

# 第1部

## 参加型による学び

2007年度解放大学ゼミの議論から

### 1

参加型による人権啓発とは

# 1 同和問題を 人権啓発で扱うときの難しさ

## 人権啓発と“正解”

### たまりとコーヒー

\*F=ファシリテーター（栗本敦子さん） 他は参加者。

- F 「差別はダメだ」と伝えることは、核心であると同時に人を黙らせてしまうことになりかねません。「正しい」ということを誰が判断するのか。正しさを迫っていくことは、とても攻撃的に受け止められることが多いものです。
- たとえば私はセクハラ研修で、被害者からみた事実はどんなものか？加害者からみたらどんな出来事だったのか？と考える作業をします。そうしないと、セクハラをしてしまった加害者に働きかけることができないのです。原則、被害者の側に立ちきっているからこそできる作業です。加害者にとっての「事実」が「二人で食事に行ったのは合意の上である」という場合に、「あなたのしたことはセクハラです」と働きかけても、「セクハラなどしていない」という反論があるだけで噛み合わないでしょう。その人が何をもちて「合意があった」と考えているのか、その理解のどこに問題があったのかを明らかにして関わらなければ、問題を解決することはできません。加害者を正当化したり、加害者の主張する事実に同意する必要はないのですが、その人がどんな事実をみているのかを理解して、なにを伝えてどんなふうに変わってほしいのかを考えなければ、届く啓発はできないと思います。
- A ちょっと混乱しているのですが、事実がいくつもあるということですか？ 「あなたは合意したつもりだったかもしれませんが、それは間違っていますよ」と言うのはおかしいのでしょうか。たとえば子どもの名前をつけようとする人が姓名判断をしていたとします。それに対して、「そういう不合理な迷信は間違っていますよ。迷信にとらわれてはいけませんよ。それが差別につながるのですよ」と、正しい事実を伝えるのが大事だと思うのですが…。
- F 迷信が不合理だとしても、子どもにより幸せになってほしいという思いがありますよね。
- A それを否定するつもりはないんですよ。
- F でも、「否定された」と感じられる可能性は高いでしょうね。たとえば「美しい子になってほしいから美子とつけました」という人に対し、「すごくジェンダー意識にとらわれた名前ですね」と言うのはどうでしょう。言われた側はイヤですよ。不合理だ、迷信だと思っけていても、姓名判断し

たいと思えばすればいいのではないのでしょうか？

A 「したいと思ったらしてもいい」…??

F そういう姓名判断にとられることのおかしさを伝えたい、というのはわかるのですよ。迷信にとられるのではなく、一人ひとりが、自分自身がどうありたいかということをお大切に生きていくために、じゃあ姓名判断や迷信にどう向きあったらいいのかということを考えていきたいですね。

A そうですね。その段階で、いろんな迷信にとられるような生き方は「間違ってますよ」と僕は言い切っているのですが、それはおかしいのでしょうか。

F ファシリテーターが「それは間違っている」「これは正しい」と価値判断をして言い切ると、参加者とともに考える場にはなりにくいでしょうね。その場にいる一人として「私はそういう考え方は、自分の生き方を狭めると思うので、信じていません」と意見を言うことはできると思いますが。

B たとえば土地差別について。「ここは同和地区だから住まない方がいい」と思っている人がいて、その人に「そうやって避けるのは差別ですよ。ダメですよ」と伝えることが是か非かということとつながりますよね。

F そうですね。先日、リバティ大阪に行ったのですが、入り口のコーナーに「健康でありたい」「清潔でありたい」という「正しい」価値観が常に排除を生んでいるということが展示されていました。「清潔でありたい」という意識が野宿者の排除につながったり、「健康でありたい」という意識が五体満足を望み障害者を差別することにつながったり、そうした意識は地続きなのです。価値観は常にそういう性格を持っているのです。だからといって私たちが「健康でありたい」「清潔でありたい」と思うことが否定されるべきなのではない。「正しさ」といった価値観には常に危うさがあるということをお自覚して、その価値観を絶対として扱うのではなく、それを軸にしながら、私たちはどのようにありたいかということをお考えていく、働きかけることが大事なのではないのでしょうか。

A それはよくわかるのです。「健康でありたい」「清潔でありたい」というのが間違っているとは僕は思っていない。

けど、本当の真実というか…本を読んだりして得た事実があるのに、「事実はいっぱいあるでしょう」と言われたら何も言えないですね。

自分が正しいと思っていることを通して、どんな生き方をしてほしいか、自分なりの提案をすることはわかります。いろんな考え方や価値観があることもわかります。でも、事実がいっぱいあるといわれると…本当にそうかな？と思うのですが。

C 「事実」という言葉をどう捉えているかが問題なのではないのでしょうか。前に立っている人が「～であるべきだ」という形で伝えてしまうとメッセージが強制的になってしまうのではないのでしょうか？ そうすると、参加者にしてみれば「少なくともこの研修の場では、ファシリテーターのあなたの言っている『べきだ』に納得したように振舞えば気が済むのでしょうか？」となってしまって、考えを深めてもらうことにはならないのではないのでしょうか。

F 本音とタテマエのように「ああ、これが『正しい』ことなのね」という反応になってしまうということですね。

C 先ほどの例で言えば、セクハラについて、その加害者にとっての「事実」を洗い出すとしても、そ

れをそのまま肯定するわけではないのですよね。そこから、その人がどう自分で考え、行動を変えていくかということに迫りたいわけですよね。

F 少し長くなったので休憩にしましょうか。

<休憩中も議論が続きました…>

F Aさんがスッキリされたみたいなので、発表してください。

A わかりました！

たとえばここに黒い液体が入ったコップがあるとします。

周りの人が「これはタマリだから飲めない」と思い込んでいるときに、それを「これは本当はコーヒーなんですよ」と、客観的事実を伝えることは大事です。けれど、それがおいしいかまずいかは、飲まないとその人にはわからない。

客観的事実は伝える。それをどう考えるかはその人のもの、という伝え方をしていけないと伝わらないのではないですか？という話をしていました。

それなのに、「これはおいしいコーヒーです！」と伝えてしまうと、「でも私は嫌い。まずいと思う」という人には引かれてしまいますよ、と。

F 「たまり」だと思っているのが偏見、先入観。そうじゃなくてコーヒーですよと伝えるのが啓発の役割。であるはずなのに、「これはおいしいコーヒーですよ」「だから飲むべきです」とまで伝えようとするから、参加者は「おいしいかどうか、飲むかどうかを判断するのは自分のはずなのに」と思って引いてしまう、ということですよね。

教育は、洗脳や人格改造ではありません。人を意図的に、思うように変えることはできない。

じゃあ、私たちは啓発を通してなにをしようとしているのかは、改めて考える必要があるでしょうね。

「正しいことを知らなければ／伝えなければ」というのはトートロジー（同語反復）になる恐れがあります。「なぜ伝えなければならぬのか？」「それは正しいことだから」と。啓発をするときには、なぜ伝えなければならぬのかを考えなければ、わからない人に伝えることはできないと思います。

さきほど、土地差別のお話が出ましたが、奥田均さんの話を聞いてなるほどと思ったことがあります。部落差別の現状を正しく知れば知るほど、差別のひどい現実を知れば知るほど「部落に関われば自分も（あるいは身近な人が）被害を受ける」と思って、「その当事者にはなりたくない」と避ける意識がある。正しく現実を知ったからこそ、避ける。正しさや事実だけに留まらず、じゃあどうするかということを考える必要があります。

私たちの思いや願い、ビジョンに関わってくると思います。願い、ビジョン、方向性ということは、「絶対これが正しい」とはいえないですよね。一人ひとりが考え、それを出しあって多くの人とともに作りあげていく必要があるのではないのでしょうか。

啓発をしている側にとってはあまりにも「当たり前」になっていることを、もう一回「なんで？」と考える必要があると思います。人権研修などの場を敬遠している人に伝えたいことがあるわけですよね。「正しい」と言い切ってしまうことで、そういう人たちをますます啓発の場から遠ざけ、排除してしまうことがあるのではないのでしょうか。

# なぜ同和問題を参加型で扱うのは難しいのか？

ゼミの中で「なぜ同和問題を参加型学習で扱うのは難しいのか？」についてブレインストーミング、因果関係図、他の人権課題との比較など、様々な手法を使って分析してみました。

## ■知識や問題意識のギャップ

まずブレインストーミングでは、参加者の側に「同和問題のことをよく知らないので、話し合ったりするのが不安」「自分の差別性を指摘されそう」といった意識があるのではないかという意見が出ました。

因果関係図による分析では、「身近な問題でなさそう」「どこから触れたらいいかわからない」「専門家が難しい言葉で話をされるので話に入れない」などという意見について掘り下げていきました。

「身近な問題でなさそう」という意見については、身近に同和地区出身の人はいたかもしれないけれどわからなかったから、正面から話し合うような機会があまりないから、といった原因が考えられました。正面から話し合えないのに、噂話のように「…らしい」「…だそうだ」というふう印象だけで語られている、そこにさらに偏見や差別意識が入っていると、なおさら敬遠される。知識がないだけに、噂や偏見によって印象が左右されるのではないかと分析していきました。

