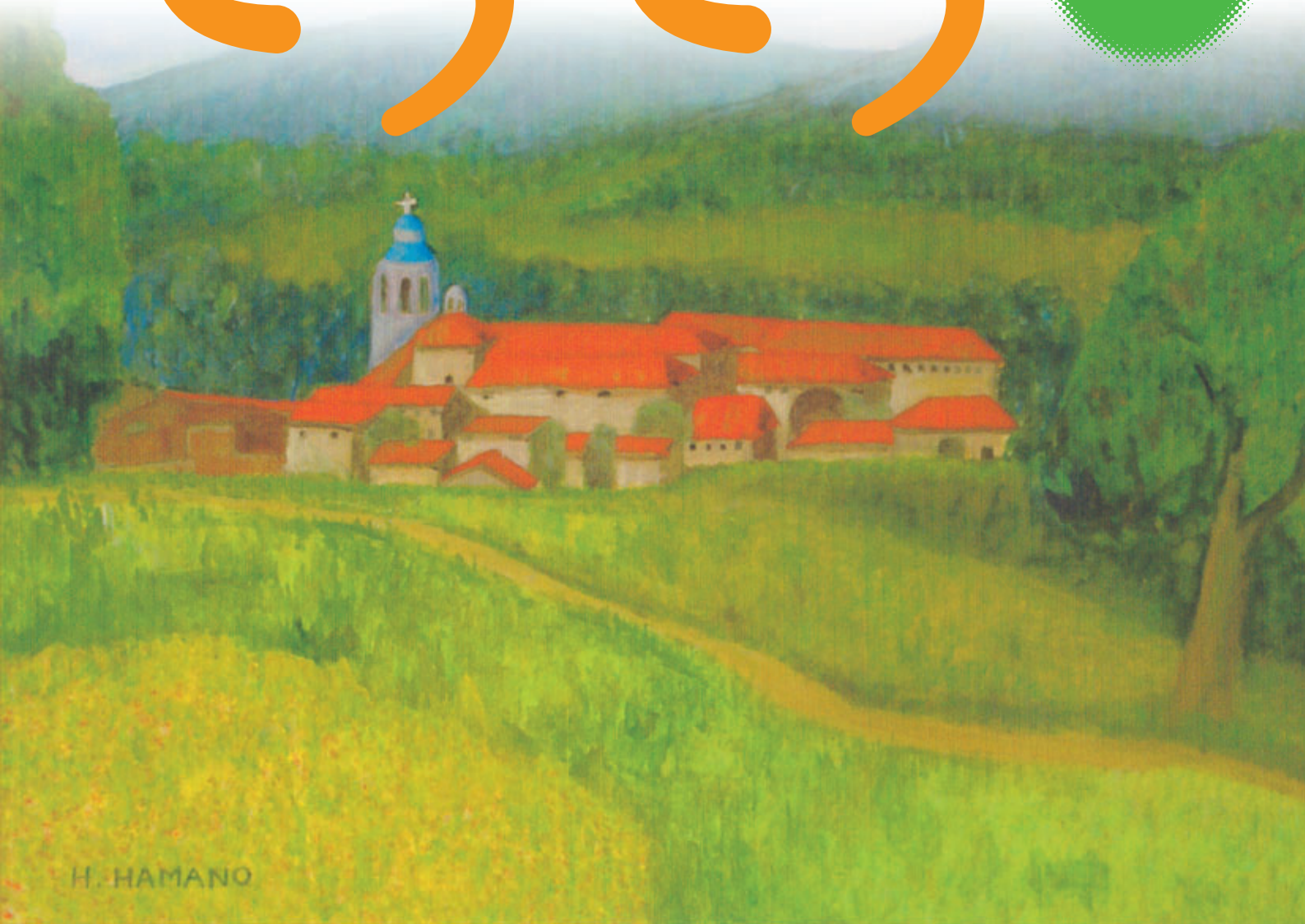


そらぞら

2005.9

No. 14



H. HAMANO

「ユソ修道院」 茨木市 浜野 博さん作<あゆむ・スワンペーカーリー茨木店> (6ページ「このひと」清水宣行さんが教えている方の作品)

もくじ

特集

2 部落地名総鑑事件30年の「いま」を考える

北口 末広さん(近畿大学教授) / 小頭 芳明さん(大阪同和・人権問題企業連絡会理事長)

人権随想

4 「部落地名総鑑事件発覚から現在への軌跡
～差別撤廃にむけ、具体的な条件を積み上げる～」
友永 健三さん(社団法人部落解放・人権研究所所長)

このひと

6 「差別撤廃の取り組みが人生を豊かにしてくれた」
清水 宣行さん(元関西ペイント株式会社)

NPO・草の根活動

7 いけだ通訳筆記グループ「すみれ」
泉佐野市人権啓発推進委員連絡会

8 人権相談の現場から
女性に関する相談

9 シリーズ 人権を学ぶ場をつくるとは②
栗本 敦子さん(Facilitator's LABOくえふらぼ)、VAW研究会)

10 大阪府では…
公正採用選考人権啓発推進員「新任・基礎」研修
「採用と人権—従業員採用の手引き」

11 お知らせ

12 まちを歩く【第10回】
つゆノてんじんじゃ
露天神社(お初天神)
人権啓発詩
「わたしのきらいなもの」

部落地名総鑑事件30年の「いま」を考える

被差別部落の地名を載せた図書「部落地名総鑑」が販売され、企業などが購入していた事件が発覚してから30年になります。この部落差別事件が、部落問題だけでなく、人権問題や社会に与えた影響は何だったのでしょうか。そして、これから何が求められているのでしょうか。



部落地名総鑑事件への取り組みの真価はこれから



きたぐち すえひろ
北口 末広さん

近畿大学教授

部落地名総鑑事件には、部落出身者を排除する就職差別とプライバシーの侵害という二つの側面があります。

最初の地名総鑑が発覚した時、私は大学生でした。それまでの私はどちらかというと、「自分さえがんばれば差別はなくなる」と考えていました。しかしこの

事件によって、社会には厳然と差別の仕組みが存在することを知りました。差別をなくすためには社会の仕組みそのものも変えていかねばならない、と思い知らされたのです。

部落地名総鑑事件が生んだ成果

部落地名総鑑事件によって、企業の人権性、合法性、倫理性、公開性が問われました。行政や購入企業を巻き込んだ大々的な取り組みの結果、1985年3月に「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」が成立しました。当初は、「興信所探偵社の規制に関する条例案」とされていましたが、「部落差別」という言葉を条例の名称に入れることに重要な意味がありました。なぜなら、調査業界を規制するのではなく、部落差別を規制するのだということを確認する必要があったからです。こうして日本で初めて「部落差別」という言葉が条文に入った法制度が誕生しました。

