

じんけんながさき

相手を思いやる気持ち 違いを受け入れる心
今こそ、一步踏み出そう!!



Respect! 

- お互いが尊重できる社会へ -

11/11(水)～12/10(木)
長崎県人権・同和問題啓発強調月間

 みんなの人権110番  子どもの人権110番  女性の人権ホットライン

0570-003-110 0120-007-110 0570-070-810

長崎県はV・ファーレン長崎と連携・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・長崎県人権啓発ネットワーク協議会
対顔合せ/長崎県人権・同和对策課 095-826-2585

長崎県人権・同和对策課 様 宛

はじめに

県では、「温もりと心の豊かさが実感できる社会の実現」に向けて、国や市町、関係団体等と連携しながら、あらゆる場や機会をとらえて、人権教育・啓発を推進しています。

取組の拠りどころである「長崎県人権教育・啓発基本計画（第2次改訂版）」は、改訂後、4年を経過しようとしています。女性、子ども、高齢者、外国人、障害のある人、同和問題、インターネットを利用した差別助長、性的少数者の方に対する人権問題等、取り組むべき課題は多岐に及びます。

また、本年度は、新型コロナウイルス感染症に関連して、未知の病に対する不安や恐怖が差別を生むという事案も発生しました。「差別をする・される」事実や可能性に多くの人が直面することとなり、すべての人の人権が保障される社会の実現に向けて、わたしたちは大きな課題を与えられました。

このことは、他の人権課題の発生についても共通するところであり、すべての人の人権が等しく保障されるべきであるのと同時に、すべての人が、人権尊重社会の実現に向けて当事者であることを再認識する必要があります。

以上を踏まえ、人権を社会のあり方から考え、すべての人の人権が尊重される社会づくりに向けて何ができるか、皆さんとともに考えていくきっかけとするため、本号では、本年度実施した講座・研修会を追体験できるような報告を掲載しています。

また、併せて、地域、学校、職場等で人権教育を実施される皆様に活用していただけるよう、身近な問題をテーマとした参加体験型の学習プログラムもご紹介しています。

本資料が県民の皆様、人権教育・啓発を推進する皆様、関係機関・団体等の皆様の活動の一助となれば幸いです。

令和3年3月

長崎県県民生活環境部人権・同和対策課長

目次 CONTENTS

はじめに

I 研修報告

■人権・同和教育指導者ステップアップ講座

人権の学びをすすめるために

「個人の心がけ」から「社会の構造へ」…………… 2

講師：栗本敦子氏 (Facilitator's LABO)

報告：長崎県県民生活環境部人権・同和対策課 教育研修班

■教育庁職員等人権・同和教育研修会

人権フィールドワーク「原爆と部落とキリシタン」…………… 13

講師：阿南重幸氏 長崎人権研究所副理事長

矢川豊彦氏 諫早市立小野中学校校長

報告：長崎県県民生活環境部人権・同和対策課 教育研修班

II 公正な採用選考をめざして

■子どもに確かな未来を ～進路保障の取組～…………… 17

III 指導者を活用した人権教育・啓発の推進…………… 21

■地域で、職場で、学校で、人権教育・啓発を推進しましょう

～「長崎県人権・同和教育指導者」を活用した取組について～

IV 参加型学習を取り入れた学習プログラム

■プログラム1：「自己理解・自己開示」…………… 24

～「わたし」を知る、「わたし」を伝える～

■プログラム2：病気の流行から互いの心の健康を守るために…………… 29

■プログラム3：聴くことで高まるコミュニケーションの可能性

「アクティブリスニング」…………… 34

○ビデオライブラリー 新規購入ビデオ情報…………… 39

令和2年度 人権・同和教育指導者ステップアップ講座

人権の学びをすすめるために

「個人の心がけ」から「社会の構造」へ

令和2年8月、Facilitator's LABO（えふらぼ）の栗本 敦子（くりもと あつこ）さんを講師にお招きし、人権・同和教育指導者の資質向上を目的とした講座を開催しました。

講座は、「ワークショップ（参加体験型学習）」によって構成され、栗本さんの「ファシリテーター」で進められました。

参加者の一人一人が主体となって聞き、話し、考え、書き・描き・・・と、まさに「体験」が満載の内容で、和気あいあいとした楽しさの中に多くの「気づきや発見」がありました。

この講座の内容を参加者の発言や感想、講師の栗本さんのお話等とともに、再構成してお伝えします。

まず、「ワークショップ（参加体験型学習）、ファシリテーターとは」？



「ワークショップ」、「ファシリテーター」について、次のような説明がありました。

<「ワークショップ」について>

英和辞書には「工房」とか「作業場」と示されており、何らかの「もの」を作り出す場所であると捉えることができます。ですから、研修をワークショップ形式で行う時は、「学び」を作り出す場なのです。決まった答えがあるのではありません。例えば、人権がテーマであれば参加者の自発的な発言を通して議論を深め、気づきを通して一人一人が自分の言葉で「人権とは何か」を語れるようになることをめざします。

<「ファシリテーター」について>

ファシリテーターは、facilitate という動詞からきています。「ファシリテート」は、「物事を活性化する・促進する」という意味です。つまり、「ファシリテーター」は「促進する人」であり、参加者が「学びを作り出す」ことができるよう、そのプロセスを支援する役割の人です。学びを作り出す主体はあくまでも参加者ということです。



1 「人権」について、あらためて考える。

人権擁護推進審議会答申では、「人権」を右記のように定義しています。また、学校等で人権教育をすすめる中でも、発達段階に応じた言葉を使って説明されるなど、私たちは、複数回この言葉に出会ってきました。

しかし、自分が説明するとなるとどうでしょう。「人」と「権利」という二つの言葉から成り、「人の持つ権利」を意味しています。

アクティビティ①では、まず「人権」でいうところの「人」とは何かについて考えました。みなさんも一緒に考えてみてください。

人権は、「人々が生存と自由を確保し、それぞれの幸福を追求する権利」と定義される（人権擁護推進審議会答申（平成11年））。

<(1)「人」について説明する。>

「アクティビティ① 宇宙人がやってきた！」—「人間の特徴リスト」を書き出してみよう—
「人間」と呼ばれる生き物のことについて知りたがっている宇宙人に「人間」を説明する
ため、「人間の特徴リスト」を作成します。このリストに載せる「人間の特徴」をできる
だけたくさん書き出してください。(宇宙人は日本語が理解できることとする。)

まず、どんど
ん出し合い
ましょう！



まずは思いつくままに、できるだけたくさんの項目をあげてみます。
参加者から出された項目でホワイトボードがうまり、
「たくさん出たなあ」と達成感を味わっていたところで、
講師から、追加の問いが出されました。

本当に宇宙人が、このリストをもって地球を旅したとしたら、その宇宙人は地球人と
他の生き物を区別できるでしょうか。リストを精査し、「① 全ての人間に当てはまり」
かつ「② 人間以外の生き物には、当てはまらない」項目だけ、リストに残してください。

例えば、「言葉を話す」とありますが、生まれたばかりの赤ちゃん（人間）は、言葉を話
しません。「泣いたり、笑ったりして、思いを伝えているのでは？」という考え方もありま
すが、「いや、それは、言葉を話しているのとは違うだろう」と、冷静な気づき生まれま
す。さらに、「肺呼吸」するのも「動く」のも「子育てをする」のも、人間だけではない
な・・・と、たくさん挙がったはずのリストから、あれも、これもと次々に消去されます。

しばらく話し合った後、「『人間から生まれたもの
は全て人間』であり、人権が前提とする『人間』、こ
れを説明するとしたら、『人として生まれてきたこ
と』ただそれだけで十分なのです。」という講師の話
を聞き、このシンプルさと深さに参加者はともに納得
したのでした。

出し合ったリスト(例一部)
服を着ている 言葉を話す 働く
肺呼吸 火を使う 子育てをする
コミュニケーションが取れる 動く
夢がある 道具を使う 二足歩行・・・

さらに、講師は続けました。「人権」はすべての人に、等しく、保障されています。言葉
を話せないから人権がない、火を使えないから、服を着ていないから、働いていないから、
この人には人権がなくてもいいのだ、などということは決してないのです。言葉を話せない、
道具も使えない、生まれたての赤ちゃんであっても、人権は100%保障されなければなら
ないし、人生の終盤に近づいてきて、寝たきりになったり、コミュニケーションが十分に
取れなくなったり、例えば意識状態が鮮明でない状態になったとしても、その人の権利とい
うものは、100%保障されなければなりません。制限されるのは刑罰などのごくごく限られ
た場合であり、それも、非常に厳重な手続きを踏んだうえでしか許されないというのが人権
の基本的な考え方です。

しかし、私たちは、「人権は『すべての人』が生まれながらにもっているものです」と言
いながら、一方で、無意識のうちに「人間というのはこういうもの」、といった想定を「当
たり前」として、様々な制度や仕組みをつくるというようなことがあります。

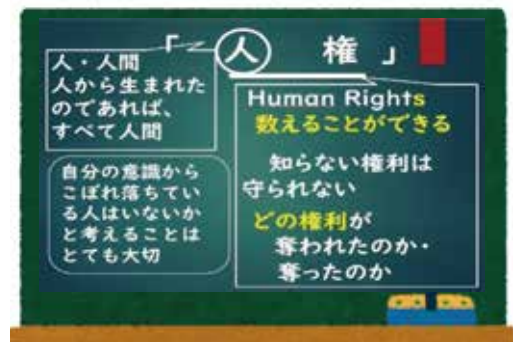
例えば、アクティビティ①で「文字を使う」という項目が出ることがあります。けれど、現在、日本の「識字率*」は100%ではありません。外国からやって来て、話すことはできても文字の読み書きに困難さのある人、歴史的な経緯などの中で学習機会を奪われてきた方、あるいは、ネグレクトの状態にあって学校に通って教育を受けるということができておらず、文字を獲得しないままに成人した人。

本来、そのような人たちこそ行政や福祉の制度等によって人権を保障していく必要がありますが、そもそも制度に関する情報が文字で書かれており、情報に触れ入手すること、手続きをとること自体が難しいというのが現状です。「文字を使う」ということが「人間として当たり前」になっていることで当てはまらない人が権利を奪われた状態に陥ってしまうわけです。

「人間の当たり前」の自分の枠組みに、含まれていない人はいないかと考えることはとても重要です。人は多様な存在ですから、すべての人を想定することはとても難しいことです。けれど、「人ってこうだよ、こんなだよ」と思う中に、取りこぼしている人はいないか、時々の認識を振り返ってみることで気づくことがあるのではないのでしょうか。

<(2)「人権」について>

「人権」は英語で「ヒューマン ライツ Human Rights」と表記します。Rights、複数形の「s」がついているということは、数えられるものであるということです。「人権」つまり「人のもつ権利」は、ふんわりとした「やさしさ」や「思いやり」というような言葉で表現されるもの



ではなく、あの権利、この権利というように数えあげることのできる、とても具体的なものだということです。しかし、このような「そもそも人権とは何か」ということの整理がきちんとされないまま、人権について、もっといえば人権課題について学んでいるという現状は、現在の人権教育の課題でもあります。

「やさしさ」「思いやり」も、人権課題について学ぶことも大切ですが、人権が侵害された場面、問題となっていることを知るだけでは、差別を受けた人に対して「たいへんだなあ、差別はいけないなあ」と、心情的に捉えるばかりで、いったいどのような権利が奪われたのか、どのようにして補償しなければならないのかの話し合いにはならないのです。

例えば、「セクシュアルハラスメント」の問題が起こった時、その謝罪文に「～～さんの、心を傷つけてしまい申し訳ない」という文面が多々あります。しかし、この問題の核となるのは、心を傷つけたということではなく、「安全・安心のもとに能力を発揮する」という職場環境を壊した、奪った」ことにあります。労働権・人格権の侵害であり、人間関係の問題としてのみ捉えては本質を損ないます。

「知らない権利は守られない」といわれるとおり、どの権利が奪われたのか、または、奪ったのか分からない状態では、互いの人権を認め尊重し合うことは難しいといえます。

*「識字率」：ある国または一定の地域で、文字の読み書きができる人の割合。ユネスコでは「15歳以上の人口に対する、日常生活の簡単な内容についての読み書きができる人口の割合」と定義している。

2 自分の中にある「マジョリティ性・マイノリティ性」を自覚する

人種・民族、学歴、性別、年齢等々、人は、自分に関する様々なアイデンティティをもっています。

自分のアイデンティティが、多くの人が属する群に属していればマジョリティ、少ない群である場合はマイノリティと表現されることがあります。

もう少し丁寧にいうと、人数では多数でなくても、マジョリティとは社会的に優位な側です。(例えばアパルトヘイト下の南アフリカでは、少数の白人がマジョリティでした。)

