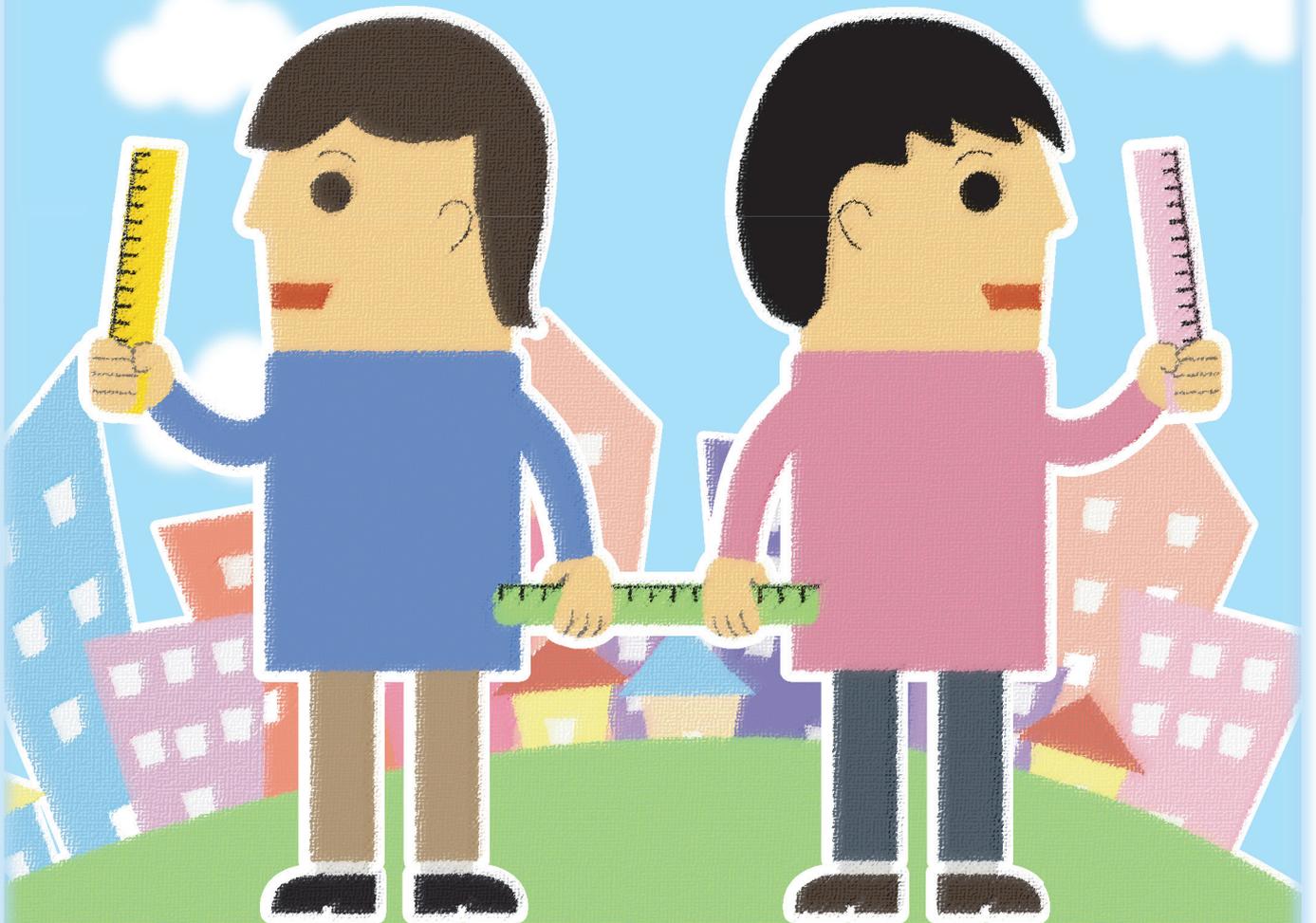


大阪府人権教育教材

見方を変える

わたしのものさし あなたのものさし



見方を変える

わたしのものさし あなたのものさし

目次

冊子の構成と使い方	1
学習プログラム	
① これって問題?	4
② 「いやだな」からはじめる	18
③ 「社会モデル」の視点で考える差別	26
参加体験型学習を行うために	40
ふりかえりシート	47

【本書のねらい】

本書は、参加体験型学習のための人権教育教材です。
日常の中で出くわしそうな場면을題材にして、参加者同士の対話の中で学習を進めていきます。
他者の見方との交流や新たな見方があることの気付きを通じて、人権を尊重していくための具体的な方法を身に付けるきっかけとなることをねらいとしています。

冊子の構成と使い方

1. 冊子の全体構成

- ①冊子の構成と使い方 …………… 冊子構成の紹介や、プログラムにおける表記説明。
- ②学習プログラム …………… 実際に活用できる3本のプログラムを掲載。
- ③参加体験型学習を行うために… 参加体験型学習の説明から、ファシリテーターとしての心構え、参加体験型学習を進めるための準備や設営、プログラムの進行で注意すること、講座の運営方法などを解説。
- ④ふりかえりシート …………… 参加者とファシリテーター用のふりかえりシート。

2. プログラムの紹介

プログラムの内容

プログラム1 これって問題？

人権に関わる具体的な事柄について、問題かどうか意見が分かれることを取り上げ、「問題があるのかなのか」「それはどのような理由からなのか」を話し合うことで、私たちの暮らしの中で人権を尊重していくための具体的な方法を考えます。

プログラム2 「いやだな」からはじめる

日常の中で起こるちょっとした「いやだな」と思うエピソードを通じて、まず、「自分を大切にしていこう」という権利への気づきを促します。また、私たちは、しんどさや傷付きを感じる時に自分を責めがちですが、状況の変化の鍵を持っているのは他者やコミュニティの側でもあることに気づき、具体的な行動につなげる力を引き出すことをめざします。

プログラム3 「社会モデル」の視点で考える差別

障がい者をめぐる具体的な場面を通して、なぜ権利侵害が起こっているのか、どうしたら現実にある「社会のバリア」と向き合っていけるのかを、「社会モデル」をキーワードに、他の参加者との対話を通して考え、学んでいきます。

プログラムの所要時間

所要時間は90分～100分で、導入からまとめまでを入れた構成となっています。

プログラムの構成

- ①「ねらい」では、そのプログラムでめざす内容が書かれています。
- ②「プログラムの流れ」では、各アクティビティの所要時間とねらいを記載しており、一見してプログラム全体の様子をつかんでいただけます。
- ③「学習の進め方・アドバイス」では、各アクティビティの進行と時間、場の設定・準備物・留意点などを記載しています。

他に、参加者に配るワークシート、カード、資料などを、そのままコピーして使えるように掲載しています。

大阪府では、マイナスのイメージがある「障害」の「害」の字をできるだけ用いないで、ひらがなで表記することとしています。(ただし、法令等の例規文書や固有名词等を除きます。)

学習プログラム

① これって問題？

② 「いやだな」からはじめる

③ 「社会モデル」の視点で考える差別



様々な問題から人権を尊重する具体的な方法を考えます

これって問題？

ねらい

「人権は尊重すべきもの」ということは誰も否定しません。しかし、具体的な場面になると人権上問題かどうか意見が分かれることがあります。このプログラムでは、人権に関わる具体的な事柄について「問題があるのかなのか」「それはどのような理由からなのか」を話し合うことで、暮らしの中で人権を尊重していくための具体的な方法を考えます。

キーワード

様々な人権問題 意見の対立

準備物

シート1 (参加者数)、シート2 (参加者数)、シート3 (参加者数)
シート4 (2枚×グループ数)、参考資料 (参加者数)

プログラムの流れ

- 5分** 1. はじめの説明・導入 ……………• このプログラムのねらいの説明や、参加体験型学習への導入を行います。
- 15分** 2. ちがう人さがし ……………• 参加者同士が知り合い、その後の学習への参加を促進します。
- 30分** 3. これって問題？ ……………• 意見が分かれる事柄について自分の意見を表し、それを交流します。
- 30分** 4. だから問題なんです ……………• 具体的な事柄における判断の理由や背景を掘り下げて考えます。
- 10分** 5. ふりかえり ……………• これまでの活動をふりかえり、人権を尊重していくための具体的な方法を考えます。

時間

学習の進め方

アドバイス

スタート

1 はじめの説明・導入

5分

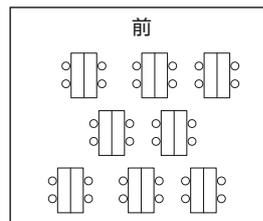
1) ねらいの説明



まず、私の自己紹介をします。

- 短くファシリテーターの自己紹介をします。

会場設営の例



- 会場設営：4～5人のグループ
- テーブルを2台合わせ、周囲にイスを置いてグループを作ります。

「人権は尊重すべきもの」ということは誰も否定しません。しかし、具体的な場面になると「問題か問題でないか」意見が分かれることがあります。

今日は、人権に関わる具体的な事柄について、「問題があるのかなのか」「それはどのような理由からなのか」を話し合うことで、私たちの暮らしの中で人権を尊重していくための具体的な方法を考えます。

- プログラムのねらいを伝えます。

2) 参加体験型学習の説明



そのために、今日は参加体験型学習で進めます。これは、皆さん同士で対話をしたり動いたりしながら、皆さんの中で学び合う学習です。

3) ルールの説明



最初に、参加体験型学習を進めるためのルールを確認しておきたいと思います。

- 参加…できる限り参加しましょう。ただし、参加は強制ではありませんので、パスもあります。
- 尊重…相手の話をよく聴きましょう。
- 守秘…この講座で聞いた個人的な話はここだけにします。
- 時間…時間も分け合いながら進めます。

今日は、様々な人権に関わる事柄について話し合いをしていきますが、グループの中にも、差別や人権侵害を受けるおそれのある立場の人や、差別に関わる発言に出くわすなどの経験をした人がいるかもしれないということを心に留めながら話をしてください。

・あまり時間をかけず簡単に説明します。

・「参加者に人権侵害を受けるおそれのある立場の人がいるかもしれない」ということに思いをはせることなく話をすることが、その人を傷付けることにつながったりします。また、差別に関わる発言に出くわしたり、それを傍観したりした経験がある人が、それを思い出すことなどもあります。お互いを傷付けず、安心して話し合いができる場となるように努めます。

5分
経過

2 ちがう人さがし(ウォーミングアップ)

15分

1) 説明 (1分)



今から、どのような人が参加しているか、交流しながら知り合います。

2) シートの記入 (2分)

- シート1を1人1枚配付します。



シート1の自己紹介シートに、自分のことで該当することには○、該当しないことには×と記入します。

- シート1に記入してもらいます。

【シート1】

- ・名前
- ・甘い物と辛い物では甘い物の方が好きだ
- ・性格は細かいよりもおおざっぱな方だ
- ・話すのと聞くのとでは話す方が得意だ

3) 交流の実施 (5分)



次に、他の参加者と順番にペアになって、名前と3つの項目についての答えとその理由を紹介し合います。

違う答えが2つ以上ある人が見つければ、そこで終わりです。一緒に近くの席に座ります。

時間は3分です。

終了です。まだ座れていない人は、近くの席に座ってください。

4) 感想の共有 (7分)



どのようなことを感じましたか。まず隣の2~3人で感想を話してください。

何人かに感想を聞いてみます。

- 2~3人に感想を聞きます。

同じになって安心することが多いと思いますが、違うことで驚きや発見があったとも思います。

人の見方や考え方は様々です。今日は、自分と違う見方や考え方になってみて、人権問題についての様々な状況について学習を深めていきたいと思います。

・移動が難しい人がいれば、他の参加者の方に動いてもらうこともできます。

・参加者の動きが止まったようなら終了したり、柔軟に進行します。

・誰に感想を聞くかの例として、早く座れた人と最後まで座れなかった人に聞いてみます。

・違う意見を排除しない雰囲気を作るよう努めます。

20分
経過

3 これって問題?

