に」 等

3. 部落差別解消推進法(部落差別の解消の推進に関する法律)

目 次

- 第1条：目的 第2条：基本理念 第3条：国及び地方公共団体の責務
 第4条：相談体制の充実 第5条：教育及び啓発 第6条 部落差別の実態に係る調査
 附 則 衆院附帯決議 参院附帯決議

この法律は第1条を制定の「目的」としており、第2条が「基本理念」とされている。この両者で法律の大枠が示されているので、ここでもそれぞれ掲載しておく。

(目的)

第1条 この法律は、現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、すべての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする。

まず冒頭に「現在もなお部落差別が存在する」ことが明記された。差別意識の所在を個々人の意識においたとき、しばしば「私は差別していない」「私は関係ない」だから「差別はない」等の会話が交わされることが多い。しかし、法律に存在すると明記されたことは、同和対策審議会答申で示された「この問題の所在は、主観をこえた客観的事実に基づくものである」という理念をさらに具体化し、部落差別を社会問題だと捉え、しかも「情報化の進展に伴って」という今日的な社会状況を反映させている。情報化とは言うまでもなく、インターネット上の人権侵犯のことで、同和地区の問い合わせや地区住民への根拠のない言いがかり、落としこめる表現等が頻繁に見られる。

おそらく、何も知らない人がこれらの間違ったネット情報を見ることで、部落問題への忌避あるいは否定的な意識を持つことは容易に予測できる。

さらに「部落差別は許されないもの」「解消することが重要な課題」であると、国民にこの問題の解決を呼びかけている。そのために、基本理念を定め、その解決を国や地方公共団体の責務とし、部落差別のない社会の実現を謳っている。

(基本理念)

第2条 部落差別の解消に関する施策は、すべての国民が等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行わなければならない。

ここでは部落差別を解消する必要性を「国民一人一人の理解」にもとめ、もって「部落差別のない社会の実現」を目指している。

第3条は、部落差別解消に関する国及び地方公共団体の施策の責務を定めた。これは同和対策特別措置法以来一貫して踏襲され、行政の責務を定め、施策に位置づけることを求めている。

第4条には「相談体制の充実」、第5条には、必要な「教育・啓発」が定められた。これは、人権教育啓発推進法において、重要課題の一つとして部落問題が位置づけられているが、再度特化して教育・啓発の重要性が掲げられた。

そして、第6条では、国及び地方公共団体による「部落差別の実態に係る調査」が挙げられている。国は、1993年（平成5）以降、部落差別に係る実態調査を行っておらず、今日の部落問題を実態的にとらえることができなくなっている。したがってこれら調査が行われることで、今後の施策や教育・啓発の基礎的な資料となり期待される。

[1] 法律の特徴

この法律の特徴を挙げると、まずこの法律には罰則規定はなく、部落差別の抑止を狙った理念法であることである。しかし、ネット社会というのは、ありていに言えば「何でもあり」という状況がある。しかもそれが許されているかの状況である。したがって部落差別は社会悪であることを、法律によって再確認したともいえよう。

また、これまで部落問題に係る法律は、大きく二つ存在した。一つは、1969年（昭和44）制定の同和対策事業特別措置法であり、1982年（昭和57）の地域改善対策特別措置法である。両者ともその目的は、「対象地域における経済力培養、住民の生活の安定及び福祉の向上等に寄与する」とあり、対象地域の改善が目的とされた。ここでいう「対象地域」とは、「歴史的社会的理由により生活環境等の安定向上が阻害されている地域」とされる、いわゆる「同和地区」である。そして国民に対しては、「基本的人権の尊重」と「同和対策事業（地域改善）の円滑な実施に協力」が求められた。

しかし今回の法律は、理念法といわれるとおり、対象地域の改善といった事業には全く触れられていない。そうではなく、部落差別に係る実態調査が求められているのである。これまでは当事者主体中心の施策であったが、今回はむしろ、国民全体に対して「部落差別のない社会を実現」することを呼びかけている。

[2] 戦後の部落問題解決のための施策および経緯

- 同和対策審議会答申（1965年・昭和40年）
⇒「早急な解決こそ国の責務であり、同時に国民的課題である」
- 同和対策事業特別措置法（1969年・昭和44年）
- 地域改善対策特別措置法（1982年・昭和57年）
- 地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律（地対財特法）（1987年・昭和62年）
- 地域改善対策協議会意見具申（1996年・平成8年）
- 人権擁護推進審議会、教育及び啓発に関する答申（諮問第1号）（1999年・平成11年）
↓
人権教育及び人権啓発の推進に関する法律（2000年・平成12年）
- 人権擁護推進審議会、人権救済制度に関する答申（諮問第2号）（2001年・平成13年）
- 地対財特法の失効（2002年・平成14年）
- 鳥取ループ「同和地区 Wiki」ウェブサイトで、同和地区一覧の公開 — 「全国部落調査」の復刻版の出版を計画（2016年初頭）。
- 部落差別解消推進法施行（2016年12月16日・平成28年）

4. 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）に基づくセクハラ防止指針（「事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置について」）の改正 （厚生労働省 平成29年1月1日施行）

（男女雇用機会均等法第11条）

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう当該労働者からの相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

厚労省は、上記第11条に基づいて、2016年8月セクハラ防止指針を改正した（施行は17年1月）。それは、「職場におけるセクシュアルハラスメントの内容」に示されたもので、「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである」の項目である。したがって、雇用主は職場において、セクハラを防止するために次のような措置をとることが示された。

- ① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ④ イ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じる。
ロ 相談したこと又は事実関係の確認に協力したことを理由に、不利益な取扱いを行ってはならない。

なお、この指針では事業主が防止すべきセクハラについて、「性的な言動」を発言及び行動とし、さらに「対価型セクハラ」（性的な関係を要求等）「環境型セクハラ」（労働者の腰、胸等に触る）に分類した上で、前者を解雇・降格・減給等の不利益とし、後者を労働者の就業環境が不快となり能力の発揮に悪影響を生じることとした。

[1] セクシュアルマイノリティ（性的少数者）とは？

ここでいう「性的指向若しくは性自認」とは言うまでもなく、性的少数者（セクシュアルマイノリティ）のことを指している。近年 LGBT という言葉に接することが多くなったが、それぞれ L(レズビアン) G(ゲイ) B(バイセクシュアル) T(トランスジェンダー) を指している。これに Q(クエスチョニング) I(インターセックス) Xジェンダーという分類もある。LGB は性的指向を指し、LG は同性愛、B は両性愛とも解され、T は性自認で、心と体の性が一致しない人のことを言う。また、T の中には性同一障害とされる人もいる。Q は性別や性指向が定まらない人、I は身体的に性別の区別が難しい人を言う。また X ジェンダーは、身体的性と心の性が一致したりしなかったりする人を言う。

2015 年（株）電通が全国の約 7 万人を対象とした調査によると、該当する人は約 7.6% に上ったと報告した。

[2] 公務員

この改正を受け、国家公務員を束ねる人事院は下記のように規則の運用を改正している。人事院規則 10 - 10 の第 2 条で、セクシュアルハラスメントを「他のものを不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動」と規定し、その「運用」において、この性的言動には、「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動」が含まれるとし、また、この文言は研修に関わる第 7 条にも記された。

また、「規則」の別紙 1 には、「セクシュアルハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」を記し、セクハラになり得る言動を具体的に示している。ここでも、「性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とすること」と書かれている。また、懲戒処分にも触れられている。

長崎県もこの規則に沿って、人事課から「ハラスメントのない快適な職場にするために」（平成 29 年 2 月 1 日）が職員に対して通知された。それには、[セクハラと言動例]として、

- 性的な関心、欲求に基づく発言・行動 卑猥な冗談 性的なからかい等
- 性別により差別しようとする意識等に基づく発言・行動 ~のくせに等
- 性的指向に関する発言・行動 ホモ・オカマ・レズ等

などがあげられている。また、運用についても人事院規則に沿っている。

[3] 性的少数者へのセクハラとなる発言

以下のような発言は、性的少数者に対するセクハラとなります。

- 「ホモは触れるな」などと発言する行為
- 「レズビアンは気持ち悪い」と発言する行為
- 「カマっぼい」「おかま野郎」と馬鹿にする行為
- 「異性が好きじゃないのは頭がおかしい」と決めつける行為
- 同性愛者のからだを同性が執拗にさわる行為
- 本来の性にあわないしぐさは変だから治すようにと指示する行為

(労働問題コラム HP より)

[4] 最近の新聞記事から

| | | |
|-----------|---------------------------------|-----|
| H28. 8. 6 | 「同性愛」書き込まれ転落死 院生家族が同級生・一橋大提訴 | 朝 日 |
| H28. 9. 3 | 同性パートナーも家族 ソフトバンクが方針 レナウン・IBM | 毎 日 |
| H28.10.15 | 学生 LGBT に寄り添う 「ALLY」=味方に 冊子や勉強会 | 朝 日 |
| H28.10.18 | ES の性別欄廃止など LGBT に配慮する企業 | 読 賣 |
| H28.11.18 | パートナーシップ制1年 職場 休暇 家族割引 保険 (渋谷区) | 西日本 |
| H28.12. 3 | 改正セクハラ対策指針1月施行 LGBT 配慮 裾野広がるか | 読 賣 |
| H29. 1.29 | 憲法考 長崎から 24条「家族」編 60歳夫「女として生きる」 | 長 崎 |
| H29. 3.10 | 多様な性 小中学校から教えて LGBT 当事者体験もとに訴え | 朝 日 |
| H29. 3.21 | 性同一障害 2万2000人受診 3年で5割増 | 毎 日 |
| H29. 3.23 | いま子どもたちは カミングアウト 1 ありのままを (連載) | 朝 日 |
| H29. 4. 6 | 性的少数者6割いじめ経験 小中学校持代 | 長 崎 |
| H29. 6. 9 | 札幌市「パートナーシップ制度」広がれ「公民権運動」 | 毎 日 |
| H29.10.11 | LGBT は今 セーラー服嫌がる娘にどう対応 | 西日本 |
| H29.11. 6 | LGBT 配慮進む就活「差別禁止」企業指針に 性別記入は任意 | 朝 日 |
| H29.11.30 | 性適合手術、保険適用へ 厚労省、来年度から | 朝 日 |
| H29.12.26 | 国際結婚、同性にはビザ下りず、在留の許可もとめ、訴訟に | 西日本 |
| H29.12.27 | LGBT に変化の1年、相次ぐ差別発言 いずれも謝罪や釈明 | 長 崎 |
| H29.12.28 | 同性パートナー権利、なお課題 外務省 祝賀行事 | 朝 日 |
| H30. 1. 9 | LGBT の物件探し支援 福岡・三次不動産 | 長 崎 |
| H30. 1.16 | 思い込みを問い直す LGBT や男性の性暴力被害 | 西日本 |
| H30. 1.17 | TV の性的少数者 多様に キャラ化せず 日常をドラマに | 朝 日 |
| H30. 1.20 | LGBT 多様性認め暮らしやすく | 長 崎 |

