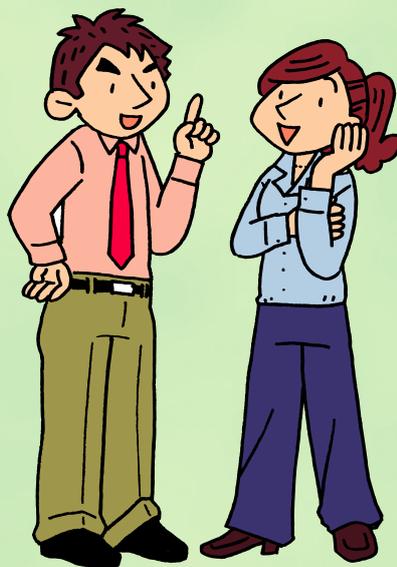


# 人権研修プログラム手引書



ナビゲーション



広島県



# はじめに

♪ナンバーワンにならなくてもいい もともと特別なオンリーワン♪  
という歌詞の曲が人々の共感呼び、大ヒットしました。

この曲のなにが多くの人をひきつけたのでしょうか。

「オンリーワン」——かけがえのない大切な人、大切な存在、生きているそのこと自体がすばらしいこと……。

「人権尊重」というと、とても堅い感じになりますが、この歌はそういうメッセージを発信しているように思います。

普段は、あまり意識することがありませんが、私たちの日常生活のあらゆるところに存在するのが「人権」です。

日常の中の「人権」に気づくことができれば、お互いが違いを認め合い、尊重し合っていくことができるのではないのでしょうか。

一人ひとりみんな違います。みんな違って、みんないいのです。

しかし、残念なことに、国内をはじめ国外でも、人権問題の状況は深刻です。

いまあらためて、一人ひとりが生命の尊さ・大切さや、他人との共生・共感の大切さを考えてみる必要があるのではないのでしょうか。そのきっかけとなるのが人権研修であると思います。

でも、いざ自分が人権研修を担当する立場になると、何を、どうすればいいのかと不安になってしまう場合もあるでしょう。

この冊子は、人権問題職場研修担当者になって不安を抱いている人に、少しでも役に立つことを願って作成したものです。

この冊子を利用して、人権研修に取り組んでいただきたいと思います。

まずは、気軽に読んでみてください。何かひらめいたら、そこからスタートです。

## 導 入 編

---

1 人権とは	6
2 なぜ今, 人権研修なのか	8
3 人権研修のあり方	9
4 公務員等と人権	10
5 担当者として	11
6 担当者の心構え	12
7 担当者の役割	14

## 企画・立案編

---

1 問題点の抽出	19
2 目標の設定	20
3 研修プログラムの作成	21
4 研修の実施	29
5 評価	33
6 その他	35

I  
導入編

II  
企画・立案編

III  
実践編

参考資料

## 実践編

- 1 プログラムができるまで ..... 39
- 2 プログラムの実施 ..... 41
- 3 研修が終わったら ..... 46
- 4 応用プログラム ..... 47

## 参考資料

- 人権についての基礎知識 ..... 64
- 広島県人権啓発資料 ..... 67
- 人権啓発ビデオ貸出リスト ..... 68
- チェックリスト作成例 ..... 80
- ひとつことアドバイス ..... 82

- おわりに ..... 83



# 導入編

# I



# 1

## 人権とは

### “人権（ヒューマンライツ）”

人としての尊厳に基づいて、だれもが生まれながらにして持っている固有の権利であり、社会を構成するすべての人々が、かけがえない存在としての生存と自由を確保し、「だれもが幸福に生きるために、欠かすことのできない権利」である。

〈広島県人権教育・啓発指針〉

### “ヒューマンライツ(Human Rights)”＝「人間として正しいこと」

ヒューマンライツを、人間の「権利」と訳すと、『自分の利益を押し通す』といったニュアンスになりますが、「正しいこと」と訳すと、『大切にしていかなければならない』ということが理解できます。

憲法で保障されているからというのではなく、「人間として正しいこと」だからこそ、人権は尊重しなければならないと思います。

何が「人間として正しいこと」なのかを、十分に理解し、それがみんなの共通の認識となったとき、はじめて社会に「人権」が、定着することになります。

## “人権尊重”

人権が人としての固有の権利であるという考えのもとに、一人ひとりが自分の人権だけでなく、他の人の人権についても正しく理解し、権利の行使に伴う責任を自覚して、相互に人権を尊重し合いその共存を図っていくこと、すなわち、「自分を大切にし他人を大切にして共に生きていくということ」である。

〈広島県人権教育・啓発指針〉

## “人権文化の構築された社会”

相手との接し方や日々の言動の中で、「相手の気持ちを考えているだろうか?」「それは私の思い込みでは?」と考える習慣を持つことによって、お互いの人権に対する感覚や意識が磨かれます。

そして、お互いが人権を尊重し、共に生きていくという人権尊重の理念が日常生活の中で自然に態度に現れることにより、人権文化が築かれていくこととなります。

私たち一人ひとりがつながって、「私たち」という社会をつくっているのです。

I  
導入編  
人権とは

II  
企画・立案編

III  
実践編

参考資料

# 2

## なぜ今、人権研修なのか

国の内外を問わず人権問題に対する社会的関心は高まりを見せています。

広島県では、「広島県人権啓発推進プラン」（以下「プラン」という。）の中で、人権について普遍的な視点からの取組とともに『女性、子ども、高齢者、障害者、同和問題、アイヌの人々、外国人、HIV感染者・ハンセン病患者等、刑を終えて出所した人、犯罪被害者等、インターネットによる人権侵害』など、個別の課題に関する取組を明記しています。

このプランに基づき、みんながいきいきと暮らしていけるよう、人権に関する取組を進めています。

その取組を身近なものとするためには、人が一人の人間として尊重されること、互いが尊重し合って生きることについて、あらためて、私たち自身が自分のこととして考えてみる必要があります。

そのきっかけをつくり、推進する役割を担うのが、人権研修です。

### ☆人権をどのように学ぶか

- ◆法の下での平等、個人の尊重といった人権一般の**普遍的な視点からのアプローチ**と、具体的な人権課題に即した**個別的視点からのアプローチ**の両面から理解を深めます。
- ◆人権を取り巻く状況は、時代や社会経済動向等によって変わります。人権問題に常に関心を持ち、**社会で何が問題となっているかを知ることが第一歩**です。
- ◆新聞、テレビ、講演会等様々な機会をとらえ、**アンテナを高くします**。

# 人権研修のあり方



人権に関する研修は、今まで、ともすると人権の概念や人権に関する歴史や制度等に関する内容に偏りがちでした。

もちろん、人権についての知識も大切ですが、その知識が日常生活の中で、自然に態度や行動に現れてくる必要があります。

また、一般的に人権に関する各種の研修は、「たてまえ」が優先し、「知識詰め込み型」の研修になる傾向が見受けられます。

そのため、「堅い、厳しい、暗い、権威的、高尚な」といういわゆる「カキクケコ」方式になりがちです。

これからは、身近で具体的な課題などを取り上げた「アカサタナ」方式、「明るく、考え、さわやかで、楽しく、和やか」な人権研修が期待されています。

I  
導入編

なぜ今、人権研修なのか  
人権研修のあり方

II  
企画・立案編

III  
実践編

参考資料

# 4

## 公務員等と人権

地方自治体の仕事は、福祉、保健・医療、教育、警察・消防をはじめ多くの分野にまたがっています。

これらの仕事は、住民の健康で文化的な生活を実現し、幸福な生活を保障することを目的としていますが、それを実現する職責を公務員は担っています。

また、国際化、情報化、少子・高齢化など社会経済状況の変化に伴い、人権問題も複雑・多様化しており、ますます公務員の認識が問われるようになっていきます。

住民の人権を守る上で大きな役割を担っている公務員は、日々人権について学び、人権感覚を磨き、それを職務に生かしていく必要があります。

加えて、法律面でみると、公務員は、基本的人権の尊重を基本理念とする日本国憲法を尊重し、擁護する義務を負っています。

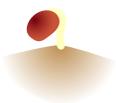
そして、「広島県人権教育・啓発指針」（以下「指針」という。）では、『県・市町村職員、教職員、警察職員、消防職員、医療・保健・福祉関係者など、人権にかかわりの深い特定の職業に従事する者は、特に人権尊重の視点から職務を遂行する必要があり、それぞれの関係機関における研修等の取組を推進する。』と明記しています。

### 〔日本国憲法（抜粋）〕

#### 第99条

天皇又は摂政及び国務大臣、国会議員、裁判官その他の公務員は、この憲法を尊重し擁護する義務を負ふ。

※日本国憲法では、第98条第2項で、「日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする。」と定めており、憲法の基本的人権の規定のほか、その下に、人権保障のため多くの国内法が制定されており、条約の人権保障規定も国内法の規定によって実現されています。なお、国内法に規定がない場合や、国内法の規定が日本について発効した条約の規定に抵触する場合には、条約の規定が適用されます。



# 担当者として

# 5

## このチャンスを生かそう

人権問題職場研修担当者（以下「担当者」という。）になって、「どのように研修を行ったらよいのだろう」と戸惑ったかもしれませんが、ぜひこれを**チャンスとして生かして**いただきたいと思います。

私たちの生活の中で生じる問題は、普段意識していないかもしれませんが、人権と関係ないものはないのではないのでしょうか。

一人ひとりがお互いを尊重しながら仕事や生活をしていれば、自分自身が気持ち良く暮らすことができますし、仕事等の内容においても住民の皆さんが納得していただけるものになると思います。

担当者だからというよりは一人の人間として、人権についての理解を深め的確な判断力を持つことは、自分自身はもとより、家族や地域社会、職場にとって素晴らしいことだと思いませんか？

担当者になるためには、人権問題に関する広い知識や深い理解が絶対に必要ということはありません。

もし、「人権について十分に学んだ後に担当者になる」などという、だれもなり手がいないことになります。

ぜひ、担当者になったことを**絶好の機会と、プラス思考にとらえて**みてください。

I  
導入編  
公務員等と人権  
担当者として

II  
企画・立案編

III  
実践編

参考資料



## 担当者の心構え

担当者の心構えとしては、次のようなことが考えられます。

### ☆心構え

- ①自分の役割（人権研修・啓発）についての確固たる姿勢を持つ。
- ②人権問題の基礎知識を習得する。
- ③人権感覚を磨く。
- ④判断力を磨く。

### 自分の役割についての確固たる姿勢

人権については、「人権なんて仕事に関係ない」、「面倒くさい」、特に差別については、「世の中に差別はつきもの」、「競争社会では、あって当たり前」このようなことをいう人もいます。

確かに、人権侵害は跡を絶ちませんし、人を差別する事象も身近に存在し、世の中から完全に消し去ることは難しいかもしれません。

しかし、人権侵害が存在する社会は、誰もが暮らしやすい社会であるとは決して言えません。

だからこそ、「人権尊重」や、「差別はあってはならない」ことを、まず自分自身が明確にすることが第一です。

理屈ではなく「どこまでいっても差別はダメ」。

この姿勢が、研修の成果にもつながってくると思います。

### 人権感覚・判断力を磨く

人権問題について、いかに積極的姿勢を持とうとしても、また知識を積んでも、世の中の様々な出来事の中で、これが人権問題（かもしれない）と気づく力がなければ、それを放置してしまうことになります。

この「問題あり」と気づくことが、大切です。



また、このとき、直ちにはっきりと、人権問題と気づくことよりも“かもしれない”あるいは、“どうかかわからない”ということのほうが、実際には多いかもしれません。

このため、人権についての知識とともに、人権感覚と判断力を磨くことが必要になります。

人権感覚を磨くとは、「自分の心を見つめること」とも言えますが、具体的には、次のような行動があげられます。

- ① 心を開く。
- ② 違いを認める。(自分と同じ人はいない)
- ③ 多様な価値観の存在を知るようにする。
- ④ 新しい価値観は刻々生まれていると認める。
- ⑤ 想像力を高める。
- ⑥ 世界の流れをみるようにする。

人権問題と判断する力を磨くためには、様々なケースについて、いろいろな考え方や見解があることを理解することが大切です。

この時、答が一つではないかもしれないということを、常に念頭に置いておくことも必要です。

もちろん、答が一つの場合もあるし、逆に、答がない場合もあります。

人権問題かどうかの判断に迷ったら、「人として幸せに生きたいという願いを、妨げたり、傷つけたりしてはいないか」と考えてみることも一つの方法です。

I  
導入編  
担当者の心構え

II  
企画・立案編

III  
実践編

参考資料

# 7

## 担当者の役割

担当者の役割については、次のようなことがあげられます。

### ☆具体的な役割

- ① 人権研修開催への環境作り（人権問題への関心の喚起）
- ② 研修計画の立案とその推進
- ③ 研修資料と教材の準備（研修のための資料や冊子）
- ④ 研修の実施
- ⑤ 研修効果の把握
- ⑥ 人権関連情報の収集と伝達

### 人権研修への環境作り

研修計画の立案の方法等については、別の項目で説明しますので、ここでは、人権研修の開催に向けての環境作りについて説明をします。

併せて、研修を実施するに当たっての幾つかのポイントについても説明しますので、参考にしてください。

研修を進めていくには、「研修を受けてみたい」、「大事な問題だ」という気持ちを、参加者に持ってもらうことが必要です。

すなわち、人権問題への興味・関心を高めることなのですが、ではどうすればよいのでしょうか。

一番大事なことは、参加者の興味がわく研修内容の提供です。

研修テーマ、参加者等を勘案し、アイデア等を駆使して、魅力ある企画にしてみましょう。

でも、担当者がすべてをしなければならないことはありません。専門家の力を借りることも一つの方法です。

必要な視点は、参加者にとって「役に立つ」研修であることです。



## 〔人権研修開催のためのポイント〕

### ポイント 1 できることから始めましょう

「職場で研修を計画しなくてはならないが、どうしたらよいかわからない」、「研修の担当は、はじめてなので何から始めてよいかわからない」などのような声が、多くの担当者から聞こえてきます。

人権研修は、決まった形があるわけではありません。

研修のテーマや参加者の人数などを考慮し、いくつかの手法を組み合わせて、実施することも効果的です。

例えば、講師を招いての講演会、ビデオや映画などの視覚教材の鑑賞とグループでの話し合いなど、創意工夫をしながら、できることから始めていきましょう。

### ポイント 2 研修のとらえ方

研修を次のようにとらえて取り組んでいくのも大切です。

研修を「人権ってなんだろう」と、人権を考えるきっかけづくりの場にしていく。

研修を「難しい」、「堅苦しい」と、身構えて受講する人がいることも考慮しながら、参加への呼びかけや企画を行っていく。

研修内容が参加者にとって、普段の生活から離れた「非日常的なこと」にならないよう、できるだけ身近な話題を取り上げることを心がける。

I  
導入編  
担当者の役割

II  
企画・立案編

III  
実践編

参考資料



そうか、  
身近なところ  
から考えていけば  
いいんだね。

!

私はチャンスと  
考えてみようかな。

Chance!

