

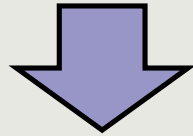
**だれもが安心して生きれる
社会をつくるために
～子どもとの出会いから人権を考える～**

石川県同和教育研究協議会

細木 英昭

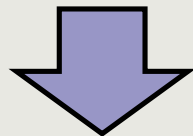
1. はじめに、自分のこと

- 38年間の中学校教員生活



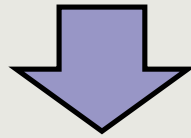
- 出あった子どもや保護者、先輩教員からたくさん
のことを学んだ。
- しんどい状況の子どもたちとの出会い。

あれた子、障害のある子、学校へ来れない子、
経済的にしんどい子、在日外国人の子…

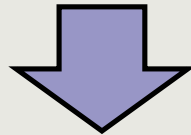


- **自分はその子達のどこに立つのか？**

- いちばん変わりたいのは子ども自身かも…
- 川でおぼれかけている子どもに
川岸から傘を差し出して、「がんばれ！」



- 「しんどい子どもたちを励まし、解放する
教育を実践しよう」



- **同和教育研究協議会**の結成
(1991年 石川県、1995年 金沢市)

金沢市同和教育研究協議会の結成
総会一本多町の県社会福祉会館で

金沢市同和教育研究協議会結成総会



「今日、教育に求められるもの」

金沢市同和教育研究協議会 450人出席し結成総会

同和教育の推進を図ろうという「金沢市同和教育研究協議会」が発足し、二十八日同市本多町の県社会福祉会館で、市内の小、中学校の教職員を中心に約四百五十人が出席して結成総会が開かれた。

差別を肩抜き、許さない力をすべての子供たちに培う教育内容を研究、実践していくこと発足。地区ごとの同和教育研究協議会

としては、加賀地区と松尾通・石川、小松市に次いで県内では四番目の発足となる。結成総会では▽差別の現実を深く学び、自らの課題として学習を深める▽学校での同和教育の推進体制を確立一などとする研究課題や、年一回の総会と研究大会の開催などの事業計画を承認。

最後に「同和教育の正しい理解と実践、子供の人権を守る研究協議会を金沢の教育に関係するすべての人々とともに進めていかなければならない」などとする結成宣言を採択した。

続いて、役員案を承認した後、初代の会長に選出さ



規約や活動方針などが話し合われた県同和教育研究協議会の結成総会—金沢市のホテル六華苑で

県同和教育研が発足

正しい理解と実践めざす

部活解放や同和教育の正しい理解と実践を目指す「県同和教育研究協議会（県同教）」が十日発足し、金沢市のホテル六華苑で結成総会が開かれた。総会には県内の教員ら約五百十人が参加し、差別を許さず、人としてともに暮らす

部活解放や同和教育の正しい理解と実践を目指す。また、会長には、同会発起人の一人、八木正一が参加し、差別を許さず、人としてともに暮らす

この日の総会で、同会は活動方針を「差別を知る」とから本場の教育が始まり、生き生きとした教育が実現するよう取り組むこととし、教育の原則に立って取り組むこととし、具体的な課題を定め、各学区ごとに協議会を組織する。また、会長には、同会発起人の一人、八木正一が参加し、差別を許さず、人としてともに暮らす

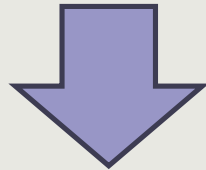
この日決まった役員は次の通り。▽会長 八木正一、副会長 佐々岡正久、事務局 橋本信久、同次長 砂上昌一、野田隆、監査 広瀬信、角、外野

本日の課題と予定

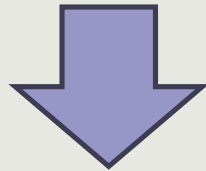
1. 公正採用の意義
2. 誰が差別をして、誰が傷つくのか
3. 出会った子どもや保護者から学んだこと
4. 誰もが安心して生活できる社会をつくるために
5. 質疑

