

ちがいのとびら

-多様性と受容-

人権学習シリーズ vol.4

ちがいのとびら -多様性と受容-



編集 ● 財団法人大阪府人権協会
発行 ● 大阪府府民文化部人権室



リサイクル適性 (A)
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

ちがいのとびら[♪]

-多様性と受容-

発刊にあたって・冊子の構成 1
用語解説 2

第1章

多様性の人権学習

多様性を尊重する人権教育 4
多様性を学ぶための場づくり 10
感情とエンパワメント 15
自己開示とカミングアウト 16

第2章

多様性の学習プログラム

1 私たちの多様性

多様な感情とその扱い 18
多様な見方・考え方 24
知ってる!知らない?わたしの立場 28
やってみました!—実践例—(四條畷市人権協会) 36
「ちがい」と「まちがい」 38

2 多様性と人権課題

フツ—の感覚? 43
ガラスの天井を越えて 49
さまざまな性と生 57
ニートは困った人? 63

3 多様性を読み解く視点や概念

“うわざ”をよむ 68
これぞ不平等? 73
オークション体験で考える平等 78

資料

参考・出典資料 88
人権学習シリーズと『人権学習のプログラムづくり』の紹介 89

発刊にあたって

人にはさまざまな違い、多様性があります。体の特徴、性別、年齢、生まれたところ、国籍、民族など、違いを数えたらきりがありません。人は、多様な面を持っており、いくつもの違う立場を持ちながら、多くの人や社会と関わり暮らしています。だれ一人として同じ人はおらず、そこが人がかけがえのない存在といわれるゆえんです。

しかし、この違いによって、お互いが理解しあえなかつたり、意見がぶつかりあつたりすることがよくあります。そして、“この地域ではこれがあたり前”とか“同じ学校や職場なのだから同じことをするのが当然”とって同一性を重視すると、この違いによって、その人を否定し、差別したりしてしまうことにつながります。これが、不当な理由によってなされると、重大な人権侵害となっていきます。

“違いを認めあつてともに生きる”ということが人権を尊重する上で、いかに大切であるかということは徐々に知られつつあります。しかし、地域や職場、学校でそれを実現するためには、その違いを背景も含めて理解し、受け容れること。そして違いを尊重し、ともに生きていこうとする姿勢を持つこと。さらには、排除せずとともに暮らすための方法やルールをつくっていくことなどが必要になるのではないのでしょうか。これらを進めるためには、多様性を尊重する学習の積み重ねが大切になってきます。

人権学習シリーズVol.4『ちがいのとびら—多様性と受容—』は、多様性を尊重するための人権学習を進めることをねらいとしています。その学習を進めるための考え方と、地域や職場、学校などでの学習プログラムを紹介しました。そして、学習を進めるファシリテーター（促進役）のハンドブックとなるように作成しました。

多様性を尊重する人権学習によって、“違い”がプラスになる関係づくりや社会づくりにつながることを願っています。

冊子の構成

人権学習シリーズVol.4『ちがいのとびら—多様性と受容—』は、多様性という観点に立脚して新しい人権教育の方向性を指し示そうとしています。

まず、第1章では、基本的な考え方や概念を論じます。多様性を尊重する人権教育、多様性を学ぶための場づくり、感情とエンパワメント、自己開示とカミングアウトなどです。

第2章では、いくつかのアクティビティを組み合わせた学習プログラムの例を紹介していきます。ここで紹介するプログラムは、いずれも①私を知る、②背景を知る、③社会に働きかける、という流れで組み立てられています。学習プログラムのテーマとなっているのは、まず私たちの多様性に関連して、「多様な感情とその扱い」、「多様な見方・考え方」、「知ってる!知らない?わたしの立場」、「「ちがい」と「まちがい」」などとなっています。次いで、多様な立場の奥にある人権課題にアプローチする学習プログラムを位置づけています。「フツの感覚?」、「ガラスの天井を越えて」、「さ

まざまな性と生」、「ニートは困った人?」などです。さらに、さまざまな人権課題に共通する視点や概念を深めるプログラムがそれに続きます。「「うわさ」をよむ」、「これぞ不平等?」、「オークション体験で考える平等」といったプログラムがそれにあたります。

さまざまなテーマによる学習プログラムを知り、その土台にあるプログラム編成原理を身につけることによって、さまざまなアクティビティを使いこなしやすくなっていただけるものと期待しています。

その後の資料では、多様性の学習にかかわって参考となる資料を紹介しています。また、これまで財団法人大阪府人権協会が作成した、人権学習シリーズと『人権学習のプログラムづくり』も紹介しています。これらを手がかりにいただければ、多様性の学習を皆さんの手で発展させる道筋が見えてきやすいのではないかと思います。

用語解説

- **ワークショップ**

ワークショップ(workshop)とは、もともと「職場」「作業所」「工房」を意味し、みんなで意見交換や共同作業を行いながら進める参加体験型学習のことをいいます。指導・被指導の関係で学ぶ学習でなく、参加者が積極的に他者の意見や発想から“学びあい”、最後にみんなで自らの“ふりかえり”をするという、学習のプロセスでの学びを大切にします。問題解決を図るとともに、態度や技能(スキル)を身につけられるという特徴があります。
- **ファシリテーター**

ワークショップを進行する人をファシリテーター (facilitator)と呼んでいます。単に進行役といってもよいのですが、「活性化させる」という意味を持つファシリテーターの方が、実際に期待されている役割に近い言葉になっています。話しあいに交通整理をする議長役だけでなく、話しあいの素材になるものを用意し、そして時間管理を行いながら全体を進行する役目をするなど、さまざまな複合的な能力が必要とされています。
- **プログラム**

ワークショップ全体としての目的やねらいを達成するために、アクティビティや講義などを組みあわせてつくる1つの流れです。学習を進めていくうえでの具体的なプロセスを示しています。
- **アクティビティ**

アクティビティとは、1つの素材、話しあいの材料を使ったまとまりのある学習活動のことで、プログラムを構成する1つの部品の役目をしています。
- **アイスブレイキング**

もとは氷を壊すという意味を持つ単語ですが、初対面どうしの人が持つ堅苦しさやよそよそしさを氷に例えて、それを壊し親しくなることを表します。ワークショップの中でも最初の場面で、暖かな雰囲気や、何でも言える、何でも受け取ってくれるという安心感などをつくり出す大切なアクティビティです。このアクティビティ次第で、プログラムの進行や参加者の満足感が左右されることもあります。
- **ブレインストーミング**

数多くある討論方法の中で、自由な発想で討論し、創造的に問題解決をめざす手法です。特定の目標の実現のためにアイデアを出しあったり、さまざまな考え方ができる事柄についてありうる意見をできる限りたくさん出しあいます。その際、「他者の意見に対して正誤の判断をしない」「自由奔放な型破りなアイデアを推奨する」「どんな意見でも多数出す」「他人のアイデアを活用したり組みあわせたりする」ことを原則として進めます。5~6人くらいでの討議が一般的ですが、多人数の場合はグループ分けをして実施することもできます。
- **ロールプレイ**

「ロール」は役割、「プレイ」は演技の意味で、学習の内容に応じた場面(シチュエーション)を設定し、その中で参加者が役割(話し手・聞き手・観察者など)を持って演技することにより、学習目的に迫る方法です。現実の問題を模擬的に演じることにより、自分の心を感情のままに自由に表現することができ、人間関係の改善などに迫ることができます。人権に関する学習では、実際に経験したことがない場合でも、「差別」「いじめ」などの場面を設定して実施することにより、他者の立場に立って考えたり感じたりすることができ、共感的な理解を図ることができます。

第1章 多様性の人権学習

多様性を尊重する人権教育

多様性を学ぶための場づくり

感情とエンパワメント

自己開示とカミングアウト

多様性を尊重する人権教育

1 多様性を尊重する人権教育とは何か？

多様性を尊重するということは、人権教育の中で、「違いを豊かに」という表現などで大切にされています。多様性とは、日本人と外国人、男性と女性、障がいがあるとないなど、人権にかかわってさまざまな集団に分類されるということだけではなく、1人の人間として、日本人であったり、男性であったり、障がいがあったり、自分が人権にかかわるさまざまな立場を持つ多様な存在であるということを意味します。このことから、人権は他人事ではありえず、人権に対して自分のさまざまな立場から考えていくことが求められます。

多様性を尊重する人権教育とは、ひとことで言えば、自分たち自身の間にある多様性への自覚を深めつつ、お互いの人間としての共通性を再認識し、対等な関係づくりと社会変革を促そうとする教育です。

日本社会では多様性を尊重する人権教育の必要性が極めて高いといわなければなりません。「日本は同質社会だ」などと言われますが、実際には決してそうではありません。問題の1つは、多様性についての私たちの認識の在り方です。日本社会は、同質性が高いというよりも、多様性を多様性として認めようとしな社会、言い換えれば、同化圧力、同調圧力の極めて高い社会だということです。

同化圧力の高い社会では、「普通の人」と「普通でない人」という枠組みが暗黙のうちに支配します。「不審者」「よそもの」などもよく使われます。このような枠組みにとらわれている限り、「排除の論理」や違和感にいつまでも縛られることとなります。海外からの渡日者が増えていることについても、「日本人はみんな同質で、そこに異なった人が入ってきている」と考えるのと、「日本人自身が多様な存在で、そこにまた新しい多様性を持つ人がやってきた」と考えるのとでは、ずいぶん異なることでしょう。このような日本社会では、多様性を尊重する人権教育の必要性が極めて高く、社会を変えていく上で不可欠です。

同調圧力についても同様です。「みんな同じにあわす」という発想はそれ自体問題というわけではありません。仲良く平和に暮らせるならば、それにこしたことはないでしょう。「平和は大切だ」と言っているだけなら、この発想も問題はないといえます。問題が出てくるのは、「みんな同じにあわす」ために「争って事を荒立ててはいけない」「対立してはいけない」という意味になる時です。

対立は本来さまざまな可能性を含んでいます。対立をしかるべく取り扱い、対立の当事者双方にとってプラスになる方向を探れば、そこから新しい発見や新しい解決法が生まれます。国際人権条約などは、そのための原理・原則を記したものだということもできます。対立をプラス方向にもっていく確信や手だてがあるなら、対立を恐れることもなく、むしろ歓迎する思いが生まれるでしょう。お互いの違いが違和感につながっていき、違和感から対立へ、対立から差別へと転化していくことを防ぐことも可能になります。多様性尊重の教育は、そのような力を育む教育です。

2 人権教育においてなぜ多様性尊重なのか？

人権教育を推進する計画のなかで、多様性を尊重することは大切にされてきました。

日本政府が、「人権教育・啓発に関する基本計画」(2002年3月)のなかで10を超える人権課題を掲げたことが多様性尊重を促しました。人権課題としてあげられたのは、次のような項目でした。女性・子ども・高齢者・障がい者・同和問題・アイヌの人々・外国人・HIV感染者/ハンセン病患者等・刑を終えて出所した人・犯罪被害者等・インターネットによる人権侵害・性的指向に係る問題などです。同計画では、いずれか1つだけを取り上げるのではなく、これらさまざまな課題を取り上げるべきだとしていました。

「人権教育・啓発に関する基本計画」では、地域改善対策協議会が1996年に出した意見具申をふまえ、人権一般を取り上げる普遍的アプローチと、個人人権課題を取り上げる個別のアプローチがあるという考え方をとっていました。すなわち、「教育及び啓発の手法には、法の下での平等、個人の尊重といった普遍的な視点からアプローチしてそれぞれの差別問題の解決につなげていく手法と、それぞれの差別問題の解決という個別な視点からアプローチしてあらゆる差別の解消につなげていく手法があるが、この両者は対立するものではなく、その両者が相まって人権意識の高揚が図られ、様々な差別問題も解消されていくものと考えられる」という考え方です。普遍的なアプローチと個別なアプローチのいずれをとるにせよ、複数の人権課題の関連を位置づけられない限り、この2つのアプローチを統合することはできません。従って、政府の提唱する人権教育・啓発においても、多様性の尊重は重視しているのです。

「大阪府人権教育推進計画」(2005年3月)においても、「3.基本的な考え方」という見出しのもとに、①多様性を認め合う人権教育を推進、②実践的な人権教育を推進、③自立とエンパワメントを支援する人権教育を推進、という3本柱が次のように挙げられています。

【多様性を認め合う人権教育を推進】

性別や障がいの有無、社会的出身や国籍、人種や民族などによって、あるいは、制度や慣行などを理由として、差別的な取扱いを受けることのないよう、一人ひとりの個性と文化を尊重し、多様性を認め合う人権教育を推進します。

【実践的な人権教育を推進】

一人ひとりが自らの人権を守るだけでなく、デマや噂、偏見に同調・傍観せず、さらには他者の生命や人格、様々な価値観にも思いを致すなど、人権尊重の精神を当然のこととし、行動に結びつけることができる実践的な人権教育を推進します。

【自立とエンパワメントを支援する人権教育を推進】

誰もが生まれながらに持つかけがえのない可能性を制約されることなく社会に参画し、全ての人が個性や能力を活かして自己実現を図ることができる社会の構築をめざして、一人ひとりの「自立」と「エンパワメント」を支援する人権教育を推進します。

このように、大阪府の人権教育においても、多様性の尊重は大きな柱にしています。

日本の人権教育は、同和問題をはじめ、差別問題を原点としつつ発展してきました。人権教育という概念を聞いたとき、差別解消の課題に取り組む教育をイメージする人は多いでしょう。この点は諸外国と対比したときの日本の人権教育の特徴だと言えます。この伝統を踏まえつつ、これを捉え直すことが現在進められているのです。

諸外国で人権や人権教育と言うとき、必ずしも差別に関する課題や差別解消の教育が真っ先にイメージされるわけではありません。例えば、フィリピンで人権教育といえば、まず政府による人権弾圧に取り組む教育がイメージされることになるでしょう。アメリカ合衆国で人権といえば、自由権を中心とする人権に焦点

を合わせてイメージされやすいことでしょう。それに対して人権が生まれ、発展してきたヨーロッパにおいては、特に1970年代から人権教育は多様な側面を含んできました。18世紀以来提唱されてきた自由権だけではなく、その後19世紀後半から発展してきた社会権、さらに20世紀後半になって打ち出された社会への参加権なども、そこでは大きく位置づけられています。国際連合の人権諸文書も、このヨーロッパのような発想を強く持っています。国連での人権に関する文書では、人権の普遍性・不可分性・相互依存性が重視されています。つまり、人権で提唱されている内容のどれか一部だけ取り上げるとは望ましくないという発想があるのです。その結果、人権教育にあっても、さまざまな人権を位置づけた人権教育が構想され、推進されることになっています。

「人権教育のための国連10年」(1995-2004年)などをきっかけとして、人権の普遍性・不可分性・相互依存性を大切に、多様性の尊重を位置づけた人権教育が世界的に広がりつつあります。日本も、1970年代以来、国際人権条約を少しずつ批准してきました。ですから、差別解消の教育を出発点としつつ、この豊かな内容を含んだ人権教育へとつながることが求められているのです。そして、そこへといたる道筋に、多様性を尊重する教育が位置づいているということです。念のため言えば、フィリピンやアメリカでも、自由権だけではなく他の人権課題に取り組む教育はあります。それらは従来必ずしも人権教育という概念で語られては来なかったのですが、近年になってさまざまな側面を含んだ教育を人権教育という概念のもとに取り上げるようになっていきます。このあたりは世界的な動きといえます。

個別の人権課題に取り組んでいる人たちの間でも、個別の課題に取り組んでいるだけでは、自分たちが主として取り組んでいる課題そのものの解決も達成がむずかしいのではないかと語られるようになっていきます。「複合差別」「多文化教育」「差別の重層構造」「人権総合的学習」など、さまざまな概念が提唱されるに至っています。

また、多様性を尊重することと一見関係がないのですが、多様性を尊重する人権教育を構想する上で重要な人権教育の課題があります。それは、①自己のとらえかえし、②社会的行動との結びつき、③普遍性の組み込み、という3つの課題です。1980年頃までに同和教育や人権教育が広がり、差別をしてはいけないという考え方が程度普及しました。そのおかげで最近では、堂々と「差別して何が悪いんだ」と公言する人は減ってきています。しかし、それで万全だというわけではありません。そもそも、何が差別なのかよく分かっていない場合があります。また、差別はいけないと思っても、自分に引きつけて考えられていないため、いざ自分の利害が関わってきたときには、差別する側に回ってしまいかねません。目の前で差別言動があったときにどうすればよいかということも共通理解になってはいません。

さらに、人権課題どうしのつながりを広げるという課題があります。女性差別には敏感だけれども部落差別はそうでもないとか、逆に部落差別については敏感だけれども女性差別には鈍感だといった一面的な状態は多くの人にあります。このような点を正面から取り上げ、これらの課題を乗り越えていくことが重要になっているのです。そして、実は多様性を尊重する人権教育のなかでは、このような課題にまさに正面から取り組んできたのです。

3 多様性を尊重する人権教育の特徴

多様性を尊重する人権教育は、国際的には多様性教育という概念で語られてきました。そこで、ここでは多様性教育の特徴を解説しながら、多様性を尊重する人権教育の可能性を論じることにします。ここよりあとでは、「多様性教育」と「多様性を尊重する人権教育」をほぼ同義で用いることにします。

多様性教育は、アメリカ社会のなかで1985年頃から特に語られるようになりました。それまでは多文化教育という概念がたいてい使われていました。多文化教育はかなり幅のある概念ですが、人種や民族の差別に出発点を持ちつつ、障がい者やジェンダー、性的指向などを包み込む形で発展していました。多様性教育は、その延長線上にありつつ、さらにその幅を広げたいえます。

多様性教育の中では、個々人の違いがはっきりと位置づいています。多文化教育というときには、どうしても個人ではなく人間集団を基本に据えた発想になりがちでした。それに対して多様性教育では、一人ひとりが異なることを常に取り上げてきました。1人の人間でも、個人の内にさまざまな立場や思いがあります。また、昨日のその人と明日のその人は異なるはずで。そんな具合に、個人の中にもさまざまな側面があるという発想が位置づきました。そこから、多様性教育にはさまざまな広がりが出てきました。

①感情の教育

例えば、感情という問題です。感情は多様性教育の中で重要な意味を持っています。同じ事態に出くわしても、その事態でどのように感じるかは一人ひとり異なります。感情の多様性を学ばなければ、自分の抱く感情を「当然」とか「あたり前」、「常識」とか「普通」などと思い込みやすいものです。そして、他の人を否定したりします。

どのような相手に好感を持つかということも人により異なります。好きな人やあわない人が出てくるのは、ある意味で当然です。「誰でも好きにならましよう」といって、「この人とはあわない」という感情を否定してしまうと、無理が生じます。否定された感情は、自分の中で自己主張しようとするでしょう。ですから、「あわない」という感情を否定する必要はありません。けれども、嫌いであったら何をして構わないということではありません。たとえ嫌いな人であっても、いじめや排除など、してはいけないことがあります。嫌いな相手でも最低限これだけは守らなければならないというのが人権だということもできます。

最近では、感情の扱いの苦手な人が増えたと言われます。特に「嫌い」「腹が立つ」「悲しい」といった否定的な感情は扱いにくいものです。その結果、自分で感情を抑え込んでしまったり、感情に振り回されたりすることが増えています。感情を否定し続けたあまり、自分の中にわき起こっている感情に気づくのが遅れ、気がついたときには押さえがたい状態になり、怒りに我を失って誰かを傷つける言葉を投げつけていたという場合があります。「感情の扱いが苦手だ」ということによって、衝動的な攻撃や差別が増え、同時に同調的な差別も広がっています。

では、このような感情の問題にどう向かえばよいのでしょうか。多様性教育はこの問題に答えようとしています。人権教育においては、一人ひとりが自分の感情とつきあい、感情をコントロールする力を培うことが重要な意味を持っています。こうして、人権教育にあっては、それぞれがどのように感じるのかを大切にしつつさまざまな人権課題を考える必要があるということになります。多様性教育が培った財産により、この課題にアプローチすることができます。

②自己との関わりを位置づけた教育

感情の教育が位置づいていることもその1つなのですが、多様性を尊重する人権教育にあっては、自分自身から出発して社会的行動へとつながる道筋が整理されています。自分自身が常に出発点として位置づけられており、自己との関わりが抜きになることはありません。何かの場面に出くわして自分がどのように感じるか。何かの絵や写真を見て、自分がそれをどのように捉えるか。自分の生い立ちや社会的位置を自分がどのように見ているか。自分にとって「あたり前」と思っている事柄をいかに「あたり前」ではない「自分ならではのこと」と自覚するか。このような事柄が、実践の中にちりばめられています。

女性差別や部落差別など1つの課題だけを取り上げているときに「自分は差別される側ではない」と思っても、さまざまな側面から見ていったときに「自分はどこから見ても差別されたり不利益を被ったりすることのない人間だ」と考える人は少ないものです。だからこそ、1つの差別問題を取り上げた学習に対して「なぜその問題ばかり取り上げるのだ」と不満を感じたりするのです。多様性教育にあっては、さまざまな課題を位置づけることによって、それぞれの人にとっての課題を位置づけることが可能となります。しかもそれは、研修や啓発をすすめる側の人が位置づけるのではなく、参加する人の問題意識や積極的行動によってどんどん広がっていくのです。

多様性を尊重する教育では、あらゆる人が自分を出発点にして入っていくことができ、あらゆる人が他の人との共通点や相違点を考えていくことができ、あらゆる人がさまざまな人権課題と自己との関わりを感じ取れ、あらゆる人が自分なりの道筋で問題意識を深めることができます。

③さまざまな人権課題の違いと共通性を学べる教育

多様性を尊重する人権教育では、さまざまな人権課題がごく自然に位置づいています。先に述べた日本政府の「人権教育・啓発に関する基本計画」では、女性・子ども・高齢者・障がい者・同和問題・アイヌの人々・外国人・HIV感染者/ハンセン病患者等・刑を終えて出所した人・犯罪被害者等・インターネットによる人権侵害・性的指向に係る問題などの人権課題が位置づけられています。多様性教育では、これらの全てを組み込むことが可能です。

しかも、これらをばらばらに学ぶというのではなく、さまざまな課題をつなぐ概念や枠組みが整理されています。それらは、ステレオタイプ(固定的な見方)・偏見・スケープゴート(責任を転嫁するための身代り)・差別と不利益の悪循環・特権・「機会の平等」と「結果の平等」などです。多くの人権課題に共通するこれらの概念や枠組みを学ぶことによって、1つの人権課題を通して学んで得た成果が、容易に他の人権課題にも適用できることとなります。

近年日本では、いじめが大きな問題とされています。新聞などでは子どものいじめばかりに注目が集まっているようですが、実際にはおとな社会のいじめも見逃せない大きな問題です。いじめと差別は共通する点が多々あります。そのため、さまざまな人権課題に共通する概念や枠組みは、いじめという問題を捉えるにあたっても参考になります。

④行動力を育む教育

多様性教育は、参加型の学習活動を基本に組み込まれています。参加型学習の特徴の1つは、ロールプレイや脚本づくりなどを通して、行動力を培う力が大きいという点にあります。これまで日本で人権教育を受けた人からよくでた感想の1つは「自分がどうすればよいのか分からなかった」ということです。そのように言っている人は、実際にはどう行動するかという以前の問題として、さまざまな人権課題を自分に引きつけて捉えられていないために、そもそも行動する気がないという問題を抱えていることも多いのですが、仮にそうだとすると、「どうすればよいのか分からなかった」という指摘は、問題提起として重視してしすぎることはないと言わなければなりません。参加型学習を適切に用いることによって、そのような問題点の克服に向かうことができるようになるのです。

しかも、行動に移すに当たって、微妙な問題にも的確な答えが用意されています。例えば、自己開示をめぐる問題です。従来、被差別の立場にある人が自分のことを人に明かすという問題が様々に論じられてきました。例えば、部落出身者が他の人に部落出身であることを告げることを指して、出身者宣言や立場宣言という言葉が使われてきました。被差別の立場にある人が自分を語ることだけが論じられていたなら、そうでない人にとってその課題は人ごとになりやすいと言わなければならないでしょう。けれども、その延長線上に多くの人の直面する自己開示の課題が位置づけられれば、出身者宣言や立場宣言と自分とをつないで考えやすくなります。さらに発想を逆転させて、悩み・秘密・恋愛感情などさまざまな事柄に関する自己開示全体のなかで出身者宣言や立場宣言はどのような位置を占めると考えれば、いっそう自分に引きつけて考えやすくなるのではないのでしょうか。しかも、紋切り型に「自分のことは明かすべきだ」などといった結論だけになることは少なくなります。誰にだって、他の人になかなか話せない事柄はあるものです。でも、相手の人が受け止めてくれそうなら話すことがあります。それぞれの場面や課題について、どのような条件があるときには語ることになりやすいか、自分に即して考えやすくなるのではないのでしょうか。ここではすでに、自分に引きつけて考えることと行動力を培うことが一体となって捉えられていることがわかります。

⑤対立を受け止め自己展開する教育

以上のような特徴を持つ多様性教育は、さまざまに広がる可能性をうちに秘めています。多様性教育は、さまざまな人たちに自分を出してもらいながら進むものであるため、教育活動の中で人と人とがぎくしゃくした関係になったり、ときにはぶつかったりすることがでできます。対立には、新しいものを生み出す知恵の泉が隠されています。対立から学ぶことによって、私たちは新しい発見をし、新しい解決法を見出すことができます。そのための手がかりや概念をふんだんに蓄えているおかげで、対立から概念や学習活動などが生まれ出てきやすいのです。このことは言い換えれば、教育を進める側が参加者から学びやすいということも意味しています。

以上のとおり、多様性を尊重する人権教育は、多様性をキーワードに人権学習を組み立てることによって、人権問題の解決につなげていくことをめざしているのです。

多様性を学ぶための場づくり

1 多様性を学ぶワークショップ

ワークショップは、「参加型学習」「参加体験型学習」などともいわれます。学習者は単なる受け手ではなく、主体的、積極的に場に参加し、さまざまなアクティビティ(学習活動)を体験し、そこで気づいたことや考えたことを相互にやりとりしながら、学びを深めていきます。

