人権学習シリーズ
Vol. 6

同じをこえて

差別と平等



人権学習シリーズ Vol. 6

同じをこえて

差別と平等

CONTENTS（目次）

発刊にあたって …… 1

冊子の構成と使い方 …… 1

論文「差別と平等」をどう学ぶのか？ …… 2

学習プログラム

■平等のスタートライン ―運動会で考える能力と平等― …… 10

■運動会の昼食 弁当？ 給食？ ―社会的格差と平等― …… 20

■その「ちがい」は何のため？ ―女性専用車両で考える特別な措置― …… 30

■不安が排除に変わるとき ―分けることと差別― …… 42

■差別は「する」もの…？ ―構造としての差別― …… 52

参加体験型学習（ワークショップ）を進めるために …… 58

参加体験型学習（ワークショップ）を始める前に …… 68

用語解説 …… 71

人権学習シリーズと『人権学習のプログラムづくり』の活用 …… 72

アンケート …… 75

発刊にあたって

「自分を大切にしたい、大切に扱われたい」誰もが思う気持ちです。
それには、“平等であること”“差別されない”ということが、土台になります。人種や民族、性別、社会的出身、障がいの有無などの違いによって、他の人と異なった、不公正な扱いをすることが差別です。人間の尊厳が平等であることを、世界人権宣言はうたいました。人はそれぞれ違いがあっても、尊重されるということでは平等ということです。このことは、憲法にも保障されている私たちの権利なのです。
一方で、「私は差別はしていないし、差別もされていないから関係ないのでは」という言葉を聞くことがあります。差別は、差別を受けている人たちの問題で、それ以外の人は本当に差別に関係ないのでしょうか？
人権学習シリーズvol.6『同じをこえて－差別と平等－』では、普段の生活体験の中にある事柄を取り上げ、それが差別になるのかどうか、差別なく平等にするにはどうしたらよいのかを考えていきます。これによって差別のとらえ方を整理し、平等な関係や社会づくりの基準につながることをねらいにしています。この学習を進めるための考え方と学習プログラムを紹介することで、学習を進めるファシリテーター（促進役）のためのハンドブックとなるように作成しています。本書によって、「差別の問題は、自分とはあまり関係のない話だ」と思っている方にも、実は非常に身近な問題なのだということを実感いただけたら幸いです。
“みんな違ってみんないい”それぞれの人の持つ「違い」が認められ尊重されることは大切です。しかし、それが「違いがあるから仕方がない」として排除されたり、攻撃されたりしてはいけません。また、「違い」があるにもかかわらず、「みんな同じにすれば良い」では、結果的に不利な人を排除してしまうことになります。そこからもう一歩進み、その「違い」により本人が不利益を被らないようにする仕組みが必要なのです。そのためにどのような平等のモノサシを持ち、どのように行動するかが求められています。差別についての人権学習によって、真の平等を実現しようとする関係づくりや社会づくりにつながることを願っています。

冊子の構成と使い方

冊子の構成と使い方をご説明します。

■論文「差別と平等」をどう学ぶのか?

差別と平等について学ぶ意味や、捉え方などが整理して書かれています。プログラムを行う上での土台となる考え方などが紹介されていますので、学習を実施する前に読んでおくとよいでしょう。

■学習プログラム

それぞれのねらいに書かれている学習内容を達成するために、いくつかのアクティビティ（学習活動）を組み合わせたプログラムを掲載しています。

◆プログラムの表記について◆

「時　　間」 そのアクティビティの所要時間と、1つのアクティビティの中での活動ごとの所要時間、アクティビティの積算時間が書かれています。

「動き・流れ」 プログラムを【導入】【メイン】【つなぐ】と区分し、各アクティビティがプログラム構成上どの部分に位置づけられているのかを示しています。また、アクティビティごとに詳しく説明しています。黒字がファシリテーターの指示（セリフ）です。色字は、ファシリテーターや参加者の動き（予想される動き含む）、その際の注意事項を書いています。

「ポイント」 会場の形や板書の例、予測される参加者の反応や、それに対する対応、ファシリテーターの留意点などが書かれています。また実際にこのプログラムを実施した際に書かれた模造紙の例なども入れていますので、参考にしてください。

「ねらい」 なぜそのプログラムを提供し、何を考えてもらうかが書かれています。

「キーワード」 そのプログラムで学んでほしい内容を端的な言葉で表現しています。

「準備物」 そのプログラムを実施する上で必要なものを示しています。

「ワークシート、資料」 参加者に配るワークシート、カード、資料、コラムを、このままコピーして使ってもらえるように掲載しています。

論文「差別と平等」をどう学ぶのか?

大阪教育大学　森　　実

はじめに

「差別してはいけないことはわかっている」とよく言われます。「不平等はいけない」ともよく言われます。けれども、何が「差別」になるのか、どんな状態をもって「認めがたい不平等」というべきなのか、このような点は、あまり議論されていません。その結果、ある人にとっては「許しがたい差別」と映る事実が、別の人にとっては「それは当然」と思われる場合もあって、そのままにされていたりします。

問題は、意見が異なることではありません。意見が異なる場合にどんな原則を頼りに深めていけばよいのかが、必ずしも整理されていないことです。国際連合の採択した人権条約や、日本国内の法律にあっては、土台とされるべき原理が見られます。しかし、私たちの日常生活では、そのような原理は浸透したり、定着したりしていません。

たとえば、「差別はいけないというけど、もともと男と女は違うんだから、それを同じに扱うこと自体が問題だ」「障がいのある人は、能力が劣っているんだから、いろいろ違いがあっても仕方がない」といった意見があります。私たちは何をもって差別というのでしょうか。

差別に関して疑問が集中している一つが特別措置です。例えば、「同和対策事業は逆差別ではないのか?」「女性専用車両なんかがあるから、たまたま乗って嫌な思いをしたんだ」といった意見が聞かれます。このような疑問や批判の気持ちがあるときに、どうすればよいのでしょうか。

私たちの生活の中に、必ずしもこのような問題を考えるわかりやすい手がかりがあるとは限りません。そのため、こうした疑問を考えるときには、わかりやすい手がかりを提供する学習活動が必要です。例えば、被差別状況を擬似体験するシミュレーション型の学習活動です。あるいは、普段は直面しないような揺さぶり状態を経験して自分の考えを明確化する機会を得ることです。そうした学習活動を経験することにより差別や平等をめぐる問題意識をはっきりさせ、その上で疑問に答える理論的学習をわかりやすく行うことが有効です。

この冊子では、そのような学習活動を紹介していきます。差別や平等について考えを深めるための手がかりにしていただければ幸いです。

この冒頭の文章では、そのような学習を支える理論的土台に当たる部分を述べることにします。差別や平等についての複数のモノサシを紹介するとともに、それについて学ぶときに何がポイントになるのかを論じます。ここでの説明ですべてが整理できるわけではないでしょうが、少なくとも、基本的な疑問を整理する手がかりを提供できるものと思います。

[1] 差別になるのはどんなときか?

差別とは?

最初に「差別とは何か?」を定義しておきましょう。ここでの定義は、考えを深めていくための土台に当たるもので、これで全てが完結するというわけではありません。

端的に言えば、差別とは、何かの理由でいろいろな人に対して不公正に違ったふうに対応することです。ここでのポイントは、不公正という言葉です。対応が違っていたとしても、それが公正な違いであるなら差別とは言いません。逆に、対応が同じであっても、同じにすること自体が不公正であるなら差別になるという意味です。

不公正とは?

何をもって不公正とするかは、時代とともに変化します。例えば、「女性は家庭で家事をするべきだ」「母親として育児を担うのが当然だ」という考え方があります。日本でも、しばらく前まではそのような考え方が広くありました。けれども、2009（平成21）年内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」では、「女性は家庭で家事や育児をするべきだ」という考え方は少数派になっています。とりわけ若い人たちの間では、この傾向は強くなっています。「でも、昔はそうでしたよね」と考えている人もいるかもしれません。これも必ずしもそうではありません。日本の主要な産業が農業であった頃、女性は家事や育児をするというよりも、一家の働き手として農業に従事していました。育児などは、母親もしましたが、お年寄りや年長の子どもがあたっていました。安土桃山時代に日本に来た宣教師なども驚きをもって「日本は男女が平等だ」と書き記しています。江戸時代に「女性は家で」と考えられていたのは、武士の社会だけだったのです。そして、武士の比率は当時の数%を占めるにとどまっていました。

何をもって不公正とするかを左右するのは、時代だけではありません。そもそも、何のために不公正と判断するのかが問題です。例えば、その判断によって法律的に何らかのペナルティを受けるという場合があり得ます。このような場合には、たいてい明確な基準が定められています。「障害者の雇用の促進等に関する法律」第38条などに基づいて、民間企業の障がい者雇用率は1.8%と定められています。それ以外にも、法律的定めはなくとも社会的規範として不公正というべきだという場合があります。この場合には、基準は多くの場合あいまいでしょう。

どんな理由で対応を変えるのか?

対応の違いを左右する指標がどのようなものであるかも問題です。そもそも、その指標は不可欠な指標なのかという点があります。就職試験で学力を調べるという場合、そこで調べる学力は本当にその仕事に不可欠なのかといった問題です。あるいは、努力すれば変わる指標なのか、それとも努力しても変えようのない指標なのかという点があります。人種や民族、社会的出身、性別、障がいなどといった指標で対応を変えることは、不公正とされます。ただし、これらもあらゆる場合に不公正とは限りません。映画でリンカーンの役を演じる俳優を選ぶ際に白人を選ぶということは、一般的には認められます。

また、判断される場面が人生にとってどれほど重要かという面でも、不公正の基準は違ってくる可能性があります。障がい者の法定雇用率にも関わりますが、雇用は生活全般を左右するものであり、人生でも重要な意味を持ちます。それに対して、映画を観るというのは、雇用ほど厳密に公正さが追求されるわけではありません。

さらに、判断する側がどのような権力的立場にあるのかも問題です。例えば雇用でいえば、雇用する側よりも雇用される側の方が、一般的に弱い立場だと言えるでしょう。たいていの場合、強い立場にある側の判断に対して「公正かどうか」がより厳しく適用されることになります。

差別克服に関わる堅実で繊細な文化を練り上げることが必要

差別克服について議論を広く重ねてきた社会や国にあっては、このような基準が社会的・法律的に明確に定められていることが多いと言えます。日本では、出世魚というのがあります。ブリは、小さいころから「ツバス」「ハマチ」「メジロ」「ブリ」などという具合に名前が変わっていきます。これは、日本社会が魚類について繊細な感覚を持ち合わせているからだと言えるでしょう。差別や平等についても、その社会がこの問題に敏感であればあるほど、繊細な感覚や文化を発達させ、概念も詳細になっているという可能性があります。日本社会においても、差別や平等についての文化や概念をさらに発展させていきたいものです。

以上のことからも分かるように、差別や不平等を測るモノサシは単一ではありません。「差別は対応の不公正な違いだ」という点ではシンプルなのですが、「何をもって不公正とするのか」という点については複雑で、複数の複雑なモノサシがあり得るということです。

[2]「気持ちで差別」、「チャンスを平等に」、「不利な人に手厚く」

さまざまなモノサシのうち、ここでは、国際社会で用いられている基準を紹介することにしましょう。ここで紹介する3種類のモノサシは、差別や平等を考えるときに不可欠になっています。ところが、このことが広く知られていないために、差別や平等を議論するときにややこしくなっている場合が多いのです。

①「差別意識」=意図的に誰かを排除していないか?

第1のモノサシは、差別意識を持っているかどうかという基準です。差別意識とは、「○○の人たちは嫌いだ」「○○の人たちは悪い人たちだ」といった気持ちをさします。このように、特定の社会集団に対してはっきりとした見下しや善悪の心の構えを持っていると、「それはよくないことだ」、つまり不公正だと考えやすいでしょう。

ところが、社会的制裁に関わる判断をするときには、このモノサシは使いにくいと言わなければなりません。そもそも、差別意識を持っているかどうかを判然と判断することは難しいものです。また、差別意識を持っている人がその対象となる人たちを実際に排除したり、冷遇したりするとは限りません。逆に、差別意識を持っていなくても、その人たちを排除し、相手にとって不利益をもたらす場合もあり得ます。

②「機会の平等」=背景に関係なく機会を提供しているか?

第2のモノサシは、機会を平等に提供しているかどうかという基準です。「能力と意欲さえあれば、だれにでも門戸を開いているか?」という問題です。これは、「機会の平等」や「チャンスの平等」といわれます。この基準は他者から見てもわかりやすいと言えます。例えば、就職にあたってその人の人種を聞いたり、戸籍を詳細に書くよう求めたりするならば、それは能力や適性、意欲以外の要素を重視しているということになりますから、不公正だと判断できます。

問題は、機会を平等にしたからといって、それだけで被差別者の被ってきた不利益を改善できるとは限らないということです。歴史的・社会的に差別を被ってきた集団は、多くの場合所得が低かったり、学力や大学進学率が低かったりするなど、困難状況が集中しています。蓄積された差別によって悪循環が成立しているのです。機会の平等だけでは、その悪循環を断ち切ることができません。

③「結果の平等」=不利な人に手厚く

そこで登場したのが、第3のモノサシ、不利な立場にある人に手厚くしているかという基準です。これは、国際的には「結果の平等」と呼ばれます。蓄積してきた不利益状況は補償されてしかるべきだという考え方です。同和対策事業やウタリ対策事業は、そのような蓄積してきた不利益状況を改善するための措置だと言えます。女性専用車両も、女性が痴漢などの性暴力被害に遭いやすいという社会状況から、特別措置的に行われているものです。このような基準は、国際的にも国内的にも、条約や法律で認められています。

ところが、ここにも問題はあります。多くの人は、平等といえば「機会の平等」のことだと考えています。特別措置を行おうとすれば、被差別状況にある人を特定しなければなりません。障がい者雇用率を実現しているかどうかを判断するためには、障がい者として特定しなければならないのです。被差別部落出身者、アイヌ民族など特別措置を行う場合には、それを受ける人や地域を特定しなければなりません。「機会の平等」こそが平等だと考えている人にとって、このように対象者を特定することは差別しているように映ります。政府などが統計調査などを行う場合に同和地区内外を分けたり、アイヌ民族として数字を出したりすることに対しても、疑問を向けたりするのです。

また、対象となる集団を特定することについては賛成していても、具体的な特別措置の施策についてそれを公正と見なすかどうかは、なかなか一致しないものです。「機会の平等」こそ平等と思っている人と、「結果の平等」の必要性を認めている人との間では、公正の基準も違ってくることでしょう。

日本では、「努力しようがしまいがみんな同じ賃金をもらう」といったことをさして「結果の平等」と言わ

れることがありますが、それとここでいう「結果の平等」とは異なります。国際的には、社会集団を比較して、ある集団が他の集団より平均所得が低いとか、学業成績平均が低いとか、進学率が低いといった状況があることをさして「結果の不平等」と呼び、その社会集団間の格差をなくすことをさして「結果の平等」と呼ぶのです。

[3] これまでの歴史

日本社会における平等のモノサシの変化について、簡単に歴史を振り返ってみましょう。

1960年頃までは、「機会が平等ならそれでよい」という考え方が中心だった時代です。明治時代、人は生まれによってどんな人生になるか、ずいぶん違いました。そのため、第二次世界大戦後に新しい憲法ができて、次のように定められたとき、喜んだ人が多くいました。

■日本国憲法（1946（昭和21）年公布、1947（昭和22）年施行）

第十四条

すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

1970−1980年代までは、「不利な人に手厚く」という考え方の広がった時代です。「チャンスを平等に」という考え方だけでは、進学率や所得はなかなか平等にならないと分かってきました。そのため、差別を受けてきた人たちや地域に手厚くすることが必要だという法律が生まれました。

■同和対策事業特別措置法（1969（昭和44）年公布、同年施行 ※ただし、今はすでになくなった法律です）

第一条（目的）

この法律は、……歴史的社会的理由により生活環境等の安定向上が阻害されている地域に……行なう同和対策事業の目標を明らかにするとともに、この目標を達成するために**必要な特別の措置を講ずることにより、対象地域における経済力の培養、住民の生活の安定及び福祉の向上等に寄与する**ことを目的とする。

■障害者基本法（1970（昭和45）年公布、同年施行）

第十六条（雇用の促進等）

国及び地方公共団体は、障害者の雇用を促進するため、障害者に適した職種又は職域について**障害者の優先雇用の施策を講じなければならない。**

第十七条（住宅の確保）

国及び地方公共団体は、障害者の生活の安定を図るため、障害者のための住宅を確保し、及び**障害者の日常生活に適するような住宅の整備を促進するよう必要な施策を講じなければならない。**

第十八条（公共的施設のバリアフリー化）

国及び地方公共団体は、障害者の利用の便宜を図ることによつて障害者の自立及び社会参加を支援するため、自ら設置する官公庁施設、交通施設その他の公共的施設について、**障害者が円滑に利用できるような施設の構造及び設備の整備等の計画的推進を図らなければならない。**

そして現在は、「みんなちがってみんないい」という考え方が広がりはじめた時代です。特別措置から、さらに一歩進んで、すべての人にとって便利な品物や制度がつくられるようになりました。例えば、シャンプーの容器とリンスの容器、台所で使うラップとアルミホイルの箱などは、違いがさわっただけで分かるように作

られたりしています。この考え方をユニバーサルデザインと呼びます。制度の面でも同じような発想が大切にされつつあります。例えば、公営バスとしてノンステップバスを使うように定めているような例があります。また、ユニバーサルデザインそのものとは言えませんが、国によっては、大学や大学院まですべての学校の授業料を無償にしたり、誰でも安心して病院に通えるようすべての人が健康保険に入れるようにしたりしています。このようなやり方をとれば、特に誰か一部の人だけが恩恵を被るわけではありません。ですから、「不利な人に手厚く」という考え方に賛成しない人も納得しやすいと言えます。

問題は、ユニバーサルデザインのような発想を制度や社会のすべてに行き渡らせるのは難しいという点です。だから、すべての人が使いやすいユニバーサルデザインのような発想や制度は、特定の人に手厚くする特別措置と、場面や領域に応じて使い分けられ、併用されています。バスの例で言えば、誰でも乗りやすいノンステップバスがどんどん導入されつつ、障がい者や高齢者に料金の減免が適用されています。つまり、「みんなちがってみんないい」という考え方は、「不利な人に手厚く」という考え方とあわせて使われているということです。

[4] 世界ではどうなっているでしょう?

