

# 企業における人権啓発活動の現状と課題

福岡市企業同和問題推進協議会事務局長  
株式会社西日本シティ銀行人事部人財開発室主任調査役

加藤 圭介

## — 目 次 —

1. はじめに
2. 同推協の概要
  - (1) 同推協とは
  - (2) 設立の目的
  - (3) 同推協の組織体制—事務局会社
  - (4) 研修啓発推進委員会
3. 主な活動内容
  - (1) 研修事業(人権・同和問題啓発セミナー)
  - (2) 地域啓発活動
  - (3) 教材作成・情報発信
4. 研修事業の現状・課題
  - (1) 同和問題基礎研修会
    - (ア) 基礎研修会の特徴①
    - (イ) 基礎研修会のアンケート集計結果
    - (ウ) 基礎研修会の特徴②
  - (2) 同和問題実践研修会
    - (ア) 実践研修会の課題
    - (イ) 実践研修会の見直し
5. コロナ禍での活動
  - (1) 同和問題基礎研修会
  - (2) 同和問題実践研修会
  - (3) 人権・同和問題啓発セミナー
  - (4) 地域啓発活動
  - (5) 教材作成・情報発信
6. 最後に

## 1. はじめに

福岡市にある福岡市企業同和問題推進協議会という組織で事務局長を務めております、西日本シティ銀行人事部の加藤と申します。この組織でこの仕事をやるようになって3年10か月ほど経ちます。本日は決して講演ではありませんので、気軽に聞いていただければと思います。私は一銀行員ですし、たまたま縁があって今こういう仕事をしていますが、決して有識者ではありません。皆さんと同じ立場で社内啓発等をやっておりますので、何か皆さんの活動の参考になればと思います。

今から、活動についてご報告をさせていただきます。まず、同推協と略称で書いてありますが、福岡市企業同和問題推進協議会というのが正式名称です。ここに載せているキャラクターは3年前に作った公式マスコットキャラクターで『にじまる』と言います。まず、どういう組織でどんな活動をしているかを最初にお話をして、二つ目に我々が一番力を入れている研修事業について、昨年度大きく見直しをしましたのでそのあたりを中心にお話ししたいと思っております。そして最後に今コロナ禍で皆様も会社の中でいろいろ工夫をしながら研修等をなさっていると思っておりますので、そのあたりを今どうやっているのか、今後どうしていくのかというところについてご報告をしていきたいと思っております。

## 2. 同推協の概要

### (1) 同推協とは

まず我々の組織の概要について説明をします。福岡市企業同和問題推進協議会は1978年に出来て、今43年目に入ったところです。1978年9月に福岡市内の企業8社が発起人になり、当初341社でスタートしました。NPOなどの法人格は全くなく本当に任意の団体なので強制力はないのですが、毎月の会議にはみんなちゃんと参加していて、来られない時には「本当に申し訳ない」という電話をくれます。今現在で会員企業は446社になっています。全国的に見てもこれだけ会員企業が多い団体は、(私たちがお付き合いのある組織の中で一番会員数が多い)、他にはないと思っております。

この組織が作られるきっかけになったのが、ご存じの方も多いと思っておりますが、1975年に発覚しました部落地名総鑑購入事件です。この部落地名総鑑とは何かと言いますと、全国の同和地区の所在地が詳細に記されている差別図書になります。当時220余りの企業が地名総鑑をひそかに購入していたことが明らかになりました。何に使っていたかという身元調査です。身元調査をして同和地区出身ということが分かったら、その人を落とすということに多くの会社が使いました。残念ながら言うか、今我々の加盟企業の中にも地名総鑑を過去に買っていた会社があります。その反省のもとに加盟されているのだと思っております。それが当時大きな社会問題になり、企業の差別体質が非常に問題になった事件でした。

### (2) 設立の目的

こちらは我々の会則に定めている活動の目的です。『同和問題の解決を図るため、企業の社会的責任と自覚のもとに、会員相互が連携して、同和問題の正しい理解と認識を深め、同和地区住民の就職の機会均等をはかる』。人権問題は様々あると思っております。性的マイノリティや障がい者の方、外国人の問題も最近よく言われています。当然そういう問題を扱うこともあります。やはり会の発足経緯を考えて部落差別、同和問題に重きを置いた活動をしています。

### (3) 同推協の組織体制—事務局会社

どんな活動を具体的にしているかは後ほど説明していくので、先に組織体制について簡単にご説明しておきます。運営の中心になっているのは、ここに上がっている10社です。今は、我々西日本シティ銀行が会長会社をやっています。私たちが会長会社に就任したのが7月です。7月に定期総会があって、そこで選任されます。会計監事の九電工さん・JR九州さんの2社を除いた8社で2年ごとに持ち回りで運

用をしてきています。うちが再来年の7月までで、そのあとは副会長会社になっている岩田屋三越さんやRKB毎日放送さんと百貨店とテレビ局という順番でやっていくこととなります。会計監事は会計監査を担っていただいているというところもありますが、基本的な活動、理事・会長・副会長は名誉職とまでは言いません（当然大事なことはここで決議されます）が、実際に動かしているのは事務局です。それぞれ各社に会長・副会長・理事と事務局員として、実際に毎月集まって研修会をどうしようといったことなどを話し合っている事務局10社のメンバーが中心となり、各種活動を展開しています。