98年に発覚した差別身元調査事件の解明には「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」が大きな力を発揮しました。この事件を解明分析し、明らかになっ

た課題から職業安定法が改正され、第5条の4に「社会的差別の原因となる個人情報収集してはならない」ことが定められました。

こうして差別事件が発覚するたびに、差別される側の大きな痛みを伴いながらも取り組みが行われ、一つひとつ成果をあげてきました。特に大阪同和問題企業連絡会（同企連、現在の大阪同和・人権問題企業連絡会）という企業の組織ができ、同時に公正採用選考人権啓発推進員（当時は企業内同和問題研修推進員）が設置されたのは特筆すべき成果です。

人間の本质に着目したシステムづくりを

しかし残念なことに、30年経った今でも差別調査は行われています。社会全体の意識はかなり高まってはきました。しかし同企連に加盟している企業のなかでも、意識はさまざまです。また多くの方は「差別はいけない」とわかっていながら、自分の利害に関わってくると差別する側にまわる。そして差別される側にとっては、全体的に差別する側の数が減ったとしても、個人が受けた差別の痛みは変わらないのです。

では、どうすればよいのか。人権意識を確立することが基本ですが、特に急がれるのは自己情報コントロール権をどこまで徹底できるか、です。自分の戸籍を他人がとってわからないという現状では困ります。

私自身が効果的だと考えているのは、企業や個人が「差別する側になるとマイナスになり、差別しない側になるとプラスになる」という仕組みをつくることです。利害に関わるとエゴが剥き出しになるという人間の本质を逆手にとったシステムをいかに重層的につくるか。またこれまでの取り組みの成果、法律、制度をどこまで活用し、新たなものを築いていくか。部落地名総鑑事件への取り組みの真価が本当に発揮されるのはこれからなのです。

人権尊重は、社会と企業と消費者の安定と調和から

部落地名総鑑事件から気づきと学びが始まった

部落地名総鑑事件をきっかけに大阪同和問題企業連絡会（同企連）が結成されて28年目を迎えました。事件が発覚した時、我がことながら寝耳に水だった企業も少なくありませんでした。組織というものは大きくなればなるほど分業、権限委譲が進みます。採用に携わる人間が誤った“愛社精神”で行ったことが、結果的には会社全体に大きなダメージを与えたのです。しかし内部の事情がどうであれ、企業として差別意識を抱えていたことは間違いありません。私の勤めるクボタも社長以下経営トップが、行政や運動団体から厳しい指摘を受けました。痛手は大きかったけれども、多くの気づきと学びがありました。

他社の過ちからいかに学ぶか

自社の過ちを認め、人権尊重の社内体制をつくる。当たり前のことなのですが、企業にとっては大変なコストとエネルギーが求められます。しかしここで本気になれるかどうかは後々の取り組みに大きく影響します。部落地名総鑑事件から30年が過ぎた今、残念なことに人権に対する意識にはばらつきが見られます。また同企連は、基本的には何らかの差別事件に関与したり、人権への取り組みを決意した企業で成り立っているのですが、加入していない企業の人に「お宅は悪いことをした」という含みをもたせながら「よくがんばってますなあ」と言われることがあります。

よそが失敗すると「ウチじゃなくてよかった」と安心し、他人事のように眺めている人や企業が多いのが残念ですね。同企連では「当事者でなくとも糾弾会を傍聴して、今の自分たちを振り返ろう」と呼びかけています。他の企業にもぜひ他社の過ちから学び、自社を見直していただきたい。過ちを犯さないために同企連に加入して、人権尊重の企業と社会づくりにともに取り組んでほしいと願っています。

企業の発展は社会の安定なしにはあり得ない

世界的な人権意識の高まりやISO、SRIファンドをはじめ企業の社会的責任を問う仕組みが整うにしたがって、社会と無関係ではあり得ないことに企業自身が気づき始めました。予め特定の要素を排除するリスク対応型の姿勢や、事が起きてから対応する姿勢から、積極的な情報公開や人権尊重、環境保護の取り組みへと変化してきています。義務感からではなく、それが何より企業の信頼度を高めることを知ったからです。

企業の努力に対する社会の後押しも必要です。過ちは厳しく追及するが、努力する企業はサポートする。たとえば私はボイコット（不買）運動に対してバイ（buy・買う）コット運動を提唱したいですね。「いいこと」をしている企業の商品を積極的に買うことで支援するのです。

社会が安定していればモノは売れる。人は安心・安全を感じてこそ購買意欲をもつからです。だから企業は安定した社会づくりに貢献する。社会（国や地方自治体）や消費者はそんな企業を支援する。社会と企業と消費者は互いにつながり、影響しあっています。一部だけが“ひとり勝ち”すれば「輪」は破綻し、安定は壊れ、結局はわが身にはね返ってきます。社会と企業がお互いを鏡に映ったわが身として、常に関心をもち、いい部分を伸ばし合う関係でありたいですね。



ことう よし あき
小頭 芳明さん
大阪同和・人権問題企業連絡会理事長
(クボタワークス株式会社 代表取締役)

部落地名総鑑事件が発覚して30年。社会を揺るがした差別事件は、企業のあり方を問い、法律を問い、社会システムを問いかけてきました。企業が変わり、法律がつくられ、人権を守る社会システムが着実に作られてきています。その中で、差別ではなく人権尊重の道を選ぶとする人間のありよう自身が問われているのです。

30年経った「いま」だからこそ、差別されることなく、誰もが自分の可能性を信じられる社会にするために、私たちに何ができるかが問われているのではないのでしょうか。

部落地名総鑑事件発覚から 現在への軌跡

～差別撤廃にむけ、具体的な条件を積み上げる～



ともなが けんぞう
友永 健三さん
社団法人部落解放・
人権研究所所長

●事件の発覚

いまからちょうど30年前の、1975年11月18日、部落解放センター（現在の大阪人権センター）に一通の匿名の投書が送られてきた。その内容は、「部落地名総鑑を買わないかとのダイレクトメールがわが社に送られてきたが、許しがたいことなので取り上げて欲しい」と言った趣旨の手紙と、チラシが同封されていた。早速関係方面の協力を得て部落地名総鑑（以下「地名総鑑」と略）そのものを入手し、その年の人権週間のさなかに記者会見をして、「地名総鑑」の存在を社会的に明らかにした。その後、この問題は国会でも取り上げられ重大な部落差別事件として取り組まれることとなった。