世界的に見ると、「機会の平等」を踏まえつつ、「結果の平等」とそれを推進するための特別措置やユニバーサルデザイン的な発想が重視されるようになっていると言えます。

例えば、国連で1965(昭和40)年に採択された人種差別撤廃条約があります。日本もすでにこの条約を守ることを約束しています。この条約の第1条は次のように規定しています。

■人種差別撤廃条約〈あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約〉
(1965(昭和40)年国連採択、1995(平成7)年日本締結)

第1条−4. 人権及び基本的自由の平等な享有又は行使を確保するため、保護を必要としている**特定の人種若しくは種族の集団又は個人の適切な進歩を確保することのみを目的として、必要に応じてとられる特別措置は、人種差別とみなさない。**ただし、この特別措置は、その結果として、異なる人種の集団に対して別個の権利を維持することとなってはならず、また、その目的が達成された後は継続してはならない。

ここでは、差別や不平等をなくすための特別措置は公正なものとして認められています。この条約でいう「人種差別」とは、「人種、皮膚の色、世系又は民族的若しくは種族的出身に基づくあらゆる区別、排除、制限又は優先」(第1条)をさしており、「皮膚の色」に止まりません。インドのカースト制など、かなり幅広い内容を含んでいます。

また、女子差別撤廃条約が1979(昭和54)年に国連総会で採択されました。この条約についても、日本はすでに守ることを約束しています。その第4条は次のように定めています。

■女子差別撤廃条約〈女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約〉
(1979(昭和54)年国連採択、1985(昭和60)年日本締結)

第4条−1. **締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。**ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつてはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。

2. 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置(この条約に規定する措置を含む。)をとることは、差別と解してはならない。

この条約にあっても、特別措置の必要性ははっきりと定められています。

これらの条約だけではありません。その他の条約や各国の国内法においても、同様の考え方が表明されています。国連が採択した国際人権規約もその例です。欧米各国やインドなど、差別されてきた集団に対して特別措置をとる国はたくさんあります。

[5]「差別と平等」に関する学習のポイント

以上のように見てくると、「差別と平等」についての学習のポイントが浮かび上がってきます。

はっきりとしたモノサシをさしだす

第1に、「機会の平等」と「結果の平等」、「不利な人に手厚く」や「ユニバーサルデザイン」など、差別や平等をめぐる基本的な概念をはっきりと打ち出し、これらの違いに対する認識を深めることです。実際には、日本社会にあっても、特別措置やユニバーサルデザインのような発想に立った施策が数多く行われています。ところが、そのような政策が実施されていることや、なぜそのような施策が行われているのかという理由などは、ほとんど知られていません。従って、そのような政策や取組み、とりわけ特別措置について情報提供することが大切です。

施策の背景や経緯を紹介する

第2に、なぜそのような施策が行われているのか、背景や経緯を整理して情報提供することです。社会的な差別があるところでは、多くの場合、被差別者に不利益状況が蓄積されていきます。これを「差別と全般的不利益の悪循環」などと呼びます。差別があるもとで親の代が経済的に厳しい状況を抱えて暮らしていると、子どもの代もさまざまな制約を受けながら育つことを強いられやすいのです。そのような現実は、統計などによって示すことができますから、政府などの行った調査などを活用して、悪循環があることを示し、それを何とかするために法律などにより、特別措置が定められているのだということを説明する必要があります。

価値観を問いかけ、ゆさぶる

第3に、一人ひとりの平等についての価値観を問いかけ、ゆさぶる学習が重要です。私たちは、一般的には「機会の平等」こそが平等と思っていることが多いのですが、実際には具体的な問題や場面に応じて「結果の平等」に通じる価値観を当てはめていたりします。例えばふだんは「能力に応じて雇用の採否を決めるべきだ」と考えている人であっても、障がい者の法定雇用率を政府が定めていることを批判しているとは限らないのです。ところが、平等に関する明確な概念を持っていないために、たいていの場合、そのようなブレやズレは意識せずにすんでしまいます。自分のなかに複数のモノサシがあることを意識することによって、平等や差別についてもう一度考えてみようとする姿勢が生まれやすいと言えます。

体験的に感じる機会を持つ

第4に、特別措置やユニバーサルデザインの重要性を体験的に感じてもらうことです。特別措置に対しては、「がんばれば困難も乗り越えられるはずだ」「個人の努力こそ大切であり、そんな制度を当てにしてはいけない」といった意識が根強くあります。確かにそのような面はあるでしょう。また、そのように困難を乗り越えてきたという自負をもつ人であれば、そのような意見が出てきやすいかもしれません。ところが、調査を踏まえて統計的に見ると、不利な条件で生まれ育った子どもたちは、学業成績の不振が目立ったり、大学進学率が低かったり、大人になってからは所得が低くなりやすかったりします。乗り越えた人がひとりいたとしても、その後ろには、顕在的・潜在的なハードルが立ちふさがったためにがんばっても乗り越えられなかった人がたくさんいるのです。このような点は、理屈だけではなかなか分かりません。そこで、シミュレーション学習などによって、貧困や不利益が子どもに伝わりやすいことを体験することに意味があります。

具体的な人物を通して学ぶ

第5に、悪循環のもとで苦しみつつ、悪循環を越えていくために取り組んできた人の姿を紹介することです。差別撤廃運動をしている人だけではありません。現代社会では、企業なども積極的にこの課題に取り組んでいます。先に紹介した、シャンプーのボトルだけにギザギザをつけ、リンスのボトルとの違いがすぐ分かるような商品をつくった企業などもその例です。そのような人や企業・団体の姿を学ぶことによって、自分もそのような活動に参加していきたいという気持ちが生まれやすくなります。

このような学習を経て、差別や平等についての確かなモノサシに関する知識を得て、私たちは自分なりの考え方をもって、一つひとつの差別や問題状況について、どのようなモノサシを当てはめるべきなのかを考え、議論しやすくなります。

[6] 確かに話し合える社会こそ求められている

このように、現代社会では、「機会の平等」と「不利な人に手厚く(結果の平等)」という2つの考え方を同時に追求するという平等観が広がっています。どちらか一方が正しいというのではなく、さまざまな平等観があることを認識した上で、それぞれの場合にどのような平等のモノサシを適用するべきなのかを判断できることが求められているのです。

領域によって、「機会の平等」だけでよいのか、「結果の平等」に向けて踏み込む方がよいのか、判断は異なってきます。例えば、同じ女性差別についてであっても、政府や自治体の審議会の委員は目標としての女性比率が定められています。しかし、国会や市議会などの議員については女性の比率が定められているわけでもなければ、何らかの特別措置がとられているわけでもありません。格差の実態や領域の特性に応じて判断が変わってくるということです。もちろん、このような政府の姿勢に異論をもつ人もいます。諸外国でも、スウェーデンやフィンランドを始め、国会議員について実質的な割当制を採用しているところが少なからずあります。私たち、社会を構成するメンバーが一つひとつの問題領域について自分なりの考えを持ちつつ、社会的に議論を広げていき、社会全体での判断を形成していくことが望ましいと言えます。

これは、一朝一夕にできるものではありません。社会的に広く地道に議論を重ね、一つひとつ積み重ねていくべきものです。

この冊子で提供している教材などが、そういう議論を促進する手がかりとなることを期待しています。さまざまなモノサシがあることを認識した上で、それぞれの場面でどのようなモノサシを適用するべきなのか。誰でも同じように住みやすい、社会や制度全般のユニバーサルデザインはできないのか。そのような話し合いのできる社会こそ、成熟した社会だと言えるのではないでしょうか。

学習プログラム

平等のスタートライン
ー運動会で考える能力と平等ー

運動会の昼食 弁当? 給食?
ー社会的格差と平等ー

その「ちがい」は何のため?
ー女性専用車両で考える特別な措置ー

不安が排除に変わるとき
ー分けることと差別ー

差別は「する」もの…?
ー構造としての差別ー

平等のスタートライン
ー運動会で考える能力と平等ー

めやす 90分

時間	動き（プログラムの流れ）	ポイント

トータル時間 / アクティビティごとの時間

ねらい

①身近な運動会をもとに、「能力の差」と「差別」、「区別（差）」と「差別」との違いについて考える

②「特別措置」とは、集団間の実態的差別を是正するための暫定的措置であることを学び、個人間の能力の差に対する措置ではないことを理解する。

キーワード 能力の差、差別、結果の平等、特別措置

流れ（時間配分も含む）

スタート

3分 ① ねらいと進め方の説明

今日は、多くの人が経験をしている運動会の徒競走をテーマに、「能力の差」と「平等」について考えたいと思います。

学校の運動会は、学習指導要領で「健康安全・体育的行事」と位置づけられており、集団行動を身につけること、運動に親しむ態度を育むこと、責任感や連帯感を養うこと、体力の向上など、さまざまな目的を持っています。ですから、運動会種目の中には、個人種目、リレー種目、学級対抗種目、集団演技など、さまざまな形態がありますね。

さて、今日テーマにする徒競走は、運動会種目の中でも、子どもたち一人ひとりの走力の差が明らかになる個人種目、つまり「能力の差」が明らかになる種目です。皆さんは、徒競走にどんな思い出をお持ちでしょうか。今日は、皆さんの体験や感覚をフルに活かしながら、「能力の差」と「平等」について、話し合っていきましょう。

場の設定
- 最初は机なしの講演会形式。※机は後で使うので、会場の横にたたんで置いておく。
- イスのみで始める。すぐにペアで対話ができるよう、座席は2の倍数で列を作っておく。1列に、ペアコミュニケーションの質問の数より少し多めの席を並べておく。

●適宜42ページも参考にして説明する。

●前に「運動会で考える能力と平等」と書き（貼り）、このプログラムのねらいを明示しておく。

導入

3分 15分 ② ウォーミングアップ

5分 [ペア・コミュニケーション①]

今から2人で対話をするために、向かい合ってペアを作りましょう。互いの声が聞こえるくらいの間隔で座って、相手に聴いてほしいことを30秒ずつ交互に話してもらいます。話す番の人は話すことに集中、聴く番の人は聴くことに集中してください。途中で人の話を

●参加者の中から2人にモデルをお願いし、視覚的に説明するとよい。

さえぎって質問することはNGです。うなずきは，もちろんOKです。ペアの相手の方が、お話ししやすい雰囲気を作ってあげてください。

まず、向かって右側の方から、1人30秒ずつお話してもらいます。では、最初のテーマは、「今日の朝ご飯」です。最初は「こんにちは」と握手をしてから始めてください。

●マイクを使っている場合、タイマーの音が大きく聞こえるように、タイマーにマイクを近づけるとよい。

1)今日の朝ご飯は何でしたか?

★ペアを交代してもらう。
片側の方が1つずつ後ろから前にずれる。

2)最近気になるニュースは何ですか?

★を繰り返す

5分 **[ペア・コミュニケーション②]**

では、次に、運動会についていくつか質問をします。
小学校の時の運動会を思い出してみてください。

●小学校の時の運動会の思い出のない人がいないか確認するとよい。経験がない場合は、運動に関する話題を何か1分間お話ししてもらうなどの工夫をする。

3)まず、うれしかったこと、楽しかったことを
1分ずつ話してください。

●運動会について思い出したくないという場合には、パスすることもできるし、思い出したくない気持ちを話してもらうこともできるなど、本人が選択することができることを伝える。

予想される話題
・応援合戦やリレーなどの団体競技の思い出(仲の良いクラスの思い出)
・個人競技の思い出(運動の得意だった人)
・徒競走で上位になったら賞品が出た世代もある
・親と一緒にお弁当を食べたこと
・クラスで賞をとって、担任の先生に奢(おご)ってもらったこと

★を繰り返す

4)次に、悲しかったこと、嫌だったこと、くやしかったことを1分ずつ話してください。

●ここで、ファシリテーターは、ペア・コミュニケーションで出てきた意見を拾う。ポイントは、運動会という学校行事の中で、運動能力を競うことを得意とする子どもと、そうでない子どもがいることを、参加者の中にある事実として明らかにしておくことである。

予想される話題
・徒競走などでいつも下位だったこと(運動の苦手だった人)
・集団行動をさせられたこと(集団行動が苦手な人)
・先生がいつも怒っていたこと
・行進練習が長かったこと
・短パンでずっといるのがイヤだったこと

5)ここで、ペアで出たお話を発表して共有したいと思います。

出てきた意見を拾う。(意見を全体で共有し、必要であればコメントする。)

●例えば、「短パンになるのがイヤだった」とか「不登校の原因になった」とか、さまざまな思いをもつ受講生がいるかもしれない。ここでは、あまり深追いせずに、「そうですよね、学校行事はさまざまに配慮が必要ですね」と受けとめて進む。

5分 [ペア・コミュニケーション③]

6) 自分の子ども時代と比べて、この頃の運動会は少し変わってきたなと思うことはありませんか？　良くなっている、工夫していると思うこともあれば、良くない、疑問に思うこともあると思います。また、私自身もそうですが、この頃の運動会は見たことがないと言う人は、ニュースなどで見たり聞いたりしたことでも結構です。今度は、順番にではなく2人あわせて3分程度で話し合ってください。

予想される話題
- 順位をつけないらしい
- 手をつないでゴールしているらしい
- お弁当をもっていけないこと
- 親のビデオやカメラが多すぎる
- 親のマナーが悪い



●「順位をつけない徒競争」や「手をつないでゴール」のような、「学校の運動会に悪しき平等主義がはびこっている」というような意見が、参加者の中から出てくることを予想した活動。
●確かに、一部の学校では、「順位をつけない徒競争」や「順位がわかりにくい競技方法」が行われていたようだが、それらの多くは、マスコミ報道も含めた「伝聞」「ウワサ」によるものであることを明らかにしたい。
●そのため、話題を提供された参加者に、「それは、直接、体験されたのですか?」「それとも、伝聞によるものですか?」と問いかけてみよう。

●ここでは、参加者の中の運動会に関する疑問を「発散」させることを目的にしているため、意見は全て書き出す。

●直接体験者がいた場合、否定しない。また、「一部ではあったかもしれない」などの価値判断もせずに、深追いしないでおく。

●ペア・コミニュケーションの後、出された意見を全体化する。

●直接体験は少なく、多くは伝聞によるものであることが明らかになれば、運動会の「神話」を1つ崩すことができる。

メイン

18分

50分 ③ 平等のスタートライン　ー運動会で考える能力と平等ー

5分 [自己紹介と役割決定]

1) 2人ペアを2つ合体して、4人グループを作ってください。前に向かって、机が縦になるように配置してください。ホワイトボードに、机の配置の仕方を書いてありますから、それを参考にして下さい。

2) 4人グループの中で、自己紹介をしてください。
①名前、②所属、③運動会の思い出を1つ、紹介してください。
1人1分以内で簡潔にお願いします。

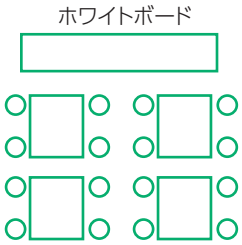
3) 4分経ちました。自己紹介が終わったら、1人1役の役割を決めてください。時間は2分です。

・役割は、司会、記録、報告、盛り上げ役です。5人グループのところは、盛り上げ役を2人決めてください。

・盛り上げ役の方は、しっかりうなずいて話の聴き役になったり、あえ

場の設定
- 各グループで、机を出してもらう。机の配置は、前のホワイトボードなどに書いておくと分かりやすい。

机の配置



●自己紹介は、3つ程度テーマを決めておく。ここで時間を取ると、グループ討議の時間が取れなくなるので、1人1分以内で簡潔に行う。

て異なる立場から意見を言ってみたりして、話し合いを活性化させてください。

・記録は記録係の方がしますから、他の方はメモなどはとらずに、話し合いに集中してください。

23分

15分 **[グループ討議①]**

4)配付物の確認をします。ワークシート①は、1人1枚です。ワークシート②は、グループに1枚です。

●ワークシート②は模造紙にまとめる前にグループでの話し合いを記録するために使います。

●ワークシート①②を配付する。

5)まず、ワークシート①を読んでください。

3分 6)はじめに、今日のねらいを説明しましたが、運動会種目の中には、個人種目、リレー種目、学級対抗種目、集団演技など、さまざまな形態があります。そして、今日テーマにする徒競走は、運動会種目の中でも、子どもたち一人ひとりの走力の差が明らかになる個人種目、つまり「能力の差」が明らかになる種目です。そのため、このワークシートのA～Dの小学校では、さまざまな工夫をしてきたのです。しかし、それが、本当に平等なのか、公平と言えるのか、議論のあるところだと思います。今から、4つの案を読みます。

●アクティビティの目的を明確にするために、ねらいを再確認してから討議に入る。

7分 **ここで　4つの案を読む**

では、A～Dの4つの案について、“自分がこの小学校の先生だったらどの意見に賛成するか”、一人ひとりで考えてみましょう。良いと思う案から順番に、ワークシート①の個人の欄に、1番、2番と記入してください。

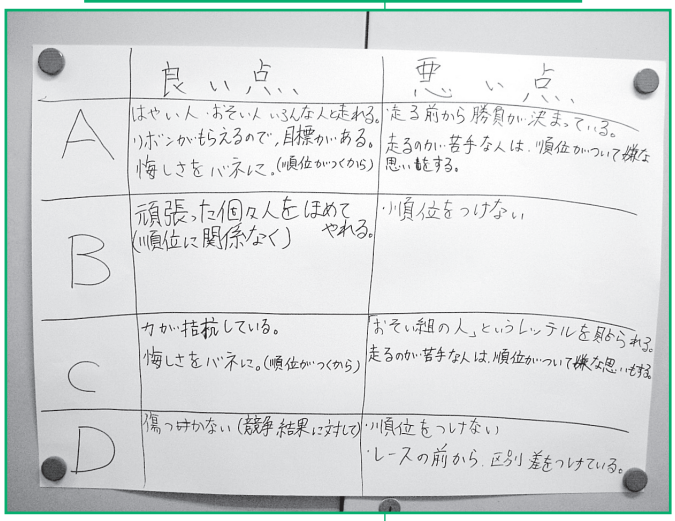
5分 7)司会の方を中心に、グループで意見を交換してください。自分のワークシート①を見せながら、なぜその順番にしたのか、他のメンバーに説明してください。

38分

30分 **[グループ討議②]**

15分 8)司会の方を中心に、A案～D案の、それぞれの良い点、悪い点を整理してください。模造紙を配付しますので、ワークシート②と同じ枠組みを書き写し、そこへ整理した内容をまとめてください。
模造紙を作成しながら、最終的にグループとして、どの案を推薦するか、上位2つを決めて、ワークシート①のグループの欄に、1番、2番と記載してください。模造紙やワークシートへの記録は、記録係さんお願いします。

実際に書かれたワークシート②



模造紙1枚とマーカーをグループに配る

5分 9)各グループから発表してください。

・上位2つをどれにしたのか発表します。
・その理由をワークシート②を用いて説明します。
・各グループの報告時間は1分ずつです。

●ファシリテーターからのコメントは、後でまとめて行う。さまざまな意見が出てくるが、すべて模造紙などに記録しておく。それも含めて、最後のまとめで活用する。

10分 **[まとめ]**

ありがとうございました。いろいろな意見が出ましたね。4つの小学校の徒競走の実施方法には、皆さんから発表していただいたとおり、それぞれに、良い点と悪い点があります。論点は以下の2点、①「能力の差」は差別か？（能力の差があることが差別なのか?）②特別措置とは、何のためにあるのか？ の2つにまとめられます。

●ファシリテーターは、あらかじめ論文（2ページ～）を参考に読んでおくとよい。

●さまざまな意見が出てくるが、左記の2つの論点を軸に位置づけて考えよう。

まず、①について、能力の差があることは差別ではありません。人にはさまざまな能力があります。徒競走における順位は、その中の走力という能力に関する個々人の力の差です。それ自身は個性のひとつであって、差別ではありません。ですから、「競争で順位を付けないこと」や「一緒に並んでゴールする」というようなことは、「差別をしない」という目的には当てはまらないのです。

次に②について説明します。「特別措置」という言葉の本当の意味を確認しておきましょう。資料2を見てください。（資料2を読む）

国際的な条約においても、特別措置とは、集団間の実態的差別を改善し事実上の平等を促進するためにとられるもので、この場合の特別な措置は差別ではない、とされています。集団間とは、人種や性別、障がいの有無などをさします。

平等には、「機会の平等」と「結果の平等」の2つの概念があります。「機会の平等」とは、徒競走に当てはめると、誰もがスタートラインを同じくすることを意味します。そのためか、「結果の平等」も、ゴールラインを同じくすることであるかのように誤解されがちです。しかし、「結果の平等」とは、特別措置について説明した「集団間の実態的差別を改善し、事実上の平等を促進すること」であり、「個人の能力差をなくすこと」や「個人の能力差を見えなくすること」ではないのです。

●参加者からの意見は、できるだけホワイトボードか模造紙などに記録して、あとでコメントをいう時に左記を基本にしながら活用しよう。

では、ABCDそれぞれの案について、コメントしておきましょう。

A案は、走力に順位を付け、更にリボンというごほうびを与えることで、子どもたちの意欲を引きだそうとしています。しかし、競争で意欲を引きだす方法は、勝てる可能性のある子には効果がありますが、可能性の低い子の意欲を低減させる場合があります。

B案は、一人ひとりの能力の伸長を尊重すべき、能力よりも努力こそを評価すべきという考え方に基づいています。しかし、努力をどのように測定するのかは難しいところです。

C案は、スキーのレベル別トレーニングをイメージするとよいかもしれません。しかし、走力という能力差によっていじめや差別が起こるような雰囲気の中では難しいかもしれません。

D案は、ゴールラインを等しくするための工夫です。しかし、これは、いわゆる「特別措置」には当てはまらないし、平等を促進するものとはいえないと思います。

さて、学校には多様な子どもたちが通っています。その具体的な現実の中で、先生たちは教育活動をおこなっておられます。最後に、ひとつ皆さんに知恵を絞っていただいて、今日の学習を終わりたいと思います。

つなぐ

68分

20分 4 新しいアイデアを考えよう!!

