

人権啓発コラム  
バックナンバー集VI

# 心ひらいて



大分県

## はじめに

大分県では、県の広報誌に、その時々身近な人権問題について考えるコラム「心ひらいて」を掲載しています。

このたび、「新時代おおいた2016年5月号」から「2019年3月号」までの14編を「心ひらいてVI」として発行いたしました。

みなさんの職場、地域で人権について考えるきっかけとしてこの小冊子を活用していただき、多くの方の「人権の気づき」へつながり、一人ひとりが尊重される社会への「築き」につながっていくことを心から願っています。

2019（平成31）年3月

大分県生活環境部人権・同和対策課長

決めつけていませんか？	1
オリンピックと「LGBT」	3
▶(ちょっと解説)性的マイノリティー(LGBT)	5
▶(ちょっと解説)職場で起こりやすいハラスメント	6
パワーハラスメント	7
働き方を見直そう	9
電車にて	11
いろいろな人との出会い	13
落ちていたハンカチ	15
「リフレーミング」を身につけよう！	17
「ソジハラ」って知っていますか？	19
相手とのコミュニケーション	21
▶(ちょっと解説)アサーション	23
▶(ちょっと解説)アンガーマネジメント	24
「6秒ルール」で夫婦円満!?	25
70年間の望郷	27
▶(ちょっと解説)ハンセン病の概要	29
安心と多様性～WRAP(ラップ)体験記～	31
思いやりの気持ちを行動に	33
▶(ちょっと解説)差別を解消するための三つの法律	35
(啓発冊子)りんごの色～LGBTを知っていますか？～	37
(啓発冊子)同じ空の下～15人からのメッセージ～	38
大分県人権情報プラザのご案内	39
大分県人権ホームページ「こころちゃんのへや」	40

# 決めつけていませんか？

Aさん：「血液型は何型？」

私：「B型です。」

Aさん：「そうだった。」  
（「B型のイメージと違うね。」）

皆さんもこんな経験はありませんか？

私たちの意識の中には、いろいろな固定観念があります。「血液型がA型の人は几帳面」「女性は機械に弱い」などと特定の人たちに対して一面的に決めつけたイメージを思い描きがちです。

固定観念を生じさせる原因の一つに迷信や風習があります。根拠のない不合理な迷信や風習でも、「昔からそうしてきたから」とか「みんながそうしているから」という理由で受け入れてしまいがちです。例えば、「葬式は友引を避ける」とか「ひのえうまの年の出産を避ける」などの迷信を信じたり、「数字のごろあわせ」や「血液型」を気にするなどということがあります。

このような迷信や因習を「不合理だ」「何の根拠もないことだ」と思っている人もいますが、「世間体」を気にしたり、あまり深く考えずに迷信を信じている人たちの言うままに受け入れてしまうこともあります。

そのような態度は、「差別はおかしい」と感じていながらもそれを容認してしまうことにもつながりかねません。

他人の噂話や世間体などにとらわれず、自分で考え判断するよう心がけたいですね。

平成28年度 人権ポスター入賞作品  
《最優秀賞》  
小学生以下の部



大分市立田尻小学校  
岩村勇希さんの作品

# オリンピックと「LGBT」

「LGBT」という言葉をご存知ですか？

Lはレズビアン（女性の同性愛者）、Gはゲイ（男性の同性愛者）、Bはバイセクシュアル（両性愛者）、Tはトランスジェンダー（身体の性と心の性に違和感を感じている人）で、性的マイノリティのことをこの4つの頭文字をとってLGBTと総称しています。

2015年に㈱電通が全国約7万人を対象にした調査では、7.6%※の人がLGBT層に該当するという結果でした。学校で例えると35人学級に2～3人という驚くべき数字です。

日本人選手の活躍が記憶に新しいリオ五輪で、性的マイノリティを公表している選手は、過去最多の49人に上ったそうです。選手の多くは欧米出身。マイノリティにどれだけ寛容な国であるか左右されるようです。

※2018年に㈱電通が全国約6万人を対象にした調査では8.9%

日本ではどうでしょう。ここ数年でようやく学校や企業、自治体等で差別や偏見をなくすための取組が見られるようになりましたが、まだまだ限定的です。五輪憲章では2014年に「性的指向による差別禁止」が盛り込まれ、2020年の東京開催に向けてホスト国日本のLGBT対応が注目されています。

多様性を認め合う社会への歩みの一歩です。みなさんもLGBTについて知ることから始めてみませんか。

## 五輪（オリンピック）憲章とは

【オリンピックけんしょう、Olympic Charter】国際オリンピック委員会（IOC）が定めた近代オリンピックに関する規約。

○オリンピズムの根本原則（抜粋）

2. オリンピズムの目的は、人間の尊厳の保持に重きを置く平和な社会を奨励することを目指し、スポーツを人類の調和のとれた発展に役立てることにある。

4. スポーツをすることは人権の1つである。すべての個人はいかなる種類の差別も受けることなく、オリンピック精神に基づき、スポーツをする機会を与えられなければならない。オリンピック精神においては友情、連帯、フェアプレーの精神とともに相互理解が求められる。