また「どこから触れたらいいかわからない」という意見では、「どうも江戸時代が発祥という説は変わったらしい」など、自分が学校で教わったことも間違っている「らしい」とだけ知っている、どこから学べばいいのかわからない。その結果、「複雑そう」という印象を持つのではないかという意見が出ました。

どちらの分析結果からも、参加者の多くは同和問題について、現状についても最新の部落史研究の成果などについてもよく知らないということが問題の背景にあるのだろうということが話し合われました。

一方、「正しいこと」を知ってもらおうと研修を企画したときにも、対象者がどの程度の知識を持っているのかがつかみにくいことから起きる問題もあるだろうという意見が出ました。たとえば「部落地名総鑑事件」や「狭山事件」といった重要で基本的な事件については、解大ゼミの参加者なら知っていることです。けれど、市民啓発や企業啓発ではまったく聞いたことがない参加者がいる場合もあり、特に説明をせずに研修をすすめてしまうと、知らない参加者にとっては「なにか専門的な世界の話でわからない」といった意識が生まれる可能性があります。さらに、講師の方はじめ同和問題について深く掘り下げて考えている人が熱心に

語った場合、ともすると、あまりの熱意に「ついていけない」と感じたり、「話し合っと言われても私にはわからない」と感じたりすることがあるのではないかと気づきました。参加者によって、知識や問題意識にギャップがあるのではないのでしょうか。

はじめて同和問題を学ぶ人にとってみれば、すごく熱心な人たちをみると「がんばっている人がいるから私がやらなくても…」とますます他人事のように思ったり、「がんばってください」と引いてしまう。下手をすると「私にそのがんばりを求められても、できない」と敬遠される結果になりかねないのです。

### \*ブレインストーミング

あるテーマについて、多様な角度から考えたり、発想を広げたりする方法。批評・批判をせずに、質より量を重視し、できるだけ全員が参加して、自由に意見を出し合う。じゅうぶんに意見を出し合った（発散）あと、整理・検討する（収束）。テーマについての全体像を把握したり、課題を整理したりするのに活用できる。

### \*因果関係図

原因を探りたい問題について「それはなぜ？」と問いかけながら深めて考えていく分析方法。大きな問題や抽象的な問題を解きほぐし、具体的な解決の糸口を探ることにつなげていく。



2007年度解放大学ゼミの様子

## ■同和問題は特別？

さらに、他の人権課題と比較して分析していったときには、同和問題については運動が活発に取り組みられた結果、「法」がつくられ施策が取り組みられたり、運動団体が行政と頻繁に交渉していたりという意味で「特別なもの」といった意識から敬遠されているのではないか？という意見が出ました。この意見に関しては、解放運動の成果によって周囲の視線が「かわいそう」と同情したり「安心して」下に見たりすることができなくなったということかもしれないという指摘がなされました。そしてそれは、例えばセクハラの場合でも、「よよと泣き崩れる被害者は同情されるが、毅然と立ち上がる被害者はバッシングを受ける」と言われるように、残念ながら声を上げる人たちが敬遠され、バッシングを受けるという問題なのではないかと話し合われたのでした。

こうした分析を通して、「同和問題を参加型学習で扱うのが難しい」と思われている背景には、同和問題が社会に人権問題として捉えられるまでの取り組みの歴史が密接に関わりあっていることがわかってきたと言えます。

そこで次に、「人権活動家」と「人権教育家」の「2つの帽子」をかぶるということについて考えていきたいと思います。

## 二つの帽子 啓発リーダーの特徴と活動家の特徴

こうした課題をさらに掘り下げるために、「環境教育の2つの帽子」(『PLTファシリテーター・ハンドブック』より、『環境教育指導者養成マニュアル』掲載) という文書をもとに話し合いをすすめました。

### 環境教育者の2つの帽子

オハイオ教育庁 John Hug

環境教育者は「2つの帽子」の問題の悪い立場をもっているように思われます。わたしたちは、自然に問題を通過してしまうために、それをほとんど気にとめていません。問題は、大部分の人々や一般の人たちが環境保護論者や環境教育者について話すとき、一貫して1つの帽子だけを受け入れているということです。理想にもえた環境教育者がもめごとを起こす人—環境保護論者として即座に解雇されることも現実にはあります。1つの帽子の視点は、たいていの環境教育者は環境保護論者であるという観察からきているのかもしれませんが。おそらくその定義を見直すことによって、問題が明らかになるでしょう。

環境保護論者は、与えられた環境問題について、環境を擁護する世界市民です。一方、環境教育者は、与えられた環境問題に関して、常に変化する多くの視点を他の人たちが分析するのを手助けするために、情報や教育的なプロセスを使う世界市民です。環境教育者は、人々が環境についての意思決定に参加できるようにする技能の開発者であり、情報分析者でもあります。

この役割において、環境教育者はできる限り「価値観の公平さ」をもっているか「価値観にとらわれない」必要があります。彼らは用心深く全ての事実を入手する努力をし、全ての視点を調査し、明らかにし、自分自身の(環境保護論者としての)立場を、教育者の役割と結びつけてもっていなければなりません。

わたしは、環境教育者がこの2つの明確な役割を、はっきり示す努力をするよう提案します。わたしたちは全ての機会に、環境教育の中立性を強調すべきです。わたしたちは、全ての立場に近づき、それぞれが主張する権利を聞くためにしっかりと立ち、幅広い情報にもとづいた議論ができる合理的な場を提供しなければなりません。

環境教育者は環境保護論者になる権利をもっています。しかしながら、わたしたちはそれぞれの帽子をふさわしい頭にかぶり、環境教育の帽子をかぶっているときは、学習者の公平なファシリテーターにならなければなりません。

(『環境教育指導者養成マニュアル』角田尚子・ERIC国際理解教育センター著より)

ここで環境教育について言われている「2つの帽子」を人権教育に置き換えると、「人権活動家（擁護者）」と「人権研修リーダー（人権教育者）」というふうに考えることができるでしょう。

「人権活動家」という側面抜きに、人権教育はできるのでしょうか？ 人権教育者は2つの帽子を持っていないといけないのではないのでしょうか。たとえば環境教育のいろいろな教育プログラムをやっている人が、リサイクルしなければ電気も使い放題、ということでは説得力がありません。人権教育にも同じことが言えるでしょう。

ただ、この2つの立場が混乱していると、教育を行うことが難しくなります。たとえば、研修の場で差別発言が出たときの対応を、活動家の立場で「それは差別だ」と指摘するのか、啓発リーダーの立場でその発言を考えていくように促すのか、せめぎあいが起きるでしょう。

そこで、それぞれの立場でのふるまいにはどんな特徴があるのか。2つの帽子をかぶるとはどんなことを意味するのかを考えていきました。

#### 人権活動家の特徴

- ・「べきだ！」で語る
  - ・ 熱い信念がある。想いを伝えたい
  - ・ 差別・人権侵害のある状況を良くしたい、変えていきたい
  - ・ 「正しい」と思っていることを伝えたい
  - ・ 結果が全て。獲得目標を考える。ガチンコな感じ。直接行動。当事者の意識を持っている
  - ・ 部落解放・運動のための啓発だ！
  - ・ 差別・人権侵害のある状況に「怒り」を持っている
- ⇒一般市民対象の啓発がうまくいかない。限界がある。

#### 人権啓発リーダーの特徴

- ・「手法」として中立
  - ・ 客観的であるべき？
  - ・ 人は変わるという信頼を持つ
  - ・ 希望を持っている
  - ・ プロセスこそ大事
  - ・ 様々な意見を受け入れる
  - ・ 理論・分析
  - ・ 差別解消のための間接的、支援的役割
  - ・ 建前もありえる（ホンネは違う…??）
  - ・ 活動家でない役割啓発担当者の発生
- ⇒疑問：啓発だけなんてありえるのか？ 担当者の実生活に反映しない？

#### 2つの帽子をかぶることの意味・留意点

- ・ （活動家としての）自分の考えに誘導しようとしてしまう可能性に注意する。
- ・ 啓発の手法だけでなく「差別をなくす」「人権を守る」という想いが大事。両方必要。
- ・ 差別を考えると、中立はありえない。

(2007 年度解放大学ゼミ生作成)

#### ■啓発の担い手の変化の中で

議論の中で気づいたのは、かつては人権活動家たちがまず人権教育・啓発の前線に立っていたのではないか？ということです。けれど現在は、人権啓発の広がりのおかげで、職場などで突然、人権研修担当になり、役割として人権啓発をしなければならなくなった人が現れているということです。つまりそういう人は、必ずしも「活動家」の帽子をかぶっていないのです。

活動家は差別に怒りを持っています。その活動家が啓発をすると、自分の思想信条を訴えるものになります。参加者にしてみれば、なんとなく責められそう、難しい、しんどそうというイメージをもつかもかもしれません。一方で、活動家の側面を持たずに役割で啓発をする人の研修は、どのような社会にしたいのか、そもそも差別に対して自分はどんな立場なのか？といった肝心な部分がなにか抜け落ちた形になってしまうことがあるのではないのでしょうか。

# 学習者がおとな(成人)であること

## 同和問題についての学習・啓発を通して、 わかってほしい、伝えたいこと

ではそもそも「同和問題についての学習・啓発を通して、わかってほしい、伝えたいこと」とはなんでしょう？ 参加者に啓発の対象者別に、幼稚園・小学校グループ、中学校グループ、企業啓発グループ、市民啓発グループの4つにわかれいただき、ブレインストーミングで考えてもらいました。

