

ぶつかる力 ひきあう力

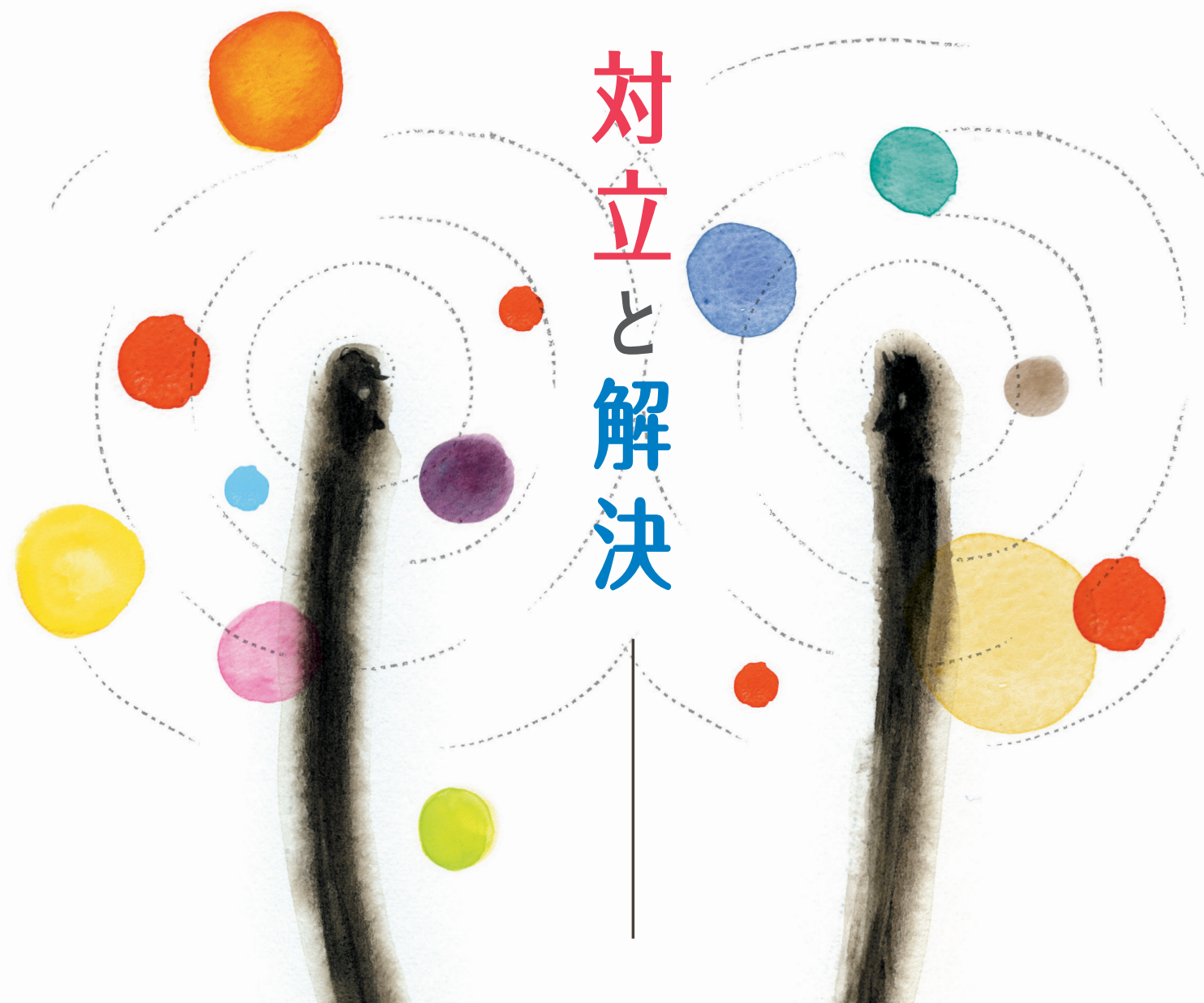
人権学習シリーズ Vol. 5

ぶつかる力 ひきあう力 | 対立と解決 |



編集 ◆ 財団法人大阪府人権協会

発行 ◆ 大阪府政策企画部人権室



対立と解決

ぶつかる**力** ひきあう**力** — 対立と解決 —

CONTENTS (目次)

発刊にあたって	1
冊子の構成と使い方	2
参加体験型学習（ワークショップ）を進めるために	4

学習プログラム

「対立」に向き合う姿勢づくり	8
さまざまな立場 みんな当事者	14
「暴力」はわたしには関係ない?!	22
職場のセクシュアル・ハラスメント	30
パワハラを知っていますか?	38
障害者とともに	48
「対立」に向き合うスキル	58
やってみました!	66
用語解説	70
参考文献	71
人権学習シリーズと『人権学習のプログラムづくり』の紹介	72
アンケート	74

発刊にあたって

人にはさまざまな違い、多様性があります。人はそれにとまなう立場を持ちながら、多くの人や社会と関わり暮らしています。“違いを認めあいましょう”“それぞれの立場を尊重しましょう”ということは、人権を大切にす行動です。

しかし、お互いの立場の違いによって、考え方や感情を相容れず意見がぶつかりあったり、時には激しい口論やけんか、そして最悪の場合には、暴力や戦争にまで発展することさえあります。違いがあるもとでは、何らかの形で対立が起こってくるのです。

その反面“対立はいけない”“対立は避けなければならない”という日本社会の風潮の中では、対立を避けるために“こうするのがあたり前だ”とか“これはみんなの総意だ”などと一方的に決めつけることで、その人を差別したり、排除したりしてしまうことにもなりかねません。これが、社会的になされると、重大な人権問題になっていきます。

多様性を尊重すれば、対立は避けては通れません。対立することが悪いのではなく、対立を、暴力や排除ではなく、平和的に解決する方法を身につけることが大切です。そのためには、「対立はあたりまえに起こることだから、それと向き合う」という姿勢をもつこと、それぞれの立場を理解するという姿勢、そして、もし対立が激化した場合、どのようにして人権問題に向き合っていけばよいのかを学びながら、対立を解決するための方法やルールを考えていくことが必要になるのではないのでしょうか。これを実践するためには、対立と具体的に向き合うための学習を積み重ねることが大切です。

人権学習シリーズVol. 5『ぶつかる力 ひきあう力 ー対立と解決ー』は、対立と向き合い、どう対応していくかを学ぶことをねらいとして、その学習を進めるための考え方と、地域や職場、学校などで活用できる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。

対立と向き合う人権学習によって、対立を平和的に解決しようという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について、目次に沿ってご説明します。



参加体験型学習(ワークショップ)を進めるために

参加体験型学習の企画から実施までの過程でのポイントや留意する事項など、共通して必要となる情報がまとめられています。



学習プログラム

プログラム本文では、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。

1. 理論・概念からのアプローチ

プログラム「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

この部分では、まず「対立」に向き合うために基本となることを学びます。具体的には、「対立」とは何かを理解するために対立のとらえ方、対立と感情との関係、対立する個人や集団などと暴力との関係を学びます。

2. 具体的課題からのアプローチ

プログラム「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

これは、現実にある対立の課題を題材に、いかに問題を解決していくのか、ということを考えるプログラムです。

3. 解決のための方法

プログラム「対立」に向き合うスキル

最後に、解決のための方法を学ぶプログラムです。対立に向き合うときには、その場で主張されていること(要望)と、その背景となっていること(本心)を分けてみるのが大切です。そこを分析し、^{ひもと}紐解くことから解決に向けた糸口を探します。また、対立を解決するために自分の気持ちを過不足なく相手に適切に伝える方法も学びます。

◆プログラムの表記について◆

プログラムの表記は以下のようになります。

「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。

「プログラムの流れ」

…プログラム全体の流れと、そのポイントが書かれています。

「アクティビティの進め方」

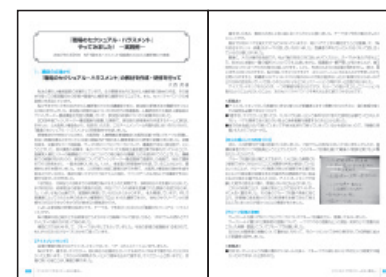
…アクティビティごとに詳しく説明をしています。ファシリテーターがどう動き、何を指示するのかをわかりやすくするために、「▶」後の青字部分で、ファシリテーターや参加者の動き、その際の注意事項等を書いています。またページ横には、板書や動きの例など、ファシリテーターが学習を進める時に参考になる絵や図などが書かれています。

「ファシリテーターのために」

…プログラムを締めくくる言葉・このプログラムで考えてほしい内容が書かれています。まとめに悩む場合など、参考にしてください。

「ワークシート」「プリント」「資料」

…参加者に配るワークシートや資料を、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。また、ファシリテーターがアクティビティを進めていく上で参考となる資料やコラムも掲載しています。



やってみました! (-実践例- 職場のセクシュアル・ハラスメント)

本冊子の「職場のセクシュアル・ハラスメント」を実際にやってみた実践例を載せています。紙面を見ただけではわからない、実際にやってみての気づきなど、皆さんがプログラムを実施される場合の参考にしていただければと思います。

参加体験型学習(ワークショップ)を進めるために

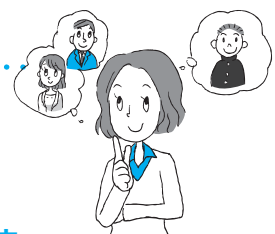


1.参加体験型学習(ワークショップ)とは

参加体験型学習(「ワークショップ」の意味)とは、単に知識を一方向的に伝達する学習方法とは違います。その学びは、参加者が意見を出しあったり、ゲームや作業など体験を通じてともに学びあうだけでなく、自らや社会をふりかえるという学習のプロセスの中で、参加者が主体的に考える力を身に付けるとともに、それを直接行動に結び付けようとする学習方法です。

人権問題の解決には、知識のみでなく、解決に向けた取組みを進める態度や技能(スキル)を身につけることが必要です。地域・職場・学校などさまざまな人がいる場においては、人々の間での無理解や対立が人権に関わっていることが多くありますので、参加体験型学習が有効です。その学習は、参加者が主人公となって、それぞれの違いを認め、受け入れ、ともに社会に生きるための人権ルールをつくっていくということでもあります。

この参加体験型学習を進行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だけでなく、その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、学習の素材(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、整理していきます。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

○学習の目標を設定します

参加体験型学習は、その学習を通じて参加者とともに作り出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の理解や態度、技能を身につけていくのか、どのような取組みに活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。

○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。おとななのか子どもなのか、性別の状況はどうか、これまでどのような学習や取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ので、それによって学習の目標を考えていきます。

○参加人数

参加体験型学習の参加人数は、参加者が意見を出し合ったり、作業するために、ペアやグループになったりしますので、人数が多すぎると十分に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、参加者の状況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、学習の深まりが期待できない場合もあります。あなたがやりやすいと思う人数をまず考えてみてください。

○学習の流れ(プログラム)を考えます

◇アイスブレイキング

参加者は、知らない人と同席したり、どのような学習になるのかわからない中で、硬くなっていることが多くあります。この雰囲気(雰囲気)を和らげて、意見を出しやすくしたり、作業をしやすくするためのアクティビティを、アイスブレイキング(「氷を砕く」の意味)といいます。簡単なゲームや意見のやりとりで、アイスブレイキングになるものがあります。アイスブレイキングは、学習の最初に入れるほか、学習の途中でも入れたりします。

◇プログラムを作る

学習のテーマにそって、アクティビティを組み合わせせていきます。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、系統だてたものにします。アクティビティの時間配分や、じっくり進める部分など、いろいろ工夫しましょう。

◇ふりかえりと意見や考えを共有をする

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、発表したりすることで、さまざまな意見にふれることができ、アクティビティでの体験が整理され、本当に大切にすべきことを、参加者全体で共有することができます。



3.会場と準備物

○会場

講義形式とは違い、ワークショップ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のレイアウトを変えて行く必要があります。そのためには、机といすは可動式のものの方がよいでしょう。また机といすを片づけて何も無い状態で使うこともあるので、広さは定員よりゆとりとした会場を選ぶ方がよいでしょう。

○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以下のものが考えられます。

【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、発表物の掲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・ストップウォッチなど)
…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方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(裏書き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変わりますが、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)



4.実施する

○参加と信頼

参加体験型学習は、あくまでも参加者が主役です。参加者からの意見がなかなか出なかったり、思いもよらない方向に話が行ってしまうこともあります。時には積極的な参加や発言を促されることに反発されることもあります。その反応自体が学習者の参加姿勢でもあるのです。参加者の意見を注意深く聴くことで、少しでもその意図や背景がわかり、学習の進め方を柔軟に変更することができます。参加している人々の力を信じ、学習者とともに学ぶ姿勢で進めることが大切です。

○安心できる場

参加者が意見を出したり、活動をしやすくするために、安心できる学習の場を作ることが大切です。そのために、学習の間で参加者が守りたいルールを決めておくことが有効です。参加者自身から提案してもらう方法もありますが、時間や参加度合によっては、ファシリテーターが提案し、参加者の承認をもらう方法もあります。(参加者や学習の目標によって付け加えていくのがよいでしょう)参加体験型学習のルールには次のようなことが考えられます。

◇尊重しよう

自分と違う意見であっても、お互いの意見を大切に、しっかり聴き、まずは受けとめることです。その上で私はどう考えるのかを、きっちりと主張することが大切です。出した意見を一方的に批判されたり、その人が丸ごとダメであるように言われると、参加者はその場で意見を出せなくなります。

◇私メッセージ

「私は…と思う。」という、私から始まる、私の意見を語るということです。「〇〇さんが…と言っていた。」「世間では…だ。」というようなほかの人の意見を代弁する言い方では、他の参加者は発言者を信頼することができません。また、「あなたは…だ。」という相手を決めつける言い方では、参加者どうしの意見を交わらせることはできません。

◇秘密を守ろう

学習の場で出された話は、学習の外では公表しないということです。自分の経験や意見を率直に出して話し合う以上、そのことが、外で話されるようでは、安心して体験や意見を言うことができません。学習後は、心の中にしまっておきます。

◇参加しない権利もある

参加者の中には、学習の内容や方法、その日の体調や気分など、さまざまな事情で意見を出したくない、活動に参加したくないという人がいます。参加しないという選択もありにして、できることから参加してもらうことが大切です。



5. 留意する

○正しい答えよりもプロセスが大事

人権問題は、さまざまな状況がある現実の中では、学習によってすぐに答えが見つかるとは限りません。しかし、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)こそが大事なのです。そこで出された多くの人の知恵や経験、大切な事柄、そして人のつながりが、これから人権に取り組む上での財産になるでしょう。

○差別的な発言や非難するような発言には

人権問題をあつかう学習の中では、時には差別につながるような発言が出たり、非難するような発言が出たりします。その時は、答えを急がず、ほか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ます。しかし、あまりにも過度な発言であったり、意見を交換していく時間がないときは、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。

○辛い経験や信念を持った人

差別や暴力を受けた経験があるなど、辛い経験をした人が少なからずいます。その時は、辛い気持ちのまま無理に意見交換に参加しなくてもよいこと、できる範囲で参加することを勧めます。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、ほかの人の意見も聞いてみることを勧めます。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方がよいでしょう。

○話がとまらない人

参加者の中には、話し始めると止まらない人がよくいます。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。

○工夫と創造

アクティビティは、説明されているとおりに進めてもかまいませんが、あなた自身の考えで、柔軟に変更することもできます。企画で考えた学習の目標や参加人数、参加者の様子、そしてあなたの個性を加味して、あなた流の人権学習の創造にチャレンジしてみてください。

学習プログラム

「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

「対立」に向き合う 姿勢づくり



ねらい

多様性を尊重する社会においては、お互いの「ちがひ」がぶつかりあう場面は避けて通れません。ぶつからないように距離をとることは、「ちがひを認めあう」のではなく、おたがひを避け、関わろうとしないことであり、ともに社会を生きるあり方とはいえないでしょう。求められているのは、ちがひを認めつつ積極的に関わりあおうとすることであり、そこではぶつかりあったとき、つまり対立が起こったときにどう向き合うかが重要になります。

とはいえ、現実には対立という否定的なイメージが強い人の方が多数でしょう。特に、対立=争い・けんか・暴力、と思っている人も少なくないかもしれません。ぶつかりあうところにはエネルギーが生まれます。そのエネルギーが傷つけあう方に作用すれば、争いや暴力につながってしまうことも確かにあります。しかし、エネルギーは新しいものを生み出したり、状況を変えたりする力にもつながるのです。実際、人権の歩みは、社会的に困難な状況におかれた人たちが、「納得いかない」と異議申し立てや抗議の声をあげ、対立点としての課題を明確にすることを通して、多くの人々を巻きこみながら社会のしくみやあり方を変革してきたことの積み重ねです。であるなら、身近な対立も、そのエネルギーをよりよい関係をつくるきっかけにすることができるはずですよ。

このプログラムでは、まずは対立についてのイメージを出し合い、わたしたちの社会がどのように対立を見ているかをふりかえります。そのうえで、実際に対立を適切に扱うためのスキルを身につけていく前提となる、対立に向き合う肯定的な姿勢づくりをめざします。

プログラムの流れ

●対立のイメージを出し合おう

対立についてどんなイメージを持っていますか。率直に出し合い、イメージを広げてみましょう。苦手意識をもつ人が多いですが、実は「対立は悪くない」のです。

○アクティビティ：対立のイメージを色で
対立についての連想図

●わたしたちの社会は対立をどうとらえている？

日本の社会は、対立やそれにかかわることがらについてどのようにうけとめ、表現してきたのでしょうか。人権という観点から、どのように転換していく必要があるのでしょうか。

○アクティビティ：ことわざで考えよう

●対立にどう向き合うか

具体的な対立の場面には、どのような向き合い方があるのでしょうか。対立に対し、否定的・消極的ではなく、肯定的に向き合う、とはどういうことかを考えます。

○アクティビティ：対立の扱い方

●対立を力に！

対立に肯定的に向き合うために、どんなことが大切か、学んだことをもとに表現してみましょう。

○アクティビティ：対立に肯定的に向き合うための川柳づくり

準備するもの

A3(B4)程度の白紙 A3(B4)程度の白紙(グループ数を3回分)

*場合によっては模造紙を使ってもよい

マジック (グループ数)

プリント ことわざカード (ペアまたはグループ数)

プリント 事例カード (グループ数)

ホワイトボードと専用ペン (黒板も可)

アクティビティの進め方

●対立のイメージを色で(15分)

「対立」ときいたときに、あなたはどのようなイメージをもちますか。そのイメージを色で表わすとどうなるでしょうか。同じ色をイメージした人で集まって、グループを作ってみてください。それぞれの色は、対立のどんなイメージからくるのでしょうか。話しあってみましょう。

▶色を確認しながら、人数が多いところは分け、少ないところは集めて、4~5人のグループにする

●対立についての連想図(20分)

もう少し、対立のイメージを具体的に考えてみます。

▶各グループに、白紙とマジックを配る

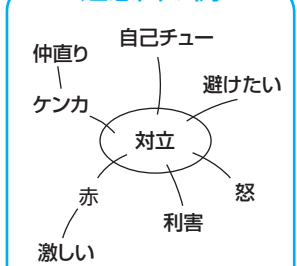
1. 紙の真ん中に「対立」と書いて、そこから連想するものをまわりにどんどん書いていってください。連想図といいます。どんなものでもかまいません。グループで話しながら、イメージを出しあいましょう。