5分 1)私たちのクラスに、障がいのある子どもが転校してきました。私たちが選んだ方法で、この子をどのようにして参加させるか、グループで考えましょう。アイデアを作ってください。時間は5分です。

●「どんな障がいなのか」「案を変更しても良いか」「参加させなくても良いのか」などの質問が想定される。時間がなければ車イスユーザーの子どもという設定で、時間があれば障がい種別を考えてもらう。すべて、グループで決めてもらう。なぜ、そう考えたのかを重視したい、ということを伝える。

5分 2)アイデアができたら、以下の点についてグループで意見交換してください。

・「公平である」とはどういうことでしょう?

・「能力の差」が「差別」につながらないようにするためには、どういうところに気をつけたらよいのでしょうか?

●ここでは、能力の差が差別につながる事例について考えることに意義をおくため、結論や是非を求めない。

5分 3)では、2〜3のグループに発表していただきましょう。

5分 **[おわりに]**

能力の差があることは差別ではありません。しかし、能力の差が差別につながる場合があります。「障がいがあるから、運動会は見学させておこう」とか、「障がいがあるから、あの子がいるとクラスが優勝できない」とか、そのように、周囲の人たちが考えることによって、差別が生まれるのです。そこで、皆さんが今考えてくださったような工夫が、学校ではなされているのだと思います。
今日は、「平等のスタートライン　ー運動会で考える能力と平等ー」と題して、徒競走のあり方を題材に、能力の差と差別、特別措置の是非について考えてきました。一人ひとりの個性と能力をより発揮できる社会をつくるために、こうして互いの意見を交換する機会が大切だと思います。

終了

準　備　物

●ワークシート① 人数分
●ワークシート② グループ数
●資料②　人数分
●模造紙　グループの枚数(横置きで使用する。折り目を付けておくと表を作成しやすい)
●マーカー (赤・黒・青セット) 各グループ1セット
●タイマー
●ホワイトボードとホワイトボード用マーカー

平等のスタートライン　ワークシート①

平等のスタートライン　−運動会で考える能力と平等−

あなたはある小学校で勤務する教諭です。あなたの町では少子化にともない小学校の統廃合が進められています。あなたの学校も、近隣の3つの小学校と合併し、新しく1つの小学校として再出発することになりました。

ある日の職員会議で、9月に実施される運動会の徒競走の方法について、話し合いになりました。徒競走のやり方が、4つの小学校でそれぞれ異なっていたのです。

次の表は、4つの小学校での徒競走のやり方を簡単にまとめたものです。あなたの考えに近いものはどれですか?上位2つを選んで、右の欄に、1番、2番と書いてください。また、その理由を考えてください。

記号	案	個　人	グループ
A	**A小学校**では、名簿順に４人ずつ並べて走らせ、順位をつけていました。走り終わった子は、自分の順位が書かれた旗の所に並び、1位の子は胸にリボンをつけてもらいます。走るのが早かった子は、そのリボンをもらうのを楽しみにしていました。		
B	**B小学校**では、名簿順に４人ずつ並べて走らせ、タイムを計っていました。しかし、順位はつけません。順位よりも、練習時に計ったタイムと比較して、一人ひとりの頑張りをほめてあげていました。当日に、タイムがグンと伸びた子はとても嬉しそうでした。		
C	**C小学校**では、事前練習の段階でタイムを計り、同じ位のタイムの子どうしで４人ずつのグループを作っていました。運動会当日は、走力の拮抗した4人を並べて走らせて、順位をつけていました。やってみないと順位が分からないので、競争がとても盛り上がります。		
D	**D小学校**では、事前練習の段階で計ったタイムによって、スタート地点を4段階に差をつけておきました。その結果、ゴールであまり大きな差がつくことがありません。おかげで、子どもたちは順位にこだわらず、1人1人が純粋に走ることを楽しむことができます。		

※　A～D小学校は、いずれも架空の事例です。

平等のスタートライン　ワークシート②

	良い点	悪い点
A		
B		
C		
D		

資料①

小学校学習指導要領　2008（平成 20）年3月　文部科学省

〔学校行事〕

1. 目標

学校行事を通して，望ましい人間関係を形成し，集団への所属感や連帯感を深め，公共の精神を養い，協力してよりよい学校生活を築こうとする自主的，実践的な態度を育てる。

2. 内容

全校又は学年を単位として，学校生活に秩序と変化を与え，学校生活の充実と発展に資する体験的な活動を行うこと。

(1) 儀式的行事
学校生活に有意義な変化や折り目を付け，厳粛で清新な気分を味わい，新しい生活の展開への動機付けとなるような活動を行うこと。

(2) 文化的行事
平素の学習活動の成果を発表し，その向上の意欲を一層高めたり，文化や芸術に親しんだりするような活動を行うこと。

(3) 健康安全・体育的行事
心身の健全な発達や健康の保持増進などについての関心を高め，安全な行動や規律ある集団行動の体得，運動に親しむ態度の育成，責任感や連帯感の涵養（かんよう），体力の向上などに資するような活動を行うこと。

(4) 遠足・集団宿泊的行事
自然の中での集団宿泊活動などの平素と異なる生活環境にあって，見聞を広め，自然や文化などに親しむとともに，人間関係などの集団生活の在り方や公衆道徳などについての望ましい体験を積むことができるような活動を行うこと。

(5) 勤労生産・奉仕的行事
勤労の尊さや生産の喜びを体得するとともに，ボランティア活動などの社会奉仕の精神を養う体験が得られるような活動を行うこと。

資料②

条約でみる特別措置

◎人種差別撤廃条約〈あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約〉（1965（昭和40）年国連総会で採択）

第1条−4. 人権及び基本的自由の平等な享有又は行使を確保するため、保護を必要としている特定の人種若しくは種族の集団又は個人の**適切な進歩を確保することのみを目的として、必要に応じてとられる特別措置は、人種差別とみなさない。**ただし、この特別措置は、その結果として、異なる人種の集団に対して別個の権利を維持することとなってはならず、また、その目的が達成された後は継続してはならない。

◎女子差別撤廃条約〈女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約〉（1979（昭和54）年国連総会で採択）

第4条−1. 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする**暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。**ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつてはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。

2. **締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。**

特別措置の目的は、集団間の実態的差別を緩和することである。
特別措置とは、個々人の能力の差を無くすことや見えなくすることではない。

運動会の昼食　弁当? 給食?
―社会的格差と平等―

めやす 90分

時　間	動　き（プログラムの流れ）	ポイント

トータル時間　アクティビティごとの時間

ねらい

①運動会の昼食の持ち方をテーマに、社会的格差がある中での平等とは何かを考える。

②現実として、いろいろな家庭環境や経済状況からくる社会的格差がある中で、それを「見えなくする」ことではなく、どのような手だてが妥当なのかを考えたり、格差を越える別の方法を考えることを経験する。

キーワード　社会的格差、結果の平等

流れ（時間配分も含む）

スタート　5分

① ねらいと進め方の説明

今日は、多くの人が経験をしている運動会の昼食の持ち方をテーマに、社会的格差がある中での平等とは何か、考えたいと思います。

運動会の昼食は、学校によって、家族がお弁当を持ってきて運動場でお重を囲んで昼食をとるというところもあれば、子どもたちは教室で給食を食べるというところもあるようです。

今日は、皆さんの体験や感覚をフルに活かしながら、話し合っていきましょう。

場の設定
- 最初は机なしの講演会形式。
※机は後で使うので会場の横にたたんで置いておく。
- すぐにペアで対話ができるよう、座席は2の倍数で列を作っておく。
- 前に「社会的格差がある中での平等とは何か」と書くか貼っておくとよい。

●適宜42ページも参考にする。

導入

5分　15分

② ウォーミングアップ

ウォーミングアップの流れを確認しておき、次第に今日のテーマに焦点化していく。

5分　**［ペア・コミュニケーション］**

今から2人で対話をするために、向かい合ってペアを作りましょう。ではまず、こちらの方とこちらの方で、向かい合ってペアを作ってみてください。このように、他の皆さんも向かい合ってペアを作ってください。どうぞ。

モデルを示してから全体に動いてもらう。

●参加者の中から2人にモデルをお願いし、視覚的に説明するとよい。

対話をする順番、時間、テーマは、こちらで決めます。まず、向かって右側の方から、1人30秒ずつお話してもらいます。では、最初のテーマは、「大好きなおにぎりの具」です。最初は「こんにちは」と握手をしてから始めてください。

時間はすべての質問で、30秒×2回=1分

1)大好きなおにぎりの具は何ですか?

★ペアを交代してもらう。
片側の方が1つずつ後から前にずれる。

2)遠足の時、よく持っていったおやつといえば?

★を繰り返す。

3)運動会のお昼は、どうしていましたか?

●まずは誰にでも話しやすい話題から始める。明太子、シャケ、ツナマヨ、チャーハンなど、実に多様な好みがあることが分かる。

●学校の行事と食べ物の関係を思い出してもらう。「キャラメル」「ポテトチップ」「グミ系のお菓子」など、世代による違いがあったり、おやつ禁止だった人もいることが予想される。

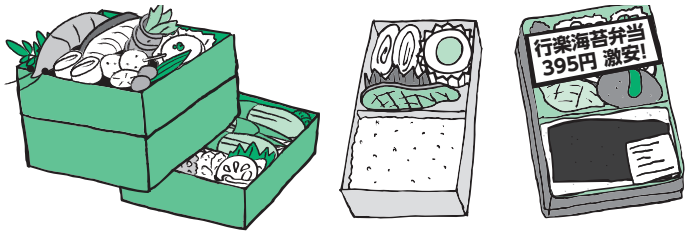
●いよいよ、今日のテーマに焦点化。朝から場所取りをして家族とお重を囲んだという人もいれば、学校の教室でみんなで給食を食べていたという人もいる。世代や地域による差異がみえてくる。

10分

10分 **[イラストで考える　ー今どきのお弁当事情ー]**

1)さて、今どきのお弁当事情ってどんなふうになっているのでしょうか? 今、インターネットで検索すると、お弁当のレシピ集や画像がたくさん出てきます。ここに3種類のお弁当のイラストがあります。いずれも学校の運動会でのお弁当のイラストです。

資料のイラストを前に貼る。



2)今からペアを合体して4人グループになってもらいます。自己紹介をしてから、今どきの学校の運動会でのお弁当事情について話し合ってください。

●手の込んだ弁当、ふつうの手作り弁当、コンビニ弁当のイラストを用意しておく。

●学校で見た話、聞いた話なども含めて、今どきの学校の運動会でのお弁当事情について思うことを聴きあってもらう。

●「家族で食べて、親が来られない子は学校で先生と食べているらしい」「最近の親が作るキャラクター弁当はやりすぎだ」「運動会なのにホカ弁を持たされてくる子やパンの子もいるらしい」「家族で食べるのは無くなっているらしい」など、さまざまな意見が予想される。

●参加者が少ない場合はグループの人数を減らす。1グループ3～5人が望ましい。

メイン

20分

45分

③ 運動会の昼食　弁当? 給食?

●説明は5分以内で。グループ討議に15分残しておく。

20分 **[グループ討議]**

1)それでは、これからある小学校の運動会の昼食の持ち方について考えてもらいたいと思います。各グループに2枚ずつワークシートを配付します。ワークシート①は「4つの案」、ワークシート②は「状況設定カード」です。

ワークシート①は各グループに配付する。

ワークシート②はA～Dを切り取って、各グループに違うカードを配付する。

2)ある小学校で、運動会の昼食の持ち方について話し合いが行われています。運動会の昼食時に、保護者が来られなかったり、お弁当を持って来られない子どもがいるのです。その対応策について、学校の教諭が以下の4つの案を考えました。ワークシート①を見てください。

ワークシート①の4つの案を読んで簡潔に紹介する。

3)次に、状況設定カードを見てください。あなたのグループは、A～Dのいずれか1つの小学校区の状況設定カードを受け取っています。今日は、校区のPTAの方から意見をいただくことになっています。皆さんは、PTAの代表として今から話し合い、4つの案のうちどれが最も適切だと思うか考え、学校に提案してください。学校には地域性があり、同じ課題を抱えていても、その解決の方法はさまざまです。その小学校区のPTAであることを踏まえて、話し合ってください。

●この段階では、各グループは自分の小学校区の状況しか知らない。発表のときに、他のグループの状況設定を知ることになる。

4)ここで、話し合いの仕方について説明します。みなさんに「司会者」「報告者」「記録者」「盛り上げ役」のいずれかの役割になっていただきます。

報告者は、あとでグループの話し合いのまとめを発表していただきます。報告者は、①まず、あなたの小学校区の番号（A～D）と校区の紹介をしてください。②次に、選んだ番号とその番号を選んだ理由を説明してください。③最後に、話し合いの中でおもしろかったエピソードを紹介してください。

●4つの役割や3点の報告ポイントを前に書いておくとよい。

白紙とマーカーを配付するので、記録者は①②③について、簡潔に大きな字で書いてください。盛り上げ役は、ある時は聴き役になったり、ある時は反対意見を述べてみたりして、グループの話し合いが活性化するようにしてください。では、それぞれの役割を決めたら、司会者を中心に話し合いを進めてください。

40分

20分 [各グループからの発表]

1)ここで、各グループに全ての状況設定カード(ワークシート②)を配付します。実は、AからDの小学校は、それぞれ次のような地域の状況を抱えています。

ここでワークシート②を配付し、A～Dの小学校区の状況を簡潔に説明する。

●説明は、社会的背景に関する情報なので、しっかりと伝える。

2)さて、このような条件の下、各グループはどのような結論を出したのでしょうか？　今から、各グループから、学校への提案意見として何番を選んだのか発表してもらいます。

3)報告者は、2分以内で、①まず、あなたの小学校区の番号を言ってください。②次に、選んだ番号とその番号を選んだ理由を説明してください。③最後に、話し合いの中でおもしろかったエピソードを紹介してください。

●結論を紹介するだけではなく、選んだ理由や話し合いのプロセスで出てきたエピソードを丁寧に紹介してもらうようにする。

4)記録者は、紙をホワイトボード(壁)に掲示してください。

60分

5分 **[グループでのふりかえり]**

1)各グループの発表を聞いて気づいたことを、各グループで話し合ってください。

2)2〜3グループに話し合ったことを発表してもらいます。

●校区の社会的背景によって、昼食の持ち方に関する考え方が異なってくることに気づく。また、他の校区の状況であれば、どうしたらよいのか考えるグループも出てくると予想される。

つなぐ

65分

25分 ④ 新しいアイデアを考えよう!!

5分 校区の社会的背景によって、考え方が異なってくることに気づいたと思います。子どもの暮らしの中には、現実に社会的格差があります。そして、それは子ども自身が解決できることではありません。

●コメントは、グループでのふりかえりの様子を見ながら、その場にふさわしいコメントに変化させる。

親が運動会に来なかったり、コンビニ弁当しか持って来られないのは、もちろんその子のせいではありません。一方、運動会に来ない(来られない)、コンビニ弁当を子どもに持たせる親が悪いのかというと、一方的に決めつけられない深い事情がある場合も多いでしょう。また、親の問題だけでは解決できない問題をはらんでいる場合もあるでしょう。

また、中国や東南アジアなどから日本に来られた方の場合、中国や東南アジアには「弁当」と言う習慣がないため、保護者の方は弁当作りにとても苦労されるようです。

このような現実に対して、私たちはどのように向き合ったらよいのでしょうか。また、どのような配慮や手だてが適切なのでしょうか。もっと一人ひとりが大切にされる昼食の時間、みんなが気持ちよくその時間を過ごせる昼食の時間はどんなものなのか、各グループでもう一度話し合ってみてください。

●まったく新しいアイデアでも良いし、4つの案に工夫を加えることもできることを伝える。

10分 時間は10分間差し上げます。新しい白紙を配付しますから、簡潔に書いてください。

以下のようなユニークなアイデアが登場することもある。

- お弁当の枠を越えて、お弁当作りをコンテスト形式にする。
- 飯合炊さんのように皆でカレーを作る。

5分 **[各グループから発表]**

各グループから1分以内で発表してください。

85分

5分 **[おわりに]**

各グループから面白いアイデアが出てきましたね。
現実として厳しい社会的格差がある中では、例えば「持ってこられない子どもがいるから、一律に全員教室で給食にする」ことは、1つの解決の方策です。しかし、社会的格差の現実を「見えなくする」ことを安易に求めてしまう危険性もあります。

終了

一方、「大多数の子どもが持って来られるのだから、一律に親と一緒に弁当を食べる」とすることは、子どもの気持ちや子どものおかれた状況に対する配慮に欠けていると言わざるを得ません。

生活状況や生活習慣の違う人も、一緒に参加できる方法を皆で新たに考えていくことが必要ではないでしょうか。

準　備　物

●ワークシート①　4つの案　　各グループ2枚
●ワークシート②　状況設定カード　・グループ討議用に各グループに違うカード2枚
・各グループからの発表時に各グループ1枚
●資料　お弁当のイラスト3種類
（手の込んだ弁当、ふつうの手作り弁当、コンビニ弁当）
※会場の後ろからでも見えるように大きめに拡大する
●A3白紙　各グループ3枚
●マーカー（赤・黒・青セット）　各グループ1セット
●タイマー
●ホワイトボードとホワイトボード用マーカー
●マグネットまたはセロテープ

「運動会の昼食 弁当？ 給食？」ワークシート① 4つの案

学校の教諭で考えた4つの案

1案 全員、教室で給食にする。

2案 基本的に、家族と一緒に弁当を食べる。
家族が来ることができない子だけ、一箇所に集めて給食にする。

3案 基本的に、家族と一緒に弁当を食べる。
家族が来ることができない子は、近隣の地域の相互扶助で助け合ってもらう。

4案 基本的に、家族と一緒に弁当を食べる。
現実社会は厳しいのだから、自分で解決させる。

切り取って使う

「運動会の昼食 弁当？ 給食？」ワークシート② 状況設定カード

A小学校区	C小学校区
昔からその地域に暮らし続けている人が多く、地域コミュニティが形成されている。3世帯家族が多く、運動会をはじめ、学校や地域の行事には家族全員で出かけることが多い。	校区には多くの公営住宅が建ち並び、ひとり親家庭、在日外国人、単身者など、生活面での支援を必要とする人が多く住んでいる。
B小学校区	**D小学校区**
マンションが建ち並んでいるが、一部に文化住宅が集中している。核家族が多く、昼間は都心に働きにいく者が多い。地域の行事などはあまり参加しない。	校区には戦前から児童養護施設があり、最近は虐待による入所が増えている。学校の周辺は住宅開発が進んで一戸建て住宅やマンションが建ち並んでいる。