#### （4）研修啓発推進委員会

この10社にさらに11社が加わった21社が基本的に毎月会議に集まって、研修事業の企画を中心にそれ以外のいろんな取り組みについて話し合いを行っています。先ほどの21社ですが、ふだんは同業のライバル関係の会社もあります。例えば私は銀行ですけど、ここにある福岡銀行さんと福岡中央銀行さんは、地元ではお客さんを取り合っているような間柄ですし、百貨店も岩田屋三越さんと大丸さんがいたり、マスコミもテレビ局と新聞社がいたり、鉄道会社もJR九州さんと西日本鉄道さんといういわゆるライバル関係ですが、この同推協の活動においてはそういうことはいったん横に置いてみんな同じ目的のもとにやっています。この会議のいいところとして、あまり黙っている人はいません。おかしいと思ったら「加藤さん、それ違うんじゃない」と言ってくれますし、私が迷っている時に「皆さんどう思います？」と聞いたら、ちゃんと意見を出してくれるところがこの会のいいところだと思います。

会議の後には毎回懇親会を希望者だけでやっています。今年はコロナで見送っていますが、その懇親会場で、会議の中でもそういう話をすることもあります。人事や総務、採用とか人材育成を担っている人が多いのでそれぞれの悩みを話し合ったり、人権に関係ない情報を共有したりとかすることがよくあって、本当に腹を割った話が出る場所がこの組織のいいところだと思っています。この後にお話しする活動も実はこの懇親会で話していて、「こういうことをやってみよう！」と決まったものが結構あります。意外とそういったところから、斬新な発想が生まれてきているところも一つの特徴だと思います。

この写真がコロナ前の実際の会議の様子です。これでは長机に二人座っていますが、今は長机に一人ずつ2mは間隔をあけてやっています。これが全体会議で、大体パターンの際にはこのあと少人数（4～5人）に分かれます。この時は皆さんのお手元にある『BRIGHT』という研修教材の制作について議論しています。これは冊子とDVDと研修ガイドの3種類あり、そのうち冊子を3月に改訂しました。その時の班の話し合いの様子です。グループで各章を担当して最終的に管理部会というそれぞれチームメンバーのリーダーが集まった会議において全体をすり合わせていくイメージで作り上げます。何かしら担当毎に分かれてチームでアイデアを出し作業することで、毎年何らかの変化が生まれ、新しいものができたりしています。この写真は懇親会の様子です。確か西日本鉄道さんの担当者が変わる際の送別会の時で、いつもこんな感じで楽しくやっています。この場で本当に腹を割って話が出る。たぶん普通だったら表に出せない、他社に言えない極秘情報を聞くこともあるし、私もこの人だから信用して教えるというところは正直あります。たぶん他の人だったら言わないです。そういうところからも関係性が生まれていると思います。それが活動をより良くしようとか、新しいものやってみようという主体性にも表れていると自負をしております。

### 3. 主な活動内容

具体的な活動に入っていきます。メインの活動は次の3本柱になります。①研修事業、②地域啓発活動、③教材作成・情報発信です。

### (1) 研修事業（人権・同和問題啓発セミナー）

一つ目の研修事業の同和問題基礎研修会と実践研修会は後ほど詳しく説明をしますので、ここでは人権・同和問題啓発セミナーについてご説明します。このセミナーは例年千人ぐらいに受講していただいています。例年8コース開催していますが、毎回、コースはその時に合ったテーマを選定しています。昨年度のアンケートでこういう話が聞きたいという要望が多かったものや法改正があつて関心が高いだろうと思われる内容を選んでいきます。今年度は1、2月にやるので今参加募集をしている最中ですが、今年は「感染症と人権」というテーマも入れております。このセミナーですが、今年の一部 ZOOM ウェビナーを使ったオンライン配信もやる予定にしております。この写真は去年行ったパワーハラスメントのセミナーです。去年ちょうど法改正があつて義務化された部分があつたので、おそらく関心が高いだろうということで専門家をお招きしました。この各コースの内容を決めるのは当然先ほどのメンバー21社です。大体その年のテーマ（8コースのジャンル）が決まったら、3人1グループに分かれ、講師に誰を呼ぶのかからそれぞれのグループで決めていきます。当然講師とのお金の交渉も全部メンバーでやっています。当日の会場準備も司会進行も含め、すべて当たり前メンバーが担当しています。これまで「私、出来ません」と言っているメンバーはまだ見たことがありません。

### (2) 地域啓発活動

次に地域啓発活動についてです。この写真は、福岡市が主催しているハートフルフェスタ福岡という人権イベントです。毎年やっていますが今年は講演会のみで昨年度も若干縮小気味の内容だったので、一昨年の写真を使っています。福岡市が主催ですが、同推協からも事務局長が企画段階から参加をしています。この時、冒頭に紹介した「にじまる」というマスコットキャラクターの着ぐるみを着て（メンバーが中に入って）、市民の前でPRを行っています。この「にじまる」が持っている傘お分かりですか？7色のレインボーカラーになっていて多様性を表現しています。それともう一つ、差別の雨からみんなを守るという思いを込めてこの傘を持たせています。この「にじまる」というキャラクターは、もちろんデザインとかは一部プロにお任せしていますが、名前も会員企業に公募し、メンバーで話し合つて、理事・会計監事会で最終決定しました。このキャラクターを作ろうと思ったきっかけも懇親会です。飲んでいて「同推協って結構いいことをやっているのに関心が低い人は低いよね。人権ということで堅いイメージやとっつきにくいイメージを持っているんじゃない」ということで、「じゃあ、ゆるキャラでも作ってみる？」という最初はノリの世界です。そこからあれよあれよという間に実現した感じです。ちょうどその時に同推協が設立40周年なので何か目玉になるようなことをいくつかやろうということもあり、このキャラクターが生まれたという経緯です。