30分

1) グループを作る (2分)



座った机で4~5人のグループになります。

違う人を見つけた3つの項目のどれか1つを使って、グループでそれぞれ

れ自己紹介をしてください。

- グループで自己紹介をしてもらいます。

2) 個人で記入 (5分)

- シート2とシート3をそれぞれ1人1枚配付します。



私たちの周りには、人権に関わって様々な事柄があります。シート2の事柄は「問題あり=×」か「問題なし=○」か考えてみましょう。まず、それぞれで×か○かを記入してください。

- シート2を記入してもらいます。

3) グループで交流 (15分)



1つずつ事柄を読み上げますので、「×」か「○」かのカードを選んでグループの真ん中に出してください。

その後、その理由をグループで紹介し合ってください。×か○かを一致させる必要はありません。AからHの設問でこれを繰り返します。

紹介はそれぞれ1分30秒くらいです。

- 事柄を読み上げます。
「×」か「○」の理由を紹介し合ってもらいます。

4) 全体で交流 (8分)



×○の感想を2~3のグループに聞いてみたいと思いますので、挙手をお願いします。

- 2~3のグループに感想を聞きます。

50分
経過

4 だから問題なんです

30分

1) 事柄の選定 (4分)



グループで深めたい事柄を1つ選びます。その事柄について、なぜ×と思うのか、○と思うのか、その理由や背景を考えて深めていきます。

次に、グループの中で×チームと○チームに分かれます。自分の意見ではなく、これから話し合いを深めていくための仮の立場を決めるものですので、チームの人数はなるべく均等になるようにしてください。

2分程度で決めてください。

- グループで深めたい事柄の選定とチーム分けをしてもらいます。

- ・参加者や時間、ファシリテーターの得意分野に応じて事柄を選ぶこともできます。

- ・学習のねらいや参加者の関心によって深めたい事柄がある場合は、その事柄のみを考えることもできます。

- ・ファシリテーターが読み上げる事例ごとに「×」か「○」かで選んだカードを一斉に出してもらいます。

- ・グループから感想が出ない場合には、意見が分かれた事柄などを聞いてみることもできます。

- ・事例選定は、意見が分かれた事柄や今、課題になっている事柄を選ぶこともできます。

- ・チームはあくまでも仮の設定で、各自の意見に従って分けられるのではないことを強調します。

2) 理由の交流 (15分)

- シート4を各グループに2枚配付します。



×チームは×の意見の理由を2つ、○チームは○の意見の理由を2つそれぞれ考えてシート4に書いてください。時間は2分程度です。

- 各チームで意見を書いてもらいます。

【シート4】

×

それは ……………だからです。

それは ……………だからです。

○

それは ……………だからです。

それは ……………だからです。



×チーム、○チームの順で理由を紹介してください。
1チーム2分です。

- グループで理由を紹介し合ってもらいます。



シートを交換します。

相手のチームが出した理由に対する意見を考えて2分程度で記入してください。

• 書くのが進まないようならば、理由は1つでも構わないことを伝えます。

• どうしても意見が出なければ感想でも構いません。

- 各チームで意見を書いてもらいます。

【シート4】

○

でも、 ……………ですよ。

でも、 ……………ですよ。

×

でも、 ……………ですよ。

でも、 ……………ですよ。



各チームからその意見を紹介してください。1チーム2分です。

- グループで意見を紹介し合ってもらいます。

3) 議論のふりかえり (5分)



議論をふりかえってグループで話し合います。

話し合うのは、感じたこと、気が付いたこと、それと議論のポイントとなったことです。議論のポイントとなったことは後で各グループから発表してもらいます。

- グループで話し合ってもらいます。

4) 全体で共有 (6分)



議論のポイントとなったことをグループから発表してもらいます。
1グループ1分程度でお願いします。

- 各グループから発表してもらいます。

- ・問題かどうかの判断でポイントとなったことのみを紹介してもらいます。

80分
経過

5) ふりかえり

10分

1) 補足説明

- 参考資料を1人1枚配付します。



今日は、人権に関わって意見が分かれる事柄について考えてきました。
意見が分かれる背景には、それぞれの事情や具体的な状況があるということでした。

参考資料をもとに、発表された事柄について説明します。

- 参考資料について説明します。

- ・参考資料の中から、発表された事柄について説明します。最近の事例などを説明の中に加えることもできます。

2) まとめ



問題があるかないかには様々な理由や背景があります。具体的な場面ごとに、人権を尊重するための方法をその都度考えていく必要があります。

今回の学習が日常生活の中で、話し合いによって人権を尊重するための方法を考えていくきっかけになればと思います。

3) ふりかえり



ふりかえりシートを配付します。短くてもいいので、書ける範囲でお書きください。

後で回収させていただきます。

- ふりかえりシートに記入してもらいます。
- ふりかえりシートを回収します。

- ・終了時間までに書けた内容で回収します。

- ・ふりかえりシートは47ページを参照してください。

【シート1】

ちがう人さがし

- 1) 名前と、3つの項目について該当する場合は○、該当しない場合は×を、大きく記入してください。
- 2) 会場の参加者と順番にペアになって、名前と3つの項目についての答えとその理由を紹介し合ってください。
- 3) 違う答えが2つ以上ある人が見つければ、その人と一緒に近くの席に座ってください。

名前	①甘い物と辛い物では甘い物の方が好きだ
②性格は細かいよりもおおざっぱな方だ	③話すのと聞くのとでは話す方が得意だ

【シート2】

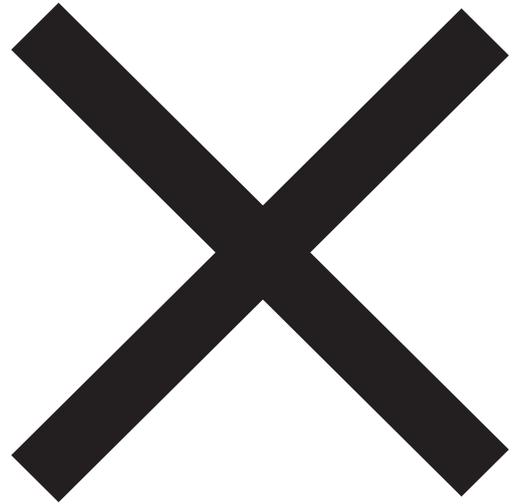
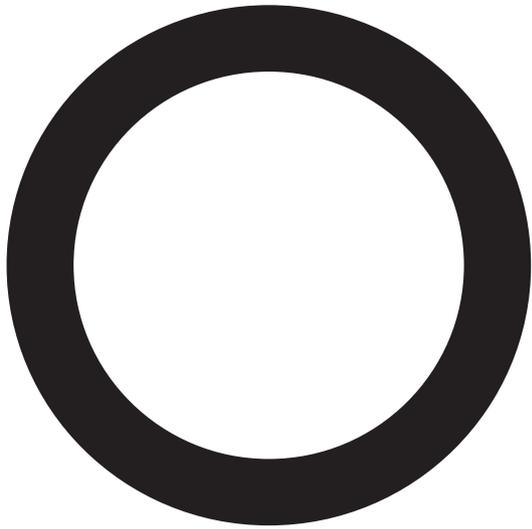
これって問題？

次の事柄は「問題あり＝×」か「問題なし＝○」でしょうか。

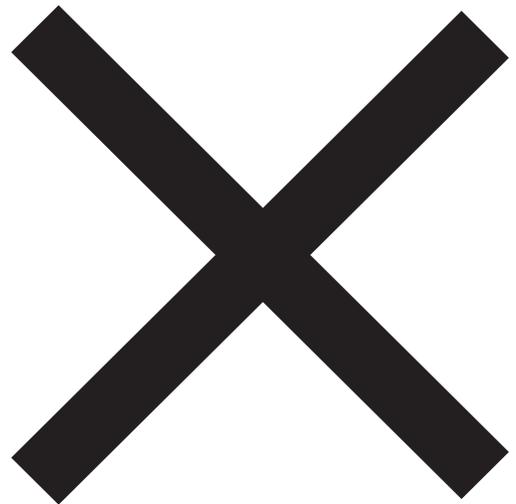
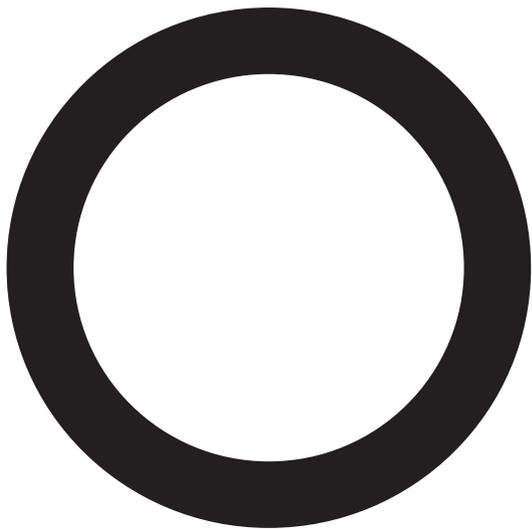
事柄	×か ○か
A：家族が外出する時に認知症の高齢者が家を出られないように鍵をかける。	
B：結婚する時に調査会社に相手の出自を調べてもらう。	
C：同じマンションに住む外国人とは生活文化が違うので付き合いをしない。	
D：HIV感染者とは一緒に食事や入浴をしない。	
E：精神障がいがある人とは関わらないようにする。	
F：ホームレスの人を見かけたら足早に立ち去る。	
G：職場で同性愛の人と隣の席になることを嫌がる。	
H：「ニートやひきこもりの人は本人が怠けているだけだ」と人に言う。	

【シート3】○×カード

*このシートには2人分のカードが入っています。



----- 切り取り線 ----- 

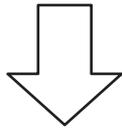


【シート4】

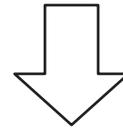
だから問題なんです

選んだ事柄：

X チーム	それは
	だからです。
	それは
	だからです。



O チーム	でも、
	ですよ。
	でも、
	ですよ。



O チーム	それは
	だからです。
	それは
	だからです。

X チーム	でも、
	ですよ。
	でも、
	ですよ。

【参考資料】

シート2で取り上げたA～Hの事柄についての解説です。

A：家族が外出する時に認知症の高齢者が家を出られないように鍵をかける

認知症高齢者の徘徊による事故に対して、親族の監督義務が問われることがありました^(注)。認知症高齢者の介護では、思わぬ行動があることや安全の確保の必要から、その行動を制限せざるを得ない場合があります。

しかし、本人の意思によらず、行動を不当に制限することは身体的虐待につながります。家に鍵をかけておくことをあらかじめ本人と話し合っておくなど、その具体的な状況で、できる限り自由を確保する方法を考える必要があります。

(注) 認知症高齢者による鉄道事故に対する家族の監督責任は困難と最高裁が判断した例(平成 28(2016) 年)

B：結婚する時に調査会社に相手の出自を調べてもらう

昭和 50(1975) 年以降、書籍「部落地名総鑑」が売買され、結婚や就職などの身元調査用に興信所で使用された事件が発覚し、大きな社会問題になりました。このような身元調査は、人権侵害であり、大阪府の条例に違反します^(注1)。また、委任状の偽造などによる戸籍・住民票等の不正取得も法律・条例違反になります^(注2)。

私たち一人ひとりが、差別につながるおそれのある身元調査は許さないという考えをしっかりと持ち、自らの行動に結び付けていくことが必要です。

(注1) 大阪府では、興信所・探偵事業者が結婚差別や就職差別につながるおそれのある調査を行い、報告することや府民が調査を依頼することは、「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」によって規制されています。