6. このオリンピック憲章の定める権利および自由は人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治的またはその他の意見、国あるいは社会的な出身、財産、出自やその他の身分などの理由による、いかなる種類の差別も受けることなく、確実に享受されなければならない。

## 性的マイノリティ(LGBT)

性的マイノリティはL(レズビアン)・G(ゲイ)・B(バイセクシュアル)・T(トランスジェンダー)だけではありません。そもそも性(セクシュアリティ)とはどのようなことなのでしょうか。

### ○セクシュアリティの主な構成要素

- ・身体の性…生殖器の特徴による性別。
- ・心の性…自分の性別をどう思っているかということ。性自認。
- ・好きになる性…恋愛感情の対象がどの性かということ。性的指向。  
「嗜好」ではなく、自分の意思で変えられません。
- ・社会的な性…社会が求める男性像や女性像と一致する態度、感情、行動。いわゆる「男らしさ」「女らしさ」のこと。ジェンダー。
- ・表現する性…服装、言葉遣いなど。

### ○LGBT以外の性的マイノリティ

- ・インターセックス…半陰陽。生殖器の特徴で「男性」「女性」と決められない人。
- ・クエスチョニング…自分のセクシュアリティについて決めていない(決められない)人。
- ・パンセクシュアル…相手の性別に関係なく恋愛感情を持つ人。
- ・アセクシュアル…いかなる他者も恋愛や性愛の対象とならない人。

→P19「「ソジハラ」って知っていますか？」参照



## 職場で起こりやすいハラスメント

「ハラスメント(嫌がらせ)」という言葉が定着し、最近では新たな「〇〇ハラスメント」という言葉や定義が続々と誕生しています。

### ○セクシュアルハラスメント

性的嫌がらせ。

- ・対価型セクハラ…地位を利用して性的な要求を行うこと
- ・環境型セクハラ…性的な言動により他人を不快にさせ、環境を損なうこと

セクハラに該当するかどうかは「相手が基準」です。相手が嫌がれば、それは「ハラスメント」です。

だからといって、萎縮する必要はありません。相手ときちんとコミュニケーションを取ることが大切です。個々の関係性によって「ハラスメントの境界線」は変わってくるのです。

### ○パワーハラスメント

「上司から部下へのいじめ・嫌がらせ」をさしてつかわれる場合が多いですが、「若い社員が上司にパソコンの使い方を教えない」というのもハラスメントです。

パワーハラスメントとは「職場内での優位性(職務上の地位、人間関係、専門知識、経験等)」を背景に、「業務の適正な範囲」を超えて行われる、精神的・身体的苦痛を与え職場環境を悪化させる行為のことです。

セクハラは「相手が基準」ですが、パワハラは「双方の言い分を」「客観的に」判断することが必要です。それは「業務上必要な指導(業務の適正な範囲)」かもしれないからです。

ここでも誠実に相手と向き合ったコミュニケーションがハラスメント防止に繋がります。

### ○マタニティハラスメント

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント。

男性から女性(出産する人)に対するハラスメントだけでなく、女性からのハラスメントも少なくありません。妬み・そねみや自分の出産経験と比較して「病気ではない」「育休なんか無かった」という無理解が要因となっています。

# パワーハラスメント

職場の上司や先輩からみんなの前で長時間執拗に怒られたり、あいさつしても無視され相手にされないなどの経験はありませんか。

職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をパワハラ(パワーハラスメント)といいます。

全国の労働局に寄せられた職場の「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は年々増加しており、平成27年度には66,566件に上りました。(H28 70,917件 H29 72,067件)

パワハラは、相手の尊厳や人格を傷つけ、被害者本人や家族の人生までも狂わせてしまう重大な人権侵害です。

近年は、積極的にパワハラ対策に取り組む企業も増えてきました。しかし、パワハラ加害者は、自分の言動がパワハラになっ

ていることに気づいていないことが多いそうです。厚生労働省の「明るい職場応援団」のサイトでは、こういった状況がパワハラにあたるのか、どうすれば回避できるのかなどを動画でアドバイスしています。

自分は関係ないと思っているあなた、うちにはパワハラは無いはずと思い込んでいる経営者の方々、誰もが働きやすい職場になっているか、今一度確認してみてもいいかがですか。

### 職場のパワーハラスメントの6類型

- ①身体的な攻撃…暴行・傷害
- ②精神的な攻撃…脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
- ③人間関係からの切り離し…隔離・仲間外し・無視
- ④過大な要求…業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- ⑤過小な要求…業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- ⑥個の侵害…私的なことに過度に立ち入ること

# 働き方を見直そう

知人男性は育児休業を取りました。

「大変だったけど貴重な経験ができた。取ってよかった。」  
という彼。決断をした本人と、それを応援した会社の上司や  
同僚に拍手を送りたいと思います。

男性の育児参画が進むのは、喜ばしいことです。ところが、  
どうも最近、思わぬ壁が出現しているようです。職場の理解  
や協力が進まず、仕事と育児の両立に悩み、「うつ」になる  
男性が増えているというのです。育メンと呼ばれ、職場でも  
家庭でも目一杯頑張らなくてはならない、その辛さを妻にも  
打ち明けられず、結果「うつ」状態になってしまうそうです。

