

そらぞら

2006.6

No.17



「むすび」(P7「NPO・草の根の活動」)の紙芝居風景 P6「この人」の上田假奈代さんの「NPO法人 こえとことばとこころの部屋」が支援。

もくじ

特集

2 人権が守られた職場をめざして ～ハラスメントについて考える

養父知美さん(弁護士)、岡田康子さん(株式会社クオレ・シー・キューブ)

人権随想

4 「職場におけるハラスメントについて考える ～誰もが働きやすい職場をめざして～」

金子雅臣さん(労働ジャーナリスト)

このひと

6 「若者やホームレスの人たちと社会をアートでつなぐ」 上田假奈代さん(NPO法人こえとことばとこころの部屋)

NPO・草の根活動

7 堺市人権教育推進協議会 むすび(大阪市)

人権相談の現場から

8 「女性に関する相談」「外国人に関する相談」

9 シリーズ 「人権問題に関する府民意識調査」からみた啓発の課題① 奥田均さん(近畿大学人権問題研究所)

大阪府では…

10 冊子「人権学習のプログラムづくり」ができました! 人権教育啓発映画「千夏のおくりもの」をぜひご活用ください

11 お知らせ

まちを歩く【第13回】

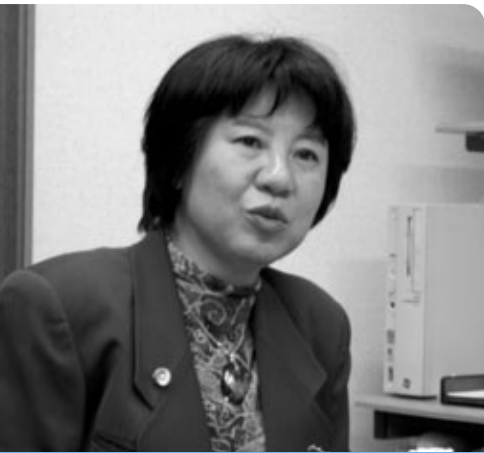
12 キリシタン遺物史料館～隠れキリシタンの歴史をたどる～ 人権啓発詩 「言葉は変わる」

人権が守られた職場をめざして ～ハラスメントについて考える

職場は生活のための収入を得たり、自己実現をはかったりするなど、私たちにとって大切な場です。その職場における人間関係で、立場や力関係をもとに人格を否定するような人権侵害が起っています。職場は社会と地続きであり、そこで起っていることは、私たちが生活する社会にある構造が影響しているのです。

今回は、職場で起っているハラスメント（いやがらせ）の現状と問題点を知ること、誰もが安心して働ける、人権が守られた職場のありようを探っていきたいと思います。

心身に深い傷を残すセクハラに厳しい眼差しを



ようふともみ
養父 知美さん（弁護士）

女性上司や自分の妻、娘に同じことができますか？

現在、「セクシュアル・ハラスメント（以下、「セクハラ」という）」という言葉は社会全体に浸透したと言えるでしょう。法律的にも、1999年4月に一般企業でのセクシュアル・ハラスメント防止への配慮を事業主に義務づけた

改正男女雇用機会均等法（以下、「改正均等法」という）第21条、国家公務員のセクシュアル・ハラスメント防止を定めた人事院規則10-10が施行されました。（P5「用語解説」参照）

ところが「セクハラはいけない」と知ってはいても、きちんと理解している人はまだまだ少ないのではないのでしょうか。性行為を強要するなど極端な例は「ダメだ」と判断できても、「性的なジョークでからかう」「飲み会の席でデュエットやチーク、お酌を求める」などは「コミュニケーションだ」「そこまで口出しされるのか」と反発する男性がいます。どんな意図であろうと、相手が「不快」と感じたらセクハラになる。これが大前提です。「女性上司に同じことができますか？」あるいは、「自分の妻や娘が同じことをされたらどう思いますか？」と問えば、「イエス」と答える人はまずいないでしょう。それこそが相手を見下げていることの表れです。

また、「セクハラだと騒ぐのは一部の極端な女性だけだ」と言う男性がいます。注意すると、「仕事もできないくせに文句だけは一人前だ」と攻撃してくる人もいます。もともと対等でない力関係のなかで起こるのがセクハラですから、

「ノー」とは言いにくいもの。勇気を出して声をあげても逆に攻撃されるのでは、ますます言えません。セクハラに対する女性の意識はとても高いのですが、職場にいづらくなることを危惧して、怒りを抑えながら我慢している人が多いと思います。

法律や行政のバックアップ体制の強化を

セクハラに対する意識をさらに高めるためには、改正均等法に盛り込まれた「配慮義務」を「禁止」とし、罰則を設けることが必要です。また厚生労働省の地方機関である雇用均等室にも更に積極的な指導や相談窓口の設置が求められます。相談内容が事実であれば企業名を公表するのも有効でしょう。最近是非正規雇用が増え、女性の立場がより弱くなっています。法律面でのバックアップ体制が急がれます。

裁判を起すこともありますが、セクハラが認定されても「からかう」「触る」程度なら、慰謝料はせいぜい100万円から200万円というのが現状です。ストレスで仕事を辞めざるをえなかった被害者が、多大なエネルギーと時間とお金を使って裁判をするのは大変なことです。セクハラ被害の中では、レイプに至る場合もあります。精神的な傷の深さにこたえるだけの補償がされることは、あまりありません。また、どういった被害内容であれ、本人が感じるしんどさへの補償や対応が必要となってきます。セクハラの罪の深さを加害者や社会が自覚するためにも見直してほしいことです。

セクハラが起きる組織ではあらゆる人権侵害が起きても不思議ではありません。仕事上では「上司と部下」という上下関係がありますが、人間の値打ちに上下はありません。人権尊重は、相手が誰であっても自分の意見が言え、間違いが指摘できる環境づくりから始まります。被害を受けている人が声をあげられなくても、気付いた誰かが指摘できればいいですね。率直な意見のやりとりは活性化にもつながり、組織にとってもメリットになります。