▶5~10分、作業の時間をとる

2. では、どんなものが出たか、簡単に発表してください。前のグループからは、出ていないような点を中心にお願ひします。

そもそも、「対立」とはどんなときに起きるのでしょうか。意見や立場のちがひがあるときではないのでしょうか。ならば、「お互いのちがひを大切にしよう」という人権尊重社会では、対立は避けて通れないものです。みなさんと共有したいのは、「対立は、それ自体は悪いものではない」ということ。「対立」が悪いのではなく、「対立の扱い方」を間違えて、それが争いや暴力になることが問題なのです。

連想図の例



※人権学習シリーズVol.4
「ちがいのとびら」に
掲載されている、「怒り
の温度計」(同書23頁)
の活動が参考になるで
しょう。

一つしかない]などと思ってしまうがちです。そうではなく、「みんなが満足できるにはなにが大切か」「ほかにも方法はないだろうか」と考えること、それが対立に肯定的に向き合う、ということではないでしょうか。

●対立に肯定的に向き合うための川柳づくり(15分)

最後に、今日、学んだことをふまえて、「対立に肯定的に向き合うための川柳」をつくってみましょう。いままでよりは、対立を前向きにとらえられるようになったでしょうか。

完成したら、お互いに発表・共有しましょう。

▶つくった川柳を発表してもらおう

■ファシリテーターのために

対立と事実・感情・価値観

多様性を尊重する社会では、対立に肯定的に向き合うことが大切、ということは、理屈としては分かっていても、実際にはなかなか難しい、と感じる人は多いかもしれません。そこには、わたしたちの「気持ち(感情)」が大きく関わっているのではないのでしょうか。対立の場面では、さまざまな感情、なかでも怒りの感情が刺激されること多いのですが、わたしたちは感情を適切に扱うことに慣れていないうえ、怒りは感情のなかでも最も扱うのが難しいと言われているのです。

●感情の扱い方

感情の扱い方には、大きく分けて「抑圧する」「支配される」「コントロールする」の3つのパターンがあります。「抑圧する」というのは、自分の気持ちを抑え込み、感じていることを否定したり合理化したりすることです。その感情を引き起こすきっかけとなる相手を避け、自分の内面にこもってしまうことになりがちです。「支配される」というのは、自分の気持ちにふりまわされてしまい、過剰な行動をとったり、相手のせいにしてたりと、攻撃や暴力につながりやすい状態です。長い間、感情を抑圧してきた結果、たえきれなくなって爆発することもあるので、「抑圧する」と「支配される」は正反対のようで、じつはとても近いともいえます。

3つめの「コントロールする」というのは、「抑圧する」とは違います。自分の感情をありのままに把握し、自分がどうしたいか、まわりにどう伝えたいかを踏まえて、表現や行動を選択する、というあり方です。

適切に感情を扱う、とは、自分の感情に意識を向け、その感情に名前をつけて(嬉しい・悲しいなど)明確にし、ありのままに受け止めて、どう表現するか、行動するかを考える、というステップを踏むことです。ポイントは、感情を「よい・わるい」で判断しないこと。感情は、どれも大切なものなのです。

●怒りの感情

怒りの感情が生じたとき、「支配される」パターンになってしまうことが多く、そこに現れる攻撃性や暴力性のために、怒りの感情そのものを否定的にとらえてしまいがちです。

だからこそ、「怒り」についてじっくり深める機会を積極的にもちたいものです。ちょっとした対立から、とても大きな・深刻な対立まで、それぞれの段階での「気持ち」をふりかえることで、自分がふだんどのように怒りを感じ、

●ことわざで考えよう(30分)

日本では、対立をどのようにとらえてきたのでしょうか。身近なことわざや慣用語から考えてみましょう。

▶プリント ことわざカード を配る

1. あなたにとって、いちばん共感できるものはどれですか。そのことわざの意味することは、あなたの対立のイメージとどんな関係があるでしょうか。グループまたはペアで話し合ってみてください。

▶時間に余裕があればグループに。ない場合ペアでするのがよいでしょう

2. これらのことわざの示すありようで、対立にむきあうことには、どのような利点や限界があるでしょうか。整理して考えてみましょう。

▶白紙とマジックを配り、板書した表の見本を書き写し分析してもらおう。
1グループにつき、2~3のことわざを取り上げる

3. 分析してみて感じたこと・気づいたこととあわせて、発表してください。

▶発表してもらおう

いままでの社会では、同質であることや、力関係を理解してそれに従うことが重視されてきた面があるのではないのでしょうか。しかし、これからめざすべき社会は、多様性を尊重し、対等な関係でお互いを尊重しあうものです。そのために、対立に肯定的に向き合う姿勢を育てることが大切です。

●対立の扱い方(40分)

では、対立の場面でのどのようなことができるのか、具体的に考えてみましょう。

▶グループに1つの事例カードと、白紙を配る

それぞれの対立の事例に対して、どのような対応が考えられますか。できるだけいろんなパターンを考え、手元の紙にメモをしてみてください。「自分だったらどうするか」だけでなく、「こんなやり方もあるかも」と、バラエティにとんだ方法を考え出してみてください。

どのくらいアイデアが出たでしょうか。では、新しいアイデアを出すのは終わって、出てきたものを少し見てみましょう。

そのなかで、対立に「肯定的に」向き合っている、と思えるのは、どの対応でしょうか。どういった点が「肯定的」だと思うか、実際にできそうか難しそうか、などについて話し合ってください。

(あわせて逆の視点から、暴力的・否定的な向き合い方になっているものも考えてもらうのもよいでしょう)

▶話し合いのあと、簡単に発表してもらおう

いま、考えていただいたのは、「よい解決策」ということではありません。関係性や状況によって、どの対応をとるかはさまざまですから、解決策の正解があるわけではありません。

大切なことは、対立にはいろんな向き合い方があり、関わる人みんなができるだけ納得できる方法を選ぶことができる、ということです。対立の場面では、「どちらか一方の言い分しか通らない」「選択肢は二つに

表の見本

	利点	限界
ことわざ①		
ことわざ②		

対象となる参加者に応じて使う事例をえらんでください。

市民対象なら家庭編・地域編、職場研修なら職場編など。

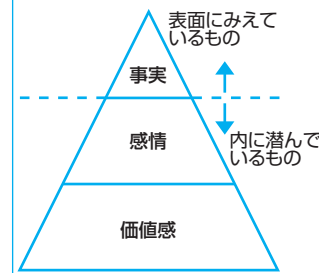
扱っているかをふりかえることができます。また、ほかの人と話し合うことで、おたがいの感じ方のちがいを知ることができます。これは当たり前のようで重要なことです。気持ちの中でも「怒り」の感情は、「あの人が〇〇したから」と、相手のせいにしてしまいがちです。しかし、他者の行為はきっかけであって、それによってどのような感情を持つかは自分自身なのです。同じできごとであっても、誰もが同じように感じるわけではありません。自分にとって許せないくらい腹立たしいことでも、相手はなんでもないことと感じているかもしれません。それを、「誰だって怒るはず(のひどいこと)なのに、それをなんでもないように言うなんてひどい」と受け取ってしまうと、さらに対立がこじれてしまいます。

自分の感情を引き受け、責任を持つことは、感情を扱ううえで大切なことです。「あの人のせいで怒っている」と「あの人が〇〇したことに、わたしは腹が立つ」というのは、ちがうのです。自分の感情を引き受け、責任を持ったうえで、相手と向き合うことが、対立に肯定的に向き合う際の感情の扱い方に求められます。

●「事実」「感情」「価値観」を整理する

「感情」を適切に扱うためには、「事実」と「感情」を分けて考えることが大切です。そこで起こっている客観的な「事実」は何なのか、それに対してそれぞれの当事者がどう「感じて」いるのか、を整理してみるのです。また、どのように感じるかの背景には、「価値観」があります。価値観は多様ですから、なにを大切だと思うか、なにが譲れない点だと思うかは人によって違うのです。

対立の場面でのできごとを、一方からのみ見るのではなく、それぞれの「感情」「価値観」までさかのぼって整理することで、なにをめぐる対立かの焦点も変化してくるでしょうし、なにより、お互いの理解が深まります。それこそが、対立をよりよい変化につなげるためのエネルギーとし、多様性を尊重する社会づくりの第一歩なのです。



〈家庭編〉

〈地域編〉

〈職場編〉

○子どもが門限を破った (初めての場合／5回目の場合)	○ゴミの収集日を守らない近所の人に対して	○必ず会議に遅れてくる人(同僚／部下／上司)がいる
○置いてあった携帯電話を勝手に見られた(夫婦間で／親子間で)	○地域の共同清掃に出てこない人に対して	○仕事があるのに「ノー残業デー」だから帰れと言われる
○自分が掃除機をかけた後に、「ホコリが残っている」と言われた	○町内会の議事を古くから住んでいる人だけで決めてしまうことに対して	○湯飲みは各自で片付けるが、給湯室の掃除は女性がしている

雨降って地固まる	無理が通れば道理が引っ込む
長いものにはまかれる	柳に雪折れなし
和して同ぜず	こぼつ 虎穴に入らずんばこじ 虎子を得ず
負けるが勝ち	言わぬが花
出るくいは打たれる	終わりよければすべてよし

(拡大して切りとって使ってください)

※切りとって使ってください

さまざまな立場 みんな当事者



ねらい

対立が起こったとき、どのように対処するかが重要です。暴力的手段に訴えるのではなく、平和的手段を活用することが大切です。では、どのようにすれば平和的な解決が図れるのでしょうか。対立(問題)が起こったときに突然そういった能力が発揮されるというよりは、日常の中で、恒常的にトレーニングしておく必要があります。

このプログラムでは、対立を普段からどのように扱うべきか、その態度を養成します。そのために、私たち一人ひとりが対立の当事者であるということを理解・実感したいものです。他者の問題に出くわしたときも、「他人ごと」として自分から切り離すのではなく、「自分の問題」の延長線上のこととして取り組めるように考えてみましょう。そして、実際に問題をどう整理し、当事者間の意見や思いを生かす形でどう問題解決していくことができるかを学びましょう。

プログラムの流れ

●「当事者」とは誰をさすのでしょうか

実際の対立を通して、その関係者を一人ひとり見ることによって、対立の当事者とは誰をさすのか理解を深めます。

○アクティビティ：私はどんな立場？

●創造的な解決方法を考えましょう

問題の表面的解決を図ること、特に今起きている暴力を防止することは重要です。しかし、もっと深いところにある問題の根っこに対処することがより重要です。

○アクティビティ：平和的手段と創造性

準備するもの

ワークシート いじめの関係図 (グループ数×A3に拡大する)

のり付きふせん (7~8cm 1グループ100枚程度)

ホワイトボードと専用ペン (黒板も可)

アクティビティの進め方

●私はどんな立場？ (30~35分)

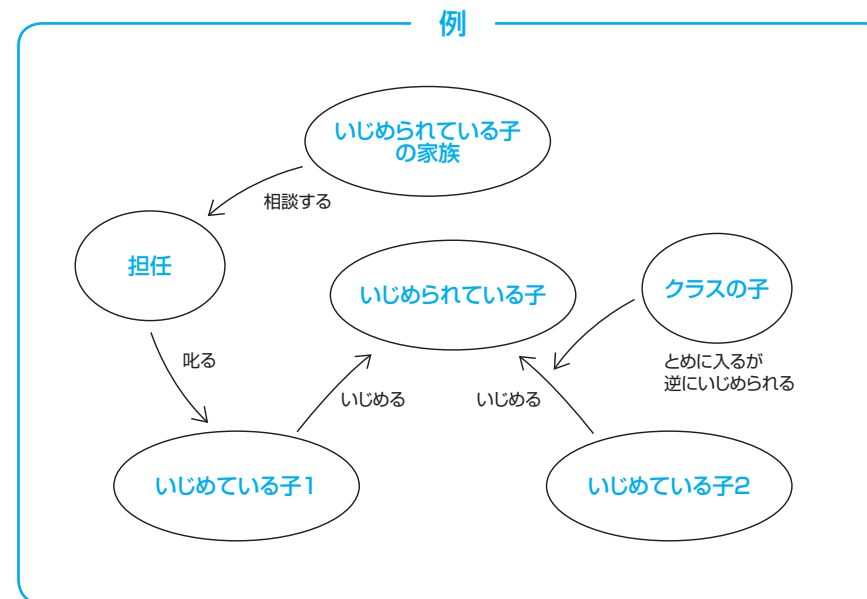
1. 学校でいじめが起こったとしましょう。その対立の構造において、どういう関係が成立しているのでしょうか。

▶ワークシート「いじめの関係図」を配る

グループ(4~5人)ごとに、次の人たちがどのようにいじめに関与しているのか、していないのか、考えてみましょう。そして、その関係をワー

クシートに記入しましょう。ふせんを使ってもらってもかまいません。
*話し合いの様子をみて、下の図 関係性の例を参考にするなどして話し合いを促進させていく

- いじめられている子
- いじている子1・子2
- クラスの子(1・2・3・・・)
- 担任の教員
- いじめられている子の家族
- いじている子の家族
- 校長先生など他の教員
- 教育委員会
- その他(マスコミ、など)



【時間があれば、また対象によっては、以下の内容でやってみましょう】

家庭内の対立が起こったとしましょう。誰が家事(今晚の料理、あと片づけなど)をするかについて、以下の家族構成での対立について考えてみましょう。

祖父 祖母 父親 母親
第1子(男) 第2子(男) 第3子(女)

2. ▶10~12分後に問いかける
それぞれのグループでは、どんな話し合いがもたれましたか。分かち合ってみましょう。
▶出てきた意見をもとにして、関係図を板書していく
3. こういったいじめの構図には、次のような立場の関係性が考えられます。
▶ホワイトボードに、以下を書き出す
< 被害者、加害者、傍観者、支援者、同調者、仲裁者 >
さて、関係図のうち、これらの人たちは、どのような立場の人たちでしょうか。皆さん考えてみてください。

この場での使い方

支援者
被害者を支援する人
同調者
加害者に同調する人

5. さあ、グループで話し合ったことを報告していきましょう。
▶必要であれば、ここで、以下の「ファシリテーターのために」を参考に、参加者に問いかけてみる
*解説資料「トランセンンド(超越)法とは」も参考にするとよいでしょう

■ファシリテーターのために

このプログラムは、参加者自身が、「対立」が発生したときには、多かれ少なかれその問題に関係するすべての人が「関わっている」ことを認識するためのものです。ただ、そのことを最初に言ってしまうと、「最初に答えありき」になって、参加者にとっては新たな発見につながる可能性が薄まってしまうので、出された意見を尊重しながら、じっくりと熟成するのを待ちましょう。

解決方法を探すとき、まずは、その表面に見えている条件や状況の中で模索することになるでしょう。そして次に、当事者というのはそこに直接的・間接的に関わっている人すべてをさすのだ、ということが分かったとき、その人たち一人ひとりを含めた関係性が見えてきます。より広く見えてきた構図の中で、再度解決方法を考えるのはとても大切です。そうすることで、最初に考えもつかなかった解決方法が浮かんできます。どうぞ、気楽に、楽しんでワークを進めてみてください。問題解決の「特効薬」はありません。絶対的な答えはないのです。オモシロイ意見が飛び出したら、「あ、それ、オモシロイね!」と発言者を励まし、「そこにヒントはないかしら?」と問いかけてみてください。「こんなことを言ったら恥ずかしい!」と思わせないような雰囲気作りがとても大切です。

思い切ったアイデアを歓迎しましょう。「それ、興味深いですね」とか、「それ、思いつきませんでしたね」とか、議論をさらに活発化させる言葉をかけましょう。ファシリテーターが一方向的に意見を押しつけるのは、参加者の議論を不自由にしますから気をつけないといけません。しかし、議論が暴力を肯定するような流れになったときは、踏みとどまって考えてもらうような工夫が必要です。ただし、「その解決策は、暴力的手段を使ってはいませんか」などと、考えをさらに促進させる言葉をかけましょう。また、「いじめられている方にもいじめられる理由がある」という意見が出た場合、「それで、いじめの根本的な問題は解消できますか?」とさらに思考を促進するような言葉をかけましょう。

4. どんな立場の関係性か、いくつかのグループから発表してみてください。
▶グループから発表してもらおう

5. ▶5～6分後に問いかけ
次に、考えてみたいのは、「当事者」とは誰を指すのだろうか、ということ。このいじめの問題(あるいは、家庭内の対立)において、誰が、この問題(対立)の「当事者」だと思いますか。

6. 今度は、自分自身が暴力の加害者になる可能性、被害者になる可能性について考えてみましょう。また、傍観者、支援者、同調者、仲裁者などの可能性についても考えてみましょう。皆さんが、それぞれの立場になっていると仮定したとき、どんな発言をしているでしょうか。どんな行動を取っているでしょうか。自由に話し合ってみましょう。あとで、それぞれのグループに報告してもらいます。

*時間が許せば、グループの話し合いを報告してもらおう方がよいです

●平和的手段と創造性(25～40分)

1. 先ほどの学校でのいじめ(あるいは、家庭内での対立)についてもう少し考えましょう。それぞれのグループで、この問題への取り組み方法を考えてみましょう。

2. 解決方法を考えるヒントとして、以下のような観点があります。もともと「当事者」として設定されていなかったけれども、ひょっとしたら実際には当事者になる可能性のある人は漏れていませんか。関係者すべてを洗いなおしてみましょう。「その他」にあたる当事者はいませんか。グループで話し合ってください。

▶5分程度時間をとる

3. 次に、当事者一人ひとりの具体的な状況について考えてみましょう。実際の各自の置かれた状況を設定してみて、想像してみましょう。そして、この対立の状況を変革するために、各自が少しずつできることについて考えてみましょう。これは、「一歩前進」のアプローチです。グループで話し合ってください。

▶10分程度時間をとる

4. もっと深く解決方法を考えてみましょう。対立を平和的に解決しようとする場合、特に創造性(クリエイティビティ)が必要になります。(今考えた解決方法よりも)もっとクリエイティブな方法を探し出してみましょう。もっと平和的、創造的な解決方法がないでしょうか。つまり、「根本的な解決」アプローチをつくりだしましょう。思い切った突拍子もない案でもかまいません。各自が置かれた具体的状況に、何かヒントは隠されていないでしょうか。例えば、「いじめられている子 VS いじめている子 1・2」という対立の構図ではなく、構図を広げて考えてみましょう。

当事者一人ひとりを、問題の中に引き込んで、皆さん自身もその1人になってみましょう。皆さんなら、どのように関わりますか。そのとき、どのような創造的な解決策を求めますか。グループで話し合ってください。

▶10分程度時間をとる

「平和学」という学問の一分野に、「紛争解決」とか、「紛争マネジメント」、「紛争転換」という分野があります。ここでいう「紛争」とは、英語のコンフリクト(conflict)を指し、状況によって「対立」や「葛藤」、「揉め事」、「諍い」など、いろいろな言葉に翻訳されます。

「紛争」・「対立」を解決するためには、いろいろな方法がありますが、ここではそのうちの1つ、「トランセンド(超越)法」を紹介しましょう。

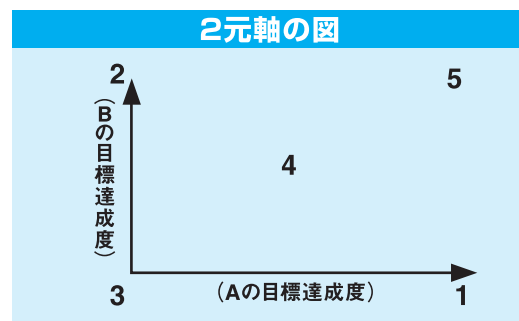
この手法は、ノルウェー出身のヨハン・ガルトゥング氏が、自らの体験をもとに編み出した理論で、紛争当事者全員の対立の妥協点を調整するのではなく、表面的な事象から飛躍して、新しい創造的な解決法を探し出すというものです。