日本国籍を有する人は、日本においてはマジョリティですが、外国に行くとマイノリティとなります。マイノリティ/マジョリティは社会の在り方によって変化します。そして、たいいていの場合、社会の在り方はマジョリティ中心です。マジョリティはマイノリティの存在を意識することなく生活することができ、マイノリティにとって不利な環境にも気づきません。

講座では、社会でおかれた立場による経験やものの見方・感じ方の違いを次のアクティビティをとおして体験しました。

「アクティビティ②

運命のシュートゲーム

- ①一人2枚ずつA4 サイズの用紙
(紙質は同じ)を配る。
- ②配られた用紙を箱に投げ入れる。
※今いる席から移動して投げてはいけない。



出典：出口真紀子

「マジョリティの特権を可視化する」

「今、体験したアクティビティのルールについて、みなさんはどう思いますか？まったく同質の紙を同じ枚数、自分のいる場所から投げる、みんなが同じルールですから平等なゲームですよ？」この講師の投げかけに、「いや、自分には(箱の位置が)遠かった」と、紙が箱に入らなかった数人が答えます。

重ねて、講師が問いかけます。「遠いと言っても、みんな自分の席というのは同じ条件です。紙が入った人もいましたよね。努力すればいいのではないですか。」

「たまたま入っただけで・・・」「やはり、箱が近くて(私は)得したかなと思います」と、紙が箱に入った人もコメントします。

ファシリテーターの問いかけで、箱に対して近い所にいる人、あるいは遠い所にいる人、それぞれの発言が引き出されていきました。この講座に参加していた人数は20名程度でし

たが、参加者が100人を超える講座ともなると、最後方にいる参加者には「どうせ、入らないから」と、最初から投げようとしないう、つまり、ゲームへの参加を放棄する人が出てくることもあるそうです。



さてこのアクティビティは、わたしたちに何を気づかせてくれるのでしょうか。

社会に置き換えたとき、ゲームのルールや席の位置は何に当てはまるのでしょうか。

これまでの、人権について学ぶ場では、「後ろの席の不利さ」について理解するというアプローチのものが多かったように思います。このアクティビティで考えたいのは、前の席にいる人たちの有利さについてです。紹介したいのは「特権」という概念、「マジョリティの在り方に焦点を当てる」というアプローチです。

ここでいう「特権」とは、「“ある社会集団に属することで、労なくして得られる優位性”」と定義されます。この「特権」についての考え方が広がるのに大きな影響を与えたのは、ペギーマッキントッシュ氏が書いた「白人の特権」というエッセイです。

ペギーマッキントッシュ氏は、「白人である私は、人種差別というものは『他人を不利な立場にする』ということについては教えられてきたが、その裏返しである『自分を優位な立場にする』ということは教わらなかった」と書いています。

さらに、彼女は、白人であることによって、特に努力したわけでもないのに自らが享受している特権について考え、リストにしています。

マッキントッシュ氏が挙げた特権（一部抜粋）

- | |
|--|
| ①TVをつけたり新聞の第1面を開いたりした時、自分と同じ人種の人が大きく出ている。 |
| ②自分の肌色（桃色がかったクリーム色）の傷用カバーやバンドエイドを選ぶことができる。 |
| ③引っ越す必要が生じた場合、自分が払える金額で、住みたいと思う家を、ほぼ間違いなく借りたり購入したりできる。 |
| ④近所の人たちは、ほぼ自分に対し中立的な立場をとり、自分に感じよく接してくれる。 |
| ⑤責任者と話がしたいと言えば、その責任者は、ほぼ間違いなく自分と同じ人種の人である。 |

これらは、白人のマッキントッシュ氏にとっては、リストにしよう意識しないと出てこない、気づかないくらい当たり前のことです。しかし、黒人の人々の経験からは全て奪われているのです。

45年間生きてきて初めて自分の肌と同じ色の絆創膏をつけたときの気持ちを、サンフランシスコに住むドミニク・アポロンさんがツイートしています。「実は今、泣きそうです。自分には居場所があると感じる・自分には価値があるって…。子供の頃の自分に、そして有色人種の子供たち、特に黒人の子供たちのために悲しくなっています。（一部抜粋）」

黒人差別は、大きく報道された「ブラック ライブズ マター*」のきっかけになった、警察官によって殺されそうになるということや、差別用語を使ってののしられる、ということだけではないのです。

*「ブラック ライブズ マター」：(Black Lives Matter) アフリカ系アメリカ人に対する警察の残虐行為をきっかけにアメリカで広がった人種差別抗議運動のこと。

例えば、肌の色に合わない（ふつうの）絆創膏を貼るような、日常の中に繰り返し、当たり前のようにあるのです。そして、差別を受ける側も、自分がそれによっていちいち傷ついていると意識するわけではなく、そういうものとして受け入れて生きてこざるをえない。けれど、肌の色に合う絆創膏をつけた時に、初めて、白人（マジョリティ）ならば一度も意識すること、経験することがなく、黒人（マイノリティ）は繰り返し経験する、ごく日常の出来事の違いに気づき、複雑な気持ちになるということなのです。

差別の問題について、「特権」という捉え方で考えていくということは「肌の色に合う絆創膏がないのは、差別だ！」などということとは違うのです。「このような、『社会の構造』を問うていく」ということなのです。

そして、マジョリティのもつ最大の特権は、自らが「特権」をもっているということに気づかないでいられるということです。気づかなくても、なんら困ることはなく、考える必要、向き合う必要もなく生きていくことができるのです。

このため、マジョリティの特権について触れると、「私は特権などもっていない」と気分を害したり、声を上げたマイノリティに対して「(マイノリティは) 気にしすぎだ」などと反応したりすることが、しばしば起こります。

また、すべての面でマジョリティの立場ばかり、マイノリティの立場ばかり、という人はいません。アイデンティティの多様な要素について、その人に固有のバランスでマジョリティ性とマイノリティ性が入り混じっているのです。

では、自身のマジョリティ・マイノリティ性もみてみましょう。

「アクティビティ③」

特権（労なくして得られる優位性）をどの程度享受してきたか振り返ってみましょう。

質問リストは、動画What Is Privilegeで使用されているリストの日本語訳版です。

35の質問（ここでは質問リストの一部を掲載）を読み、該当している場合は、表の右端に従って「+1」または「-1」していきます。最も高い合計であった場合「+22」となります。ほかの人に見せたり比較しあったりするのではなく、あくまで自分の振り返りとしてやってみてください。

※動画を視聴し、感想を意見交換した上で実施することをすすめます。

○ 国中どこにでも行けて、必要なヘア製品や肌の色に合う化粧品を容易に見つけられる。	+1
○ あなたがミスをして、あなたの人種/ジェンダーのグループの欠点のせいにされない。	+1
○ 好きな人と法律婚ができ、どこに暮らすかを気にかけなくていい。	+1
○ 合衆国生まれ【日本生まれ】である。	+1
○ 成長のために適切な食べ物に充分恵まれてきたと感じる。	+1
○ 自分の能力や適正をもとに雇われていると十分に確信できる。	+1
○ 自分では変えられないことを理由に、いじめられたりからかわれたりしたことがある。	-1

日本語訳の出典 <http://jihang-tomo.hatenablog.com/entry/2016/02/17/132119>

※動画「What is Privilege？」

各自で振り返ってみた後、グループでは、各自がチェックした結果ではなく、質問に答えてみた感想や「これはどういうことを指している質問なのか」「この質問はアメリカ社会の文脈だが日本の状況に当てはまるのか」などの視点で意見を出し合いました。



それぞれが異なる環境で生きてきた中で、当然、このシートの結果も様々です。数字を見て「こういう環境の人もあるのか、かわいそうだな…」「自分は有利な立場でよかった」といった感想が出ることがあります。あらためて確認しておきますが、この数字は社会の構造の中で、どこにいるのかを振り返る手がかりです。

アクティビティ②の座席のように、前の方に座っているのか、後ろの方かということを表しているだけです。点数が低い/後ろの方に座っているから不幸ということではないですし、点数が高い/前のほうに座っているから幸せ、ということではありません。

自分が有利な側にいる要素について気づき、その社会的優位性をどう使うか、社会の構造をフェアにするために何ができるかを考えるきっかけとしてほしいです。

3 日常の「ふつう」を見つめなおす

「ふつうの阿リの2倍くらい」「そんな時、ふつうは泣かない」「ふつうに食べられるね」等々、様々な場面で使われている言葉「ふつう」。多用されいながら、意味や、使う側の意図、言葉のもつ影響力など、見過ごしてきたことの多い「ふつう」について深く考えました。

「アクティビティ④ “ふつう” って？

次の状況に出てくる「ふつう」の使い方に、気になることや引っかかることはありますか？

【状況】 何人かで雑談していたとき、ある人が同性愛者について差別的なことを言いました。

それに対して、Aさんが、「そういう言い方はよくないと思う。性の在り方はさまざまなんだから」と言ったところ、「もしかして、あなたも同性愛なん？」と聞かれたので、Aさんは、「ちがうよ、私はふつうやけど」と答えました。

(次のことについてグループで意見交換しました。)

- ①この「ふつう」を使っている人は、どんな意味・意図で使っているのか。
- ②その「ふつう」の使い方の何が“危うい”のか。
- ③その場にあなたがいたとして、あなたはどう受け答えするか。

以下、話合いの一部です。 ※FT=ファシリテーター

参加者 A

「ふつう」の反対の「ふつうじゃない」って何かと考えると、「特別な人」という言葉が出てきたのですが、それだと「個性的」というような言葉に感じるし…。

FT

「ふつうじゃない」が「特別な人」だったら「特別な、スペシャルな人」というポジティブな意味なのではないでしょうか。

参加者 D

特別な人がいるから、ふつうの人がいる…。

- FT** その特別な人って、上下の感覚はないですか。
- 参加者** 確かに…。う…ん。ありますね。
- FT** 「上」ってことならば、「ふつうじゃない」は問題ないですよ。
- 参加者D** 「下」の時もある。
- FT** 「上や下」ってどのようにして決まるのでしょうか。
- 参加者D** そうなってくると「ふつう」は、自分の価値観で「平均的」ということかな。
- 参加者F** 「特別」に、(スペシャルというより)「異質」や「ありえない」という意味がある。
- FT** 提示された状況のAさんの言動について、どう思いますか?そもそも、Aさんは、「よくないよ」と、はっきり言っている。差別はよくないと言ってるわけです。その一方で「私はふつうやけど」と言う。Aさんは差別しているのでしょうか?
なぜ、このような差別・発言をしてしまうのか、Aさんは、どうすればよかったですでしょうか。

ここで、好井裕明さん（社会学者）が書かれた一文が紹介されました。そして、多くの人が捉えている「差別」について説明がありました。

「差別などしない人が“普通”であり、“普通の世界”に生きている私たちは差別するはずがない」と、多くの人が思っている。

<多くの人の「差別」の捉え方>

「差別する人」がいる。この人は「悪意や偏見」をもっている。

そして、「差別される人」がいる。」この人は、少数派で差別されるような「特別な事情」を抱えた人である。

差別は、悪意に満ちた差別者が、特別な事情をもつ人に対して行っているのである。



この「差別する人」「差別される人」に対し、「私は、どちらでもない『ふつうの人』である」と思っている人が多くいます。うっかり誰かを傷つけることはあるかもしれないけれど、悪意で誰かを傷つけようとはしないし、差別されるような特段の事情のある立場でもない、ごくごく「ふつうの人」であり、差別は、私の住むふつうの世界とは違う世界の話であり、私は差別とは関係ない。

このような捉え方をしている人が多く、研修等で、「差別を自分のこととして捉えよう」と繰り返し伝えてもなかなか自分ごとにならない、自分に関係のないことについて学ぼうと思うことはないため、そもそも研修会に参加する人自体が少ない、という人権啓発担当者の悩みが続くことになっているのが現状なのです。

そもそも、「差別する・される。ふつうの人は関係ない」という枠組みを問い直す必要があるのではないのでしょうか。好井さんは、続けて、次のように書いています。

「ふつう」であることは、決して私たちに差別をしない保障を与えるものではない。むしろ、そこに安住することで世の中にある差別は確実に生き延びて育っていくだろう。つまり、私たちが深く考えることなく「ふつう」に安住することは、差別にとっての上なくよい肥やしとなる。