パワハラ対策は「自分を大切にすることから

背景にはゆとりの減少や価値観の多様化が

私たちが受けたパワー・ハラスメント（以下、「パワハラ」という）の相談を分析すると、被害者は30代が突出して多く、加害者は上司が8割弱です。相談の割合は6対4で女性が多いのですが、男性は本当に深刻にならないと人に相談しないという傾向があり、病気になる確率も高いように思います。

パワハラが起きる背景として、競争社会によるゆとりの減少や価値観の多様化、雇用形態の変化などが挙げられます。昔のように新入社員をじっくり育て、同じ価値観を共有する人材をつくり上げるという余裕が今の組織にはありません。けれどもさまざまな価値観をもつ人がひとつの組織で仕事をするには、昔よりずっと細やかな配慮が求められます。

一方、被害者としては、職場や家庭での責任が重くなり、組織のなかで時には上司とぶつかるような難しい立場にある30代の姿が浮かび上がります。

理不尽な嫌がらせを受けても何も言えないという人には「自罰」傾向が見られます。何かにつけて「自分が悪い」と自分を責めてしまうのです。人から人権侵害をされる以前に、自分自身が自分の人権を大事にしていらないと言えます。

逆に「他罰」傾向の人もあります。何か問題が起きた時、自分で受け止めないで他人や社会や会社のせいにするために組織のなかで浮いてしまいます。

パワハラは組織にとっても大きなリスク

また、最近では相談内容を聞くと「パワハラではないのでは？」というケースも少なくありません。組織のなかで仕事をするうえで必要な常識やマナー、ルールを自分の価値観で判断し、そういった上司からの注意をハラスメントだということです。上司と「正しいかどうか」だけですぐにぶつかることも得策ではありません。上司も人間ですからしこりが残ります。

パワハラを受けないためには、「組織のルールや上司の指示に従う」「早めに相談、報告する」「ミスは謝る」「自分から声をかける」「小言は聞き流す」そして「へりくだり過ぎない、毅然とした態度」が大切です。

私たちはパワハラをいくつかの段階で判断します。不正行為の強要など刑法や労働法など法律上の問題があるかどうか。次に業務上の必要性があるか。懲罰的な草むしりなどは問題です。そして表現の仕方です。怒鳴ったりするのは適切ではありません。

最後に、結果的に問題が生じているかどうか。本人に問題がないのに病気になっているのであれば、パワハラだといえます。しかし機械的に当てはめて判断できるものではなく、ていねいな聞き取りが必要です。

パワハラが起きると、当事者の心身の健康度が低下するだ

けでなく、人材の流出や職場の士気の低下、訴訟などによる直接・間接的損失、イメージダウンなど組織にとっても大きなダメージにつながります。最近ではパワハラをリスクとらえて研修に力を入れる組織も増えてきました。

加害者も悪意がある人は意外に少ないものです。家庭や自分の時間を犠牲にし、自分の感情を押し殺して仕事をしている人が多いのですが、これもある意味では「人権無視」です。自分を大事にすれば、相手も大事にできます。加害者に対しても「まず自分の人生を大事にしてください」と言いたいですね。



おかだ やすこ
岡田 康子さん
(株式会社クオレ・シー・キューブ代表取締役社長)

人権の基本は、まずは相手の立場にたって考えること。肩書きや立場に関係なく、その人を人間として尊敬し、接すること。セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントを起こす人、それを起こす職場は、人権の基本が弱いのではないのでしょうか。

経済がグローバル化している中で、将来の職場はいまよりもっと年齢や国籍や働き方なども含め多様になってくることが予想されます。誰もが働きやすい職場にすること。私たち一人ひとりが考えていく必要があるのではないのでしょうか。

職場におけるハラスメントについて考える ～誰もが働きやすい職場をめざして～



かね こ まさ おみ
金子 雅臣さん
(労働ジャーナリスト)

●今、職場では…

最近になり、パワー・ハラスメント(職場のいじめ)がにわかに関心化する傾向をみせています。“パワハラ”という目新しい言い方で話題となっている傾向もありますが、これは決して最近になってにわかに関心した問題ではありません。昔からある職場のいじめの問題であり、その意味ではまさに“古くて新しい問題”なのだといえます。

とりあえず、労働相談などに現れるパワハラの特徴から、今、職場ではどのようなことが起きているのかを見ておきます。

第一に取りあげなければならないのは、リストラがらみのいじめです。職場の中高年に対するリストラなどで、解雇や退職強要といういじめの横行が一つの流れとなっています。

第二には、第一にも深く関連しますが、職場の労働強化に絡んで起きているものです。希望退職や配転、そしてノルマ強化などといったリストラに絡むものが多いのですが、裾野がさらに広く、必ずしもリストラという分類でくくりきれないものです。全般的な労働強化という形で現れるもので、過労死にいたるものなどがあります。

第三には、仕事の変化により能力主義、成果主義といったこれまでとは様変わりする労務管理や激変する職場環境をめぐるものです。能力主義や成果主義による職場の人間関係は、一言で言えば、従業員間の競争の激化であり、そうした無秩序な競争の行き過ぎなどによって起こされる人間関係のきしみです。

第四には、女性の社会進出に戸惑う男性中心社会意識のゆらぎや反発があります。データとして一番多いのがこれです。セクハラなどを典型とする、男性中心の職場に女性が入ってきたことによる男たちの戸惑いや反感が生み出す様々ないじめがそれです。

第五は、職場の人間関係そのものが難しくなり、上司と

部下、同僚同士などの年代ギャップなどから距離の取り方やコミュニケーションが難しくなり、職場には「さざなみ」が立ち始め、それが何かのきっかけでいじめに発展するようなケースです。

●企業のモラルダウンが背景に

パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントは言うに及ばず、最近、相次いで起きている企業不正や不祥事などは、日頃の職場のモラルダウン(勤労意欲の低下)を背景に起きると言われます。それは、不正やパワハラ、セクハラ事件が起きた職場は、事件が公になると判で押したようにモラルダウンした職場であったことが指摘されるからです。

実際に、こうした事件の報道などに接してみると、周囲にいた人たちは、一体何を考えていたのだろうと首を傾げざるを得ないような事件が多くあります。つまり、職場では小さなモラルダウンが繰り返されることによって、その積み重ねが職場体質を作り出します。