その結果、共通する内容としては、「部落の歴史を学ぶ」「差別を見抜く力、感性を磨く」という、大きく2つの点があげられました。

それぞれのグループの特徴的な点としては、幼稚園・小学校グループでは「子どもたち自身が自尊感情を高めること(幼稚園)」「ムラ(同和地区)の豊かさと出会う、ムラの人と出会う」というふうに、まず子どもたち自身の人権についての理解と同和地区との出会いが重視されていました。

次に中学校グループでは「差別を受けた側の思いを理解する」「部落差別は『大人の社会』や『どこか』『昔』の問題ではなく、今、ここの問題。ただし、『これからの世界はあんたたちにかかっている！』というような大人の遣り残した課題を託すような無責任な言い方はせずに、教師も含めて共に考えていこうというスタンスで」というふうに、被差別当事者の思いの理解や社会構造の中で部落差別をどう受け止め、どう行動するかに迫る内容がめざされていました。

市民啓発も中学校グループと近く、どう差別や偏見をなくしていくかが目的に挙げられましたが、「過去の歴史や法について『正しい事実』を伝える」という意見では、最新の部落史研究の成果や、近年の法制度について、学校教育を終えた一般市民にはなかなか伝わっていないことを伝えたいという思いが語られました。また「参加者一人ひとりに人権がある＝みんなの話である」という意見では、他人事ではなく自分の問題として自主的に学んでほしいという思いが語られ、「これから未来に向けて、立場や状況の違う人とつながり、偏見をなくしていく方向に」という意見では、社会の一員として人権が尊重された社会を作り出していく能動的な市民の育成がめざされていることが語られました。

そして企業啓発のグループでは、「なぜ人権を学ぶのか」という理念や目標を明確にしないと、社員対象に人権研修はできない」ということが、他のグループに比べて強く意識されていることがわかりました。企業の第一の目標は業績を上げることであり、そのことと人権研修がどう関係しているのかを参加者に明確に伝える必要があるということです。「社員みんなが働きやすい職場環境をつくるのが人権研修の目的である。ひいてはお客様にも人権尊重について伝える」という目的のために、「企業で人権研修をする際、働いている社員やお客様に伝えたいこと」は、他のグループと共通した内容に加えて、「国際的なルールなどを守る」「相談窓口の存在。実際に差別などをみたときの対応の仕方」など、非常に具体的でした。他のグループについても、もっと理念や目標を明確にし、具体的な研修内容を考えていく必要があるのではないのでしょうか。

それぞれのグループからの発表の後のふりかえりでは、本当はこうした分野ごとの取り組みが縦につながって、幼稚園・小学校でここまで理解されているはずなので、中学校ではこう、市民啓発ではこう、職場研修ではこう…というふうに、教育・啓発の内容を深めていけるといいが、まだまだそうしたつながりはできていないという感想も語られました。

さて、このように、同和問題の教育・啓発といっても、対象に応じて、伝えたいこと、目的意識がさまざまであるわけですが、本書では特に成人を対象とした人権啓発について考えていきますので、次に「おとなが効果的に学ぶ場をつくる」ということについて考えていきたいと思えます。



# おとなが効果的に学ぶ場をつくるために 指導者が留意すべきこと

次に挙げるのは、「大人の学習者の特徴」という文書です。これは、『PLTファシリテーター・ハンドブック』という、アメリカで取り組まれている環境教育のプログラムを紹介した本に掲載されているものです（日本での出典は『環境教育指導者育成マニュアル』角田尚子・ERIC国際理解教育センター著）。子どもと異なっている大人の学習者の特徴をふまえて、より効果的な学習をつくるために、ファシリテーターはこういうことに配慮すべきではないか、ということを考えてみましょう。

## 大人の学習者の特徴

ワークショップの目標の1つは、教育者が新しい教授方法を学ぶのを援助することです。学習者としての大人は、子供と異なります。大人の学習者の次のような特徴は、ワークショップを計画したり、ファシリテートするのに役立つでしょう。

### 学習へのオリエンテーション（導入）

- 大人は、ワークショップの目標やねらいが自分にとって重要である—それが、仕事に関係していたり、すぐに役立つと認めたとき、学習にのめり込む。
- 大人は自分自身の学習を始めたり、目的・内容・影響評価を選択することに関わりたいと思っている。

あなたができること：スケジュールの早い段階で、ワークショップの目標について説明し、書いておくだけでなく、口頭で参加者の目標もつけ加える。参加者が新しいことを学ぶ必要性がわかるように準備する、理解と変化の種を実らせる。それぞれが理解し、学びたい存在なのであることを想定すること。

### 学習者の自己概念

- 大人の学習には自我が関与している。新しい技能・テクニック・概念を学ぶことは自己に対する肯定的な見方または否定的な見方を助長する。大人は新しい学習の状況において、他人が自分を批判し、それが不安を生み出すのではないかと恐れている。
- 大人は学習のために他人から規定されること、特に規定されたことが、自分が現在やっていることへの非難と感じたときに拒否する。

あなたができること：参加者が安心して新しいことに挑戦したり、新しいアイデアを考えたりできる環境を整える。決して参加者を批判せず、1人ひとりに対し、何らかの方法で関わり、受容するよう肯定的に関わり、参加者1人ひとりを支持する。

### 学習者の体験の役割

- 大人は今までの幅広い経験・知識・技能・自分の方向づけ・関心・能力をもって学習の場に来ている。学習の最も豊かな情報源は、参加者自身のグループであることが多い。
- 大人は、自分の能力を批判されると思う学習の状況に抵抗するだろう。つまり、押しつけられたワークショップのテーマやアクティビティに抵抗するかもしれない。

あなたができること：参加者を自分自身の経験・知識・技能をもった個人として受け容れ、尊重する。グループ討議・問題解決や仲間と助け合うアクティビティのように、参加者がお互いの学びに貢献できるような方法を提示する。

### 動機づけ

- 動機づけは大人の学習者にまかせる。唯一できることは、励まし、大人がすでにもっているものを伸ばす状況をつくることである。
- 大人の学習は、学習者への尊敬・信頼・関心をはっきりと表す立ち居ふるまいによって高められる。

あなたができること：あなたが学習者を尊敬し、信頼し、彼らに関心をもっていることを示す。関心を示さない人、いやいや参加している人たちを非難せずに、ワークショップに関心を高められるように修正する。

（『環境教育指導者養成マニュアル』角田尚子・ERIC国際理解教育センター著より）

この資料を参考にしながら、人権啓発に関わった経験にもとづいて「大人の学習者の特徴」と「ファシリテーターがすべきこと」について挙げたのが以下のリストです。

#### **大人が学ぶ場とは？ 大人の特徴**

- ・ 目標が明らかにされている方が不安が少ない。(子ども相手のときには「今からなにをするのかな?」とワクワク感を演出するのに目標を内緒にすることもある)
- ・ 自分に関係がある、役に立つと思うと積極的に参加する。
- ・ なにを学ぶかを選びたい。押し付けられるのはイヤ。
- ・ 今までの経験を尊重してほしい。敬意を持って接してほしい。プライドを大事にしてほしい。→参加者の人生は学びの泉!
- ・ 大人は別の新しい型にはめられることを恐れる。今までやってきたことを否定されるかもしれないから。
- ・ いろいろ傷ついたりしてきたことも飲み込んで人生をやってきたことをわかってほしい。「大人は頭が固い。変わらない」と決め付けしないで、その発言(かたくなな意見など)の背景を考える。

#### **そのためにファシリテーターがすべきこと**

- ・ ねらいやスケジュールを最初の段階で知らせる。
- ・ 参加者を信頼する。
- ・ 「どうしてわかってくれないの?」ではなく、参加者の可能性をあきらめない。
- ・ 発言の背景にも想像力を持って望む。→反射的に対応するのではなく、受け止める。
- ・ 参加者同士がつながりあえるようプログラムを工夫する。
- ・ 発言しやすくする。

(2007 年度解放大学ゼミ生作成)

## **同和問題を参加型学習で扱うことの可能性**

ここまでみてきたことを整理し、同和問題を参加型学習で扱うことの可能性を考えてみましょう。

同和問題が、差別からの解放を求める運動の高まりの中で大きな社会問題だと認識され、同和問題の啓発が行われようとした当初は、多くの場合、解放運動を担ってきた、いわば「人権活動家」が啓発(教育)の役割をも担ってきたのは自然の成り行きでした。そして、その内容が、それまでほとんど人びとに知られることのなかった差別の実態を訴え、科学的な知識を伝え、予断と偏見を指弾することになったのも必然でした。

それが、同和教育運動が広がり、学校や行政、地域など、さまざまな場面で同和教育が取り組まれるようになると同時に、啓発を担う人も研究者や教師、行政職員、市民団体役員などへと広がっていきました。今日では企業においても積極的に同和問題をはじめとする人権啓発に取り組まれるようになり、自社内に啓発担当者を設置する企業も増えています。

「人権啓発」をめぐる環境は大きく変化してきたのです。

これら新しく人権啓発を担うようになった人びとは、「人権教育家」とでも呼ぶべき存在であって、当初の担い手であった「人権活動家」ではない場合がほとんどです。

さらに、ここで想定している人権啓発の場合、対象が「大人」であるということも考慮に入れておかなければなりません。彼らは、それぞれの背中に個性的な数十年の個人史を背負い、その個人史に根ざしたさまざまな思いを持って研修に臨むのです。