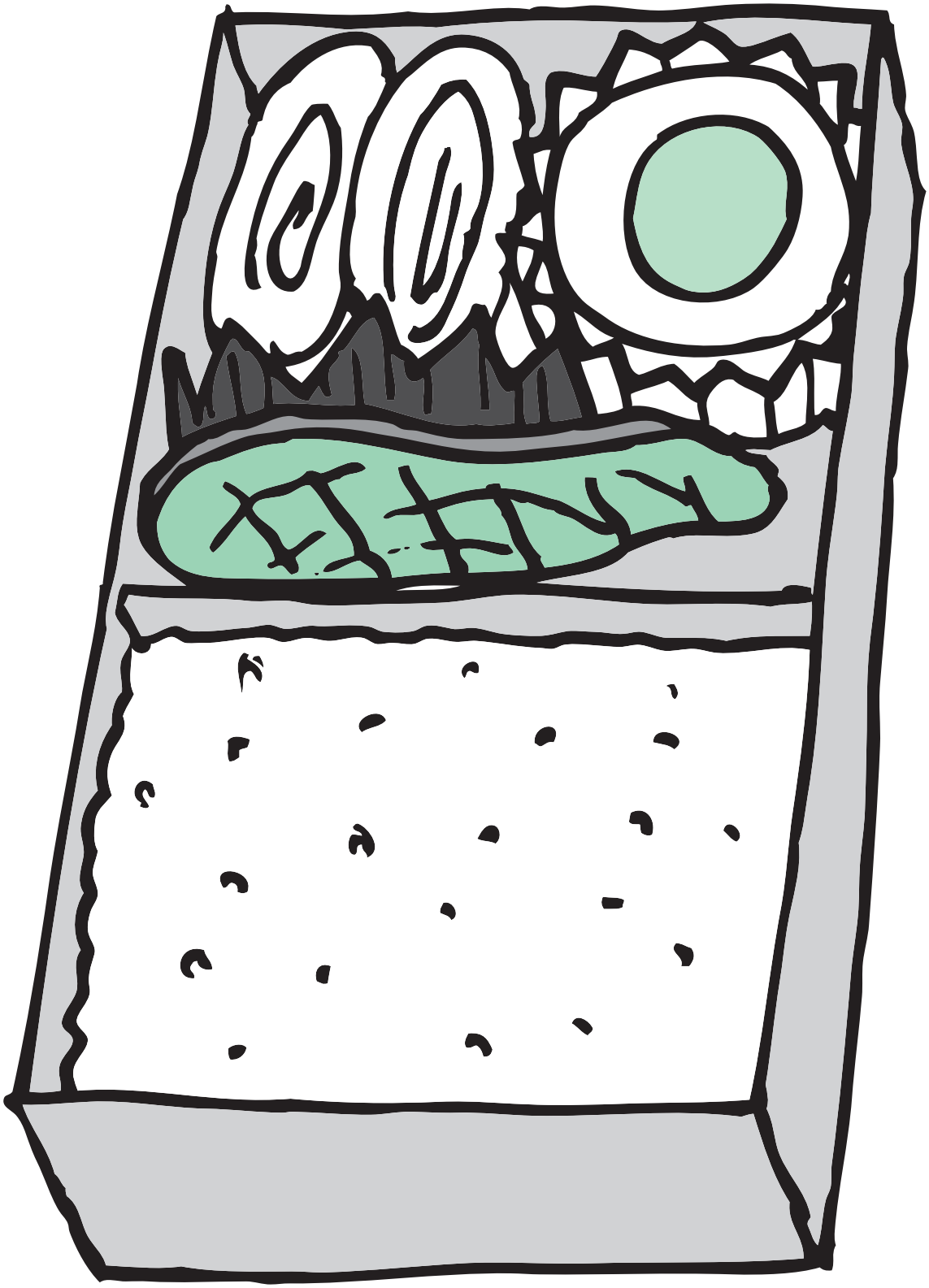
資料

お弁当のイラスト（手の込んだ弁当）



資料

お弁当のイラスト（ふつうの弁当）



資料

お弁当のイラスト（コンビニ弁当）



その「ちがい」は何のため?
—女性専用車両で考える特別な措置—

めやす 90分

時　間	動　き(プログラムの流れ)	ポイント

トータル時間 / アクティビティごとの時間

ねらい

①女性のみを対象とした措置について、「必要性」と「差別の実態」の2つの軸で検討し、差別是正のための特別措置と集客サービスとしての措置の違いについて理解する。

②特別な措置を必要とする差別や格差の実態を知り、積極的差別是正に関する誤解を解く。

キーワード

差別、逆差別、
積極的差別是正、特別措置

流れ(時間配分も含む)

スタート

2分 ① ねらいと進め方の説明

まず、今日の活動のねらいを説明します。今日は、女性専用車両を始めとする女性に対する特別な措置、女性だけに他と異なる取り扱いをすることについて、ワークショップ形式で、一つひとつその是非を検討しながら、差別の実態を是正するために「特別措置」を行うことの意義を考えます。

たとえば、「通勤・通学時の電車では痴漢被害が多発しているのだから女性専用車両は必要だ」という意見もあれば、「女性にだけ特別に車両を優遇しているから逆差別だ」という意見もあります。その是非について、じっくりと考えてみたいと思います。

会場の設定
- 最初は机なしの講演会形式。
  ※机は後で使うので、会場の横にたたんで置いておく。
- すぐにペアで対話ができるよう、座席は2の倍数で列を作っておく。

●適宜42ページも参考にする。

導入

2分 10分 ② ウォーミングアップ

[ペア・コミュニケーション]

こうした活動をするためには、一人ひとりの体験や経験を聴き合いながら進めることが欠かせません。良質なコミュニケーションの場を作るために、まずは、互いに関心を寄せ合い、聴き合うことから始めたいと思います。

今から2人で対話をするために、向かい合ってペアを作りましょう。ではまず、こちらの方とこちらの方で、向かい合ってペアを作ってみてください。このように、他の皆さんも向かい合ってペアを作ってください。

●男女比率や年齢など、参加者の構成を把握しておく。
●男性が少ない場合は、その少数意見を拾いながら進行する。男性が多い場合は、女性が本当の気持ちを出せているか様子を見ながら進行する。

会　場
- イスは縦6列くらいが適当。参加者数に合わせて、一列の座席数を事前に決めておく。

どうぞ。**（モデルを示してから全体に動いてもらう。）**

●参加者の中から2人にモデルをお願いし、視覚的に説明するとよい。

対話をする順番、時間、テーマは、こちらで決めます。まず、向かって右側の方から、1人30秒ずつお話してもらいます。最初のテーマは、「今日の朝ごはん」です。最初は「こんにちは」と握手をしてからはじめてください。

1）今日の朝ごはんは？（30秒×2）
★ペアを交代してもらう。
片側の方が1つずつ後から前にずれる。



2）ここに来るまでの経路は？（2人で1分）
★を繰り返す。

3）電車に乗っている時、何をして過ごしますか？（2人で2分）

本を読む、音楽を聞く、寝ている等、人によって過ごし方はさまざまですね。しかし、痴漢被害から身を守るために、また一方では痴漢えん罪を避けるために、不安な気持で過ごしている人もいるでしょう。今、話し合ったことを少し心にとめながら、今日のメインに移りましょう。

では、またこちら（前）を向いてください。

メイン 12分 60分 ③ その「ちがい」は何のため?–女性専用車両で考える差別と平等–

●「必要」「不必要」「ある」「ない」の2つの軸について、ワークシートの説明文を用いて、ていねいに説明する。

5分 [個人作業①]

ワークシート①を配付する

1）ワークシート①に、事例（A～F）が6個記載されています。これらの事例は、全て、現在、日本で実際に行われている、女性に対して特別に行われている措置です。

●理解しにくい場合は、具体例を用いて説明することもできます。

例1：映画館のレディースデイは「不要」である。なぜなら、女性だからといって、映画代も払えないような時代ではないから、「差別の実態はない」のである。

例2：女性専用車両は「必要」である。なぜなら、通勤・通学時間帯の電車では痴漢が多発しているからである。痴漢とは相手の意に反して性的接触を行う犯罪的行為であり、加害者の多くは男性であり、一方、被害者の多くは女性である。つまり、痴漢行為の背景には、男性が女性を人格を持たない性的存在として扱う傾向を持つという「差別の実態がある」と言える。

一例をあげると、Fのカードには、「F鉄道会社は、長距離特急の指定席に、女性だけが利用できる女性専用席を設置した」と書かれていますが、これは、2007年から特急雷鳥（サンダーバード）で、車両の一部に女性専用の座席を設置するという特別な措置が行われていることなどを意味します。「その『ちがい』は何のため?」というタイトルは、それぞれのカードについて、なぜ、このような特別な措置が行われているのかを考えてみようとするものです。

2）まず、事例A～Fを読み、一人ひとりで考えてみてください。

3）「あなたの判断①」については、下記のとおり○を付けてください。

「その違い（特別な措置）は必要です。社会にとってあった方が良い。」と考えた場合は、「必要」に○を付けてください。

「その違い(特別な措置)は不必要です。社会から無くすべきだ。」と考えた場合は、「不要」に○を付けてください。

いずれも当てはまらない場合は、「?」に○を付けてください。

4)「あなたの判断②」については、下記のとおり○を付けてください。

「その違い(特別な措置)を考えた背景には何らかの実態的差別がある。差別や格差の是正を目的としているのだろう。」と考えた場合は、「ある」に○を付けてください。

「その違い(特別な措置)を考えた背景には、実態的差別は関係しない。他に何らかの目的があるのだろう。」と考えた場合は、「ない」に○を付けてください。

いずれも当てはまらない場合は、「?」に○を付けてください。

17分

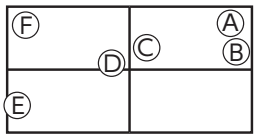
5分 **[個人作業②]**

ワークシート②を参加者に配付する

グループ討議をする前に、自分の考えを確かめることが必要です。ワークシート②も個人作業用で、一人ひとりに配付されています。A～Fの6項目について、それぞれ、ワークシート②の座標軸のどのあたりに位置するか考えて、記号を書いてください。

●ホワイトボードにモデルを例示しておくとわかりやすい。

[座標軸の例]



22分

20分 **[グループ討議]**

1)ペアを組み合わせて4人グループを作ってください。

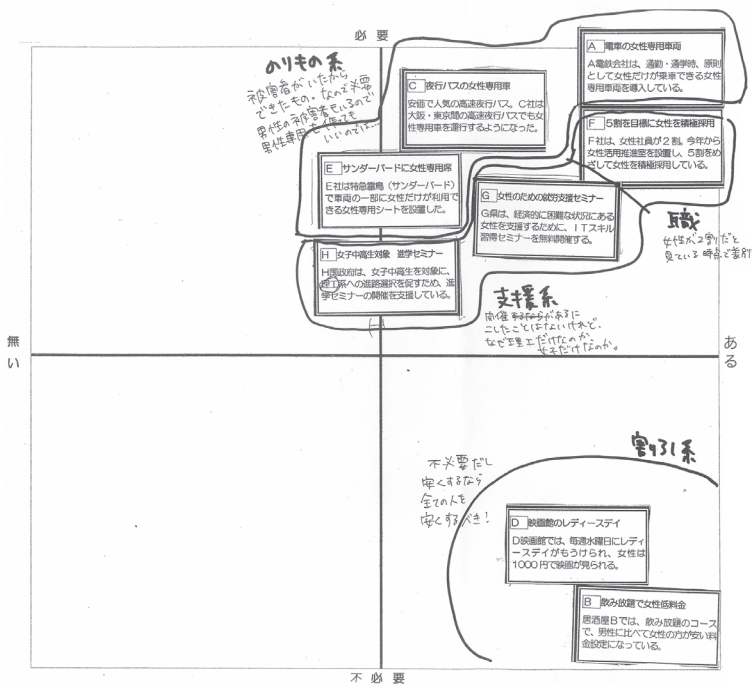
2)皆さんに「司会者」「報告者」「記録者」「盛り上げ役」のいずれかの役割になっていただきます。報告者は、後でグループの話し合いのまとめを発表していただきます。記録者は、模造紙(座標軸)を作成してください。盛り上げ役は、ある時は聴き役になったり、ある時は反対意見を述べてみたりして、グループの話し合いが活性化するようにお願いします。

模造紙をグループに1枚配る

3)役割が決まったら、皆さんで協力して準備をしましょう。事例カードを6枚に切り分けてください。次に、模造紙を4つに折り、ワークシート②(座標軸)と同じように、十文字に線を引いてください。

4)では、司会者を中心に、6枚の事例カードを模造紙(座標軸)のどのあたりに置いたらよいか。グループで話し合ってください。

実際に書かれたワークシートの例



5)6枚の事例カード全てについて、全員の合意形成ができたら、貼り付けてください。

●全員の合意形成ができた頃に、のりを配付するとよい。

6)貼り付けられた6枚の事例カードをグループ分けして、水性マーカーで囲んでください。また、グループの特徴を、タイトルにして記載してください。

●グループの特徴をタイトルにする作業が滞った場合は、以下のように例示する。
例：○番と○番のカードの事例は、差別の実態はなくて、儲けの為だから「女性集めて収益UP!」にしました。

42分 15分 **[グループごとの発表]**

「事例カードの座標軸上の位置」「事例カードのグループごとの特徴」「グループ内で話し合ったことの中で特に紹介したいもの」について、2分程度にまとめて報告してください。

●タイトルは、マーカーなどを用いて、大きく書くように指示する。

●ホワイトボードなどに模造紙を貼り付けて、全員が見えるようにする。

●できれば、全ての模造紙が見えるように掲示する。

予想される意見
- 女性だけが優遇されているのは逆差別ではないか
- 特別な措置をするから、新たな差別を作ることになる
- 痴漢の被害者がいるのだから、女性専用車両は必要
- 男性の痴漢冤罪被害を防ぐためにも、女性専用車両は必要

57分 15分 **[事例カードについてのコメント]**

●各グループの発表で出てきた意見を活用しつつ、コメントする。

1)各グループの模造紙(座標軸)には、それぞれ、特徴がありましたね。自分で考えていたものと同じ考え方のものもあれば、異なる場合もあったと思います。大切にしたいのは、グループで意見交換をする中で、他の人の体験や考え方を知り、吟味し、自分の考えが確かなものに高められたり、自分の考えが変容していくプロセスを体験することだと思います。

●参加者は、メインアクティビティを通して、自分の考えに気づき、また、他者の体験や考え方に学ぶことで自分を客観化する。

2)今から、解説資料を配付し、それに基づいて説明します。

解説資料を配付する。

資料の1番が、今日、私が考えた座標軸です。BとE、CとD、AとFの3つのグループに分類し、それぞれに位置を決めました。資料を見ながら、聴いてください。

●ファシリテーターは、コメントの時間に、参加者に新たな知識、認識を提供する。参加者の気づきを深め、認識を変容させる時間なので、必要な知識・情報は明確に伝える。

3)BとEは、経営者が利益追求のために、集客サービスとして進めている措置です。資料の2番をご覧ください。「レディースデイは逆差別だ」という意見を聞くことがありますが、この映画館の場合は、実にさまざまな集客サービスを行っており、レディースデイはその一つでしかないことが分かります。

経営戦略上の女性対象サービスは、その企業が女性客のさらなる拡大を目的として行っているのですから、社会的正義に照らして「あるべき・なくすべき」を論じる問題ではないと言えます。例えば、「女性には、ランチにデザートをサービス!」を行っているイタリア料理店と「12才以下の子どもさんには、クリスマス・プレゼントをサービス!」を行っているハンバーガー屋さんがあったとして、前者が許せなくて、後者が許せるという問題ではないといえます。

4)CとDは、就職率、平均収入、職業上の地位など、著しく低位にある女性の実態を背景に、格差是正を図るためにとられた措置です。D県の事業の場合、ドメスティック・バイオレンス(DV)の当事者や生活保護を受けているシングルマザーなど、社会的、経済的に困難な状況にある女性たちの自信回復や、就労などによる社会的自立を目的にしています。資料の3番をご覧ください。一般家庭に比べて母子家庭の平均所得は半分以下です。こうした著しい格差を解決するために行う特別な措置のことを、積極的差別是正策(アファーマティブ・アクションまたはポジティブ・アクション)といいます。資料の7番にあるように、国際的な人権基準により、こうした特別措置は差別とはみなされません。

5)AとFについては、まず、被害の実態について確認するところから始めましょう。大阪府立大学の学生対象の調査では、女子学生のうち4人に1人が痴漢被害を経験していることが分かっています。更に、資料5によれば、大阪府立大学女子学生の9割弱が、痴漢被害の不安解消のために何らかの対策を取っていることが分かります。また、内閣府の調査によれば、5割の女性が痴漢被害にあっており、痴漢行為の7割は電車内で発生していることが分かっています。このように、今、女性たちは、本来、安心・安全でなければならない公共交通機関において危険な状態・不安な気持ちに置かれているのです。
また、コラムは、地下鉄御堂筋線で起きた事件に関する文章です。痴漢行為を注意した女性が、逆に暴行を受けるという痛ましく、許しがたい事件ですが、大阪ではこの事件をきっかけに、女性専用車両の導入が進みました。また、資料7番の条文にあてはめて考えると、「女性専用車両は、女性に対する性暴力である痴漢行為の多発という事態を解決するための暫定(ざんてい)的な特別措置であり、差別とみなしてはならない。女性専用車両は、痴漢行為の撲滅という目標が達成されたときに廃止されるものとする。」と表現するのが妥当だと考えられます。Fの事例については資料6番をご覧ください。よって女性専用車両導入は、女性が安心して行動するために必要な措置といえます。

さて、皆さんの疑問に応えることができたでしょうか?

●コラムはできれば読み合わせをした方がよい。

つなぐ

72分

5分

4 新しいアイデアを考えよう!!

1)今、説明したように女性専用車両は暫定的な措置であり、最善の方策ではありません。本当の目的は、誰もが安心・安全に公共交通機関を利用して行動できることであり、女性専用車両はその方策の一つなのです。さて、今日は最後に、性犯罪被害をなくすためにできること、更に付け加えるべき他の案、より良い代替案を各グループで考えていただきます。

想定されるアイデア
- 混雑の緩和
- 車掌などの配置
- ブザーの設置
- 監視ビデオの設置
- 広報活動
- 厳罰化

2)各グループから発表してもらう。

[おわりに]
ありがとうございました。ユニークな案も実現可能な案も出てきたよう

ですね。
こうして性犯罪被害をなくすために多くの人が共に話し合い、知恵を出し合うことが大切だと思います。

今日は、女性のみを対象とした措置について、6つの事例の比較検討を通して、差別是正のための特別措置と集客サービスとしての措置の違いについて考えてきました。また、積極的差別是正(特別措置)の本来の趣旨を知り、それが逆差別ではないということも学んできました。

終了

これからも、その「ちがい」の背景に実態的差別があるかどうかを判断する姿勢を身につけたいものです。

準　備　物

- ワークシート①個人作業用(3択)　人数分
- ワークシート②個人作業用(座標軸)　人数分
- ワークシート③(事例カード)　各グループ1セット
- 模造紙(半裁)　各グループ1枚(横置き)
- マーカー(黒、赤、青3色以上)　各グループ1セット
- 解説資料　人数分
- のりあるいはセロハンテープ　各グループ1セット
- タイマー
- ホワイトボードとホワイトボード用マーカー(黒、赤、青)
- 模造紙を掲示するためのマグネットあるいはセロハンテープ

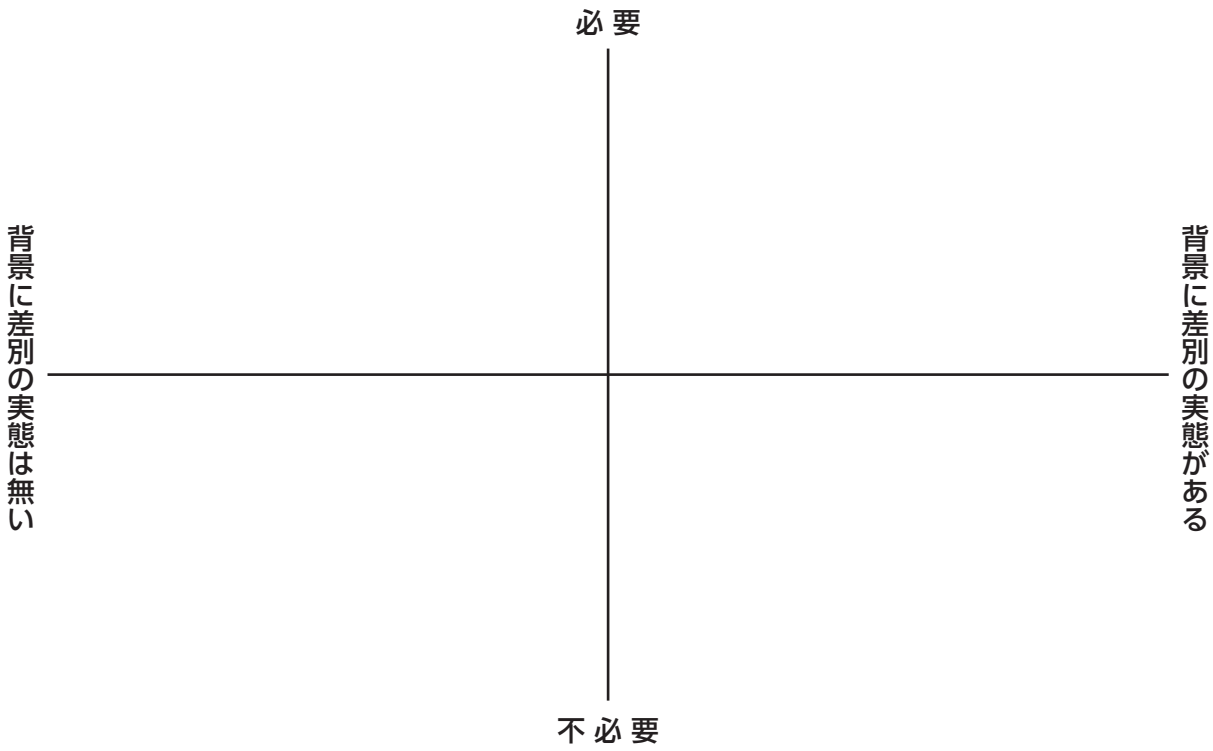
その「ちがい」は何のため？ ワークシート①（個人作業）

1)まず、事例A～Fを読み、一人ひとりで考えてみてください。
2)「あなたの判断①」については、下記のとおり○を付けてください。
・「その違い（特別な措置）は必要です。社会にとってあった方が良い。」と考えた場合は、「必要」に○を付けてください。
・「その違い（特別な措置）は不必要です。社会から無くすべきだ。」と考えた場合は、「不要」に○を付けてください。
・いずれも当てはまらない場合は、「?」に○を付けてください。
3)「あなたの判断②」については、下記のとおり○を付けてください。
・「その違い（特別な措置）を考えた背景は、何らかの実態的差別がある。差別や格差の是正を目的としているのだろう。」と考えた場合は、「ある」に○を付けてください。
・「その違い（特別な措置）を考えた背景には、実態的差別は関係しない。他に何らかの目的があるのだろう。」と考えた場合は、「ない」に○を付けてください。
・いずれも当てはまらない場合は、「?」に○を付けてください。