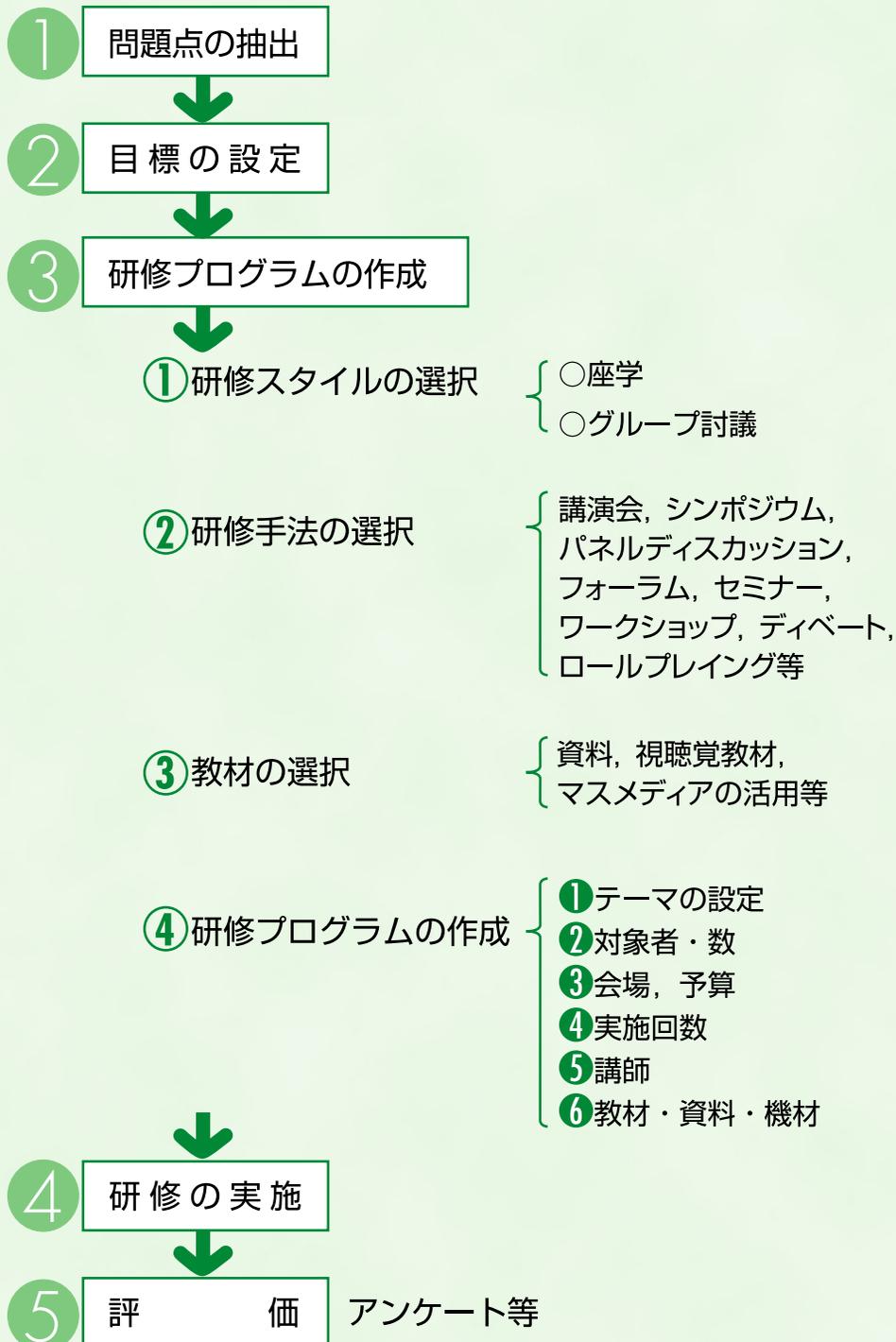
# 企画・立案編

# II

ここでは、実際に研修プログラムを作成し、実施して評価するまでを説明します。



企画・立案の流れは、おおむね次のようになります。



# 問題点の抽出

## －研修目標を設定するための作業－

職場で研修を実施するためには、職場内の人権に関する認識・実態を把握し、問題点を抽出することから始まります。

職場の実態を把握するためには、アンケート調査などが考えられます。職員の人権尊重に関する意識の深さや業務に関わる課題について分析して、取り組むべき問題点を抽出し、研修目標を設定することで、より効果的に研修を実施することが可能になります。



# 2

## 目標の設定

研修の目標は、具体的で、効果が見えるものにしなければなりません。例えば、「バリアフリー社会を理解すること」、「日常生活の中で人権問題に対して“気づく”こと」などが考えられます。

また、職場の業務内容や構成員等を考慮して目標を設定した方が効果のあがる場合もありますので、前述「1 問題点の抽出」に示したとおり、職場の実態を調べ、問題点を抽出し、目標を設定することが大切になってきます。

目標を設定したら、テーマを設定します。よりわかりやすい研修にするためにも、テーマは具体的にしたほうがよいでしょう。

目標、テーマの設定例として、次の二つを掲げてみました。

### 目標等の設定（例）

	問題点	目標	テーマ
①	(業務上の問題点として) 障害のある人や高齢者が感じているバリア(障壁)のある社会とは何かかわかっていない。	バリアフリー社会を理解すること。	・バリアに気づく。 ・みんなにとって、暮らしやすい社会とは…
②	(職場内の問題点として) 人権に対する意識が薄い。	日常生活の中で人権問題に対して“気づく”こと。	・人権ってなんだろう。 ・みんな違って、みんないい。



# 研修プログラムの作成

## 3 ① 研修スタイルの選択

研修のスタイルは、「座学」、「グループ討議」の二つに大別されます。

「座学」は、知識や情報を伝えるスタイル、「グループ討議」は、参加者間のディスカッション等を通じて、様々な価値観を確認するスタイルと言えるでしょう。

二つのスタイルの特徴は次のとおりです。

### 座学

このスタイルは、少人数から多人数まで対応が可能です。

テーマに合わせて、時間を調整することもできます。(1テーマ概ね60分から120分)

しかし、知識や情報の一方的な伝達になりやすく、コミュニケーションがとりにくいという一面があります。

### グループ討議

グループ討議は、双方向型の参加型学習として、テーマについていろいろな角度から意見交換を行い、深い認識や判断力の習得を図ることが可能となります。

このスタイルで研修を実施する場合、十分な時間をとり、率直な意見が出るような進行と議論の結果についてのまとめなどができるような準備がいります。

I  
導入編

II  
企画・立案編  
目標の設定  
研修プログラムの作成

III  
実践編

参考資料

### 3 ② 研修手法の選択

研修には、様々な手法があります。実際には、目標、参加者の構成、あるいは場所、時間、人数等の物理的な条件によって、いくつかの手法が組み合わせられ実施されています。

担当者が諸条件を考慮し、最も適切と思われる手法を選択します。その場合、複数の手法を組み合わせるなどの工夫を行うのもよいでしょう。

手法の一部を紹介すると次のとおりです。

#### 研修の手法について

多人数の場合	—— 講演会,シンポジウム,パネルディスカッション,フォーラム等
少人数の場合	{ 参加型：セミナー,ワークショップ,ディベート,ロールプレイング,ブレーン・ストーミング等 体験型：フィールドワーク,擬似体験等

最近の人権研修は、これまでの知識詰め込み型、知識偏重型への反省から、人権感覚を育む方法の一つとして参加型学習が関心を集めています。

参加型学習は、学習者が主体的に課題を発見し、考え、行動できるようプログラムされたもので、「参加体験型」とも言えます。

この手法によって、参加者がお互いに気づいたことや考えを共有しながら、研修に積極的に参加することで、互いの違いを認め、尊重し合うことが大切であると認識することにつながっていきます。

互いに考え、コミュニケーションするという学習は、自分も含めた人間の言動を人権の視点から考えるきっかけとなり、人権感覚を育みます。

また、研修は、担当者が企画・立案した上で実施されることが一番ですが、外部で企画し開催される研修に参加することも、研修を効果的に行うための選択肢の一つです。外部の研修に参加すること



で、幅広い情報を得るとともに、人権について多角的に考えることができます。

## 【用語説明】

- シンポジウム …………… 討議の一形式。  
複数の講演者が同一問題について異なった面からの意見を述べて、それについて司会者、聴衆が質問し理解を深めていく手法。
- パネルディスカッション …… 数人の専門的知識をもつ代表者が論題について、聴衆の前で議論を交わす手法。
- フォーラム …………… フォーラムディスカッションの略。  
公開討論会、参加者全員が議論を交わす集まり、集会。
- セミナー …………… 講習会、演習、研修会。
- ワークショップ …………… 特定のテーマにそった全員参加による共同討議など。
- ディベート …………… 討議、討論を示す。  
1つのテーマをめくり肯定と否定に分かれて意見を発表し、討論を通じ説得力を競う手法。
- ロールプレイング …………… 2人ないし数人のグループでさまざまな立場の役割を演じ、それを通じて問題点や解決法を考えさせる手法。
- ブレイン・ストーミング …… グループで様々な意見を出し合って、事柄や問題の性質、解決策などを明らかにする手法。
- フィールドワーク …………… 現地研修、実地研修。  
実際に自らが体を動かすことによって、歴史的事実や現実から学習する手法。
- 擬似体験 …………… 学習のテーマにそって参加者がより現実に近い状況の中で擬似的に体験しながらわかりやすく学ぶ手法。  
例えば、車椅子やアイマスクなどを使って、体に障害のある人や高齢者の擬似体験をするなど。

I  
導入編

II  
企画・立案編  
研修プログラムの作成

III  
実践編

参考資料

### 3 ③ 教材の選択

研修には教材はつきものですが、資料等を配布するだけでは読まれない傾向が見受けられます。研修時間内に読まれ、見られ、利用される教材がよいでしょう。そのためには、参加者が興味をもつような教材を用意する必要があります。身近な生活の中での問題や、角度を変えて見る必要がある問題などが扱われているものがよいでしょう。

教材として利用されるものとしては、次のようなものがあります。

#### 教材について

種 類	内 容
資 料	テキスト，冊子，リーフレット
視聴覚教材	映画・ビデオ，ポスター・写真パネル
マスメディアの活用	新聞，テレビ，ラジオ，雑誌，広報紙

人権施策室では、啓発資料、啓発ビデオを整備しています。研修の教材として、活用してください。詳しくは、67頁以降をご覧ください。

また、県ホームページの「くらしの情報」中「人権啓発」で関係機関等の情報を掲載していますので、参考にしてください。



### 3 ④ 研修プログラムの作成

研修のスタイル、手法を決定したら、研修プログラムを作成します。

次の①から⑥までの点を考慮しながら作成しましょう。

#### ①テーマの設定

目標にあわせて研修テーマを決めましょう。(20頁参照)

#### ②対象者・数

グループ討議形式で行うときは、年齢等が偏らないほうがよいでしょう。

討議は、1グループ5～6人、3～5グループが適しています。

グループ数が多すぎると発表に時間がかかってしまい、少なすぎるとグループ間の意見を比較検討することが難しくなります。

#### ③会場、予算

受講対象者の人数に合わせて、会場の広さ、机、椅子の数、音響設備等を調整・確認しておく必要があります。会場に係る経費など、研修予算をどの程度まで見込めるのか事前に確認しておきましょう。

#### ④実施回数

人権研修は、実施テーマごとに全員が参加するのが原則です。研修をシリーズで複数回実施する場合は、業務の都合により急に参加できない人がいることも考慮して回数を決めるといいでしょう。(参加できない人に対しては、研修内容等を資料提供するなどの配慮がいきます。)

#### ⑤講師

テーマによって、内部講師にするか、外部講師にするか決めてください。

女性、子ども、高齢者、障害者等専門部署からの紹介あるいは派遣などにより講師を招くのもよいでしょう。

#### ⑥教材・資料・機材

既存の教材・資料のほか、目標に合わせて担当者自身が作成してもよいでしょう。教材の内容については、24頁を参照してください。

機材については、パソコン等の活用が考えられます。

I  
導入編

II  
企画・立案編  
研修プログラムの作成

III  
実践編

参考資料

ここでは、研修プログラムの基本パターンとして、グループ討議と混合型（座学とグループ討議の混合）の2つを紹介します。

### ア グループ討議の基本パターン（90分）

人権感覚を磨くときの最も大きなハードルは、自分のもつ固定的価値観に固執することです。これを取り除くためには、異なる価値観の存在を知り、率直な意見を交わすグループ討議が効果があります。

グループ討議は、あるテーマについて、参加者が率直な意見交換をし、様々な意見の存在を知り、互いが学び合うことで、人権感覚を育むことをねらいとしています。

グループ討議の基本パターンを例示します。

内 容	時間配分	役割
① 主催者あいさつ(研修の目的・ねらい)	3分	主催者
② 研修の進め方の説明 ・グループの構成 ・テーマ及び研修の進め方の説明 (設問は3問程度)	3分	進行役
③ グループ討議 ・アイスブレイク ・司会者、発表者を決める ・意見交換 ・グループ意見のまとめ	54分	
④ 発表 ・1グループ3分×5グループ	15分	
⑤ まとめ ・まとめ ・ふりかえり ・アンケート	15分	
合 計	90分	

7つの  
約束



イ 混合型のパターン (120分)

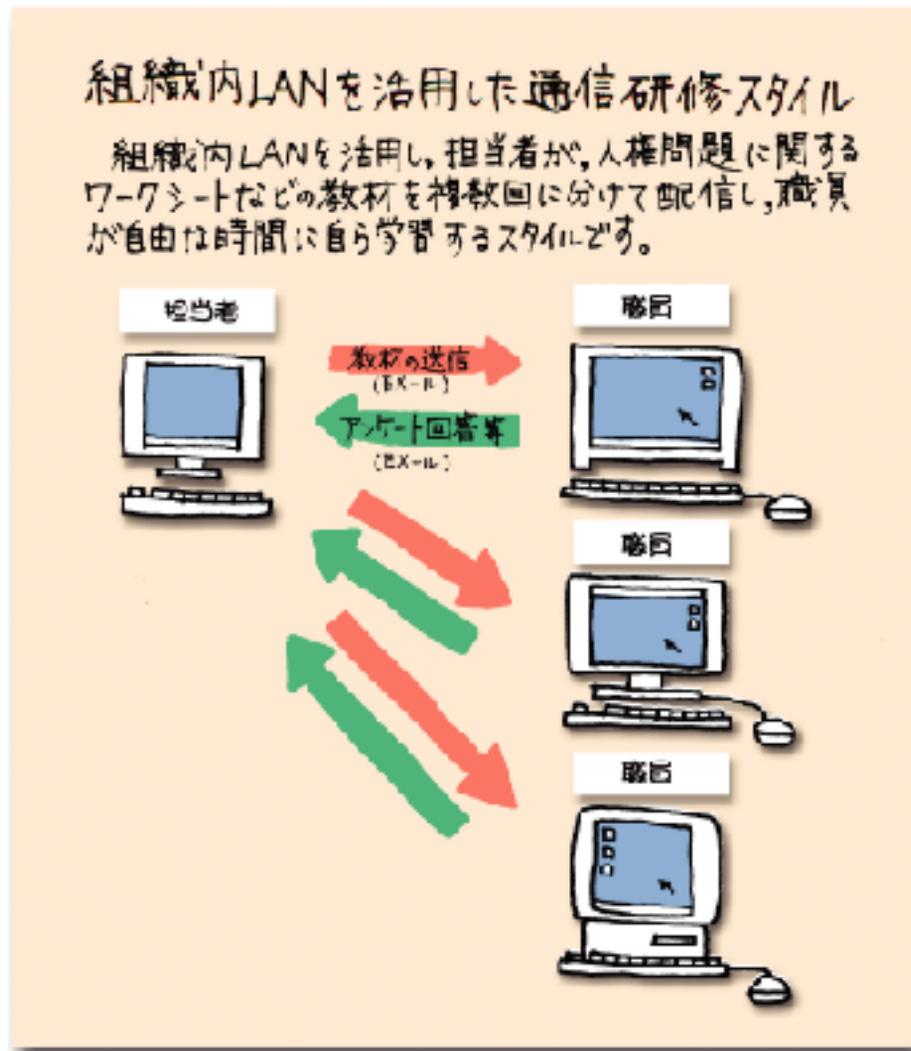
座学（ビデオ視聴）とグループ討議の混合型の基本パターンを例示します。

内 容	時間配分	役割
① 主催者あいさつ (研修の目的・ねらい)	3分	主催者
② 研修の進め方の説明	3分	進行役
③ ビデオ視聴 研修テーマに係る内容のもの	30分	
④ グループ討議	84分	
I 進め方の説明 ・グループの構成 ・進め方の説明 (設問は2問程度)	3分	
II 討議 ・アイスブレイキング ・司会者、発表者と決める ・意見交換 ・グループ意見のまとめ	51分	
III 発表 ・1グループ3分 × 5グループ	15分	
IV まとめ ・まとめ ・振り返り ・アンケート	15分	
合 計	120分	



