

長野市

第 34 号

人権教育啓発だより

発行
長野市地域・市民生活部
人権・男女共同参画課
長野市大字鶴賀緑町1613番地
電話 224-5032

令和 8 年度の長野市の人権教育から

昨年度より、地域の人権教育推進は住民自治協議会や公民館・交流センターの人権教育担当者が担うことになりました。昨年度当初は、研修推進の主体が変わったことによる戸惑いなどもあったようです。しかし、多くの地域ではそれまで進めてきた人権教育の成果や経過を踏まえながら、地域の実態に即した新たな形を整えていただきつつあります。令和 8 年度の本市の人権教育について、特徴的なものをいくつか挙げてみました。



『人権教育・担当者研修会』で講演会後の
小グループに分かれての意見交換

人権に関する市民意識調査の実施

長野市では、5 年に 1 度「人権に関する市民意識調査」を実施しています。前は令和 3 年 9 月に行いました。それから 5 年が経過して、本年度が調査実施の年に当たります。任意に抽出した 2,000 人の市民の方が調査対象になりますが、人権や人権教育についての意識や現状を見たり、それらの経年変化を調べたりして、今後の市の人権教育の在り方を考える大事な調査になります。各地域でも、その結果は人権研修のテーマを決めたり内容を考えたりする際の手がかりになるのではないかと思います。以上のことから、結果が出てきたところで、その一部を「啓発だより」や「人権ながの」等でお伝えしていきたいと考えています。

最近の研修会で取り上げられる人権テーマ

社会の状況が変化してきていることが背景にあるのでしょうか。研修会で扱われる人権のテーマも変化してきているように感じます。最近多くなっている研修テーマは、決めつけや思い込みによる発言等を要因とする『無意識の偏見』です。一昔前ならそれほど問題にならなかった事柄の中にも、無意識の偏見に基づくものが多くあります。そのようなことが人権のテーマとして扱われるようになってきたのは、多くの方々がそれだけ人権に関心を寄せるようになってきた表れの一つではないでしょうか。

また、『インターネットと人権』をテーマにした研修も増加しています。SNS による差別や誹謗中傷・デマなどのニュースに触れることが多くなりました。ネットの恩恵を実感する人が多くなった一方で、ネットに関わる人権侵害を他人事ではないと受け止める人も増えてきていることがその一因としてあるのではないかと考えます。

今後も社会の変化とともに新たな人権課題が生まれてくることが考えられます。大切なことは、私たちがそうした問題に関心を寄せ、それについて正しく学ぼうとする姿勢を持つことではないでしょうか。最近の人権状況等は、啓発だより等を通してお伝えしていくようにしたいと思います。

担当者研修会の一部を市民の皆様にも

地域の人権教育担当者を対象に年 4 回行う『人権教育・啓発担当者研修会』の中の一部について、本年度から市民の皆様にも参加を呼び掛けるようにしました。

本年度については、6 月 24 日に行われた「多様性の尊重」をテーマにした第 2 回の研修会での講演会で実施しました。公民館・交流センターの窓口にチラシを置いたり課の窓口においていただいた方に個別に声掛けしたりしてその周知に努めました。講演会当日は、10 名以上の市民の皆様にご参加いただくことができました。講演会後の意見交換会に出ていただく方もいましたが、地域の人権担当者の方々に交じって活発に意見交換をしていただきました。

本年度購入の DVD

地域の人権研修で活用していただくことが多い DVD ですが、最近の状況や人権に対する関心等をもとに本年度も下の一覧にある 5 本を新たに購入しました。

人権 DVD のよさは、視聴するだけでそれぞれの人権課題について理解することができることです。しかし、視聴するだけでなく、その後に参加者同士で感想を出し合ったり、それらを全体で発表し合ったりするなど他の人の話を聞くことにより、一層理解を深めることもできます。当課にはすでに 100 本以上の DVD があります。それらと共に新しい DVD も、地域の実情に合わせて積極的にご活用ください。

タイトル	人権課題	時間
「無自覚」に気付く!	ハラスメント	25
ハテナを分かち合いカラフルをわかり合う	無意識の偏見等	26
君の景色を知ったとき	障害者	30
くうとしの	高齢者	12
窓の向こうへ 私もあなたも大切なんだ	性的少数者等	30