- この理論によれば、「紛争」・「対立」を考えるにあたって、3つの要素があるとされます。すなわち、
- (1) 紛争には、当事者が必ず2者以上いる。そして、紛争の当事者の周囲には、往々にして利害関係を持った関係者が存在する人が多い。
 - (2) まず、それぞれの当事者が達成しようとしているゴール(目標)を明らかにすることが必要。
 - (3) (それぞれの)当事者のゴールを付き合わせてみると、必ず対立や矛盾が生じている。
- ということを指します。

このような対立が個人レベルのみならず、国家レベルで起こった場合、時として暴力による解決(=戦争)にさえ発展します。こうした暴力的方法による紛争解決ではなく、非暴力的・平和的方法による状況の転換を図るうえで、「トランセンド法」は非常に有効な手法なのです。

従来の紛争解決理論では、紛争・対立の当事者は2者に限られていて、対立した状況をちょうど綱引きのように見立て、紅組・白組の両者がお互い自分に有利となるよう引っ張り合っている状態から妥協点を見出そうとしました。

しかし、トランセンドやその他の紛争解決法では、そういう見方をとらず、当事者は2者以上だと考え、解決方法(あるいは状況の転換方法といったほうがふさわしいかもしれません)を複数考えるのです。



左の図を見てください。複数の方法を考えるにあたって、頭を整理する道具です。まず最初に、複数いる当事者のうち、主な当事者2者(A・B)を取り上げて考えます。便宜上、Aの目標達成度を横軸に、Bのそれを縦軸にあらわし、そして、その両軸からなるグラフの表面に5つの解決法の効果の程度をあらわす位置を図で示しています。

グラフ上の効果点

- 1………Aの目標だけが達成されている状態
- 2………Bの目標だけが達成されている状態
- 3………対立したまま放置されている、または第三者の手にゆだねた結果、A・Bともに目標がまったく実現できなくなってしまった状態、あるいは冷却するための状態
- 4………両者の目標が半分ずつ実現され、妥協が図られた状態
- 5………A・B双方の目標を乗り越えた新たな創造的解決が図られた状態《超越点》

上記1～5の解決法を評価してみましょう。

第1または第2の場合、一方の目標だけが達成され、もう一方の目標はまったく達成されていないわけですから、一方は満足しても、もう一方には不満が残り、その結果相手への憎しみが増幅されるだけで、おすすめできません。また、第3の手法では、両者ともに目標が未達成ですから、双方とも不満が高まり、

問題解決になりません。(ただし、両者の対立が相当ヒートアップしている状況の際、これをクールダウンさせる時間を確保するというような場合には、重要な役目を果たすこともよくあります。)

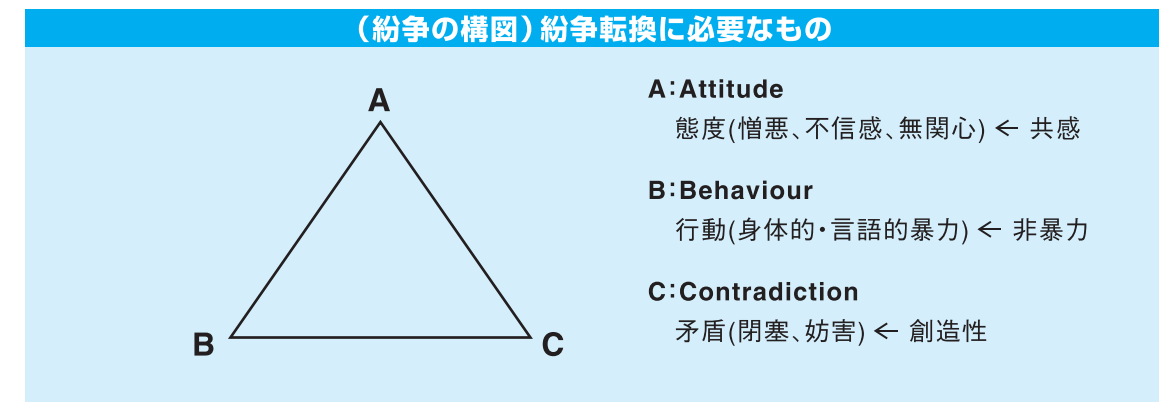
第4の手法は、従来、よく見られるもので、両者の目標をそれぞれ半分ずつ実現する、いわゆる妥協とか折衷とよばれる解決法です。対立をまさに綱引きと同じように考えるもので、これも双方に不満が残り、次の紛争の火種が残る場合があります。

そして、第5の解決法を用いた場合の着地点に注目して下さい。この地点をトランセンド法では『超越点』と呼び、(理想的な)解決点(あるいは転換点)であるとします。それは、2者の目標を乗り越えた新たな創造的な解決法となっているからであり、このような解決法を生み出すためには、紛争当事者間だけでは難しい場合もあります。

このようなときには、調停役・仲介者の導入が必要になってきます。超越法による紛争解決では、調停役が、まず対立する当事者一人ひとりと(あるいは1グループごとに)対話を行います。対話は、各当事者と1対1で行われ、いきなり対立者同士を同じテーブルにつかせることはありません。対話では、その当事者がどのような目標をもっているかを聴き出します。その際、相手の気持ちを理解し、心をともにする、すなわち「共感」することが大切です。(ただし、「共感」は、自分も相手と同じ意見になり肩をもつこと、すなわち「同情」ではありません。)また、超越法では、特に周りから非難されている「悪者(加害者)」側の目標や考えを聴き出すことにも重点をおいています。

対話の中では、さきほど述べた5つの地点をいつも頭に浮かべることが大切です。対話をおこなうことにより、双方が納得する解決点を探りあてていくのです。紛争・対立の敵対状況を転換・変形して、徐々に、当事者自身も意識していなかったような目標(「よく考えてみたら、本当は、私の望んでいたのは、〇〇じゃなくて、△△だった!」というような)と一緒に見つけ、最終的には、当事者同士が一致協力できるような新たな目標に向かうようにするのです。

紛争転換において、次に大切な図式は、ABCの三角形です。



上記のA(態度)は、偏見や怒り・恐れ・憎しみ等の感情など当事者の心の内面をあらわします。B(行動)は、当事者の行いであり、衝突や脅しなど暴力的な行動と、そうでない行動があります。C(矛盾・対立)は、目標の不一致から生ずる衝突や対立です。目標がぶつかっている状態(C)が、ゆがんだところのあり方(A)や暴力などの行動(B)を土台として生まれるのです。したがって、一見イデオロギーの対立が本質的に見えるような場合でも、その背後にある、つまり、目標の不一致による対立(C)という原点に立ち返って、その土台である態度(A)と行動(B)をよく吟味して、紛争に対処する必要があります。

紛争転換のための超越法で重視するのは、A(態度)における「共感」、B(行動)における「非暴力」、C(矛盾)における「創造性」の3つです。

紛争転換のためのトレーニングは、仲介者として紛争当事者や当事国と対話することのできる人材を養成するためのものです。事実、国際レベルの紛争調停のために、外交官や国連職員、国際NGOの人々などが、実際に紛争を調停する役割を担うためのトレーニングを受けています。

しかし、調停者の知識と技能は、紛争転換の仲介をするためだけのものではありません。自分自身が紛争に巻き込まれたり、当事者になったりしたときにも役立つ方法なのです。人間は自分自身と対話することができる動物です。また、対立する相手方の目標を理解し、共感することも、訓練によって上達するでしょう。

コラム

ペルーとエクアドル問題

20世紀中、エクアドルとペルーの間に3度の戦争を引き起こした500平方キロの地帯における国境をめぐる紛争(対立)に関して、全く境界線を引かずに、その地域を『「自然公園という2国間ゾーン」に変えることによって解決しよう』という提案は、最初、まったく相手にされませんでした。「創造的すぎる(考えだ)」というのです。「国境線というものは、当然引かねばならないものだ」という考えに固執し、54年間にわたり、数限りない交渉を繰り返しながら、延期と撤退が重ねられ、ついには軍事的手段が試みられました。領土を分割し、新しい国境線を引くことも提案されましたが、結局うまくいきませんでした。

ところが「創造的すぎる」提案がなされた3年後の1998年の秋、突然エクアドルは「自然公園を備えた2国間ゾーン」を提案し、これがエクアドルとペルー間の平和条約の内容となったのです。たった3年で実現することになった「創造的すぎる提案」。21世紀の今も、その「転換された」空間は地域の人々の交流の場、経済の場として発展し続けています。

参考文献：

手軽に理解できる窓口：

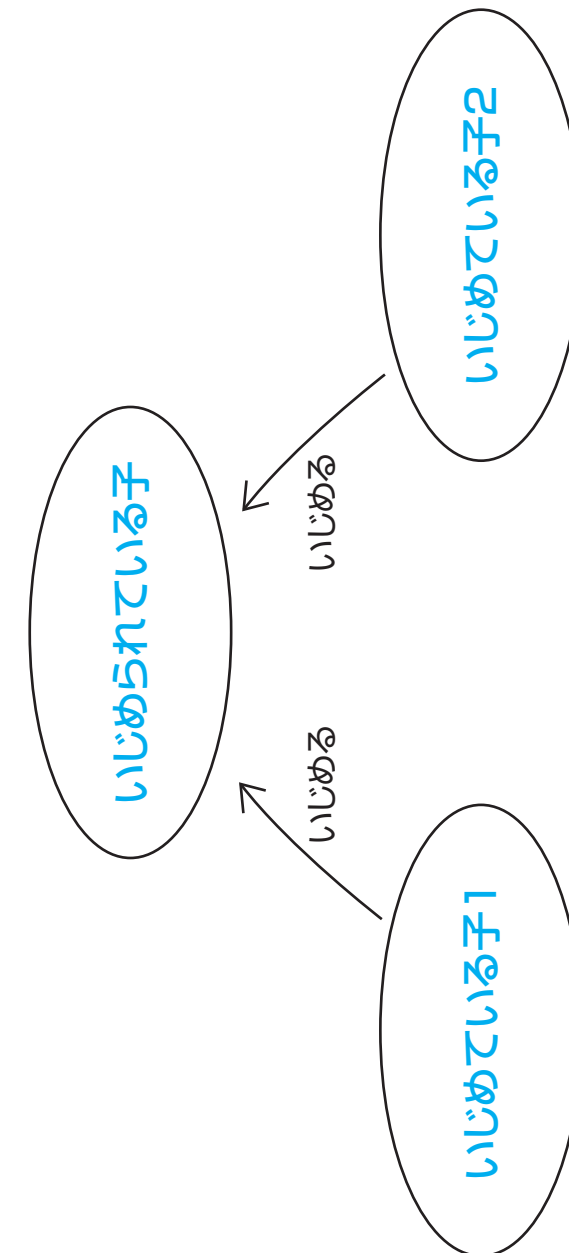
*トランセンド(平和的手段による紛争の転換)研究会ホームページ
<http://www.transcendjapan.org/>

*『ガルトゥング平和学入門』
 ヨハン・ガルトゥング+藤田明史他、法律文化社、2003年(とくに、第2章「トランセンド法入門」)

もう少し深く知りたい人に：

- *『あの人と和解する一仲直りの心理学』
井上孝代、集英社、2005年
- *『平和を創る発想術：紛争から和解へ』
京都YMCAほーぽのぼの会、岩波書店(岩波ブックレットNo.603)
- *『ガルトゥングの平和理論ーグローバル化と平和創造』
ヨハン・ガルトゥング著、法律文化社、2006年
- *『平和的手段による紛争の転換』
ガルトゥング、平和文化(国連紛争解決マニュアル本)
- *『トランセンド研究ー平和的手段による紛争の転換』
(トランセンド研究会により編集・発行)

学校でいじめが起こったら、どのような関係が生まれてくるでしょう。
 関係者や関係性を記入してみてください。



「暴力」はわたしには関係ない?!



ねらい

人権侵害が起こるところには必ず暴力があったり、また、対立と向きあうときに暴力を使うことで、さらに状況を悪化させていくということがあったりします。これらは、表面的な「現象」としてのみ起こっているわけではありません。むしろ、人々が社会をかたちづくってきた歴史の中で、「構造」として組み込まれてしまっているのです。「構造的な問題」によって表面化してくる問題について考えましょう。『特に、「対立」は悪くないし、それどころかチャンスなのだ』という見方があることを知り、『対立に平和的手段によって取り組むことが大事だ』ということを理解しましょう。そのためにも、暴力や平和という概念を整理しておく必要があるでしょう。

概念として分析したあと、それでもまだ整理しきれないものが残ります。その暴力と平和のさかいめとは非常に見えにくい、分かりにくいものです。たとえば、「音楽」は平和でしょうか。平和のメッセージを含んだ歌も数多くありますが、武力を鼓舞したり、暴力を肯定したりする音楽もあります。どこで平和と暴力の境界線を引くのかというのは結構難しい問題です。そして、私たちはどちらにも振れてしまう可能性を持っていることを理解しましょう。さらに、具体的に日常における暴力、社会、国家における暴力などを取り上げて考えてみることにしましょう。

プログラムの流れ

●「暴力」や「平和」と聞いて連想する言葉…

あらかじめ用意された言葉のリストを見て、「暴力」や「平和」と関連付けられる言葉を選び、ホワイトボードに書き出していきます。

○アクティビティ:「暴力」や「平和」ってどんなこと?

●「暴力」と「平和」ってひとつづきになっている?

上記の2つの言葉のグループを見て、「暴力」にも「平和」にも関係する中間の言葉を選び出します。そこで、「暴力」と「平和」とは、単なる二項対立ではなく、一続きになっている概念だということを理解します。

○アクティビティ:「暴力」と「平和」って正反対?

●「暴力」は見えるとは限りません

「暴力」について考えるとき、見えるものに限定する必要はありません。見えない暴力について考えましょう。

○アクティビティ:見えない暴力

●境界で生まれる「対立」について考える

「対立」は、暴力ではないのです。「対立」をどうしたら「暴力化」させずに、「平和化」させることができるか、考えます。

○アクティビティ:日常の「暴力」と「平和」の境界で考える

【発展編】

●国際問題についても考えてみよう

個人レベルの対立の構造が、国際レベルの対立(「紛争」と呼ばれることが多い)の中に見出されることがあります。領土問題などの国際問題について考えます。

○アクティビティ:日常の延長で考える「暴力」と「平和」

準備するもの

プリント 言葉のリスト (参加人数分)

プリント 暴力の関係性 (参加人数分)

はさみ

(できれば参加人数分 *必要に応じて配る はさみを使わず切ってもらってもよい)

ホワイトボードと専用ペン (黒板も可)

アクティビティの進め方

●「暴力」や「平和」ってどんなこと? (10~20分)

1. リストの中の言葉について話し合ってみましょう。「暴力」と聞いて連想する言葉はどれでしょう。同様に、「平和」と聞いて連想する言葉はどれでしょう。グループ(4~5人)に分かれて話し合ってみましょう。

▶参加者に **プリント** **言葉のカード** を配る

(必要に応じて線に沿ってはさみで切りとって、カードを作ってもらってもよい)

▶3~4分後に、様子をみながら

それでは、報告してみてください。

▶黒板を左右に分け、左半分の上のほうに「暴力」と書き込み、右半分の上のほうに「平和」と書き込む。グループからの報告を聞きながら、それぞれ「暴力」と書かれた文字の下と、「平和」と書かれた文字の下に、どんどん言葉を並べていく

2. どんなことが見えてきますか。何でもいいですから、感想をどうぞ。これは、「暴力」じゃないでしょう、「平和」じゃないでしょう、という言葉など、ありませんか。

▶意見が出てきたら、受け止める。この段階では分析しないで、参加者から一方的に発言してもらう

●「暴力」と「平和」って正反対? (10分)

1. 整理した言葉のリストの中で、「暴力」と「平和」、ともに重なる中間の言葉があったでしょうか。もっと自由に発言してください。

▶グループで話し合いをしたあとでもよいし、最初から全体で共有してもよい。発言されたものを○で囲んで目立たせてもよい。より「暴力」に近い言葉、だれもが「平和」に属すると考える言葉は、特にホワイトボードの両端に書いてみる。迷う言葉は真ん中に持っていく

ファシリテーターへの注意

参加者をグループに分けて話し合いをしたあとに、全体で共有する場合、それぞれのグループを代表して発表者が話すこととなりますが、毎回同じ人が発表するのではなく、まんべんなく順番に発表することを心がけましょう。

※非暴力については「ちがいのとびら」20頁の「暴力の状況を考える」を参照してください。また、この活動を組み合わせることもできます。

【発展編】

●国際問題についても考えてみよう(15分)

- 次に、国際的な対立とされる領土問題、海洋資源をめぐる問題、あるいは宇宙開発の問題などについても考えてみましょう。一見、私たちの日常とはかけ離れているように思える国際関係についても、「対立」はしばしば起こっています。それらは、一般的にどのように考えられているか話し合ってみましょう。
- ▶3~4分後
さて、どんな話し合いができましたか。全体に報告してください。今まで報告者になったことのない人が報告してください。
- 国際関係における対立の例として、領土問題についてもう少し考えてみましょう。まずは、さきほど話し合ったように、日常の対立と同様の構造で考え、その延長線上にとらえてみましょう。対立を平和化することが可能でしょうか。暴力化する場合はどんなことが起こっていますか。一定の土地をめぐる、その土地に接する2カ国、あるいは3カ国が、どのようにその対立を解決したらいいか考えてみましょう。
- ▶7~10分後
さて、どんな話し合いができましたか。全体で分かち合ってみましょう。今まで発表者になったことのない人が発表してください。
- おやつを分け合うというケースについて議論したときと、領土問題について議論したときに、それぞれの「対立」には、どんな違いがありましたか。また、どんな類似点がありましたか。
- おやつを分け合うという問題は、身近な問題として現実味があります。領土問題ともなると、「自分自身の問題ではない」として切り離し、「政治家に任せてしまおう」と思っていないでしょうか。「身近な対立」と「国際的な対立」を比べてみたとき、何か気づいたことはありませんか。

■ファシリテーターのために

参加者には、「こういう文化(例えば、イスラムの文化)は暴力的だね」と決めつけるような安易な一般化は、ステレオタイプ化した偏見を生み、そして、そういった言動が暴力につながっていくことに気づいてもらいたいと思っています。そういった「暴力の芽」をしっかり認識できるようになり、その芽が深刻な暴力に育たないようにと願っています。

参加者の中には、さまざまな対立を経験した人がいるでしょう。また、「平和」や「暴力」についてもいろいろな意見があるでしょう。ファシリテーターは、一方的に「それは、思い込みだ」と対応するのではなく、一緒に考えていく姿勢をもちたいものです。

対立にとっての解決方法を見つけようとするとき、思い切った奇想天外な意見を大事にすることは、創造性を活性化し、徐々に、とても平和的なアイデアが生まれていくことにつながる 경우가多くあります。怖れずに、たくさん気づくような意見を出してもらおうように働きかけてください。

- 暴力と平和を分ける、そのさかいめは何でしょう。どちらに属するか迷っている言葉は、どういう場合に「暴力」となり、どういう場合には「平和」となるのでしょうか。自由に発言してください。

▶まずグループで3~4分ほど話し合ってから、全体で、自由に発言を促す

- 私たちは単純に「暴力」と「平和」を分類しがちですが、意外と境界線上にあるものも多いのです。複雑で難しく感じますか。みなさんは、どう考えるのでしょうか。

●見えない暴力(10~15分)

- 暴力の中には、見える暴力(直接的暴力)と、そうでない暴力(構造的暴力や文化的暴力)があります。見える暴力を手段とする「対立」を扱うとき、また、見えない暴力を手段とする「対立」と向きあう場合、どんなことが起こるのでしょうか。