周囲を巻き込んだモラルダウンは、もはや誰もが意識できないほどに体質化してしまっているということです。そして、そのことが大きな事件になった時に、はじめてその職場のモラルダウンが話題になるのです。

こうした事態に至らないために、日頃の職場のモラルダウンにどのように歯止めをかけていくのかは、職場の重要なテーマであると言えます。

そして、このモラルダウンを促進しているのがすでにパワハラの特徴で指摘したような過度な競争や、ノルマの強要、そして、その結果である職場の労働強化があります。こうした悪化する職場環境が人間関係を破壊し、苛立つ職場を作りだしています。

こうした苛立ちが職場での弱者である中高年労働者や女性に向けられがちなのも、ハラスメントの特徴です。人

はなぜ、弱い相手に攻撃的になるのでしょうか。それは、ちょうど信号待ちをする運転手の心理に似ています。

信号が変わっても発車しない車にクラクションを鳴らす時、相手が女性の軽自動車であれば、何の躊躇もなく苛立ちのクラクションを鳴らすでしょう。しかし、相手が、高級外車であったり、大型トラックの場合にはその行動にブレーキがかかります。

つまり、人は自分よりも相手の社会的立場が高かったり、力が上ということが認知された場合には攻撃行動を抑制しようとするのですが、逆に自分よりも低い、ないしは弱いと認知した場合にはその攻撃行動が強くなる傾向があります。また、匿名性が高くなれば、なるほど攻撃性は増すといえます。

これが、弱者に向けて攻撃的になる理由です。更に言えば、権力や力を持った人間は、ちょうど拳銃や刃物などの武器を持った人間と同じで、それを使ってみたいという衝動に駆られがちです。そして、こうした衝動がいじめに拍車をかけます。

●職場環境の問題として

パワハラの実態と背景をみてきましたが、ここではその対応策について考えてみましょう。職場におけるいじめは、事例と背景で触れたように個人的な問題ではないことをまず、はっきりさせておく必要があります。さらに、共通した特徴として、極めて深刻な人権侵害となることも押さえておかなければなりません。

つまりパワハラは、働く人たちの能力発揮を妨げるばかりでなく、企業の社会的評価を著しく低下させることにもなりかねない労務管理上の問題でもあるということです。このため、職場におけるいじめを防止し、発生した問題に適切に対処していくためには次のような基本を押さえた取り組みが大切です。

ハラスメントは、“些細な個人的な出来事”という、これまでの企業がもっている利益優先の価値観での対応では解決が難しいということです。従来はこの種の問題は「個人的なこと」と考えられ、だからこそ「本人の考えすぎ」や「相手の配慮を欠いた言動」や「不注意な行動」として処理されてきました。

また、極めて限られた人間同士の問題であり、「特殊な加害者の属性によって起こされるもの」と考えられがちでした。したがって、その処理も「個人的にやるべき」であり、多くの場合に被害者となる「本人の側の落ち度」と考えられ、「会社の関与をせざるごとく」と考えられてきました。

しかし、これに対して近年では、ハラスメントは、“職場環境”の問題として対応することが必要なテーマであるという認識が高まってきています。ハラスメントに関連する裁判などでも、企業の職場環境配慮義務違反という判断を下すケースが多くなってきています。

誰もが安心して働き続けるために、ハラスメントのない職場環境を整えることは、今や、企業の責任であり義務であるというのが時代の流れといえます。

用語解説

●改正男女雇用機会均等法（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）（抜粋）

第3章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置（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配慮）

第21条 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女性労働者の対応により当該女性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女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 （略）

※なお、2007年4月からは、次のように改正され、施行されます。

第21条は第11条に変更。

「雇用管理上必要な配慮をしなければならない」（配慮義務）は、「雇用管理上必要な措置を講じなければならない」（措置義務）に変更。特に、「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」が明示されます。

「女性労働者」は、男性も含めた「労働者」に変更になります。

●人事院規則10-10「セクシュアル・ハラスメントの防止等」（抜粋）

（人事院の責務）

第3条 人事院は、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する施策についての企画立案を行うとともに、各省各庁の長がセクシュアル・ハラスメントの防止等のために実施する措置に関する調整、指導及び助言に当たらなければならない。

（各省各庁の長の責務）

第4条 各省各庁の長は、職員がその能率を十分に発揮できるような職場環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、セクシュアル・ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないよう配慮しなければならない。



うえ だ か な よ
上田假奈代さん

(NPO法人こえとことばとこころの部屋代表)



若者やホームレスの人たちと 社会をアートでつなぐ

仕事とは、自分らしく社会と関わること

NPO法人「こえとことばとこころの部屋」は詩人・上田假奈代さんが芸術や文化活動を行う目的で設立した。2005年9月、イベントスペース「ココルーム」に、大阪市から委託を受けた就労支援カフェが併設された。

「ボランティアを呼びかけるうち、役者志望や音楽家志望の人たちに混じって、無職で“何をしたいのかわからない”という人たちがたくさん来るようになったんです。一方で仕事をもっている人たちも悩んでいる。もともと仕事について興味があったので、みんなで考えてみようと思ったのがきっかけです」

上田さん自身にも長い仕事探しの時期があった。コピーライターは利潤最優先の体質に嫌気がさして辞め、料理人は4ヶ月で体の限界がきた。フリーライターをしていた30歳を過ぎた頃、知り合った男子大学生に「詩を仕事にしたいんですね」と言われて言葉に詰まる。2週間後に彼は飛び降り自殺をした。

衝撃のなかで「仕事ってなんだろう」「詩を仕事にするってどういうことだろう」と、とことん考えた。そして、「仕事とは、お金儲けよりも自分らしく社会と関わること。詩人の仕事とは、あきらめや絶望のなかにいる人に勇気を届けたり、悲しみに寄り添ったりする“言葉の力”を届けることじゃないか」という思いに行き着く。やがて「詩業家」を名乗り、表現にまつわるイベント企画やワークショップなどの活動を始めた。