## ウ その他

その他に、組織内LANを活用した通信研修スタイルなどもあります。



# 研修の実施

研修プログラムの作成が終了すると、研修を実施します。実施については、「実践編」で詳しく説明します。ここでは、グループ討議を行う際、進行役が留意すべきポイントについてみていきましょう。

- ① 討議のポイント
- ② 進行のポイント
- ③ まとめポイント



I  
導入編

II  
企画・立案編  
研修の実施

III  
実践編

参考資料

## 4 ① 討議のポイント

- ① あらかじめグループ内の司会者，発表者を決めてください。司会者には，グループ内の参加者全員が十分に議論できるよう配慮しながら進めるよう心がけてもらいましょう。
- ② 討議の雰囲気づくりとして，次のような点にも留意しましょう。
  - ・ 研修を受ける人が主体的に参加できるような雰囲気をつくりあげていく。
  - ・ お互いがリラックスして話し合える雰囲気をつくりあげていく。  
(アイスブレイキング 43頁参照)
- ③ 参加者には，次の「グループ討議での7つの約束」を守ってもらう必要があります。



## グループ討議での7つの約束

- ① 人を傷つけないことなら、思いきって自由に発言する。
- ② 人の意見は、最後まで共感的に聴き取る。  
－「聞く」ではなく「聴く」ことが大切－
- ③ 自分の意見は、「わたしメッセージ」でしっかり伝える。  
わたしメッセージ：発言の最初に「私は…です。」「私は…と考えます。」と始める方法。  
「あなたは」で始めると、否定的・攻撃的になりがち。
- ④ 対話・コミュニケーションは、ドッジボールではなく、キャッチボールの要領で。
- ⑤ 「ありのままの自分」で対応する。
- ⑥ 出された意見は、本人の了解なく外部に漏らさない。
- ⑦ テーマから外れないようにする。

I  
導入編

II  
企画・立案編  
研修の実施

III  
実践編

参考資料

## 4 ② 進行のポイント

- ①進行役は、あらかじめ設問に対する自分の意見を整理しておく必要はありますが、意見は控え、あくまでも全体の意見交換の中からまとめるようにしましょう。
- ②討議が行き詰まっている時、脱線しそうな時など、適切なアドバイスや助言を行きましょう。
- ③グループの発表の際、グループ内の少数意見も発表してもらいましょう。

## 4 ③ まとめポイント

- ①進行役は、それぞれ出された意見について、単に正しいか、正しくないかを判断したり、評価するのではなく、なぜそう考えるのかを大切にしましょう。
- ②意見交換の過程が、自然に互いを尊重し、認め合うことにつながっていることを、参加者が気づくようにしましょう。
- ③学習したことが発展的に行動に結びついていくよう、参加者を促しましょう。



# 評価

# 5

研修終了後、当初設定した目標が達成できたのか評価する必要があります。また、今後さらに工夫が必要などころはないか反省してみることが次回以降の研修を充実させるためには欠かせません。

## 5 ① 評価の方法

### ① 研修実施中の評価

研修の途中に参加者の反応をみることは、重要な効果測定の方法で、「観察法」と言います。「注目している」「居眠りしている」「メモを取っている」など、これだけでも研修の効果が上がっているかどうか知ることができます。

### ② 研修直後のアンケート

アンケートの項目は、理解度、時間の長さ、資料等の分かりやすさ、進行方法などいくつかに分けて実施します。これらを集計することによって、参加者の反応がわかります。

さらに、意見・感想欄を設けることで、上述の項目では気づくことができなかつた内容までとらえることができます。意見・感想欄は、参加者が「ちょっと書いておこうか」と思わせる程度（30字前後）にしておくのがいいでしょう。

### ③ 研修実施後の追跡アンケート

研修実施後に「早速、研修で得たことを実践してみたか」、「もっと知りたいことはないか」など、その後の参加者の意見・感想を調査するとさらに効果的になります。

I  
導入編

II  
企画・立案編  
評価

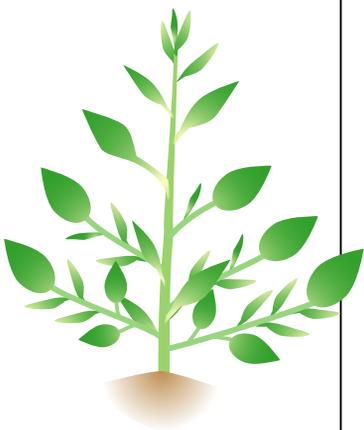
III  
実践編

参考資料

## 5 ② フィードバック

評価したことによって、良かった点、反省点、改善点などを知ることができます。その成果を次の研修に生かすこと、「フィードバック」が大切です。フィードバックすることによって、次の研修をより充実させることができるのです。

研修ごとにフィードバックを繰り返していくことは、担当者が自らの研修計画のありようを見つめ直すきっかけとなり、今後の研修を進めていく指針ともなります。



## その他

担当者は、企画・立案から実施までの作業を確認するため、チェックリストを利用するのもよいでしょう。企画・立案については80頁、実施については81頁のチェックリスト作成例を参考にしてください。



I  
導入編

II  
企画・立案編  
その他

III  
実践編

参考資料

M E M O



# 実践編 III

さあ、いよいよ実践です。



ここでは、モデルプログラムを例示し、これに沿って説明します。

[モデルプログラム]

## バリア (障壁) に気づく

内 容	時間配分	備考
① 主催者あいさつ(研修の目的・ねらい)	3分	
② 研修の進め方の説明 <span style="float: right;">41頁参照</span>	2分	
③ ビデオ視聴 「バリアフリー社会を考えるシリーズ」 「耳の不自由な人に出会ったら」 聴覚に障害のある人が残っている バリアを説明したものである。	11分	[準備物] ビデオデッキ モニター ビデオソフト
④ グループ討議 <span style="float: right;">42頁参照</span>	74分	[準備物] 冊子「人権って、 なんだ?」 (障害者14~16頁)
I 進め方の説明 ・グループの構成 - 1グループ6人、5グループ ・進め方の説明 (設問は2問)	3分	
II 討議 <span style="float: right;">43頁参照</span> ・アイスブレイキング 自分を動物に例えた自己紹介 1人1分×6人 ・グループの司会者、発表者を決める ・意見交換 ・グループの意見をまとめる	41分	
III 発表 ・発表 - 1グループ3分×5グループ	15分	
IV まとめ <span style="float: right;">45頁参照</span> ・まとめ ・ふりかえり ・アンケート	15分	[まとめの時配布] ふりがえりシート (56頁) アンケート
合 計	90分	



## プログラムができるまで

### 1 ① 目標の設定

このモデルプログラムは、企画・立案編（20頁）の目標設定例！  
を具体化したものです。

	問題点	目標	テーマ
①	(業務上の問題点として) 障害のある人や高齢者が感じているバリア(障壁)のある社会とは何か がわかっていない。	バリアフリー社会を理解すること。	・バリアに気づく。 ・みんなにとって、暮らしやすい社会とは…
	(職場内の問題点として)	職場の中で人権問	・人権

### 1 ② 研修スタイル・研修手法の選択

座学（ビデオ視聴）とグループ討議の混合型としています。

「ビデオ視聴」で聴覚に障害のある人が感じているバリアを学習したあと、「グループ討議」で設問について意見交換を行います。

I  
導入編

II  
企画・立案編

III  
実践編

プログラムができるまで

参考資料

## 1 ③ 教材の選択

使用する教材は、次のとおりです。

- ① ビデオ 「バリアフリー社会を考えるシリーズ 耳の不自由な人に  
出会ったら」

※このビデオシリーズは、他にも「車椅子の人に会ったら」「目の不自由な人に会ったら」があります。

- ② 冊子『「人権」って、なんだろう?』  
(障害者14~16頁)

- ③ ふりかえりシート



### <ビデオの使い方>

ビデオなどの視聴覚教材は、

- ① **知識の習得**

- ② **参加者が同じ内容のものを一斉に見ることで、考えるための共通の基盤を作る**

などの使い方があります。

専門的な内容を伝えるためには、専門の講師に依頼する方法がありますが、担当者が実施する場合は、視聴覚教材を利用するのみの方法です。

**視聴覚教材等を使用する場合は、事前に数回視聴してから採用することをお勧めします。これは、教材の良いところ、不十分なところを知ったうえで使用してほしいからです。**

## 1 ④ プログラムの作成

プログラムは、27頁を参考に作成しています。これで38頁のプログラムが出来ました。



# プログラムの実施

## 2 ① 研修のねらいの説明

職場の中で「障害のある人や高齢者が感じているバリアのある社会とは何かを知りたい」という要望があるため、研修の目標を「バリアフリー社会を理解すること」に設定したことを伝えます。

### <導入で困ったら…>

次のような事例を導入時の話題にすると、参加者がテーマ「バリアに気づく」を理解しやすいでしょう。

◆自分の体験の中から、日ごろ不便であることや疑問に感じていること

(例) ・ 開けにくい容器, 小さい字の注意書きなど。

- ・ ATMなどで、高齢者が困っていたこと。
- ・ 災害のとき、高齢者や障害のある人への情報伝達はどのようなのだろうか。



## 2 ② ビデオ視聴

なぜ、このビデオを選んだのかなどを説明し、ビデオ視聴を始めます。

I  
導入編

II  
企画・立案編

III  
実践編  
プログラムの実施

参考資料

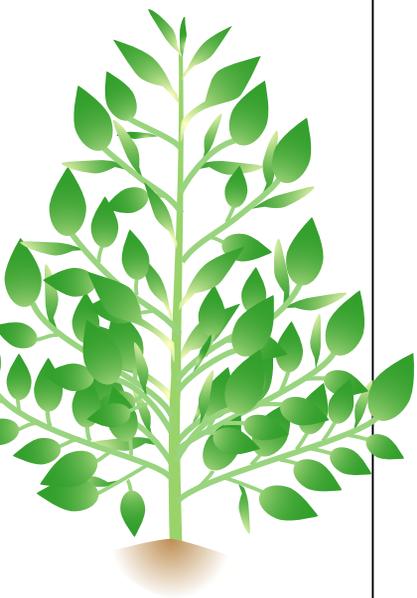
## ② ③ グループ討議

### ② ③ ① グループの構成

このプログラムでは、1グループ6人とし、5グループを想定していますが、25頁を参考に職場の状況に応じた構成にしてください。

#### <グループを構成しない場合>

隣同士での短い討議（バズセッション）や指名しての質問も、受講者が自ら考えることができ、有効な方法です。



## 2 ③ ② アイスブレイキング

グループのメンバーが知っている人であっても、討議に入る前に、あらためて自己紹介をすることで、参加者が心を開き、話しやすい雰囲気になります。

・自分を動物（又は台所用品）に例えた自己紹介…1人1分×6人  
例える「動物」と、なぜそう思うのかを言う。

[例] 「私を動物に例えると…『イノシシ』。

その心は…こうと決めたら、まっしぐら。でも、時々ブレーキがきかず失敗も…」

### <アイスブレイキング>

導入部分で用いられる手法で、「心の氷」を溶かすという意味です。

参加者の心の緊張を解きほぐし、参加者間のコミュニケーションを円滑にすることを目的に行うものです。

「動物」に例えた自己紹介のほかに、次の方法もあります。

◆2人1組で、今日元気度を交代で尋ねる。

話す人：今日の自分の元気度を10段階で現し、その理由を言う。

聞く人：ひたすら「聴く」ことに徹する。



I  
導入編

II  
企画・立案編

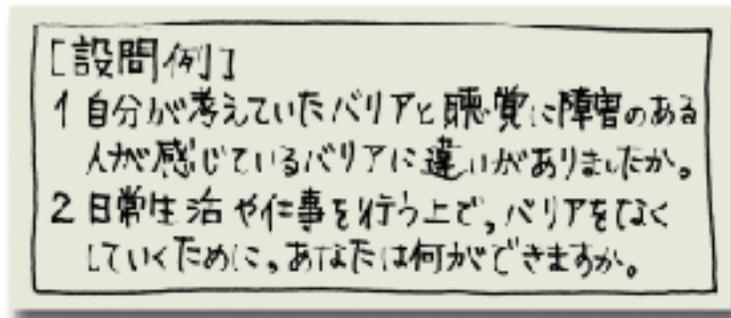
III  
実践編  
プログラムの実施

参考資料

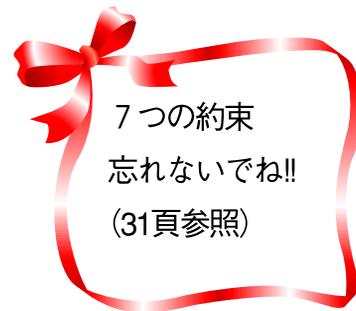
## 2 ③ ③ 討議

参加型研修は、時間管理が大切です。時間の割振りは進め方の説明の中で言うておかなければなりません。進行役が節目ごとに管理しましょう。

討議のポイントは30頁、進行のポイントは32頁を参考にしてください。



- ①グループ内で、司会者、発表者を決めます。
- ②意見交換
- ③グループの意見をまとめます。

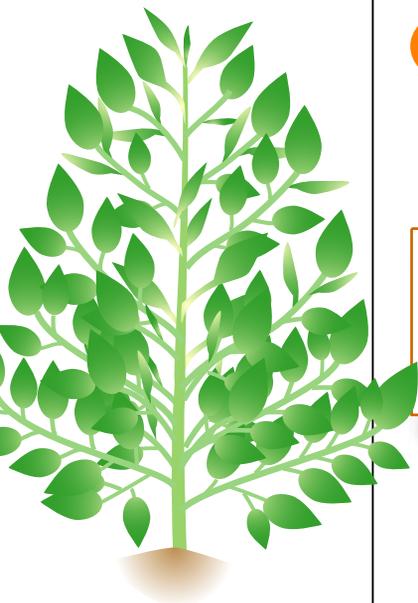


## 2 ③ ④ 発表

グループでまとめた意見を発表します。

…1グループ3分×5グループ

全部のグループが発表するのが望ましいのですが、時間が少ない場合は、発表グループ数を調整しましょう。



## 2 3 ⑤ まとめ

まとめのポイントは32頁を参考にしてください。

このプログラムの場合は、

◆聴覚に障害のある人が感じているバリアについて、それぞれにいろいろな気づきがあったという発表があるでしょう。

私たちが気づくことが、バリアの解消には必要です。その気づきを仕事や生活の中で実践することがバリアフリー社会につながることを、参加者と確認しあいましょう。

## 2 3 ⑥ ふりかえり

まとめの後、参加者に「ふりかえりシート」を記入してもらいます。

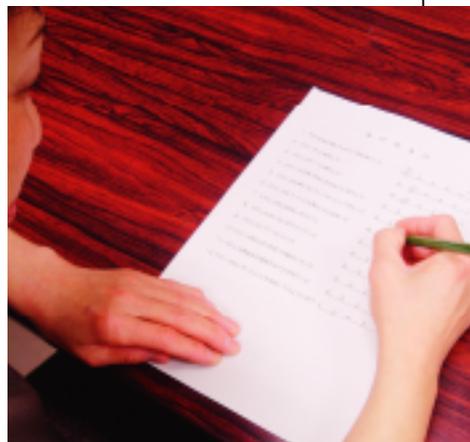
研修したことを参加者自身が、ふりかえって考えてみることは意味があります。

「わたしは」どう感じたかをチェックしてみることで、参加者は主体的に参加したことを実感できるのではないのでしょうか。

### ふりかえりシート

ふりかえり	
	はい <span style="float:right">いいえ</span>
	6 5 4 3 2 1
1 今日の学習は楽しみやすい雰囲気だった	6 5 4 3 2 1
2 わたしは十分参画した	6 5 4 3 2 1
3 わたしはテーマに集中した	6 5 4 3 2 1
4 わたしは全員が参画できるように努力した	6 5 4 3 2 1
5 わたしは必要に応じてリーダーシップをとった	6 5 4 3 2 1
6 わたしはメンバーに礼儀正しくふるまった	6 5 4 3 2 1
7 わたしの話は影響しがあった	6 5 4 3 2 1
8 わたしはみんなに従うだけだった	6 5 4 3 2 1
9 わたしはイライラしていた	6 5 4 3 2 1
10 わたしは熱心さのあまり攻撃的になった	6 5 4 3 2 1
11 わたしは最後まで議論をなげださなかった	6 5 4 3 2 1
12 わたしは話し合ったことを実践してみようと思う	6 5 4 3 2 1

