

伊予市

じんけん教育

一人ひとりの人権が尊重される
明るい伊予市をめざして



2019
No.30

●編集・発行
伊予市教育委員会
愛媛県人権教育協議会伊予市支部
〒799-3113 伊予市米湊 820 番地
TEL 089-982-5155 FAX 089-982-5156



【五色浜は子どもたちの庭】

さくら幼稚園ができたのは戦後間もない昭和25年、今年で創立68年を迎えます。三世代にわたって当園に通う家族もいて、地域の方々に愛され、見守られ続けて今あることに心から感謝しています。

本園は五色浜に近く、よく遊びに出かけます。海や空や風、砂の感触、波の音、潮の香り……。子どもたち

は五感を最大限に使って遊びます。じっと波打ち際を見つめたり、白い月を発見したり、貝殻や流木拾いをしたりと思い思いに過ごします。冬には電線を気にすることなく風揚げをします。近くの松林は、切り株や松葉、松ぼっくりなど子どもたちの大好きな物であふれています。神さまが創られた自然の中で遊ぶ子どもたちは、のびやかで、優しい表情をしています。また、「不思議だな。なぜだろう」という好奇心や探究心が培われています。

ただ、自然の中の危険から子どもたちを守ることも私たちの責務です。毎年、ウェルピア伊予の流水プールで、水難事故防止講習を行っています。海に近く、ため池の多いこの地で、水の事故から子どもたちの命を守るために始まった講習です。今年は天使幼稚園の子どもたちも参加してくれたことが大きな喜びでした。地域の方々

も大勢駆けつけてくださいました。訓練では、子どもたちは服を着たまま流水プールに飛び込み、仰向けで手や足を開いて、力を抜いて浮かぶことができました。その姿はとても頼もしく見えました。また、童謡「シャボン玉」をいっしょに歌って、最後は握手でお別れるなど、園を超えた交流の機会となりました。



【浮いて待て】

愛・いのち・人権

社会福祉法人エリム会さくら幼稚園



【また、来年会おうね】

子どもたちは、日々の生活の中で、人権についても学んでいるようです。昨年度の卒園生は、クリスマス会の発表会で、日頃から歌っている金子みすゞの「私と小鳥と鈴と」という詩を朗読し、その後歌を歌いました。詩を紹介します。

私と小鳥と鈴と

私が両手をひろげても、
お空はちっとも飛べないが、
飛べる小鳥は私のように、
地べたをはやくは走れない。

私がからだをゆすっても、
きれいな音は出ないけど、
あの鳴る鈴は私のように
たくさんな唄は知らないよ。

鈴と、小鳥と、それから私、
みんなちがって、みんないい。

年長に進級したばかりのころ、子どもたちの様子を見た担任がこの詩の曲を紹介すると、子どもたちはすっかり気に入って、よく歌っていました。そのうちに、子どもたちからも、「みんなちがってみんないいんだよ」と言う言葉が聞かれるようになり、このクラスの合言葉になっていったようでした。

エリム会の「エリム」は聖書に出てくる地名です。そこは、泉が湧き、なつめやしが茂るオアシスでした。さくら幼児園が、創立のころから大事にしてきた「愛・いのち・人権」というキーワードを受け継ぎ、子どもたちの心と体が休まる木陰、命の水の湧く泉となれるよう、子どもたちと保護者に寄り添っていききたいと思います。

人権・同和教育の取組 郡中小学校

本校は、平成29・30年度の2年間、文部科学省人権教育研究指定校として、人権・同和教育を中心に据えた学校づくりに取り組んでまいりました。御存じのように、現在の日本には、同和教育をはじめとして、解決していかなければならない様々な人権課題があります。本校におきましても、学年に応じたテーマを設定して、6年間を見通した人権・同和教育を進めています。

1年生では「大切な自分、異学年交流」、2年生では「大切な家族・命、高齢者との交流」、3年生では「大切な仲間・友達、かけがえのないふるさと」をテーマに全ての教科で人権に視点を当てた授業をしています。4年生では、障がいのある人への理解を深める学習を進めています。特別支援学級児童と通常学級児童との交流活動を通して「障がいがある人はかわいそう」「たいへんだ」という安易な捉え方

を変え、対等な立場で互いを尊重し合い、共生していく社会の在り方について学び合っています。

5年生では、伊予市全体でも進めているハンセン病問題の解決に向けた取組について学習し、今なおふるさとに帰ることのできないハンセン病療養所入所者の存在を



【5年生の授業】



【6年生の授業】

知り、自分たちにできることは何かを考えていきます。

6年生では、社会科や総合的な学習の時間の中で同和問題について学習します。これまでに人権獲得のために闘ってきた先人の生き方から、差別やいじめを解消するために自分はどうすればよいか考え、自分のこれからの生き方に生かしていきます。