(注2) 戸籍法、住民基本台帳法、個人情報保護法、大阪府個人情報保護条例

C：同じマンションに住む外国人とは生活文化が違うので付き合いをしない

生活文化が違う外国人と日本人とは、考え方や習慣がぶつかることがあります。これが相手の国や文化を非難したり、地域や職場、グループから排除したりすることになると差別になります。また、特定の民族や国籍の人々を排斥する差別的言動であるヘイトスピーチを解消するための法律が制定されています^(注)。

言葉や生活習慣の違いを踏まえ、互いを認め合いながら、ともに生きる多文化共生社会を築いていくことが必要です。

(注) 本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律(平成 28(2016) 年)

D：HIV 感染者とは一緒に食事や入浴をしない

HIV ウイルスが原因で免疫がなくなり抵抗力がなくなることエイズ(AIDS)と言います。HIV 感染症に対する誤った知識や偏見から、感染を理由とした就職拒否や入居拒否などの人権侵害が起こっています。

しかし、HIV 感染症は感染した人と一緒にいても、日常生活の中の接触で感染することはありません。また、感染しても治療を続けながら感染する前と同じ生活を続けることができます。

HIV 感染者が安心して学び、働き、生活できるよう、私たち一人ひとりが正しい知識を持つことが必要です^(注)。

(注) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律(平成 15(2003) 年)

E：精神障がいがある人とは関わらないようにする

精神障がいは、精神疾患のために日常生活や社会生活に制限がある状態のことで、精神疾患には統合失調症や気分障がい(うつ病等)、薬物依存症、不安障がいなどがあります。

これらの病は特別な人がかかるものという古くからの慣習や風評などから生じる先入観や偏見が解消されたとはいえ、また、このため生きづらさや生活のしづらさに苦しんでいる人たちがいます。

これらの病には誰でもかかる可能性があります。先入観や偏見にとらわれることなく、正しい知識を持つことが必要です。

F：ホームレスの人を見かけたら足早に立ち去る

路上（野宿）生活を余儀なくされている人は大阪府内で1,611人です^(注1)。路上生活に至る原因は、日雇い労働の減少や会社の倒産、リストラ、病気による退職や借金、家庭の問題など様々です。このような状況を理解せず、「近寄らない方がよい」「何をしても構わない」といった意識で、嫌がらせをしたり、時には襲撃したりするという事件も起こっています^(注2)。

ホームレスの問題は、無関心のままで済ませることなく、人間の尊厳に関わる人権問題として捉えていくことが必要です。

(注1) 「ホームレスの実態に関する全国調査（概数調査）」厚生労働省（平成28(2016)年1月）

(注2) JR 大阪駅前前でホームレスの男性が襲撃されて1人が死亡。犯人は5人の未成年者。（平成24(2012)年10月）

G：職場で同性愛の人と隣の席になることを嫌がる

性には、身体の性、心の性（自分の性別をどう認識しているか）（性自認）、好きになる性（性的指向）の3つの要素があります。

性別は男性と女性の2つしかない、異性を恋愛の対象とすることが当たり前、という意識が強い中、これとは違う性のあり方を持つ性的マイノリティ^(注1)への理解は十分とはいえないのが現状です。

性的マイノリティの人々は人口の3～5%と推定する研究が多く発表されている^(注2)ことを踏まえれば、当事者が身近にいることを前提に、性の多様性についてさらに理解を深め、偏見や差別をなくしていくことが必要です。

(注1) 性的マイノリティの代表的なカテゴリーであるレズビアン（Lesbian：女性同性愛者）、ゲイ（Gay：男性同性愛者）、バイセクシュアル（Bisexual：両性愛者）、トランスジェンダー（Transgender：性自認が出生時に割り当てられた性別や伝統的な規範、期待と一致しない人）の頭文字「LGBT」を用いることもあります（ただし、L、G、B、Tいずれのカテゴリーに属さない人もいます）。

(注2) 8%という最近の民間の調査結果もあります。

H：「ニートやひきこもりの人は本人が怠けているだけだ」と人に言う

ニート^(注)やひきこもりについては、「ただの怠け者」「甘えているだけ」などと誤解されがちですが、その背景には、不登校、就職や職場での問題、いじめや友人などの人間関係、病気など様々な理由で自信を失ったり、対人関係がうまくいかなかったりといった理由があります。また、「地域若者サポートステーション」や「ひきこもり地域支援センター」を利用して、自立に向けて取り組んでいる人も多くいます。

ニートやひきこもりについて、私たち一人ひとりが正しい知識を持つことが必要です。

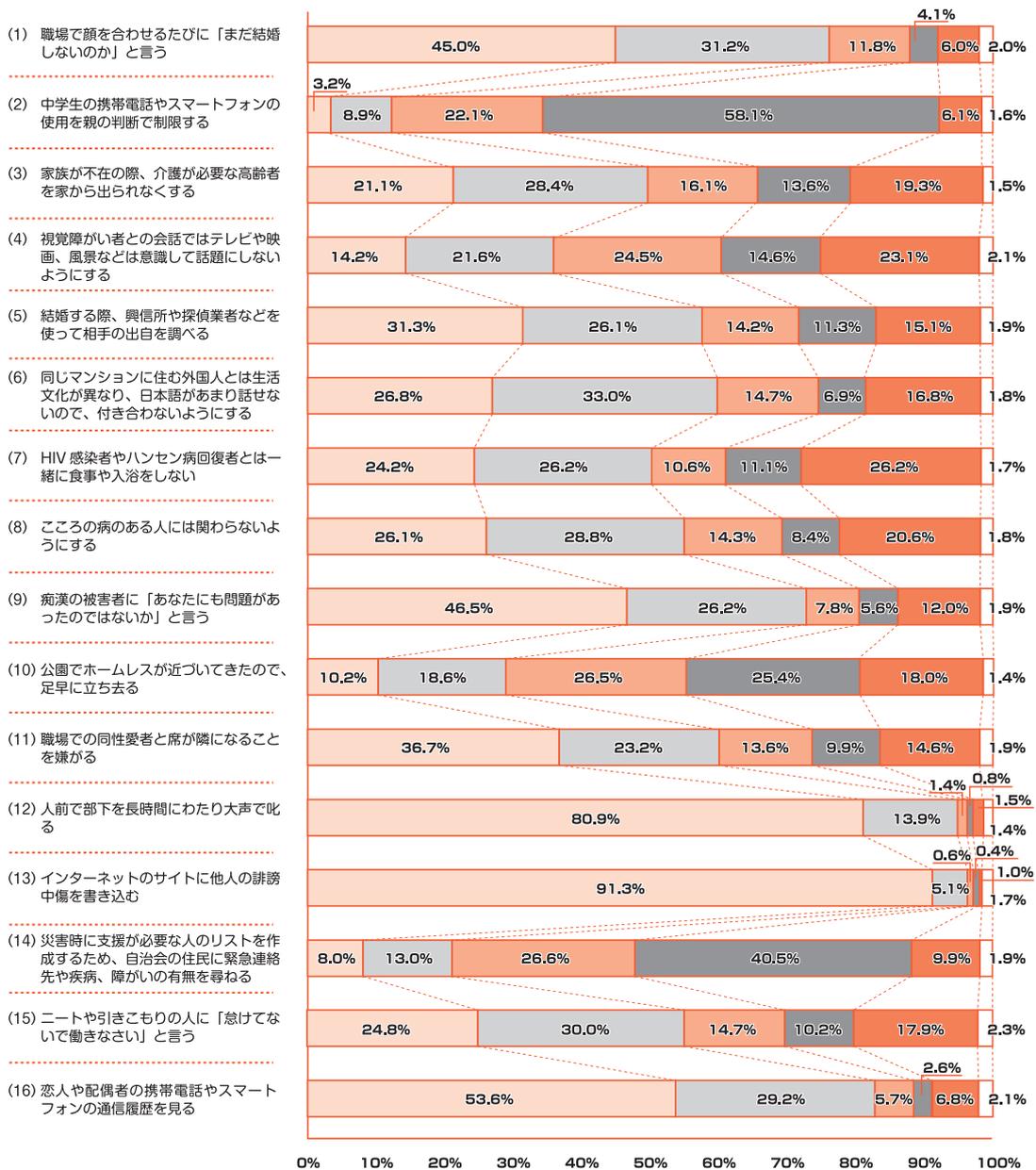
(注) ニートとは、15歳から34歳までの非労働力人口のうち、通学しておらず、家事を行っていない「若年無業者」のことをいいます。

■ファシリテーター用資料

平成27(2015)年度 人権問題に関する府民意識調査の結果について

大阪府では、人権尊重の社会づくりに向けた人権教育・啓発施策の効果的な取組の基礎資料とするため、平成27(2015)年10月から12月にかけて、府内居住の満20歳以上の3,550人(層化二段無作為抽出法による)を対象に、郵送によるアンケート調査を実施しました。

次の棒グラフは、個別・具体の事柄について、人権上問題があると思うかどうかの質問に対する回答状況です。



この学習プログラムで使用した「(3) 家族が不在の際、介護が必要な高齢者を家から出られなくする」では、「問題があると思う」と「やや問題があると思う」の合計(以下「問題あり」という。)は49.5%、およそ2人に1人の割合ですが、「(10) 公園でホームレスが近づいてきたので、足早に立ち去る」では「問題あり」が28.8%とおよそ4人に1人の割合となっており、事柄によって大きな幅のあることが分かります。

この調査の報告書は大阪府のホームページから見ることができます。

大阪府人権意識調査



権利への気付きから自尊心を高めます

「いやだな」からはじめる

ねらい

「自分はかけがえのない大事な存在だ」と思う気持ちのことを「自尊心」といいます。自尊心の高い人は、自分と同じように他の人も大切にすることができます。そこで、人権についての理解を深め、身の回りで起こる人権問題に対し行動を起こすためには、自尊心を高めることが必要です。

そのためには、自分と向き合うことも大切ですが、自尊心は他者との関係の中でより育まれ、また、自分が持つ権利への気付きや権利の主体であることへの気付きによってもより促されていきます。

このプログラムでは、日常の中で起こるちょっとした「いやだな」というエピソードを通じて、まず「自分を大切にしていいたい」という権利への気付きを促します。また、私たちは、しんどさや傷付きを感じる時、自分を責めがちですが、状況変化の鍵を握っているのは他者やコミュニティの側でもあることに気付き、具体的な行動につなげる力を引き出すことをめざします。

キーワード 自尊心 権利意識

準備物

シート（参加者数）、A4白紙（参加者数）、模造紙（グループ数）、マーカー（グループに4～5本）、付せん（8cm角・4色・各色20枚をグループ数）*、ホワイトボードと専用ペン・イレーザー（黒板でも構いません）

*付せんは、色の識別が困難な参加者もいることも想定して組み合わせを考えます（同系色の濃淡の組み合わせは避けるなど）。

プログラムの流れ

- 5分** 1. はじめの説明・導入 ……このプログラムのねらいの説明や、参加体験型学習への導入を行います。
- 15分** 2. 参加者の自己紹介 ……参加者同士が知り合い、その後の学習を促進します。
- 15分** 3. エピソードから考える ……日常の中にある、自分の意見がなかなか言えずにもやもやしている状況から、自分の意見をきちんと伝えるために必要なことを考えます。
- 15分** 4. 必要なものって何？ ……考えを行動に移す時、行動のエネルギーになるもの・必要なものを整理します。
- 15分** 5. その一步は？ ……なぜ行動に移すことができたか、行動した時の状況などを考えます。
- 22分** 6. 得られるもの・失うもの ……行動の結果を、得られるもの・失うものに整理します。
- 3分** 7. ふりかえり ……これまでの活動をふりかえり、自分が一步を踏み出すためにできることを考えます。