もう一つ、地域啓発活動の一環として、街頭で自分たちで作ったメモ帳とチラシのセットを配布しています。これは博多駅と天神地区で二手に分かれて朝と夕方に通勤ラッシュの時間を狙つて配っています。大体例年5千部配っていますが、21社のメンバーだけでやると大変なので、各社一人ずつ助っ人を連れてきてもらつてみんなで配っています。中身は、去年までは部落差別解消推進法が2016年に出来たものの、その周知が今一つだということをいろんなところで聞いていたので、それを簡単にポイントにまとめ、チラシとメモ帳にそのあたりのメッセージを入れて配ってみました。例年はこういうことをやっていたのですが、今年どうするのかは、後ほどお話ししたいと思います。

### (3) 教材作成・情報発信

事業の三つ目の柱は、研修教材の作成と情報発信になります。研修教材につきましては、先ほども触れましたが『BRIGHT』という冊子をオリジナルで作っています。これが今第5版ということで、5回目の改訂です。一言でいうと、新入社員さんや人権を全く知らない人に同和問題を学んでもらうための研修テ

キストです。大体例年3～5千冊ぐらいを会員企業さんが購入しています。うちの会社も例年少なくとも新入社員の数だけは買って200冊とかです。これを使って私も社内で研修をしたりしますし、多分使ってくれている会員企業さんは多いと思います。

その冊子が大体今回のもので30ページ弱あるのですが、これをもうちょっとダイジェストにしたような動画がいいのではということで12年前にDVDを作ったのが1回目、2015年に1回改訂を行っています。DVDは、冊子の内容を凝縮した30分程度のもので、これをそのまま流してもらっても人権教育の一つになるので、会員企業さんに自社の研修等で使ってもらえたらいいなという思いで作りました。

また、会員企業さんにニーズ調査を数年に一回やっているのですが、そのDVDや冊子だけでは講義をする自信がないという声が多かったので、講師の台本を作りました。それが研修ガイドです。極論すればここに書いてあるものを一言一句そのまま読んでいけば立派に人権研修が出来るというのが、この『BRIGHT』という研修教材です。当然、最終的に有識者の方や福岡市協さんにチェックしてもらっていますが、作り始めはメンバーです。その作っていく過程でおのずと調べたりすることで、メンバー自身も学ぶというところがあり、メンバーにとってプラスになっています。皆さまのお手許にチラシがありますが、『BRIGHT』第5版が一番新しく、今年の3月に改訂したものです。ポイントに挙げているのは4つです。内容的に完全になったかは分かりませんが、あまり難しい言葉を使わずに人権とか差別を分かりやすく伝えることを心がけました。そして今、主に差別が起こっているのはネット上とかSNSだと思うので、その内容について充実させたり、法律や条例について最新の動向を伝えました。他には左下にある「～らしさ」を押し付けないで!という様なコラム欄を作り、その横にある4コマ漫画を入れることで少し親しみやすさを持ってもらおうと、掲載しました。大体、着手から1年がかりで作りました。少し宣伝ですけど、もし社内で使ってみようという方がいらっしゃいましたら、事務局の電話番号をお手許のチラシに載せていますので、いつでもお問い合わせいただけたらと思います。

もう一つ情報発信ということで、ホームページも40周年の際に少し見直しを行いまして、社内研修で使えるDVDや書籍を紹介するコーナー、人権意識チェックをホームページの中に挙げるとともに、有識者の方にコラムを執筆いただいたコーナーを新設しています。これ以外にもクイズ形式で、基礎知識をチェックするページもあります。これもそのまま社内で使ってもらえると思って作りました。ホームページは3年前に大きくリニューアルしましたが、そろそろ見直さないといけないという話が出てきているところです。

#### 4. 研修事業の現状・課題

続いて、我々がメインにやっている研修事業について、昨年見直した内容を中心にお話をしていきます。

##### (1) 同和問題基礎研修会

まずは同和問題基礎研修会で、大体人数は年間800人ぐらい受講してもらっています。春と秋にそれぞれ10～12回ずつぐらいが例年の日程です。こちらは新入社員さんや若手の方が中心で、人権学習を今まで受けたことがない方を対象にした研修です。これもコロナ前の写真になりますが、昨年の基礎研修会の様子です。講義に使うスライドも我々メンバーが作っています。講師は福岡市の人権啓発センターの指導員さんをお願いしていますが、基本的に講義内容は我々が作った通りでお願いしています。この写真を見ていただいたらグループになっているのが分かると思いますが、最初からグループ形式でスタートします。会員企業とはいえ他社の人間ですからほとんどみんな初対面ですので、自己紹介から始まりま

す。多いところだと同じ会社で100人ぐらい申し込みがありますが、違う業界とか違う年代の方と意見交換をしてほしいという願いがあって、あえてバラバラにして同じグループにはしません。ただそれについて苦情とか言われることはなく、ある意味で交流の場にもなっていると思います。この時も、我々メンバーは当番制で最低二人は研修に張り付いて運営にあたります。

このスライドは、コロナ禍で「こういう対策を取って今年の研修を実施しますよ」と会員企業さんに送った内容です。まず、座席間隔は基本2m確保し、当然スタッフも含め全員マスク着用で検温も実施しています。この辺りは当たり前のことかなと思います。加えて施設内における対策として、本来使っている会場は60名まで入りますが、今年は講師も含めて25名までに制限してやっています。受講者数を20名に限定し、その受講者席全席にはパーテーションを設置したうえ、常時換気しています。人数制限をすると例年受けていた人数が受け入れられないので、講師にもお願いをして日程を例年の1.5倍に増やしてもらいました。今のところお申し込みいただいた会員企業さんはほぼ断らずにすべてお受け出来ています。