		あなたの判断①	あなたの判断②
A	Ａ鉄道会社は、通勤・通学時、原則として女性だけが乗車できる女性専用車両を導入している。	必要　？　不要	ある　？　ない
B	居酒屋Ｂでは、飲み放題のコースで、男性に比べて女性の方が安い料金設定になっている。	必要　？　不要	ある　？　ない
C	Ｃ社は、女性社員が2割。今年から女性活用推進室を設置し、５割をめざして女性を積極採用している。	必要　？　不要	ある　？　ない
D	Ｄ県は、経済的に困難な状況にある女性を支援するために、ＩＴスキル習得セミナーを無料開催する。	必要　？　不要	ある　？　ない
E	Ｅ映画館では、毎週水曜日にレディースデイがもうけられ、女性は1000円で映画が観られる。	必要　？　不要	ある　？　ない
F	F社は長距離特急の指定席の車両の一部に女性だけが利用できる女性専用席を設置した。	必要　？　不要	ある　？　ない

その「ちがい」は何のため？　ワークシート②（座標軸）

A～Fの6項目について、下記の座標軸のどのあたりに位置するか考えて、記号を書いてください。



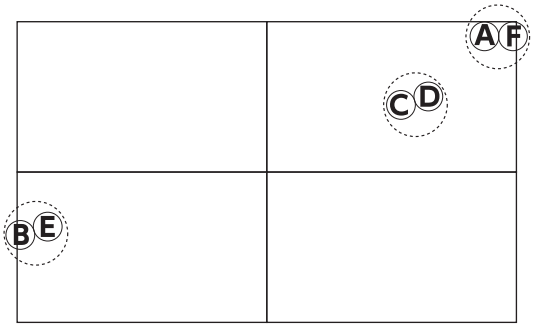
切り取って使う

その「ちがい」は何のため？　ワークシート③（事例カード）

A 電車の女性専用車両 A鉄道会社は、通勤・通学時、原則として女性だけが乗車できる女性専用車両を導入している。	**C** 5割を目標に女性を積極採用 C社は、女性社員が2割。今年から女性活用推進室を設置し、5割をめざして女性を積極採用している。	**E** 映画館のレディースデイ E映画館では、毎週水曜日にレディースデイがもうけられ、女性は1000円で映画が観られる。
B 飲み放題で女性低料金 居酒屋Bでは、飲み放題のコースで、男性に比べて女性の方が安い料金設定になっている。	**D** 女性のための就労支援セミナー D県は、経済的に困難な状況にある女性を支援するために、ＩＴスキル習得セミナーを無料開催する。	**F** 長距離特急の指定席に女性専用席 F社は長距離特急の指定席の車両の一部に女性だけが利用できる女性専用席を設置した。

解説資料

1. 教材作成にあたっての視点



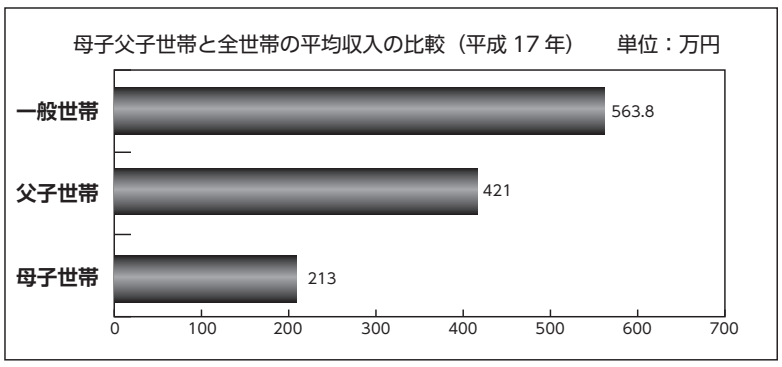
●第1グループは、BとE
企業収益のための集客サービスグループ
●第2グループは、CとD
格差是正のための特別措置グループ
●第3グループは、A・F
痴漢等の性犯罪防止グループ

※教材作成の視点として、上記の座標軸を作成しました。
ファシリテーターの考え方によって、座標軸のA～Fのカードの位置は修正して活用してください。
第1グループ、第2グループ、第3グループのそれぞれの特徴を整理し、その特別な措置が生じた背景を考えてください。

2. 映画館の経営戦略 ―集客を目的とした様々なサービスとレディース・デイ―

ある映画館の集客サービス
●毎月1日（ファーストデイ）……1000円
●毎月第3火曜日（○○○シネマの日）……1000円
●毎週水曜日（レディースデイ）……1000円
●毎週金曜日（メンズデイ）……1000円
●いつでも夫婦で50才以上なら……2000円
●高校生友情プライス3人……1000円
●大学生友情プライス3人……1000円

3.「経済的に困難な状況にある女性」とは ―母子家庭の収入の実態―



一般家庭……563万
父子家庭……421万
母子家庭　平均収入……213万

資料：厚生労働省
「2006（平成18）年度全国母子世帯等調査」

4. 国際的にみても低い水準にある日本における女性の社会的地位 「男女共同参画白書」2009（平成21）年版

2008（平成20）年に国連開発計画（UNDP）が発表した「人間開発報告書」によると，日本は人間開発指数（HDI）が測定可能な179か国中8位であるのに対し，ジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）は測定可能な108か国中58位となっている。また，世界経済フォーラムが2008（平成20）年に発表したジェンダー・ギャップ指数（GGI）は測定可能な130か国中98位となっている。

1）HDI　人間開発指数（Human Development Index）
国連開発計画（UNDP）による指標で，「長寿を全うできる健康的な生活」，「教育」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面を簡略化したもの。具体的には，平均寿命，教育水準（成人識字率と就学率），調整済み一人当たり国民所得を用いて算出している。

2）GEM　ジェンダー・エンパワーメント指数（Gender Empowerment Measure）
国連開発計画（UNDP）による指標で，女性が政治及び経済活動に参加し，意思決定に参加できるかどうかを測るもの。HDI が人間開発の達成度に焦点を当てているのに対して，GEM は，能力を活用する機会に焦点を当てている。具体的には，国会議員に占める女性割合，専門職・技術職に占める女性割合，管理職に占める女性割合，男女の推定所得を用いて算出している。

3）GGI　ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index）
世界経済フォーラムが，各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので，経済分野，教育分野，政治分野及び保健分野のデータから算出され，0が完全不平等，1が完全平等を意味している。GEM が，国の開発レベルの影響を受け，必ずしも男女間格差を示せないことに比べ，性別による格差を明らかにできる。

5. 大阪府立大学　学生対象の調査より －チカン被害の不安解消に、9割の女子学生は対策－

◎ちかん被害の不安を解消するために、特に対策は取っていない……12．7%
◎ちかん被害の不安を解消するために、何らかの対策を取っている……87．3%

（下記　複数回答あり）
●女性専用車を利用する……25．3%
●不審な人がいないか目を配る……22．9%
●カバンを胸の前で持ったり、腕を組む……15．7%
●男性の近くに寄らない……14．5%
●服装に気をつける……7．2%
●誰かと一緒に通学する……6．6%
●急行から普通にするなど、電車の種類を変更する……4．8%
●ドア付近に立たない等危険な場所を避ける……4．8%
出典「女性専用車両の学際的研究－性暴力としての痴漢犯罪とアクセス権の保障」（大阪府立大学）

6. サンダーバード事件とは

2008（平成 20）年 1 月 17 日　大津地方裁判所判決
ＪＲ西日本の特急車内で女性に乱暴したなどとして、強かんなどの罪に問われた被告人に対し、懲役 18 年の刑が言い渡された。
判決によると、被告は 2006（平成 18）年 8 月 3 日、ＪＲ北陸本線の特急「サンダーバード」の車内で 20 代の女性の隣に座り「大声を出すな。殺すぞ」と脅して胸などを触った後、男子トイレに連れ込み乱暴。さらに同年 12 月 21 日夜、ＪＲ湖西線の普通電車内や大津市内の駅のトイレなどでそれぞれ別の 20 代の女性に乱暴した。
裁判長は「卑劣極まりない犯行で、性犯罪への常習性もうかがわれる」として、懲役 18 年（求刑･懲役 25 年）を言い渡した。

7. 男女平等促進と積極的差別是正措置（ポジティブ・アクション）

女子差別撤廃条約〈女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約〉（1979（昭和54）年国連採択、1985（昭和60）年日本締結）

第4条 1. 締約国が**男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置**をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなってはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。

2. 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

男女共同参画社会基本法（1999（平成11）年公布、2001（平成13）年施行）

第8条 （国の責務）国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、**男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）**を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

コラム　地下鉄御堂筋事件

性暴力を許さない女の会

事件の概要

1988 年 11 月、夜の大阪市営地下鉄御堂筋線の電車内で、二人組の痴漢に対し、勇気を出して注意した女性が「逆恨み」に遭い、その犯人たちに脅されて引き回された末、マンションの建設現場で強かんされるという「地下鉄御堂筋事件」が起こりました。女性は警察での事情聴取で「周りの人は怖がってジロジロ見るだけで、声を出してもし誰も来てくれなかったら、今度は何をされるかわからないと思った」と助けを求められなかった胸の内を話していました。

裁判では、被告の二人組に対して懲役 4 年が求刑され、3 年 6 カ月の判決が下されました。被害者の恐怖と、事件が残すつめあとを考えると、あまりに短い刑期としか言えませんでした。

事件を契機にした取り組み

「地下鉄御堂筋事件」の記事が世に出てすぐ、事件に対する激しい憤りと、痴漢に注意した女性がその報復として強かんされたことで、これを許したら性暴力に「NO」という声を上げられなくなるという、強い危機感を持った女性達が集まりました。「私たちに何かできないか」と考え「性暴力を許さない女の会」を発足し、事件の翌月に大阪市交通局に要望書を提出しました。

同会が要望した内容は、「1．性暴力をなくすよう、車内広告やアナウンスなどで積極的なＰＲ活動をする、2．性暴力を誘発するようなポスターなどを掲示しない、3．駅員（できれば女性）を増員し、女性の性暴力被害を防ぐと共に、被害があった場合は迅速な対応を行う」の3点でした。

しかしながら、交通局の対応は、この事件を機に発足している「小暴力対策委員会」の見解を示すのみであり、具体的には「1．巡視や見回りの強化、2．女性に気をつけるよう自衛手段をとるよう協力を求める」のみでした。

同会は他の関西私鉄各社にも同じ要望書を送付し、返答を求めたところ「性を前面に出したくないので、迷惑行為はやめましょうというキャンペーンにしている」などの回答が返ってきました。この回答には、実際に痴漢に苦しめられている女性が多いにも関わらず、それを見て見ぬふりをする鉄道会社の姿勢が表れていました。また、翌年に大阪府警と関西鉄道協会が制作した「痴漢行為にあったら、勇気を出して大きな声を出しましょう」という趣旨のポスターは、同会の主張である「女に注意を呼びかけるのではなく、男に痴漢をやめろと呼びかけるべき」と全く相いれず、性暴力を行う男性に甘い社会を浮き彫りにしました。

それからも活動は継続され、5 年後の 93 年、同会は「セクシャルハラスメントと斗う労働組合ぱあぷる」と協力して「ＳＴＯＰ痴漢アンケート」を実施し、交通局や私鉄各社への働きかけを行いました。そんな中で、社会的な機運も強まり、大阪の鉄道警察隊がようやく痴漢対策に力を入れるようになってきました。その結果、「痴漢アカン」という、加害者に対するメッセージの含まれた初のポスターや、電車での車内放送なども実現するようになり、2000 年以降には女性専用車両の導入が始まりました。

そして今

―暴力と痴漢行為は犯罪です。追放に向けてお客様のご協力をお願いします―

朝の通勤途中、女性専用車両に揺られているとこんなアナウンスが聞こえてきて、社会の移り変わりを実感しました。しかし一方で、「痴漢にあったら声を出せ」と言われてきた女性たちが声をあげ始めると、今度は「冤罪事件」の増加。彼女たちへの新たな非難が始まりました。また、女性専用車両も「痴漢をなくす為の積極的な取組み」というより、対処療法でしかありません。

痴漢加害者と被害者、何十年にも渡ってそれを生み出し続ける日本社会。ポスターや女性専用車両を作って胸をなでおろすのではなく、真の解決の為には一体どうすればよいのか、何がベストなのかを考え続けないといけません。難しい問題ではありますが、それを考え始めることが積極的な解決を模索する第一歩ではないでしょうか。

不安が排除に変わるとき
ー分けることと差別ー

めやす 90分

時　間	動　き（プログラムの流れ）	ポイント

トータル時間　アクティビティごとの時間

ねらい

①身近にある「分ける」という行為を取り上げ、適切か不適切かの判断基準を整理することを通して、「分ける」ことと差別や排除との関係を考える。
②「分ける」という行為を選択した場合にも、しない場合にもさまざまな気持ち（特に不安）が生じることを理解する。
③「分ける」ときには、あわせて十分な配慮・手だてを講じることの必要性を理解し、実際に社会にある排除に向き合う姿勢を育てる。

キーワード　**排除、不安・恐れ**

流れ（時間配分も含む）

スタート

5分　① ねらいと進め方の説明

今日はワークショップ形式で学んでいきます。ワークショップというのは、答えがあらかじめ決まっているのではなく、参加者の皆さんがやりとりしながら、考えを深めていく学び方です。
人権というと、難しく思われる方も多いかもしれませんが、できるだけ身近なところから考えていきたいと思っています。
正解があるわけではありません。皆さんには、普段の言葉で、自分の思うことをおしゃべりしていただければと思います。
そのために、3つ、お願いがあります。この場では、「協力・尊重・守秘」をルール（約束）としたいのです。「協力」とは、おたがいに学ぶために協力しあいましょう、ということ。「尊重」とは、それぞれのあり方や意見・思いを尊重しましょう、ということ。「守秘」とは、ここで出された個人の経験や考えはこの場にとどめる（外に持ち出さない）、ということです。

会場の設定
会場の形はイスのみ半円形
（68ページ参照）

●「協力」「尊重」「守秘」と板書する。

導入

5分　30分　② ウォーミングアップ

15分　**［なかまさがし パート1］**

始めに、体を動かしてウォーミングアップをします。「なかまさがし」と

いう活動です。
動きやすいように、真ん中にスペースをあけて、輪になって座ってください。
今から、私が挙げるテーマについて、同じ人を探して「なかま」になってください。なかまが集まったら、輪になってその場でしゃがんでください。

●しゃがむのが難しければ、手をつないで輪になる、などでもよい。

テーマ（例）
・血液型
・携帯電話の会社
・会場までの交通手段
・好きな季節
・好きな色

●テーマは「選択肢の少ないもの→細かく分かれるもの」「決まっているもの→そのときの考えなどで変化するもの」を目安に、参加者に合わせて設定するとよい。

参加者はファシリテーターが伝えたテーマごとに、なかまで集まり、輪になってしゃがむ。

●集まったカテゴリーについて、適宜、確認する。

やってみて気づいたこと・感じたことはありますか?

20分

15分

[なかまさがし パート2]

●人数に応じて1色あたり5～10人になるように、2色程度1～2人になる色をつくる。

次は、言葉を使わない「なかまさがし」をやってみましょう。準備として、皆さんの背中にシールを貼ります。
では、言葉を使わず、お互いが協力しあって、背中に貼ったシールで、先ほどと同様に「なかまさがし」をしてください。

●色の識別が難しい参加者がいる場合もあるので、シールの形も違うものにするとなおよい。

動きが止まったのを見計らって

●1 ～ 2人になるシールを貼られた人の感想を特にていねいに聴くようにする（ただし無理強いはしない）。

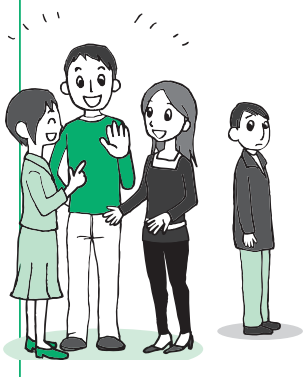
それでいいですか?
では、やってみた感想を聞かせてください。

どうやってなかまを見つけましたか?
さっきと、どのように違いましたか?