※このシートは各自が持ち帰ります。



56頁にふりかえりシートのモデルを掲載しています。  
コピーして使ってください。

I  
導入編

II  
企画・立案編

III  
実践編  
プログラムの実施

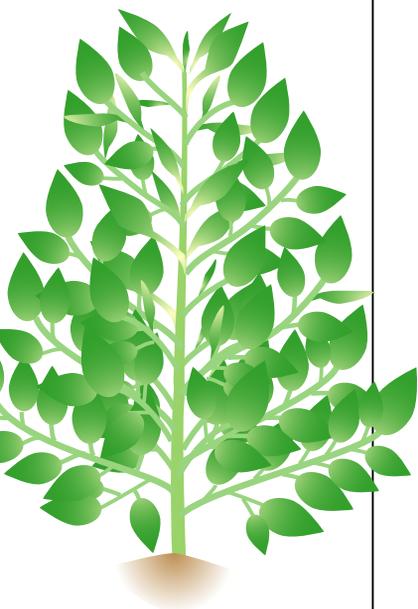
参考資料

# 3

## 研修が終わったら

研修が終了したら、目標が達成できたかどうかについて評価をしてみましょう。アンケートなどの結果を参考に、次の研修に生かしていただきたいと思います。

評価の方法などは、33頁を参考にしてください。



# 応用プログラム

プログラムを2つ例示しますので、参考にしてください。  
なお、ここでは、モデルプログラム（38頁）と違う部分のみを説明します。

- 1 テーマ「ハンセン病を理解する」
- 2 テーマ「人権ってなんだろう」



I  
導入編

II  
企画・立案編

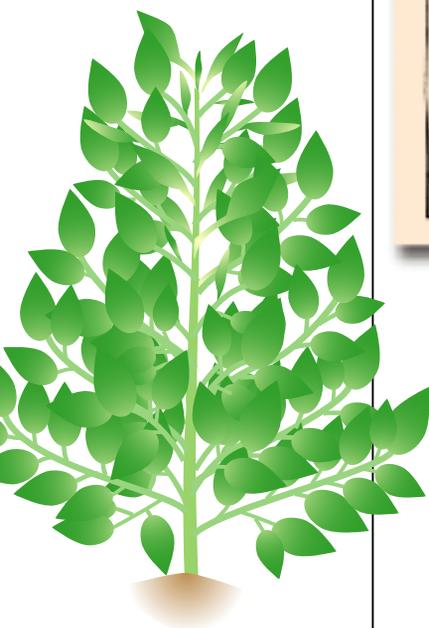
III  
実践編  
研修が終わったら  
応用プログラム

参考資料

# 応用プログラム 1

## テーマ「ハンセン病を理解する」

内 容	時間配分	備考
① 主催者あいさつ (研修の目的・ねらい)	3分	
② 研修の進め方の説明	2分	[事前配布] 研修の進め方、22人 で30分 (ハンセン病患者 と患者等 26~28頁)
③ 講義 ハンセン病についての正しい知識と、 社会の中にある偏見と差別の原因など について講義する。	45分	
④ グループ討議	70分	[準備物] 学習シート (57頁) 新聞記事
I 進め方の説明 ・グループの構成…1グループ6人、5グループ ・進め方の説明 (設問は4問)	3分	
II 討議 ・司会者、発表者を決める ・自分の意見を学習シートに記入する ・意見交換 ・グループの意見をまとめる	46分	
III 発表 ・発表…1グループ3分×2グループ	6分	
IV まとめ ・まとめ ・ふりかえり ・アンケート	15分	[まとめの時配布] ふりかえりシート (56頁) アンケート
合 計	120分	



## プログラムの説明

平成15(2003)年秋、ハンセン病療養所入所者に対するホテル宿泊拒否問題が新聞等で大きく取り上げられました。

このプログラム例は、「ハンセン病を理解する」を目標及びテーマに設定しました。

### ◆教材

- 冊子『『人権』って、なんだろう?』  
参加者に事前配布し、「ハンセン病患者・元患者等」(26～28頁)を読んでもらいます。
- 学習シート  
57頁にモデルを掲載しています。  
コピーして使ってください。
- 新聞記事  
(ハンセン病療養所入所者に対する宿泊拒否問題)  
58～60頁に記事を掲載しています。  
コピーして使ってください。
- ふりかえりシート  
56頁にモデルを掲載しています。  
コピーして使ってください。

#### 学習シート

設 問	
①なぜホテルは宿泊拒否の判断をしたのでしょうか？(記事1)	
②衆の対応を批判した会社の考え方について、どう思いますか？(記事2) また、県職員の見解内容(記事の特記)について、どう思いますか？	
③入所者に対する抗議の背景は何だと思えますか？(記事3)	
④家庭や職場など日常生活の中で、私たちにできることは何でしょうか？	
【個人作業】 新聞記事を読んで、各自の意見を書いてください。 設問①	
設問②	
設問③	
【グループ討論】 設問①～③についてグループで意見交換し、グループとしての意見をまとめてください。 次に、設問④について話し合っグループの意見をまとめてください。 設問①	
設問②	
設問③	
設問④	



I  
導入編

II  
企画・立案編

III  
実践編  
応用プログラム

IV  
参考資料

## ◆進め方

### ！ 講義

ハンセン病についての正しい知識と、社会の中にある偏見と差別の原因などについて講義します。

【講師】 専門知識がある人

講義をビデオ視聴に代えることも可能です。

使用するビデオ：「ハンセン病 剥奪された人権」(25分)

### ” グループ討議 (42頁～45頁参照)

#### ■ 討議

- ・ 設問①～③について、  
まず、各自の意見を学習シートに書きます。  
次に、グループで意見交換をし、グループの意見を学習シートに書きます。
- ・ 設問④について意見交換し、グループの意見をまとめます。

#### ■ 発表

設問①～④について、グループの意見を発表  
1グループ3分×2グループ

#### ■ まとめ

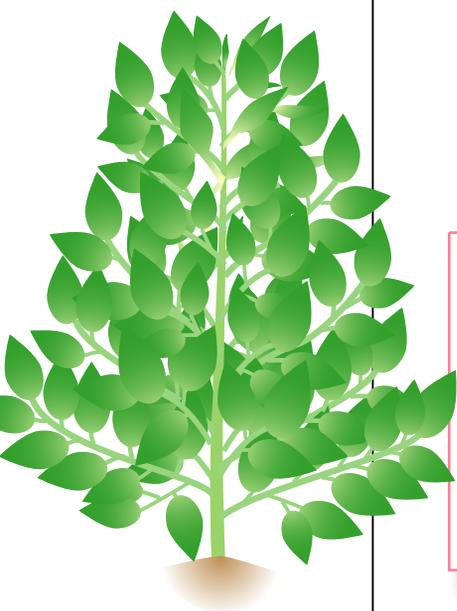
みんながハンセン病に関する正しい知識を持ち、きちんと理解していれば、偏見や差別は生じないことを、参加者と確認しましょう。

発表された意見の中から私たちにできることをまとめ、身近なところからの実践を促してみましょう。

平成17(2005)年3月1日、ハンセン病問題に関する検証会議は、厚生労働大臣に最終報告書を提出した。

報告書は、宿泊拒否問題について「ハンセン病に対する世間一般の理解不足と、元患者への偏見や蔑視の根深さを改めて痛感させるものがあった」としている。

また、「自治会などに殺到した抗議の存在こそが正面から見据えるべき問題の本質だと考えられる」として二重の差別構造に言及している。



# 応用プログラム 2

テーマ「人権ってなんだろう」

内 容	時間配分	備考
① 主催者あいさつ (研修の目的・ねらい)	3分	[事前配布] 冊子「人権って、なんだろう？」
② 研修の進め方の説明	2分	
③ ビデオ視聴 「あなたへのメッセージ」 いろいろな立場の5人が自身の体験から「人権」について語るメッセージ集	41分	[準備物] ビデオデッキ モニター ビデオソフト
④ グループ討議	74分	[準備物] ウォーミングアップシート (51頁) 演習シート 1/4セシ マーカー ホワイトボード マグネット
I 進め方の説明 ・グループの構成 - 1グループ4人、5グループ ・進め方の説明	3分	
II 討議 ・アイスブレイキング ウォーミングアップシートを用いた自己紹介 1人1分×4人 ・グループの司会者、発表者を決める ・グループのテーマの決定 ・意見交換 ・グループの意見をまとめる	47分	
III 発表 ・発表 - 1グループ3分×3グループ	9分	
IV まとめ ・まとめ ・ふりかえり ・アンケート	15分	[まじめの時配布] ふりかえりシート (56頁) アンケート
合 計	120分	

I  
導入編

II  
企画・立案編

III  
実践編  
応用プログラム

参考資料

## プログラムの説明

このプログラム例は、20頁の目標設定例”を具体化したものです。

### ◆教材

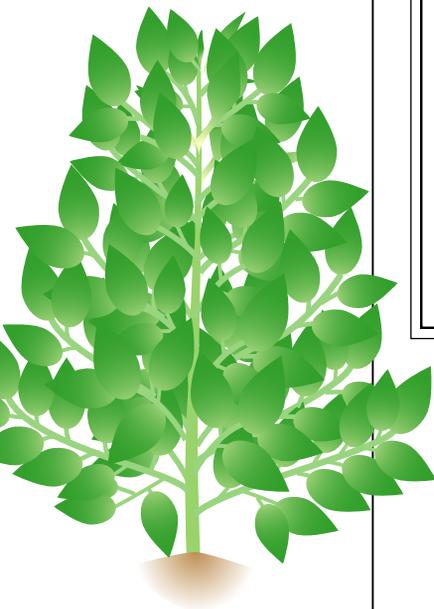
- ・ビデオ「あなたへのメッセージ」
- ・冊子「『人権』って、なんだろう？」  
参加者に事前配布し、読んでもらいます。
- ・ウォーミングアップシート  
61頁にモデルを掲載しています。  
コピーして使ってください。
- ・演習シート
- ・ふりかえりシート  
56頁にモデルを掲載しています。  
コピーして使ってください。

ウォーミングアップシート

① 生まれた月	② 今日の元気度	③ 好きなスポーツ
	10	
④ 好きな季節	⑤ 好きな場所	⑥ 気になる人権課題

演習シート

テーマ	なぜ起こるのでしょうか	私たちにできることは……
どんな問題があるのでしょうか		



## ◆進め方

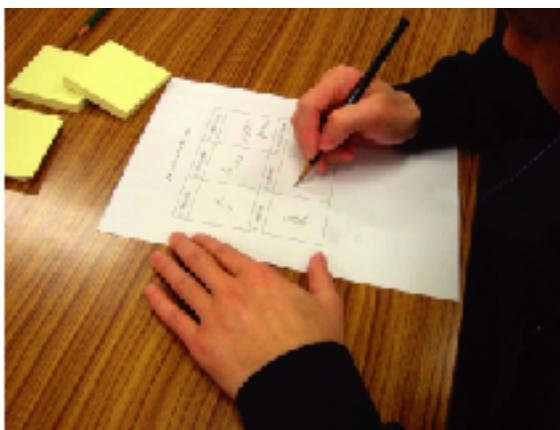
### ①ビデオ視聴

人権について他者の意見を聴き，グループ討議への導入として使用。

### ②グループ討議（42頁～45頁参照）

#### ■アイスブレイキング

- ウォーミングアップシートを使った自己紹介
- ・各自シートに記入…2分
  - ・シートに記入した6項目で自己紹介…1人1分×4人



I  
導入編

II  
企画・立案編

III  
実践編  
応用プログラム

参考資料

## ■ 討議

- ① グループ内で司会者，発表者を決めます。
- ② グループのテーマの決定  
各自がウォーミングアップシートに書いた「気になる人権課題」の中から選びます。
- ③ 意見交換

### 【討議項目】

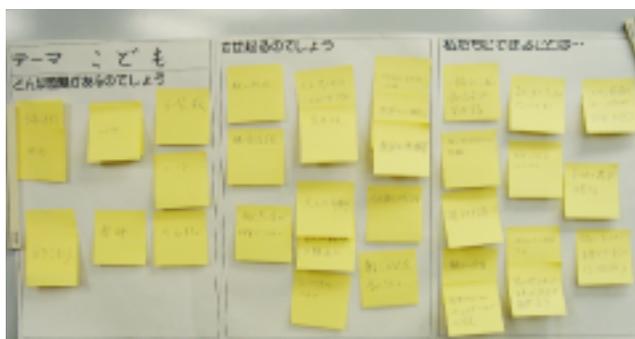
- なぜ気になるのか，どんな問題があるのか
- 問題はなぜ起こるのか
- 解決のために私たちにできること

- ・ 討議項目を話し合い，意見を付せんに記入し，演習シートに貼っていきます。

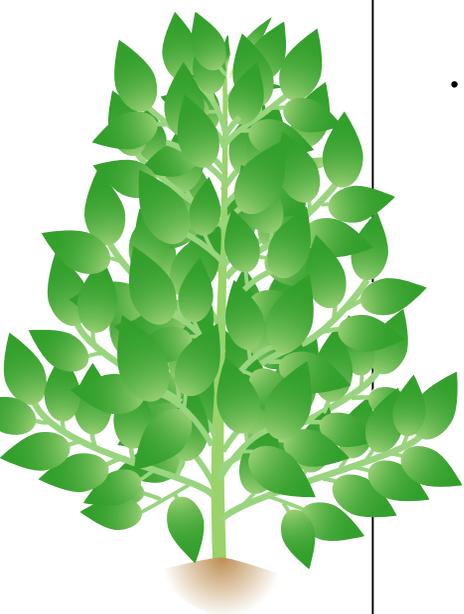


- ・ 貼り終えたら参加者は，シートに貼られた意見を見ながら，互いに感じたことなどを話し合います。

- ④ 演習シートをホワイトボードに貼ります。



演習シートは，研修時間を節約するためあらかじめ作っておいても，参加者が模造紙に書いてもかまいません。



## ■発表

各グループで「なぜそのテーマにしたか」「どんな問題があるのでしょうか」「なぜ起こるのでしょうか」「私たちにできることは」など、グループでまとめた内容を発表します。