◆ おわりに

以上 2016 年（平成 28）度に成立した三つの法律と一つの指針について、その内容を概説してきた。先に述べたがこれらの法律は、理念法とされ、差別行為の抑止を目的としたもので罰則規定はない。それでも、これらの法律で謳われている差別は「悪しきもの」という基本的な理念を改めて確認し、また何が差別行為あるいは言動（表現）に当たるのかを明確にしたことは、これら問題の解決を目指す点で大きな力を持つことになる。

障害者差別解消法に貫かれている「社会モデル」の考え方は、ともすれば差別問題=当事者の問題という考え方を否定し、社会に障害があるとした。この考え方は、他の三つの法律でも貫かれている。

以下これら三つの法律と一つの指針について、その共通性と少しの違いを整理しておく。

なお、障害者差別解消法を「障害者」、ヘイトスピーチ対策法を「ヘイトスピーチ」、部落差別解消法を「部落差別」、改正セクハラ防止指針を「セクハラ指針」と略すこともある。

○ 法律の名称で「差別」という言葉が明示された。

「障害を理由とする差別」（「障害者」）、「不当な差別的言動」（「ヘイトスピーチ」）、「部落差別の解消」（「部落差別」）の三つは法律の名称及び法令の文言に明示されている。セクシュアルマイノリティ（性的指向・性自認）については、セクハラ防止指針の対象とされた。

○ 差別（行為・言動・表現）の具体例を示している。

障害者差別解消法は、「不当な差別的取り扱い」「合理的配慮の不提供」を差別だとし、これを

I. 論考／差別を「禁止」する三つの法律と一つの「指針」

禁じた。ヘイトスピーチ対策法は、「不当な差別的発言」を規制するもので、法務省はこれを「脅迫的言動」「著しい侮辱」「排除の煽動」とし、具体例を挙げている。

部落差別解消推進法は、これを明示せず、「情報化の進展に伴って」部落差別に関する状況に変化が生じているとしている。セクハラ防止指針の改正では、ハラスメントになり得る言動として、「性的指向や性自認をからかいの対象とする」とされた。従って、「ホモ」「レズ」「オカマ」等の言動、あるいは侮蔑的表現・行為はセクハラの対象となる。

○ 差別を禁止している。

障害者差別解消法では、第7条で「行政機関等」、第8条で「事業者」で障害を理由とする不当な差別的取扱いを禁止している。ただし、合理的配慮については、行政機関は禁止、事業者は努力義務となっている。ヘイトスピーチについては、「許されない」ことが宣言され、禁止ではなく抑止を狙っている。しかし、これは「禁止」と解することができる。これは、部落差別解消推進法も同様である。「部落差別は許されないもの」と謳い、これを解消するとしている。セクハラについては、事業主に防止策のための措置をとるように明記され、公務員についてはそうした発言等を「懲戒処分」（指針「別紙1」）の対象にしているので、これも「禁止」と解してよいと思われる。

○ 「差別のない社会」を実現することが目的とされている。

「共生する社会の実現」（「障害者」第1条）、「差別的発言のない社会の実現」（「ヘイトスピーチ」第3条）、「部落差別のない社会の実現」（「部落差別」第1条）、改正指針にそのような文言は見られないが、セクハラは「規則」第2条において、不快にさせる職場内外の性的言動とし、そのため勤務環境が害されるとしている。つまりこれは社会というよりも「職場」に力点が置かれた指針となる。

○ 人権に関わる国際条約が制定の理由とされている。

障害者差別解消法に関しては、「障害者の権利に関する条約」を日本は2014年1月締結し、そのために国内の法律を定めた形ではあるが、すでに2011年（平成23）に改正された障害者基本法に社会的障壁の具体、合理的配慮が明記されている。ヘイトスピーチについては、人種差別撤廃条約が京都朝鮮学校への損害賠償事件でその根拠となっていたことはすでに述べた通りである。「部落差別」については、従来から人種差別撤廃条約との関連で包括的な差別規制法が求められてきたのであるから、やはりこの条約とのつながりを見てよい。「セクハラ防止指針」とは男女雇用機会均等法に基づいたものであり、この法律は女子差別撤廃条約を日本が締結することによって制定された法律である。したがって、この枠組みにある。

○ 国や地方公共団体の責務を謳っている。

「障害者」は第3条で国及び地方公共団体に、「障害を理由とする差別の解消の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない」と定めている。「ヘイトスピーチ」は第4条で、国は「不当な差別的言動の解消に向けた取組に関する施策」の実施、地方公共団体も「当該地域の実情に応じた施策」の実施、に努めることが求められている。「部落差別」は第3条で国及び地方公共団体に、「部落差別の解消に関する施策」が求められている。

○ 「国民の責務」が謳われている。

「障害者」は第4条で、国民は「差別の解消の推進に寄与する」とあり、「ヘイトスピーチ」は、第3条で、国民は「差別的発言のない社会の実現に寄与する」、「部落差別」は第2条で「部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努める」とある。

○ 教育・啓発が求められている。

「障害者」は第15条で必要な啓発が、「ヘイトスピーチ」は第6条・7条で教育・啓発が、「部落差別」は第5条で必要な教育・啓発が、「セクハラ防止指針」では、雇用主に対して職場での「周知・啓発するための研修、講習」の実施を求めている。

人権・同和教育指導者専門講座概要

人権・同和教育指導者の専門性を高めるため、下記の日程・内容で指導者専門講座を実施しました。講座では、人権課題に関する最新情報や知見等を学ぶための講義や受講者による教育・啓発のための学習プログラム作成を行っています。

ここでは、講義Ⅱ～Ⅳの内容をダイジェストで紹介します。

<前期>

8月17日(木)

講義Ⅰ：「差別を禁止する4つの法律」

～ 障害者・ヘイトスピーチ・被差別部落・セクハラ ～

講師：阿南重幸(長崎県人権教育啓発センター職員・長崎大学非常勤講師)

講義Ⅱ：「持続可能な教育改革の基盤としての人権教育」

～ ジェスチャーではなくアクションとして ～

講師：谷口研二氏(福岡県人権研究所事務長)

8月18日(金)

講義Ⅲ：「女性の人権から見る日本と世界」

講師：近江美保氏(長崎大学多文化社会学部教授)

講義Ⅳ：「多様な性のあり方を考える」

～ すべての子どもが自分らしく暮らすために ～

講師：牧園祐也氏(福岡 Rainbow Soup 理事)

「学習プログラム」の作成 — 様々な人権課題に対応する学習プログラムを考える —

<後期>

12月26日(火)

講座1：「多様な機会における人権啓発研修の実際」

～ 平戸市人権教育講座における学習プログラムの紹介 ～

発表者：神保裕行氏(人権・同和教育指導者：平戸市立田助小学校)

赤木奈美氏(人権・同和教育指導者：平戸市教育委員会生涯学習課)

①模擬講座：人権について考えよう

「あなたらしく じぶんらしく」－ みつめてみよう 身近なこと －

②質疑及び協議

講座2：作成した人権学習プログラムの紹介と検討

①各自が作成してきた学習プログラムの紹介

②紙面に掲載する学習プログラムの選定及び改良

③改良した学習プログラムの発表

「持続可能な教育改革の基盤としての人権教育」

～ ジェスチャーではなくアクションとして ～

講師：福岡県人権研究所事務長 谷口 研二氏

◆ はじめに

今、「みんなが幸せに」という発想ではなく、幸せや豊かさや人権の取り合いになっているという風潮があり、人権と民主主義が危機的になっている。人権と民主主義のメンテナンスを図るために、私たちは、どこを切っても、どの部分をとっても、どのジャンルになっても、人権教育という質が担保されているかを見ていくことが強く求められている。

1. どんな人を育てたいのか point — 人権教育の基本原則

問題が起こったとき、次の要因で思考停止してしまう傾向が私たち人間にはある。

「正常性バイアス」

(危険を過小評価する)
大したこと、ないんじゃない?
い?

「同調性バイアス」

(周囲に合わせて安心)
みんなそうしているから、
私も。

「凍りつき症候群」

(頭が真っ白、体が動かない)
あのときは仕方なかった、
誰だってそうなるさ。

1つ目の正常性バイアスとは、異常が起こるぞといったときに「いや、異常ってそんなしばしば起こるものではない」と、正常の方に寄せて理解する傾向である。例えば、机に“死ね”という落書きがあったとき、「大したことないよ。それ、単なる落書きやん。この子に向かって書いたんじゃないし。」というように、人権問題が起こったとき、その程度は大したことじゃないと思ってしまう感覚である。

2つ目の同調性バイアスとは、「みんなそうしているんだから、私も・・・」というように合理化してしまうという考え方である。それは差別だろう、いじめだろうといったときに、「だって、みんなしてるもん」と言ってスルーしてしまう、そのような感覚である。

3つ目の凍りつき症候群とは、「急に言われても、頭が真っ白になり身体が動かなくなる。誰だってそうなるでしょ。」と合理化してしまうものである。人権問題というのは、予測不能で突然起こってくる。だから、いつでも準備しておく必要があるが、準備できていないため凍りついて真っ白になってしまうのである。

正常性バイアス、同調性バイアス、凍りつき症候群によって現れる「考えない」「判断しない」だから「責任を回避」という傾向に対して、人権教育・人権啓発の基本原則は、「考えよう」そして解決のために「行動しよう」－気づく・考える・行動する－というプロセスである。そのことを具体的に示したのが次である。

気づく(「どうしたの?」)

⇒ 考える(思いを伝える、なるほど、なっとく)

⇒ 行動する(つぎ、どうする?)