2. 公正採用の意義

- 応募者の基本的人権の尊重
- 応募者の適正・能力にもとづいた選考



- 差別選考の禁止・排除



- 事業所のありようを人権の視点で再検証する

・過去の就職差別の反省

- ・差別選考
- ・在日外国人の就職制限
- ・障害者の欠格条項
- ・被差別部落出身者への差別、等

※日本国憲法第14条

すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分または門地により、政治的、経済的または社会的関係において、差別されない

「部落地名総監」差別事件（1975年発覚）

全国の被差別部落の地名リストを

230社の企業が購入 → 差別選考

石川県内でも2社が購入していた

《労働省》※ 現厚労省

- 1977年『企業内同和問題研修推進員』制度創設
- 1997年『公正採用選考人権啓発推進員』に変更

→ 100人以上の事業所に設置勧奨

※石川労働局…25人以上の事業所に設置を要求

2022年 100人以上100%設置（670社）

100人未満…9.9%設置（21,759社）

- 県内高校66校、3,819人のアンケートから
- 2,734人（7割を超える）に問題あり
 - 内定前に住民票・戸籍謄抄本・健康診断表の提出
 - 自宅住所の環境？、本籍（216人）？、
家族構成？、家族の職業？、
親の死亡理由・離婚理由？、
スリーサイズ？、結婚はいつ頃？、
原発問題をどう思う？、購読新聞？

なぜ公正採用にこだわるのか

- ・ 差別がもっとも顕著に表面化するするのは
→ 直接かかわりをもつ場面（**就職**、結婚）



- ・ 社会への入口…どのような形で社会にデビューするのか。
- ・ 自分が就職する事業所は人（人権）を大切にする事業所か。
- ・ 差別の再生産…差別された人は差別選考を繰り返す。



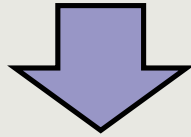
人権を大切にする社会をつくる → 企業の責任は大きい

3.誰が差別をして、誰が傷つくのか

(1) クラスのいじめから差別問題を考える

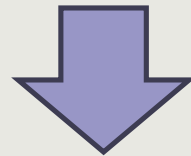
クラスの中で…

40人の様々な性格・生活背景をもった子ども
成績や能力の差、気の強い子、ひかえめな子、
明るくて人気者、人とうまく関係のつukれない子…



いわゆる「いじめ」があった

力の強い子、やんちゃな子が弱い子を攻撃する



あなたがクラス担任ならどのように解決しますか？

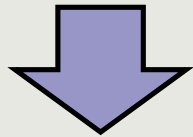
よくある解決策

事実の確認

いじめた子 → なぜいじめるのか？

いじめられた子 → 何をされたのか？

まわりの子 → どんないじめがあったのか？



いじめた子を叱責（指導）

いじめはいけない！ いじめられた子の気持ちを考えろ！

反省文、謝罪、保護者連絡



いじめられた子には

ゆるしてやれ、いい関係をつくらう…

なかなか表に出ないことが多いのですが…

最悪な対応として…

「いじめられたのにはお前にもちょっと責任がある」

「もっとみんなの中に入っていく努力をしよう」

「〇〇をなおしたらどうか」

※ かつての「融和政策」

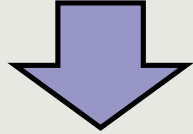
差別されるのは部落の側にも問題がある

環境改善、経済政策によって差別を解消しよう

また別の誰かが加害者になる可能性が

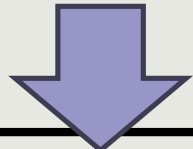
→いじめを個の問題ではなく集団の問題としてとらえる

- ・なぜこのクラスでいじめがおきたのか
- ・なぜとめられなかったのか
- ・一人一人がいじめにどのようにかかわっていたのか



→クラスで話し合う

- ・いじめの悲惨さ、つらさ（加害者も被害者も）を共感
- ・いじめがおきないクラスにするためにどうしたらよいか
- ・次におきたらどうしたらよいか



→いじめに立ち向かう強い集団をつくる

→差別とたたかう人間に成長→差別のない社会へ

(2) 皆さんの事業所ではいかがでしょうか

- ・ パワハラ、セクハラ等の問題に対して、相談・対応できるシステムが機能していますか。
- ・ 社会的に弱い立場の人たち（障害のある人、非正規職員等）が、精神的にも物理的にも働きやすい環境になっていますか。そういう人たちが声をあげることができる環境になっていますか。