●異なるシールの人が「なかま」になっていても“まちがい”ではない。（そのために、「同じ色のシールの人と」とは言わず、「なかまさがし」と言っている）その場合、なぜそうしたのかをたずねるとよい。

なかまを探していくなかで、自分と違うシールの人を“排除”することはあったでしょうか。それはどんな気持ちでしたか。
最初の「なかまさがし」のときの「好きな色」のように、自分で選んだもので1人～少数になった場合と、自分では選べずに貼られたシールで少数になった場合で、違いはあったでしょうか。

この活動には、「なかまさがし」ではなく、「なかまはずれ」のようなところがあるので、嫌な気分になった方もあるかもしれません。気分を害された方、すみませんでした。
自分たちのなかまを探したり、他の人と分けたりすることは、現実にもよくあることですし、それ自体が悪いわけではありません。でも、今の活動のように、一部の人が居心地の悪い思いをすることもあります。では、「分ける」ということが必要なのはどんなときか、どのような配慮が必要なのか、などについて、もう少し深めて考えていきましょう。



メイン

35分

40分 ③ あなたの決断

5分 4～5人のグループに分かれて、机を出して座ってください。
今から皆さんには、未知の病気が発生した、という想定のもと、一国の総理大臣の立場で、その対処を考えていただきます。
状況カード①を配ります。

●グループ数分の数字を順に言ってもらって分かれるとよい。

状況カード①を配り、読み上げる。

これからのグループ活動の内容は模造紙にまとめて発表してもらいます。司会と記録と発表役を決めてください。

A3白紙と模造紙をグループに1枚とマーカーを配る。

5分 グループごとに話し合い、「隔離するか否か」を決定し、「その理由」と合わせて紙に書いてください。

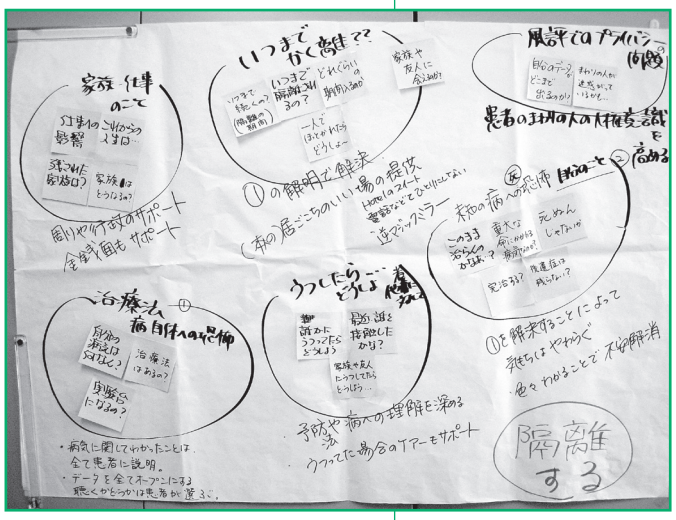
●話し合いの間は、グループを回って、どのような意見が出ているかを確認する。

理由を書き終わった後に、状況カード②を配る。

3分 状況カード②は、隔離を「する」・「しない」と決めた後の反応が書いてあります。どちらの決定をしても、その決定に「不安の声」が出ています。皆さんには、まず「いったい何に不安を感じているのか」、“不安の内容”をブレーンストーミングで出していただきたいと思います。まず個人で不安の内容をふせん紙に書いてください。

●ブレーンストーミング
さまざまな角度からの意見を出すための手法。
テーマに関して、思いついた意見・アイデアを、ふせん紙1枚につき1つ記入する。
「質より量」「批判はしない」を原則にして、できるだけ意見・アイデアを出しやすくする。

実際に作成された模造紙の例



12分 その後、個人で書いたものをグループで出し合って、模造紙を使い、不安の種類にどのようなものがあるかをまとめ、整理してください。そして、不安を解消する手だてをグループで考えて記入していってください。それではお願いします。

15分 グループの話し合いがどのようなものだったか、発表してください。

つなぐ

75分

15分 ④ 分けてOK? チェックリスト

5分 必要があって分けたことが、排除・忌避・差別につながってしまうことがあります。私たちの社会をふりかえると、残念ながら不適切な「分け方」のために、つらい思いをしてきた、している人が多くいます。具体的な事例をお配りします。
資料①を配付。

●資料は、①「ハンセン病」に関するものと、②「福祉の援助の必要な罪を犯した人」の2種類。基本的には「ハンセン病」の資料を配付するとよい。
ファシリテーターの意図によっては、資料②を活用することで、テーマを深めることができる。

5分 こうした事例では、分ける側から「分けること」の正当性がしばしば主張されます。その主張が人権の視点から見て本当に適切なのか、私たち一人ひとりが考え、判断できるようになることが大切です。「分けて扱うこと」が正当だといえるのは、どんなときでしょうか。それが排除・忌避・差別につながらないために、「分けて扱う」ときに配慮すべきことはどのようなことでしょうか。これまでに話し合ったことを踏まえて、最後に「分けてOK?チェックリスト」を作ってみましょう。社会の中で特定の集団を分けて扱おうとするとき、「分けることが正当か」「(正当だったとしても起こりうる)危うさへの配慮がされているか」について、検討するための項目のリストを作ってみてください。項目は、「○○しているか」「○○は十分か」など、問いかけの文章で書いてください。

A3白紙をグループに1枚配る。

5分 **[おわりに]**

このチェックリストを、「これから分けるとき」だけでなく、今の社会の中で「分けることが当たりまえ」「分けることも仕方がない」と思われていることがらにも、あてはめて考えてみてください。そして、分ける必要がないのに分けていたり、不適切な分け方がされていたりすることに気づいたときは、課題解決のための行動をおこしてください。今日はチェックリスト作りまでですが、解決のための行動についても、ぜひ、考えていただきたいと思います。

ファシリテーターのために

人権の観点から「分ける」ということを考えるなら、分けることでその集団の状況をよりよくするための手だてを講じる必要がある場合にのみ、分けることは正当である、と言えるのではないでしょうか。逆に、自分を守るために、分ける集団がより困難な状況におかれるならば、分けることは正当ではないと言えます。

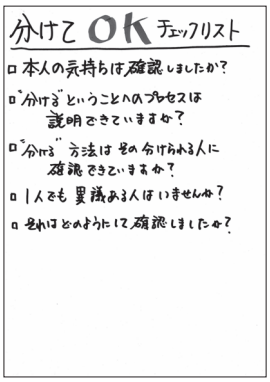
「分ける」ことは、比較や優劣の評価から決め付けにつながったり、排除や忌避を生みだす(そしてそれを正当化する)危うさをはらんでいます。

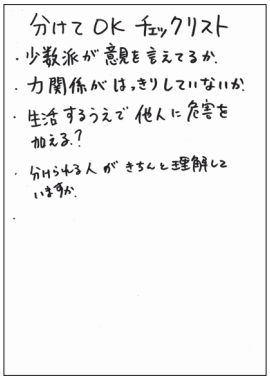
終了

準　備　物

- A3白紙　　グループ数×2枚
- 模造紙または大きめの紙　　グループ数
- 状況カード　　グループ数分のセット ※切り離して使う
- シール　参加人数分(色、形は43ページを参考に適宜調整)
- ふせん紙(7 ～ 8cmの正方形)　1人10枚程度 プラス予備
- マーカー　　各グループ数本
- タイマー
- ホワイトボードとホワイトボード用マーカー

実際に書かれたチェックリストの例





●時間に応じて可能な範囲で発表・共有するとよい。

●今の社会の中での例としては、性差別をなくすために、男女の扱いの区別をなくすことと、実際に多数の女性被害者があることから「女性専用車両」を設けること。
障がいの有無に関わらずともに学ぶことと、必要に応じて支援学級・支援学校で学ぶことなどが挙げられる。

状況カード ※切り離して使う

①共通

あなたは総理大臣です。あなたの国のある地域で未知の病気が発見されました。治療法やどのようにしてうつるのか（そもそもうつる病気なのか）はわかっていません。命に関わるようなことはあまりないようですが、重症化して後遺症が残ることはあるようです。
保健衛生の部局から、この病気の患者を指定の病院に隔離するべきだ、という提案が出されました。
あなたは隔離を実施しますか、しませんか。その理由はなんですか。

切り取って使う

②「隔離する」チーム

あなたが「隔離する」と決めたことに対し、患者から不安の声があがりました。
患者は、いったいなにに不安を感じているのでしょうか。
その不安を解消するために、なにをしたらよいでしょうか。

切り取って使う

②「隔離しない」チーム

あなたが「隔離しない」と決めたことに対し、住民から不安の声があがりました。
住民は、いったいなにに不安を感じているのでしょうか。
その不安を解消するために、なにをしたらよいでしょうか。

資料① ハンセン病問題とは

ハンセン病とは

ハンセン病はらい菌の感染によっておこる感染症です。主に末梢神経と皮膚がおかされる病気ですが、現在では治療することにより障がいを残すことなく治ります。菌の病原性は非常に低く、感染することはきわめてまれで、かりに感染してもそのなかから発病する人はさらに少なくなります。確実な治療法のなかった時代においてさえも、ハンセン病が原因で死亡することはほとんどありませんでした。このようにハンセン病は感染症の一つで、決して隔離するような病気ではありません。それではなぜ、ハンセン病にかかった人を厳しい隔離に追い込んでしまったのでしょうか。それは、社会全体がこの病気を恐ろしい病気と誤解してしまったからです。

日本のハンセン病対策

1873（明治 6）年、ノルウェーの医学者アルマウェル・ハンセンが、らい菌を発見しました。その後「ハンセン病はらい菌による感染症である」ということが国際的に確立されたのは、1897（明治 30）年にベルリンで開催された「第 1 回国際癩会議」でした。日本ではそれまで信じられていた「遺伝病」説が完全に消えることはなく、その上に「感染する」という概念も加わり、社会に広まっていきました。そして、ハンセン病患者は家庭や故郷から追い出され、放浪生活を余儀なくさせられました。社会で、必要以上に「ハンセン病は感染症である」ということが強調され、「患者を隔離することによってのみ社会が救われる」という考えの下で、法律をつくり、それによる対策を進めました。このような社会防衛的な考え方は、その後「民族浄化」思想と相まって官民一体の“癩を絶滅しよう”とする「無癩県運動」へと発展していきました。さらに 1931（昭和 6）年には、「癩予防法」が制定され、隔離の対象は街中を放浪しているハンセン病患者から、家にいる患者も含めた全患者に拡大し、「絶対終生隔離」へとエスカレートしてしまいました。1943（昭和 18）年、プロミンという薬がハンセン病の治療に有効であることがアメリカ合衆国で報告されると、国際社会はいち早く隔離から開放医療（在宅医療）へと方針を転換していきます。しかし日本ではその後も隔離政策を続けました。プロミンは日本でも独自に開発が進められ、1949（昭和 24）年頃から全国の療養所でも治療に使われるようになり、ハンセン病は治るようになりました。この頃から日本の隔離政策は国際社会から何度となく批判を受けるのですが、1948（昭和 23）年頃から保健所を中心に、第 2 次「無らい県運動」と呼ばれる「患者狩り」をおこないました。1953（昭和 28）年、新たに「らい予防法」が施行された後も隔離政策は続き、その結果 1956（昭和 31）年の全国の療養所入所者数は 12,055 人にのぼっています。

「らい予防法」廃止以後

1996（平成 8）年 4 月 1 日、国はそれまで 89 年間継続した「らい予防法」を廃止し、「らい予防法の廃止に関する法律」（新法）を制定しました。この新法には、「らい予防法」を廃止することと、ハンセン病療養所の入所者に対して、現在国が行っている医療・福祉・生活の保障をこれからも維持することが明記されています。

国は、予防法を廃止したのですが、その時及びそれ以後、予防法の誤りに対する謝罪を一切しませんでした。また、その後の対策をみても、予防法廃止後の最重要課題である入所者の社会復帰に関しては、ほとんど施策らしきものが実施されず、復帰があまり進まない状態でした。

これらのことに不信を抱いた 13 人の入所者が、1998（平成 10）年 7 月 31 日、「らい予防法」の違憲性を問う「らい予防法違憲国家賠償請求訴訟」を熊本地方裁判所におこしました。熊本地裁（西日本訴訟）のみで争われていた裁判はさらに東京地裁（東日本訴訟）、岡山地裁（瀬戸内訴訟）へと拡大し、最終的には 2,322 人が 3 か所の訴訟に参加しました。

裁判が先行していた熊本地裁において、2001（平成 13）年 5 月 11 日、原告側の主張をほぼ全面的に認めた判決が出されました。これに対して国は 5 月 23 日、控訴を断念して、ハンセン病国賠訴訟の熊本地裁判決が確定しました。東京地裁、岡山地裁もこれに続きました。そして、6 月 15 日に、「ハンセン病療養所入所者等に対する補償金の支給等に関する法律」が成立しました。これには金銭補償と名誉回復や、福祉対策の向上を国の責任で行うことなどが盛り込まれています。その後ハンセン病問題の

全面解決に向けて、国と統一交渉団（全国ハンセン病療養所入所者協議会・ハンセン病国賠訴訟全国原告団協議会・ハンセン病国賠訴訟全国弁護団連絡会）で話し合いが行われています。

また、2006（平成 18）年 2 月 10 日、「ハンセン病療養所入所者等に対する補償金の支給等に関する法律」の一部が改正され、1945（昭和 20）年 8 月 15 日までの間に、韓国・台湾など国外のハンセン病療養所に入所していた方も、新たに補償金等の対象になりました。

2009 年（平成 21）年 4 月、「ハンセン病問題の解決の促進に関する法律（通称・「ハンセン病問題基本法」）が、国の誤った強制隔離政策によるハンセン病回復者の被害回復を目的として施行されました。ハンセン病回復者が地域社会から孤立することなく、良好かつ平穏な生活を営むことが出来るようにするための基盤整備、偏見と差別のない社会の実現、福祉の増進、名誉の回復等のための措置を講ずることについて、国や地方公共団体の責務が明記されました。

ぬぐわれない偏見

「らい予防法」廃止以後、全国をめぐり、ハンセン病の問題について差別の歴史や自らの体験を語る入所者が増えています。偏見・差別の解消のため、積極的に活動を続けている入所者が、身内・親族の理解を得られず、最も望んでいた自分の故郷での講演を断念せざるを得なくなるなど、この問題の難しさを浮き彫りにしました。また最近になって、私たちの大阪の町工場で外国人労働者の中から、ハンセン病が見つかりました。主治医は病名を知られないように配慮しましたが、病名がわかると、工場主はすぐにこの人を解雇してしまいました。多くの支援者が、まわりの人たちにこの病気の理解が得られるよう努力しましたが、結局この人は日本を去らざるを得ませんでした。2003（平成 15）年 11 月には、熊本県内の宿泊施設が「乳幼児に感染の恐れがある」「他の宿泊客に考慮して」などの理由で入所者の宿泊を拒否しました。このように社会には、まだまだハンセン病に対する偏見・差別が残っており、より一層の正しい知識の普及啓発の必要性が指摘されています。

おわりに

現在、全国のハンセン病療養所では、約 2,700 人(2008〈平成 20〉年 5 月現在) の方が生活しています。入所者の平均年齢は 79 歳を超えており、残された時間は決して長くはありません。

日本のハンセン病対策の誤りは、私たちに大きな教訓を残しました。二度とこのような過ちを繰り返さないよう、一人ひとりが何をしなければならないか、真摯に考えていく必要があります。

「ハンセン病を正しく理解するために」　発行）大阪府　2009（平成 21）年版より抜粋

犯罪の実態を正しく知り、再犯防止のための議論を

浜井　浩一（はまい　こういち）さん
龍谷大学教授（矯正・保護研究センター基礎研究部門長）

居場所のない人たちの“最後の砦”

私は大学で認知心理学を学び、法務省に就職して犯罪者の心理を分析して処遇や更生プログラムを考える心理技官となりました。少年鑑別所、少年院や法務総合研究所などを経て、2000 年に分類担当の首席矯正処遇官として、ある刑務所に赴任しました。驚いたのは、過剰収容であるのに工場で作業できる受刑者が足りないということです。多くの受刑者が、高齢であったり軽度の知的障がいを抱えていたりと、何らかのハンディキャップがありました。働けないうえに支援してくれる家族や施設といった受け皿がなく、生活に困って窃盗を重ねている人が多いこともわかってきました。刑務所は「凶悪な犯罪者」ではなく、「社会のどこにも居場所がない、社会的に弱い立場に置かれた人たち」の“最後の砦”となっていたのです。

犯罪は私たちのなかから生み出される

テレビに映る犯罪者は自分たちとは違う「モンスター」であり、自分たちの安全を守るには叩き潰すしかない。不正確な統計やマスコミ報道によって、そう考える人は少なくないようです。しかし犯罪をする人は、私たちのなかから生まれるのです。犯罪を生み出さない社会を作る、更生を支援して再犯を防止する、これはすべて私たち自身の問題です。排除するだけでは犯罪はなくなりません。本気で犯罪を減らしたい、安心して暮らせる社会にしたいと思うのであれば、まず、人が犯罪をするプロセスを知り、犯罪行為をした人にどのような支援が必要かを考えることが大切です。

現在、全国 3 カ所に国立の更生保護施設※の設置計画がありますが、各地とも激しい反対運動が起こっています。この背景には、こうした施設で生活する予定の人たちに対する正しいイメージが伝わっていないことがあります。多くの住民は「恐ろしい犯罪者が来る」というイメージを抱いています。このイメージを変えなくてはいけません。実際に施設に入るのは何らかのハンディを背負った、私たちと変わらない人です。居場所のある人とない人では再犯率が違います。再犯を防ぐためには厳罰化ではなく、社会に戻ってきたときの居場所が必要だということです。

犯罪をした人への支援について議論ができる状況になってきたのはささやかながらも前進です。正しい情報と知識をもとに、さらに議論を深めていきたいものです。

（(財)大阪府人権協会ホームページ・リレーエッセイ2009（平成21）年6月より抜粋）

※更生保護施設とは、刑務所から釈放された人や保護観察中の人が円滑に社会復帰できるよう、さまざまな支援をする施設。

援助の必要な人が罪を犯さないための取り組みを

辻川　圭乃（つじかわ　たまの）さん
弁護士

犯罪の背景に目を向けてほしい

現在、司法は厳罰化の傾向が強まっています。社会全体においても社会的に弱い立場にある人たちへの厳しいまなざしがあります。社会情勢の不安定さが根底にあると思いますが、自分たちとは異なる者、弱い者を排斥しようとする「無意識の意識」が働いているように感じます。

また、場の空気が読めない、適切な行動がとれないという障がいの特性のために、人を怒らせたり傷つけたりして、より重い罪に問われることになります。さまざまな困難が重なっているのに支援が受けられないままであれば、重い罰を受けても本当の意味での償いや更正にはつながりません。「刑務所に入りたい」と万引きを繰り返す人もいますが、それはその人にとって刑務所よりも一般社会のほうが厳しいということです。本来、誰もが人として最低限の文化的な生活を送る権利があります。まったく自由のない刑務所での生活がまだましだと言わしめている現状を変えていく必要があります。

2009 年度から、生活支援を得られないまま再犯にいたる「累犯」を防ぐため、法務省と厚生労働省が連携して司法から福祉へつなぐ取り組みが始まります。※

一方で、裁判員裁判も始まります。逮捕されそうになったとき、障がいのためパニックになって暴れてケガをさせれば、窃盗が強盗致傷になります。同じようにパニックで包丁を振り回せば、たとえ殺す気はなく、殺してもいなくても、殺人未遂で起訴される場合があります。その結果、裁判員裁判のなかで裁かれることになりますが、短期集中型の限られた時間の中で、背景の解明が十分でないまま裁判が進むことに大きな危惧を抱いています。

安心・安全な生活を求めるのは誰しも同じです。そのためにも一つ一つの犯罪が起きる背景をていねいに検証し、裁判で明らかにし、再犯防止に向けた取り組みの必要性を社会全体で共有したいものです。そのためには、私たちが罪を犯した人を排除するのではなく、犯罪にいたるには何か原因があるととらえ、償った後には社会に受け入れていくという視点をもつことが求められます。

（（財）大阪府人権協会ホームページ・リレーエッセイ2009（平成21）年5月より抜粋）

※このため、厚生労働省では、2009（平成 21）年度に「地域生活定着支援事業」を創設し、高齢者又は障害を有するため福祉的な支援を必要とする矯正施設退所者について、退所後直ちに福祉サービス等（障害者手帳の発給、社会福祉施設への入所など）につなげるための準備を、保護観察所と協働して進める「地域生活定着支援線センター」を各都道府県に整備することにより、その社会復帰の支援を推進することとしています。（厚生労働省ホームページより抜粋）

差別は「する」もの…？
ー構造としての差別ー

めやす 90分

時　間	動　き（プログラムの流れ）	ポイント

トータル時間　アクティビティごとの時間

ねらい

①差別を個人の行為としてのみとらえるのではなく、社会の構造としてとらえ、すべての人にとって取り組むべき課題であることを理解する。
②意識や気持ちのあり方など、内面に焦点を当てるだけでは差別解消は困難であることを理解し、具体的な場面を想定した学習を通して、現実に実行可能な行動の選択肢を増やす。
③自らが変化することによって、社会をより良いものに変えることができる、という、肯定的で効力感をもった社会への見方・関わり方をめざす。

キーワード　**構造的差別、中立、責任**

流れ（時間配分も含む）

スタート　5分

① ねらいと進め方の説明

今日はワークショップ形式で学んでいきます。ワークショップというのは、答えがあらかじめ決まっているのではなく、参加者のみなさんがやりとりしながら、考えを深めていく学び方です。
人権というと、難しく思われる方も多いかもしれませんが、できるだけ身近なところから考えていきたいと思っています。
正解があるわけではありません。皆さんには、普段の言葉で、自分の思うことをおしゃべりしていただければと思います。
そのために、3つ、お願いがあります。この場では、「協力・尊重・守秘」をルール（約束）としたいのです。「協力」とは、おたがいに学ぶために協力しあいましょう、ということ。「尊重」とは、それぞれのあり方や意見・思いを尊重しましょう、ということ。「守秘」とは、ここで出された個人の経験や考えはこの場にとどめる（外に持ち出さない）、ということです。

会場の設定
会場の形はイスのみ半円形（68ページ参照）

●「協力」「尊重」「守秘」と板書する。

導入　5分　25分

② ウォーミングアップ

［意識するのはどんなとき？］

5分　**【設営とペアワーク】**

では、さっそく輪になって座ってください。

●時間があれば、輪になるのに、「誕生日順」「名前の五十音順」など工夫をするとよい。

1人おきに、内側に入っていただいて、向かい合った内外に二重の輪になって、向かい側の人とペアになってください。

これから、ペアで1分ずつ、話し手と聴き手を交代しておしゃべりしていただきます。これから挙げるテーマについて、日ごろどのくらい意識しているか、意識するのはどんな時かを話してください。