〈どーなっつ〉は魔法のこたば

教室での動きを例にする。まずは、クラスの中で泣いているAさんに気づいて、「どうして泣いてるの?」と直接のコミュニケーションを図る子がでてくる。そして、Aさんから話を聞いて、「そう、だから泣いて

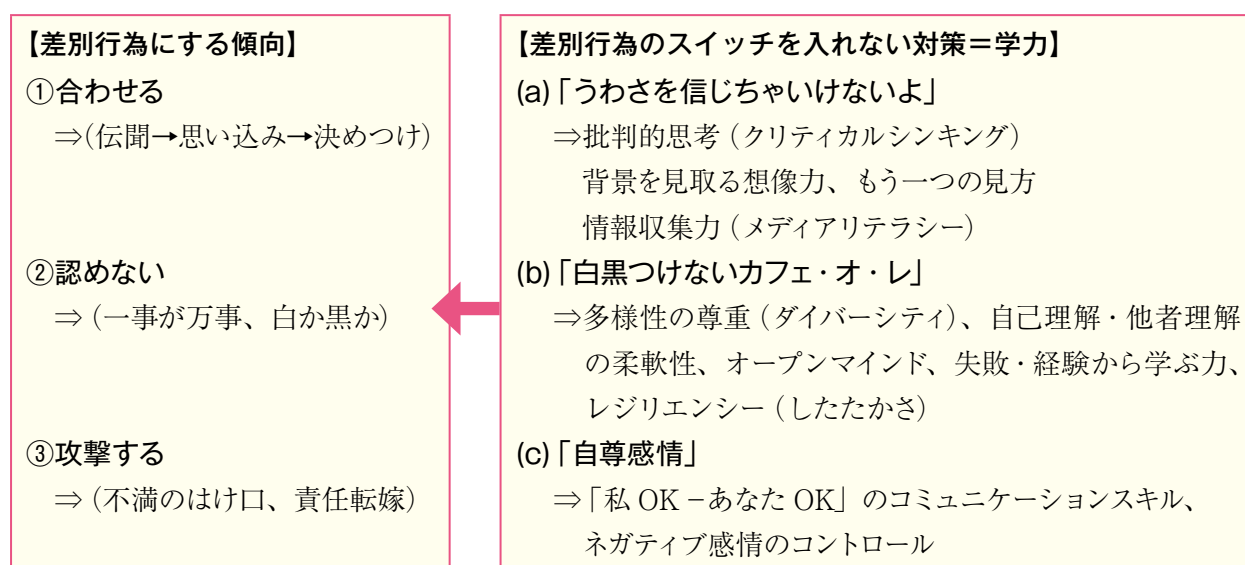
いたんだね。」と納得し、解決のために「どうする?」という動きとなる。そのような流れ=「どうしたの? そうだったの、なっとく。つぎ、どうする?」をワン・パッケージで機能させることができる学級づくりを進めることによって、問題解決能力を持った子どもたちが育ってくるのではないだろうか考える。

2. どんな力が必要なのか — やる気のスイッチのONとOFF

「人権は大切」と知っているのに、なぜ人権実践に結びつかないのか。例えば、人権意識があるのに、差別事象が起こったとき「おかしい」と言えない。逆に、差別意識は誰にでもあるだろうが、みんな差別をしているかというところではない。差別意識はどうしたら差別行為となるのだろうか。差別意識を差別行為にするスイッチと人権意識を人権行為に移すスイッチがあり、これらをONにしたりOFFにしたりしながらみんな生きており、そこに食い込むような教育・啓発が必要だろう。

ここで押さえておきたいことは、人権教育・人権啓発というのは、自分の中にある差別や人に対する嫌な感情を無くしていく教育ではなく、実際に他者を傷つけることにならないように、分別する力を身につける教育である。差別意識をなくす力ではなく、差別意識があることを認めそれをコントロールする力、つまり嫌な気持ちになってしまっても、相手を傷つける前にコントロールできるようにする。それが人権教育なのである。

そこで、コントロールするときのポイントとして、差別意識を差別行為にするスイッチなどを整理したのが下の図である。



1つ目の「合わせる」に対する対策が、「確かめたの?」「別の情報を集めてみようよ」という批判的思考、もう一つの見方、情報を集める力、背景を見る力(想像力)を養うことである。

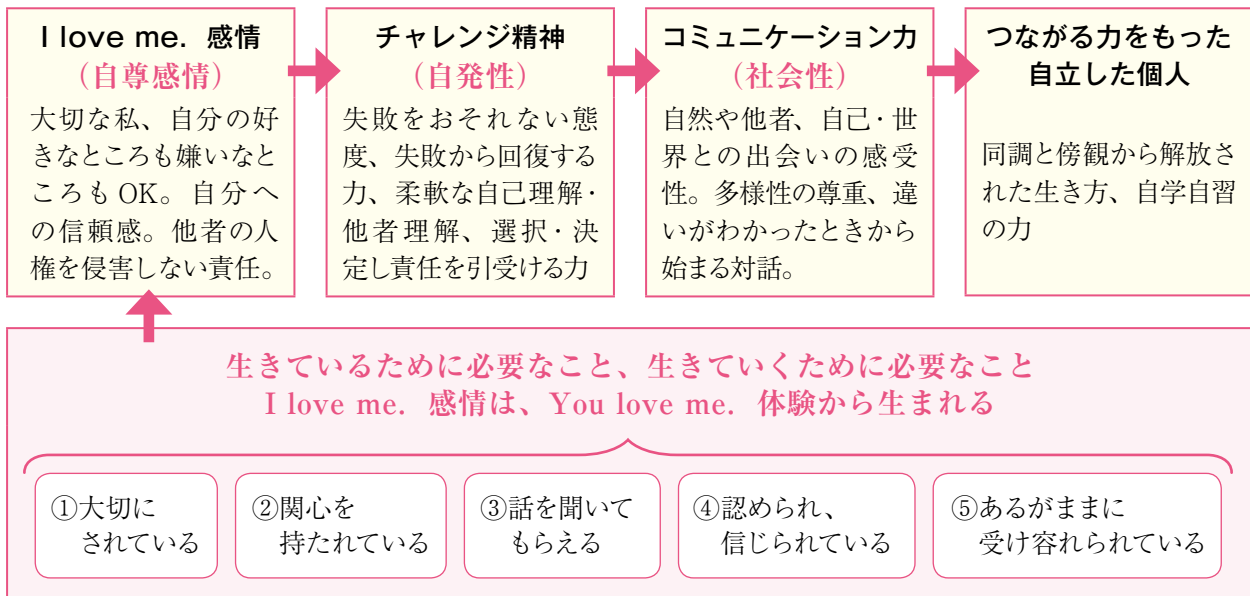
2つ目の「認めない」に対しては、あいまいなところが面白いという感覚や、いい面もあるけど悪い面もあるという見方ができるという柔軟な見方ができることである。また、失敗したら終わりではなく、跳ね返る弾力性、しなやかに考える力も必要である。

3つ目の「攻撃する」に対しては、とかく人は問題の原因を相手のせいにしてしがちであるが、自尊感情が高くなれば、自身への振り返りや内省によって自分を変えようとするようになる。また、自分も相手も尊重した立場でコミュニケーションを探そうとするようになる。

このような力が、差別行為のスイッチを入れない力であり、人権意識を人権行為に移していく力となる。

3. どうしたらそんな人が育つのか① — 自尊感情という「必須栄養素」

それでは、どうしたらそういう人が育つのか。そのヒントを次に示す。



私たちが育てたい人間像・子ども像は「つながる力を持った自立した個人」であり、同調と傍観から解放された生き方ができる自立した人間である。そのためには、コミュニケーション能力があること、チャレンジ精神があること、そして、I love me. という自尊感情があることの、これら3つが順を追って形成されることが必要である。このことをI love me. 感情からいうと、自分を大切にできる態度を身につけると次にチャレンジ精神が高まる。I love me. という気持ちを土台にして、「失敗しても大丈夫」「出会いが楽しい」というチャレンジ力が付くことで、新たな他者との出会いやコミュニケーションが楽しくなる。そして、相手のことを理解しつながる力が育つという道筋である。

このように、I love me. 感情がもとになって目指す姿へ成長していくことになるが、そのI love me. 感情は、他者からの働きかけ、すなわちYou love me. 体験によって生まれる。図に示すように、相手から①大切にされている、②関心を持たれている、③話を聞いてもらえる、④認められ、信じられている、⑤あるがままに受け容れられているという日々の体験があってこそ、自尊感情が育つことになる。

4. どうしたらそんな人が育つのか② — エンパワメントという考え方

人は外からの抑圧を受け続けると、自分を自分で抑圧するようになる。それは、①虚勢を張る、②うつむく、③自分以外のもので権威づけるという様相として現れる。そして、それが慢性化すると自分らしさを失ってしまい、その状況から抜け出せなくなってしまう。その対抗策として、人が持つ内なる力を引き出す「エンパワメント」という考え方がある。否定のメッセージが溢れているのであれば肯定のメッセージを、命令・禁止に対しては自由(=選択肢を広げ、自己決定させる)のメッセージを、ディスカウントに対しては、まっとうな評価をすることで、安心・自由・自信を持たせていく働きかけである。それが、人権教育が行ってきたことであり、人が胸を張って前を向く生き方につながるものである。

◆ おわりに

いろんな人権課題はあるが、わかってくれる人がそばにいてだけで問題解決に向かう。それほど相談は重要であり、部落差別をはじめとする様々な差別の解消をするためには、相談できる相手が日々形成されていく社会づくりを進めていくことが大切である。

「女性の人権から見る日本と世界」

講師：長崎大学多文化社会学部教授 近江美保氏

◆ はじめに

私たちは日々暮らしている中で、おかしいのでは?と思うことがあるが突き詰めて考えることは少ない。ここでは女性の人権について、日本の外からの目で見ることを通して、今までとは違う気づきにつなげていきたい。

1. 世界ジェンダー格差指数(2016)に見る日本の女性の人権

ジェンダーとは、「女性は(男性は)こうあるべき」というように、私たちの意識や文化、社会の中で作られてきた性差のことをいう。世界ジェンダー格差指数とは、世界経済フォーラムが経済や教育、政治等の分野における男女の格差を公表しているものである。これは、社会全体を支え伸ばしていくときに、格差があるということは、企業にとっても政治にとっても問題であるという意識から出されるようになったものである。

世界ジェンダー格差指数は、4つの分野別スコアからなる。数値は男性を「1」と見たときの女性の比率を表す。1に近いほど男女の平等が進んでいるといえる。

| | 総合スコア | 経済的な参加と機会 | 教育的達成 | 健康と生存 | 政治的エンパワメント |
|--------|-------------|--------------------|------------|-------------|--------------------|
| アイスランド | 0.874 (1) | 0.806 (9) | 1.000 (1) | 0.970 (104) | 0.719 (1) |
| フィリピン | 0.786 (7) | 0.780 (21) | 1.000 (1) | 0.980 (1) | 0.386 (17) |
| 日本 | 0.660 (111) | 0.569 (118) | 0.990 (76) | 0.979 (40) | 0.103 (103) |

*順位は144カ国中。()は分野ごとの順位

この指数において、日本は111位であり、2015年の101位より下がっている。早くからジェンダー教育を行ってきた北欧や、アジアではフィリピンなどが上位国である。この表から見る日本のウィークポイントは、「経済的な参加と機会(雇用・給与・昇進等)」「政治的エンパワメント(政治への参加)」の分野であることがわかる。