このように子どもたちは、学習を通して人権についての正しい知識を身に付け、人権を尊重する意

識を高めています。

子どもたちの学びをより確かなものにするために、地域や保護者の方々にバックアップしていただけるよう働き掛けています。

そのためにも、大人も人権について正しく学んでいくことが必要だと考え、PTA成人教育部と連携し、毎年、人権・同和教育学習会を



【パネルディスカッション】

実施しています。昨年は、同和問題について大人が学べる場として、6月の人権・同和教育参観日において、パネルディスカッション「郡中小の人権・同和教育どうなってるの？」を実施しました。保護者、地域の方、教職員、社会教育担当者の代表がパネラーとなり、さらにゲストパネラーとして県内の被差別部落で子ども会活動に関わっておられる方をお招きして「6年生の授業の中で、同和問題を教える必要があるの?」「もし、同和問題について子どもに聞かれたら、どう答えていいかわからない」という保護者の疑問にそれぞれの立場から意見交換をして、学びを深めました。今後も、地域、保護者、関係機関のみなさんと連携を図りながら子どもたちの人権感覚を高める教育を進めていきます。

愛媛県人権教育協議会 伊予市支部総会

令和元年度愛媛県人権教育協議会伊予市支部総会が、5月27日(月)、ウエルピア伊予を会場に開催されました。100人を超える参加者のもと、前年度の活動や決算等の報告、今年度の活動方針、予算、役員改選が審議され承認されました。また、人権・同和教育学習会の講師として、みんなで人権を考える会「ころん」代表の西山博さんをお迎えしました。「ころん」の活動を通して差別の解消に取り組んでいる内容や部落差別解消推進法についてお話をいただきました。

◆元年度活動方針(要約・抜粋)

人権と共生の社会を実現するため、家庭・学校・地域の連携と関係諸機関等との協力のもとに、同和問題をはじめとする様々な人権問題について、正しく理解・判断し、行動できる人づくりのための人権

教育・啓発を推進します。

●就学前部会

人権・同和教育研修会を開催し、実践研究を行います。

●学校部会

同和教育をはじめとする様々な人権問題の歴史的・社会的背景について正しい理解と認識を深め、明るい展望をもって問題の解決に向けて主体的に取り組む意欲と態度を育てます。また、「いじめSTOP愛顔（えがお）の子ども会議」等の活動を通じて、いじめのない



【総会の様子】

学校・社会づくりを推進し、互いの個性を尊重する仲間づくり、生活環境の整備に努めます。

●社会教育部会

「地区別人権・同和教育懇談会」を市内全域で開催します。課題となっている子育て世代の参加者増を図るため、学校、PTA、愛護班等との連携に努めます。

●オピニオンリーダー養成講座

今日的な人権問題をテーマとして学び、人権・同和教育の推進者を養成します。

●企業部会

全国統一応募用紙など就職に関する人権問題を中心に研修を推進します。

●行政部会

業務遂行が差別意識の再生産につながらないよう、自らの差別心や差別の現実に対する認識を常に高めていく継続的な研修を積み重ねます。また、啓発作品の募集や機関紙（本紙）発行等、啓発活動を推進します。

◆人権・同和教育学習会（講演）

演題／みんなで人権を考える会

「ころん」の活動と部落差別解消推進法からみえてくること

講師／みんなで人権を考える会

「ころん」代表 西山博さん

平成22年6月に部落差別の解消、地域貢献、仲間づくりをめざして会を立ち上げ、毎年、人権劇の上演や人権・同和教育研修会を実施してきた。今年の2月には、SNSに差別書き込みをしまつ人の心、仲間の大切さ、学校や教師の姿勢などについて考えることをねらいとした劇、「紡ぐ」を上演した（第四幕を視聴）。また、劇の上演後「ふれあいトーク」として話合いの場を設け、来場者とスタッフで劇のテーマについて研修を深めている。

今日の社会でも、思い込み、刷り込み、決め付け、誤解、無知、固定観念、先入観が偏見を生み、差別につながっている。

インターネットの普及により部落差別は拡散し、悪質化している。匿名性により差別発言が横行し、差別事件が相次いでいる。また、部落差別の現実に対する無視や軽視、



【講演の様子】

認識不足が広がってきたことを背景に「部落差別解消推進法」が制定された。法には部落差別解消のために「相談体制の充実」「教育・啓発の実施」「実態調査の実施」が明記された。

差別される人がいるから差別があるのではない、差別する人がいるから差別がある。差別は差別する人の問題である。部落差別は自分にも関係がある問題である。

（講演内容の要約）

第66回 四国地区人権教育研究大会 (徳島市)