演題「育てようとしないう育て」

講師 春蘭の宿 さかえや 代表取締役 湯本 晴彦さん
屋ヶ田 竣貴さん 斎藤 美羽さん
グルン・スリヤさん

6 月 24 日に行われた第 2 回人権教育・啓発担当者研修会では、『多様性の尊重』をテーマに、春蘭の宿さかえやの代表取締役湯本晴彦さんと、3 名のスタッフの方にご講演をいただきました。今回、初めての試みとして、市民の皆様方にも参加の呼びかけをしたところ、10 名以上の方々が出席してくださいました。一人一人をととても大事にされる湯本さんの日頃の実践と、そんな湯本さんを慕うスタッフの方々の話に、参加された多くの方々が真剣に耳を傾けていました。湯本さんの講演内容の概要を P2～3 に、スタッフの皆さんのメッセージの概要を P4 にまとめました。

**相手に変わるよう求めるのではなく、
まず自分が変わる**

私は、渋温泉でフリースクールや就労支援など、福祉的なことをしながら旅館業をやっています。倒産寸前を繰り返してきましたが、そんな私のモットーは「経営は人づくり」です。経営をしながら人をつくることをやってきたつもりです。

私自身、いろいろな失敗をしてきました。スタッフに仕事を任せれば自主性が伸びるだろうと思って任せたこともありましたが、しかし、スタッフは「もう、限界です」と言って辞めていくのです。「これぐらいお前ならできるよ」と一生懸命教育をするのですが、教えようとすればするほどみんな離れていったのです。社員研修を始めても、回を重ねるごとに出席率が悪くなっていきました。「やる気を出せ」と言えば言うほど、社員のモチベーションが下がり、私が思うことと現実が噛み合わないことがずっと続きました。

その頃の私の口癖は、「なんでうちにはいい人が来ないんだろう」でした。社長がそんなことを言っていたら、社員はやる気になるでしょうか。私がそうだからいい人が来るわけがない、そうした状況を私自身が分かっていなかったのです。大きな転機がありました。旅館甲子園という大会で、さかえやが日本一になったのです。全く無名の旅館が、社員みんなで勝ち取ったのです。今にして思うと、これが私の真のスタートでした。急いで結果を出そうとするのではなく、一步一步階段を登っていかなくてはいけないということに気づかされたのです。

相手の気持ちは変えられませんが、自分の印象を変えるためにできることがあります。行い、言葉、身なりを変えることで、相手の私に対する印象が少しずつ変わるかもしれません。相手の気持ちを变えようとするのではなく、相手の気持ちが変わるように自分を変えていくことが大切だと思います。「いい人がいたらなあ」と嘆くのではなく、そういう人が集まるような自分になればいいと気づくのに、大変時間がかかってしまいました。

人育ての3つのステップ

亡くなられてしまいましたが、東大名誉教授の大田 堯（おおたたかし）先生の講演会で、「人を育てるにはどうしたらいいのですか」と質問したことがありました。すると先生は、「人は育てるものではなく、育つものです。育つまで待ってください。求めているものを押し付けてはだめです。押し付けると人は逃げていってしまいます。だから、育てようとする前に、育つのを待ちなさい」と言われました。「それでは何もできないで、終わってしまいます。どうしたらいい

のですか」と重ねて聞くと、先生はいろいろとヒントをくれました。

そのヒントをベースに作ったのが、「関係づくり」「環境づくり」「役割づくり」という「人育ての3つのステップ」です。

これらは教え、育てるものではありません。関係を作り、環境を作り、役割を作ったら、あとは待つだけなのです。強引に引っ張りだそうとしたら、育つものも育ちません。それこそが教育なのです。なかなか大変なことです。コツコツやっていくと意外に面白くなるのではないかと気づかされました。

3つのステップ 1つ目の『関係づくり』

『関係づくり』ですが、その一つに、対話を増やすことがあります。対話を増やすことにより、仲良くなっていくからです。さかえやでは、山ノ内から須坂まで 50 キロ歩いて往復する行事をやっています。朝 6 時に出て夕方 6 時頃に帰るということで 12 時間歩き続けます。それだけ長い時間歩くと誰かと雑談の 1 つもします。ずっと黙って歩くことはなく、いろんな人と話す良い機会になるのです。

もう一つは、他の人の多面性を知ることです。遊びやスポーツ大会での余興を通して、この人にはこんな面白いところがあるんだということを分かりあえます。人は一面的ではなく多面的です。いろいろな側面があるので、それらを知る機会を作っていくのです。仕事だけやっていると人を仕事ができる・できないで見えてしまいがちですが、様々なことをやって他人のいろいろな面を知ることとはとても大事だと思っています。