スタート

1 はじめの説明・導入

5分

1) ねらいの説明



まず、私の自己紹介をします。

- 短くファシリテーターの自己紹介をします。



人権問題を考える際には、「自分を大切にする」という自尊感情が大切であると言われます。自分を大切にすることができる人は、他の人のことも大切にすることができるからです。

今日は、日常の中で起こるちょっとした「いやだな」というエピソードから、「自分を大切にしたい」という権利について考えます。そして、それを行動に移していくためにどうすればいいのかを考えていきたいと思います。

- プログラムのねらいを伝えます。

2) 参加体験型学習の説明



そのために、今日は参加体験型学習で進めます。これは、皆さん同士で対話をしたり動いたりしながら、皆さんの中で学び合う学習です。

3) ルールの説明



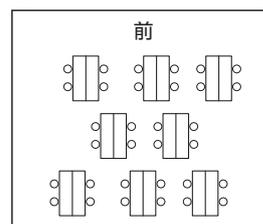
最初に、参加体験型学習を進めるためのルールを確認しておきたいと思います。

- 参加…できる限り参加しましょう。ただし、参加は強制ではありませんので、パスもあります。
- 尊重…相手の話をよく聴きましょう。
- 守秘…この講座で聞いた個人的な話はここだけにします。
- 時間…時間も分け合いながら進めます。



今日は、具体的なエピソードから自尊感情や権利について考えます。グループの中に、エピソードと似た経験をした人や見聞きした人がいるかもしれないことを心に留めながら、話をしてください。

会場設営の例



- ・会場設営：4～5人のグループ
- ・テーブルを2台合わせ、周囲にイスを置いてグループを作ります。

- ・あまり時間をかけずに簡単に説明します

- ・「参加者にエピソードと似た経験をした人がいるかもしれない」ということに思いをはせることなく話をすると、エピソードを矮小化したり、主張しない参加者を責めるような発言が出ることも考えられます。お互いを傷付けず、安心して話し合いができる場になるように努めます。

2 参加者の自己紹介

15分

1) 説明とシートの記入 (5分)

- A4白紙を1人1枚配付します。



同じグループの人はどんな人なのか、お互いに自己紹介していただきます。

今から4つの質問をしますので、A4の白紙に書いてください。じっくり考えずに、思い付きやひらめきで書いてください。

- 読み上げながら、①～④を板書します。
- ①名前 (呼ばれたい名前・ニックネーム可)
- ②好きな食べ物
- ③日頃楽しんでいること (趣味など)
- ④ストレス解消法



記入時間を今から1分とります。

迷ったり書けなかった項目は空けておいてください。自己紹介をしていると思いつくこともあります。

では、今から1分とります。

2) 自己紹介 (10分)



では、グループでそれぞれ自己紹介してください。

1人が話し、残りのメンバーはしっかりと聴きます。質問したくなるかもしれませんが、質問はなしでお願いします。1人2分程度でお願いします。

- グループで自己紹介をしてもらいます。

・思い付き、ひらめきで書くように勧めます。読みながら、「ちなみに私の趣味は寝ることです」などと、ファシリテーターの自己紹介を兼ねて、場を和ませることもできます。

3 エピソードから考える

15分

1) 説明 (5分)



今からシートにある4つのエピソードを読みます。エピソードに登場するAさん・Bさん・Cさん・Dさんが「いやだな」と思っている状況を想像してください。正しい答えがあるわけではありません。

・エピソードはゆっくり読み、簡単に状況を言葉で説明します。

・必要なものが出にくい場合、
「Aさんはどうしたいと思っているか？」
「Aさんが自分の気持ちを表現する時、助けになるものは？」
など、具体的に説明を加えていきます。
状況を変える具体例が出にくい場合は、「仲のいい友人」「最初の一声」など、ファシリテーターから例を示します。

Aさん、Bさん、Cさん、Dさんそれぞれの立場になって想像してください。そして、状況を変えるための一歩を踏み出す時、必要だと思うものをたくさん挙げてください。

- 各グループに付せんのセット、マーカー、シート（1人1枚）を配付します。
エピソードをゆっくり読み、必要に応じて簡単に①～④の状況を補足説明します。

2) 付せんに書く (10分)



①のエピソードから、Aさんが状況を変える時に必要なものを付せんに書き出していきます。グループで話をしながらメンバーそれぞれで考えたことを書いていってください。ポイントは質より量です。できるだけ多く考えてください。

同じように、BさんからDさんまで、状況を変える時に必要なものを付せんに書き出してください。

1つのエピソードについて2分で書いてください。次のエピソードに移る時は、付せんの色を変えてください。

2分経過したらお知らせします。

まず、Aさんに必要なものから、グループで次々挙げて付せんに書いていってください。

- 1つのエピソードの記入時間（2分）を計り、2分経過したら知らせます。

4 必要なものって何？

15分

1) 似たものを集める (8分)

- 各グループに模造紙を配付します。



今から、書き出した付せんに内容を分類します。

模造紙の左半分に、Aさん、Bさん、Cさん、Dさんそれぞれの「必要なもの」を内容の似たもの別に集めます。

2) 集めたものに名前を付ける (5分)



次に、分類した付せんのまとまりにそれぞれ名前を付けます。

例えば次のとおりですが、その他は皆さんでいろいろ考えてください。

- まとまりの名前の例を紹介し、板書します。
「権利意識」
「本人のあり方」

・時間が短い場合は、エピソードを絞っても構いません。

・A～Dさんの付せんに何色にするかは、具体的に指定します。

例

「では、Aさんに必要なものを青色の付せんに書いてください。」

【育児休業取得に関する参考データ】

平成25（2013）年10月1日から平成26（2014）年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性又は配偶者が出産した男性のうち、平成27（2015）年10月1日までに育児休業を開始した者の割合は、女性81.5%、男性2.65%です。また、育児休業を取得している男性の休業期間は、5日未満が56.9%と、半数を占めています。

出典：厚生労働省「平成27年度雇用均等基本調査(事業所調査)」

・参加者がグループで活動している時、ファシリテーターはグループの様子を見て回ります。質問に答えたり、話し合いが進みにくいようであればヒントになるような言葉がけをします。注意が必要な参加者の発言例とその対応策をファシリテーター用資料(25ページ)に掲載しています。

【模造紙の例】

□□	□□□□
□□□□	□□

・参加者から名前が出るようなら、板書は最後に参考程度にとどめます。

35分経過

「人間関係のあり方」
「コミュニティのあり方」

3) ふりかえり (2分)



4つのエピソードすべてに共通していた「必要なもの」はどんなことですか。挙手をお願いします。

- 挙手のあったグループに発表してもらいます。

【模造紙の例】

権利意識 □□	本人のあり方 □□□□	
人間関係 のあり方 □□□	コミュニティ のあり方 □□	

50分
経過

5 その一歩は?

15分

1) 説明 (2分)



では、みなさんにエピソードの続きを考えてもらいたいと思います。
AさんからDさんは「いやだな」という状況を変えるために一歩を踏み出しました。それはどんな一歩でしょうか。具体的な状況などをグループで考えてください。

正解はありません。想像して「お話」を作ってください。

2) どんな一歩? (13分)



模造紙の左側に貼られた「必要なもの」の内容を参考に、模造紙の右側にAさんからDさんの一歩の言葉又は行動を書いてください。物語やセリフ、状況の具体的な説明などをマーカーで書いてください。

- ・具体的な状況をエピソードを膨らませて想像し創造することで、日常場面で行動を起こす時の潜在的な力になります。
できるだけ具体的な「お話」になるように、ファシリテーターは、各グループや全体に対して「Aさんはどんな言葉や行動で自分の気持ちを表現したでしょうか」などの言葉がけをします。

【模造紙の例】

権利意識 □□	本人のあり方 □□□□	Aさん ……
人間関係 のあり方 □□□	コミュニティ のあり方 □□	Bさん ……
		Cさん ……
		Dさん ……

- ・時間がない場合は、グループで、エピソードを1～2つ選んで考えてもらいます。

65分
経過

6 得られるもの・失うもの

22分

1) 説明 (2分)



AさんからDさんが一歩を踏み出し、こうありたいと思う状況が実現した時、それによって「得られるかもしれないもの」と「失うかもしれないもの」があります。

その両方を考えていきます。

2) 「得られるもの」と「失うもの」を考える (5分)



「得られるかもしれないもの」と「失うかもしれないもの」をグルー

- ・「失うかもしれないもの」への不安が「いやだな」と思う状況を改善しようとする行動を妨げることが多いので、参加者が「得られるかもしれないもの」を具体的に考え、その大きさに気付いていくことがポイントです。

プで出し合います。「得られるかもしれないもの」と「失うかもしれないもの」を模造紙のAさん、Bさん、Cさん、Dさんそれぞれの「お話」の下に書いてください。

3) 話し合う (5分)



ここまでの活動で感じたことを、模造紙を見ながらふりかえります。グループで感想を話し合ってください。

4) 発表 (10分)



模造紙を見せながら各グループに発表してもらいます。時間は各グループ2分程度です。

- 各グループから話し合った内容のまとめ、その一步の報告をしてもらいます。
- 各グループの発表時間を計り、終わりの合図をします。

・グループの場所によっては、全員に模造紙が見えない場合もあるので、全員に模造紙が見えやすい場所で発表してもらいましょう。

87分
経過

7 ふりかえり

3分

1) 参加者の感想



全体を通して感じたことなど、この学習の感想を挙手でお願いします。

- ふりかえりシートを配付します。
- 何人かに発表してもらいます。

・ふりかえりシートは47ページを参照してください。

・数名から感想を聞きますが、残り時間により調整します。

2) ファシリテーターのまとめ



例)

これまでの活動で、自分が一步を踏み出す時にできることや、人が一步を踏み出す時に私たちにできる関わり方を考えました。

自分を大切にするために行動を変えることで、より良い関係や社会を築くことにつながる可能性にも気付かされたように感じました。

・まとめは、その日の参加者の印象的な発言やファシリテーターの体験などを交えて話します。

3) ふりかえり



短くてもいいので、配付したふりかえりシートをお書きください。後で回収させていただきます。

- ふりかえりシートに記入してもらいます。
- ふりかえりシートを回収します。

エピソード

- ① Aさんは中学3年生。Aさんの「いやだな」は、学級委員やクラブの部長を決める時のことです。Aさんの意見はたいていは無視されて、「Aさんがいいと思う」という周りの一言で決められてしまいます。おとなしくて強く言わないからみんなが押し付けてくると感じるのですが、自分が我慢すればいいと思って、委員や部長としてがんばってきました。でも、3年生になって、今回はいやだと意思表示したいのですが、また同じ結果になりそうで、余計にいやな思いをするのではと迷っています。
- ② 遠方から引っ越して、子どもが幼稚園の年長組に入ったBさんの「いやだな」は、朝の送迎の時のことです。周りの保護者はいわゆるママ友という感じで、Bさんも親しくなりたと思っていたところ、1週間前にママ友のグループからお茶に誘われました。その後は、子どもを送った後はグループで話すのが当然のようになり、子どもや家族の話など楽しく役立つことも多いのですが、毎回時間をとられることやうわさ話などは聞くことが苦痛になってきています。機嫌を損ねないで距離をおきたいのですが、今日も誘いに乗ってしまいました。
- ③ Cさんは75歳。10年前に夫を亡くし一人暮らしです。Cさんの「いやだな」は、地域の福祉センターでの出来事です。読書と映画が好きで一人暮らしを楽しんでいましたが、交流サロンができて、人と話すことが楽しくて週に3日通っています。サロンで知り合ったEさんとは映画の話やお勧めの本の話題などで気が合って、よく話しています。今日、センターの職員から「特定の人とばかり親しくしないで、皆さんと仲良くしてほしい」と言われました。優しくたしなめる感じで言われたことが恥ずかしく、もうサロンに行くのをやめようかなと思うようになりました。でも、楽しい時間や人、場所を奪われるのはさみしいし悔しいと感じています。
- ④ Dさんは35歳。2年前に結婚し、妻は妊娠中です。Dさんの「いやだな」は、育児休業を申請した後の出来事です。初めての育児を妻と一緒に体験したいと育児休業を申請しましたが、その後、職場の人間関係がぎくしゃくし始めました。仕事も忙しく、人員も最小限で回っていることはよく分かっているのですが、会社には育児休業の制度があるし、男性が育児休業を取ることを国も推奨しているのに…と思っています。また、直接の上司は、「介護休業を取りたいが、現状を考えると言い出せない」と話しています。「みんな我慢しているのに」という圧力が重くのしかかっているように感じています。