▶グループごとに3~4分話し合ってもらってもよい

- 暴力の関係性を示した図を見て、グループで話し合ってください。資料にある暴力の定義を使って説明してもらいましょう。

▶参加者にプリント [資料](#) [平和学とは](#) [プリント](#) [暴力の関係性](#) を配る

- 最初の「暴力」と「平和」の言葉のリストに戻って、再度考えてみましょう。「暴力」カテゴリーに入れた言葉をもう一度見直して、直接的暴力、構造的暴力、文化的暴力のどの分野にどの言葉が関係してくるか話し合ってください。

▶参加者の様子を見ながら発言してもらってもよい

- 直接的暴力は、構造的暴力や文化的暴力によって支えられています。とくに、文化的暴力とは、その他の暴力の形態を正当化する側面を持っています。何か気づいたことはありますか。グループから発表してください。

▶無理に意見を言う必要はなく、少し促す程度でかまわないもし、何もコメントがなければ、次のアクティビティに移る

●日常の「暴力」と「平和」の境界で考える(15分)

- 次に、その境界に立ってみましょう。「対立」が起こったとき、あなたなら、どう対応しますか。きょうだいでおやつ(ケーキやみかん)を分け合うときの解決策を考えて箇条書きにしてみてください。どんな場合に、「暴力」的な解決となってしまうのでしょうか。また、反対に、どんな場合に、「平和」的手段での解決となるのでしょうか。グループで話し合ってみてください。

- ▶8~10分後

さて、どんな話し合いができましたか。全体で分かち合いましょ。

- ▶出てきた意見を生かしながら

勝つか負けるかという勝負のみにとらわれると、暴力的な手段を使うことになりそうですね。では、平和的な手段を使う場合は、どのようなことをめざして解決策を探しているのでしょうか。何か気づいたことはありますか。

戦争などに代表される目に見える暴力をはじめとして、さまざまな形の暴力(見えないものも含む)がなくなることをめざす、平和学という学問があります。また、平和学とは、社会における正義を追求し、平等な権利を獲得し、環境の中における生存などの問題に積極的な形で関わっていく学問でもあります。ただ、「学問」といっても、理論分析ばかりをするのではなく、実践を大事にします。実践から学んで理論を構築し、またそれを、実践に生かしていくことが、平和学のアプローチです。

以下、平和学による暴力の定義について、議論の時系列で説明します。

<ピースレスネス＝「非平和」>

平和学は、冷戦開始後の1950年代に本格的になりました。1968年には、インドのスガタ・ダスグプタという平和研究者が、「南の世界(いわゆる開発途上国)においては戦争がないからといって平和とは言えない、戦争がなくともおびただしい死者がいる」と指摘し、この状態をピースレスネス(peacelessness)＝「非平和」とよびました。そして、これらの死者をださないための方法、政策を探究することも平和学の課題であると主張したのです。

<「消極的平和」と「積極的平和」>

ダスグプタのこの指摘は、ノルウェーのヨハン・ガルトゥングに影響を与えたとされています。翌1969年に、ガルトゥングは、「平和＝戦争のない状態」と捉える「消極的平和(negative peace)」という概念を編み出しました。また、「構造的暴力(structural violence)」とは、社会構造の中に組み込まれている不平等な力関係、経済的搾取、貧困、格差、政治的抑圧、差別、植民地主義などをさすと主張しました。そして、そういった「構造的暴力(structural violence)」のない状態を「積極的平和(positive peace)」とすると提起し、平和の理解に画期的な転換をもたらしました。

戦争、さらには、実際に目に見える暴力を「直接的暴力(direct violence)」と呼びます。物理的に暴力を加えたり、言葉によって他者を傷つけたりするようなことです。そして、「消極的平和」とは、「直接的暴力がない(だけの状態である)」として、「消極的」に平和概念を表現する定義となっています。それに対して、「積極的平和」は、「構造的暴力がない」というだけではなく、次第に「積極的な」定義付けがなされるようになりました。社会正義があることや医療システムの恩恵を受けられることなどは、積極的な平和の定義です。

<「構造的暴力」>

上記のように、構造的暴力がない状態とは、社会正義がある状態をさすと考えます。よって、積極的平和とは、経済的・政治的安定、基本的人権の尊重、公正な法の執行、政治的自由と政治プロセスへの参加、快適で安全な環境、社会的な調和と秩序、民主的な人間関係、福祉の充実、個人における幸福の存在などを意味するのです。

ガルトゥングによれば、人が本来その潜在的能力を発揮できる状態以下であるような状況におかれているならば、その社会には(何らかの形で)暴力が存在します。例えば、平均寿命が50歳前後である国・地域の状況は、75～85歳である先進工業国と比べてみると、人として平等ではない状況があるわけで、そこにはある種の暴力、社会構造・制度に組み込まれた暴力である「構造的暴力」が存在するといえます。

例えば、21世紀の今、結核による多数の死者が発生するのは、構造的暴力が原因であると考えられます。つまり、医療設備や薬品が整備されてさえいれば予防できたはずなのに、治療の機会を奪われたことになるのです。

構造的暴力は、暴力の主体が何であるのか分かりにくく、流血を伴わず、^{かんまん}緩慢・日常的・習慣的であるというような特徴をもっています。日ごろから軍隊という制度を維持するために、税金を徴収し兵隊を訓練するということなどは、直接的暴力と大きく違って、瞬間的に大破壊が起こるわけではないと思われがちで「目立たない」ため、ニュースにも取り上げられず、注目されないことから、問題が埋没してしまうという構造をもっているのです。

<「文化的暴力」>

最後に、「構造的暴力」に加えてもう1つ暴力概念を知っておきましょう。ガルトゥングは1990年代に入ってから、「文化的暴力(cultural violence)」概念を提起するにいたります。直接的暴力、構造的暴力、文化的暴力は相互に依存・補完しあっています。文化的暴力とは他の2つに正統性を与え、支えているものです。例えば、神や祖国の名のもとに殺人を犯すことはどうでしょう。また、人類のなかのさまざまな弱者を根絶やしにするために、「弱者切り捨て」的発想で人々を窮乏のうちに死なせることなどはどうでしょうか。文化的暴力の中には、戦争を容認する意識や、私には関係ないと無関心な姿勢をとることが含まれています。そして、そういった姿勢や意識というものが、直接的・構造的暴力を正当化・合法化するのです。人は、言葉を用い、文化を形成しながら、自らの思想や行動の意味を見出すものです。そこから生まれて支えられる暴力を「文化的暴力」と名付けます。ですから、選民意識やナショナリズムのような、宗教やイデオロギーが生み出している諸問題も、文化的暴力となる可能性があるのです。

これらの暴力・平和概念を知ることで、一般に暴力とよばれるものの実態を、その深部から理解するために役立ててください。さまざまな社会状況、人間関係の中で、どういうことが起こっているのか分析してみてください。状況を整理して考える道具にしてもらえたら幸いです。

***プリント「暴力の関係性」の図もあわせて参考にしてください**

参考文献：

*『ガルトゥング平和学入門』

ヨハン・ガルトゥング+藤田明史他、法律文化社、2003年(とくに、第1章「平和とは何か」)

*『いま平和とは何か：平和学の理論と実践(グローバル時代の平和学1)』

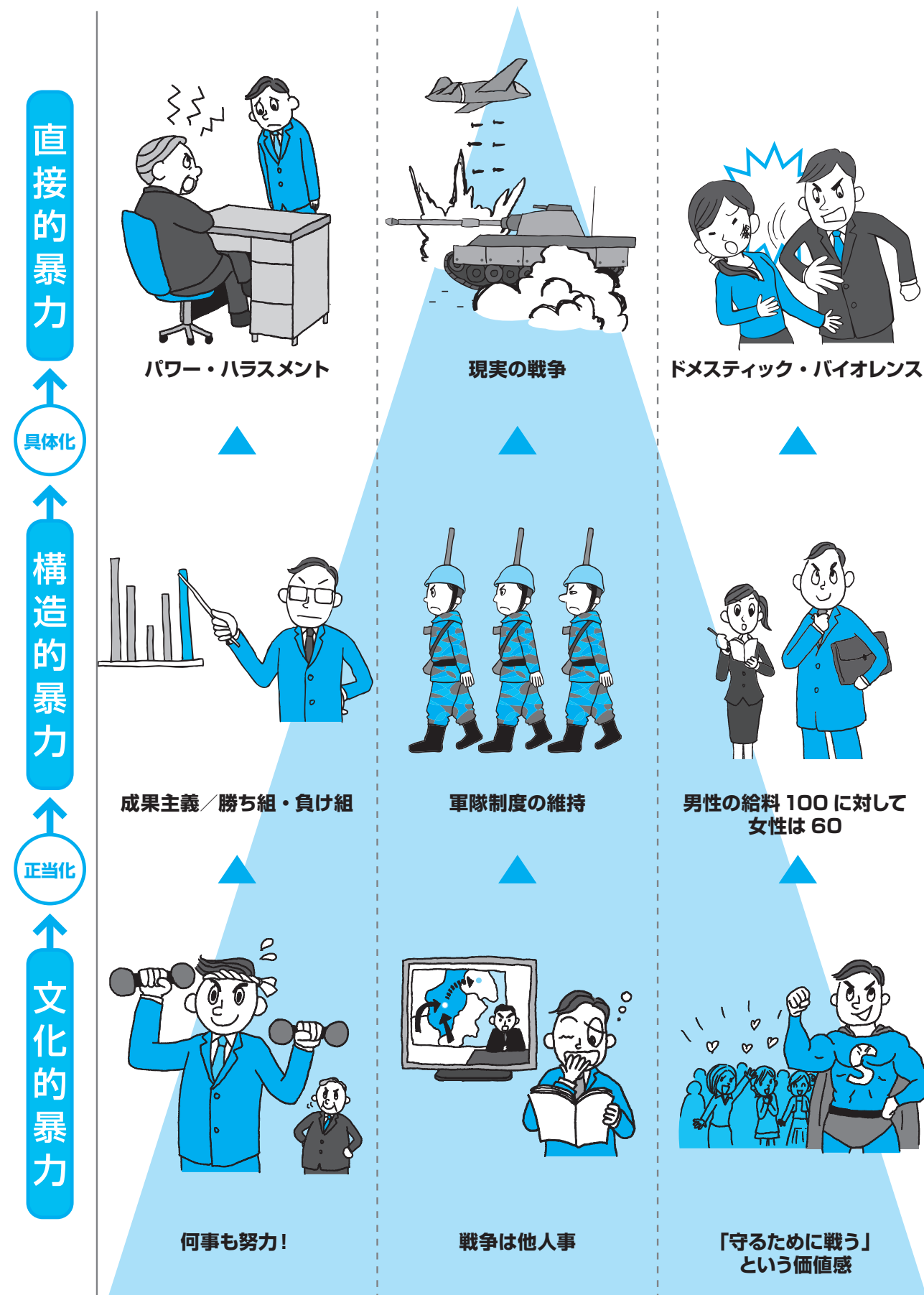
藤原修+岡本三夫他、法律文化社、2004年(とくに、第4章「平和学へのアプローチ：平和・暴力概念を手がかりに」)

*『平和学の現在』

岡本三夫+横山正樹他、法律文化社、1999年(とくに、第3章「平和：戦争の不在から暴力の不在へ」、第4章「構造的暴力と積極的平和」)

戦争	いじめ	差別	殺人	兵器	軍隊	ハラスメント
死	音楽	オリンピック	家族	涙	経済	政治
メディア	スポーツ	特別扱い	ほほえみ 微笑み	握手	友だち	愛
思いやり	演説	討論	対話	多数決	じゃんけん	デモ行進
憲法9条	嘘	成果主義	年功序列	敬語	健康	正義
ヤル気	努力	折鶴	平和祈念館			

※空欄には思いつく言葉を入れて使ってみましょう



職場の セクシュアル・ハラスメント



ねらい

職場における人権を考える場合、セクシュアル・ハラスメント(以下、セクハラと言う)が考えられます。セクハラが起こる背景には、男女がおかれている性の扱われ方の違いや、上司と部下の力関係があり、その立場の間での対立があります。そこには性の違いによる感覚の違いへの理解がたりないことや、上司の力の乱用が考えられます。

そこで、セクハラがなぜ起こるのか、また被害者はなぜNOと言えないのかを立場の対立という観点から分析することで、その背景をふまえた解決策を考えます。

プログラムの流れ

●コミュニケーションを考える

話をするということ、よく聴くこと、さらに相手に話を聴いてもらえないという状況を体験することで、傾聴するということを中心としたコミュニケーションのあり方を考えましょう。

○アクティビティ: ペア・コミュニケーション

●職場の上司からのセクハラを考える

職場のセクハラは、男女のおかれている性の扱われ方の違いや、上司と部下の力関係が大きく影響していることを考えます。加害者はなぜ加害者となり、被害者はなぜNOと言えないかをグループで話し合いをします。

○アクティビティ: 課長、それはセクハラです

【発展編】

●相談を受けることを考える

相談を受けるときの注意点として、話しやすい場合、話しにくい場合、そして相談を受けても相談者の訴えを聴くのがつらいときがあります。どのような場面でそうなるかを考えます。

準備するもの

- プリント 上司からの誘い (参加人数分)
- ワークシート 「上司からの誘い」分析表 (グループ数 *A3に拡大したもの、または模造紙に内容を転記して使う)
- 資料 セクハラとは (参加人数分)*必要に応じて配る
- サインペン (グループ数)
- ホワイトボードと専用ペン (黒板も可)

職場におけるセクハラ定義

職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(2006(平成18)年法律第82号)2007(平成19)年4月1日に改正」より抜粋

アクティビティの進め方

●ペア・コミュニケーション

1. 2人一組で、「ペア・コミュニケーション」を行ってみましょう。ペアになります。相手の方はいましたか。今からペアで話し合ってください。まずは、握手から始めます。時間は2分間です。

▶ペアで話し合う

はい、2分たちました。ありがとうございました。うまく話し合えましたか。

2. では、パートナーを変えてください。新しい方とペアになります。では、また、握手から始めます。

▶相手を変えてペアで話し合う

うまく話すことよりも、うまく聴き合うことを意識したコミュニケーションのトレーニングです。では、2分間、楽しく聴き合ってください。

3. 片方が後ろ向きになって座ってください。後ろ向きの方に話しかけます。時間は2分間です。

▶ペアで話し合う

話しやすかったですか。コミュニケーションをとることができましたか。もし、話し相手が上司だったらどのような気持ちになるでしょうか。

4. お互いが90度に向き合って座ってください。

▶90度の位置関係、または向き合って? の会話

2分間話をしてください。もう一人はその話に大きくうなずいたり、相づちを入れて話し手が話をしやすいようにします。

▶ペアで話し合う

次に話し手を交代して、2分間同じようにします。

話しをする側は自分の思っていることを十分話すことができましたか。

*場合によっては、パートナーを変えながら行ってもよい

～ファシリテーターからの一言～

職場や家族で話すときにはどうでしょうか。例えば職場では、パソコンを打ったり、資料を見たまま話を聞いていませんか。例えば、家族が話しかけても生返事しかしない、目線が合わないまま応えていませんか。

話を聴こうとする時は、身体と心を相手に向けて話しを聴きたいものです。それが傾聴です。

●課長、それはセクハラです

1. ▶5~6人のグループになり、机を囲んで座ってもらうグループで、ワークシートを使って考えましょう。

▶プリント 上司からの誘い を配布する

2. 今日のテーマは「職場の上司からのセクハラを考える」です。セクハラは「職場において行われる性的な言動」によって個人としての尊厳が不当に傷つけられることです。「業績優秀で何度も表彰を受けてきた」と言っているA課長から女性社員Bさんは2次会や個人面談時に誘われますが、A課長とBさんのやりとりを分析しましょう。

テーマの例

- ・今日の朝ごはんのメニュー
- ・私の好きなタレント/俳優
- ・私の好きなところ あなたにお勧め一番の場所
- ・今日の調子
- ・最近嬉しかったこと
- ・気になるニュース

※ウォーミングアップの段階なので、あまり価値観やプライバシーにかかわるテーマにしないほうがよいでしょう



※参考文献:
*「人やまちが元気になるファシリテーター入門講座」
ちよんせいこ
解放出版社 2007年

▶拡大したワークシート「上司からの誘い」分析表にサインペンで分析を書く】

3. 分析ができたでしょうか。では、それぞれのグループで気づいたことを発表してください。

▶分析表を参考に発表する

4. はじめからセクハラをしようとしたのではなく、コミュニケーションをとろうとしたのかもしれません。いつの間にかこのように女性を性的対象としてとらえ、職場において女性を対等なパートナーと意識しないとセクハラがおきます。

今後は女性の登用が進んでいく中で、女性から男性へのハラスメントが増えていくことも考えられます。

5. 職場でセクハラが起こらないためにどのようなことが考えられるでしょう。心がけたい(行動したい)ことを話し合ってみましょう。

▶グループで話し合う

どんな案が出たでしょうか。グループで発表してください。

▶発表してもらおう

【発展編】

●相談を受けることを考える

※相談員研修のときや、研修時間に余裕があるときは行いましょう

今回のセクハラに限らず、今までの体験でいろいろな事について相談をしたりされたり、ということがあったのではないかと思います。

あなたが相談を行ったときに、相談をして良かったと思ったときや、こんなことでは相談をしなければ良かった、と思ったときがあったと思います。反対に相談者から相談して良かったと感謝されたときや、反対に相談をするのではなかったと怒らせたときもあったのではないのでしょうか。

それは、相談担当者のどのような言葉や態度からそのように感じたのか話し合ってください。

▶グループで話し合ってもらおう

*資料「セクハラとは」を配り、説明してもよい

A課長は営業課の課長です。そこへ入社5年目の女性社員のBさんが総務課から異動で来ました。Bさんは営業のことは分かりません。1週間後に歓迎会が行われました。歓迎会の席でA課長は「この営業課は私が率^{ひき}いているので一目置かれている。自分は業績優秀で何度も表彰を受けてきたのだ。」とお酒がはいたせいもあるのですが、繰り返し言っていました。

2次会の席で、A課長はBさんの横に座りました。BさんがA課長の好みのタイプだったのか、A課長は「君はかわいいなあ、僕のタイプだよ。君には一日でも早く営業について覚えてもらわないといけないな。僕は単身赴任だけど今度お酒を飲みに行かない？ 嫌なら断ってもいいけど。」とBさんに何度も言いました。Bさんは、その時は自分の歓迎会の日でもあるし、お酒の席の話と受け流していました。

それから2日経って、会議室で個人面談が行われました。その席でA課長からBさんは「目標や頑張り^{がんば}りたいこと、異動してきたの戸惑いなど」を聴かれ答えました。一段落したところで、A課長から「ところで君の歓迎会のときの話だけど、本当に飲みに行かないか」と言われました。A課長に「今日はどうぞ?」と言われたのでBさんは「今日は予定がありますので。」と断ったところ「嫌なら断ってもいいんだよ。君はほんと、かわいいよな。では来週の月曜はどう?」とまた誘われました。Bさんは、A課長が「自分は業績優秀で何度も表彰を受けてきたのだ」など繰り返し言っていたのを聞いていたので「やり手の課長を怒らせた後が怖い」と思い、月曜に飲みに行くことに同意をしました。