## ■まとめ

- ・グループごとに取り上げたテーマは違っていても、発表内容を見ていくと、自分たちに何ができるかという部分は共通した意見が出てくると思います。  
問題解決には自分たちの意識が大きく関係していることを、参加者と確認しあいましょう。
- ・意見交換をして互いが共感することができたら、日常生活の中で実践してみることを伝えましょう。

I  
導入編

II  
企画・立案編

III  
実践編  
応用プログラム

参考資料

# ふりかえりシート

## ふりかえり

	はい					いいえ
1 今日の学習は親しみやすい雰囲気だった	6	5	4	3	2	1
2 わたしは十分参画した	6	5	4	3	2	1
3 わたしはテーマに集中した	6	5	4	3	2	1
4 わたしは全員が参画できるように努力した	6	5	4	3	2	1
5 わたしは必要に応じてリーダーシップをとった	6	5	4	3	2	1
6 わたしはメンバーに礼儀正しくふるまった	6	5	4	3	2	1
7 わたしの話は脱線しがちだった	6	5	4	3	2	1
8 わたしはみんなに従うだけだった	6	5	4	3	2	1
9 わたしはイライラしていた	6	5	4	3	2	1
10 わたしは熱心さのあまり攻撃的になった	6	5	4	3	2	1
11 わたしは最後まで議論をなげださなかった	6	5	4	3	2	1
12 わたしは話し合ったことを実践してみようと思う	6	5	4	3	2	1

# 学習シート

## 設 問

- ①なぜ、ホテルは宿泊拒否の判断をしたのでしょうか？〔記事1〕
- ②県の対応を批判した会社の考え方について、どう思いますか？〔記事2〕  
また、県職員の発言内容（記事の枠囲み）について、どう思いますか？
- ③入所者に対する抗議の背景は何だと思えますか？〔記事3〕
- ④家庭や職場など日常生活の中で、私たちにできることは何でしょうか？

### 【個人作業】

新聞記事を読んで、各自の意見を書いてください。

設問①

設問②

設問③

### 【グループ討議】

設問①～③についてグループで意見交換し、グループとしての意見をまとめてください。

次に、設問④について話し合っグループの意見をまとめてください。

設問①

設問②

設問③

設問④

# 新聞記事

平成15(2003)年秋に熊本県で起きた、ハンセン病療養所入所者に対する宿泊拒否問題に関する新聞記事です。

記事1

H15.11.19 朝日新聞

頁▲ 2003年(平成15年)11月19日 水曜日 第X月

## ハンセン病の元患者

# ホテルが宿泊拒否

熊本・黒川温泉

ハンセン病の元患者ら「ハンセン病の元患者ら」をふるまうこと拒絶する事案をめぐって、熊本県は18日、同県黒川温泉のホテルに2人の宿泊を拒否されたことを明らかにした。朝谷義子知事が定例記者会見で発表し、人権侵害にあたるとして抗議した。宿泊を拒否した「マイレディ」スウェーデン温泉ホテルには、今後宿泊拒否の方針を変えないとい

う。県は「感染のおそれはない」と再三説明したが、受け入れてもらえなかったとして、同日、熊本県方法務局に経緯を報告した。

県は国立ハンセン病療養所第2療養園(熊本県合志町)の入所者らを対象に、園外で宿泊する「さくらさき訪問客室」を10年度から実施している。県が1月、宿泊を申し

込んだところ、同ホテルは11月18日の1泊でいったん受け付けた。同日、口には、人権侵害のやりとりを、菊池温泉園の入所者でハンセン病の元患者であると説明した。ところが、その後、ホテルから「遺棄してほしい」と電話があった。県は感染のおそれはないと繰り返し説明。4日には職員が東京のホテル経営会社を訪ね、知事名義の文

書で申し入れたものの、15日に宿泊を断る電話があったという。

菊池温泉園の入所者曰く、知事は「入所者に対する偏見はいまだに根深いと感じると反論、入所者らは予定を変更し、同県黒川村のホテルに宿泊したという。

宿泊を拒否したホテルの経営人は「感染が伝

染しないことが必ずしも  
出閣すべてで認識されて  
いるとは限らない。ホテル  
のイメージダウンをこ  
なかる可能性もある」と  
話している。

黒川温泉は、全国から  
年間約1000人が訪れ  
る公園型リゾート地。

ハンセン病元患者の拒否

「準備不足、判断は当然」

熊本のホテル経営者社長 県の対応を批判

熊本県南小国町のホテルがハンセン病患者の宿泊を拒否した問題で、ホテルを経営する北肥産業株式会社社長が1日、記者会見し、「宿泊を拒否した理由はホテル側で当然」として、元患者の入院施設と宿泊施設の問題を指摘し、「県民生活が元患者の入院施設と宿泊施設の問題を指摘し、準備不足を批判した」と述べた。



記者会見する「アイレブ」の代表取締役社長兼ホテル経営者北肥産業株式会社社長(左)とホテルの前田博子社長(右)。1日午後、熊本県南小国町。

この際、同社は「ハンセン病患者の宿泊を拒否した理由は、ホテル側で当然」として、元患者の入院施設と宿泊施設の問題を指摘し、「準備不足を批判した」と述べた。

北肥産業株式会社社長は「ハンセン病患者の宿泊を拒否した理由は、ホテル側で当然」として、元患者の入院施設と宿泊施設の問題を指摘し、「準備不足を批判した」と述べた。

北肥産業株式会社社長は「ハンセン病患者の宿泊を拒否した理由は、ホテル側で当然」として、元患者の入院施設と宿泊施設の問題を指摘し、「準備不足を批判した」と述べた。

療養所訪れ謝罪

自治会側は受け入れ

十分納税はしていない

北肥産業株式会社社長は「ハンセン病患者の宿泊を拒否した理由は、ホテル側で当然」として、元患者の入院施設と宿泊施設の問題を指摘し、「準備不足を批判した」と述べた。

北肥産業株式会社社長は「ハンセン病患者の宿泊を拒否した理由は、ホテル側で当然」として、元患者の入院施設と宿泊施設の問題を指摘し、「準備不足を批判した」と述べた。

北肥産業株式会社社長は「ハンセン病患者の宿泊を拒否した理由は、ホテル側で当然」として、元患者の入院施設と宿泊施設の問題を指摘し、「準備不足を批判した」と述べた。

北肥産業株式会社社長は「ハンセン病患者の宿泊を拒否した理由は、ホテル側で当然」として、元患者の入院施設と宿泊施設の問題を指摘し、「準備不足を批判した」と述べた。

北肥産業株式会社社長は「ハンセン病患者の宿泊を拒否した理由は、ホテル側で当然」として、元患者の入院施設と宿泊施設の問題を指摘し、「準備不足を批判した」と述べた。

北肥産業株式会社社長は「ハンセン病患者の宿泊を拒否した理由は、ホテル側で当然」として、元患者の入院施設と宿泊施設の問題を指摘し、「準備不足を批判した」と述べた。

北肥産業株式会社社長は「ハンセン病患者の宿泊を拒否した理由は、ホテル側で当然」として、元患者の入院施設と宿泊施設の問題を指摘し、「準備不足を批判した」と述べた。

北肥産業株式会社社長は「ハンセン病患者の宿泊を拒否した理由は、ホテル側で当然」として、元患者の入院施設と宿泊施設の問題を指摘し、「準備不足を批判した」と述べた。

北肥産業株式会社社長は「ハンセン病患者の宿泊を拒否した理由は、ホテル側で当然」として、元患者の入院施設と宿泊施設の問題を指摘し、「準備不足を批判した」と述べた。

# ハンセン病元患者宿泊拒絶

## 療養所に心ない抗議相次ぐ 遠い「人間回復」

熊本県中込町の「フレイデー」スズ宮殿川温泉ホテルがハンセン病療養所「菊池恵楓園」(同県合志町)の入所者らの宿泊を拒絶した問題で、同園がホテル側の謝罪を受け入れを断って以降、「一回がやりたいのか」「感染したいと断言できるのか」など心ない抗議が同園に相次いでいる。入所者自然会の太田明会長(65)は、電話が鳴り響く事務所で「社会は変わったと思っただけで、遠い」「回復をみせろ」。

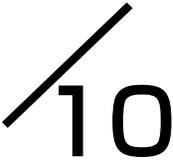
同ホテルの前田博一総務課長は「人の尊厳を踏み文の受け取りを拒否し、来、県内外から巨万を起す人が恵楓園に謝罪に付いた悔いの気持ちがある。える意見が寄せられた訪れたのは二十日。入所く感じられない」と謝罪。同自然会によると、以が、「謝罪は受け取るの

### 「社会変わったと思ったが」

が常態」などと大半が入所者側の対応を批判する内容だったという。マ感十二年五月のハンセン病国家賠償訴訟(熊本地裁)判決は、国の憲法保障政策を断罪。元患者らは「人間回復」と書き、社会への復帰に大苦しみ、希望をつかんだ。判決から二年半。今回の問題で入所者からは「あの喜びは何だったのか」という声すら聞かれる。ある男性入所者は「九十年にわたる隔離改革がすべての原因」と語り、国への憤りが再び口を吐いた。

県や法務局はホテル側の刑事責任という異例の厳しい対応に出たが、「賠償姿勢はかりで差別、偏見がなくなるわけではない」(県幹部)と苦言を呈している。今回の問題は水山の一角にすぎない」と太田会長。ハンセン病問題は訴訟で法的解決をみたが、一部の人の無理解に元患者らの心は、再び大きく傷ついている。

## ウォーミングアップシート

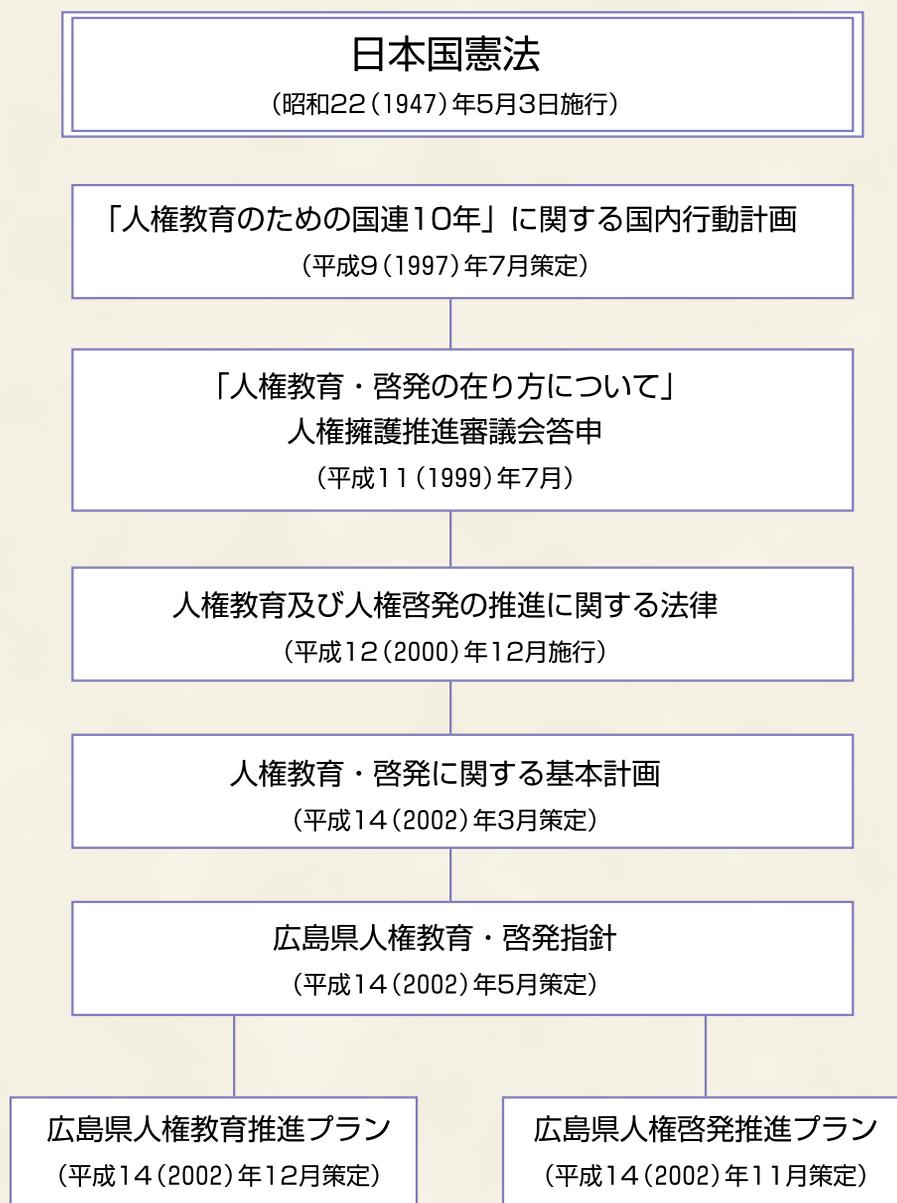
① 生まれた月	② 今日の元気度	③ 好きなスポーツ
		
④ 好きな季節	⑤ 好きな場所	⑥ 気になる人権課題



# 參考資料

# 人権についての基礎知識

## 人権施策体系



## 日本国憲法における人権

私たちの人権は、日本国憲法(第三章 国民の権利及び義務 第10条～40条など)により保障されていますが、「『人権』って、なんだろう？」3頁のグラフのように、このことを知らない人が増えているという内閣府の調査結果があります。

憲法で保障されている「人権」について正しい知識を持つことで、「これは人権問題なんだ」と気づくことができます。その気づきが、自分の人権だけでなく他の人の人権も守ることにつながります。

私たちに保障されている基本的人権は、人々の長年の努力の成果であり、すべての人の幸福のためにこれを守っていく責任が私たちにあることを第97条で明記しています。

### 憲法で保障された人権

総論的規定	<ul style="list-style-type: none"> <li>●基本的人権の享有と本質,侵すことのできない永久の権利(第11条・97条)</li> <li>●自由及び権利の保持責任と濫用の禁止(第12条)</li> <li>●個人の尊重・幸福追求権・公共の福祉(第13条)</li> </ul>
自由権(自由に生きる権利)	身体的自由 <ul style="list-style-type: none"> <li>●奴隷的拘束・苦役からの自由(第18条)</li> <li>●児童酷使の禁止(第27条)</li> <li>●法定手続きの保障(第31条)</li> <li>●裁判を受ける権利,刑事被告人の権利(第32条・37条)</li> <li>●不当な逮捕・抑留・拘禁・住居侵入・押収の禁止(第33・34・35条)</li> <li>●拷問・残虐刑の禁止(第36条),黙秘権(第38条)</li> </ul>
	精神の自由 <ul style="list-style-type: none"> <li>●思想・良心の自由(第19条)</li> <li>●信教の自由,政教分離(第20条)</li> <li>●集会・結社,言論・出版・その他表現の自由(第21条)</li> <li>●学問の自由(第23条)</li> </ul>
	経済活動の自由 <ul style="list-style-type: none"> <li>●居住・移転・職業選択の自由(第22条)</li> <li>●財産権の不可侵(第29条)</li> </ul>
平等権	<ul style="list-style-type: none"> <li>●法の下での平等(第14条)</li> <li>●家族生活における個人の尊厳・両性の平等(第24条)</li> </ul>
社会権(人間らしく生きる権利)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●国民の生存権,国の社会的使命(第25条)</li> <li>●教育を受ける権利・教育を受けさせる義務(第26条)</li> <li>●勤労の権利・義務(第27条),労働基本権の保障(第28条)</li> </ul>
参政権	<ul style="list-style-type: none"> <li>●公務員の選定・罷免権,普通選挙の保障(第15条)</li> <li>●請願権(第16条)</li> <li>●議員及び選挙人の資格(第44条)</li> <li>●最高裁判所の裁判官の国民審査(第79条)</li> <li>●特別法の住民投票(第95条)</li> <li>●憲法改正の手続き(第96条)</li> </ul>
請求権	<ul style="list-style-type: none"> <li>●国及び公共団体の賠償責任(第17条)</li> <li>●裁判を受ける権利(第32条)</li> <li>●刑事補償(第40条)</li> </ul>

