

部落解放研究第 46 回倉吉市集会

～部落の完全解放と人権の確立を全市民の力で～

【記 録 集】

～部落差別解消推進法施行の意義に学びながら人権関連法を生活の中に活かし、すべての人の人権を尊重するまちづくりをめざして、聞こう 話そう 繋がろう～

- ◆ と き 2018年8月 19 日(日)10:00～15:30
- ◆ ところ 倉吉未来中心・倉吉交流プラザ

主催 部落解放研究第 46 回倉吉市集会実行委員会



目 次

| | | |
|----|-----------|----|
| 1 | 主催者あいさつ | 1 |
| 2 | 開催要項 | 2 |
| 3 | 日 程 | 4 |
| 4 | 基調提案 | 5 |
| 5 | 市集会の歩み | 15 |
| 6 | 女性集会のはじまり | 16 |
| 7 | 講演会資料 | 17 |
| 8 | 講演会記録 | 24 |
| 9 | 分科会 | |
| | 分科会発表者一覧表 | 36 |
| | 第1分科会 | 37 |
| | 第2分科会 | 44 |
| | 第3分科会 | 51 |
| | 第4分科会 | 61 |
| | 第5分科会 | 68 |
| | 第6分科会 | 78 |
| 10 | 集会アピール | 83 |
| 11 | 実行委員名簿 | 84 |

主催者あいさつ

部落解放研究第46回倉吉市集会

実行委員長 石田 耕太郎

本日、部落解放研究第46回倉吉市集会を開催しましたところ、ご来賓の方々をはじめ多数の皆様のご参加をいただき、盛大に開催出来ますことを大変嬉しく思います。実行委員をはじめ関係者の皆様のご尽力に心より感謝を申し上げます。

さて、本集会は1973年（昭和48）に部落解放研究第1回倉吉市集会を開催以来、部落問題の解消を中心課題に据え様々な人権課題の解消をも視野に入れ、「市民集会」として幅広く教育研究や啓発活動の実践に大きな成果を上げて来たところです。しかし、2013（平成25）年には同和地区の人や障がいのある人に対する卑劣で悪質な差別落書きが発見されるとともに、市内に在住する在日コリアンの方を名指した差別記載封筒投棄事件が相次いで発生しました。また、2016（平成28）年には、倉吉市役所に電話で同和地区を問い合わせる差別事象や、昨年9月に、倉吉市内の事業所内において、公衆の面前で被差別部落出身者に対する悪質な差別発言事象も発生しています。そして、インターネット上において、2009（平成21）年からグーグルマップを利用して鳥取県内の同和地区の地図等が差別的な文書とともに公開されたままとなっている問題は、法律や制度の未整備によって放置されています。さらに、2016（平成28）年には、40年前に問題となった「部落地名総鑑」の元本となった1936（昭和11）年作成の「全国部落調査」を利用して、『全国部落調査 部落地名総鑑の原点 復刻版』を発行、販売しようとするなど、悪質な行為が繰り返されています。このような現状を踏まえ、私が会長をしております部落解放・人権政策確立要求鳥取県実行委員会では、2016（平成28）年に「差別禁止法」、「人権侵害救済法」、「部落差別の解消の推進に関する法律」の制定を国に強く求める署名活動を県内全域で展開し、同年12月に「部落差別の解消の推進に関する法律」が成立、公布・施行されました。「差別禁止法」、「人権侵害救済法」制定に向け大きな一歩を踏み出したと言えます。

本市では今年、「人権尊重都市宣言」30周年を迎え、人権尊重都市像の「お互いを認め、尊重し合える人権文化のまち」をめざして様々な人権施策の推進に努力しているところであります。市民の皆様のご協力とご支援をいただき、協働して、同和問題をはじめあらゆる人権問題解消のための人権施策の確立をめざしていきたいと思います。

今回は、全体会講演会では講師に北口末広（きたぐち すえひろ）さんをお迎えし、「部落差別解消推進法の具体化に向けて」と題し、部落差別解消推進法が公布・施行されたことを踏まえ内容の普及・啓発、そして具体化に向けた取り組みについてお話いただけたと思います。

本日の講演会や分科会で、「皆さんと話し合っただけよかった」と思える研究集会となりますよう、また、我がまち倉吉が、より一層豊かに発展しますよう祈念し、主催者を代表しての挨拶といたします。

部落解放研究第46回倉吉市集会 開催要項

1 目 的

「人権の世紀」と言われて久しい今日、人権に対する正しい認識を深め、お互いの人権を尊重しあう社会の実現が強く求められています。しかしながら、今なお同和地区を問い合わせる事象やインターネットを悪用した差別事象など、その他様々な人権課題が社会の中で起こっています。

私たちは、これまでの部落解放のあゆみと部落差別をはじめとする様々な差別の現実から学びながら、2016年に施行された部落問題などの各種の人権問題に関わる法律の背景や意義を踏まえ、一人ひとりの個性や多様性を尊重し、ともに支え合える家庭や地域、学びの場、職場づくりに向けて、それぞれの課題を把握し、解決のための実践を検証することが求められます。

本集会は、だれもが認め合い、理解し合い、協力し合える人権尊重のまちづくりをめざし、市民一人ひとりが主体性を持って学習や実践を深め合う「市民集会」として開催します。

2 主 催 部落解放研究第46回倉吉市集会実行委員会

3 日 時 2018（平成30）年8月19日（日）10時から15時30分
（受付開始9時30分から）

4 会 場 全体会 倉吉未来中心 大ホール
分科会 倉吉未来中心、倉吉交流プラザ

5 研究主題 “部落の完全解放と人権の確立を全市民の力で”
～部落差別解消推進法施行の意義を学びながら人権関連法を生活の中に活かし、すべての人の人権を尊重するまちづくりをめざして、聞こう 話そう 繋がろう～

6 参加対象 全市民

7 日 程

| | | | | | |
|--------|-------|-------|--------|-------|-------|
| 9:30 | 10:00 | 10:30 | 12:00 | 13:00 | 15:30 |
| 受 付 | 全 体 会 | | 休 憩 | 分 科 会 | |
| | 開会行事 | 講 演 会 | | | |

8 全体会

(1) 講演会

演題： 部落差別解消推進法の具体化に向けて

講師： 近畿大学教授 北口 末広 さん

9 分科会（構成）

| 分科会 | 分野名 | テーマ | 会場 |
|-------|----------------|--|---------------------------|
| 第1分科会 | 部落差別問題 | 部落差別の現実に学ぶ ～そのとき あなたなら どうする～ | 倉吉交流プラザ 第1研究室 第2研修室 |
| 第2分科会 | 男女共同参画 | 良好な関係を築くために ～あなたの伝え方で暮らしが変わる～ | 倉吉未来中心 よりん彩交流サロン |
| 第3分科会 | 障がいのある人 の人権 | 障がいを知り、共に生きる社会をめざして ～自分らしく生きるということ～ | 倉吉未来中心 セミナールーム3B |
| 第4分科会 | 高齢者の人権 | 高齢者とともに歩む地域づくり ～あなたならどうする～ | 倉吉未来中心 セミナールーム3A |
| 第5分科会 | 子どもの人権 | 親の立場から子どもを守るには ～子どもの発達段階にあった関わり方～ | 倉吉交流プラザ 視聴覚ホール |
| 第6分科会 | マイノリティの 人権 | LGBTをもっとよく知ろう ～私はどう考える、子どもたちはどう 考える。感じていること～ | 倉吉未来中心 セミナールーム1・2 |

※ 手話通訳については、事前受付があった場合のみ行います。

※ 託児（対象は5カ月から小学校低学年）を行いますので、事前にお申込ください。

10 部落解放研究第46回倉吉市集会実行委員会構成団体

倉吉市人権教育研究会 部落解放同盟倉吉市協議会 倉吉市保育園長会 倉吉市私立認定こども園協会 倉吉市小学校長会 倉吉市中学校長会 倉吉市小学校人権教育主任者会 倉吉市中学校人権教育主任者会 中部地区高等学校同和教育研究会 倉吉市小学校PTA連合会 倉吉市中・養護学校PTA連合会 倉吉市同和問題企業連絡会 倉吉市同和对策雇用促進協議会 倉吉市公民館連絡協議会 倉吉市自治公民館連合会 倉吉商工会議所 連合鳥取中部地域協議会 倉吉市職員労働組合 倉吉市建設協議会 JA鳥取中央 倉吉市社会福祉協議会 倉吉市社会福祉施設連絡協議会 倉吉市老人クラブ連合会 倉吉市保護司会 倉吉人権擁護委員協議会 倉吉市民生児童委員連合協議会 倉吉市身体障害者福祉協会 倉吉市手をつなぐ育成会 倉吉市精神障がい者家族会 鳥取県自閉症協会 倉吉市仏教会 倉吉市女性連絡会 倉吉男女共同参画推進会議 とっとり多文化共生市民の会・倉吉 倉吉市児童館連絡会 倉吉市母子寡婦福祉連合会 倉吉市更生保護女性会 倉吉市食生活改善推進員連絡協議会 倉吉市連合婦人会 鳥取県男女共同参画センター 各地区同和（人権）教育研究会 各地区同和教育推進員連絡協議会 各保育園保護者会 各認定こども園PTA 各小学校・各中学校・養護学校PTA 在日本大韓民国民団鳥取県地方本部倉吉分団 在日本朝鮮人総聯合会倉吉支部 倉吉市教育委員会 倉吉市

【事務局】 部落解放研究第46回倉吉市集会実行委員会事務局

倉吉市葵町722（倉吉市企画産業部人権政策課内）

TEL：0858-22-8130 FAX：0858-22-8135

《 日 程 》

全 体 会

受 付 9:30 ～

1 開会行事 10:00 ～ 10:30

| | | |
|---------|---------|-------|
| 主催者あいさつ | 実行委員長 | 石田耕太郎 |
| 来賓あいさつ | 倉吉市議会議長 | 坂井 徹 |
| 基調提案 | 実行委員 | 中合正彦 |
| 閉会あいさつ | 副実行委員長 | 中江雅文 |

2 講演会 10:30 ～ 12:00

テーマ「部落差別解消推進法の実現に向けて」
講 師 北口 末広 さん（近畿大学 人権問題研究所主任教授）

昼食・移動 12:00 ～ 13:00

分 科 会

受 付 12:40 ～

1 分科会討議 13:00 ～ 15:30

第1分科会（部落差別問題）：倉吉交流プラザ 第1研修室・第2研修室
テーマ「部落差別の現実に学ぶ～そのときあなたならどうする～」

第2分科会（男女共同参画）：倉吉未来中心 よりん彩交流サロン
テーマ「良好な関係を築くために～あなたの伝え方で暮らしが変わる…～」

第3分科会（障がいのある人の人権）：倉吉未来中心 セミナールーム3B
テーマ「障がいを知り、共に生きる社会をめざして～自分らしく生きるということ～」

第4分科会（高齢者の人権）：倉吉未来中心 セミナールーム3A
テーマ「高齢者とともに歩む地域づくり～あなたならどうする～」

第5分科会（子どもの人権）：倉吉交流プラザ 視聴覚ホール
テーマ「親の立場から子どもを守るには～子どもの発達段階にあった関わり方～」

第6分科会（マイノリティの人権）：倉吉未来中心 セミナールーム1・2
テーマ「LGBTをもっと知ろう！～私はどう考える、子どもたちはどう考える～」

2 閉 会 15:30

基 調 提 案

1 はじめに

本市では、倉吉市第11次総合計画の「愛着と誇り 未来いきいき みんなでつくる倉吉」の実現に向け、人権施策「だれもが認め合い、理解し合い、協力し合える人権尊重のまちづくり」を掲げ、「第5次倉吉市あらゆる差別をなくする総合計画」を策定し、「お互いを認め、尊重し合える人権文化のまち」づくりを、市民の力を合わせて進めてきました。

部落の完全解放を研究主題に据えて学習と実践交流を深め合い、今日では人権課題を12分野にまで広げ、市民一人ひとりの人権が尊重されるまちづくりへと発展してきました。

2 「人権」をめぐる国内外の情勢

21世紀のキーワードは「平和・人権・環境・福祉」と言われてきました。1948(昭和23)年に採択された「世界人権宣言」には、平和の基礎に人権尊重がうたわれ、世界中で人権を尊重する取り組みの指針となってきました。

しかし、世界中で経済のグローバル化が進むなかで、格差・貧困の問題や雇用不安は深刻化しています。また、無差別テロが各地で発生する中で、財政問題や移民・難民問題などによる様々な分裂や対立が深刻化し、差別・排外主義が進んでいます。

国内では2016(平成28)年に、人権問題に関わる人権関連法が、4月には「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(障害者差別解消法)、6月には「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」(ヘイトスピーチ^{※1}解消法)、12月には「部落差別の解消の推進に関する法律」(部落差別解消推進法)が施行されました。

この法律は、長年にわたって法制定を求める鳥取県・県内市町村をはじめとする全国各地の運動が実を結んだ法律と言えます。これらの法の周知を図ると共に、この法律を活かしながらより人権尊重社会の実現に向けて、さらに「差別禁止法」「人権侵害救済法」の制定を求めていかななくてはなりません。

鳥取県では部落差別解消推進法を踏まえ、部落差別の現状を把握しながら、今年6月からインターネット上の部落差別をはじめとする差別情報の拡散に関するモニタリングを開始しました。

本市では、1969(昭和44)年の同和対策事業特別措置法施行以来、同和問題の解決を市政の重要課題として諸施策を推進し、1989(平成元)年1月に「人権尊重都市宣言」、1994(平成6)年に「倉吉市部落差別撤廃とあらゆる差別をなくする条例」(以下「条例」)を施行しました。この条例を具体化するため1996(平成8)年に「倉吉市あらゆる差別をなくする総合計画」(現在、第5次)を策定して、あらゆる差別の解消に向けた諸施策を積極的に推進しています。

3 市集会のねらいについて

昨年の市集会では、2016(平成28)年10月21日発生した鳥取県中部地震や、2017(平成29)年の大豪雪被害を経験したことから、一日も早い復興に向け、災害は私たちの日常の生活と生存、人権を脅かす問題であり、人的物的被害だけでなく心的被害をもたらすものと理解を深めるため、統一テーマを「災害を通して人権を考える～あらゆる人権問題に気づき、自分にできることを実践しよう～」とし、鳥取県中部地震における様々な立場の人の取り組みについて学び、災害と人権につ

※1 ヘイトスピーチ…特定の人種や民族への憎しみを煽るような差別的表現をいう。

いて話し合いました。

日常生活における人権尊重のまちづくりへ向けて、人と人とのつながりや諸課題解決へ向けて地域活動の大切さが再認識されました。

本年は、今なお同和地区を問い合わせる事象やインターネットを悪用した差別書込みなど、その他様々な人権課題が社会の中で起こっていることに気づき、解消に向けて私たちにできる行動化が求められることから、サブテーマを「部落差別解消推進法施行の意義を学びながら人権関連法を生活の中に活かし、すべての人の人権を尊重するまちづくりをめざして、聞こう 話そう 繋がろう」とし、学習と実践を深め合うことにしました。

第1分科会では、部落差別問題について考えます。

テーマ：「部落差別の現実に学ぶ～そのとき あなたなら どうする～」

2016(平成28)年に施行された部落差別解消推進法を踏まえ、今実際に発生している部落差別の現状を学び、私たちが差別事象に遭遇した場合に、どのような対応や行動ができるのかを話し合います。

第2分科会では、男女共同参画について考えます。

テーマ：「良好な関係を築くために～あなたの伝え方で暮らしが変わる～」

相手と自分の違いを理解できれば、それぞれ違うけれど、これで良いのだと認めあうことができます。

お互いを認めあう良好な関係を築くことが男女共同参画社会につながります。

第3分科会では、障がいのある人の人権について考えます。

テーマ：「障がいを知り、共に生きる社会をめざして～自分らしく生きるということ～」

講師に、障害者就業・生活支援センターくらし相談員等を迎えて、障がい者の雇用問題、生活をしていくためのサポートなどについて話し合います。

第4分科会では、高齢者の人権を考えます。

テーマ：「高齢者とともに歩む地域づくり～あなたならどうする～」

地域には生き生きとして知識が豊富な高齢者がたくさんおられます。経験豊富な高齢者と共に現代の地域づくりについて話し合います。

第5分科会では、子どもの人権について話し合います。

テーマ：「親の立場から子どもを守るには～子どもの発達段階にあった関わり方～」

鳥取県中部子ども支援センター所長、スクールカウンセラーの方を講師に迎え、年代別の子どもへの関わり方や子どもへの声かけの方法について話していただき、みんなで具体的な関わり方を話し合います。

第6分科会では、マイノリティの視点から、身近に起こっている様々な問題を考えながら、知らなかったでは済まされないこともあることから、テーマを「LGBT<※2>をもっとよく知ろう～私はどう考える、子どもたちはどう考える～」とし、学校教育での実践と地域で啓発活動に取

※2 LGBT…L：レズビアン(女性同性愛者)、G：ゲイ(男性同性愛者)、B：バイセクシュアル(両性愛者)、T：トランスジェンダー(生まれたときの「体の性別」と自覚する「心の性別」が一致しない人)

り組んでいる方々に講演をいただき、話し合う予定です。また、最近、身近に起こっていることに対する考え方について問題提起します。

4 分科会での討議を深めるために

- (1) 誰もが安心して暮らせる地域、職場、学校にしていくために、様々な人権問題に気づき、問題意識を持ち、自分に何ができるか。何をしなければならないかなど、当事者の立場に立って支え合う人間関係づくり、真の仲間づくりについて話し合しましょう。
- (2) 「第5次倉吉市あらゆる差別なくする総合計画」の理解を深め、「お互いを認め、尊重し合える人権文化のまち」倉吉の実現に向けて、自分と人権問題との関わりを出し合い、自分にできることを話し合しましょう。
- (3) 誰もが住みよいまちづくりに向けて行動できるよう学習会のあり方を話し合しましょう。同和(人権)教育町内学習会は、部落差別をはじめあらゆる人権問題を考える貴重な住民学習の場となっています。住民が参加しやすい学習会のあり方を話し合しましょう。
- (4) 日常生活の様々な場面で、自分自身が差別や人権侵害に出合ったり、受けたことがないかなどを振り返りながら、“差別をしない、させない、許さない”という人権意識を身につけることが求められています。そのための知識、スキル(技能)、態度を育てる学習方法はどうしたらよいか話し合しましょう。
- (5) 人権教育・啓発の推進は、行政をはじめ、認定こども園・保育園、学校、家庭、地域、公民館、人権文化センター、事業所、社会福祉関係機関、社会教育団体等が積極的に取り組むべき課題であると理解を深められるよう工夫しましょう。

5 おわりに

私たちは、部落差別の現実に深く学び様々な人権問題を考えながら、これまで取り組んできた市集会や町内学習会、人権研修会等に参加することによって、市民一人ひとりが参画し、誰もが安心して暮らせる地域をつくることの大切さを学んできました。

自分のまわりで暮らす人のことを考え、弱い立場にある人を地域ぐるみで支えていくことが、人権尊重社会の実現につながると理解し、自分にできることに取り組んでいきましょう。

本集会で、日常生活における「基本的人権」への関心を高め、被差別当事者の思いに触れながら話し合い、明日から日常生活に活かされるよう討議が深まることを期待します。

基調提案 資料

1 はじめに

国では

人権関連法施行

2016年(平成28年)4月「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」

(障害者差別解消法)

6月「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」(ヘイトスピーチ解消法)

12月「部落差別の解消の推進に関する法律」(部落差別解消推進法)

《部落差別解消推進法の意義》

- | | | |
|---------------------------------------|---|-----|
| ① 部落差別が現存していること、特にインターネット上での差別行為を指摘した | … | 第1条 |
| ② 部落差別解消が国及び地方公共団体の責務である | … | 第1条 |
| ③ 法の目的が「部落差別のない社会を実現」とした | … | 第1条 |
| ④ 部落差別の解消が「国民的課題」とであると改めて示した | … | 第2条 |
| ⑤ 部落差別解消に関する施策を講ずる国の責務を明記した | … | 第3条 |
| ⑥ 国及び地方公共団体に部落差別に関する相談体制の充実を求めた | … | 第4条 |
| ⑦ 国及び地方公共団体に部落差別を解消するための教育及び啓発を求めた | … | 第5条 |
| ⑧ 部落差別の実態を把握するための実態調査を行うと明記した | … | 第6条 |

※差別の法規制と被害救済制度の必要性

- ・差別意識は教育・啓発で対応できても、差別行為には法規制が必要
- ・被害者に対しては、「相談」に留まらず具体的な「救済」が必要

鳥取県では

インターネット上の差別書き込み対策

2009(平成21)年9月、インターネット上に公開された鳥取県、大阪府、滋賀県などの「同和地区の地図」は電話帳や住宅写真とリンクすることで、身元調べ等に悪用される危険性がますます大きくなっています。さらに、「部落地名総鑑」の復刻版が出版されようとするなど確信犯的差別行為が発生しています。

このような差別行為を止めさせるためには、悪質な差別や人権侵害を禁止する「差別禁止法」、その被害者を救済する「人権侵害救済法」の制定などが必要です。

〈近年の取り組み〉

1996(平成8)年8月「鳥取県人権尊重の社会づくり条例」を制定

2008(平成20)年度から人権相談窓口が開設

2011(平成23)年には鳥取県行動指針(アクションプログラム)策定

2015(平成27)年3月 差別書き込み未然防止指針及び差別書き込み対応要領の一部改正

2016(平成28)年9月「鳥取県人権施策基本方針」第3次改訂

2017(平成29)年3月「鳥取県人権教育基本方針―第2次改訂―」策定

2018(平成30)年6月 インターネット上の差別書き込み対策 モニタリング開始

2 部落差別をはじめあらゆる差別の現状と課題

- 「第5次倉吉市あらゆる差別をなくする総合計画」を策定し、「お互いを認め、尊重し合える人権文化のまち」実現に向けた取り組みの推進(期間:平成28年度~平成32年度)
- 市集会は、1973(昭和48)年に部落解放研究第1回倉吉市集会として開催されて以降(2009(平

成 21) 年部落解放研究倉吉市女性集会と統合)、一貫して部落差別をはじめとするあらゆる差別をなくする「市民集会」として取り組んできました。

本市では、1969(昭和 44)年の「同和对策事業特別措置法」施行以来、同和問題の解決を市政の重要課題として諸施策を推進してきました。第 5 次倉吉市あらゆる差別をなくする総合計画の推進を図り、市民と行政との協働で人権教育・啓発、相談体制の充実、人権救済・人権擁護の充実、あらゆる人権課題の解消を家庭、地域、認定こども園・保育園、学校、職場等で日常生活に活かしていくことが重要です。

〈近年の取り組み〉

1989(平成元)年 1 月「人権尊重都市宣言」

1994(平成 6)年 8 月「倉吉市部落差別撤廃とあらゆる差別をなくする条例」施行

1996(平成 8)年 12 月「倉吉市あらゆる差別をなくする総合計画」策定

2010(平成 22)年 4 月「条例」及び「倉吉市あらゆる差別をなくする審議会条例」一部改正

2012(平成 24)年 4 月「登録型本人通知制度」導入

2015(平成 27)年 4 月「第 5 次倉吉市あらゆる差別をなくする総合計画」策定

「第 5 次くらし男女共同参画プラン」策定

2015(平成 27)年 4 月「登録期限」を 3 年から本人が取り消すまでに変更

(1) 同和問題

○2012(平成 24)年 9 月実施の「人権・同和問題に関する市民意識調査」結果によると、「過去 5 年間に同和地区の人に対する差別的な言動やしぐさ、落書きなどを直接見聞きしたことがありますか」との問いに、回答件数が 191 件あり約 20%の市民が直接体験している現状があります。また、「同和問題と自分とのかかわり」については、「自分の問題として積極的に差別解消に向けて努力したい」と答えた人は、39.9%、自分の問題として捉えられない、立場上取り組んでいる、自分には関係ないなど消極的、傍観的な人は 48.1%となっています。

○部落差別事象

差別事象の現状は、2002(平成 14)年 3 月末に同和对策事業特別措置法が失効して以来、以前には考えられなかったような差別事件が発生しています。2013(平成 25)年 4 月、市内の分譲地案内看板及び住宅家屋壁、電柱、道路面など 6 カ所に、被差別部落の人や障がいのある人を冒瀆する差別落書きなど、悪質な差別行為が相次いで発生しました。2016 年(平成 28)年 5 月には、市役所に「倉吉市内の〇〇という場所が同和地区かどうか教えてほしい」と電話があり、同和地区であれば住まないという悪質な差別問い合わせがありました。2017(平成 29)年 9 月、事業所内で被差別部落出身者を侮辱する差別発言が発生し、その内容から、人間関係に利害関係が発生したときに差別発言が行われていること、根強い差別意識が顕在化し根付いていることが問題であることが推察されます。また、この場に居合わせた人がいながら誰も注意できなかったことも大きな課題であると言えます。また、同年 9 月には、鳥取県と琴浦町のホームページ投稿サイトに、被差別部落出身者の進路保障を阻害する差別書き込みメールが発見されています。

- 2016(平成 28)年 5 月 26 日、人権局に市内の地名を出しながらその場所が同和地区かどうかを教えてくださいという電話がありました。「同和地区だから住まない、そこを避けるという行為は、結果的に差別に加担しているとは思いませんか」という職員の問いに対して「私は、差別をしようと思っていない。在日の友人もある。この問題を気にしない人もあれば、しかし、気にする人は気にする。自分は気にする人間だ。教えてくれないのなら、電話を切らしてもらおう」と

発言し電話は切られています。

- ・インターネット上に公開された鳥取県、大阪府、滋賀県などの「同和地区の地図」は、2009(平成 21)年に公開されて以来、電話帳や住宅写真とリンクすることで、身元調べ等に悪用される危険性が益々大きくなっています。
- ・2016(平成 28)年の春には、全国の被差別部落の地名と主産業を記した「部落地名総鑑」の復刻版が出版されようとなりました。出版差し止めの仮処分、ネットを含めた一切の公開を禁止する仮処分が出されていますが、ネット上には放置された状態となっています。現在、東京地方裁判所で、本の発行・販売の禁止とネット上に公開されている部落解放同盟の役員に対する損害賠償請求の裁判が続けられています。

(2) 男女共同参画

2004(平成 16)年に「倉吉市男女共同参画推進条例」が制定。倉吉市の男女共同参画社会の形成を推進する「第5次くらし男女共同参画プラン」が2016(平成 28)年度からスタートしています。この計画は、「男女共同参画社会のまちくらし」の実現を目標とし、男女がともに支え合い、それぞれの個性と能力を発揮できる、豊かで活力にあふれたまちをめざし「男女の人権尊重の推進」「職場(労働)・地域・家庭における男女共同参画及び女性の活躍の推進」「あらゆる分野における男女共同参画の推進」という三つの基本目標をもって体系化し、様々な啓発活動が進められています。

男女がともにお互いの人権に配慮しながら、あらゆる場面で共に助け合いバランスよく生活できることが大切ですが、DV<※3>やセクハラ、パワハラ<※4>、マタハラ<※5>など、女性差別が背景にある暴力や嫌がらせは深刻な事態があります。

〈近年の動向〉

- ・2004(平成 16)年 12月 「倉吉市男女共同参画推進条例」制定
- ・2015(平成 27)年 2月 「倉吉市男女共同参画推進まちづくり表彰要綱」制定(県内初)
- ・2015(平成 27)年 8月 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」制定
- ・2015(平成 27)年 11月 「男女雇用機会均等法」に基づく指針が改訂。
- ・2016(平成 28)年 4月 「第5次くらし男女共同参画プラン」スタート。
- ・2016(平成 28)年 4月 国・地方公共団体、労働者301人以上の企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられた。

〈2015年度実施「倉吉市男女共同参画に関する意識調査」結果〉

- ・性別による固定的役割分担意識は、2010(平成 22)年は賛成 24.4%、反対 40.5%だったものが、2015(平成 27)年では賛成 17.1%、反対 48.9% となり、徐々に解消されてきた。

※3 DV…配偶者(パートナー)や恋人など親密な関係にある、又はあった人から加えられる暴力をいう。また、子どもの前でのDVは、児童虐待になる。

※4 パワハラ…会社などで、職権などの権力や地位、人間関係を背景にし、人格と尊厳を傷つける言動を繰り返す行い、就労者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与える行為のこと。

※5 マタハラ…妊娠、出産・育休などを理由とする、解雇・雇止め・降格などの不利益な取り扱いを受けたりする「マタニティ・ハラスメント」のこと。

(3) 障がいのある人の人権

・近年、様々な障がい者施策が推進されてきたことにより、ノーマライゼーション<※6>の理念が徐々に浸透し、バリアフリー化やユニバーサルデザイン<※7>に基づくまちづくりが進められ、障がいのある人の人権に関する認識が高まっています。しかしながら、障がいのある人に対する誤った理解や偏見から生じる差別は依然として存在し、障がいのある人を取り巻く社会環境は厳しいものがあります。

また、旧優生保護法に基づいて約 16,000 人以上の障がい者等が強制不妊手術をされたことが明るみになりました。この国の障がい者に対する姿勢が問われています。

- ・2011（平成 23）年 「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（障害者虐待防止法）が制定。
- ・2013（平成 25）年 6 月 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（障害者差別解消法）が制定、2016（平成 28）年 4 月施行。障がいを理由とする「差別的取扱い」の禁止、合理的配慮の不提供の禁止、雇用の分野における「差別的取扱い」の禁止や合理的配慮の提供義務等が定められた。
- ・2013（平成 25）年 10 月 鳥取県で全国初の「鳥取県手話言語条例」が施行。手話を言語と位置づけて普及などを図る全国初の条例。
- ・2017（平成 29）年 9 月 「あいサポート条例」の制定

(4) 高齢者の人権

・高齢化が進む中、高齢者が家族から受ける身体的・心理的・性的・経済的・介護放棄などの虐待が問題について、高齢者の一人暮らしや高齢者世帯が増加し、高齢者の生活と人権をめぐる様々な問題が発生しています。

・市内の高齢化率は約 30%（2015(平成 27)年 12 月現在）で、本格的な超高齢社会を迎え、身体能力の低下や認知症<※8>の症状のため介護を必要とする人が増えています。

・認知症行方不明者は、平成 27 年度全国で約 12,000 人（2016(平成 28)年 6 月 16 日警察庁発表）で 3 年連続増加。

(5) 子どもの人権

情報化や国際化、少子高齢化やひとり親家庭の増加、また経済低迷に伴う厳しい労働雇用の状況などの変化に伴い、貧困家庭の増加や地域の人と人とのつながりも希薄化していると指摘されています。これらの理由により、子どもの学力や生活習慣など様々な問題が生まれています。

・2013（平成 25）年「子どもの貧困対策の推進に関する法律」が成立、施行。

この法律は、貧困の連鎖を断ち切ることを目的に、子どもの将来がその生まれ育った環境によって左右されることがないように、貧困の状況にある子どもが健やかに育成される環境整備と教育の機会均等を図ること等、子どもの貧困対策を総合的に推進するとしています。