●「地名総鑑」事件の概要

個々の説明に入る前に、「地名総鑑」の簡単な説明をしておこう。「地名総鑑」には、被差別部落の名前、所在地、戸数、主な職業等が府県別に記載されていた。「地名総鑑」には、およそ5300に及び全国の部落が記載されていて、最初に発覚したものの場合などは、大阪市内の電話帳程度の大きさと分厚さがあった。

30年に及び究明活動の中で、少なくとも8種類の「地名総鑑」が販売されていたこと、作成・販売者は興信所・探偵社などの調査業者であったこと、購入者の大半は企業（のべ220社を越す）で一部個人が含まれていたこと、企業の購入動機としては採用にあたって部落出身者を排除するためであったこと、個人が購入した動機は子どもの結婚相手が部落出身者でないかどうかを調べるためであったこと、などが判明してきている。

●部落差別撤廃に向けた努力への「挑戦」

「地名総鑑」が販売されていた時期は、1970年前後と75年前後に集中していた。これには理由がある。1970年前後には、差別につながる「社用紙」（企業が従業員を採用するにあたって作成する応募用紙）に反対する運動が活発に展開され「統一応募用紙」が導入されることとなったし、1969年には同和対策事業特別措置法が制定された。また、1975年前後には「戸籍謄本」等を使った結婚差別事件に対する運動が高まり戸籍の公開制限が実施されることとなった。

「地名総鑑」は、こうした就職や結婚面での部落差別を撤廃するための具体的な取り組みに「挑戦」するかたちで販売されたのである。このことは、第8番目に発覚してきた「地名総鑑」の序文を見れば明らかである。

8番目に発覚した 「部落地名総鑑」の序文(抜粋)

就職や結婚に際して、身分差別をすることが、今日大きな社会問題となっていることは、皆さんがご承知のことと存じます。(中略)しかし、大部分の企業や家庭に於いては、永年に亘って培われてきた社風や家風があり、一朝一夕には伝統をくつがえす訳にはまいりません。(中略)採用問題に取り組んでおられる人事担当者や、お子さんの結婚問題で心労されている家族の方たちには、なかなか厄介な事柄かと存じます。このような悩みを、少しでも解消することができればと、此の度世情に逆行して、本書を作成することと致しました。

●これまでの取り組みの成果

「地名総鑑」を購入した企業は、運動団体や関係行政機関からの働きかけによって反省をし、その後部落問題をはじめとする人権問題の解決に向けた取り組みを積み重ねてきている。また、この事件を反省する中から労働省（当時）は、都道府県知事宛に100人以上の従業者を抱えている事業所に企業内同和問題研修推進員を設置することを求めた通達を出し、この制度は1997年4月以降公正採用選考人権啓発推進員制度へと引き継がれている（大阪では25人以上の従業者を抱える事業所に設置）。

調査業者による「地名総鑑」の作成・販売や部落差別調査を規制するための取り組みも前進し、1985年3月には、「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」が制定された。このほか、熊本、福岡、香川、徳島県においても部落差別調査を規制する条例が制定された。

さらに、1999年12月、職業安定法が改正され、採用にあたって部落差別をはじめ差別につながる情報を集めることが禁止され、統一応募用紙を使用することが義務づけられることとなった。

●「地名総鑑」事件は解決していない

「地名総鑑」事件の発覚から30年が経過するが、この問題は解決したわけではない。近年インターネット上で「地名総鑑」の一部が流布されている。判明次第、部落解放に取り組む関係者がプロバイダー等に抗議し削除されているが、また別のサイト上に掲載され、これに対して抗議するといったイタチゴッコの現状が続いている。

さらに、昨年末兵庫県で、興信所の依頼を受けた行政書士が、職務上請求用紙を不正に使用し、大量に他人の戸籍謄本や住民票等を入手し渡していたという事件が発覚してきている。

この事件に関しては究明活動中であるが、興信所の間で「地名総鑑」の貸し借りが行われている疑いがある。

●今後の課題

皆さんは、＜「地名総鑑」差別事件は、いったいいつになれば解決するのか？＞と尋ねられたら、どうお答になるであろうか。筆者は、部落差別が撤廃されたときに解決すると考えている。なぜなら、部落差別が存在する限り、どこが部落で、誰が部落出身者であるかを知って結婚や就職などで差別するということが起きるからである。だとするならば、大切なことは、「地名総鑑」事件に取り組む中で、部落差別を撤廃するための具体的な条件を一つ一つ積み上げていくことが必要ではないだろうか。

「地名総鑑」事件発覚30年の今日、以下の諸点に取り組むことが求められている。

- ・「地名総鑑」差別事件の全貌^{ぜんぼう}の解明
- ・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の普及・宣伝と活用
- ・部落差別調査や就職差別を禁止するための法律の制定
- ・企業における部落差別をはじめとする差別の撤廃のための取り組み強化
- ・市民の中での結婚問題や不動産や家屋購入をめぐる部落差別の撤廃に向けた意識の高揚

用語解説

●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

この条例は、現に、あるいは過去に同和地区に住んでいることを理由として行われる結婚差別、就職差別等の発生を防止することを目的としています。条例では、府民の責務として、部落差別調査を依頼しないように求めています。また、興信所・探偵社業者に対しては、部落差別調査、報告などをしないよう義務付けるとともに、そのための自主規制を行うことを求めています。



●統一応募用紙

各企業等では、採用選考に当たり、会社独自の応募用紙（いわゆる社用紙）を使用していましたが、これには、思想・信条・家族の学歴・職業等就職差別につながるおそれのある事項が多く含まれていました。そこで、「社用紙を撤廃し、差別的項目を排除した統一応募用紙を作成しよう」との動きが1970年頃近畿地方の各高校で起こり、近畿各府県の関係機関が協議してできあがったものが「近畿高等

学校統一応募用紙」です。全国的には、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協議会の協議によって「全国統一応募用紙」を使用しています。なお、1996年度から「本籍」「家族」欄の削除等の改定が行われました。

●ISO（国際標準化機構） （International Organization for Standardization）

ジュネーブに本部をおく、工業規格に関する国際機関。電気・電子分野を除く、規格や用語の国際標準を制定する。

最近では、工業規格だけでなく、企業行動の標準化を目的とする規格も制定している。

●SRI（社会的責任投資） （Socially Responsible Investment）

従来の財務分析による投資基準に加え、社会・倫理・環境といった点などにおいて社会的責任を果たしているかどうかを投資基準に企業を評価し、そのうえで投資行動をとることをいう。



しみず のぶ ゆき
清水 宣行さん

(元関西ペイント株式会社)