2. 女性差別撤廃条約による女性の人権の保障

国際的に見ても、女性の人権は男性と比べて認められていない部分が多かった。国連では、女性に対する差別をなくし人権を保障するため、参政権や国籍など個別に条約等を作ってきた歴史がある。しかし、それでは、もぐらたたきのような状態になってしまうので、全体的視点から女性が抱える問題について国際基準を定めることとした。それが、1979年に作られた「女性差別撤廃条約」である。この条約は、現在189カ国が締結しており、日本は、国籍法改正や男女雇用機会均等法の制定、家庭科男女共修化などの国内法等の整備を行い、1985年に条約を批准した。

それでは、何が女性差別なのかというと、この条約(第1条)の中で以下のように定めている。

「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他いかなる分野においても、女子(婚姻をしているかいないかを問わない)が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果を有するものをいう。

よく「差別ではなく区別」と言われることがあるが、人として当然持っている権利を行使できない、あるいは行使しようとしても現実的に効果がないのであれば、それは差別であるとしている。また、差別の意図・意思があったかどうかは問題ではなく、結果として不利益を受けているのであれば、差別であるとされる。

さらに、条約の加盟国は、人権は自国で守られているかどうかが重要であるので、締約国の義務（第2条）として、「女子に対するあらゆる形態の差別を認めない」「差別を撤廃するための政策を遅滞なく追求する」ために、以下のような約束をしている。

| 締約国の約束 | 国がすべきこと |
|-------------------------|---|
| ■ 法的平等の確保 | 法、その他の措置において、男女平等が保障されるようにすること。 |
| ■ 法による権利の保護 | 裁判をうける権利が確保されるようにすること。 |
| ■ 公的機関・個人・団体・企業による差別の撤廃 | 公的な機関だけでなく、個人や各種団体、企業による差別を撤廃する施策を進めること。 |
| ■ 差別的な法律・規則・慣習・慣行の修正や廃止 | 法律・規則のみならず、人々が行ってきた慣習・慣行の中に差別的なものがあれば、それを修正・廃止していくこと。 |
| ■ 女性に差別的な刑罰規定の廃止 | 女性だけに適用される刑法規定の廃止をすること。（日本でも堕胎罪が女性だけに問われるという規定が、今も残っている。） |

3. 女性差別撤廃条約の効果の検証－女性差別撤廃委員会からの指摘

女性差別の撤廃に向けた施策が、効果的に行われているかを検証することが重要である。そのことが、条約が守られているかの検証にもなる。条約の実施状況は「女性差別撤廃委員会」で審査される。委員会では、各国が4年ごとに提出する報告書を検討し、課題や問題点をまとめた所見を発表する。日本についての一番新しい所見は2016年のもので、次のような指摘（課題として）を受けている。

【経済的な参加と機会の保障】

- 同じような内容の仕事をしているのに、正規・非正規、男・女での賃金の差が大きい。
- 職種や役職において、男女の偏りが大きい。
- 仕事の中身ではなく、一般職と総合職という雇用形態での格差が大きい。総合職に女性の採用が少ない。
- 家庭における育児・介護・家事労働が女性に偏っている。その結果として、仕事と両立させるためにパートタイム労働にならざるを得ない状況にある。

⇒国際比較しても、家事・育児への男性のかかわりが非常に少ない現状がある。

- 女性差別にマイノリティである外国人差別、あるいは障害者差別などが加わり、複合差別となる。

特に考慮すべき問題として、間接差別がある。これは、法律や規則では差をつけていない（書いてない）が、結果としてどちらかの性に偏っている場合のことである。例えば、管理職登用について男女別の規定はないが、結果として女性が少ないという状況など、その原因はどこにあるのか、間接差別になっていないかに注目する必要がある。また、男女の役割についてのステレオタイプな考え方もまだ残っており、それから派生する問題もある。

【政治的エンパワーメント】

- 物事を決定するポジションに女性が就く割合（202030目標の達成に向けて）を高める。

特に、立法、政府、司法、外交、学術分野等において女性を増やすこと。

⇒(例) 長崎県議会議員における女性議員の割合 8.9% 全国 9.9%

長崎市議会議員における女性議員の割合 5.0% 全国 14%

- そのために暫定的特別措置(ポジティブ・アクション)を活用すべきこと。

⇒女性の中には、男性が仕事で経験していることを諸事情により経験できなかった人もいる。そのために仕事のスキルが身についておらず、管理職への道をめざせないこともある。また、モデルとなる女性がまわりに少なく、イメージをもてない場合もある。そのような状況を改善するために暫定的特別措置を活用し、女性の社会参画を促すことを求めている。

*暫定的特別措置とは?

著しい格差が存在する場合には、一定時期だけ特別に女性に異なる取扱いをしても差別とはならない。ただし、解消したら、異なる取組は撤廃しなければならない。

- マイノリティ女性の意思決定への参加を促すこと。

日本の女性の政治への参画は非常に低い状況にある。他国が改善されてきているだけに、相対的にも順位が下がっているのが現状である。

4. 女性の人権を保障するために

雇用・職場の話、政治に参画する話をしてきたが、人権とは何か?と法律等の面から考えていったとき、できること・選べるものがたくさんあること、それらがただ絵に描いた餅ではなく実際に効力を発揮していることが非常に大事である。今の社会の中で、何が原因で選択肢が狭められているのかを明らかにし、効力が発揮できるようにつないでいく努力が私たちに求められている。

もちろん本人が努力して力をつけることも必要だが、それだけでは変えられないこともある。女性の社会参加の実現を妨げている問題を見極めて、参画できる環境を作っていくことを、社会の課題として取り組んでいかなければならない。それは、「法的平等=機会の平等」に適切にアクセスすることができるようにすることで、「事実上の平等=結果の平等」を保障していく営みである。そのためにも、暫定的特別措置を十分活用していくことが必要である。

最初に見た条約の第1条に、人権を「享有」するとあったが、英語では享有=enjoyと書く。権利を持っている状態をenjoyするとは、自分の持っている権利を十分使って自分の力、自分らしさが発揮できるようにするということである。つまり、自分がどのように生きたいかを選べること、そして、それが実際に選べるようにしていくことが人権を考えることではないか。

◆ おわりに

「お父さんは、私の翼を切らなかった」(マララ・ユスフザイ)

この言葉は、マララさんがノーベル賞を受賞すると決まったときのスピーチの一節である。イスラム教徒として育ち、女性は学校にも行けないという社会状況の中であって、この言葉は、お父さんがいくらでも羽ばたいていいよと勇気づけてくれたということでもあり、彼女が挑戦することを遮らなかったということである。また、可能性を伸ばすために、必要なものを与えてくれたということでもある。

すべての人は「翼」を持っているはずなので、それを誰かが切ったり使えなくしたりしない、あるいは、そのようなことが少しでも減るようにするためにどうしたらよいかを考えることが人権を考えることだと思っている。

「多様な性のあり方を考える」

～ すべての子どもが自分らしく暮らすために ～

講師：福岡 Rainbow Soup 理事 牧園 祐也氏

◆ はじめに

「あなたのセクシュアリティ（性のあり方）は？」と問われたら、どのように答えるだろうか。ほとんどの人が、外性器の形態や異性を好きになるということから、自分を男性あるいは女性と認識し答えるだろう。しかし、実際には、性のあり方はその2つだけではなく多様であり、少数ではあるが男性・女性という2つの分け方にはまらないセクシュアリティの人がいる。

そのような性的マイノリティについての理解を深めていただき、すべての人が自分らしく生きやすい社会にするためにどうするか考える機会としたい。

1. 性を考える切り口

性を考えるうえで、次の4つの要素によって、男性的か女性的かで分けられていることを、切り口としていく。

| | |
|----------------------------|---|
| 性的指向 Sexual orientation | ・自分がどういう性の人を好きになるかということ。 ・趣味や嗜好ではなく、すぐ簡単に変えられるものでもない。なぜ、好きになるのかも、だれもわからない。 |
| 性自認 Gender identity | ・自分の（社会的）性別を自分でどう思うかということ。 |
| 生物学的性 Sex | ・出生時の外性器あるいは内性器の形態で判断された性。戸籍の性。 ※性分化疾患（インターセックス）の方もごく少数だが存在する。 |
| 性表現 Gender expression | ・服装、しぐさ、言葉づかいなどをさす。 ※例）性自認が女性である人は、スカートを着く等、社会において女性的とされる服装を好む傾向がある。 |

次に、LGBT（性的マイノリティの便宜的総称）について説明する。

| | |
|--------------|--|
| L（レズビアン） | ・女性同性愛者 |
| G（ゲイ） | ・男性同性愛者 |
| B（バイセクシュアル） | ・両性愛者（性的指向が男性、女性を問わない人） |
| T（トランスジェンダー） | ・性別越境者（あえて日本語訳にするなら） ※全員が性同一性障害（疾患名）ということではない。全員が性別適合手術をしたわけではない。 |

「LGB」が性的指向に関する少数者を表し、Tが性自認の少数者を表す。また、近年、性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の英語の頭文字をとって、SOGI（ソジ）という言い方もされるようになった。国際会議等では、こちらの方がよく使われている。SOGIという言葉によって、性的指向や性自認に関わる課題ということで、異性愛者を含めたすべての人の課題というように再定義されている状況である。

さて、LGBTの人は、電通ダイバーシティ・ラボLGBT調査（2012～2015）では5.4～7.6%、博報堂の調査では8.4%程度となっている。世界的にも調査がされており、5～10%程度という結果である。10%となると左利きの人の数と同じくらいであるといわれている。長崎県の人口の5%は7万2千人程度

であり、LGBTの人が身の回りにいてもおかしくないはずだが、本人が言わないから気づいていないのが現状である。

2. LGBTの近代史・世界と日本の現状

LGBTは、18世紀には犯罪者、19世紀には精神疾患、20世紀には変態といったとらえ方をされていた歴史がある。それが新しい人権課題となったのは、1990年のWHO宣言以降であり、2011年の国連人権理事会における「LGBTの権利に関する決議」の採択、2014年のオリンピック憲章におけるLGBT差別禁止義務化、さらに、2017年からは同性婚の合法化・差別禁止に向けた取組をしていくことが国際的な流れとなっている。G7各国では、婚姻の平等に向けた法的整備（同性婚、パートナー法など）が進んでいる。ただ、世界の中には、宗教等の関係から、LGBTに対して極刑や罰則等を用いる国もあるのが現状である。

日本においては、LGBTに関する包括的な差別禁止法がなく、婚姻に相当する法的保障もない。さらに、戸籍上の性別変更用件も厳しい現状である。このような状況については国連からも是正勧告を受けており、超党派議員連盟をはじめ、自民党・公明党内に検討チームが発足し、法制度整備に向けた動きがようやく出てきたところである。また、国会においても、2017年2月に、国家公務員の性自認と性的指向に対する理解促進を図ることがダイバーシティ推進とハラスメント防止の観点から必要な取組であるという趣旨の答弁がなされ、それを受けた取組がはじまっている。この流れは、国から地方へとつながっていくものであり、国会での答弁は、大きな出来事であるといえる。