近年、学習場面に限らず、まちづくりや組織運営、アートなどさまざまな分野でワークショップが用いられています。“WORKSHOP”とは、もともと「工房、作業場」という意味で、つまり何かをつくり出す場所ということです。学習におけるワークショップとは、参加者が自ら学びをつくり出す場、ということができるでしょう。ワークショップが広がってきた背景には、「実践の共同体」への参加を通して学ぶという学習論の発展やワークショップを進めるための具体的方法の開発があります。

人権学習にも、ワークショップの取り組みが広がっています。ここでは、なぜワークショップで学ぶのか、場づくりで大切なこと、ファシリテーターに求められるもの、などについて考えていきたいと思います。

●その場にいる人たちの多様性から学ぶ

多様性を学ぶのに特別に事例を用意することもあります。けれども、忘れてならないのは、その場にいる参加者の中にすでに多様性があるということです。さらにいえば、私たち一人ひとりの内側に多様な側面があるのです。

「同じ地域」に暮らしている、「同じ職場」で働いている、「同じ講座」に参加している、そんな私たちの間にも、さまざまな違いがある。このあたり前のことを振り返ることが多様性に向きあう第一歩です。違っていることをふだん意識していないのはなぜか。違っていることが生きにくさにつながってしまうのはなぜか。どんな違いが社会の中で差別につながっているのか。身近なところから社会へと視点を広げていきます。

それとともに、自分の内側にある多様性への気づきも大切です。ワークショップの中でも、多くの人と共通した感想を持つこともあれば、自分だけが他の人と違った意見を持つこともあるでしょう。自分の中に多数派としての側面と少数派としての側面の両方があり、それらが複雑に絡み合っていること、そのことが自分のものの見方や考え方にどのように影響しているかを知ることは、どのように人権課題に向きあい、社会に関わっていくかを考えるうえでとても大切です。また、自らの多様な側面への自覚を持つことは、マイノリティ(少数派)と呼ばれる人たちのかかわりにおいても、その人のマイノリティとしての属性で見るとはならず、多様な側面を持ったまるごとの存在として向きあうことにもつながるのではないのでしょうか。

同じと思っていることの中に違いを見い出し、違うと思っていることの中につながりを見い出していく。その両方が参加者のやりとりの中から生まれるのがワークショップなのです。

●対立に向き合う

「対立」というとどのようなイメージがあるのでしょうか。辞書で引くと、「2つの反対の立場にあるものが並び立っていること。互いに相いれないものが向かい合っていること」(大辞林)と説明されています。

ワークショップでは、一人ひとりの意見を大切にします。そこでは、1つの課題についても正反対の考え方や意見が出されることもめずらしくありません。「対立」が起こることは、ある意味あたり前なのです。

多様性を尊重するためには、対立に向きあうことが不可欠です。人権の歴史自体が、既存の社会に異議申し立てをして新たな規範をつくることの積み重ねなのですから、言い換えれば、問題提起により明らかになった対立を社会全体として乗り越えてきた過程とも言えるのです。対立そのものが悪いものではありません。それを力で解決しようとしたり、相手を否定することで自分を正当化しようとしたりすることが問題なのです。大切なのは、対立があることを認め、向きあい、ともに解決の道を探ることです。

そう考えれば、多様性を学ぶワークショップの中で対立が起こることは、むしろ歓迎とさえいえるかもしれません。いつもとは少し違った角度から考え、いつもより一歩踏み込んだ意見を思い切って出しあえるような場をつくるよう心がけましょう。そうすることで、日常の中でもとすれば見過ごしてしまったり、立場の弱い人がガマンしたりすることで表面化していないような課題が明らかになれば、そこからともに考えていくことができます。誰もが不慣れな対立に向きあうことは、ワークショップという安全な学びの場でこそ、試みたいことです。自由に意見を出しあう場で対立が起こることを恐れるのではなく、対立を通して見えてきたものをみんなの課題として取り組む姿勢を持ちましょう。

●アタマだけでなく、ココロとカラダも

多様性の尊重が大切だ、ということは多くの人に理解されています。知識(アタマ)としてはわかっているのです。わかっているけれど、なかなか現実を変える行動につながらない。そこで大事なことは、行動を促したりためらわせたりする気持ち(ココロ)を正直に受けとめ、どうしたらいいのかという具体的な方法・スキル(カラダ)を身につけることです。

ワークショップでは、多様な意見が飛び交います。共感したり、反発したり、戸惑ったり、さまざまに感情が揺れ動きます。話しあって理解が深まる。うまく言えなくてひっかかりが残る。そうした喜びや葛藤は、現実の社会でも同じです。自分がどんなふう感じているかをじっくり味わってみましょう。「感じる」ことには正しさも間違いもありません。大切なのは、自分の気持ちをよくつかんだうえで、それでも大事にしたいことやできることはなんだろうか、と考えていくことです。誰かを「キライだな」と感じる、そんな気持ちが出てくることもあるでしょう。その気持ちを押しさえ込んで、「キライになっちゃいけない」「スキにならなくては」と思う必要はないのです。けれど、「キライだから」といって意地悪したり排除したりしていいわけではありません。「キライだけど尊重する」という気持ち(ココロ)を認めたらうえて、アタマでわかっている理念を現実にしていく行動を選んでいくこともできるのではないのでしょうか。

そのために、スキルを学ぶことも欠かせません。自分とは異なる見方や考え方の意見をしっかり聴く。自分自身の意見を過不足なく表現する。いろいろな視点からものごとを分析してみる。考えたり話したりするペースや、知識・経験の量の違いを力関係にせず話しあう。こうしたスキルは、多様性を尊重するうえで不可欠です。そして、ワークショップでは、これらのスキルを実践しながら学びの場が展開していくのです。スキルは実際に繰り返しやってみることでしか身につけません。多様性が尊重される社会を実現するためには、学びの場で多様性を尊重しあう具体的な行動を試みるのが不可欠なのです。

●「学びの場への参加」から「社会への参加」へ

ワークショップは現実の社会とは違う“非日常”の場です。ワークショップでゲーム的な活動をしたり、仮定のもとに話しあったりすることが、厳しい現実の課題を解決することにどうつながるのか、という疑問が出されることもあります。ワークショップが「やりっぱなし」にならないために、以下の2つの点を確認しておきたいと思います。

1つは、ワークショップで用いられる学習活動(アクティビティ)の展開の最後に現実とつなげる要素を必ず入れることです。「学習活動で体験したことを社会におきかえるとどのように考えられるか」「感じたことや気づいたことをもとに、これからできることは何か」といった問いかけは不可欠です。アクティビティの流

これは、本来、こうした問いかけも含めた全体として成り立つものなのですが、手法のめあたりさやその場での楽しさのみ焦点があてられがちです。アクティビティとは別に、社会の現実の部分を「解説」「まとめ」の講義として付け加える場合もあります。もちろん、必要に応じて事実を知らせたり、情報を提供したりすることは大切です。その場合も、情報提供で終わるのではなく、講義を踏まえて、もう一度参加者が主体的に考え、現実につなげていけるようにしたいものです。なお、ファシリテーターが小講義などを行なうこともありますが、あらかじめ用意されたまとめや結論の押し付けであってはなりません。あくまで、参加者とともに考えていくための材料や視点の提示にとどめましょう。場合によっては、とりあげたい内容にふさわしいゲストを招いておいて、話していただくという方法なども組み合わせてみてください。

もう1つは、参加者を全体的な存在として尊重するということです。すでに述べたように、ワークショップは、アタマで理解するだけでなく、ココロの動きを受けとめ、カラダを使いながらトータルに学ぶことを大切にしています。目の前にあらわれている参加者の姿としっかり向きあってください。それと同時に、目の前にあらわれている参加者の姿だけで判断できないことを心に留めてください。参加者には、ワークショップの中だけではうかがいしれない背景があります。思いがけない反応や受け入れがたい意見にも、その1つひとつにその人なりの理由があります。ワークショップのなかの言動だけで判断することは、その人の背景を切り捨ててしまう危うさをはらんでいます。なぜ、そうした反応や意見が出てくるのかにまで思いをはせ、尊重する姿勢を忘れないでください。

ワークショップの場は、非日常ではあるかもしれませんが、決して現実と切り離されているわけではありません。学びの場に参加する経験を通して、実際の社会にかかわり、課題を解決していくことこそめざしているものであることを忘れず取り組んでください。

2 場づくりで大切なこと

●みんなでルールづくり

ワークショップの初めには「ルールづくり」を行ないます。学びの場が率直でオープンなものとなるために大切な作業なので、ファシリテーターがルールを提示するのではなく、参加者とともに考えるようにしましょう。

参加者に、「安心して話し合うためのルール」「人権を学ぶ場に大切なこと」「より深く学ぶために心がけたいこと」といった質問をします。「ルール」という言葉が堅苦しいようなら、「大切なこと」にするなど、質問の表現は、場に応じて適切なものに工夫します。まず2、3人の少人数で話しあい、全体に発表・共有します。出されたものは、できるだけ参加者の表現のまま板書します。わかりにくいときは、勝手に解釈してファシリテーターの言葉で表現せずに、「〇〇ということでもいいですか」と確認しながら書くようにします。連続講座であれば、模造紙に書いておくと後の回もそのまま使えます。

ひととおり意見が出たら、読みあげて確認します。実際に出された例にはこのようなものがあります：

「話を途中でさえぎらない」「時間を守る」「積極的に発言する」「発言を強制されない」「プライバシーを守る」「一人で長くしゃべりすぎない」「自分の意見をしっかり言う」「人の意見をよく聴く」

そのままでも構わないのですが、場合によっては否定形や禁止形のルールの言い換えを行ないます。「〇〇しない」となっているものを、「△△する」に言い換えてみるとと考えるのです。「破らないように気をつけなくちゃ」というルールではなく、「いろんなことにチャレンジしよう!」と場を活性化し、肯定的な姿勢を打ち出すことがねらいです。

実際にワークショップの中で行なわない場合でも、ファシリテーター自身のトレーニングとして、どのように言いかえるか、考えてみるとよいのではないのでしょうか。例えば、「話を途中でさえぎらない」「1人で長くしゃべりすぎない」「相手の話を否定しない」といったルールを肯定形に言いかえるとどうなるか、ぜひ考えてみてください。

多様性をテーマにしたワークショップにおいては、とくに以下の2つのルールについては、参加者から出ていなければファシリテーターから付け加えた方がよいでしょう。キーワードは「自己開示」です。

●パスもOK —ムリに自己開示しなくてもいい

参加者には多様な背景があり、立場によって感じ方や受けとめ方も違います。意見を言うといっても、自分の背景を抜きに語ることはできません。人によっては、「積極的に参加しよう」というメッセージが、自己開示を強要されているように感じられることもあります。どこでどのように自己開示するかを自分で決められることは、大切な権利の1つです。ですから、「言いたくないことは言わなくてもいい」という場にしておくことが大切です。とはいえ、「言いたくない」というのは、それ自体が強い意図を感じさせる表現なので、「パスあり」くらいの気軽な表現でルールとして共有しましょう。

●守秘・プライバシーを尊重する —この場だからこそ自己開示

ワークショップの中では、一般論ではなく、自分がどのように感じ、考えるかを出しあい、そこから学びを深めることをめざします。ですから、場に対して安心感・信頼感を持ってもらえることが大切です。

なかでも、率直に語ってもらうためには、守秘のルールが不可欠です。守秘とは、「その人が語ったことを、もう一度語れるのはその人自身だけ」ということです。つらい話やしんどい話を勝手に他で語ってはいけないことについては、比較的理解が得られます。しかし、「いい話なら広めても構わないのでは」と考える人も多いようです。でも、聞いた側にとって「いい話」でも、話した人にとってどうかはその人自身に確認しないとわかりません。また、人を介して伝わることで、話が変わってしまうのもよくあることです。どんな話であれ、個人の話はワークショップの外ではしないというのが原則です。

もちろん、ファシリテーターが話したことは共有を前提としていますし、自分自身が感じたことや学んだことについては、話すことで学びの輪を広げることができるでしょう。

●ルールづくりの意味

ワークショップの初めにルールづくりをすることには、場の規範を言葉として明確にし、共有するという意味があるだけではありません。ファシリテーターがどのような場をつくらうとしているのかを作業そのものを通して伝えることにもなるのです。例えば、「ともに場をつくる」「どんな意見も尊重する」「肯定的に向きあう」といったことを、ルールづくりの過程でファシリテーター自身が実践することで、言葉としてでなく、場の雰囲気やあり方そのものにあらわしていきましょう。

●安心してチャレンジできる場とするために

ルールづくりをするときに、「安心」にかかわる項目の提案が参加者から出てきます。「意見を否定しない」「相手を批判しない」「肯定する」…。不用意に傷つけられるようなことがないために大切なルールです。確かに頭ごなしに否定したり、人格を攻撃したりするようなことがあってはなりません。けれど、「批判」は本当に避けるべきものでしょうか？ 相手の意見を否定しないということと、さまざまな意見や見方を率直に出しあうことは、どのように両立するのでしょうか？

異なる意見や違和感を持っているにもかかわらず、「なるほど、そんな考えもあるね」「あなたはそう思うんですね」と言うだけでは、ともに学ぶ姿勢とはいえないでしょう。どんな意見も否定せず、聴きあうだけでは、多様性を尊重しているどころか、単なる「何でもあり」になってしまい、人権尊重という最も大切な目標も見失いかねません。

「違いを認めあう、尊重する」とは、単に「違いますね」と確認して終わるのではなく、「なぜ違うのか」「どうしてそう考えるのか」と踏み込み、相手の意見をより深く理解しようとすることです。そして、お互いに理解

感情とエンパワメント

を深めていく中で、違いの中から一致点を見つけたり、違ったまま一緒にいることを模索したりすることこそ、本当に相手を尊重する姿勢だといえるのではないのでしょうか。

同じことや共通点を見つけると安心し、人と違っていると不安になってしまうのはよくあることです。ましてや、批判したりされたりすることには、慣れていないと緊張が伴うことでしょう。そうした場では「安心」は感じられないかもしれません。このことは、どう考えたらよいのでしょうか。

ある研修でトレーナーに尋ねてみたところ、「Safe (安全) な環境にすることは大切だが、Comfortable (心地よい) にする必要はない」という明快な答えが返ってきました。

新しいことを学ぶ過程では、これまでのあり方を振り返り、変えていくことも必要になります。それは、必ずしも心地よい (Comfortable) ものではないかもしれません。けれど、自分を問われることなく、深く学ぶことはできないのです。もちろん、場の安全 (Safe) は保障する必要があります。そのうえで、ぜひ、少し居心地の悪い (Uncomfortable) 状態にチャレンジしてみしてほしいのです。外の道を自転車で走れるようになるために、まずは転んでも大丈夫な場で練習するのと同じように、実際の社会に活かせる学びを得るために、安全のルールを共有したワークショップの場では、一歩踏み込んでチャレンジしてみましょ。

一人ひとりを尊重することは当然ですが、参加者が求めることに応え受容するだけの“癒しの場”で終わっては、何のためのワークショップでしょう。多様性を学び、違いを尊重する姿勢を身につけることをめざした学びの場です。ファシリテーターの役割は、場の安全を確保するだけではありません。目標に向けて適切な課題＝ハードルを設定し、ハードルをクリアしようとする試みを促し、ともに学びをつくり出すことこそが大切なのです。

3 ファシリテーターに求められるもの

ワークショップでの学びの主役は、あくまで参加者です。ファシリテーターは参加者が十分に力を発揮して、学びあうことができるよう、場をつくり、働きかけます。そのときに大切なことを「わたし」「あなた」「みんな」の3つの点から整理してみました。

まずは、取り組みたいテーマを「みんな」の課題として考えていくための問いをたてることです。参加者が主役といっても、場に対する責任はファシリテーターにあります。また、ファシリテーター自身に思いがなくては、場をつくることはできません。その思いを、“答え”や“まとめ”として提示するのではなく、参加者とともに考えるための“問い”として組み立てるのがファシリテーターの役割です。どの角度から考えればいいのか。どうすれば自分にひきつけることができるのか。ファシリテーター自身も考えていきたい切り口から問いかけることで、ともに学ぶ関係をつくることにもつながります。

そのうえで、その場にいる「あなた」、つまり参加者を信頼することです。ともに学び、社会を変えていく仲間として、目の前にいる一人ひとりを信頼し、尊重することです。ときに、やる気の感じられない参加者と出会うこともあるでしょう。しかし、その人を「こんな人はダメだ」と決め付けてしまったら、その時点から、一緒に学んでいくことはできません。相手にも、自分が否定されていることは伝わります。相手を信頼し、尊重することから、変化に向けた力は生まれるのです。

最後に、ファシリテーターである「わたし」自身を見つめ、受けとめることです。参加者の前に立っていると、参加者の様子には注意を払うのに一生懸命になってしまい、自分のことを忘れてしまいがちです。けれど、いま、ここで、自分自身がどんなふう感じているかということをしかりつかんでおかないと、無意識のうちに参加者の上に立とうとしたり、無理やり自分の答えに引っ張ったりということをしてしまいがちです。ときには、ファシリテーター自身の混乱や葛藤も開示しながら、ともに学ぶ姿勢で参加者に向きあいましょ。

参加者だけでなく、ファシリテーター自身も学びを深め、社会にかかわって行動を起こしていくエネルギーをお互いに充電しあうようなワークショップの場をつくっていきましょう。

「Aさんは好きだが、Bさんはきらい」というのは差別になるのでしょうか？ それと人権とはどうかかわっているのでしょうか？ 「多様性を尊重する」とは、AさんもBさんも好きになることなのでしょうか？

『いろいろな気持ちがあっていいですよ』といいながら、実際に私たちは、そのさまざまな感情にどう向き合い、認め、扱っているのでしょうか。だれでも「好き」、「きらい」があります。でも、無理に「きらい」を「好き」にならなければいけないことはありません。また、「きらい」だからといって、その人を傷つけてもいいということにはならないのです。

人権教育を進めていくときに、個人個人が自分とのかかわりを抜きにしては始まりません。差別やいじめ、あらゆる暴力がいけないことは、誰しもがわかっていることです。それを「わかった、わかった」と頭で考えるだけではなく、感情・感覚からとらえて考えていかないと解決の糸口は見えないのです。

「いじめはよくないとわかっている」のに、なぜいじめが起きるのでしょうか？ 子どもたちからは、「いじめはないけど、いやなことはいっぱいある」「けんかはしないけど、むかつくことはたくさんある」という気持ちを聞くことが多くあります。子どもたちは、このいやな気持ち、むかつく気持ちに対して、それを良い悪いと判断してしまうことで、自分の気持ちをどう表現していいのかわからないまま、見えない行動、無用な言動に発展させてしまい、その結果として、多くの問題を抱えてしまうことになっているように思います。おとなも同じで、「しつけ=怒る」と思っているおとなはしつけができなくなっているのです。

多様性を尊重する人権教育では、個々の感情の違いについて知っていることが必要です。感情は、人が生きていくために重要な力を表します。この多様な感情を恐れず、否定せずに受け入れ、相手を傷つけない感情の扱い方を身につけることが大切です。

感情は人が自然に持つものです。感情は生きていくための大きな力 (パワー) でもあるのです。そのパワーをエンパワーするような環境をつくり出すことで人は活力を維持していくのです。パワーをエンパワーする環境とは、自分の力 (パワー) が自然な状態をつくり出し、受け容れること、そして思考や行動を通じてそのパワーを表現する環境のことです。多様な感情を受け容れられると、エンパワーする環境がつくり出されます。エンパワメントは感情を自分自身で自覚することができ、意識と行動の枠を広げ、本来ある自分の存在そのものを肯定し、可能性を高めます。多様性を尊重する環境づくりに、この感情とエンパワメントは最も重要です。

- エンパワメント 差別など社会的抑圧により弱い立場に立たされた人など、すべての個人がその内在する能力、行動力、自己決定力を取り戻すことです。

自己開示とカミングアウト

1 自己開示

ワークショップにおいては、様々な性格や経験、価値観が違う人たちと集中的に学びを行います。その際に避けて通れないのが、私はこの問題についてどう感じるかといった自分自身の感情や体験、意見などを表明する必要に迫られることです。もちろん、安心してワークショップに参加するためには、無理をして自分自身のことを話す必要はなく、話さないという、パスする権利があります。しかし、ワークショップを通じてお互いの関係性が深まると、一時的にせよお互いの信頼関係に基づく意見交換が自然に出てくるようになります。

自己開示とは、相手には知られていない、隠されている自分のことについての情報を相手に表明することです。それは、自分の感情であったり、考えや意見、その裏にある経験や立場であったりします。

人間関係のプロセスを解明する「ジョハリの窓」によれば、自己には、「オープンな領域」(open self)、「隠れている自己」(hidden self) と共に、「自分は気がついていないけど、他者からは知られている自己」(blind self) もあるし、「自己も他者もまだ気づいていない自己」(unknown self) という、4つの領域があるとされています。

自己開示とは、この「隠れている自己」を相手に開くことであり、これによって「オープンな領域」が広がり、また、「自分は気がついていないけど、他者からは知られている自己」を相手から教えられるというフィードバックによって、「自己も他者もまだ気づいていない自己」についての新たな発見が生まれるというものです。

自分の中にある多様性をテーマとするワークショップでは、自分の多様な立場を表明しながら、相手からも教えられるということが大切になります。そのために、その自己開示を受け止められる、安心できる関係とその環境が必要になります。

※「ジョハリの窓」とは、4つの領域によって人間関係のプロセスを理解するための理論で、発案者のJoe (Joseph)とHari (Harry)の2人の名前からきています。

2 カミングアウト

自己開示の中で、特に自らの立場を表明することをカミングアウトといいます。近年、人権問題に限らず様々な分野でカミングアウトという言葉をよく聞くようになりました。これは在日韓国・朝鮮人の本名宣言や被差別部落出身者の立場宣言などといった社会的少数者(マイノリティ)の当事者が、差別や社会、あるいは仲間、自分自身と向き合うために発する立場表明を指したり、同性愛者、あるいはHIV感染者などが、その立場表明にとどまらず、積極的に自己の存在を周囲に認知させることをも指しています。

多様性の学習を考えた時、このような人権問題についての当事者性を持った人たちがワークショップに参加するのは当然のことです。個人の中の多様性を考えれば、どの人もそれぞれの当事者性を持っていることが理解できるでしょう。

また、マイノリティの権利や存在を認めることから、多様な生き方を尊重する社会を実現するまでのプロセスとして、当事者の立ち上がり(エンパワメント)によるカミングアウトへの理解は欠かせないものです。

同時にカミングアウトは他者理解だけのためではなく、何よりも私たち一人ひとりがその当事者がおかれている立場の重さをどう受けとめるのか、また、相互に生かしあえる関係や共生社会を創造する担い手としてどう実践し、協働するのかが求められています。

多様性についての学習では、このカミングアウトを受け止められる関係性とその環境が必要になるのです。

第2章 多様性の学習プログラム

1. 私たちの多様性

多様な感情とその扱い

多様な見方・考え方

知ってる!知らない?わたしの立場

やってみました!ー実践例ー(四條畷市人権協会)

「ちがいが」と「まちがいが」

2. 多様性と人権課題

フツの感覚?

ガラスの天井を越えて

さまざまな性と生

ニートは困った人?

3. 多様性を読み解く視点や概念

“うわざ”をよむ

これぞ不平等?

オークション体験で考える平等

資料

参考・出典資料

人権学習シリーズと『人権学習のプログラムづくり』の紹介

ねらい

人々は多様な感情を持っています。その感情は自然なもので、善悪をつけることではないとわかってはいます。しかし、その感情を認められなかったり、表にあらわさなかったりということがあります。ここでは、多様な感情を自分自身がどう受け止め、どう扱い、そしてあらわしているのかを知ります。また、その多様な感情の扱い方によっては、人との対立を激化させたり、怒りとなって暴力にもつながるということを考えます。

基本概念

感情の要因、感情、怒りの自覚と暴力

時間

100分

準備するもの

ワークシート「あなたの怒りの温度を計ろう」(参加人数分)〈21ページ〉
「怒りの分類カード」(参加人数分)〈22ページ〉
ワークシート「怒りの温度計」(参加人数分)〈23ページ〉
怒りの分類カードと同じ大きさの紙(参加者に数枚ずつ)
ホワイトボード

プログラムの流れ

お互いに、からだほぐして気持ちと行動を知ろう

「好き」という感情を自分の中で問うてみましょう。食べ物や趣味などの「好き・きらい」を表すとき、また価値観や違いを「好き・きらい」で表すときの自分の行動に変化はありましたか?それはなぜでしょう?感情に善悪はないとはいうものの、その感情を表すとき、人それぞれの表現はなぜ違うのでしょうか?

【アクティビティ】
スタンドアップ アクティビティ

感情の中でも怒りについてどう表しているでしょう?