『差別原論 〈私〉のなかの権力とつきあう』（好井裕明著、平凡社新書、2007年）178～180ページ

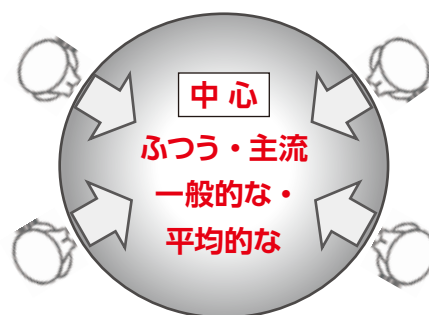
このことを、もう少し考えてみましょう。

多くの人は、ふつうの世界を生きて、ふつうでいいと思い、ふつうを見ながら、ふつうに生きている。ものすごくお金持ちとか、有名な学校に合格するとか、特別なことを望んでいるわけではなく“みんなと同じ”ふつう。「ふつう」は社会のまん中にあり、ふつうであろうと、みんなまん中を向いている。

「ふつう」の枠組みに入らない人たちは外側にいます。

ただ「ふつう」であろうとしてまん中を向いていることで、外側に追いやられた人がいることには気づきません。意図的に排除しようとしたわけではなく、もちろん悪意もありません。

無意識であること、これがとても“危うい”のです。



取り残された・無視された

「差別」というと、「見下す」という言葉に表されるような上下の関係性で認識されがちです。それに加えて、「中心」と「周辺」という関係性で捉えることもとても重要です。

「中心」は英語では dominant です。Dominant には、主流派、支配的な、という意味があります。それに対し、周辺は、marginalized。Marginalized は、取り残された、無視された、隅っこに追いやられた、という意味です。

これまでの人権教育・啓発では、少数派として周辺に追いやられた人たちにも意識を向けるよう、取り上げてきました。が、ともすれば「少数派である障害者のある人、外国人、被差別部落の人、性的少数者の人のことも考えて、仲間に入れてあげましょう」というようなものになっていなかったのでしょうか。これでは、マジョリティがオプションとしてマイノリティを付け加えているようなもので、「中心」「周辺」の構造、「ふつう」の在り方は何ら変わっていません。

自分たちの在り方を問い直すことなくマイノリティを入れてあげる、というのは、決して対等・公正とはいえず、入れるかどうかはマイノリティが決めることであり、構造は変わりません。

必要なのは、この構造そのものを解体し、全ての人が「中心」「周辺」という関係性ではなく含みこまれる「インクルージョン*」の考え方ではないでしょうか。「SDGs*」でも、「誰一人取り残さない」という理念が掲げられています。周辺化された人をとってつけたように加えるのではなく、全ての人を包摂しているような社会を目指す方向であり、そのためにも、無自覚で意識されていない「中心」「ふつう」の在り方を問い直すことが必要です。

4 差別のある社会差別とどう向き合う



差別を社会の構造という視点で捉えることで、「差別をする・しない」ではない視点をもつ必要性に気づきます。

それは、「今、現実には社会には差別があり、『差別をする人』も『差別される人』もいる中で、差別とどう向き合うか」という視点です。立場は2つ。

「差別される人とともに、差別に対してNOと言う立場」

「自分は関係ないと、結果的に差別を容認し支えてしまう位置」のいずれかです。

「どちらでもない、関係ない」という立場はないのです。

「アクティビティ④の「もしかして、あなたも同性愛なん？」と聞かれたときについて考えましょう。

聞かれた人が異性愛者であったときに、「ふつう」と言わずに「違うよ。私は異性愛者だよ」と答えるのは適切でしょうか？事実を言っているだけだから問題ないと思う方もいるかもしれませんが。けれど、質問した人が続けて他の人にも同じような質問をするかもしれません。「あなたは、どう？」「じゃあ、あなたは？」・・・と。

もし、その場に同性愛の当事者がいたら、究極の選択を強いられることになります。

「自分自身のアイデンティティを隠して、『私も、異性愛者です』というのか」または、

「言いたくもない、カミングアウトをするのか」

どちらも最悪です。では、そんな事態を招かないためにどうしたらよいのか。

「その質問自体、プライバシーの侵害じゃない？私はそんな質問に答えたくないよ」と、「質問（差別）する・される」という構造自体を解体するような行動がひとつの在り方でしょう。

*「インクルージョン」 inclusion) 組織内の誰にでもビジネスの成功に参画・貢献する機会があり、それぞれに特有の経験やスキル、考え方が認められ、活用されていること。

*「持続可能な開発目標」：SDGs 2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない (leave no one behind)」ことを誓っています。

I 研修報告

答えないことで、「あの、同性愛者だから答えなかったんじゃない？」とヒソヒソ話が始まるかもしれません。しかし、これを引き受けることも、少数者はふつうではないとして排除することに力を貸さないというマジョリティの行動なのではないでしょうか。

また、「私は当事者ではないけれど」というような発信の仕方にも、根底に、自分のマジョリティの優位性を手放さずに差別の問題を語る意識が表れているように思えます。

「自分のもつ偏見や差別意識を自覚する」というような、個人の心の在り方へのアプローチに対して、社会や生活場面に存在する、差別の起こる仕組みを変革するアプローチが、人権の学びをすすめる差別をなくしていくために求められているのではないかと考えます。

【参加者の感想】

- 意図的なアクティビティが織り込まれ、終日の研修を意欲的に取り組めた。「人権」に制限はない。知らない権利は守られない（権利そのものの教育が不足している）こと、差別を温存してしまっている社会の構造そのものを捉える必要があること等、人権について研修を企画するうえでとても大切なことを学ぶことができた。
- 人権とは何かをあれこれ教えるより、自分にはどんな権利があるのか、日頃の生活の中でそれが保障されているのか、自分は他の人の権利を保障しているのかということを考えることができるような学習をつなげていきたいと思いました。
- 「ふつう」という単語を日常の中で何気なく使っていたが、本日の学習を受け、気になることやひっかかることが多くあることに気づいた。「ふつう」には、危うさが潜んでいて、私たちがいかに当たり前として使っていたかが、反省させられた。
- 特に「特権」ということについて、新しい感覚で考えられました。まさに「わかっているつもり」として生きている中で、自分がもっている特権について考えると、まだまだ「つもり」だったことに気づかされました。

この講座において今後の取組についてのたくさんのキーワードをいただきました。

- ・人権でいうところの「人」について自分の捉え方を問い直すこと
- ・「マジョリティ特権」と自分のマジョリティ性・マイノリティ性
- ・「差別のある社会構造」に自分が関わっていること、2つのうちどちらの立場を選択するかということ
- ・これからの研修の在り方等

今後の人権教育・啓発活動の改善に向けて、具体的な行動に結びつけるための、貴重な学びの時間となりました。

講師の栗本先生に心から感謝申し上げますとともに、受講してくださった皆様がこの講座の内容を人権教育指導者としての活動につなげ、資質を向上され、ますますご活躍いただくことをお願い申し上げます。ありがとうございました。

(長崎県人権同和対策課 担当)

人権フィールドワーク

「原爆と部落とキリシタン」



人権・同和対策課では、年間5回、教育庁職員等を対象とした研修会を開催しており、その一つに、実際に現地を訪れて学ぶフィールドワーク研修があります。

フィールドワーク研修では、「ここで起こったこと」「人々が体験したこと」が、参加者により引き寄せられ、知識や理解が、一層深く、実感を伴うものに高まっています。

コロナ禍の中、本年度は、様々な研修会が延期や中止となりましたが、この研修会は、感染防止対策をとられた参加者30名の皆さんのご協力のもと、無事に実施することができました。

【令和2年度 教育庁職員等人権・同和教育研修会 人権フィールドワーク 概要】

◇テーマ 見る・聞く・感じる「原爆と部落とキリシタン」

◇日時 令和2年11月6日(金) 14:15～17:30

◇コース 平和公園－聖フランシスコ・ザベリオ堂跡－如己堂－浦上天主堂－原爆落下中心地公園－山王神社－坂本国際墓地－浦上町青年会館跡－原爆犠牲者の慰霊塔

◇対象 教育庁各課・室、教育センター、教育庁関係機関・団体の職員

◇講師 阿南 重幸氏(特定非営利活動法人長崎人権研究所副理事長)
矢川 豊彦氏(諫早市立小野中学校校長)

※両講師は、県が認定した人権・同和教育マイスター(P21参照)として、地域の人権・同和教育推進のために活動されています。

【フィールドワークの様子】

平和公園は、長崎刑務所浦上支所だった場所にあります。

被爆当時、支所と周辺にあった官舎にいた職員、家族、収容者134名は全員亡くなりました。この中には、少なく見積もっても46名の中国・朝鮮半島出身者が含まれています。

被爆、全壊した長崎刑務所浦上支所の周囲の壁の一部が残っています。奥には平和記念像が見えます。



1865(慶応元)年、イザベリナ・ゆりがキリシタンであることを告白するも、当時は幕府によるキリシタン禁教政策下であったため、浦上のキリシタンたちは聖フランシスコ・ザベリオ堂(写真は聖フランシスコ・ザベリオ堂の碑)を含む4つの秘密教会を設け、神父を迎えて洗礼を受けたり、教理の勉強をしたりしていました。

1867年、長崎奉行所は、浦上キリシタンの検挙・投獄に踏み切り、この時、信徒68名の逮捕のために動員されたのが警察の役割を担っていた差別を受けていた人たちでした。

I 研修報告



永井隆博士は、島根県に生まれ、長崎医科大で学んだ後、同大の物理療法科で研究を続けました。1945年、白血病のため余命3年と診断され、その2か月後の8月9日、大学で被爆し、重傷を負うも出血をおして救護活動にあたりました。

写真の建物「如己堂」は、1948年春、病床にあった永井博士のために浦上の人たちが建てた、2畳一間の家です。

浦上天主堂は、禁教政策下、踏み絵が行われた場所であり、浦上四番崩れの舞台でもあった「浦上村山里庄屋敷跡」に建設されました。

東洋一の偉容を誇った浦上天主堂は、原爆の炸裂と同時に堂壁、鐘楼の一部を残して倒壊、消失しました。

当時、天主堂にあった南北2つの塔のうち、北側の塔の上部にあった鐘楼は川の方へ落下しました（写真左下）。崖を滑り落ちた重さ50トンの鐘楼は、原爆の爆風の強さを伝えてくれます。



左の写真は、原爆落下中心地公園です。

1945（昭和20）年8月9日11時2分、原子爆弾は、この松山町171番地の上空約500mで炸裂しました。

写真左側の原爆落下中心地碑の左右には、爆風による石柱のずれが、そのままに残された「浦上天主堂遺壁(写真左)」と建物が全壊した中で、かろうじて残った「聖徳寺の灯籠」が移築され、当時の爆風の激しさを物語っています。

また、川を渡った長崎原爆資料館側には、多くの慰霊碑が建立されています。

◇アジアを中心に外国人被爆者を追悼したもの

「追悼長崎原爆朝鮮人犠牲者碑」、「外国人戦争犠牲者追悼核廃絶人類不戦碑」など

◇戦争と原爆の犠牲となった母親や子供たちを悼むもの

「平和を祈る子の像」「平和の母子像」など

◇仕事中に被災し、亡くなった人たちを悼むもの

「電気通信労働者原爆慰霊碑」、建設労働組合の「不戦平和の塔」など

山王神社のある場所には、もともと、イエズス会が経営し、ハンセン病患者などを収容していたラザロ病院があったとされます。1597（慶長2）年には、京都から連行され、西坂で殉教した「26聖人」も最後の休憩を取ったと伝わっています。

爆心地から800mの社殿は倒壊し、社務所も全焼、二の鳥居も片方を失い、一本柱となりました。

一方、「75年は草木も生えない」と噂された原子野にあって、枯死寸前だった2本の大楠がやがて芽吹いたことは、多くの被爆者に希望を与えました。その後、右の写真のように、この楠の大樹は樹勢を盛り返し、次第に繁茂して現在の姿となったのです。



鎖国時代が終わり、多くの外国人が長崎を訪れ、居留するようになったことで、墓地も必要となりました。

1888（明治21）年、外国人居留地に近い大浦町に設けられていた国際墓地が閉鎖され、これに伴い、新設されたのが「坂本国際墓地（南側区域）」です。

1903（明治36）年には、新たに、道路を挟んだ北側に「新坂本国際墓地（北側区域）」も増設されました。

南側区域の墓地入口付近には、永井博士と妻みどりさんの墓があります。北側区域には、長崎開港後来日、貿易商として活躍するとともに、日本の産業・経済など多方面に貢献した、「トーマス・グラバー夫妻」と、その子息で日本と外国との架け橋たらんとして苦闘した「倉場富三郎」、グラバー商会とも関わりのあった貿易商「ウイルソン・ウォーカー」の墓もあります。