15分 **1つのテーマごとに席をずらし、ペアの相手を変える。内側・外側のどちらが先に話すかも指示する。**

テーマ例

「肩のコリ具合」
「天気予報」
「空気」
「自分の納税額／社会保険料」
「地球温暖化」

5分 **【ふりかえり】**

話してみて気づいたこと・感じたことはありますか?
何かを意識するかどうかの境目はどういったところにあるのでしょうか?　意識したことにはどのように対応していますか?
(参加者から出た意見を適宜、板書する)

では、「人権」や「差別」について意識することはありますか?
意識するのはどんなときでしょうか?
これから、状況カードを使って考えてみましょう。

メイン

30分 40分

③ 個人の行動と社会の構造

10分 **【設営と説明】**

では、ペアが2つ集まって、4人のグループを作り、グループごとに机を出して座ってください。紙とマーカーをお配りします。

紙とマーカーを各グループに配付する。座標軸を板書する。

これから「状況カード」を配ります。カードには、ある行動が書いてあるのですが、その人個人の行動は「差別をしている」と言えるでしょうか、「していない」と言えるでしょうか。また、その人の行動は「個人的」なことでしょうか。「社会的」なことでしょうか。グループで話し合って、紙に座標軸を書いてカードを配置してみてください。

ホワイトボードに座標軸を書く。板書した座標軸を紙に書き写してもらう。

始めにも言いましたが、正解はありません。グ

●雰囲気がほぐれてきたら、1分交代ではなく、2人で2分間自由に話す、というやり方にきりかえてもよい。

●テーマは、時間や参加者のようすに合わせて選ぶとよい。意識するかどうか差がある項目がある方があとの展開にもつなげやすい。

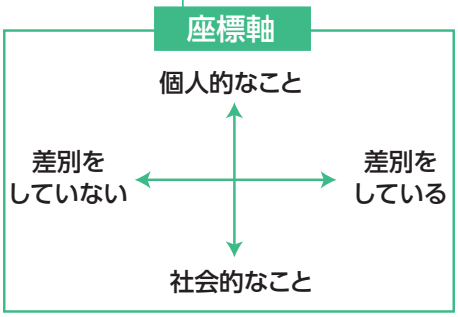
●「空気」については、「呼吸している空気」「場の空気」など、参加者が解釈した意味でよい。

●「納税額／社会保険料」の具体的な額を話す必要はない。税や社会保障など、私たちの生活に不可欠ではあるが複雑で実感しにくい社会の仕組みをどう意識しているのか問いかけるためにテーマの項目として入れている。

●「自分に影響のあること」「不都合を感じていること」について意識する、という意見がよくでる。

●「住むところを選ぶときに…」編・「駅で車椅子の人と出会ったときに…」編の2種類あるので、グループごとに分けるか、どちらか1つにするかはファシリテーターが決める。

●白紙のカードにファシリテーターが考えた項目を追加してもよい。



ループで意見がまとまらないときは、どういった点で議論になったかを後で教えてください。どのような話をされているのか、私も会場を回って、聞かせていただきます。

「状況カード」を各グループに配付する。

10分 **【グループ討議】**

グループ討議を行う。

15分 **【発表と共有】**

では、グループでの話し合いの結果を1分程度で発表してください。
特に意見が分かれたのはどの項目でしょうか？ どういった意見の違いがありましたか？ また、やってみて気づいたこと・感じたことはありますか。
普段、「差別をする」というときにイメージしている事柄と、今回の分類とはどのような違いがありましたか。

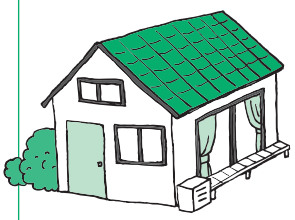
5分 **【コメント】**

「差別をする」という言い方があります。「する」に対して「しない」と考えると、多くの人は「しない」でしょうし、そうであることは大切です。「する」に対して「される」と考えると、「自分はされたことはない」という人も多いでしょう。そうなると、「自分は差別を「しない」し、ましてや「される」ことはないから、差別とは関係ないというように思いがちです。
けれど、私たちの暮らす社会には、現実に差別があります。本当に差別と関係なく過ごすことは可能なのでしょうか。
「問題の一部になるのではなく、解決の一部に」という言葉があります。社会に差別という問題があるのですから、その社会の一員である私たちのあり方には、「差別のある社会を容認する」(問題の一部)か、「差別を解決すべく社会に働きかける」(解決の一部)、のいずれかとなります。
「差別は自分と関係ない」という言い方は、差別のある社会を(肯定しているわけではないにせよ)容認してしまう危うさがあります。差別を「個人の行動」としてのみとらえるのではなく、「社会のあり方」としてとらえること、差別した人が反省するだけではなく、より良い社会にするためにすべての人にできることがある、ととらえることが大切なのではないでしょうか。

●参加者が話し合いに慣れていない場合には、グループの中での役割分担を設定するとよい。具体的には、22ページの③4の説明を参照。

●話し合いの間は、グループを回って、どのような意見が出ているかを確認する。

●分類が早く終わったグループには、座標軸のあいているスペースに項目を入れるとしたらどんなものが入るか、考えてもらうとよい。





つなぐ

70分

23分 4 わたしが変わる、社会が変わる

●できれば、「差別をしている」中でも「社会的なこと」に分類されているものを選ぶ。

5分 **【説明】**

では、先ほどのカードの中で、「差別をしている」に分類されたものについて、どんなことができるのか具体的に考えてみましょう。

紙を配る。表を板書する。

差別につながる行動をなくすために「始めたいこと」「やめたいこと」「変えたいこと」は何でしょうか。「個人で」できること、

表

	個人で	社会全体で
始めたいこと		
やめたいこと		
変えたいこと		

「社会全体で」取り組みたいこと、それぞれのアプローチから考えてみましょう。お配りした紙に表を書いて、マスの中に具体的な行動を記入してみてください。
できるだけいろんなアイデアを出してみましょう。

7分 **【グループ討議】**
グループ討議を行う。

6分 **【発表】**
では、グループの半分の方、立ちあがって他のグループがどんなアイデアを出したか見に行ってください。残っている方は、見に来た人に説明してください。3分で交代します。

5分 **［おわりに］**
「差別は関係ない」「差別をしない」ということではなく、私たち一人ひとりが具体的に行動することで「差別のある社会」を考えることはできます。今、表に記入した項目を参考に、今日の学びをいかして、ぜひ、行動に踏み出してください。

終了

準　備　物

- 模造紙またはA3程度の大きめの紙　　グループ数×2枚
- 状況カード　グループ数分のセット　※切り離して使う
- マーカー　　各グループ数本
- タイマー
- ホワイトボードとホワイトボード用マーカー

状況カード ※切り離して使う

「住むところを選ぶときに…」編

A	B	C
家賃が高いから、その地域に住むのを避ける。	家賃が安いから、その地域に住むのを避ける。	「あの地域はやめといた方がいい」と言われたから、その地域に住むのを避ける。
D	**E**	**F**
実際に行ってみて、なんとなく好きじゃないから、その地域に住むのを避ける。	物件は気に入ったが、「あの地域はやめた方がいい」と言われたから、その地域に住むのを避ける。	悪い評判を聞いたから、その地域に住むのを避ける。
G	**H**	**I**
嫌いな人が住んでいるから、その地域に住むのを避ける。	イヤな思い出があるから、その地域に住むのを避ける。	駅からの距離や、買い物・学校・病院などの施設が不便なので、その地域に住むのを避ける。
J	**K**	**L**
被差別地域だから、その地域に住むのを避ける。		

状況カード ※切り離して使う

「駅で車椅子の人と出会ったときに…」編

A	B	C
エレベーターがないけど、急いでいるので通り過ぎる。	エレベーターがあるので、通り過ぎる。	駅員さんにお願いしているようなので、通り過ぎる。
D	**E**	**F**
ラッシュの時間帯なので、車椅子の人とは別の車両に移動する。	「ジャマ!」と暴言を吐かれているのを見たが、通り過ぎる。	急いでいるのに乗降に時間がかかって電車が遅れたので、舌打ちをする。
G	**H**	**I**
エレベーターが満員だが、先に乗っていたので、ゆずらない。	「かわいそうに」と思ってあまり見ないようにする。	「大変ですね」と声をかける。
J	**K**	**L**
「お手伝いすることはありますか」と声をかける。		

参加体験型学習（ワークショップ）を進めるために



1 参加体験型学習(ワークショップ)とは

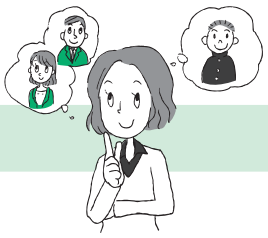
参加体験型学習（「ワークショップ」の意味）とは、単に知識を一方的に伝達する学習方法とは違います。その学びは、アクティビティと呼ばれる一つのまとまりのある学習活動（ゲーム的な活動や作業、対話など手法はさまざま）を組み立てて参加者に提供することで、問題を頭で理解するだけではなく、心の動きを受けとめ、身体を使いながらトータルに学ぶことを大切にしています。

人権侵害が起こるのは、地域・職場・学校など、さまざまな人がいる場です。それを解決するためには、知識を得るだけではなく、解決を進める態度やスキル（技能）を身につけることが必要です。そしてそれをもとに、社会における人権ルールをつくっていくことが大切であり、こうした実践的な学びのために、参加体験型学習は有効です。

参加体験型学習については、「楽しかった」といった声がある一方で、「自己紹介したりしないといけないので、照れくさいし、緊張して嫌だ」、「ゲーム的なことが多く、何のためにやっているのか分からない」といった声も聞かれます。しかし、これらのことを通じて参加者同士の関係性をつくったり、自分のことを相手に率直に伝える方法や相手のことを受け止めたりする「コミュニケーション能力」などを身につけるのです。まず自分自身で考え、自分なりの答えを探す。そして、参加者同士で一定の方向性や解決策を探っていくこと。これ自身が人権学習を深めていくために有効な取り組みとして重視されているのです。

ファシリテーターとは

この参加体験型学習を進行・促進する人をファシリテーターと呼びます。ファシリテーターは、単に学習を進行するのではなく、学びを促進していく役割を持っています。参加者の状況に応じて、学習活動（アクティビティ）を用意し、進行しながら参加者の意見を引き出し、気づきを促しながら、学びを深めていきます。ファシリテーターは、参加者と対等な立場で、ともに学ぶという姿勢を持つことが必要です。



2 学習を企画する

(1)学習の目標を設定する

参加体験型学習は、その学習を通じて参加者とともに考えたいことや、めざしたい目標を設定することが必要です。対象者や学習が行われる場によって、どのような人権問題に関する理解や態度、技能を身につけていくのか、どのような取り組みに生かしていきたいのかを決めます。

そして、それを学習の最初に参加者と共有しましょう。

(2)参加者を知る

学習の参加者がどのような人なのかをつかんでいくことが必要です。子どもなのかおとななのか、性別の割合、これまでどのような学習や取り組みをされてきたのかなどによって、参加者が何を考え、何に悩み、何を学びたい（ニーズ）と思っているかなどを推し量ることができます。それによって学習の目標を考えていきます。

(3)参加人数

参加体験型学習では、参加者が意見を出し合ったり作業をするために、ペアやグループになります。人数が多すぎると十分意見が出せなかったり、参加者間の交流が十分にできない可能性があります。またファシリテーターが、参加者を十分に把握できないということにもなります。

逆に人数が少ないと、いろいろな意見が出されないので、学習の深まりが期待できない場合もあります。

目安として、20〜30人程度が進めやすいでしょう。

(4)学習の流れ(プログラム)を考える

学習のテーマにそって、アクティビティを組み合わせていきます。組み合わせは学習の目標に到達することができるように、系統立てたものにします。人権課題への「気づき」から、社会で自分がどんな「行動」ができるかを体得する内容が必要でしょう。

また学習では、自らの考えを相手に過不足なく伝え、相手の話もきちんと聴く中で、問題を解決する力をつけることが必要となります。そのためのスキルを身につけられるよう配慮したプログラムとなっているとなおよいでしょう。

(5)プログラムを作る

①アイスブレーキング(ウォーミングアップ)

参加者の緊張や固い雰囲気を柔らかくし、意見を出しやすくしたり、作業を行いやすくするためのアクティビティをアイスブレーキング(「氷を砕く」の意味)といいます。アイスブレーキングには、学びの場を暖めるという効果の他に、学習を進めていくためのニーズ調査の役割も果たす場合があります。

方法は簡単なゲームや意見のやりとりなどさまざまです。学習の最初に入れるほか、学習の途中で入れたりもします。

②「わたし」「あなた」「みんな」を柱にプログラムを組む

学習後の日常生活とも結びつく内容となる工夫として、「わたし」「あなた」「みんな」を柱にプログラムを組むことが有効です。

「わたし」では、まず自分への認識を深め、自己肯定感情や自尊感情を育てます(自分の権利への認識も含む)。「あなた」では、相互理解や自他の尊重を、それを実現するスキルも含めて学びます。「みんな」では、社会へと視野を広げ、課題の解決策を考え、未来への展望を考えることのできる内容とします。

③ふりかえりにより意見や考えを共有する

アクティビティを進めた後、参加者がどう感じたのか、何に気づいたのかを自分自身でふりかえり、再確認します。それを参加者の間で紹介しあったり、発表することで、さまざまな意見にふれることができます。そのことによりアクティビティでの体験が整理され、本当に大切にするべきことを参加者全体で共有することができます。



3 会場と準備物

(1)会場

講義形式とは違い、参加体験型学習では参加者が動く場面が多くあり、学習にあわせてその都度会場レイアウトを変えていく必要があります。そのためには、机といすは可動式のものがよいでしょう。また机といすを片づけて何もない状態で使うこともあるので、広さは定員よりゆったりとした会場を選ぶほうがよいでしょう。

(2)準備物

準備物はアクティビティによって変わりますが、よく使われる物として次の物が考えられます。

〔どんなアクティビティでも用意しておいたほうがよいもの〕

★ホワイトボード(黒板)、ホワイトボード用ペン、イレイザー

…主催者からのお知らせ、出てきた意見のメモ、発表物の展示などさまざまな場面で活躍します。

★時間を計測できるもの（キッチンタイマー、ストップウオッチなど）

…時間を計るのに便利です。また、参加者にファシリテーターの声が届きにくい時など、何らかの音で活動の区切りを知らせたほうが伝わりやすい場合もあります。

〔よく使われる物〕

・マーカー（裏うつりしないように水性マーカーの方がよいでしょう）
・のり付きふせん（サイズは用途によって違いますが、正方形のものを使うことが多いです）
・白紙や模造紙（切って半分サイズで使う方がよい場合もあります）

学習の実施に向け、2 学習を企画する、3 会場と準備物で書かれた内容を踏まえ準備ができているか、65ページの準備チェックリストを使って考えてみてください。

また、66ページの時間管理シートを活用して、実施の時間配分を考えてみてください。実施後には実際の時間の記入をして、自分自身のふりかえりをしてみましょう。次回の実施の参考になります。



4 プログラムを進めるにあたっての心がけ

(1)安心してチャレンジできる場づくり

参加者が自分の意見を出したり、活動したりしやすくするためには、参加者が「この場では自分を出していいんだ」と思えるように「安全」な環境をつくることが重要です。

環境づくりの一つとして、学習をしていく際のルールを決めることが有効です。参加者から提案してもらいながらつくる、といったようにアクティビティとしてプログラムに組み入れる方法もありますし、ファシリテーターが提案して承認をもらう方法もあります。

また、学習の見通しを伝えたり、参加者どうしが知り合う機会を設けるなども必要です。

(2)時には適度な葛藤も

一人ひとりを尊重することは大事ですが、学習が「癒しの場」だけで終わっては、学びを社会における実際の行動へとつなげることにはなりません。参加者が、相手と自分との違いを見つけたり、それを主張する場合、時には居心地の悪さや不安を感じるかもしれません。しかし、現実の生活で問題を解決しようとすると、「受容」だけなく、「対立」と向き合う姿勢とスキルがないと問題は解決しません。

ファシリテーターは、場の安全確保を前提に、目標に向けて適切な課題＝ハードルを設定し、ハードルをクリアしようとする試みを促し、ともに学びをつくり出すことこそが大切なのです。

(3)「正しい」答えよりプロセスを大切に

人権問題についてさまざまな状況がある現実の中では、学習によってすぐ答えがみつかるとは限りません。また参加体験型学習は、一つしかない正解を知る場ではありません。明確な答えをみつけられなくても、それを一緒に考えて取り組んだ経過（プロセス）や、その過程で自分をみつめる時間が大切なのです。

学習の答えは、参加した人の数だけあります。そこで出された多くの人の知識や経験、大切な事柄、そして人とのつながりが、これから人権に取り組む上での財産になるでしょう。

(4)何を発言するかは自分で決めることのできる場に

参加体験型だからといって、必ず発言しなければならないわけではありません。

自分を見つめた結果を人に伝えるか伝えないかは、本人が決めることです。特に人権啓発・教育では自己決定が大切なポイントですから、学習の中でもそういった配慮が必要です。

また、参加者の中にはこれまで差別や暴力を受けた経験があるなど、つらい経験をした人が少なからずいるでしょう。つらい気持ちのままで無理に参加しなくてもいいこと、できる範囲で参加することをすすめます。

また、確固とした信念を持っていて、ほかの人の意見を聞かない人がいたら、その信念を認めながら、他の人の意見も聞いてみるよう働きかけます。ファシリテーターは、このような人もいる可能性があることをあらかじめ念頭においておいたほうがよいでしょう。

(5)聞いているだけの人や話し続ける人が生まれない仕掛けを

参加者の中には、話し始めると止まらなくなる人がよくいます。その時は、ファシリテーターがある程度、一人が話す時間の目安を示しておくことが有効です。また「ほかの人はどうですか」などと声をかけて、話し合いに介入することも必要です。

１グループの人数が６人をこえると「聞いているだけ」や「話し続ける人」が生まれやすくなります。話し合いへの参加が均等になる人数である４人で１グループをつくるなどの工夫もしてみるとよいでしょう。

また、全体の人数は肉声で声が聞こえる程度の20人～30人が適しているでしょう。参加人数が多くなればなるほど、緊張感や構えができてしまい、自分を見つめ相手を大事にするコミュニケーションの実践は難しくなります

(6)参加者のもとへでかけよう

グループ内でのコミュニケーションに気を配るためにも、ファシリテーターはグループの間を歩き回ったほうがよいでしょう。そうすることで、次の学習の進行についての情報収集や、グループ内のコミュニケーションのアンバランスさへの指摘、議論を深める助けなどの助言をすることができます。

そのときには、一つのグループに集中するのではなく全体を見渡すことが必要です。全体を見渡すために適しているグループ数は、５～７グループ程度でしょう。

(7)気になる発言は個人のものからみんなの課題へ

学習では、参加者一人ひとりの発言にある「気づき（疑問なども含む）」をみんなの課題として取り上げます。問題解決のために一般的な課題として話し合いの材料にすることで、学習で傍観者を生まず、内容も豊かなものになります。

(8)差別的な発言や非難する発言には

人権問題を扱う学習の中では、時には差別につながるような発言が出たり、非難をするような発言が出たりします。その時も答えを急がず、他の参加者からの意見を出してもらいながら、参加者とともに考えていきます。プログラムの予定を変更して、その発言についての意見交換に時間をかけることも必要でしょう。

しかし、あまりにも過度な発言であったり、意見交換をする時間がないときは、ファシリテーターの考えをきっちり説明したいものです。

(9)最後は必ず「現実」とつなげる

参加体験型学習が「楽しかった」という感想だけで終わることなく、学んだ内容が参加者の実生活をよりよくする一助になるためにも、学習活動の展開の最後に「現実」とつなげる要素を必ず入れることが大切です。「学習活動で体験したことを社会におきかえるとどのように考えられるか」「感じたことや、気づいたことをもとに、これからできることは何か」といった問いかけは不可欠です。

このことが、参加者に「学びの場への参加」から「社会への参加」を促すことにつながるのです。

(10)学習を通し、実社会の課題解決をめざす

参加体験型学習は、自らと社会をふりかえるという学習プロセスを大切にします。

学習の中では、思いがけない反応や受け入れがたい意見も出てくることがあります。出てきた現象だ

けを見て学習を進めるのではなく、その背景に何があるかまで思いを馳せ、尊重することが大切です。

学習の場は非日常であるかもしれませんが、決して現実と切り離されているわけではありません。学びの場に参加する経験を通して実際の社会にかかわり、課題を解決していくことが学習の学びであることを忘れずに取り組むことが、学習後の生活を変えていく力となるのです。