また、うちではフロントをやる人がお掃除をやり、お掃除の人がサービスに行き、サービスの人が調理場に行くというように部署のローテーションをしています。そのことによって、他人の部署のこと、どんな仕事をしているのかなどが分かります。それが、相互関係、相互尊敬の関係、上下でなく尊敬し合えるような関係を作ることにつながっています。

最近、マターリングという、「気づいてあげる、認めてあげる、必要とする」ことをやっています。陰ながら努力しているところをよく見てあげ、「昨日は一人で料理説明の練習をしていたね」などと、具体的に声掛けをします。こうしたことは、すごく大事ということが最近わかってきました。社員みんなですれぞれ「ありがとう、あなたがいてくれて助かったよ」ということを言うわけです。こうやって関係作りをしていくことによって、自主性が育まれてきます。

3つのステップ 2つ目の『環境作り』

モチベーションなどのやる気は、作ってから動くのではなく、環境が整っていることによって自然とそうなるものです。うちでは、整理、整頓、清掃の 3 つを大事にしています。要は「お掃除をしよう」というこ

とですが、環境が綺麗になると仕事がやりやすくなり、自然にやる気になってくるからです。

定数、定位置、定品という三定（さんてい）管理も大切です。ものを揃え、数を決め、在庫が何個になったら、次の発注をしようとかを決めておき、それぞれの品が必ず幾つづつかあるようにしておきます。定位置についてですが、「ここはボールペンを入れるところ、物差しを置くところ」というように、物を置く際にはその向きや置き方など誰が見てもわかる写真を近くに貼っておくようにします。すると、誰でも同じように置くことができるようになります。その仕事を誰かに交代してもらうことができるようになります。「その仕事は、私でなくてはできない」という状態だと休むことはできませんが、同じようにできる人がいると休むことができるようになるのです。うちでは誰も同じく仕事ができるように、そのやり方を可能な限りシンプルにしています。

もう1つは、やりたくなる環境ということで、「文化を作る」ということです。やりたいか、やりたくないかということには、雰囲気が深く関係しています。誰もが気持ちよく仕事ができるためには、職場の雰囲気作りがとても大切だと思います。職場の雰囲気を作る究極は上司ではないでしょうか。社長である私が楽しんでいのかどうかということがすごく大事になってくると思います。このことについては、私は後悔することばかりです。例えば廊下の飾りつけを終わった後、「よかった、達成できたね」と言えばいいものを、「もうちょっとこうすればよかったかなあ」と言ってしまうのです。私の経営の師匠は、飾りつけが終わったあと、その写真を撮って、「どう、いいでしょ」と、社員に見せてくれるのです。ある時、私は社員に「俺と仕事していると面白いかな？」って聞いたことがありました。「いや、面白くない。」と答えました。「じゃあ、あの師匠と仕事していると面白いかな？」と聞いたら、「面白いっすよ」と言いました。私は後悔することが多く、その先生は楽しそうにしていたのが違いました。私は、全然楽しんでおらず雰囲気を壊していたんだと気づかされたのです。

3つのステップ 3つ目の『役割作り』

役割作りとは、組織内での役割を明確にしようということです。リーダーやサブリーダーを決めたり、その役割を作ったりします。それとは別に、それぞれの社員の得意分野が活かされる場面を作るようにもしています。旅館甲子園で優勝した時、和太鼓チームを作りました。不登校を経験しながらも和太鼓を続けてきた女の子がいたからできたことでした。パチすら持ったことがない人が多かったのですが、その子のおかげで誰もが自信をもって和太鼓演奏をすることができるようになりました。

東大の大田先生から、「違いを認めてあげてください」と言われたことがありました。これを聞いたとき、違いなんか前から認めていますよと思いました。しかし、あるとき私は本当の意味で違いを認めてなかったことに気づきました。「私がわかるんだから、あなたもわかるでしょ」とか、「俺ができたんだから、あなたもできるよね」と思っていました。そうではないのです。できる人がいれば、できない人がいるかもしれない。本当の意味で違いを認めることとは、「私と違うこと」だったのです。大田先生からは、「違いを認めて、出番を作りなさい」とも言われました。和太鼓チームの女の子の場合のように、個性を発揮できる場でリーダーに抜擢するなどして活躍できる場を作っています。