1895（明治28）年頃から、「部落改善運動」が進み、1901（明治34）年「真宗青年教会」が組織され、1909（明治42）年に「青年会館」が建設されました。

1952（昭和27）年頃、長崎郷土親興会によって犠牲者を供養する「原爆犠牲者の慰霊塔」が建立され、1975（昭和50）年、被爆30周年忌に「涙痕之碑」が建立された際、「原爆犠牲者之慰霊塔」もこの地に移設されました。

1600年代、被差別部落は、中国・オランダ貿易で輸入される皮革類の入札に加わって皮の加工にもあたりました。人々は、雪駄等履物の生産、皮のなめしも行っていました。1648（慶安元）年、隣接する寺院の「増地願」によって移転、さらに、1718年、2度目の移転を経験しました。

◎ ご紹介した内容について、詳しく聞きたい・学びたいと思われた方は、「特定非営利活動法人長崎人権研究所」にお問い合わせください。

また、次のページの「フィールドワーク情報」も併せてご覧ください。

特定非営利活動法人長崎人権研究所

<電話> 095-847-8690 <FAX> 095-847-8696

【参加者の感想】



今回のフィールドワークのように、人権・同和問題を中心とした視点で見聞きすると、潜伏キリシタンやそれに係る様々な人々の苦悩や生き様、何よりも当時の人々の想いをわずかながらでも知ることができました。改めて、ふるさと長崎の歴史を知るとともに、もっと学びたいという気持ちが大きくなりました。

講師の先生のご説明が本当に分かりやすくあっという間に終わったという感じがしました。長崎で育ったにもかかわらず、知らないことが多く反省するとともに、歴史的背景や時代の流れを正しく理解しておくことが、目の前の人権・差別問題を深く考えることにつながるのだと実感しました。

学校に戻ったときに、平和教育・人権教育に役立てたいと思います。同時に、このような、素晴らしい研修の場があることを周知し、もっと多くの職員に参加してほしいと願うばかりです。



昨年度は、フィールドワークAコース「長崎の部落史を歩く」、今年度はBコース「原爆と部落とキリシタン」に参加した。どちらか1つ学習しただけでも、人権問題を考える上でとてもためになる研修であるが、長崎の平和について考える時、浦上四番崩れ等のキリシタンの歴史や被差別部落の人たちの明るくたくましく生きる姿を同時に知る必要があると感じた。

フィールドワーク情報

「特定非営利活動法人『長崎人権研究所』」では、人権啓発事業の一環として、フィールドワークを実施しています。

○Aコース 「長崎の部落史を歩く」

○Bコース 「原爆と部落とキリシタン」

【お問合せ・申込先】 特定非営利活動法人長崎人権研究所

<電話> 095-847-8690 <FAX> 095-847-8696

※お申込は、電話、又はFAXでお願いします。

○下記のようなコースもあります。HPに各コースのガイドブックが掲載されていますので、自主学習やグループでのフィールドワーク研修にご活用いただくことができます。

◇西彼コース 「西彼半島をフィールドワークする—遠藤周作・井上光晴の文学を訪ねて—」

◇島原コース 「島原半島をフィールドワークする」

◇大村コース 「大村湾沿岸をフィールドワークする—キリスト教受難と戦争の遺構を訪ねて—」

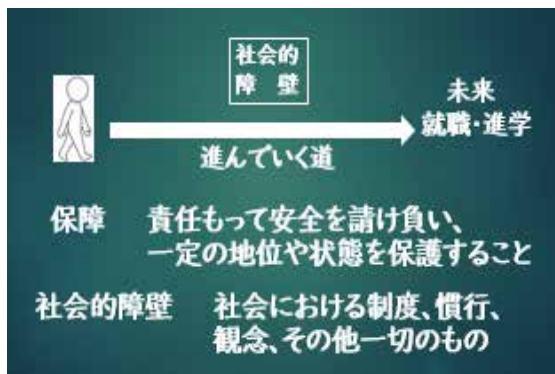
◇平戸コース 「平戸・田平・生月—れきし再見—」

子どもに確かな未来を ～進路保障の取組～

1 「進路保障の取組」の概要

(1) 進路保障について

「進路保障」を進学・就職を前にしたときだけの課題として捉えるのではなく、「人権教育の総和である」として、幼保・小・中・高・特別支援学校等のつながりの中で、自分の将来を豊かに描き実現していく力を獲得できるよう支援していく取組を進めています。



子どもが夢や希望の実現に向けて進む過程においては、当然、自身で超えるべき課題（＝壁）が現れます。

しかし、この壁が社会が作った壁、つまり「社会的障壁」であるならば、子どもが超えるべきものではなく、社会が責任をもって取り除き、安全・公平・公正なチャレンジができる状態にしていかなければなりません。

ここでいう「社会的障壁」とは、制度や慣行、観念、その他一切の「社会」が作り出したものをいい、子どもには全く原因や責任のないものと捉えます。

現在、実施されている進路保障の取組には、「就学前教育」「学力保障」「就学保障」「就労保障」などがあります。

【就学前保障】

スムーズに学校教育の軌道に乗ることができるための就学前の段階における手立て

【学力保障】

学校に来ることができない子ども、不登校の子どもも含めた取組

【就学保障】

教科書無償化、就学援助、奨学金制度による高校・大学受験の権利保障

【就労保障】

公正な選考を目指す等、就労に関わる保障の取組

(2) 取組の視点

ここまで説明したように進路保障の取組には、子どもが未来の景色を見通せるよう、子どもを「守る」という大切な視点があります。

加えて、子どもを「育てる」という視点も進路保障における重要な取組です。

これは、子ども自身が自分を理解し、自分の力で進路を切り開き自立できるよう、「生きる力」を育むという取組です。つまり、進路保障の取組は、「子どもの権利」を保障する取組であるといえます。すべての子どもがもって生まれた能力を十分に伸ばして成長できるよう、教育、生活をはじめとした支援が保障されること、また、子ども自身や親の人種、性別、意見、障害、経済状況等いかなる理由でも差別されないことは「子ども権利条約（1989年 第44回国連総会採択）」にも示されています。

II 公正な採用選考をめざして

もちろんこれには、子ども自身が人権尊重社会を創造する主体者として、「差別を許さない、差別に負けない」ための知識・意識・実践力を身に付け、なかまとともに未来を切り開いていく力を培うことが含まれます。

面接時に不適切な質問があった場合に「学校からの指導により答えられない」と生徒自身が回答できるよう、学校における指導の充実に向け、高等学校の教職員を対象とした研修も実施されています。

2 「公正な採用選考」に向かって

(1) 取組の歴史

1950年代初め頃の被差別部落の子どもたちの長期欠席・不就学の状況は、教師による同和教育の実践、折からの経済復興もあり、1960年頃までにはほぼ解消することができていました(*1)。

しかし、被差別部落の子どもたちの高校進学率は、1963年当時、30%に過ぎず、日本全体の高校進学率との間に36.8%の格差がありました(*2)。また当時は中学卒業後に就職する生徒への差別も露骨で、部落差別、民族差別、障害者差別等の社会的差別が横行していました。

さらに、高校に進学することで差別を乗り越えようとしていた高校生や親を苦しめたのが高校生に対する就職差別でした。

本人に能力があっても本人に責任のない家庭条件や生活条件によって就職差別を受ける事実が明らかになるとともに、各企業の応募用紙(社用紙)や採用判定基準に問題があることが明らかにされました。

そして、1971年、近畿高等学校進路指導協議会が「統一用紙」を作成し、こ

の用紙で応募していく取組を進めました。

この取組は各県に広がり、1973年に全国高等学校校長協会が定めた「全国高等学校統一用紙」を使用するよう労働省(当時)と文部省(当時)が通達を出し、全国で使われるようになりました。

統一用紙はその後も改善が加えられ、平成17年に4回目の改定が行われ、今に至ります。

- 1973(昭和48)年
全国高等学校統一用紙制定
労働省・文部省・全国高等学校校長協会の協議
- 1975(昭和50)年
部落地名総鑑事件発覚
- 1984(昭和59)年
全国高等学校統一用紙改定
- 1985(昭和60)年
全国高等学校統一用紙改定
- 1996(平成8)年
全国高等学校統一用紙改定
 - ・「本籍、保護者の本人との続柄、年齢、家族」 → 「削除」
 - ・「履歴書・身上書」 → 「履歴書」
 - ・「男・女」 → 「性別」
 - ・「履歴」 → 「学歴・職歴」
- 2005(平成17)年
全国高等学校統一用紙改定
 - ・「所属クラブ等」 → 「校内外の諸活動」
 - ・「保護者氏名」 → 「削除」
 - ・「押印」 → 「廃止」
 - ・「志望動機」 → 「拡大」

一方、1975(昭和50)年11月、同和地区の所在地、戸数、主な職業などが記載された差別図書が作成・販売されるという「部落地名総鑑事件」が発覚しました。

法務省によると、1985(昭和60)年までに「人事極秘」「部落地名総鑑」等

の書名で8種類約220冊が販売されています。

調査業者によって作成・販売されたこの差別図書は、企業や個人によって購入されました。企業は、採用にあたり同和地区出身者を排除するために、また、個人の購入者は、結婚にあたって身元調査をするため、というのが購入の動機でした。

この事件により、企業の社会的責任が強く問われることとなりました。労働省（当時）は企業が公正な採用選考を自主的に実施し、就職の機会均等の確保に取り組むよう行政指導を行いました。

現在、「部落地名総鑑」はインターネット上で流されるなど、手段を変えて就職差別が発生しています。

(2) 公正な採用選考をめざして

(出典:厚生労働省令和2年度版)

①採用選考の基本的な考え方

採用選考は、次の2点を基本的な考え方として実施することが大切です。

- 「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重すること
- 応募者の適正・能力のみを基準として行うこと

②公正な採用選考の基本

- 応募者に広く門戸を開く

「就職の機会均等」を実現するため、求人条件に合致するすべての人が応募できるようにすることが大切です。

- 適正・能力のみを採用基準とする

採用選考の基準は「応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適正・能力を持っているかどうか」です。

本籍地・家族の職業等の「本人に責

任のない事項」、宗教や支持政党などの「本来自由であるべき事項」は本人の適性・能力に関係のないことです。例え、採用基準としないつもりでも、応募用紙への記載の求め、面接時の質問があれば結果、採否決定に影響を与えることになり就職差別につながるおそれがあります。

採用者にそのつもりがなくても、尋ねられれば採用選考の基準にされていると解釈してしまいますし、尋ねられたくないことを尋ねられること自体によって、精神的な圧迫や苦痛を受けたり、心理的打撃によって面接時に十分力を発揮できなかったりする場合があります、結果、人を排除することになりかねません。

個人情報保護の観点からも、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などについては、原則として収集が認められません。

③「採用選考時に配慮すべき事項」

～就職差別につながるおそれがある
14事項～

次の〈1〉～〈11〉の事項を、エントリーシート・応募用紙に記載させる・面接時において尋ねる・作文を課すなどによって把握することや、〈12〉～〈14〉を実施することは就職差別につながるおそれがあります。

【本人に責任のない事項の把握】

- 〈1〉「本籍・出生地」に関する事
- 〈2〉「家族」に関する事（職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など）
- 〈3〉「住宅状況」に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- 〈4〉「生活環境・家庭環境など」に関する事

【本来自由であるべき事項

(思想信条にかかわること)の把握

- 〈5)「宗教」に関すること
- 〈6)「支持政党」に関すること
- 〈7)「人生観・生活信条など」に関すること
- 〈8)「尊敬する人物」に関すること
- 〈9)「思想」に関すること
- 〈10)「労働組合・学生運動など社会運動」に関すること
- 〈11)「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

【採用選考の方法】

- 〈12)「身元調査など」の実施
- 〈13)「全国高等学校統一用紙・JIS規格の履歴書(様式例)に基づかない事項を含んだ応募書類(社用紙)」の使用
- 〈14)「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

④企業における人権問題への取組

企業は、社会の一員として基本的人権を尊重した行動が求められますが、近年は特にCSR(社会的責任ある行動)という観点からも、「人権尊重」や「差別撤廃」に対する取組が重要視されています。

【企業による好事例】

・面接担当者による模擬面接の実施

この会社では、面接における質問事項や質問してはならない事項などの留意事項について、毎年採用面接の直前に、人事課長が採用担当役員に対して確認の意味でブリーフィング(説明)を行っています。

また、面接担当役員は、模擬面接を实

施し、質問事項の点検・検討、面接試験評価表の点検・確認を行い、面接者全員が公正な面接に対する共通認識をもつように努力しています。

・「面接試験実施要領」の作成

この事業所では、新規高等学校卒業予定者を中心とした応募者が、面接の際に100%実力を発揮できるように「面接試験実施要領」を定めています。

例えば評価が偏らないよう面接担当者を複数人としていますが、あまり多いと応募者があがって実力を発揮できなくなってしまうので、あまり多くなりすぎないように適度な人数に絞っています。