これまで、多くの女性が仕事と家庭の両立に悩んできたこ  
とを思うと、男性ばかりを心配するのはどうかという気もし  
ますが、このままでは、育メンにブレーキがかかるのではと  
心配になります。

県内でも「働き方改革」の議論が始まりました。長時間労働の見直しや性別役割分担意識の改革などで、「熱が出たんでしょ、早く保育園に迎えに行っておいて。」と会社でお父さんが気遣われ、夫婦がともに育児や家事を担える子育てに優しい会社。その実現に向けて、今がチャンスの時かもしれません。

平成28年度 人権ポスター入賞作品

《最優秀賞》

中学生の部



大分市立大分西中学校  
中野美優さんの作品

# 電車にて

山手線の電車に乗りました。

混雑を避け比較的人の少ない時間帯に乗り、空いた席に座りました。乗客の多くがスマホを覗き込んでいます。

とある駅で、70代後半くらいの女性が乗り込んできました。普通なら「どうぞ。」と声をかけるところですが、背筋が伸び、身なりも整って若々しく「私に席を譲るなどと言わないで。」というオーラが漂っています。当然のように誰も声をかけません。そう言えば、最近どこかで、席を譲ろうとしたために相手と大喧嘩になった話を聞いたなあと思い浮かべます。

次の駅で、今度はハンチング帽をかぶった80歳前後とおぼしき男性が乗り込んできました。足元が少しおぼつかない感じがあります。この人は、座りたいのだろうか、声をかけたら怒り出すだろうかと迷います。男性は立ち止まることなく奥の方へ行ってしまいました。ほっとするとともに自己嫌

悪に陥りました。周りの人は皆無関心に見えましたが、同じように迷った人もいたでしょう。

「躊躇なくできて、相手に受け入れられる声かけ」、思いやりの気持ちは当然のこととして、声をかける側、かけられる側の双方に、お互いを受け入れる寛容さも求められるのではないのでしょうか。

平成28年度 人権ポスター入賞作品

《最優秀賞》

高校生・一般の部



大分県立鶴崎工業高等学校

小柳遥菜さんの作品

# いろいろな人との出会い

新緑が一段と眩しい季節になりました。

ゴールデンウィークも終わり、新しい環境にもずいぶん慣れてきた頃ではないでしょうか。新しい出会いもあったことでしょう。

昨年度、視覚に障がいがある方やLGBT（性的少数者）の方と直接お会いし、お話をする機会がありました。また講演会では、若年性認知症やLGBT当事者の方の、人生を前向きにとらえていこうとする発言を聞き、その方々に対する関心が高まり、理解しようという気持ちが強くなった気がします。

様々な差別や偏見が生じる原因は、身近に当事者がおらず、直接接したことがないために、正しい知識を持たずに、漠然としたおそれや先入観を抱いてしまうことにあるのではと感じています。



生まれ育った環境やものの見方、考え方が違ういろいろな人との出会いは、つい固定的になってしまう自分の価値観を変えたり、自分を成長させるきっかけとなるものです。

今一瞬の出会いを大切にして、その人のことを少しでも理解し、受け入れようとする、このことが様々な差別の解消にもつながっていくのではないのでしょうか。

平成29年度 人権ポスター入賞作品  
《最優秀賞》  
小学生以下の部



豊後高田市立香々地小学校  
板井悠香さんの作品

# 落ちていたハンカチ

以前、特急電車で通勤していた時のことです。ある日、本を読んでいてふと顔を上げると、数列先の通路側に座っている女性の足元にハンカチらしきものが落ちているのが見えました。女性や周辺に座っている乗客は気づいていないのか、ハンカチは落ちたままになっています。「誰かそのうち気がつくだろう。切符ならともかく、わざわざ自分が近づいて拾ってあげることもないか。」と思いつつも、どうしようかと迷っていると、女性の真後ろにいた男性が気づき、女性にハンカチを手渡しました。内心ホッとしました。

しかし、後になって考えてみると、女性に知らせてあげなかった、こういうことこそが「面倒なことは避ける」、「他人に関心を持たない（無関心を装う）」態度であることに気づきました。

たとえ、些細なことで、そのつもりがなくても、無関心や無関心を装う態度は他者への差別につながる恐れもあります。このことの反省から、「親切を躊躇するより まず行動」を心掛けたいと思っています。

平成29年度 人権ポスター入賞作品  
《最優秀賞》  
中学生の部



国東市立国東中学校  
宮内緋与さんの作品

# 「リフレーミング」を 身につけよう！

朝晩はめっきり過ごしやすくなってきました。

「リフレーミング」という言葉をご存じでしょうか。人は、それぞれ価値観を持っていますが、ものの見方や考え方の癖、「枠組み(フレーム)」は相手への先入観や偏見につながってしまう場合があります。「色眼鏡で見る」という言葉もあります。「リフレーミング」とは「色眼鏡」「枠組み」を外して、プラスの捉え方や異なる視点で見ることで、より相手を理解しようとする手法のことで、人権研修に取り入れられることもあります。