※6 ノーマライゼーション…高齢者や障がいのある人などハンディキャップを持っていても、社会の中で他の人々と同じように生活を営むことができ、かつ差別されない社会をつくるという考え方。

※7 ユニバーサルデザイン…年齢・性別・文化・身体の状況など、それぞれの人が持つさまざまな違いに関わらず、誰もが暮らしやすい社会を実現しようとする考え方。

※8 認知症…いろいろな原因で脳の一部機能障がいにより、働きが悪くなったためにさまざまな障がいが起こり、生活するうえで支障が出ている状態（およそ 6 ヶ月以上継続）をいう。

- ・2013（平成25）年9月 「いじめ防止対策推進法」施行。
目的は、いじめを受けた児童等の教育を受ける権利の著しい侵害や心身の健全な成長及び人格の形成に重大な影響、その生命又は身体に重大な危険などを防止することとしています。

（6）働く人の人権

近年、「ブラック企業」という言葉が定着しています。その背景には、長時間労働やハラスメントの増加は働く人の人権を尊重せず、使えなくなれば切り捨てようとする企業の収益優先という考え方が影響しています。

現在、わが国では超少子高齢化・人口減少社会に突入し、労働力人口の減少がもたらす人手不足は、多くの企業や産業において人材確保が喫緊の課題として顕在化していることから処遇改善も進められています。しかし、多くの雇用（求人）は不安定な雇用のパート社員や契約社員等の割合が多く、安定した経済的基盤や職業キャリアを築くことが困難な状況となっています。

こうした人手不足は、同時に家庭と地域社会での担い手が不足することも意味し、平日の昼間に働く人は、自分の子ども・介護を要する家族の対応など、限られた人で様々な対応を迫られ、企業側も柔軟な対応で協力することが不可欠となっています。

（7）様々な人権問題

外国にルーツを持つ人の人権問題では、戦前からの在日コリアンをはじめとした人々に対する差別の歴史があります。背景には、互いの歴史認識や社会認識が共有されていないことや、言語や文化の違いを理解しようとしないうことで偏見や差別が生じているからです。また、近年では、在日コリアンへの差別を扇動するヘイトスピーチの問題が生じており、2016（平成28）に「ヘイトスピーチ解消法」が施行されました。しかし、理念法にとどまり罰則規定等がないことから、現在でもヘイトスピーチが行われている現状があります。

- ・2013（平成25）年6月 外国にルーツを持つ人の自助グループ「Tori フレンドNetwork」結成。
- ・2013（平成25）年7月 在日コリアンの方を誹謗中傷する差別記載封筒投棄事件が発生。
法や社会制度にかかわる人権保障の課題等も多く、法や社会制度の改善を進める中で、歴史や現状の学び直しを通じた多文化活動、互いに触れ合う共生活動がより重要となっています。
- ・2014（平成26）年4月 「日本語学習会」がスタート。

○病気にかかわる人、犯罪被害者等、刑を終えて出所した人、性的少数者、拉致被害者等、マイノリティ（社会的少数者）の人権課題の解消をめざし、支援体制等の充実が必要です。

○近年、「LGBT」という性的少数者を表す言葉が使われるようになりました。

2015（平成27）年4月に大手広告代理店が全国のおよそ7万人を対象にした調査（電通ダイバーシティラボ「LGBT調査2015」より）では「13人に1人がLGBTに該当する」と報告されています。性のあり方は多様であり、あたりまえに自分の周りにLGBTの人たちが社会の一員として存在することの理解を広める必要があります。

3 人権教育・啓発活動の推進に向けて

（1）学習機会の提供・情報提供の現状と課題について

- ① 部落問題を知らない、関心のない世代に関心を持ってもらうよう、わかりやすい説明や学習機会、啓発情報の提供が求められています。
- ② 行政をはじめ認定こども園・保育園、学校、家庭、地域、公民館、人権文化センター、企業、社会福祉関係機関、社会教育団体等が担うべき学習機会や情報提供等の相互連携が必要です。

(2) 学習・啓発の内容と方法について

- ①人権啓発に係る行政機関や学校機関では、指導者育成に向けて「人権」を身近なこととわかりやすく伝えられる教材開発や資料提供が必要です。また、学校における児童・生徒用学習教材の開発や学習教材等の作成が求められています。
- ②「人権」を視点とした情報モラル、情報機器の使い方、ルールについて児童・生徒への指導、保護者に対する啓発資料の作成が必要です。
- ③社会教育の取り組みでは、参加できない人への「わかりやすい人権学習」の工夫が必要です。住民学習用学習教材や資料、学習プログラムの作成等が求められています。

(3) 推進体制の充実と推進者の養成・確保について

- ①同和(人権)教育町内学習会の充実に向け、推進員研修会等の工夫改善を図り、人材育成を行いながら各推進組織の活動目的と目標を明確にして住民啓発を進めることが求められます。
- ②行政職員をはじめ教職員は、同和問題をはじめあらゆる人権課題の解消に向け資質向上を図り、行政の責務としての自覚を深め、人権教育・啓発の担い手として職務に活かしながら町内学習会等への参加促進が必要です。
- ③認定こども園・保育園、学校では、保護者会及びPTAと連携した研修会の充実を図り、次世代の推進者の育成が重要です。

(4) 他団体等との連携による人権啓発活動について

- ①各地区同和(人権)教育研究会は、地区同和教育推進員連絡会、中学校区同和(人権)教育研究協議会等との連携による町内学習会の充実など、地域ぐるみの同和(人権)教育活動の推進が重要です。
- ②中学校区同和(人権)教育研究協議会は、中部地区高等学校同和教育研究会や倉吉市人権教育研究会企業活動委員会等と連携を図り、児童・生徒の学力保障及び進路保障の教育実践を図ることが大切です。

部落解放研究倉吉市集会の歩み

本研究集会は、1973（昭和48）年に県内で初めて開催されて以来、市民による部落解放研究集会として40年の歴史を刻んできました。

第1期（第1回～第6回）：同和教育の筋道を模索し広める時期

「解放をめざして教育の創造を」を研究主題として、対象別分科会方式で、活発な意見交換が行われました。第4回以降は、具体的な実践発表が増え、また、参加者も600名から1,000名近いものとなりました。

第2期（第7回～第12回）：推進体制の整備と内容の充実を図る時期

同和教育を全市民のものにするために、研究主題を「部落解放を全市民の手で」と改め市民が自らの課題として自覚し、考え集う研究集会に充実されてきました。分科会も対象別から課題別に構成されたことにより、幅広い市民の参加と意見交換が行われるようになりました。

第3期（第13回～第24回）：同和教育の総括と「部落解放基本法」制定へ向けた取り組みの時期

第13回研究集会は、同和対策審議会答申が出されて20年目にあたる年であり同和教育、部落解放運動の成果と課題が総括され、次年度に向けての研究・実践の方向が明確にされました。第15回集会は「地対財特法」施行の初年度にあたり、部落の完全解放に向けて法の内容が後退している事実と差別の現状が明らかにされ、「部落解放基本法」の制定が必要であることが確認され、制定要求に向けての市民運動を盛り上げることが決議されました。第20回集会は、全国水平社創立70周年という部落解放運動にとって節目の年であり、この集会から「部落解放にむけて、あらゆる差別をなくする取り組みをどう進めてきたか、またその課題は」という分科会が新設されました。第21回集会は1,150名という多数の市民参加を得て盛大に開催できました。全国的に「部落解放基本法」制定要求の運動が高まり、本市も「部落解放基本法制定要求国民運動倉吉市実行委員会」が組織され、「基本法」制定実現に向けての第6分科会が新設されました。1994（平成6）年の第22回集会は、その年6月に制定された「倉吉市部落差別撤廃とあらゆる差別をなくする条例」を受け、「人権尊重都市宣言のまち倉吉」を全市民のものとしていくためのシンポジウムを開催し、「条例」の意義、人権確立の具体化への課題等を共通確認しました。そして、第23回集会より「人権教育のための国連10年」並びに「条例」の具体化をふまえ、部落解放に向けた人権啓発の発展及び反差別の市民運動の重要性を実感する研究集会の方向をめざしました。

第4期（第25回）：同和教育の豊かな発展と反差別市民運動による人権文化の創造をめざす時期

市民一人ひとりが、「倉吉市あらゆる差別をなくする総合計画」の完全実施及び「部落解放基本法」制定をめざし、多文化共生社会を生きる力を身につけ人権文化の創造の主体者となるため、「部落の完全解放と人権の確立を全市民の手で」と研究主題を新たにしました。

その後、2009（平成21）年の第37回市集会から、市民主導で実施されてきた第21回部落解放研究倉吉市女性集会と統一し、その手法を生かしながら研究主題を「部落の完全解放と人権の確立を全市民の力で」と改正しました。

2009（平成21）年には「倉吉市部落差別撤廃とあらゆる差別をなくする条例」を一部改正し、2011（平成23）年度から人権擁護と救済・相談活動の充実などを盛り込んだ「第4次倉吉市あらゆる差別をなくする総合計画」に取り組みました。そして現在、2016（平成28）年から「第5次倉吉市あらゆる差別をなくする総合計画」の推進に向け、「お互いを認め、尊重し合える人権文化のまち」を実現するため、市民と行政との協働をめざしています。

部落解放研究倉吉市女性集会のはじまり

本集会は 1987 年倉吉市同和教育研究会教育活動委員会の中から、「女性の学習の場がないのでは、女性の教育の保障を！」と声が上がったことから始まりました。この問題を克服するために、各団体や関係者から「女性に共通した取り組みの場を」という多くの声があり、女性自らの力で差別をなくす取り組みとして、この集会が計画されました。

1 回目から3回目は、全体会では部落差別の問題を中心とした実践発表がされる中、当時の差別の厳しさが現状の問題として提案されています。討議の柱は統一としながら、1～10分散会で話し合われています。

司会者が助言的役割を兼ねながら、女性の力で取り組んだ集会でした。

6回目（1992年）から、今までの「部落解放研究倉吉市婦人集会」が「部落解放研究倉吉市女性集会」へと改称されました。1985年女性差別撤廃条約が批准されました。その中で全国的に、女性の解放運動の中で多くが「婦人部」から「女性部」へ「婦人対策」から「女性対策」へと変更されていきました。

また、婦人という文字は「女へんに帚（ほうき）」という、男女役割分担意識を反映しており、まさに画期的な出来事でした。

8回目（1994年）の開催の年は「倉吉市部落差別撤廃とあらゆる差別をなくする条例」が施行され、女性集会の研究主題に「部落差別をはじめ、あらゆる差別をなくするために」を掲げ、9回目（1995年）には5分科会で、部落問題・在住外国人問題・女性問題・障害者問題・高齢化社会における女性問題を取り入れた学習がされています。また、全体会の講演者を市内の各組織から選出していましたが、県内にとどまらず、あらゆる分野から講師を招き研修の充実が図られました。

13回目（1999年）には、全体会の講演者に初めて男性を迎えました。また、この会から参加対象を今までの女性のみから男性も参加できるよう、全市民としました。

15回目（2002年）からは、各組織・団体代表の中から企画委員9名を構成し、実行委員67名により集会の運営を具体的に検討し実施しました。

16回目（2003年）からは、それまでの集会の研究主題でありました「部落の完全解放と人権の確立を女性の手で」から「部落の完全解放と人権の確立を市民の手で」としました。このような歴史があり、企画から実行まで一人一人が一役を担う集会としています。



第21回部落解放研究倉吉市女性集会事務局
倉吉市市民生活部人権局人権政策課

部落差別解消推進法の具体化に向けて

近畿大学人権問題研究所
主任教授 北口 末広

1 法制度（システム）－意識・感覚－基準－関係性

- (1) 人口変動と科学技術の進歩による社会的課題の変動と人権課題
- (2) 部落差別解消推進法施行の意義と教育・啓発・相談体制整備の関係
- (3) リンクするシステムと意識・感覚、基準、関係性
 - ① セクシャルハラスメントの基準は
 - ・被害を受けた女性（男性）労働者の〇〇を重視しつつも
 - 平均的な女性（男性）労働者の〇〇〇を判断基準にするのが適当である
 - ② 差別・被差別の関係を平等な関係にするために
 - ・差別システムの除去から差別撤廃システムの構築へ
 - ③ 差別意識撤廃と人権感覚醸成のために
 - ・人権教育とシステム（法制度等）の両方が求められる
 - ・法は人の行為を変え、行為は人の態度を変える。さらに心を変える
（国際法学者・オスカーシャクターの言葉）
- (4) 部落差別解消推進法を活用する重要性と今後の強化にむけて
 - ① 知られない法は活用されない－法制定及び法内容の啓発・教育を
 - ② 不十分な法であっても積極的に活用する姿勢を
 - ③ 不十分な法の活用がより整備された法改正の実現に
 - ・男女雇用機会均等法の改正の歴史に学べ

2 部落差別解消推進法の意義と課題

- (1) 部落差別解消推進法成立の意義（2016年12月16日公布・施行）
 - ① 「部落差別」という文言を法律の名称に初めて使用し、その第一条（目的）に「現在もなお部落差別が存在する」ことを明記し、今日においても重要な課題であることを再確認している点
 - ・部落差別解消推進法の成立を知っていただくことが最重要課題
 - ・公布・施行されたことをふまえ内容の普及・啓発を
 - ・知られない法律は具体化されず啓発効果もない
 - ② 部落差別の完全撤廃を目的にすることを条文で明確に述べている点
 - ・再度、本法を所管する地方自治体の部局を明確に
 - ③ 「国及び地方公共団体の責務」の存在を法律の条文で明確に記した点

- ・今一度「同和対策審議会答申」の精神を
- ④第一条で「情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じている」ことを明記し、ネット上の悪質な差別事件も明確にふまえている点
 - ・今日、最も悪質な事案は電子空間で発生している
 - ・「電子空間人権侵害事象対策本部」の設置をすべての地方自治体に
 - ・「部落地名総鑑」差別事件の時は多くの地方自治体で設置された
- ⑤相談体制の充実を図ることを第四条で明記している点
 - ・部落差別を受けた被害者である部落出身者の98.8%は公的機関に対処、救済を求めている（2000年大阪府実態調査結果）
 - ・実効性のある相談体制の整備を（下記を参照）
- ⑥部落差別意識を撤廃していくための教育・啓発の明確な根拠ができた点
 - ・差別撤廃教育基本方針・基本計画・具体的方針の策定を
 - ・差別撤廃教育の定義の明確化・教育内容・カリキュラム・教材の作成
 - ・各教育分野（学校教育・社会教育・職場教育・家庭教育）での実践
- ⑦部落差別の実態に係る調査の実施を明確に記した点
 - ・総合的な実態調査を（方針は現実から与えられる）
- ⑧法的には努力義務の条文が多い部落差別解消法であっても、部落差別の撤廃を明確に目的に据えた法的システムができた点

3 推進法をふまえた部落差別撤廃・人権教育啓発を推進する課題

- (1) 人権課題の解決と結びついた人権教育を
 - ①興味深く意欲的に学べる人権教育を
 - ②これまでの同和教育の問題点の一つ
 - ・差別をしてはいけない（加害者になってはいけない）だけでは不十分
 - ・被害者・支援者になったときに人権救済できる能力はあるか
 - ③現実の人権課題が人権教育の原点
 - ④自己実現に結びつく人権教育を一自己人生コントロール権
 - ・自己認識、自己決定、自己変革、社会参加、社会変革
 - ⑤人権侵害を救済できる人権教育を
- (2) 差別撤廃教育基本方針の策定
 - ①差別撤廃教育基本計画・具体的方針の策定
 - ②各分野（学校教育・社会教育・職場教育・家庭教育）で具体化を
 - ③推進するための人材養成と推進体制の整備を
- (3) 人権侵害分析を教育課題に
 - ①年齢に対応し多様な教育内容・カリキュラム・教材等の整備を
 - ②人権侵害の予防・発見・支援・救済・解決のための実践的な人権教育を

4 電子空間をはじめとするネット上の現実と人権教育の課題

- (1) ネット上には差別事件や差別扇動が横行
- (2) ネット上の部落問題に関する情報は、多く点で誤っており偏見を助長
 - ①これらの情報に接した人々の中には誤った認識のまま他の人々に拡散
 - ②ネット上の情報は、部落差別助長教育を日々行っている
 - ・特に若者はこれらの情報に晒されている
 - ・20代30代のツイッター利用率は60%
 - ・ツイッターには差別・人権侵害・ヘイト・暴力的表現が無数に
 - ・AIが作成した差別フェイク情報をAIが拡散
- (3) ネット情報に負けないネットリテラシー教育が焦眉の課題
 - ①ネット状況に対応した多様な教育内容・カリキュラム・教材等の整備を
 - ②ネットを活用した教育も

5 人権相談の機能・役割と相談体制の整備をどのように進めるか

- (1) 実態把握機能
 - ①具体的な相談から統計数字には表れない社会の矛盾が明らかに
 - ②実態調査や意識調査の項目や分析視点も提供
 - ③人権相談は最も新しい現実であり、生のデータ、実態把握の最前線
- (2) 解決・救済方策提示機能
 - ①具体的な解決方法を示すケース・スタディ
 - ②多様な相談事例が多様な解決方策を提示
- (3) 分析・政策提言機能
 - ①問題点・原因・背景・課題を正確に捉える
 - ②相談内容からの的確で強力な政策提言
- (4) 課題設定機能
 - ①行政機関や市民団体等の課題を示す
 - ②方針・課題は現実から与えられる
- (5) コーディネート機能
 - ①複数の施策を講じることの重要性
 - ②カウンセリング型相談とケースワーク型相談
- (6) ネットワーク創造機能
 - ①相談者の問題を解決するネットワーク
 - ②多種多様な人権相談に対応するためには一つの機関だけでは不可能
- (7) データ集積機能
 - ①相談内容と解決方策が蓄積される
 - ②過去の相談内容と解決方策を活用
- (8) 人材育成機能
 - ①ピアカウンセリングの人材育成

- ②経験を通じて相談内容を解決していく力量もアップ
- (9) 自己実現支援機能
 - ①自己認識、自己決定、自己変革、社会参加、社会変革
- (10) 情報発信機能
 - ①具体的な事例で問題提起・世論喚起
 - ②知られない人権侵害は解決されない
- (11) 立法事実提示機能
 - ①法律の必要性を根拠付ける社会的事実を提示
 - ②社会的説得力を持つ現実の相談事例

6 部落差別実態調査をどのように進めるか

- (1) 方針は現実から与えられる一差別の現実の捉え方
- (2) 差別事件や相談の集約
 - ①正確な事実確認（厳正な現実把握が不祥事克服の原点）
 - ②問題点・差別性の整理
 - ③背景・原因の整理—個人的背景・組織的背景・社会的背景
 - ④背景・原因を克服するための課題
 - ⑤課題の政策化・方針化とその実践
 - ・政策のベースは限られた「人」「財」「情報」
- (3) 意識調査の実施
 - ★2015年8月8日・9日に行われた大阪市内の意識調査
 - ・「あなたは同和地区の人たちが、結婚するときに反対されることがあると思いますか」
 - 「しばしば反対されることがあると思う」30.5%
 - 「たまに反対されることがあると思う」29.9%
 - 「反対されることはないと思う」23.3%
 - 「わからない」16.3%
- (4) 実態調査の実施
 - ①行政データの活用
 - ②差別の原因を究明できるような調査を
 - ③変化する部落差別の現実を正確に把握する重要性
 - ・比較的安定した層が流出し、部落外から経済的困難層が流入
 - ④差別は生活実態の低位性、厳しさとなって現出
 - ⑤部落差別の現実には市民の人権課題が集約的に現われる
 - ・集中度が差別の結果の較差
- (5) 今日の部落差別の実態把握—課題発見の手法改善を
 - ①一般との平均値比較では十分に把握できない
 - ②人権相談などを通じた個々に現れる差別の現実も重視
- (6) 差別の再生産構造についての調査を（加差別・被差別の両視点で）

- ①教育を媒介にして差別実態が世代間移転
- ②経済資本、文化資本、社会関係資本、感情資本
- ③貧困の最も大きな犠牲者は子ども
- ④すべての課題は教育に通じる・経済、生活、雇用、福祉と結びつく
- ⑤大阪府立高等学校に在籍する生徒の大学進学率（2005年）
 - ・同和地区の大学進学率（大学・短大）24.1%
 - ・府全体の大学進学率42.6%

7 差別の再生産構造と差別意識の存続要因について考える

（1）教育を媒介にして差別実態が世代間移転

- ①経済資本、文化資本、社会関係資本、感情資本
 - ・貧困の最も大きな犠牲者は子ども
 - ・属性の原理と業績の原理の不可分性を考える
- ②すべての課題は教育に通じる
 - ・経済、生活、雇用、福祉と結びつく教育課題
 - ・教育課題は学校だけの問題ではないが・
 - ・非認知能力の重要性

（2）部落差別意識の主要な存続要因

- ①社会システム
 - ・社会システムの改革を
- ②世間に対する同調行動
 - ・同調せずに正否を判断して啓発・説得する技術を
- ③利害に関わると一差別側になる
 - ・マイナスになっても差別しない教育を
 - ・差別する側に回ったらマイナスになるシステムを
- ④不当な一般化
 - ・事実→固定観念・予断→偏見・否定的決め付け→差別
 - ・平準化→強調化→同化
 - ・同化とは偏見や差別意識に迎合する形で情報を歪めること

部落差別の解消の推進に関する法律

(目的)

第一条 この法律は、現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする。

(基本理念)

第二条 部落差別の解消に関する施策は、全ての国民が等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行われなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関する施策を講ずるとともに、地方公共団体が講ずる部落差別の解消に関する施策を推進するために必要な情報の提供、指導及び助言を行う責務を有する。

2 地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関し、国との適切な役割分担を踏まえて、国及び他の地方公共団体との連携を図りつつ、その地域の実情に応じた施策を講ずるよう努めるものとする。

(相談体制の充実)

第四条 国は、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るものとする。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るよう努めるものとする。

(教育及び啓発)

第五条 国は、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うものとする。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うよう努めるものとする。

(部落差別の実態に係る調査)

第六条 国は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するため、地方公共団体の協力を得て、部落差別の実態に係る調査を行うものとする。

北口末広 プロフィール

近畿大学人権問題研究所・主任教授

1956年大阪市生まれ

京都大学大学院修了（法学研究科修士課程）国際法専攻

現在 三重県四日市市同和行政推進審議会委員

神戸親和女子大学学事顧問

（一財）おおさか人材雇用開発人権センター副理事長

（一財）アジア・太平洋人権情報センター顧問

（一財）大阪教育文化振興財団理事

（一社）部落解放・人権研究所理事

（社福）リベルタ理事長

（特定非営利活動法人）ニューメディア人権機構理事長

NPO多民族共生人権教育センター理事 他多数

編著書 「入門部落問題一問一答（1）」日本語版・英語版（単著）

「人権社会のシステムを」（人権ブックレット55）（単著）

「人権の時代をひらくー改革へのヒント」（単著）

「人権の時代をひらくー創造へのヒント」（単著）

「人権相談ハンドブックー暮らしに役立つQ&A」（共著）

「変革の時代ー人権システム創造のために」（単著）

「人権相談テキストブック」（共著）

「必携エセ同和行為にどう対応するか」（共著）

「格差拡大の時代ー部落差別をなくすために」（単著）

「ゆがむメディアー政治・人権報道を考える」（単著）

「21世紀と人権ー科学技術・メディア・格差社会について考える」（単著）

「ガイドブック部落差別解消推進法」（共著）

【演題】 部落差別解消推進法の具体化に向けて

【講師】 北口 末広 さん (近畿大学 主任教授)

差別撤廃に向けて最も重要な問題の一つは、「何が差別なのか」といったことや、「差別の基準」を明確にすることです。

ホテル大浴場の「入れ墨した方お断り」について

同じ料金を支払っているにもかかわらず、入れ墨を入れた人が大浴場に入ることができないのは差別に当たるのでしょうか。それとも温泉に楽しみに来ているにも関わらず、隣で入れ墨を入れた人がいたら、楽しみに来たのか、恐れに来たのかわからないので、「入れ墨した方お断り」は当然なのでしょうか。

差別に「当たる」、「当たらない」、「よく分からない」の中から選択してください。

会場での受講者の結果は差別的が4割、張り紙は当然が4割、分からないが2割という結果です。

入れ墨イコール暴力団ではありません。最近タトゥーとってファッション性の強い小さな入れ墨もあります。諸外国では入れ墨を入れる文化の国もあります。オリンピックの選手の中にも腕や足に入れ墨を入れている人がいます。そういう人も大浴場に入れないのかなど色々な考えがあります。今、皆さんに手を挙げていただいたように、この会場におられる方でも「差別だ」「差別ではない」と分かれました。同じ問題でも人によって差別基準が違ってきます。小学校や中学校の先生方が子どもたちに差別はいけないということを教えています。しかしその基準というのは明確に教えていません。基準というのはとても重要なことです。私は、ヘイトスピーチは明確に差別、差別扇動だと思っています。しかしヘイトスピーチを行っている人々はそれを差別だと認識している人はほとんどいないでしょう。そういう意味では、基準というのは極めて重要なことだということを理解していただけたと思います。

入り口に貼った「ブスお断り」の張り紙

ある大学でファッションモデルのプロをめざす大学公認サークルが事務局の入り口に「ブスお断り」の張り紙を貼りました。この張り紙は差別にあたるのでしょうか。差別にあたらないのでしょうか。あるいはどちらであるか判断できないのでしょうか。

会場の結果：差別的だが8割程度になりました。大学当局から言われ張り紙を取りましたが、「剥がさせられた」との思いから次に「ブスお断り」のかわりに「美人歓迎」という紙を貼りました。この張り紙は差別にあたるのでしょうか。差別にあたらないのでしょうか。

差別に「当たる」、「当たらない」、「よく分からない」の中から選択してください。

会場の結果は「ブスお断り」の結果と逆転し差別には当たらないという受講者が多数でした。大学当局は、顔を基準にして歓迎とかお断りは、原則は同じではないかと言いました。

しかし、会場の結果を見ても分かる通り、差別に当たらないという人が多くなりました。考えてみれば顔を基準にしているのは同じです。それでも結果が大きく変わりました。

属性の原理から考える

差別の基準を考えるに当たって重要なことの一つに属性の原理というものがあります。属性というのは自分の性別、性的指向、どういう地域で生まれたかなど、自分で決められない事柄のことです。居酒屋でレディースディといって、女性だけ生ビールが半額の日があります。このことに関して、ある男子学生が、「男に生まれるか女に生まれるかは自分で決められないにも関わらずビールの値段に差を付けるのは差別ではないか」と言いました。女性だけ半額は差別でしょうか。差別に当たらないのでしょうか。差別に「当たる」、「当たらない」、「よく分からない」の中から選択してください。

※会場の結果：圧倒的に「差別に当たらない」が多くなりました。

もし大学の授業料にレディース授業料制度ができたなら

もし大学の授業料で男子学生が年間授業料120万、女子学生60万のレディース授業料制度を採用した場合、これは差別に当たるのでしょうか。当たらないのでしょうか。差別に「当たる」、「当たらない」、「よく分からない」の中から選択してください。

※会場の結果：圧倒的に「差別に当たる」が多くなりました。つまり多くの方は、生ビールは許せても授業料は許せないと考えているのです。しかしよく考えてみれば値段は値段です。しかし結果がガラッと変わりました。なぜでしょうか。これは極めて重要なことです。多くの人々は5W1Hが少し変化するだけで、その基準が大きく変わりました。5W1Hとは…何を(what)、誰が(who)誰に対して、いつ(when)、どこで(where)、なぜ(why)、どんな方法で(how)ということです。漢字二文字にたとえると：内容・関係・時間・場所・目的・態様です。

セクシャルハラスメント問題から考える

セクハラが大きな問題となってきたのは1999年です。1999年の4月に「男女雇用機会均等法」が改正されました。(男女雇用機会均等法が施行されたのは1986年4月)。1986年から13年経って改正男女雇用機会均等法が施行されました。ここで初めて事業主のセクハラ防止の配慮義務というのが義務付けられました。(事業主はセクハラ防止の為の配慮の義務を負う)つまり職場でセクハラがないようにしなさいということです。その条文はセクハラ防止の配慮義務、それを推進するために厚生労働大臣に指針の作成を義務づけました。しかしこの短い条文が世の中に圧倒的な影響を与えました。

その後2007年4月にも改正されています。男女雇用機会均等法は頻繁に改正されていますが、もっとも大きな改正は1999年と2007年施行の改正です。2007年の4月の改正では、事業主のセクハラ防止の配慮義務が措置義務に変わりました。措置しなければならない義務です。

そこで具体的な事例でセクハラ基準を考えてみましょう。

登場人物はA男性課長(C職員と以前一緒に仕事をした経験がある)とB男性課長(C職員とは一緒に仕事したことがない)、C女性課員(両課に所属する女性職員)です。C職員が残業中、A課長が「お疲れ様」と声をかけ肩を揉みました。それを見たB課長が、自分もA課長と同じように接する必要があると考え、同じように声をかけ肩を揉みました。同じ行動を取ったにもかかわらず、B課長だけが「セクハラだ」とC課員に訴えられました。B課長は、A課長と同じ事をしたにも関わらず、なぜB課長だけ訴えられたのでしょうか。B課長はC職員の好き嫌いで決まるようなそんないい加減な基準は納得できないと異議を唱えました。

この場合はB課長だけがセクハラに当たるのでしょうか。両方セクハラに当たるのでしょうか。あるいは両方セクハラには当たらないのでしょうか。

※会場の結果：B課長だけがセクハラに当たると回答した人が多いという結果になりました。それが正解です。なぜそれが正解なのでしょう。最も重要なことは、A課長とC課員の関係とB課長とC課員の関係が違うということです。関係が違うと基準が変わります。関係が異なると感じ方も違います。関係というのはとても重要なのです。

関係が変わると基準が変わる

ところで2011年3月11日、東日本大震災が起こりました。この東日本大震災の後の日本のキーワードは「絆」です。「絆」というのは人と人との関係です。ビジネスでも職場でも、人と人との関係が重要です。それだけではなく、それぞれのアイデアや事業をどう関係づけ結び付けることによって新たなものが生まれます。関係というのは、社会のキーワードでもあり差別のキーワードでもあります。

人が人を差別しなくなれば差別はなくなります。極めて単純な真実です。この単純な真実を人類は未だ具現化できていないのです。世界のほとんどの国に差別が存在するにも関わらず、どの国も完全撤廃できていません。日本も同様です。別言すれば「人」と「人」との「関係」が、差別・被差別の「関係」から解き放たれていないのです。

この「人」と「人」との「関係」を「差別・被差別の関係」から「平等な関係」に切り替えることができれば、差別はなくなります。これらの「関係」に密接にかかわっているのが、あらゆる分野、あらゆる層の社会システムです。社会のシステムが変われば人と人との関係は確実に変わります。