例えば、感情の中でも表現が難しい「怒り」は、言葉でその状態をどのように表すのでしょうか?自分自身の「怒り」の温度差をワークシートで振り返ってみましょう。怒りについて、自分自身が示すサインやきっかけを知り、お互いに話しあってみましょう。

【アクティビティ】
怒りの温度計

「きれる」「むかつく」と表されている感情・感覚を変えるには・・・

感情「怒り」などが暴力として表れることを立体的にイメージし形にしてみましょう。その立体化した「暴力」の形や方向を1か所変えることで暴力の感情や見方を変えてみましょう。「暴力」を形から変えることで、感情や感覚は変わりましたか。

【アクティビティ】
暴力の状況を変える

アクティビティの進め方

●スタンドアップ アクティビティ (10分)

ウォーミングアップとして取り入れます。

全員が椅子に座った状態で、ファシリテーターが次々と項目を出します。出た項目で自分が「好き」だと思うものは立って表します。座っていると「きらい」という表示になると抵抗を感じる時にはこの項目にはパスと両手で×と表してもよいと事前に伝えておきます。

項目例:季節(春・夏・秋・冬)・食べ物・趣味(音楽・絵を描く・読書・スポーツ)・価値観(財産・活動・つきあい・テスト)など・・・

●ファシリテーターの問いかけ

「いろんな項目に対して、好きなことには好きと行動ができましたか」
「ここでは好きと思っているけど、なぜか立てなかったのはなぜでしょう」
「では好きでもないのに、周りの多くの人が立つことで行動(立つ)になってはいませんでしたか」
「気持ちと行動が違うことがだめだといっているわけではありません。ただ、もし、気持ちと行動が違うと知ったとき、なぜ、自分はこの行動でいるのかを自分自身が知っていることが重要です」

●怒りの温度計 (40分)

参加者それぞれの怒りの温度を計ります。ワークシート「あなたの怒りの温度を計ろう」を各参加者に配布し、1から8までの設問に、それぞれ記入してもらいます。

グループ(4~5人)になって座ってもらいます。

記入した怒りの温度計の5つの言葉(気にさわる・イライラする・怒る・憤慨する・激怒する)の他に怒りを表す言葉を全体でブレインストーミングで出し、板書します(むかつく、きれるなどの言葉やがまんする、無気力など内在化する言葉も加える)。

「怒りの分類カード」を各参加者に配布し、カードにってもらいます。また、板書された言葉も、分類カードと同じ大きさの紙に書き出してもらいます。

ワークシート「怒りの温度計」を各参加者に配布します。それぞれが、「怒りの分類カード」を「怒りの温度計」のシートにおいてみてもらいます。

グループの中で、「怒りの分類カード」をおいた「怒りの温度計」について話しあってもらいます。

各グループで、それぞれが怒りの温度計を見ながら対立について話しあってもらいます。その中で、対立を激化・内在化させないためにできることを話しあい、発表してもらいます。



ファシリテーターの問いかけ

- 「怒りを表すのにどのような言葉が出ましたか」
- 「怒りの温度計を見て気づいたことはありましたか」
- 「怒りの温度を下げるには、どのような方法がありますか」
- 「対立を激化・内在化させないためにどうすればいいのでしょうか」

●暴力の状況を変える(40分)

「暴力」を形としてイメージし、創作していきます。

3人1組になって、今イメージをした「暴力」についてのイメージを話しあい、椅子と人でそのイメージをつくります。

※例としてファシリテーターが椅子を使って簡単なイメージをつくって見せるとわかりやすいです。

できあがったら、今度はその形を1か所変えることで「非暴力」になるように、つくってもらいます。

「暴力」から何を変える(動作や位置など)ことで「非暴力」になったかを全体で発表します。



ファシリテーターの問いかけ

- 「暴力のイメージを話しあいましょう」
- 「話しあったイメージを人と身近な道具(椅子)とを使って表しましょう」
- 「次に、その創作から1か所を変えて非暴力へイメージができるようにしましょう」
- 「今の活動で、気づいたことはありましたか」
- 「いろんな形や動作で、感情の変化はありましたか」

●ふりかえり(10分)

自分自身の感情や感覚を知り、多様な感情の表し方や受け止め方を振り返ります。

怒りの温度計が高くなるほど、低くなるのが難しくなります。怒りの温度が低い段階で自覚し、形や行動を変えることで感情はどのように変化するのかを話しあいます。

出典:『対立は悪くない～学校・地域の問題解決に活かす～』『怒りの温度計』(特定非営利活動法人ERIC国際理解教育センター 2000年)



あなたの怒りの温度を計ろう

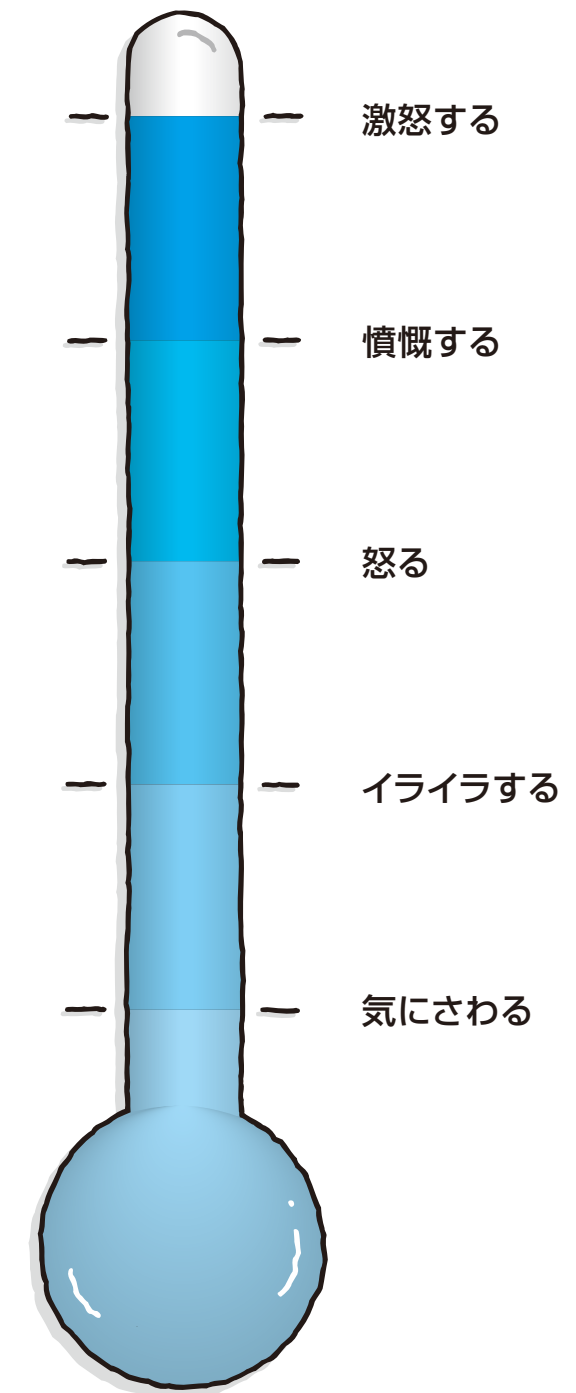
1. もし誰かがわたしのことを告げ口したら、わたしは…
 気にさわる イライラする 怒る 憤慨する 激怒する
2. もし誰かがわたしのものを借りて、それを壊してしまったら、わたしは…
 気にさわる イライラする 怒る 憤慨する 激怒する
3. もし誰かのせいで、ひどい目にあったら、わたしは…
 気にさわる イライラする 怒る 憤慨する 激怒する
4. もしわたしがしてもいないことで責められたら、わたしは…
 気にさわる イライラする 怒る 憤慨する 激怒する
5. わたしが話している時にもし友達が聴いてくれなかったら、わたしは…
 気にさわる イライラする 怒る 憤慨する 激怒する
6. もし誰かがわたしの家族のことをからかったら、わたしは…
 気にさわる イライラする 怒る 憤慨する 激怒する
7. もし友達がわたしにとって重要な秘密を守らなかったら、わたしは…
 気にさわる イライラする 怒る 憤慨する 激怒する
8. あなた自身のことで怒りを感じるものは _____
 気にさわる イライラする 怒る 憤慨する 激怒する

怒りの分類カード

怒る	イライラする
気にさわる	憤る
激怒する	腹が立つ
憤慨する	憤激する
ぐちる	無力感

怒りの温度計

怒りは温度計と似ているところがある。
 「冷やか」から「とても熱い」まで、温度の段階がある。
 「怒りの温度計」を上に行けば行くほど、あなたは怒っているということ。
 落ち着いて怒りの温度計を下げるように心がけよう。



ねらい

同じ1枚の写真や絵を見ている、人々の捉え方は違います。その人の捉え方は、ものの見方、考え方、またそれぞれの状況、判断の違いから生じてきます。その人の捉え方に影響を与えるものとは何なのかを考えます。それは、その人が持っている価値観・気分・状況によって異なります。その多様なものの見方や考え方はどこから身についたものなのかを考え、それがどう影響していくのかを考えます。

基本概念

見方、考え方、価値観、気分や状況、周りや社会への影響

時間

100分

準備するもの

絵(参加人数分)〈27ページ〉
A4白紙(参加人数分)
模造紙(グループ数)
マーカー(グループ数)
ホワイトボード

プログラムの流れ

自己紹介で何をきく?

あなたが、自分を表すのに自己紹介で相手に伝えたいことは何ですか。また相手を知ろうとしたとき、何を聞きますか。私たちが相手に対してもつ関心・興味の違いについて話しあいましょう。

【アクティビティ】
自己紹介インタビュー

関心や興味など、私たちが捉えているものは?

例えば、1枚の写真や絵を見て、人の捉え方の違いを共有してみましょう。限られた情報・状況を示した絵をもとにお話をつくりましょう。それぞれのお話の違いはありましたか。そのお話に影響を及ぼしているのは何でしょう。同じ情報・状況を違うように捉えられるのはなぜでしょう。

【アクティビティ】
フォトランゲージでお話づくり

捉え方の違いはどこから影響を受けているのでしょうか?

ものの見方・考え方の概念について話しあいましょう。そして、多様な捉え方のいいところ、こまったところを考えてみましょう。では、多様な情報が悪影響にならないためにどうすればよいのでしょうか?

【アクティビティ】
ものの見方・考え方に影響を受けるもの

アクティビティの進め方

●自己紹介インタビュー(30分)

ウォーミングアップとして取り入れます。

自己紹介をするのに何を話すか考えてもらいます。2人組になり、考えたことを元に自己紹介をします。時間は1~2分程度、傾聴の姿勢で行います。

次に2人組を変えて、今度は相手を知るために何を聞くかインタビューの内容を考えてもらいます。お互いに2~3分ずつインタビューをします。2つの自己紹介をしてどう感じたかを振り返ります。

〈傾聴のポイント〉

- 1) 心をむける:「自分の番がきたら何を話そう」などほかの事を考えずに、話し手に集中します。
- 2) 体全体で共感をあらわしながら:姿勢や相槌など、全身で聴く姿勢をあらわします。
- 3) 質問しない:質問されると、それに答えなくてはならなくなります。ここでの傾聴は、話し手が好きなように話せることを大切にしたいので、質問はなしです。
※このポイントは、このアクティビティでのもので、「傾聴」一般のものではありません。
※質問はしないが、黙って聴くということではありません。「へえ」「なるほど」「それで」など、ふつうの応答や話を促す言葉は構いません。

●ファシリテーターの問いかけ

「話す側と質問する側とどちらのほうがやりやすかったですか」
「それぞれで話す/質問する項目はどのようにして決めましたか」
「自分で話すときと、相手から質問されたときで、共通していた項目がありましたか」
「相手によって選ぶ項目は違っていたでしょうか」
「項目の選び方についての特徴がありましたか。その特徴について話してみよう」

●フォトランゲージでお話づくり(30分)

絵とA4白紙を各参加者に配り、その絵(現場)を見て、そこから状況や状態を想像し、お話をつくってA4白紙に書いてもらいます。

各グループ(4~5人)に分かれて、各自がつくったお話を共有します(傾聴のポイント参照)。

各グループでそれぞれが話したり聞いたりして、思ったことや気づいたことについて全体で話しあいます。

●ファシリテーターの問いかけ

「どのようなお話になりましたか」
「それぞれのお話を聞いて、いかがでしたか」
「お話をきいて気がついたことありましたか」



●ものの見方・考え方に影響を受けるもの(30分)

ものの見方・考え方に影響する要因を考えます。

上記、お話づくりから発展させます。それぞれが同じであったり、違っていたお話について、私たちが影響しているものは何かをブレーストーミングで全て板書します。

近くの人と2人組になり、ブレーストーミングで出たことで、人は同じものを見聞きしても違ったように捉えるのはなぜかを話しあいます。何か出来事があったとき、その出来事について多くの違いがあるのはなぜか考えます。

2人組から4人グループになって、違った見方や考え方で利点になること、難点になることを模造紙に書き出します。

そして、何か出来事があったときに、それについて伝えたり、聞いたりするとき、悪影響を与えないために私たちができることをグループで考え、発表します。

📢 ファシリテーターの問いかけ

「お話づくりで同じだったこと、違っていたことから考えて、私たちのお話づくりに影響していることは何でしょうか」

「人は、同じ情報を見たり聞いたりしても捉え方が違うのはどうしてでしょうか」

「そのときの気分や過去の体験によって捉え方は違います」

「その違いに影響するのは何でしょうか」

「日ごろ、見たり聞いたりしていることを誰かに伝えるとき、その事実がどのように変わっていくのかを考えます」

「では、今の情報社会において、何か出来事があったとき、それについて伝えたり、聞いたりするとき、その出来事や情報が悪影響にならないために私たちにできることを考えてみましょう」

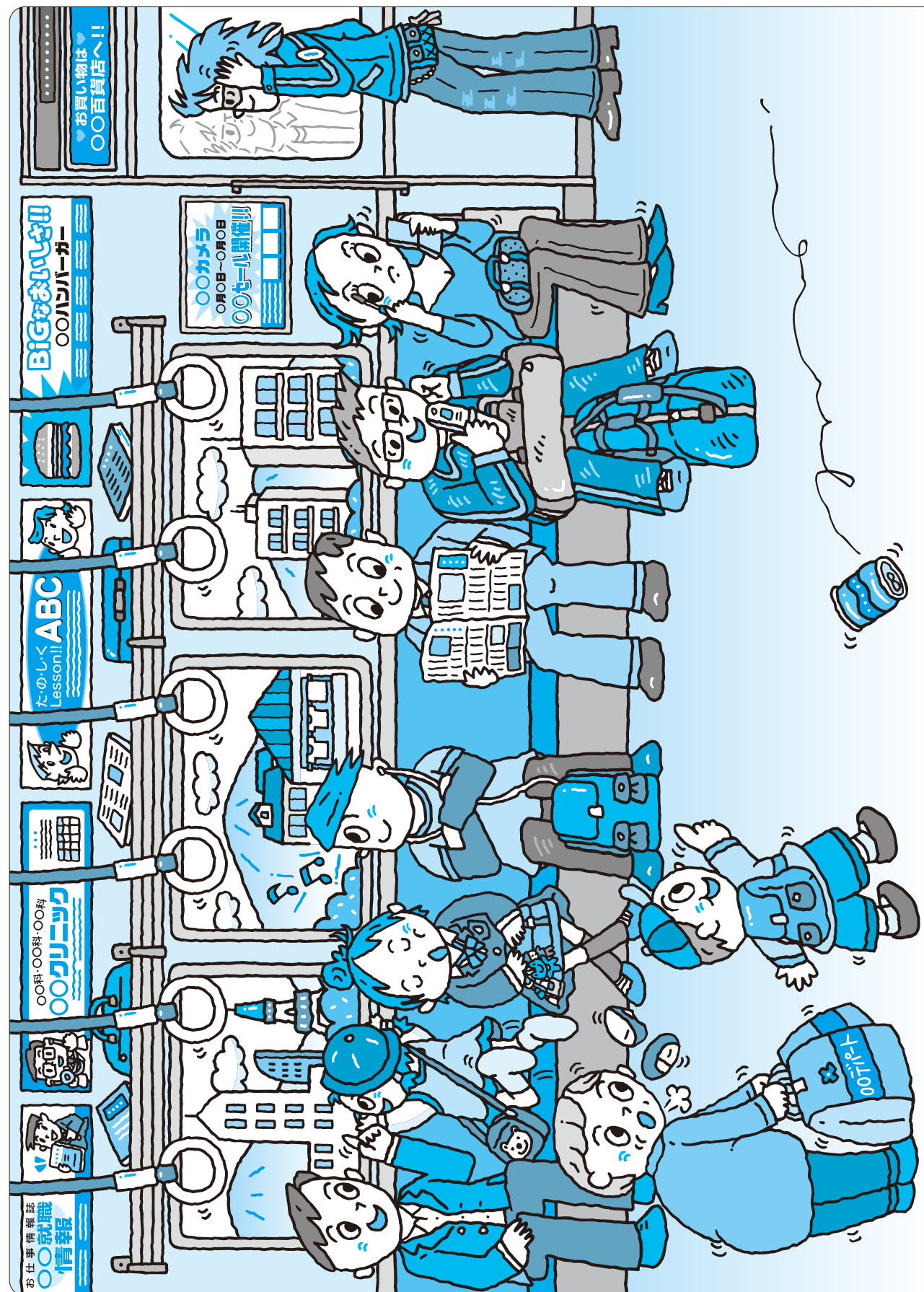
●ふりかえり(10分)

📢 ファシリテーターのコメント

「多様な見方や考え方の違いは、私たちが日々経験したり見たり、聞いたりして身につけている個人の捉え方にあります」

「時には無自覚に身につけてしまっていることも、この捉え方の違いにはあります」

「それぞれの捉え方を否定するのではなく、なぜ、そう捉えるのかを深めていくことが大事です」



ねらい

社会の中で生きていくということは、自分が意識している、していないにかかわらず、社会の構造を自分自身の中に立場として取り込むことでもあります。そして、現実の社会にさまざまな格差がある以上、そうした社会の構造に気づかず、無条件に前提として受け容れてしまうことは、格差や差別を維持し、強化することにもつながってしまいます。社会の中での自分の立場を振り返り、無自覚な言動が、格差や差別に荷担することにつながりかねないことを自覚したうえで、特定の立場の人が不利益を被らないような、多様な立場が尊重された公正なあり方を実現するにはどうしたらよいかを考えます。

基本概念

コミュニケーション、プライバシー、情報の自己コントロール、社会的立場

時間と人数

120分

準備するもの

ワークシート「わたしは」ではじまる10の文章（参加人数分）〈33ページ〉

「条件カード」〈34ページ〉

ワークシート「アイデンティティの重層的カテゴリー」（参加人数分）〈35ページ〉

ホワイトボード

プログラムの流れ

お互いに知りあおう

初めての人と出あったとき、どのように自己紹介しますか。

実際に自己紹介をしてみて、どのような項目で自己紹介をしたかを振り返ってみましょう。

【アクティビティ】

傾聴で自己紹介・「わたしは」ではじまる10の文章

より深く知りあうには

では、相手をもっと知りたいと思ったときは、どのようなことを質問するでしょうか。親しくなるにつれて、どんな質問が追加されますか。

その中に、答えにくい項目や、聞かれることに抵抗を感じる項目はあるでしょうか。あるとしたら、それはどういった項目でしょうか。

【アクティビティ】

知り合うために何をきく?

言いにくいこと・言いたくないことはなぜ

例えば、知り合いが結婚することになったとき、結婚相手についてどのようなことを尋ねますか。そうした質問が、ある「立場」を持っている人には、どのように感じられるでしょうか。

また、私たち自身は、社会の中でどのような立場にいるのでしょうか。

【アクティビティ】

結婚の条件・アイデンティティの重層的カテゴリー

社会の現実をふまえた対等な出会いのために

社会にはさまざまな立場の人がいます。一人ひとりの背景でもある社会的な立場が、不利益や特権につながらないような、公正な社会をつくるために、どのようなことに配慮すべきかを考えましょう。

【アクティビティ】

ふりかえり

アクティビティの進め方

●傾聴で自己紹介（15分）

「はなす・きく」ということは、ワークショップでは不可欠です。はじめに「はなす・きく」について体験することで、ウォーミングアップをするとともに、どのように自己開示をするかについて考える導入とします。

できるだけ知らない人と2人組をつくり、話し手と聴き手をどちらが先にやるかを決めます（ファシリテーターが指定してもかまいません。名前の50音順、会場に早く着いた順、服の色が濃い人からなどです）。

話し手は、1分で自己紹介をします。この1分間は話し手の時間なので、何をどのくらい話すか（話さないか）は自由に決めて結構です。聴き手は、傾聴の姿勢で聴きます。傾聴のポイントは下記の3つです。

〈傾聴のポイント〉

- 1) 心をむける: 「自分の番がきたら何を話そう」などほかの事を考えずに、話し手に集中します。
 - 2) 体全体で共感をあらわしながら: 姿勢や相槌など、全身で聴く姿勢をあらわします。
 - 3) 質問しない: 質問されると、それに答えなくてはならなくなります。ここでの傾聴は、話し手が好きなように話せることを大切にしたいので、質問はなしです。
- ※このポイントは、このアクティビティでのもので、「傾聴」一般のものではありません。
※質問はしないが、黙って聴くということではありません。「へえ」「なるほど」「それで」など、ふつうの応答や話を促す言葉は構いません。

1分間、話し終わったら役割を交替して繰り返します。それぞれが話し終わったら、やってみてどうだったかを2人1組で自由に話してもらいます。



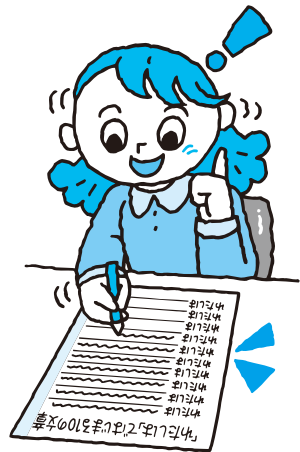


ファシリテーターの問いかけ

「自己紹介では、どのようなことを話しましたか」
「1分間は、長かったですか、短かったですか。話し手の時と聴き手の時で感じ方は違いましたか」
「傾聴でやってみてどうでしたか。話すとき、聴くときに、何か感じたことがありますか」
「質問なし、というやり方はどのように感じましたか。質問しなくなったことはありますか」

●「わたしは」ではじまる10の文章(15分)

自分で自分のことをどう見ているかということを確認します。ワークシート「「わたしは」ではじまる10の文章」を各参加者に配り記入してもらいます。参加者が記入している間に、ファシリテーター自身も書いてみましょう。書き終わったものを見て、自分が書いた項目にどんな傾向や特徴があるか、考える時間をとります。先ほどの2人組から4人グループをつくり、どのような項目を書いたかを話しあいます。具体的に、何を書いたかを言う必要はありません(言っても構いません)。感じたことや気づいたことを発表してもらいます。



ファシリテーターの問いかけ

「どんな項目がありましたか」
「名前や住んでいるところなど、アンケートや履歴書に書くような項目が多かったですか。好きなものや夢など、考えていることや思いといった項目が多かったですか」
「今日の現時点でのこと(おなかがすいている、緊張しているなど)、恒常的なことと、どちらを書きましたか」
「他の人の書いた項目で、意外だったものはありますか」
「自分の項目の傾向として、なにか気づいたことはありますか」

●知り合うために何をきく?(15分)

相手を知るためにどのような質問をするか、されたときにどう感じるかを考えます。先のアクティビティは自己紹介でしたが、相手にインタビューをするとしたら、どのようなことを聞か、項目を考えてできるだけたくさんあげてもらいます。考えたものをポップコーン形式(※)で発表してもらい、板書していきます。出てきた項目を見ながら、聞かれない/答えたくない項目がないかを問いかけます。



ファシリテーターの問いかけ

「この項目の中で、聞くことや答えることに、ひっかかりを感じるものはありますか」
「自分だったらこの項目は聞かない、というものはありますか。それはなぜですか」

※ポップコーン形式
順番にあてるのではなく、発言したい人がランダムに発言する方法です。1回に1項目にしてもらい、できるだけいろんな人が発言するようにします。

●結婚の条件(50分)

「あたり前」と思っているやりとりが、他者を傷つけることがあることを知り、それがなぜかを考えます。

新しく3人1組のグループをつくります。「A:結婚しようと思っている人」「B:Aの親しい人」「C:Aの結婚相手(条件カードを配布する対象)」の登場人物を設定し、以下のように進めます。

- A…「結婚したい人がいるんだけど」と切り出し、Bにアドバイスを求める。
 - B…アドバイスをするために、結婚相手についてたずねる。質問は5つまで。最後に一言アドバイスをします。
 - C…AとBのやりとりをその場にはいない設定で観察する。そのとき、もっている「条件カード」の立場になったつもりでどう感じるかを意識しておく。
- ※BからAの質問については、実在の人ではないので、Aは答えなくても構いません。

終わったら、気づいたことをメモし、役割を交替して繰り返します。「条件カード」はいったん回収して、毎回配りなおします。

それぞれが全部の役割を体験したら、振り返りをします。出てきた意見は板書していきます。その際、「質問の種類」「アドバイス」「やりとりを聞いて感じたこと」に分けて書いていきます。



ファシリテーターの問いかけ

「5つの質問にはどのようなものがありましたか」
「アドバイスにはどのようなものがありましたか」
「Cの立場で観察していて、感じたのはどのようなことですか」
「Bで質問をするとき、1回目、2回目、3回目に変化はありましたか。あったとすれば、どのようなものですか」
「発表された質問やアドバイスをあらためて見て、気になるものはありますか」
「Cの“条件”に関わるような質問が出たグループはありますか。そのとき、どう感じましたか」
「“条件”に関わる質問が全くでなかったとき、どんなふうに感じましたか」

●アイデンティティの重層的カテゴリー(15分)

私たちのアイデンティティを構成する要素がさまざまに分類され、重なりあっていることを知り、社会でどのように意味づけられているかを考え、自分がどのような立場にあるのかを確認します。

ワークシート「アイデンティティの重層的カテゴリー」を各参加者に配り、それぞれの要素で自分がどこに位置するのかを確認します。グループ(2~4人)で、やってみて気づいたことや感じたことをわかちあいます。その際、自分の位置を記入したワークシートは見せなくてよいことを告げておきます。

※アイデンティティとは、共同体(地域、組織、集団など)への帰属意識のことをいいます。

出典:「人権教育ファシリテーター・ハンドブック基本編 参加型「気づきから築きへ」プログラム」「結婚の条件」(特定非営利活動法人ERIC 国際理解教育センター 2000年)

ファシリテーターの問いかけ

「自分がふだん意識しない項目や強く意識している項目はどれですか」
「これらの項目の中で、たんなる違いや分類といえるものと、有利／不利があるものは、それぞれどれがでしょうか」
「ワークシートの項目の左右の並びは、どのようになっているでしょうか」
「おおむね左側が社会の中で“多数派”や“有利”なものですが、並べ方に違和感があるものはありますか」
「他にはどのようなカテゴリーが考えられますか。付け足したいものはありますか」
「項目の有利／不利について、ご自身の経験で共有していただけることがあれば、お願いします」