例えば、人を評価する「お節介」、「頑固」、「荒っぽい」、「臆病」などは、マイナスイメージの言葉ですが、言い換えれば(違う視点で見れば)、それぞれ「世話好き」、「意志が強い」、「元気がよい」、「慎重」とも言えます。「物は言いよう」と思う方もおられるかもしれませんが、相手を異なる視点からプラスのイメージで見ることは、相手をより深く理解することにつながります。

いつも、何となく苦手ととっつきにくく思っていた人も、見方

を変えれば、あなたのよき理解者であり、味方になってくれる人かもしれません。

### リフレーミングの方法いろいろ

- フレームを大きくする…大局的に考えてみる
- フレームを小さくする…細部に焦点を当ててみる
- フレームの時間軸を動かす…「1年後の自分から見て、どんな成長のきっかけになっているか」「1年前に戻ってやりなおすとしたら、何をするか」
- 仮定でフレームを広げる…「もし○○だったら」「代わりにどうしたいか」と考えてみる
- 他人のフレームを借りる…格言や名言、憧れの人のエピソードで状況を置き換えてみる

# 「ソジハラ」って 知っていますか？

「ハラはハラスメント…？」正解です。では「ソジ」は？  
セクシュアル・オリエンテーション (Sexual Orientation  
／性的指向) の頭文字が「SO(ソ)」、ジェンダーアイデン  
ティティ (Gender Identity／性自認) の頭文字が「GI(ジ)」。  
つまり、“好きになる性”や“心の性”に関するハラスメント  
(いやがらせ) という意味ですね。LGBTの集会で提案さ  
れた造語だそうです。

「LGBT」は、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、  
トランスジェンダーの頭文字をつなげたものですが、性的少  
数者の総称として、新聞記事等で見かけることも多くなって  
きました。

さて、ここでもう一つ質問です。性的少数者とは、この4  
種類だけなのでしょうか？

答えは「NO」です。「エックスジェンダー (心の性が両性  
や中性、無性の人)」や「アセクシュアル (好きになる性が無い  
人)」など多種多様です。

この多種多様な人たちが、日本では13人に1人ほどいると言われてます（2015年に㈱電通が全国約7万人を対象にした調査結果による）。

13人に1人いると言われるのに、自分の周りには「いない」と思っていないですか？ 「いない」のではなく「見えない」のだとしたら？ 自分のこととして「ソジハラ」について考えてみたいですね。

## 「レインボーフラッグ」と「アライ」

○レインボーフラッグ…1978年6月25日、サンフランシスコ・ゲイ・フリーダム・デイ・パレードの日に初めて使用されたもので、その後、性的マイノリティの運動のシンボルとなっています。レインボーカラーは、多様性の象徴として多くの人に受け入れられています。

○アライ…性的マイノリティのことを理解し、応援する人のこと。

「理解したい」「応援したい」という気持ちがあればアライになります。レインボーカラーの物を身につけたり、レインボーフラッグを掲げたりすることで、アライであることをさりげなく伝えることができます。その場にアライがいるということがわかるだけで、性的マイノリティの方は安心を感じることができるのです。

# 相手との コミュニケーション

新しい年を迎え、一年の目標を立てられた方も多いかと思  
います。

サッカー観戦の帰りのバス車内でのことです。二人掛けの  
席に、若い男性が横に荷物を置いて座っていました。車内は  
満員で立っている人もいます。すると、立っていた年配の男  
性が、若い男性にいきなり「（みんな立っているのに）何を  
考えているんだ。」と大きな声を上げました。その時、その  
若い男性は「怒鳴らなくてもいいじゃないか。（大きな声で  
指摘されて）恥をかかされた。」と言い、荷物をよけました。  
思わぬ「反撃」を受けた年配の男性はその後何も言いません  
でしたが、私は若い男性の言葉と聞いて、ハッとしました。

確かに、席に荷物を置いたままだった男性は注意されても  
仕方ありませんが、一方的に大声で非難されれば、自分が悪  
いとわかっているにもかかわらず反発してしまう気持ちも理解できます。  
年配の男性からの注意も、言葉や声のトーンなど他に言い方



があったのではないかと思います。たとえば、相手が不注意であったり、非難される面があったとしても（見ず知らずの人にはなおさらですが）、相手の人格や立場を尊重し、相手とコミュニケーションを取ることの大切さに改めて気付かされた出来事でした。

平成29年度 人権ポスター入賞作品

《最優秀賞》

高校生・一般の部



大分県立杵築高等学校

西村 楓さんの作品

相手の人権を尊重しながら自分の人権を守るコミュニケーション・テクニック①

## アサーション (アサーティブな自己表現)

「つつい言い過ぎてしまう」「自分の気持ちや意見を言えずに、後で事が大きくなってしまった」なんてこと、ありませんか？

お互いの立場や意見をきちんと伝え合うことが、特に多様化が進む社会では必要となります。

「言い過ぎ」でも「言い足り無い」でもなく、「ちょうどいい自己主張(自分のことをまず考えるが、相手にも配慮した自己表現=アサーション)」を目指して、コミュニケーションを工夫してみてください。