出会いとトラブルを重ね、自分自身が変化した

カフェには人とうまくコミュニケーションをとれないニート、ひきこもりの若者やホームレスの人が訪れる。迎える自分たちが試されているのをひしひしと感じる。

「特に、仕事もお金もない人がカフェに来た時にど

うふるまうのか、すごく悩みました。スペースの運営費は行政の支援を受けていますが、私を含めたスタッフ5人の生活は1杯300円のコーヒーを売ってどうにか成り立っている状態なのです。結局、掃除などを手伝ってくれた人には食事を出すことになりました」

厳しい背景をもつ人ほどあいまいな姿勢を鋭く見抜き、見切りをつけたら二度と来てはくれない。日々現場で起こるトラブルへの対応を瞬時に判断し、言語化し、スタッフ間で共有することが重要だ。

こうした経験を重ねるうちに、上田さんの詩も大きく変わった。

「まず言葉が変わりました。小難しいことは書かなくなりましたね」。ある人は「上田假奈代の詩は一見下手になったようで、実は一回転して進んだんだよね」と評した。今は、出会った人や事象をそのまま記録する「記録詩」に取り組んでいる。これも生き方に悩む若者やホームレスの人との関わりから生まれた発想だ。

「やっていて面白いですね。必要とされているようで、実は私自身がみんなを必要としているように思います。出会いが多いかわりにトラブルも多いんですけど（笑）、たくさんの気づきがあります」

カフェに掲示されている求人情報から就職したニートの若者もいるが、現状は甘くない。従来の仕事観では限界があると上田さんは感じている。

「これからは“教育”“ビジネス”“福祉”“農業”など異分野と若者やホームレスの人たち、そして大人や子どもたちをつなぐものとして、表現やアートの可能性を探ってみたいですね」と思いを語った。

ココルーム

大阪市浪速区恵美須東3-4-36 フェスティバルゲート4F

tel 06-6636-1612 12:00~22:30 (無休)

<http://www.kanayo-net.com/cocoroom/>

NPO・草の根活動**堺市人権教育推進協議会**

堺市人権教育推進協議会（以下、「人権協」という）は、市民レベルでの主体的な人権問題への幅広い取り組みを進める気運が高まり、前身の堺市同和教育推進協議会が発展的改組して1979年に発足しました。以来、差別のない、明るいまちづくりを推進し、市民一人ひとりの人権意識の向上と確立を図ることを目的として校区推進員や企業、宗教者、市民団体などが参画してさまざまな啓発活動を行ってきました。

人権協では、主な啓発活動として次の事業を行っています。

- ①各委員を対象とした研修会の開催
- ②市民を対象とした啓発セミナー
（One♡Heart.セミナー）の開催
- ③区民まつり、堺まつり等での啓発テントの設置
- ④「わたしからの人権メッセージ」発表会の開催
- ⑤憲法週間中の啓発キャンペーン
- ⑥人権週間中の街頭啓発及び講演会「人権を守る市民のつどい」の開催
- ⑦人権協広報紙「こころの響き」を年1回市内全戸配付



また、人権協では、重点的な取り組みのひとつとして、「身元調査お断り運動」を推進しており、堺市と共同して区役所等の窓口にカウンターサインを設置しているほか、ホームページや広報紙「こころの響き」などに関連記事を掲載しています。

今後も、広く市民のみなさんに人権協の活動を知ってもらい、その趣旨を広げていくため、さまざまな機会を通じて啓発活動に取り組んでいきたいと考えています。

人と人をむすぶ かみしばい 紙芝居劇の味わい ～「むすび」(大阪市)

「むすび」は、大阪市西成区にある通称・釜ヶ崎で紙芝居や地域案内の活動をする平均年齢73歳のグループです。失業・日雇い労働・路上生活を経験したメンバーも多く、生活保護を受けながら活動を続け、仲間たちとの出会いや生きがいを見出しています。人々の交流により、高齢化する日雇い労働者の街の活性化に役立ちたいと、世代や場所を問わず積極的に公演を出前したり、見学者を受け入れたりしています。

主な活動は手づくりの紙芝居の上演です。昔なつかしい『桃太郎』や『おむすびころり』、オリジナル作品の『ぶんちゃんのおい土めぐり』では5歳の女の子があので鬼やエンマ様と遊びます。いずれも工夫を凝らした小道具や自作の絵、飛び出す演出が好評で、地域の保育園やデイサービスセンター、アート系イベント、学園祭などで幅広く活動しています。また、全国から釜ヶ崎に来る学生や研究者、個人等に西成案内や紙芝居上演をしています。何度も通ってきてくださる若い方や興味をもって訪ねてくださる方も多く、異世代交流の場にもなっています。

さまざまな人生経験を経たメンバーですが、それぞれの特技や個性を紙芝居に持ち寄り、なんともいえない味わいをつくりだしています。紙芝居を通じて多くの人を元気づけ、夢を与えることができるよう毎日の稽古を欠かさず頑張っていこうと思います。

むすび連絡先

〒557-0002 大阪市西成区太子2-2-16 エッグス内
Tel & Fax 06-6635-2699

※公演依頼はこちらまで

- NPO法人こえとことばとこころの部屋
むすびプロジェクト係
Tel. 06-6636-1612 Tel&Fax. 06-6636-1662
E-mail. cocoroom@kanayo-net.com
<http://musubiproj.exblog.jp/>

Our Planet TVにて「むすび」プロジェクト作品配信中

(2006年Planet-Eyes最新リポート)
<http://www.ourplanet-tv.org/>



人権相談の現場から

女性に関する相談〔夫からのドメスティック・バイオレンス (DV)〕

相談 夫は結婚当初よりささいなことで暴言を吐いたり、物に当たったりしていた。夫はある日、仕事から帰宅したときに食事の用意ができていないことに腹を立てた。妻が子どもの世話で準備が遅くなっている等の説明をしたところ、夫はさらに興奮し、妻に殴る蹴るの暴力を振るったため、妻は子どもを連れて家を飛び出し、警察に保護を求めた。夫の元に戻ることは危険であるため、母子の保護をお願いしたい。

対応 妻は配偶者からの暴力の被害者であるので、女性相談センターが妻の意思やその他の状況を総合的に考え、被害者保護の観点から配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防