また、面接する人があちらこちらから矢継ぎ早に質問するとさらに戸惑うことになるので、面接者の中で「質問者を特定する」と定めています。

さらに、「主要な質問項目のうち、いくつかの項目を事前に学校を通じて応募者に通知する」と定めているのも、質問項目を事前に知り、準備することにより、あがることを防止し、ひいては潜在能力を掘り起こそうという配慮によるものです。



出典：「公正な採用選考をめざして」
(厚生労働省令和2年度版)

*1：同和教育と人権 鐘ヶ江晴彦(かねがえはるひこ 専修大学)「教育学研究」第62巻第3号1995年

*2：村越末男・三輪嘉男監修1986「図説今日の部落差別—各地の実態調査より」部落解放研究所

地域で、職場で、学校で、人権教育・啓発を推進しましょう。 ～長崎県人権・同和教育指導者を活用した取組について～

人権・同和対策課では、様々な機会や場で人権教育がすすめられるよう、人権・同和教育を推進する人たちを養成する講座を実施しています。さらに、講座の後、地域等での活動が可能な方には、「長崎県人権・同和教育指導者（以下指導者）」として登録していただき、地域の社会教育機関や学校等からの依頼により、活動していただいております。

また、登録指導者の中で、さらに、一定の要件を満たした方を「人権マイスター」に位置づけ、特に、研修会の講師やワークショップのファシリテーター等として活動していただいております。現在、140名の方に指導者の登録をしていただいております、そのうち18名が人権マイスターです（R3.3.1現在）。

地域で人権教育・啓発事業を企画されている皆様、職場・学校関係者の皆様の、積極的なご活用をよろしく申し上げます。

指導者の活動内容

毎年実施している指導者の活動状況調査から、活動内容は、おおまかに以下の3つに類別されます。なお、「①講師活動」と「②イベント開催のための企画・運営への関わり」の両方の活動をしている指導者もあり、対応できる活動は、指導者それぞれです。

①講師活動

- ・研修会や人権フェスティバルなどのイベントで人権に関する講義・講演等、話をする。
- ・講座の中でワークショップのファシリテーターをする。（P2参照）

②研修会やイベントの開催に向け、企画・運営等に関わる活動

- ・人権に関するイベント等の企画会議から関わるとともに、当日、スタッフとして活動する。
- ・参加者拡大に向けた広報活動の支援などを行う。

③現在行っている業務やボランティア活動等に指導者養成の講座で研修したことを活かし、取り入れることで、人権教育を推進していく活動

- ・人権擁護委員の方が、研修を受け相談活動に活かす。
- ・ファミリープログラムのファシリテーターの方、メディア安全指導員の方等が指導者となり、それぞれの活動に人権の視点を取り入れる。

(その他)

次のような取組も考えられると思います。指導者と相談される際、提案してみてください。

- ・人権をテーマに「コラム」を書いてもらい、広報誌に掲載する。
- ・本の読み聞かせやブックトーク等の読書活動を人権をテーマに行ってもらおう。
- ・人権フェスティバルのプログラム内容についてアイデアを提案してもらおう。
- ・人権をテーマにした本や映画等を選んでもらう。
- ・人権をテーマにした映画鑑賞後、感想を出し合う会で進行役を務めてもらう。

依頼の方法

“まず、人権・同和対策課にお電話ください。”

ご相談を受けた後、本課から、該当する指導者（人権マイスター）にご相談内容（概要）をお伝えします。

その後、（指導者に確認を取ったうえで）、本課から指導者の連絡先をお伝えしますので、指導者に直接連絡をして、詳細をご相談ください。

なお、指導者の活用に係る旅費・謝金等についても、活用についてご相談いただく際に、本課にお問い合わせください。

【お問合せ・申込先】長崎県人権・同和対策課
 〒850-8570 長崎市尾上町3-1
 <電話>095-826-2585 <FAX>095-826-4874

◇長崎県人権・同和教育マイスター登録者一覧（令和3年3月1日現在）

	氏名	対応可能な人権課題等	所属	活動
長崎・五島・西海ブロック	1	道津喜八郎	子ども 同和問題 人権一般	— 新上五島町 相談対応可
	2	田崎 洋子	子ども	長与町立 長与南小学校 相談対応可
	3	石村 榮一	子ども 高齢者 同和問題	長崎人権 研究所 地域指定無
	4	阿南 重幸	同和問題 外国人 性的少数者 ハンセン病回復者等 原爆被爆者 アイヌの人々 人権問題総論	長崎人権 研究所 地域指定無 相談対応可
	5	永間 逸男	子ども	県人権擁護 委員連合会 長崎市
	6	中村 和久	子ども 心豊かに生きる	長崎市立 緑が丘中学校 長崎市内 相談対応可
県北ブロック	7	外尾恵美子	女性 子ども 高齢者 障害のある人	— 相談対応可
	8	千北 充範	女性 子ども 障害のある人 外国人 同和問題 HIV感染者 性的少数者	佐世保市立 世知原小学校 相談対応可
	9	岩川 克行	女性 子ども 高齢者 障害のある人 同和問題 外国人 HIV感染者 ハンセン病回復者等 犯罪被害者等 インターネットによる人権侵害 性的 少数者 災害時 アイヌの人々 刑を終 えて出所した人 対立解決プログラム ハラスメント 人権の概念・基礎知識	東彼杵町立 千綿小学校 地域指定無 相談対応可

県央・島原ブロック	10	土手野和広	子ども 同和問題 性的少数者 仲間づくり	南島原市立 南有馬小学校	島原半島 相談対応可
	11	山崎 一人	同和問題 性的少数者	諫早市立 飯盛東小学校	諫早市内
	12	本田恵美子	女性 子ども 高齢者	県地方自治 研究センター	相談対応可
	13	矢川 豊彦	フィールドワーク(長崎市) 人権一般	諫早市立 小野中学校	地域指定無 相談対応可
	14	田川 尚子	女性 子ども 障害のある人 性的少数者	諫早市立 小野中学校	諫早市内 県央地域
	15	梅木澤 茂	女性 子ども 障害のある人 同和問題 外国人 性的少数者 インターネットによる人権侵害	—	県南地域 相談対応可
吉岐・対馬ブロック	16	中野 和大	子ども 同和問題 ハンセン病回復者等 性的少数者	吉岐市立 芦辺中学校	吉岐市内
	17	竹尾 勝彦	子ども 障害のある人	吉岐市立 勝本中学校	相談対応可
	18	佐々木孝浩	子ども 障害のある人 性的少数者 ハンセン病回復者等	吉岐市立 勝本中学校	吉岐市内 相談対応可

◇長崎県人権・同和教育指導者 ブロックごとの登録者数 (令和2年4月1日現在)

長崎ブロック	佐世保ブロック	大村・島原ブロック	吉岐・対馬ブロック
41名	23名	49名	17名

人権・同和教育指導者 140名

うち、人権マイスター 18名

職場・地域・行政等で人権教育を担当・推進されている皆さん、地域でボランティア活動をされている皆さんからのリクエストをお待ちしています。お気軽にご相談ください。

プログラム1 「自己理解・自己開示」 ～「わたし」を知る、「わたし」を伝える～

■対象（時間）：小学校全学年、（全90分 活動1 45分 活動2 45分）

- ねらい ○誰もが違うもちあじをもっていることを知り、互いの違いを認め合うことができる。
○自分自身を見つめ自己開示することを通して、なりたい自分に向かって肯定的な展望をもつ。

- 準備物 活動1：「わたしのもちあじ」ワークシート①、②
活動2：「わたしのトリセツ」ワークシート③

■進め方

活動1

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 「もちあじ」について知る。	<ul style="list-style-type: none"> ●（講師のもちあじなど）具体例を提示しながら、もちあじの意味を説明する。 ■手があつい ■恥ずかしがりや ■逆上がりの練習中 ・一つ一つが自分をつくっている大切な要素である。 ・もちあじは、「いいところ」ではない。 ・もちあじに「よい・悪い」はない。 	5分
2 自分のもちあじを書く。	<ul style="list-style-type: none"> ●書き出す数は個々の自由であることを伝える。 ・ワークシートの枠が全部埋まらなくてもよい。 ・枠が足りない場合は、書き足してよい。 ●ワークシート上で具体例を示すなど、状況に応じて対応する。 ◇ワークシート①または② 	10分
3 もちあじをシェアする。	<p>○シェアの仕方（例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分が話したいものを1つ選び（A）、話す。 ・Aを各自グループで話した後、一人選んで他のグループに知らせ、誰のもちあじか考えてもらう。 ・Aを回収して講師が読み上げ、誰のもちあじか考える。 ・Aを回収しペア（2枚1組）にする。互いに相手のシートが手元に来るように配布した後、一斉にペアを探し出す。 	20分
4 活動を振り返り、感想を聞き合う。	<ul style="list-style-type: none"> ●児童の感想を聞き、必要に応じて一般化する。 ・自分のもちあじを理解してもらう安心感 ・他の人のもちあじを知ることの楽しさ ●感想をもとに学習についてまとめ、活動2でトリセツをつくることを知らせる。 ・もちあじは、大切なその人らしさである。 ・自分と他の人のもちあじを尊重することで安心して生活することにつながる。 	10分

活動2

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 「トリセツ」について知り、作り方を理解する。	<ul style="list-style-type: none"> ● トリセツ（取扱説明書）及び活動2について説明する。 <ul style="list-style-type: none"> ・電化製品の取扱説明書を人間（自分）バージョンで作る活動である。 ・製品（自分）について説明し、使い方（付き合い方）を理解してもらい、正しく使って（うまく付き合っ）てもらうために作るものである。 ・人間を電化製品に置き換えたユーモアのある楽しい活動であり、説明したくないことは企業秘密で（書かなくて）よい。 ● トリセツの作り方を説明する。 <ul style="list-style-type: none"> ・わたしのもちあじ（活動1ワークシート①または②）を使い、講師のトリセツを提示しながら説明する。 	5分
2 自分のトリセツを書く。	<ul style="list-style-type: none"> ● 個別の対応等、状況に応じて行う。 	15分
3 できあがった「わたしのトリセツ」を説明する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 活動の目的、聞き手側のマナーについて留意する。 <ul style="list-style-type: none"> ・一人一人が自分についての大切なことを話すのだということ。 ・互いがよりよく付き合っていくために話すということ。 ・なかまに受け止めてもらうことが勇気付けになるということ等、必要に応じてルールを作り、確認する。 ● 自己開示の活動であることに留意し、状況に応じてトリセツの中から説明する項目を選択する （例）「得意なこと・・・手伝います」 「不得意なこと・・・手伝ってほしいです」 <p style="text-align: right;">【助け合い、貢献の促進】</p> 「調子の悪い時はこうなるので ～してほしい」 <p style="text-align: right;">【状況への共感的理解】</p> 	15分
4 活動を振り返り、感想を聞き合う。	<ul style="list-style-type: none"> ● 活動をとおして、考えたこと、気づいたこと、今後の生活に生かしたいことなどの視点で感想を引き出す。 <ul style="list-style-type: none"> ・自分のトリセツをつくり、説明したことについて ・友達のトリセツを聞いて 	10分