その後すぐに、Bさんは、A課長から飲みに行くことを誘われたことなど、一連のことを日ごろ仕事のことでお世話になっている先輩のCさんに相談しました。

A課長の気持 背景	A課長、Bさんの行動	Bさんの気持・背景
<p>1 日も早い戦力化 Bさんに早く職場の雰囲気 慣れてもらおう</p>	<p>Bさんが営業課へ異動、1週 間後に歓迎会</p> <p>A課長は自分の優秀さを繰り返 返し話す</p> <p>2次会で、A課長はBさんの 横に座る</p> <p>A課長が2次会で好みのタイ プだ、単身赴任だと言いなが らBさんを飲み会に誘った</p> <p>A課長は、嫌なら断っても良 いけど、とはいう</p> <p>Bさんは受け流した A課長との個人面談で、Bさ んは素直に話をした</p> <p>個人面談終了後、突如に今日 飲みに行かないかと誘われた がBさんは、今日予定がある と言って断る</p> <p>A課長は断っても良いのだよ、 と言うが、君はほんと、かわ いいな、来週の月曜はどうだ、 と誘う。Bさんは嫌だと思い ながら同意した</p> <p>Bさんは飲み会に誘われたこ となどを先輩のCさんに相 談した</p>	<p>営業の雰囲気早く慣れよう 戦力になって売り上げ目標達成</p>

2007年4月1日に施行された「改正 男女雇用機会均等法」第11条では、セクシュアル・ハラスメント対策として、雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務づけました。

第11条：職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置

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

2. 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

1. 「職場」とは・・・業務を遂行する場所です。

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれる。

■職場の例

取引先の事務所、取引先との打ち合わせをするための飲食店(接待の席も含む)、顧客の自宅(営業職等)、取材先(記者)、出張先、業務で使用する車中(営業、バスガイド等)等

◆注意

勤務時間外の「宴会」等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意か等を考慮して個別に行う必要がある。

2. 「労働者」とは

いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む、事業主が雇用する労働者のすべてをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者(派遣先事業主)についても規定が適用され、派遣先事業主は、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要がある。

3. 「性的な言動」とは・・・性的な内容の発言及び性的な行動を指します。

①性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報(噂)を意図的に流布すること。

★性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと等

②性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布すること。

★わいせつ図画(ヌードポスター等)を配布・掲示することのほか、強制わいせつ行為、強姦等

◆注意

事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者及び学校における生徒等もセクシュアル・ハラスメントの行為者になり得るものであり、また、女性労働者が女性労働者に対して行う場合や、男性労働者が男性労働者に対して行う場合についても含まれる。

4. 職場におけるセクシュアル・ハラスメント

職場におけるセクシュアル・ハラスメントには二つのタイプがあります。

①「対価型セクシュアル・ハラスメント」とは

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応(拒否や抵抗等)により、その労働者が解雇、降格、減給等(労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換等)の不利益を受けること。

『典型的な例』

- ・ 事務所において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること。
- ・ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること。
- ・ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格すること。

②「環境型セクシュアル・ハラスメント」とは

労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

『典型的な例』

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々^{たびたび}触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- ・ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- ・ 労働者が抗議しているにもかかわらず、事務所内にヌードポスター等を掲示しているため、その労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

出典：

- ＊『事業主の皆さん 職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です!!』
厚生労働省雇用均等・児童家庭局/都道府県労働局(雇用均等室)、2007(平成19)年

パワハラを知っていますか？



ねらい

職場におけるパワー・ハラスメント(以下、パワハラと言う)は、個人の人格や尊厳を傷つけ、働く者の能力発揮を妨げるものです。「パワハラ」という言葉が生まれ、今まで単に部下に対する指導といわれていたものが見直されています。パワハラは上司からの指導や助言ではなく、いかに個人の人格や尊厳を傷つけ、人権を侵害するものであるかを認識します。

プログラムの流れ

●自己紹介をしよう

まず、この場が安心・安全な場づくりの一つとしてルールの確認をします。

次に、安心・安全な場としてのルールづくりができましたら、受講者が自己紹介を行います。

○アクティビティ: 楽しく自己紹介をしよう

●職場のパワハラを考える

パワハラは、職権を持っているものが、組織強化や目標達成のためとっての言動が、誤ってあるいは過剰になって人権を侵害することです。

○アクティビティ: ^{しつこく}叱咤激励ではなくパワハラです

【発展編】

●パワハラとは

パワハラの定義について考えます

準備するもの

- プリント **ある職場の風景** (参加人数分)
- ワークシート **「ある職場の風景」分析表**
(グループ数 * A3に拡大したもの、または模造紙に内容を転記して使う)
- 資料 **「パワハラの定義」について**
- 参考資料 **「パワハラ」原因と認定**
(参加人数分)*資料と参考資料は必要に応じて配る
- サインペン (グループ数)
- ホワイトボード(あるいは模造紙)、専用ペン (黒板も可)

アクティビティの進め方

●楽しく自己紹介をしよう

- 自己紹介をしよう
グループの中で自己紹介をしてもらいます。名前と所属などを紹介しあってください。
▶順に自己紹介をしよう
- 研修のルールづくり
5~6人のグループで、「研修のルールづくり」をテーマにグループ討議を行いましょう。安心・安全な場づくりのためにはどのようなルールが必要か話し合ってみましょう。
▶グループでどんなルールが必要か話し合ってもらおう
次に、話し合った結果を発表しましょう。
▶ファシリテーターは発表されたものをホワイトボードか模造紙に書く
グループから出されたものを全員で確認してルールとします。
- パワハラで連想することを、グループで話し合ってください。
▶グループをまわってどのような話が出ているか、様子を見ておきましょう。

●叱咤激励ではなくパワハラです

- 5~6人のグループで、ワークシートを使って考えましょう。
▶プリント **プリント** **ある職場の風景** を配る
- 今日のテーマは「職場のパワハラを考える」です。職場にはパワー(職権)は必要ですが、パワハラは職場の目標達成のために用いるべきパワーを誤って、あるいは過剰に使うことによって起こるものです。では、A営業部長とB課長のやりとりを分析しましょう。
▶ワークシート **ワークシート** **「ある職場の風景」分析表** を書いていく
- 分析ができたでしょうか。では、それぞれのグループでA部長とB課長のやりとりを分析して気づいたことを発表してください。
▶分析表を参考に発表する

～ファシリテーターからの一言～

A部長及びB課長二人の言動について分析して気づいたことを発表してもらいましたが、A部長は叱咤激励かと思っていますが、だんだんと注意のしかたがエスカレートしてB課長の人格を傷つけています。

B課長もはじめは売り上げ目標を達成できていないので、部長の言動を叱咤激励かと思いましたが、身体的・精神的な不調を起こしています。このように力関係の違いで、指導が人格をも傷つけてしまうことがパワハラです。そして、これに対して心がけたいことも出されました。

部長は叱咤激励しているつもりかもしれませんが、しかし、部長の言動は課長に対して、2ヶ月も売り上げ目標を達成できなかったダメな奴と決めつけ、人格まで否定しています。そこには、課長がどのようにおこなったら売り上げ目標を達成することになるかなど、課長の成長への期

待や暖かさを全く感じるできません。まさに、部下の成長を願うというよりも、その存在を否定してしまうパワハラだといえます。

パワハラの研修を行うと「私たちの時代には、今パワハラといわれているようなことを言われてきたし、自分が上司になったときは部下に言ってきた。どうして今さらパワハラと騒ぐのだ。」という意見が出ます。その時代は、人格を否定され、意見を言おうとしても「実績がないくせに何をいうのだ」、「実績を示してから言え」、と言われ悔しい思いをしてきたのです。今、パワハラという言葉が生まれ、人格を傷つけられることに対して「それは問題だ」と声を上げる力を得たのです。

4. パワハラのない職場づくりのために「始めたいこと やめたいこと 変えたいこと」をグループで話し合ってください。

▶話し合いの内容を発表する

【発展編】

●パワハラとは

パワハラの定義について学びます。資料「[パワハラの定義]について」を配り、説明することもできます

Aさんは営業部長です。若い頃から朝早く来て夜中まで仕事をして、営業目標を達成してきました。また、若い頃から上司にお酒を飲みを誘われると断ったことがありませんでした。

BさんはA営業部長の部下の営業課長です。B営業課長の課の売り上げ成績は、ここ2ヶ月間目標を達成していません。

B課長はA部長に「売り上げ目標を達成できないような課長はいらない。責任を取れ、辞表をもってこい。」と言われるようになりました。B課長はA部長の自分への叱咤^{しつたげきれい}激励であり、自分の能力不足が問題だと感じています。

A部長はB課長に「お前は能力のない役立たず。私がやってきたように、朝は一番電車で来て、夜はタクシーで帰るくらいの時間まで仕事をやらないから、売り上げが目標に達成できないのだ。」と口癖のように言います。

A部長はお酒が好きで、毎日のように飲みに行きます。B課長はA部長から誘われますが仕事の関係で断ると、A部長から「俺が呼ぶときは用事があるから呼ぶのだ。何で来ない。」と怒鳴られます。しかたがないので10時を過ぎてからでもA部長のいるお店に行くこととなります。

このごろ、B課長は仕事中に週3回ほどA部長に怒られるようになりました。A部長は怒り出すと2時間くらいは怒鳴りっぱなしです。

B課長は初めA部長の叱咤^{しつたげきれい}激励と思っていましたが、この頃はA部長と顔を合わせるのも怖くなり、声も聞きたくありません。夜もあまり寝ることができなくなりました。会社に行くのが辛くなって友人に相談しました。

A部長の気持 背景	A部長、B課長の行動	B課長の気持・背景
<p>売り上げ目標達成が全てだ。成績第一主義の社風。目標達成のためなら、時間に関係なく働くものだ。</p>	<p>Aさんは営業部長。若い頃から朝早くから夜中まで頑張り、営業目標を達成してきた</p> <p>Aさんは若い頃から上司の酒の誘いは断らなかった</p> <p>BさんはA営業部長の部下の営業課長だが、課の売り上げがここ2ヶ月目標達成できていない</p> <p>A部長、B課長に責任を取るように迫る</p> <p>B課長、初めはA部長の叱咤激励と思い、自分の能力不足と感じる</p> <p>A部長の発言 ①能力のない役立たず ②朝から夜中まで仕事しろ</p> <p>お酒好きのA部長、毎晩飲みに行く。B課長を誘うが、B課長、仕事のため断る。</p> <p>「来い！」と怒鳴るA部長。遅くからでも仕方なく行くB課長。</p> <p>週3回ほど2時間、A部長から怒られるB課長</p> <p>A部長と顔を合わせるのがこわくなるB課長。声も聞きたくない。 夜あまり眠れない。 会社に行くのが辛い。 友人に相談した。</p>	<p>ある現象が起こる背景を見ず、本人の責任に転化する風潮</p>

■ファシリテーターのために

参加型研修の安心・安全な場づくりのためのルールづくりについて例えば、次のようなことが考えられます。

1. 時間を大切に。時間どおり始め、終わる。
2. 自分の意見を素直に話す。
3. 他人の話最後まで聴く。途中でさえぎらない。
4. なるべく全員が参加する、発言する。ただし、発言をしない権利も認める。(パスあり)
5. 個人的な情報は守秘、外に持ち出さない。
6. 楽しみながら話し合う。

パワハラという言葉は造語です。株式会社クオレ・シー・キューブの岡田康子さんが労務問題やセクハラの相談業務を通じてそれらと違った訴えがあることに気づいて調査研究した結果、職権によるハラスメントが行われていることを突き止め「パワー・ハラスメント」と名づけマスコミに公表しました。それから、「パワー・ハラスメント」略して「パワハラ」という言葉が「セクハラ」とともに大きな社会問題となってきました。

セクハラは、「改正 男女雇用機会均等法」第11条に「職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置」という法律によって、その取組みが推進されています。

パワハラにはそのような法律はありませんが、セクハラ同様に事業主には安全配慮義務があります。46頁のような判決も次々と出ています。(場合によっては資料を配布してもよいでしょう)

元気が出る明るい職場で働くことができるように、パワハラについて全員が正しく理解する必要があります。

①職権などのパワーを背景にして

②本来の業務の範疇を超えて

③継続的に

④人格と尊厳を傷つける言動を行い

⑤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こと

【解説】

①職権などのパワーを背景にして

上司が職権を利用して、わざと低い評価を下したり、仕事を与えなかったり、反対に過重な仕事を与えるといった場合がこれに該当します。それ以外には、専門的な情報スキルを持っている者が、それを教えないことにより相手をコントロールしたり、集団から仲間はずれにしたり、正当性を全面に押し出して、有無を言わせず支配下に置くといったことも含まれます。

(ア)職権を持つ上司のパワー

最も多いのが、このパターンです。一般に「パワハラ」と言われたときに、真っ先に思い浮かぶものです。

上司は、部下に対して多くのパワーを持っています。仕事量の配分を決めるなど、職務のいろいろなことをコントロールできる立場にいます。それは、組織の目標を達成するために与えられたものです。パワハラは多くは、こうした職権上の職務上の権力を背景に、組織内のパワーを持っている上の人間がそのパワーを職務の範疇を超えて振り回し、立場の弱い下の人間へとハラスメントが行われます。

(イ)集団が個人を攻撃するパワー

数の力を持って、特定の個人を攻撃するハラスメント。例えば、部署全体でその人の存在を無視する、不当な言いがかりをつけ組織全体の責任を押しつける。

その人にかかってきた電話を誰も取り次がない、会議スケジュールなど仕事上必要な情報を伝えず、ひとりだけのけ者扱いする。

(ウ)情報や専門スキルを持つ者のパワー

パワハラは、上下関係の間だけに生まれるわけではありません。一見すると同等の立場にあるはずの同僚、あるいは部下から受ける場合もあります。それが「情報をもっている」側からのハラスメントです。例えば、中途採用で入った社員に対して、昔からいる社員たちが仕事を教えない、異動してきた上司に、部下たちが顧客のデータや必要な情報を与えないなど。

パソコンの知識が豊富な部下がITの苦手な上司をバカにし、ことあるごとに無能よばわりし続けるケースもこれにあたります。

②本来の業務の範疇を超えて

客観的に見て、仕事上必要性のない指示命令・教育指導を行ったり、その人にだけ、明らかに他の社員と異なる量、あるいは内容の仕事を強要している場合、これに該当するでしょう。

さらに深刻なのは、会社のパワーを背景に社員に不正を強いるケースです。上司(あるいは会社)から、法を犯す行為を強要される現場スタッフの不安と恐怖は、言葉では言い表せないくらい深刻です。

③継続的に

一・二度、注意されたり、叱られたことは普通パワハラにはなりません。こうした行為が継続して行われることがパワハラの特徴です。

例えば、仕事上のミスをしてしまったとき、その場でひと言「バカヤロー」と怒鳴られるだけならパワハラとはいきません。

ところが、そのあと毎日のように「おまえはバカだ」「使えないヤツだ」といわれ続けられたら、気持ちが萎縮し、とても仕事に集中できなくなります。

ただし、何らかの法に触れる行為やその人の人権を侵害するような言動(差別的な言葉や、暴力など)は、たった一回であってもハラスメントに該当します。

④人格と尊厳を傷つける言動を行い

本人の意思ではどうにでもできないようなことについて、非難したり、指摘することは人格と尊厳を傷つけるハラスメントにあたります。例えば、家族や生い立ち、性別、学歴、容姿などを傷つける行為のことです。

⑤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こと

上司が部下をしじゅう怒鳴ってばかりいる、といった場合は、職場全体がピリピリして人の顔色ばかりうかがうようになり、全体の生産性も低下します。

また、「いつでもクビにできるぞ」「できないなら、会社を辞めろ」といった言動で相手を無理やり自分の思い通りにするのは、パワハラにあたります。

ここで、厳しい指導とパワハラの違いを見比べてみましょう。

厳しい指導	パワハラ
●暖かさがどこかに感じられる	●冷たい視線を感じる
●相手の成長への期待がある	●相手をダメな奴と思っている
●相手の仕事上のミスを叱るにとめる	●仕事のミスだけでなく人格まで否定する
●仕事や役割の範囲内	●仕事や役割を逸脱する
●相手の状況に合わせて指導する	●厳しいだけでなく暖かさが全く感じられない(相手の状況を考えずに職場で一方向的に指導する)
●結果として部下が育つ	●結果としてスポイル(ダメに)される

■部下を鍛えるためには、大声の叱責や場合によっては体罰も必要だと思う人がいるが、大声での叱責は逆効果。体罰は論外である。

■パワハラを問題にすると厳しく部下を叱ることができなくなり、職場の規律が低下すると思っている人がいるが間違いである。

■パワハラと厳しい指導は異なるもの。パワハラのある職場では逆に本当の意味での職場の規律や士気が低下する。

参考文献:

*『上司と部下の深いみぞ パワー・ハラスメント完全理解』
岡田康子編著、紀伊國屋書店、2004年

事例1

2007年10月15日 東京地方裁判所判決

上司から「お前は給料泥棒だ」「目障りだから消えてくれ」などと言われ続けた社員が自殺した。暴言が自殺の引き金になったかどうか争われた訴訟の判決で、東京地裁は15日、自殺と暴言との因果関係を認め、社員の死を労働災害と認める判断を示した。

判決は「キャリアばかりか人格や存在を否定するもので、嫌悪の感情も認められる。男性のストレスは通常の上司とのトラブルより非常に強かった」と指摘している。

【判決で認められた上司の暴言例】

「存在が目障りだ、いるだけでみんなが迷惑している。お願いだから消えてくれ」

「車のガソリン代がもったいない」

「どこへ飛ばされようと仕事をしないやつだと言いつらしたる」

「お前は会社を食い物にしている、給料泥棒」

「お前は対人恐怖症やろ」

「誰かがやってくれるだろうと思っているから、何にもこたえていないし、顔色ひとつ変わっていない」

「病院の回り方がわからないのか、勘弁してよ。そんなことまで言わなきゃいけないの」

「肩にふけがべたーとついている。おまえは病氣と違うか」

事例2

2007年10月18日 労働保険審査会

上司の叱責、「パワハラ状態」＝自殺過労死を労災認定 - 保険審査会

自殺したのは、過重なノルマや上司の強い叱責などが原因として、労働保険審査会は盛岡労働基準監督署長などが出した遺族補償給付の不支給処分を取り消した。

審査会は「売り上げ目標も高く、叱責による心理的負担はパワー・ハラスメント(職権を背景とした嫌がらせ)を受けているような状況」と認定した。

営業経験がないにもかかわらず厳しいノルマが課され、休日出勤も強いられた。さらに上司の営業部長から、ノルマ不達成などを理由に、毎日のように「辞表を書け」「やる気があるのか」などと叱責され、重度のストレスが原因で、自殺した。

事例3

【パワハラが原因による自殺と認定】

2007年11月1日 名古屋高裁2審

中電社員「心理的負荷でうつ病」

中部電力社員だった夫(当時36歳)がうつ病になり自殺したのは、過労や上司のパワー・ハラスメント(職権による人権侵害)が原因だったとして、愛知県内に住む妻(43歳)が名古屋労働基準監督署長を相手取り、遺族補償年金の不支給処分の取り消しを求めた訴訟の控訴審判決が31日、名古屋高裁であった。満田明彦裁判長は、「業務が原因でうつ病を発症し、そのために自殺しており、不支給処分は違法」と述べ、不支給処分の取り消しを命じた1審・名古屋地裁判決を支持し、被告側の控訴を棄却した。

判決によると、夫は1999年8月に主任に昇格した後、うつ病を発症。同年11月、乗用車内で焼身自殺した。妻は翌年、労災認定を申請したが、労基署は「業務が原因のうつ病ではない」として申請を退けた。

判決は、「主任昇格は、夫にとって心理的負荷が強かった」と指摘。さらに、上司の「主任失格」「おまえなんかいなくても同じ」といった言葉について、「合理的な理由のない、指導の範囲を超えたパワー・ハラスメント」と認定し、こうした心理的負荷からうつ病を発症し、自殺に至ったと結論付けた。