これが、具体的なプログラムの内容です。最初の入り口は講義で「人権とは何か」、「同和問題とは何か」、それ以外の人権問題についても解説をします。特に偏見とかステレオタイプの考え方のところについて講義形式でスタートします。

その次にDVDを見せています。今見せているDVDは、差別を受けている当事者の方や解放運動に取り組んでいる方、それ以外の企業や地域の方が登場するドキュメントDVDを見てもらってます。登場人物のコメントで気になったことがないかを後から聞く感じです。そこでグループ内で意見交換をしてもらって、何人かに発表してもらっています。

そして休憩をはさんで、そこから初めて歴史に触れていきます。歴史については、中世のころから始まりまして、差別が制度化されていったと言われる戦国時代も丁寧に説明しつつ、明治以降は水平社が出来た時のことや、戦後の同対審答申、最新のところでは部落差別解消推進法の施行までをずっと追いかけて講義をしております。ここで一通り歴史を学んでもらった後に、同和問題に関する「寝た子を起こすな論」（皆さんもよく聞くとおもいますが、）についてグループ討議にて、どう考えるかを徹底的に話し合ってもらっています。

そして最後に研修総括を行い、トータル3時間半のプログラムです。今現在も実施中で18回中の10回目が終わったところです。このような感じで基礎研修会を開催しています。これは講義で使うスライドです。「寝た子を起こすな論」のディスカッションをしてもらおうのですが、我々はこの考え方は間違いだと考えております。「寝た子を起こすな論」とは、同和問題を知らない人も多いのだからわざわざ教えなくてもいいじゃない、教えるから差別が起こるという考え方のことを言います。我々はそれでは差別はなくなると考え、ずっとしつこく伝えていきます。それがなぜ間違いだと考えているのかを、このスライドを使って説明をしています。一つ目が正しく知っていないから差別行為に気づけないということ。次には知らない人がどんどん増えているのだから、ほっておけばなくなるという考え方は、時間では解決しない、解放令から150年たってもまだなくなっていない現状を見ればなくなると考えるのが妥当だということです。三つ目は、二つ目と若干つながりますが、今現在差別に苦しんでいる人たちに「いつか無くなるまで我慢しなさい」と言うのですか？ということ。そっとしておくということは、あなたも差別しているのと一緒に、見て見ぬふりしているのは差別に加担していると同じであると毎回必ず伝えていきます。ここは反論のある方もいらっしゃると思いますが、我々は「寝た子を起こすな論」では絶対に差別はなくなるといふ考えのもと、活動を続けています。

これも実際に研修の最後で使うスライドですが、なぜ同和問題を学ぶのかという説明のために使って

います。「今どき部落差別の話とかもういいんじゃない」、「違うテーマはないんですか」という声も一定数あります。でも部落差別は日本固有の人権問題です。同じ人種で肌の色も一緒なのに、ずっと長い間差別をされ、虐げられてきたわけで、その差別についてしっかり学ぶことで、他の人権問題を見抜く力も身に付くんですよということを伝えています。これは我々がオリジナルで作ったわけではなく、ヒューライツ大阪さんがこういう概念図を作られていて、差別の根っこにあるのは無理解だったり、勝手な思い込みや偏見だったり、歴史が作ったものであったりと、どういう差別もこういったものが原因になっているのではないかと。だから、人権感覚をしっかり磨いておけば差別を見抜く力が身につく。だからこそ我々は部落差別（同和問題）を勉強してもらっていると、受講者に説明しています。

#### （ア）基礎研修会の特徴①

私たちの研修会の特徴と言えるのか分かりませんが、よく言われる PDCA サイクルを回しています。まず PLAN（研修企画）ですが、先ほどからお伝えしていますように我々は企画からメンバー自身で行っており、都度内容を検討して実行（DO）に移しています。一番大事なものはチェック（CHECK）だと思っていますが、その研修を評価するためにまずは研修を受ける前と後で受講者アンケートを毎回実施しています。質問項目はいくつかありますが、部落差別の中で「就職・結婚・土地に関する差別についてどう思いますか」と聞く質問とか、さっきの「寝た子を起すな論」に対する質問を研修の前と後に全く同じ内容で入れています。それが研修前後でどう変化したかを一つの指標として毎回ウォッチするようにしています。アンケートをとるだけではなく、毎回運営担当で研修に入るスタッフが最低2名いますから、講師の先生とその日の良かったところ、悪かったところを必ず振り返ってもらいます。私も基本的に毎回研修会に入るようにしているので、「先生、今日気になることなかったですか？」と聞いてその研修会の途中で一部を変えたりすることも多々あります。それと最後のアクション（ACTION）ですが、いったん1クール終わったら総括をし、そこで指針も含めて協議をし、アンケート結果もしっかり踏まえて研修の見直しを図り、これまで研修会を続けています。多分1回たりとも前回と全く同じ研修はないと思います。どこかしらかが改善されて変化しています。どういうアンケートを取っているかという、一部を実際に見ていただくと思って、このスライドを用意しました。