多くの人々は人と人との関係というと人間関係を想起し、人間関係は各自の感情が絡み、それを变えるのは骨が折れる作業だと考えます。しかし私がここで言っている「関係」とは人と人との関係ではありませんが、狭い意味で捉えられる人間関係のことではありません。もっと広い意味での関係であり、社会関係的なものです。確かに社会関係が変化すれば個々の人間関係も変化します。そうした意味からいえば社会システムは個々の人間関係に大きな影響を与えます。この関係が、先述したように差別、被差別の関係にあるのか、平等な関係にあるのかの違いです。人が人を差別しなくなれば、どのような出身であろうが、どのような性的指向であろうが、どういう障がいを持っていても差別は起こりません。つまり、この人と人との関係が、差別・被差別の関係なのか平等な関係なのかということです。この差別、被差別の関係を平等な関係に切り替えることが差別撤廃にとって極めて重要なのです。

関係を変える社会システム

例えば「男女雇用機会均等法」が、1986年4月1日に施行されたことによって、職場における男性と女性の関係は少しずつ変わってきました。その後の「改正男女雇用機会均等法」（一九九九年四月一日施行）や「新改正男女雇用機会均等法」（二〇〇七年四月一日施行）によって、男性と女性、女性と事業主の関係は大きく変わってきました。男女平等教育を行ってもなかなか変わらなかった男性や女性の意識、事業主の意識が着実に変化してきました。多くの男性（時には女性）が日常的に行ってきたセクシャルハラスメントが、「改正男女雇用機会均等法」というシステムが成立してから大きく改善された。

まさに「均等法」という社会システムが人と人、男性と女性の「関係」を変えつつあります。まだ「平等な関係」ではありませんが、「差別・被差別の関係」を少しずつではありますを変えようとしています。

この社会システムは、「関係」を変えるだけではありません。人々の意識や感覚にも大きな影響を与えます。

社会システムが意識・感覚を変える

私たちは差別意識や人権感覚について論じるとき、差別意識を是正し人権感覚を醸成するためには、同和教育や人権教育が重要な役割を果たすと強調してきました。それは間違いのない事実ですが、それだけでは十分ではありません。ある面では差別意識を是正するときに同和教育や人権教育以上に重要な役割を果たすのが社会システムなのです。

つまり、「社会システム」と「関係」、「意識・感覚」、「基準」はすべてつながっており、この四つのキーワードの一つが前進すれば、一つのロープで結ばれたもののように全体が前に進むのです。「基準」が改善されれば「意識・感覚」が改善され、「関係」も変わり、逆に「意識・感覚」が改善されれば「基準」や「社会システム」、「関係」も大きく前進します。

心の栄養に密接に関連する人と人との関係社会

ところで人と人との関係は心の栄養という面でも重要な事柄です。心の栄養は○によって奪われて、○によって与えられるといわれています。○に当てはまるのは漢字一字の「人」です。心の栄養は人によって奪われて、人によって与えられます。職場でも、地域でも、家庭でも、心の栄養を奪うような人と一緒に仕事や生活することほどつらいことはありません。しかし、心の栄養を与えてくれる人と一緒に仕事をするのは、大きなやりがいや楽しさを与えてくれます。つまり、人によって心の栄養は与えられるのです。教育の中でよく言われる言葉があります。「木は光を浴びて育つというが、人は○○を浴びて育つ」という言葉です。○○にどのような言葉が入るとお考えでしょうか。「木は光を浴びて育つというが、人は言葉を浴びて育つ」ということです。言葉によって人と人との関係は変わっていきます。教員にとって、学生にどんな言葉を投げかけるかによって、その大学生の心の栄養を奪うか、心の栄養を与えるかという違いが出てきます。つまり、人は言葉によってどんな関係を構築するかがとても大切だということです。生徒と教師がどんな関係を持つかによってその子どもの伸び方もまったく変わってきます。

ウイנקはセクハラになる？

話を元に戻しましょう。先ほどセクハラの話をしました。いったいセクハラ基準は何なのかが問題なのです。

1999年、ある地方議会での敵対する男性議員と女性議員の出来事です。廊下で2人がすれ違った際、男性議員が女性議員にウイנקをしました。女性議員は「あれはセクハラだ」と議会事務局へ訴えました。ウイנקはセクハラになるのでしょうか。正解は当時者の関係性をはじめとする5W1Hによって異なります。セクシャルハラスメントの基準は、「被害を受けた労働者の○○を重視しつつも、平均的な労働者の○○○を判断基準にするのが適当である」というものです。当然、労働者には女性、男性、LGBTの人すべての人が該当します。被害を受けた労働者の主観を重視しつつも平均的な労働者の感じ方を基準にするのが適当であるというものです。

ところで平均的な労働者の感じ方が分かる人がいるのでしょうか。明確なようで不明確な基準です。セクハラ防止システムのポイントは、多くの人の主観、意識、感覚と密接に関わっているということです。意識、感覚がセクハラ基準の重要な要素だということです。

社会システムと人と人の関係

意識、感覚というのは差別問題でどんな時に使うのでしょうか。差別意識や人権感覚といった使い方をします。差別意識をなくして人権感覚を育てるためにもう一つ重要な要素が、意識感覚に影響をあたえる教育です。教育とは、どんな情報を与えるかということです。

しかし教育だけで意識、感覚は変わりません。先に述べたように意識、感覚を変えるには教育と同時にどのような社会システムを構築するのかということが重要なのです。またどんな教育システムで教育するのも重要なのです。

大企業でも、社長が社員に対して訓示を述べますが、それだけで社員の意識は変わりません。しかし、社内的人事システム、評価システム、業務システムを変えれば多くの人々の意識、感覚は変わっていきます。つまり社会や組織のシステムを変えると変わっていきます。

シートベルトの着用についても、シートベルトをせずに検問にかかるると減点になるというシステムに変わったことで、シートベルト着用率が上がりました。つまり、システムが変わったことによって、シートベルトをしなければならないという意識、感覚に変わったということです。なぜ、男女雇用機会均等法を事例に出したのかを述べておきたいと思います。以下のように法と差別撤廃の進化が分かりやすく、男女雇用機会均等法という法律は社会システムの一つだからです。

社会には文章になっていない不文律的な社会システムも多くあります。例えば、徐々に是正されつつありますが、来客時、お茶を入れるのは女子職員というのが暗黙の了解となっていました。これは不文律です。しかしそういう意識や社会システムがありました。そのシステムが、意識感覚に大きな影響を与えます。男女雇用機会均等法というシステムが成立したことによって職場における男性と女性との関係は変わってきました。それだけではありません。女性と事業主の関係も変わってきました。

男女雇用機会均等法というシステムが出来たことによって、多くの人々の男女差別に対する意識、感覚が変わり、変わった意識、感覚とシステムによって男女差別の基準も変わりました。これは法律が変わった事によって、多くの人々の意識、感覚が変わった証です。変わった意識、感覚によって、さらにシステムに影響を与えました。世論が変わると法律が変わっていきます。改正均等法というシステムにセクハラが入り、セクハラが入ったことによって職場における男性と女性、女性と事業主の関係はさらに変わってしまいました。それだけではなく、改正均等法によって男女差別に対する意識、感覚がさらに向上し、向上した意識感覚が男女差別の基準も変えたのです。変わった基準でセクハラも入ったことによって、「セクシャル・ハラスメントをしてはいけない」と多くの男性の意識も変わり、そのことによって、さらに改正均等法が新改正均等法に変わりました。セクハラは配慮義務から措置義務に変わりました。より一層職場における男性と女性、女性と事業主の関係は変わり、新改正均等法が出来たことによって、男女差別の基準については、間接差別も女性差別となり、男女差別に対する意識感覚がさらに高まりました。

後遺障害別等級表から考える

繰り返しになりますが、差別意識や人権感覚について論じるとき、差別意識を是正し人権感覚を

醸成するためには、同和教育や人権教育が重要な役割を果たすと強調してきました。それは間違いのない事実ですが、それだけでは十分ではないことを正しく理解する必要があります。ある面では差別意識を是正するときに同和教育や人権教育以上に重要な役割を果たすのが社会システムであることを忘れてはなりません。

私はシステムと意識・感覚の関連性を紹介するとき、事例として労働災害や交通事故の後遺障害に関わる「障害等級表」を上げることがあります。交通事故による後遺障害か労働災害によるものかによって、根拠となる法律は自動車損害賠償保障法や労働者災害補償保険法など異なりますが、ベースは同様です。1級から14級まで存在する等級の7級には、「女子の外貌に著しい醜状を残すもの」があり、女子を男子に置き換えた「男子の外貌に著しい醜状を残すもの」は、2010年頃までは12級という等級でありました。この7級と12級の違いは、交通事故による後遺障害であれば、労働能力の喪失率が56%と14%という大きな違いでありました。こうした違いが補償金額や給付金額に格段の違いを生じさせました。労働災害による給付金の場合、12級が年間賃金の半分弱である156日分を「一時金」で受け取るだけでありましたが、7級は131日分を「年金」として受給できることとなります。大きな違いです。

「女は外見」という意識はなぜ存続？

つまりこのように「女子の外貌」を重くみなし、「男子の外貌」を軽くみなす等級表が存在したことによって、多くの人々の心の中にこれまでからあった「女は外見で男は実力」などといった意識を存続させることにつながってきました。

逆に言えばそのような意識があるからこそ、上記のような「等級表」が制定され存続してきたといえます。まさに「等級表」といった社会システムが、私たちの「意識・感覚」と密接に関連し、金額を決める「基準」として作用してきたのです。

この「等級表」も改正されました。その大きな根拠になったのが、2010年5月27日の京都地方裁判所の判決です。顔などに大やけどを負い大きな傷跡が残った京都府内の男性（35歳）の労働災害の補償で、女性よりも男性が低い「障害等級」とする国の基準は法の下での平等を定めた憲法14条に違反するとして、男性が障害等級に基づく等級の認定取り消しを国に求めた訴訟です。

性別による差別的取り扱いに違憲

判決は、国勢調査を基に「女性の方が接客する職種に多く就いており、顔などの障害で受ける制約も大きい」とした国側の主張について、「不特定多数の人と接するのは、法務従事者、理容師などもあり、男女差の明確な根拠とならない」と退け、「男性も障害を受ければ大きな精神的苦痛を感じることがある。性別による差別的取り扱いに合理的理由はなく、違憲」として認定取り消しを命じました。

これまでなら地裁の判断で、国側の主張が通らなければ控訴するのが通常でありましたが、国側は控訴せず、京都地裁判決を受け入れ、「障害等級表」を改正することにしました。賢明な判断であるといえます。

国がそうした決断をした背景には、男女の外貌に対する意識・感覚が変化したことが上げられます。つまり意識・感覚が変化したことによって、裁判システムを通じて「障害等級表」の基準やシステムが変わったのです。

ただ判決は、「社会通念上は、容貌の障害による影響に男女差があるとされ、等級の男女差に根拠

がないとはいえない」としつつ、「障害等級表では年齢や職種、利き腕などは障害の程度を決定する要素となっていないのに、性別だけで大きな差を設けるのは不合理で、憲法14条に違反する」と述べたのです。判決も「社会通念上」「等級の男女差に根拠がないとはいえない」と述べており、今日においても「社会通念上」つまり意識・感覚に男女差があることを認めているのです。

それでも上記のような判決による基準やシステムの変更が、私たちの男女差別意識に積極的な影響を与えることは言うまでもありません。

余談ですが、男性の両方の睾丸を失った場合は何級だと思えますか。両方失った場合が7級で、1つだけ失った場合は11級です。1998年当時、女子の外貌に著しい醜状が7級、男子は12級でした。2つの睾丸は7級、1つの睾丸は11級です。7級から11級の間には1つの睾丸がなくなっています。この幅が1つの睾丸の値打ちです。私は1つの睾丸以上に女子と男子の開きがあったことに納得ができませんでした。つまり、納得できないシステムは変えるという発想も同時に持ってほしいと思います。

ジャンケンというシステムになれると

ところで時折やっていたくんですが、まず隣の人の顔を見てください。突然ですが、ジャンケンをやっていただきます。童心に返ったつもりでやってください。

ルールを申し上げます。私が「用意スタート」といったらジャンケンをしてください。10秒たったら「ストップ」といいます。その間に自分が勝った数だけジャンケンをしていない方の手で指折り数えてください。いいでしょうか。「ストップ」といったら、必ず止めてください。

用意スタート。ストップ。5回以上勝った人はいるでしょうか。5回以上勝った人はジャンケンが非常に強い人です。相手が弱いということですが・・・。

今度は後出しジャンケンにさせていただきます。私に向かって右側に座っている人が先に出してください。左側に座っている人が後出しでお願いします。後出しの人が勝つジャンケンを出したら最初に出した人は一旦引っ込めて、好きなジャンケンを出してください。常に私に向かって右側の人には好きなジャンケンを出すだけです。左側の人には、後出しで相手のジャンケンを確認してから勝つジャンケンを出すだけです。これで負ける人はほぼいません。

絶対に間違えないように後から出す人は落ち着いて出してください、いいでしょうか。行きます。用意スタート。はい、ストップ。今度は後で出した人が先に出してください。前から見ている限り皆さんスピーディーです。間違っている人もいましたが・・・。

後出しで負けるジャンケンを出すのは難しい

今度はもう一度最初に先出した人が、先に出してください。後から出す人はそのジャンケンを見てから負けるジャンケンを出してください。いきます。用意スタート。はい、ストップ。次が最後です。もう一度立場を変えてやってください。用意スタート。はい、ストップ。お疲れ様でした。実は後出しジャンケンというのは、結構難しいものです。

後出しジャンケンで、最後にやった後から負けるジャンケンを出す方が、勝つよりも難しかった人、手をあげてください。自分は勝つ方が難しかったという人はいるでしょうか。圧倒的多数の人が後から負けるジャンケンを出す方が難しかったという結果になりました。

なぜジャンケンをしていただいたかという、ジャンケンも一つのシステムなのです。ジャンケンは「グー」、「チョキ」、「パー」です。英語でも「シーザー」、「ペーパー」、「ストーン」です。「シ

「ペーパー」というのはハサミです。「ストーン」は石です。国によって若干違いますが、ほぼ同じです。

ジャンケンシステムに慣れると

ジャンケンの仕組み・システムに慣れると、頭の中にジャンケンの回路ができ上がっています。この回路は多くの人にとって、同時に出して勝つことを求めていく回路なのです。その回路が負けるジャンケン出そうとするときに障害になるのです。この回路が障害になるので、この回路を無視すればいいんですが、多くの方はこの回路を活用しています。しかしその回路のまま活用して出すと、勝つジャンケンになりますから、頭の中でこの回路をひっくり返しながらか出すことになり、これをひっくり返し過ぎて、また勝つジャンケンを出す人がいるのです。あるいは中途半端に何を出しているのかわからないジャンケン出す人もいます。また正確に出す人でも、時間が少し遅い人も出てきます。つまりジャンケンというシステムに慣れただけで、回路ができ上がっているということです。

私たちは多くのシステムの中で生きています。それらが私たちの意識、感覚、脳の回路に与えている影響は、非常に大きいのです。そこを理解してほしいと思います。

何故ジャンケンをしていただいたかという、私がここで話できるのは1時間30分という限られた時間だからです。それを補うためでもあります。

パウロ・フレイレの言葉

かつて国際的な教育学者でパウロ・フレイレという方がいました。20年数年前に国際識字年という年がありました。識字とは、文字の読み書きのことです。国際識字年を英語でいうと「International Literacy Year」となります。パウロ・フレイレが国際識字年を提唱しました、この人はブラジル・サンパウロ市の教育長にも就任していた人なんです。ユネスコは当時、世界で15歳以上で文字の読み書きできない人が9億8千万人おり、そのような人に文字の読み書きを普及しない限り、地球上のあらゆる問題は解決しないと、国際識字年を提唱したのです。部落問題においても、識字学級や識字活動があります。

そのパウロ・フレイレは教育について以下のように語っています。英語で書きますが、日本語でもいいます。

If I hear it, I forget it.

If I see it, I remember it.

If I do it, I understand it.

If I find it, I use it.

講演で聴くだけなら忘れてしまう

以上を日本語に意識すると

もし私がそれを聞くだけなら、私はそれを忘れる。

もし私がそれを見たら、私はそれ思い出す。

もし私がそれを行ったら、私はそれを理解する。

もし私がそれを見つけたら、私はそれ使うことができる。

となります。

つまり、ジャンケンをしていただいたのは、この言葉を体験していただくためです。私は、システムと意識・感覚、基準、関係が一体であると聞いていただきました。しかし、聞くだけなら忘れてしまいます。ジャンケンで先に出した人は、後から負けるジャンケンを出す人を見ていただきました。ちょっと遅いとか、もたもたしているとか、間違っているとかを見ていただきました。また自分でも後出しで負けるジャンケンをやってみたら難しいということを経験していただきました。おそらくこの1時間半の講演の中で、最も長期間記憶に残るのはジャンケンになるでしょう。何故あの時ジャンケンをしたのかということから思い出していただけるでしょう。

かつて「聞くだけなら〇〇」ここに何が入るのかと学生に聞いてみました。私は聞くだけなら「忘れる」と学生に正しく書いてほしいと思っていました。ある学生が、「聞くだけなら寝る」と書いてきました。そうか、学生が寝るのは、私は前で話をしているだけ、相手は聞いているだけだから寝るのだと気が付きました。それ以来講義の仕方を変えました。すると寝る学生が減りました。その学生が寝ると書いてくれたことによって、私は講義の仕方を少しでも見つけることが出来たと思って今でも感謝しています。

好奇心を持つことの重要性

後に部落差別解消推進法について紹介しますが、この講義ですべてのことを語ることは出来ません。是非皆様方に自身で多くのことを見つけてほしいと思います。

見つけるためには〇〇心が必要です。

好奇心です。探究心でもいいです。見つけるためには好奇心が必要なのです。私は人権問題、差別問題に好奇心を持ってほしいと思っています。特に小中学校、高校の先生方には、好奇心を持ってほしいと思います。子どもに、差別をしてはいけないということを教える先生が好奇心を持っていなければ子どもは好奇心を持ちません。好奇心を持ったら自分で調べていきます。人権問題、差別問題に好奇心を持つということは、それぞれのプラスになります。2年前に部落差別解消推進法が出来て若干雰囲気が変わってきましたが、今同和教育を学んできたという大学生はほとんどいません。今から16年前、同和对策事業特別措置法は2002年の3月に失効しています。それが失効して特に取り組みがなくなってきました。取り組みがあった時に同和教育や人権教育を学んできたという学生に何を学んだかと聞くと、「差別をしてはいけない」ということを教えられたと答えます。「差別をしてはいけない」というのは別な言葉では、「加害者になってはいけない」ということを教えているのです。しかし、差別問題というのは加害者だけではありません。被害者になった場合、どうすればそれを解決できるかという知恵と力を持っているかどうか非常に大切になってきます。大学生に、自分が人権侵害の被害者になった時、どのように解決出来るかということを教えていくと、とても関心を持ちます。それは自分の力になるからです。加害者になってはいけないといえば自分が規制されていると考える学生もいます。それを被害者になった時にどうするかということをお教えすると自分の力になります。あるいは支援者になる場合もあります。支援者になった場合、どのようなアドバイスが出来るかということをお教えすると変わります。以上のように人権問題、差別

問題に関心を持つことは自分の力（エンパワー）にもなります。そのために好奇心を持ってほしいと思います。好奇心を持つということは記憶力も高まります。

部落差別解消推進法の活用が遅れている

次に「部落差別解消推進法」（以下「推進法」という）の具体化についてお話しいたします。推進法は部落差別撤廃のために十分な法律ではありません。しかし推進法は部落差別撤廃にとって極めて重要な法律です。

先に述べてきましたように社会のシステムや規範と私たちの「差別意識」や「人権感覚」及び「差別基準」は一体だということを再確認する必要があります。また社会システムと人と人との「関係」も一体であることを正しく把握する必要があります。人と人との関係を「差別・被差別」の関係から「平等」な関係に変革することが差別撤廃の一側面であると申し上げました。その人と人との関係を変革するのに大きな役割を担っているのが、社会システムや社会的規範としての法制度です。その法制度が不十分ながら部落差別撤廃の分野で制定されました。その意義は私たちが認識する以上に大きいといえます。しかし推進法が十分に活用されているとは言い難い状況にあります。

上記のことを先に事例に上げた「男女雇用機会均等法」（以下「均等法」という）を事例に考えてみましょう。均等法という社会システムができたことによって、職場における男性と女性、女性と事業主の関係は徐々に変わってきました。同時に、男女差別に対する意識・感覚も大きく変わりました。また変わったシステムによって、男女差別の基準も徐々に変化してきました。さらに進化した基準によって、多くの男性や女性、LGBTの人々の意識・感覚も変化しました。

男女雇用機会均等法の歴史に学ぶ

改善された意識・感覚は、それまでの均等法システムでは不十分だという認識を深め、改正均等法を成立させる大きなパワーになりました。事業主のセクシャル・ハラスメントを防止するための配慮義務も改正時に加えられました。そうしたシステムが新たに加えられたことによって、職場における男性と女性の関係、女性と事業主の関係も大きく変化しました。そして、それらのシステムが成立したことによって、男女差別に対する意識・感覚はさらに変わり、基準も変化しました。変わった基準がさらに意識・感覚をより良い方向に変化させ、それらが大きなパワーになって、新改正均等法が2007年4月1日に施行されました。そして「間接差別」も女性差別という基準に進化することになりました。男女で差別を明示していなくても、その基準によって女性が不利になるという場合は、分野によって間接差別だと規定されることになったのです。こうした最初の均等法からの改正経過をみれば、推進法というシステムができたことによって、部落差別撤廃を大きく前進させることができるといえます。

活用しなければ推進法の不十分さは分からない

しかしそのためには均等法施行以降の取り組みのような力強い法具体化のための実践と国や地方公共団体等における明確な担当組織の設置が求められます。全国各地や国レベルの現状はそうした状況とは大きくかけ離れているといえます。こうした現状を厳正に分析し、推進法具体化のための取り組みが強く求められていることを忘れてはなりません。法が施行されれば自動的に法が実現されるわけではありません。それは日本国憲法も同様です。だからこそ憲法第十二条に「この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によつて、これを保持しなければならない」と

明記したのです。

私は推進法の条文の中に、均等法のようにより良い法改正につなげていくことができる萌芽があると捉えています。その芽をいかに成長させるかが問われているのです。推進法にある条文が確実に具体化されれば、その芽は確実に成長し、推進法の不十分さが克服され、均等法のように改正推進法につながっていくといえるでしょう。そのためにも推進法の正確な理解と具体化のための詳細な方針が求められているのです。料理のときに包丁を使わなければよく切れる包丁かどうか分からないように、推進法を活用しなければ推進法の不十分さも見えてこないのです。

第一条は目的、手段、現状、課題が明記

この推進法には先述しましたように改正につながる重要な条文が内包されています。それを紹介するためにいくつかの条文の意義を解説しておきたいと思います。

法律というのは、第一条が最も重要で、多くの場合に「目的」規定を置いており、法律全体の要約になっています。私は法学研究者として、研究していることに関連している法律や条約を精読するとき、最も重視しているのは第一条です。推進法も第一条には、先に示した「目的」だけでなく「手段」「現状」「課題」が明記されています。

推進法でも「手段」や「現状」という文字が明示されていなくとも、「手段」や「現状」にあたる部分は明確に記されています。

「現状」というまでもなく、「現在もなお部落差別が存在する」、「情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じている」という二点です。こうした現状を克服するために推進法が制定されたのです。まさに推進法の必要性を根拠づける社会的事実を明記し、立法事実を第一条で明示したのです。

正しい方針を確立するには正確な現状把握が必要

この現状を克服するために「基本理念」（第二条）と「国及び地方公共団体の責務」（第三条）を定め、具体的施策として「相談体制の充実」（第四条）、「教育及び啓発」（第五条）、「部落差別の実態に係る調査」（第六条）を条文で明記したのです。これらの施策を明記した条文を具体化することは極めて重要です。これらの施策が真に具体化されれば、推進法の不十分さがより一層明確になり、推進法改正の立法事実が明らかになるとともに、改正の原動力にもなります。

社会システムや社会的規範としての法を改正するためには、その根拠となる具体的事実が必要です。社会の体質的病変ともいえる差別をなくすためには、その原因を明らかにしなければなりません。例えば名医と呼ばれている医師は手術が上手いだけではありません。神の手を持つ医師と呼称されることがあり、誤解されていますが、正しい治療方針が決定されていなければ病気は治せません。また正しい治療方針を出すためには正確な診断がなくてはなりません。つまり病変の正確な現実を捉えることが大前提となります。それは部落差別を撤廃するときも同様です。

現状を明らかにしなければ差別はなくなる

病気になった患者は医師のところに病気を治すために医療相談に来るのです。法律問題で困ったら弁護士のところへ法律相談に来るのと同じです。患者を前にした医師は問診をしながら患者の身体の中にある種々のセンサー（感覚器官）が感じ取っている患者の言葉を聴きます。そうした問診を通して痛み等の原因を「なぜ、なぜ、なぜ」と追究していくのです。しかし問診だけでは複数あ

る原因のどれが真の原因かということをはっきりとすることができない場合もあります。その時には身体の中をより詳細に調査するためにレントゲンやCT、MRI等を駆使して検査していくのです。

同じように社会を人間の身体に例えるなら、差別の実態や様相とその原因を正確に把握することができなければ、差別が存在する社会を根本的に治療することはできません。これまでの取り組みだけでは極めて根深く悪質な社会の病変である部落差別を根治することはできませんでした。それは推進法第一条の先に紹介した「現在もなお部落差別が存在する」という表現に端的に表れています。換言すれば、これまで多くの治療を施してきたが、現在もなお病気（部落差別）は克服できず、社会的環境の変化（情報化の進展）に伴って、病気（部落差別）の状況が予断を許さない事態にあるとっているのです。

相談と調査と教育は極めて重要な取り組み

つまり病気の状況と原因をはっきりとするときには、患者からの問診（相談）と検査（調査）が重要であるように、部落差別の様相と原因をはっきりとするためにも、相談と調査は極めて重要な取り組みなのです。この二つを推進法は第四条（相談体制の充実）と第六条（部落差別の実態に係る調査）で明記しています。これらの条文を厳正に具体化できれば、部落差別を撤廃するための治療（施策）方針の前提である部落差別の現状と原因が間違いなく明らかになります。それは部落差別を撤廃するための正しい方針を確立することだけではなく、推進法の不十分さを明確にし、新たな法制度等の必要性を示す立法事実にもなります。また第五条（教育及び啓発）が真に推進されれば、多くの人々の被差別部落に対する差別意識や偏見が克服され、人権感覚が醸成されていきます。そう



した意識や感覚は一定の世論を形成し、現行の推進法だけでは部落差別を撤廃することはできず、推進法の強化改正や新たな差別撤廃立法の制定を求めていく大きな原動力になります。それは均等法の歩んできた過程をみれば明らかです。そのためには推進法の完全具体化を求める取り組みが焦眉の課題であることを肝に銘じる必要があることを強調しておきたいと思います。

最後に省略した部分の資料を後で読み返して頂きたいということをお願いして終わりにしたいと思います。長時間の御静聴をありがとうございました。

【各分科会発表者・助言者一覧表】

- 第1分科会 (1) 下吉 真二 さん (倉吉市人権政策課長補佐)
- 第3分科会 (1) 長谷健太郎 さん (ハローワーク倉吉 主任相談員)
(2) 福田 徹 さん (障害者就業・生活支援センターくらし専門相談部門)
- 第4分科会 (1) 吉田 定夫 さん (NPO法人里山地域研究所「みささ青空体験塾」塾長)
- 第5分科会 (1) 松島 綽子 さん (鳥取県中部子ども支援センター長)
(2) 池谷 千恵 さん (鳥取県スクールカウンセラー)
- 第6分科会 (1) 後藤 真樹 さん (鳥取県立米子工業高等学校)
(2) ちひろ さん (feel good 共同代表)

部落解放研究第46回倉吉市集会

第1分科会「部落差別問題」倉吉交流プラザ第1研修室 57人

(発表：問題提起)

「私たちの身近なところで発生している部落差別の現実学ぶ」

発表者 倉吉市企画産業部人権政策課：下吉真二

○同和地区を問い合わせる差別事象 2016年5月市人権局に電話による問い合わせ

2016(平成28)年5月には、倉吉市役所に電話で米子市内に在住するという男性から、「倉吉市の〇〇という場所が同和地区かどうか教えてもらいたい」という差別問い合わせ事象が発生しました。

その内容は、

男性・「米子市内に住んでいるものだが、今度中部の方に引っ越すようになった。住所で言うと倉吉市〇〇という場所が同和地区かどうか教えてもらいたい」

職員・「もし〇〇が同和地区なら、どうされますか。」

男性・「できれば、別の場所に住みたい」

職員・「それは、なぜでしょうか」

男性・「なんというか、米子市の同和地区は独特の文化があって、新しい人が集まりにくい閉鎖的な雰囲気があって」

職員・「言われている意味がよくわかりませんが」

男性・「私の知っている西部では、暴力団が多い。そういう場所には住みたくないと思ってしまう。自分は同和地区の人を差別する気持ちはない、住む場所の判断材料にしたいだけだ」

職員・「こういう同和地区を尋ねる電話があった場合、行政は倉吉市であろうが米子市であろうが、そういう質問にはお答えできません。そのお尋ねの場所が同和地区であろうが、なかろうがそのようなご質問には答えられません。ところで、なぜ同和地区を避けるのか、教えてもらえませんか」

男性・「西部の方は、そこに暴力団の事務所があり、墓場があるような場所はみんなが避ける」

職員・「失礼ですが、年齢は40代ですか」

男性・「50歳になったばかりです」

職員・「実は、自分は同和地区に生まれ育った人間になります。以前であれば同和地区はこわいとよく聞いたものですが、自分の村を見ても怖いような人はいません。また、現在では、同和地区でない人も家や土地を購入されて同和地区と一緒に暮らしている人もあります。」

男性・「それは、あなたが暮らしている倉吉はそうかもしれないけど、私の知っている西部はそうではないんです。だから、私は同和地区の人を差別しようとは思っていません。ただ自分が住む場所を決める判断材料として、知りたいだけです」

職員・「同和地区だから住まない、そこを避けるという行為は、結果的に差別に加担しているとは思いませんか」

男性・「私は、差別をしようと思っていない。在日の友人もある。この問題を気にしない人もあれば、しかし、気にする人は気にする。自分は気にする人間だ。教えてくれないのなら、電話を切らせてもらう」と発言し電話が切られる。

男性は、「自分は同和地区の人を差別する気持ちはない」と言いながら、「西部の同和地区は暴力

団が多く、墓場があるような場所には誰も住まない」と明確に同和地区を差別しているにもかかわらず自分の行為は差別ではないと開き直り、自分の行為を正当化しようとする発言を行いました。

問い合わせをしようとする事自体に問題があり、差別につながる危険性があると考え、その発言の間違いを正し差別は許されないという対応が求められています。

このような行為に遭遇した場合は、「差別につながる問い合わせにはお答えできません」、「あなたの行為は同和地区を問い合わせる差別行為であり、部落差別解消法に違反する違法行為ですよ」と毅然とした対応を取ることが必要です。