※ 各地の「人権啓発企業連絡会」の活動

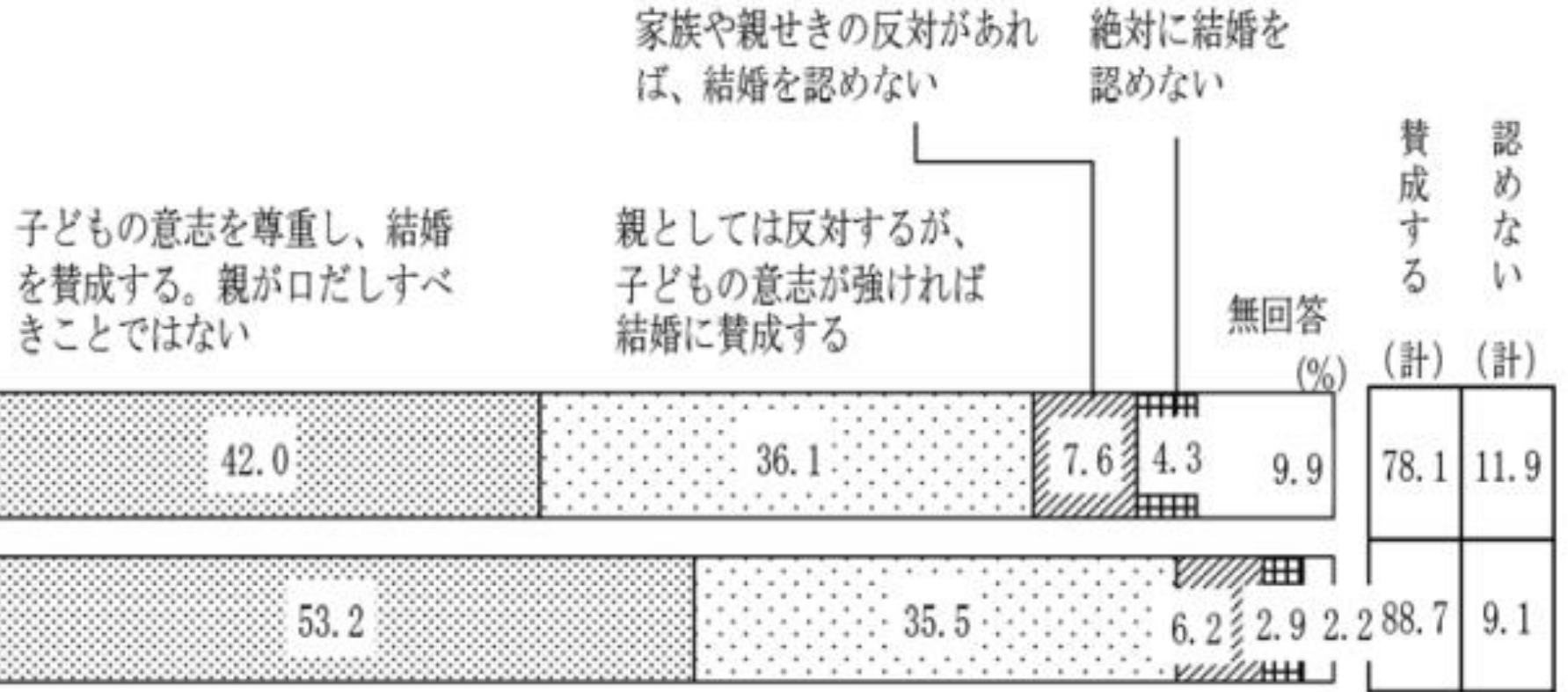
(3) 差別はどのようにしておきるのか

ちょっと古い
ですが…

① 石川県民意識調査（2013年調査）から

【結婚に対する態度（自分の子どもが結婚するとき）】

後退して
います…



【同和問題の解決に対する態度】

自分ではどうしようもない問題だから、
なりゆきにまかせるよりしかたがない
と思う

これは、同和地区出身
の人だけの問題だから、
自分とは直接関係のない
問題だと思う

自分ではどうしようもない
問題だが、誰かしかるべき
人が解決してくれると思う

基本的人権にかかわる問題
だから、自分も県民の一人
として、この問題の解決に
努力すべきだと思う

やっぱり後退
しています…



(3) 差別はどのようにしておきるのか

② 私たちの問題意識は？

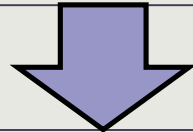
自分がかかわりがあるなあという課題に拳手を

- ・ 女性問題
- ・ 高齢者の問題
- ・ 部落（同和）問題
- ・ 性的少数者（LGBTQ）の問題
- ・ 外国人への差別の問題
- ・ 子どもをめぐる問題
- ・ 障害のある人の問題
- ・ 感染症患者の問題
- ・ アイヌ、沖縄の人達の問題

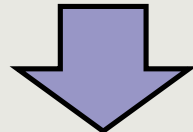
(3) 差別はどのようにしておきるのか

③ 差別の根っこにあるもの

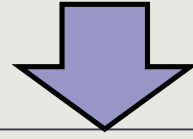
- ・ 家族や親せき、同僚、知人等で身近に問題を抱えた人がいなければ関心が薄い



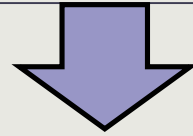
無関心、無意識、当事者意識の欠如、できたらかかわりを持ちたくない、何となく避けたい、当事者でなくてよかった…



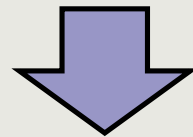
一部の心ない人たちが差別するのではなく、自分の中にあるマイナスイメージが、差別を助長する。



一人ひとりが自分の問題としてとらえる



自分の中にある差別的な意識、慣習、もののとらえ方、優越感、忌避意識等を問いつける



なかなか難しい作業ですが、人権が尊重される社会をつくるスタートであり、ゴールではないでしょうか

3.出会った子どもや

保護者から学んだこと