#### （イ）基礎研修会のアンケート集計結果

これが2019年10月11日にやった秋期基礎研修会の受講者アンケートです。スライド上段の質問7「同和問題を知らない人に教えるべきかどうか」を聞いた設問です。前と後とあるように研修前は教えない方がいいとか、どちらかといえば教えない方がいい、どちらともいえないも含め3割いたのが、研修後には8%にまで減っています。同時期の受講者の意識がこれだけ変わっています。質問9「就職・結婚・土地差別の事象に対してあなたはどう思いますか」という質問に対してどう答えたかという、どちらともいえないとか、それは問題ないという答え、これは誤った認識だと考えますが、その誤った認識を持った人が、例えば就職差別では10%→4%、結婚差別では17%→6%、土地差別（どうしてもいつも多く残ってしまうのですが）が、34%→12%というように、一定の改善とは言えると思います。そしてこういうデータを受講者にも一部開示しています。

このスライドは、過去6年間のデータを事務局にて分析して作ったグラフです。さっき申し上げたアンケートの中で「人生で同和問題と出会ったのはいつですか」、「それはどういう出会い方でしたか」という質問で、マイナスイメージあり17%、なし83%となっています。例えば、親から「あの地区は危ないから行ったらいけないよ」と言われて、それが最初の出会いであれば、マイナスイメージがあるという人たちです。このグラフが何を表しているのかというと、先程の土地差別・結婚差別・就職差別に対して誤った認識を持っている人の割合です。差別を容認している、差別に気づいてない回答割合が、出会い方に

よってこれだけ差が出ます。マイナスイメージで出会った人の方がどの項目においても高い比率で間違ったとらえ方をしているというのが、アンケート結果からも見えてきました。だからこそ、正しく知ってください、もし間違っただけで同和問題を認識していた人がいるのであれば、この機会に正しく学び直してくださいと伝えるためにも、あえてこういうデータを見せて受講者に問いかけたりしています。

### (ウ) 基礎研修会の特徴②

もう一つの研修会の特徴ですが、基本的に、睡魔が襲ってきて寝ていると思う人は絶対に起こします。運営側の私たちにとって、他社の人たちですけど、躊躇なく起こしています。何故かと言うと、基本的に業務時間中に受講者は派遣されているわけで、その時間帯も給料が発生しています。自社の研修でみなさんが研修を担当していたら、「お前何してるんだ！この時間も給料が発生しているんだよ。ちゃんと学びなさい！」と注意されると思います。我々はその大事な社員さんを預かって人権教育の一環を担っているわけですから、当然寝ていたら起こしますし、スマホをいじっていたら注意をします。私は3回注意したら「もう帰ろっか！」と言います。他社の人間だろうが、「やる気ないんでしょ。帰っていいですよ」と言います。本当に帰った人は一人もいませんが、預かるからには真剣に受けてもらいたいし、一人そういう人がいると周りの受講者にも影響するので、そこはこだわってやっているところです。これは私たちが始めたわけではなく、これまでもずっと先輩たちがやってきたことです。

### (2) 同和問題実践研修会

もう一つの研修会として、同和問題実践研修会がありますが、これは先ほどの基礎知識を教えるというよりは更に深く学んでもらおうという目的でやっています。年に12回程度冬場に開催して、合計で300人程度が受講しています。この研修の中身を去年からガラッと変えたので、その背景からまず説明をしたいと思います。

### (ア) 実践研修会の課題

我々がこの研修会に感じていた課題の一つ目が、どこか他人事だよねということです。部落差別は大変な問題だと思いながら自分事になっていないことが、ずっと我々の中で引っかかっていた。ここには実際に講師とか、我々スタッフの振り返りの中で出た意見を一部抜粋していますが、徐々に同和問題を全く知らない受講者の割合が上がっていることもあり、内容も変えていかないとフィットしていないんじゃないかという課題認識です。実際に「昔の人は差別していたかもしれないが、私たちはしませんから。そもそも知りませんし」という発言をした受講者がいたようです。だから、やっぱりどこか自分の問題にならないところがあるのかなと思います。中には話を全く聞こうとしない、グループ討議をしても一人興味ない態度をとっている子もいたということです。その日の担当スタッフからは「部落」というワードに拒否反応を示している感じだったと聞いています。そういうところが課題なのかなとずっと感じていました。

それに絡んでというわけではありませんが、このスライドは2017年に福岡市が人権問題に関する市民意識調査で「同和問題と自分との関わり」について聞いた質問への回答結果です。この赤で囲っているいわゆる“他人任せ・無関心”な回答比率が大体40%以上ですが、他人まかせで無関心という回答、同和問題なんて自分には関係ないという回答です。それが市民意識調査でも4割以上いるというのが今の実態です。もう一つ、市民意識調査の中で「同和問題を自分の問題とし、解決に向けて自分も努力したい」と答えた人は2割にも満たないのです。やっぱりどうしても「私は差別なんかしませんし、されたこともないし、されている人を見たこともない」というのは実際我々も耳にすることですし、やっぱり関係ない問題だと感じられる。じゃあ実際こうやって差別起きていますと、ネットの投稿を見せたりしていますが、その中で「差別があるのとなないのと、どっちがいいか」と聞いたら、普通に「ない方がいいですよ



ね」と、そこはみなさん疑問を持たないわけです。ただ、「自分が住んでいる社会に差別があるのだったら自分たちで解決しようと思いませんか？」と訴えたりしていますが、やっぱり20%に満たないのはある意味如実に表していると思います。人権啓発について行政だけが頑張ればいいのかということ違うと思います。我々企業にもその責任の一端はあると思うので、私も人権教育を担う身として何か変えないといけないという課題はずっと感じていました。もう一つの課題が、人権学習について、1回受けて終わりみたいな感覚が強いのではないかということです。「研修を受けたからいいや」とそこで終わっているのではという課題認識が我々スタッフの中にありました。