2017年にも、鳥取市内の不動産業者の店長が鳥取市役所人権推進課を訪れ、「(地図のコピーを示し)〇〇同和地区の一部の△△通りは、同和地区ではないと聞いたが本当かどうか確認したい」という差別事象が発生しています。被差別部落や部落問題を面倒で嫌な問題として捉える忌避意識が表面化しています。

○倉吉市民による事業所内における部落差別発言事象 2017年9月市内の事業所

2017年9月に、倉吉市内のある事業所内において、その事業所に入出入りする業者のBさん(倉吉市内在住)が、同業者のA(北栄町在住の被差別部落出身)さんに向けて「やっぱり部落のもんだわい」と発言する差別発言事件が発生しました。これはAさん自身が、電話で倉吉市役所に連絡があり発覚したものです。これを受け倉吉市では、関係者への聞き取りを行い差別発言の事実を確認しました。そして、Bさんへの5回にわたる面談(啓発指導)を行いました。

① 9月20日(水) ② 9月25日(月) ③ 10月4日(水)

④ 12月14日(木) ⑤ 3月26日(月) 部落解放同盟中部地区協議会議長も同席

最初は、「自分は言っていない」、「部落は集落を意味する言葉で使った。差別ではない。」、「自分はAさんから暴言を吐かれ胸ぐらをつかまれた。自分の方が被害者だ。」、現場にいた人が差別発言だと言っていることに対して、「人によって聞き取り方が違う」、実際に何と言われたのかと問うと「覚えていない」というBさんの対応でした。

5回目の面談で、「Aさんとは3年前から嫌がらせを受けてきた。当日も同じように嫌がらせをされ、腹が立っていた。それで言ったかもしれん。」

・(もう二度と人前でそのような発言をしないでもらいたい。被差別部落の人々は人から差別されないように、村ぐるみで勉強したり、解放運動にがんばってきた。被差別部落の人が悲しむような発言は二度と止めて欲しい。)など、啓発指導を行う。

「人前では、そのような発言はしないようにしようと思う。」という発言をされた。

以上、Bさんの発言に明確な謝罪や反省はないものの、差別発言を一定認めその発言内容に変化が見られたことからBさんへの啓発指導を終了することとした。また、事業所には今回の事象を踏まえ、職員研修の実施と同様の事象が発生した場合の速やかな市への報告を要請した。また、Aさんにも対応の経過報告を行い了承を得る。

○部落解放同盟鳥取県連合会事務所への差別投書事象 2017年12月

2017年の12月には、県連の事務所に「普通の人間を採用したいはんで エタ ヒニン ヨツアシ チョン 屠殺屋 胞衣屋 太鼓屋 食肉屋 汚物屋 皮革屋等をやってみたい人間様より下層にうごめく動物(部落民)だ ほんつけなしだはんで 当会は 部落穢多村に出自を持つ人間は採用で絶対に不合格にしてやるはんで」と書かれた差別ハガキが郵送で送られてきました。

近年では、このような差別投書が解放同盟の事務所に毎年のように届いています。もし、このような投書が事務所ではなく個人の自宅に届いたらどうでしょうか、まさに脅迫状と言えます。

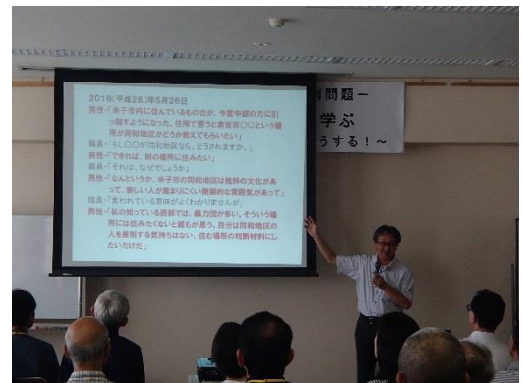
○鳥取ループによる確信犯的差別行為

鳥取ループによって、2009年9月に鳥取県をはじめとする大阪府、滋賀県等の同和地区の地図がインターネット上に掲載されて以来8年半が経過しました。その数はその後増やされ続けるとともに、内容は悪質化、益々差別を煽ると同時に身元調べ等に利用されかねない状況となっています。

また、地図情報と様々な情報が一体化されることで、その内容はより危険で悪質なものとなっています。具体的には、カメラで撮影された道路沿いの風景画像が閲覧できるグーグル・ストリートビューのサービスを悪用し、インターネット上に公開されたままとなっている同和地区の地図とグーグル・ストリートビューが同時に閲覧できるようになっています。地図に特定された建物や家屋など個人の家一軒一軒が写真画像によってピンポイントで把握されるとともに、さらに、「ネットの電話帳（住所でポン）」という名前でNTTの電話帳情報をネット上に公開し、電話帳情報とグーグル・ストリートビューが同時に閲覧できるようにしています。

地図情報と電話帳情報、写真画像情報が一緒になり、極めて配慮を要する同和地区の情報がインターネット上に丸裸でさらされるとともに、電話帳に掲載されている3700万件の個人情報も同時にさらされており、身元調べ等に悪用される危険性が益々大きくなっています。

現代社会では、誰もが差別や人権侵害の被害者になり得る。もし、私たちがこのような差別事象に遭遇した場合、どのような対応ができるのか話し合ってみましょう。



グループ討議のテーマ

テーマ「部落差別の現実に学ぶ」 サブテーマ～ そのとき あなたなら どうする ～

(第1グループの記録)

- ・三朝中学校が現地学習で倉吉市内の人権文化センターに来ていた。生徒の作文に「大人になるころには部落差別はなくなっていると思う」とあった。時間がたてばなくなると思う。学習不足によって、部落差別だと気づかない人もある。そうなる何とも言えない。自分はしていないという感覚、他人事である。差別は許さないという態度が必要。
- ・看板など、常に意識するようになることが必要。
- ・おかしいことはおかしいと普段からわかっていないと行動を起こせない。口に出す発言することを身につけること。
- ・同和地区の中に空き家が出た。同和問題や同和地区についてまったく知らない人がその家を買われた。買った後に同和地区であることを他から知らされた。地区内で話し合い同和問題について教えてあげた方が良かった。買った方も学習会や研修会に参加して同和地区のことを理解し、とてもよい地区だと言ってくださり、よい関係でいる。
- ・結婚のときも同和問題がからむ場合もある。同和地区を勘違いされている人もあり、話をする中でとてもがんばっている地域であると気づいてもらえることもある。自分の言葉でできるだけ伝

えていきたい。

- 部落問題に対する認識が以前に比べ薄くなっている気がする。問い合わせなど差別が面と向ってではなく、当事者にはわからないように差別し、悪質である。実は身近な所でもこのような差別があるかもしれない。
- 以前、高校入学試験時の面接で中学生に、親の職業を聞く事例があった。明らかに違反質問であったのに、その場ではそれはおかしいと言えなかった。その場での対応はすごく難しい。なかったことにしていることもあると思う。
- 人間関係がからむので難しいと感じている。勇気がいる。気づくことが大切、良い悪いの判断ができるようにしておくことが大切。
- 中学校での学習は、道徳、学活で人権学習を行う。同和問題、いじめ問題、インターネットを中心に学習するが学校によって格差がある。
- ネット社会になって状況がどんどん悪くなっている。子どもは、ほとんどがスマホでネットを見ている。その情報に影響されて、デマ情報など悪い情報が知識として入ってしまう。
- 小鴨地区での差別落書は悪質、犯人は捕まらない。小鴨地区では、落書を教材化し町内学習会で学習するなどとても良い取り組みを行った。
- 普段の学習が大切、家庭、職場へ広げることが大切。
- 現在も結婚や就職などに影響している。
- 同じ考えを持つ仲間、相談し合える仲間を増やすことが大切。
- 子どもに結婚のとき、同和地区出身であることを相手にどう話すなどと会話しているが、親として子どもに伝えることが難しいと感じている。
- 同級生の子どもの結婚で、相手の女性に連れ子があり、黒人であった。普段から部落差別は許されないとやっている同級生は息子の結婚に反対した。明らかに人種差別である。
- 部落問題と関わることがないと、自分から勉強することには中々ならない。
- 継続して、このような集会や学習会に参加し、自分自身の人権感覚を磨くことに努力して行きましょう。

(第2グループ記録)

- 問い合わせなど、聞かれたら毅然として態度で「差別につながる問い合わせには、お答えできません」と伝える。
- 見て見ぬふりをする人がある。学校でちゃんと教えているのかな〜と思うことがある。
- 年代による行動の違い。
- 子どもが小さい頃から、褒め合うことをしていくことから始めている。
- 同和地区の中で学習会を持ったり、話し合いを持つなど差別解消の取り組みをしている。
- 差別事象を見ると、人と人との関係が大事ではないかと思う。
- 仕事の中でも、親子の関係で教え合うことが大事。
- 全体会の講演であった態度、意識、仕組に関して練習する場があるのではないかと。
- ネット上の差別事象は、やっていいことと、やってはいけないことが分かっているのかと思う。

(第3グループ記録)

- ・差別落書事象について、初めて知った。
- ・地元でこのような事象があることに驚いた。
- ・どんな人がするのか想像がつかない。繰り返しでなくなる。どんな状況の人がこれをするのか、相当なエネルギーがいる。勉強不足の人がしているとは思えない。
- ・世の中にストレスを感じている人にとって、インターネットなどがあおりをかけている。
- ・今の世の中で起こっている事象に対して、どうしてよいかわからない。
- ・ネット社会は感情をエスカレートさせる。一方的で相手に対応しようとしないう今のスタイルはよくない。
- ・逆に、被差別部落であることを表明した方がよい、間違いを正していくことはずっと続けていくしかない。
- ・関金町の人権学習のテーマに部落問題がなくなってしまうている。理由はわからない。
- ・部落問題をテーマにすると意見が出にくいので、高城でもなかった時期があったが、今はまた取り上げるようにしている。
- ・PTAなどでも部落問題が減っている。
- ・部落差別が今なお残っている現実に、その根本を考えていくことは必要。
- ・都会ではこうしたことを考える機会もないので、それを考えると希望がある。
- ・差別は変わらないという事実であるが、学習を続けること、言えなくても、「いけないこと」と思えることだけでも大切。
- ・最終的には、個々の判断が大切。
- ・自分たちがずっと長い間、続けてやってきていることをもっとアピールしてよい。
- ・続けていくことは今後も必要、その中で見直しもしていくことが大切。
- ・最近の自然災害への対策を考える方が先で、部落差別を考えるトーンも下がっているのも事実。

(第4グループ記録)

- ・部落（部落問題）という言葉は自分から下の世代に伝えていかないといけない。
- ・部落問題を取り上げる内容が減った。人権問題を学ぶことはあるが、部落問題は学ぶ機会が減った。勉強会や啓発活動をやるべき。
- ・小学校3、4年頃同和教育で部落問題を知った。友だちの家に遊びに行ったとき、おじいさんに「お前らのせいで辛い思いをした、帰れ」と言われた。後になって言われた意味が分かった。部落差別の背景やなぜ差別が起こったのか、を考えていかないと差別はおかしいと気づかない。おじいさんの想いをくみ取れない。
- ・20代の頃、青年団活動で部落問題を学んだ。部落出身の友達が結婚差別に合い青年団として話し合いにも参加した。老人がいなくなれば差別はなくなると言われていたが、今でも差別はある。ネットでも差別があることを踏まえれば、町内学習会等は必要。
- ・小鴨地区では2013年の差別落書事象を踏まえて、役員の研修、啓発用ビデオの作成、落書をテーマに町内学習会の実施、啓発のぼり旗、啓発ポスター作成（のぼり旗とポスターは、事象の発生した4月、部落解放月間7月、人権週間12月の3回掲示）。市や県、全国・人権・同和教育研究対での実践報告を取り組んできた。
- ・部落問題に無関心では何も解決しない。

- ・落書をしている人の気持ちが知りたい。
- ・知ることが気付き動く（行動）につながる。
- ・市集会など年1回でもこのような取り組みに参加することが大事。

(第5グループ記録)

感想

- ・人としゃべるときは、相手の気持ちを考えながらしゃべるようにするのが良いと思う。
- ・相手によって言いにくい場合がある。
- ・相手に理解してもらえるように話す。
- ・世代によってわからないことが多い。部落の成り立ちなどが具体的に分からない。
- ・人間関係によって変わってくるものが多くある。

差別を見聞きした場合、どうする？

- ・被差別部落出身だが、そういう落書・発言を聞いても相手にしない。逆に、加害者は満たされていないんだなあとと思う。
- ・障害がいのある子は今でも誹謗中傷させているのを見聞きする。
- ・一人ひとり違うのにひとくくりにして（部落とかガイジとか）誹謗中傷するのか？。
- ・出身地だけで差別されるのが理解できない。いったい誰が差別によって得をしているのか。
- ・講演を聞いて自分自身が知らないことが多すぎることに気付いた。
- ・その地区に住んでいるだけでなぜ差別されなければならないのか。「あそこの誰々は・・・」と今でも言われる。
- ・インターネットは恐ろしい。一度掲載された情報は二度と消せない。
- ・法律の整備を急いでやらないとダメ。
- ・差別問題に関心を持つことが大事。差別落書があっても「あ～落書されとるわ」で終わってしまう。
- ・インターネット時代に対応した勉強をしなければいけない。
- ・事実を知り、常に関心を持って勉強していくことが大事。

(第6グループ記録)

- ・部落差別問題を教員として学ぶ。
- ・現在まで残っている差別に残念だ。2017年何てごく最近、自分の考えを見直す機会となった。
- ・自分の身近に差別発言がないということは、学習の成果である。
- ・差別問題の勉強をすることにより、差別に関わるのが身についた。

差別に出会ったら

- ・人間関係が強いならもちろん言うが、関係が弱い場合は言わないかも（言えない）。
- ・ガツンと言ってしまうと思う。
- ・相手の様子を見る。
- ・差別発言⇒いけんことはいけんと伝える。何がいけないのかが伝えられることがポイント。
- ・イジメも差別発言もきっかけは同じ。
- ・なぜその差別発言をしたのかを考える。

- ・同和教育「考えること」が大事。道徳では「おはよう」と言われたら「おはよう」と言いましょう。同和教育では「おはよう」と言ったら返事がない。なぜなのかを考える。
- ・気が付いたら言っていないといけない。言わないと変わらない。
- ・小学校では生徒が「チビ」と発言、集まって話し合い、言われた方はどのような気持ちになるのか、を考え話し合う。
- ・言葉の大切さ、愛情、ノンバーバル（ジェスチャーや態度、表情など言語以外の要素によるメッセージのやり取り）が心の栄養。
- ・部落差別問題の中身を知らないと注意もできない。
- ・学習会への参加を続けていかないと差別はなくなる。
- ・本人や親、地域が部落、同和教育への意識がないと進まない。学習会などに参加して意識を高める。
- ・葬儀の「友引」、フェイクニュースなどを鵜呑みにするのではなく、自分で中味を学習しきちんとした知識を持って判断していかないといけない。同和教育も同じ。



第2分科会「男女共同参画」

テーマ 良好な関係を築くために～あなたの伝え方で暮らしが変わる…～

ねらい：夫婦、家庭、職場、地域など多様な活動の場で男女に限らず“良好な関係”を築き、ひとりひとりが豊かな人生をおくるにはどうすればよいのでしょうか。様々な活動の場を想定したロールプレイから『伝え方』に的を絞ってみなさんといっしょに考えていきます。

性別に関係なく、すべての人が、あらゆる分野で活躍できる社会を目指していっしょに話し合しましょう。

参加人数：36人

1. ロールプレイのやり方

○夫婦間、職場と家庭、地域、パートナー間の4場面（場面A～場面D）のシナリオを4人のグループ内で2人ペアになって演じる。

○4場面で演じたセリフを、聞く側になった人（演じていないペア）がシナリオ空欄部分の会話のメモをとる。

2. ロールプレイでの会話内容

○各グループで出たシナリオ空欄部分の会話は、メモの表記のまま。ただし、（ ）内は補足。

場面A 夫婦の間で、妻が仕事に出ることについての話し合い

妻：子どもも大きくなったからそろそろ働きに出ようと思うんだけど…

夫：働きに出るのはいいけど、家のことはきちんとできるのか？

妻：（あなたはどんな言葉を返しますか？）「 ① 」

（各グループで出た妻の言葉①）

- ・できるかどうかわからないけどやってみるわ。
- ・全部はできないから手伝って。 ・完璧には無理だけどあなたも一緒にしない？
- ・あんたも手伝うだで！
- ・えー！家のことはお父さんにお願い！！私もお仕事したいし！全部お願い！
- ・もちろん今までどおりする。
- ・いっしょにしてもらわないとできないので、お願い、分担しよう。
- ・できるようにするよ。助けてね。 ・家事分担について話したいな。
- ・えっ私だけがするか？忙しい時期やそうじゃない時もあるしお互い協力し合って働きに出んと。お金もかかるし…。
- ・子どもの迎えとかは誰がする？隣の旦那さんもしとんなるし（分担しようよ）。
- ・やってみないとわからない。・できることはするけど完璧ではないかもしれない。よろしく！
- ・あなたも家のことやってほしいな。自分でできること。茶碗洗い、洗濯。



場面B 上司に休暇を依頼する場面

夫：課長、来週の金曜日、娘の参観日なので、休暇をいただきたいのですが？

課長：なに！参観日だって！そんなこと奥さんにまかせればいいじゃないか。そんなことで休暇をとるようなら給料に響くぞ！

夫：(あなたは課長に対しどんな気持ちになりますか？また、家に帰り妻にこのことについてどう話しますか？)

(課長に対して) 「 ① 」

(妻には) 「 ② 」

妻：(あなたは夫の発言にたいしてどんな言葉を返しますか？) 「 ③ 」

(各グループで出た課長に対しての言葉・気持ち①)

- ・妻にも相談してみますが、ぜひ休みをください。
- ・(給料に響いても)いいですよ。お休みをください。
- ・自分の子どものことなので妻にまかせっきりにはできません。
- ・でも子どもの様子を見てみたいのですが。 ・今時、親として娘の参観日に行きたい。
- ・すみません。嫁にうるさく言われるのでこれだけはお願いします。
- ・そこをなんとか。課長より家内がこわいです。
- ・(心の中)休暇取れるのに給料のことを出されたらショック。
- ・家のことだから、たまには休ませてください。
- ・それはパワハラじゃないのかな？
- ・家庭も大事なんで遅れた分は後で仕事を取り返しますから。
- ・わかりました。なんとかします。
- ・有給休暇なんですから休ませてください。

(各グループで出た妻に対しての言葉②)

- ・参観日の話は上司にしたけど休暇がとれるかわからない。また、課長に話してみるよ。
- ・俺、休むぞ！ ・有給休暇とって休むつもり！ ・課長に話して有給取らせてもらう。
- ・自分の子どものことなので妻にまかせっきりにはできないと伝えただけ返事がない。もう一度上司に言ってくる。
- ・ごめん、休みが取れなかった。 ・休み取れないかも。
- ・あんなあ、課長に頼んだけど許してもらえなかったに。給料引くって言われた。
- ・参観日にはでれないよ。 ・他には頼めん。
- ・えっ上司に言われたら仕事に出なければならぬ。
- ・給料を下げると言われて腹立った。参観日におまえが行ってくれたらこんなことを言われなくてすんだのに。
- ・給料に響くぞといわれた。それでもいいと思う。
- ・休みがもらえん。どうしよう。 ・休めなくなった。なんとかしてくれ。
- ・相談したけど断られた。 ・相談したら奥さんに行ってもらえと言われた。

(各グループで出た妻の言葉③)

- ・そうか…。でももう一度(休みたいと)伝えてみて！ ・有給休暇とって！
- ・ありがとう。 ・感謝。

- ・課長の所に行ってねじ込んでくるわ！ ・今時そんなことを言う課長がいるの。私が電話する。
- ・なんだってあんた、休みとれなんだ？
- ・どこの課長だい。ちゃんとやるときない。
- ・給料を引く？なら私がでるわ。
- ・もう一回頼んでみて。それでもだめだったら私が出る。
- ・生活できんだけ辞めちゃいない。
- ・他の同僚に頼めない？
- ・パワハラじゃないか。相談してみたら？
- ・行くなって言っとったが。私も予定が入るとるけ、もう一度相談してきて。
- ・無理せんでもいいで！
- ・課長に頼んでもだめだったなら仕方がないけど。それでもちゃんと頼んでくれたの？

場面C 女性公民館長の選定について

Aさん：山田さんの奥さんが今度館長さんだって。ようしなるだらーか？

Bさん：(あなたはどんな言葉を返しますか?) 「 ① 」

(各グループで出たBさんの言葉①)

- ・できるわいな。 ・みんなの意見を聞きながらしなるわいな。
- ・努力されると思うけど。私たちも手伝ってできることをしないと。
- ・やるって言いなただけしてみなっただわー。
- ・まああの人は何でもできなるけがんばってもらうだわ。
- ・ひな形もあるし行事も決まるとるけ大丈夫でないか。
- ・女性ですよね…。だんなさんにやってもらったら？
- ・他の役員さんもおんなるし、協力してあげないけんだらーなあ。
- ・おれはやめた方がいいと思うけどなあ。
- ・雰囲気全然ちがう。役員に女性が入ると空気が変わってくる。話がやわらかくなる。あっさりしていない。きつい言い方をしない。
- ・女性はよく気がつくし大丈夫でないか。
- ・大変だけど、ようしなるじゃないだろうか。
- ・決まったことだしがんばってやってもらわんと。旦那さんが助けなるじゃないか。
- ・大丈夫だと思う。男の人が頼りなくなるとるけ。山田さんしっかりしとんなるけ！

場面D 結婚をひかえての入籍について

女性：籍を入れるけど、私、今のままの名前でいきたい。

男性：(あなたはどんな言葉を返しますか?) 「えっ、 ① 」

(各グループで出た男性の言葉①)

- ・いいよ。 ・最近そういう人多いし、いいじゃないか。
- ・なんで？ ・どうして？
- ・別にいいけどその理由は？

- ・近所になんて思われるか。墓はどうするだいや。
- ・やっぱり結婚するからには同じ苗字がいいな。
- ・一般常識で考えると…。
- ・だったら世間的には前と同じ名前にしたらどう？(籍は入れて普段は通称を使ったらどう？)
- ・僕の名前になってくれないの。不安だ。愛してないの？
- ・親がびっくりするからやめてくれない？
- ・子どもが生まれたら…
- ・(意見) 女性は「今の仕事のこともあり、今のままの名前でいきたい。」と言った方がいい。唐突すぎる。

3. 各グループのまとめ

【まとめ方】

- ・各グループで、話し合いながらロールプレイの記録用紙を「攻撃的」「復讐的」「主張的」「非主張的」と書かれた模造紙に分類して貼り付ける。
- ・記録内容が、「相手を怯えさせ、傷つけても要求を通して」「攻撃的」な内容、「自分の要求もはっきり言いながら相手も傷つけないような「主張的」な内容」、「相手を傷つけないように自分の要求も『まあいいです』などと言って引っ込めるような「非主張的」な内容」、「相手を傷つけ、自分の要求をあきらめる「復讐的」な内容」のどこに当てはまるか、別の言い方はないか等を話し合った。

| | |
|------------------------------------|---|
| 復讐的 相手を傷つけ、 自分の要求をあきらめる | 攻撃的 おびえさせる、 相手を傷つけても要求 を通す |
| 非主張的 相手を傷つけ ないよう自分の要求を ひっこめる | 主張的 自分の要求を はっきり言葉に出して、 相手を傷つけないよう配慮 |

【各グループのまとめ発表】

(第1グループ)

- ・どの分類にもまんべんなく散っているが、話し合った中でいろんな状況を話し合った。結果的に主張的であるのが一番理想的だろうという話になった。
- ・攻撃的、復讐的っていうのに貼り付けられたのがどうやったら主張的のところに移せるのだろうと話し合った。当初、攻撃であってもとにかく話し合いをして理解を深めていって主張的になっていくのではないかという結論になった。
- ・ただ、突発的にこの別の姓を名乗りたいと言われた時はどうしても感情が先に立つということもあり得るので、そういった時はちょっと時間をおいてからゆっくり二人で話し合いを持つという配慮があった方がお互い主張的な方に話が向いていくのではないかという結論になった。



(第2グループ)

- ・全部主張的などところに入ってしまった、あまり攻撃的な言葉を発する人のいないやさしい男性のグループだった。

- ・後で自分の過去や現在、家庭や会社では、主張的以外になってしまったという話が出てきた。昔こういうことを言ったことがあった、嫌なことが仕事であった時に、「だったら辞めます」と思ったということもあつたり(復讐的)、子育て中、子どもに対して「早く寝ないとおばけが来るよ」と、ちょっと脅す、怯えさせるような言葉を使っているという話も出た。
- ・主張的になる心の中の根底の中に、自分も体もまだまだ元気だし、努力して工夫していけばどうにかなるという気持ち(余裕がある時)がこういうやわらかい言葉になって、相手を傷つけないような配慮につながっているというようなことを言われた人もあつた。

(第3グループ)

- ・皆、非常にやさしくて相手を傷つけるような言葉は出なかった。
- ・場面Aで言うと、妻が「出来るようにするよ、助けてね」とか、「家事分担について話がしたい」というセリフが出たり、場面Bでは、夫のセリフで、「他には頼めんわー」、「相談したけど断られたわ」、それに対して妻は、「他の同僚には頼めないかな」とか「私が自分の会社の上司に聞いてみるね」という言葉が出た。しかし、この言葉も言い方次第では相手を傷つける言葉になるのではないかという意見も出た。例えば場面Aの「出来るようにするよ」というのも、「出来るようにするわよ!」と言ってしまうと自分のもどかしさを相手にぶつける攻撃的な言葉になるし、場面Bの、「他には頼めんわい!」と夫が言ってしまえば妻は苦しくなる。妻も「他の同僚に頼んでよ!」と言ってしまふと、やはり夫はつらい気持ちになると思うので、言葉も大事だけど言い方もすごく大事ではないかという意見が出た。

(第4グループ)

- ・他のグループと同じような傾向で、基本的には攻撃的な、復讐的な意見はあまりなく、Bの場面で「有給休暇を取って」と妻が答えるのが唯一攻撃的だった。それを主張的に変えるには、「どうしても行けないからなんとか有給取れない?」というちょっとやわらかいワンクッションおく一言を入れると、同じ内容でも、相手を傷つけないように配慮のある、物事が進む話し合いになるのではないかという意見が出た。最終的な結論は何事も言い方一つで変わる、という意見でまとめた。

(第5グループ)

- ・基本的に他のグループと同様、心の優しい人ばかりで主張的、非主張的のやり取りが多かった。
- ・出てきたセリフに対して、裏を返して、「攻撃的」「復讐的」の方の言い方はどう言い方があるかという事を出したりしてみた。入籍のケースで出てきたのは、「いいんじゃない」という肯定的な旦那さんの反応を、これを裏に返したら、「結婚止めようか」みたいな話まで想定した。心優しいので裏を出すというのもなかなか心苦しいところがたくさんあつた。
- ・いかにコミュニケーションをうまくとるかということが大事だと思うので、「相手を思いやる心」が大事というまとめになった。

(第6グループ)

- ・同じような傾向だが、非常に理知的な回答が多かった。
- ・基本的に感謝と尊敬の気持ちで人間は話し合いをしなければいけないという意見が多くあつた。

・ただ、話題の前提条件として、入籍の話の場面で相手のセリフに「えっ」という前提があるが(台本に「えっ」という印字だけがあり、その後のセリフを考えるようになっている)、「えっ」はないのでは。それまでいろいろな話し合いをしてきているのだから、それまでの話し合いの経過が大事。この場面で「えっ」というのはちょっといまだき問題ではないか。

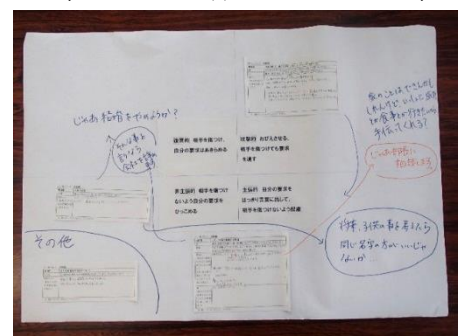
- ・お互いに譲らずに話している部分もあるのではないかとということや、じゃあしょうがないといふところも出てきているのではないかと話も出ていた。
- ・大変楽しい話し合いでよかった。

(第7グループ)

- ・グループの人が皆自分の主張を持っていた。やさしいというのは傷つけないように配慮するといふところが非常に大きい。
- ・妻が仕事に出たいと言った場面は、家庭事情から来るものだろうというカテゴリー分けをした。「あんたも手伝うだで」とか、「給料安いだから私が働かんといけんでしょ！」という攻撃的な家庭事情が介入するような発言もあった。
- ・入籍の場面では、「墓はどうするだいや」等の社会的慣習が理由になっている発言もある。
- ・主張的の中には、「どこの課長だいな、ちゃんと言っときない。私が課長のところに行ってねじ込んで来るわ」と妻が言って課長を完全否定している発言。しっかりとした主張がある。
- ・場面Cでは、「努力されると思います」「(女性の)館長さん頑張んなるわいな」と肯定的な発言が多かった。
- ・課長に休みを取りたいという場面では、「すみません、嫁にうるさく言われるのでこの休みだけお願いします」と責任を妻に転嫁している“依存的”というカテゴリー分けにした。
- ・カテゴリー分けの中でどういうグループが出来ていったかということを検証した。

(第8グループ)

- ・復讐的、攻撃的というのはあまりなく、主張的な意見というのがたくさん出た。
- ・場面A、Bについては、家のこと、子どものことは女性がすべきという思いがまだ固定概念として残っている。また、女性が仕事をする事への理解は進んできているが、まだまだという部分があるのでないかという話も出た。
- ・籍は入れるけども名前(姓)は変えないということについては、今まで一般常識だと、籍を入れるのが当たり前という考えがあるが、やはり女性も仕事を持っていると名前が変わってしまうと仕事がかたくなったりする場面があるので、そこはお互いがきちんと話し合って相手の考えを聞いていくことが大事ではないかということを話し合った。
- ・場面Bの休みを取るどうのこうのという話も、延々と話が続いて、お互いの話をしていって、どう結論が出るか分からないが、そこで話を十分にするということが大事なのではという話をした。
- ・公民館長の決め方の話も出た。うちの公民館だったら世帯主名簿が出て、そこから推薦という話になるが、世帯主名簿なので男性の名前がバーッと並んでいて、そこから選んでいくのでやはり女性館長は出てこない。皆さんのところはこういう風にされているのかと思ったりもした。



4. まとめ

私たちの生活の中には頼まれたり頼んだりすることがとても多いと思いますが、上手くいかないことがあります。

前半のロールプレイで出た会話を後半で四つに分類していただきました。皆さんはお互いが主張的な関係が出来る方々だということを感じました。一方、主張できずに悶々としている人がいるということも理解してもらい、そういう人たちとも一緒に話が出来、お互いが主張的な関係になるということが大事です。