〔(例)「早く来なさい!」と言う場合の伝え方〕

→「私はあなたに早く来てほしいと思っている」

①『(私)メッセージ』

「私」を主語にすることで、「相手」に対する批判や命令を避けることができ、相手も「あくまでもあなたの意見なんだな」と受け止めやすくなります。

→「私はあなたが早く来てくれなくて困っている」

②『感情は言葉で伝える』

感情そのものをぶつけるのではなく、「困っている」と言葉で伝えることで、相手は受け止めやすくなります。

また、普段のコミュニケーションは「即興」ですから、準備をすることで「本番」に強くなります。言いづらいことは「書き出し」て、以下のとおり「練習」することをオススメします。

- ・事実やそのことに対する自分の気持ち、こうして欲しいという提案などを書き出し、それをセリフにする。
- ・順序や言い方を工夫しながら、実際に何度も言う。

相手の人権を尊重しながら自分の人権を守るコミュニケーション・テクニック②

## アンガーマネジメント

「怒り」は人間の感情なので無くすことはできませんが、「(自分が)怒りに支配される」のではなく、「(自分で自分の)怒りをコントロールする」ことで、周囲や自分を大切にしながらコミュニケーションをとることができます。

怒りは「①出来事に遭遇し、「②出来事を意味づけ」、その結果として、「③怒りの表出」と3段階で起こるものです。この「怒りの表出」までの段階を理解し、怒りに発展しないように「邪魔」をすることで、コントロールしやすくなります。例えば、見える化する(記録を付ける、怒りの度合いを数値で表すなど)ことで、自分の怒りの傾向を把握し対応が可能になります。

ここでは、「出来事の意味づけ」「怒りの表出」を邪魔し、「怒りのピークの6秒間」をやり過ごす方法を紹介します。

- 深呼吸をする
- 頭の中で数を数える、簡単な計算をしてみる
- お決まりの言葉(自分の落ち着いた言葉)を心の中で繰り返し唱える
- 今、目の前にあるもの(手にしている物等)に集中し、観察してみる
- 頭の中を真っ白にしてみる(あえて思考を停止する)
- ……など

それでもダメな場合は

- その場を離れる
- のも1つの方法です。

# 「6秒ルール」で 夫婦円満！？

立春を過ぎ、春の訪れを告げる便りも聞かれる季節になりました。

職場や家庭で、相手に対してつい感情的に行動し、後悔した経験のある方もおられるかと思いますが、「アンガーマネジメント（怒りの感情をコントロールする）」という手法があります。

県では以前、子どもの人権について理解を深める研修として「アンガーマネジメント講座」を開催しましたが、日本アンガーマネジメント協会によると、上達すれば、「怒る必要のあることは上手に怒れ、怒る必要のないことは怒らなくなる。他人を傷つけず、自分を傷つけず、モノを壊さず、上手に怒っていることが表現できるようになる。」とのこと。また、怒りの正体とは自分の願望、希望を象徴する言葉、「べき」だそうです。周囲の人は「こうある『べき』」という理想と現実ギャップがある場合に怒りが発生するとしています。

同協会では、怒りをコントロールする手法として、「6秒ルール」を推奨しています。人の怒りの感情のピークは長くても6秒間なので、言葉を発せず6秒待てば、怒りの感情はかなり小さくなるということです（妻も私を相手に試してみたところ、なるほどと実感したそうです）。職場でのパワーハラメント防止や家庭円満のために実践してみてもいいでしょうか。

平成30年度 人権ポスター入賞作品  
《最優秀賞》  
小学生以下の部



国東市立安岐小学校  
中嶋心暖さんの作品

# 70年間の望郷

「大分が一番いい、ふるさとは一番」、これは先日お会いした、ハンセン病の元患者で84歳になる大分県出身者Aさんの言葉です。Aさんは14歳の時（昭和23年）に、ハンセン病患者として国立療養所に収容され、70年以上が経過しています。ハンセン病は「らい菌」による感染症で感染力も発病力も極めて弱い病気です。しかしながら、昭和6年に制定された「癩予防法」のもとに進められた強制隔離政策により、患者とそのご家族は長い間、差別と偏見の中で人間としての尊厳を否定されてきました。

国立療養所の入所者は、所内にある「望郷の丘」に登り、故郷や家族のことを想ったといいます。平成8年に「らい予防法」が廃止されましたが、入所者の中にはふるさとに帰りたくても帰る場所がなかったり、高齢や体調の悪化のため療養所を出て生活することもできず、所内で暮らしている方々があります。Aさんの今の楽しみは年に一度大分県に里帰りす