■活動にあたって

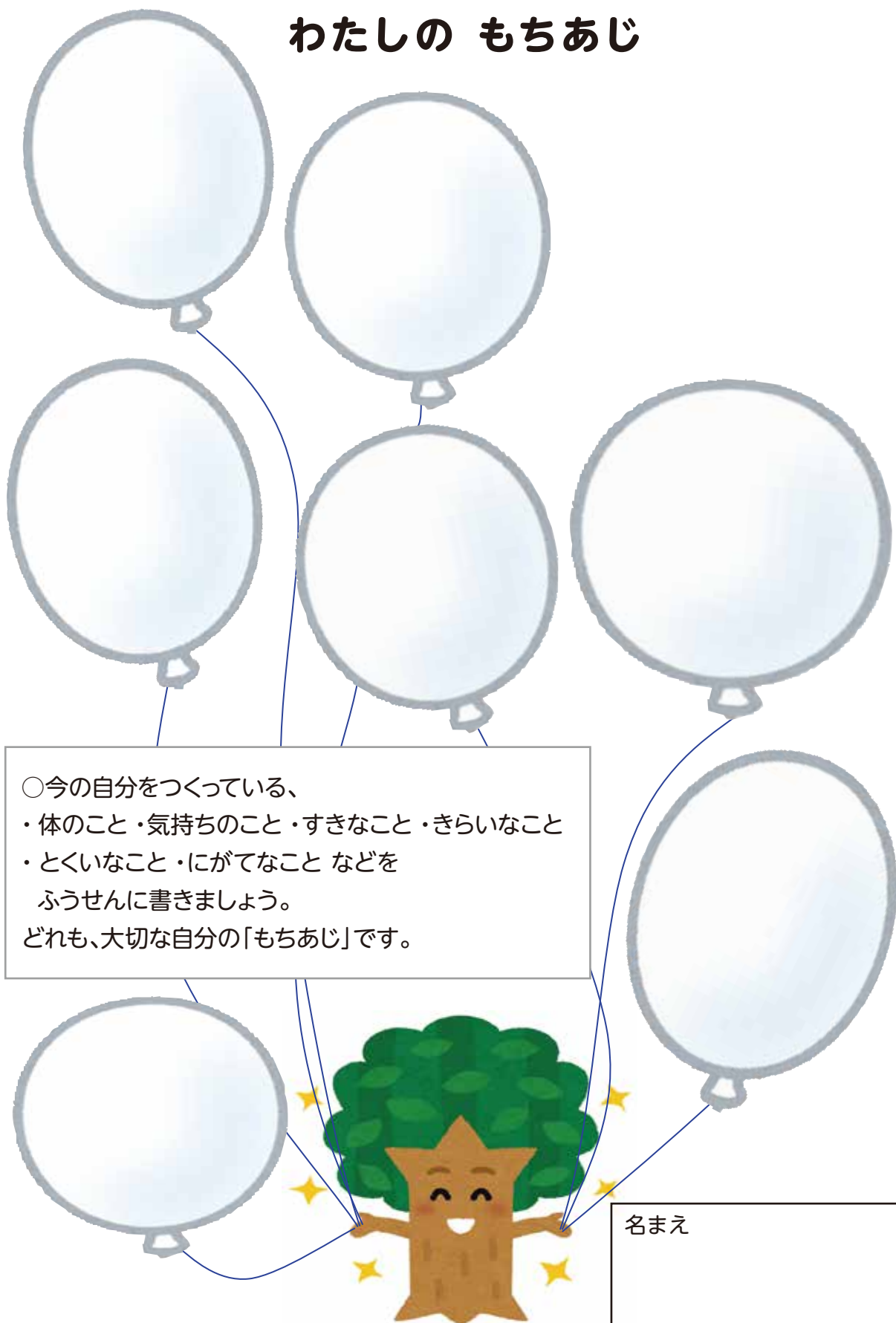
「もちあじ」は自分の「長所」と捉えるのではなく、自分をつくっているあらゆる要素であり、よいとされる場所も、そうでない場所も、どんな場所も、「もちあじ」であるといえます。

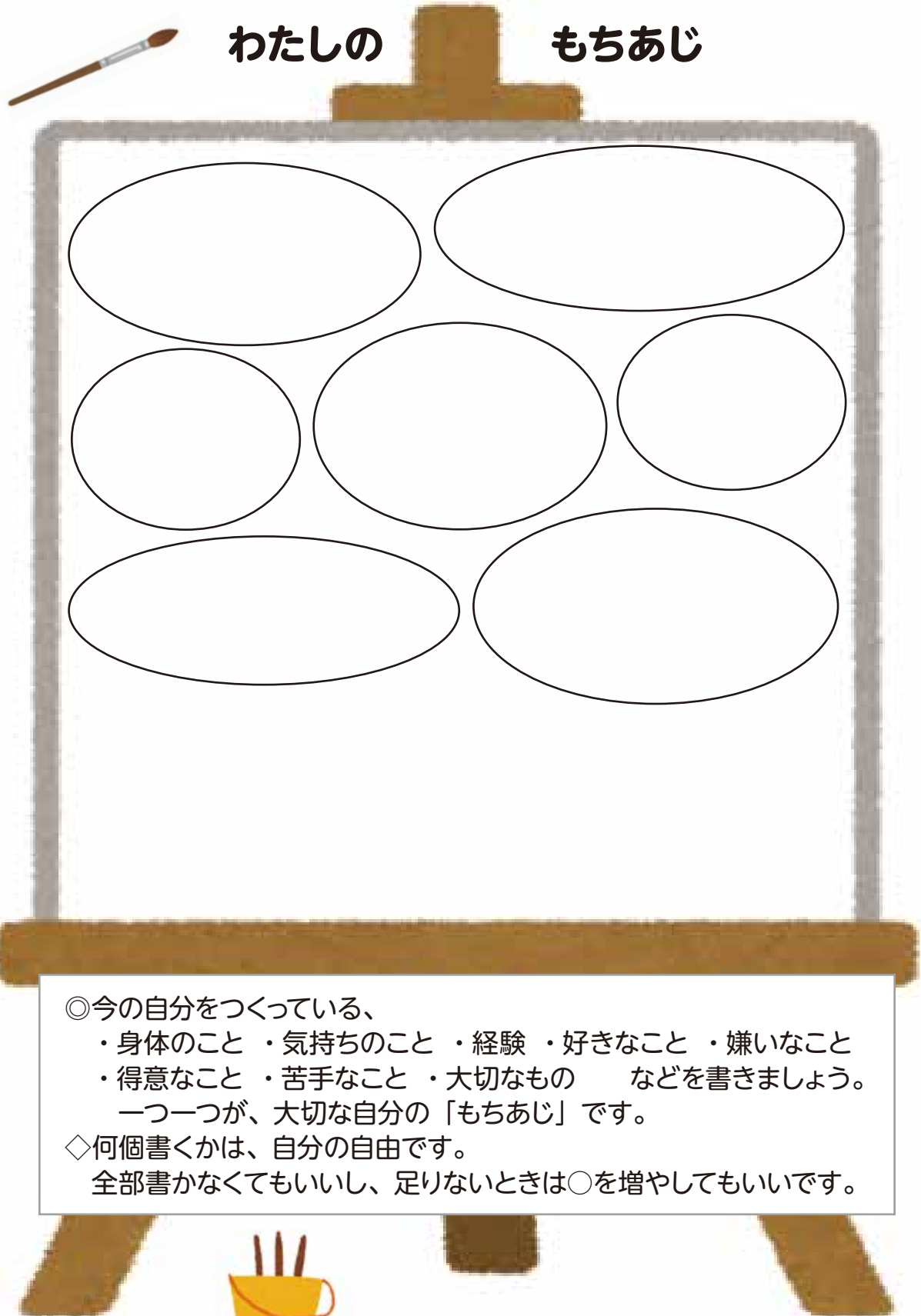
自分を知るということは、自分についての一つ一つを冷静に見つめることが必要であり、自分に関する情報について「いい・悪い」で評価し罪悪感や無価値感を味わう作業とは異なるものです。

自分を構成するすべてを「=もちあじ」と受け入れること、生かし方しだいと考えることで将来の自分について展望が広がり、好ましい人間関係作りに向けて可能性が広がります。

ワークシート①(主に低学年)

わたしの もちあじ





わたしの

もちあじ

◎今の自分をつくっている、
・身体のこと ・気持ちのこと ・経験 ・好きなこと ・嫌いなこと
・得意なこと ・苦手なこと ・大切なもの などを書きましょう。
一つ一つが、大切な自分の「もちあじ」です。
◇何個書くかは、自分の自由です。
全部書かなくてもいいし、足りないときは○を増やしてもいいです。



名まえ

わたしのトリセツ

名前

すきなもの

きれいなもの

リラックスできるのは

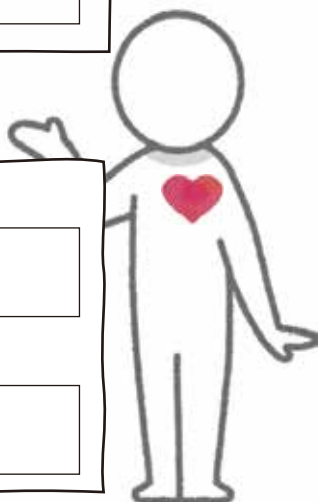
で をする時

イライラするのは

で をする時

されたらうれしいこと

されたらいやなこと



とくいなこと…手伝うよ!

にがてなこと…手伝って!

「故障かな?」と思ったら。
調子が悪いとこうなります。

こうすると回復します。

あこがれの人

おまけ情報

ようほうようりょう まも
用法用量を守り
たいせつ とりあつか
大切にお取扱ください。

わたしの つけたい力・もっとのばしたい力

プログラム2

病気の流行から互いの心の健康を守るために

■対象(時間)：中学生～一般 (全60分 活動1 30分 活動2 30分)

■ねらい ○新型コロナウイルス感染症に関する、自分の行動、姿勢や努力を認めるとともに、他の人の対応について冷静に判断する意識を持つ。


○様々な考えを聞き、話し合うことにより、偏見・差別の問題の構造に気づく。

■準備物 活動1：「がんばっているわたし」ワークシート④ 紙ボール用紙(A4 1人2枚程度) ゴミ箱 資料①「マジョリティの特権」

活動2：「これってOK?アウト?」ワークシート⑤

■進め方

活動1

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 研修のルールを共有する。 「協力・尊重・守秘」	<ul style="list-style-type: none"> ●3つのルールのそれぞれについて説明する。 ・協力：移動、グルーピング等、研修の進行への協力。 ・尊重：話し合うことには正解はない、参加者相互の率直な意見、考えの違いを理解し学び合う。 (一致点を探す、合意形成を目指すものではない) ・守秘：自分の意見を自分の言葉で話す研修であるので。この場で出た話を許可なく他の場で話さない。 	2分
2 自分に取り組んでいる「新型コロナ対策」を振り返る。	<ul style="list-style-type: none"> ●ワークシートを使って実施する。 ◇ワークシート④ ・長期化するコロナ禍にあって、感染防止対策に取り組んでいることを認め合う。 ・取組数の多少を比較するものではない。 	3分
3 アクティビティ①を体験する。	<ul style="list-style-type: none"> ●アクティビティ①のルールを説明する。(下図参照) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>ルール：皆さんはそれぞれある国の国民です。皆さんはお金持ちになり、社会階層を上げる可能性を秘めています。その方法は配った紙をボール状に丸め、このゴミ箱に入れることです。さあ、座ったところから投げましょう。</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ・参加者に同じ枚数の紙(2枚程度)を配布する。 ・会場前方にゴミ箱を設置する。 ・自分の席から離れてはいけない。 <div style="text-align: center;">  <p>出口真紀子： マジョリティの特権を可視化する ～特権を体験する紙ボール投げアクティビティ～</p> </div>	5分
4 「アクティビティ①」を振り返る。	<ul style="list-style-type: none"> ●アクティビティ①の感想を共有し考えを深める。 ・前方・後方に座った人の感想を対比的に取り上げる。 ・前方＝マジョリティ、後方＝マイノリティに捉えなおすことにより、気づきを促す。 	10分

IV 参加型学習を取り入れた学習プログラム

4 「アクティビティ①」を社会で起こっていることに照らして考え、一般化する。	<ul style="list-style-type: none"> ●マジョリティの特権について説明する。 ◇資料①（講師の手持ち資料として活用） ・言葉の意味：マイノリティとマジョリティ ・特権について ・マジョリティ特権について 	5分
5 自分の取組をマジョリティ特権の視点で見直す。	<ul style="list-style-type: none"> ●コロナ対策の取組を、マジョリティ特権の視点で考えることで、新しいものの見方を広げる。 ・誰もが取り組むことのできる対策、できない対策 ・（本人の努力と関わりなく）取り組めない背景 ・自分自身も取り組めないことがあり、できる範囲で取り組んでいる自分を認める。 ・対策が取れる状況にあるのに取り組まない人にどう接すしていけばよいか等 	2分
6 活動を振り返り、感想を聞き合う。	<ul style="list-style-type: none"> ●「未知の病気」に関わって起こっている「偏見・差別」を、どう捉え・対応することが必要かを考え、共有する。 	3分

活動2

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 アクティビティ②のすすめ方を知る。	<ul style="list-style-type: none"> ●アクティビティ②のすすめ方を説明する ワークシート⑤を提示しながら説明する。 ・提示された4つの状況について、了解・了承の度合いに対する自分の考えをもつ。 ・適宜、ワークシートに記入。 ◇ワークシート⑤ 	2分
2 各自、アクティビティ②に取り組む。	<ul style="list-style-type: none"> ●会場を回りながら、参加者の取組の状況を把握し、必要に応じてアドバイスする。 	3分
3 個々の考えをグループで共有する。	<ul style="list-style-type: none"> ●考えの根拠も述べ合いながら、様々な視点で協議することを伝える。 ・全部の状況について協議できなくてもよい。 ・考えがまとまらなくてもよい。 ・「活動1」を踏まえて思うことも視点に入れてみる。 ・多角的に考えてみる。（自分の立場ならどうか、○○な立場の人はどうか） 	10分
4 全体共有により、差別発生の構造や、自分にできることについて考える。	<ul style="list-style-type: none"> ●3をもとに、病気への感染が理由となって差別が生まれている状況について考える。 ・未知の病気（第1の感染症）によって、 →社会で不安・恐れが増幅し（第2の感染症） →感染に関わる人を排除して不安から逃げようとする意識で行動することで差別が発生する。 ・相手の状況や事情を考慮することなく、「職業・学校」「車のナンバー」等の属性だけで判断し、行動に及ぶというプロスが、緊急時は加速しがちである。 ・個より集団の秩序を重んじるという文化的土壌が、同調圧力を高めている。 	10分