止法）による保護を母子共におこなった。夫は妻の実家や親戚に出向いて妻の居所を探し回り、暴力的な態度に変化がみられなかったため、妻は夫と離婚する意思を固めた。妻にはDV防止法に基づく保護命令制度の説明や福祉施設等の情報提供をおこなった。

現在、妻には保護命令（接近禁止）が発令されて身の安全が図られたことから、新たな生活に向けて住宅探しを行っている。

離婚に関しては、相手が素直に応じず、往々にして長期化する事例も多くみられる。その場合は、長期に精神的負担を背負わなければならないことから、精神的な支援が必要となる。また、住宅の確保や経済的に安定を図るための就労先の確保等、被害者の自立を支援するためには、関係機関の協力・連携が重要となる。

外国人に関する相談〔外国人であることがゆえの嫌がらせ〕

相談 外国人というだけで、居住マンションの隣人から顔を合わせるたびに「パスポートを見せろ」「外国人登録証を見せろ」などの嫌がらせを受けているため、どうすれば止めさせられるのかと悩み、相談にきた。

対応 パスポートや外国人登録証の提示を求めることができるのは、警察官や入国管理局の

担当者などに限られており、この隣人には当然何の権利もなく、このようなことを言うのは明らかに外国人に対する差別である。

毅然とした態度で抗議の意思を伝えること。また、マンションの管理人や他の住民などに間に入ってもらい話し合うこと。それでもやめないときは、人権擁護委員や弁護士会の人権擁護委員会等に相談するよう助言した。

DVに関する相談先

名称	対応言語	電話番号	対応日時	内容
大阪府女性相談センター	日本語、英語	06-6725-8511 (7アック06-6720-3518)	9:30~16:30 (土・日・祝休み)	DV相談 (配偶者暴力相談支援センター)
ドーンセンター内DV相談コーナー	日本語	06-6946-7890	10:00~20:00 (月・祝休み)	
中央子ども家庭センター	//	072-828-0277	9:30~17:00 (土・日・祝休み)	
池田子ども家庭センター	//	072-751-3012		
吹田子ども家庭センター	//	06-6380-0049		
東大阪子ども家庭センター	//	06-6721-2077		
富田林子ども家庭センター	//	0721-25-2065		
岸和田子ども家庭センター	//	072-441-7794		

外国人問題に関する相談先

名称	対応言語	電話番号	対応日時	内容
大阪府外国人相談コーナー	英語、中国語、韓国・朝鮮語、スペイン語、ポルトガル語、タイ語、タガログ語、ベトナム語	06-6941-2297	9:00~17:30 (土・日・祝休み)	在留資格、労働、医療、福祉など
AMDA国際医療情報センター関西 (NGO)	英語、スペイン語 (中国語・ポルトガル語は要事前予約)	06-4395-0555	9:00~17:00 (月~金)	電話による医療機関情報、医療情報提供
RINK (すべての外国人労働者とその家族の人権を守る関西ネットワーク) (NGO)	日本語・スペイン語 (月・火) 中国語 (水)、タイ語 (金)	06-6910-7103	14:00~17:00 (月~金)	在留資格、労働など全般的な生活相談、人権相談
関西生命線 (NGO)	中国語 (北京語・台湾語)	06-6441-9595	10:00~19:00 (火・木・土)	生活相談、カウンセリング
大阪法務局人権擁護部	英語 (第1・3水) 中国語 (毎週水)	06-6942-9496	13:00~16:00	人権相談
大阪入国管理局 (外国人在留総合インフォメーションセンター)	英語、中国語、スペイン語 韓国・朝鮮語 (火・水)	06-6941-3701 3702	9:00~16:00 (土・日・祝休み) 昼休みを除く	入国、在留手続きの相談

シリーズ

「人権問題に関する
府民意識調査」から
みた啓発の課題①



「悪化への懸念—なお厳しい差別のまなざし」

奥田 均おく だ ひとしさん(近畿大学人権問題研究所 教授)

2005年に「人権問題に関する府民意識調査」が行なわれました。ここでは、その検討会委員の一人である奥田均さんより、調査結果の中から見えてきた同和問題の意識について、啓発の課題を4回シリーズで書いていただきます。

2005年に大阪府が実施した「人権問題に関する府民意識調査」(以下「2005年調査」という)の結果において、何はさておき気になるのが、大阪府民における部落差別についての「心理的差別」の現状です。2002年度末の「地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律」の期限切れを契機に、「部落問題はもう解決したのではないの?」という受け止め方が一部に生み出されています。「部落問題が解決した」のが事実なら、これほど嬉しいことはありません。

しかし残念なことに、調査の結果はこれとは逆に、予想以上に厳しい差別意識の現状を照らしだしました。しかも、過去のデータとの比較から、こうした状況はむしろ悪化する傾向さえ示しています。

(1) 府民の2割以上が結婚で気になる(気になった)

表1は、「結婚相手を考える際、相手の人柄や性格以外で気になること」についての質問において、「相手が同和地区出身者かどうか気になる(気になった)」と回答した人の状況です。

「自分の結婚相手を考える際」において20.2%、「自分の子どもの結婚相手を考える際」では23.2%の人が、「気になる(気になった)」としています。

2000年に実施された府民意識調査(「2000年調査」)でも同じ質問をしていますが、その結果と比較しても、結婚における同和地区出身者に対する差別意識がむしろ増加傾向にあることが示されています。

■表1 結婚に際して気になること

	2005年調査		2000年調査	
	回答者数	「相手が同和地区出身かどうか」気になる(気になった)	回答者数	「相手が同和地区出身かどうか」気になる(気になった)
自分の結婚相手を考える場合	2858	20.2%	5568	18.1%
自分の子どもの結婚相手を考える場合	2952	23.2%	5568	20.6%

(注)「2005年調査」のデータは「2000年調査」と比較するため、未婚の別及び子どもの状況についての別は区別していません

(2) 厳しさ増す同和地区(被差別部落)に対するマイナスイメージ

5年に一度実施されてきた府民に対する人権意識調査では、「あなたは同和地区(被差別部落)という言葉聞いたとき、どのような感じを持ちますか」との質問が継続して採用されています。