そんな十人十色の受講者に、どうやって人権の理念を届けるのか。訴えたいことがいくら正論であろうと、その正論を一方的・画一的に伝えて、果たして受け入れられるのだろうか。対岸の火事を眺めるような他人事としてではなく、自分の問題として人権について考えてもらう手段はないだろうか。そんな疑問への答えを見つけるために、近年「参加型学習」が注目されているのではないのでしょうか。

# 2 参加型による 人権研修の場づくりとは

「自由に意見を言っていていい」  
「参加者の意見を尊重する」とは

学びの場に必要な配慮  
「心地よい」場と「安全・安心」の場

F 次の資料を読んでいただいて、話をすすめたいと思います。

## 資料

### 学びの場に必要な配慮とは？

わたしがワークショップのはじめに、話し合いのルール作りをするときにも、「安心」にかかわる項目の提案が必ず参加者からでてきます。「意見を否定しない」「相手を批判しない」「肯定する」…。どれも大事だと思う一方、このルールで話し合いを深めることが出来るだろうか、ということも気になっていました。

今年の夏に、アメリカの多様性教育のトレーニングに参加した際、この疑問をトレーナーに尋ねてみました。すると、「Safe な環境にすることは大切だが、Comfortable にする必要はない」という明快な答えが返ってきました。「新しいことを学ぶ過程では、これまでのあり方をふりかえり、変えていくことも必要になってくる。それは、Comfortable (心地よい) ものではないだろう。けれど、自分を問われることなく、深く学ぶことはできるだろうか。もちろん、Safe (安全) は保障する必要はある。けれど、参加者には、研修の中で Un-Comfortable な (居心地の悪い) 状態を Comfortable だと受け止められるようになってもらいたい」

(中略) わたしたちは、人間関係を大切にすることこそ、つつい Comfortable な状態をよしとしがちです。(中略) 不当な攻撃やパワーゲームを行わない、という意味で Safe な関係を保障することはもちろんですが、そのうえで、意見と人格を分けてうけとめ、率直に批判しあうことのできる関係が、よりよい活動をつくりだすには不可欠なのではないでしょうか。

批判しあえる関係、というのはピリピリ・ギスギスした厳しい関係をイメージするかもしれませんが。しかし、痛い指摘でも受け止め、そこから学ぶことができる相手の力を信頼しているからこそ、率直に批判することができるのです。その意味ではエンパワメントの考え方ともつながるとも言えます。

NPO法人えんわぱめんと堺/ES 広報誌「ESの樹 No.8」(2006年11月発行)  
「エンパワメントしあう関係って? (栗本敦子)」より抜粋

- C 「相手を批判しない」という項目がルールづくりでよく出てくるのは、意見を批判されると自分を全部否定されたように思って居心地が悪くなる人が多いからでしょうね。
- D 書いてあることはよくわかるのですが、ついつい「心地よさ」を求めてしまいます。一つの言葉とかちょっとしたしぐさとかを「これ、おかしいんちゃうかな？」と思っても、つい目先の「心地よさ」を追求して見逃してしまったりする。「それ違うで」とか「ちょっとストップしよう」ということを言うと、対立するような形になって疲れますよね。ファシリテーターとしてその言葉をどう取り上げていくのかということが大事なんだろうが…。心地よくないとしても、全否定ではなく批判することで、みんな考えていければいいんですが、その辺の具合が…。
- E 私も企業で研修をしてきましたが、今、ふりかえてみると、参加者が当事者として密接にかかわるような内容について討論するときには、後にひっかかりが残らないように、「うまく」いくような討論を設定しようとしていたと思います。
- F でもある意味で、研修の内容が終了後にも残らないと困るわけですよね？ 研修の成果があるということは影響があるということですから（笑）。
- G 研修の場で居心地が悪かったことで、人間関係も居心地が悪くなってしまうかもと怖れるんです。お話は理解できるんですが……でもそれってよく考えると、人権研修とは別の研修が必要なのかもしれないですね（笑）。
- F そうかもしれません。人権研修そのものの課題ではないのかもしれませんね。
- C 人格と意見をわけて受け止めるような訓練が必要ですね。
- H でも、実際に自分が居心地悪くされた場合に、「相手を批判しない」というルールがもしあったら、がまんしなければならないのでしょうか？ たとえば同和地区に対する差別的な言葉を言われたとき、自分が同和地区出身者なら傷つくでしょうし、腹が立ちます。「学ぶためにはそういう意見も研修の場で出ることはあるんだ」と頭では思っている反論したり批判したくなります。感情的にならずに対応できるかな？と思うんです。
- B そうですね。自分が相手の発言でしんどくなったり傷ついたりしているときに、相手の意見と人格をわけて、相手が居心地悪くならないように、伝わりやすいように配慮して発言しなければならないのでしょうか？ 疑問です。
- F さきほどの文章の中にも少し書いているのですが、別に居心地の悪いことをがまんする必要はないと思います。その人の当事者性にかかわるような点についての安全・安心が守られる必要があるわけです。単に「いろんな意見があるよね」と発言すべてをそのままにするという「居心地のよさ」を守る必要はないと思うのです。多数の人にとっての「居心地のよさ」が、少数の人の「安全・安心」を損なっている場合もあるのですから。  
「居心地がよい」ということと、「安全・安心」が守られるということはどう違うのか、もうちょっと話し合ってみましょう。

「心地よい」学びの場	「安全・安心」が守られた学びの場
<ul style="list-style-type: none"> <li>・否定されない</li> <li>・自分が受け入れられる</li> <li>・雰囲気優先してしまう</li> <li>・出している感情・アカン感情がある。</li> <li>・内面まで突っ込まなくてよい (自分は変わらなくていい)</li> <li>・真剣に考えなくていい。頷いていけばいい</li> <li>・スッキリした一つの正解が得られる (心地よい答えがある)</li> <li>・責任があいまい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・反論あり(意見として)</li> <li>・人格としては尊重される(変化の余地あり)</li> <li>・気になる発言(差別的など)は取り上げる</li> <li>・どんな感情も出している(怒りも)</li> <li>・存分に悩むことができる (意見は言い合える)</li> <li>・イヤなことは言っている</li> <li>・もやもやはもやもやのままでもいい (葛藤して、結論が出ないことも)</li> <li>・自分の学びには自分で責任をもつ</li> </ul>

(2007年度解放大学ゼミ生作成)

F 話し合いの中で「心地いい」はスッキリした答えがある、という意見がありました。なかなか面白いポイントだと思います。

I 企業の研修では、ある目標のために討論する場合、どうしても答えを出そうとします。そういう意味では、みんなが正解だと納得する「心地よい回答」を求めます。

F 答えは答えでも「居心地のよい答え」であってほしいんですね？ 正解を提示してもらえれば、「心地よい」。つまり「心地よい場」では誰かが判断して結論を出してくれるわけです。一方、安全・安心の場では、自分の学びについて自分で責任を持つ、自分の結論を出す、ということではないでしょうか。

J 聞いていると、「心地よい」ことばかり目指すことで、「地獄への道は善意で敷きつめられている」ということになりかねないと思いました。これは大阪教育大学の中野陸夫先生が講演会で言われた言葉で、小学校で子どもを育てるときに大人が全部先回りをして用意をしてしまうことで、子どもの自立を妨げてしまうという状況を表した言葉ですが、居心地の良い状態をめざしがちだけれども、ときには居心地の悪い状態も作りださないと本質に迫っていけない場合もあるわけですね。それをしないで居心地の良いままで終わってしまうと…。

F だからこそ、ワークショップの場を心地よいだけの場にしないことが必要です。心地よいことがいけないわけではない。心地よい「だけ」なのが問題なのです。人権についてのワークショップでも、特にコミュニケーションやスキル系など、人間関係のことから入っていきこうとするときに、心地よさが求められがちです。今までの人権研修は一方的に聞いて反省を求められてきた、というイメージの反動として、ワークショップの楽しい部分ばかりに焦点があてられるということがあると思います。お配りした資料にあるファシリテーターはこんなたとえ話をしてくれました。自転車に乗るとき、はじめはこけたり痛い思い、恥ずかしい思いをしないと乗れるようにならない。だからといっていきなり砂利道で練習するのはしんどいわけで、練習の場というのはある程度の安全・安心を確保する事は大事。けれどいつまでもコマ付きのころばない状態でやっても自転車に乗れるようにはならない。否定しない、批判しない、ということは大事だと思うのですが、なんでそんなにこればかりルールに出てくるのか、と疑問に思っていたのです。

C 批判自体が悪いこと、批判をする人は攻撃的で相手を傷つける、というイメージがあるように感じます。意見を批判しているのに、人格を攻撃されたと受け取る人がいるのでしょうか。

F そうですね。みなさん、アサーションという言葉をご存知でしょうか？ よく説明として「攻撃的にならずに相手に自分の思っていることを伝える方法」などとありますが、私はそれは違うと思っています。私は、アサーションは、自分自身の、そしてお互いの安全・安心を守るためのものだと思います。アサーションはよく「積極的自己主張、自己表現」と訳されます。あくまで自己表現です。それをどう受け取るかは相手のものなのです。