●ふりかえり(10分)

全体を通して、気づいたことや感じたことを発表してもらいます。
「よりよい出会いのためのコミュニケーションの心がけ」として話しあってもらい、発表してもらっても結構です。

ファシリテーターのコメント

「自分に関わる情報について、何をどこまで言うかはその人自身が決めるということが基本です」
「自分にとって、質問されて答えるのに何の違和感もないことでも、全ての人がそうだとはいえません」
「だからといって、質問してはいけないということではありません。大切なのは、その人との出会いのなかで、なぜそれを聞きたいのかということではないでしょうか」
「聞かれたことに違和感がある場合、どのように返答すればよいでしょうか。それを対話のきっかけに、お互いに理解を深めるにはどうしたらよいのでしょうか」
「社会の中での立場は、“有利／不利”“差別する／される”といった二項対立に単純に分けられるものではなく、いろんな要素が複雑に絡みあっています。いろんな要素があるのだから“お互いさま”“仕方ない”というものでもありません」
「あらゆる社会的な立場について詳しく知ることは不可能ですが、自分にとって有利なことは自覚しにくく、不利なことは意識せざるをえない場面が多いということはいえます。まずは、今回のワークの「条件カード」や「アイデンティティの重層的カテゴリー」を手がかりに、自分の立場について自覚しにくくなっていることは何か、じっくり振り返ってください」

★発展・応用★「この質問はOK?」

自己紹介するときの項目や初対面の相手に質問する項目をのり付きふせん紙に書き出します(または、ファシリテーターがあらかじめカードにして用意しておきます)。それを「話しやすい／話しにくい(答えやすい／答えにくい)」「聞きやすい(質問しやすい)／聞きにくい(質問しにくい)」の二元軸で分類し、どういった基準で「話しやすさ」が決まるのか、質問の際に配慮すべきことはどういったことかを考えます。

- ※位置づけ
- 1) 「知り合うために何をきく?」を短くし、展開として行ないます。
 - 2) 「結婚の条件」の内容を踏まえて、「アイデンティティの重層的カテゴリー」の代わりに行ないます。

「わたしは」ではじまる10の文章

わたしは _____

わたしは _____

わたしは _____

わたしは _____

わたしは _____

わたしは _____

わたしは _____

わたしは _____

わたしは _____

わたしは _____

条件カードは、コピーして1枚ずつ切り離してから配ってください。

条件カード

中学校卒	女性
離婚経験者	障がい者
子どもあり	父母同居希望
未成年	在日韓国・朝鮮人
家つき	フリーター
在日外国人	借家、財産なし
定収入なし	大学院卒、就職浪人中
遺伝性疾患	同性愛
一流企業社員	HIV感染者
同和地区出身	刑を終えた

アイデンティティの重層的カテゴリ

あなたはどのカテゴリ？ それは単なる違い？ それとも有利不利？

男 _____ 女 _____
 異性愛 _____ 同性愛 _____
 健常 _____ 障がい _____
 定職 _____ 無職 _____
 学卒 _____ 中退 _____ 未就学 _____
 既婚 _____ 未婚 _____
 子持ち _____ 子なし _____ 不妊 _____
 日本国籍 _____ 外国籍 _____ 無国籍 _____
 夫婦同姓 _____ 夫婦別姓 _____ 同棲 _____
 嫡出子 _____ 非嫡出子 _____
 登録婚 _____ 事実婚 _____ 不倫 _____
 持ち家 _____ 借家 _____ ホームレス _____
 ホワイトカラー _____ ブルーカラー _____
 大人 _____ 未成年 _____ 子ども _____
 両親あり _____ ひとり親 _____ 孤児 _____
 芸達者 _____ 無芸 _____
 音楽できる _____ 音痴 _____
 スポーツ万能 _____ へた _____
 年収高い _____ 平均年収程度 _____ 無収入 _____
 健康 _____ 病気 _____
 右利き _____ 左利き _____

わたしたちは無数のカテゴリで分類可能な存在です。どのカテゴリに「上下」を感じますか。どのカテゴリが固定的で、本人の努力では変えることができないものだと思いますか。固定的で、逸脱を許さないもの、しかもそれが有利/不利につながる違いが差別です。差別につながるカテゴリを語る事が許されるのは「手だて」を考えようとするときだけです。

★構造的暴力

直接的に暴力がなくても、ある人に対して影響力が行使された結果、その人が現実的に肉体的・精神的に実現しえたものが、その人のもつ潜在的実現可能性を下回った場合、そこには暴力が存在する。

知ってる! 知らない? わたしの立場

やってみました! —実践例—

(四條畷市人権協会)

四條畷市人権協会が発足して1年足らず、組織としてもまだまだ未熟で、体制としても未だ整っていない状態でした。しかも会員相互の繋がりにも不安があるような状態であるこの時期に、このような講座を開催するには不安がありました。何人集まってくれるのかという状況の中で、内容についてもしっかり把握していただけるか心配な面が先走りましたが、参加者の構成は、人権協会会員を対象に、人権擁護委員や四條畷市人権審議会委員を含む21名で、アイアイランド会議室で行いました。

今回の講座は、「知ってる! 知らない? わたしの立場」を実施しました。参加者は30歳代から70歳代までの年齢構成で、男性14名、女性7名で行い、初めての体験の方も多かったようです。もちろんファシリテーターも新米です。

●講座の状況

「わたしは」ではじまる10の文章」では、「履歴書」風にした人も多かったのですが、意識的に避けた人も見受けられ、実際の場面ではいかに自己紹介をするのかが疑問に感じられることもありました。好みのことや夢などがほとんど出なかったのは少し残念でした。意外な内容としては、年配の方が過去の自分のことを振り返って紹介したこともかなりありました。全般的に年齢により差異が多く、現在の自身の活動していることはほとんどありませんでした。

「知り合うために何をきく?」では、やはり履歴書的に聞いていることが多くみられました。この項目でも年齢により聞く内容に差異が見られ、相手にとって聞かれたくない内容についての意識のばらつきがかなりありました。住んでいる地域とか愛読書や宗教、学歴、政党の好み等も出ました。

「結婚の条件」ではA(結婚しようとしている人)、B(その相談相手)、C(その場にはいない設定での結婚相手)のおおのの役割についてかなり時間を要しました。Cをいろんな条件カテゴリーをつけて考えてもらいましたが、直接Cに聞いて欲しいことでもBに相談していることが多く見受けられました。また、2人の事の問題を第三者に相談するのはいかなものかという意見も相当ありました。条件カードの内容について同性愛という項目については疑問を呈する人もいたことは今後の課題と思われる。

「アイデンティティの重層的カテゴリー」では、並べ方に違和感を唱える人は皆無であり、そのことを問題提起してもあまり反応がなかったので少し寂しく思いました。ほとんどの人が多数派だと思っているのでしょうか。項目の有利不利についても、もうひとつ問題の意味をつかみかねている人が多いように感じました。

「ふりかえり」では、参加者自身の感想を語ってもらいました。そして自身の今後の課題についても意見をいただきました。まだまだ自分の人権意識が低いことを実感した方や改めて自信を持った方もいました。

初めてのファシリテーターを体験して21名の方に説明をしていくことの難しさを痛感した次第です。参加者もこのような研修は初めての方が大半でしたので、ある面ではやりやすい面もありました。参加者も人権協会会員とはいえ、相談業務を担当している方、所属団体から参加された方や運動経験者、元教員、元行政の方等いろいろな経験の方や年齢層も多岐にわたっており、新米ファシリテーターとしては大変でした。

今後の人権協会内部での啓発活動についての課題も提起されたりして、いろいろな面で有益な研修会になりました。また自己啓発の場として積極的に取り組んでいく端緒ができたように思えました。参加者のみなさんが本当に真剣に話し、聞き、そして議論している姿を見て、人権協会会員相互の信頼関係の醸成や自身の内面、人権意識の高揚に大きく役立つと思います。

●参加者の感想

- ・「わたしは」ではじまる10の文章」では、一般的な紹介で始まった感がありましたが、10項目の紹介ともなればもう少し奥深くまで自己紹介しなければならなくなり、そこで多様な紹介が出てくる。そこには、今、現在自分の置かれている社会的な地位がかなり影響している感じがした。
- ・成功者は自信に満ちた紹介をしている感が見受けられた。
- ・住所の紹介は基本的な事ですが、出身地となりますと、個々事情があり自己紹介を控える人があった様に思われた。
- ・自分の生い立ちが相手にわかると今後の付き合いに支障が出るのではないかと不安、このまま伏せておいたほうが良いのではとの思いがあるのでは。
- ・条件カードを使った結婚相談でも一人ひとり、人間の中には多様な価値観の違いがあり、結婚条件の1つをとっても各個人の生い立ち、個人の社会的地位等含めた価値観の違いがあると思いますが、今回の回答は、世間一般的な回答しか出ませんでした。時間がもう少しあればもっと個人個人の本音に迫れた感じがしましたが、ただ、個々の価値観は多様であり、偏ったりしている可能性が多々あると思いますし、別に価値観が一致しなくてもいいと思いますので、他人の価値観を受け容れる事ができたらよいのではないかと思います。

ねらい

多様性を尊重するとは、別の言い方をすれば「お互いのちがいをうけとめあう」ことです。とはいえ、見知らぬ人との間に共通点を見つけるとほっとしたり、大勢のなかで1人だけ違っていると不安を感じたりすることもしばしばあります。そうした気持ちを認めたくて、それでも違いを尊重することの大切さとそれをどうしたらいいのかについて考えます。

一方で、「ちがい」は何でもそのまま肯定すればよい、ということではありません。差別につながる「ちがい」は、積極的に解決していく必要があります。そのために、何が尊重されるべき「ちがい」で、何が課題として問われるべき「ちがい」なのか、その線引きがどこにあるのかを考え、人権を守るための多様性の尊重について整理します。

基本概念

共通点と相違点、受容、差別と区別

時間

110分

準備するもの

ワークシート「ちがいのちがい」(グループ数)〈42ページ〉

A4白紙(参加人数分)

模造紙(グループ数)

マーカー(グループ数)

プログラムの流れ

「おなじ」と「ちがい」をあらためて意識してみると

自分と周りの人との間には、どのような共通点と相違点があるでしょうか。ふだん、そのことをどの程度意識していますか。共通点と相違点を実際に確かめながら、どのように感じるのかについても振り返ってみましょう。

【アクティビティ】
おなじところさがし・ちがうところさがし

「おなじ」に安心し、「ちがい」に不安になるのはなぜ

「おなじこと」と「ちがうこと」に対する受けとめ方のちがいは、どのようなところにあるのでしょうか。また、それはなぜなのでしょう。ちがいを尊重するのが大事だと繰り返し言われていますが、具体的にどうしていけばいいのかを考えます。

【アクティビティ】
「おなじ/ちがい」の「いいところ/むずかしいこと」

「ちがい」が問題になるのはどんなとき

「ちがい」であればすべて尊重すべきというわけではありません。「ちがい」の中には、放っておいてはいけないものもあります。人権の視点から、「ちがい」をどのように見ていくべきかを整理します。

【アクティビティ】
「ちがい」は「まちがい」じゃない



「ちがい」が活かされる社会をめざして

「ちがい」のなかには差別につながってしまうものもあるという現実も踏まえ、一人ひとりのちがいを大切にしようという理念を「多様性の尊重」として社会で共有していくことの意味を確認しましょう。

【アクティビティ】
あっていいちがい/あると危険なちがい

アクティビティの進め方

●おなじところさがし・ちがうところさがし(20分)

ウォーミングアップをかねて、おたがいの共通点・相違点を手がかりに自己紹介しあいます。

参加者どうしで自己紹介をする旨を告げ、A4白紙を配ります。他の参加者と2人組になり、お互いに自己紹介しながら、2人間で「おなじところ(共通点)」を探します。見つかったら、配った紙の左半分に相手の名前と項目を記入します。会場を自由に移動し、2人組を変えながら同じことを繰り返します。できるだけたくさんの人とやってもらうように促し、5分ほどしたら席に戻ってもらいます。次に、同じ手順で2人間で「ちがうところ(相違点)」を探し、紙の右半分に記入していきます。



ファシリテーターの問いかけ

「何人くらいの人と出会うことができましたか」
「「おなじところ」と「ちがうところ」のどちらが見つつけやすかったですか」
「どのような項目が出てきましたか」
「やってみて気づいたことや感じたことはどんなことですか」



●「おなじ／ちがい」の「いいこと／むずかしいこと」(25分)

共通点と相違点の利点と難しさについて、マトリクス表で分析します。
4人程度のグループを作ります。模造紙を配り、図のようなマトリクス表を書いてもらい、それぞれのマスにあてはまることを話しあいながら記入してもらいます。その後、グループごとに発表してもらいます。
(「おなじ」は「共通点が多いと感じる相手」、「ちがい」は「相違点が多いと感じる相手」とした方がわかりやすければ、そうしても結構です。)

	おなじ	ちがい
いいこと		
むずかしいこと		



ファシリテーターの問いかけ

「ふだん、共通点や相違点について感じているのはどのようなことですか」
「分析してみてどのようなことを思いましたか」

●「ちがい」は「まちがい」じゃない(15分)

一人ひとりの違いが尊重される社会のために大切なことを考えます。
人権が尊重される社会とは、みんなが同じでなければならないのではなく、お互いの違いを認めあう社会のことです。しかし、違うことがさまざまな生きにくさにつながっている現実があります。その現実、どのように向きあえばよいのかを前のアクティビティでの分析をもとに考え、以下のような形でまとめてみます。

※「ちがい」を「まちがい」にしないための5か条

※ちがいを感じて安心して暮らせる社会のための3か条

(○か条のところは、時間に応じて適宜変更します。また、抽象的な理念や標語ではなく、具体的なものを考えるように促します。)



ファシリテーターの問いかけ

「周りの人と同じだというだけで安心してしまうのはなぜでしょうか」
「違っていると、「まちがっている」かのように感じてしまうのはなぜでしょうか」
「本当にその○か条があれば、違っていると感じて安心してできるでしょうか」

●あっていいちがい／あると危険なちがい(40分)

「ちがい」といっても、多様性として尊重すべきものと、差別につながるものとして手だてを講じるべきものがあることを知ります。

各グループにワークシート「ちがいのちがい」を配ります。それぞれの項目について、それが「あってよいちがい」か、「あると危険なちがい」なのかをグループで話し合い、分類します。分類が終わったら、「あってよいちがい」「あると危険なちがい」のそれぞれの特徴を考えます。そこから、多様性として尊重すべき違いとはどういうものか、差別につながっていく見方としてはならない違いはどのようなものかを考え、発表してもらいます。

※「あってよいちがい」に対して、「あってはいけないちがい」ではなく、「あると危険なちがい」としています。これは、違いを「現状」「実際にそうであるもの」と捉えて、「よい」「いけない」と判断するのではなく、その違いを「そのままにする(尊重する)」のか、「変えていくべき」ものなのかという視点で考えてもらいたいからです。

※「あると危険なちがい」の特徴として「差別につながるものだから」という意見が出る時があります。まさにその点を考えてもらうことがこの活動のねらいなので、そうした意見が出た場合は、「具体的に何が差別につながることの基準なのでしょうか」と、一歩踏み込んで問いかけましょう。



ファシリテーターの問いかけ

「あっていい違いとは、どのようなものでしょうか」
「あると危険な違いとは、どのようなものでしょうか」
「あっていい違い、あると危険な違いの特徴は、人権とのかかわりでどのようにいえるでしょうか」

●ふりかえり(10分)

全体を通して、気づいたことや感じたことを発表してもらいます。



ファシリテーターのコメント

「違っていることが否定されないということは人権の基本です」
「しかし、それはどんな違いでも無条件に肯定されるものではありません」
「違っている、誰もが同じように尊重されるべきものが人権であるともいえます」
「違っていることが不利益につながらないことがあってはじめて多様性が尊重された社会といえるのではないのでしょうか」

参考:『新しい開発教育のすすめ方』
「ちがいのちがい」(古今書院 1995年)

ちがいのちがい

これはあってよいちがい？ あると危険なちがい？

1. 大人はたばこを吸ってもよいが、高校生は吸ってはいけない。
2. I君はこわい先生の言うことはよく聞かすが、こわくない先生の言うことは聞かない。
3. M君はニンジンが嫌いだが、Kさんは何でも食べる。
4. T君は牛乳パックのリサイクルに熱心だが、Y君はティッシュペーパーを使い放題だ。
5. Tさんは中学卒業後ガソリンスタンドで働いているが、Yさんは高校へ進学した。
6. Hさんの家では必ず父親が先に風呂にはいるが、N君の家では決まっていない。
7. Uさんの小学校は廃校になり新しい学校まで90分かかかるが、S君は小学校まで10分だ。
8. Mさんはどこへでも旅行できるが、車いすに乗っているHさんは一人で電車に乗ることができない。
9. 女性は16歳で結婚できるが、男性は18歳にならなければ結婚できない。
10. 日本では食事の時にハシを使うが、インドでは指を使う。
11. 10歳のAさんは毎日学校に行っているが、フィリピンのO君は毎日路上でガムを売っている。
12. A中学校の出席番号はすべて男子が先で、女子が後になっている。
13. マラソン大会で、男子は30Km走り、女子は15Km走る。
14. 国会議員は圧倒的に男性が多いが、女性は極めて少ない。
15. 両親は妹には食事の後かたづけを言いつけるが、兄には何も言わない。
16. 日本では自己主張するとでしゃばりだと非難されるが、アメリカでは自己主張しないと低く評価される。
17. テレビやポスターに女性の水着姿は多いが、男性の水着姿はほとんどない。
18. 日本では医師一人あたりの人口は約495人だが、バングラデシュでは、約3,348人である。
19. 日系ブラジル人は日本で働くことができるが、他のブラジル人は日本で働くことができない。
20. 日本人の平均余命は81.6歳だが、アフガニスタン人の平均余命は、43.1歳である。
21. アメリカの野球界で活躍するイチローには日本の選挙権があるが、日本の相撲界で活躍する朝青龍には日本の選挙権がない。
22. 日本には死刑制度があるが、フランスにはない。
23. 韓国には徴兵制度があり男子は全員軍隊を経験するが、日本にはない。
24. 日本生まれの在日朝鮮人のPさんは常に外国人登録証を持たなければならないが、イギリス生まれの日本人Wさんは持たなくてもよい。

フツ－の感覚？

ねらい

私たちは、日常会話の中で「フツ－」という言葉をよく使います。「フツ－」っていったい何を基準にフツ－なのでしょう？ 今までに、自分が学んできたもの、身につけてしまっているものについて、「フツ－」という表現で感覚を表します。では、この「フツ－」と言われる感覚は、みな同じなのでしょう？ 感覚の違いがあることについて、私たち自身の自覚も必要です。表面的には見えてこない多様な感覚について知り、私にとってあたり前とと思っている感覚が、決めつけや偏見などにつながることを理解しましょう。

基本概念

感覚の違い、感覚の自覚

時間

130分

準備するもの

ワークシート「気持ちに耳を傾けよう」(参加人数分)〈47ページ〉
ワークシート「どう感じてる？」(参加人数分)〈48ページ〉
「思う」「ちょっと思う」「あまり思わない」「なんとも思わない」の各項目をA3程度の白紙に書いたもの(項目数につき1枚)
A4白紙(参加人数分)
模造紙(グループ数)
マーカー(グループ数)

プログラムの流れ

私が見えているものは

私たちは、人が自然体であることをどう見ているのでしょうか？
生きている自覚を、人は見えることだけで判断したり決めつけたり、つくり上げていることが多分にあることを振り返ってみましょう。

【アクティビティ】
宇宙人に自己紹介

多様な感じ方をきいてみよう

人が持つさまざまな感覚は、どのように表されましたか？
4コママンガにある状況からそれぞれの感じ方や気持ちの違いをみてみましょう。

【アクティビティ】
気持ちに耳を傾けよう

常識（普通）って何？

私たちの日常生活の中でも、人が持つ感覚で常識（普通）と思い込んでいる事柄や事象にはどんなことがあるでしょうか？

そして、実際にその常識（普通）はどこから学んでいるのでしょうか？

【アクティビティ】

常識（普通）って何？



多様性を尊重する社会でわたしにできること

多様な感覚や、感じ方がある中で、何か行動を起こそうとする時に、私たちが自分の感覚を自覚し、他者の多様な感覚を理解しながらお互いを尊重するにはどのようにしたらよいのでしょうか？

【アクティビティ】

ペアで部屋の四隅

アクティビティの進め方

●宇宙人に自己紹介（20分）

椅子だけの状態で座ってもらいます。2人組になって簡単にお互いの自己紹介をしてもらいます。

その後、どちらか1人が宇宙人になって、もう1人が宇宙人に地球人を紹介します。お互いに交互に宇宙人の役になります。

2人で地球人をどう紹介したかを全体で紹介してもらいます。



ファシリテーターの問いかけ

- 「地球人の紹介は、難しかったですか」
- 「地球人の紹介では、どのようなことが出ましたか」
- 「難しかったのはなぜですか」
- 「この活動で、私たちが捉えている“人”について気づいたことはありましたか」

●気持ちに耳を傾けよう（30分）

ワークシート「気持ちに耳を傾けよう」を各参加者に配布します。事例を読みながら、「その子が感じていることは」の欄に、感情について例にあげられているものをあてはめてもらいます。その際、感情の例の他にもっとふさわしい感情があれば書かしてもらいます。

グループ（4～5人）になって、その子がどのように感じていると思ったのかを出しあいます。ここでは、どれが正しいということではなく、なぜその感情がふさわしいと思ったかなどを交流しあいます。

次に、ワークシート「どう感じてる？」を各参加者に配布します。

4コママンガを見ながら、最後のコマの場面での登場人物がどのような気持ちなのかを考えて、ふきだしに書いてもらいます。

グループで、4コママンガについて書いた気持ちを出しあいます。そして、これを通して思ったことや感じたことを話しあってもらいます。ここでは、感じ方の違い、感覚の違いを否定したり、評価したりせず、感



じ方や感覚の違いを聴くように働きかけます。

グループから、どのようなことが出たかを全体に紹介してもらいます。ファシリテーターから、感覚や感じ方の違い、反応や行動の違いで、認められなかったり、排除されたりといった問題があることを伝えます。

その1つの問題として、発達障がいがあることを説明してコメントしてもよいと思います。

（説明例）

発達障がいとは、心身の発達において、認知、言語、社会性、運動などの機能の獲得が阻害された状態の障がいをいいます。知的障がい、広汎性発達障がい（自閉症、アスペルガー症候群、高機能自閉症など）、学習障がい（LD）、注意欠陥多動性障がい（AD/HD）などがあります。発達障がいは、生まれながらの可能性や個性の1つに捉え、その障がいに対する理解を持つとともに、多様な個性を尊重するという観点から、ともに暮らしていく方法をつくっていくことが求められています。



ファシリテーターの問いかけ

- 「《気持ちに耳を傾けよう》では、それぞれの状況で感じていることを書いてみましょう」
- 「同じ状況でも、皆さんの感じていることは同じでしたか。違いましたか」
- 「《どう感じてる?》では、登場人物が感じたことに、どのようなものがありましたか」
- 「4コママンガを通して感じたことを紹介してください」
- 「感覚の違いや感じ方の違いについて話しあいましょう」
- 「同じことができないといった違いがありますが、それが排除につながらないようにすることが大切です」

●常識（普通）って何？（30分）

グループ（4～5人）に分かれてもらいます。

日常生活の中で、各参加者が「常識」「普通」だと思っていることをA4白紙に10個書き出してもらいます。その後、グループで話しあってもらいます。各グループで「常識」「普通」であることのベスト10を選んでもらい、模造紙にまとめて全体で発表しあいます。そのときに、ベスト10に入らなかったものについても紹介し、実際に「常識」「普通」がどのように形成されるかを理解します。

終了後、外国や少数派の異なる文化、生活習慣、歩みなどの例を紹介し、それぞれが「常識」「普通」だと思っていることは日本だけのもの、あるいは同世代、同業者、嗜好が同じだけの人たちの意見に過ぎないことを説明します。

紹介できる資料を配布することも考えられます。



ファシリテーターの問いかけ

- 「日常生活の中で「常識」「普通」として思っていることを聞いてどう思いましたか」
- 「ベスト10をグループで選ぶときの基準は何でしたか」
- 「「常識」「普通」はどのように形成されているのでしょうか」

●ペアで部屋の四隅(40分)

部屋の四隅に次のように書いた紙を張ります。

『思う』『ちょっと思う』『あまり思わない』『なんとも思わない』

いろいろな2人組になって、これから読み上げる文章について4つのコーナーのどこかを、2人組で考え、選んで動いてもらいます。30秒から1分程度の時間をとって、2人組で話しあった上で動いてもらいます。

2人組は、1問ずつ相手を変えて行動してもらいます(例えば、好きな色で2人組、好きな季節で2人組などと組んでもらいます)。

※部屋の四隅で使う文章例

- ・人間は本来みんな善良である。
- ・嫌いな人にはうそをついてもよい。
- ・怒りを表すには多少、相手を傷つけてもやむをえない。
- ・人間関係づくりにあいさつは基本である。
- ・感動的な映画で涙を見せないのは冷たい。
- ・どんな場合でも正直に言うのが一番だ。

いくつかの文章例で動いた後、各グループ(4~5人)になって、異なる感じや考え方が共存するために、必要な考え方や関わり方は何かを具体的に出しあいます。

🎧 ファシリテーターの問いかけ

- 「2人組で部屋の四隅をしていかがでしたか」
- 「行動を起こすとき、2人組でよかったことはありましたか」
- 「行動を起こすとき、2人組で困ったことはありましたか」
- 「行動を起こすとき、感覚や感じ方が違っていった場合どうしましたか」
- 「この感覚や感じ方の違いについて、考えを聞かせてください」

●ふりかえり(10分)