#### (イ) 実践研修会の見直し

これは私の前任の事務局長が見つめてきた言葉ですが、2018年に出された『研修開発入門「研修転移」の理論と実践』（2018年ダイヤモンド社）という本で出てきたフレーズです。そもそも「1. 研修で得た知識やスキルを仕事の現場で実践し」、「2. 成果を出すことができ」、「3. かつその効果が持続すること」で初めて研修の意味があるということを言っている言葉です。これにヒントを得てというわけではないですが、もう1回コンセプトから考え直そうということになりました。基礎研修会は、「まず差別をしない人間になるために頭で理解してもらうようにしましょう」というのがねらいです。だから手法としては講義とかのインプットが中心になってくるわけで、そこは変えなくてもいいのではないかと。ただ実践研修会については、内容を変えているとはいえインプットばかりになっていないかという課題認識がありました。そうではなくて、差別をなくすための姿勢や行動を確立するのが目的なのでは？と。そのための継続学習の場こそが実践研修会であるべきだろうということで、自分の言葉で話をさせる討議やワークを中心にしていゆるアウトプット型に変えようとコンセプトから見直しました。何故研修するかと人権に関して言うと、シンプルに考えれば差別をなくすためだと思います。ただ研修で知識を得たからそれで終わりではなくて、何か行動変容につながらないと意味がないと思い、そのために研修内容を見直しましょうとなりました。

そのコンセプトを見直すための会議のホワイトボードがこの写真です。この時は主要メンバーだけで集まって話し合いましたが、このコンセプトの見直しだけで何回も議論しましたし、3時間ぐらいずっと話していたのを覚えています。40歳前後の大人が真剣に議論をして、ようやく自分たちの中でうっすらと答えのようなものが見えてきたという感じがしました。

リニューアル後のカリキュラムが、スライドのとおりでトータル3時間半の研修です。講義は30分くらいしかありません。残りは全部ワークかディスカッションかロールプレイングです。まず①オリエンテーションがあつて、いきなり②個人ワーク「人権問題にどう向き合うか」が始まって、そのあとに③講義「部落問題のおさらい」をはさんで、また④個人・グループワーク「部落差別の不当性を考える」、⑤『DVD「あなたに伝えたいこと」』の内容に関するグループディスカッション・ロールプレイングまであつて、最後に⑥講義「まとめ」と内容を大きく見直しました。

具体的な内容では、「マジョリティの特権」、「マイクロアグレッション」という2つのキーワードに焦点を当てて見直しました。「マジョリティの特権」については皆さんも聞かれたことがあると思いますが、一番ピンとくるのは右利きと左利きという話だと思います。基本的に我々が住んでいる社会は右利き前提でいろんなものが作られていて、私も右利きですけど左利きの人がどんな苦勞をしているかを想像もしていない方が大半じゃないかと思います。いわゆる多数派が前提の社会において、マイノリティの人たちが抱えている問題を解決することが、今マジョリティである私たちに求められているということではないかと思います。だから、まずは偏見を吹き込まれないよう、正しく知らないといけないと考えます。このスライドの「右利き前提の社会」という部分を隠しておきます。これを見て「何か感じることありま

せんか」と受講者に問いかけます。答えが上に載っているのでお気づきかと思いますが、全て右側にあります。改札も自動販売機のお金を入れる場所も、ATMで数字入力をするところも大体右にあります。急須も自分が右利きなので気づかなかったんですけど、これは左利きの人にとってめちゃくちゃ入れづらいそうです。こういうことでいかに右利き前提でこの世の中のいろんなものが作られているかということを実感してもらおうと、研修会で使っています。それから実体験として、左利き用のはさみを用意して「切って見てください」と言うと、右利きの人にはほぼまともに切れないです。刃の向きが完全に違います。そういう体験から実感してもらおうというところからこの研修会はスタートします。

もう一つ、ポイントにしたのが「マイクロアグレッション」です。これは、私の前任の事務局長である西日本新聞社の渡辺さんという方が、悶々と「研修会どうしようか」と悩んでいる最中に、福岡県の人権啓発情報センターで、“My Story’s”という部落差別を受けてきた当事者の方々の展示を特別展で見つけたキーワードです。これは差別を受けてきた方が書いた文章で、「小さなひっかき傷が積もり積もって、部落出身であることに関して、自分を否定された気分がする。言っている人は悪気がなくても、そういう小さな言葉一つひとつが当事者の人にとっては非常に大きな傷になっていく」という展示を見て、「これじゃないか!」と思い、これをキーワードにしてみようとなり、実際に研修会のスライドにも入れています。例えば、これも「My Story’s」で掲示されたもので、私自身も振り返るとこんなことを言ったことがあるかとも思いました。「駅の近くに住んでるんだ。どっち側なん?」、「あのあたりに女の子一人で住むのはね」、「昔の話だよ。今はだれも気にしていないよ」等、多分言った側の人には全く悪気がないだろうけど、当事者の人にとっては心を乱されたり、自尊感情を傷つけられることがあるのだらうと思います。だからこそ、この「マイクロアグレッション」という言葉をキーワードにして実践研修会で伝えていきました。直訳すると無自覚の差別意識ということになると思いますが、「自分は差別しない」と勝手に決めつけるのではなくて、本当にしていないかと日々振り返る必要があるのではないかとということ、相手の心情に対して想像力を働かせることが必要なのではないかとということ、結論として講義の最後に伝えています。