「差別撤廃の取り組みが 人生を豊かにしてくれた」

1975年12月、部落地名総鑑事件が発覚した。人事部の部長補佐だった私は、真っ先に「うるさい問題になりそうだな」と思った。数か月前、私は労務対策に使える本の購入を部下に指示していた。それが「第三の部落地名総鑑」と呼ばれる差別的図書だったのである。当時は八鹿高校事件にからんで運動団体を激しく非難するビラが、大量にまかれていた時期でもあった。いつの間にか「部落解放運動は企業にとって好ましからざる運動だ」という差別意識が刷りこまれていた。採用に関して部落地名総鑑を利用したり、同和地区出身者を排除することはなかったが、確かに私は部落差別に加担していたのである。

部落問題解決をライフワークに

やがて運動団体による糾弾会が始まる。恐れていたが、想像していたものとは大違いであった。攻撃的なものではなく、論理的な展開によって企業の体質と部落問題に関する認識を冷静に問われるものであった。同和地区も訪ねた。まだ対策も進んでいなかった頃で、「ふご」(お櫃を保温する布製の籠)に入れた幼い子を傍らに置き、劣悪な環境のなかで母親たちが内職をしていた。高度経済成長の恩恵がまったく届いていないことに大きなショックを受けた。

1978年、部落地名総鑑購入企業によって「大阪同和問題企業連絡会」が結成される。今のような教材がない時代で、手探りの勉強会を重ねた。さまざまな取り組みのなかで次第に予断と偏見がとれ、「部落問題解決をライフワークにしよう」と考えるに至った。

どんな差別も根は同じ。部落差別を理解し解決しようとしないうちに、他の差別も理解できないうちに感じたからだ。一方で、加害者であるにも関わらず被害者的な意識をもつ企業があったのも事実だ。研修や啓発に時間をとられるため、「余計なことをしてくれた」と社内で責められて苦しむ人もいた。

人権が守られない社会では、 自分の人権も守れない

自分が勤める企業や自分の家庭だけがよければいいというのでは、差別はなくなる。どんな企業も家庭も社会のなかに含まれる。人権が守られない社会であれば、企業や家庭のなかの人権も守られない。結局は自分自身も大切にされないということなのだ。しかし「差別はいけない」と人に教える立場でありながら、自分の子どもの結婚に際しては身元調査をし、差別的な意識で反対する人は今も少なくない。私の妻が、子どもの結婚に際して身元調査を勧める人に「相手方にされても、うちは絶対にいたしません！」と言い切ってくれたのはうれしいことであった。

部落問題とその解決に取り組む人々と出会い、私の人生は大変豊かなものとなった。定年退職した今は、障害のある方たちに絵を教えている。好きな色で存分に絵を描き、自分を解放する喜びをともに味わっている。残された人生、さまざまな人と「ともに生きる」社会づくりに力を尽くしたい。それが今までお世話になった方々への恩返しだと思っている。

NPO・草の根活動

いけだ筆記通訳グループ
「すみれ」

1999年7月に大阪府の講座を修了した人たちが、「池田市で要約筆記者を待っている中途失聴・難聴者の方がいらっしやる。」という声におされ、その要望に応えるために「すみれ」を立ち上げました。

池田市難聴友の会の皆様とともに、大阪筆記通訳グループ「ぎんなん」のご協力をいただき、同年9月から第1回要約筆記ボランティア養成講座が社会福祉協議会で開講されました。

その後、毎年講座を開催することができ、活動も7年目に入って、会員数も27名(うち男性1名)になりました。

要約筆記とは聴覚障害者の方に、聞こえてきたことを



文字にして書いて伝え、情報保障をするひとつの方法です。書いて読みやすく伝えていくことには、いろんな難しいことも

ありますが、ボランティアをしている側の私たちも、助けられていることに気づかせていただいています。

当初は、池田市でも「要約筆記って何?」と言われることが多く、会員数も少なく、活動の場も限られたものでした。しかし、難聴者の方の広報活動で会員数が増えるとともに、社会福祉協議会やいろんな方面のご協力をいただき、活動の場も増えて、ネットワークも広がりを見せています。

主な活動の場は、要約筆記ボランティア養成講座、市主催やNPOセンター主催の講演会、福祉会の行事など、多岐にわたっています。

本年からは、パソコン要約筆記活動も始め、手書き要約筆記とともに頑張っていきたいと練習に励んでいます。

聴覚障害者の皆さんとの交流の中で、どのような支援ができるのかということをお互い考えていきたいと思います。さらに助け合える仲間としてのつながりを、大切にしていきたいと思います。

要約筆記が特別なことでなく、今後どのような場でも「手話付」「要約筆記付」というのが、あたり前になっていけばと願ってやみません。

泉佐野市
人権啓発推進委員連絡会

泉佐野市では1990年から「人権啓発リーダー養成講座」(あいあい講座)が開講されています。この講座は、人権について、また、自分らしく生きることについてなど、参加者同士が和気あいあいと「話し合いませんか、考えてみませんか、そして、学びませんか」ということで、広く市民の方々や市内在勤の方々に呼びかけ、実施しています。

この「あいあい講座」の(パートI~III)全講座修了者が中心になって、1995年に、本市「泉佐野市における部落差別撤廃とあらゆる差別をなくすことをめざす条例(差別撤廃条例)」の趣旨を踏まえ、あらゆる差別をなくすため、人権意識の高揚と確立を目指していくことを目的に「泉佐野市人権啓発推進委員連絡会」を発足させました。会では、会員の情報交換をはじめ、草の根人権活動を実施しています。現在、75名の人権啓発推進委員が活躍しています。



2004年度推進委員交流会の様子
(昨年12月の「長島愛生園フィールドワーク」の体験報告)

事業については、推進委員の年会費を予算とし、運営委員会で研修計画を立て、総会を含む年間3回以上の学習会をはじめ、会員相互の情報交換、人権啓発集会等への参加、人権に関する各団体や関係機関と連携し活動しています。特に「泉佐野市人権を守る市民の会」とは密接な連携関係にあり、相互に補完しあって活動しています。

また、毎年、年度末の3月には、1年間の活動の総括として推進委員全体の交流会を持っています。この交流会では、研修会、報告会、懇親会を実施しており、参加者がお互いに報告し合い、交流を深めて、新年度の活動へつなげています。

さらに、昨年より会員便り「あいあい」を発行し推進委員間の交流と親睦を図っています。

事例①

相談 上司から勤務時間終了後に仕事の打ち合わせをするとの連絡を受け、社外の店に同行した。そこで上司から性的な意味合いを持つ言動を受けたが、相手が上司であり、抗議することができなかった。