多様な感覚や感じ方を尊重する社会のために、私たちの心がけとして必要なことは何かを出しあいます。

🎧 ファシリテーターのコメント

- 「人それぞれの感覚や感じ方は、その人にしかわかりません。でも見えないその感覚や感じ方の違いを、常識や普通というカテゴリーの中にあてはめて私たちは気がつかないうちに決め付けや偏見、差別、暴力に向けているかもしれません」
- 「人間関係づくりが困難だといわれている中で、この感覚の違いを自覚し、お互いの感覚を知り、理解することが人間関係づくりの一步になると考えます」
- 「特に、発達障がいについては、「常識」・「普通」で決めつけるのではなく、個性として捉えていきたいと思います。このプログラムは、発達障がいへの理解の出発点にすぎません」

気持ちに耳を傾けよう

感情

誇り	感謝	競争	当惑
不安	とり残された感じ	両親の不和	不安定
満足	恐れ	おびえ	喜び
疎外感	依存	評価	孤独・・・

もっとふさわしいと感じるものがあれば付け加えましょう。

10代の男の子や女の子が以下のように言う時	その子が感じていることは
1. でも他の子はみんなあんなふうには髪を切っていないじゃない、どうしてわたしはダメなの?	
2. どう、僕の自転車気に入った?うまく塗っただろう?	
3. クラスのみんなはわたしよりもっと進んでいる。わたしのどこがまずいんだろう?	
4. いいよ。今度は自分でキャンプの荷造りできるから!	
5. ボブはわたしが好きだと言ったのに、今日スウと話していたわ。彼とは絶交しようと思うの。	
6. お父さん、今度は数学いちばんになったよ。やったでしょう!	
7. もしいつもみんなにケチばかりつけられたら、どんな気持ちがすると思う? わたしはいつも間違っただけなの。	
8. 彼女がバレーボールが上手だって全かまわないと断言できます。わたしはソフトボールが得意なんだから。	
9. 僕はダンスに行きたくてたまらないけれど、ジュディに電話をかけられない。もし笑われたらどうしよう?	
10. お母さん、ジャケットの手入れをしてくれてありがとう。最高の仕上げだよ!	
11. わたしは料理が嫌いです。デイヴィス先生はいつもいちばん難しい質問をわたしにするの。	
12. いや、あのジャンパーを店に返すつもりはないよ。似合っている感じがいいよ。	
13. 学校に来たばかりのあの新人のせいで、補欠選手に下ろされてしまったよ。	
14. 何があったかわかる! 化学で初めて合格点を取ったんだ。	

どう感じてる？



ガラスの天井を越えて

ねらい

現在、日本社会には200万人を超える外国人が在住しており、人口の100人に1人以上は外国籍住民で占められるほど、社会のあらゆる分野に在日外国人の存在が“あたり前の存在”として位置づけられてきています。

しかし、外国人といっても多様で、在日韓国・朝鮮人のような旧植民地出身者とその子孫や中国残留孤児の関係者とその子孫といった歴史的経緯を持った人たちもいれば、1980年代以降、仕事や結婚、留学などで来日して定住していく外国の人たち（ニューカマー）もいます。

この在日外国人が安心して日本で暮らしていくためには、偏見や差別、異文化間での摩擦をなくすための共生の関係づくりや社会システムづくりが求められています。このプログラムでは、在日外国人との共生をテーマに、「ひとづくり」という見方から「一人ひとり」をありのままに受けとめる多様性の観点で社会を捉えることを学びます。

※表題の「ガラスの天井」とは、アメリカにおけるマイノリティの「法的差別」はなくなったはずなのに、マイノリティの社会参加や進出が困難な状況を象徴する言葉として用いられています。つまり、「機会の平等はあるはずなのに、上にあがることはできない、見えない天井が存在する」という意味です。このプログラムでは、機会の平等も保障されていないという状況を含めて、「ガラスの天井」と表しました。

基本概念

多民族・多文化共生、自他理解、ユニバーサルデザイン（共生システム）

時間

90分～130分

準備するもの

- 「名刺カード」（参加人数分）〈55ページ〉
- ワークシート「名刺交換記入用ワークシート」（参加人数分）〈56ページ〉
- 「参加カード」（①オレンジ、②緑色、③黄色、④青色を割合（※）に応じて参加人数分にする）
- ※参加人数が30人ならば、①オレンジ3枚、②緑色7枚、③黄色15枚、④青色5枚にする箱（何でもよい）
- のり付きふせん紙（7～8cm角 参加人数分×20枚程度 ※多めにあるとよい）
- 模造紙（グループ数）
- マーカー（グループ数）

プログラムの流れ

肩書きで自分が変わるか？

さまざまな職業や肩書きが記載された名刺カードを参加者全員に配布し、全体で名刺交換を行います。1回あたり1分から1分30秒をめどに会話をし、終了後は交換した名刺の肩書きが次の新しい名刺となり、5～10人の人たちと交換します。名刺の肩書きによって自分がどのような気持ちになるかを考えます。

【アクティビティ】
名刺交換

「鉄の扉の参政権～あたりまえの権利?誰のための権利?～」を考える

参加者がそれぞれ持った色別の参加カードによって、「お祭り(カーニバル)」を企画する話し合いに参加できたりできなかったり、参加時間が変わったりします。このように、その人の社会的条件によって社会参加に違いがあるということが、現実社会にあります。生まれや国籍の違いによって参加が阻まれる制度の問題点やその違いを乗り越えて、共生できる新たな社会システムの可能性について考えます。

【アクティビティ】

鉄の扉の参政権 ～あたりまえの権利? 誰のための権利?～

「ヒューマンチェーン(人間の鎖)」

「多民族・多文化共生」の実現に必要なプロセス(過程)やアプローチ(接近)の方法を実感するとともに、自分自身に具体的に何ができるのか、という行動のあり方を考えます。

【アクティビティ】

ヒューマンチェーン(人間の鎖)

「まとめとふりかえり」

在日外国人問題の解決は、差別をなくして多民族・多文化共生社会をつくるという方向はすでに出ており、あとはそれをどのようなプロセスを経て実現させるかという私たちの歩みや協働の実践が必要であることを考えます。

●アクティビティの進め方

●名刺交換(20～30分)

円形になって椅子に座っている各参加者に、さまざまな職業・肩書きが記載された「名刺カード」を配布します。配布中は、「名刺カード」を裏返して、見えないようにします。

参加者には、「名刺カード」の職業や肩書きになりきって、相手と名刺交換してもらうことを伝えます。開始の合図とともに一斉に立ち上がり、相手を見つけて名刺交換をしてもらいます。時間は1分から1分30秒で、その間はその肩書きに基づく事柄や世間話など、何でも自由に話をしてもらいます。

終了後、相手から渡された名刺の肩書きが、次の自分の肩書きになることを伝えます。この名刺交換を5～10人程の相手と実施してもらって終了します。

そして、最後の名刺交換の相手と2人組になり、感想を述べあってもらいます(グループごとでもよい)。その後、全体で感想を交換します。

まとめの話しあいの中で、それぞれの肩書きによって感情や対応の違いがあることに気づいたり、見た目(例えば背広を着ている人と作業



※プログラムの進行に時間がある場合は、「名刺交換記入用ワークシート」を各参加者に配布して、肩書きや見た目が持つ問題点について、参加者どうして意識を深める作業をしてもらうこともできます。

服の人など)によって、どのような判断をしているかを考えます。また、自分や世間にある見た目による意識にはどんな意味があるかなどを振り返ります。

社会的地位や肩書きはあくまでその人物にある一部分であって、人格そのものを表わす象徴でないことに気づき、多様性を実現することや人と対等に向きあうためには、相手の“人間性”に注目することが重要であることをまとめとして伝えます。

●ファシリテーターの問いかけ

「肩書きが変わることで意識も変わったことはありましたか」

「社会的地位のある肩書きを持った時とそうでない時の違いはありましたか。あったとすればそれはどんな感じでしたか」

「実際に名刺交換してみて、相手の顔やお話を覚えていますか。また、肩書きや仕事の話だけでなく、相手の人柄も注目していましたか」

「見た目やイメージだけで相手を見ていませんでしたか。外国人にあてはめた場合、例えば本名(民族名)を名乗る人と接した時の反応や、相手の人種や国籍、出身国によるイメージや実像の違いがありますか」

●鉄の扉の参政権～あたりまえの権利?誰のための権利?～(40分～60分)

誰もがあたり前だと思っている参政権は、歴史的には特定の社会的に有利な人々しか与えられてこなかったことや、日本において在日外国人には認められていない事実を学びながら、多文化共生社会の創造に必要なことは何かを考える機会とします。

参加者全体で実施するか、15人ほどのグループに分かれてもらい、箱の中のある「参加カード」を各参加者に1枚ずつ無造作に取ってもらいます。

次に、「お祭り(カーニバル)」を実施するという設定で、具体的に何がしたいかを「参加カード」に記入してもらいます。各参加者からの意見発表の後、「お祭り(カーニバル)」でしたい取り組みについて、グループで討議します(必要に応じて模造紙とりのり付きふせん紙を使います)。

第1回の討議に参加できるのは、①オレンジの参加カードを持った人に限ります。

10～15分後に、第2回の討議として、②緑色の人も討議に参加できることを伝えて、そこから参加してもらいます。

10～15分後に、第3回の討議として、③黄色の人も討議に参加できることを伝えて、そこから参加してもらいます。

④青色の人たちは討議に参加できず、傍聴のみとなります。その旨はプログラム中は伝えないようにします。

討議に参加してもらった人たちで「お祭り(カーニバル)」のプログラムを決定し、全体に発表してもらいます。

全体で、最初から討議に参加した人、途中から討議に参加した人、一度も討議に参加できなかった人から、それぞれ感想を聞きます。この

※①は1890年当時の参政権を持つ人＝「15円以上の税金を納めている25歳以上の男性」で、全人口の1.1%を表します。

※②は1928年当時の参政権を持つ人＝「25歳以上の男性」で、全人口の20%を表します。

※③は1946年当時の参政権を持つ人＝「20歳以上の男女」で、全人口の48.7%を表します。

※④は在日外国人の状況を表します。

中で青色のように討議に一度も参加できなかった人は、現実社会では誰を表わすかと質問をします。

※この中で、在外邦人（2005年に国政の比例区選挙に限り在外選挙ができるようになり、2007年6月からは選挙区選挙もできるようになりました。）や障がい者にも門戸が開かれているかという問題も出ますが、ここでは在日外国人に対する社会参加や制度のあり方を考えます。

まとめとしては、参政権の歴史は、社会的特権のある人や有利な人にしか付与されなかった流れから、権利を持たされていない当事者による権利獲得の取り組みによって権利が拡大してきた歴史であることを伝えます。そして現在の問題として、外国人の参政権の問題があり、このことについても多様性の立場から望ましいあり方について話し合いなどを行います。

※在日外国人の参政権問題

1995年の最高裁判決では、在日韓国・朝鮮人の参政権を求める訴えは棄却されましたが、判決では「法律によって永住外国人の地方参政権（自治体の長、議員の選挙権）を付与することは、憲法上禁止されているものではない」旨が出され、司法の問題だけでなく広く立法・行政の裁量にその可能性が委ねられることが示されました。

また、憲法93条2項の地方参政権の規定には、「地方公共団体の住民が直接これを選挙する」と「国民固有」ではなく「住民」と記載されており、地方参政権については国籍に関係なく、在日外国人にも付与すべきだという意見もあります。

その他に、在日外国人を地域住民として認知していく取り組みが各地で行われており、2002年に滋賀県米原町（現米原市）では、日本で初めて外国籍住民にも投票権を認める住民投票条例が制定されるなど、150以上の自治体で同様の条例が制定されています。



ファシリテーターの問いかけ

「討議に最初から参加した人、途中から参加した人、全く参加できなかった人、それぞれのご感想をお聞かせください。討議中どのように感じながら参加・傍聴されていましたか」

「あたり前だと感じている社会的権利は、その歴史や社会状況をひも解くと様々な制限がなされた中で今日に至っていることがご理解いただけたでしょうか。今後さらに未来をよりよいものにしていくために求められる共生のシステムはどのようなものか、ご意見をお出してください」

参考：『多様性教育入門—参加型人権教育の展開』「参政権の歴史」（解放出版社 2005年）

●ヒューマンチェーン（人間の鎖）（20～30分）

「人間の鎖」をひも解く係として、各グループから1名ずつ選んでもらうか、希望者を募るかして、4～5名の係を選びます。その他の人は手をつないで円になり、「人間の鎖」をつくってもらいます。

ひも解く係の人は、ファシリテーターの指示があるまで目をつぶってもらいます。ファシリテーターはその間に、円になった参加者の手や体を入れ替えたりして、輪を絡ませた状態にします。

その後、係の人に目を開けてもらい、絡まった人間の鎖をもとの輪に戻すように指示します。

10分間ほど様子を見た後、完成できたかどうかを見守ります。もとの輪に戻すことができているならば、その要因を聞き、不成功であったならばなぜできなかったかを出してもらいます。

次に、本来の「人間の鎖」の趣旨である、傍観ではなく、内側と外側の人（選ばれた鎖をひも解く人と輪をつくっている人）すべてが、互いに協力しながら問題解決を図ることの意義や可能性を学ぶアクティビティであることを伝えます。2回目として、ひも解く係も交代して、円も再構成しながらヒューマンチェーンを実施します。この時は、ひも解く人も輪をつくっている人も一緒になって意見を出しあいながら解決してもらいます。



ヒューマンチェーン終了後に、全体で協力しながら、輪をひも解いたときの達成感や喜びを出しあいます。そして、多民族・多文化共生社会の実現や、在日外国人問題の問題解決には、私たちが他人事として傍観することなく、私たちができることは何かなどを具体的に考え話しあいます。



ファシリテーターの問いかけ

「ヒューマンチェーンをやってみてうまくできましたか。うまくできたならば、それはなぜですか。失敗したならば、その原因は何でしょうか」
 「1回目と2回目の違いは何でしょうか。あるいはその心境の変化はありましたか」
 「在日外国人との共生に問われていること、必要なことは何でしょうか、お考えをお聞かせください」

※先の参政権問題では、在日外国人が置かれている社会状況の理解をはじめ、厳しい現実を学びながらも具体的な多民族・多文化共生実現のあり方について学習してきました。

ヒューマンチェーンは本来、コミュニケーションスキルや仲間づくりを深めるためのアクティビティですが、「鉄の扉の参政権～あたりまえの権利?誰のための権利?～」から「ヒューマンチェーン(人間の鎖)」に移行するねらいは、この学習を頭の理解だけでなく、共生を実現するために求められる私たちの働きや可能性を実感できる経験が必要だということから設定しています。この趣旨を理解の上でアクティビティを進めてください。

●ふりかえり(10分)

在日外国人問題の解決は当事者の生き方に限らず、社会の構成員である私たち一人ひとりの主体的な判断や行動が大切であり、多民族・多文化共生社会は全ての人たちの多様性を保障する上で欠かせない課題であることを伝えます。また、多様性の尊重に基づくこれからの社会のあり方について、参加者とともにその方向性を出しあいます。

●名刺カード

名刺カードは、コピーして1枚ずつ切り離してから配ってください。

公立小学校 教諭	弁護士	大企業 人事部課長	有名中高 一貫校校長	衆議院議員
市会議員	web デザイナー	国立大学 教授	警察官	税理士
フレンチ・ シェフ	美容師	(在宅) 株トレーダー	TV局 アナウンサー	カウンセラー
コンビニ 店長	派遣社員	留学生	清掃会社 作業員	スーパー パート
フリーター	専門学校生	名刺 ありません	タクシー 運転手	知的障がい者 作業所職員
高齢者施設 職員 (介護福祉士)	キムチ屋 経営者	建築現場 労働者	翻訳・ 通訳業	NPO スタッフ

名刺交換記入用ワークシート

1. 名刺交換しての感想は?
2. 名刺交換して親近感、あるいは憧れを持った職業・肩書きは何ですか?
それはどうしてだと思いますか?
3. 名刺交換して違和感、あるいは難しかった職業・肩書きは何ですか?
それはどうしてだと思いますか?
4. 社会的地位や社会的有利の有無や、職業観・学歴観などで気づかされたことはありますか?
5. 「名刺ありません」(名刺を持っていない人)はどのような人でしょうか?自分ももしその立場であればどんな気持ちになりますか?
6. 見た目や肩書きではなく、人物本意で人と出会い、つながるために必要なことはどんなことか、ご自身のご意見をお書きください。

ねらい

人を理解しようとするとき、性別を手がかりに判断していることがあるのではないのでしょうか。自分自身についても、自覚しているといえないと関わらず、女性／男性であるという意識から大きな影響を受けているといえるでしょう。女性／男性であるとは、いったいどういうことをさすのかを改めて問い直し、一人ひとりが自分らしく生きていくために、大切なことを考えます。

また、身体の性、社会的につくられた性、心の性、性的関心の向かい方など、「性」にはさまざまな角度からの捉え方があることを知り、自らの性を振り返りながら、性の多様性を尊重できるあり方について考えます。

基本概念

ジェンダー、セクシュアリティ、性の多様性、自己決定

時間

120分

準備するもの

ワークシート「わたしは__です。」(参加人数分)〈61ページ〉
資料「性の多様性」(参加人数分)〈62ページ〉
のり付きふせん紙(7~8cm角 2色 参加人数分×6枚程度 ※多めにあるとよい)
A4白紙(参加人数分)
模造紙(グループ数)
マーカー(グループ数)

プログラムの流れ

女性のイメージ・男性のイメージ

今の社会の中での女性／男性について、どのようなイメージを持っているでしょうか。それぞれの立場で感じていることを具体的に出しあい、共有します。

【アクティビティ】
もしも生まれかわるなら…

「らしさ」から一人ひとりの生きやすさへ

自分の意見だけでなく、一般的に言われているようなことも材料にしなが、2つの軸で整理します。“対”にして正反対のように語られることも多い女性と男性ですが、どのくらい違うのでしょうか。違っていることをどのように扱うべきでしょうか。性による違いと個人差はどちらが大きいでしょうか。

【アクティビティ】
男女の社会的性差／生物学的性

ジェンダー
社会的・文化的に形成される男女の意識、役割などの差異
セックス
生物上の男女の差異
セクシュアリティ
性的特質、興味、意識させるものなどの総体

性の多様性に出会う

性は女性と男性の2種類のように言われています。しかし、実際にはさまざまな性のあり方があります。興味本位でなく、性の多様性を、自分もそのパリエーションの1つとして位置づけながら受けとめ、多様なあり方を尊重するために大切なことを考えましょう。

【アクティビティ】

あなたは女？男？それとも…？・多様な性が尊重されるために

●アクティビティの進め方

●もしも生まれかわるなら… (15分)

性別についての捉え方を出しあいます。参加者に円になって座ってもらいます。「もし生まれかわるなら、どんな性がいいですか」と問いかけます。「男女」の二者択一ではなく、「80%くらいは女性に生まれかわりたいけれど、20%くらいは男性」「どちらでも構わないので50%ずつ」「男でも女でもない存在がいい」など、自由に考えてもらいます。割合の順に席を移動し並び変わります。自分の思う割合とその理由を一言ずつ紹介してもらいます。

●ファシリテーターの問いかけ

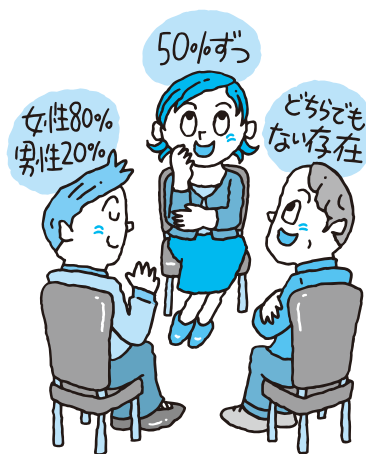
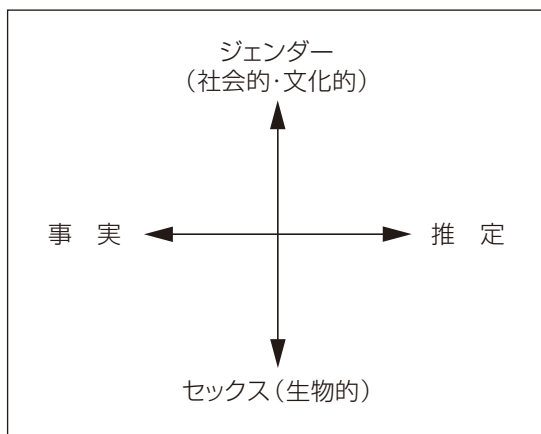
「なぜ、女性／男性がいいと思ったのですか(イヤだと思ったのですか)」「女性／男性に生まれかわったらどんなことをしてみたいですか」

●男女の社会的性差／生物学的性 (45分)

性による違いを整理して考えます。

参加者を4人程度のグループに分け、かたまって座ってもらいます(「もしも生まれかわるなら…」で希望した性が違う人どうしがグループになるようにするとよい)。

1人につき2色ののり付きふせん紙を3枚ずつ配ります。片方の色のふせん紙には「男は～～だ」、もう片方の色ののり付きふせん紙には「女は～～だ」という文を、1枚に1つずつ書いてもらいます。自分の考えでも、世間一般やメディアなどでよく言われているようなものでも構いません。



「ジェンダー (gender)」は社会的に規定された性別、「セックス (sex)」は生物学的性であることを短く説明します。模造紙に「ジェンダー⇔セックス」「事実⇔推定」の2次元軸を書き、グループ(4~5人)で書き出したのり付きふせん紙をどこに配置するかを話しあいながら貼っていきます。特に合意が難しかったものについて全体で共有し、話しあいます。

●ファシリテーターのコメント

「生物的・事実に分類されたものはどんなものがあったでしょうか。性による違いは確かにあります。そのときに大切なのは、社会の中で違いを不利益につなげないということです」
 「事実と言いきるのに難しい項目はどのくらいあったでしょうか。女性／男性というカテゴリーの傾向にあてはめて「女性／男性らしいか、らしくないか」を判断するのではなく、実際に目の前にいる人自身に向きあい、「その人らしさ」を尊重する姿勢が大切なのではないでしょうか」
 「性による違いで、圧倒的に多いのはジェンダーによるものです。ということは、社会や文化の変化とともに、それぞれの性のイメージは変化していく可能性が大きいということがいえます」

●あなたは女？男？それとも…？ (45分)

性の多様性について知ります。

ワークシート「わたしは__です。」を各参加者に配ります。紙の一番上に「わたしは〇〇です」と、自分の性別について書いてもらいます。男、女、両方、どちらでもない、など自分の思うものを書いてもらって構いません。下のところに、自分がその性別だと思う理由を「なぜなら〇〇だから」と、できるだけたくさん書いていきます。書きにくいと感じる参加者がいたら、「自分があたり前に受けとめていて、理由まで考えていないことをあえて考えてもらうための活動です」「理由がなくても自分の性を“こうだ”と思えるのはなぜでしょう」と問いかけます。全員がある程度書き終わったら、書いた項目を分類してもらいます。それぞれの項目の右側に、理由が生物学的なものであれば「S(セックス)」、社会的・文化的なものなら「G(ジェンダー)」、どちらか分からなければ「?」、というように書いていきます。

その上で、グループでどのような項目を書いたかを話しあい、理由が生物学的なものなのか、社会的・文化的なものなのかを話しあいます。グループで話しあった内容について、発表し全体で共有します。

この活動にあたっては、書いたものや内容は、自分が開示してよいと思う範囲で出す(発表しなければならぬわけではない)ことを強調しておきます。



ファシリテーターの問いかけ

「皆さんが自分の性別の理由としてあげたものは、どういったものだったでしょうか」

「性は、男性と女性の2つに分けられ、それは身体の性(セックス)によって決まるという捉え方があります。しかし、実際には性にはかなり多様なあり方があります」

※資料「性の多様性」を配り、適宜、解説します。

「今日、紹介したことの中には、皆さんが初めて知ることや聞いたことがあるかもしれませんが、関心を持った人は、本もいろいろ出ていますので読んでみてください」

「ただ、知識を増やすことが大切なのではありません。知っておいてほしいことは、“性には多様性があり、正しいあり方があるわけではない”ということですよ」

●多様な性が尊重されるために(15分)

ここまでの内容を振り返って、多様な性のあり方を尊重するために、大切なことはなにかを2人組またはグループで話しあい共有します。



ファシリテーターのコメント

「身近に性的少数者に出会ったことがないという人もいるかもしれませんが、それは、“出会ったことがない”のではなく、“当事者が気づかれないうようにしていた”ということなのかもしれません」

「自分の性のあり方を、どこで／誰に、どのくらいオープンにするかは、その人自身が決めることです。多数派が考えておきたいのは、性的少数者が自分のことをオープンにしたいと思ったときに、安心して自己開示できるには、ふだんからどんなことに留意しておくことが大切かということです」

「他の人権課題にも共通することですが、自分の認識を“ふつう”“あたりまえ”として前提にしてしまわない、相手のあり方やどうしたいかということを尊重するということから始めましょう」

わたしは _____ です。

なぜなら _____ だから ()

なぜなら _____ だから ()

なぜなら _____ だから ()

なぜなら _____ だから ()

なぜなら _____ だから ()

なぜなら _____ だから ()

なぜなら _____ だから ()

なぜなら _____ だから ()

なぜなら _____ だから ()

なぜなら _____ だから ()

性の多様性

■ 性は、男性と女性の2つ…？

人間は、男性と女性の2つに分けられ、それは身体の性（セックス）によって決まるという捉え方があります。しかし、身体の性だけが私たちの性別の認識の根拠なのでしょうか？ 例えば、性器がなくなったら、性別への認識や行動はどのくらい変わのでしょうか？

実際には、私たちの性のあり方は、身体的な要素だけでなく、社会的な捉え方や自分自身の認識が大きく影響しているのです。

そして、身体の性や性の認識・あり方は、男女の2つだけではなく、もっと多様なのです。

■ 身体の性について — インターセックス

ヒトの性別は、遺伝学的には性染色体がXXなら女、XYなら男と規定されます。しかし、ヒトの生殖腺、内性器、外性器の組み合わせには多様性があります。男と女の二分法の典型的なパターンに収まらない性をインターセックスと呼びます。インターセックスは、ヒトの性別が二分法で割り切れるような単純なものではなく、むしろ連続体（グラデーション）であることを示しているといえます。