もう一つこの実践研修会見直しの大きなポイントは、実際に自分が差別的言動に出くわした時にどう対応出来るかという実践形式のワークを取り入れたことです。これはワークをやっている写真ですが、1グループ6人のうち、1人お誕生日席みたいに座っているのがスタッフです。ロールプレイングなので、我々スタッフが差別者の役を演じます。例えば「部落って治安悪いんでしょ」という発言をする。その発言をした我々スタッフをグループ6人ぐらいで諭すということをやっています。なかなか勇気があるやり方でした。実際に今年の参加者の中に当事者の方がいて「私、部落出身です」とご自身でカミングアウトをされたのですが、その時にはロールプレイングは途中でやめてフリートークで話しました。そういう場面にスタッフはちゃんと対応出来るのかという議論もありました。一応考えられる我々なりの答えをスタッフで共有して手に持って、こういう質問が来た時にはこうしようとする程度みんなが共通認識を持った上で研修に臨みました。こういう差別発言をした人物に対してどう分かってもらうかということ、身を持って体験してもらうことをやってみました。そのロールプレイングをやった後の感想は「難しかった」、「何と書いていいかわからない」という反応が大半ですけど、そのあとに講師の先生からポイントとしてこんな風に言ったら少し前に進むんじゃないのということを伝えています。「治安が悪いと言っているけど、客観的なデータがあるんですか。部落のほうが犯罪率高いとか、どこかにデータがあるんですか」、「それって偏見だとか、思い込みだとか、そういうものが今の差別につながっているじゃないですか。私が受けた人権研修の先生はそう言っていましたよ。だから、私も今勉強中なので一緒に勉強しませんか」という風に伝えたら何かが変わるんじゃないのかな、ということを講師の先生から受講者

に伝えてもらっています。

大胆に大きく変えた理由は、自分事として人権問題に取り組んでほしいという思いと、人権を学ぶにあたっては、頭でっかちじゃなく、人権感覚とか意識をつけてもらうことの方が大事であり、より実践的な内容にしたいという思いです。去年の受講者アンケートの結果では、おおむね非常に良かったという反応が返ってきています。ただ、先ほど導入することを迷ったとご説明したロールプレイングでは、どうしてもスタッフによって対応に差が出てしまうということもあり、私と一緒に対応していたスタッフがどう対応したらいいのか分からなくなってしまい、もう一人のメンバーと一緒に助けに入ったということもありました。そういう課題も見つかったので、まだまだブラッシュアップが必要な研修だなど思っていますが、思い切って変えてみていろんな発見があってよかったと今は感じています。

## 5. コロナ禍での活動

これが最後の項目になりますが、コロナ禍での活動ということで簡単にご説明していこうと思います。

### (1) 同和問題基礎研修会

同和問題基礎研修会については先ほど少し話をしましたが、対策を講じて今18回中の10回が終了した段階です。ちょうど緊急事態宣言のタイミングにあたってしまい、加盟企業も外出自粛とか半分が在宅勤務になっている状況の中、春期は開催出来なかったのも、その分秋は回数も増やして対応をしているところです。

### (2) 同和問題実践研修会

昨年見直しを行ったと申しあげました実践講習会ですが、今のところまだ開催の目途が立っておらず、中止せざるを得ない状況になっています。お話した通り4分の3がワーク等で参加者がずっとしゃべっている研修ですので、いくらパーテーションを置いても不安心理が強いだろうし、今しないといけない研修のかと言われた時に主催者として答弁出来るのか等と考え、やむを得ず今年は開催が困難という結論に至っています。一つの解決策としてZOOを使って出来ないかと話もありますが、これも講師をお願いしている行政側からNGが出ています。講師は福岡市の人権啓発センターをお願いしていますが、「基本的に私たちが話す内容とかはオンラインに乗せてもらっては困ります。どこでどう使われるのか分からないので…」というのがあちらの見解でして、今のところオンライン研修は実現していません。確かに一部分だけ切り取られて使われたりしたら困るというのも分かるのですが、何とか出来ないものかなと、場合によっては講師を変えることも私たちは考えています。ただ、基礎研修会の回数を増やしていることもあり、会場の日程もなかなか厳しいのも正直なところで今は少し止まっています。

### (3) 人権・同和問題啓発セミナー

人権・同和問題啓発セミナーに関しては、福岡のコロナの現状はさほど悪くないので、一応1・2月に開催するセミナーに関しては募集定数は会場のキャパシティの半分として開催する予定です。さらに状況が厳しくなった場合は、セミナーについてはすべての先生がWEBでもOKと言ってくれているので、完全WEB配信にするのも一つの手だし、例えば会場に50人だけ入れて、あとの方は「ZOOMで見てください」とも出来るのかなと思っています。一応両建てで出来るように準備をしている最中です。

### (4) 地域啓発活動

続いて地域啓発活動ですが、少し前の話になるのでお忘れかもしれませんが、例年博多駅や天神で我々はメモ帳とかを作って配っている話をしたと思います。今の環境下、声を出しながら手渡しで配るということは得策じゃないということで、これは出来ないという結論になりました。ただ同推協のいいところだと思えるのですが、ここで終わらないです。私が言い出したわけでもなく、どこからともなくみんなが「じ

やあ何が出来るかね？」という議論から生まれたのが、この一つ目、人権啓発グッズをつくろうという話になりました。三角 POP と言って、スライドには図だけで出していますが、これが3つ折りになって三角で立つ感じです。これを会員企業が450社近くありますから、全社に送って、良かったら人権週間に受付にでも置いてくれませんか。役職員だけではなく、その会社に来た方たちに今が人権週間だと思わせるだけでも意味があると思います。そういうものを作って全社に送ろうと、10月の頭ぐらいに内容が決まって、先週完成、来週には会員企業に送れる段階になっています。