分類のうち「非主張的」は、「どうせ、いつもわかってもらえない」と、自分の要求を引っ込めてしまうことです。言いたいことを引っ込めてしまうが何も要求しないかということ、態度や雰囲気、自分の主張を結構長く引き出してしまふ傾向があるということ、態度や雰囲気、自分の主張を結構長く引き出してしまふ傾向があるということ、態度や雰囲気、自分の主張を結構長く引き出してしまふ傾向があることを理解しておくことが必要です。最終的には、相手が察知してくれなかったら、やがては攻撃的な態度にもつながる傾向があるということも理解することが必要です。

「攻撃」は怯えさせるための方法で、特に「勝ち」か「負け」か、「正しい」か「正しくない」かという価値観がとても強い時に攻撃的になりやすいと思います。自分が正しいと思うと説得しようと思うので、つい大きな声を出したりするということもあります。祝婚歌という歌の中で、自分が正しいと思っている時にはちょっと控えめに自分の意見を言う方が受け入れてもらいやすいという内容があります。受け入れてもらうには、この辺も気を付けてコミュニケーションを取ればよいと思います。

「復讐」は、はっきりとは言わないけれども相手を傷つけてしまうことを含んでいます。例えば「もういい！頼まない！その代り後で覚えておけよ」という気持ちが復讐的なところには表れやすい。そうではなく自分の要求はきちんと平静に伝えるということが必要ではないかと思ひます。

「主張的」は相手を傷つけない。これは相手を勇気づける事にもつながります。出来なかったことも、またしようという勇気づけに変わることがあるので、主張的な言葉はとても大事なことだと言えます。感情的にならずにコミュニケーションを取る時に、主張的な言葉を使う訓練をすることが大事なので、今日がその機会になったと思ひます。自分自身が上下関係にないか、正しいか勝つとか負けるとかという感情がないか、振り返ってみることが大切です。

また、過去のことを引き出して「あの時はこうだった」というよりも、「こういうことがあつたけれども次はどうしたらいいだろうか」というような目的志向、過去の失敗をこんな風に生かそうという方が建設的になると思ひます。

私たちは、自尊感情、自分自身が認められていると思ひする時は、差別や偏見の意識が少なくなると思ひます。自分自身はみんなと対等に話が出来、立場にある人間なのだということ、差別とか偏見をなくすことにつながると思ひます。

男女差別のことが出ていたグループがありましたが、まだまだ男性と女性の育った環境により意識が固定的になってしまっていることがあります。男性と女性と比べてどうのこうのではなく、お互いに目的を達成するためにはどんなふうにも力を合わせていったらいいだろうかということに意識を持っていけたら男女共同参画が進むのではないかと思ひます。

【第3分科会報告】参加者75人

講演1

障がい者雇用について

～企業に対する障がい者雇用に係わる働きかけ、就労件数、職業分類、雇用管理の難しさ～

○講師：ハローワーク倉吉 専門相談部門 長谷健太郎さん

内 容

①障がい者雇用の現状

全国の障がい者雇用の状況について、毎年6月1日以内にハローワークに障がい者をどのような数雇用しているかを届け出ること事業所には義務づけられている。

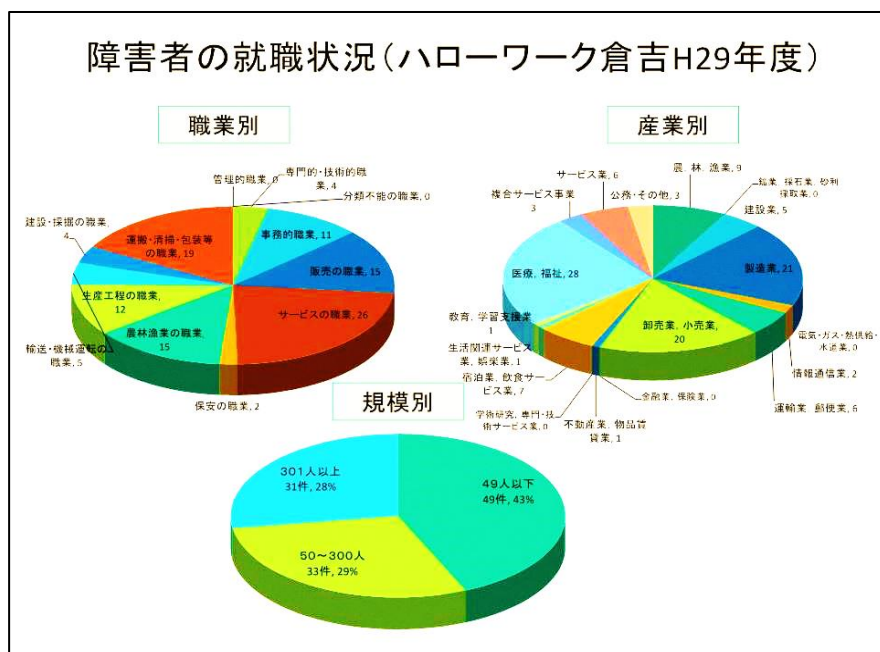
平成29年度は49万6千人が雇用（内訳：身体障害者33万3千人、知的障害者11万2千人、精神障害者5万人）精神障害者の方が少ない。

また、障がい者の実雇用率については、平成29年度の全国の実情は1.97%で、右肩上がりが増えてきているという現状。

ハローワーク倉吉で紹介した方の状況は、平成29年度で113件の方が就職。身体障がい者：20件、知的障がい者：31件、精神障がい者：53件、その他が数件。精神障害者の方が増えているというのが特徴。

内訳では、精神障がい者で手帳を持ってない人も障がいの範ちゅうで取り扱いしているという違いもあるので数字の取り方による違いというのも影響している。

障害者の就職状況（ハローワーク倉吉H29年度）



職業別：サービス業が一番多く、販売、生産工程、事務も多くなっている。中部地区は農林漁業も多いのが特徴
産業別：医療、福祉が一番多い
卸売業、小売業、製造業も多い
規則別：企業の従業員数で分ける。49人以下の事業所への就職が一番多い

平成29年度の就職された方の障がいの種別と、就職した職種に就職は、身体障がい者の方が20件（そのうち重度障がい者8件）。電気技術者、臨床検査技師、事務員、販売員など様々な職種に幅広く就職しており、知的障がい者は31件だが、新規の特別支援学校の卒業生の方が半分くらい占めている。販売、調理補助員、洗い場などに就職しているが、事務の職種は苦手ということもあってかこの中にはあがっていない。精神障がい者は53件で、事務員、販売員、介護員、調理補助など様々な就職している。

発達障がいと難病の方も入っているが、これらの区分に属する人は障害手帳の有無ではなく、障がいの症状によって身体、精神などの区分でカウントしている。

②企業に対する働きかけ、障害者雇用対策制度の概要

障害者雇用促進法に、障害者の範囲、雇用義務の対象が決められている。

障がい者の定義は、「身体、知的、精神、発達障がいを含むその他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」と規定されているため、障がい者の手帳を持っていない方も当然障がい者の範ちゅうに含まれる。

この法律には雇用義務の対象が定められており、身体、知的、精神の手帳を持っている方が雇用義務の対象ですが、平成30年4月1日から精神障がいの方も対象に加わる。

実際に雇用すると法定雇用率のカウント対象に入ってくるという取り扱いがなされ、実雇用率算定の対象となる。

ハローワークでは事業所に対する支援として、助成金制度（雇用事業所に支払いする制度）を設けている。この雇用義務の対象にはなっていないが、統合失調症、躁鬱病、てんかんの診断を受けている人については、助成金の対象として取り扱うという支援制度もある。

障害者雇用率制度の設定

「平成30年4月1日から、民間企業が2.2%、国、地方公共団体が2.5%。

障害者雇用率制度の概要(カウント方法)

- 雇用・就業は、障害者の自立・社会参加のための重要な柱。
- 障害者が能力を最大限発揮し、適正に応じて働くことができる社会を目指す。

①事業主に対して、従業員の一定割合(法定雇用率)以上の障害者の雇用を義務付け
民間企業:2.2% 国、地方自治体:2.5% 都道府県等の教育委員会:2.4%

| 週所定労働時間 | 30時間以上 | 20時間以上30時間未満 |
|---------|--------|--------------|
| 身体障害者 | 1 | 0.5 |
| 重度 | 2 | 1 |
| 知的障害者 | 1 | 0.5 |
| 重度 | 2 | 1 |
| 精神障害者 | 1 | 0.5又は1 |

②平成33年4月の前に、更に、0.1%ずつの引き上げ

雇入れから3年以内の方 又は
精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方
かつ、
平成35年3月31日までに、雇い入れられ、精神障害
者保健福祉手帳を取得した方

※実際に雇用した場合のカウント方法は、働く時間と障がいの重度によって同じ人を1人雇っても1人と数える時と2人、0.5人と数える時などに分かれる。

週30時間以上働く人は1人と数えるが、重度の身体障がい、重度の知的障がいの方は2人と2倍に計算して雇います。

③企業に対する働きかけ

ハローワーク単独で就職支援を行っているのではなく、以下のような様々な支援機関と連携強化を図っている。

【障害者雇用促進法に規定される機関】

ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター

【職業能力開発促進法に基づく機関】

職業訓練を行う障害者職業能力開発校

【障害者総合支援法に基づく機関】

就労系の障害福祉サービス事業所、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型、B型）
発達障害者支援センター、特別支援学校

ハローワークでは、これらの支援機関との連携を「チーム支援」と位置づけて、平成18年度から計画的に支援計画をたて、就職から職場定着まで一環とした支援を実施している。

支援の流れは、離職後ハローワークで求職登録（すぐに就職するのが難しい場合、就労移行支援事業、障害福祉サービスを利用して再チャレンジする。）職業能力開発校で3ヶ月から1年。長くて2年職業訓練を受け、就職可能な人はハローワークで職業紹介。トライアル雇用は、不安を解消するために一定期間有期雇用で働いてみるという制度。ハローワークの関わりは、就職する前の段階が大きく、就職以降は就業生活支援センター、障害者職業センターの割合が大きくなる。（支援を引き継いでいくイメージ）

特別支援学校卒業者が就職・定着するまでの標準的な支援は、在学中は学校で支援、同時にハローワークへの登録、障害者職業センター、就業・生活支援センター等との関連機関と相談しながら、卒業までに職場体験の実施を何回か行う。卒業以降の支援を引き継ぐのが就労支援センター。ジョブコーチも入り、特に就職当初の初期不安を軽減していく。

④雇用管理の難しさ

平成27年度の障がい者雇用職場改善好事例から

- ・共生社会の実現：誰しも働きたいという希望（能力、障がいに関係なく、希望に応じて働ける、社会参加できる社会を作っていく必要がある）
- ・労働力の確保：「できること」に目を向け、活躍の場を提供する事での貴重な労働力の確保。
- ・生産性の向上：障がい者にとって働きやすい職場は他の職員にとっても働きやすい。自分が重度障がいになっても雇い続けられるという安心感が会社にとって大きなメリット。

○事例1（ドラッグストアチェーン 従業員2,599名）

この会社は、法定雇用率の達成のためだけでなく、障がいのある社員が得意なことを活かし働くことが企業にとって大きな力になると考え、障がい者雇用を推進している。当初は店舗で採用していたが、現状は本社でも採用しており、障がいのある社員の働き方の多様性が広がっている。

改善前生じていた課題1

- ・社内の理解、採用後のフォロー体制、支援機関に関する知識が十分ではなく、障がい者の雇用が進まない。
- ・店舗では「指導に時間を要する」「他の従業員と同じ仕事ができるのか」と考える社員がいた。
- ・面接時に支援者の同席がない場合、障がいに関する詳細を聞くことができず、本人からも診断名、必要な配慮について聞かないまま採用。

改善策

- ・採用担当部門の強化とし有資格者の雇用、社内での研修会の実施、採用方法の見直し、勤務時間の柔軟な設定により社内体制を整備
- ・精神保健福祉士、ジョブコーチ経験者を採用チームに配置し、採用から職場定着までのフォローを専任で行えるよう受入体制を整える。
- ・障害がい者雇用への理解促進として、店長会議において、障がい者雇用に関する制度、採用前の実習や支援機関との連携の必要性、採用後の勤怠管理の仕方、業務上の問題が生じた時の対応方法について採用担当者が説明。
- ・店舗全体の業務効率が上がる方法として、業務に対応できるか本人の特性とマッチングさせることを提案。
- ・障がい特性について、実習や入社前に、店長に対し障がい状況を中心に詳しく説明。
- ・採用方法の変更として、募集前の店舗見学。面接前のハローワークや支援機関から障がいの特

性や必要な配慮についての聞き取り。採用前は支援機関の制度を使い、実際の勤務時間で2週間程度の実習を行った後、フォロー体制を確認・相談し、採否を決定。

- ・勤務条件は、従来は短時間勤務のみだったが、担当できる業務が増えた場合は、勤務時間を延長できるようにする。

改善後の効果

平成26年度に採用した障がいのある社員は、ほぼ全員実習を行ったうえで採用することができた。離職者は出ていない。さらに現場におけるナチュラルサポートが増加している。

改善前生じていた課題2

- ・採用時に障がい特性を十分確認しなかったため、無理をして働き、長期欠勤する状況が見られていた。
- ・一緒に働くスタッフも「自分たちの対応が悪かったのではないか」と不安が生じた。さらに、障がいのある社員が店長の異動によって精神的に不安定になり、離職に繋がるがあった。
- ・業務中に他の社員に遠慮してタイムリーに相談できず、本人が退職の意思を固めた後、悩んでいることを店長が知るなど、対応の遅れがみられた。

改善策

- ・タイムリーに相談できるようサポート体制を確立し職場定着を図る。社内サポート体制の強化では、採用担当者が店舗を定期訪問して障がいのある社員をフォロー。随時、店長や障がいのある社員からのメールや電話による相談に対応している。
- ・各店舗の毎日の出勤状況を確認し、欠勤が続いた場合、電話で状況を尋ねるなど早期の対応を行う。特に店長の異動後は、訪問頻度を増やし、障がいのある社員の不安に対応し、新しく赴任した店長に対しこれまでの状況や対応方法を伝える。
- ・支援機関との連携では、ジョブコーチなど支援機関と日頃から連携。支援機関を利用していない社員への対応として、不調のサインに自分で気づき適切に対応できず長期欠勤につながるケースが多いことから、採用担当者が体調面で気づいた点を本人に伝え、自己の体調の振り返りをし、大きく調子を崩す前に短期間勤務に切り替えるなどの対応。

改善後の効果

- ・社員自ら適切な対応をとることができるようになった。また、本人が取り組んでいる様子を社員が見ることで、障がいのある社員に対する理解が深まり、一緒に働く社員のストレスも軽減された。継続した勤務につながり離職率も減少している。

○事例2（児童福祉施設（保育所）の運営 従業員数19名）

高次脳機能障害者を雇用（Aさん20歳代、記憶障害、注意障害、空間認知の障がいが見られる）

改善前の状況

事業所がデイリープログラムを作成し、出勤から退勤までの流れ、作業の細かな手順など作っていたが更に工夫する必要がある。記憶障害を踏まえた対応をする必要があり、新しい作業や環境に戸惑いや不安が見られた。

改善策

理解しやすいように写真や図を使った補助ツールを作成し、デイリープログラムを本人に合った内容に改善。

また、2つの保育所の清掃を一人で担当することを想定していたが、記憶障害により作業の定着

が難しく、2施設を任せることができなかった。

Aさんは子どもが好きで、保育士になりたいという思いもあったため、同園内で検討したが、限られた職員体制の中でAさんに合う業務を見つけることができなかった。

職務の切り出しと勤務形態の見直しにより、仕事への責任感、自信や意欲の高まりを促進した。

従来の清掃作業に、園児の昼食・おやつ・着替え・お昼寝時間の補助作業を加え、週3回の勤務とした。園児の食事の補助、お昼寝時の寝付かない園児の対応など、子どもとの関わりが持てる業務を設定した。

別の施設では週2日の勤務で、清掃作業を設定した。記憶障害があるので、単独で行う作業が難しいため、1日を他の人たちと一緒に作業日とし、残りの1日は単独の作業日とした。

Aさんは様々な場面で安心感を持ち、1人で作業をする時は責任を持って仕事ができるようになり、笑顔も増え、職員とコミュニケーションをとる姿も見られ、Aさんは「保育士の勉強を始めた」と、仕事への自信や意欲が感じられるようになった。

講演 2

支援をする中で感じていること ～障がいのある方が働いていることから～

○講師：障害者就労・生活支援センターくらし 主任相談員 福田 徹さん

内 容

①障がい者雇用について

根底は、「共生社会」実現の理念。障がいがある人が自立した生活ができ、当たり前で生活できることが目的。「ともに生きる」「ともに働く」「ともに学ぶ」という感じ。

一般就労

一般枠・・・一般の企業の中で働き、障がいがない人と同レベルの仕事を求められる。障がいを持っていてもそれを会社に伝えずに働く、配慮はもらえない、一般の方と同じように働く

障がい者枠・・・障がいを伝え、理解してもらった上での働き方

福祉的就労

福祉的就労では、「就労移行支援（2年間のうちに一般就労をめざして訓練する）」、「就労継続支援A型（雇用契約を結んで施設を利用、支援員に教えてもらいながら仕事をする）」、「就労継続支援B型（B型は工賃。雇用契約がなく最低賃金が適応されない）」

センターは一般就労の方を支援。就職に向けての相談窓口として、ハローワークを中心に就職を進めていき、それに関わっていくのが就業・生活支援センター。

②障害者就業・生活支援センターについて

就業支援、生活支援の関係機関の間に入って調整するところが障害者就業・生活支援センター。当センターだけでは就労支援はできないので、ハローワークなどと連携しながら支援している。生活支援でも連携をしながら就職に向け関わっている。

障がいのある人への支援の流れは、働くための準備ができているのか、整っているのかなど面談を通して気持ちを聞き、それに合った職場開拓をハローワークと同時にやっていく。その中で活用していくのが職場実習（どういう仕事かなどお互いに確かめる場）。

職場実習を経て就職となると、面接練習や面接に同行、採用後の定着支援で、企業訪問やセンターでの面談、自宅訪問などを行っている。

障がい者を雇用している事業所への支援は、会社訪問をして現状を把握し対応も行う。また、こ

れから雇用しようと考えている会社には、雇用制度などの紹介をしている。

県内の障害者就労・生活支援センターは東・中・西の3つに分かれている。くらはしは平成18年開設。当センターは登録制で、470名位の方が登録され、そのうち250数名の方が働いている。

相談員6名で日に30件を超える相談件数、年間になると5千件を超える相談件数。会社へは千件程度訪問し支援をしている。5千のうち半分は職場定着訪問。同時にハローワークと連携し、その方に合った会社を探したり、実習制度をしたりなど個々の活動もしている。

③障がいのある方を雇用されている企業へのアンケート調査から

障がいがある方を雇用されている企業へのアンケートを平成28年度に実施。

【障がい者を雇用してよかったこと】

- ・社内で障がいに対する理解が深まった。従業員の人間関係が良好になり職場環境にも良い影響を与えている。仕事の手順の見直しができる会社全体の効率化が図れた。
- ・職場の雰囲気が明るくなり、お互いを思いやる余裕が生まれてきた。施設内の清掃が行き届くようになった。
- ・業務の切り出しをすることによって一人ひとりの業務の軽減に繋がっている

【事業所が困っていること】

- ・遅刻や欠勤が目立ち、勤務状態が安定しない。結果的に短期で退職する
- ・コミュニケーションがとりにくい。調子が良いのか悪いのかわかりにくい
- ・仕事の幅がひろがらない

【事業所が気を付けていること】

- ・就労時間を本人に合わせる。障がい特性を理解し、仕事量、コミュニケーション、指示の出し方などに配慮する。指示命令系統の一本化。
- ・声掛けや体調把握、定期面談など精神面のフォロー

【事業所が求める人材として】

- ・無断欠勤がない、あいさつ、安定して出勤できる。継続的に会社の業務に取り組めることが一番重要と思います。

④働き続けるために・・・その1 ～制度とその支援について～

健康管理で体調を整え、生活のリズムを安定させる。生活が安定していないと仕事も安定しない。それを積み重ねて仕事への意欲や仕事を続けることに繋がる。

職場定着支援は、仕事が続けられるように職場訪問し会社と本人との調整を行う。その中でまだ不安があれば、トライアル雇用という制度を活用し、3ヶ月の有期雇用で両者が様子を見る。

仕事面ではジョブコーチが、集中支援、移行支援など、会社と本人の間に入り調整し、早く会社になじめるよう支援する。いつも寄り添うのではなく、必要なところに、ジョブコーチがフォローアップで入り、1年ほどでフェードアウトする。ただ、障害者就業・生活支援センターは継続して関わる。

⑤働き続けるために・・・その2 ～事例より（合理的配慮として）～

【聴覚障がいのあるAさんの場合】

普段のコミュニケーションは口元だとか身振り手振りで働いていたが、聴覚障がいにより会議で

の積極的な参加が困難。合理的配慮として、音声認識ソフトの導入、手話通訳者の派遣などにより、会議に欠席した社員も会議内容を振り返ることができ、情報共有が図られることになった。

【知的障がいのあるBさんの場合】

なかなか仕事が覚えられないという困難さがあった。合理的配慮として、ジョブコーチの活用、担当業務スケジュールの見える化。全体としては、基本マニュアルを作成したことで新入社員が入ってもすぐに業務を覚えられるようになり、役割分担や業務の効率化が進んだ。

【不安傾向のある精神障がいのあるCさんの場合】

仕事に慣れず体調を崩しやすいため、短時間勤務からスタートし、出勤時間も自分が活動できる時間にして徐々に出勤時間を増やしていく。会社では障がいのある人だけでなく要求をされた人へ波及した。

【その他の合理的配慮の具体例】

高次脳機能障がいの人で、見たことをすぐに忘れてしまう場合、記録ノートをつける時間をとり振り返ってもらう。

発達障がいの方は、いろいろな刺激で固まってしまうことがあるが、耳栓や小休憩をいれる。手順書の活用。

難病の方は、いろいろな身体の変化があるので、ヒーターなどの用意、立ち作業や重労働の免除など本人に合った仕事をしてもらう。

障がい者ということ意識することなく、普通に生活することができる社会、当たり前で生活・活躍する社会へ。



全体討議

【質】障がい者の求職登録数が平成27年116名から平成28年188名と約70名増えていますが、その理由は？

【答】詳細はよく分かりませんが、ハローワークのこの数字は、一旦登録してある人が作業所に行くなど、仕事を探すのを中断する場合この中からはずれる扱いをしているので、活動意欲が高まった、作業所に行っている状況下で一般の会社に行きたくなくなった。あるいは、A型の事業所に関しては、求人がでて労働関係の法律が適応される働き方となり、なんらかのA型の事業所が新しく設置された、障がい者の雇用を進めていきたいという動きが活発になって、障がい者用の求人がいくつか出されたなどが考えられます。

【質】報道があった「雇用の実態の報告のミス」実態のない報告が発表されました。この事件についてのコメントをお願いします。

【答】これは許されないことだと思っています。現在、調査中ですので想定されることとして、障がい者の法定雇用率の報告の対象というのは、障害者手帳を持った方が対象ですが、知的障がいの方は療育手帳を持っていなくても、知的障がいに相当するという診断があれば対象に含まれるから。身体障がいの方は1級から6級までしか対象にはならないが、もしかして7級の方が報告に入っていたかもしれない。

【質】企業へのアンケート調査の中で、事業所が困っている内容を拝見しました。6項目ありましたが、考え方によれば事業所のかかわり方はプラス指向で考えていけば困る内容ではないと思いますが、如何なものでしょうか？

- 【答】**事業所が気を付けていることは、チェックすることでそれが配慮になり、改良もされている。
私どもが支援する中で、会社はどんな事を考えているのか日々を思って支援を行っているので、アンケートを通して見えてくると、会社の考えがよく分かり、困っていることに相談に乗りやすい。定着支援で、約 270 名働いておられますが、月に約 100 件以上定着訪問をしています。支援する中で見えてきた課題にスポットを当て支援をしています。
- 【質】**全国の雇用状況では、身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者の順に雇用数が出ていますが、倉吉のここ 5 年くらいは、精神障がい者、知的障がい者、身体障がい者と順序が全国と逆になっています。このような違いの理由はどのようなことでしょうか？
- 【答】**全国の雇用状況ですが、これは毎年 6 月 1 日に事業所が障害者雇用の状況をハローワークに報告される数字です。届け出義務があるのは法定雇用率。50 人未満の会社で雇用されている障がい者の人、障害者手帳を持っていないがハローワークの登録区分では障がい者として扱われている方、精神障がいの方は手帳を持った方しかこの表の中では対象になりません。ハローワーク倉吉の就職件数の中では、障害者手帳を持っていなくても、てんかん、統合失調症、気分障がいという診断を得ている方は精神障がいの人として取り扱う関係と継続雇用中の時もカウントされるためと想定される。
- 【質】**障がい者を雇用することで、他の人達の負担が増えそうだが、そこに対しての対策はあるのですか？
- 【答】**入る時に会社と話し合いを持ちながら進め、実習し環境などを把握してもらっている。対策については、ジョブコーチ支援などで早く会社に慣れ、働かれる人に対する理解は日々求めるようにしている。負担がどこまであるのかと言われると、多少負担になっていることもあると思われるが、会社の人には話し分かってもらえるようにしている。
- 【答】**ハローワーク倉吉でもチャレンジ雇用をしていると話しましたが、障がいの当事者が働きたいという思いと、働くことができる能力のギャップの差が大きく、質問のように周りが苦勞するということが起こり得ると思う。就職を支援するまでの相談課程のなかで、いかに説明等をきっちりし、本人の能力と会社か想定されている仕事のギャップ、問題なく続けていけるような条件になっているのかなどの確認をしていく作業がとても大事になってくる。ルーティン化するような指示書作成など労力がかかるが、先を見通して短期的な視点ではなく見て頂く。ハローワーク倉吉では 5 人くらいでチームを組んで対応。悪い見方だけではなく、プラスの面もあるという見方をして頂ければと思います。
- 【意】**障がいによっては、健常者よりもすぐれた能力を発揮できる才能を持っておられ、日常生活は不得意だが、ある職業においては健常者より才能がある方がおられる。その特性を見抜いて紹介していければ、クオリティーの高い職業に就く可能性もある。何の特性がなくてもムードメーカーで職場が明るくなるという特性があれば、そこを認めると、もう少し就職率や職場の雰囲気も良くなると思う。
- 【答】**事業所の人と私たちも接触させて頂く機会が多いですが、いろんな考え方のところがあり、この人はこういうところが得意で、それを生かせる仕事だからということを積極的に考えて頂き、新たな雇用枠として雇って頂いた事業所も数多くあります。そういう声が広がっていくのは大事なことと思います。
- 【質】**支援をされている中で一番嬉しかったことを紹介してください。
- 【答】**一番というのは中々ないですが、例えば働いている方がパートから正社員になった。自分で頑張っ資格を取り正社員になった。遅刻や休まれて中々仕事に行けない方に対し、定着支

援を厚くし継続雇用になったなど、福祉サービスを利用して段階を踏み当センターとつながり実習し雇用になった。先を見据えた支援で雇用になったケースも嬉しい。目標達成、就職したということがゴールではなく、その後長く働き続けることこそがスタート。

【答】一番という捉え方とすると大変難しいが、ハローワークで就職の支援をしていく中で、当事者が喜ぶのも大事ですが、長く続けていけるかどうか。賃金を得て、生活を安定し自立した生活という目的のために働く。さらに社会参加をしているという充実感を得る。いろいろな目的のために働くということをめざしていくが、ただ無理をしてしまうと、一時的には就職できても長く続かないという課題点が出てくるが、その悩みに応えていけるような支援ができるかが課題。両者に対する支援が適切にできるかというのがポイントだと思って日々仕事に取り組んでいる。両方の人に喜んでいただけるというのが一番嬉しいと言えるかと思いません。思い出す事例として、新規の学校卒業生のことですが、学校の先生も苦勞し、本人も障がいを開示したくないと悩み、ハローワークにこられました。発達障がいの方で、特定の事に関しては強みを発揮します。できる仕事は何だろうと考えた時、一つのことに集中するという強みがあり、産業廃棄物を再処理して資源として輸出する会社があてはまりました。それまで、何カ所も職場見学を保護者の方と一緒にし、5社目か6社目かに見つけることができた。5年前位になると思うが今も働いておられます。

【質】働き続ける為の楽しみの支援。男女交際への支援は？

遅刻や欠勤が目立つ人（会社に対しての意欲や楽しみ）には、どのような配慮や職場への楽しみの見つけ方などを、提案・実施をしているのか知りたい。

【答】当センターでは在職者交流会を年4回開催している。レクリエーション的なことをし、勉強会をわずかな時間ですがしている。励みになるかどうかは分かりませんが、気晴らしになるのであればとさせてもらっている。会社の方に楽しみを求めるとするのは難しい。ただ得意分野が分かればそのところをもう少し会社の方にアピールする。遅刻、欠勤が目立つ方に対しては、それに対する調整はさせてもらっている。

男女交際への支援はないわけではないですが、自分の仕事に迷惑がかからないような付き合い方、生活がくずれないようにとアドバイスの言い方にしている。

【質】障がい者が気楽に相談できる担当者がある企業はどのくらいあるか？

【答】実習の時に職場に担当者を決め、その方に何でも聞けるような支援を登録者に伝えている。仲良くなれるかどうかは個人のこともあるので、その間にはいって調整している。大きな会社であれば担当者がつくが、現場が忙しくてつけないという会社もなかにはある

【答】気楽にという意味が、何でも私生活の部分、仕事以外のことも含めて本当に何でも言える人がいるかという意味になると、正直そんなに多くはないかなと感じています。仕事上の業務の悩み事の相談とか、職場での人間関係の悩みの相談に関しては、障がい者雇用として障がいがあることを開示して就職した事業所については、相談を受ける担当者がいるという期待は持てると思います。職場としてのルールがあり、その中で相談を受け付けるとか、私生活のことはあまり持ち込まれても困るところはあるのかもしれませんが。そこをサポートしていくのが支援機関、管理機関というように分けてことはあるのかもしれませんが。

【質】一般枠で就労した人と障がい者枠で就労した人とでは、賃金の違いはどのような状況ですか？

【答】皆さんこの点はすごく気にされていて、ハローワークの相談窓口でも多くの相談を受けています。賃金が低くなるのはいやなので障がいを開示して就職したくないという相談は非常に

多いです。ですが、障がい者枠なので賃金が一律に下がる、最低賃金ぎりぎりになるという訳でもありません。働く内容と、その会社の考え方によって決まってくる。製造業のある会社の場合、障がい者の受け入れに積極的な会社ですが、一般の方の募集で月額十数万円というような求人があるのであるようなケースでは、障がい者の方の配慮事項によって、一般の人と同じようにできない部分があり、そこを免除の条件といくらか下げて雇用する等、その人に応じて、できないことを免除する代わりに賃金を下げるといった考え方をしている所があったりします。それをどう思われるかというのは、慎重に判断して頂いた方がいいかと思います。1人で判断するのではなく相談機関とよく相談してトータルで判断して頂いた方がいいと思います。