	<p>● 偏見・差別をなくすために、自分の立場で、できることがあることを考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報との付き合い方を見つめ直す。 ・マジョリティの発言・行動の重要性に気づく。 	
5 活動を振り返り、感想を聞き合う。	<p>● 活動をとおして、考えたこと、気づいたこと、今後の生活に生かしたいことなどの視点で共有する。</p>	5分

出典・参考：これってOK?アウト?：栗本敦子 (Facilitator’s LABO(えふらぼ))
 新型コロナウイルスの3つの顔を知ろう!～負のスパイラルを断ち切るために～：日本赤十字社
 新型コロナウイルス感染症と人権に関する座談会 (法務省) コロナ差別から見えてきたもの：
 臨床心理士、諏訪赤十字病院臨床心理課長 森光 玲雄

■活動にあたって

未知の病気であるがゆえに明らかで、誰もが納得する共通の正解が見出せない中、行動の自由への制限、不安定な生活への不安等のストレスが社会に存在しています。

このプログラムでは、研修の3つのルールのもと、様々な意見を聞き、率直に考えを話すことで、葛藤したり、振り返ったりするプロセスが大切です。

また、「人権はすべての人に等しく保障される」という、人権についての基本的な考え方を、今一度見つめ直す機会ともなります。

実施については、感染者やその関係者、医療従事者等が身近にいる人が参加している可能性があることも考慮し、準備及び実施していくことが大切です。

資料①：マジョリティの特権について（講師の手持ち資料として活用する）

人種・民族、学歴、性別、年齢等々、人は、自分に関する様々なアイデンティティをもっています。自分のアイデンティティが、多くの人々が属する群に属していれば「多数派・マジョリティ」、少ない群である場合は「少数派・マイノリティ」と表現されます。例えば、日本人であるわたしは、日本においては、マジョリティですが、外国に行くとマイノリティです。

一方、一国の王様や企業の社長などは、例え、数が少なくても力・権力を持っており、このような人もマジョリティであるといえます。

マジョリティは、社会において様々な有利な状況にあり、その恩恵を受けていることがあるといわれています。

【特権の例】

- 男性の特権：性的な暴力・危害を恐れることなく世界中のどこへでもいける。
- 異性愛者の特権：好きな人と法律婚ができる。
- 白人の特権：肌の色にあった傷用カバーやバンドエイドを選ぶことができる。等
 マイノリティは経験できないことをマジョリティは、意識することもなく経験できる、又は経験できる可能性が高いのです。

このように、労することなく得られる優位性を「特権」といい、社会においてマジョリティは様々な特権を得ているといえます。

ワークシート④

コロナ対策チェックシート「がんばっているわたし」

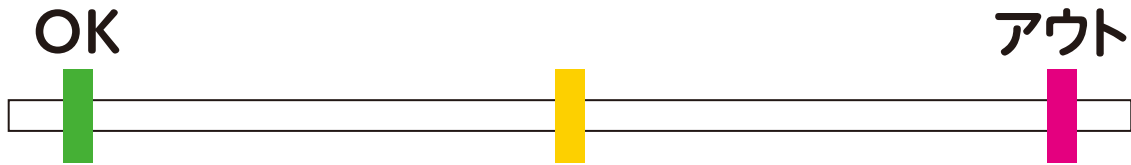
1	帰宅したら、せっけんでしっかり手洗いをしている。	
2	毎日、清潔なマスクに取りかえている。	
3	食料はまとめ買いして買い置きをしている。	
4	緊急事態時は、自宅で過ごすようにしている。	
5	必要な買い物は、ネット通販も活用している。	
6	できるだけ、公共交通機関を使わないようにしている。	
7	十分な休養と栄養をとるようにしている。	
8	収入が減ったが、何とか貯蓄でやりくりしている。	
9	体調が不安なときは、診てくれるかかりつけ医がいる。	
10	在宅勤務・テレワーク・ローテーション勤務を実施している。	
11		
12		

気づき

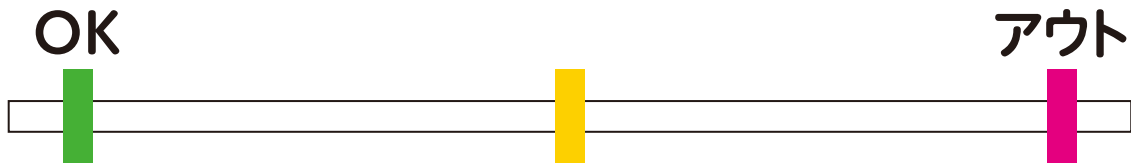
ワークシート⑤

新型コロナウイルス感染症に関するわたしの価値観
これって OK? アウト?

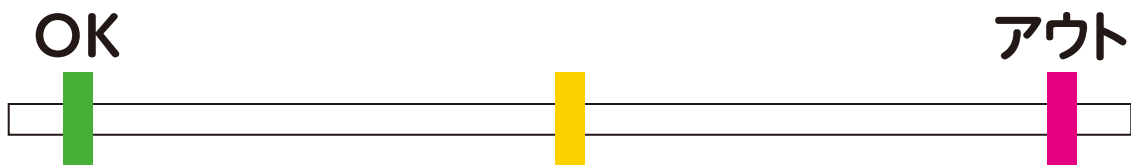
マスクを着用しないで、スーパーマーケットで買い物をしている人



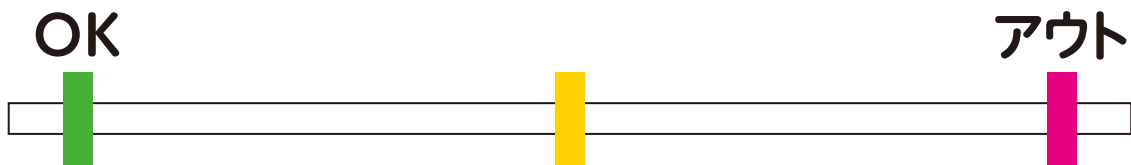
医療従事者の子どもが「登校(園)させないでください」とお願いされる。



感染から回復した経営者がお店を再開する為、来店者にティッシュペーパーを配り、謝っていた。



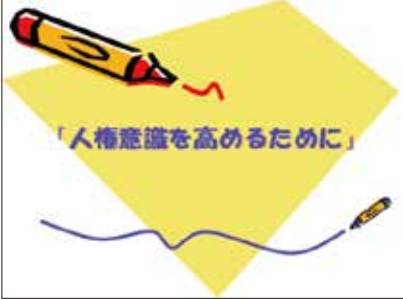
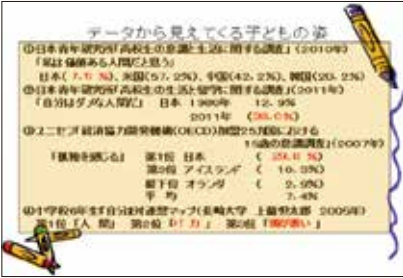

定期的な通院・診察が必要な高齢者が、移動制限のためにオンライン診療になった。



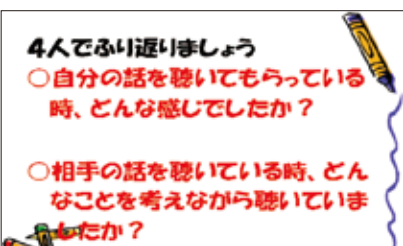


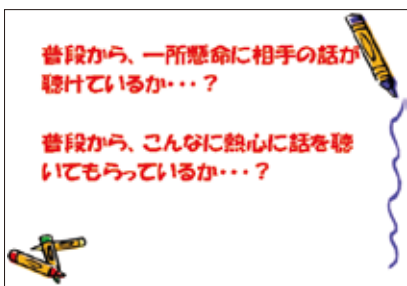
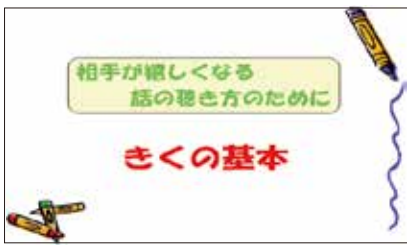
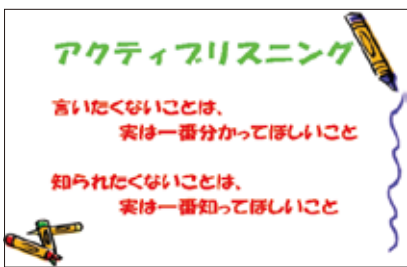
プログラム3 聴くことで高まるコミュニケーションの可能性「アクティブリスニング」

- 対象（時間）：教職員 社会教育関係者、子どもと関わりを持つ大人（60分）
- ねらい：○子どもを受容し、共感的理解を深めるために人権感覚・意識を見つめ直す。
○演習を通して、子どもに対する普段の対応を振り返る。
○子どもにとって安全・安心な環境づくりについて、全職員で考える。
- 準備物：スライド2を印刷したもの、資料②「アクティブリスニング」 資料③「きく」の基本

■進め方

スライド	講義・演習内容
 <p data-bbox="320 972 491 1005">【スライド：1】</p>	<p data-bbox="639 663 1385 819">学校で大切にしなければならないことの一つに、学校に集う全ての人が「わたしOK、あなたOK」、つまり「今の私、今のあなたでいいのです」と自分や友だち、同僚を肯定的に受け入れる「人と人とのつながりづくり」があると考えます。</p> <p data-bbox="639 831 1385 904">この「つながり」は、子ども同士の温かい「つながり」であり、子どもと私たち教職員との温かい「つながり」でもあります。</p> <p data-bbox="639 916 1385 1032">私たちは、子どもが仲良く協力し合える学級づくりを目指し、日々、教育活動を行います。私たち教職員と子どもが温かくつながること、ここが大切なスタートだと思います。</p> <p data-bbox="639 1043 1385 1200">例えば「体罰」のある教室、子どもの声の届かない教室で、人権の大切さを語っても、子どもには響きません。子どもにとって安心できる教育環境ともなっていません。私たちの姿勢は、はじめに整えるべき大切な教育環境ともいえるのです。</p> <p data-bbox="639 1211 1385 1285">今日は子どもとつながることをめざして、演習を中心にしなが研修していきましょう。</p>
 <p data-bbox="320 1606 491 1639">【スライド：2】</p>	<p data-bbox="639 1319 1385 1352">ここで、現代の子どもたちに関するデータを3つ紹介します。</p> <p data-bbox="639 1364 1385 1438">4つの空欄があります。先生方が思われた数値や言葉を書き込んでみてください。(※同じ内容の資料を配布)</p> <p data-bbox="639 1449 1385 1482">結果はこのようになっています。</p> <p data-bbox="639 1494 1385 1527">(※クリックして赤字の数値・言葉を提示する。)</p>
 <p data-bbox="320 1957 491 1991">【スライド：3】</p>	<p data-bbox="639 1666 1385 1700">「自尊感情が低く、ありのままの自分にOKと言えない」</p> <p data-bbox="639 1711 1385 1827">「孤独感を強く感じ、孤立しているのではと不安を抱えている」「周囲との関係性に自信がもてず、本当の自分を表すことなく周りに合わせる」等の状況がデータから読み取れます。</p> <p data-bbox="639 1839 1385 1955">子どもに、「そのままの自分で大切にされる」という無条件の自尊感情を育み、友だちのことも安心して肯定的に「OK」と思えるような「つながる力」を引き出していきたいものです。</p>