ること、そして大分県からの来訪者とふるさとの話をするこ  
とです。十八番の「今は幸せかい」をせつなく優しい声で歌  
うAさんのこれまでの長く厳しい苦難に思いを致し、「正し  
く知って、正しく伝えること」を実践していかなければと思  
います。

平成30年度 人権ポスター入賞作品  
《最優秀賞》  
中学生の部



大分市立城東中学校  
上野ことみさんの作品

# ハンセン病の概要

## ○ハンセン病とは

ハンセン病は「らい菌」と呼ばれる細菌による感染症で、その感染力は非常に弱く、日常生活では感染することはありません。現在では治療方法も確立しており、早期発見、早期治療により完治します。また、遺伝することはありません。

## ◇ハンセン病をめぐる主な動き◇

年	出来事
1873年	ノルウェーのアルマウエル・ハンセン医師がらい菌を発見
1907年	「癩予防二関スル件」法律制定 (隔離政策のはじまり)
1929年	無癩県運動開始
1931年	癩予防法制定
1947年	日本でプロミンの使用開始
1953年	らい予防法制定
1996年	らい予防法廃止(隔離政策の終わり)
2003年	熊本県内でのホテルの宿泊拒否事件
2008年	「ハンセン病問題の解決の促進に関する法律」(ハンセン病問題基本法)制定

### 差別や偏見を助長したのは

1929年(昭和4年)には、各県が競ってハンセン病患者を見つけたし、強制的に入所させるという「無癩県運動」が全国的に進められました。さらに、1931年(昭和6年)の「癩予防法」により、国内全患者対象の絶対隔離政策が取られ、全国に国立療養所を配置し、全ての患者を入所させる体制が作られました。

このことがハンセン病は怖い病気であるという誤ったイメージを人々に植え付けてしまいました。

### 完治する病気となったのに

1943年、アメリカでプロミンのハンセン病への有効性が発見され、治療が始まりました。

日本でも1947年にプロミンによる治療が始まり、治る病気となったにもかかわらず、国は1953年に強制隔離政策を継続・固定化する「らい予防法」を患者の猛反対を押し切って制定しました。



### ○ハンセン病回復者の今

ハンセン病患者は無癩県運動以来、隔離政策の推進により強制的に療養所に入所させられました。ふるさとを奪われ、名前を奪われ、人間としての尊厳を否定されるような過酷な生活を強いられました。また、患者本人のみならず、残された家族も激しい差別を受けました。

現在、全国14か所の療養所には、病気が完治したにもかかわらず、社会に未だに残る偏見や差別を心配する人もいる他、高齢であることや体調の悪化、また帰る場所がないなどの理由で、今なお回復者の多くが入所しています。

そうした中、ハンセン病問題基本法施行後、一部の療養所では、敷地内への保育園の設立や地域住民のための外来診療を行うなど、地域との新たな交流を図る取組みが行われています。

私たちはハンセン病の歴史に学び、科学的な根拠に基づいた正しい知識と情報を得ることで、差別や偏見のない社会を築かなければなりません。

# 安心と多様性 ～WRAP体験記～

先日、WRAPの体験ワークショップに参加してきました。  
「WRAP」とは「Wellness Recovery Action Plan」の頭文字をつなげたもので、日本語では「元気回復行動プラン」と訳されています。

そこで、実際に「毎日“いい感じの自分”でいるためのプラン」や「調子が悪くなったときのプラン」を作成するなどWRAPを体験し、グループワークでは、新鮮な驚きや気づきがいくつもありました。一番驚いたことは、個性の強いメンバーが多かったにも関わらず、お互いを損なうことなく、生き生きと共存できたことです。

秘密は、最初にメンバー全員で「安心して居心地よくいられる約束事」を作ることになりました。「場が安心安全であること」、「自由であること」、「意志や人格が尊重されること」、「他人の事情を理解し受容すること」などをお互いの自主性により保障し合うことを決めたのです。人は「安心」や「自由」「自主性」があれば、自然に自分や他人を大切にすることが出来ると実感しました。

また、このような安心安全な場では、“違い”は、大きな感動

でした。自分では想像もしなかったことが次々と語られ、笑ったり感動したり、アイデアのストックが増えたりと。

お互いを尊重し合える環境の中では、自分が元気になることと相手を元気にすることは密接につながっていること、また、多様性（違い）は、豊かさそのものであることを感じたワークショップでした。

## WRAPの5つの「キーコンセプト」

WRAPには5つのキーコンセプト（大切な考え方）があります。これは、元気で豊かな暮らしを感じさせる人々に共通することで、「元気」でいるために大切なことです。

- ①希望…「希望」の感覚があれば、どのような境遇におかれていたとしても、可能性を感じることができます。
- ②責任（自己決定）…人生の主導権を自分の手に取り戻すことができます。
- ③学び…自分が自分らしく幸せに生きていくには何が必要か、どのような選択肢があるのかを「学ぶ」必要があります。
- ④権利擁護…自分の権利を守ること。また、勇気と力を結集して、自分に必要なことを手に入れようとすることです。
- ⑤サポート…困ったときはサポートを求めます。片方がサポートを受けるだけでなく、お互いがお互いの力になるような関係性を育むことです。