また、別の上司に相談したところ、「誘いを断らなかったあなたも悪い」「気に入られることは魅力があるから」などと、問題が正しく理解されなかった。

助言 相談者の意向を十分に聴いた後、それに沿って会社側に事情聴取を行い、事実経過を確認した上で、職場のセクシュアル・ハラスメントに関する法的な考え方について説明。相談者から聴取している経過が事実であれば、上司の言動はセクシュアル・ハラスメントに該当すること、相談を受けた別の上司の対応は適切でないことを伝えた上で、改めて男女雇用機会均等法に基づく適正な対処を要請したところ、会社側は調査を

行うとした。その結果、上司の言動をセクシュアル・ハラスメントであるとするともに、相談を受けた上司の対応も適切でなかったとして、相談者に対する謝罪、両上司に対する処分及び指導、再発防止に向けた社内研修の実施などの措置が行われた。

この一連の動きは、相談者の傷ついた心へのケアを第一に、相談の中で再度傷つけられるという二次被害防止に十分配慮して行った。また、相談者が会社以外に相談をしたことで不利益を被らないような配慮を行った。

今回の相談から、職場のセクシュアル・ハラスメントの相談は、労働条件や労働環境の改善のための法的知識や情報の提供などを行うことはもとより、何よりも被害者が受けた心の傷に配慮した相談対応やアドバイスが必要であることが教訓とされた。これを受け会社では、相談対応者を対象に、職場のセクシュアル・ハラスメント相談に特化した研修を実施している。

事例②

相談 内縁の夫から、産後直後から風俗関係の仕事に出るように強要され、夜中でも出て行かなければいけないため、体がしんどい。内縁の夫と縁を切りたいが、生活費はすべて内縁の夫が握っており、少ししか渡してくれないため、生活にも困る。また、言葉で脅されるなどの暴力も受けている。また、子どもの成長も心配である。

助言 新生児については、体重の増加不良もあり、病院で継続してフォローをしているものの、育児疲れや育児困難の可能性もあると考え、支援を行ってきた。相談者には、内縁の夫はいるものの、実質的に一人親家庭とのことから上記のような状況が続くようであれば、児童の育成にも良

くないと判断し、市児童福祉課、子ども家庭センター（児童相談所）、母子相談員にそれぞれ相談し、相談者への対応について連携を図った。

母子相談員と相談者が面接を繰り返し行った結果、相談者は内縁の夫から逃れるために他府県へ転居することを決意する。保健所は、転居後も児童が病院にかかることができるように、転居先の保健所に連絡をとる。相談者は、生活費の不安やこれまで受けてきた暴力から、はっきりとした拒否の姿勢が持ちにくく、内縁の夫の行動に振り回されることも多かったが、最終的には実家の母親に呼び戻され、現在実家で生活している。また、管内保健所に相談者の了解を得て、相談者の情報を送り、育児相談等のフォローをお願いした。

女性に関する主な相談機関

【総合相談】

- ・大阪府女性相談センター
東大阪市永和1-7-4 TEL 06-6725-8511
- ・大阪府立女性総合センター（ドーンセンター）
大阪市中央区大手前1-3-49 TEL 06-6937-7800
06-6946-7890 (DV専用)

【配偶者暴力相談支援センターとして機能を果たす施設】

- ・中央子ども家庭センター TEL 072-298-8022 (DV専用)
- ・池田子ども家庭センター TEL 072-751-3012 (DV専用)
- ・吹田子ども家庭センター TEL 06-6380-0049 (DV専用)

- ・寝屋川子ども家庭センター TEL 072-828-0277 (DV専用)
- ・東大阪子ども家庭センター TEL 06-6721-2077 (DV専用)
- ・富田林子ども家庭センター TEL 0721-25-2065 (DV専用)
- ・岸和田子ども家庭センター TEL 0724-41-7794 (DV専用)

【職場におけるセクシュアル・ハラスメント相談】

- ・大阪府総合労働事務所 TEL 06-6946-2601
- ・同事務所北大阪センター TEL 06-6872-3083
- ・同事務所南大阪センター TEL 072-258-7132

【学校におけるセクシュアル・ハラスメント相談】

- すこやか教育相談（大阪府教育センター）
- ・子どもからの相談 TEL 06-6607-7361
- ・保護者からの相談 TEL 06-6607-7362

シリーズ

人権を
学ぶ場を
つくるとは②



多様な意見は宝物!

思いがあるからこそ柔軟にむきあえる

Facilitator's LABO〈えふらぼ〉、VAW研究会 **栗本 敦子**さん

くりもと あつこ

栗本 敦子さん

ワークショップでは、参加者一人ひとりの主体的な動きや感じ方、意見の表明を大切にしています。お互いの違いを認めあい多様性を尊重するということがそのものが、人権を学ぶ場に求められるあり方だといえるでしょう。

参加者がどのように感じどんな意見を持つかは、ワークショップが始まってみないとわかりません。それが実践にあたっての大きな不安となっているようです。実践に向けての一步をふみだすために、多様な意見をどう扱うか、考えてみたいと思います。

■「まとめる」ではなく「ともに考える」

「予想もしなかった反応が出てうまくまとめられなかったら」「もっていきたい流れにそった意見が出なかったら」—こうした不安をよくききます。

ワークショップにはねらいがあり、ファシリテーターはともに学び考えたいことを明確にもっています。しかし、それは答えや結論を用意し、そこへ誘導することではありません。

“facipulate”^{ファシピュレイト}という言葉があります。「意図的に誘導しよう (manipulate: あやつる、操作する) という意図を持ってファシリテート (facilitate) すること」という意味です (※)。参加者の意見や意思を尊重するように見せかけて、実は予定された結論へと誘導することを指していて、ファシリテーターが陥りがちな状態を皮肉った言葉です。

自分が導きたい結論につながるような意見ばかりをとりあげていたら、「自由に意見を言ってください」という言葉とは矛盾したメッセージ、つまり「ファシリテーターが望むような“答え”を言わなければならない」というメッセージを参加者は敏感に感じとるでしょう。そこには参加者の気づきはありません。

ファシリテーターが伝えたいこと・共有したいことは、まとめや結論として提示したり、“落としどころ”としてもっていたりするゴールではなく、その場にいる人とともに考えたい出発点なのです。ファシリテーターが人権に取り組むうえで大切だと思っていることがある。それを参加者自身が自分のものとして考え、他の参加者との相互作用の中で深めていけるように、働きかける。そこで共有されたものから、共通理解や相違点を整理し、社会的な到達点を確認し、これからの課題と解決につなげていく。それがワークショップなのです。