#### 第97条

この憲法が日本国民に保障する基本的人権は、人類の多年にわたる自由獲得の努力の成果であつて、これらの権利は、過去幾多の試練に堪へ、現在及び将来の国民に対し、侵すことのできない永久の権利として信託されたものである。

## 「人権教育のための国連10年」国内行動計画

平成6(1994)年の国連総会において、平成7(1995)年から平成16(2004)年までの10年間を「人権教育のための国連10年」と決議し、各国に対し教育啓発活動に積極的に取り組むよう要請しました。

これを受けて我が国は、平成9(1997)年「人権教育のための国連10年」国内行動計画を策定しました。

この「人権教育のための国連10年」は平成16年末で終了するため、国連では、引き続き人権教育を積極的に推進することを目的とした「人権教育のための世界プログラム」(平成17(2005)年1月1日開始)を、平成16(2004)年12月10日の総会で採択しました。今後、この世界プログラム実施のための行動計画も策定される予定です。

## 人権教育及び人権啓発の推進に関する法律 (人権教育・啓発推進法)

人権教育・啓発のより一層の推進を図ることを目的として、平成12(2000)年に制定されました。この法律では、人権教育・啓発の理念や国・地方公共団体、国民の責務を明らかにしています。

また、この法律に基づき国は、平成14(2002)年「人権教育・啓発に関する基本計画」を策定し、人権教育及び人権啓発に関する施策を総合的かつ計画的に推進しています。この基本計画の中では、人権一般の普遍的な取組、各人権課題に対する取組等を推進することとしています。

## 広島県人権教育・啓発指針

人権教育・啓発推進法に基づき、県の人権教育・啓発の基本理念、基本方針を示すものとして、平成14(2002)年5月に策定しました。

## 広島県人権啓発推進プラン

指針に基づく人権啓発の具体の実施計画として、平成14(2002)年11月に策定しました。

# 広島県人権啓発資料

広島県では、次の人権啓発資料を作成しています。

## 冊子「広島県人権教育・啓発指針」

平成14(2002)年に策定した「広島県人権教育・啓発指針」並びにこの指針に基づいて策定した「広島県人権啓発推進プラン」及び「広島県人権教育推進プラン」を全文掲載している。

その他の掲載内容については、次のとおり。

- ・用語解説
- ・世界人権宣言
- ・日本国憲法(抄)
- ・「人権教育のための国連10年」に関する国内行動計画
- ・人権教育及び人権啓発の推進に関する法律
- ・人権教育・啓発に関する基本計画
- ・人権関係年表



I  
導入編

II  
企画・立案編

III  
実践編

## 冊子「『人権』って、なんだろう？」

この冊子は、「広島県人権啓発推進プラン」に基づいて、総合的かつ効果的な人権啓発を推進していくための資料として作成した。

人権問題を理解するための資料として、広く活用されることを目的としている。

広島県人権啓発推進プランで定められた人権課題等について、わかりやすく解説しており、主な記載内容は次のとおり。

- 人権一般の普遍的な視点から、生命の大切さや、互いの違いを認め尊重し合うことの大切さについて
- 各人権課題について 女性、子ども、高齢者、障害者、同和問題、アイヌの人々、外国人、HIV感染者等、ハンセン病患者・元患者等、刑を終えて出所した人、犯罪被害者等、インターネットによる人権侵害



参考資料

## 広島県広報紙「ひろしま県民だより ふれあい〜人権特集号」

広島県の広報紙「ひろしま県民だより」の特集号として、毎年12月に「ふれあい人権特集号」を発刊し、新聞折込みによって県内全戸に配布している。

平成15年度に掲載した人権課題 : 女性、子ども、高齢者

平成16年度に掲載した人権課題 : 障害者、同和問題、アイヌの人々、外国人

平成17年度に掲載予定の人権課題 : HIV感染者等、ハンセン病患者・元患者等、犯罪被害者等、インターネットによる人権侵害など



# 人権啓発ビデオ貸出リスト

## 人権全般①

NO	題名	内容	時間(分)	企画	制作	制作年度
1	心ひらくとき 【ドラマ】	主人公のあすかは、職場では旧姓を使用しながら新聞記者として奮闘している。様々な人権問題の取材を通して、改めて日常の中に潜む差別や偏見に気付いていく。【人権全般】	55	人権教育啓発推進センター	NV映像センター	平成10 (1998)
2	人権ってなあに1 (入門編) あなたへのメッセージ	一言で「人権」と言ってもその内容は実に多種多様。人種、民族、女性、子どもetc.。そんな言葉では捉えにくい「人権」を各界で活躍する5人(落合恵子、吉田ルイ子、永六輔、江橋崇、おすぎ)の方々が実際の体験から分かりやすく語るメッセージ集。【人権全般】	41	神奈川人権センター	アズマックス	平成11 (1999)
3	人権ショートストーリー 山本家の場合	日頃、気付かないままに人を傷つけていることを人権ショートストーリーで描く。/第1話 男女平等の日/第2話 仏滅鬼門/第3話 縁談と釣書/第4話 親子の友情【人権全般】	13	岡山市	電通	平成12 (2000)
4	心のメガネ曇っていませんか?	日常生活の中に見られる事例を紹介し、正確でない情報や知識から生じる、女性・障害者・高齢者・子育て等に対する思い込みが形成する偏見や差別について考える材料を提供した作品。【人権全般】	20	北九州市同和問題啓発推進協議会	北九州市、 電通九州、 電通テック福岡支社	平成12 (2000)
5	それぞれの明日 【ドラマ】	企業内で発生した部落問題を中心に、外国人問題、障害者問題を加えた三つの事例をテーマとし、一人一人の人権を大切にしたい明るい職場づくりのためには、自らの人権感覚を磨き高めることの重要性や企業が積極的、主体的に取り組むことの大切さを訴える。【人権全般】	50	滋賀県	京都放送滋賀支社	平成12 (2000)
6	私自身を見て下さい ～固定観念・ステレオタイプ	私たちの意識や暮らしの中に固定観念や偏見が存在し、人権侵害の土壌になることがある。このビデオでは、固定観念・偏見を切り口に人権問題を総合的系統的に学習することを目指す。【人権全般】	27	部落解放・人権研究所、大阪府、大阪市、堺市	元気な事務所	平成13 (2001)
7	もう一人の私 ～個人情報の保護	私たちの暮らしの中の身近なプライバシー問題を、ドラマと解説部の2部構成で提起する。【人権全般】	27	部落解放・人権研究所、大阪府、大阪市、堺市	元気な事務所	平成13 (2001)
8	桂文福のふれあい人権塾	一般的に受け入れやすい落語という手段を通して、就職差別、障害のある人や外国人への偏見など様々な人権課題について啓発を図る斬新なもの。【人権全般】	25	メディア総合研究所、 風楽創作事務所	メディア総合研究所、 風楽創作事務所	平成13 (2001)
9	人権ってなあに7 (メッセージ編2) あなたへのメッセージ パート2	各界で活躍する5人(東ちづる、川田龍平、星野昌子、中坊公平、白井貴子)の方々が実際の体験から人権について語るメッセージ集(入門編のパート2)。【人権全般】	44	神奈川人権センター	アズマックス	平成14 (2002)
10	Meet the ヒューマンライツ 【若者たちが出会った人々】	6人の若者たちが、人権問題に取り組んでいる人や当事者の人たちと実際に会い、話を聞き、事実を知り、率直に話し合い、自分の中で、あるいは世間の中で、日常的に無自覚に行われてきた言動に潜む「偏見や差別」を自覚する。【人権全般】	27	東京都教育委員会	東映	平成14 (2002)

リストは平成7(1995)年度以降に制作されたものを掲載しています。

## 人権啓発ビデオ貸出リスト 人権全般②

NO	題名	内容	時間(分)	企画	制作	制作年度
11	人にいちばん近いまち2 共に咲くよるこび 【ドラマ】	同和地区に生きる老人とヘルパーをしている女性の前に現れた不登校の少年をめぐって、人と自然の共生、さらに人間の根源的なあり方を、美しい風景に重ねて見る人の心に問いかける。【人権全般】	54	福知山市	オフィス・ヒューマンヒル	平成14 (2002)
12	陽だまりの家 【アニメ】	ドメスティック・バイオレンス、離婚、独居老人等の問題を中心に、人のあり方について、いろいろと前向きに考えさせるもの。【人権全般】	42	北九州市、 北九州市教育委員会、 北九州市人権問題啓 発推進協議会	東映	平成14 (2002)
13	ラストからはじまる 【ドラマ】	吃音に悩む少年と同和地区の人々との触れ合いを中心にして、差別事象を前面に出さず、穏やかな交わりのうちに、人と人とのあるべき姿を考えさせる。【人権全般】	53	大阪市、 大阪市教育委員会	フルーク	平成15 (2003)
14	ラブレター 【ドラマ】	いじめに遭って不登校になり、自分の存在価値を見失った少女と、同和地区出身で識字学級に通いながら力強く生きる女性との出会いを軸に、人は一人ひとりが大切な存在であるということを表したもの。【人権全般】	56	大阪府教育委員会	東映	平成15 (2003)
15	マイ・プロジェクト 【ドラマ】	一つの会社を舞台に、人事部の女子社員の公正な採用選考への取り組みを中心に、職場内のいじめや個人情報の取扱いの重要性等を扱ったドラマと、会社の部落差別体質の改善に取り組む営業所を中心に、男女共同参画社会やインターネットを悪用した人権侵害、企業の社会的責任等を扱ったドラマの2部構成で、様々な人権問題についての気づきと解決への取り組み方を提示する。【人権全般】	60	東映	東映	平成15 (2003)
16	人権の扉をひらく ～気づいていますか？ 身近な人権～	お互いに対等な関係でありたいと考えている共働きの夫婦を主人公に、ミニドラマとナレーションにより、女性・男性に対する思い込み、偏見について、家庭や職場での上司や同僚の言動を通して提言するとともに、パワー・ハラスメントへの無視という同調とその弊害についても気づきを促す。【人権全般】	25	東映	東映	平成16 (2004)

I  
導入編

II  
企画・立案編

III  
実践編

参考資料

## 人権啓発ビデオ貸出リスト 女 性

NO	題 名	内 容	時間(分)	企 画	制 作	制作年度
1	翔太のあした 【ドラマ】	学校、職場、家庭と、それぞれの場面での男女の意識の差を子どもの目から描く。3部のオムニバス形式。【女性】	54	人権教育啓発推進センター	東映	平成12 (2000)
2	あすに生きる 【ドラマ】	厳しい競争の中で忘れられがちな企業内の人権問題(障害者、女性、リストラ等)を改めて考えることによって、企業の中での社員同士の人権や企業が社員を大切にすることの重要性を訴える。【女性・障害者】	35	東映	東映	平成13 (2001)
3	アフガニスタン難民 今を生きる女性たち	アフガニスタンでは20年以上にわたり戦争が続き、多くの人々(特に女性)が祖国を捨て難民となった。国際社会は今まで、彼らの存在に目を向けてこなかった。【女性】	20	東映	東映	平成14 (2002)
4	女性の人権を考える	ドメスティック・バイオレンスやセクシュアルハラスメントの被害女性の声を通して、私たちの中に残る女性差別の根元にある意識を問いかける。【女性】	25	東映	東映	平成14 (2002)
5	気づくことがはじめての 一歩 【ドラマ】	性別による固定的な役割分担により生活している夫婦とそうでない夫婦の家庭生活の様子を対比させながら男女共同参画に対する考え方を、視聴者が「気づき」「考える」セミドラマ【女性】	24	東京シネ・ビデオ	東京シネ・ビデオ	平成14 (2002)

## 人権啓発ビデオ貸出リスト 子ども

NO	題名	内容	時間(分)	企画	制作	制作年度
1	走れ,ジョン 【アニメ】	東京郊外に住む小学5年生のクラスに転校生がやってきた。他人への思いやりの欠如や仲間だけで固まる集団意識,互いの違いを差別につなげてしまう意識などから「いじめ」がうまれてしまうことを訴えた作品。【子ども】	24	人権教育啓発推進センター	I&S	平成9 (1997)
2	STOP CHILD LABOUR 日本の子供たちは何を考えたか(最悪の形態の児童労働禁止キャンペーンビデオ)	1999年6月,第87回ILO総会は,全会一致の採決により,「最悪の形態の児童労働の禁止および廃絶のための即時行動に関する条約」(ILO第182号条約)を採択した。ちょうどその頃,日本のいくつかの学校では,「I am a child!/働かされる子どもたち」を使って授業が行われた。豊かな国,日本に暮らす子どもたちは,同年代で働かされる世界の子どもたちの問題をどう捉え,何を考えたのか,学校の現場に取材したレポート。【子ども】	32	ILO東京支局	日本ビデオニュース株式会社	平成10 (1998)
3	人権ってなあに6 (子ども編) いきいき生きる 子どもの権利とエンパワメント	二つのグループの子どもたちが自立に向けていきいきと活動している姿を追い,虐待やいじめ,性的搾取などの問題にも触れ,本当の意味でのエンパワメントのあり方を探る。【子ども】	35	神奈川人権センター	アズマックス	平成13 (2001)
4	地域の虐待防止 ～幼い命の悲鳴を救うために～ 【ドラマ】	児童虐待事件は現在大きな社会問題となっている。この作品では,隣の子どもの悲鳴を耳にした主婦のドラマを軸に,虐待問題への関わり方を探っていく。【子ども】	26	東映	東映	平成13 (2001)
5	アフガニスタン難民 平和を知らない子どもたち	アフガニスタンでは20年以上にわたり戦争が続き,多くの人々(特に子ども)が祖国を捨て難民となった。国際社会は今まで,彼らの存在に目を向けてこなかった。【子ども】	18	東映	東映	平成14 (2002)
6	プレゼント 【アニメ】	小学校の同級生の誕生日でのプレゼントをきっかけに始まったいじめと,その解決の過程を通して,思いやりの大切さを考えさせるもの。【子ども】	17	法務省人権擁護局, 人権教育啓発推進センター	毎日映画社	平成15 (2003)
7	子どもが不登校になったとき 心の扉を開くヒントと対応	このビデオの監修者である教育研究所長が,子どもが不登校になる3つの原因のうちの一つ「対人不安・ストレス」に的を絞って,①前兆期,②進行期,③混乱期,④回復期それぞれの段階において,特徴的な症状やそれへの適切な対応の仕方などについて,ミニドラマや不登校体験者による話を交えながら解説していく。【子ども】	29	東映	東映	平成15 (2003)

I  
導入編

II  
企画・立案編

III  
実践編

参考資料

## 人権啓発ビデオ貸出リスト 高齢者

NO	題名	内容	時間(分)	企画	制作	制作年度
1	風と大地と梨の木と 第三章 老いのいきさき 【ドラマ】	一組の老夫婦を通して家庭の中にある女性に対する差別を軸に,ともに生きるとは,豊かな老いとは何かについて考えさせるもの。【女性・高齢者】	54	鳥取県	オフィス・ヒューマンビル	平成11 (1999)