ねらい

人権を考えると、「差別をしなければ良いのではありません」という意見があります。ただ差別をしないといっても、何が差別かを知らねばなりません。そこには、人権に関する知識が必要だと思われます。そこでまず、人権に関する知識について、クイズ形式で質問していきます。

次に、身体障害者、知的障害者及び精神障害者(以下、「障害者」という)の雇用について考えてみたいと思います。障害者の雇用はなかなか進んでいません。なぜ、法律で行政機関や民間企業に対する雇用率を決めなければならないのでしょうか。ここでは障害者とともに働くということを、対立の観点から考えてみたいと思います。

また、地域に障害者施設が設置される話が出ると、反対運動が起こることも少なくありません。職場で障害者と一緒に働く機会があるのになぜでしょうか。

障害のある人とない人というふうに対立して考えるのではなく、誰もが暮らしやすい社会をつくっていくことを考えます。

プログラムの流れ

● 知っていますか？

人権について、知っているようで意外に知らないものです。人権について16の質問を用意しました。ワークシートの質問に答えられる人を、参加者の中から探します。

○アクティビティ：知っていますか？ 人権のこと

● 職場で障害者とともに働く

民間企業では、障害者法定雇用率である1.8%を割り込んでいる企業がほとんどです。一方で、雇用率が7.42%と、大企業の中で最高水準の企業もあります。障害者を雇用する、ともに働くということについて、対立の観点から話し合います。

○アクティビティ：積極的な障害者雇用

● 施設コンフリクトについて考える

もし、あなたの住む町に障害者施設ができることになったら、あなたはそれをどう受け止めますか？

障害者施設がまちにできることについて、マイナスと考えるのではなく、施設があることによって生まれる新しい可能性などプラスの視点について話し合います。

○アクティビティ：障害者施設の反対運動を考える

準備するもの

- ワークシート **!!じんけん・ビンゴ!!** (参加人数分)
- プリント **じんけん・ビンゴ!<解答編>** (参加人数分)
- プリント **障害者の積極的雇用の実例** (グループ数)
- プリント **コラム 施設コンフリクト** (グループ数)
- A3の紙 (グループ数)
- 模造紙 (グループ数)
- サインペンとマーカー (グループ数)
- ホワイトボードと専用ペン (黒板も可)

アクティビティの進め方

● 知っていますか？ 人権のこと

ウォーミングアップをかねて、人権についてビンゴゲーム形式のクイズで考えてみましょう。

▶参加者に **ワークシート !!じんけん・ビンゴ!!** を配る

- このビンゴは、自分で答えを考えて記入するものではありません。質問に答えられる人を、参加者の中から探してください。答えるのは1人1回1問ずつです。

いろいろな人に話しかけて、答えてもらい、マスをうめていきましょう。タテ・ヨコ・ナナメにうまったマスが2列できたら“ビンゴ!”です。前に持ってきてください。

▶時間に応じて、1列でビンゴにしてもかまわない

正解があるマスについては、あっているかどうかは、ファシリテーターがチェックします。では、はじめてください。

▶正解が難しいようであれば、マスがうまっているだけでもOKにしてもかまわない。5人程度、ビンゴの人が出るまで続ける。できれば、先着何名かに景品を用意する。手に入れば、授産施設や作業所で販売している絵葉書や小物などがよいでしょう

- では、みなさん席に戻ってください。どのくらいマスがうまったでしょうか？ たくさんうめられた人は、それだけいろいろな人に協力してもらった、ということですね。

具体的に、答えについてもきいてみましょう。○の項目のマスがうまった人はいますか？ どなたにうめてもらったのでしょうか？ 差し支えなければ、どんな経験か話していただけますか。

▶正解がないタイプの項目を挙げる。C、D、J、K、Pなど。

みなさんの方から、ききたい項目はありますか？

▶適宜、解答編を配布しながら、質問がでた項目について簡単な解説をする。正解を書いた人がいれば、その人に発言してもらおうとよい。全部を解説することはできませんが、関心をもたれたら、ぜひ詳しいことを調べてみてください。

● 積極的な障害者雇用

つぎに、障害者とともに働く、ということについて考えてみます。

▶5~6人1組のグループをつくる

ぐる対立のために、いつまでも施設ができないとしたら、どんなことがおこるでしょうか。思い浮かぶことをどんどん展開して書いてみてください。

▶模造紙とマーカーを配る。「連想図」については、9頁の「対立についての連想図」の説明を参照

2. どのような展開になったでしょうか。グループで話し合ったことを発表してください。

▶グループから話し合いの内容を発表してもらおう

3. ここである事例を紹介します。

▶プリント「コラム 施設コンフリクト」を配る

この資料を読んで、精神障害者とともに生きるために何を知る・する必要はあるかについて話し合ってください。さらに、先ほどは「施設建設に反対することの不利益」と考えましたが、逆に、「施設があることで生まれる新しい可能性」にはどのようなものがあるかも考えてみましょう。

■ファシリテーターのために

じんけん・ビンゴはどうでしたか。人権について再認識したのではないのでしょうか。解説もよく読んでいただけたらと思います。

障害者雇用について、このように障害者と一緒に働くことがプラスになるということが広く知られると、もっとも各企業が障害者の採用を進めていくのではないのでしょうか。あなたの働いている職場はどうですか。

施設コンフリクトは、聞きなれない言葉ですが残念ながら多くの町で起きている身近な問題なのです。「障害者」について私たちはあまりにも知らないことが多いのではないのでしょうか。単に知らないだけでなく、とくに精神障害者をめぐっては、社会的にネガティブに解釈されやすい情報も多く、根強い偏見があるのが現実です。そのことが、精神障害者施設等への反対運動、つまり施設コンフリクトが起る背景となっています。

「知る」ということはとても大切なことです。不安や懸念を解消し、偏見に立ち向かう力となるでしょう。とはいえ、あらゆる人権課題について知ることは困難です。では、知らないことに会ったときにどうしたらよいのでしょうか。否定的なことばかりを知らされているときにはどうしたらよいのでしょうか。

確認しておきたいのは、排除や否定は暴力である、ということです。誰かを排除したり否定したりすることは、その相手を傷つけるだけでなく、暴力を容認する社会をつくることに他ならないのです。

人権課題について「知らない」ことよりも、排除が暴力につながるということを「知らない」ことの方が大きな問題なのではないのでしょうか。

この学習を、障害者とともに働き、そして暮らすということを自分の身近な問題として考えるきっかけにさせていただきたいと思います。

1. 障害者を雇用する、ともに働く、という、どのようなイメージがあるでしょうか？

▶来週から、新しいスタッフがこの職場に配属されます。その方は障害者です」といわれたら、あなたはどのようなことを考えたり、同僚と話したりするでしょうか？ グループで話し合っ、出てきたコメントを配った紙にメモしてください。

▶A3の紙とサインペンを配る

2. どのようなコメントが出たか、発表してください。

3. さきほどのビンゴにもあったように、一般の民間企業であれば56人以上の職場では1人以上(1.8%に相当する数)の障害者の雇用が法律で定められています。参加者の中に、障害者とともに働いた経験のある人はどのくらいいるのでしょうか。実際に、積極的な障害者雇用をおこなっている企業について紹介した文章を配布します。

▶プリント「障害者の積極的雇用の実例」を配る

資料を読んで、どのように思われましたか。先ほど、グループで話し合っていたことと照らし合わせて、いかがでしょうか。気づいたこと・発見したことなどをグループで話し合ってください。

▶グループからどのような話し合いをしたかを発表してもらおう

だれでも、経験のないこと、知らないことに対して身構えてしまうことはあります。どちらかというと、不安や懸念ばかりが出てきてしまうこともあるでしょう。けれど、実際に会ってみることでイメージが変わることも多いものです。

気をつけたいのは、身構えて、会うこと自体を遠ざけてしまったり、不安や懸念が「あたっている」と感じるような事例ばかりをみて、想像を現実のように思い込んでしまったりすることです。

だからこそ、実際に会うことや、いろんな事例を知ってどうしたらうまくいくのかを(うまくいかなかった事例からは反省点を)学ぶことが大切なのではないでしょうか。

●障害者施設の反対運動を考える

こんどは、地域での事例を考えてみましょう。

「施設コンフリクト」という言葉をご存知でしょうか。社会福祉施設などの建設が計画されると、近隣住民の反対などが起こり、摩擦が生じることをいいます。「施設をつくらう」とする側と、「自分のまちにつくってほしくない」とする側の「対立」です。

社会福祉施設が必要なことについては、だれもが分かっているはずですが、なのになぜ反対するのでしょうか。会うこと自体を避け、想像上の不安や懸念にとらわれていないのでしょうか。

ここでは、大阪府内で、実際にあった精神障害者施設の建設の例を参考にして、「つくりたい側」と「つくってほしくない側」という対立の図式をこえて、わたしたち社会全体の課題として考えてみます。

1. まず、はじめに「精神障害者施設の建設に反対することで生じるわたしたちの社会の不利益」について、連想図をかいてみましょう。建設をめ

※施設コンフリクトとは
コンフリクト<conflict>
英語で衝突、対立という意味
社会福祉施設等を建設するときに、地域で反対運動がおこり、施設づくりがすすまないことがあります。これを施設コンフリクトといします。

コラム

精神障害者の犯罪とマスコミ報道について

事件がおこり、逮捕された人が精神(科)病院に入院したり通院したことがあったと警察が発表したとき、マスコミは「精神(科)病院に入・通院歴あり」との報道をします。

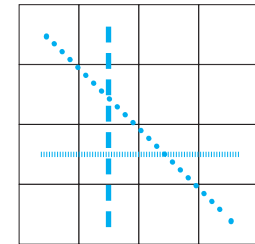
この報道は「精神障害者が犯罪を行った」ということ以外、なにも語ってはいません。症状と犯罪とが関係があったのか。差別的な状況のなかで精神障害者がおいつめられた結果起った犯罪なのか。これらは、十分な調査を行ったのちに初めて明らかになることからです。

十分な調査が行われない中でなされるこれらの報道は、「精神障害者は何をするかわからない」という差別的な意識を多くの人びとがもっていることを考えるとき、世間の人びとに「ああ、精神障害者の犯罪か。やはり精神障害者は何をするかわからない」と納得させると同時に、そういった偏見をさらに助長させる効果をもっています。

出典:

*『知っていますか?精神障害者問題一問一答』

「知っていますか?精神障害者問題一問一答」編集委員会編、解放出版社、1992年



下の質問に答えられる人を、参加者の中から探してください。
みつかったら、その人の名前と答えを下のマスに記入してください。

(答えが合っているかどうかは、こちらでチェックします)

タテ・ヨコ・ナナメにマスがうまった列が ___ つできたら、

“ビンゴ!”です。前へ持ってきてください。先着順に景品があります!

- A 日本の人口のうち、障害者の割合がどのくらい知っている人。何人に1人?
- B 障害者雇用について、国や地方公共団体の法定雇用率を知っている人。何%?
- C 障害者の介助やサポートをしたことがある人。どんなことをした?
- D 悩みごとで一晩中眠れなかった経験のある人。これまでの人生で何回くらい?
- E 障害者や高齢者が交通機関を使いやすくするための工夫・設備を言える人。何?
- F 「障害者権利条約」がいつ国連で採択されたか知っている人。何年?
- G 障害の有無にかかわらず、子どもたちがともに学ぶ教育を何というか知っている人。何という?
- H 「障害者手帳」の種類は全部で3つ。そのうちの1つでも言える人。何?
- I 「弱さを絆に」「安心してサボれる職場づくり」「昇る人生から降りる人生へ」などの理念をもつ、北海道にある、精神障害等の当事者の地域活動拠点の名前を知っている人。「〇〇〇の家」?
- J 授産施設や作業所で作られたものを購入したことがある人。何を買った?
- K 手話であいさつか、自己紹介ができる人。いつ覚えた?
- L 日本の人口全体で、犯罪を犯す人は0.25%。では精神障害者の場合は何%か知っている人?何%?
- M 障害者の生活をささえる補助犬の具体的な種類をいえる人。〇〇犬?
- N バリアフリーをさらにすすめた誰にでも使いやすい製品や街づくりを何というか知っている人。何?
- O 2006年に制定された「障害のある人もない人もともに暮らしやすい〇〇〇づくり条例」。〇〇〇に入る県名を知っている人。何県?
- P 骨折したことがある人。そのとき、いちばん困ったことは?

じんけん・ビンゴ!<解答用紙>

A 名前 何人にひとり?	B 名前 何%?	C 名前 どんなことをした?	D 名前 何回くらい?
E 名前 何?	F 名前 何年?	G 名前 何という?	H 名前 何?
I 名前 〇〇の家?	J 名前 何を買った?	K 名前 いつ覚えた?	L 名前 何%?
M 名前 〇〇犬?	N 名前 何?	O 名前 何県?	P 名前 困ったことは?

- A 日本の人口のうち、障害者の割合がどのくらい知っている人。何人に1人?
- B 障害者雇用について、国や地方公共団体の法定雇用率を知っている人。何%?
- C 障害者の介助やサポートをしたことがある人。どんなことをした?
- D 悩みごとで一晩中眠れなかった経験のある人。これまでの人生で何回くらい?
- E 障害者や高齢者が交通機関を使いやすくするための工夫・設備を言える人。何?
- F 「障害者権利条約」がいつ国連で採択されたか知っている人。何年?
- G 障害の有無にかかわらず、子どもたちがともに学ぶ教育を何というか知っている人。何という?
- H 「障害者手帳」の種類は全部で3つ。そのうちの1つでも言える人。何?
- I 「弱さを絆に」「安心してサボれる職場づくり」「昇る人生から降りる人生へ」などの理念をもつ、北海道にある、精神障害等の当事者の地域活動拠点の名前を知っている人。「○○○の家」?
- J 授産施設や作業所でつくられたものを購入したことのある人。何を買った?
- K 手話であいさつか、自己紹介ができる人。いつ覚えた?
- L 日本の人口全体で、犯罪を犯す人は0.25%。では精神障害者の場合は何%か知っている人?何%?
- M 障害者の生活をささえる補助犬の具体的な種類をいえる人。○○犬?
- N バリアフリーをさらにすすめた誰にでも使いやすい製品や街づくりを何というか知っている人。何?
- O 2006年に制定された「障害のある人もない人もともに暮らしやすい○○○づくり条例」。○○○に入る県名を知っている人。何県?
- P 骨折したことがある人。そのとき、いちばん困ったことは?

<p>A 18人にひとり 身体障害者351.6万人、知的障害者54.7万人、精神障害者302.8万人。※注</p>	<p>B 2.1% 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に規定。一般の民間企業(56人以上の規模)の場合は、1.8%。</p>	<p>C 車椅子を押す、視覚障害の人に道案内する、聴覚障害の人に音声情報をメモで伝える、など、できることはいろいろ。</p>	<p>D 不眠などの心身の不調は精神的な疾患のサインの場合も。早めに休んだり、相談したりしましょう。</p>
<p>E 駅のエレベーター、展示ブロック、バスのリフトなどこうした設備を整えることを交通アクセス権の保障といいます。</p>	<p>F 2006年 障害を理由とした不利益な取り扱いや、環境整備などの合理的な配慮をしないことは、差別にあたると定義。</p>	<p>G インクルージョン教育 それぞれの子どものもつ多様性を尊重し、ニーズに応じた教育をめざすあり方です。</p>	<p>H 身体障害者手帳、療育手帳(知的障害)、精神障害者保健福祉手帳 福祉サービスを受ける際に提示します。</p>
<p>I べてるの家 統合失調症などの回復者の活動から始まり、先進的かつユニークな取り組みで注目されています。</p>	<p>J パンやクッキーなど食料品の製造や、印刷物の作成、手工芸品の製造販売など、いろんな活動があります。</p>	<p>K 英語であいさつや自己紹介ができるなら、手話でもできるようにしたいものです。</p>	<p>L 0.1% (2001年) 高い割合をイメージしている人が多いかもしれませんが、実際は再犯率も一般犯罪者の4分の1程度にとどまり、精神障害者が犯罪を犯しやすいという合理的な根拠はありません。</p>
<p>M 盲導犬、介助犬、聴導犬の3種類。公共機関や交通機関、スーパーや飲食店などでの同伴拒否は禁じられています。</p>	<p>N ユニバーサルデザイン 能力や障害の有無にかかわらず、すべての人に利用しやすい環境設計や製品デザインのこと。</p>	<p>O 千葉県 何が差別であるかを明記し、第三者を交えた話し合いによる解決を基本とした仕組みを定めた国内初の条例です。</p>	<p>P 怪我などの経験で、障害者の日常が「分かる」とはいえなくても、少し想像してみることもできるかも。</p>

※注 それぞれ2000(平成12)年、2001(平成13)年、2004(平成16)年、2005(平成17)年度の調査に基づく数字

障害者雇用促進法に定められた、一般の民間企業の法定雇用率は1.8%です。2006年(平成18年)6月1日現在、5,000人以上の規模の企業における平均雇用率は1.79%で、雇用率の上位5企業は次のとおりです。

- 1位 株式会社ユニクロ(7.42%)
- 2位 日本マクドナルド株式会社(2.94%)
- 3位 株式会社しまむら(2.83%)
- 4位 株式会社すかいらーく(2.82%)
- 5位 パナソニックエレクトロニックデバイス株式会社(2.79%)

(資料:厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部
平成19年4月26日 雇用・生活調査会提出資料)

一般的に「障害者を雇用すると生産性が下がる」、「コストが増大する」と考えられがちですが、2位以下を圧倒的に引き離して雇用率1位となったユニクロの考え方は違っています。柳井正社長は「ウチもきれいごとを言う気はない。障害者を雇うのはその方が顧客サービスが向上するからだ」と語っています。

ユニクロといえば、徹底したコストの切り下げや能力主義の活用で成長している企業として知られていますが、障害を持つスタッフのいる店舗でサービスの質の向上が見られ集客力が高まったことから、1店舗1名以上の障害者の採用を目標に取り組みが始まり、現在では8割の店舗で1人以上の障害者が働いているそうです。

「障害を持つスタッフがいることのプラス面は、弱点を補い得意な点を伸ばそうとすることによりチームワークが向上し、店舗全体の雰囲気も良くなり、結果的に顧客サービスの質が向上していくことです。」と採用担当者の言葉にあるとおり、店舗サイドと障害を持つスタッフの双方にアンケートをした結果でも、それぞれ7割以上の割合で肯定的な回答があったということです。障害者雇用を「やらせられている」と感じている店舗はほとんどなく、障害のあるスタッフも働く意欲と社会参加を実感しているケースが多いようです。

日ごろ意識していなかったことに気づいて自然と相手の立場に立とうとすることから、他者に配慮する気持ちが育ちます。他者への配慮というのは「相手に障害があろうとなかろうと必要なことで、配慮のポイントが異なるだけのことでないでしょうか。」とも述べられています。

この教材のテーマは、対立を平和的に解決する方法を学んでいくことです。まさにこの事例は、障害者とともに働くことと企業としての収益を「対立」ととらえずに、視点を変えることで解決した方法と言えます。

精神障害者社会復帰施設「ふれあいの里」の場合

大阪市は、1996年に西成区で自立にむけた仕事の訓練をする場である授産施設、地域で生活していくための訓練をする生活訓練施設(援護寮)、総合的な支援や憩いの場としての地域生活支援センターからなる総合的な社会復帰施設「ふれあいの里」の設立を決定した。

しかし設立にあたり開かれた住民説明会后、すぐ地域住民による反対運動が起こった。5000人以上の反対署名が集められ、約300本の電柱には反対ビラが貼られた。また、「このような施設が街にいくと、私たちの子どもに重大な影響を与えるのは必至」といった内容の回覧文が回されるなど、激しい反対運動となった。