私自身がかつてアサーションの研修を受けたとき、すごくショックだったことがありました。私がアサーティブに表現したつもりでも、相手がそう感じているとは限らないということに気づかされたんです。とりくんだロールプレイのなかで、アサーティブだと思われたい、攻撃的と思われたくないという気持ちが私の中に強くありました。それを講師に指摘されたのです。「相手に『栗本さんはアサーティブだ』と思って欲しい、つまり自分の思うように自分のことを受け止めてほしいと思うのは、相手をコントロールしようとしているということです。相手がどう受け止めるかは相手の問題です」と。

意見と人格をわけるといってもそういうことだと思います。こんな風に反論したら相手は傷つくんじゃないか、と気を遣う必要はない。傷つくか傷つかないかはその人の問題。言われてイヤだったら、相手はそれを表明することができるのです。その意味で言えば「相手が傷つくんじゃないか」と先回りして考えて言わずにいるのは、配慮しているつもりで、すごく傲慢なことかもしれません。逆に、自分が傷ついたと思ったら言っていない。言わないと相手にわからない。「私はそういう言われ方は好きじゃない。言われたくない」「そんなこと言うあなたは信じられません」と思ったら言ってもいいかもしれない。でも、「その意見は間違ってます」というのと「私はその言い方は好きじゃない、イヤです」というのはすごく違うのです。

感情についても、怒りや悲しみ、傷ついたという感情は、なかなか出しにくい。安全・安心の環境がなければ出しにくいですね。

B 差別的な発言、気になる発言をする人自身が、実はしんどいことを抱えている場合があると思います。

F だからこそ、人格と意見をわけることが大事なのです。ワークショップの短い時間に、その人の人生全部を持ち込んでいるわけではないのです。

「差別っていうけど、部落の人も悪いねん」と言った人がいたとしても、その発言だけをとりあげてどうこうすることはできない。いい悪いはともかく、その人が言った背景があるわけです。その人の意見を取り上げ、なんでそういう意見が出るようになったのかを考える。内容を取り上げて考えていくことが大事だと思います。

「確かにそういう意見はありますよね。それはなんでなんでしょう。なぜそういう意見が出てくるんでしょう？」という捉え方をしていくことが大事だろうと思います。

その人がたった一人で周りからの影響をなにもうけずにそういう意見を持つ境地にいたるわけでは決してない。一人ひとり社会の中に生きていて、様々な情報を得たり、人間関係の影響を受けてその結果としてそう言っているわけです。そういうふうに言わせるものはなんなんだろうというふうに考えていくことが大事です。それをその場面での、その発言だけを切り取って「そういう差別発言を言ってはいけません」と言ってしまうと、「やっぱり怒られた」「言わないようにしよう」となるだけです。

たとえば積極的に参加しない人がいたとしても、その人の人権研修に対する構えというのがなぜ積極的でないのか、そこにいたる背景、経緯にはなにかがあったのかということから考えて解きほぐしたほうがいいと思います。

その場面でなにを言っているかだけで考えるのではなく、その人がなぜそうなのかを想像する。それは一人ひとりの存在に敬意を払うということであり、参加者を尊重するということだと思うのです。それは私にとっても課題ですけど。参加者の言葉に「ひっかかる」なにかがあるということは、自分の中になにかがある。自分はなぜひっかかるのか。それを自分の課題として考えたり、社会の問題として考えることは大事だと思います。

# 「ルールづくり」の意味

## ワークショップの場づくり

ワークショップでは、人と人との相互作用で場が動いていきます。どんなテーマ、内容（コンテンツ）で話し合ったかということだけでなく、その場がどんな場になっているのかということが大事です。

よく「場づくり」ということが言われます。ファシリテーターの役割として、学びの場をどんな場にしていくのかを考えることは大事です。

たとえばファシリテーターが「私は経験豊富なファシリテーターです。みなさんまだまだですね」という姿勢でいるなら、ファシリテーターが非常に権威をもった場になり、共に学ぶ場とは遠いものになるかもしれません。あるいは、ファシリテーターが伝えたい内容がたくさんあって、それに気をとられてあせってしまうと、参加者から意見が出てきにくくなるでしょう。

ファシリテーターが参加者のみなさんと一緒に考えていきたいと思うなら、そのためにこの場をどんなふうに設定するのかを事前に考えなければなりません。名札を用意するのかしないのか、お茶のコーナーを設けるのか、などといった外枠のようなことから、はじめの時間をどういうふうにするのか、そしてもちろんプログラムをどう展開するか、といったことなどで場の雰囲気は変わります。

はじめから構えた参加者もいます。会場に机がなく、椅子だけが並んでいるのを見て「参加型だ」とわかった途端、帰ろうとするような参加者もいるでしょう。あるいは、名札をつけてくださいといったら「同じ職場やねんから、みんな名前わかってるわ！」などと反発されることもあります。そうした行動や発言もなんらかのメッセージです。そういうときにファシリテーターがどう対応するのかが大事です。ファシリテーターが「今日はそういうルールだからつけてください」と言うのか、「私がわからないので名札をつけていただけませんか？」と言うのかで、伝わるメッセージがあるでしょう。

ファシリテーターが「一人ひとりの人権を大切に」と言っているときに、行動から伝わるメッセージが、研修の内容と合致しているかどうかは、非常に大事です。

## ワークショップの「ルールづくり」の意味

ワークショップのはじめには「ルールづくり」を行います。あらためてルールづくりの意味について、話し合ってみました。

### 「ルールづくり」の意味

- ・ 自分たちでつくった方が守れそう＋はずしやすい（止めやすい）⇒その場で柔軟にできる
- ・ 自分たちで決めることで相手を尊重できそうな気がする
- ・ この場をつくっている一人だ！という責任が芽生える
- ・ 安心・共有・効率UP！⇒参加型になる
- ・ もめごとが減る。押し付けられた感じがしない。
- ・ 困ったときの安全弁
- ・ 予定調和的なルールが出てくるときはどうか…？ 参加者がかまえているとき。
- ・ ルールをつくるのが場づくり

(2007 年度解放大学ゼミ生作成)

時間が2時間程度しかない場合には、3つのルール（「参加」「尊重」「守秘」）だけを伝えてすすめることもできますが、できるだけルールづくりはした方がいいでしょう。

ルールづくりを参加者とともに行うことの意味として大きいのは、ワークショップの主役は参加者であることを端的に伝えられることです。参加者は「お客さん」ではなく、学びの場をともにつくっている大切な

一人です。講師におまかせで受身でいけばいいのではなく、ファシリテーターと場に対する責任を分かち合い、一緒に学びをつくっていくパートナーなのです。

同時に、こうしたあり方は、少し大げさな言い方かもしれませんが、民主的に人々が参加する人権尊重社会のモデルを実践していることでもあります。なにを大切に目指すのか、どう意見をかわし合意し決定するのか、それを自分たちでつくる。研修をとおして考えたい人権尊重社会のあり方を、研修そのものの中で実践しているのです。こうした小さな具体的な経験の積み重ねが、理念をアタマで理解するだけでなく、現実に行動する力につながります。

参加者がワークショップに慣れていている場合、ルールが「模範解答」に収まりすぎるときもあります。「ルールって、『人の意見を尊重する』とかでしょ」といった予定調和的な意見が多いときには、研修の中でも自分の意見や考えではなく、「人権研修なんだから、こういう“答え”を言わないといけないでしょ」といった姿勢があらわれがちです。一步ふみこんで、「では、『人の意見を尊重する』とは、具体的にどうすることですか?」「自分と正反対の意見がでたときにはどうしたらいいでしょう?」などと問いかけるなど、参加者を「お客さん」にしておかない問いかけの工夫をしたいものです。

## 実際のルールづくり 解放大学の実践から

「部落解放・人権大学講座」では2007年度、長い受講期間を通して参加者が相互に学びを深めていける関係をつくるために、講座の早い段階で「学びの場をつくるための話し合いのルールづくり」に取り組みました。

### 学びの場をつくるためのこの期の話し合いのルール

- できるだけ違う席に座って、いろんな人と出会う。
  - お互いの職種のプラス面をみよう。
  - 立場、年齢、性別にとらわれず自由に話す。
  - ここでの話したこと、聞いたことは、むやみに外で話さない。プライバシーを守る。
  - 話しやすい雰囲気できく(あいづちをするなど反応を返す)。
  - 発言した内容を認め合う。
  - 理解できないときは聞き直す。わかろうとする姿勢をもつ。
  - 相手に対して興味を持つ。
  - 話をとらない。話している人の気持ちを尊重する。聴く姿勢をもつ。
  - 違う意見や考えへの批判は、人格に向けられたものではない。
  - 議論でモメても、あとは仲良く。
  - 人の意見は否定しないが、反対意見はキチッと伝える。
  - わかってもらえる話し方を心がける。
  - 一方的に話さない。
  - とりあえず、まとまらなくても言うしてみる。
  - 言いたいことを本音で話す。思いを出し切る。
  - みんなが発言できる機会をつくる。話しやすいようサポートする。
  - 話の途中で質問・意見を言わない(話が終わってから)。
  - パスもあり。
  - 発言を強要しない。思ったことを思ったときに言うようにする。
- ★人権に関わって気になる発言があったとき…
- 意見に対しては率直に、素直に指摘する。
  - 人格攻撃はしない。気になったら表明する。
  - 一対一ではなく、いろんな人を交えて話し合う。(できるだけその場、その日のうちに)