# 思いやりの 気持ちを行動に

旅行中のことです。球場へ行くバスはかなり混んでおり、自分も含めて多くの乗客が立っていました。途中、ある停留所で運転手が外に出て戻ってきません。事情がわからず少しいらいらして外を見ると、運転手が車いすのお客さんをバスに乗せるためにリフトを操作しているところでした。

私は何か少しでもお手伝いしたいと思いましたが、多くの乗客がいるため恥ずかしく、手助けの申出を躊躇してしまいました。その時、学生風の男性2人が運転手に近づき、手助けする姿が目に入りました。

頭の中では「人に優しく」「思いやりの気持ちで」などとわかっている、いざという時に行動することは本当に難しことだと改めて実感しました。昨年話題となったスーパーボランティアの尾畠春夫さんの行動力はマネできませんが、尾畠さんを少しでも見習って、まずは身

近な所のゴミ拾い活動などに参加することから始めよう  
と考えています。

小さな行動かもしれませんが、経験を積み重ねること  
によって、「思いやり」の気持ちに沿った行動ができる  
ようになればと思います。

平成30年度 人権ポスター入賞作品  
《最優秀賞》  
高校生・一般の部



大分県立鶴崎工業高等学校  
安東 光さんの作品

## 差別を解消するための三つの法律

### 1 障害者差別解消法(平成28年4月1日施行)

- 障がいのある人もない人もお互いの人格と個性を尊重しながら、共に暮らせる社会の実現が目的。  
「合理的配慮を行わないことも差別」

#### 【合理的配慮とは】

- 会議や研修の場で、目や耳の不自由な人に、点字資料の提供や資料の読み上げソフト、手話通訳や要約筆記等を用意すること。
- 車椅子の人のために、段差にスロープを設置すること。
- 順番を待つことが苦手な方に、周囲の理解を得たうえで、順番を入れ替える。
- 説明文などの漢字に読み仮名を振ったり、理解しやすい記号や絵を使用する。

### 2 ハイトスピーチ解消法(平成28年6月3日施行)

- 特定の民族や国籍の人々に対する不当な差別的言動の解消が目的。  
「ハイトスピーチはいかなる場合でも正当化できない人権侵害」

#### 【ハイトスピーチとは】

- 一般的に、人種、国籍、思想、性別、障害、職業、外見など、個人や集団が抱える特性を誹謗・中傷、差別するなどし、さらには他人をそのように扇動する発言(書き込み)のこと。特に問題となるのは、特定の民族や国籍の人々を排斥する目的で、主に街頭デモやインターネット上などで行われる憎悪表現。

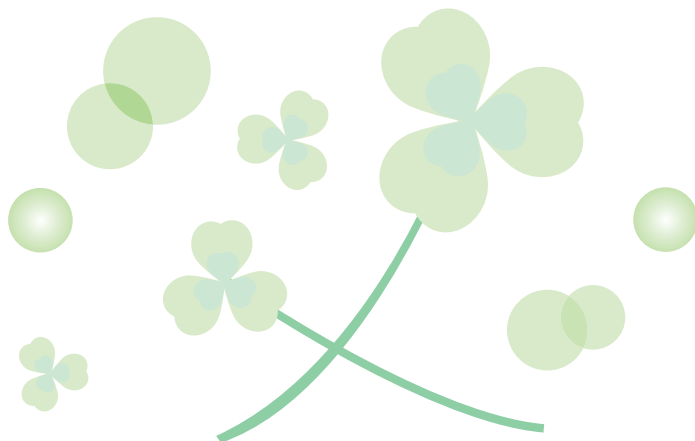
### 3 部落差別解消推進法(平成28年12月16日施行)

○基本的人権を保障した日本国憲法にのっとり、部落差別は許されないものであるとし、部落差別のない社会の実現が目的。

「現在もなお部落差別は存在する」と法律に明記。

○同和問題の解決に向けては、これまでの長年の取組によって生活環境や産業基盤の整備などの面で格差の解消が進み、また、社会の様々な分野で人権尊重意識の醸成も進められてきました。しかし、いまだに、結婚・就職差別や差別発言、インターネット上での差別的情報の流布が発生するなど解決にいたっていません。

部落差別は許されないものであるという認識のもと、一人ひとりの人権が尊重される社会の実現を目指しましょう。



# 「りんごの色 ～LGBTを知っていますか?～」

若い世代の皆さんに「性のあり方」は一人ひとりみんな違う」ということを知っていただきたく、平成30年1月に50ページのストーリーマンガを作成しました。

主人公のかすみが友人からの告白を機に、セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)に気づき、学び、成長していく姿が描かれています。

多くの皆さんは、「自分もまわりの友達もみんな同じ」だと思っていて、それを「当たり前」、「自然」、「普通」と思っているかもしれません。でも、本当は一人ひとりが少しずつ違って、中には「全く違う」人もいます。