徳島市において、「四国はひとつ」の合言葉のもと、「すべての人の人権確立に向け、差別の現実から深く学ぶ実践をとおして、人権文化の構築をめざす教育をどのように創造していくか」を研究主題に、四国地区人権教育研究大会が、7月3日、4日に開催され、本市からも41人が参加しました。

◆全体会での基調報告

「人権と共生」の世紀と呼ばれる21世紀になり、人権教育の推進や社会啓発の充実により、人権意識に満ちた子どもや人権問題に関心がある人、解決しようとする意識の強い人々が増えてきています。しかし、社会の中には、部落問題をはじめ女性・子ども・高齢者・障がい者・外国人・HIV感染者・ハンセン病問題・性的マイノリティ等をめぐる様々な人権問題が残されています。また、インターネットを利用した

誹謗中傷や差別落書き等の悪質な差別事象、就職試験における面接時の質問や差別につながりかねない検査等の課題も残されています。

現在は、人権尊重社会の実現に向けて法整備が進んでおり、実効性のある人権教育・啓発の取組を着実に推進し、一日も早くすべての人が安心・安全に生きられる社会を実現することが求められています。

今までの取組を見つめ直し、さらなる人権教育・啓発の創造に向けて「子どもたちの生活の背景にある事実を大切にする」「しんどい状況に置かれた子どもや課題を背負わされた子どもを中心に据えたなかまづくりを進める」「多様で魅力ある取組を進める」ことが大切です。



【報告の様子】

◆人権劇「じいちゃんの子守唄」

劇団「あゆみ阿南」

普段から同和問題や人権問題について学習していたのに、自分の孫の結婚に反対する祖父。その祖父を周りの友人や家族が協力して説得し、最後には祖父も心から祝福し、子守唄を歌う話で、深く考えさせられる内容でした。

◆分科会

人権確立をめざす教育の創造や地域の教育力の充実を図るため、

第1分科会から、第6分科会まで、それぞれの研究テーマに沿った報告や意欲的な意見交換が行われました。

伊予小学校の宮岡太一教諭が、部落差別解消に向けた学校の実践を報告しました。

部落差別は、どこか遠いところの話だと感じている子どもたちの様子から、「これでいいのか」と先生自身が危機感をもち、学びを深め、行動していく姿が子どもたちの意識を変えていったことがよくわかる報告でした。参加者から、宮岡教諭の熱い思いが子どもを変えていく力になったことが評価されていました。

【参加者の感想】

初めての四国地区人権教育研究大会に参加させていただき、規模の大ききにも、参加されている方々の熱気にも驚かされた2日間でした。

私が参加した第1分科会では、いろいろな幼児に視点を当てる中で、家庭の変化や家族の役割が多様化し、「父親はこうあるべき」「母親は

子どもにとって一番身近にいる人」といった固定概念の払拭につながりました。それは、子どもにとって父親の存在が大きいということでした。

すると、参加されていた方から手が挙がり「うちもそうです。私が食事、洗濯、明日の用意をしていると、どうしても子どもと接しているのは父親になってしまふ」と発言があったのです。私はハッとしました。私はそこに気が付いていなかったのです。送り迎えが母親なら、一番一緒にいるのは母親なのに、という思い込みがあったように思います。この固定概念や思い込みをなくして、子どもたちを、そしてその子どもを取り巻く家族や環境を受け止めるよう努めようと、改めて強く思いました。

私の仕事は、限らない可能性をもって生まれてきた子どもたちの人権を保障し、権利を守るために、互いに影響し合い、協力し合い、認め合い、助け合うことができるような保育をしていくことだと心に強く感じた2日間でした。

第21期 オピニオンリーダー養成講座 ～人権啓発活動推進者づくり～

人権啓発活動のリーダー育成を目指す本講座は21年目を迎え、今年は82人もの受講生が参加しました。

◆第1講 5月23日(木)

テーマ/今、子どもたちが学んでいること

講師/森岡郁雄(伊予小学校教諭)

子どもたちに人権問題学習を行うとき、次の3点に留意している。
①科学的な認識↓実態への正しい理解、②問題解決のためのスキル



【開講式の様子】

↓問題に気付く・考え・実行する力、
③未来への明るい展望↓先人たちの行動に学び解決への明るい展望をもつ。

子どもたちが人権文化を築こうとしている。家庭・地域でも、子どもをサポートできる人権意識の向上をよろしく願います。

【受講者の感想】

ハンセン病について学ぶことができたのはよかった。「無知は悪だ」と聞くことがあるが、本当にそうだと思う。ハンセン病は感染しにくい、薬で治る、この2つを知だけでも差別は格段に減る。差別すべきでないことを多くの人にも学んでほしい。

◆第2講 6月6日(木)

テーマ/部落差別解消の歴史

講師/宮岡真司(中山小学校校長)