■ファシリテーター用資料

「エピソード」を考える際に、参加者の意見で注意が必要なものとそれへの対応をいくつか例示します。

- 例1 (意見) 「我慢すべき」「自己責任」など
(対応) 他の参加者から意見を求める他、意見を表明する権利があることを紹介し、「そういった権利を我慢することについてはどう思いますか？」などと返す。
- 例2 (意見) 「前向きに考える」「明るく考える」「勇気を出す」など (本人のあり方や資質に片寄った意見)
(対応) 「人の気持ちを考えすぎたり深く考える力があることで、かえって状況を変えることが難しくなることもあります。でも、相談できる人や信じてくれる人がいるとどうでしょう？」などと返す。
- 例3 (意見) 「幼稚園に子どもを送って、お茶を飲んでゆっくりできるのは結構なご身分だ」など
(対応) 「結構なご身分と映るのは確かですが、どのような気持ちでお茶をしていると思いますか？単なるレジャーでしょうか？」などと問いかける。
- 例4 (意見) 「歳をとったら、新しく気の合う友だちを求めるより家族や昔からの知り合いと付き合うべき」など
(対応) 「高齢化社会をどう生きるかは、これから大きな課題になってくると思います。発言者のような考え方の人もおられるでしょうし、Cさんのように考える方もおられると思います。」などと、それぞれが自分の生き方を選ぶこと、Cさんに楽しい場所・時間・人を求める権利があることに気付いてもらいます。
- 例5 (意見) 「女性はこうあるべき、男性は……」など (一つの価値観や自分の持っている規範意識が正しいとする意見)
(対応) 「『女性はこうあるべき』と思う理由は何ですか？」などと問いかける。このように問いかけることで、対話を深めていくことができます。
- 例6 (意見) 「男は仕事が第一」「社会人としての責任感」など
(対応) 「男はなぜ仕事が第一とされているのでしょうか？」などと問いかける。



権利を侵害している「社会のバリア」について考えます

「社会モデル」の視点で考える差別

ねらい

平成28(2016)年4月から障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(障害者差別解消法)が施行され、障がいを理由とする差別的取扱いの禁止と合理的配慮(必要な変更・調整)の提供が求められるようになりました。

日常生活において、障がいのある人が排除されたり権利を制限されたりする背景には、「社会のバリア」(法律上では「社会的障壁」)があります。

では、何が「社会のバリア」なのでしょう?

このプログラムでは、具体的な場面を通して、なぜ権利侵害が起こっているのか、どうしたら現実にある「社会のバリア」と向き合っていけるのかを、「社会モデル」をキーワードに、他の参加者との対話を通して考え、学んでいきます。

キーワード

「社会モデル」 社会のバリア(社会的障壁) 対話 合理的配慮

シート1(1枚*参加者全員に見えるように拡大します)、シート2(参加者数)

準備物

コラム1・コラム2(参加者数)、ふりかえりシート(参加者数)、模造紙(グループ数)、マーカー(グループに4~5本)、マグネット(グループ数×2~3個程度)、ホワイトボードと専用ペン・イレイザー(黒板でも構いません)

プログラムの流れ

- 5分** 1. はじめの説明・導入 ● このプログラムのねらいの説明や、参加体験型学習への導入を行います。
- 10分** 2. どうやってここに来ましたか? ● 参加者同士が知り合い、その後の学習への参加を促進します。
- 20分** 3. この人はどうして電車に乗れない? ● 具体的な場面から、障がいを「社会モデル」の視点でとらえることを考えます。
- 35分** 4. あなたならどうする? ● 障がいに関わって葛藤を含む場面から、差別的な状況に対してどう行動するかを考えます。
- 20分** 5. こう考えました ● 各グループから考えたことを出し合って共有します。
- 10分** 6. ふりかえり ● これまでの活動をふりかえり、社会モデルの基本的な考え方を再確認し、自分の行動の一步を考えます。

スタート

1 はじめの説明・導入

5分

1) ねらいの説明



まず、私の自己紹介をします。

- 短くファシリテーターの自己紹介をします。

平成28(2016)年4月に障害者差別解消法が施行され、障がいを理由とする差別的取扱いの禁止と、合理的配慮(必要な変更や調整)の提供が求められるようになりました。

日常生活においては、障がいのある人が排除されたり権利を制限されたりしていることがあります。

これまで、障がいのある人に対しては「思いやり」をもって接し「手助けする」ことが大切だ、それこそが「人権を守る」ことだ、と思われてきたのではないのでしょうか。

しかし、「障がい」についての考え方は以前と大きく変わってきています。障がいのある人の権利を守る動きの中で、障がいのある人をめぐるバリアの原因は社会の側にあるのではないかと考えられるようになりました。

今日は、具体的な場面を一緒に考えることで、現実にある「社会のバリア」にどう向き合い、どう行動していくかを考えたいと思います。

- プログラムのねらいを伝えます。

2) 参加体験型学習の説明



そのために、今日は参加体験型学習を進めます。これは、皆さん同士で対話をしたり動いたりしながら、皆さんの中で学び合う学習です。

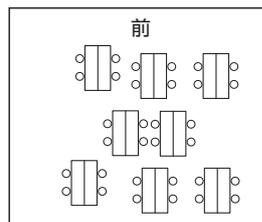
3) ルールの説明



最初に、参加体験型学習を進めるためのルールを確認しておきたいと思います。

- 参加…できる限り参加しましょう。ただし、参加は強制ではありませんので、パスもあります。
- 尊重…相手の話をよく聴きましょう。
- 守秘…この講座で聞いた個人的な話はここだけにします。
- 時間…時間も分け合いながら進めます。

会場設営の例



- ・会場設営：4～5人のグループ
- ・テーブルを2台合わせて、周囲にイスを置いてグループを作ります。

- ・あまり時間をかけずに簡単に説明します。

2 どうやってここに来ましたか?

10分

1) 説明



今から、簡単な交流をします。

今日はどうやってここに来ましたか? 電車、バス、自転車、徒歩など、いろいろだと思います。

今から、他の参加者の方たちと、ここまでの交通手段を聞き合ってください。

まず、どなたかとペアになって、じゃんけんをしてください。勝った方が「今日はどうやってここに来ましたか?」と聞きます。聞かれた方は「バスで来ました」など、交通手段を答えます。次に、聞いた方が自分の交通手段を伝えます。同じだったら、笑顔で顔を見合わせましょう。

ペアを変えて5人と聞き合ったら、自分の席に座ってください。

2) 交流の実施



それではペアになってください。

●全員がペアになったことを確認します。

それではじゃんけんをして、聞き合ってください。ペアを変えて5分程度で5人の方と聞き合ってください。

●じゃんけんをして、会場までの交通手段を聞き合います。

はい、5分たちました。

3) 感想の共有



どんなことを感じましたか? 1~2人に感想をお聞きし、みんなで共有したいと思います。

●参加者に感想を聞きます。

予想される答え

「意外と電車で来てる人が多かった」

「けっこう遠くから来てる人がいてびっくりした」など

・ペアになるのをとまどっている人がいる場合、「交替していくのでまずは近くの人とペアになりましょう」などと声をかけてください。

・途中から、座る人が出てきます。全員が座ったら、5分たっていないくても終了します。

・聞き合う中で、駅名など本来の質問の答えでないことが話されることも予想されますが、それを止める必要はありません(5分程度で5人と交流するという枠をはめているので、長話にはならないと思われます)。

・参加者のほとんどが同じ交通手段となるような会場で実施する場合などは、「好きな乗り物は何ですか?」などに変更することもできます。

3 この人はどうして電車に乗れない?

20分

1) どうして電車に乗れないの? (3分)



みなさんにここまでの交通手段を聞き合っていました。その交通手段から、障がいの「社会モデル」について考えていきたいと思えます。

- 「社会モデル」と板書します。

この絵には車いす利用者と電車が描かれています。この人は、このままでは電車に乗ることができません。では、「この人はどうして電車に乗れないのか」を考えてみてください。

時間は1分程度です。

- シート1を拡大して掲示します。

2) 発表 (7分)



電車に乗れない理由について、共有の時間をとりたいと思えます。2~3人から発表してもらいます。挙手でお願いします。他にありますか…。

- 発表の例
 - ・足が不自由だから
 - ・自分で歩くことができないから
 - ・助けてくれる人がいないから
 - ・階段があるから
 - ・エレベーターがないから

3) 「社会モデル」の説明 (10分)



車いす利用者が電車に乗れない理由を発表していただきましたが、2つの視点があることに気づきます。

まず、「足が不自由だから」「自分で歩くことができないから」と、本人に理由があるとする視点があります。これだと、本人ががんばってリハビリすべきだということになります。このような視点を、障がいの「医学モデル」といいます。

- 「医学モデル」と板書します。

・「社会モデル」と大きく書いた紙を事前に準備し、ホワイトボードに貼ることもできます。

・場の雰囲気が硬い時には「思い付きでも構いません」など発言がしやすいような言葉かけをすることもできます。また、なかなか発表者が出てこない場合、まず一人を指名して発表してもらい、「別の意見の方はいますか」と数人に聞いていくなどの方法もあります。

・発表の内容が同じようなものであれば、左記の発表の例などを紹介することもできます。

・「医学モデル」と大きく書いた紙を事前に準備し、ホワイトボードに貼ることもできます。

もう一つの視点は、「そもそも駅に階段しかないことが問題ではないか」と考えるものです。車いす利用者の他にも移動が困難な状態の人がいるのに、歩いて階段を上れる人しか使えない駅であることが問題だ、社会環境が整備されていないことに原因がある、という視点です。いわば「社会のバリア」が問題だということです。このような視点を障がいの「社会モデル」と言います。

障がい者をめぐる現実を考える時に、この「医学モデル」と「社会モデル」という視点はとても重要です。

もう一つ例を挙げます。

洋画には字幕がありますが、日本の映画には字幕がないのが普通ですね。聴覚障がいのある人は長年「字幕を付けてほしい」と運動してきましたが、まだ一部の映画館・一部の時間帯でしか字幕付きはありません。聴覚障がいのある人が日本の映画を楽しめないのは、「耳が聞こえないからだ」と考えるのが「医学モデル」、「字幕が用意されていないからだ」と考えるのが「社会モデル」というわけです。

かつては「医学モデル」の考え方が当たり前でした。しかし、世界で障がいのある人の権利を守る動きが広がる中で「社会モデル」の考え方が出てきて、人権問題として「障がい」をとらえる際の基本になりました。こうした中、障害者権利条約ができ、日本でもこの条約を締結するため障害者差別解消法ができました。障害者権利条約も障害者差別解消法も「社会モデル」の考え方に基づいたものです。

35分
経過

4 あなたならどうする？

35分

1) 移動と説明 (5分)



①移動 (グループを作る)

では、次の活動はグループで行いますので、近くの人と4~5人のグループになって座ってください。

- 4~5人のグループで着席できたら、シート2を1人1枚、各グループに模造紙とマーカーを配付します。

②説明

シート2には、障がいに関して具体的な場面が載っています。ケース1はマンションの住人 (Aさん) からの相談、ケース2は聴覚障がいのある会社員 (Cさん) からの相談、ケース3は発達障がいのある子どもの保護者 (Dさん) からの相談です。