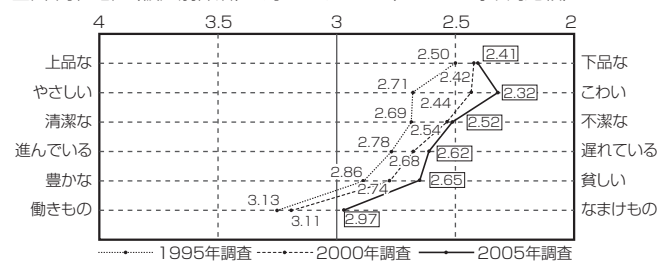
設問ではそれを、「上品な—下品な」「やさしい—こわい」「清潔な—不潔な」「進んでいる—遅れている」「豊かな—貧しい」「働きの—なまけもの」のそれぞれ対になるイメージを示し、「非常にAに近い」から「非常にBに近い」までの5段階での評価を求めています。なお、Aとは「上品な」「やさしい」などの肯定的なイメージ群を指し、Bは「下品な」「こわい」などの否定的なイメージ群を指しています。

図は、回答結果に、5点(「非常にAに近い」)から1点(「非

常にBに近い)までの得点を与え、各項目の平均スコアを示したものです。明らかなおと、いずれも中立的な3.0(「どちらともいえない」)の値より小さくなっており、マイナスイメージの方に偏っていることがわかります。差別がなければ、回答は「どちらともいえない」の3.0に収束していくはずですが、ところが「同和地区(被差別部落)」という言葉聞いたときには、いずれも3.0を割り込んでいます。

なお、図には「1995年調査」と「2000年調査」の結果も合わせて記入しています。これを見ると、この10年間に、「同和地区(被差別部落)」に対するマイナスイメージは強まる傾向を示していることに気付かされます。

■図 同和地区(被差別部落)に対するイメージ(スコアの時系列比較)



(3) 土地差別を支える忌避意識の現状

不動産売買における同和地区の問い合わせ事象や同和地区の土地価格問題など、土地差別の現実と同和問題の根本に関わる課題です。こうした差別の現実を支えているのが、同和地区に対する忌避意識です。「2005年調査」では、「もし、あなたが、家を購入したり、マンションを借りたりするなど住宅を選ぶ際に、同和地区や同じ小学校区にある物件は避けることがありますが」との形で、こうした同和地区に対する忌避意識を尋ねています。

表2はその回答結果を「2000年調査」の結果とあわせて表示したものです。同和地区だけでなく同じ小学校区でさえも避けるとした人が27.2%にのぼっています。また同和地区の物件の場合のみ避けるとした人が16.2%あり、あわせて「同和地区を避ける」とした人の合計は43.4%に達しています。これは「2000年調査」の38.1%より5.3ポイント増となっています。

逆に「こだわらない」とした人は20.8%で、「2000年調査」の「条件が合えばこだわらない」23.2%と、「こだわらない」12.7%の合計35.9%より、15.1ポイントも減少しています。質問方法が若干異なるため単純には比較できませんが、根強い忌避意識がさらに悪化していることが推測されます。

■表2 同和地区に対する忌避意識

	2005年調査	2000年調査
	回答者数 ; 3675	回答者数 ; 5568
同和地区や同じ小学校区にある物件は避けると思う	27.2%	38.1%
同和地区にある物件は避けるが、同じ小学校区にある物件は避けたいと思う	16.2%	
家やマンションの条件が合えばこだわらない	—	23.2%
いずれにあってもこだわらない	20.8%	12.7%
わからない	32.1%	24.0%
無回答・不明	3.7%	1.9%

冊子「人権学習のプログラムづくり」ができました!

豊かな人権文化を育むため、「人権学習」は、それを学ぶ人が身の回りにある人権に気づき、それを自分のこととして考えて、人権を大切に作る関係づくりや社会づくりに向けた具体的な行動につなげていける。そういった内容にすることが求められています。

では、どのように人権について学習すればいいのでしょうか?この疑問に答えるため、人権学習として学びたい人権の内容を整理し、その学習を系統だてて進めるプログラムづくりの方法を考えました。

この冊子「人権学習のプログラムづくり」を希望者に配布します。

冊子の内容

- ①どのような人権学習がもとめられているのでしょうか?
——人権学習のポイントを説明します
 - ②どのように人権学習プログラムをつくるのでしょうか?
——人権学習のプログラムの企画から実施、評価までのおおまかな流れを説明します
 - ③どのように学習内容を組めばよいのでしょうか?
——人権に関わる内容を、どのような流れで学ぶのかを説明します
 - ④どのような学習方法があるのでしょうか?
——様々な学習方法について、どのような効果や利点があるかを整理しました
- 【A4サイズ、16ページ】



申込み先

〒540-8570 大阪市中央区大手前2丁目
大阪府人権室 人権教育・啓発グループ
※冊子は無料ですが、送料のみご負担いただけます。

問合せ

TEL06-6941-0351 (内線2309) FAX06-6944-6616

人権教育啓発映画「千夏のおくりもの」をぜひご活用ください

- 大阪府教育委員会では、同和問題や子ども、女性、障害者、在日外国人に係る人権問題など、さまざまな人権問題への気づきと解決に向けた活動の促進を図るために、人権教育啓発映画を年1回製作し、テレビ放送(毎年3月と8月)を行っています。また、ビデオ教材化し、研修等で活用することにより、府民の学習活動を支援しています。
- この映画製作には「府民参加型」という大きな特徴があります。府民から、学校や職場、家庭や地域の中で人権の大切さについて考えるきっかけとなる体験談や、ストーリーを募集し、映画のシナリオ原案としています。
- また、出演者についても府民から公募し、みんなで作る人権教育啓発映画となるよう取り組んでいます。
- 今年3月に放送した「千夏のおくりもの」という作品は、子どもの率直な疑問をきっかけに、おとなが無意識のうちに持ち、日常生活のさまざまな出来事に潜んでいる「世間の常識」や「偏見」を問い直すことで、改めて子どもや女性の人権問題について考えるきっかけとなるような内容となっています。
- いままでに製作した作品は、ビデオ教材として大阪府視聴覚ライブラリー(大阪府立中央図書館内:06-6745-0170〈代表〉)に配置し、貸し出しを行っています。ぜひ研修等でご活用ください。