【答】障がい者とはいえ働くということは最低賃金以上の賃金にはなります。その中で会社の方針によって、一般の求人と同様に雇用されます。配慮するので若干減額される会社がありますが、最低賃金は守られています。

【質】支援者がサービス過剰で実力が分からず、いつまでも実力が発揮できない場合はどうするのか？

【答】支援者のサービス過剰というのは福祉サービスの支援の内容とは思いますが、実力がわからずというこれは、相談支援事業所が多分入っていると思いますので、6ヶ月に1回のモニタリングの中で話をしてもらって今の状態を確認してもらった方がいいと思います。福祉サービスの利用ということであれば、その方針に沿って一般就労をめざすということであれば、それに対してのメニューを再確認して是正していくことが必要だと思います。

【質】理解している人もいれば、理解していない人もいますので、「私も休みたいけど我慢して出てくるのに、あの人はやたらに休んでいる。」という悪口が聞こえて心が痛んで、無理をしすぎてしまう人もいれば、逆に失礼なこと、差別発言みたいな事を言ってしまう。障がい者の人が失礼な事を言ってしまった時の対応を教えてください。

【答】言葉の暴力というのは大きな影響があると思います。ハローワークでは精神障がい者の人が今年の4月から雇用義務の対象になったこともあり、ナチュラルサポート（従業員同士で障がいのある人に対して自然な関係性が保てる、自然にサポートができるという言葉）が大事になってくると思います。具体的な取り組みとしては、仕事サポーター養成講座の中で当事者の話を聞いて頂くとか、ハローワークの職員の精神障がい者雇用トータルサポーターの話を聞き、理解を深めてもらう取り組みを昨年度からしています。さらに、ハローワーク倉吉では本年度から、各職場での出前講座に取り組んでいます。



演 題 人生100年

発表者 吉田 定夫さん（NPO法人里山地域研究会 みささ青空体験塾 塾長）

【事例発表】

私は三朝町小河内という山奥で農業をしております。百姓といいましても60過ぎまではサラリーマンをしております、それから8年農業に従事しておる訳であります。私も60歳になる前に、定年したら何をやるだろうかということを考えてみました。その時に、人生100年だよという情報が入ってきて、60歳から100歳まで未だ今まで働いてきた40年分があるということに気が付きまして、この40年をどのようにして過ごすかということを考えておりました。退職した後に、では何が問題になるのかなということ調べていくと、まず生活費にお金が必要だとか、健康不安だとか、それからもう一つは人との繋がりというものがとても大切になってくるということ、それは肌で感じております。お金や健康そのものよりも、人との繋がりがなくなってしまうことが一番不安材料ではないかなと感じております。そういうようなことを考えながら、では何をやるだろうかといった時に、私は家を守るために農業をしようという風に決断しました。それは何かといいますと、私が住んでいる所は奥ですから、どんどん過疎化が進んでしまって、限界集落という言葉まで出てきているような状況であります。これは何かといいますと、家庭が崩壊してしまったから地域もなくなってしまっているということなんですよ。そこに気が付きました。ですから私は家庭を守るために農業をするぞということを決めた訳であります。どうして農業をして家庭が守れるかということですが、よく米作りしても儲からない、赤字だという言葉もありますし、「えらい、大変だ、なぜそんなことをするか」ということもある訳ですが、それは考えようではないかなと思っております。ですから私は農業をするにあたって米しかしないと、複合経営はしないよと、半農半Xでやりますよという風にしました。と言いますのが、一生懸命汗水垂らすと息子が付いて来ないんですよ。一年中は、えらいえらいということですね、やはり余裕を持った生活をしておれば子供たちも気が付けてくれます。ですから私は米作りだけで何とか家を守っていくという風に考えました。というのが半農半Xですから、一年の半分は休んでいる訳ですから、いくらでも地域との繋がりが持てる訳であります。今、私14個ほど色々な所に頭を突っ込んでいる訳ですが、非常に忙しいです。健康そのものより人の世話をするというのは体力が必要なんですよ。もう体力がなかったら人との付き合いはなかなかできないというのが現状だろうと思います。ですから私はこの人との繋がりも70歳までと決めております。70歳になったら全ての役というよりもそういう繋がりは絶とうかなと、百姓だけでやっていこうかなと思います。といいますのが、いい例がありました。私が農業をしようとした決断の元はですね、周辺に85歳や90歳近いような人でもコンバインに乗ったりトラクターに乗ったりして元気に活動しておられる方があります。それを見た時に60歳になってから、またどこかに勤めたって65や70までしか勤められないけれども、農業だったら自分が元気だったら85歳でもできるかなというのがまず足がかりでした。

色々なことを考えながら百姓に向かった訳ですが、まず家を守ることの大切さに気が付いたのが、巷では全国に700万件という空き家があると、40代50代の中老年の話の中に終活をしないといけないとか、墓じまいをしないといけないとかいう本当に情けない、家の歴史がなくなってしまうような現状だろうと思います。今の中老年の話し合いの中ですね。それは何かというと家族が崩壊しているからなんです。核家族になってしまっている。還暦の年齢になりますと子供も成人して独立して家を出て行きます。家にいた両親もやはりそこで1人2人欠けてきてしまって、家にはもう夫婦2人というのが現状になってくる。そうなるのと、どうしても終活の問題だとか墓は誰が守りするだという話になってくるでないかなと思います。そして家の中で外との繋がりがなくなってしまう。そして会社を辞めれば今度は地域との繋がりがなくなってきました。それと同時に40年間働いてきた、さあこれからは自由にやるぞという考えになってくると、どうしても地域との繋がりが絶たれてしまいます。自分でやりたいことをするとなってしまうと、人との関わりが本当に家庭の中でもないし地域でもないし、どんどん孤立して行ってしまって、今で言う空き家が増えるとか墓じまいもしないといけないし、終活も何とかしないとけないという話し合いになってしまうだろうと思います。や

はり家族があり地域とも繋がってれば、そういう問題は一つも起こってこないのではないかなという風に思いました。それで私も百姓するには無知な人間ですから、普及員さんとか農協とかそういう所に聞かないといけない訳ですから、世間的にそういう会にどんどん研修会とかそういうものに入ったりしていると、「吉田さん今度これして」とか、「これにちょっと役をしてもらえないか」ということが次から次から入ってくる訳ですね。そういうのをしているうちに14個もそういう所に頭を突っ込んでしまったと。今非常に大変な体力がいるという風に思っている訳です。

そういうようなことで、その中で一番忙しいのが、NPO法人の事業の中の一つとして青空体験塾というのをやっております。これは近年地方の人口減少、特に若い者が居なくなってきた、今で言う過疎化、限界集落でも言葉が出てきた。子供たちが自然の遊びを知らないということなんです。昨日も8月の行事を、魚釣りを、アジ釣りをして港でさせたんですけども、半分以上は初めてとか、餌の付け方とか、上げ下ろしとか基本的なことが全然わかっていないんですよ。これは親が教えないのがいけないのか、子供たちだけで遊ばないのがいけないのか知りませんが、我々は親に習わずに子供同士で竿を持って魚釣りをして誰にも習わずにできたんですけども、今はできないんですよ子供たちが。本当に百姓屋の子供が百姓のことを知らない。田植えもしたことないし稲刈りもしたことない。ましてや、そして山や川で遊んだことがなかなかない、ようしないと。それは親がさせないからとか、何とも言えません。そういうようなことを青空体験塾は、子供たちに昔の遊びとか里山での豊かな山や川での体験をさせて、心豊かな子供たちを作って、地域が「僕も地元におりたいな、三朝に残ってここに生活する」と思えるように、今この体験塾では月1回、土曜日の午前中半日、色んなことを山や川や海に行き行って体験させております。でもね、大変な労力なんです。月1回でもさせるためには打合せは必ずしないといけませんし、下見とか準備品の準備が、必ず1回するのに2回3回集まって準備をしてかからないと、子供たちが安全で「あー楽しかった」と言ってくれないんですよ。やはり子供たちが「あー面白かった、楽しかった」と言ってもらわないとしょうがない訳ですから、それから怪我してもいけませんし、この所、この2点をするために大変な労力がかかります。だから非常にこういう世話をするのは体力が必要なので、ですから皆さんが「面倒だ、そこまでようしないと、それが家庭でも言われているのではないかな」と思っております。子供たちに体験させないと。旅行とか遊園地に連れて行くでしょうけれども、海や川や自分たちが子供の時にしていた遊びを子供たちに教えようとしません。やはりそこを教えることが欲しいなと思っております。我々が塾を通してこういうことをさせて、上手ではない、ただ体験して「面白かった、お父さん魚釣りに連れて行って、川遊びに連れて行って」とかということが成されればいいと思っております。ですから必ず何回も親子で来てくださいますよと土曜日に行っているんですけども、やはり土曜日に仕事の方も沢山ありますので、親子で参加できない所もありますけれども、極力親子で参加してください。お母さんも若いお父さんもそういうことを体験して、子供たちとの考えを知ってくださいよというけれども、なかなか親も忙しくて、出れない場合が多いですけども、特にこの魚釣りは親御さんが来てもらわないとできません。一から十まで付いてしないといけませんから。そういうようなことで、子供たちに山や川の良さ、自然の良さを体験させてやりたいなということですね。我々が子供の頃、一昔前は子供も労働を通してこういうことを知っておった訳です。山に杉枝を取りに行ったり、田んぼの田植えや稲刈りにお手伝いとして、子供もその当時は労働力ですから手伝っていた訳です。それで自然に山や川での遊びは身に着けていた訳ですけども、今は子供たちがそういう手伝いをしないから自分の家の農業のことも分かっちゃいない。ましてや外で遊ばないから地域の良さも分からない。どんどん核家族化が進んでしまうということでもあります。私は地域を守るのはまず家庭から守って、家庭が核家族でなしに3世帯4世帯で住んでいけば、自ずとして限界集落なんていうものはなくなるでないかなと。墓じまい等しなくてもいいでしょうし、空き家も少なくなるでないかなという気持ちで取り組んでいる訳であります。一つとして、今日は青空体験塾の活動を、映像写真を見ながら簡単に説明していきたいと思っております。よろしくお願ひします。

まず4月に募集するんですけども、大体30人前後を予定しております。それ以上になると私どもの人数では太刀打ちできませんので。今年は33人入っております。4月に開塾式をした後には運動会をして、運動会が済んだ後に30分ほど河川敷でよもぎ採りをして、5月にはよもぎ餅をついて食べるということで、よもぎ採り等を行います。5月には春の山菜採りを行います。これは雨の日だったんですけども好評でした。特にお母さん方が好評ですね。今なかなか山菜でも山に勝手に入って採る

ということができませんので、こういう時には「良かったなあ」ということで山菜採りをさせてもらいました。これはわらびを採っておられます。わらびはいっぱい採れます。そして帰ったら文化ホールで昼食の前に餅つきをして、それから採ってきた山菜で山菜料理を作って食べて解散。大体昼を食べて解散です。原則的には弁当を持って来させたりしますし、魚釣りは弁当を持って来させるんですけども、町内でする時は文化ホールで昼を作って解散になります。6月は遠足ということで、これは由良のお台場公園に連れて行きました。遊ばせて弁当を食べて解散と。この時は迷路を体験して解散しております。巨大迷路があそこにありますよね。7月は魚釣り。例年7月で今年は8月にしましたけれども、泊の港で魚釣りをさせる訳ですけども、なかなかお父さんとかお爺さんならいいんですけども、お母さんがとてもやったことがないということですね、大変ですけど、でもこれは子供さんには非常に好評ですね。こうして終わった後の集合写真、弁当を食べて終わりです。8月は牧の親水公園でヤマメの掴み獲りを、これは去年です。今年は8月は釣りにしましたので、これはヤマメ獲りの風景。その獲ったやつを老人会の人にも協力してもらって焼いて食べさせます。9月は滝めぐりということで、これは牧の不動滝なんですけど、ここは険しい修行の滝ですので修行道場になっていますから、三徳山の鎖場の所よりも非常に険しい所ですけども1年生も女の子が無事に上がってくれました。これが滝ですね。この時には牧の和尚さんに説明してもらいながら色々話を聞いて帰っております。そしてもう一つ三朝町の小河内の馬場（ばあば）の滝にも行って滝を見て帰っております。10月は収穫祭ということで、大体なめことか椎茸を植菌しているんですけども、ちょっと生えておりませんでしたので、栗ももうないし、この時は山芋のむかご採りとかをしております。11月は椎茸の植菌です。椎茸とかなめこをこうして植菌活動させております。大変ですね。そして帰ってきたらスタッフが作ったカレーライスで昼食して終わり。大体カレーライスとか丼物とかですね。そういうようなもの、炊き込みご飯とかで昼食はさせております。11月は森林保全ということで、くぬぎの造林地に行きまして、くぬぎが成長するように鎌を出して、つるとか色んな雑木を伐らせております。それからこうしてくぬぎの横にあった、邪魔になるということで竹を切らせて、竹の伐採を体験させております。12月はミニ角松作りということで、毎年しているんですけども、特にお母さんに好評なんですけども、ミニ角松を作って正月に飾るよというので作りますけれどもこの準備が大変ですね。南天採りに行ったり竹採りに行ったり松採りに行ったり。子供たちが作って持って帰ります。1月は外国料理の体験ということで、国際交流員等呼んで、外国料理を作らせて、去年はこれはフランス料理ですね。アラン・マリーさんのフランス料理。国際交流員と子供たちと一緒に外国料理を楽しんで作って、食べた後はフランスの子供たちの遊びを教わったりして解散であります。2月になりますと雪遊びで、ここらあたりは雪が少ないですけども俵原に行くとな非常に多くありまして、大体2メートルくらい雪がありますから、雪合戦とかソリ遊び、それからかんじき等を履かせたりしてかんじきの体験やスノーシューの体験をさせます。ソリは非常に好評ですね。100メートル位ありますからずーっと喜んで滑っておりますね。3月は竹細工、工作ということにしておるんですけども、この時は竹かごだったのかな。関金の方に習って竹かごを作ったり、竹馬を作った年もありますし、凧を作った年もあります。色々な工作をする月にしております。そしてこれが終わった後には終塾式ということで終わります。これは凧を作った時に凧揚げした風景かな。今年は3月は秘密基地作りということで、孟宗竹がいっぱい竹林に繁茂しておりますから、その伐採作業もしておりますので、そういう竹を使って遊び場を作っております。子供たちには竹は切らせて運ばせて協力させて作っております。今度10月以降に、ジャングルジム等を作って遊ばせようかなと思っておる所です。今年はどうして田植えも体験させました。親子ですから子供もですがお母さんが非常に好評で喜んでおられたですね、「初めて体験した」と。

こういうことで1年間はどうかどうか考えながらする訳ですけども、一番大事なことは絶対怪我させたらいけないということで、安全と面白かったということ。この2点だけを考えて計画する訳であります。そのお陰でこうして私たちもこの歳になっても、若いお父さんやお母さんに町で会っても、「こんにちは」と声もかけてもらえますし、ましてや子供たちが、「こんにちは、おはようございます」と挨拶もしてくれます。こういう塾をしてなかったら三朝町の子供たちとの縁もなかったでしょうし、若いお母さんとも縁がなかったと思っております。この体験塾をしている関係で、そういう若い人にも交流ができていたのが良かったかなと。ましてや色々な役を頭突っ込んでいますから、町内の人ともほぼ知り合いになれたことを非常にこれからの人生にも生きがいとして良かった

かなと思っております。今68歳ですからあと1年でもう辞めるつもりでおりますから、まあ10年もすればこらえてもらえるだろうと思ってますので、それ以後はもう70になったら百姓にのめり込もうかなと思っております。そこまで70過ぎてから体力が続かんと思っています。70までかなと自分で決めております。される方もあるでしょうけど私は70でいっぱいだなと思っているので。そういうことで、私は地域との人との交流を重要視してきました。それは家を守るためでありますね。やはり家族が一緒になって生活しておれば地域との交流もスムーズに行くと思います。年寄り1人2人おっても地域との交流がなくなっちゃいますので、家族が揃ってれば色々な交流ができるでないかなと思っております。終わりですけれども、最後になります、言葉に「義理と人情はやせ我慢」ということわざを私はずっと頭の中に描いてきました。皆日本人だったら義理と人情を持っておるんだけど、やせ我慢してまで付き合うかということなかなかないですよ。この言葉は、いくら自分の家が忙しくてもやっちゃうよと、人に頼まれたらやっちゃうよという心意気なんです。表した言葉であります。私は人生100年と考えた時に、やはり100も生きれば後悔はないでないかなと思っております。太く短くでなしに細く長くですね、生きて悔いのない人生を過ごしたいなと思っておる訳でして、必ず社長になったとか大金持ちになってもですね、やはり短い人生では悔いが残っちゃうんじゃないかなという気持ちで、細く長く100年まで生きたいなと思っている訳であります。さあ、そこで皆さんもですね、自分だけで生きるのではなくに家族と共に地域と共に皆さん長生きしましょう。それが私の皆さんへの最後の言葉であります。今日はどうもありがとうございました。

【グループ発表】 (第4グループ)

まず前半の部ですけれども、各地区の取り組みということで今日の講演を聞きまして、各地区での去年同時にやった繋がり活動、子供会等についてのそれぞれの地区での実施を行っています。その中で今老人クラブがない地区があったり、あるいは子供会が減ってきている、あるいはなくなっている中で、そういう面での繋がり、地区としての繋がりが減ってきているのではないかという意見がありました。小学校、学校主体の活動はあるんですけども、地区主体の活動は減ってきているということです。それから老人クラブ、サロン活動、それぞれ運営主体が異なっていますので、その中で横の連絡が少ないということも一点問題として上がってきました。あとは人が居ないので、何をしても人が居ないので動きが取れないということでした。それから老人クラブの活動の内容の報告もありまして、保育園との交流ということもありました。それからもう一点、配食サービスの現状ということで配食サービスの話もありまして、受けていない所も最近増えてきて、結局配食サービスというのは食事を届けるだけではなくて顔と顔を合わせる、人と人の繋がりというものが非常に大事な部分になりますので、そういう部分が減ってきているということで一つの危機感というか、こういうことも言っておられました。前半の討議の中で感じたことは、やっぱり色々な活動の中で人と人との繋がりが重要ではあるんですけども、それが非常に減ってきているなということが実感です。

後半の部では色々今日のメインテーマの話とはちょっとずれた話が出てきましたけれども、まず健康づくり活動ということで、地区での色々な体操の実践、それから頭の体操、いきいきサロン等々色々な項目がありまして、簡単なものから始めてとにかく家から出しましょうと、ひきこもるのではなくて家から出すような働きかけ、その中の一つとして特に男性の方が出向きづらいという雰囲気がありますので、内容の工夫、例えば剪定作業をしていただくとか草取りをしてもらうとか、そういうような内容を工夫して男性を出すような働きかけをしたらどうでしょうかという話でした。あと後半の後半は、将来の不安ということで色々な見解があったんですけども、やはり一つは交通手段、自分が車の運転ができなくなってくると、たちどころに特に奥の方ですね、買い物一つでも病院に通うでも困ってしまう。そういったことへの不安というのが多く上がりました。あとは経済面の不安ですね。年金の話とか、あるいは相続税の話とか出たんですけども、そういう風なお話で、将来への不安をたくさん抱えているということで、後半は全くまとまりませんでしたけれども、以上4グループの報告を終わらせていただきたいと思います。ありがとうございました。

(第5グループ)

第5グループです。よろしくお願ひします。前半は吉田さんのご提案を受けて皆さんの思いや身近

にある不安や取り組みの例が出てきました。不安の中では見守りや防災訓練というのは日頃からあるんですが、買い物難民というような日常生活の不便さは独居だと不安になってくるというような話がありました。それから、若者が地域に関心がなかったり家を守るという意識に変化が生じてきているのではないかというお話が出ていました。また、高齢者の方が亡くなられた時にたちまち空き家になってしまう、そうしたら墓じまいをするべきなのか、そういった不安もでていました。次に身近にある取り組み例が出てきたんですけれども、ある企業ではお墓のクリーニング付きの保険があるといったようなお話がありました。このたびの震災のように平日に被災した場合、その時改めてどうやって逃げていくのか、助けてもらえるのかという話が出まして、改めて住んでおられる地域の実態を見直すこと、そして防災マップを作り直し、その上で若者であったり高齢者でも地域に協力的な方とそうでない方がおられるので、そういった人も交えて皆さんでの学習会を求める。その後、どうやって対策を講じていけるのかということも改めて考えなければならないのではないかという取り組みをされている地域もありました。また、具体的には認知症予防教室とか、先ほど言われました老人クラブとかのサロン、そういった活動を通して今まで会話がなかった方とも新たな繋がりが芽生えて、困った時に気軽に声を掛け合えるような地域づくりが芽生えているという所もありました。

後半ですが、前半を受けて、では高齢者が生き生きと活躍できる場というのはどのように設けられるかという所を課題として話し合いました。まず、生き生きと活躍できるという前に、先ほどもありましたが特に男性の方とか、まず家から出られない、出たがらないという方に対してどうしていくべきかという意見が出まして、比較的関心の高い認知症予防を前面に出した行事を企画するとか、サロンに来てもらうために市の社協を通じて興味や関心のある分野の専門家を派遣していただくという手があるというような紹介もありました。次に文化の継承ですけれども、例えば高齢者が生き生きと活躍できる場として、みつぼし踊り等を地域の文化を継承できるような、この道に長けた方が活躍できるというのもあるという風な話がありました。その他、季節の行事に講師として招かれたり、地域で行事を開催する時にその高齢者の方が中心になって活躍されるという話も出てきました。一つは、地域で市のバスセンターの座布団を手作りされて、市に寄贈しているという地域もありました。小学生の方たちの通学を見守りしてきた高齢者の方に、中学生になった時に恩返しをするという取り組みをされている地域もありました。それは学校の先生の働きかけですけれども、例えばその地域にすごく竹が生えていて困っている、それを中学生になった子どもたちが恩返しということで伐採して返すということもあったそうです。そのような所でもございました。

(第3グループ)

吉田さんの話を聞いて出てきた内容ですが、リーダー、後継者をいかに育てるかが問題で、近所とか地域との繋がりを持つ、あいさつで地域とのコミュニケーションを図る、それをすることによって地域が変わっていく、それをすることによって長い目で見れば子どもたちが地域に帰ってくるということでした。それから公民館活動に子供会を入れると、その子どもと保護者さんが参加をすることになって活発に行事ができるということでした。あとは今までのグループさんと同じような内容でしたので省略しますが、とても活発に話が出ました。

その後の絞り込みのテーマとしては、地区公民館、世話役等の後継者の育成をどうするかということでしたが、とても大きなテーマでしたのでなかなか結論が出ていませんけれども、グランドゴルフ等の集まりの中から輪を広げて行って親しくなる、顔と顔を合わせ日頃から話をするのが重要。子供世帯を集めて現行事の問題点とかやりたいことを話し合わせ、この子どもさんが第2世ですね、50代、60代の方たちだと思いますけれども、若い人にやる気を持たせる、役を持っている人が頑張りが足りない、他の人にも分担してもらうことによって次を育てていくということでした。あとは同じでしたので省略いたします。以上です。

(第2グループ)

地域づくりには地域の子どもと共に楽しみながら地域の行事をすると、人との繋がりもできて元気で明るく楽しみながら行事ができるという意見がありました。また、地域の活性化の為に孟宗竹を伐採して、竹灯籠を作ってこれから東京にでも売り出そうかというような話もあります。また、地域づくりに高齢者が主役であって、若い人に声掛けするのが非常に困難です。頼りになるのはやっぱり

高齢者だ。60歳以上の高齢者は加入率が低い、やっぱり地域を支えているのは高齢者であると。倉吉市では老人クラブの会員を増やそうと思ってもなかなか増えないですが、組織を増やすというのは大変困難なことだと。地域づくりの中心にはやはり高齢者を持ってきたい。また、小集落といえますか人口の少ない所、どこにだれが住んでいるか、どこにどんな子どもがいるのかということとはなかなか把握できないので、最近健康体操をした所が次々集まってこられたと。子どもが来れば親が来る、高齢者も集まる、そういう風に行事を広げていきたい。それから組織を増やすのは大変、無理だけで行事をたくさん作って自由に参加させることが大事だということです。老人クラブというイメージは名称がどうかという話がありましたが、結論は出ておりません。子どもメインで開催する行事は時期を検討する、例えばお盆にするとか帰省客も加わって行事が広がっていく。高齢者の社会参加について、役員になるのが嫌だというご意見がありますので、役割を順番制にしてはどうかと。大変よかったと思うとおっしゃっています。それと、人数に応じて役員選出のシステムを作るということが大切ではないか、また、総会でそういうことを決めておくということが大切です。

地域の交流の求めにはやはり行事、風習を継続することも大切だと考える。やる人はやる、役をしない人があるが、知人友人が増えるというのは人生において幸せなことだ。それから神社仏閣、道路愛護等されますけれども、桜祭りもされて、何と言っても地域が中心で参加する、それで今日まで継続されている。それから学習会のアンケートで、今地域に必要なものは何かということをおの人に聞いて、話し合いをして成功しておられるようです。行事を開催する時には住民の中のプロの経験者を活用する、大工さんなら大工仕事を活用して教えを受けてやるということでした。高齢者の計画を立てたプラン通りに活動することに非常に困難ですがお互いに協力し合って進めていくと、それで地域づくりができるということで、また、高齢者は暗いイメージがありますが、高齢者が生き生きと生活して初めて地域が活性化するのではなかろうかと、その他たくさん出ましたけれども記録不足で以上です。

(第1グループ)

前半の話では、それぞれの地域の老人クラブであったり、サロンの活動について紹介をしていただきました。例えばデイサービスに老人クラブさんで行かれて、高齢者の方と交流したり食事等の世話をされたりというような活動をしておられたり、あとは子供さんと世代間交流と言う所で児童館に行かれて交流されたりとか、あるいは地区で高齢者の運動会をされたり、子供さんとグランドゴルフ等のスポーツで交流されたりというような報告がありました。

前半の報告を受けて、後半のグループ討議では、こういった地域の活動の中にはどういった課題があるかというような話を出して頂きまして、課題は主に2つくらいかなという所で、まず色んな地域の集まりに参加されない方に対して、どうアプローチしていくかというような所と、後は世代間交流の所で、子供さんと高齢者との交流という所に取り組みをされているんですけども、なかなか交流自体が難しいという所が課題かなというような話が出ていまして、参加されない方についてはどこも同じだと思うんですけども、色々何回も声掛けをしても大体出てこられる方は同じ方で、そこが取り組みが難しいというような話があったり、子供さんとの交流というのは、そもそも子供自体が少なく減ってきているというのがあって、あと子供さんも色々忙しいので、なかなかそういった所で交流が難しくなっているという話があったり、あとこのグループの中の参加者で、若い方から見た高齢者のイメージとか活動についての意見があればという所で出た話では、特に無理矢理やらなくても、声をかけても出てこない人に、他にも色々楽しみとか個人的にも趣味を持っておられる方がるので、無理矢理誘わなくてもいいんじゃないかというような話があったんですけども、それはあくまで若い方の意見だという所で、やはり年を取ってくればくるほど個人的な趣味とかではなくて、地域との繋がりが徐々に徐々に大事になってくるんじゃないかなというように話も出ていました。

課題とは別の話になるんですけども、「そもそも高齢者っていうのは何歳から高齢者っていうのか」というような話も出ていまして、特に結論は出てきてないのですが、意見としては、本当は65というのは制度的なものなんですけど、「実際高齢者の方でも元気な方が多いので、実際には75才くらいでないかな」というような意見があったり、あるいは、仕事を辞められて退職されて、社会との繋がりが薄れてきたり、なくなってきたら高齢者というんじゃないかなというように意見も出ておりました。以上です。

【発表者の感想】

これから話すことは、百姓屋のおつつあんの戯言だと思って聞き流してもらいたいですけれども、この高齢者問題というのは、僕が思っているのは核家族化が高齢者問題を起こしているのだらうと思っております。今皆さんが色々なことを言われましたけれども、現実にはですね、もう三朝町においてはもう限界集落、1人や2人しか住んで居ないとか、あと数年で廃村になってしまうという、また、10世帯20世帯ある集落でも子供が1人もおらんと、皆60歳以上だというような集落があって、自主活動ができんような状態とか地域が大分増えてきている訳ですね。これから多分また急速に増えてしまうと。ただ表面上の話し合いで解決するような問題ではないでないかなと思う訳であります。

そこで私いつも思うんですけれど、昔でいうですね、人間というのは家族ですから親子2代3代4代が住むのがいいんじゃないかなと。だけでもそれは皆色々子供の教育の問題から仕事の場の問題、文化的な生活がしたいというような問題で色々ある訳ですけども、今親を捨てるか自分の生活を守るかどちらかだろうとっております。そこをきちんとせずにおいて、こういう風にしよう、ああいう風にしよう。現実にはどんどんどんどん過疎化は進んでおる訳で、余分な金がいっぱい要る。家庭の生活にも、特に老人の生活にはものすごく金がかかっておりますですね。これが親子住んでおれば少なくて済む。ですから極論すれば子供がもう親を捨てている。その捨てられた親同士がどうして助け合っていくかという難しい問題だろうと思えます。だから僕は基本的には核家族制度を止めて親と子が住むと。そうすれば色々な諸問題は大半が解決するんだらうと思えます。ですけど難しいですよ。子供を教育するにはそんな奥に居たって塾もないし、そんな所から通勤しておれないとか、店もない所とか我がまま言っても前に進まない訳ですよ。でも現実には、一昔前には一緒に生活して心豊かに過ごしていた訳ですよ。それが今、生活は豊かにするけれども心の荒廃が起こっているのではないかなと思っております。本当だったら孫の守りや曾孫の守りしたり送り迎えしたりして、年寄りが家の中で、また、地域の中で豊かに過ごしていたのがもう居ない訳ですから。犬や猫とかロボット犬なんかを可愛がって心を癒しているというのが現実ではないかなと思っている。まあ極論なんですけど。でも本当にその辺を、核家族を止めると色々な問題が解決すると思うんですけどね。皆さん考えてみてくださいよ。親子が住んでみてください。そうしたら全部解決する。今のこの高齢者問題、結構解決すると思えます。高齢者が運転免許証を返すだ返さないだという問題でも、子供さんと生活していれば俺はもう止めると言われても生活可能になります。だけれども、居なかったらバスもない訳ですから、免許証をよう返さない訳ですよ。

そういうようなことで、現実にはですね、極論ですけども、親を捨てるか自分の生活を守るかどっちかだろうと僕は思っております、こういう私も今の所、子供が今出ておりますけれども、幸い「帰るから」と言ってくれておりますからいいんですけれども、その辺を親としても努力しないとイケないですね。子供たちが帰るようにするにはどうするかということですね。私は奥に住んでおりますから、本当は子供はいやだと思うんですけど、今勤めておりますから町外に出ておりますけれども、「自分が定年したら帰ってするから」と言ってくれておりますから一安心しておるんですけども、そのためにはなるべく長生きしないとイケないなということで、「皆さん長生きしましょう」と言っている訳であります。皆さんの参考意見にはならないですけども、私の偏った考え方を今日は述べさせていただきました。終わります。