3つのケースを読んで、書かれている話し合いのポイントに沿ってグループで話し合ってください。

・グループを作る時は、知り合い同士などで固まらないようにします。

また、コラム1とコラム2をお配りしますので、必要に応じて話し合いの参考にしてください。

- コラム1・2をそれぞれ1人1枚配付します。



出された意見を模造紙に書いてください。意見を一致させる必要はありません。分かれた意見も書いていってください。

後で各グループから発表していただきます。

2) 話し合いと模造紙への記入 (30分)



それでは、話し合った内容を模造紙に書き込んでください。それぞれが自由に書き込んでください。

模造紙は後で全体で共有します。

- 各グループで話し合いと模造紙への記入をしてもらいます。
- ファシリテーターは、各グループを回りながら話し合いの様子をつかみ、補足やアドバイスを行います。
- 残り5分で合図をします。

・余裕があれば、話し合いのポイントを板書しましょう。

・ケースごとの補足や留意点については、36ページファシリテーター用資料を参考にしてください。事前にファシリテーター自身が各ケースについて考える際に読んだり、グループでの話し合いの状況を見ながら適宜紹介するなどしてください。

70分
経過

5 こう考えました

20分

1) 説明 (1分)



では、各グループで話し合ったことを全体で共有していきたいと思えます。

みなさん、自由に他のグループの模造紙を見て回ってください。時間は4分です。

2) 他のグループの模造紙を見る (4分)

- 他のグループの模造紙を見て回ります。

3) 感想を出し合う (15分)

それでは、自分の席に戻ってください。

他のグループの模造紙を見て、同じだったこと、違ったこと、自分のグループにはなかった視点など、いろいろ気付いたことがあったと思います。

他のグループの模造紙を見た感想なども含め、各グループでそれぞれ話し合いをさらに深めてください。

- 各グループで話し合ってもらいます。

・車いす利用者や杖を使用される方など、移動への配慮が必要な方がいる場合は、必要に応じて机を動かしましょう。

6 ふりかえり

10分

1) まとめ



これまでの活動をふりかえり、障がいのある人にとってどんなことがバリアになるのかを考えてみたいと思います。

障がいのある人を「困っているから助けてあげないといけない」と思い込んだり、逆に、「何をするか分からない」として警戒するのではなく、一対一で向き合って対話を試みてほしいです。

また、バリアの原因は障がいのある人だけではなく社会環境の中にあるという見方をする事です。そうやって初めて気付くことが必ずあります。そのとき、自分自身のものの見方そのものを見直してみるという姿勢があれば、対話がよりスムーズになると思います。

今回は、障がい者を取りまく「社会のバリア」を通じて学習しましたが、社会には他にも様々なバリアがあることに思いをはせていただければと思います。

どんな人権問題にも共通することですが、自分の見方だけでなく、当事者の視点に立ってみることも必要です。当事者の社会への働きかけにはどんな願いや思いがあるのかなどにも思いをはせ、自分の見方や考え方を今一度ふりかえってみたいものです。

2) ふりかえり



ふりかえりシートを配付します。

活動をふりかえって、お書きください。時間は3分程度ですので、書ける範囲でお書きください。

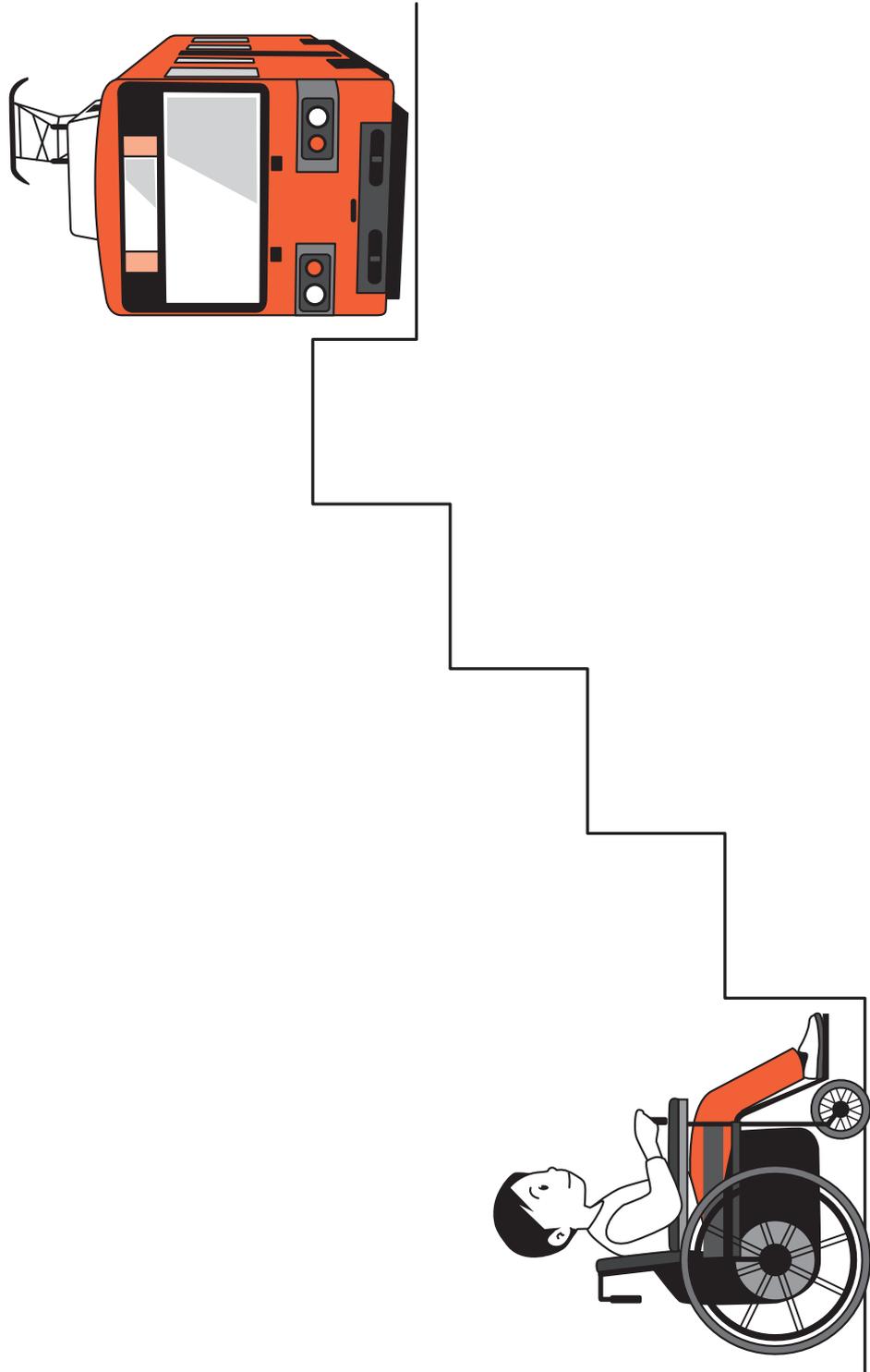
後で回収させていただきます。

- ふりかえりシートに記入してもらいます。
- ふりかえりシートを回収します。

- ・ファシリテーターの体験なども加えて話すこともできます。
- ・例えば、視覚障がい（弱視）のある人は、街で知らない人から（おそらく善意で）勝手に白杖を引っ張られると困惑してしまうそうです。また、スマートフォンを文字拡大して見ていたら、「障がい者のふりをしている」と誤解されることもあるそうです。思込みで接するのではなく、相手の意思を確認する姿勢が大事です。（この場合、「弱視」への無理解がバリアになっています。）

- ・ふりかえりシートは、ファシリテーターが独自で用意する以外は、47ページを参照してください。

車いす利用者と電車



あなたならどうする？

ケース1 マンションの住人（Aさん）からの相談

マンションの二階で暮らしているのですが、真上の部屋がうるさいんです。

毎日ではないんですが、ドタバタと暴れたり夜中に叫んだり。

耐えかねて管理会社から注意してもらったのですが、一向に収まりません。そのうち、真上の部屋の人（Bさん）の「支援者」なる人が訪ねて来ました。

「お騒がせしてすみません。ただ、Bさんは知的障がいがあって、興奮して暴れたり、叫んでしまうことがあるんです。

住める所がなかなか見つからず苦労してきて、やっとここで生活できてるんです。

街にも慣れてきているし、他に住める所もないんです。どうか理解してやってください。」とのこと。

でもなあ…「静かに暮らせないなら、どこかに引っ越してほしい」と思ってしまうのは差別なんではしょうか？

■ 話し合いのポイント

- Bさんについての情報は限られていますが、いろいろ想像して、話し合ってください。Aさんの悩みを解決するためにどんなことができるのでしょうか。

ケース2 会社員（Cさん）からの相談（手話通訳を伴って来訪）

私は今の会社で10年間働いてきました。聴覚障がいがあり、現在は全く聞こえません。職場では簡単な手話や筆談でコミュニケーションをとっていますが、必要な時には外部の手話通訳を頼んでいます。

今度大切な会議があるので、会議のための手話通訳を頼もうとしたら、上司から止められました。

「社内の機密事項を扱う会議だから、社外の人間を入れることはできない。手話通訳も入れられない。Cさんにはその都度ポイントを書いて渡すから。」と、上司は言います。

でも、放っておかれて会話から取り残されることが、これまで何度もありました。あきらめないといけないんでしょうか。

■ 話し合いのポイント

- Cさんの悩みをどう解決するか。職場のあり方を含めいろんな角度から意見を出し合ってください。

ケース3 発達障がいのある子どもの保護者（Dさん）からの相談

私には小学2年生の子どもがいます。小さいころから落ち着きがなく、言葉はしゃべれるけれど偏りがありました。5歳の時に、相談機関のお医者さんから「発達障がいの可能性が高い。様子を見ましょう。」と言われました。地元の学校を選んだのは、多くのお友達の中でもまねながら育ててほしいと思ったからです。

うちの子は学校が嫌いではありませんが、友達を作ることは苦手です。先日、同じクラスの子の定規に興味を持って、手に取ろうとしてけんかになり、その子を叩いてしまいました。当人同士は仲直りをしましたが、後日、その子の親御さんが学校に苦情を言いに来られました。

その子には本当に申し訳なく思います。でもうちの子は衝動を止められない…これは発達障がいの特性だから理解してほしいと思うのですが、入学してからは謝ってばかりです。

それに、うちの子がクラスにいることが「問題」だと思われるようで、つらいです。担任の先生に、「うちの子の障がいの特性を、分かりやすく全員に説明してください。」と伝えたのですが、先生は困った顔をしていました。

どうやら、一部の保護者が私のことを「うるさい親」だと言っているようで、孤立しているように感じています。また、先生にも分かってもらえていないように感じて悲しいです。どうしたらいいのでしょうか？

■話し合いのポイント

- 学校としてDさん（とその子ども）にどんな対応ができるか、また、他の保護者やDさんの友人などの立場からどんなことができるか、考えてみてください。

■共通の話し合いのポイント

- ①誰が困っているか、何が問題だと思うか。
- ②誰の、どんな権利がおびやかされていると思うか。

■【ファシリテーター用資料】

事前にファシリテーター自身が各ケースについて考える際に参考にしてください。また、グループでの話し合いの状況に応じて紹介しましょう。

■ケース1

- Aさんが困っているのは明らかであり、落ち着いた生活がおびやかされていると言えます。ただ、話し合いの中では、障がいのあるBさんもまた現在の生活を維持することがおびやかされているところまで話し合いを深めましょう。
- 話し合いの中で、「壁や床に防音対策をほどこす」、「どちらかが引っ越す」などの意見が出てくることが予想されます。
- AさんがBさん側（Bさん、支援者）と出会っていない時は、「迷惑」「不安」といった感情が募^つっていることに注意しましょう。また、「障がいがある人だと文句を言いにくいのか？」という理不尽な思いも抱いています。
- Bさんと出会い、Bさんの人となりや暮らしぶりを知ることで、その行動がどうして起こるのかが分かれば、騒音自体はなくならなくても、Aさんの騒音に対する感覚（気になるかならないか、迷惑と感じるかどうか）は変化する可能性があります。