これに対し大阪市は、1997年に市職員が反対をしている人たちへ戸別訪問をし、説得を行った。こういった取り組みから、地域の人たちのさまざまな感情が浮かび上がった。反対をしている人たちのほとんどが、直接精神障害者や家族から話を聞いたことがなく、精神病についても詳しく知らず、偏見や差別意識から反対しているということが明らかになった。

反対運動に対し、住民との話し合いの場、戸別訪問での説得といった行政の動きだけでなく、運営側は当事者の声を聴き交流する場として、1997年に生活支援の集いを開催。市民啓発ビデオ制作など、障害者の生活や思いを「障害者自身の声」として伝える取り組みが行われてきた。また、着工のめどがついた後に地域住民から出された運営上の条件提示に対し、「理解してもらおう」という受け身の姿勢ではなく、「偏見に基づいたものなら受け入れられない。お互いが安心して暮らすための情報交換・情報開示をやっていきましょう」との意志を明確にし、運営側は提案した。その結果、各地区代表や小・中学校のPTA会長、運営側がメンバーとなり「ふれあいの里」地域連絡協議会がオープン直前に発足した。

こういった行政の取り組み、運営側の差別を許さないという意志を明確にしつつ、反対側の地域代表という立場も尊重し対話を重ねていく取り組み、そして、当事者たちの声を伝えていくことの積み重ねから、当初の開設させないための強固な意思表示の場から、開設を前提に必要な施設情報の共有へ、精神障害を理解するための勉強会へと反対一色だった雰囲気が少しずつ変わっていった。

2001年の開所後は施設周辺でイベントが開催され、当時反対運動をしていた人たちも孫を連れてその施設を訪れている。また地域の中から、「施設の見学やイベントなど、一緒にやれるものを考えてください」という人も出てきている。他にも地域の中学生が施設見学や交流を行う、地域住民と当事者が近くの公園の花壇作りを共同作業するなど、人と人とのつながりは広がりを見せている。

*障害者の自立を進めるための基礎となる施設をつくるときに、施設コンフリクトが生じることで整備が進まないことは、障害者の自立と社会参加を阻む重大な問題です。

住み慣れた地域の中で、障害のある人が市民としてともに暮らすという考え方は、施設を作ろうとするときに最も大切なことなのです。

「対立」に向き合うスキル



ねらい

対立に向き合うために、ここでは大きく3つのスキルを取りあげます。まず、物事のとらえ方は人それぞれに違うことを理解し、自分の見方と他者の見方を「どちらが正しいか」ではなく、「どのような立場から違いが生じているのか」と考えてみることで、これは、対立の場面だけではなく、相互理解のためには不可欠なことであり、発想や視点を柔軟にすることが求められます。

そして、対立の場面でやりとりされている内容を、表面的にではなく、より深く考えるための整理の仕方です。ここでは、「要望」と「本心」という言葉で表現し、分けて考えます。本当に満たされたいものはなにか、自分自身をふりかえることにもつながります。

最後に、自分も相手も大切にしたい建設的なコミュニケーションを行うためのスキルである「わたしメッセージ」を学びます。たんなる妥協ではなく、おたがいが十分に納得した問題解決をめざした話し合いのための、とても重要なスキルです。学んだことを行動につなげるには、こうした具体的なスキルを身につけることが必要です。そのために、ロールプレイを通じて、実際にそのスキルを練習し、現実の場面に応用できるための第一歩をめざします。

プログラムの流れ

●ものの見方はそれぞれ、さまざま

その人の視点・立場や、それまでの経験や価値観によって、同じものでも、どのように見えるかは本当に多様です。それは、どれが正しくてどれがまちがっている、といったことではないのです。

○アクティビティ：これ、なんの形？

●わたしの立場・あなたの意見

ある町内の話し合いの場面を設定します。そのなかであなたに与えられた役割から、どんなふうに物事がみえるでしょう？ どんなことをめぐって対立がおこるでしょう？

○アクティビティ：対立についてのロールプレイ パート1

●対立に向き合うスキルを知ろう

自分も相手も尊重しながら対立に向き合い、解決を探るためのスキルを身につけましょう。それぞれの主張の「要望」と「本心」を整理し、自分の言いたいことを「わたしメッセージ」で表現する方法を学びます。

○アクティビティ：要望と本心
「わたしメッセージ」で伝えよう

●対立の解決に取り組もう

学んだスキルを使って、先ほどの町内の話し合いの「解決編」に取り組めます。この経験を活かし、現実の対立の場面でもスキルを活用していきましょう。

○アクティビティ：対立についてのロールプレイ パート2
はじめたいこと・やめたいこと・変えたいこと

準備するもの

- これ、なんの形？ の図 (ホワイトボードに書かない時のみ準備)
- プリント 役割カード (グループ数)
- ワークシート 対立の記録をつけよう (参加人数分)
- ワークシート わたしの本当に満たされたいものは… (参加人数分)
- マグネットあるいはセロハンテープ (「これ、なんの形？」で図を貼る場合に必要)
- のり付きふせん (参加人数分)
- ホワイトボードと専用ペン (黒板も可)

アクティビティの進め方

●これ、なんの形？ (15分)

この図を見てください。(右の図)

▶ホワイトボードに図を書くか、あらかじめ描いてきたものを貼る。円形に座っている場合床の真ん中に図を描いた紙を置くのもよい
いったいなんの形でしょうか。思い浮かぶものを自由にあげてみてください。想像力をはたらかせて、いろんなパターンを考えてみましょう。どの方向から見たときに、そう見えますか。

同じものを見ても、見る角度によって、あるいは全体ととらえるか部分ととらえるかによってなど、解釈はさまざまに変わってきます。

できごとの解釈にも同じようなことがいえます。同じできごとに向き合っても、人によって解釈の仕方はさまざまなのです。そして、そのことが対立につながったり、対立の解決を難しくしたりしていることが多いのです。

●対立についてのロールプレイ パート1 (40分)

- 具体的な場面で考えてみましょう。「なみかぜ町の町内会での話し合い」という設定でのロールプレイを行います。
4人1組でグループになります。
▶適宜、グループわけをする。4の倍数にならない場合は、5人のグループをつくる
- 役割カードを配ります。カードには、それぞれ異なった役割が書いてあります。
▶5人グループは、Dさんを2人にする
これからその役割になりきって、町内会の集まりの話し合いをしていただきます。準備のために、各グループから同じ役割の人が集まって自分の役割について確認しておきましょう。「Aさん」「Bさん」「Cさん」「D



さん」のそれぞれで集まってください。役割カードに書いてあることをよく読んで、自分の立場を確認し、これから町内会でどのような発言をするか、同じ役割の人どうして相談してください

▶5分ほど時間をとる。参加者数が多く、役割で集まったときの人数が6人以上になる場合は、話しやすいようにさらに分けるなどの工夫をする。また、「Dさん」は、こちらからの役割の指示がないので、普段の自分でいくか、独自に役割を設定するかを相談してもらうようにする

3. では、もとのグループに帰ってください。役割カードには「Aさん」「Bさん」となっていますが、あらためて名札をつけていただきましょう。ふせん紙をお渡ししますので、このロールプレイの中で呼ばれたい名前を書いて、おたがいに見えるようにはってください。

話し合いの時間は、10分間です。それでは、話し合いをはじめてください。

▶ファシリテーターはグループの様子を見て回る

4. 時間がきたので、いったん終わってください。

いまの話し合いの中に、どのような対立があったでしょうか。ワークシート「対立の記録をつけよう」を配布しますので、記入してください。

記入したものをもとに、グループでいまの話し合いを簡単にふりかえりましょう。「町内会の話し合い」の続きにならないように、気をつけてください。

▶参加者に **ワークシート 対立の記録をつけよう** を配布する

▶ロールプレイの中での名前ではなく、参加者自身の名前で呼び合うように促すとよい

どんな話し合いがあったか、発表していただけますか。

▶時間に応じて、いくつかのグループに発表してもらう

●要望と本心(5分)

ワークシートに整理してもらったように、「それぞれの人が主張したこと」のくいちがいから対立が起こっています。

ここで、はじめにやった「これ、なんの形?」を思い出してください。同じ出来事であっても、それぞれの人の立場や背景によって解釈が違ってくるのは当たり前なのです。対立に向き合うときには、その場で主張されていることと、その背景となっていることを分けてみるのが大切です。

対立の状態にある人々がほしいと主張しているものを「要望」。「要望」を出している理由となっている欲望や望み、不安や心配事のことを「本心」といいます。

たとえば、こんな練習問題で考えてみましょう。

子どもが門限をやぶって夜遅くに帰ってきた。親が玄関で怒っている。

親「ちゃんと門限を守りなさい!」

子「ほっといてよ!」

「門限を守れ」「ほっといて」というのは、「要望」です。けれど、親は時間通りに帰ってきさえすればそれでいいのでしょうか。子どもはほんとうに親にかかわってほしくないのでしょうか。たとえば、もう少し掘り下げて考えてみると、親の側には「夜遅くなると何かあったのではないかと心配だ」、子どもの側には「自分なりに考えてやっているのだから、信頼し

てほしい」という気持ちがあるかもしれません。この掘り下げたところにあるものを「本心」というのです。いまのは例ですから、状況によってちがう「本心」もあるでしょうし、いろんな「本心」がからみあっている場合もあるでしょう。

やっかいなのは、自分でも自分の「本心」がつかめていないことがしばしばあるということです。とくに、対立の場面では感情が激しく動いているので、より難しいのです。

●「わたしメッセージ」で伝えよう(5分)

自分の「本心」をつかみ、それを適切に相手に伝える方法として、「わたしメッセージ」というものがあります。

「要望」は、自分の思うように相手に変化してほしいと求める「あなたメッセージ」になっていることが多いものです。「あなたメッセージ」は、攻撃的になりやすく、対立をこじらせてしまいます。

それに対し、「わたしメッセージ」は、自分を主語にし、気持ちにも焦点をあてながら、どうしたいかを伝えるものです。

「わたしメッセージ」の作り方

1. 事実を確認する
2. 「わたしは」で自分の気持ちを表現する
3. 建設的・具体的な提案をする

先ほどの親子の例で言えば、親の側は「心配」、子どもの側は「信頼してほしい、(信頼されていないように感じて)傷つく」といった気持ちを表現することで、相手への理解が深まり、やりとりはずいぶん変わってくるのではないのでしょうか。

●対立についてのロールプレイ パート2(40分)

いま、紹介した「要望と本心」「わたしメッセージ」ということを使って、もう一度、ロールプレイに取り組んでみましょう。

1. 同じ役割の人どうして集まってください。ワークシート「わたしの本当に満たされたいものは…」を配りますので、話し合っ、記入してみてください。

▶参加者に **ワークシート わたしの本当に満たされたいものは…** を配布する

▶Dさんの役割の人には、A・B・Cさんの「要望」と「本心」についての分析してもらう

同じ役割の人でも、解釈がちがうことがあるでしょう。正解はありませんから、いろんなパターンがあってもかまいません。

2. では、元のグループに戻り、もう一度ロールプレイをやってみましょう。ワークシートに書いたことを思い出しながらすすめてみてください。

▶10分程度、時間をとる

3. 1回目のロールプレイとどのような変化がありましたか。いくつかのグループに発表してもらいましょう。

●はじめたいこと・やめたいこと・変えたいこと(15分)

今日は、対立に向き合うためのスキルについてとりあげました。今後

に活かそうなものがあったでしょうか。少し、ふりかえる時間をとりますので、この学習で学んだことをもとに、これから「はじめたいこと・やめたいこと・変えたいこと」について考えてみてください。

▶1～2分、静かな時間をとる

いま、ふりかえたこと・考えたことの中で、言ってもかまわないことを、一言ずつ、お願いします。

▶時間があれば、全体で輪になって一言ずつ発表する。時間がなければ、グループの中で、またはペアでの共有でもかまわない

■ファシリテーターのために

ロールプレイのパート2、「解決編」ではどのような展開があったでしょうか。このプログラムのロールプレイでは、「1対1」ではなく、いくつかの役割が設定されてはいるものの、基本的には「個人対個人」の対立です(もしかしたら、展開のなかでどちらかの味方になる人が現れるなどしたかもしれませんが)。独立した、対等な個人どうしの対立であれば、ここで紹介したスキルをおたがいに活用すれば、かなりいい形で対立を扱うことができるでしょう。

しかし、現実にははっきりとした対等な「個人対個人」の対立になることは、そうありません。そもそも、対等な関係ということ自体が困難であり、なんらかの力関係が作用していることがほとんどです。この教材ではセクハラ(30頁)、パワハラ(38頁)をとりあげたプログラムも紹介していますが、まさにハラスメントは男女や職階にもとづく力関係が背景にあります。ハラスメントの被害を訴え出た場合に、逆にトラブル・メーカーのように見られてしまう二次被害も、残念ながらよくおこることであり、そこには「個人対集団(組織)」という大きな力の差がある対立の図式が見てとれます。

力関係それ自体は、たとえば、誰がどのくらいの権限を持つかを明確にして組織を運営するためや、親が子をしつけ、育てるとともに保護するためなど、必要な場面も多いでしょう。また、多数派、少数派のように数のうえで差があったり、経験や知識のように個人差があったりすることが力関係につながってしまうことも避けがたいことです。

大切なのは、力関係があるから対等ではない、ダメだ、ということではなく、力関係を認識し、そこで「力の濫用」が起こらないようにすることです。対立の場面で、力を不当につかって自らに都合のいいような解決をもたらそうとすることは、暴力にほかなりません。

このように考えてくると、次の段階として、力関係をどう読み解き、向き合うか、といったことが必要になってくるでしょう。さらには、不公正な力関係をどう変革するか、つまり組織や社会をどう公正なものにしていくか、ということにつながっていきます。「現実的な対立に向き合う」ということは、こうした大きな課題に取り組むことなのです。

「そんな大それたことじゃなくて、身近な、ちょっとした、でも現実的な対立を扱うことができれば…」と思われたでしょうか。現実の課題を扱うには、このプログラムで紹介したスキルだけでは、少し物足りないかもしれません。けれど、基本的なスキルとして、確実に役に立つことはあるはず。そして、これらのスキルを身につけて活用する人がふえること、「力の濫用」のない対等な関係をつくらうという試みを重ねることは、少しずつ変化をもたらします。昨日と今日ではちがいは実感できないかもしれませんが、5年、10年といった未来の変革につながっていくために、できることから始めてみましょう。

■Aさん

あなたは、なみかぜ町の住人です。この町の郊外ののんびりした雰囲気がとても気に入っています。家の庭は、ふだんは、洗濯物を干したり、子どもの遊び場になったりしています。あまりマメな方ではないので、手間のかからないものを中心に植木屋さんに木を植えてもらい、たまに雑草を抜く程度です。

以前、住んでいたマンションは、ペットを飼うことができなかったのですが、この家に引っ越して、猫を飼いはじめました。子どものころ実家には猫がいて、ずっと飼いたいと思っていたのです。きちんと予防接種や去勢手術もしているの、猫用のドアから自由に入出入りできるようにしています。ただ、最近は、動物虐待などのニュースもあって少し心配です。どこかで水をかけられたのか、雨でもないのに濡れて帰ってくることもあります。先日は、動物病院で園芸用の肥料や薬を間違えて食べて中毒になったペットの話を書きました。隣のBさんは園芸が趣味のようで、薬をまいたりしているのをときどき見かけるので、気になっています。

今度の町内会の集まりで、ペットのことが話し合われるという案内がありました。ちょうどよいので、**安心して猫が散歩できるように**、話をしようと思っています…。

■Bさん

あなたは、なみかぜ町の住人です。この町の郊外ののんびりした雰囲気がとても気に入っています。念願の庭付きの家で、ガーデニング(庭いじり)を思う存分できるのが気に入っている理由のひとつでもあります。通りからも見える花壇では、四季折々の草花を植え替えて、道行く人にも楽しんでもらっています。雑草を抜いたり、肥料をやったり、害虫を駆除したり、と手間はかかりますが、そのぶん花が咲いたときにはうれしいものです。お隣の庭から、枝が伸びてきたり、落ち葉が庭に舞い込んだりしますが、自分の庭を維持するために、と思って掃除をしています。

ただ、最近、花壇が荒らされていることがあります。土の手入れをしてよく耕した花壇に、動物のフンがおちていたことが何度かありました。このあいだは、植え替えたばかりの苗が抜かれていました。庭の隅の肥料の袋が破られていたこともあります。足跡からいって、猫のようです。ガーデニング仲間からは、猫の尿をかけられた植物がすっかり弱ってしまった、という話を聞いたこともあります。お隣の猫が、庭を横切っていくのを見たことがあり、気になっています。

今度の町内会の集まりで、ペットのことが話し合われるという案内がありました。ちょうどよいので、**飼い主がちゃんと管理をしてくれるよう**、話をしようと思っています…。

■Cさん

あなたは、なみかぜ町の町内会長です。この町の郊外ののんびりした雰囲気がとても気に入っています。この町に暮らしている人が、みんな仲良く、おだやかに過ごせたら、と思っています。町内会の集まりは、毎年、決まった行事を分担してすすめるくらいで、あとは集まった人でお茶を飲んで親睦をふかめる、という雰囲気です。やってきました。

今度の町内会の集まりも、とくに決めなければいけないことはないのですが、いつもどおりすすめるつもりです。市から「動物愛護週間」のチラシを配るように連絡があり、「ペットのすることについて」というテーマを案内にはいれておきました。チラシには、「犬や猫を捨ててはいけません」「予防接種をしましょう」など、ごく常識的な内容です。チラシを配ったら、おたがいどんなペットを飼っているかなど、**楽しく話せるよう**、すすめたいと思っています。

※あなたの「では、次のテーマの「ペットのすることについて」にうつります。何かありますか」というセリフで、ロールプレイを始めてください。

■Dさん(4人グループの場合)

あなたは、なみかぜ町の住人です。今日は、町内会の会合にやってきました。事前の案内には「ペットのすることについて」とありました。役割についての詳しい状況設定はとくにありません。話し合いをききながら、「自分だったら」と考えて、自由に発言してください。また、独自に役割(性格)を考えて設定し、演じてもらってもかまいません。

○簡単なあらまし(関わっている人の名前、何をめぐり対立か)

○どのようにして起こったか、どのように悪化したか

○それぞれの人が主張したこと

○この対立に名前をつけるとすれば…

○「要望」として主張したことは…

○要望の背景にある「本心」は…

○「本心」をもとにした「わたしメッセージ」(セリフとして書いてください)

事実：

わたしの気持ち：

提案：

やってみました!