■第5分科会 「親の立場から子どもを守るには ～子どもの発達段階にあった関わり方～」

倉吉交流プラザ視聴覚ホール 91人

【講演1】 児童期・思春期の子どもたちのココロ

鳥取県スクールカウンセラー・臨床心理士 池谷 千恵 さん

日頃、スクールカウンセラーとして小・中学校で子どもたちと一緒に困った事、悩みなどの解決の方法と一緒に考えたり、保護者や先生方と一緒に子どもたちの応援をしたりしています。今日は、日頃関わっている子どもたちの様子、それぞれの年代で感じているいろんな思いなどをお伝えし、そこをどう理解できるのか、大人としてどう関わっていくかなどと一緒に考える時間にさせていただけたらと思います。

まず発達段階に応じた関わり方についてお話します。成長というと、大人になることというイメージですが、発達というのは体の面だけではなく、知的な面や心のいろんな動きの面で変化していくことを言います。特に、小さい時は目に見えるところだけでなく目に見えない所でもいろんな変化をしていきます。私たち成人にしても、いろんな社会場面での人との接し方や人を思いやるといったスキル、社会性を増やしていきます。発達心理の研究者のエリクソンという人が、人生を八つのライフサイクルに分けて、それぞれのサイクルの時に取り組むテーマがあり、それを周りの人との関わり、あるいは社会的な環境の中で得ていくことについて説明しています。

乳児期のテーマは基本的信頼感と不信感です。“この人を信じていいんだ”“全面的に委ねていいんだ”と思える感覚を得ていきます。一方でこの人を信じていいのかという心のせめぎ合いも起こります。その時に、重要な関係者やいろんな他者との関わりの中で、テーマが獲得できるようにバランスを保ち、葛藤しながらその時期を過ごしています。この乳児期は、お母さんに相当する存在、絶対的に自分を守ってくれる存在の中で育む信頼感が生まれ、これからの成長の一番ベースになります。

幼児前期（1歳半～3歳）のテーマは、自律性と恥・羞恥心です。この時期になると自分で出来る事が増えていき、「自分で出来る」ということを自律した自分という風を感じられるようになります。

幼児後期（3歳～5・6歳）のテーマは、積極性（自発性）と罪悪感です。この時期になると自分がチャレンジして取り組むことで周りからの評価や達成感につながり喜びとして感じられるようになり、自発的な活動、自分で楽しめる実感が培われるようになります。

このように、乳幼児期は、家族という安全基地があるという前提の中で、子どもたちがそれぞれのテーマに取り組み、経験として獲得していき、児童期以降の成長のベースとなる重要な時期といえます。

児童期（小学生）のテーマは、勤勉と劣等感です。この時期の子どもたちは、心理的にはまだまだ大人に依存したいが、動きとしては親から離れて同世代の仲間と過ごしいろんなルールに自分を慣らしていったり、結果を見える形で示すことができるというようなことを経験していきます。大きな変化としては、小学校に入りみんなと机を並べて決まった時間の中でできまりよく一緒の行動をするという、子どもたちにとっては劇的な変化を体験するのが児童期の入口だと思います。また、自分が勤勉であることが認められる感覚が児童期に重要となります。しかし、表裏の関係の中で横並びにして比較がされてしまう環境は、周りの人の様子が気になるという子どもの心も生まれてしまいます。そのため、自分ができていない、上手くいかないということで躓きを感じるというような、感情を持ちやすいという時期で

もあります。

それから、同じく児童期で耳にされたことがあるかもしれないワードを紹介しようと思います。「小1プロブレム（問題）」は、小学校生活が始まった時に環境の変化に馴染みづらいという経験のことを言います。次に、「9歳の壁」は、体格や運動能力の差異が見えやすくなり、子どもたちが戸惑いを感じたり、それまでお山の大将でいた子どもが客観的に自分の位置がわかってきたりしてきます。さらには、学習面でも、それまで現実世界にある足し算だけでよかったものが、分数や小数の計算など抽象的な計算や頭の中で動かすような活動が必要になるところがハードルに感じてしまう時期です。

次に、「ギャングエイジ」というワードです。ギャングというのは、“徒党を組む。グループになる。”という意味で、それまで大人の管轄下にいた子どもたちが、大人から離れ、グループになりいろんな活動をする時期です。小学校に行くときそういう子どもたちの姿はたくさん見られますが、大切なのは、社会に出た際のいろんな機会を子どもたちが体験することなのです。中には、トラブルも起きてしまうのですが、まさにそこで人付き合いのスキルを獲得しているという大事な時期でもあります。

児童期後期は、思春期や青年期の入口が見えてくる時期です。中学に入ったタイミングには、「中1ギャップ」と言って、小学生が中学生になるという変化に戸惑いを感じるがあります。印象に残っている中1の生徒の話で、小学生までは、テストの際「～しましょう」など優しい言葉で書いてあるのに、中学生になると「～しなさい」などと命令口調で書かれているのが、怖かったのだそうです。こんな風に、ガラッと雰囲気が変わり、規律も厳しく感じられるということもあるようです。

さて、そこでそんな子どもたちに私たちがどう関わっていけばいいのか、今日この後のグループでお話ししていただく際のヒントになればと思うことをいくつかお話させていただきます。まず、“子どもたちは大変なんだな”ということと“学校に行くのが仕事でとても頑張っているんだな”ということを改めて思っていたきたいということです。また、“頑張りすぎてないかな”というところも気にしていただけたらと思います。カウンセラーは、自分の気持ちを言葉にしない、いい子が心配です。余談ですが、グッドドクターというドラマの主人公（小児科医の新堂先生）がとても我慢している小学生の女の子に、「悲しい時は悲しい、痛い時は痛いと言わないとダメです。そうでないと心がつぶれてしまいます。」と伝える場面があります。頑張っている子どもは、成長のどこかのポイントで、素直な気持ちを出すという体験をしておくことが大切かなと思います。安全基地の保障、頑張る子どもたちがチャレンジしていく中で、上手いかない時や頑張ってきた時に羽を休められるようなそういう関わり方や場所、時間ということ意識していただけるといいかなと思います。また、子どもたちはいろんな力を持っています。小さい時から自分で自分をちゃんと休めさせてあげられる力があるので、それを引き出していただけるといいのかなと思います。また、「ためないで話しすると楽になるよ」「気持ちが落ち込むときは好きな活動を試してみたら」あるいは緊張している子どもに「深呼吸してみたら」といった対処法を伝授してあげることもいいのかなと思います。

この児童期の子どもたちが育んでほしいのは、自尊感情で、自分はありのままここにいていいんだと思える感覚を言います。ある心理学者が自尊感情は自分がこうありたいという思いに対してのそれがどのくらい出来たか、出来るかという達成度だということです。そうすると、周りにいる私たち大人は子どもがどうありたいかというところを大切に受け止め、そこにチャレンジする時に応援が出来るといいのかなと思います。

それから勤勉性という発達課題の対極が劣等感ということも気にかけてほしいところです。どうしても日々の中で子どもと接する時に、周りの子どもたちの様子が気になってしまったり、その時と別のこと

が引き合いに出てきてしまったり、つつい余裕がない時に大人がやりがちです。「今、ここ」の子どもを見て関わり、心がけることも発達課題を応援するということになると思います。

参考までにつけさせていただいた子どものストレスサインですが、子ども自身はストレスを抱えているという自覚自体をしづらいこともあります。また、それを言葉にすることがまだまだ不器用なところがあるので、まずは普段と違う体の様子や行動がないかを気にしていただけると良いかなと思います。これは、実は大人も同じで、子どもと関わる時に大人がストレスをたくさん抱えていると余裕がなくなつらいので、自分の事としても眺めていただけたらと思います。

ちょうど2年前の中部地震の時もこのストレスサインを気にしながら関わらせてもらいました。日頃もそうですし、何かちょっと、自分のお子さんとか子どもの生活にとってストレスと感じられるだろうという出来事があった時、ストレスサインはその子その子で違うと思うので、子どもの様子をいつも以上に気に掛けていただけたらと思います。

そして中学生という時期がいわゆる思春期、青年期の入口になります。この時期は、エリクソンが言ったアイデンティティという概念、自分探しの旅が始まるということです。それまで自分がこうありたいと思う時には大人のモデルがいて、こんな風になりたいと思っていたのが、自我がどんどん芽生えいるような経験を踏む中で、「あれっ？」というところもしっかり見えてきます。また自分が自分と思える感覚を探していこうというタイミングでもあります。皆さんもそういう時期を思い返してみていただけたらと思うのですが、本当に中学生は心も体もとても忙しいと思います。イライラ・モヤモヤ期と名付けてみたのですが、学校、学習が中心になって、その中でストレスを感じながら過ごすことが増えてきます。さらに、身体的には第二次性徴期でホルモンバランスもすごく不安定になります。思春期真っ只中で、社会的に比較されることや自分の容姿や周りからどう見えているかなどの意識がとても繊細になっていく時期です。また、時間的展望が広がり、それまで目の前の世界自分の世界だったのがその先が見えてきます。時間的な点もつながりが意識されていきます。例えば、小学生の頃、将来の夢があまり実現可能性を考えずに言っていたのが、今の自分の能力や家庭状況などいろいろ考えながら、折り合いをつけたり、自分の理想とのギャップを感じ始めたりする時期なのです。そのために、なかなか自分にOKを出せなかったり、今の自分でいいと思えずモヤモヤしたりする気持ちが出てしまいます。それを本来だと人との関わりやそれを発散したり、健康的に活動したりして取り組んでいけると良いのですが、時に適切といいづらい行動や健康といいづらい動きになってしまうこともあります。反抗期というのは、子どもたちがアイデンティティを獲得していくために大人にぶつかるのでどうしても通らないといけなのです。しかし、不適切に他者への攻撃に向かってしまう心配もあります。その一方で、自分の中に閉じ込めてしまい、みんなと同じ日常生活が送れず、動けなくなったり、あるいは“自分を痛めたい”“自分を消してしまいたい”という自分に対しての攻撃に向かったりすることもあります。この感情が上手く処理できないと、子どもたちは苦しい思いをすることになると思います。

中学校にスクールカウンセラーとして行かせていただき、すごいなと思うことがあります。それは、中学生になるとちゃんと自分が“困っている”とか“辛い”ということで、例えば“カウンセラーを活用して悩みを相談しよう”“今困っていることをどうしたらいいか解決のために取り組みたい”と自ら来てくれる子どもたちが増えます。それはすごく大人の力だなと感じています。改めて中学校の子どもたちの様子を普段眺めさせてもらっていると、それぞれが不確かで不安定、まだまだ不器用なもの同士がコミュニケーションをとろうとするのでとても難しいです。これもご自身のことを思い返して頂いても思い当たられることがあるかなと思います。いくつか挙げていますが、中学校で女の子において内輪意

識からその中だけで分かる共通のテーマや言語などを持って楽しむ感覚から「チャムグループ」が出来ます。そうすると、そこに上手く入れない子どもたちにとっては、それがすごく疎外感として感じられたりすることがあったりします。また、縦、横だけじゃないややこしい関係が出来てきて、例えば部活動とかで、これは縦なのか横なのか、どう関わると正解なのか分かりづらい斜めの関係がでてきます。それから集団行動が増える為、そうした関係が重層的にある中で、それぞれのポジションをどう取ったらいいのだろうということも子どもたちにとっては難しいのです。さらに、思春期なので性の問題、異性との関係もあがってきます。さらには、顔の見えない関係という風にかかせてもらったのですが、中にはリアルな関係（フェイス to フェイス）だと傷ついてしまうのが怖いからバーチャルの方が好きだという子どももいます。ただ、顔の見えない関係で傷つかないかと言うと、そこで顔が見えないからこそ伝えづらさもあり、傷つき体験をしている子どもたちもとても多いです。

今日の会の発表の依頼を受けた時子どもたちが普段どんな悩みを抱えているか知りたいというご要望をいただき、ここに子どもたちが私に伝えてくれること、つぶやいてくれることを書いてみました。すごくモヤモヤしていて、すごく大きなエピソードではないかもしれないし、大きな事件ではないかもしれないけどすごく苦しい。中には話を聞くとそんなこと気にしなくてもいいんじゃないのとは一見思ってしまうこともジクジクした自我の状態の子どもたちにとっては、とても大きなことであり、大人がなにげなく思ったり言ったりしてしまう「そんなこと」気にしなくていいんじゃない？ということではないのです。大人がそれは子どもにとって「そんなこと」ではないという、受け止めが出来るといいと思います。“なぜそんなことじゃないのか”“そこからどう楽になりたいか”“これからどうありたいのか”。子どもたちとのカウンセリングで、例えば、チャムグループの中で葛藤する生徒と、「自分はこういう状態で苦しい」という気持ちを聞き、「これからこうなりたい」という思いを話してもらいながら、どうやったらそうできるか一緒に考えていきます。子どもたちのイライラやモヤモヤを大人が一回、流してしまわないでキャッチすることを特に思春期の子どもたちにしてあげたいと思います。

思春期、青年期の子どもたちにどう関わるかということですが、お話ししてきた様に子どもたちはとても葛藤しています。葛藤していること自体を含めてそれでOKと大人が抱えてあげるといいのかなと思います。その自分を受け入れがたいネガティブな気持ちを子どもたちがどう皆さんにぶつけてくるかというのは様々だと思います。少なくとも安心して気持ちの出せる場所がこの子どもにあるか、それが家庭であれば家庭ですし、家庭でなければその子どものどこか居場所が保障されているかということに気にかけていただけるといいかなと思います。

ここまでお話しして、この時期のお子さんをお持ちの方は、いやいやそうは言っても本当に何を考えているかわからないし、本当にどう接したらいいか難しいと思っていらっしゃると思います。私の立場から言えることは、親にぶつけてくる、先生にぶつけてくるという中で、一貫して大人としての枠というのはしっかり持っていたいただきたいと思います。気持ち自体はちゃんとキャッチしていただき、その枠を示す中で出来れば大人がそこに引き入れるのではなく、子どもがしっかりと葛藤し、主体的にそこに向かっていけるように、見守る姿勢を意識出来るといいかなと思います。大人の思いが優先になっていないか、子どもは子どもの人生を生き始めている、思春期、青年期の入口ということをご理解してもらおうと良いかなと思います。

最後に、お話を通して私が子どもを守るというテーマでどう大人が出来るのか改めて書いてみました。子どもが健康、健全に日々を送っていける力を育む、つまり、子どもが健康、健全に日々を送れるように環境を整えるのではなく、そうした日々を本人たちが送っていける力を育むということです。同

じように子どもに大人がOKを出せる力を育むのではなく、自分の願望に対してどれだけ出来るのか、今の自分に自分がOKを出せるように、応援出来るといいかなと思います。その為に大人が赤ちゃんの時から大切な居場所、安全基地といったところの保障が出来るといいのかなと思います。

ちょうど今小中学校は夏休みで、もう少ししたら2学期が始まる場所ですけれども、お子さんたちは最後の夏休み時間を満喫されていますか。お聞きになったことがあると思いますが、こういう長期休暇が明けた後というのは子どもたちがすごくストレスを感じやすいと言われています。また学校にもう一回戻ってエネルギーを使いながら適応していくのに、負荷がかかりやすいため、子どもが自ら命を絶つ割合が一番高い時期とも言われています。しっかり夏休み、リフレッシュ出来ておられるといいなと思います。また、ここからチャージして日常の学校生活に帰っていくというところも注意深く見守っていただけたらいいかなと思います。

【講演2】 子どもの心の育ちと親子のコミュニケーション

鳥取県中部子ども支援センター センター長 松島 緯子さん

【中部子ども支援センターの紹介】平成6年から鳥取県が設置していた教育支援センターの廃止によって伴い、平成19年4月中部地区1市4町の教育委員会が共同設置した不登校児童生徒を対象にした相談機関。本来子どもは学校に行きますが、どうしても学校に行くことができない子どもたちが「行ってきます」と向かえる場所が必要。家の中でずっと過ごすことは、将来的な社会的自立の成長に何か不足していかないだろうか。家庭以外に行く所として毎日子どもたちが通級できる教室があります。中部地区の小学生・中学生が対象です。学校への再登校を目標にしていますが、そこだけにとらわれないで子どもの将来を見据えた社会的自立、つまり将来一人の大人として社会に適応していくために、目の前の子どもは今どんな力をつけていけばいいかを毎日の関わりの中で見つけながら、スモールステップで成長を応援しています。

この表は、平成19年から昨年平成29年まで中部子ども支援センターが相談を受けた件数と人数です。センターに入級した児童生徒は毎年20人～25、6人で、毎日の関わりを通して社会的自立を支援しています。この表に示しているように、入級してくる子どもの約62%が中学3年生です。義務教育が終わる15歳の春は自分の人生を決めなければならない成長の節目でもあります。卒業後の進路を見据えて子どもの高校受験、入学という支援を行っています。巣立っていった子どもたちが、高校生活の3年間は「楽しかった、充実していた」と報告に来てくれることがこの上ない喜びになっています。毎年の通級生の中には複数年通うので、実際に関わってきた実人数は151人。この151人にはひとりひとりに支援のステッププログラムがありますが、同時に彼らから大人へのメッセージをいただきます。「大人へこんなメッセージを持っている、子どもたちはこういう思いを大人に突きつけている」と日々感じています。今日はこの子どもたちからのメッセージを基に話を進めていきます。

【子ども達からのメッセージ】

～この気持ちをどう伝えたらいいの？ ～この気持ちを受け止めてほしい、受容してほしい

～この気持ちを聞いて欲しい ～この気持ちを分かってくれたい～

4つ掲げている中の「この気持ちをどう伝えたらいいの？」それから「この気持ちを受け止めてほしい、受容してほしい（評価や注釈を加えないで）」この二つを中心に話します。あと「この気持ちを聞いてほしい」「この気持ちを分かってくれたい」というメッセージも加えて、これらに答えるべくコミュニケーション

ョンに重点をおいた関わりや支援を考えていきます。

【言葉のキャッチボール】 まず、皆さんに「子どもたちとどれだけ言葉のキャッチボールができますか？」ということを考えていただきたい。私自身も子どもたちと何回もキャッチボールをしないと子どもの気持ちはくみ取れません。そういう意味で今回のテーマは親子、つまり大人と子どものコミュニケーションを取り上げました。

「ママ、おつきたんよ」これは3歳前の男の子とお母さんとの会話です。1回の会話のやりとりで終わらないで、3歳前の子どもが何回も言葉を投げかけているところを見てほしい。

お母さんは夕食の準備でとっても忙しく、なかなか男の子の相手ができない時です。子どもが「ママ、おつきたんよ。見て！見て！」と忙しいお母さんの所に行って言う。お母さんは「はいはい。今忙しいから一人で見てね」とやさしく言う。これで1回目の言葉のキャッチボール終了。ほとんどこの1回のキャッチボールで会話は終わりがちですが、ところが「ママと見たいの」と頑張る。それを受けて2回目のお母さん、「そんなこと言わないの」とちょっと強い言い方に。これで2回目のキャッチボール終了。「違うの。ママに……見せたいの」と一生懸命言葉を探しながら言っていく。それにお母さんが心を惹かれて彼の手を取って夕食の準備を止め、ベランダに出て見るときれいな満月が見えた。「ほらね、きれいなおつきたんでしょ。」3回言葉のキャッチボールをしたことで男の子がお母さんに何を言いたかったかわかります。「きれいなおつきたんをお母さんにも見て見て。」だったですね。この例のように「言葉のキャッチボールを何回も交わさないと子どもの気持ちにたどり着けないことを毎日の子どもたちとの関わりの中でも実感しています。

心はどこにあるの？ 心は頭で教えられるものではなく、触れ合った人や物の接点に現れる。先程の男の子はお母さんの表情を見て「お母さんは忙しいからやめとこう。」で終る可能性もある。子どもは物や人に触れ合っただけで感じる気持ち、うれしいとか怖いとか恥ずかしいなどを言葉で表現するようになります。そのためには大人のかかわり「たくさんの言葉のキャッチボール」が必要です。幼児期の言葉は気持ちを表す形容詞がとても多いと言われています。言葉で伝えられることができるようになると人間関係も言葉を手段にして結んでいくことができるようになります。これを感情の社会化といいます。

大河原美以さんの著書「ちゃんと泣ける子に育てよう」～大人は子どもの感情を育てる義務がある～の中に『心が育っていくための重要な基盤は、幼児期に助けを求めれば助けてもらえるという身体感覚が、安心する力、安全を感じる力を育てる（これが先ほど池谷先生のエリクソンの乳児期の発達課題である基本的信頼感の獲得になる）。ところが、現代の世間や親たちは、幼児期に否定的な感情、悲しいとか怒りとか悔しいなどの感情を育てることを怠った子育てをしていないか。子どもはネガティブな感情の社会化、つまりネガティブな感情を言葉で伝えて相手と感情を通い合わせる、こういう体験をしないままに小学生、中学生になっている傾向にある。幼い子の感情の発達が危機的状態にあるという』ことを強調している。

【感情の分化と感情の社会化】 この図は、赤ちゃんが生まれてからの感情の分化を表したものです。左側がポジティブな感情の分化、右側がネガティブな感情の分化です。産まれてすぐの新生児の感情は「興奮」、それが3か月で「快、不快」に分化し、更に分化を続けて5歳になるまででほぼ大人が持つ情緒ができあがる。子育てで、ポジティブな感情の表現は歓迎するがネガティブな感情表現は歓迎しない傾向にありますか。歓迎されないネガティブな感情表現の体験が少ないためにネガティブな感情表現の手段が身につかない。感情表現が幼い。センターの子どもたちの毎日は、このネガティブな感情表現のソーシャルスキルを支援の1つに入れています。幼児期に分化していく感情を言葉で伝える力が

ついているかどうかも課題です。

【感情表現の発達の手順】 子どもの感情の伝え方は「泣く→態度で表現→言葉で伝える」という発達の順番がある。赤ちゃんはもちろん泣くという手段しかない。言葉を覚え始める2歳頃は体いっぱい使った態度表現が主ですが、幼児期は私たち大人にたくさん話しかけてもらうことで言葉を覚えていく。この時期にネガティブな感情に対して言葉の表現のモデルをもらって「あっ、こんな時は怖いという言葉で表したらいいのだ、こんな時は痛いという言葉で……」と言葉で伝えることを学ぶ。幼児期の年長頃までには4単語～5単語を使って状況を伝えることができるようになるといわれています。この発達が順調でなく、特にネガティブな感情の伝え方が発達していない。ネガティブな感情が表現できないと体の症状となって現れるようになります。不登校の子どもたちの中にも心身症タイプは比較的多く、継続的なカウンセリングを通して自分の気持ちを言葉で表現できるようになると症状が減ってきます。

【発達課題の特徴】 先ほど池谷先生がエリクソンの発達課題について話されました。人間の一生を8つのライフサイクルに分けて発達、それぞれの段階には発達課題があるというのです。そこを精神科医の原田正文さんが、「みんな『未熟な親』なんだ」著書に、8つのライフサイクル中思春期までの5つのサイクルを積み木の家づくりの図でわかりやすく紹介している。それによるとその年齢に獲得する発達課題があり、大人の入り口にさしかかる思春期までに獲得していかなければならない課題があります。その発達課題の獲得には次の4つの特徴があります。①積み重ね 成長に合わせた発達の順序（積み重ね）がある。②適時性 その発達の課題を達成するにはそれがしやすい時期（年齢）がある。③それを省略しないで次の段階に向かうことが、健やかな成長につながる）④思春期で調整 発達課題の積み重ねができていないと、思春期にいろいろな問題行動を起こし、最後の調整を図ろうとする年齢は10歳であるが、基本的信頼感の積み上げができないで愛着の問題があれば0歳という捉えもあるというのです。センターでは、どの段階までの積み上げができていないかを常に照らし合わせながら支援の方針を見つけていきます。また思春期で調整しようとして問題行動を起こす例も多くあります。小中学生の子どもたちのとの面談機会が多いですが、子どもたちはネガティブな感情を伝えきれない、行動や態度での表現がほとんどです。しかし中学2年生頃では何回もの言葉のキャッチボールで見事に過去のことを話し始める。過去として圧倒的に多かったのは小学校4年生頃から周りとの人間関係の中でのしんどさ、納得できなかったことなどをポツポツと時には吐き出すように話してくる。受け止めて聞いてもらった心の体験が子どものその後の生活に変化を与え、対人関係が驚くほど穏やかになる。

事例を挙げてみます。

事例1) 突然椅子を蹴った中2男子生徒

卓球が上手で下手な私が相手をするより上手な職員としてほしかったので「A先生としたらもっと上手になるよ」と声をかけるが無言。「さあ、しない、しない」と誘うとラケットを持ってし始めたが、何回かラリーをしてポーンとラケットを置いて中止した。「もっとしたら～」と声をかけても沈黙。「さあさあさあ～」と腕を引っ張って促したところ、彼は側の椅子を思いっきり足で蹴ってその場を離れたのです。「何んということをする !!」と突然の行為に強い??責を彼に向けたいところをI (アイ)メッセージで「ごめん、しつこかったね。」と私の気持ちを伝えた。しつこく言われたいやな気持ちを物に当たる行為はよくないことも話した。それがきっかけで、一言も言葉を交わしたことがなかった彼が話すようになり、それまでかぶっていたフードも外し、小4頃からのいやだった体験を吐き出すように話し始めたのです。

事例2) 自家中毒で欠席していた小4女子

メンタル面が原因の自家中毒で欠席していた女の子のカウンセリングをした時、「先生、私さみしい…」という言葉が、積極的に友だちに声をかける子だったので意外でした。「何があつてそう思うの？」と聞くと「帰りの会でみんなが私のことを〇〇さんを泣かしなつたからよくないと思います」と毎日のように言われているということでした。「その子は何が原因で泣くの？」と聞くと「今日一緒に帰れる？」と聞くと、その子は返事をしてくれない。「なあ～帰れる？」と聞くがまた返事がない、黙っている。「帰れる？帰れない？どっち！」と突っ込むと相手が泣いてしまったということであつた。返事をしてくれないことにイライラ感が加わつたようである。周りの友だちが「泣かしてしまつた」という行動を見て毎日のように注意指摘するので自分の味方がいなくなつたと感じてしまつた結果が「私、寂しい」という言葉になつていた。4W1H（いつ、どこで、誰が（誰と）、〇〇をした結果、～な気持ちになつた）方式で行動の背景にある気持ちに気づいてあげ経過を把握した上で行動の背景にある気持ちは受け止める。返事してもらえないイライラ感が強い口調になつて相手を泣かしてしまつたことが女の子にもわかり、イライラしていった気持ちを共感して聞いてもらえたことで症状が治まっていつた。言葉のキャッチボールを何回もして聞き取り、気持ちには共感、その気持ちの伝え方がよくないことを教えていく。問題行動だけを取り上げて叱る、注意することでは、子どもの感情表現は未熟なままで成長していかない。YOU（ユ一）メッセージ、I（アイ）メッセージ、この言葉を聞かれたことがありますか？これは子どもの感情表現をよい形に成長させていくのに関係したメッセージです。例を出します。約束の帰宅時間の6時になつても帰つてこないわが子が7時に帰つてきた時、あなたはどちらの言い方をしますか？

(A) の言い方「今何時だと思つてる。いつまで遊んだら気が済むの？」

(B) の言い方「約束の6時になつても帰つてこないのどうしたのかと心配したよ。何しとつた？」

(Aの言い方) これはYOUメッセージです。相手を主語にして相手の行動を否定した言い方で、子どもは叱られているように感じます。自分の今は否定されていると感じます。このメッセージを受けて「だって～」と言り返す子は大丈夫。しかし「だって～」という言葉に対して言い訳無用と強いメッセージを返す。このやりとりが言葉のバトルになり、感情表現が攻撃的になりやすい。「どうせ言つてもまたこう言われるだろう」と黙つてしまう子もいる。(Bの方の言い方) 私を主語にした言い方です。相手の行動ではなく心配していた私のメッセージを伝える言い方です。この言い方は、私の思いを伝えることで子どもには考えさせる行動につながる。子どもが成長するのを助け、自分の行動に責任を持つことが学べる。日常生活でこの言い方を心がけていただきたい。子どもの問題行動には攻撃的な言葉や行動（暴言、暴力）も多くその対応に苦慮している保護者や先生も多いのが現状です。反面どんなに話しかけても言葉が返つてこない沈黙タイプもあります。子どもが社会的自立をして将来社会で生活をしていくためにも幼少期からの大人のかかわりの一つに「ネガティブな感情を適切な言葉で伝える力を体験的に学べるコミュニケーション環境」を考える必要性を強く感じています。

【グループ討議】

<講演会の感想>

◎講演を聞いて印象に残つたことなどの感想について

- ・親の立場で一方向的な考えを押し付けたり、感情的な言い方で接していた事に気づかされた
- ・小さい頃は、信頼づくりとコミュニケーションが大切
- ・どの年齢の子どもに対しても関わりや共感する事が大切
- ・子どもの話をしっかり聞き、相手の気持ちを考えて聞いてあげるなど聞き上手になることが大切

- ・お父さんもこういう会に参加する事ができたら
- ・子どもとの会話を楽しみながら無理なく子どもと一緒に成長していき、子育てをしていく事が大切
- ・親に余裕がないと YOU メッセージ（相手を主語にして相手の行動を否定した言い方の）になりがちなので、I メッセージ（私を主語にした言い方）になるように、ゆとりを持って関わっていきたいが難しい
- ・1歳くらいまでは言葉がないのでどれだけ聞き出せるか
- ・成功体験を多く積ませたいので、子どもたちに健康で暮らせるようにサポートしてあげたい
- ・発達段階に応じた接し方や発達課題が年齢ごとにある事、積み木の図が参考になった
- ・ネガティブな気持ちも大切にして、言葉で伝えられる環境を与えたい
- ・言葉でネガティブな気持ちを伝えるのが苦手な子(よい子、大人しい子)の事を気にかける
- ・伝え方や言い方に気を付けたり、過去の事を持ち出したりせず、今の姿を大切に、言葉のキャッチボールをしていきたい
- ・人生経験を生かして悩んでいる人の相談に乗りたいと思った
- ・子どもがまだ小さく話せないのも、もう少し小さい子どもについての話が聞きたかった。
- ・「他の子と比べたらダメ」と分かっているけど比べてしまったり、子どもと接する時にスマホを操作してしまったりしていたので、自分の子育てを振り返り、直していきたい