差別がなくならない原因の一つに無関心がある。部落差別の解消は、自分自身の問題として受け止めることから始まる。平成28年に



【第2講】

「部落差別解消推進法」が施行。部落差別は解消しつつあるが現存する。迷信や偏見に惑わされることなく、いわれのない差別であるという正しい知識と理解で、解消に向けて行動することが必要。

【受講者の感想】

今まで部落差別があることを実感したことがなかったが、それは、これまで社会が部落差別を無くそうと努力してきたからだと思う。私自身もその努力を引き継ぎ、「同調

しない勇気」をもち、偏見や間違った情報を無くしていきたい。

◆第3講 6月13日(木)

テーマ／子ども理解と教育相談

講師／忽那仁美(巡回教育相談員)

SNS等の発達により、子どもを取り巻く社会は大きく変化している。不登校、いじめ、児童虐待は増加しており、就職してからも人と接する職業の離職率が高い。心の成長のためには同年代の子どもとの関わりが大切。

子どもは居場所を感じられたらがんばれる。経験豊富な大人として自分の失敗や成功を語ってほしい。

【受講者の感想】

今まで当たり前とされてきた家族、友達、地域との関わりが変化しており、子どもの成長も変化している。忙しい中でも、子どもの気持ちに寄り添いながら話を聞いていきたい。

◆第4講 6月20日(木)

テーマ／特別な支援を必要とする子どもへの関わり方

講師／山内 望(愛媛県総合教育センター指導主事)

特別支援学校では、最小の支援で、自分の持っている力を100%発揮し、自主的・主体的に生活することを目指している。

子どもは認められたい、褒められたい存在である。不適切な行動をせざるを得ない苦しみを理解しよう。本人の努力だけでは対応できないことがあり、周囲の関わり方が大切である。

【受講者の感想】

「環境が変われば障がい障がいでなくなる」確かにそのとおりだと思った。本当の障がいは私たちが



【第4講】

の心の中にあるのかもしれない。

◆第5講 6月27日(木)

テーマ／男女が共に笑顔で輝いていますか？～ハラスメントのない家庭・地域・職場づくり～

講師／亀岡マリ子(元愛媛県男女共同参画センター館長)

男女共同参画社会は、男女共に多様な生き方を可能にし、急激な変化に対応できる活力のある社会を実現するために必要。根強い固定的性別役割分担意識を取り去り、男女が共に自分らしく生きやすい社会に、そして、今以上にみんなが笑顔でいきいきと輝ける伊予市に。

【受講者の感想】

相手を尊重する気持ちや責任を担い合うということがハラスメントを無くす第一歩。コミュニケーションを向上させるといって少し難しいが、相手の話をまず聴くこと、相手を支えるという意識を持つこと。こういった気持ちをもち続けることから始めたい。

(講演内容・感想等は、要約・抜粋)

お知らせ

職場の

「ハラスメント対策」

が強化されました

事業主に対して、パワーハラスメント防止のための相談体制の整備、その他の雇用管理上の措置を義務付けることなどを柱とした、改正女性活躍推進法等が成立しました。一部を紹介します。(施行日は政令で決められます)

パワーハラスメント
対策の法制化

労働施策総合推進法の改正

○職場におけるパワーハラスメント防止のため、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。(適切な措置を講じていない場合には是正指導

の対象となります)

○パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別解決援助の申出を行うことができるようになります。

※企業規模等によって義務化の時期が異なります。



職場における パワーハラスメント (パワハラ)とは?

同じ職場で働く者に対して、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・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりする行為。

※適正な範囲の業務指示や指導はパワハラではありません。

セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上

「男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正」

○セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確にする。

○労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする、事業主による不利益取扱いを禁止する。

※パワーハラスメントやいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備しました。

職場における セクシュアルハラスメント (セクハラ)とは?

「職場」において、労働者の意に反する「性的な言動」が行われ、それを拒否するなどの対応をしたことにより解雇、降格、減給などの

不利益を受けたり、就業環境が害されたりすること。

男性も女性も加害者にも被害者にもなり得るほか、同性に対するセクハラも含まれます。

職場における妊娠・出産・育児休業等に関する ハラスメント(マタハラ) とは?

「職場」において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産や育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されること。

妊娠の状態や育児休業制度の利用等と嫌がらせとなる行為などの間に因果関係があるとハラスメントになります。

業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

ハラスメントの内容

○制度等の利用への嫌がらせ型

妊娠・出産に関する制度や育児・介護に関する制度を利用する場合に、上司が解雇その他の不利益な取扱いを示唆したり、上司・同僚が利用を阻害したり、嫌がらせ等の言動を継続して行う。

○状態への嫌がらせ型

妊娠したことにより、上司がその女性労働者に対し、解雇その他の不利益な取扱いを示唆したり、上司・同僚がその女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行ったりする。



【出展】「職場におけるセクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です」 厚生労働省