※なお、最近では、インターセックスではなく、「性分化障がい」「性発達障がい」という言葉が、当事者や専門家の間で用いられるようになってきました。遺伝情報や内分泌の変異により、生殖器や泌尿器に分化や発達の障がいが生じているということをより適切に表現するためです。また、日本小児内分泌学会は「障がい」という言葉を用いず、「性分化疾患」という用語（染色体、性腺、または解剖学的性の発達が非典型的である先天的状態を指す医学用語）を提唱しています。

■ 性のありようのさまざまな側面 — 性自認／性役割／性的指向性

自分が女あるいは男であるという性的な自己認知、つまり性自認のことをジェンダー・アイデンティティ（性同一性）といいます。ジェンダー・アイデンティティは、単に性別の認知にとどまらず、「一人の人間が、男性、女性もしくは両性として持っている個性の、統一性、持続性、一貫性」（J.マナー、P.タッカー『性の署名』（1975年、邦訳1979年））という人格全体にかかわる内容としても捉えられており、精神医学の領域では、次の3つの構成要素に整理されています。

- 1) 中核性同一性:自分が男あるいは女であるという自己認知と基本的確信
- 2) 性役割:社会的・文化的レベルでの性別に基づく役割期待および役割遂行
- 3) 性的指向性:性的な興味、関心、欲望の対象が異性、同性、あるいは両性のいずれに向いているかという性的対象選択

自認している性と身体の性が一致しない状態を性同一性障がいといいます。「女性」「男性」以外の性自認をもつ人もいます。

性役割とは、言葉づかいやふるまい、服装、職業などについて、女性／男性にふさわしいあり方として社会でイメージされているもののことを指します。

性的指向性（性指向）が異性に向かう人のことを異性愛、同性に向かう人のことを同性愛といいます。また、性別を大きな基準としない（異性か同性かが重要ではない）バイセクシュアルの人もいますし、性指向が明確でない、またはない人もいます。

※性の好みという意味での「性的嗜好」とは異なります。

■ 性の多様性

私たちの社会は、男女のいずれかの典型的な特徴をもった身体をもち、身体の性と性自認が一致し、その性にふさわしいとされる振る舞い（性役割）を身につけ、異性を愛するという人を“ふつう”と捉えています。しかし、それは身体の性、性自認、性役割、性指向の組み合わせからいけば、ごく一部のパターンでしかありません。実際には性同一性障がい、同性愛やバイセクシュアルの人など、多様な性のありようがあります。

ニートは困った人？

● ねらい

昨今、若年層の不就労問題＝いわゆるニート問題（※）が注目されています。

世間的にはまだまだその実情を見つめるよりも、「怠け者」「自分勝手」等といったイメージや言葉だけが独り歩きしているところがあります。

このプログラムでは、青少年の置かれている社会状況を客観的に学ぶとともに、青少年の社会参加や自立への取り組みからも学びながら、イメージや言葉としての「ニート問題」から、多様性を認めあう「私たちのニート問題」としての認識への転換を図ることをねらいにしています。

● 基本概念

若者のエンパワメント、世代間の絆、ソーシャル・インクルージョン

● 時間

130分～160分

● 準備するもの

資料「ニート問題」（参加人数分）〈67ページ〉

ジャガイモ（参加人数分）

おでこに貼る数字の書いたシール（例えば、10・20・70、5・15・80、5・40・55など合計が100になるようにして参加人数分にする）

のり付きふせん紙（7～8cm角 参加人数分×20枚程度 ※多めにあったよい）

模造紙（グループ数）

マーカー（グループ数）

● プログラムの流れ

「私の大切なじゃがいも」

アイスブレイキングをかねて、ジャガイモを使った自己紹介を参加者どうして行います。

【アクティビティ】
ジャガイモで自己紹介

「ニートって何？」イメージを出しあおう

私たちの中にあるニート像を出しあってみましょう。

共通するものもあれば、新たなイメージの発見などがあるかも知れません。

この検討を通してニートに対するイメージを明らかにしながら、共通理解を図り、問題認識のスタートラインに立ちます。

【アクティビティ】
ニートって何？

※「ニート」とは、「Not in Education, Employment or Training (NEET)」という英国における造語であり、仕事に就いておらず、教育や職業訓練も受けていない若者を示します。日本では、15歳以上34歳未満で、配偶者がおらず、通学をおこなわず、仕事をしていない人（内閣府）や、15歳以上34歳未満で、通学や家事をおこなわず、仕事をしていない人（厚生労働省）という定義があります。

ニートの実際は？～資料から学ぶ～

「ニート」と呼ばれる人たちは、どういう実態なのかを資料(データ)から読み取り、自分たちのイメージとのギャップや共通項を考えます。

ここから「ニート問題」の理解や解決に向けてのあり方について、意見交換を行っていきましょう。

【アクティビティ】

ニートの実際は？～資料から学ぶ～

私たちの踏み出し

「ニート問題」の解決には当事者のやる気といった個人的な頑張りだけでなく、広く社会的にどう働きかけるかという私たちの「踏み出し」も必要です。私たちの日常生活の中でできることは何か？アクティビティを通じて体感します。

【アクティビティ】

三人で100

●アクティビティの進め方

●ジャガイモで自己紹介(30分)

参加者には円形に並んだ椅子に座ってもらいます。ファシリテーターが各参加者にジャガイモを1つずつ渡します。

参加者はジャガイモを自分自身に見立てて、自己紹介(あるいは物語)を考えて発表します。

その後、ファシリテーターがジャガイモを一時的に回収し、再び参加者に自分のジャガイモがどれか当ててもらいながら、全員にジャガイモを返します。

ジャガイモはデコボコで土まじりではあるけど、人間もそれと同じで完璧な人は誰もおらず、その中身はジャガイモ同様にきれいなものであり、誰もが「ありのままの自分らしさ」を持っていることを見つめてみます。

また、経済不況などの厳しい社会状況下で、自分らしく生きることの困難さは誰もが抱えており、「人生をやり直せる」暖かい受け皿や環境の必要性について話しあいます。

アクティビティを実施しての感想を聞きながら、社会における私たち一人ひとりのあり方や尊厳について全体で考えます。

！ファシリテーターの問いかけ

「ジャガイモを使ったの紹介はどうでしたか」

「いろいろな人の紹介や物語を聞いて、気づいたことや発見がありましたか」

「自分のジャガイモが分かりましたか。どうして分かったんですか」

「温かい環境とは具体的にはどんなことだと思いますか。ご意見をお出しください」



●ニートって何?(30～45分)

グループ(4～5人)になってもらい、「ニートとは何か」について参加者が持つイメージをのり付きふせん紙にどんどん書き込んでもらいます。それを模造紙に張り出してもらいます。その後、出された意見を分類して、共通に出されているイメージを整理してもらいます。

出されたイメージについて感じたことをグループで討議したり、全体で発表しながら参加者全体の「ニート像」を明らかにします。

※「ニート」を知らない参加者がいたときは、ねらいのところにある定義を説明します。

！ファシリテーターの問いかけ

「自分の抱いていたイメージと話しあったイメージは一緒でしたか。それとも違いましたか」

「参加者の意見を聞いてニートに対する変化がありましたか。あればどのような内容が教えてください」

「このイメージは実際の当事者の実情をあらわすものと思いますか」

●ニートの実際は？～資料から学ぶ～(30～45分)

若者の進路状況を記した資料「ニート問題」を使って、先のアクティビティで出したニート像と実際の当事者の実情とを比べて、その違いや共通性について、グループか全体で討議します。

実情としては、「怠け者」「自分勝手」というよりも、経済不況を背景にした経済構造上の急激な変化(受け皿の激減、正規雇用から非正規雇用への転換など)が、働きたくとも働けない人たちを生み出していることが要因として大きいことを伝えます。

また、いじめなどコミュニケーション上の困難などがあり、幼いうちから社会参加や自立を阻まれて生きてきた人たちが増大していることもあげながら、本人の努力(やる気)だけで解決できる問題ではなく、社会的な支援施策や自立のための援助が求められていることを考えます。

！ファシリテーターの問いかけ

「資料を読んで、皆さんの中でニートに対する認識に変化がありましたか」

「ニート問題は個人のやる気で解決できる問題でしょうか」

「私たちにできることは何でしょうか」

●三人で100(30分)

参加者全員に目をつぶってもらい、その間に、ファシリテーターが参加者のおでこに数字の書いたシールを貼り付けていきます。ファシリテーターの合図で参加者に目をあけてもらいます。

※ここでは、内閣府・厚生労働省のデータを参考資料として掲載していますが、より「ニート」の実態を把握・理解するために、アクティビティを実施する際は、新聞や雑誌記事などを資料として活用することもできます。

次に、参加者に、「声を出さずに、自分と合わせて3人の数字の合計が100になるようになってください」と呼びかけます。参加者は、工夫しながら相手を探しあてていきます。3人で100になったグループからその場に座ってもらい、まだ100にならない参加者の様子を見てもらいます。

ファシリテーターは、全員が3人1組になる過程を観察しながら、参加者の自発的な動きに注目します（全員が100にそろわずに時間切れになっても構いません）。

※自発的な動きとして、例えば次のような動きが予想されます。

- ①自分だけでなく、全体が100になるよう周囲に働きかける人がいる（傍観せずに他のグループを積極的に助ける人）。
- ②組み合わせが悪く、どうしても全員がそろわない場合でも、新たな知恵や行動を発する場合がある。

終了後、3人で100になったグループのいくつかに感想を聞き、その理由を出しあいます。そして、この動きからヒントを得て、ニート問題の解決に必要な動き、関わりは何かを具体的に話しあってもらいます。

ファシリテーターの問いかけ

- 「3人1組で100になることをやっていたかがでしたか」
- 「他グループの動きを見て感じたことがありましたか」
- 「全員がスムーズに100になるには、どのような動きや動きが求められますか」
- 「この動きを現実のニート問題にあてはめると、このアクティビティから学んだことは何ですか」
- 「改めてニート問題の解決に必要な視点は何か、皆さんのお考えを聞かせてください」

●ふりかえり(10分)

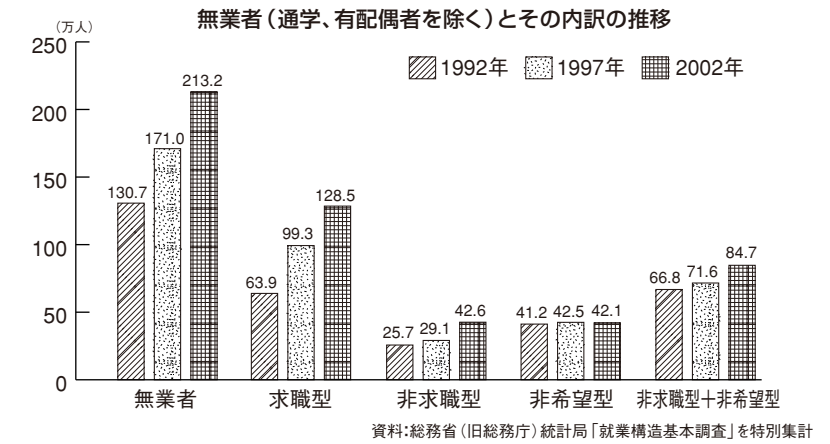
ニートは個人のライフスタイルの自由選択問題ではなく、社会的な構造上の問題であり、私たちの生き方と密接につながっていることへの認識を深めます。

また、その解決には当事者とあわせて、同じ社会の構成員である私たちが、その実情を理解し、受け容れようとする姿勢や行動が求められていることを共有します。

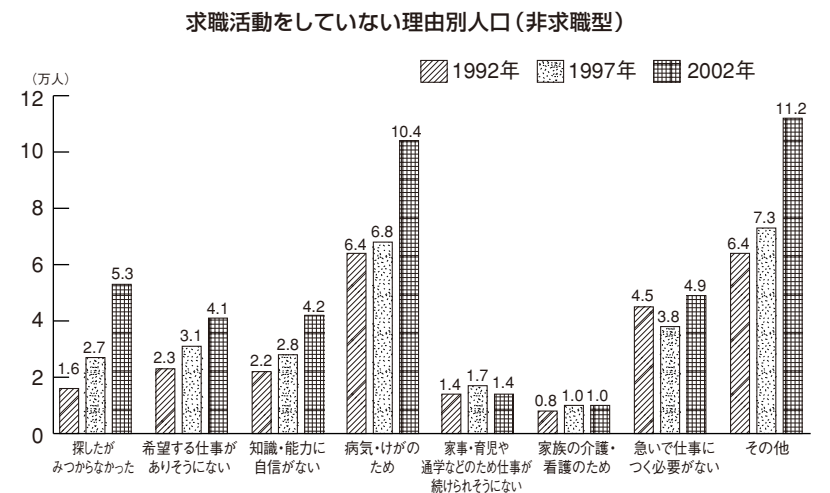
ニート問題

内閣府 求職活動をしていない若年無業者は約85万人
—「若年無業者に関する調査(中間報告)」2005年—

内閣府の調査によると、15歳から34歳の若年無業者(通学、有配偶者を除く)は、2002年時点で213万人に達し、1992年からの10年間で80万人増えました。このうち約129万人は仕事を探している「求職型」なのに対し、残りの約85万人は、就業を希望しながら仕事を探していない43万人の「非求職型」と、就業希望を表明していない42万人の「非希望型」です。この「非求職型」と「非希望型」の合計がいわゆる「ニート」と考えられ、1997年から5年間で13万人増えていきます。

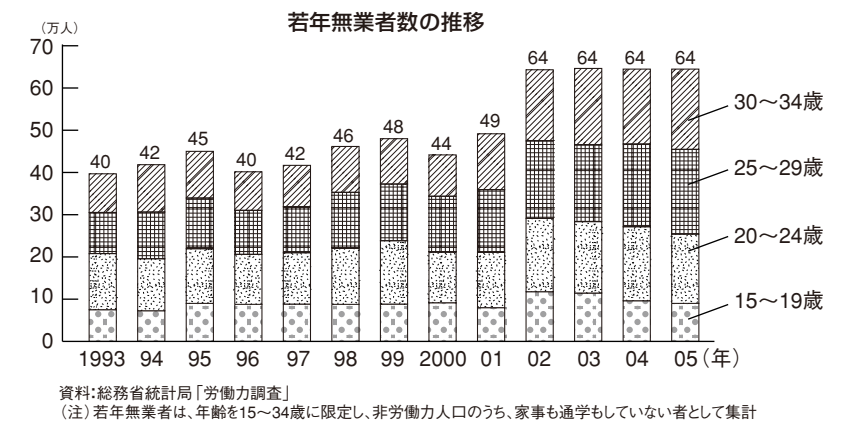


「非求職型」のうち、求職活動をしていない理由としては「探したがみつからなかった」「希望する仕事がありそうにない」等の不況やミスマッチの影響、「知識・能力に自信がない」といった職業能力の不安のほか、「病気・けがのため」が大きく増えています。



厚生労働省 若年無業者は64万人で推移
—2006(平成18)年版 労働経済白書—

「ニート」に近い概念として、若年無業者を15～34歳に限定し、非労働力人口のうち家事も通学もしていない「その他」の者と定義して集計すると、2005年には64万人と前年と同水準となった。これを年齢階級別にみると、24歳以下の者は減少している一方で、25歳以上の者は増加しており、その構成比はより高い年齢階級にそのウェイトを移してきています。1993年からの推移をみると、2001年までは、40万人から49万人と増えてきており、2002年からは若年無業者が家事も通学もしていない既婚者・学生も加えて64万人で推移しています。



“うわさ”をよむ

ねらい

さまざまな差別に関連して、うわさの流れることが少なからずあります。うわさの多くは身近な人から聞かれるため、うわさを理屈だけで否定しようとしてもなかなか納得しにくいものです。うわさについての学習はさまざまな人権課題に関する学習にとって重要なテーマです。誤った情報がどのように発生してどのように広がるおそれがあるのか、擬似的であっても具体的に体験していることで、うわさを安易に信じたり広げたりすることに疑問を感じるようになりやすいものです。学習を集団が経験することによって、その集団のなかで安易なうわさの流れる度合いが低下すると期待できます。

基本概念

うわさ、情報、ステレオタイプ、偏見、メディア・リテラシー

時間

110分

準備するもの

1枚の絵（参加者が見える大きなものか、参加者すべてに資料として配れる大きさのもの）〈27ページ〉
コミュニケーションカード（感想を書いてもらう用紙）（参加人数分）
A4白紙（参加人数分）
ホワイトボード

プログラムの流れ

自分にとって思い出深いうわさ話を思い出す

うわさという問題を自分に引きつけて考えやすくするために、それぞれの体験を出しあいます。交流することにより、うわさという問題の身近さや重要性を認識します。

【アクティビティ】
ウソ入り自己紹介・思い出深いうわさ

うわさが広がる上での問題点を考える

うわさを疑似体験することにより、うわさに含まれる問題点を体験的に知ることができます。疑似体験を振り返って、どこにどのような問題があるのかを考えます。また、うわさに出会ったときにどうすればよいかというアイデアを出し合います。

【アクティビティ】
私はメディア

思い出深いうわさ話に対して何ができたかを考える

最初の自分たちの体験を思い出し、それぞれの場面で何をどうできたかを考えます。

【アクティビティ】
うわさをあばく

アクティビティの進め方

●ウソ入り自己紹介（20分）

各グループ（4～5人）に分かれ、自己紹介します。それにむけて、自分について説明する4項目をあげ、A4白紙に書いてもらいます。4項目のうち1つだけはウソを入れます（例えば「私はワニを飼っています」など）。他の人たちは話しあって、そのうちどれがウソであるかを当てるようにします。（時間的に余裕があれば、各グループからもっとも話題性のあるウソをいれて、全体に向けて1グループのメンバーそれぞれが1項目だけで自己紹介し、誰の項目がウソであるかをみんなが当てるといった活動を入れることもできます。）



ファシリテーターの問いかけ

「どんなところからウソだと判断しましたか」
「ウソにはどんな種類があったでしょうか」
「ウソのなかにどんな願いや経験が込められていると思いましたか」
「“楽しいウソ”にはどんな特徴があったでしょうか」

●思い出深いうわさ（15分）

先ほどのグループのままで、これまでに会った印象深いうわさを出し合います。先ほどのA4白紙の裏を使って簡単にそのうわさをめぐるエピソードをメモ書きし、それを見ながらグループで紹介しあってもらいます。あとでもう一度使うので全ての人から出てきている方がやりやすいですが、出てきにくい場合は書ける人だけで結構です。

参加者にヒントになるよう、ファシリテーターは、自分の経験したうわさをいくつか紹介した上で活動を始めてもらいます。

例)・「中2になったうちの子どもが、携帯メールで『テストでカンニングしていた』といううわさを流された」
・「近所の文化住宅で在日のお年寄りのお葬式があった。葬式には、親元を離れて世帯を設けている息子や娘が集まった。夜になったとき、その人たちは大声で喧嘩していた。それを聞いた人たちの間には、『葬式だというのに、財産の取り合いをしている』といったうわさが流れた。しかし、あとでわかったのは、口論の原因は、残されたおばあさんを誰が引き取るかであるということだった。『私が引き取る』とみんながいて喧嘩になっていたのだ」





ファシリテーターの問いかけ

- 「出てきたうわさにはどんなものがあったですか」
- 「“罪のないうわさ”はあったでしょうか」
- 「うわさが起こる背景にはどんな要因があるでしょうか」

●私はメディア(50分)

「今日はいわさについて考える活動を行います」と説明し、お話を伝えてくれる4~6人のボランティアを募ります。ボランティアの人たちには、一端部屋の外に出てもらいます。(ファシリテーターを2人確保できるなら、1人がボランティアをガイドしたり、ボランティア向けの説明や進行などを担当したりします。)

ボランティアの人たちが出て行った後、残った人たちにグループ(4~5人)ずつの小グループに分かれてもらい、グループごとに小さな輪になって座ってもらいます。

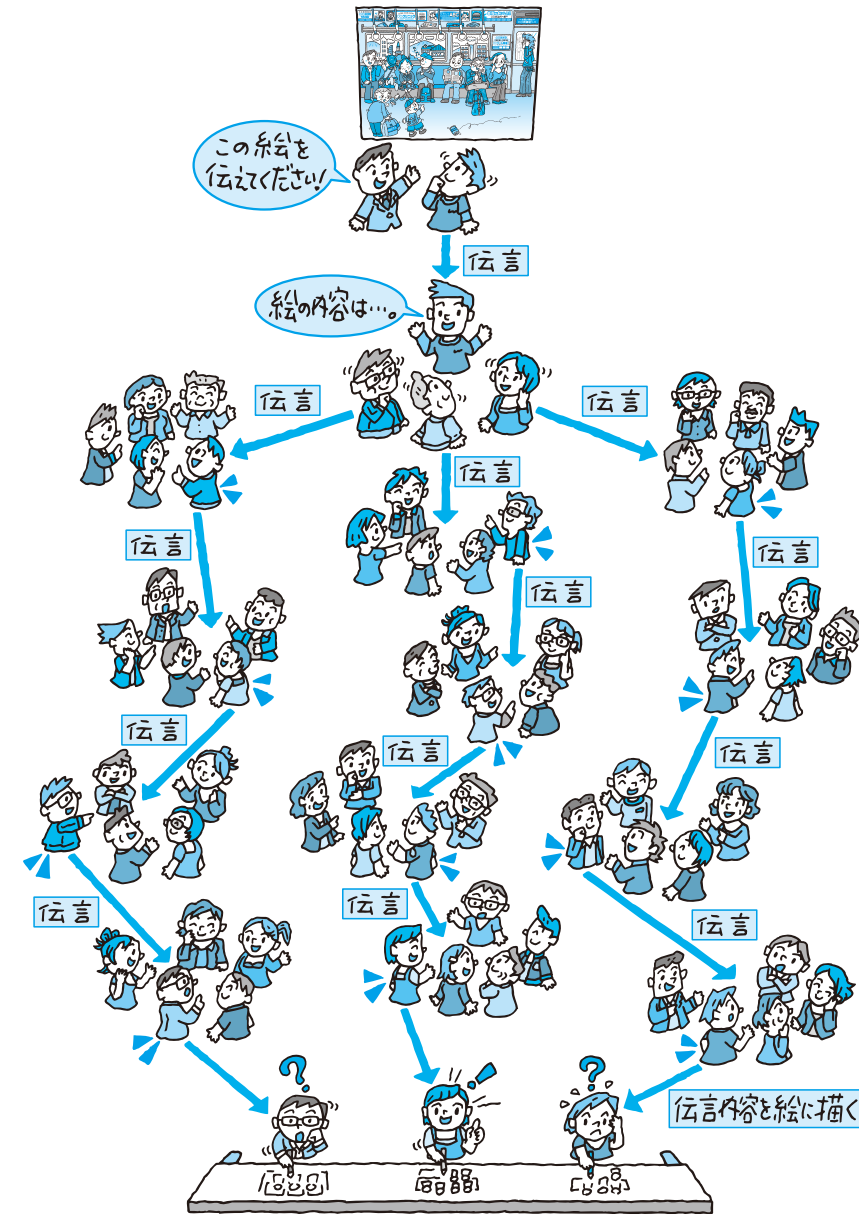
グループ分けがすんだら、ボランティアに戻ってきてもらい、その中の1人にだけ絵を見せます(この段階で絵を見ているのはこのボランティアのみであるように設定します)。絵を見たボランティアは、その絵のことを他の3~5人のボランティアに伝えます。伝えられたボランティアは、それぞれが1つのグループを担当して、そのグループのところに行って自分の聞いたことを伝えます。

聞いたグループは、1人代表を選んで、次のグループに伝えます。グループ代表から次のグループへの伝言を3回以上繰り返して、全てのグループに話が伝わるようにします。これで、ボランティアの人数に応じて3~5通りのルートができることになります。

最後に聞いた3~5つのグループは、1人代表を決めてもらい、その人たちが前のホワイトボードに自分が聞いた話を絵に描いてもらいます。絵ができあがった段階で、もとの絵を配るか、または大きく掲示することにより全員に見せます。ホワイトボードに描かれた3~5枚の絵と、初めに見た絵を比べて話しあってもらいます。それぞれのルートごとに、人から人へと伝わる中でどのように変化していったのかを跡づけします。

「この学習で起こったことと、現実世界で起こるうわさとは、どこが同じでどこが違うでしょう」といった質問により、現実を引きつけて振り返ってもらいます。

※全体プロセスを観察するグループを設け、その人たちには、全体をみての感想を出してもらうこともできます。逆に人数が少ないなどの場合には、みんなの前でボランティアの4~6人に順番に伝えていってもらい、それをみんなで見るというやり方もできます。



ファシリテーターの問いかけ

- 「初めの絵と最後の絵ではどんな違いと共通点があるでしょう」
- 「グループ間の共通点や相違点はどんなところにありますか」
- 「違いが出てきたのはなぜだと思いますか」
- 「最初の絵と決定的に違う点があるとすれば、それはどの絵のどの部分でしょうか」
- 「この活動と実際のうわさではどこが同じでどこが違うでしょうか」
- 「うわさかどうかを判断するにはどうすればよいでしょうか」
- 「怪しいうわさ話に出会ったときにはどうすることができるでしょう」

参考:『多様性教育入門—参加型人権教育の展開』「うわさのしくみ」(解放出版社 2005年)



ファシリテーターの情報提供

次のような方法を紹介して、怪しいうわさに出会ったときの対応の仕方を考え出すヒントにしています。

- ・できごとの場合「それはいつどこであったことなんやろう。直に見た人は誰」などと5W1Hを確かめる。
- ・「なぜその人はそう思ったんやろうね。根拠は何やったんやろう」と問う。
- ・「それって気分悪いうわさやなあ」とはっきり言う。
- ・うわさが間違っていたということを思い知らされた自分の経験を相手に伝える。
- ・そのうわさで誰がどんなふうに関わったかを考えようと提案する。