<子どもとの関わり方>

◎子育てや子どもに接する時に心掛けている事や関わり方、また困っている事について

- ・子どもの頑張っている事や良いことはタイムリーに褒め、子どもとの信頼関係づくりの中で同じ目線に立って関わっていく
- ・発信の少ない子どもの話をよく聞いてあげたり、遊ぶときは大人も全力で遊ぶ
- ・年齢ごとで接し方が違うため、どこまでしたら良いかわからないことがあるので、相談機関を利用したり、情報を集めたりしていく
- ・子どもは、大人と違う考えや感じ方があるので、自分から考えていけるような関わり方をしていきたい
- ・普段は、YOU メッセージばかりなので、I メッセージで伝える
- ・親が子どもに対して過保護し過ぎないように、親はサポートしたり、見守ったりしていき、子どもが主体的に行動できるようにしたい
- ・大人の都合の良い子育てを押し付けるのではなく、子どもたちの思いを伝え合うことのできるなく間づくりをしていく事が大切
- ・子どもの基盤づくりの時期を大切に、しっかり関わっていく
- ・思春期になると他人が気になることが多くなり、人のせいにしてしまったり、主体性がなくなったりしないように気を付けていきたい
- ・親(大人)のやってほしい事をやってもらえないが話しをしっかりと見守る
- ・言葉かけを同じ目線で行い、ネガティブなことを聞き出し、寄り添ってあげる
- ・子どもと一緒に関われる時間を大切にし、子どもの話に耳を傾ける
- ・兄弟の年齢が離れていてもケンカがあるので、子どもが落ち着いてから1対1で話を聞くようにしている
- ・わざと悪い事をして気を引こうとしたり、甘えたいという気持ちを受け止めてあげる

- ・イヤイヤ期や赤ちゃん返りしている子どもへの対応に困っている
- ・おばあちゃんの立場からしたら親の気持ちも保護者の気持ちもわかるので、ワンクッションおいて話を聞いてあげられる
- ・子どものケンカが始まると自分も余裕がなくなり、イライラしてしまい、なかなか話を聞いてあげることができないので、もっと話を聞いてあげたい
- ・自分から挑戦したいという気持ちを大切に、最後までやり遂げられるように見守っている
- ・失敗することを恐れるのではなく、「失敗しても大丈夫！」と思えるようにサポートできたら
- ・両親が同時に叱ってしまう時があるので、逃げ場を作り、なるべく怒らないようにする

<まとめ>

◎前段の2つの話し合いを踏まえてこれからどうしたいかや「親(大人)の立場から子どもを守るには」について

- ・子どもたちの思いを否定したり、大人の思いを押し付けたりしないように、親が余裕持ち、子どもたちに親の愛情が伝わるような叱り方ができるように心がける
- ・年齢による発達段階はあるのが、その子にあったペースで順番通りに余裕を持って見守ってあげる
- ・聞き上手になり、話し合う時の表現の仕方(YOUメッセージ・Iメッセージ)を考え、子どもの事を気にかけて接していく(子どもに寄り添った子育てをしていく)
- ・親も含め家族全員で子どもたちを守り、また学校も巻き込みで、子どもに合わせた関わり方をしていく(1人で抱え込まないようにする)
- ・子どもの気持ちをくみ取ってどうプラスに持っていくのか、大人になってく関係することなので、親として見本となれるように意識していきたい
- ・親発信をするのではなく、子どもの気持ちを優先し、話してくるのを待ったり、話を聞き出したりする
- ・ネガティブの気持ちを出してくれた時にどう対応するか考えたい
- ・話は、最後まで聞き、何でもかんでも味方になるのではなく、きちんと話を聞いて判断する。また、お互いの事を理解できるよう心掛ける
- ・話しを聞ける関係を作る。その時間を充実させ、気持ちを受け止めたり、聞いてもらったりできる安全基地づくりを大切にする。(安全基地になってあげることが重要)
- ・ケンカの際、子どもたちで考えられるように伝え方に工夫する
- ・失敗しても大丈夫と小さな成功体験を積み重ね、自信をつけさせていく
- ・子どものサインを大切にし、“乳児期は目を合わせて接する”などの愛情関係をしっかりとしたり、発達の積み重ねを大切にしたりする



第6分科会報告

分科会の運営について（運営委員）

- ・今回の「あらゆる人権課題の分科会」として、一般的に報道されている LGBT の課題について、自分と結び付けながら考えていきたいということから設定した。
- ・より深く学ぼうということよりも、まず知る。そして、今までどこか引っかかっていたものをみんなと共有することで認識を深めていきたい。
- ・どの人権課題も、学校だけでとか地域だけでというものではなく広く存在する。今回は、学校と地域の取り組みのお話と、みなさんから質問や意見を受けながらすすめていく。

後藤真樹さん（米子工業高校）

『セクシャルマイノリティの人権課題を扱った授業実践をめぐって』

- ・監督官庁からの通知に、学校は特定のセクシャルマイノリティの生徒には具体的にアプローチするようにとあるが、全て生徒をケアしなさいということはない。
- ・大学での専攻は政治哲学。大学でフェミニズム理論を知る。学びの中に女性がなぜ制度として劣位におかれているのかという分野があり、この問題にかかわるきっかけとなる。
- ・プライベートの家庭の中で、子どもをどうやって育てていくか、家事と労働をどうシェアするかなどの性別で役割を分担するが、そこに男性と女性の優位・劣位がある。日常の私的なところに政治的なものが加わっている。
- ・この学びの中で、自分自身のありようを見つめることになる。男女と二つに分けるのではなく、ジェンダーやセクシャリティの多元性を知る。
- ・バブル崩壊時期の就職活動：男子生徒には企業から就職資料が届いたが、女子生徒には届かなかった。社会に出るとき、女性差別が存在することに気付く。
- ・府中青年の家訴訟…同性愛の啓発団体が使用したとき、他の使用団体から「公共施設として寝室は男女別にしてあるのに、性愛する人が同室になるのはどうか」とクレームが出る。青年の家の職員が同性愛の啓発団体に利用制限、差別的対応をする。公共施設として利用を制限するのはどうかと、同性愛団体が提訴する。セクシャルマイノリティの権利が裁判で認められた。
- ・学校が学習の入り口として大事なところと思い、実践としてつなげていく。自分自身も性別に関する認識を検証することになる。
- ・EK セジウィックの文献「男同士の絆」…男性同士の親密な関係。日本の体育会のあり方に類似。女性の排除、女性嫌悪と同性愛嫌悪の同居を指摘。
- ・セクシャルマイノリティは人口の3～7%を占めるとされているが、出会ったことがないと言う人が多いのはなぜか。カミングアウトはリスクがあるから。
- ・「いてはいけない存在」「社会的に排除される存在」とのメッセージを受け続けるので、自分自身のアイデンティティに対して否定的な捉え方になっており、自傷行為、自殺未遂する人が多い。明らかにすると輪をかけて就職し難い現状がある。同性同士の事実婚の場合、相続できない、病院等で身元引受人になれない。法的に排除されている。
- ・それを増幅しているのは学校。男女別の制服、更衣室。授業は男女別カリキュラム。性別による仕分けがされている。
- ・GID（性同一性障害）と診断された人の4分の1が不登校。学校に自分たちの居場所がないので

行きたくない。我々が日常的に向き合っている場所が排除の城であった。

- 米子工業高校…「女子」生徒比率は 6.8%。「男同士の絆」の世界。就職してからも職業柄男社会の場合が多い。異性の視点で自分の価値観を問われることは少ない。
- ジェンダーやセクシャリティに関する学習経験が中学までではないので、この問題を考えてから社会に出していかなければと考へ、学校の人権教育に取り入れた。
- 授業：男女共同参画…政治参加、就労、家事分担
労働関係…出産育児による離職、男女の賃金格差、扶養要件による就業制約など
法教育…家族法を含め個別法によるマイノリティの排除
格差・貧困…母子家庭の母親は働く時間は長いが貧困。「男性が稼ぎ女性が家庭」という時期に整備された現状の制度がこういうところでいびつな形で現れている。
- 2014～16 年 セクシャルマイノリティの学習を導入。まず可視化していかなければならない。当事者団体や当事者の親から経験を講演していただいた。生徒からは「言われれば確かに有りの話だよ」と受け止めてくれる子が多数いた。
- 学生に話しをすると「基本的にいるよね」「隣にいてもおかしくない」「別に問題ないんじゃないの」というリアクション。無関心と紙一重であるが、今の高校生は差別的な意識は持っていない。
- 原案はこちらでつくり、2年生の人権学習で担任の先生にセクシャルマイノリティの授業を、3年間してもらった。目の前にそういう子がいたら、これからのいるだろうと、再確認もあり職員研修としても行った。
- 統計やメディアで存在していることを知っているのに、なぜ自分たちの身近にはいないことになっているのか。表に出せないのは、そこに差別的な要素があるから、ということを考えてもらう。
- 不可視化しているのはマジョリティの側。日常の言動や対応、制度がどのようにマイノリティの人に抑圧として働いているのか考えていく。
- 生徒に「差別するか」と聞くと、「しない」と答える。特定な人たちに悪意を持って貶める、排除する場合は差別と学んでいるから、「悪意はないし、排除はしない」と言う。では、現状の制度がその人たちを抑圧している場合、その制度を容認しているとき、悪意はないけど人の足を踏んでいるときは、なかなかストーンと落ちない。日常的な言動や視線が抑圧的に働いていることを確認していくカリキュラムを組んだ。
- 若い人は学校では学んでいくが、高齢者層ほど拒絶反応が大きい。親世代である一番受け入れてもらいたい人に一番反応がない。親の言動からそういう人たちに対する偏見や差別性が見えるので言えない。より一層しんどくなる、といことが起こっている。年長世代の学習をどう設定するかが課題。学校はそのアプローチの取っ掛かりになる。PTA（保護者）や地域とのつながりのなかでアプローチしていく。
- セクシャルマイノリティのステレオタイプ的な把握をどのように克服するか。LGBT(AQX)(I)。LGBT 後の文字 A…（アセクシュアル）性愛的なものに関心がない。Q…（クエスチョニング）自分のカテゴリーがはっきりしない。X…（エックスジェンダー）固定的な男女の枠にははまらない。(I)…（インターセクショナルリティ）男性器、女性器両方を持って生まれてきた方。
- それぞれ個別に分けると、多様性を刻んでしまい抑圧的になる。これはこうだという一元的な見方を緩めたほうが、性的な多様性を保障できるのではないか。
- 最近はずべてを含める形で位置づける SOGI を使う場合が増えてきている。性的な対象がどこに向かうのかを男性女性と分けるのではない。LGBT を入り口として、その中にある多様性、多元

性を考えていくのが大事。

- ・マジョリティ側も多様性のなかで位置付けられる。トランスの人たちがいて、その他マジョリティがいるのではなく、生まれた性別と自分の性的指向が異性愛としてリンクしている、多様の中のひとつとしている（シスジェンダー）。
- ・学校は男女別が強い。教科…保健、家庭科（男女の役割）、生物（遺伝の授業では男女と切り分けている）、公民（政治を担うのは男）。教える側が考えていかないと、当たり前のように引き受けてしまう。制服。進路指導…高校への進学（女子中学生が工業高校を希望した時のまわりの反応）。部活や生徒会活動（女性が表に立つと男勝りと見られる）
- ・東京医大事件…差別があるから差別的社会に適応するために女性を抑圧している。女性医師が増えても医療現場がまわるようにするしか解決方法はない。そのためには家事分担や出産育児後の復職できるプログラム。差別を解消するにはマジョリティが負担しなければならない。合意形成するには、公正な社会について教える学校の役割でもある、と思っている。

ちひろ さん (feel good 共同代表)

(三谷) 対談方式でお話を聴くことにしたのは、私の知りたいことを直接ぶつきたいから。

今日のテーマに沿ってちひろさんとの関係をお話してください。

(ちひろさん)

- ・私は鳥取県出身で、関東の大学に行った。大学で多様な性のことを知った。自分はこれまで人権教育を受け、差別、偏見はないと思っていた。それは無関心なだけだった。自分の性ってなんだろうと、よくわからなかった。
- ・新宿2丁目に「akta」という NPO 法人がある。そこで2年ほど HIV 感染症に関するボランティアをした。そこは公民館的なもので誰が来てもよいところ。そこには、多様な性の人、生き方が多様な人、いろんな国の人、いろんな職業の人等、いろんな人がいた。
- ・自分自身の性についてよくわからなかったが、わからなくてもいいんだよと言ってくれた。「akta」には、いろんな違いがあって当たり前、という空気感がある。私にとって安心感だった。
- ・どこからがマイノリティで、どこからがマジョリティという線引きなんてない。誰を好きになってもならなくてもいい。何かのカテゴリーに入らなくてもいい。自分は自分。自分だけの性を楽しんで生きていけたらいいな、と思っている。
- ・鳥取に帰り、「akta」みたいないろんな性のことを安心して言える場所を作りたいと思い鳥取大学のサークル「虹色らくだ」の学生と一緒に活動した。この春から社会人を学生も含めた様々な人が集まれる場所として「feel good」を立ち上げ、安心できる居場所づくりをはじめている。いろんな性があってもOKだよ、多様な性だけでなく様々なマイノリティや差別について考えていく機会をつくりたいと思い活動している。
- ・関東にいたときは、「自分は違っていいんだよ」と感じられたが、鳥取に帰ると孤独で仲間がほしかった。周囲の「結婚しないの」という悪気のない言葉でも、少しずつ消耗していった。自分は一人ではない、違っていい、そのまま大丈夫と思える居場所が大事と感じている。鳥取はそんな居場所が少ない。

(三谷) 理解を広げようと活動しても、生き難さにつながることもある。この間活動していて引っかかることは。

(ちひろさん)

- ・鳥取県は研修が多い。今は研修や学校でも性的マイノリティを取り上げる。これまで多様な性について学ぶ機会はなかった。日常の生活でも感じることはない。あえてそういう場をつくらなければならなかった。きっかけづくりが大切。
 - ・私は前に立って話をするような人間ではない。みなさんと何も変わらない。前に出て話することに違和感もある。みんな一人ひとり違ってグラデーションで、違うところもあるが同じところもいっぱいあることを伝えたい。
 - ・研修や社会での「自分たちとは違う人を理解しよう」「やさしくしてあげましょう」というのは違うなと感じている。今は LGBT の人と特別な感じで扱われている。日常の生活の中で話す機会が多くなければいい。
 - ・鳥取は講師がない。講師に立つと、その人が LGBT の代表と思われる。LGBT にはいろんな人がいる。LGBT と大きくくくられても困るという人がいる。いろんな人といっしょに話ができる機会ができたらと感じている。
- (三谷) 今はどこかに属さないといけないと思われている。どこにも属さない位置付けが大事。これまでで気付いたことで、伝えていきたいこと。違っていいことを互いに認め合うために、多くの人が出会った時に、どう受け取っていいのか。家族に自分の言葉でどう伝えるか。

(ちひろさん)

- ・鳥取に帰って、「なんでわかってくれない」「なんでそういうことを言うのか」と思うことがたくさんあった。でも、何十年も社会は男と女の2つが当たり前で、異性を愛するのがあたりまえで生きてきた人に対して急に、「多様」と言われても理解できないことがわかるようになった。
- ・ある人が「理解しようとおもうが、LGBT を理解できない。どうしても気持ち悪いと思う自分がどこかにいる」と話してくれた。この人はただ単に否定をするのではなく、自分自身のこととして振り返って考えたからこそ、自分のなかの差別、偏見に気付いたと思う。
- ・「頭ごなしに理解しなければダメ」は違う。理解できない人への攻撃は、理解できない人を排除することになる。
- ・理解できるポイントや時期も人によって違う。それは家族でも同じ。理解できないときは少し距離を置く。個人としてどう感じるかまでは否定しない。いろんな話を聴いたり、いろんな媒体に触れて欲しい。
- ・家族へ言うことは難しい。「家族と友人をつなぐ会」がある。家族自身も孤立する。「どうしたいんだろう」「親戚にどう言おう」「家や墓はどうしよう」と悩む。親や家族も悩むからそんな集まりが欲しいというグループもある。
- ・関東では、苦しくて地元から離れた人、親と絶縁状態で地元へは帰れない人、勘当された人がいた。それもそうだなと思う。親も学ぶ機会がなかったから。
- ・繰り返し言っていく。「人と違うかもしれないが幸せに生きている」ことを示していく。
- ・ジェンダーは幼児期から感じている。「男の子(女の子)らしい」遊び、服装、色を幼稚園児のときに吸収していく。「人は多様でOK」なことは小さい時ほど入りやすい。絵本等で多様な性について伝えていく。

質疑応答

Q：社会制度やシステム上でどんな問題があるか。

- ・同性同士の同居の場合、アパートを借りるとき偏見で入居拒絶されるときがある。行政は借りや

すくするため、後押ししている。

- ・入国管理事務所での難民申請で、日本人と恋愛関係になりパートナーシップを結んでいる場合、異性カップルは特別在留許可がおりる。難民かつ同姓カップルははねられる。
- ・いわゆる「標準」系から外れた場合は、日常生活において支障をきたしたり、法的に処遇される。
- ・相続でも、異性の事実婚では判例があるが、同性婚の場合は法的に確定していない。単なる同居人になる。共同で資産形成しても法的には保障された財産権がない場合がある。特定の人を法的な保障の対象から除外していることがたくさんある。
- ・ひとつひとつのことが異性愛者だったら一生かかわらないし、身の回りでも起こらない。法的に違う処遇を受けていて日常生活に支障があることを伝えて、その人たちの地位を高めたからといって、異性愛者の権利は下がらない。我々の処遇と同じになることを理解してもらう場合は簡単。コストを担うことになれば社会的な合意を得るには苦勞することになる。ここの部分を引き上げても、あなたの日常生活に何ら問題はない。誰かが幸せなることを社会的に共有していくことが大事。

Q: 子どもに親からどんどん言っていく方が逆に苦しくなることはないか。どう接していくべきか。

- ・親から言ってくれるとうれしい。社会の中では誰も言ってくれない。幼稚園の頃から、男はこう、女はこうと知らず知らずに学習する。いろんな人がいてよいことを家庭の中で教えてくれることで、いろいろなマイノリティ、生き方について話せる。
- ・子どもが感じるのはその子の自由。カミングアウトすることが正解ではないし、タイミングも違う。親のことを考える子どもはあえて言わない選択もしている。親の見守りがあると、性的マイノリティのことだけでなく、いじめや友だちとの接し方も変わっていくことにもなる。
- ・子どもは社会的メッセージから、「女の子のこと」「男の子のこと」と判断して行動を考える。「女の子はこうでなければならない」ということをいろんなチャンネルから拾ってくる。そういうときに、親の側から違うものもあるんだよと提示することは大事。「私とは違うんだけど、そういう人たちもいる」という受容的姿勢が培われる。親のメッセージは世間的なメッセージと違う。

集 会 ア ピ ー ル

ぶらくかいほうけんきゅうだい かいくらしししゅうかい ぶらく かんぜんかいほう じんけん かくりつ ぜんしんみん ちから
部落解放研究第46回倉吉市集会は、「部落の完全解放とあらゆる人権の確立を全市民の力で
～部落差別解消推進法施行の意義を学びながら人権関連法を生活の中に活かし、すべての人の人権を
尊重するまちづくりをめざして、聞こう 話そう 繋がろう～」を研究 主題に、日々の暮らしの中
にある人権課題に気づき、普遍的な権利である基本的人権の尊重に理解を深め合い、家庭や地域等のつ
ながりを強め、課題解決へ向けて自分にできることを確認し合いました。

わたし しょうがい あらた ぶらくさべつ さんざい む あ こんにち じんけん
私たちは、この集会をとおして改めて部落差別が存在していることに向き合い、今日の人権
きょうい けいはつかつどう じゅうようせい じかく ぶらくさべつ きまざま さべつかいしょう と く り 組みに学び、地域
社会で起こっている様々な人権問題を自らの課題として、家庭や地域、職場、保育・教育の場
でいかなる差別や人権侵害を許さない行動を実践していかなければなりません。

わたし しみんひとり みずか ちから しみん ぎょうせい きょうどう だい じくらしし
私たちが市民一人ひとりとはつながりあい、自らの力で、市民と行政との協働による「第5次倉吉市
あらゆる差別をなくする総合計画」の「お互いを認め、尊重し合える人権文化のまち」をめざして、
人権の学びを日常生活に活かしながら行動しましょう。

ここに、次のことを広く市民の皆さんに訴えます。

- 一、 家庭、地域、職場、保育・教育の場で、人権学習に進んで参加し、実践の輪を広げます。
- 一、 差別をなくすために、積極的に行動し、身のまわりにあるあらゆる差別行為や人権侵害を
しない、させない、許さない運動を進めます。
- 一、 家庭、地域、職場、保育・教育の場で、一人ひとりが互いを大切にし、尊重し合い、個性と能力
を発揮しあえる、心豊かに暮らせる、安全で安心なまちづくりをめざします。

2018 (平成30) 年8月19日

ぶらくかいほうけんきゅうだい かいくらしししゅうかい
部落解放研究第46回倉吉市集会

部落解放研究第46回倉吉市集会 実行委員名簿

| | 所属団体名 | 氏名 | 分科会番号 | | 所属団体名 | 氏名 | 分科会番号 |
|----|---------------------|--------|-------|-----|-----------------|---------------|-------|
| 1 | 部落解放同盟倉吉市協議会 | 中江 雅文 | 1 | 60 | 倉吉市保育園長会 | 村岡 亜樹 | 4 |
| 2 | 倉吉市人権教育研究会 | 松田 裕一 | 4 | 61 | 倉吉市私立認定こども園協会 | 日野 彰則 | 2 |
| 3 | 倉吉市自治公民館連合会 | 笠原 宣幸 | 6 | 62 | 倉吉市小学校長会 | 大羽 省吾 | 5 |
| 4 | 倉吉市公民館連絡協議会 | 山根 悠加 | 6 | 63 | 倉吉市中学校長会 | 御船 宗則 | 2 |
| 5 | 倉吉商工会議所 | 柴田 耕志 | 3 | 64 | 倉吉市小学校人権教育主任者会 | 三村 清 | 2 |
| 6 | 倉吉市同和对策雇用促進協議会 | 若松 雅子 | 6 | 65 | 倉吉市中学校人権教育主任者会 | 中合 正彦 | 5 |
| 7 | 倉吉市同和問題企業連絡会 | 伊藤 誠 | 3 | 66 | 倉吉市小学校PTA連合会 | 小林 浩輔 | 5 |
| 8 | 連合鳥取中部地域協議会 | 山田 秀之 | 3 | 67 | 倉吉市中・養護学校PTA連合会 | 山下 芳美 | 2 |
| 9 | 倉吉市職員労働組合 | 森田 直之 | 6 | 68 | 倉吉市児童館連絡会 | 北村 栄子 | 3 |
| 10 | 倉吉市建設協議会 | 川上 恭平 | 5 | 69 | 上北条保育園保護者会 | 上田 誠 | 1 |
| 11 | 鳥取中央農業協同組合 | 伊藤 秀樹 | 4 | 70 | 上井保育園保護者会 | 市村 誠 | 5 |
| 12 | 倉吉市社会福祉協議会 | 西村 佳子 | 5 | 71 | あゆみ保育園保護者会 | 石田 恵 | 6 |
| 13 | 倉吉市社会福祉施設連絡協議会 | 青木 和佳 | 3 | 72 | ひかり保育園保護者会 | 山田 宏 | 3 |
| 14 | 倉吉市老人クラブ連合会 | 海地 清 | 4 | 73 | 倉吉東こども園保護者会 | 中村 一成 | 1 |
| 15 | 倉吉市身体障害者福祉協会 | 足羽 賢治 | 3 | 74 | 西郷保育園保護者会 | 西田 里衛 | 5 |
| 16 | 倉吉市精神障がい者家族会 | 山根 和江 | 3 | 75 | ババール園保護者会 | 前田 知子 | 4 |
| 17 | 倉吉市手をつなぐ育成会 | 景山 綾子 | 3 | 76 | うつぶき保育園保護者会 | 道祖尾 るり子 | 4 |
| 18 | 鳥取県自閉症協会 | 下吉 素子 | 3 | 77 | どんぐり保育園保護者会 | 市田 伸 | 5 |
| 19 | 倉吉市仏教会 | 福嶋 慶純 | 2 | 78 | 倉吉愛児園父母の会 | 秋下 岳志 | 1 |
| 20 | 倉吉市女性連絡会 | | | 79 | めぐみ保育園保護者会 | 中田 裕也 | 5 |
| 21 | 倉吉男女共同参画推進会議 | 大月 悦子 | 2 | 80 | 倉吉西保育園保護者会 | 田邊 聡司 | 3 |
| 22 | 倉吉市連合婦人会 | 山崎 恵美代 | 1 | 81 | ひまわり保育園保護者会 | 山田 菜巳 | 6 |
| 23 | 倉吉市母子寡婦福祉連合会 | 梓島 和江 | 4 | 82 | 灘手保育園保護者会 | 吉田 卓矢 | 2 |
| 24 | 倉吉市更生保護女性会 | 米田 春恵 | 4 | 83 | 社保保育園保護者会 | 岸田 晴香 | 6 |
| 25 | 倉吉市食生活改善推進員連絡協議会 | 谷口 幸子 | 5 | 84 | みのり保育園保護者会 | 福本 浩二 | 2 |
| 26 | 鳥取県男女共同参画センター | 下田 いづみ | 2 | 85 | 向山保育園保護者会 | 井勢 将之 | 3 |
| 27 | 在日本朝鮮人総聯合会倉吉支部 | | | 86 | 北谷保育園保護者会 | 長谷川 亮太 | 2 |
| 28 | 在日本大韓国民団鳥取県地方本部倉吉分団 | | | 87 | 高城保育園保護者会 | 井田 慎一 | 2 |
| 29 | とっとり多文化共生市民の会(倉吉) | 三谷 昇 | 6 | 88 | 小鴨保育園保護者会 | 中田 和歌子 | 6 |
| 30 | 倉吉市保護司会 | 奥田 俊則 | 4 | 89 | 西倉吉保育園保護者会 | 白水 久則 | 5 |
| 31 | 倉吉市人権擁護委員協議会 | 木嶋 範子 | 5 | 90 | 上小鴨保育園保護者会 | 大谷 英之 | 2 |
| 32 | 倉吉市民生児童委員連合協議会 | 吉川 裕 | 4 | 91 | 関金保育園保護者会 | 青木 典子 | 4 |
| 33 | 中部地区高等学校同和教育研究会 | 門原 広憲 | 1 | 92 | 聖テレジアこども園PTA | 原田 久愛 | 6 |
| 34 | 上北条地区人権同和教育研究会 | 岩間 隆二 | 1 | 93 | 認定こども園倉吉幼稚園PTA | 谷口 利徑・いづみ | 1 |
| 35 | 上井地区同和教育研究会 | | | 94 | 鳥取短期大学付属こども園PTA | 濱田 めぐみ・岩本 なおみ | 2 |
| 36 | 西郷地区同和教育研究会 | 笠見 篤義 | 2 | 95 | 上北条小学校PTA | 秦野 千絵 | 6 |
| 37 | 上灘地区人権教育研究会 | 米原 顕 | 1 | 96 | 河北小学校PTA | 山本 佳奈 | 3 |
| 38 | 成徳地区同和教育研究会 | 田村 昭夫 | 1 | 97 | 西郷小学校PTA | 城内 麻衣子 | 5 |
| 39 | 明倫地区人権学習推進協議会 | 相見 槻子 | 1 | 98 | 上灘小学校PTA | 徳本 朋子 | 1 |
| 40 | 灘手地区人権教育研究会 | 武田 基資 | 1 | 99 | 成徳小学校PTA | 竹田 周平 | 2 |
| 41 | 社地区同和教育推進協議会 | 由井 洋之助 | 4 | 100 | 明倫小学校PTA | 岩本 一志 | 1 |
| 42 | 北谷地区同和教育推進協議会 | 阪本 幸雄 | 1 | 101 | 灘手小学校PTA | 橋本 雪穂 | 5 |
| 43 | 高城地区同和教育推進協議会 | 佐伯 孝代 | 1 | 102 | 社小学校PTA | 安達 千春 | 2 |
| 44 | 小鴨地区同和教育研究会 | 高橋 義博 | 1 | 103 | 北谷小学校PTA | 高岡 理恵 | 5 |
| 45 | 上小鴨地区同和教育研究会 | 多賀 長顕 | 6 | 104 | 高城小学校PTA | 朝倉 友子 | 5 |
| 46 | 関金地区人権教育推進協議会 | 牧田 皓司 | 4 | 105 | 小鴨小学校PTA | 岡田 佐知子 | 6 |
| 47 | 上北条地区同和教育推進員協議会 | 河本 悦子 | 4 | 106 | 上小鴨小学校PTA | 山根 恵美子 | 4 |
| 48 | 上井地区同和教育推進員連絡協議会 | | | 107 | 関金小学校PTA | 野川 美加 | 3 |
| 49 | 西郷地区同和教育推進員連絡協議会 | 三谷 昇 | | 108 | 河北中学校PTA | 岸本 沙旗子 | 5 |
| 50 | 上灘地区同和教育推進員協議会 | 徳安 隆志 | 6 | 109 | 東中学校PTA | 小竹 栄美 | 2 |
| 51 | 成徳地区同和教育推進員連絡協議会 | 田民 早苗 | 3 | 110 | 西中学校PTA | 野儀 恵一 | 2 |
| 52 | 明倫地区同和教育推進員協議会 | 吉田 綱司 | 3 | 111 | 久米中学校PTA | 前田 あゆみ | 4 |
| 53 | 灘手地区同和教育推進員協議会 | 杉本 和男 | 3 | 112 | 鴨川中学校PTA | 佐久間 知恵美 | 1 |
| 54 | 社地区同和教育推進員連絡協議会 | 佐々木 利夫 | 5 | 113 | 倉吉養護学校PTA | 木村 弘昭 | 3 |
| 55 | 北谷地区同和教育推進員連絡会 | 福井 健一 | 4 | 114 | 倉吉市教育委員会事務局 | 山本 千恵 | 6 |
| 56 | 高城地区同和教育推進員連絡会 | 山松 貢 | 6 | 115 | 倉吉市 | 石田 耕太郎 | |
| 57 | 小鴨地区同和教育推進員連絡協議会 | 前田 恭孝 | 2 | | | | |
| 58 | 上小鴨地区同和教育推進員連絡協議会 | 菅原 久宗 | 2 | | | | |
| 59 | 関金地区人権教育推進員会 | 石賀 敏 | 4 | | | | |

部落解放研究第46回倉吉市集会（2018年（平成30年）8月19日）

受付状況



開会行事



講演会



部落解放研究第46回倉吉市集会 実行委員会

第1回実行委員会・・・5月16日(水)
第2回実行委員会・・・6月20日(水)
第3回実行委員会・・・7月18日(水)
第4回実行委員会・・・11月14日(水)

会場:上灘公民館

第1回実行委員会



第1分科会



第2分科会



第3分科会



第4分科会



第5分科会



第6分科会

第2回実行委員会



第3回実行委員会



第4回実行委員会



編集・発行：倉吉市企画産業部 人権政策課

〒682-8611 鳥取県倉吉市葵町 722 番地

電話 (0858) 22-8130 F A X (0858) 22-8135

倉吉市ホームページ <http://www.city.kurayoshi.lg.jp/>

メールアドレス jinkenseisaku@city.kurayoshi.lg.jp

本講演会記録の複写・転載を禁止します