■ケース2

- Cさんは必要な情報を得られないことで疎外感を抱いています。また、安心して働き続けることにも不安を抱えています。
- 上司も困っている可能性があります。
- 話し合いの中では、Cさんにとって手話通訳がどれほど必要なのか、「機密事項を扱う会議だから」というのが通訳を頼まない理由として正当だと言えるのか、「筆談するから」という約束がかつて守られなかった点に注目してほしいと思います。
- 「社内で通訳ができる人を育てる」「音声を文字化する機械などを使う」「パソコンで要約筆記をする」などの具体的な情報保障の方法が話し合いの中から出てくることも予想されます。

■ケース3

- Dさん、子ども、先生、子どもの同級生、その保護者など、様々な人が様々に「困っている」可能性があります。
- Dさんは子どものことを理解してほしいと願っていますが、「自分が責められている」というストレスを強く感じています。子ども自身はどうしてほしいのか、先生はどう考えているか、周りの子どもはどう感じているか、このシートには詳しく書かれていませんが、想像して話し合ってみましょう。
- 話し合いの中で、Dさんのしんどい気持ちに寄り添いつつも、どうしたら孤立感を軽減できるのか、先生と十分話し合うこと、他の保護者の前で思いを話す場を作ることなど、できることを考えてみましょう。
- Dさんは先生から子どもの同級生に「障がいの特性」を説明してもらうことにこだわっていますが、それが答えになるとは限りません。先生は、何でも「障がいの特性」と結び付けることが逆にレッテルを貼ることになるのを恐れて、あえて説明をしていない可能性もあります。Dさんの子どもの行動の原因を探り、叩いてしまうなどの行為には現場で対処しながらも「障がいがあるからこうするのだ」と決め付けることなく、クラスの一人ひとりが「個性や違いを認め合う」ようになることをめざしているのかもしれない。

松波めぐみ (大阪市立大学 他 非常勤講師)

「あなたは地域で暮らせていますか？」 こう聞かれたらどう答えますか。「は？」と戸惑ってしまうのではないのでしょうか。当たり前すぎて、これが「権利」だなんて思えないでしょう。

障害の重い人は、かつて、親元で面倒を見てもらいながら暮らすか施設に入所するしかないとされていました。多くの施設が郊外に作られましたが、それは本人よりも家族、そして世間の要望によるものでした。施設ではその人らしい自由な生活を送れず、多様な人と出会いながら社会参加する機会も奪われます。また、閉鎖的な環境で虐待も起こりやすいことが指摘され、「施設から地域へ」というスローガンが世界中で唱えられ、大きな流れとなりました。日本でも広がった「ノーマライゼーション」という言葉は、施設での集団生活は「普通の（ノーマルな）生活」とは言えないという考えから発展してきた、福祉の理念です。具体的には、誰もが地域で普通の（ノーマルな）暮らしができるように社会を変えていくという意味です。

介護や支援が必要でも、地域にある普通の一軒家、アパート、マンション、グループホームなどで暮らせるようにという取組が長年にわたって続けられ、福祉サービスのあり方も変わってきました。

障害者権利条約の第 19 条では、誰でも地域の中で自立した生活を営む権利があることが明記されています。「地域で暮らす」というごく当たり前のことが明記されなければならないぐらい、障害のある人は「地域で暮らす」権利が簡単に奪われてきたのです。

身体障害のある人の地域での自立生活（ヘルパーなどの支援を得ながらアパートなどで暮らすこと）は相当広がってきましたが、それでも、ケース1で見たような、知的障害のある人が家族と一緒にではなく一人で暮らすことは、まだまだ一般的ではありません。知的障害があってもコミュニケーションに支援が必要な人にも、「施設しかない」「グループホームしかない」ではなく、障害のない人と同様に自分の希望に応じて住む場所を選ぶ権利があります。

たとえ知的障害があっても、重複障害があっても、その人らしく暮らせるような仕組みを作り、そして、障害のある人が地域で暮らすことを当たり前と思えるように市民全体の理解が深まっていくことが求められます。

松波めぐみ（大阪市立大学 他 非常勤講師）

障害者差別解消法は、ごくごく簡単に言えば、障害のある人が生活していく上で直面する様々な「社会のバリア」を少しずつでもなくしていき、誰も排除されない共生できる社会を作るための法律です。

この法律では、市民の間での差別的な出来事は対象になりません。差別してはならない主体は国・地方自治体・事業者（企業やお店）です。

「差別」には大きく2種類あって、『障害を理由とした**不当な差別的取扱い**』と『**合理的配慮を提供しないこと**』です。

1つ目は、端的に言えば「車いすの人は入店お断り」、「障害者には部屋を貸しません」というような、分かりやすい差別です。

2つ目は、ちょっと分かりにくいのですが、「合理的配慮（障害のある人が社会で生きていく中でのバリアを取り除くのに必要な変更・調整）」を障害のある人が求めているのにやらないこと。例えば、車いす利用者が段差の前で困っているときにスロープを出す、手伝うなどのことをやらない、聴覚障害のある人が筆談を求めても無視するといったことです。これも「差別」だと認められるようになったのです。なお、「合理的配慮の提供」は、国や地方自治体には義務ですが、事業者には今のところ努力義務です。でも「努力義務だからしなくてもいい」ということではありません。法律の考え方を社会に浸透させていく中で、いずれ義務にされるだろうとされています。

「合理的配慮」は、「配慮」という言葉に引きずられてしまって誤解されやすいのですが、思いやりとはちょっと違います。「社会モデル」の考え方に基づいて、障害のある人が困っているのは社会環境に原因があると考えて、そのバリアになるものを取り除くために具体的に行動することが、「合理的配慮」の意味なのです。

これまで、障害のない人が当たり前に行えることが、障害のある人は拒否されたり排除されたりしてきました（飲食店で食事する、スポーツクラブに入会する、ツアーに参加するなど）。そうしたことがないように、ソフト面・ハード面とも、障害のある人が「バリアを取り除いてほしい」と言いやすいように、「合理的配慮」という概念が導入されたのです。障害のある人にとっては、あきらめたり泣き寝入りせざるを得なかった場面でも、法律ができたことによって、たとえ一人であっても「この講座に参加したい／ここでご飯を食べたい、合理的配慮をしてほしい」と言えるようになったのです。

公共施設であれ一般のお店であれ、障害のある人から「こうしてほしい」（筆談してほしい、読み上げてほしい、段差があるので手伝ってほしいなど）と求められたら、きちんと対話をして、できるだけのことをしなくてはならなくなりました。これは特別扱いではなく、障害のない人と同様の権利を享受できるように社会環境を変えていこうという意味です。

注意してもらいたいのは、「何か求めてきたら全部しなければならない」というものではありません。負担が重すぎる場合は、きちんと対話して、お互いが納得することが必要になります。逆に、対話する中でちょうどいい「落とし所」が見つかることもあります。

障害のある人とない人との対話を活発にしていくことが、バリアの除去や相互理解につながっていくのです。

参加体験型学習(ワークショップ)を行うために



1. 参加体験型学習とは

参加体験型学習(ワークショップ)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。そこでは、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、対話など手法は様々)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、心の動きを受け止め、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。すなわち、参加者が積極的に「参加」し、活動を「体験」して、これを参加者同士で行う「相互作用」によって、問題を「学習」したり、解決に向けた「創造」を行ったりする学習活動のことです。

人権侵害は、地域・職場・学校など、様々な人がいる場で起こります。解決するためには、知識を得るだけではなく、態度やスキル(技能)を身に付けることが必要です。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、こうしたアクティビティを通じて参加者同士の関係性を作ったり、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付けるのです。

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。こうしたことが人権学習を深めていくために有効な取組として重視されているのです。

(1)ファシリテーター

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。

ファシリテーターには、参加者と対等な立場でともに学ぶという姿勢が必要です。

(2)アクティビティ

一つの素材、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一つの部品の役目をしています。

(3)プログラム

参加体験型学習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(情報提供)などを組み合わせて作る、一つの流れです。学習を進めていく上での具体的なプロセスを示しています。

2 学習を企画する



(1) 学習の目標を設定する

参加体験型学習では、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についての理解や態度、技能を身に付けていくのか、どのような取組に生かしていきたいのかを決めます。そして、それを学習を始める前に参加者と共有しましょう。

(2) 参加者を知る

学習の目標を設定するためには、参加者がどのような人たちなのかをつかんでいくことが必要です。大人なのか子どもなのか、性別はどうか、これまでどのような学習や取組をしてきたのかなどによって、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押し量ることができる。

(3) 学習の流れを考える

1) アイスブレイキング

参加者の緊張や硬い雰囲気をもたらし、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、アイスブレイキング(「氷を砕く」の意味)と言います。アイスブレイキングには、こういった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に参考となる情報を知ることができる場合もあります。

方法は、簡単なゲームや意見のやりとりなど様々です。学習の前に置いたり、学習の途中で入れたりもします。

2) プログラム

学習のテーマに沿って、アクティビティを組み合わせしていきます。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。課題への「気付き」から、社会で自分がどんな「行動」ができるかまで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ることや相手の話をきちんと聴く中で問題を解決する力を付けるための技術を学び、実践するということにも配慮した内容のプログラムを作る必要があります。

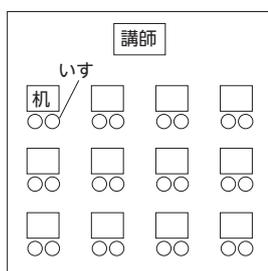


3. 講座の運営

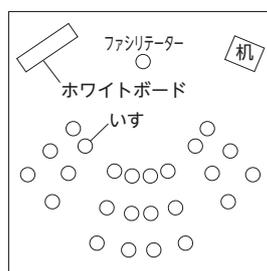
(1) 様々な状況に柔軟に対応でき、参加しやすさが増す会場設営をする

講義形式の場合の定員の1.5～2倍広い会場を準備します。また、机やイスは可動式で、段差などのないフラットな会場を選びます。参加体験型学習に苦手感が強い参加者が多い場合は、講義形式のスタイルで始め、参加者の状況やアクティビティに合わせてグループ活動を行うこともあるので、変更が容易な会場設営が必要です。

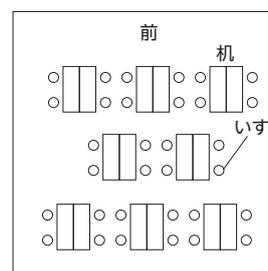
〔講義形式〕



〔半円形〕



〔島形〕



また、参加体験型学習ではグループになったり、何らかの動きを伴うプログラムが行われることから、平成28（2016）年4月に施行された障害者差別解消法の趣旨も踏まえ、車いす利用者なども移動しやすい会場設営が必要となってきます。

(2)参加者の緊張感をほぐして参加しやすくする運営を行う

講座は参加者が会場に入ってきた時から始まっています。まず、受付でにこやかに対応されることで参加者の緊張は和らぎ、参加のハードルは下がります。逆に、受付や会場案内で威圧的な対応をされたりすると、学習でファシリテーターが発する「お互いに尊重」「人は対等」などといったメッセージと矛盾することになります。

(3)様々な当事者がいることを前提として進行を行う

講座には人権問題の当事者が参加していることを前提に、学習を組み立て実施していくことが大切です。

「参加者に当事者がいるかもしれない」と思いをはせることがないと、当事者が存在しないかのような言動につながり、当事者を傷付けることになったりもします。また、差別的な発言に出くわしたり傍観したことのある人が、それを思い出すことなどもあります。お互いを傷付けず、安心して話し合いができる場になるよう努めることが必要です。