●うわさをあばく(20分)

先にあげてあった「思い出深いうわさ」に対して、自分は何をできたかを考えます。

「思い出深いうわさ」でエピソードを書いたA4白紙を出して、それに対して自分は何ができたかを考え、グループの中で紹介しあいます。

●ふりかえり(5分)

コミュニケーションカードに感想を記入してもらいます。

●ねらい

同和対策事業、女性へのポジティブアクション(積極的差別是正策)、障がい者の法定雇用率、北海道のウタリ対策事業など、差別是正のための特別措置に対して、疑問や批判が向けられる場合があります。それぞれの課題に即して特別措置の必要性を論じたり、情報を提供したりしても、それだけではなかなか学習が深まらないことがよくあります。学習が深まりにくい原因の1つは、平等とは何かを吟味する経験がありません。経験がありませんままに、自分なりの平等観を抱いていたり、それをお互いに意見交換することも限られていたりします。このプログラムは、その意見交換の機会を提供することに第一のねらいがあります。

「機会の平等」だけが平等だと考えていると、特別措置そのものを不公平と考えることになりやすいと言えます。例えば、特別措置を実施するためには被差別者を特定することが必要になりますが、「機会の平等」だけを信奉していると被差別者を特定することそのものを差別と考えてしまいます。現実を統計的に見ると、生まれ育った環境や条件によって生活機会が不平等になっている場合が多くあるのです。不平等な生活機会のあらわれは、進学率、賃金(収入)、管理職比率、議員比率、住環境など多岐にわたります。そのため、「機会の平等」だけでは不十分で、集団間の「結果の平等」の必要性が語られ、「機会の平等」の下でも発生する「結果の不平等」を是正するための特別措置が位置づけられています。このような考え方を紹介し、平等にはさまざまな物差しがあることに気づいてもらいます。

具体的な事実や施策を判断していくことによって、それぞれの人の抱く平等観が吟味されていきます。いろいろな事実や施策を一貫した物差しで判断することはけっこう難しいものです。自分が判断に困った原因は何なのか。混乱を整理するためには何が必要なのか。「これぞ不平等？」という活動を通してそのような点に問題意識が向かえば成功です。

事例を考えた後、その整理を求める参加者に向けて、「機会の平等」と「結果の平等」など、平等に連動する諸概念について情報提供することにより、参加者が平等について考えを整理する手助けとします。平等に関するさまざまな考え方を知ることにより、考え方を広げ、よりよい平等策についてコンセンサスを広げる可能性を考えたいと思います。

このプログラムは、次にあげる「オークション体験で考える平等」の前段を構成します。「これぞ不平等？」は、「平等」についての問題意識を広げる活動であり、「オークション体験で考える平等」は問題意識を整理する活動です。両者が組みあわされることによって、平等についての確かな考え方を伸ばすことが可能になります。

● 基本概念

機会の平等、結果の平等、「差別と全般的不利益の悪循環」

● 時間

120分

● 準備するもの

ワークシート「これぞ不平等？あなたはどう思う？」(参加人数分)〈77ページ〉
資料「結果の不平等(実態的差別)」(参加人数分)〈85・86・87ページ〉
「そう思う」「まあそう思う」「あまりそう思わない」「まったく思わない」
の各項目をA3程度の白紙に書いたもの(項目数につき1枚)
コミュニケーションカード(感想を書いてもらう用紙)(参加人数分)
模造紙(グループ数)
マーカー(グループ数)
ホワイトボード

● プログラムの流れ

「これぞ不平等？」と「オークション体験で考える平等」
のアクティビティを載せています。

私たちが一人ひとりもっている平等観をはっきりさせる

多くの場合、あいまいなままに「機会の平等」が平等だと考えていますが、それだけでは整理できない問題があることを考えます。集団間の「結果の平等」という考え方もあることを知り、平等についての自分の考えを振り返ります。

【アクティビティ】
部屋の四隅・「これぞ不平等？」

機会均等社会を疑似体験することにより、そこで発生する問題を認識する

「機会の平等」が原理となっている社会では、不平等の拡大再生産、不利益層の無力感、不正などが起こりやすいことを認識します。それに対して、「結果の平等」を促進するという考え方で特別措置が実施されていることを伝え、自分がどのような発想で差別問題に臨むかを考えます。

【アクティビティ】
早い者抜けじゃんけん・「何といてもこれがほしい(不平等版)」

さまざまな差別や不平等をめぐる実態を学び、自分なりの考え方を練り上げる

「機会の平等」か「結果の平等」かという問題は、どちらがよいなど一義的に論じられるわけではなく、それぞれの問題のそれぞれの領域ごとに考えられるべきものです。できるだけ具体的な例をあげつつ、どのような領域についてどの原理をいかに適用すべきかを整理します。

【アクティビティ】
「これぞ不平等？」(後半の振り返りと資料解説)・身近な「結果の平等」策

● アクティビティの進め方

● 部屋の四隅(20分)

部屋の四隅に次のように書いた紙を張ります。
『そう思う』『まあそう思う』『あまりそう思わない』『まったく思わない』
これから読み上げる文章について4つのコーナーのどこかを選んで動いてもらいます。暮らしに関わる答えやすい質問から始め、次第にテーマを絞り込んでいって、不平等に関連する質問をたくさん取り上げます。また、同じ問題について「一般的にどういわれることが多いでしょうか」という質問と、「あなたはどう思っていますか」という質問、「あなたは実際どう行動していますか」という質問を織り交ぜながら進めます。



ファシリテーターの問いかけ

「いろいろな質問を受けて、どのように感じましたか」
「不平等や差別に関連する質問がありましたが、簡単に判断できましたか」
「難しかったのはどの質問ですか」
「人により考えが違ったのはなぜだと思いますか」

● 「これぞ不平等？」(80分)

ワークシート「これぞ不平等？あなたはどう思う？」を各参加者に配り、それぞれの項目について、それを「差別」と考えるかどうかを判断してもらいます。まずは個人で考えてもらい、次いで小グループで話しあってグループの意見をまとめ、グループの考えを発表してもらって、参加者全員の一致した意見をつくろうとしてみます。ワークシートの内容は、学習者の特徴などにより変えることが望ましいといえます。また、それぞれの項目について簡単に説明できるような資料を準備しておけば、話し合いがスムーズに進みやすくなります。

具体的な進め方は次の通りです。

次の指示をして、ワークシートを配ります。「今日は、お互いが不平等や差別についてどう考えているのかを出しあい、できれば共通の物差しをつくり出すために、『これぞ不平等？』という学習活動をします。これからワークシートを配ります。ワークシートには20項目にわたって、不平等や差別に関わる社会的事実が書かれています。まず個人でそれぞれの項目が差別や不平等という観点から見て問題であるかどうかを判断してください。できるだけ『問題だ』『問題はない』のどちらかに○をつけるようにして、『?』(どちらともいえない)には○をつけないようにしてください」

ワークシートを配った後、次の指示をします。「これから5分間程度、個人でワークシートに書き込んでもらいます。他の人より早く書き終えた人がいたら、それぞれの項目についてなぜそう判断するのか、

※文章例

- ・今日は元気だ。
- ・春(その時の季節)は好きだ。
- ・男女で家事を分担すべきだ。
- ・私はだいたい毎日食事をつくっている。
- ・差別はない方がよい。
- ・差別をなくすためにふだんからしていることがある。



判断する上で悩んだり考えたりしたポイントはどこか、といった点をメモしてください」

ほぼ全員がワークシートを終えられた段階で、グループ(4~6人)に分かれてもらい、お互いに自己紹介をしてもらいます。グループのメンバーでそれぞれの項目についての意見を交流し、グループとしての意見をまとめていってもらいます。この時、できるだけ率直に意見を出し合いつつ、しかもグループとしての意見を全員一致でまとめるよう求めます。ただし、このようにするのは、意見をまとめるためではなく、お互いに意見を交わしてポイントをはっきりさせるためであることも説明として加えておきます。

グループでの話し合いの時間を30分程度とった上で、グループから報告をしてもらいます。早く終わったら「自分たちのグループでの平等の定義」について考えてもらってもよいでしょう。ホワイトボードや模造紙にワークシートと同じ枠を設け、休憩時間を活用して、そのホワイトボードや模造紙にグループの結果を書き込めるようにしておく、報告も進めやすくなります。

各グループの報告を受けて、振り返りの話し合いをします。必要に応じて、資料「結果の不平等(実態的差別)」を各参加者に配り、現状について解説します。



ファシリテーターの問いかけ

- 「グループで意見が一致しなかったのは、どのような点についてだったでしょうか」
- 「他のグループの結果を聞いて、意外だったのはどのようなことでしょうか」
- 「ワークシートに書かれている以外で、同様の問題を感じたことはありませんか」

●ふりかえり(20分)

コミュニケーションカードに感想を記入してもらいます。1回だけで終わる時は、右のようなシートに答えてもらいます。

このプログラムに続いて、プログラム「オークション体験で考える平等」を行う時は、疑問が出てきやすいカード設定します。例えば、「分かったことを2点、残った疑問を1点書くようにしてください」などとお願ひします。また、「疑問を書いたら、次回の講座でお答えできるようにするので書いてほしい」と説明するとともに、時間をゆっくりとって疑問を書きやすくします。

※「これぞ不平等?」のかわりに、「Z市における雇用実態調査」を使うこともできます。(森実「Z市における雇用実態調査」雑誌『人権教育』第3号(1998年春号)所収)

コミュニケーションカード

私が気づいたのは

① _____

② _____

③ _____

暮らしに役立てようと思ったのは

① _____

② _____

疑問に感じたのは

① _____

これぞ不平等?あなたは思う?

不平等・差別に関わるさまざまな社会的事実	あなたの判断	
①都市部の通勤電車などに、女性専用車両が設置されている。	問題だ ?	問題はない
②企業に対して、障がい者を雇用する比率(1.8%)が定められている。	問題だ ?	問題はない
③生活の苦しい家庭が申し出れば生活保護を受けられる。	問題だ ?	問題はない
④日本の国会(衆議院)では女性議員の比率が10%に満たない。	問題だ ?	問題はない
⑤アメリカには、入試のさい黒人入学枠を設けていた大学がある。*	問題だ ?	問題はない
⑥同和地区に対して30年以上にわたり同和対策事業が行われてきた。	問題だ ?	問題はない
⑦ある工場で、外国人労働者が最低賃金を下回る賃金で雇われていた。	問題だ ?	問題はない
⑧条件を満たせば、中国帰国者や渡日外国人は母語で高校受験できる機会がある。	問題だ ?	問題はない
⑨日本政府は2020年までに審議会委員の40%を女性にするよう定めた。	問題だ ?	問題はない
⑩国立の大学においても、推薦入学を積極的に導入している。	問題だ ?	問題はない
⑪国家公務員向けに低家賃の公務員住宅が設けられている。	問題だ ?	問題はない
⑫国立の女子大学では、税金を使っているのに入れるのは女性だけだ。	問題だ ?	問題はない
⑬被爆者援護法により、被爆者と認められた人には医療補助などがある。	問題だ ?	問題はない
⑭アメリカなどでは外国人が数ヶ月間毎日無料で英語などを学べる。	問題だ ?	問題はない
⑮日本の大手銀行には女性役員がほとんどいない。	問題だ ?	問題はない
⑯同和地区に建てられた団地の家賃が2002年頃まで低く抑えられてきた。	問題だ ?	問題はない
⑰映画館などにレディースデイが設けられ、女性が低料金で見られる。	問題だ ?	問題はない
⑱学生割引により、大学生などが安く旅行できる。	問題だ ?	問題はない
⑲1級障がい者には原則として月8万円程度の障がい年金が給付される。	問題だ ?	問題はない
⑳アイヌ民族に対して北海道ウタリ対策事業が行われている。	問題だ ?	問題はない

*アメリカ合衆国では、「黒人」ではなく「アフリカ系アメリカ人」と呼ぶことが多くなっています。

オークション体験で考える平等

ねらい

「これぞ不平等？」でも解説した通り、差別是正のためのさまざまな特別措置についての議論が深まりにくい原因の1つは、平等といえば「機会の平等」のことだと考えている人が多いことです。しかし、問題はその点にだけあるではありません。ここでは、オークションという方法を使って、もう1つの原因にアプローチします。

そのもう1つの原因とは、「機会の平等」がもっている問題点が実感的に捉えにくいことです。私たちはそれぞれに努力して人生を送っています。努力のおかげで何かを得られたと感じている人にとって、特別措置は不当に感じられやすいのです。また、周りを見れば、困難な環境を乗り越えて成功している人もいます。そのため、生まれ育った環境の違いは努力で乗り越えられると思いやすくなります。著名人などからも「夢は、あきらめずに持ち続けなければかなう」といった発言が聞かれます。そこへ「結果の不平等(実態的差別)」についての統計だけを紹介しても、むしろその統計に疑問を感じたりするのです。そこで、機会の平等が実際には不平等を維持・拡大するおそれ大きいことを実感的に理解することがポイントになります。成功者が1人出る背景には、成功し得なかった多くの人がいる。シミュレーション学習により、この社会の縮図を体験すれば、このような問題を実感的に理解できるのです。

また、「機会の平等」や「結果の平等」を理解するためにはいくつかの概念をあわせて学ぶことが必要です。例えば、「差別と全般的不利益の悪循環」、被差別者をしぼる「二重の拘束」、被差別者でない立場による「特権」などです。これらの諸概念は、社会を説明する理論と自分の生活を結びつける手助けとなります。

まず「これぞ不平等？」を通して、平等に関する複数の物差しを知ることにより、考え方を広げます。ついで「オークション体験で考える平等」を通して、不平等を疑似体験することにより差別を自分に引きつけて考えやすくなります。ここから、「機会の平等」という物差しを適用すべき場面と、集団間の「結果の平等」という物差しを適用すべき場面を、自分なりに判断できるようになることを期待したいと思います。

基本概念

機会の平等、結果の平等、「差別と全般的不利益の悪循環」、二重の拘束、特権

時間

120分

準備するもの

ワークシート「何といてもこれがほしい」(参加人数分)〈82ページ〉
ワークシート「何といてもこれがほしい」の各項目をA4程度の白紙に大きく書いた項目シート(項目数につき1枚ずつ)

模擬紙幣(模擬紙幣16枚の用紙と模擬紙幣25枚の用紙をあわせて参加人数分にする)〈83・84ページ〉

資料「結果の不平等(実態的差別)」(参加人数分)〈85・86・87ページ〉

コミュニケーションカード(感想を書いてもらう用紙)(参加人数分)

プログラムの流れ

「これぞ不平等？」と「オークション体験で考える平等」のアクティビティを載せています。

私たち一人ひとりもっている平等観をはっきりさせる

多くの場合、あいまいなままに「機会の平等」が平等だと考えていますが、それだけでは整理できない問題があることを考えます。集団間の「結果の平等」という考え方もあることを知り、平等についての自分の考えを振り返ります。

【アクティビティ】

部屋の四隅・「これぞ不平等？」



機会均等社会を疑似体験することにより、そこで発生する問題を認識する

「機会の平等」が原理となっている社会では、不平等の拡大再生産、不利益層の無力感、不正などが起こりやすいことを認識します。それに対して、「結果の平等」を促進するという考え方で特別措置が実施されていることを伝え、自分がどのような発想で差別問題に臨むかを考えます。

【アクティビティ】

早い者抜けじゃんけん・何といてもこれがほしい(不平等版)】



さまざまな差別や不平等をめぐる実態を学び、自分なりの考え方を練り上げる

「機会の平等」か「結果の平等」かという問題は、どちらがよいなど一義的に論じられるわけではなく、それぞれの問題のそれぞれの領域ごとに考えられるべきものです。できるだけ具体的な例をあげつつ、どのような領域についてどの原理をいかに適用すべきかを整理します。

【アクティビティ】

「これぞ不平等？」(後半の振り返りと資料解説)・身近な「結果の平等」策

アクティビティの進め方

●早い者抜けじゃんけん(20分)

5人勝ち抜きじゃんけんをし、早く勝ち抜いた人から周りの椅子に座ってもらいます。一般的に雰囲気盛り上げるだけではなく、「何といてもこれがほしい(不平等版)」につながるために、勝負へのこだわりによってグループ分けする点にも意義があります。

●「何といてもこれがほしい(不平等版)」(70分)

ワークシート「何といてもこれがほしい」を配り、「不平等について考えるため」と趣旨を簡単に説明します。座っている場所などに応じて、参加者を大きく2つの群に分け、一方の群と他方の群で所持金が異なるように模擬紙幣を配ります。この時、お互いの所持金が異なることには気づかれないようにします。例えば、「今からオークションに使う模擬紙幣を配るので、手元にきたらすぐに紙幣1枚ずつになるよう切って、購入計画を立ててください」と指示したうえで、一方の多額群には模擬紙幣25枚の用紙を配り、もう一方の少額群には模擬紙幣16枚の用紙を配ります。多額群の人数よりも、少額群の人数の方を多めにする方が効果的です。

具体的には、次のような手順を進めます。

「今日は、不平等について考えるために、『何といてもこれがほしい』というオークション(競売)をします。今からワークシートを配りますので見てください。配り終わったら購入計画を立てる方法を説明します」と述べて、ワークシートを配布し、購入計画を立てられるよう説明します。

「これから所持金を配ります。お金は大切なので、一人ひとり丁寧に配ります。手元にきたらすぐに一枚ずつに切って、後のオークションに備えてください。ここからは個人戦なので、おしゃべりはなしにして5分程度で購入計画を立ててください。所持金を配った後では質問にも答えられませんので、確かめたいことがあったら今のうちに質問してください」と述べて、模擬紙幣を一人ひとりに配ります。

ほぼ全員がワークシートを書き終わったら、「それではオークションを始めます。皆さんの購入計画に沿って、競売に参加してください。皆さんの項目を競り落とした人が勝ちですから、購入計画を大切にしつつも、購入のチャンスと見たら、柔軟に対応してください」と説明した上で、1項目ずつ競りにかけていきます。

競りの中では、「さあ、つぎは『●●』です。ほしい人はいませんか」「〇〇円」「〇〇円以上の人はいませんか」「××円」「××円が出ました。もうありませんか」と言ってせり上げていきます。とぎれたら、「それでは××円の方が落札しました。おめでとうございます。拍手」などと言いながら、前に出てきてもらってお金を受け取り、交換で項目シートを渡します。



このような形ですべての項目を競りにかけ、時間的に余裕があれば、ほしかった理由などを言ってもらいます。

すべての項目を競り終わったら、振り返りの話し合いをします。意見が出にくい場合は、隣どうして話しあってもらったうえで意見を出してもらうようにします。

オークションの中ではさまざまな出来事が起こります。例えば、途中で金額の違いに誰かが気づいて苦情を述べるなどです。これに対しては、「現実はそのようなもので、今日は不平等について考えるのがねらいなのでそうになっています」と簡単に説明し、すぐにオークションに戻ります。また、自分たちの金額が少ないと気づいた人たちの間で「私のお金を使ってそれを買って落としてください」などとお金の供出が始まったりもします。ルールの変更を申し出る人が出てきたり、やる気を失う人も出てきます。

たいていの場合、競り落とした項目数は、多額群の方が多くなります。多くの場合、多額群の人の中には、オークションが終了しても自分たちが多額の所持金になっていたことに気づかない人が出てきます。「金額が違っていたと分かっていますか」と尋ねて挙手してもらおうと、気づかなかった人がわかります。

そのことも関連して、多額群と少額群との間で感情的軋轢が発生したりします。多額の所持金を与えられていながら、そのことにすら気づかない人たちを見て、少額群の人たちがイライラするのです。



ファシリテーターの問いかけ

- 「金額が違うということはわかっていましたか」
- 「分かった人はどの段階でわかりましたか」
- 「所持金の額が違うとわかる前と後とで何か違ってきましたか」
- 「どちらのグループの人が何項目入手できたでしょうか」
- 「このオークションと現実とは、どこが同じでどこが違うでしょうか」

●身近な「結果の平等」策(20分)

「何といてもこれがほしい(不平等版)」というオークションで、なぜ購入物に差が生じ、貧富の格差が広がったのかを解説します。また、現実の社会ではどうなっているのか、資料「結果の不平等(実態的差別)」を各参加者に配布して紹介します。「機会の不平等」という概念が理解されたら、同和対策事業が実施された理由や、女性専用車両ができた背景を紹介してその是非を話し合います。

●ふりかえり(10分)

コミュニケーションカードに感想を記入してもらいます。また、もう少し時間がとれるなら、感想の疑問に答える時間を設けるなどすることもできます。

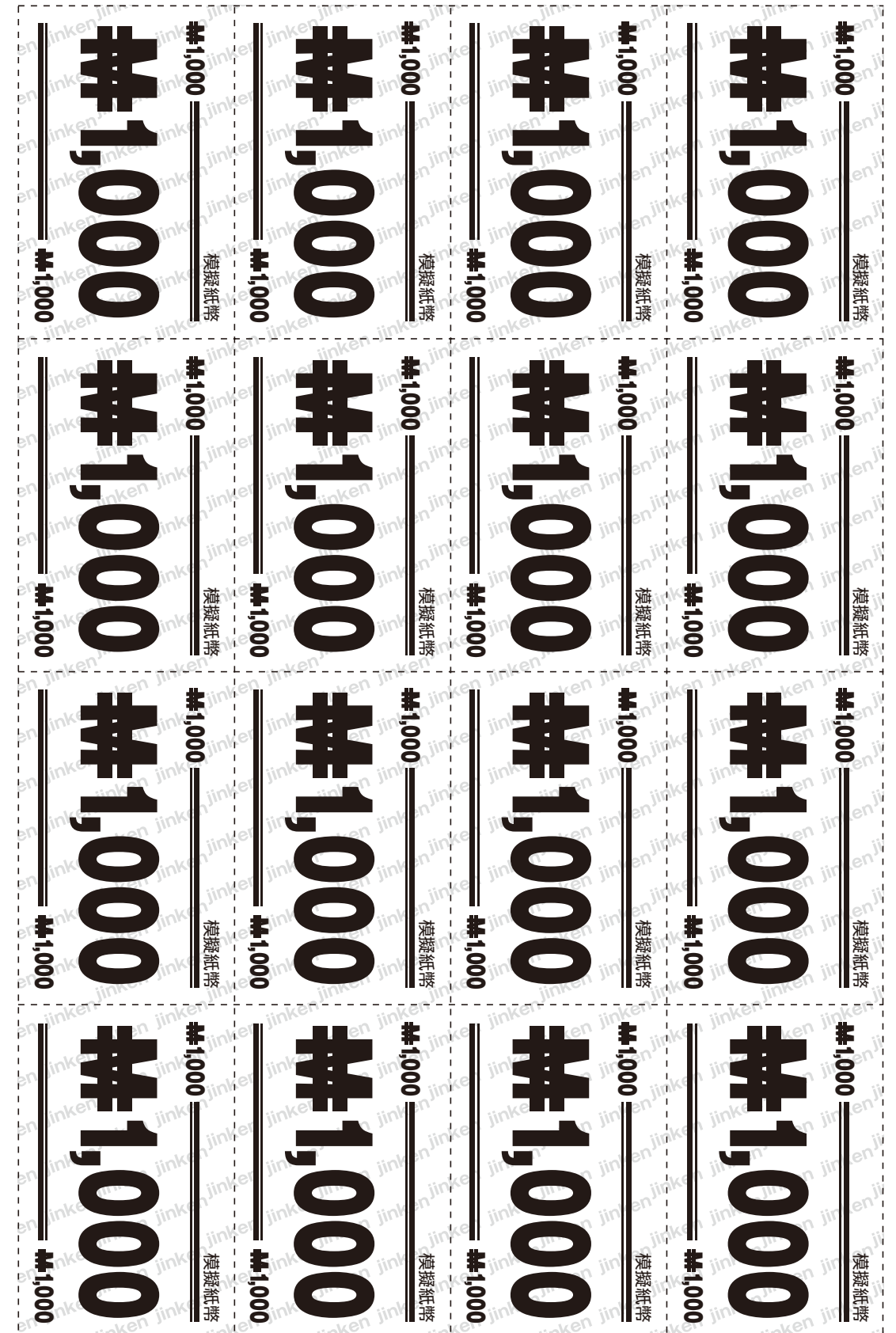
参考:『わたし・出会い・発見』
「何といてもこれがほしい」
(大阪府同和教育研究協議会 1996年)