(2007年度部落解放・人権大学講座(92~94期)で作成されたルールから抜粋)



この講座は、週1回のペースで約半年にわたって開催される連続講座です。行政や企業で人権啓発に取り組む方々を中心に、約50人の人々が講座を聞き、話し合い、学びあいます。「いろんな人と出会う」「お互いの職種のプラス面をみよう」「立場、年齢、性別にとらわれず」「議論でモメても、あとは仲良く」などといったルールは、そうした講座の特徴が反映されたものと言えます。

参加者全員で話し合っつくったルールは、いつでも参加者が確認できるように講座会場の前に貼り出しておきました。講座の中盤では、新しく追加したり修正したいルールはないかどうか見直す機会も設け、参加者のためのルールであることを確認し、折にふれ活用されていました。

たとえば、発言に躊躇した参加者が「意見がまとまっていないのですが、ルールにもありますしひとまず言ってみます」というふうに前置きをしてから発言されたこともありました。また、話し合いでプライベートな話題にまで質問をされたときに「今は話したくありません。ルールにも『パスあり』とあるはずですよ」といったふうにルールを引用されることもありました。この参加者は、毎週、講座に通う中でこの「学びの場」に対して安心感をもたれた結果、終盤には、自らの辛い経験をふりかえりつつ、お話をされたこともありました。

長く同じメンバーで学ぶ講座では、特にルールづくりは大事でしょう。

# 3 参加型人権研修の 指導者に求められるもの

## 「こんなときどうする?!」 直面する困難を検討する

### ファシリテーターの“悪夢”を解決する

F 「ファシリテーターのもつ恐怖」という文章をみて、みなさん、ご自分の悩みを思い出しながら、自分にとって考えたい“恐怖”をこの8つのうちから選び、おなじ番号を選んだ人でペアになってください。

そのペアで、その“恐怖”から考えられる“悪夢”のシチュエーションを考えてください。それをみなさんで、「私ならこう対応する」と知恵を出し合って解決策を考えていきましょう。

#### ファシリテーターのもつ恐怖

ファシリテーターは往々にして以下のような恐怖をもつことがある。

- ① 状況が手におえなくなる恐怖
- ② 自分が無能力、または専門家でないように見られることの恐怖
- ③ グループのメンバー（参加者）が傷つけられるのではないかと恐怖
- ④ 自分が、表面下では何が起きているのかを十分に見極めることができないのではないかと恐怖
- ⑤ グループのメンバーの期待に達し得ないのではないかと恐怖
- ⑥ エキスパートの観察者としての客観性を失うのではないかと恐怖
- ⑦ 自分よりもメンバーの方が能力があるように見え、グループの助けになっているのではないかと恐怖
- ⑧ グループのなかで起こってくる葛藤や危機を解消する手段・方法をつくりだすことができないのではないかと恐怖

ファシリテーターが自分をひとつの役割とみるとき、役割の期待にそって行動していこうとすると、自分を真の人間的な関わり合いから防衛するとき、そのようなときに、よく以上のような恐怖をいだく。

自分を人間として受け止め、他者との人間的な関わり合いを受け容れるときには、以上のような恐怖が減少されてくることに気づくものである。

(SMILE ファシリテータートレーニング 研修資料より)

- \* 以下は、07 解放大学ゼミの参加者が作成した「解決策」です。これが「正解」ということではありません。ファシリテーターのトレーニングとして、このように「解決策」を考えていくことも有効でしょう。

## ① 状況が手におえなくなる恐怖

### シチュエーション 1

参加者が強く反論し納得しない。それに何人もの参加者が同調する。違う主張の人がつぶしにかかる。

そんな中、ファシリテーターである自分になすすべがなくなっているのが怖い。思考停止、頭の中が真っ白になる。「ファシリテーターはちゃんとせなアカン」「正解を言わなアカン」というプレッシャーがある。参加者にどう思われるのか、展開しきれないのでは？というのが不安。

- ・ その状況を言葉に出して整理してみる。
- ・ 自己開示。「困りましたね」と気持ちを伝えたり、「どうしたらいいでしょうね」と参加者に相談してみる。
- ・ 反論をみんなで整理してみる。そこからまた話し合う。
- ・ 大事な点なら、予定していたプログラムはあきらめて、このことについてグループで話し合う時間をとる。
- ・ ファシリテーターとして「私はこういう意見なんですが、違う意見を言っていたいただいてありがとうございます。他の方はどうですか？」と介入して、つぶされかけた人の意見も言ってもらう。それでも話をさえぎったり長々話すようなら「ルールに立ち返りましょう！」⇒尊重などを確認。
- ・ 「参加者に対して教えてあげる」というのではなく、自分も学ぶんだという思いを持てば、不安も減るのでは。

### シチュエーション 2

シーンとして誰も発言がない

- ・ 文字で書くアクティビティをしてもらって、それをもとに意見交換をもらう。
- ・ ワークのねらい、目的が伝わっているかどうか確認。必要なら再度明確に伝える。
- ・ 発言者を指名する。
- ・ ペアで話し合うアクティビティを取り入れる。

### シチュエーション 3

中学生対象。非協力的な参加者。1対1の傾聴で話しをしない。お互い無言。ポストイットに書くワークで、テーマと全く関係なく「ひま」と書かれた…。けれど、感想文には「楽しかった」と書いてくる。非協力的な参加者本人への対応と他の参加者に対する対応。

- ・ 「楽しかった」と書いているなら、そのワークのときは非協力的だったけれどプログラム全体としてはよかったのでは？
- ・ 本人に「どうですか？」と声をかけてみる。
- ・ 他の参加者には、淡々とすすめる。やってみての感想などを積極的に出してもらおうよう問いかける。
- ・ 休憩時間に話しかけてみる。
- ・ 参加者のニーズにあったアイスブレイク、ワークをする。
- ・ ヒマにならないアクティビティ。
- ・ 「パスもあります。今、参加したくないですか？」などと問いかける。その上で「私はみなさんと一緒に学んでいく場をつくりたいので、ぜひ参加してください」と伝える。

#### ④ 自分が、表面下では何が起こっているのかを十分に見極めることができないのではないかという恐怖

##### シチュエーション4

ある職場の人権研修でファシリテーターをした私。なにやら参加者の雰囲気を変えな？と感じた。もしかして、参加者の間でいじめが起きている？

- ・ 考えすぎない。背負い込まない。思い込まない。
- ・ ファシリテーターが緊張しすぎかも？
- ・ 気になるポイントを明確にして「〇〇が気になるのですが」と直球で聞く。
- ・ いじめが本当にあったとして、ファシリテーターは何ができるか？ 引き受けられることと、引き受けられないこともある。限界を知る。
- ・ 雰囲気づくり＝ルール作りをていねいにやる。
- ・ 「お互いに尊重する」というルールに立ち戻ってすすめる。
- ・ 協力しあうアクティビティをやってみる（ヒューマンチェーンなど）。
- ・ 参加者に質問を投げかける。
- ・ はじめて出会った人たちだからこそ、対等な立場でアクティビティをすすめることができる。お互いが対等な立場で、全員が参加しているか配慮しながら活動をすすめる。

##### シチュエーション5

人権研修のファシリテーターをしていた私（実体験）。児童虐待に関わるワークをしていたが、参加者の中に、虐待被害者でありリストカット常習者である当事者がいた。無神経にしゃべってしまったが…。

- ・ 「無神経」ってどんなふう？ 「いたことがわかった」ということは、反応があったということだと思うので、その反応を手がかりに関わっていけばいいのでは？
- ・ 傷つけたことに気づいたら、率直に、配慮が足りなかったと話す。
- ・ 後で「あの話は無神経だった」と気づいたときには、自分で文章にしてみるなどしてふりかえる。もしできるなら、参加者にお手紙を書く？
- ・ 「勉強になった」と前向きに捉えるのもありでは。
- ・ どんな研修でも、いろんな立場の人がいることを前提に、そして自分のもつマジョリティの部分意識してファシリテーターをする。

#### ⑤ グループのメンバーの期待に達し得ないのではないかという恐怖

##### シチュエーション6

会場に入ったら、参加者はシラー。「仕方なく」参加している感じ満点。それでも意を決してワークをすすめるが、あまり感想も出てこず、うまく問いかけることもできず…。「結局、なんやってん？」と思われていそうで…。ひょっとしたら期待してくれていた参加者もいたかもしれないのに…。

- ・ それほど気になるファシリテーター自身の問題なのでは？ ワーク中は気にしない。後で「なんで自分がひっかかるのか」をじっくり考えてみる。
- ・ 雰囲気を変える努力はしてみるが、あまりこだわらずに進行しても良いのでは？
- ・ 参加者の表情や雰囲気だけで、決め付けない。
- ・ 「参加してくれるのが当たり前」と思っているから、積極的でない人が気になるのでは？ 参加しないもOK。逆に、参加している人への感謝の気持ちを忘れずに。