ファシリテーターがすべきことは、ともに考えたいことを明確にし、アクティビティを工夫し、思考をうながし話し合いが活性化するよう働きかけることです。それが結論ではなく過程を大切に、ということでしょう。

伝えたい、ともに考えたいと思うことには理由があるはず。その理由をファシリテーター自身がふりかえり、参加者の意見をききながら、ともに考えていく。それはとても刺激的でわくわくすることです。だからこそ、参加者からの思いがけない意

見は、不安材料ではなく、新たな学びや発見のヒントになるのです。

■非難ではなく問いかけを

人権のワークショップをすすめるうえで、「自由に意見をだしてもらおうといっても、偏見にもとづく意見や、差別的な発言があったら…」という懸念が出されることがあります。

そうした言動が出てこない工夫をしても解決にはなりません。なぜなら、言語化されていないから偏見や差別的な意識がない、というわけでは残念ながらないからです。人権を語るうえでタテマエをふみこえた意見が出たのですから、ワークショップの場として、どのように扱えばともに学ぶことにつながるかという視点で考えてみましょう。

ともに考えようとするならば、「正しいか間違っているか」「事実かそうでないか」という判断は、相互理解の壁になります。ファシリテーターが問題を指摘したとしても、その人は自分にとって「正しいこと、事実であること」を主張するばかりで、学ぶどころか、かたくなに心を閉ざしてしまうでしょう。

相互理解に必要なのは、「なぜそう思うのか」という問いかけです。問題だと思ふ発言があったら、「なぜ」を問いかけることです。それは自分自身にも、「なぜ問題だと思ふのか」という問いとして返ってきます。「自由に意見をだしてもらおう」ことは、ただ“なんでもあり”ということではないのです。何に違和感もち、問題として取り上げるのか。それはファシリテーターとして何を大切にしたいと思っているのか、さらに言えばどんな社会をめざしたいと思っているのか、ということ問われることでもあります。どのような発言に反応するのか。その発言をどう扱うかは、人権尊重をめざすファシリテーターとしてのメッセージなのです。

ワークショップの場にはさまざまな参加者がいます。一人ひとりの参加者の力、そしてその相互作用の力を信頼し、ファシリテーター自身もともに学ぶ姿勢をもって臨めば、より深くリアルな学びが生まれるはず。

ただし、その発言が誰かを傷つけようという意図がある場合は別です。場に責任を持つファシリテーターは、より積極的に毅然とした介入をする必要があります。その姿勢は、人権侵害にどうむきあうかを示すことでもあります。こうした明確な判断を示すことと、中立の立場を保つことはどう両立するのか。次回はファシリテーターの立場性について考えたいと思います。

※「参加型ワークショップ入門」(ロバート・チェンバース著、野田直人監訳、明石書店、2004年) 27ページより

このシリーズの内容にかかわっての経験談や、ご意見をおきかせください。今後のシリーズのなかで、皆さんと一緒に考えていきたいと思ひます。(送付先は本誌12ページ参照)

公正採用選考人権啓発推進員 「新任・基礎研修」を実施しています。

大阪府では、就職差別解消のため、適正な採用選考システム等の確立に中心的な役割を果たす公正採用選考人権啓発推進員「新任・基礎研修」を厚生労働省大阪労働局と共催して、毎月、実施しています。

新任・基礎研修の目的

公正採用選考人権啓発推進員の責務と果たすべき役割を認識していただくため、推進員に係る基礎的な知識を身に付けていただきます。

受講対象者

新しく選任された推進員、及び以前より選任されている推進員で、未だ「新任・基礎研修」を受講されていない方が対象です。

研修の概要

開催期間は、1回の研修につき1日あたり4講座で2日間。開催場所は、北大阪、大阪市内、南大阪の府内3ヵ所で開催します。この研修はどの時期、どの場所でも受講することができ、課目単位で受講することも可能です。

詳しい研修日程等は、下記のホームページ「採用と人権」をご覧ください。

<受講の申込み・問合せ先>

商工労働部雇用推進室労働福祉課職業啓発グループ
〔TEL 06-6944-6761 / FAX 06-6944-6758〕

公正採用選考 人権啓発推進員制度とは？

日本国憲法に明記される「職業選択の自由」を保障し、すべての人々の就職の機会均等が確保されるためには、企業の皆様が同和問題をはじめとする人権問題を正しく認識し、応募者本人の適性と能力に基づく公正な採用選考を行っていただく必要があります。

このため、本制度では、一定規模（大阪府では従業員25名以上）の事業所において「公正採用選考人権啓発推進員」を設置していただき、この推進員に対し研修等を行うことにより、推進員が中心になって適正な採用選考システムの確立と企業内従業員に対する人権研修の計画・実施等を推進されることを目的としています。

なお、未だ推進員を設置されていない事業所は、ぜひ推進員の選任をお願いします。

（選任の届出は所轄職業安定所へ）

— 冊子「採用と人権—従業員採用の手引」を全文掲載！ —

ホームページ「採用と人権」をご覧ください

大阪府では、公正採用選考人権啓発推進員をはじめ、企業の人事採用担当者が公正な採用選考に役立てるため、ホームページ「採用と人権」に冊子「採用と人権—従業員採用の手引」を全文掲載し、また公正採用選考人権啓発推進員「新任基礎研修」の研修日程をはじめ、その他研修行事などの情報を提供しています。

冊子「採用と人権—従業員採用の手引」には、企業が公正な採用選考に向けて取り組むにあたっての基本的な考え方をはじめ、「採用方針・採用計画」を立てる際に人権の視点で認識すべき事柄や「求人⇒採用選考⇒内定・入社後」にわたる具体的な人権を踏まえた実務などを掲載しています。

また、法令関係の参考資料のほか、大阪府雇用推進室や職業安定所に設置されている人権啓発ビデオライブラリー用ビデオテープ一覧も掲載しています。ぜひダウンロードして、ご活用ください。

大阪府ホームページ「採用と人権」

<http://www.pref.osaka.jp/koyosuishin/saiyou/index.html>

お知らせ

2005年度プレ国際人権大学院大学講座 【人権行政コース】の参加を募集します

人権尊重のまちづくりを実現するために行政の果たすべき役割とは何か?国際人権条約、同和問題、男女共生社会の実現、障がいのある人の社会参加、多文化共生社会の実現などのテーマの課題を検証しながら人権行政のあり方を考察します。