5 ファシリテーターの心がけ

(1)主役は参加者

ファシリテーターは大事な役割ですが、講演会の講師のように主役ではなく、あくまでも黒子です。進行がスムーズにいけば目立たない存在となり、意見を引き出す存在に徹します。

また、ファシリテーターが正論を押し付けてしまうと、その場は円満に終わったとしても、学習後に参加者が行動を変化させることにつながることにはなりません。どんなプロセスであれ、自分自身で考え他者と意見を交わすことによってこそ、学びが自分の身につき、実際の生活での行動を変えていくことになるのです。

(2)参加者の力を信じる

講師は知識を持っている「偉い」人、参加者は教えられるべき「わかってない」人、という構図を学習の場で見る時があります。けれども、どんな人も、もともと力を持っている存在です。まずは、その力を信じてファシリテーターが参加者に問いかけること。信頼こそが参加者の内側から学びを生みだすのです。

(3)まずは受けとめる

学習を進めていると、ファシリテーター自身が受け入れがたいような発言が出てくるときもあります。自分とは相容れないような意見や発言には反論したくなることもあるでしょう。ファシリテーターだからといって参加者の全てを受け入れる必要はありませんが、「そういう考えもあるんだ」とまず「受け止める」ことが大切です。その上でその発言を学びの教材として、目的達成のために必要な学習展開を行っていきたいものです。

(4)正直であるということ

ファシリテーターは参加者に正直であるべきです。自分では判断がつかないことや考えもしなかったことが学習の場で出る場合もあるでしょう。また、緊張してうまく進行できない場合もあるでしょう。そういった時の自分の状態を「考えたこともありませんでした」「いま、とても緊張しています」といったように正直に参加者に伝えるのです。

このようなファシリテーターの自己開示やともに学ぶ姿勢が、参加者が自分自身のありのままで参加してよいと思えることになり、参加のハードルを下げることにつながるのです。

(5)すべてを一人で引き受けなくてもいい

ファシリテーターは、参加者から出た質問や意見にすべて一人で対応しなくてもよいのです。他の参加者を置き去りにして、一対一の対話になることこそ避けるほうが良いでしょう。傷ついたり、ひっかかったりする言葉や態度があった場合は、そのことが参加者相互の学びの機会となるよう、全体の課題とすることが大切になります。

6 ふりかえり



会場を一歩外に出れば、参加者は日常の生活に帰ります。

学んだことが実生活で生かせるように、学習の目的を積み残さず、学習の時間内にある程度整理することが必要です。

(1)参加者のふりかえり

学習の最後に学習をふりかえり、学んだ内容の整理を行いましょう。

このことにより、この学びを自分たちの生活の何に生かすのかを共有することができます。

※参加者にふりかえりを書いてもらうシートの例を64ページに入れました。参考にしてください。

(2)ファシリテーターのふりかえり

学習のねらいや進行計画をふりかえり、目標が達成されたかどうか、自分自身でふりかえりましょう。

そのことが、次に学習を計画する参考になります。

※66 ～ 67ページの「時間管理シート」や「ファシリテーターのためのふりかえりシート」を使いながらふりかえるのもよいでしょう。

実施日(　　)年(　　)月(　　)日

研修・講座名(　　)

ふりかえりシート

お疲れさまでした。講座の学びをふりかえり、ご記入ください。

① 講座の満足度は、いかがでしたか。あてはまるものに○をつけてください。

5 大変良かった　4 良かった　3 普通　2 良くなかった　1 大変悪かった

② わかったこと。

気づき、発見、学んだことなどをお書きください。

③ わからなかったこと。

疑問や質問などをお書きください。

④ その他、ご自由にお書きください。

ご協力、ありがとうございました。

参加体験型学習実施にむけたファシリテーターの準備チェックリスト

＊実施にあたって以下の項目を考えてみてください。

①学習の目標（ゴール）は何ですか?

②参加者はどんな人たちですか?

（所属、参加者の学習に対する期待や受講動機、学習前の知識や理解の段階など）

③参加者の人数は何人（グループ数は何グループ）ですか?

④どんな内容で学習を行いますか?

（アクティビティの組みたて内容、アクティビティ単位の時間刻みの流れ、参加者の動きに対するファシリテーターの動きなど）

⑤参加者に関してその他（留意する点など）

⑥どんな条件の会場ですか?

（机いすが固定か可動か、平面の会場か、ホワイトボードや黒板があるか、壁に模造紙などは貼れるのか、机いすの配置をどうするかなど）

⑦どんな準備物が必要ですか?（主催者に依頼するもの、自分が用意するもの）

例）ホワイトボードと専用マーカー

のり付きふせん紙 [　　] 枚

模造紙 [　　] 枚× [　　] 回使用

マーカー（多色セット） [　　] 本（セット）

資料

参加体験型学習の時間管理シート

【計　画】		【結　果】	
時　間	学習内容	時　間	学習内容

ファシリテーターのためのふりかえりシート

1　ファシリテーターの項目に沿って参加体験型学習をふりかえってみましょう。

【実施上の心がけ】以下の点に留意し実施ができましたか?

①安心してチャレンジできる場づくり	YES	NO
②適度な葛藤	YES	NO
③「正しい」答えよりプロセスを大切に	YES	NO
④何を発言するかは自分で決めることのできる場に	YES	NO
⑤聞いているだけや話し続ける人が生まれない仕掛け	YES	NO
⑥参加者のもとへでかける	YES	NO
⑦気になる発言は個人のものからみんなの課題へ	YES	NO
⑧差別的な発言や非難する発言も参加者と考える	YES	NO
⑨最後は必ず「現実」とつなげる	YES	NO
⑩学習を通し、実社会の課題解決をめざす	YES	NO

【ファシリテーターの心がけ】ファシリテーターとして、以下の点を大切に実施ができましたか?

①主役は参加者	YES	NO
②参加者の力を信じる	YES	NO
③まずは受けとめる	YES	NO
④正直であるということ	YES	NO
⑤すべてを一人で引き受けなくてもいい	YES	NO

2　ファシリテーターとしてこの参加体験型学習で学んだことは何ですか?

3　次回にやり方を変えてみようと思うことはありますか?

4　今回うまくいってこのままやってみようと思ったことはありますか?

参加体験型学習（ワークショップ）を始める前に

学習を始める前にできる工夫
～進めやすくなるためのワンポイントアドバイス～

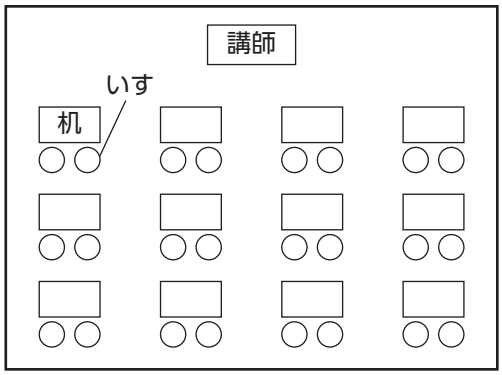
ポイント1　会場の形は柔軟に変える

ほとんどの参加者が参加体験型学習の受講が初めての場合、講演会形式で始めてもよいでしょう。ある程度の学習経験がある参加者の場合は、いすのみで講演会形式に設営します。いすのみにするのは、あとでグループを作る際に移動するので、始めは机がないほうが動きやすいからです。グループになって、書く作業などを行うときに使えるよう、机は会場の隅においておきます。

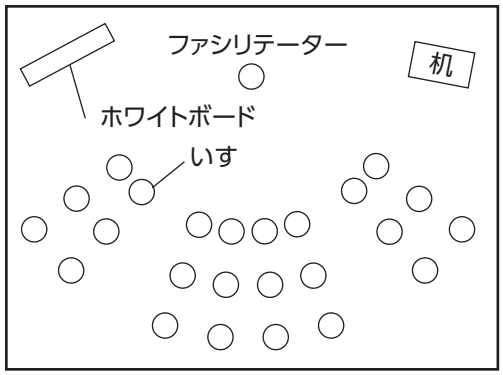
参加体験型学習の経験がある参加者のときは、始めから机なしでいすを半円形（扇型）や円形に並べておいてもよいでしょう。

講演会の場合も、半円形（扇型）に机といすを並べておくと、柔らかい雰囲気で始めることができます。参加者に合わせて、工夫してみてください。

［講演会形式］



［半円形］



ポイント2　会場に入る時から関係づくりは始まっている

参加者を会場に迎える時、会場に入って参加者に声をかけましょう。
参加者席に入り込んで、あいさつ程度でもかまいません。

おはようございます、こんにちは、今日は寒いですね、席は決まっていましたか、

何時ごろから来られているんですか、などと声をかけてみます。

これには参加者との出会いを楽しむとともに、参加者と講師の境界線を緩めるような効果があります。

ポイント3　参加者と「ちょうどよい」距離感を

ファシリテーターは、参加者と近すぎず、遠すぎずの位置で話しましょう。会場の広さにもよりますが、30人程度ならマイクなしで声が届く程度がちょうどいい距離です。

物理的な距離だけでなく、気持ちの距離を近くし、参加者とできるだけ対等な関係にするため、演台などは使わないほうがよいでしょう。資料を置くための机があれば十分です。机の上には、ファシリテーターのための資料、配布プリント、学習活動の中で使う紙やマーカーを用意しておきます。

あとは、ホワイトボードを書きやすい位置に置きます。マーカーがかすれていないかも、事前に確認しておきましょう。

ポイント4　今日は参加体験型で始まるというイメージづくり

学習に入るための導入として、今日の学習方法は「講演＝一方通行」ではなく、「参加型＝双方向、学びあい」であることを説明しておくほうがよいでしょう。

「皆さんと一緒に考えたいと思っています。」「今日は、皆さんの考えや感じられたことを大事にしながら進めたいと考えています。」「できるだけ遠い話ではなく、身近なところから考えていきたいと思っています。」といったことを伝えましょう。

この話をしながら、以下のことを大切にするとよいでしょう。

☆参加者のようすや表情などに注目するなど、参加者に関心を示します。

☆参加者どうしの関係などにも関心を持って近づきます。

ポイント5　学習のルールを作る

お互い気持ちよく学ぶために、場の規範（ルール）を共有しておくことは大切です。参加体験型学習の主役が参加者であることからすると、ルールを作るところから参加者とともに行うのが望ましいです。

しかし２時間程度の学習では、ルール作りから行う時間を取ることは困難です。そこで次善の策として、共有したいルールをファシリテーターから説明します。ルールの内容だけでなく、なぜ必要なのかもあわせて話すようにしましょう。

以下、ルールづくりの例（ファシリテーターの話す例）を紹介します。

学習では、ファシリテーターが一方的に講義をするのではなく、皆さんが感じられたことや、考えられたことを大切にしながら共に学びあいます。

そのためには、皆さんが安心して話せて、できるだけ本音で語り合える場にしたいものです。

皆さんが安心して学びを深めるために必要なこととして、学習に入る前に、今日のルールとして次の３つをお願いします。＊板書、またはあらかじめ書いてきたものをはりだす。

１つめは「参加」です。

今日の学習は参加体験型学習で行います。主役は、講師ではなく、参加者の皆さんです。ですから、ぜひ、積極的にこの場に参加していただきたい、ということです。

２つめは「尊重」です。

学習の中では、参加者の皆さんどうしや、わたしとの間でいろいろなやりとりをします。そこでは、「正解」や「期待された答え」はありません。できるだけ、皆さん自身の考えを、皆さん自身の言葉で出し合っていただければと思います。いろいろな意見が出ることと思いますが、それをお互いに尊重しあいましょう、というルールです。

中には、自分とは正反対の意見や、考えもしなかった意見もあるかもしれません。それに無理やり同意する必要はありません。「違う」「おかしい」と否定するのではなく、「なぜそう思うのですか」「わたしはこう思うんですけど」と、理解を深めようとするというのが「尊重」という意味です。

３つめは「守秘」です。

意見を述べるときに、自分の経験から話される方があるかもしれません。一般論ではなく、そうしたご自身の具体的なことから話していただけるのは大歓迎です。ただ、そのお話は、この学習の枠組みの中、グループでの話し合いの関係性の中で出してくださったものですから、学習の場から持ち出さないようにしてください。

自分の経験や出来事について、誰に、どこまで、どんなふうに話すかを決められるのは、その人自身だけです。「いい話だから」といっても、勝手に紹介するのではなく、話すならその本人に確認してからにしてください。もちろん、学んだエッセンス、ご自分が学習を通して考えたことなどは、どんどん他の方に話して分かち合ってください。

用 語 解 説

●ワークショップ

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

●ファシリテーター

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

●プログラム

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

●アクティビティ

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

●シミュレーション

模擬（もぎ）演技・模擬体験のこと。重要であると考えられる要素を現実から取り出して、一定の状況を模擬的に設定して、その中で体験的に行動、活動する方法。障がい者の状況を体験する、アイマスク・車いす体験などがあります。

●ブレーンストーミング

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

●ペア・コミュニケーション

2人1組となってペアを作り、ペア同士で対話をしながら、コミュニケーションをとること。

人権学習シリーズと『人権学習のプログラムづくり』の活用

人権学習シリーズvol.1～vol.5及び入門ガイドは、人権について学び、考えるための教材として、下記の通り刊行されています。本人権学習シリーズvol.6と併せてご活用ください。

人権学習シリーズvol.1『結婚?幸せ』



結婚を考える
- ロールプレイ「あなたの理想の結婚は?」
- タイムライン「シンデレラの一生」

結婚にかかわる偏見や差別を考える
- シミュレーション「結婚一私の紹介状」
- 三角ディベート「恋人はサーファー」

結婚差別を乗り越えるポイントを考える
- ベクトル分析「結婚差別一プラスのちから」
- ケースメソッド「成功と破綻一未来を分けたものは」
- ディベート「反対する側　される側」
- つながりの輪「あなたに伝えたいこと」

人権学習シリーズvol.2『働く』



1学習をより効果的に進めるために
- ●アイスブレイキング小ネタ集
- ●自己肯定感情を高める
  - ①わたしのいいところ・あなたのいいところ
  - ②わたしの情報BOX

2「働く」意味を考える
- ●働くことの意味を考える
  - ①『十五少年漂流記』のように
  - ②ライフプランシートを作成しよう
  - ③“ワーク&ライフ”バランスを考えよう!
  - ④労働者の権利を考える
- ●多様な職業観・働き方を考える
  - ①さまざまな働き方　メリット?デメリット?
  - ②消費者から生産者へ
  - ③わたしが社長なら?
- ●共にいきいきと働くために
  - ①ターニングポイントはこれだった
  - ②女性が働く≠男性が働く…?
  - ③あなたが面接官

人権シリーズvol.3
『暮らす』



第一部
気づく
- ❶聴くことからはじめよう
- ❷コミュニケーション10のポイント
- ❸こんな人をさがそう
- ❹私はだれでしょう?
- ❺10人のおとなたち
- ❻あいさつをつくろう
- ❼シールで仲間わけ
- ❽より良いコミュニケーションをするために

深める
- ❶D.I.E.メソッド
- ❷言い返す
- ❸まちをみる
- ❹宇宙人がやってきた
- ❺避けるー「住む」を避ける差別

解決
- ❶できる三か条
- ❷地域づくりで大切なものランキング

第二部
本文編
(現状の洗い出し/整理と課題抽出/解決に向けた活動)
事例編
(現状の洗い出し/整理と課題抽出/解決に向けた活動)

人権学習シリーズvol.4
『ちがいのとびら−多様性と受容−』



1私たちの多様性
- 多様な感情とその扱い
- 多様な見方・考え方
- 知ってる!知らない?わたしの立場
- 「ちがい」と「まちがい」

2多様性と人権課題
- フツーの感覚?
- ガラスの天井を越えて
- さまざまな性と生
- ニートは困った人?

3多様性を読み解く視点や概念
- “うわさ”をよむ
- これぞ不平等?
- オークション体験で考える平等

人権学習シリーズvol.5
『ぶつかる力 ひきあう力−対立と解決−』



- 「対立」に向き合う姿勢づくり
- さまざまな立場　みんな当事者
- 「暴力」はわたしには関係ない?!
- 職場のセクシュアル・ハラスメント
- パワハラを知っていますか?
- 障害者とともに
- 「対立」に向き合うスキル

人権学習シリーズ入門ガイド
『初めてのファシリテーター』

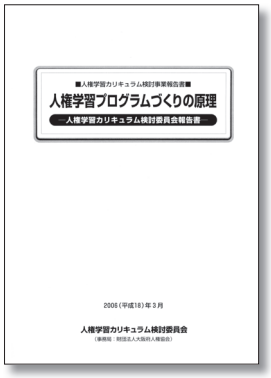


学習プログラムの解説
多様な見方・考え方
(人権学習シリーズVol.4より)

「対立」に向き合う姿勢づくり
(人権学習シリーズVol.5より)

人権学習を充実させるために、人権学習の課題や学習者の状況などを想定しながら、人権学習をどのように組み立てていくのかを検討し、『人権学習プログラムづくりの原理ー人権学習カリキュラム検討委員会報告書ー』としてまとめました。また、これを広く普及するために『人権学習のプログラムづくり』を作成しました。

『人権学習プログラムづくりの原理 ー人権学習カリキュラム検討委員会報告書ー』



はじめに

1 人権学習の基本的な考え方
人権学習の現状と課題をふまえて、人権学習がめざす目標と方向を考える

2 人権学習の領域と内容から学習を構想する。
人権学習で学ぶ内容と、それをどのような流れで学ぶのかということを考える

3 人権学習の企画
〜どのようにプログラムを作るか〜

4 人権学習のための教育技法
プログラムの中で、講義や参加体験型学習など、さまざまな学習手法と、それを活用する上での留意点を考える

人権概念構成図
人権概念と具体的な人権問題の学習との関係

人権内容構成図
人権(権利)の内容と具体的な人権問題の学習との関係

『人権学習のプログラムづくり』



01 どのような人権学習が求められているのでしょうか?
1普遍的な人権と具体的な人権問題とを結びつける人権学習
2「心の問題から」「社会の問題」につなぐ人権学習
3人権の文化をつくる人権学習、社会参加をめざす人権学習
4学習自体が人権としての意味を持つ人権学習

02 どのように人権学習プログラムをつくるのでしょうか?
1学習ニーズの把握
2学習目標・テーマの設定
3学習プログラムの作成
4実施
5評価・分析とフィードバック
こんな学習をめざそう

03 どのように学習内容を組めばよいのでしょうか?
【人権概念構成図ー人権の概念と具体的な人権問題の学習との関係ー】
【人権内容構成図ー人権(権利)の内容と具体的な人権問題の学習との関係ー】
(1)自分から他者、そして社会へと広げるカリキュラム
(2)ひとつの人権概念を学ぶカリキュラム
(3)権利の内容で人権問題を学ぶカリキュラム
大切にしたい視点

04 どのような学習方法があるのでしょうか?

05 ゆたかな人権学習でゆたかな社会を

ご感想・ご意見をおよせください

FAX06-6944-6616

大阪府府民文化部人権室
人権学習シリーズvol.6『同じをこえて―差別と平等―』

冊子のご活用、ありがとうございました。
今後の事業の参考にさせていただくために、以下の質問にお答えください。

(1)この冊子は、どのような場で使われましたか?

(2)この冊子をお使いになった、ご感想やご意見がありましたらお書きください。

ご協力ありがとうございました。

作成委員会 委員

神村 早織（大阪教育大学）

栗本 敦子（Facilitator's LABO〈えふらぼ〉）

事務局　財団法人大阪府人権協会 人権啓発部

発行日　2010年3月発行
編　集　財団法人大阪府人権協会
〒556-0028　大阪市浪速区久保吉1-6-12
TEL　06-6568-2983　FAX　06-6568-2985
URL　http://www.jinken-osaka.jp/
E-mail　info@jinken-osaka.jp
発　行　大阪府府民文化部人権室
〒540-8570　大阪市中央区大手前2丁目
TEL　06-6944-6189　FAX　06-6944-6616
URL　http://www.pref.osaka.jp/jinken/



編　集 ◆ 財団法人大阪府人権協会

発　行 ◆ 大阪府府民文化部人権室

この教材は5,000部作成し、1冊あたりの単価は415円です。