もう一つ替わりにやろうということで始めているのは、博多駅の博多口にある300インチぐらいの大型ビジョン、そこに人権のメッセージを流そうということで動画もほぼ出来ています。あとは私がBGMを選ばばいい段階です。これはその前の絵コンテ段階のものです。我々はこの団体ですとアピールするため、ロゴマークも出し、「にじまる」も登場させます。トコトコ歩いて出てきて、「今、いわれのない差別で傷ついている人がいます、言葉を発する前、アップする前に少し考えてみませんか」と短いナレーションですが、それをイラスト動画と一緒に流し、最後に12/4～12/10は人権尊重週間ですとテロップを入れる。人権週間と言っているところが一般的だと思いますが、福岡市が「福岡市人権尊重週間」と言うのでそれに合わせています。こういうことを新たにやってみようということになりました。これも最初それおもしろいなと私も会議でアイデアを聞いて思ったんですが、正直うちの予算では厳しいと思っていました。何故実現したかということ、私の記憶では「そんなのが出来たらいいよね、考えてみようか」と言って会議は終わったと思うのですが、翌日に早速メンバー二人が動いていました。一人はRKB毎日放送、副事務局長をしている小島さんという方で、動画制作会社を見つけてきてました。翌日に、「この金額でやってくれるって。これならいけるんじゃない、加藤さん」と電話がありました。もう一人、JR九州さんも10社のメンバーですけど、この人は博多駅博多口のビジョンなので子会社のJR九州エージェンシーさんが運営しているので、ここに出すならいくらかかるのかを全部調べてくれました。そして現実的にはここならいけるんじゃないという場所を翌日に教えてくれました。その結果、予算の折り合いもつき、実現に至りました。たぶん今お話ししたこの二人みたいなメンバーがこれまでも多くいて、同推協は40年以上も続いているのではないかと思います。

企業が同和問題、人権問題に取り組む理由を考えると、うちの組織も当初はそうだったのかもしれませんが、たぶん行政から「あなたたち、ちゃんとしないといけないよ」ということで始まっていることが多いと思います。しかし、私たちの組織には、今やだれからも「いつまでにこれやってね！」というプレッシャー等はなく、本当の意味で自主的にやっている活動だと僕は思います。ですので、先ほどの二人の動きを見て、こういうところから今までずっと続けてこられたのではないかと改めて感じました。これがうちの組織の強みだと思います。残念ながらみんながみんなそういうメンバーというわけではないです。そういう人たちがばかりだったら苦労はないですけど、少なくとも主要メンバーには、会議に出たからには何か発言しようとか、自分の考えを伝えようと意識を持った方が多い気がします。人権問題って何からやっていいかわからないという話をよく聞きますが、うちのメンバーは何か出来ることを考え、とりあえずやってみようという発想です。新たな活動等を実施するにあたり、当然間違った情報やメッセージを伝えてはいけないので、有識者の方にチェックをいただいたりしつつ、しっかり押さえているつもりではありません。

#### (5) 教材作成・情報発信

少し話は変わりますが、教材の作成や情報発信の現状がどうかというところについてご報告します。『BRIGHT』の冊子を今年の3月に改訂しました。今までの流れだとそのままDVDを作っていたと思うんですけど、今回はDVDじゃなくてホームページに上げてしまおうという話になりました。ホームペー

ジに動画ページを準備している最中で、コンテンツは今から作りこみが必要ですが、30～40分ぐらいの動画版『BRIGHT』を作ろうという動きを進めています。ここに関しては You Tube を使おうと思っ  
ていますが、会員限定にしようと考えています。我々の組織は会員企業からの会費で活動をしているので、やっぱり会費をもらっている人たちに還元するというのがあるべき姿だということで、会員企業さん限定でこういうコンテンツを公開していこうと考えています。会員企業さん以外からも申込みいただいたら、DVD にそれを落として販売するなりすればいいのかなと考えています。

もう一つは、ホームページも3年ぐらい前に見直したということを申し上げましたが、メンバーの中で「文字ばかりだよね」、「見ている人たちって限られるんじゃない」という話も出て、さっきの動画の話もあって、そのまま使えるようなものがホームページにあったら会員企業も使ってくれるんじゃないかということで検討を進めています。マスコットキャラクターもせっかく作ったんだから、ホームページにもどんどん出していこうと、そして動画のページも作ろうということです。動画も『BRIGHT』だけでなくやってくれる方さえいれば、有識者の講義をそのまま会社の研修で使える動画コンテンツとして1時間ものとか1時間半のものを作ってみるのも面白いよねという話も今出ています。今は研修一つ実施するにも、去年のやり方より大変になっています。パーティーを置いたり、20～30個のパーティーを毎回消毒するだけでも結構な時間がかかります。新しい取り組みでメンバーには結構な負担がかかっていると思いますが、だれも文句を言わないのが、この組織のいいところかなと思います。みんな何か新しいことや面白いことを考えようという発想で取り組んでいるから、いろんなアイデアを出してくれるんだろうなと改めて思っています。

## 6. 最後に

今までまとまりなくお話をしてきましたが、基本的に私も皆さんと同じ立場で、雇われている会社の中で、たまたま人権啓発を担当することになり、本日こういう場でお話をさせていただいているというだけです。繰り返しになりますけど、同推協のいいところはあまり「出来ない」と言わないことだと思います。出来ることを考えようという姿勢が、一番の強みだと思っています。私も社内での啓発には苦勞していますが、決してあきらめずに何か出来ることを探しながら、ポジティブにやっていければと考えています。最後までお話を聞いていただきましてありがとうございます。ぜひこれからも一緒に頑張ってください。ありがとうございました。