3. LGBTと社会生活（LGBTと学校・家庭・職場）

〔1〕学校における現状

学校では、LGBTについての理解が進み柔軟な対応がなされるようになってきたが、まだ十分でないところもある。LGBT当事者の子どもは、自分の性のあり方について悩み、自己否定したり孤立感をもったりし、最悪のケースでは自死につながることもある。多様な性のあり方についてより理解が深まり柔軟な対応がなされ、カミングアウトできる環境ができることが必要である。

● 身体の性別に基づいた男女別制服着用義務

● スカートとパンツのどちらかを選択できる学校が増えてきている。

● 男らしさ、女らしさが求められる価値観

● 「男らしさ、女らしさ」ではなく、「自分らしさ」を大切にする価値観が出てきている。

● 異性を好きになること（だけ）は自然だと教えられる。

● 現状では、性的指向についての指導は学習指導要領には盛り込まれていない。

〔2〕家庭・職場における課題

家庭や職場における、性のあり方についての理解はあまり進んでいない現状がある。

家庭においては、「男らしさ、女らしさ」を求める価値観が根強く残っている。また、LGBTに対する嫌悪感を親が露骨に示すことで、居場所をなくしてしまう当事者もいる。

職場においては、職員間のコミュニケーションの話題とし、恋愛・結婚といったプライベートな話題が多く出てくるが、それらは異性愛が前提になっている。そのため、同性愛者である場合は、そのことを隠さざるを得ない状況もある。また、夫婦や家族等については、様々な補償があるが、同性パートナーに対してはその対象とされていないのがほとんどである。そのため、勤労意欲をなくしたり、居場所が

なく離職したりする割合も高くなっている。

(※ NPO 法人虹色ダイバーシティ「LGBTと職場環境に関するアンケート調査」より)

さて、厚生労働省は、性的マイノリティへの差別的な言動もセクシュアル・ハラスメントとなることを、男女雇用機会均等法の「セクハラ指針」に明記し2017年1月1日より運用している。これまで、大企業の中のいくつかは、ダイバーシティの文脈で独自のLGBTへの取組を進めてきていたが、この指針により中小の企業においても何らかの取組・対応が求められるようになった。その意味でも、大きな改正であるといえる。

4. 今日からもできること

最後に、「今日からもできること」ということで、いくつか提案したい。

(1) 差別につながる表現をやめましょう

まず、差別につながる表現は、ぜひやめてほしい。例えば、「おかま」とか「ホモ」「レズ」「おとこおんな」「変態」「気持ち悪い」といった(差別的)表現で言われると、非常に傷ついてしまう。例えば、「おかま」と自称する人はいるけれど、他人から言われるのは心外に感じるものである。

このような差別的な表現をなくして、安心できる環境づくりをあらゆるところで進めていってほしい。当事者からのカミングアウトをスタートあるいはゴールにするのではなく、カミングアウトしなくても安心して過ごせる環境を整えるのが大切だと思う。また、性のあり方に対する誤解や偏見がなくなって、否定的な言動がなくなることが、安心につながる。

(2) 受け入れるのではなく、受け止めてください

私は、いつも「受け入れるのではなく、受け止める」とお伝えしている。それは、LGBT当事者の感覚を理解しなければとしゃかりきになる人がいるが、実際問題として、やはり当事者の感覚というものは、そうでない人にはわからないものである。だから、自分の内的な感覚で当事者を理解しようとするのではなく、まずは、「そういう人もいる」と思えるだけでよいのではないか。理解は難しくても否定はしないことが大事だと思う。

そして、今一度、性のあり方について、自身の周りや自分自身に誤解や偏見がないか振り返ってみてほしいと思う。人の感じ方として、赤の他人であれば抵抗がないことも、自分の家族とか友達といった身近な人が当事者であると、非常に抵抗感をもつものである。そのあたりも含めて、再度振り返ってみてほしいと思う。

実のところ、理解者が一人でもいれば、救われるということがあるので、そのことを知っておいてほしい。

◆ おわりに

「豊かさ」とは何だと思うか?

「豊かさ」とは、それは選択できることである。たくさんの選択肢があり、その中から自分の好きなものを選べるということが「豊かさ」である。つまり、多様であり選択できることである。人の性のあり方も多様であり、その中のいずれであってもよいと受け止められる社会になることが大切であろう。

最後に、次のことを心にとめておいてほしい。

心に在ることを「言えるけど、言わない」ということと「言いたいけど、言えない」ということは、違う。

打ち明けたいこと、一人では抱えきれないことを「言えない」というのは辛い。言いたいときに「言える」環境づくりを、これからも進めていただきたい。

参加型学習を取り入れた 人権・同和教育学習プログラム

人権・同和教育指導者専門講座において、受講者は講座で学習した内容を生かして、教育・啓発のための学習プログラムを作成しています。今年度は、4つの講演内容を生かして作成された6本の学習プログラムを掲載しています。

学校やPTA、公民館等における人権教育・啓発の場面での活用をお願いします。

【プログラム一覧】

- プログラム1 「学ぶ権利について考え、部落問題を身近に捉える」
- プログラム2 「性的マイノリティも居心地のよい学校生活について」
- プログラム3 「多様性を認め、よりよい社会へ」
～性的少数者（セクシュアルマイノリティ）について考える～
- プログラム4 「『子育ての根っこ』で大切なものって何だろう？」
～子どもの心を育てる声かけて・・・～
- プログラム5 「人権教育として大切にしたいこと」
- プログラム6 「男女の平等（家庭を中心に）」



(講座のようす)

プログラム1 学ぶ権利について考え、部落問題を身近に捉える

■対象(時間): 中学生(2時間:各50分)
 ■ねらい: 絵本「ひらがなにつき」を通して、学ぶ権利が差別によって奪われてしまうことに気づかせる。また、自分の身近でも当たり前の権利が奪われていないかを考えることを通して、差別をなくしていくために、自分は何ができるのかを考えさせたい。

- ・第1時 絵本「ひらがなにつき」を読み聞かせることで、文字を得ることができなかった主人公の背景を想像し、そこに差別があることを認識させる。
- ・第2時 差別の構造と社会背景を知り、差別をなくそうと闘ってきた人たちの活動や、法的な対策などについて学ぶ。

進め方

| 学習活動 | | 指導者(ファシリテーター等)の活動及び留意点 | 時間 |
|-------|---|--|--|
| 《第1時》 | | | |
| 1 | アイスブレイキング | ●場の雰囲気のを和らげる。次への伏線として文字を使うものを実施してもよい。 | 5分 |
| 2 | 文字の読み書きができないことで困ることについて考える。 | ●文字の読み書きができないことで、どんなことに困るかを考えさせる。 | |
| 3 | 絵本「ひらがなにつき」の読み聞かせをする。 | ●主人公の吉田一子さんは、明治14年(1925年)生まれ。現在は90歳を過ぎた方の話であることを押さえておく。 | 10分 |
| 4 | 絵本の登場人物、吉田一子さんについて考える。 ①絵本の中で、疑問に思ったことをあげてみよう。 ②なぜ、文字が読めなかったのだろうか。 ③なぜ、おばあちゃんになってからも文字を学んでいるのだろうか。 | ①一子さんは66歳になっても、なぜ「電車に初めてのった」「ラーメンを食べることをあきらめた」「受付で名前が書けなかった」のか。一子さんが文字の読み書きができなかったのではないかという疑問を引き出す。 ②一子さんは、当然あるべき学ぶ権利が保障されなかったからであるが、学習者にどのようなことが一子さんの、学ぶ権利を奪ってきたのかを予想させる。 ・「貧困や国の情勢(戦争等)によって」 ・「病気や障害があつて学校に行けなかった」 ・「学級の不登校の仲間」 ③差別に負けず、自分らしく生きていくために、文字を取り戻そうとする営みであることに気づかせる。 | 20分 15分 |

| 学習活動 | | 指導者（ファシリテーター等）の活動及び留意点 | 時間 |
|-------|--|---|------------|
| 5 | 世の中にはどのような差別があるかを考える。 | <ul style="list-style-type: none"> ●子どもたちから、知っている差別問題をあげさせながら、「部落差別」によって、一子さんの学ぶ機会が奪われたことを伝える。このとき、差別に対して抱いた怒りや疑問の気持ちを出させ、次の時間へとつなげる。 ●マララさんの話などを活用して、学ぶ権利は当たり前にあるものではなく、人々の努力によって獲得されてきたものであることに気づかせる。 | |
| 《第2時》 | | | |
| 1 | 「部落差別」について知る。 | <ul style="list-style-type: none"> ●「部落問題学習の基礎知識」のプレゼン資料を使って学習する。（※） <ul style="list-style-type: none"> ・差別とは何か？ ・部落差別の始まり（部落史） ・身分構造と差別に立ち向かった人々 ・社会問題としての部落差別（解放令以降） ・水平社宣言 ・現在における部落差別 | 40分 10分 |
| 2 | 以下のことについて、各自考えたことを交流し合う。 ①新たにわかったこと。 ②疑問に思ったこと、さらに学びたいこと。 ③これからの自分の行動 | <ul style="list-style-type: none"> ●個人作業→グループで共有→全体で共有 | |
| 3 | 学習のまとめ | <ul style="list-style-type: none"> ●意見交流の整理を行う。あくまでもこの学習がスタートであり、これからさらに学習を深めていき、差別のない社会を目指す一員になってほしいことを伝える。 | |

■ 押さえておきたい考え方（人権に関して）

- ①差別の悲惨さや苦しさを伝えるのではなく、差別と闘ってきた人たちのたくましさを伝える。また、理不尽なことに対して、見て見ぬふりや、泣き寝入りするのではなく、仲間とつながり、小さな取組を積み重ねることで、差別はなくすことができるという希望を持たせられるような学習を進めたい。
- ②部落差別の歴史については、中世の「穢れ意識」にも触れつつ、明治以降の「解放令」から「水平社宣言」、その後の様々な解放運動を経て、昨年、「部落差別解消推進法」がつけられた背景を学ばせたい。差別は、差別される側ではなく差別する側の問題であること。部落差別は、被差別地区の問題ではなくその周りに生きる人たちの問題であることに気づかせたい。

■ 資料

- ・「ひらがなにつき」文：若一の絵本製作実行委員 絵：長野ヒデ子
- ・中学校社会科歴史教科書（東京書籍P190.191）
- ※「部落問題学習の基礎知識」のプレゼンテーション資料については、県人権・同和対策課にお問い合わせください。