## 人権啓発ビデオ貸出リスト 障害者①

NO	題名	内容	時間(分)	企画	制作	制作年度
1	風と大地と梨の木と 第二章 カナエの結婚 【ドラマ】	たった一人の妹が障害のある人と結婚する、と報告を受けた主人公の心の動きを描き、障害のある人に対する偏見について考えさせるもの。【障害者】	40	鳥取県	オフィス・ヒューマンヒル	平成9 (1997)
2	風のひびき 【ドラマ】	聴覚に障害のある奈緒が、ホームヘルパーとして働きながら、様々な現実の壁を体感し、悩みながらも心のバリアフリーを信じて前向きに生きていく姿を描く。【障害者】	54	人権教育啓発推進センター	東映	平成11 (1999)
3	明日へ 知的障害児と家族の絆	我が子の知的障害等に正面から取り組む4組の家族に接するとき、様々な成長への喜び、周囲の人たちへの影響など、命の尊さ、親子、兄弟姉妹といった家族の絆の素晴らしさと、障害のある人と社会のあり方を考えさせる。【障害者】	30	東映	東映	平成11 (1999)
4	内藤剛志の中学生トークライブ 全国中学生人権作文コンテスト入賞作品より	平成13年12月に発表された第21回全国中学生人権作文コンテスト中央大会の入賞作品の中から数点を選び、その作品を紹介するとともに、集まった中学生たちによるトークが展開される。【障害者・ハンセン病】	30	法務省人権擁護局 人権教育啓発推進センター	岩波映像	平成13 (2001)
5	バリアフリー社会を考えるシリーズ～車椅子の人に出会ったら	3人の若者が、車いすの女性と出会い、車いすの人の生活を少しでも理解するために、福祉機器を疑似体験できる施設を訪れる。【障害者】	11	東映	東映	平成13 (2001)
6	バリアフリー社会を考えるシリーズ～耳の不自由な人に出会ったら	音が聞こえないことによって、道路や駅等で聴覚に障害のある人はいつも危険にさらされている。若者たちが試しに耳栓をして街に出て、想像以上に不便であることに気付く。【障害者】	11	東映	東映	平成13 (2001)
7	バリアフリー社会を考えるシリーズ～目の不自由な人に出会ったら	ある若者が道路で立ち往生している視覚に障害のある人を見かけて、駆け寄った。腕を強引に引っ張ろうとすると「肘を貸してほしい」と言われ、彼は視覚に障害のある人との接し方について考えさせられる。【障害者】	11	東映	東映	平成13 (2001)
8	障害者の心	障害のある人から、自分の障害についてどのように考えているのか、また周囲の人からどのようにしてもらいたいのか、たとえ障害があっても、何も出来ないということではなく、自分なりに生きているということは「障害のない人」と同じであるということなど、それぞれの生の言葉で訴えかける。【障害者】	20	東映	東映	平成14 (2002)

## 人権啓発ビデオ貸出リスト 障害者②

NO	題名	内容	時間(分)	企画	制作	制作年度
9	風の旅人 【アニメ】	左手がわずかに動くだけの重度障害のある青年が、一人でベッド式車いすに乗って、多くの人に声をかけ手助けを受けながら、四国から大阪、東京と自由に生きていくことにより、人間の可能性と生きることの素晴らしさを見る者に感じさせる。【障害者】	30	三重県、三重県人権問題研究所	電通テック関西支社	平成15 (2003)
10	「障害者」 それぞれの暮らし それぞれの自立	一人暮らしをしながら障害者自立センターで働いている脳性麻痺による身体障害のある2人の若者が、自立することについての思いを述べたり、グループホームで共同生活をしている知的障害のある4人の女性が施設生活時と変わったことを話したりする。【障害者】	27	東映	東映	平成16 (2004)
11	人権ってなあに10 (障害者編) この街で 一緒に ～あなたへのメッセージ～	視覚障害、精神障害、身体障害を持つ女性が、大学の非常勤講師、ラジオのDJ、絵を描くことなどにより、それぞれ積極的に自分の活動を展開している様子や、知的障害のある青年たちが酪農作業の餌やりから瓶詰め、配達までのすべてを自分たちで行っている様子を紹介し、障害のある人の社会参加のあり方を提示する。【障害者】	42	神奈川人権センター	アズマックス	平成16 (2004)

I  
導入編

II  
企画・立案編

III  
実践編

参考資料

# 人権啓発ビデオ貸出リスト

## 同和問題①

NO	題名	内容	時間(分)	企画	制作	制作年度
1	しきじきょうしつ 【ドラマ】	同和地区の人々を対象に開かれた識字教室は、ここ数年、在日韓国・朝鮮人や中国残留孤児などが日本語を学ぶ場となっている。識字教室での人々のふれあいや悩みを克服していく姿を描く。【同和問題】	54	大阪府	読売映画社	平成7 (1995)
2	こんど逢うとき 【ドラマ】	祖父母の故郷を訪ねて感動する日系三世の孫娘、しかし、今なお日本に差別が残っていることに大きなショックを受ける。同和問題が国民的課題であり、その正しい理解と認識を深め、人権とは何か、またいじめ問題も含め学習する作品。【同和問題】	55	和歌山県同和委員会	共和教育映画社	平成7 (1995)
3	風と大地と梨の木と 第一章 故郷はひとつ 【ドラマ】	同和地区出身の親友が帰郷してきたことをめぐって、主人公一家と親友の関係を描き、同和地区に対する偏見について考えさせるもの。【同和問題】	45	鳥取県	オフィス・ヒューマンヒル	平成9 (1997)
4	だけん・なん 【ドラマ】	息子の崇(小5)が、親が同和地区出身であることを理由にいじめを受けたことを知った亜希子は、「こんな時代になっても…」と愕然とする。高校時代県内有数のランナーだった亜希子は、就職差別がもとで実業団入りを断念せざるを得なくなり、それ以来走ることをやめてしまっていたが、子どもたちに差別に負けない姿を示すため、再び走ることを決意していく。【同和問題】	58	熊本県	中山映画	平成9 (1997)
5	誇り ～竹細工に生きる～	竹細工を通じ、部落差別を乗り越え誇りをもって生きる人の姿を追う。【同和問題】	29	広島県	広島ホームテレビ	平成10 (1998)
6	川の約束	川とともに育ち、川とともに生きてきた川漁師の姿を通して、地域を支える文化や生きざまを描きながら、部落差別の問題を考える。【同和問題】	29	広島県	広島ホームテレビ	平成11 (1999)
7	新しい世紀に向けて・同和行政～特別対策から一般対策へ～	①人権の基礎知識、②同和問題とは、③同和対策の変遷、④特別対策から一般対策へ、⑤人権問題解決に向けて、と大きく分けて5項目について、(財)人権教育啓発推進センター理事長(元地域改善対策協議会会長)の宮崎繁樹さんと西日本新聞社顧問(元地域改善対策協議会委員)の稲積謙次郎さんの説明を聞く。【同和問題】	28	総務庁長官官房地域改善対策室、 人権教育啓発推進センター	JIC日本広報センター	平成11 (1999)
8	人権ってなあに4 (部落編) 沖浦和光が語る 被差別民が担った文化と芸能 日本文化の地下伏流	全国各地の数百年にのぼる被差別部落を訪れ、伝承されてきた芸能と産業技術を研究してきた沖浦和光さんの研究成果をもとに、大阪、奈良、浅草に、被差別民衆が担ってきた芸能の歴史をたどる。【同和問題】	43	神奈川人権センター	アズマックス	平成12 (2000)
9	同和問題 これからの課題	1974年作品「差別と人権の歴史」、1979年作品「部落差別とは何か」のドキュメンタリー映像資料から、当時の同和地区の状況を知るとともに現在の同和地区を現地取材し同和問題の今を見つめる。【同和問題】	28	東映	東映	平成14 (2002)

## 人権啓発ビデオ貸出リスト 同和問題②

NO	題名	内容	時間(分)	企画	制作	制作年度
10	琴美の決意 —差別なき未来に向けて—	被差別部落出身の男性と結婚した主人公は実家と断絶状態になってしまい、姉の葬式にも呼んでももらえなかった。直接的な差別を受けた経験はなかったが、様々な局面で差別の存在を実感した主人公は、一度は断ったビデオへの出演を、夫の励ましと、子どもが成長したときには差別のない社会であってほしいとの思いで決心した。【同和問題】	37	東映	東映	平成14 (2002)
11	いま、部落を語る若者たち	自身が又は父親が被差別部落出身であったり、あるいは被差別部落の中のアパートで暮らしながら部落問題をテーマにフィールドワークを行っている大学院生であったりする、3人の若者たち一人ひとりの2004年現在の、同和問題に対する様々な考え方や問題意識の持ち方、部落差別問題と向き合っている姿を紹介する。【同和問題】	27	東映	東映	平成16 (2004)
12	そっとしておけば…	ある市民劇団での出来事、「隠す」という意識をテーマに自らの体験を振り返りながら「隠して生きる」ことの精神的負担や苦痛について語り合うというドラマ部分と、CGや資料映像での分かりやすい解説部分により、「そっとしておけば自然と差別がなくなる」という考え方には重大な落とし穴があるということについて、様々な切り口により語りかける。【同和問題】	36	人権啓発ビデオ制作委員会 (部落解放・人権研究所/大阪府/大阪市/堺市)	元気な事務所	平成16 (2004)

I  
導入編

II  
企画・立案編

III  
実践編

参考資料

# 人権啓発ビデオ貸出リスト

## 外国人

NO	題名	内容	時間(分)	企画	制作	制作年度
1	夢の箱 【ドラマ】	結婚を機に日本で生活することになったタイ出身の女性を中心に、彼女と彼女の家族が 出会う様々な場面を通して、一人一人が、互いの文化や生活習慣の違いを認め合い、理解して いくことの大切さを描いたもの。【外国人】	50	人権教育啓発推進 センター	読売映像	平成12 (2000)
2	人権ってなあに3 (在日外国人編) わいわいごちゃごちゃ ・多民族共生 の街	この作品では、神戸市長田区と川崎市を舞 台に在日韓国・朝鮮人の取組と、共に活動す る日本人の姿を紹介し、街に暮らす様々な民 族の人たちが共に生きていくことの大切さを 探る。【外国人】	34	神奈川人権センター	アズマックス	平成12 (2000)
3	人権ってなあに5 (移住外国人編) いっしょに歩こう 豊かな国際化社会 をめざして	1980年代後半からたくさん外国人が働 く場を求め日本にやってきたが、企業や地域 社会での根深い偏見や差別という人権侵害 のなかで、自分たちで声を上げ、手を結び、日 本社会のなかで生きようとしている。【外国人】	45	神奈川人権センター	アズマックス	平成13 (2001)
4	在日外国人問題の原 点を考える ①歴史編:ハルモニた ちは踊る～在日コリア ン一世が歩んだ道	日本の朝鮮植民地支配のため、日本で暮ら ざるを得なくなった在日韓国・朝鮮人の歴 史を、日本人に知ってもらうことが共生への 第一歩と考え、徐玉子さんはハルモニたちの 人生を記録に残すことを始めた。【外国人】	30	大阪国際理解教育 研究センター	桜映画社	平成13 (2001)
5	在日外国人問題の原 点を考える ②現状編:オモニの想 い～在日コリアンの戦 後、そして今	戦後、日本政府により一方的に日本国籍を 剥奪された在日韓国・朝鮮人は、長い間国籍 の違いによる差別に苦しんできた。在日3世、 4世の若者たちが国籍や民族の違いを理由 に差別されない日本社会を願って、申点粉さ んがオモニとしての思いを語る。【外国人】	30	大阪国際理解教育 研究センター	桜映画社	平成13 (2001)
6	在日外国人問題の原 点を考える ③展望編:出会い～在 日コリアン三世と日本 の若者たち	民族の違いを認め合い、友情を深めている 在日韓国・朝鮮人と日本人の若者たちもいた。 亜美さんと日本の若者たちはその「出会い」 の中から、お互いのルーツを見つめ合い、真 に共生できる未来を模索し始めた。【外国人】	30	大阪国際理解教育 研究センター	桜映画社	平成13 (2001)
7	日本に暮らす新来外 国人	日本に暮らす外国人、特にニューカマーと 呼ばれる新来外国人を取り巻く状況は一段と 厳しくなっている。彼らや関係者の声を交え ながら、私たちがどう対応していくことが出来 るかを考える。【外国人】	25	東映	東映	平成14 (2002)
8	風と大地と梨の木と 第四章(最終章) WE ARE ONE 【ドラマ】	「外国人の人権」と「子どもの人権」、在日 韓国・朝鮮人の人々に対する差別問題など、 子どもを取り巻く様々な人権問題について考 えさせるもの。【外国人】	51	鳥取県	オフィス・ヒューマ ンヒル	平成14 (2002)
9	この街で暮らしたい 【ドラマ】	入居拒否の例をもとに、近年日本に移り住 むようになった外国人への偏見を描きながら、 外国人の人権について考える。【外国人】	30	法務省人権擁護局、 人権教育啓発推進 センター	桜映画社	平成14 (2002)
10	外からみたわたしたち ～地球規模で違いを 認めあい、そしてふれ あいを～	外国から来て徳島県で暮らしている6人の 人たちが、日常生活の中で日本人が「常識」 のように考えたり、行っていることなどに対 して感じる戸惑いや違和感などを、具体的な例 を挙げて話し、日本で生活する外国人が年々 増えている「国際社会」での生き方を問う。【外 国人】	27	徳島県、徳島県同和 対策推進員	東映	平成16 (2004)

## 人権啓発ビデオ貸出リスト HIV感染者・ハンセン病患者等

NO	題名	内容	時間(分)	企画	制作	制作年度
1	人権ってなあに8 (AIDS編) 風よ 雲よ 伝えてよ —HIV/AIDSと共に生きる	AIDSの正しい知識,その普及や啓発を通して,根深い差別と闘い,感染者と共に歩む人々や感染者の思い,活動を紹介し,HIV/AIDSと共に生きる社会について考える。【エイズ】	38	神奈川県人権センター	アズマックス	平成14 (2002)
2	ハンセン病 —剥奪された人権—	現在も,国立のハンセン病療養所に暮らす人々,所長及び関係者の証言を取材し,ハンセン病隔離の歴史と現状を描いている。【ハンセン病】	25	東映	東映	平成14 (2002)
3	風の舞	13歳でハンセン病を発病し,国立療養所大島青松園に隔離された詩人の塔和子さんの詩の上に真摯に今を生きている多くの患者さんたちの姿を重ね,ハンセン病強制的隔離のなかで生きてきた人々の慟哭の思いを伝え,その「歴史の今」を見つめる。【ハンセン病】	37	東京シネ・ビデオ	東京シネ・ビデオ	平成15 (2003)
4	輝く命を授かって ～ハンセン病を乗り越え～	ハンセン病は,治癒する病気となった後も,誤った認識のために偏見と差別があり,この結果,患者等の人権を侵害し,社会復帰を困難にしているという状況がある。根強い偏見と差別を乗り越え,「社会で生きる」喜びを感じながら生活している,広島県在住のハンセン病回復者の日常を通して,ハンセン病患者・回復者等の人権について問いかける。【ハンセン病】	29	広島県	広島ホームテレビ	平成16 (2004)