- 開催期間** 2005年11月8日(火)～2006年2月1日(水)全10回
- 時間** 18:30～20:30(全10回とも)
- 会場** 大阪市立総合生涯学習センター
- 受講料** 6,000円(第1講受付時に支払)
- 定員** 10～15名
- 対象** 人権行政に興味をお持ちの方・行政関係者
- 申込方法** コース名・氏名・住所・連絡先・受講動機を記入してお好きな申込み先へ
- 申込先(問合せ)** ①FAXで申込 総合生涯学習C 06-6345-5019
②MAILで申込 大学院大学事務局 info@ihri.jp
③往復葉書で申込
〒552-0007 大阪市港区弁天町1-2-1-1500
- 申込締切** 10月26日(水)【必着】
- 主催** 国際人権大学院大学(夜間)の実現をめざす大阪府民会議

2005年度人権週間記念行事 おおさかヒューマンフェスタ2005 in とよなか

12月4日から10日の人権週間を記念して開催します。参加費は無料です。皆さんの多数の参加をお待ちしています。

- 日時** 12月3日(土) 13:00～20:30
- 会場** 豊中市アクア文化ホール
豊中市首根東町3丁目7番1号(阪急宝塚線「首根」駅下車東へ約300m)
- 内容** 第1部 映画「キール」の上映
講演「共に生きるという事」
崔 洋一さん(映画監督)
- 第2部 コンサート「大阪音楽大学ポピュラー・ヴォーカルクラスの学生」
アロージャズオーケストラプロデュース
ゴスペルコンサート
KIKO & KIKO'S CHOIR(キコ&キコス クワイアー)
- その他 人権関係のパネル展示
「国連持続可能な開発のための教育10年について」「盲導犬について」
- 問合せ** (財)大阪府人権協会人権啓発部
TEL.06-6568-2983 FAX.06-6568-2985

人権リーダー養成講座

- 日時/10月17日(月)午前10時15分～11時45分 ■内容/テーマ:第1回目「高齢者虐待の実態」講師:近藤 厚志さん(弁護士)
 - 日時/10月25日(火)午前10時15分～11時45分 ■内容/テーマ:第2回目「インターネットによる人権侵害」講師:吉村 憲昭さん(人権情報ネットワーク「ふらっと」担当)
 - 日時/10月28日(金)午前10時15分～11時45分 ■内容/テーマ:第3回目「性の多様性を考える」講師:森村 さやかさん(セクシュアル・マイノリティの人権を考える会 世話人)
 - 日時/11月7日(月)午前10時15分～11時45分 ■内容/テーマ:第4回目「少年犯罪で息子を奪われて」講師:武 るり子さん(少年犯罪被害当事者の会 代表)
- 場所/上記のいずれも池田市役所7階大会議室
■問合せ/人権推進課 TEL.072-754-6232 FAX.072-752-9785

第31回部落解放池田地区研究集会

- 日時/10月20日(木)午後6時～8時 ■内容/講演:「部落問題の諸相」講師:中尾 健次さん(大阪教育大学教授) ミニライブコンサート 出演:内田 勘太郎さん(元・愛歌団) ■場所/池田市民文化会館アゼリアホール ■入場料/無料
- 問合せ/同集会実行委員会(人権文化交流センター内) TEL.072-752-6395

人権ばらえていセミナー(前期)

- 日時/10月20日(木)午後6時～8時 ■内容/「心豊かな社会を目指して～個性尊重の時代を考える～」講師:藤井 輝明さん(鳥取大学大学院医学系研究科教授)
- 場所/高槻市総合センター(高槻市役所新館)14階C1401会議室 ■入場料/無料 ■その他/保育(2歳以上)、手話通訳あり ■問合せ/高槻市市民協働部人権室 TEL.072-674-7458 FAX.072-674-7577

人権啓発作品を募集

- 一人ひとりが人権問題を「自分の問題」として捉え、お互いの人権を尊重し合う社会を築いていくことを目的として、人権啓発作品を9部門で募集します。 ■部門/①標語 ②絵 ③絵手紙 ④写真 ⑤作文 ⑥詩 ⑦川柳 ⑧書道 ⑨音楽 ■募集期間/2005年10月21日(金)まで ■応募方法/作品名・住所・氏名・電話番号・年齢(学校名・学年)を書いて作品に添付し、郵送又は直接事務局まで ■応募先/〒569-0067 高槻市桃園町2番1号 高槻市人権啓発推進協議会事務局(高槻市市民協働部人権室) TEL.072-674-7458 FAX.072-674-7577

人権ばらえていセミナー(後期)

- 内容/共通テーマ:「親」をまなぶ「親」をつたえる
- 日時/10月25日(火) ■内容/テーマ:第1回 子どもたちにラブレターを書こう～愛されたい気持ちはみな同じ～講師:新保 真紀子さん(神戸親和女子大学助教授)
- 日時/11月4日(金) ■内容/テーマ:第2回 「親」をまなぶ「親」をつたえる～子育ては親育ち～講師:大森 美穂さん(親学習リーダー養成講座修了者)、高橋 達子さん(親学習リーダー養成講座修了者)
- 日時/11月8日(火) ■内容/テーマ:第3回 子の人権と親育ち～親と子の共感、共振～講師:野澤 正子さん(千里金蘭大学教授)
- 日時/11月15日(火) ■内容/テーマ:第4回 歌にみる子へのメッセージ～唱歌・童謡などのおいたち、時代背景から～講師:井出 清一さん(高槻市人権啓発指導員)

- 日時/11月22日(火) ■内容/テーマ:第5回 今、親として子に伝えたい 命の本当の大切さ 講師:河野 猪太夫さん(子ども情報研究センター共同研究者)
- 募集人数/申込順200名 ■場所/時間/いずれも高槻市総合センター14階C1401、午前9時30分～11時30分 ■申込等/FAX.072-674-7032、はがき(住所、氏名、電話番号を記してください)または直接社会教育課まで 〒569-8501 高槻市教育委員会 社会教育課 ■その他/手話通訳あり、保育あり(2歳以上就学前まで5名。申込時に子どもの名前・年齢・連絡先を記入して申し込んでください。)原則として5回連続でご参加ください ■問合せ/社会教育課 TEL.072-674-7658

講座「コーチングを使った自己表現ワークショップ」

- 日時/11月3日(祝)午後2時～5時 ■場所/市役所第3別館4階会議室
- 内容/講師:康有羅さん(表現協会代表) ■参加費/無料 ■その他/定員30名(申込順)、一時保育5人(1歳6ヶ月から就学前。申込順) ■申込/10月3日(月)から電話・FAXで男女協働部人権課へ(一時保育は10月28日(金)までに申込)
- 問合せ/男女協働部人権課 TEL.072-724-6943 FAX.072-725-8360