プログラム 2 性的マイノリティも居心地のよい学校生活について

■対象(時間): 小学生高学年(45分間×2)

■ねらい: 慣例等として思考停止することなく、当事者の立場で考え、不要な区別をなくそうとする雰囲気を作る。特に、進学後、「制服問題」と出会う前の段階で、性的違和感のある子に対して安心感を持たせる。

- ・第1時: 啓発ビデオを見て、感想を交流する。
- ・第2時: 当事者への支援の在り方について考えを交流する。

進め方(第1時)

| 学習活動 | 指導者(ファシリテーター等)の活動及び留意点 | 時間 |
|--|--|-----|
| 1 性別についての学習であることの意識を持たせる。 | ●「男子の人、手を挙げて。女子の人、手を挙げて。じゃあ、どちらでもない人…」等と質問すると、子どもたちが驚いたり、笑ったりする。そこで、「男性と女性しか、いないのかな。」と投げかける。 | 5分 |
| 2 本時のめあてを示す。 めあて: 「性別」について、考えよう。 | | 35分 |
| 3 啓発DVDを視聴する。 資料名: 「いろいろな性別～LGBTに聞いてみよう!」(35分間) ※複数のチャプターで構成されているが、児童用の35分間のみを視聴しても、内容が理解できるDVDである。 留意点: 必ず、事前に教師が視聴しておく。もし、児童からのカミングアウトがあった場合の対処を考えておく。 | ●以下の内容を児童に伝えておくといよい。 ・「DVDを視聴して、自分が当事者かもしれないと思ったら、後で、保健室や相談室、スクールカウンセラーなど、自分が話しやすい人に相談すること。秘密は必ず守られること。」 ●子どもの素直な反応を大切にする。 ●様子が変わった子がいないか、観察しておく。 | 5分 |
| 4 学習の感想を書いて、振り返る。 | ●学習して感じたことや分かったこと等を感想用紙に書き込む。その後、意見を交流しお互いの考えを交流する。 ●次時についての予告をする。 ・多様な性のあり方について詳しく学習するとともに、私たちが大事にしたいことにはどんなことがあるか考えることを伝えておく。 | |

進め方（第2時）

| 学習活動 | | 指導者（ファシリテーター等）の活動及び留意点 | 時間 |
|------|--|--|-----------|
| 1 | アイスブレイキング | ●「まるっとお見通しだ」（※資料を参照） | 5分 |
| 2 | 性的マイノリティの立場から考える。 （個人作業） | ●ワークシートを配布し、○をつけさせる。 ●素直な反応を大切にする。 | 10分 |
| | <p>学校における支援、「これってアリ？ナシ？」</p> <p>◎あなたは性的マイノリティの当事者です。あなたが学校生活を送るにあたって、どこまでの支援が受けられると思いますか。</p> | | |
| | 1 | あなたが思う性別の制服や体操着を着て学校生活を送ることができる。 | アリ・ナシ |
| | 2 | 体の性は男子だが、一般の人よりも長い髪型を特別に認めてもらえる。 | アリ・ナシ |
| | 3 | みんなと離れて、保健室や多目的トイレで着がえることができる。 | アリ・ナシ |
| | 4 | 通知表などの文書は、あなたが希望する性別として名前や出席番号を記してもらえる。 | アリ・ナシ |
| | 5 | 体育や保健体育の授業は、別メニューを設定してもらうことができる。 | アリ・ナシ |
| | 6 | 体の性は男子だが、水泳では、上半身が隠れる水着の着用を認めてもらえる。 | アリ・ナシ |
| | 7 | 水泳の授業は、みんなとは別の日に実施することや、レポートの提出など別の方法を考えてもらうことができる。 | アリ・ナシ |
| | 8 | 部活動は、自分で思う性別の活動に参加することができる。 | アリ・ナシ |
| | 9 | 修学旅行等では、一人部屋の使用を認めてもらえる。 | アリ・ナシ |
| 10 | 修学旅行等では、入浴時間をずらしてもらえる。 | アリ・ナシ | |
| 3 | グループで話し合い、その後全体で話し合う。 | ●なぜ、そう考えるのか、理由も話してもらえるように声をかけておく。 ※参加者が自身の性自認について告白した場合の対応も考えておく。 例)・私たちが信用して、大切な情報を話してくれたことをうれしく思うことを伝える。 ・性の多様性を認め合いたいから学習するのだという気持ちを伝え、共有する。 | 5分 10分 |
| 4 | 教師の話を書く。 | ●上記のクイズは、文部科学省発行資料「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」を参考に作成したものであり、資料に載っている内容は、すべて支援可能であると考えてよい。 ●上記の配慮や実践はあくまでも参考事例であり、すべてではないこと。 要は、当事者の意向に最大限の配慮ができるよう、話し合うことが大切である。 （※上記の内容を参考に、授業者自身の言葉で伝える。） ●性に対して違和感をもつ人は、めずらしいことではない。（当事者や理解者は、たくさんいる。） | 10分 |
| 5 | 振り返り | ●学習して感じたことや分かったこと等を感想用紙に書き込み、共有する。 | 5分 |

■ アイスブレイキング「まるっとお見通しだ」

① カード1を提示する。

「この中から、あなたが関心を持っている言葉を一つ選んでください。」と指示する。

(例)「ドラマ」

② 続いて、カード2を提示する。

「この中から、さっきあなたが選んだ言葉と関係する言葉を選んでください。」と指示し、選んでもらう。(例)「ドラマ」→「女優」

③ カード3を提示する。

「この中から、さっきあなたが選んだ言葉と関係する言葉を選んでください。」と指示し、選んでもらう。(例)「ドラマ」→「女優」→「松たか子」

④ カード4を提示する。

「この中に、さっきあなたが選んだ言葉と関係する言葉を選んでください。」と指示し、選んでもらう。「あなたが選んだ言葉は、『ありのまま』ですね?」と答えを確認する。

例)「ドラマ」→「女優」→「松たか子」→「ありのまま」

※どの言葉から出発しても、最後は、「ありのまま」になるように作られている。

前時の学習から、ありのままの自分でいることが大切だったことをふり返し、本時の学習の導入とする。

【カード1】

| | | |
|------|-------|----|
| ドラマ | 雪だるま | 姉 |
| にんじん | 朝ドラ | 演技 |
| NHK | 青いドレス | |

【カード2】

| | | |
|--------|-------|------|
| 電話ボックス | 女優 | パトカー |
| エルサ | 体育館 | オラフ |
| リコーダー | わろてんか | |

【カード3】

| | | |
|------|---------|---------|
| なべしき | 羽 | クリップ |
| 松たか子 | ハンドクリーム | |
| タオル | かぎ | アナと雪の女王 |

【カード4】

| | | |
|-----|----------------|----|
| いす | ありのまま (レリゴ) | 犬 |
| 新聞 | 牛乳 | バラ |
| テレビ | 紙ぶくろ | |

■ 押さえておきたい考え方(人権に関して)

- 性的マイノリティは、身近にいる(当事者の前で授業や会話をしている)という意識をもつ。
- 当事者が、自分について語る機会がないとしても、それは、本当の自分を受け入れてもらえる環境が整っていないと判断されているからかもしれないことを意識しておく。
- 当事者の立場で考えれば必要なことも、現状の環境から変更は無理だろうと思いきや、自分で考えることがないかと自身をふり返ってみる。
- 偏見をもって接してしまうことは、当事者を傷つけるだけでなく、その本人も、多様性について学ぶ機会を失ってしまうことでもある。

■ 資料

- ・ 啓発ビデオ「いろいろな性別～LGBTに聞いてみよう！」(第1時)
- ・ 「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について(教職員向け)」(文部科学省)

プログラム3

多様性を認め、よりよい社会へ

～性的少数者（セクシュアルマイノリティ）について考える～

■ 対象（時間）：保護者、教職員等（80分）

- ね ら い：① LGBT など性的少数者（セクシュアルマイノリティ）について学ぶ。
 ② 多様性の意義や良さを理解し、誰にとってもよりよい社会を創造する意識を高めるとともに、偏見や差別を解消しようとする態度を育てる。

進め方

| | 学習活動 | 指導者（ファシリテーター等）の活動及び留意点 | 時間 |
|---|--|---|-----|
| 1 | アイスブレイキング | ● 初対面の方もいると想定し、ルールがわかりやすく、参加者同士が活動しやすい雰囲気をつくる。 | 5分 |
| 2 | グランドルール（体験的参加型学習での留意点）を確認する。 | [グランドルールの内容] ・ 言いたくないことは言わなくていい。 ・ パスあり。 ・ 秘密は守る。 ・ 怒らない。 | 20分 |
| 3 | アクティビティ「4つの部屋」を行う。 ・ 質問に対して、今の自分の気持ちに近いものの4択で分かれる。 ・ そこを選んだ理由をグループごとに話し合う。 ・ 全体で共有する。 | ● 次の質問に対して「あてはまる（そう思う）」「どちらかと言えばあてはまる」「どちらかと言えばあてはまらない」「あてはまらない」の4つに分かれ、その理由について、グループ（部屋）ごとに話し合わせる。 ● 互いの意見（理由）も尊重するように促す。 [質問] 1 「私は、夏よりも冬が好きだ。」 2 「私は男女関係なく誰とでも話せる。」 3 「私は『男らしいね』あるいは『女らしいね』と、人から言われることがよくある。」 | |
| 4 | 「男らしさ・女らしさ」と「自分らしさ」の違いについて考える。 ・ 自分の日ごろのしぐさや行動する時の感覚について振り返り、人によって様々であることに気付く。 | ● 一般的な男女の別（生まれた時の性別）だけでなく、自分の内面を振り返りながら、感覚やしぐさなどについて考えさせる。 ● その人、一人ひとりにある「その人らしさ＝自分らしさ」があることに気付かせる。 ※時間がなくなるときは、4の内容は投げかけだけをして、次の5に進む。 | 5分 |
| 5 | 「自分の性別」を4つの要素から考える。 ・ 「生物学的性（体の性）」 ・ 「性自認（こころの性）」 ・ 「性表現（しぐさ・服装等）」 ・ 「性的指向（好きの性）」の4要素について知る。 | ● 「生物学的性（体の性）」「性自認（こころの性）」「性表現（しぐさ・服装等）」「性的指向（好きの性）」については簡潔に紹介する。シートの記入はさせないで、各自でイメージのみしてもらおう。 | 15分 |