4.誰もが安心して生活できる 社会をつくるために

(1)解決のむずかしさ

- ・人の心の中（意識）の問題
- ・少数者（一部の人）の問題
- ・放置してもすぐに問題がおきにくい（見えにくい）
- ・根強い「寝た子を起こすな」論
- ・声をあげにくい（自尊感情、プライバシーの問題）
- ・当事者側に立つことへのためらい

「いじめ」と
似ている？

(2) 解決の方向性として


- 事実（実態）を知る → 学習会、講演会、チラシ
- 弱い立場の人が生きやすい社会（事業所）
→ 誰もが生きやすい社会（事業所）
- システムづくり
 - 声を上げやすい事業所
 - 差別を許さない従業員の意識（強い事業所）
 - 誰もが楽しく働きやすい事業所
 - 問題がおきたらきちんと対応できるシステム
- -（マイナス）の状態 → 放置しても解決しない
→ 強い +（プラス）の動きを継続する

(3)めざしたい社会

- **SDGs、人権や環境を配慮した事業所**
 - 関連事業所、顧客、消費者からの高評価
 - 採用希望者の増加
- **社会全体、それぞれの場でプラスの動きを**
 - 学校、企業、公共施設、宗教関係、地域、行政
 - 「人権の世紀」への展望
- **失敗や問題が起きたところから再スタート**
 - 無自覚で人を差別してしまった、問題を起こしてしまっただことに気づいたら、「ああ失敗した！申し訳ないことをした！すみません！」と言える人間になりたい。
そして、差別しない人間になるためにどうしたらよいかを考える人間（事業所）になりたい。

変な言い訳
や言い逃れ
よりもずっと格好いい？

5. 質疑と意見交換

The background features a light gray gradient with decorative elements. On the left, there are several concentric, wavy dashed lines in a light blue color. A white circle is partially visible in the top-left corner. On the right side, there are more wavy dashed lines in a light blue color, and a white circle is partially visible in the bottom-right corner.