参加者は様々な特性や背景を有しているという想定で学習を行っていくことが大切です。例えば、身体障がいだけでなく、色覚障がいや発達障がいなど、本人からの情報がなければ分かりにくい場合もあります。また、外国人でなくても様々な事情から日本語の読み書きに不自由を感じる方もいらっしゃいます。

すべてのことへの対応は難しいかもしれませんが、チラシや会場での掲示、配付物などで想定される限りの事前配慮を行い、参加者がスムーズに学習に参加できる環境を作ります。

4. 実施する



(1)事前にできる工夫

1) 学習スタイルを事前告知する

まだまだ講義形式の学習が多い中、参加体験型学習の経験がない人もいます。チラシや案内などで学習スタイルを告知し一定の心構えを持って参加する方が、スムーズに学習が進みます。

2) 参加者とファシリテーターをつなぐ

参加者のニーズを事前に収集しファシリテーターに伝えることで、参加者のニーズに応えることのできる学習につなげていきます。

(2)ルール作り

参加者が自分の意見を出したり活動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」な環境を作ることが重要です。

その一つとして、学習のルールを作ることが有効です。参加者から提案してもらいながら作るというように、アクティビティとしてプログラムに組み入れる方法があります。また、ファシリテーターが提案し承認をもらう方法もあります。

(3)参加者を尊重する工夫を行う

参加体験型学習では、自分自身のこれまでの経験や感情と向き合う場面が多くなります。そのため、葛藤や矛盾が起こりやすく、感情の揺れや整理し切れていない感情の湧出から緊張度が高まる場面も出てきます。

例えば、「パスOK」「しんどくなったらその場を離れてもいい」などの学習のルールを作り参加者と共有することで、参加者を尊重した学習の進行が行えるようにします。

(4)グループ活動のサイズを参加者の状況に応じて変化させる

参加体験型学習の経験が少ない、あるいは自分の意見や気持ちを言うことに苦手感を持つ参加者も想定されますので、2人(ペア)のアクティビティから始め、徐々にグループの人数を増やすアクティビティにするなど、参加しやすいプログラムを作ることに留意します。

また、グループは、ずっと黙っている人が出にくい4～5人のサイズとし、一人ひとりの意見が引き出される工夫を行います。

(5)必要な葛藤を起こす

参加者一人ひとりを尊重することは大事ですが、「癒^{いや}しの場」で終わってしまったり、学習を実生活で生かすことは難しいです。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、現実生活では、「受容」だけでなく「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、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」を作り出すことこそが大切なのです。

(6)「正しい」答えよりプロセスを大切に

人権問題については現実には様々な状況があり、学習によってすぐ答えが見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答えを知る場ではありません。明確な答えを見つけられなくても、それを一緒に考えて取り組んだ過程や、その過程で自分を見つめる時間が大切なのです。

(7)何を発言するかは自分で決めることのできる場に

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。特に人権学習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、差別や暴力を受けたなど、つらい経験をした人がいるかもしれません。つらい気持ちのまま無理に参加しなくてもいいこと、できる範囲で参加すればいいことを、必要に応じて伝えながら進めます。

また、確固とした信念を持っていて他の人の意見を聞かない人がいたら、ファシリテーターはその信念を認めつつ、他の人の意見も聞いてみることを勧めます。このような人もいないかもしれないことを念頭に置きましょう。

(8)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出すと止まらなくなる人もいます。その場合は、ファシリテーターから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、「他の人はどうですか」などと声をかけて、他の参加者の発言を促すこともできます。

(9)各グループのもとへ出かける

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各グループのもとへ出かけましょう。そして、次の学習の進行についての情報収集、グループ内のコミュニケーションのアンバランスの指摘、議論を深めるための助言などをしていきます。

その時には、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だと言われています。

(10)発言を個人だけのものにしない

参加者一人ひとりの発言にある「気づき(疑問なども含みます。)」を取り上げ、問題解決のために一般的な課題として全員の話し合いの材料にすることで、傍観者を生まず、内容も豊かなものにすることができます。

(11)差別的な発言や非難する発言にはきちんと対応する

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や相手を一方的に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、他の参加者にも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。

しかし、あまりにも過激であったり差別を意図した発言である場合や意見交換をする時間がない場合は、自分の考えをきっちり説明するなど、ファシリテーターの姿勢をきちんと示したいものです。

(12)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」だけで終わることなく、学んだことを実生活をより良くする一助とするためにも、学習活動の展開の最後に「現実」とつなげる要素を入れることが大切です。「学習したことを社会に置き変えるとどのように考えられるか」「感じたことや気付いたことを元に、これからできることは何か」といった問いかけは欠かせません。

このことが、参加者の「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。

(13)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場合があります。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のかにまで思いをはせ、そういった意見も尊重する気持ちや態度が必要となってきます。

学習の場は非日常であるかもしれませんが、決して日常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関わり、課題を解決していくことを忘れずに取り組むことが、学習後の生活に影響を与えることにつながります。

5. ファシリテーターが大切にしたいこと(心得)



(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、参加者の学びを促進するサポート役です。

また、ファシリテーターが正論を押し付けて、その場は円満に終わったとしても、参加者の行動につながることはなりません。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り、学んだことが身に付き、実際の生活での行動を変えていくことにつながります。

(2)参加者の力を信じる

講師は知識を持っている「偉い」人、参加者は講師に教わる「分かっていない」人、という構図を学習の場で見ることがあります。しかし人は、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で、参加者の中から学びの方向が出てきます。

(3)まずは受け止める

学習を進めていると、受け入れがたいような発言が参加者から出てくることもあります。ファシリテーターだからといって参加者のすべてを受け入れる必要はありませんが、まずは「そういう考えもあるんだ」と「受け止める」ことが大切です。その上で、学びの目的達成のために必要な学習展開を行っていききたいものです。

(4)正直である

ファシリテーターは参加者に対して正直であるべきです。自分では判断がつかなかったり考えたことがないことに、学習の場に出くわすこともあるでしょう。また、緊張してうまく進行できないこともあるでしょう。そういった時は、自分の状態を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、参加者が自分自身をありのまま受け入れ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、参加者の質問や意見にすべて一人で対応する必要はありません。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べきです。傷付いたりひっかかったりする言葉や態度があった場合は、参加者同士の学びの機会となるよう、全体の課題とすることが大切です。



6. ふりかえり

講座終了後には、ふりかえりの時間を持つことが大切です。

参加者にとっては、ふりかえりにより学んだことを自分の中でより整理することができます。また、ファシリテーターは、次の実施につなげるためにも、できなかった点ばかりを反省するのではなく、できた点にもきちんと目を向けていくことが必要です。単にできなかったことに落ち込んで終わるのではなく、自分の長所をより生かし短所をどう改善していくのかという、次につながる生産的なふりかえりを行っていくことが大切なのです。

(1)参加者のふりかえり

ふりかえりシートを書くことで、参加者に学習内容を整理してもらい機会としたり、参加者の理解度を測ったりすると良いでしょう。

用紙は、大きすぎると参加者のプレッシャーとなりますので、A5サイズ程度のものにするなどの工夫も必要です。

ふりかえりシート作成の観点を紹介しますので、講座に合わせた内容で作成してください。

1) 不要な情報は収集しない

職場研修などどうしても必要な場合以外は、名前や性別などふりかえりの目的に照らして不要な情報は収集しないようにします。

しかし、どうしても性別などの情報を収集しなければならない場合は、記載欄を空欄にするなどの工夫をします。

2) 感想を数値化する

感想を「良かった」「良くなかった」と単純に二分するのではなく、1～5まで数値化するなど、参加者の満足度をよりきめ細かく計ります。

3) 講座をふりかえることができる内容にする

学習で何をしたかをふりかえるだけでなく、自分自身にどういったことが起こり、どういった変化が起こったのか、また、それは何に役立っていったのかをふりかえることができる内容とします。

4) 学習をより良くするための改善策を考えることができる項目を入れる

次の学習をより良いものにしていくための改善点を考えてもらいます。運営者やファシリテーターへのフィードバックとなるのはもちろん、参加者自身が内容や運営などをけなしたり文句を言うだけでなく、そういった視点で物事を考えることができるきっかけとなるからです。

*参加者向けのふりかえりシートの例は 47 ページをご覧ください。

(2) ファシリテーターのふりかえり

1) 内容をふりかえる

時間管理などの実務的な面だけでなく、ねらいに沿った学習を行えたかなど、内容をふりかえることができる項目にします。

2) 次回に向けた改善策につながる内容とする

単にできなかった点を反省するだけでなく、良かった点を見つけ次回に生かせる点を考えていくことで、次のファシリテーションのエネルギーにします。

*ファシリテーター向けのふりかえりシートの例は 48 ページをご覧ください。

ふりかえりシート

①講座の総合評価(当てはまる部分に○をしてください)

5. とても良かった 4. 良かった 3. ふつう 2. 悪かった 1. とても悪かった

②今日の講座で分かった・納得できたこと、良かった・印象に残ったことなど

③疑問や聞きたいこと

④運営に関する要望など

----- 切り取り線 -----



ふりかえりシート

①講座の総合評価(当てはまる部分に○をしてください)

5. とても良かった 4. 良かった 3. ふつう 2. 悪かった 1. とても悪かった

②今日の講座で分かった・納得できたこと、良かった・印象に残ったことなど

③疑問や聞きたいこと

④運営に関する要望など

【ファシリテーター向けのふりかえりシート 例】

記入年月日：

講座名：

実施プログラム：

ファシリテーターをやってみて、今の気持ちはどうでしょう？

①やってみて良かった点は何ですか？

.....
.....
.....

②改善すべき点は何ですか？ また、どのように改善すればいいですか？

.....
.....
.....

③プログラムのねらいなど、目標は達成されましたか？

.....
.....
.....

④すべての参加者が参加できる機会を作ることができましたか？

.....
.....
.....

⑤参加者相互の活動など、学び合いを促進できましたか？

.....
.....
.....

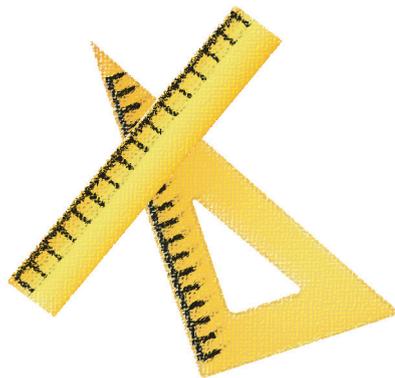
⑥その他、気が付いたことをお書きください。

.....
.....
.....

発 行 大阪府府民文化部人権局
〒559-8555 大阪市住之江区南港北1-14-16
大阪府咲洲庁舎(さきしまコスモタワー)38階
TEL (06)6210-9281 / FAX (06)6210-9286
URL <http://www.pref.osaka.lg.jp/jinken/>

編 集 一般財団法人大阪府人権協会
〒552-0001 大阪市港区波除4-1-37 HRCビル8階
TEL 06-6581-8613 FAX 06-6581-8614
URL <http://www.jinken-osaka.jp/>

教材作成委員 大谷 真砂子 (じんけん楽習塾)
柴原 浩嗣 (一般財団法人 大阪府人権協会)
松波 めぐみ (大阪市立大学 他 非常勤講師)



大阪府府民文化部人権局 平成29(2017)年3月

〒559-8555 大阪市住之江区南港北1-14-16 大阪府咲洲庁舎(さきしまコスモタワー)38階
TEL (06)6210-9281 / FAX (06)6210-9286

URL <http://www.pref.osaka.lg.jp/jinken/>

この冊子は5,000部作成し、企画費を含めた1冊あたりの単価は416円です。



リサイクル適性 
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。