〈05年度作品「千夏のおくりもの」より〉

お知らせ

「人権啓発ファシリテーター・
チャレンジ講座」受講者募集

人権をテーマに扱うファシリテーターとして、大切な資質とスキル等を、理論から実践まで学ぶ講座です。ファシリテーターがいる場合は、参加者の安心と学び合いを生み出すことができます。この講座では、人権尊重の視点を盛りこんだファシリテーションの基礎を学びます。

- 日時** 2006年9月2日・10月14日の土曜は10:00～17:00、
9月7日～10月5日までの毎週木曜日は19:00～21:15、
会場 ドーンセンター（大阪府立女性総合センター）ほか
参加要件 ①府内に在住、在勤、在学されている方。
②参加体験型学習の参加経験があり、これからファシリテーターをやってみたくて思っている方。
③全日参加が可能なる方 30人程度
受講料 無料
講師 ちゃんせいこさん（共生ユニットAPUROまつばら）
問合せ (財)大阪府人権協会人権啓発部
TEL 06-6568-2983 FAX 06-6568-2985

第25回
「人権啓発詩・読書感想文」募集

人権問題を“自らの課題”として考えていただくきっかけとするために、詩と読書感想文を募集します。あなたの思いや気持ちを作品にしてみませんか。ご応募をお待ちしています。

- 募集対象** 府内の小・中学（部）生
テーマ等 人権の尊さやお互いの人権を守ること、差別のない明るい社会を築くことの大切さ、平和の大切さを訴えることなど。
募集期間 9月30日（土）必着
問合せ (財)大阪府人権協会人権啓発部
TEL 06-6568-2983 FAX 06-6568-2985



昨年度の表彰式の様子（堀ちえみさん、キタノ大地さん）
とき 2006年2月18日（土）・ところ 府立上方演芸資料館

人形劇

- 日時** 7月22日（土）午後2時～午後3時30分 **内容** 見て、歌って、さわって、みんなと一緒に楽しもう！ねぎぼうずSAYOの「人形劇がいっぱいだあ～」
出演者：西宮小夜子（にしみやさよ）さん（ねぎぼうずSAYO）
場所 大阪市立両国の人権文化センター **定員** 60名（先着申込順）
その他 一時保育あり（事前申込必要7/14までに）

自殺急増の背景と自殺防止対策

- 日時** 9月29日（金）午後6時半～8時 **内容** 講演：「自殺急増の背景と自殺防止対策」 講師：清水新二さん（奈良女子大学生生活環境学部教授、大阪府自殺防止対策懇和会座長） **場所** 大阪市立両国の人権文化センター
定員 60名（先着申込順） **その他** 一時保育あり（事前申込必要9/21までに） **問合せ**（上記2事業とも）/大阪市立両国の人権文化センター
TEL:06-6955-3871 FAX:06-6955-7428

川柳入門～川柳の世界に親しもう～

- 日時** 7月20日～10月5日の木曜日 午後7時～9時（ただし、8/17、9/21は休み）
場所 大阪市立住吉人権文化センター **内容** 川柳の基礎から学習、鑑賞など
講師：久保田元紀さん（大阪市生涯学習インストラクター）
定員 25名（多数の場合抽選） **参加費** 無料（ただし教材費700円）

監染体験

- 日時** 7月26日（水）午後1時30分～3時30分 **内容** 講師：高木生彦さん（大阪市生涯学習インストラクター） **場所** 大阪市立住吉人権文化センター
定員 20名 **参加費** 無料（ただし教材費500円）
問合せ（上記2事業とも）/大阪市立住吉人権文化センター
TEL:06-6674-3731 FAX:06-6674-3710

平和展

- 日時** 8月9日（水）～11日（金） **内容** 特別写真展「今、世界の戦場では～フォトジャーナリスト13人の眼～」/市民提供戦争遺品等の展示/原爆模型・被爆の石展示/タチソ模型・パネル展示/学童保育作品展示/折り鶴・一言絵画コーナー/手作りおもちゃコーナー/戦中食試食コーナー/平和アニメビデオ上映/被爆・戦争体験者による「語り部」など **場所** 高槻市立生涯学習センター展示ホール
入場料 無料

平和を考えるつどい

- 日時** 8月10日（木）午後1時～4時40分 **内容** 合唱：高槻市少年少女合唱団
講演：「被爆の実相とヒロシマの願い」 講師：畑口貴さん（前広島平和記念資料館館長） アニメ映画上映「アンゼラスの鐘」 **場所** 高槻市立生涯学習センター多目的ホール **入場料** 無料※手話通訳あり
問合せ 高槻市民協働部人権室 TEL:072-674-7458 FAX:072-674-7577

親と子で平和を考えるつどい

- 日時** 7月22日（土）午後2時開演（午後1時30分開場） **内容** アニメ映画「お星さまのレール」 **場所** 大東市立総合文化センター大ホール（サーティホール）
定員 1200名 **入場料** 無料 **問合せ** 大東市人権推進部啓発推進課
TEL:072-870-9061 FAX:072-870-0907

第22回平和を考える戦争展

- 日時** 8月4日（金）～6日（日）午前9時～午後5時 **内容** 大阪大空襲、長崎被爆資料、シベリア抑留、世界終末時計などの展示、戦争体験者による講演会、映画、人形劇の上演など **場所** ずばるホール **入場料** 無料 **問合せ** 富田林市人権文化部人権政策課 TEL:0721-25-1000 FAX:0721-25-9037

平和アニメフェスティバル

- 日時** 7月27日（木）午前10時～11時50分・午後1時～2時50分
内容 映画「ガラスのうさぎ」上映予定
場所 東大阪市立市民会館（市民ホール） **入場料** 無料

平和資料展

- 日時** 8月8日（火）～13日（日）の5日間 午前9時～午後7時（土・日は午後5時まで）※8月10日（木）は、休館日のため休み。 **場所** 大阪府立図書館1階展示コーナー **入場料** 無料 **問合せ** 東大阪市人権文化部人権室内権啓発課
TEL:06-4309-3156 FAX:06-4309-3823