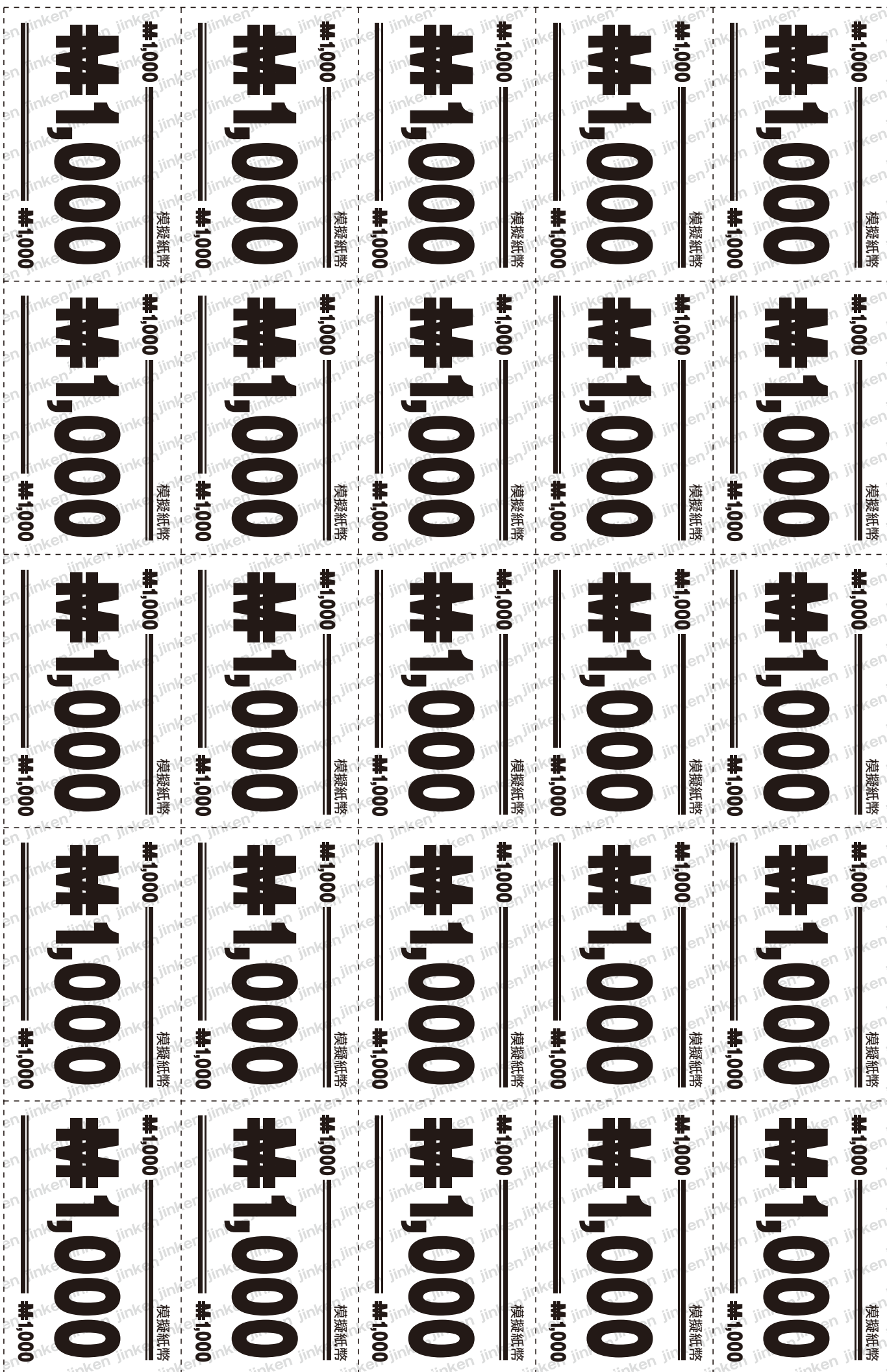
「何といてもこれがほしい」

	「価値」の項目	プラン欄	収支欄
1	事務処理・片づけと計画性の能力		
2	何かを信じる心		
3	スポーツ万能		
4	一つのスポーツに優れた力		
5	うまく発言する能力		
6	人の気持ちを思いやる心		
7	やってる仕事の成功		
8	素敵なルックスとスタイル		
9	好きな所に旅行するチャンス		
10	素直で誠実な心		
11	人から好かれる資質		
12	自分の健康		
13	思ったことを発言・表現出来ること		
14	強い指導性、リーダーシップ		
15	音楽的才能		
16	絵などの美術的才能		
17	世界の平和		
18	うまく人間関係をつくる力		
19	高い地位、出世		
20	ユーモアのセンス		
21	スリムな体重		
22	今のままの自分を認められること		
23	安心出来る未来		
24	読書をする余裕と能力		
25	かしこさ		
26	文章をスラスラとうまく書く力		
27	自由な時間		
28	十分な語学力		
29	夢をもつこと		
30	詩や小説を書ける文学的才能		
31			
32			
33			

出典:『わたし・出会い・発見』大阪府同和教育研究協議会 1996年

模擬紙幣16枚の用紙と模擬紙幣25枚の用紙は、コピーして余白を切り取ってから配ってください。

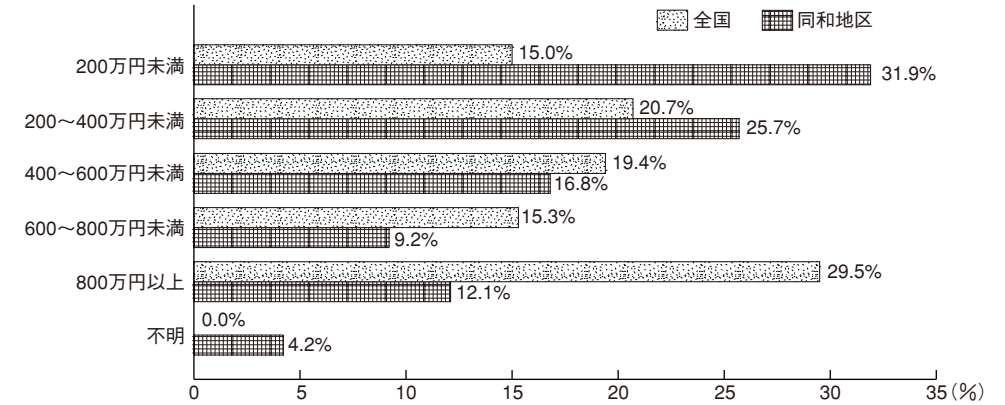




結果の不平等 (実態的差別)

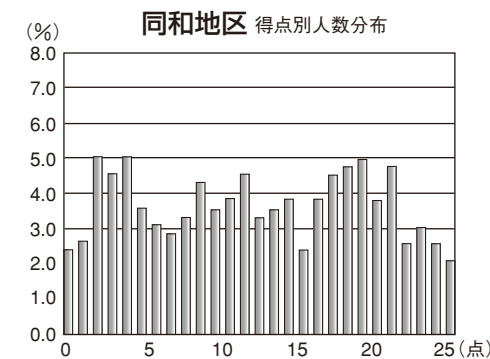
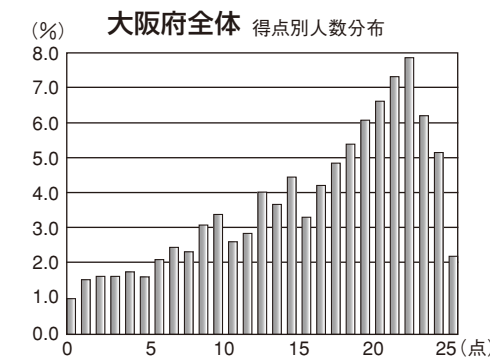
同和問題

年間世帯総収入別の世帯構成比



注) 全国:「国民生活基礎調査」1998年 厚生労働省
同和地区:「同和問題の解決に向けた実態等調査」2000年 大阪府

中学校3年生 数学



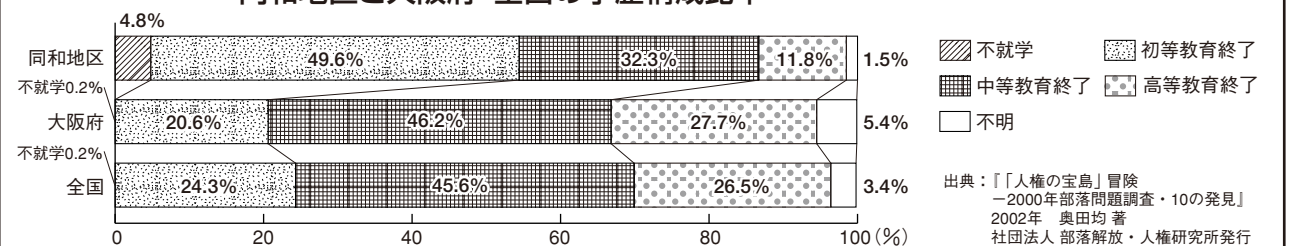
失業率

	男性		女性	
	同和地区	大阪府	同和地区	大阪府
総数	9.7%	6.6%	8.2%	5.6%
15~19歳	31.3%	15.6%	20.6%	12.1%
20~24歳	15.0%	9.9%	16.9%	8.9%
25~29歳	9.5%	6.6%	9.1%	8.3%
30~34歳	6.8%	4.8%	8.4%	6.8%
35~39歳	6.8%	4.1%	5.6%	4.7%
40~44歳	10.0%	4.2%	4.7%	3.7%
45~49歳	8.0%	4.2%	8.9%	3.2%
50~54歳	6.3%	4.1%	4.3%	3.0%
55~59歳	6.1%	5.4%	8.0%	3.6%
60~64歳	13.5%	15.2%	6.5%	5.0%
65~69歳	13.4%	11.3%	3.6%	3.6%
70歳以上	9.9%	7.3%	2.1%	2.9%

注) 大阪府:「国勢調査」1995年
失業率の算出方法は、「国勢調査」と同様に右記のように算出した
失業率 = $\frac{\text{「仕事を探していた」}}{\text{「就業者」} + \text{「仕事を探していた」}} \times 100$

『平成15年度「同和問題の解決に向けた実態等調査(平成12年度)」対象地域に居住する児童生徒の学力等の実態の分析』2004年大阪府教育委員会

同和地区と大阪府・全国の学歴構成比率

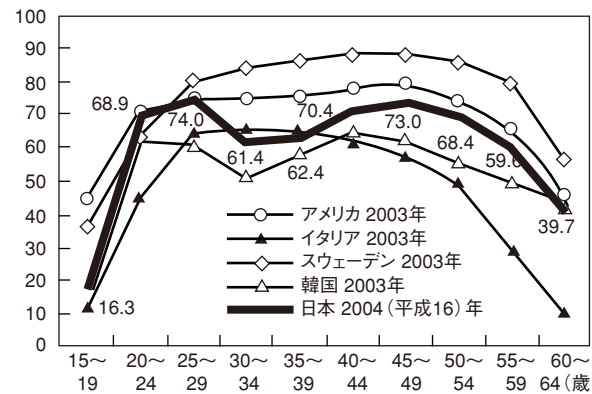


出典:「「人権の宝島」冒険 - 2000年部落問題調査・10の発見」2002年 奥田均著 社団法人 部落解放・人権研究所発行

結果の不平等(実態的差別)

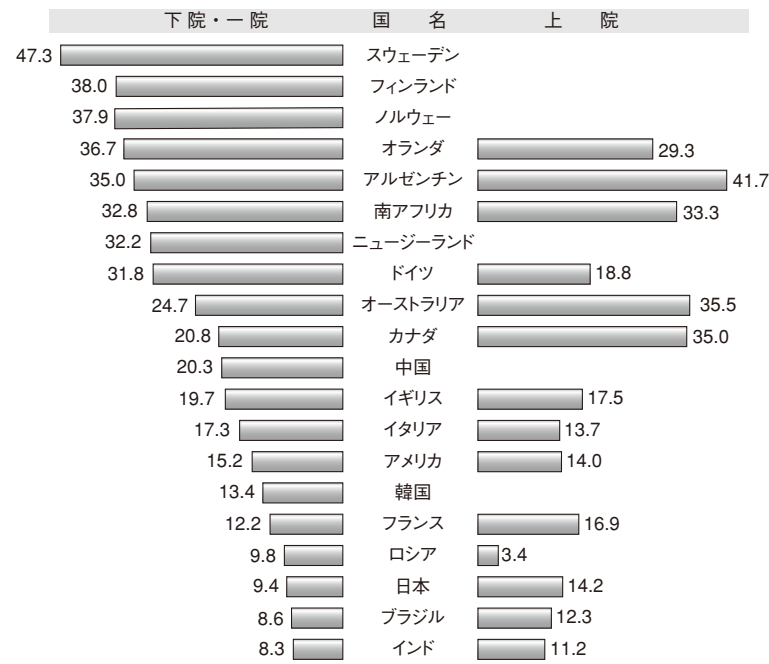
女性の人権

女性の年齢階級別労働力率の国際比較



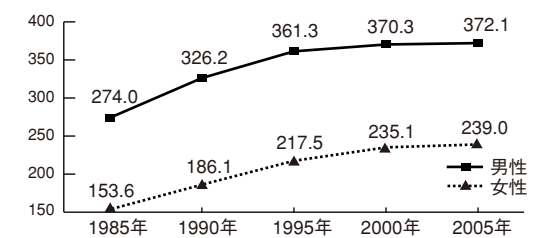
資料出所:ILO「LABORSTA」総務省統計局「労働力調査」(平成16年)
注)アメリカ、スウェーデンの「15~19歳」の欄は、「16~19歳」である。
「2004年(平成16年)版 働く女性の実情」厚生労働省

世界の女性国会議員比率(%)



列国議会同盟HPより作成(2006年10月31日)内閣府男女共同参画局

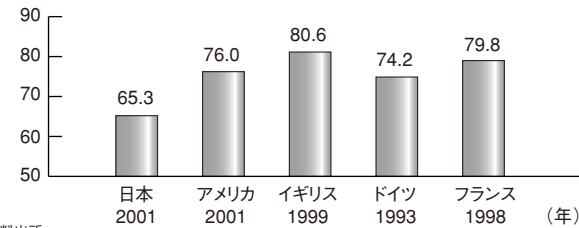
決まって支給する現金給与額の男女格差とその推移



男女間格差(男性=100)	1985年	1990年	1995年	2000年	2005年
56.1	57.1	60.2	63.5	64.2	

「賃金構造基本統計調査」厚生労働省

男女間賃金格差の国際比較(男性=100)

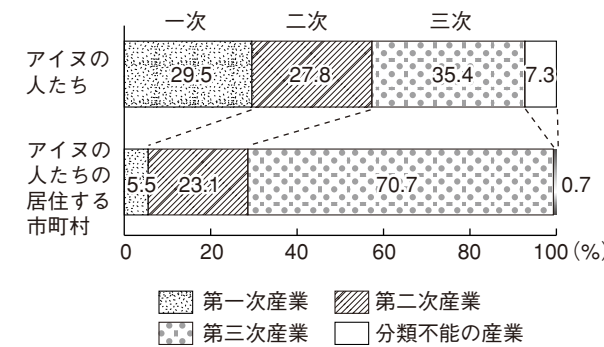


資料出所 日本:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2001年)/アメリカ:労働省「Employment and Earnings」(2001年)
イギリス、ドイツ、フランス:ILO「Year Book of Labour Statistics」(2000年)
注)日本:1ヶ月当たり賃金(所定内給与)、フルタイム労働者、アメリカ:1週当たり賃金、16歳以上、フルタイム労働者、イギリス:1時間当たり賃金、成人、フルタイム労働者、ドイツ:1時間当たり賃金、即・小売・レストラン・ホテル業・運輸・倉庫・通信業・金融・保険・不動産・対事業所サービス業・対地域・社会・個人サービス業を除く、フランス:1時間当たり賃金、鉱業・採掘業、電気・ガス・水道業、公務及び家事サービス業を除く、「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」厚生労働省(2002年)

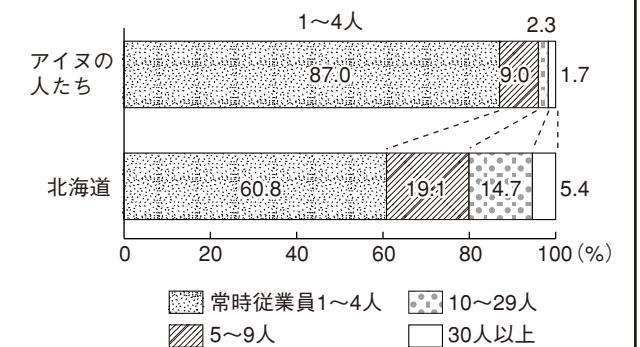
結果の不平等(実態的差別)

アイヌ民族の人権

就業者の状況 (15歳以上の産業別就業者の比率)

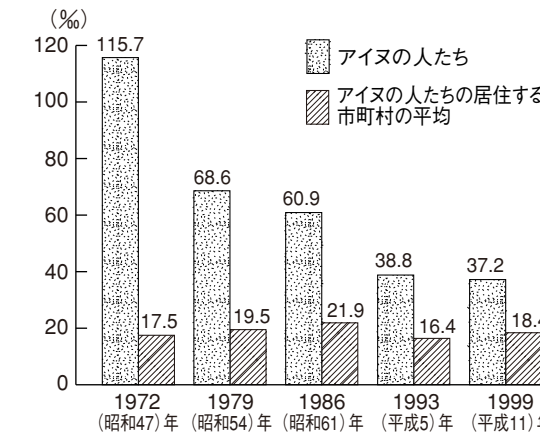


商工業の状況 (常時従業者規模別事業所の比率)

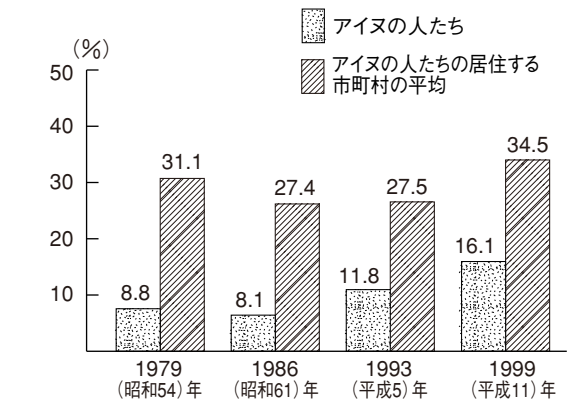


生活保護の状況

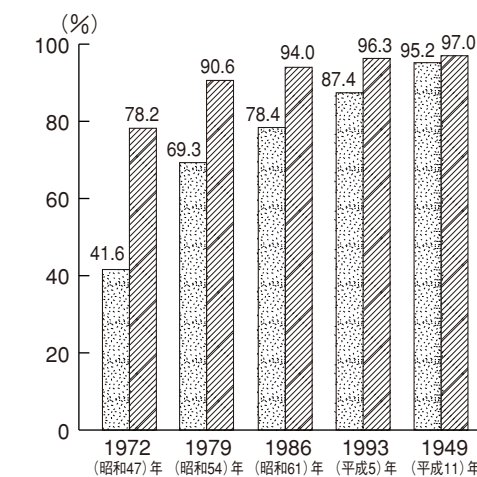
保護率(人口1,000人中保護を受けている人の割合)



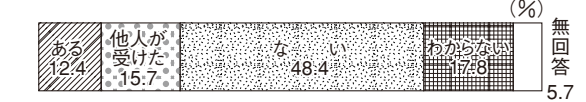
大学進学率



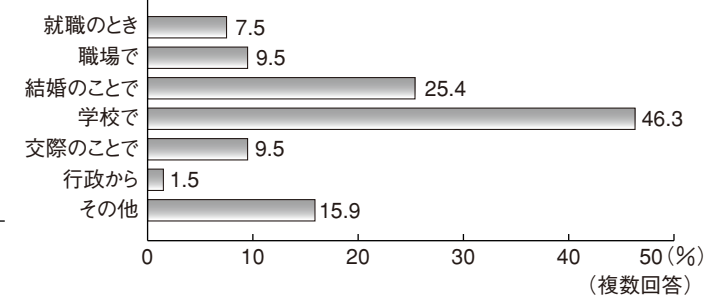
高校進学率



差別を受けたことがありますか



差別を受けた場面



「アイヌ民族を理解するために」(2002年) 北海道環境生活部総務課アイヌ施策推進室

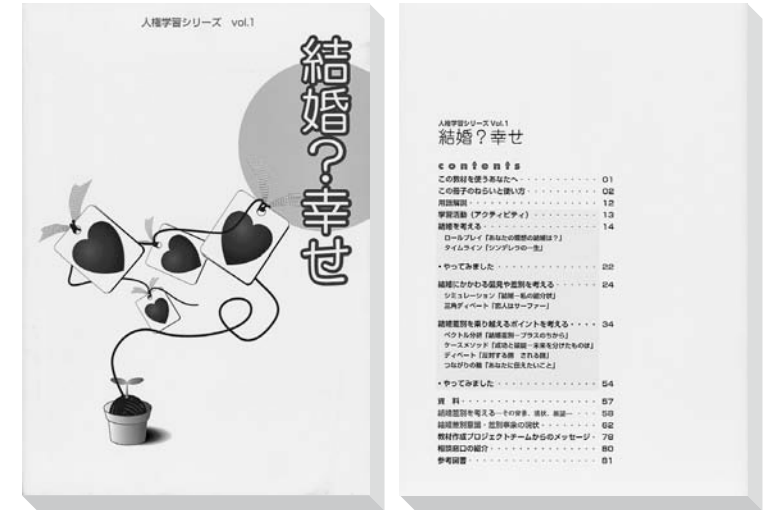
参考・出典資料

- 『対立は悪くない～学校・地域の問題解決に活かす～』（2000年）特定非営利活動法人ERIC国際理解教育センター
- 『対立から学ぼう 中等教育におけるカリキュラムと教え方』（1997年）ERIC国際理解教育センター
- 『人権教育ファシリテーター・ハンドブック基本編 参加型「気づきから築きへ」プログラム』（2000年）特定非営利活動法人ERIC国際理解教育センター
- 『レッスンバンク17-1』（2005年）特定非営利活動法人ERIC国際理解教育センター
- 『新しい開発教育のすすめ方』（1995年）古今書院
- 『人間開発報告書2004』（2005年）国連開発機構
- 『女性学事典』（2002年）岩波書店
- 『性分化異常症の実態把握と治療指針作成：研究報告書』（2010年）国立成育利用センター
- 『子どもの医療と生命倫理 資料で読む』（2009年）法政大学出版局
- 『わたし・出会い・発見』（1996年）大阪府同和教育研究協議会
- 『「人権の宝島」冒険—2000年部落問題調査・10の発見—』奥田均著（2002年）社団法人部落解放・人権研究所
- 『平成15年度「同和教育の問題の解決に向けた実態等調査（平成12年度）」対象地域に居住する児童生徒の学力等の実態の分析』（2004年）大阪府教育委員会
- 『2004年（平成16年）版 働く女性の実情』（2005年）厚生労働省
- 『アイヌ民族を理解するために』（2002年）北海道

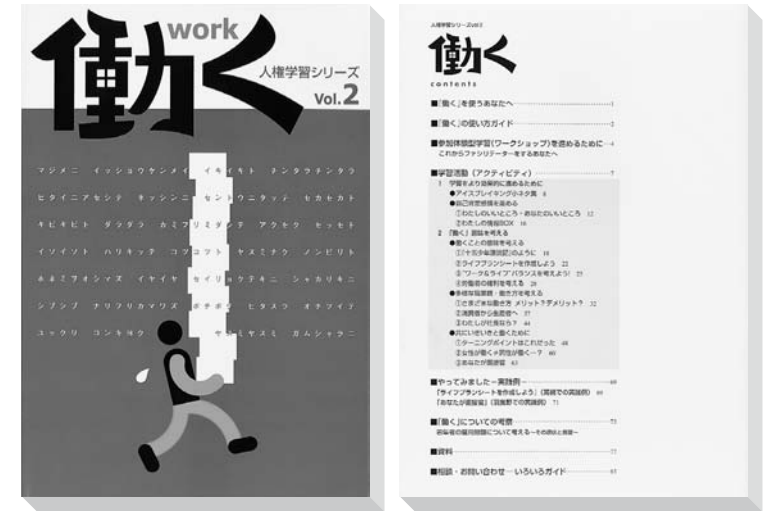
人権学習シリーズと『人権学習のプログラムづくり』の紹介

人権について学び、考えるための参加体験型学習の教材として、人権シリーズvol.1『結婚?幸せ』、人権学習シリーズvol.2『働く』、人権学習シリーズvol.3『暮らす』を作成しました。人権学習シリーズvol.4『ちがいのとびら 多様性と受容』とあわせてご活用ください。

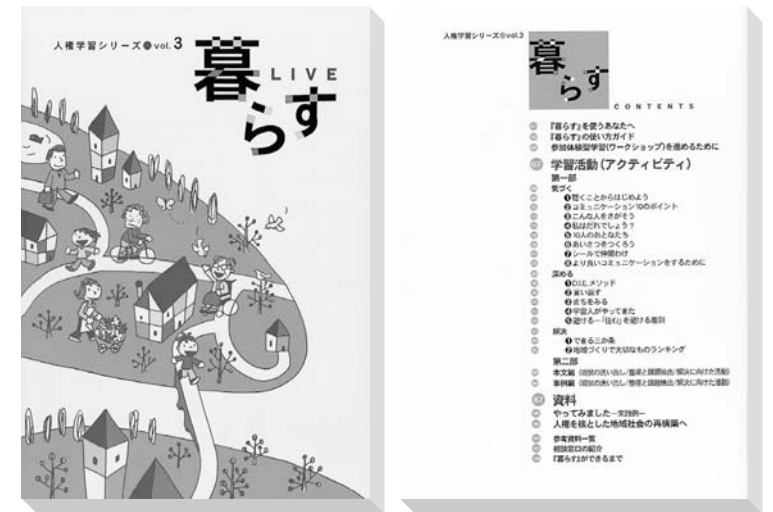
人権学習シリーズvol.1『結婚?幸せ』



人権学習シリーズvol.2『働く』



人権学習シリーズvol.3『暮らす』



人権学習シリーズについて

すべての人が生まれながらに持っている人権。人権は、私たちの一人ひとりが幸せに生きていくためのかけがえのない権利です。

この人権学習シリーズは、人権について学び、考えるための教材として作成しました。地域、学校、職場など、皆さんの身近な学習の場で、自分の体験や考えを振り返りながら学ぶことができる教材をめざしています。また、一人で読んで学習することもできるようにしています。

このシリーズが、私たちの身近なことから人権を考え、すべての人の人権が尊重される社会を創っていくために役立つことを願っています。

教材作成にご協力いただいた方々 (50音順)

きたのまゆみ
北野真由美 (えんばわめんと堺/ES)

くりもとあつこ
栗本 敦子 (Facilitator's LABO〈えふらぼ〉)

もりみのる
森 実 (大阪教育大学)

ヤン ヤン イル
梁 釀 一 (大阪YMCA国際専門学校 表現・コミュニケーション学科)

よりともあきら
頼友 明 (大阪府人権室)

事務局 財団法人大阪府人権協会 人権啓発部

発行日 2007年3月発行(初版)
2011年2月発行(第2刷)

編集 財団法人大阪府人権協会
URL <http://www.jinken-osaka.jp>
E-mail k-hatu-bu@jinken-osaka.jp

発行 大阪府府民文化部人権室
URL <http://www.pref.osaka.jp/jinken/index.html>
E-mail jinken@sbox.pref.osaka.lg.jp