社員を外へ出すことも大事にしています。同じ旅館

業の人たちと研修し、スタッフ同士仲良くなり、良い意味でライバルになりますが、これがいい刺激になるのです。地方で働く若者をロールモデルとして表彰するルーキー・オブ・ザ・イヤーという大会があります。昨年の第1回長野県大会では、さかえやの社員が優勝しました。今年の第2回大会では、この後スピーチするスリヤが優勝したのです。さかえやが2連覇です。こうしたスピーチの大会やプレゼンの大会などに出ることは、いろいろな人と出会え、他の人のスピーチを聞けるので、勉強になり仲間づくりにもつながっています。うちには「しぶざるくん味噌プリン」という商品がありますが、ジャパン・フード・セレクションの第100回大会でグランプリをとりました。東京で行われた表彰式には、商品をコーディネートした社員にも出席してもらいました。

このように、普段埋もれていたり、目立たなかったりする人たちに、出番を作ることで光を当てていくことは役割づくりという面ですごく大事なことだと思っています。

教育とは感化である

教育は、感化ではないかと思っていますが、一番大きな感化は人ではないでしょうか。ダイヤモンドがダイヤモンドでしか磨かれないうように、人も人でしか磨かれないうのです。誰と付き合うか、どんな人と一緒に働くか、どんな人と会話をするか、人はそれらのことに深く影響を受けると思います。

ノミを虫かごに入れておくと、虫かごの高さ以上に飛び、外に出てしまいます。そこで、虫かごに蓋をします。すると、飛んでも蓋に当たるため、ノミはそこまでしか飛ばなくなります。その後、蓋を取っても蓋の高さまでしか飛ばなくなります。そのノミを元のよう蓋の高さを越えて飛べるようにするためには、高く飛ぶことができるノミを虫かごの中に入れるのです。すると、蓋の高さまでしか飛ばなくなっていたノミが、再びそれを越えて飛べるようになります。高く飛ぶことができるノミが虫かごに入ってきたことによって、これに感化されたのです。これが教育ではないでしょうか。「言う教育」ではなく、「見せる教育」が大切ということです。私たち上司がその姿を見せていかなくてはいけないと思いますし、それが役割ではないかと思っています。「こうしろ、ああしろ」ではなく、「こうなりたい、ああなりたい」と思ってもらえるようにいろいろ仕掛けていくことが大切ではないかと思っています。

さかえやでは、「きょういく」は教える教育ではなく、共に育つ『共育』だと思っています。見られることがすごく大事だと思っています。人は、失敗が怖いわけです。だから挑戦しなくなりますが、挑戦のないところに成長はないです。世の中には2つの可能性しかありません。1つは成功する可能性、もう1つは学ぶ可能性です。ですから、私たちは「挑戦しないではなく、挑戦しようよ」ということを大事にしています。

そのためには、「見られる」ということの恐怖を取ってあげたいです。料理人だって料理作って料理長に持って行って、「味見してください」とって、見てもらうじゃないですか。これがすごく大事なことです。逆に、上司の役割は見えてあげることです。見られることが最大の学習、見てあげることが最大の教育ということなんです。いろいろ言い聞かせたりすることもあります。教える教育ではなくて、何となく育っていくような環境づくりや雰囲気づくり、そうした仕組みを作っていくことの方が早いのではないかというのが今日、皆さんにお伝えしたかったことです。

春蘭の宿 さかえやスタッフ 屋ヶ田さん、斎藤さん、スリヤさんのお話

湯本晴彦さんの講演後、さかえやで働く 3 名のスタッフの方々に、さかえやで働くように決めた理由、働く中で学んだこと、これからの希望などについて語っていただきました。



左から斎藤さん、屋ヶ田さん、湯本社長、スリヤさん

屋ヶ田 竣貴さん

私は、小学生のころは比較的明るい性格で、友達と遊ぶことも好きでした。しかし、中学生になると、周りの目が気になるようになり、自分から話し掛けることが少なくなっていきました。2 年生の終わりごろから学校へ行かなくなり、高校へは進学せず、約 2 年間、ゲームや動画などで一日中家の中で過ごしていました。働かなければいけないとは思っていましたが、人と関わることへの不安から行動に移すことができませんでした。

そんな時、母から「さかえやでフリースクールをやっているみたいだから行ってみない？」と、声をかけられました。あまり気が進みませんでしたが、話だけでも聞いてみようと思いました。さかえやでは、社長もスタッフも初めて来た私に自然に接してくれ、その温かさがとても印象に残りました。何より社長の人柄に惹かれて、ここで働いてみたいと思うようになりました。