豊能町人権まちづくり協会 研修会

- 日時/10月29日(土)午後2時～4時(予定) ■場所/豊能町立中央公民館 大会議室 ■内容/演題:「あなたが生きることが私に生きることに」講師:河野 義行さん(松本サリン事件被害者/NPOリカバリー・サポート・センター理事) ■参加費/無料 ■その他/定員約100名 一時保育実施[先着10名(2歳～就学前)要予約。希望の方は必ず、10月18日までに下記までご連絡ください。] ■主催/豊能町人権まちづくり協会 ■問合せ/豊能町人権まちづくり協会事務局 TEL.072-739-3414

男女共同参画フォーラム

- 日時/11月26日(土)午後2時～4時 ■内容/講演:「いのち輝くとき～女性も男性も自分を生きるために～」講師:落合 恵子さん(作家) オープニング:クロマチックハーモニカ演奏 演奏者:木谷 悦子さん ■場所/大東市立市民会館 ■その他/先着400名、保育・手話通訳あり(事前申し込み必要) ■問合せ/大東市人権推進部 人権政策室 TEL.072-870-9665 FAX.072-875-3018

ヒューマンライツセミナー出張講座2005

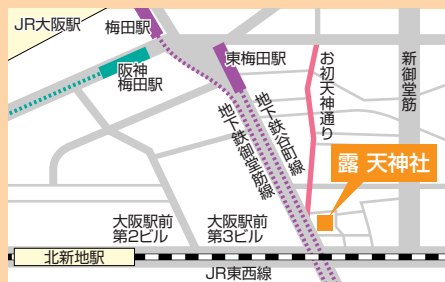
- 日時/10月31日(月)午後3時～ ■内容/映画「ペアアの贈りもの」上映
- 場所/サラダホール 大ホール ■入場料/無料 ■その他/一時保育あり
- 問合せ/人権推進課 TEL.0724-71-5678 FAX.0724-73-3504

全国一斉「女性の人権ホットライン」開設

「女性に対する暴力をなくす運動」期間中(11月12日～25日まで)、全国一斉相談日を開設し専門の相談員がご相談をお受けします。一人で悩まずお気軽に電話をおかけください。

- 日時** 2005年11月20日(日)
午前10時から午後5時まで
- TEL** 女性の人権ホットライン 06-6942-1238
- 相談員** 大阪府人権擁護委員連合会の人権擁護委員
(女性の人権問題に詳しい人権擁護委員が担当します。)
- 問合せ** 大阪府人権擁護委員連合会事務局 TEL.06-6942-1196

第10回

大阪市北区曾根崎二丁目
 つゆノてん じん じゃ
露天神社（お初天神）


行き交う人でにぎわう梅田の曾根崎お初天神通り。高いビルにはさまれて“お初天神露天神社”の石柱が見える。この北門をくぐって進むと、意外と広々とした境内がある。ここ

たという時代背景がある。やがて、近代になって、政府は身分に関わりなく結婚できることにした。今の憲法では、結婚は「両性の合意のみに基づいて成立」とされ、そこには結婚差別があつては



が『曾根崎心中』の舞台である。

1703（元禄16）年4月7日、この神社の「天神の森」で、堂島新地天満屋の遊女・お初と、内本町平野屋の手代・徳兵衛が心中する事件がおこった。この事件をもとに、近松門左衛門が『曾根崎心中』を著し、竹本座が人形浄瑠璃として上演。お初と徳兵衛の純粋な恋心や葛藤が共感を呼び、大評判になった。

『曾根崎心中』では、平野屋の主人が持参金を渡して、徳兵衛を姪と結婚させようとする。その持参金を返そうとした徳兵衛は、友人にそれをだましとられてしまう。持参金も返せず、主人の意向にも反した徳兵衛は、生きていく方法を失なう。お初は徳兵衛に死ぬ覚悟を確かめた。「此の世の名残、夜も名残、」の調子に乗って、お初と徳兵衛は曾根崎の天神の森にたどりつく。

当時は身分社会で、同じ身分どうしでないと結婚できない。しかも、親や奉公先の主人の命令には絶対に従わなければならなかつ

ならないという意味がこめられている。そして昨今、結婚にはもっとさまざまな形があることが主張され始めた。

一方で、家柄や親の都合、世間体の意識などで結婚の相手を選べる。それで二人の仲が引き裂かれ、自殺等に追い込まれる結婚差別が、いまなお絶えない。

「取伝え、貴賤群集の回向（えこう）の種、未来成仏疑ひなき、恋の、手本となりけり」で『曾根崎心中』は幕を降ろす。「お初徳兵衛ゆかりの碑」の横には、2004年4月7日に「お初・徳兵衛の像」が建てられた（写真）。あの心中事件から300年。いつの世も、自由に恋愛し、結婚するのは人間の願いのはず。本当に時代は変わったのか。自由な恋愛を求めたお初と徳兵衛は、社前で手を合わすカップルたちを、どのように見つめているのだろうか。

編集後記

■編集に携わり、2回目。早くも生みの苦しみを味わっているところである。今回も取材で色々な話をお聞かせいただき、勉強になった。この恩をどうやってお返しすればいいのかと考える。この冊子を多くの方に読んでもらうことで返しができるか…。(T)

■差別調査は、人の未来の芽を摘む。それだけでなく、その事実は、調査対象とされた人たちの中で内面化され、希望を信じる力を奪う。今号では、差別撤廃にむけ、1歩ずつ確かな歩み続ける人たちに会い、カづけられた。誰もが可能性を信じられる社会であってほしいと切に願う。(M)

わたしのきらいなもの

守口市 小学二年生(当時) 上村 真理子

わたしのきらいなもの

それは、こそこそ話

だつてなんだかいやなかんじ

言いたいことあればはっきり言えばいいじゃない

そして自分でも言われたくないことは言わないで

みんな楽しくいたいんだから

みんななかよくいたいんだから

2004年度人権啓発詩読書感想文募集事業
 (大阪府・大阪府教育委員会・愛ネット大阪・(財)大阪府人権協会の入選作品より)

2005(平成17)年9月発行

この情報誌は20,000部作成し、1部あたりの単価は48円です。

発行/大阪府企画調整部人権室

編集/財団法人大阪府人権協会

〒540-8570 大阪市中央区大手前2丁目
 TEL.06-6941-0351 FAX.06-6944-6616
 http://www.pref.osaka.jp/jinken/

〒556-0028 大阪市浪速区久保吉1-6-12
 TEL.06-6568-2983 FAX.06-6568-2985
 http://www.jinken-osaka.jp


R100
古紙配合率100%再生紙を使用しています