 <p>一人一人の子どもを 大切にしていくために</p> <p>縦糸と横糸で紡ぐ</p> <p>○教師と子どもがつながる(縦糸)</p> <p>教師と子どもの信頼関係づくり</p> <p>アクティブライスニング アクティブウォッシング おすすめ</p>	<p>では、「一人一人の子どもを大切にしていく」とは、具体的に どのようにでしょうか。</p> <p>実は、答えはとてもシンプルです。これが、今日の研修の テーマである、「子どもの話を聴く」ということです。</p> <p>「話を聴く」ことは相手を受け入れ、大切に思うことの表れで す。共通の話題で時間を共有することで子どもと私たちを縦 糸で繋げ、その安心感がしだいに子ども同士を横糸でつなげ ていくのです。段階を踏んだ丁寧な取組は必ず力になります。</p> <p>私たちが子どもたちの言動に意識を向けて、大切に聴くこ と、子どもの背景も含めて、その子の思いを読み取ることが できているのか、これは子どもにシンプルに伝わります。</p> <p>今日は、非常にパワフルな聴き方「アクティブライスニング」 を紹介します。「アクティブライスニング」は、アメリカの臨床心 理学者カール・ロジャースが提唱した傾聴姿勢のことで、日 本では「積極的傾聴」とも訳されており、「共感的理解」「無条 件の肯定的関心」「自己一致」を聴く側の3要素としています。</p> <p>「アクティブライスニング」には様々なアプローチがありますが、 今日はそのうちのいくつかの方法を紹介します。</p> <p>◇資料② アクティブライスニング [聴き方の具体的方法] 適宜活用</p>
<p>【スライド：4】</p>	
 <p>アクティブライスニング を体験してみましょう。</p>	<p>では、「アクティブライスニング」を体験してみましょう。</p> <p>4人組の小グループを作り、さらに、2人ずつに分かれてく ださい。一人は話し手、もう一人が聴き手です。聴き手の人は <u>「聴き方の具体方法」から1つ又は2つ選び、そのことを意識し ながら聴いてください。</u>時間は1人90秒です。その後、話し手 と聴き手を交代します。</p>
<p>【スライド：5】</p>	
 <p>お題です</p> <p>○マイブーム(私のお気に入り)</p> <p>○春休みの楽しい思い出</p>	<p>テーマは「1：マイブーム」、「2：春休みの楽しい思い出」 です。過去のブームや思い出でも結構です。</p> <p>1分間で話す内容を整理してください。(※状況に応じ省略)</p> <p>①テーマ1で実施 (90s×2=3m) ②ペアを交代し、次のテーマで同様に実施(90s×2=3m) ③まだ組んでいない人とペアになり、「聴き方の具体的方法」 をあえてまったく無視した聴き方で実施(60s×2=2m)</p>
<p>【スライド：6】</p>	
<p>4人でふり返いましょう</p> <p>○自分の話を聴いてもらっている 時、どんな感じでしたか?</p> <p>○相手の話を聴いている時、どん なことを考えながら聴いていま したか?</p>	<p>演習を体験して感じたことを出し合ひましょう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・話し・聴きながら感じたこと・話し手、聴き手から伝わること ・聴き手の在り方と話し手の変容の関係 ・聴くことにより引き出される、人の可能性等 (あらかじめ、代表で話す人を決めておいてもよい。) <p>ではグループでの話し合いを始めてください。 (※各グループで話し合い：5分)(※全体で共有：10分)</p>
<p>【スライド：7】</p>	

 <p>【スライド：8】</p>	<p>今日は、聴くことに着目し、アクティブリスニング(=積極的な傾聴)に取り組んでもらいました。</p> <p>子どもや同僚の話を聴くことについて、私たちは、普段から、今日のように相手の話を一所懸命に聴いているでしょうか。普段から今日のように相手に熱心に話を聴いてもらっているでしょうか。</p> <p>日常の聴くことと比べ、体験に違いはあったでしょうか。</p> <p>(※全体での共有：10分)</p>
 <p>【スライド：9】</p>	<p>ここで、「きくの基本」という資料を配ります。【資料③】 (※資料を配付し、読む。)</p>
 <p>【スライド：10】</p>	<p>よく「子どもの立場に立って、気持ちにより添って」等と言いますが、せっかく話しているのに途中でさえぎって、自分主体でアドバイスや注意、考えや意見を言うてしまうことはないでしょうか。または、仕事をしながら心ここにあらずで、うわべだけの適当な返事を返すことはありませんか。</p> <p>「言いたくないことは、実は一番分かってほしいこと」「知られたくないことは、実は一番知ってほしいこと」と言われます。知られたくないけど、一人で抱えるには辛いから、誰かに受け取ってほしいと思う・・・。しかし、そんな大切な話を誰にでも話せるものではありません。子どもが、一歩を踏み出す勇気は、それを受け取る相手あってこそなのです。そのような存在が人には必要だと思うのです。</p> <p>学校・職場に「聴き手が一人いれば、二人いれば、みんながそうなら」それは、子どもへの勇気づけとなるはずです。</p>
<p>今日は、「アクティブリスニング」の演習を実際に体験してもらいました。</p> <p>子どもの自尊感情を高め、お互いに協力し合えるようなつながりづくりをしていくために、まず私たち教職員(大人)ができること、それは「アクティブリスニング」です。日頃から「あなたはとっても大切です。だから何でも話してほしい。先生はしっかりと聴いてますからね。」と、子どもに感じ取ってもらえる存在でありたいと意識しながら子どもと接すること、これが大切なことだと思います。</p> <p>では最後に振り返りシートに今日の感想等をご記入ください。</p>	

■活動にあたって

コミュニケーションにおいて、「話す」「伝える」技術はとても大切ですが、実は、「聴く」ことも、様々な教育活動の中でも、相手を前進させる上で高い効果を発揮する活動です。

子どもは、安心・安全を感じながら話すことで、自分の思いや意図に気づき、課題を明確にし、解決の糸口を探し始めます。聴くことによって、相手が前進する醍醐味を味わっていただきたいと思います。

資料②

アクティブリスニング(積極的傾聴: Active Listening)について

米国の心理学者でカウンセリングの大家であるカール・ロジャース氏 (Carl Rogers) によって提唱されました。ロジャース氏は、自らがカウンセリングを行った多くの事例を分析し、カウンセリングが有効であった事例に共通していた、聴く側の3要素を提唱しました。

1. 共感的理解

相手の話を、相手の立場に立って、相手の気持ちに共感しながら理解しようとする。

2. 無条件の肯定的関心

相手の話を善悪の評価、好き嫌いの評価を入れずに聴く。相手の話を否定せず、なぜそのように考えるようになったのか、その背景に肯定的な関心をもって聴く。そのことによって、安心して話ができる。

3. 自己一致

聞き手が相手に話しても、自分に対しても真摯な態度で、話が分かりにくい時は分かりにくいことを伝え、真意を確認する。分からないことをそのままにしておくことは、自己一致に反する。

【聴き方の具体的方法(例)】

1 目線

ポイント「そらしすぎず、合わせすぎない」

視線を合わせることには、心理的な距離を縮める効果があります。遠すぎず、近すぎず適度な距離感はリラックスを生みます。

2 ペーシング

相手にペースを合わせることです。相手が興奮している場合など、話す速度や、声の大きさ・トーン、呼吸、しぐさ、姿勢、表情等を合わせると話しやすい雰囲気生まれます。

3 相槌を打つ

話を聴いていることの意味表示になります。(例)「うんうん」「なるほど」「へえ～」

4 オウム返し

自分の言ったことが、相手に届いていると安心することができます。また、「自分の発言をもう一度聞くことになり」自問自答が促されます。

(例) 話し手:「不安なのです」 聴き手:「不安なのですね」

5 うながし(接続後を使って聴く)

よりたくさん話してもらうための方法 (例)「それで?」「それから?」「他には?」

6 話を最後まで聴く

話をさえぎらず最後まで聴く。相手が考えているときには考えをまとめる時間を与え、沈黙して待つ。

7 要約する、言い換える

相手の話を要約したり、言い換えたりすることで、真意を確認・理解します。

(例)「○○だったのですね。」

資料③

「きく」の基本 聴くと聞く

(大阪府人権教育研究協議会H18「わたし であい 発見Part6」より)

「きく」には「聞く」と「聴く」があります。「聞く」は声や音が自然に入ってくること。
「聴く」は自ら意識して声や音をきくこと。
子どもがしてくれる大切な話は「聴く」(積極的傾聴)を意識しましょう。

【「聴く」5箇条】

①「今ここ」にいる、あなたに「関心」を持つ

- ・「聴く」の極意はとてもシンプル。「あなたのことをよく知りたい」というメッセージを送り続ける。
- ・他の子と比較してはダメ。過去のことを持ち出してもダメ。「今ここ」「この子」にただただ関心を寄せること。

②「あたたかいまなざし」で

- ・話を「きいている」時のあなたの表情がとても大切。相手が安心して話せるようなやさしい表情、あたたかいまなざしを。
- ・腕組みなんかして、その上眉間にしわ寄せて、では相手は安心して話せません。

③「うなずき」ながら聴く

- ・「うなずく」は「聴いてますよ」の無言のメッセージ。「仕事しながら」、「心ここにあらず」の時にうなずくなんてしませんよね。

④「共感」しながら聴く

- ・うれしい話にはともに喜び、悲しい話にはともに悲しむ。単純ですが、これが「共感」の基本。全く同じ気持ちにはなれないけど、相手の気持ちを理解したり、想像したりはできる。「同感」ではなく「共感」です。

⑤「秘密」を守る

- ・子どもたちがとても大事な話をしてくれた、それは自分への信頼の証。「ここだけの話」の時は秘密を厳守。

※もちろん、子どもの命に関わることや、その子への多方面からのサポートがいるなど、他者の助けがあると判断した時は、情報の共有は必要です。

◇ 例えば、本人の了解を得ずに、その人のSOGI(性自認・性的指向)について暴露するアウトティングは命に関わる行為であり、してはなりません。一方、児童虐待を受けたと思われる児童を発見した場合、すべての国民に通告する義務が定められています。(児童福祉法第25条)

両者が求める対応は、一見、相反するよう感じられますが、子ども(相手)の命、心と体の安全、人格等の「人権を保障する」という点では共通しています。

人権に関わりの深い特定の職業従事者とされる教職員や公務員は、個別の人権課題について理解したうえで、子ども(相手)の話をていねいに聴くことが求められます。

(長崎県人権・同和対策課)

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・図書を配架し貸出をしていますのでご利用ください。

*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

○借り方・返し方

【来館される場合】

- ・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。

【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

095-826-2585

FAX：095-826-4874

番号	ビデオタイトル	種類	分類	対象	時間(分)	内 容
320	パワハラのない風通しの良い職場をめざしてハラスメントを生まない職場のコミュニケーション	DVD	ドラマ	管理職・一般社員	34	労働施策総合推進法の改正に伴い、職場におけるハラスメント防止対策が強化され、令和2年6月1日から、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となりました。（中小事業主は、令和4年4月1日から義務化。それまでは努力義務。）同時に職場におけるセクシュアルハラスメント・妊娠出産育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化され、対応が必要です。多様性を尊重しハラスメントのない風通しのよい職場を実現するための、望ましいコミュニケーション方法を紹介します。
321	ほんとの空	DVD	ドラマ	中学生から	36	高齢者や障害者など多様な人が暮らす集合住宅が舞台です。主人公一家が、原発事故によって非難してきた家族や、隣室に住む外国人夫婦との交流を通じて、悩み戸惑いながら、自らの誤解や偏見に気づき、互いに認め合い共感し合っていく過程を描きます。
322	みんなの情報モラルⅢ アニメーションで学ぶ！ SNSに潜むリスク	DVD	アニメ	小学生から・一般	21	「メッセージの誤送信」「知らない人とのやりとり」「情報の拡散」等、SNSに潜む危険性や問題点に気づくことのできる情報モラル教材です。SNSのリスクを理解して上手に付き合う力を身に付けるための内容となっています。 ラインナップ:「やさしさの裏に」「失ったもの」「広まるうわさ」それぞれ「ドラマ」と「まとめ」で構成されています。
323	いじめ「考え、議論する道徳」シリーズ (ふざけただけだよ他) 小学校児童・教職員向け	DVD	ドラマ 解説付	小学生・教職員	17	学校の日常生活で起こりえるシーンを短いドラマで見せ、その後、ドラマについて児童に考えさせ、議論させる。教職員に向けた指導のポイントをいじめについての研究者・藤川教授が詳しく解説。 第1話：ふざけただけだよ4分＋解説5分 第2話：散らかったつくえ5分＋解説3分
324	こぎつねのおくりもの	DVD	アニメ	幼児・小学生	30	原作者たまおかみちこさんの大好きなことば「なんでも最初は夢から始まるのよ」……?! 夢から生まれたおばあさんと三匹の子狐のあたたかいほのぼのとした童話です。悪役の登場しない楽しいストーリーがやさしさや思いやりの心を育みます。



じんけん ながさき

(人権啓発資料30 人権・同和教育と啓発をすすめるために)

令和3年3月発行

発行 長崎県県民生活環境部人権・同和対策課
〒850-8570 長崎市尾上町3-1
TEL 095-826-2585