初めのころはわからないことばかりで大変でしたが、スタッフの皆さんが気にかけて話し掛けてくださり、わからないことを丁寧に教えてくれたおかげで職場にも慣れ 4 年間で過ぎました。

現在はリーダーとして、その日の清掃場所や担当を振り分ける役割も任せていただいています。10 人近いスタッフに指示を出しながら負担が偏っていないか、効率よく進められているかなども考えなければいけません。教える立場になり、どう伝えればわかりやすいのか悩みます。ミスして落ち込むこともあります。しかし、できないと考えるのではなく、まだ成長できる場所があると、ポジティブに考えるようにしています。

これからの目標は、もっと周りを見て人のことを思って行動できる人になることです。今まで私が支えていただいたように、これからは私も誰かを支えられるような人になりたいです。そのために、今の自分に満足せず、1 歩ずつ成長していければいいなと思います。

斎藤 美羽さん

私は、長野養護学校の須坂分教室に通っていました。高校 2 年生と 3 年生の就業実習で、合計 3 回さかえやで現場実習をさせていただきました。その時、職場の皆さんがとても優しく丁寧に教えてくださり、この皆さんと一緒に働きたいと思い、さかえやへの就職を決めました。現在は、ハウスキープの仕事をしています。入社前、仕事をしっかり覚えられるか職場の人たちとうまくやっていけるか。とても心配でした。実際に働

き始めてみると、ハウスキープには様々な作業があり、覚えることがたくさんありました。でも、周りの皆さんが優しく教えてくださったおかげで、少しずつ仕事に慣れることができました。

会社では、新入社員歓迎会や夏祭り、忘年会など一年を通して様々な行事があり、みんなで楽しい時間を過ごしています。

一方で、さかえやには 2 メートル近くある台車があり、掃除のときはそれを引っ張って仕事をしていますが、体が大きくない私にとって大きくて重い台車を押すのは、とても大変なことです。

私は障害があるため、運動や手先を使う細かい作業は少し苦手です。前は、障害のことでつらい思いをしたこともあり、さかえやの仕事もしっかりやれるのかと心配でしたが、私に合った仕事を任せていただくなど、周りの皆さんにも支えていただき、安心して働くことができており、本当に感謝しています。これからの目標は、今まで以上に皆さんとコミュニケーションを大切にしながら、楽しく働き続けることです。そして働くことで、自分の将来のために貯金をして、家族と仲良く、健康に気をつけながら生活していきたいと思っています。

グルン・スリヤさん

私は、ネパールで生まれ、5 歳のとき母を亡くしました。父は家を出て再婚し、私たち 4 人の兄弟の元を去りました。残された私たちを育ててくれたのが、年老いた祖父でした。1 日でも早く祖父と兄弟を楽にしたい、その思いだけで高校を卒業して、多額の借金をして、日本にきました。

経験も資格も何もないので、就職活動では何度も落とされました。そんな私に手を差し伸べてくれたのが、さかえやでした。しかし、お客様の言葉が聞き取れないため質問に答えられず、アンケートに厳しく書かれることが何度もありました。日本語が下手なら誰よりも勉強しよう、そう決めた私は毎日仕事が終わったあと必死に日本語を勉強しました。眠い眼をこすりながら漢字も覚えました。日本語検定 N3 で入社した私は、日本語検定 N2 に合格することができました。つまり、転んでも一生懸命やれば必ず報われるんだと、自信を持つことができました。

私は、現在自分の特技を生かして、3 つのことに挑戦しています。1 つは、得意の英語を生かし、スタッフに英語のフレーズを教えたり、料理の説明のマニュアルやお品書きを英語で作ったりしています。2 つ目はペーパークラフトで、オリジナルの花を紙で作ってお客様にプレゼントします。それがきっかけで、リピーターが増えました。3 つ目は、Instagram です。私が撮影した動画が 30 万回以上再生され、これを見て予約しましたという声もいただきました。私の夢は、日本人と外国人をつなぐかけ橋になるため、日本で永住権を取ることです。そのためには、就労ビザが 5 年以上あることが条件です。さかえやを辞めずに頑張ってきたことで、この 3 月、5 年の就労ビザがおりました。

私は旅館で働く喜びをこれからもっと外国人に伝え、地方創生の力になりたいと思っています。