I  
導入編

II  
企画・立案編

III  
実践編

参考資料

## 人権啓発ビデオ貸出リスト 犯罪被害者等

NO	題名	内容	時間(分)	企画	制作	制作年度
1	犯罪被害者の人権を守るために	犯罪被害者やその家族の人権の保護が,社会的に重要な課題となっている現在,被害者やその家族の,想像を超える様々な現状を知ることにより,その人権について身近な問題として感じることができ,それにより二次被害,三次被害等を防ぎ,更にそのような方々の力になることができることを伝えるもの。【その他】	17	法務省人権擁護局, 人権教育啓発推進センター	NHKソフトウェア	平成16 (2004)

# 人権啓発ビデオ貸出リスト

## その他①

NO	題名	内容	時間(分)	企画	制作	制作年度
1	国際人権シリーズ1 国際人権を知っていますか～国連と市民のしくみ～	第二次世界大戦後の国際連合発足から、国際社会全体で取り組まねばならない人権課題のため、世界人権宣言、国際人権規約ほか多くの人権関係条約が採択されてきた経緯を紹介する。【その他】	24	大阪府・大阪市	ヒューライツ大阪	平成9 (1997)
2	国際人権シリーズ2 自立をめざして～アジアの女性と子どもたち～	主としてインドとフィリピンにおける女性と子どもについて、識字教育、経済的社会的自立支援活動により、被差別者から脱却して人権を獲得していく姿を追う。【その他】	30	大阪府・大阪市	ヒューライツ大阪	平成10 (1998)
3	国際人権シリーズ3 日本の国際化と人権～違いを認めあう地域社会を～	外国人であっても、同じ地域社会の住民であることを認め、学校、職場等あらゆる場で共生しようとする心と行動が強く求められていることを訴える。【その他】	25	大阪府・大阪市	ヒューライツ大阪	平成11 (1999)
4	世界中のすべての人々のために ～世界人権宣言のできるまで～	世界人権宣言のできるまでを、当時の貴重な映像を中心として描いたもの。国連広報センター制作の「For Everyone Everywhere」の日本語版【その他】	30	国際連合広報センター	国際連合広報センター	平成10 (1998)
5	ヒューマンライツシンフォニー 琢己琢郎がご案内する世界人権宣言とわが国の人権擁護機関	人類の自由と博愛、そして平等をうたったベートーベンの交響曲第9番の調べに乗って、世界人権宣言の重要性、我が国の人権問題や人権擁護機関の取り組みについて解説したもの。【その他】	40	法務省人権擁護局	日本テレビビデオ	平成10 (1998)
6	ワークショップは技より心	人権教育・啓発の新たな手法として注目されている「ワークショップ」のイメージが浮かぶよう、実践例を収録し、分かり易く解説したもの。【その他】	26	人権教育啓発推進センター	若竹まちづくり研究所	平成12 (2000)
7	参加型学習 人権 ～ファシリテーターへの道しるべ～	人権について自分がどのように考え、何をしたいか、いかに考えるための参加型学習に活発に取り組むために、ファシリテーターが求められているが、このビデオでは、参加型学習とファシリテーターの役割などを、具体的な事例をとおして紹介する。【その他】	30	大阪府	ヒューライツ大阪	平成12 (2000)
8	戦争の傷あと Legacies of War	第二次世界大戦中の不発弾が残る地域で生活する家族、紛争後も地雷が残る地域で暮らす人々、内戦により崩壊した社会の復興に向けて立ち上がる人々や、心に大きな傷を抱える人々など、戦争が残した傷あとと向き合い、そこから立ち直ろうとする市民たちのドキュメンタリー。【その他】	30	国際連合広報センター	国際連合広報センター	平成12 (2000)
9	しっばい いっばい もういっかい 【アニメ】	失敗しても落ち込まないで、原因を考えもう一度やり直す勇気や、失敗に対する寛容さ、励ましあってやりとげる力を育む。【その他】	17	北九州市	電通九州/電通テック	平成12 (2000)
10	こらっ!のおじいちゃん 【ドラマ】	公園でゴミを投げ捨てたりする子どもを、「こらっ!」としかるため子どもたちから嫌われていたおじいさんと、ふとしたことで仲良くなった少年が、おじいさんと一緒に公園のベンチを作ったことを学校の作文で紹介して、みんなの誤解を解く。【その他】	27	神戸市、 神戸市教育委員会	東映	平成14 (2002)

## 人権啓発ビデオ貸出リスト その他②

NO	題名	内容	時間(分)	企画	制作	制作年度
11	With…若き女性美術作家の生涯	ネパールで、貧困、差別の中にある人々と向き合い、共に生きた美術大学出身の若い女性の姿を淡々と描きながら、人生において一番大切なものはどういうものなのかを強く訴えかける。【その他】	60	毎日放送	毎日放送	平成12 (2000)
12	人権ってなあに9 (野宿生活者編) 温もりある社会を ～野宿生活者とともに～	野宿生活者(ホームレス)は、企業の倒産、リストラ、雇用構造の変化、家族崩壊など社会的要因によるものが多く、近年増加の一途をたどっており、彼らに対する差別・偏見意識から、襲撃・暴力事件も頻発し、社会の中で新たな人権問題となっている。このビデオでは、彼らの現状や前向きに生きようとする姿をはじめ、彼らを仲間として支える市民の活動や行政の取組みを紹介し、温もりのある地域社会の在り方を探る。【その他】	40	神奈川人権センター	アズマックス	平成16 (2004)

I  
導入編

II  
企画・立案編

III  
実践編

参考資料

チェックリスト作成例  
企画・立案

内 容	チェック項目	チェック	備 考
1 問題点の抽出	①職場における人権に関する認識・実態を把握したか。(アンケート調査の実施等)	<input type="checkbox"/>	
	②職員の人権尊重に関する意識の深さや、業務に関わる課題について分析したか。	<input type="checkbox"/>	
2 目標の設定	③職場の業務内容、構成員等を考慮し、目標を設定したか。	<input type="checkbox"/>	
	④目標は、具体的で、効果的なものとなったか。	<input type="checkbox"/>	
3 研修プログラムの作成	⑤対象者の人数、年齢等を把握したか。	<input type="checkbox"/>	
	⑥研修スタイルは決定したか。	<input type="checkbox"/>	
	⑦研修の目標、参加者の構成等に適した手法を選択したか。	<input type="checkbox"/>	
	⑧教材について ア 資料 イ 視聴覚教材 ウ マスメディアの活用 エ その他	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
	⑨講師の選定はできたか。	<input type="checkbox"/>	
	⑩会場の準備はできたか。	<input type="checkbox"/>	
	⑪研修予算内に収まったか。	<input type="checkbox"/>	
	⑫実施回数は適切か。	<input type="checkbox"/>	

## チェックリスト作成例 実施

内 容	チェック項目	チェック	備 考
1 研修のねらいの説明	①研修の目的・ねらいを説明したか。	<input type="checkbox"/>	
2 教材利用	②参加者は教材に関心を示していたか。	<input type="checkbox"/>	
3 グループ編成	③1グループ5～6人,3～5グループ程度の編成となったか。	<input type="checkbox"/>	
4 討議	④話しやすい雰囲気になっていたか。	<input type="checkbox"/>	
	⑤“7つの約束”は守られていたか。	<input type="checkbox"/>	
	⑥グループ意見のまとめは、円滑にできていたか。	<input type="checkbox"/>	
5 進行	⑦進行管理は十分に行えたか。	<input type="checkbox"/>	
6 発表	⑧発表グループ数は適切だったか。	<input type="checkbox"/>	
	⑨時間内に発表ができたか。	<input type="checkbox"/>	
7 まとめ	⑩参加者が、互いを尊重し、認め合うことに気づくことができたか。	<input type="checkbox"/>	
	⑪討議することの大切さを伝えることができたか。	<input type="checkbox"/>	
8 評価	⑫研修実施中の評価はできたか。	<input type="checkbox"/>	
	⑬研修直後にアンケートは実施したか。	<input type="checkbox"/>	
	⑭追跡アンケートは実施したか。	<input type="checkbox"/>	
9 フィードバック	⑮評価を次回の研修に生かすことができたか。	<input type="checkbox"/>	

I  
導入編

II  
企画・立案編

III  
実践編

参考資料

# ひとことアドバイス

人権問題職場研修に携わった3名の方々からのアドバイスです。

「今日の研修は良かった。」～関係書物から引用した話の構成と綿密な時間配分、前夜の酒量も控え気味に準備万端で臨んだ研修日、参加者から寄せられた通り一遍の感想でした。

「研修でよく分かったよ。」～日常の身近な題材と気づきへのヒント・おおまかな時間配分、重そうな荷物を一旦降ろして臨んだ研修日、参加した人たちのさわやかな反応でした。

研修担当として、思っていたことは、

- ・自分のことと、どう結びつくのか
- ・差別ということ以身構えないこと
- ・価値観は多様であること、しかし、差別はあってはならない
- ・相手の立場に立って考えること

でした。事象について事実をきちんととらえることが大切です。

ハンセン病問題検討会議報告で「回復者が控えめに暮らす限り社会は同情する。しかし、強いられている忍従に立ち上がろうとすると理解を示さない」それを《差別意識のない差別》として表現している。

この言葉は重たい。

右も左もわからない中で研修担当を拜命。膨大な資料・冊子に翻弄され、頭に入らぬまま、1ヶ月後には本格的にスタート。今でも空恐ろしさを感じることがあるが、いい経験をさせてもらった。人を人として尊重し、相手の立場で考えることの大切さを少しでも伝えられたかな、と思っている。

研修に当たって、心がけようとしていたことを一つ。

前日は断酒。事前にポイントを再確認。話はゆっくり、分かりやすく。

## おわりに

手引書を作成するに当たり、どんな内容にすればいいのか、事例はどんなものがあるのかと悩みながら、できるだけわかりやすい内容を心がけて作成にとりかかりました。

室として、はじめての試みであり何度もディスカッションしながら原稿を作成しましたが、利用される皆さんから見れば、まだまだ足りないところがあるかと思えます。皆様からのご意見をいただきながら、次回へ生かしていきたいと考えています。

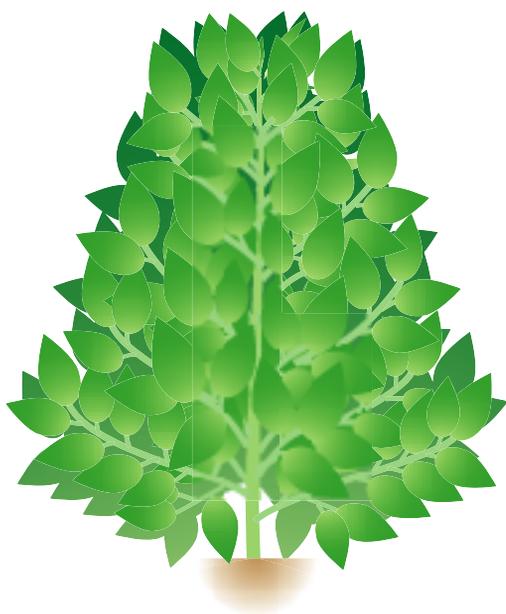
また、掲載したプログラム例は三つですが、これを基に利用者の皆さんに創意工夫していただき、様々な形に発展させてくださることを期待しています。

人権を考えると、「人権ってなんだろう？」これがスタートです。

研修を通じて、人権が私たちの共通認識として定着することを目標に、地道な取組を進めていきましょう。

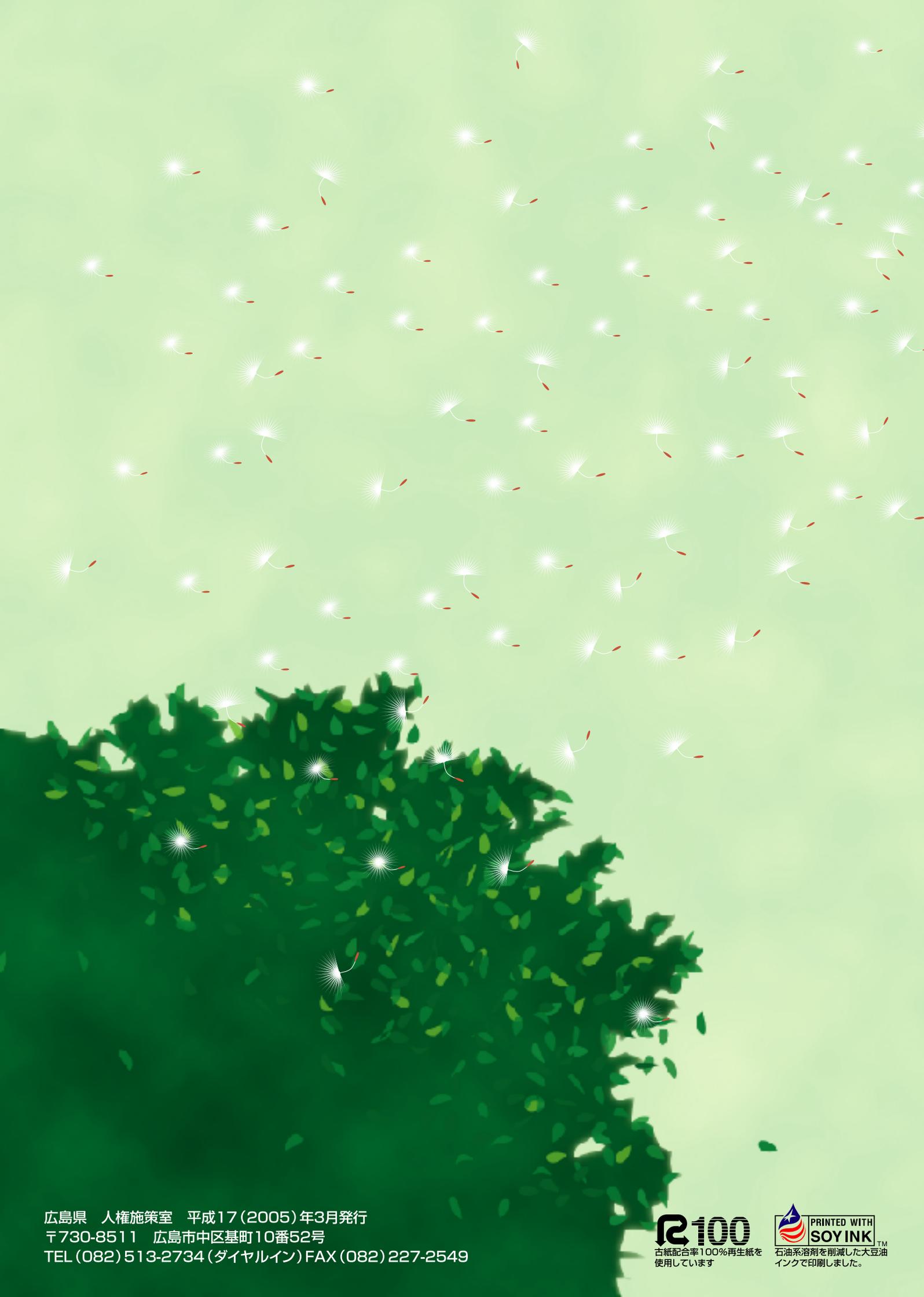
今後、この手引書を利用した研修が、様々なところで開催されていくことを願っています。





1頁『世界に一つだけの花』 作詞 作曲 横原敬之  
歌 SMAP  
JASRAC 出0503286-501





広島県 人権施策室 平成17(2005)年3月発行  
〒730-8511 広島市中区基町10番52号  
TEL(082)513-2734(ダイヤルイン)FAX(082)227-2549

**R100**  
古紙配合率100%再生紙を  
使用しています

 **PRINTED WITH  
SOY INK™**  
石油系溶剤を削減した大豆油  
インクで印刷しました。