皆さんがこの冊子を読んで、今まで気付かなかった「性のあり方」を知ることで、「一人ひとりが大切にされる社会」が広がっていくことを願っています。

大分県人権ホームページ「こころちゃんのへや」で全ページ公開しています。ぜひご覧ください。

<http://www.pref.oita.jp/site/kokoro/lgbt-manga.html>





## 「同じ空の下」 ～15人からのメッセージ～

人権に関わる問題に直面する当事者の生の声をより多くの人に届けることで、当事者の立場や視点に気づき、正しい理解につなげることで、また、人権問題を身近な課題として考えられるようにすることを目的に平成30年度に作成しました。

大分県にゆかりのある15人の方にインタビューを行い、「身近にいる当事者」の現実を伝えるためにご協力をいただきました。学校、地域、家庭、職場等でご活用いただき、多くの方々「人権が尊重される社会」について考えるきっかけとなることを願います。

※この冊子については「大分県人権情報プラザ」までお問合せください。  
(39ページに連絡先等掲載しています。)



# 大分県人権情報プラザのご案内

人権情報プラザでは、人権に関する本やDVD、啓発パネルの貸出しや研修用の冊子・パンフレットの提供をしています。職場や地域で行う人権研修の講師を紹介しています。プラザはどなたでもご利用いただけます。お気軽にご利用ください。

## 人権に関する 情報を知りたい

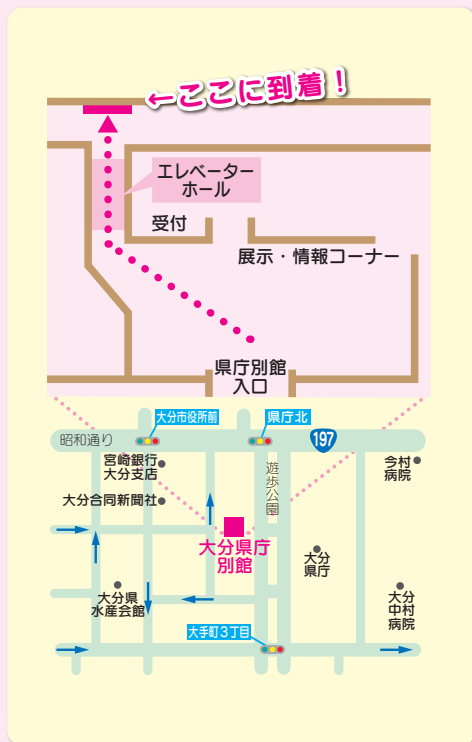
- 図書・啓発パネルの貸出し（15日間）
- DVDの貸出し（7日間）  
※図書、DVD・パネルの一覧をホームページに掲載しています。  
※DVDは視聴ができます。

## 職場や地域で 人権研修をしたい

- 人権研修講師の紹介
- 啓発資料の提供
- DVDの貸出し  
※講師・資料の一覧をホームページに掲載しています。

## 人権に関する相談が あるんだけど・・・

面接や電話で相談をお受けして、助言や情報提供を行います。



## 大分県人権情報プラザ（大分県生活環境部人権・同和对策課）

開館時間 午前9時から午後5時（土曜・日曜・祝日・年末年始はお休みです。）

所在地 〒870-8501 大分市大手町3丁目1-1 大分県庁別館1階

連絡先 TEL 097-506-3177 FAX 097-506-1751

Eメール a13700@pref.oita.lg.jp

## 大分県人権ホームページ「こころちゃんのへや」

大分県では、人権に関する情報をホームページ「こころちゃんのへや」から発信しています。



「こころちゃんからのお知らせ」…イベントや講演会など、最近の気になる情報をお知らせ。

「こころちゃんのDVDラック」…オススメ人権DVDや本のご紹介。

「こころちゃんの本棚」

下記URL (QRコード) からアクセスできます。

ぜひ、一度訪れてみてください。こころちゃんが待っています！

<http://www.pref.oita.jp/site/kokoro/>

こころちゃんの部屋

検索



## 大分県人権啓発イメージキャラクター「こころちゃん」



人権を尊重するやさしい心「ハート」と  
県花「豊後梅」を表現した頭に  
県鳥の「めじろ」を乗せ、  
「人」の文字が入った服を着た  
“人権の妖精”です。

みんなの思いやりがエネルギー！

# 人権相談ダイヤル

法務局では、人権侵害による被害を受けた方を救済するための活動を行っています。お気軽にご相談ください。

みんなの人権110番

 0570-003-110

子どもの人権110番

 0120-007-110

女性の人権ホットライン

 0570-070-810

外国語人権相談ダイヤル

 0570-090-911

## インターネット人権相談受付窓口

パソコンから

<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken113.html>

携帯電話から

<https://www.jinken.go.jp/soudan/mobile/oo1.html>

インターネット相談

検索



大分県 人権啓発コラム「心ひらいて」バックナンバー集VI

平成31年3月

大分県生活環境部人権・同和対策課

※この冊子は平成30年度人権啓発活動地方委託事業として作成しています。

この本に対するご意見、ご感想を郵便、FAX、Eメールでお寄せください。