—実践例— 『職場のセクシュアル・ハラスメント』

2007年12月5日 NTT西日本ハラスメント相談員のための人権研修にて実施

1、講師の立場から

『職場のセクシュアル・ハラスメント』の教材の作成・研修を行って

大西 英雄

私は企業の人権推進部に所属をしています。主な業務は社内における人権研修の教材の作成、その教材を使つての管理職向けの研修や職場内人権研修の講師を行うことです。また、セクハラやパワハラ相談窓口も担当しています。

私が今まで行ってきた社内での人権研修のやり方は講義型であり、参加体験型の研修方法で講師を行ったことはありませんでした。参加体験型の研修方法については今までに(社)部落解放・人権研究所や(財)大阪府人権協会のファシリテーター養成講座を何回か受講して、参加体験型の研修についての知識はありました。

2006年度ファシリテーター養成講座を受講した関係で、参加体験型の研修教材を作成するチームに参加しませんか、と(財)大阪府人権協会から、お話をいただき、このチームメンバーと何度も話し合いを行いながら、「職場のセクシュアル・ハラスメント」の研修教材を作成しました。

研修教材ができあがったときに、大阪同和・人権問題企業連絡会(大阪同企連)で同じグループに所属し、お互い情報交換などを行っている坂口課長(NTT西日本人権啓発室)から研修の依頼がありました。依頼内容は、対象はセクハラ相談員、テーマはセクハラとパワハラについて、講義型ではなく参加体験型で、ということでした。坂口課長の依頼は、私がパワハラについて大阪同企連加盟企業で研修を行っていることや、滋賀県人権センターの機関紙にパワハラについての取り組みを掲載したのを読まれてのことでした。講義型での経験はあるものの、参加体験型についてはファシリテーター養成講座で受講した程度で、他社で講師まで行う自信はなく、一度はお断りしました。しかし、参加型の研修教材を作成していることから、最終的に引き受けました。なお、この研修には坂口課長の許可を得て、(財)大阪府人権協会の教材作成を担当されている方に、教材の使いやすさやプログラムの流れ、ファシリテーターの動きなど机上では確認できない部分を見ていただきました。

12月5日、10時より12時までの2時間が私に与えられた時間です。9時30分には会場に入りました。まず約30分、研修担当の部長や課長のお話、昨日パワハラ研修を受講された課長のお話がありました。いよいよ私の出番です。受講者も緊張しているのがよく分かりますし、私も緊張しています。何しろ受講者にとってみたら大学の先生や人権関係のプロといわれた講師ではなく、他社のサラリーマンから研修をうけるのですから今から何か始まるか興味津々です。

いよいよ参加型の研修の始まりです。テーマは、できあがったばかりの「職場のセクシュアル・ハラスメント」です。

私の簡単な自己紹介と今日研修を行うようになった経緯について話をしたあと、プログラムの流れとアクティビティの進め方から始めてみました。

事前に打ち合わせをして、グループ分けをしてもらっていました。今回の研修の受講者は12名なので、4人ずつの3つのグループに分かれて座っています。

【アイスブレイキング】

会場の緊張を取るためアイスブレイキングとして、ペア・コミュニケーションを行いました。

私が「まず、握手をしてください。同じ会社の社員同士といってもおそらく今まで握手をしたことがなかったと思います。これからの2時間よろしくという意味を込めて握手をしてください。」と言いますと、会

場に笑いが起こり少し緊張が解けました。

握手をしたあと、教材のとおり上手に話し合ってくださいと言いました。テーマは「今日の朝ごはんのメニュー」です。

教材では次にペアを変えて行うようになっていますが、同じペアで上手に聴き合うことを意識して、「私の好きなタレント・俳優」をテーマに話し合いを行いました。受講者の声もだんだん大きくなって話し合っているのが感じられました。

最後に、片方が後向き会話です。私が「後ろ向きの方に話しかけてください。テーマは「私の好きなところ、あなたにお勧め一番の場所」についてです」と言いますと、受講者は一瞬戸惑いがありましたが、後ろ向きになっているペアの方の背中に話しかけます。しかし、先ほどのようには会場が沸きません。実は、狙いはそこにあったのですが。私が「話しやすかったですか? コミュニケーションをとることができましたか?」と問いかけますと、受講者から「アイコンタクトが取れないので話が進まない」とか「表情が分からないのでどの方向に話を持っていったらいいかわからない」などコミュニケーションが取れないと回答がありました。

アイスブレイキングを行うのは、一つは緊張を取るためですが、もう一つの狙いはコミュニケーションを取ることがどうということか、次のセクハラやパワハラを考えると結びつけるためです。

<反省点>

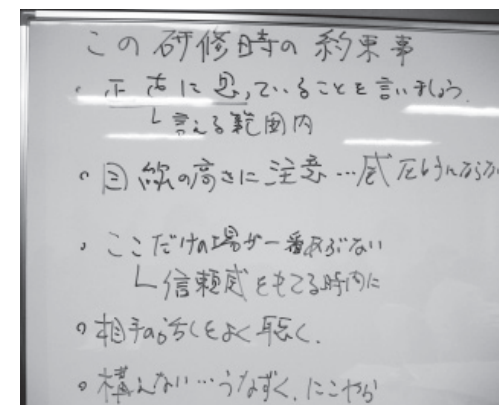
- アイスブレイキングという言葉をいきなり使ったが受講者にはすぐ理解されたのだろうか、違う表現を使った説明も必要ではなかったか?
- 「握手をしてください」と言ったが、「しなくても良い」という条件を付け加えた説明が必要だったかもしれない。ペアの関係で全く知らない同士に身体接触を強要するのもどうかと思った。
- 「後ろ向き会話」だけで終わってしまつて不快な気持ちで終わってしまっているかも知れないので、「傾聴の時間」を入れてフォローする。

【安心な場としての約束づくり】

次に、この研修を行う場の約束づくりをしました。プログラムの流れには入ってはいませんが、受講対象者がセクハラ相談員ということだったので、このグループ討議を通じて最後の「相談を受ける」に繋がったからです。

グループ討議の話が聞こえてきます。「人に話した瞬間にもう秘密ではなくなるから」「ここには課長も何名か参加している」といったことが、グループの発表の時には「信頼できる場であること」や「参加者が視線をあわせ威圧的な雰囲気ではなく自由にもものが言える場であること」など。アイスブレイキングで体験した相手の話をよく聴く、無視しないなども出されました。

これらの約束事は、全員が見ることが出来るホワイトボードに大きく書きました。その後のグループ討議や発表に役に立ち、研修後に参加者から「あの約束事を全員で決めて見えるところがあったのが良かった」との感想がありました。



【グループ討議と発表】

ワークシートを使ってセクハラとパワハラについてグループ討議を行い、発表してもらいました。

ワークシートに書かれた関係者の言動について、一つずつ『その言動をとった理由・気持ち』や『言動をおこした背景・要因』についてグループで討議しました。

あらかじめ関係者の言動について書き出しを行って、その一つについて分析の例示をしてA3用紙に拡大して受講者に配布しました。

<反省点>

- 分析をしていくという作業に慣れていない人が多く、グループでの話し合いが15分という時間では短かったのではないかと考えられた。

●グループ討議の結果をA3用紙に書いて、それぞれ発表したが、他のグループの人たちにも視覚で分かるように模造紙に書くなどして、前に貼り出して発表したほうが分かりやすかったかもしれない。しかし、分析の対象となる言動が多いという問題もある。

【相談を受ける】

相談を受ける

時間が足りなくなってきたので、準備してきたグループ討議ができず、私が説明を行い受講者の皆さんから回答を出してもらう方法になってしまった。

私としては、アイスブレイキングと次に行った研修の場の約束事作り、そしてこのグループ討議を通じて相談業務の大事さ、相談者が相談を行って良かったと思われるものを目指したのですが、つながりが弱くなってしまいました。

最後に、私にこの参加型研修の場を作っていたいただいたNTT西日本の坂口課長をはじめ12名の受講者のみなさまに感謝をすると同時に、良くわかる研修教材であったか、またファシリテーターとして受講者のみなさまの目指すゴールへ到達するお手伝いできたなら嬉しい限りです。ありがとうございました。



研修時のタイムスケジュール

予定研修時間：120分

実際の研修時間：120分

	アクティビティ	予定時間	実際の時間
1	アイスブレイキング ① 今日の朝ごはん ② 私の好きなタレント ③ 後ろ向き ④ 振り返り、その他	15分 2分×2：4分 2分×2：4分 2分×2：4分 3分	17分 2分×2：4分 2分×2：4分 2分×2：4分 5分
2	場づくり、約束事	5分	7分
3	職場の上司からのセクハラを考える ① グループ討議 ② グループ討議発表 ③ 振り返り、その他	30分 15分 12分 3分	35分 15分 15分 5分
4	休憩	10分	8分
5	職場のパワハラを考える ① グループ討議 ② グループ討議発表 ③ 振り返り、その他	30分 15分 12分 3分	40分 15分 20分 5分
6	相談を受ける ① グループ討議 ② グループ討議発表 ③ 振り返り、その他	25分 15分 7分 3分	10分 講師からの説明と受講者からの回答引き出し ※残り時間が少なかったためグループ発表をグループからの意見の引き出しにかえた
7	全体の振り返り	5分	3分

2. 研修主催者の立場から

「ハラスメント相談員のための人権研修」を実施して

NTT西日本人事部人権啓発室
担当課長 坂口 一嗣

この度、当社事業部より、「セクハラ相談員研修」の依頼を受け、当社でも毎年増加傾向にある「パワー・ハラスメント」も含め、窓口担当者としてのスキルのさらなる醸成を図る必要性から、「参加型」研修を実施することとし、その講師については、大阪同企連で同じグループの大西さんをお願いしました。

当社の「セクハラ相談窓口担当者」と言いつつも、「今回が初めての研修」という人や、また「部外講師による研修」ということで、一般的な？ 人権研修と同じように、張り詰めた硬い雰囲気の中で始まりました。

ところが、講師である大西さんの明るい表情とやわらかい口調による「アイスブレイキング」で、参加者の雰囲気は一転しました。2人1組による「握手」から始まり、テーマに沿った「話し合い」、「相手の背中を見ながらの会話」、「ヒアリング(傾聴)」と、担当者間のコミュニケーションが進むにつれ、笑い声に包まれていきます。

そして、本題であるセクハラとパワハラのワークショップは、実例に基づく事案を、分析表を用いてグループで考察し、その結果を発表するものでした。

特に、この分析表を用いての考察は、被害者、加害者ともどもが「何故そのような行動をとったのか?」「その時、どのような気持ちだったのか?」を踏まえ、行動の背景とその要因を考えるものであり、そのようなハラスメントが起こる企業風土や職場の雰囲気にまで踏み込んで考えるものでした。

多分、全受講者が今まで経験したことがないプログラムであり、傍聴していた我々も、研修生の「目からうろこ」が見て取れました。

研修後のアンケートでも、全ての受講者が「有意義であった」と答えており、事務局にとっても今後の研修方法の参考になる、非常に有意義な研修でした。

ここに、受講者の一人の感想文を添付します。

ハラスメント相談員のための人権研修を受けて

今回、ハラスメント相談員の研修を受けてみて、まず、相手の立場に立って話を聞くことの重要性を感じました。

相談されるのは被害者の方なので、とかく私たちは被害者に肩入れしてしまいがちになります。特にセクハラの場合だと、私と同じ女性の方が被害を受けたということで、より女性の味方になってしまいます。

よって、加害者に対しては、意識的にも無意識的にも先入観を持った形で接してしまうことになってしまいます。ですが、双方から話をよく聞かないと、例えば被害者からの話だけを一方的に聞いて、それを鵜呑みにしてしまうことは一番危険なことになります。

私は大阪支店内のセクハラ相談員も担当しているため、月に一度、支店内の各ビルを回って、社員や人材派遣の方々からハラスメントの現状ヒアリングを実施しています。そのときによくある相談者のパターンは、「自分は被害者で圧倒的に加害者が悪く」「とてもひどい状況である」ということを、時には感情的になりながら、話をされます。その話を初めて聞いた人は、「なんてひどい話だ」と、感じるかと思います。私自身も当初は、「なんてひどい現状なんだ」と単純に思っていました。が、経験を重ねるうちに「被害者はとかく思い込みや感情的になって話をすることが多い」ので、双方から話を聞かないと本当の事情はよくわからないということがだんだんとわかってきました。

今回の研修では、2つのワークシートによる分析については、それぞれの言動から加害者と被害者の両者の行動背景や要因、その行動をとった理由や気持ちを分析するという手法に則っていて、とても参考になりました。被害者だけの意見や気持ちを聞くだけでなく、加害者にも加害者なりの理由やその言動にいたった背景があるので、それにも目を向けなければいけないということを学びました。

これまでに、このような本格的な研修を受けたことがなかったので、大いに参考になりました。今後は、この研修を通じて学んだことをヒアリング時や相談時に活かしながら、両者の立場に立って話を聞くようにしたいと思います。

用語解説

●ワークショップ

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

●ファシリテーター

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

●プログラム

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

●アクティビティ

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

●アイスブレイキング

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

●ロールプレイ

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

参考文献

『ガルトゥング平和学入門』

ヨハン・ガルトゥング+藤田明史他、法律文化社、2003年(とくに、第2章「トランセンド法入門」)

『あの人と和解する一仲直りの心理学』

井上孝代、集英社、2005年

『平和を創る発想術：紛争から和解へ』

京都YMCAほーぼのぼの会、岩波書店(岩波ブックレットNo.603)

『ガルトゥングの平和理論ーグローバル化と平和創造』

ヨハン・ガルトゥング、法律文化社、2006年

『平和的手段による紛争の転換』

ガルトゥング、平和文化(国連紛争解決マニュアル本)

『トランセンド研究ー平和的手段による紛争の転換』

(トランセンド研究会により編集・発刊・発行)

『ガルトゥング平和学入門』

ヨハン・ガルトゥング+藤田明史他、法律文化社、2003年(とくに、第1章「平和とは何か」)

『いま平和とは何か：平和学の理論と実践(グローバル時代の平和学1)』

藤原修+岡本三夫他、法律文化社、2004年

『平和学の現在』

岡本三夫+横山正樹他、法律文化社、1999年

『人やまちが元気になるファシリテーター入門講座』

ちよんせいこ 解放出版社 2007年

『事業主の皆さん 職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です!!』

厚生労働省雇用均等・児童家庭局/都道府県労働局(雇用均等室)

『上司と部下の深いみぞ パワー・ハラスメント完全理解』

岡田康子編著、紀伊國屋書店、2004年

『知っていますか?精神障害者問題ー問一答』

「知っていますか?精神障害者問題ー問一答」編集委員会編、解放出版社、1992年

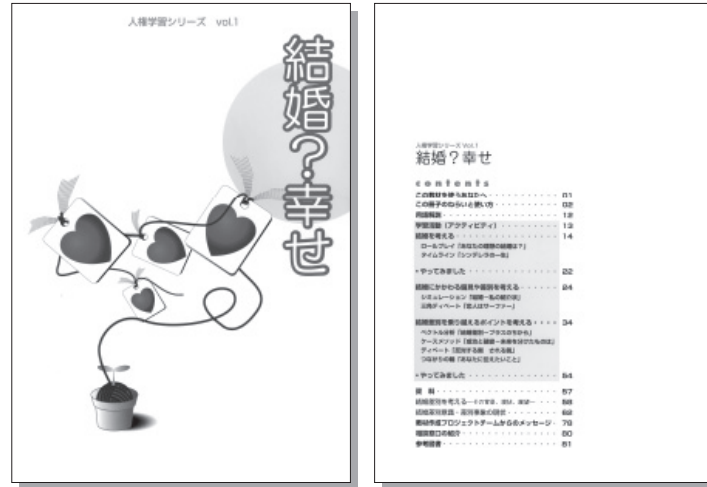
『対立から学ぼう 中等教育におけるカリキュラムと教え方』

ウィリアム・クライドラー、ERIC国際理解教育センター、1997年

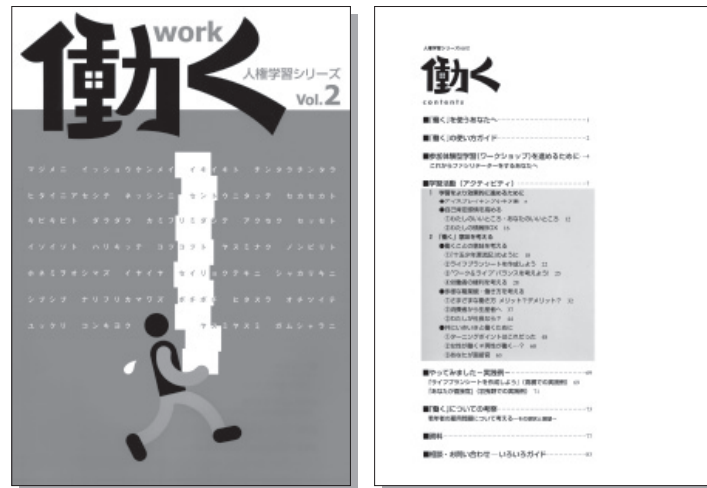
人権学習シリーズと『人権学習のプログラムづくり』の紹介

人権について学び、考えるための参加体験型学習の教材として、人権シリーズVol.1『結婚?幸せ』 Vol.2『働く』 Vol.3『暮らす』 Vol.4『ちがいのとびらー多様性と受容ー』を作成しました。人権学習シリーズVol.5『ぶつかる力 ひきあう力ー対立と解決ー』とあわせてご活用ください。

人権学習シリーズVol.1 『結婚?幸せ』



人権学習シリーズVol.2 『働く』



人権シリーズVol.3 『暮らす』

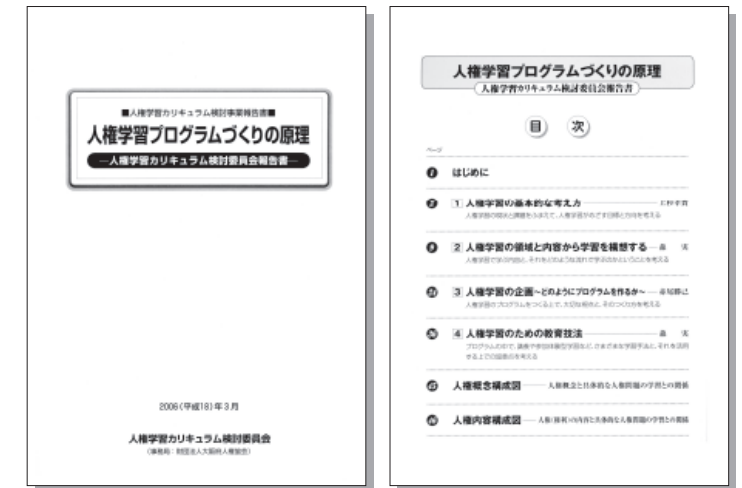


人権学習シリーズVol.4 『ちがいのとびらー多様性と受容ー』

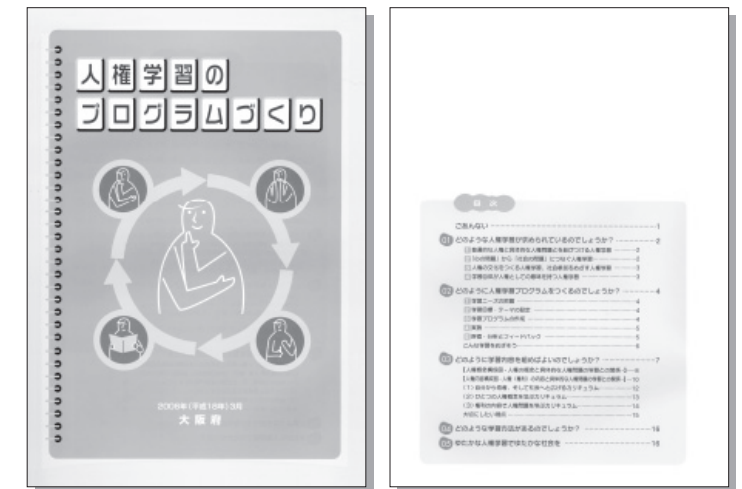


人権学習を充実させるために、人権学習の課題や学習者の状況などを想定しながら、人権学習をどのように組み立てていくのかを検討し、『人権学習プログラムづくりの原理ー人権学習カリキュラム検討委員会報告書ー』としてまとめました。また、これを広く普及するために『人権学習のプログラムづくり』を作成しました。

『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』



『人権学習のプログラムづくり』



発行日 2008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 k-hatu-bu@jinken-osaka.jp

発行 大阪府政策企画部人権室

〒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/>