- ・ 参加者全体をみることを大事に。あまり気にしすぎると、ファシリテーターの意識が、「参加している人：していない人」で「1：9」ぐらいになってしまうのでは？
- ・ 「全員を満足させたい」と思いすぎないように。
- ・ ペアで話をしてもらおう。
- ・ 一人ずつに「なんで？」と質問してとっかかりを作る。
- ・ アイスブレイクに時間をかける。
- ・ 体を動かす。協力するアクティビティを入れる。
- ・ BGMを流す。
- ・ 早めに終わって、その研修の時間から開放する。

## ⑥ エキスパートの観察者としての客観性を失うのではないかと恐怖

### シチュエーション7

差別的な発言への対応。「子どもの育て方が悪いから部落の子どもが卑屈になるんだ」といった発言。自分はファシリテーターだが、感情が抑えきれない。言った人に腹が立つ。

- ・ 「子どもの育て方が悪いから…」という意見について、構造的な視点で、しんどい歴史背景を次世代にどう伝えれば子どもが卑屈にならないかを考えてみる。
- ・ 「子どものしんどい状況＝部落の子育てが悪い」という図式をほぐすべく、部落の子どもを取り巻く今の社会状況について議論してもらおう。
- ・ その人がなぜそういう発言をするのか、体験などがあるなら少し話してもらおう。
- ・ 具体的な事例で説明する。
- ・ 感情が抑えきれないときには「その発言については、あとでもう一度考えたいと思います」といつて休憩し、自分をクールダウンする。
- ・ 「私はとても残念です」など、言葉にしてみても感情を落ち着かせる。
- ・ 他の参加者に働きかけて、違った意見や感想を促す。

## ⑧ グループのなかで起こってくる葛藤や危機を解消する手段・方法をつくりだすことができないのではないかと恐怖

### シチュエーション8

グループ討議をしていて「部落差別をことさら取り上げるから部落差別がなくなるんだ」「住宅などの優遇があるから逆に差別が起こるんだ」などの発言があったとき、全体に論議を返していきたくてファシリテーターは思うのだが、どうしたらいいのでしょうか？

- ・ 部落差別をなくすことを目的にしているのだから、部策差別を取り上げているという大前提を理解してもらえそうなワークをする。これはどんなワーク？
- ・ ファシリテーターが“本当に”困っていることは何？ 「部落差別を取り上げる／取り上げない」「優遇（というか対策）をする／しない」ことの利点と限界を分析する。
- ・ 予定していたプログラムはあるが、少し変更していくことについて了解をとる。
- ・ 「優遇がなかったら差別は起こらないのでしょうか？」「取り上げなければ、差別はなくなるのでしょうか」と全体に問う。
- ・ 自分の体験談や具体的な話を出して感想を聞く形で論議をすすめる。
- ・ 発言のよし悪しではなく、どんな経験、気持ちが発言の後ろにあるのか聞き、みんなで考えてみる。
- ・ 意見を表明してくれてOK⇒これをきっかけに論議を発展する。
- ・ ファシリテーターひとりで悩まないで、全体に「どう思いますか」と問い返す。参加者の知恵を求める。

- ・ 全体に返したあと、休憩時間を取り、ファシリテーターがその後の展開を考えたり落ち着くための時間を稼ぐ。
- ・ 女性専用車両など、似ているほかの話について議論してもらう。

## ファシリテーターの姿勢

「ファシリテーターの“悪夢”を解決する」ための話し合いをした際、差別発言にかかわる“悪夢”が2つほどでした。「後から当事者がいたことがわかった。配慮が少なかったのでは」というものもありました。けれど、参加者から反応が出てくるということは、参加型学習の一番の良さであり面白さです。

「差別発言が出たらどうしよう」と思うと思いますが、逆に考えれば、講義式の研修などで全然心にもないのに「そうですよね。差別はいけません」と表面的な感想しか出てこないのと、どちらがいいのでしょうか。

意見を出してさえくれない、研修に来てさえくれない人の方がさらに課題なのであって、来てくれて、自分の中の違和感を出してくれているわけだから、それを手がかりに一緒に考えていくことができればいいわけです。

ましてや参加者が「実は私はリストカットをしていた」などとふりかえりで自分の当事者性を出してくれたということは、そのワークの中で、ファシリテーターは信頼を得たと受け止めてもいいのではないのでしょうか。伝えたいと思ったからこそ伝えてくれているのです。アンケートをみたファシリテーターとしては「配慮が足りなかった」とショックに思われたかもしれませんが、だからこそ、それを糧にして次につなげることがファシリテーターとしてやるべきことではないのでしょうか。

私たちには「失敗する権利」があります。ただし、失敗したときにそこから学ぶという責任があります。特に前に立って、役割を引き受けた者にはより大きな責任があります。失敗の経験をうやむやにするのではなく、そこから次に向けてよりよいことができるように工夫をしようと思っていればいいのではないのでしょうか。

「参加者を信頼する」ことが悪夢の解消につながるという意見がいくつか出てきました。

参加者の反応というのはファシリテーターの鏡です。「今日の参加者にはこのテーマは難しすぎるのでは」「どうせ動員で来ているのだろうし、活発に話し合うなんて無理かも」とファシリテーター自身が思いながらやっていると、その懸念はなんらかの形で参加者に伝わり、「やっぱり、うまくいかなかった」ということになりがちです。逆にいえば、参加者が構えているな、と感じるときには、ファシリテーターである自分自身が構えていないかふりかえってみると気づくことがあるかもしれません。

もちろん、ファシリテーターの役割や専門性を保ってその場にいるのですが、同時に一人の人間としての感情の動きも大事にしながら、その場に、一個の存在として参加者と対等な立場でいることが大切です。

参加者を信頼し、ファシリテーター自身がその場から学ぶ姿勢でいることが大切です。また、自分ひとりで全部解決するのではなく、参加者に助けを求める、参加者の知恵を借りるという姿勢でいることが大事なのではないのでしょうか。そういう場にしていこうとすることが、こうした“悪夢”を解決していくことになるのです。

さきほどのプリントの最後の文章を再掲します。

ファシリテーターが自分をひとつの役割とみるとき、役割の期待にそって行動していこうとするとき、自分を真の人間的な関わり合いから防衛するとき、そのようなときに、よく以上のような恐怖をいただく。

自分を人間として受け止め、他者との人間的な関わり合いを受け容れるときには、以上のような恐怖が減少されてくることに気づくものである。

(SMILE ファシリテータートレーニング 研修資料より)

## 適切な問い

ファシリテーターの役割として重要なのは、考えを深めるための適切な問いを立てることです。

たとえば同和問題について話し合っているときに、「身元調査はしてはいけません」「やっぱりお互いを尊重しないといけないですよ」などと「正解」のような発言ばかりになって話し合いが深まらないような雰囲気があるときに、「本当にそんなことができますか？」と意地悪な質問をすることもあります。これを「デビルズ・アドボケート (Devil's Advocate、悪魔の弁護人)」と言います。あえて反対の視点を持ち込むことで議論を深めることを意図しての問いかけです。もちろん、実際には話し合われていることに対して否定的な意見を持っているわけではなく、むしろ賛成だしいい意見だと思っていたりするわけですが、あえて投げかけてみるのです。

また、よくワークショップでは「オープンエンド」ということが言われます。まとめてすっきりして終わればいいのでしょうか。講座の中ですっきりすることが大事なのではなく、ときにはモヤモヤを持って帰ってもらって、学んだことを現実の中で考え続けてもらうことも大事です。そうした「クリエイティブ・カオス (創造的な混沌)」を生み出し、そのなかで参加者一人ひとりが自分にとっての答えをつかんでもらうことが、ワークショップにおいては大事なことではないかと思います。

ファシリテーターをしていて説明したい衝動にかられることはあると思いますが、「説明ではなく、ともに考える投げかけをする」ことが、ファシリテーターの役割です。

## 介入について

### ファシリテーターのための介入の指針

学びの場をフェア (公正) で民主的な「安全・安心」な場にするには、ファシリテーターの大きな役割です。誰かが非常に不利益な立場になったり、不当に傷つけられたりすることがないように、場を調整するために介入が必要な場合があります。

たとえば、一人の人がグループのなかで何でもかんでも作業を押し付けられていて「いじめ」のような雰囲気があるときに、ファシリテーターがなにもしなければ、その状態を黙認していることになります。そこで「役割は分担してくださいね」とファシリテーターが一声かけるかどうかで、場の状況は変わってきます。

参加者同士には力関係が働いているという視点から、人権を考える学びの場を「公正・公平な場」、また「安全・安心な場」にするためには、どんな介入が必要なのでしょう。「こういう場面では介入を考えた方がいいのではないか」ということを話し合い、「ファシリテーターのための介入の指針」を考えました。(次ページ参照)

「差別的な発言」について、わたしがよく経験するのは、同性愛者 (とくに男性同性愛者) に対する嫌悪感を表す発言です。

たとえば、たまたま同じ二人の男性ばかりがペアになるときに「お前ら仲ええなあ！」というからかいがあったことに対して「そんなっちゃうで！」と抗議するような発言があったとします。これは介入しないでいいのでしょうか。明らかに同性愛に対する揶揄的なニュアンスが含まれたやりとりです。

これが「私は部落出身ちゃうで！間違えんといて」と、嫌悪を含めて発言していたら、介入しようとする方は多いと思うのです。しかし、同性愛者に関してのこうした発言は、テレビなどのメディアも含めてあまりにも日常的にあるだけに、軽く流されたり、見過ごされたりしてしまいがちです。では、どう介入するのか。ファシリテーター自身が問われるところです。