第24回平和と人権展

- 日時** 8月2日（水）～7日（月）午前10時～午後8時 **内容** 平和の尊さ・人権の大切さを訴える啓発パネル展示等 **場所** おおとりウイングス1階（JR阪和線鳳凰下車） **入場料** 無料 **問合せ** 堺市市民人権局人権推進課
TEL:072-228-7420 FAX:072-228-8070

ヒューマンライツセミナー2006

- 日時** 7月21日（金） **内容** 講演：「高齢者の人権について」
講師：柴尾慶次さん（フィオーレ南海施設長）
日時 9月14日（木） **内容** 講演：「究極の貧困としての野宿者問題」
講師：生田武志さん（野宿者ネットワーク代表）
日時 9月21日（木） **内容** 講演：「土地差別問題を考える」
講師：奥田均さん（近畿大学人権問題研究所教授）
日時 9月29日（金） **内容** 講演：「共に生きるってどういうことなんっ？」
講師：坪田建一さん（ジュネシス オブ エンターテイメント代表）
時間 いずれも午後1時30分～午後3時30分 **場所** 阪南市立文化センター（サラダホール）・小ホール **定員** 150名 **入場料** 無料 **その他** 手話通訳、一時保育（事前申込が必要）あり **問合せ** 阪南市人権協会事務局（阪南市人権推進課内） TEL:072-471-5678 FAX:072-473-3504

大阪府

高槻市

堺市

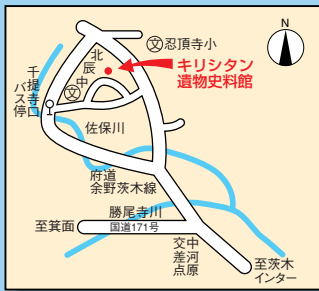
東大阪市

富田林市

第13回

茨木市

キリシタン遺物史料館～隠れキリシタンの歴史をたどる～



茨木市街から北へ10km。初夏のひざしの中、両側からせまった山々の緑が鮮やかで、そのすそに並び棚田の水の帯が映える。千提寺地区の山深く細い道を登っていくと、茨木市立キリシタン遺物史料館の看板が見える。さらに坂を登ると、ステンドグラスをあしらった白い建物が現れた。

史料館には、この地でキリシタン遺物発見の始まりとなった「墓碑」の写しや、「聖フランシスコ・ザビエル画像(写真)」、「マリア十五玄義図」などの絵画、「キリスト磔刑(たっけい)木像」などの彫刻、「木製十字架」や「メダル」などが展示されている。学校の歴史の教科書にも登場する「聖フランシスコ・ザビエル画像」は、今は神戸市立博物館に所蔵されているが、もとはこの地の、家の屋根裏のハリにくくりつけられていた「あけずの櫃(ひつ)」内から発見されたという。

この地でキリシタン遺物がみられるのは、1573(天正1)年に高槻城主となった高山右近と関係がある。摂津国三島郡高山庄(現:豊能町高山)に生まれた右近は、12歳でキリスト教の洗礼を受け、後にキリシタン大名といわれた。その影響で、三島地方はキリスト教信者の一大中心地になったという。

しかし、キリスト教の力が政治に及びぶのを恐れたのか、1587(天正15)年豊田秀吉はキリスト教の布教と信仰を禁止、後の徳川幕府も「禁教令」を発布し、右近に信仰を捨てるように命じた。だがそれを拒否した右近は、領地も財産も奪われ、最後にはマニラに追放されて生涯を閉じた。

1873(明治6)年に明治政府がキリスト教の禁止を解くまで、この禁教令は続く。

右近が追放されてから、キリスト教はこの地では消滅したかと思われていたが、1919(大正8)年に千提寺の山中で十字のついた「墓碑」が発見され、それ以後、キリスト教に関する遺物が次々と発見された。それらは村の家々でひそかに伝えられてきたといわれ、キリスト教の祈禱文(オラショ)も口伝で残されていた。

信者は、禁教令の中で仏教を信仰しているように見せながら、山間部で隠れるようにキリスト教を信仰していたといわれる。信教の自由を奪われた時代。迫害や追放を受けながらも、自らの信仰はなにものにも侵されないとする人としての力強さや、精神が常にあったのだろう。静かな山間の田園風景の暮らしの中に、自由を求める人間の底力を感じる。

この史料館からは、キリシタン自然歩道が整備され、千提寺の「キリシタン墓碑」をめぐったり、下音羽では、かまぼこのような形の「キリシタン墓碑」(高雲寺)もある。また、西へ山をひとつ越えた、右近生誕の豊能町高山には、高山で最後まで信仰を守って残った2組のキリシタン夫婦の墓と伝えられる「高山マリアの墓」や禁教令が伝えられた「高礼場跡」(現在の告知板のようなもの)もある。

(キリシタン遺物史料館は、阪急茨木市駅や千里中央駅から、阪急バス「千提寺口」下車東へ900m。)



言葉は変わる

守口市 小学五年生(当時) 森本 颯樹

いたいんだよ。
 かなしいんだよ。
 言葉は時に、ナイフにかわる。
 「サツキホール!」そんなあだ名、
 やだよ...
 心の中では思っても、言い返すのが、
 こわかった。
 言葉のナイフ、ぬけないんだよ。
 発ったあなたは笑っても、
 ささった私はいたいのよ。
 心の血は、時としてなみだにかわる。
 ナイフをちゃんとボールに変えて、
 受けとってもらえる言葉になったらな...
 さっと やさしい言葉のボールに
 なるのにな...。

2005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)

編集後記

- 「そうぞう」に携わって、1年が過ぎた。この間、色々な人にインタビューに行け、様々な話が聞けたことは良かった。今年は、有名芸能人にインタビューに行きたいな... (T)
- 人間は多様性を持つということ。社会構造の中で、他者に対して権利侵害をする可能性を持つということ。すべての人との関係において、常に権力関係に敏感である大切さを思った。(M)

2006(平成18)年6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/大阪府政策企画部人権室

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

「そうぞう」とは

人権尊重社会を実現するためには、様々な偏見や差別を受けている人の状況・気持ちを「想像」すること、豊かな人権文化を「創造」することが必要です。この情報誌がこれらの「そうぞう」につながるように一そんな思いが込められています。