| 学習活動 | 指導者（ファシリテーター等）の活動及び留意点 | 時間 |
|------|---|-----|
| 5 | <p>(ワークシートの例：※指導者自身を例に話す。)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>○振り返ろう！ 「自分はどのあたりなのかなあ」(例示)</p> <p>「体の性」女 ————— ★ 男 「こころの性」女 ————— ★ 男 「しぐさ・服装等」女 ————— ★ 男 「好きの性」女 ★ ————— 男</p> </div> <p>●それぞれの「その人らしさ＝自分らしさ」を誰もが認め、尊重されることの大切さを理解する。 (＝多様性を認めることの大切さ)</p> | |
| 6 | <p>セクシュアルマイノリティについて知る。 (1)「LGBT」「SOGI」等の意味を知る。</p> <p>(2)セクシュアルマイノリティの割合を知る。 ・「左利きの方」「AB型の方」について尋ねて、ほぼ同じ割合で存在されていることを知る。</p> <p>●LGBT＝レズビアン (Lesbian)・ゲイ (Gay)・バイセクシュアル (Bisexual)・トランスジェンダー (Transgender)や「SOGI＝性的指向 (Sexual Orientation) 性自認 (Gender Identity)」の意味を知らせ、さらにLGBT以外にも様々な性のあり方があることを伝える。</p> <p>●参加者の中で、「左利きの方」「AB型の方」について尋ねて、セクシュアルマイノリティであろうという割合も同じく約7.6% (13人に1人)であることを知らせ、1学級に1～3名くらいいる可能性があることを理解させる。また、子どもたちだけでなく、おとなも同様に存在していることも付け加える。</p> | 15分 |
| 7 | <p>多様性を認められるより良い社会のあり方について考える。 ・当事者の声をもとに、自分たちにできることを考え、出し合う。</p> <p>●次の点について知らせる。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>・約7.6%の割合でいるのに身近に感じないのは、「それが見えにくい」「そこには差別があり、明らかにできない現実がある。」ことを知ってほしい。</p> <p>・「理解することが難しくても、そのことで差別したり排除したりしないしてほしい。その人たちの存在を認めてほしい。」 (Take it!虹の儀間 由里香さんの講義資料をもとに作成)</p> </div> <p>●上記を踏まえて、セクシュアルマイノリティだけでなく、多様な生き方を互いに認め、よりよい社会をつくるために自分たちにできること、考えていくべきことについて話し合う。</p> | 20分 |

■ 押さえておきたい考え方 (人権に関して)

- ①セクシュアルマイノリティのことだけでなく、多数派優勢の社会の中で少数派が生きづらい状況は、誰にとってもよりよく生活できる社会の創造につながらない。
- ②正しい知識を理解し、習得すること、「気付き、考え、行動につなげる」学習を積み重ねることで、偏見や根拠のない噂などで物事を判断せず、ゆくゆくは差別を見抜き、解消する人権感覚や実践行動を身につける。

〈参考案〉

進め方3「4つの部屋」の代わりに、下記の「息子よ、私の息子!」を使って自分自身のバイアス(偏見、決めつけ)に気づかせて、5の「自分の性別の4つの要素」につないでもよい。

*「息子よ、私の息子!」(参考案)の流れ

「父親が息子を車に乗せて学校に送っていました。2人の乗った車に大型トラックが激突し、車は大破しました。父親は即死し、息子は病院に運ばれました。彼の身元を、病院の外科医が確認しました。外科医は、「息子!これは私の息子!」と、悲鳴をあげました。

3 上記の文から感じたこと(違和感がある所など)をグループで出し合う。その後、全体で共有する。
※原案の5につなげる。

●「外科医」が女性(=母親)だと考えなかったこと、また、「外科医」が男性で、父親のパートナーだと考えなかったこと、等の意見から、自分自身のバイアス(偏見や決めつけ)に気付かせる。

B: 5~7の部分は、NHKティーチャーズライブラリーより「道徳ドキュメント人とつながる 男らしさ、女らしさって何?」(15分)を活用することもできる。

■資料

- ・「多様な性を考える授業」
(宝塚大学看護学部教授 日高 庸晴・奈良県高等学校人権教育研究会制作)
- ・「セクシュアル・マイノリティ 基礎知識」
(Take it!虹 儀間 由里香講演会資料より)
- ・「道徳ドキュメント 人とつながる 男らしさ、女らしさって何?」
(NHKティーチャーズライブラリー)

〈ワークシート〉

振り返ろう! 「自分はどのあたりなのかなあ」

「体の性」女 _____ 男
 「こころの性」女 _____ 男
 「しぐさ・服装等」女 _____ 男
 「好きの性」女 _____ 男

プログラム4

「子育ての根っこ」で大切なものって何だろう？

～子どもの心を育てる声かけて・・・～

■ 対象（時間）：小中学生の保護者（90分）

■ ね ら い：「子育ての根っこ」は人権感覚がベースになっていることを知り、「人権」を身近に感じてもらうとともに、家庭での子育ての中で親子で「人権意識」を高めてもらう。

進め方

| | 学習活動 | 指導者（ファシリテーター等）の活動及び留意点 | 時間 |
|---|---|---|-----|
| 1 | <p>チェックシートへの記入を行う。 〔チェックシートの内容〕</p> <p>①今の自分が好きか？ ②チャレンジ精神は強い方か？ ③コミュニケーション力はある方か？ ④周りに振り回されずに自分の考えで行動できるか？ ⑤「どうせ自分は・・・」とよく思うか？</p> | <ul style="list-style-type: none"> ●子育ては、子どもだけではなく親育ちでもある点を伝えながら、記入してもらう。 ●保護者自身と、保護者から見た子どもを、別々にチェックしてもらうための表を準備しておく。 <p>※視点として「大人が変われば子どもも変わる」を持ち、自分自身の振り返りも入れる。</p> | 10分 |
| 2 | <p>ペアワークを行う。</p> <p>①隣の人とまず自分自身のアンケート結果について語る。 （3分で交代）</p> <p>②次に、子どもの結果をもとに、子育てなどについて語る。 （5分で交代）</p> | <ul style="list-style-type: none"> ●「聞き方あいうえお」とグランドルールを伝える。 ※グランドルールはプログラム3を参照。 ●話が盛り上がっているか内容を聞きながらグルーブを回る。 ●交代の時間が来たらベルを鳴らし、お互いがしっかり話す、「聴く」を実践してもらう。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>【聞き方あいうえお】</p> <p>あ・・・相手の顔を見て い・・・いい（良い）加減で う・・・うなずきながら え・・・笑顔で お・・・おもしろそうに</p> </div> | 20分 |
| 3 | <p>指導者から、チェックシートと関連づけながら話をする。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ●講話の内容は以下のとおりである。 <p>(1) 子育ての根っこは「愛着形成」⇒情緒の安定が基盤であることである。そのために、次のような意識を子どもが感じることが出来る接し方を考える。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①関心を持たれている。 ②話を聞いてもらえる。 ③認められ、信じられている。 ④あるがままに受け入れられている。 | 25分 |

| 学習活動 | 指導者（ファシリテーター等）の活動及び留意点 | 時間 | |
|------|---|--|-----|
| 3 | <p>(2) 情緒の安定がもたらされることで、子どもがどのような成長の過程をたどるようになるかを話す。</p> <p>* 情緒の安定 ↓ * 他者理解や自発性を伴ったチャレンジ精神の発揮 ↓ * 共に学びあう喜びや社会性を伴ったコミュニケーション力の発揮 ↓ * 同調や傍観ではない繋がる力を持った自立した個人になる力の発揮 ※この流れが自尊感情を生み出し、心の栄養となっていくことも付け加える。</p> <p>(3) 心が栄養不足になると「いじめ」に向きやすくなることを話す。</p> | | |
| 4 | <p>ペアワークまたはグループワークを行う。 * 5分交代で、日ごろの実践などについて話す。</p> | <p>●身近な「いじめ」を例にとり、自分の子どもがいじめの加害者、被害者、傍観者になった場合の声かけや、保護者としての対応を主体的に考えてもらう。 * 中学生保護者の場合はネットいじめについて具体的な事例を渡し、それについて話してもらう。</p> | 15分 |
| 5 | <p>指導者による講話を行う。</p> | <p>●「いじめはだめ」「みんななかよく」と誰もが知っているのに、なぜそれを行動に移せないのかという疑問に対し、差別意識を行動に移しやすい人、人権実践につなげることができる人の特徴を学ぶ。 ※谷口研二氏講話概要 「持続可能な教育改革の基盤としての人権教育」 (本冊子第Ⅱ章 P14、15参照)</p> <p>●前半の「自尊感情」の生み出し方と関連付けながら、家庭で日常的にどのような声かけをしていけば、しっかりとした「人権感覚」が育つのかを共に考える。また、保護者自身も日常生活において「同調」「傍観」の場面がないか考えてもらう。</p> | 10分 |
| 6 | <p>今日の感想を述べ合う。 * ペアワーク</p> | <p>●時間があれば発表してもらい、全体で共有する。</p> | 10分 |

■ 押さえておきたい考え方（人権に関して）

- ①人権実践とは特別なものではなく、日常生活において他者と接するとき必ず必要なものである。
- ②人権感覚は、他者に対して優しくするなど、「他者に対して…」ということが先に来るものではなく、自分を大切にできる力が根っこにあること。

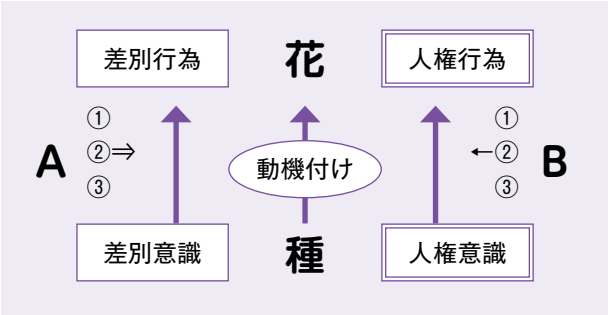
プログラム5 人権教育として大切にしたいこと

■対象(時間)：教職員(60分)