### ファシリテーターのための介入の指針

#### 参加のバランスが悪いとき

- ・ しゃべり続ける人がいる
- ・ ずっと黙っている人がいる
- ・ 時間管理がうまくいかない

#### 安全でないとき

- ・ 差別的な発言が出た
- ・ 参加者間で相手を傷つける発言が出た
- ・ 感情が激する（泣く、怒るなど）
- ・ 反論を許さない威圧的な雰囲気ができている
- ・ 攻撃的・暴力的な言動の人がいる

#### ワークのねらいとズレているとき

- ・ 指示、目的とズレた活動をしている人がいる
- ・ 当事者の被差別体験が語られるなどして、話し合いを深めることができていない
- ・ 議論が煮詰まっている

(2007 年度解放大学ゼミ生作成)

具体的にどうしたらいいのか、上記の「介入の指針」としてあげられたものの中から「被差別の当事者が語りだした」「参加者間で差別発言、傷つける発言があった」「攻撃的・暴力的な言動」「感情が激している」という4つの場面を選んで「介入の仕方」について考えていきました。

## 介入の仕方を考える

\* 以下は、2007 年度解放大学ゼミ生が作成した「介入の仕方」です。これが「正解」ということではありません。ファシリテーターのトレーニングとして、このように「介入の仕方」を考えていくことは有効でしょう。

### A. 被差別の当事者が語りだした

- ・ 当事者の語りを聞いて、他の人が何も言えないような雰囲気になってしまったら、ファシリテーターが自分の体験をもとに議論をすすめるなどして介入し、こうした話をどう受け止めたらいいかを考える。
- ・ より深く学べる発言だと感じて状況が許せば、参加者に了解を得て、プログラムを変更し、時間設定をして話してもらおう。
- ・ 時間が厳しかったら、別の機会に話を聞くことを提案する（休憩時間、連続講座なら次の機会など）。
- ・ 「時間を独り占めしない」「みんなが参加する」などといったルールの確認をして介入。
- ・ 被差別体験などが語られそうな問いのときには、あらかじめ時間設定をはっきりしておく（「一人〇分程度で話してください」と告知するなど）。
- ・ 次のワークで語られた内容を踏まえてより学びを深めることを意識する。
- ・ 全体のねらいとズレたときには、次のワークで切り替える。

### B. 参加者間で差別発言、傷つける発言があった

- ・ 発言者に、なぜそういう発言をしたのか、問いかける。
- ・ 「こんな意見もありますけどみなさんどうですか」と他の参加者に意見を求める。



- ・意見が出なければファシリテーターが「私はこちら思います」と意見を言う（最終手段）。
  - ・自分の体験など具体的エピソードを話して、考える。
- 疑問：当事者がその場にいるかいないかで対応は変えるべきではない？

### C. 攻撃的・暴力的な言動

- ・とりあえず止める。
- ・身体的暴力が振るわれた場合は、「暴力はダメ」という姿勢は示す。
- ・簡単に両者に事情を聞く（休憩をとるなどして。内容がセンシティブな場合もあると思われるので、全員に聞こえるところで安易に聞かない）。攻撃している側が悪いと決めつけない。
- ・必要なら、別に時間をとって話を聞く、と提案する。
- ・気分転換のアクティビティをする。体を動かす系やクールダウンするもの（目を閉じて気持ちを落ち着けるもの、一人で文章を書くものなど）。
- ・全体に共有して考えた方がよい内容であれば、プログラムを変更する（ファシリテーターは変更できるようにいろんなアクティビティを準備しておく）。
- ・全体に共有する際には、当事者に語らせるのではなく、ファシリテーターが整理して、人格と意見は切り離す形で共有。
- ・「ふりかえりシート」などを活用し、参加者全員に気になったことなど書いてもらう。必要なら後で対応する。

### D. 感情が激している

- ・Cに近い。気分転換のアクティビティをするなど。
- ・泣く（発言中） 当事者に対して：「大丈夫ですか？ 続けられますか？」  
全体に対して：「心が揺れることもあります」など一声かけてあまり踏み込まない。短い休みをとる。話を聞いて静かに。
- ・怒る 当事者に対して：怒ったきっかけについてその内容の確認⇒全体に対して：どう思いますか？  
ファシリテーターの感情が激する…「ちょっと私自身が混乱しているので…」など自己開示する。休みをとる。自分自身がどんなことで感情的になるのかを知っておく。

「差別的な発言があったとき」に介入することは不可欠です。そのとき、発言そのものを許さないという毅然とした態度を明確にしながらも、発言した人を攻撃・否定するのではなく、その発言をきっかけに「いま、ここ」でおこっていることからともに学ぶという姿勢を保ちたいものです。もちろん、ファシリテーターが介入する前に、参加者のなかから発言に対する反応がでてくることもしばしばあります。ワークショップの場で「差別を見逃さない」という行動が実現されているわけです。ファシリテーターが介入するときも、「今の発言、いいのかな？」「傷ついた。反論したい」などと思いながらも表明できていない潜在的な参加者の思いを引き出すような問いかけができるといいのではないのでしょうか。あくまで、参加者のやりとりを大切にしながら、焦点をあてたい発言の扱いを深めましょう。

「暴力的な言動」があった場合、必ずしも暴力的な言動に出た人が悪いというわけではないという点が難しいと思います。差別的な発言や傷ついたりした側が、怒ってした言動が、周囲からみれば「暴力的」とみえることはあります。

グループの話し合いのときに、突然「バカ！」という怒鳴り声が響きわたったということが実際にありました。連続講座で、ある参加者の間でコミュニケーションがうまくいっていなかったのですが、粘り強く働きかけていた側に対し、その相手が、それまでに繰り返し説明されてきた「されたらとてもイヤなこと」を無神経に行ったのです。それまでなんとかやりとりしようとしてきた人も我慢が限界に達し、怒りの表現として怒鳴った。その怒鳴った場面だけを取りあげれば、ある意味、暴力的ですが、どう介入するのでしょうか。

感情がいきいきと動くということは、一人の人間としてすごく大事なことです。人が泣いたり怒ったりすると、まわりも動揺するものです。ファシリテーターも例外ではありません。参加者のなかで大きく感情が動いているのに、ひとり冷静でいられるものではないでしょう。ファシリテーターだからといって、あまり「自分の感情をコントロールしなければ」と思う必要はないのではないのでしょうか。

Dのグループの話し合いでは「自分が物事を丸くおさめようとする傾向があると気づいた」というお話がありました。「丸くおさめようする」ことが必ずしも悪いわけではありません。「私はなんでそんなに泣いたり怒ったりする場面がしんどいのかな?」「対立や葛藤を避けて丸くおさめようとするのかな?」と考え、自分自身を深く理解していく手がかりにするというような姿勢があればいいのではないのでしょうか。誰にでも課題はあるのですから。

自分の対人関係の持ち方というのは、それまでの人生で自分を守るために身につけてきたものであるという側面があるわけです。そうした対応をする自分が守りたいものはなんなのか?ということに焦点をあて、自分なりに引き受けることが重要です。

ただ無自覚だと、防衛的に振舞ってしまいがちです。「私はこういうとき腹が立つ」「こういう参加者は苦手」と知っておくだけでも違います。自分の傾向に無自覚で「どんな参加者も大丈夫!」と思っていると、苦手な参加者に対して無意識のうちになにか反応してしまうものです。

自分の得手不得手を自覚し、持ち味を生かしたファシリテーターを目指せばよいのではないのでしょうか。

## もとめられる資質とは

### 人権研修のファシリテーターであるために望ましい条件

以上のような話し合いを踏まえ、西田真哉さん作成の「ファシリテーターであるために望ましい条件」を参考にしつつ「人権研修のファシリテーターであるために望ましい条件」を考えました。

これは「正解」ではありません。ぜひ、みなさんも、どんな条件が必要かを考えてください。

#### ファシリテーターであるために望ましい条件

星野欣生さん訳に西田真哉さん加筆・作成

- ① 主体的にその場に存在している。
- ② 柔軟性と決断する勇気がある。
- ③ 他者の枠組みで把握する努力ができる。
- ④ 表現力の豊かさ、参加者への反応の明確さがある。
- ⑤ 評価的な言動は慎むべきとわきまえている。
- ⑥ プロセスへの介入を理解し、必要に応じて実行できる。
- ⑦ 相互理解のための自己開示を率先できる、開放性がある。
- ⑧ 親密性、楽天性がある。
- ⑨ 自己の間違いや知らないことを認めることに素直である。
- ⑩ 参加者を信頼し、尊重する。

#### <人権研修のファシリテーターであるために望ましい条件>

- ・ 人権を尊重する姿勢は崩さない
- ・ ポジティブに参加者を信頼し、尊重する
- ・ 評価的な言動は慎むべき（どんな発言も出たときは対等なので）
- ・ 柔軟性と決断する勇気をもつ
- ・ プロセスへの介入を理解し、必要に応じて実行できる
- ・ ピンチのときこそ学びを深めるチャンス
- ・ 自己の間違いや知らないことも素直に認める
- ・ 自分の持ち味を生かせる（自分を大事にしていることは人権を大事にすることとつながる）

(2007年度解放大学ゼミ生作成)