■ねらい：差別をしない子どもを育てるために、教師の指導のあり方をどう変えたとよいか考える。

進め方

| | 学習活動 | 指導者(ファシリテーター等)の活動及び留意点 | 時間 |
|---|---|---|-----|
| 1 | ねらいと手順を知る。 ねらい：「今日は差別をしない生徒を育てるために何ができるかを考えていきましょう。」 | ●この時間のねらいと進め方について説明し、研修の見通しを持たせる。その際、事前に実施した「生徒アンケート」等の結果を利用することも配慮したい。 | 5分 |
| 2 | 班を編成する。 | ●4～5人で班編成を行う。 | |
| 3 | 「差別やいじめが起きやすい学級」 「差別やいじめが起きにくい学級」 とはどんな学級かを考えて出し合う。 (1) 個人作業 (2) 班作業 差別が (起きやすい) (起きにくい) ↓ ↓ 生徒について 生徒について 教師について 教師について | ●「差別やいじめが起きやすい学級」を想起するとともに、それらを基にして「差別やいじめが起きにくい学級」の特徴も考える。 ①個人作業、班作業共に見守る。 ・「差別やいじめが起きやすい学級」について付箋紙に思いついたことを書く。 「差別やいじめが起きにくい学級」について付箋紙に思いついたことを書く。 ※付箋紙は生徒と教師で色分けをする。 ②個人で書いたものを持ち寄って、班で整理する。 ・整理の細かな観点は参加者に委ねる。 ③「生徒の言動」「教師の指導のあり方」に着目し、書くことにより、両者のあり方が学級を分けていることに気づく。 ⇒学級の土壌・雰囲気、子どもが抱える背景、教師の決めつけによる指導など | 20分 |
| 4 | 班で話し合った内容を全体で発表する。 | ●子どもや教師に対するさまざまな見方があることに気づいたり、生徒の言動は教師のものの考え方や言動が大きく影響していたりすることに気づく。 ※問題を抱える子どもの指導だけでは解決にならないことも伝える。 ●「差別のある学級」「差別のない学級」のそれぞれに生徒教師の言動に共通点があることに気づく。 | 10分 |

| | 学習活動 | 指導者（ファシリテーター等）の活動及び留意点 | 時間 | | | | | | | | |
|---------------------------------|-------------------------------------|--|-----|-----|---------------------------------|------------------|---------------------------|-------------------------------------|----------------------------|--------------------------|-----|
| 5 | <p>まとめを行う。（講義）</p> | <p>●谷口研二氏の講義資料をもとに意識と行為の関係性について話す。 ※谷口研二氏講話概要参照 「持続可能な教育改革の基盤としての人権教育」 （本冊子第Ⅱ章 P14、15）</p>  <p>*差別意識が差別行為になりやすい傾向（A） *人権意識が人権行為に移すために必要なもの。（B）</p> <table border="1" data-bbox="715 936 1294 1305"> <thead> <tr> <th>(A)</th> <th>(B)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①同調（合わせる） （伝聞→思い込み →決めつけ）</td> <td>①同調と傍観への アンテナ</td> </tr> <tr> <td>②認めない （一事が万事 →白か黒か）</td> <td>②相談・告発を可能に するシステム。 相談できる人間関係。</td> </tr> <tr> <td>③攻撃する （不満のはげ口、責任 転嫁）</td> <td>③「おかしい」と言える コミュニケーション</td> </tr> </tbody> </table> <p>・Aのスイッチを入れないために、また、Bのスイッチを入れるためにどのような具体的な行動を仕組むかが大切であること。 ・学級の土壌として、環境・集団の雰囲気・人間関係の質・文化なども点検すること。 （*自尊心を育てるには、丸ごと受け入れる。丸ごととはその子どもの良いところも、弱いところも）。</p> | (A) | (B) | ①同調（合わせる） （伝聞→思い込み →決めつけ） | ①同調と傍観への アンテナ | ②認めない （一事が万事 →白か黒か） | ②相談・告発を可能に するシステム。 相談できる人間関係。 | ③攻撃する （不満のはげ口、責任 転嫁） | ③「おかしい」と言える コミュニケーション | 20分 |
| (A) | (B) | | | | | | | | | | |
| ①同調（合わせる） （伝聞→思い込み →決めつけ） | ①同調と傍観への アンテナ | | | | | | | | | | |
| ②認めない （一事が万事 →白か黒か） | ②相談・告発を可能に するシステム。 相談できる人間関係。 | | | | | | | | | | |
| ③攻撃する （不満のはげ口、責任 転嫁） | ③「おかしい」と言える コミュニケーション | | | | | | | | | | |
| 6 | <p>振り返りをする。 （用紙に記入）</p> | <p>●この時間のねらいに沿って振り返りをする。 ・差別意識が差別行動にならないためにはどうすればよいかを考えることができたか。（ねらい） ・人権意識が人権行為になるためにはどうすればよいかを考えることができたか。（ねらい） ・今後学級を作っていく上でどのような具体的な実践をしていくかを考えることができたか。</p> | 5分 | | | | | | | | |

■押さえておきたい考え方（人権に関して）

- ①差別行為だけを表面的に批判しても改善されない。なぜ、その行為が生まれるのかという背景をつかむ。

プログラム6 男女の平等（家庭を中心に）

- 対象（時間）：幼稚園、保育園、こども園、小学校保護者等（50分間）
- ね ら い：「人権の意味」を理解し、男女の平等を考慮した上で、家庭でできることを考える。

進め方

| | 学習活動 | 指導者（ファシリテーター等）の活動及び留意点 | 時間 |
|---|--------------------------|--|-----|
| 1 | みんなが仲良くなるためのアクティビティ等を行う。 | <ul style="list-style-type: none"> ● アイスブレイキングの活動をし、場を和ませる。 ・後だしじゃんけん ・誕生日チェーンなど ※グループ分けまで行い、グループで自己紹介をする。（4人グループ） ※自己紹介では、昼食のメニューなどを言い合って、楽しい雰囲気を作る。 | 10分 |
| 2 | 憲法に示された基本的人権を知る。 | <ul style="list-style-type: none"> ● どんな基本的人権があるかを確認するとともに、家庭における男女の平等について話し合う。 ● 話し合ったことを記録しておき、家庭でできることに「○印」を付ける。 | 10分 |
| 3 | ワールドカフェ方式により、意見交流を図る。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 共感できたところには、印をつけてもらう。 ● 実践できそうなものを持ち帰り、自分のグループ内で見直しをする。 | 20分 |
| 4 | 実践への助言を行う。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 理想で終わらないように、取り組みそうなことから気楽に楽しく実践していくよう助言する。 | 5分 |
| 5 | まとめを行う。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 家族のあり方に関係する心にしみるような話や読み聞かせを行い、実践への意欲を高めるようにする。 ・「木の皿」（グリム童話より） ・ニコニコかぞく（会津若松の小学生作文） ・わたしのおじいちゃん（会津若松の小学生作文） ● あくまでも押し付けにならないよう配慮する。 | 5分 |

■ 押さえておきたい考え方（人権に関して）

- ① 男女の平等について、日常でのあり方を憲法や法律に照らして考えてみる。

ビデオライブラリー 新規購入ビデオ情報

●ビデオ・図書の貸出について

県庁1階「県政資料閲覧エリア」にビデオ・DVD・図書を配架し貸し出しをしていますのでご活用ください。

*ビデオ…1回につき5本以内 *図書…1回につき8冊以内 *期間…2週間以内

【来館の場合】

・県民センター受付（県庁1階）で、希望するビデオ・図書名を貸出申込書に記入し提出してください。

※相談等がある場合は人権・同和対策課が対応しますので、受付にその旨申し出てください。

※貸出に際して、身分証等により本人確認をさせていただきます。

【郵送等の場合】（ビデオのみ）

・長崎県人権教育啓発センター（人権・同和対策課内）までご連絡ください。

※貸出・返却時の送料は利用者負担です。

〈問い合わせ先〉

長崎県人権教育啓発センター

長崎市尾上町3-1

電話：095-826-5115

FAX：095-826-4874

| 番号 | ビデオタイトル | 種類 | 分類 | 対象 | 時間 (分) | 内 容 | 備考 |
|-------------------|---|-----|------------|-----------|-----------|---|------------|
| 290 291 292 | 同和問題の正しい 理解と認識のために 「BRIGHT (ブライツ)」 ※研修ガイド付き | DVD | 解説 | 生徒・ 一般 | | 同和問題研修に活用することを目的に、福岡市企業同和問題推進協議会が制作した教材である。 付属の研修ガイドに学習プログラム例が記載されているので、それに基づいて研修を進めることができるよう工夫されている。 活用にあたっては、目的に合わせて該当するチャプターを視聴できるようになっている。 | 3セット 配架 |
| 293 | 誰もがその人らしく － LGBT － | DVD | ドラマ | 企業・ 一般 | 20 | LGBT（性的少数者）の問題は他人事ではなく、誰もが自分らしく生きることを考えていくうえで、すべての人々に関わりのある問題である。 このDVDは、①LGBTへのセクハラ、②性のグラデーション、③カミングアウトとアウトイング、④誰もがその人らしくという4つのチャプターからなり、それぞれにドラマと振り返り解説が展開していく形で構成されている。私たちの周囲にいても見えなかったLGBTの人たちのことを考えるきっかけとなる教材である。 | |
| 294 | ウェルカム！ －外国人の人権－ | DVD | ドラマ | 企業・ 一般 | 16 | 日本で暮らし働く外国人が増えており、多様性を尊重し、互いに理解し合うことが求められている。このDVDは、①「違いは壁？」、②「壁は扉？」という2つのチャプターからなり、企業の広報担当者を主人公に、異文化の壁をむしろ扉ととらえ、開いていくことを描いた教材である。多文化共生について理解を深めていくのに適した教材である。 | |
| 295 | シリーズ映像でみる 日本の歴史 第6巻 日本国憲法と部落差別 | DVD | ドラマ・ 実写 | 児童・ 生徒 | 17 | 日本国憲法が制定された経過をはじめ、人権尊重の精神がどのようにして憲法に書き込まれたか、特に第14条の条文をめぐる議論に注目し、ここに「部落差別の禁止」が明確に記載されたことを描いた教材である。 だれひとりとして「差別されない」と明記された日本国憲法の精神のもと、「差別を黙って見過ごしてはならない」ことを改めて問いかけた教材である。 | |
| 296 | ヒーロー | DVD | ドラマ | 一般 | 34 | 地域社会との縁を持たなかった主人公が、あるきっかけから地域と関わるようになり、今まで意識しなかった近所の高齢者や家族との出会いを通して、様々な絆を深めていくというストーリーである。「無縁社会」の中で、地域におこる身近な人権問題に対し、傍観者としてではなく、主体的に行動することで、新たな地域のつながりを結んでいく大切さが実感できる教材である。 | |
| 297 | 人権のヒント 地域編 「思い込み」から 「思いやり」へ | DVD | ドラマ | 一般 | 25 | まちの喫茶店「カフェ・ヒューマンライツ」を舞台に、店のママのところに集まってくる人々の交流の中から「人権のヒント」を考え、それぞれの違いを思いやる心の大切さを理解することをねらった教材である。公民館講座等での活用がしやすい教材でもある。 | |



じんけん ながさき

(人権啓発資料 27 人権・同和教育と啓発をすすめるために)

平成30年3月発行

発行 長崎県県民生活部人権・同和対策課

〒850-8570 長崎市尾上町3-1

TEL 095-824-1111 (内線2323)

直通 095-826-2585

◆人権・同和対策課及び人権教育啓発センターは、平成30年1月22日に、新県庁舎(上記住所)へ移転しました。