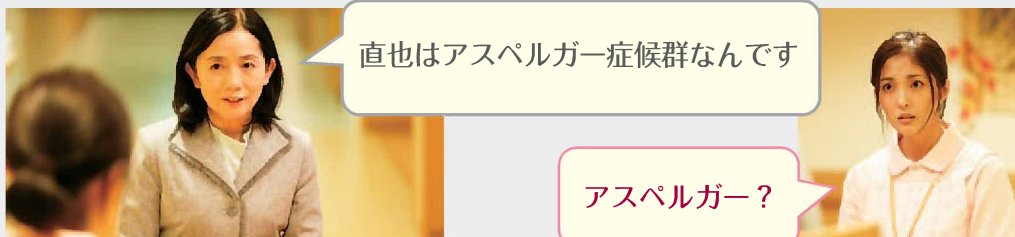


学習のポイント③

もし、「困った人」があなたの身近にいたら。
【直也（発達障害者）の場合】



解説

この映画では、発達障害のある直也が、「困った人」として描かれています。アスペルガー症候群を含む発達障害は、生まれながらの脳の機能の問題です。

しかし、親の育て方や本人の性格が悪いからと誤解されて、不当な非難や叱責を受けることも少なくありません。それが積み重なると、抑うつ、劣等感、孤独感など、二次的な情緒障害が生じやすくなります。いじめや不登校、引きこもりの原因にもなります。

本人、家族も含めて、周囲の人々の正しい理解が必要です。

【コラム：周囲の協力について～アスペルガー症候群のAさんの場合～】

Aさん（男性）は大学卒業後、事務職として就職しました。マニュアルがある仕事はテキパキとこなすAさんですが、「急いでこの仕事を頼む」や「この文書を見て、適当に作成して」等の曖昧な指示が分からず、困惑することがありました。ミーティングでは、今何を話し合っているのかが分からず、意見を求められても答えられません。「なぜ、他の人ができていることが、自分ではできないのだろう」と悩んでいた時、たまたま「アスペルガー症候群」の特集番組を目にし、「これは自分のことだ」と衝撃を受けました。

専門の医療機関で「アスペルガー症候群」と診断されたAさんは、そのことを上司に報告しました。上司は少し驚きつつも、Aさんが働きやすいよう、急な仕事を頼む時は、「〇〇時までにはやってほしい」と具体的に伝えたり、複数の仕事を依頼する時は、紙に書いて示してくれるなどの協力をしてくれるようになりました。

こうした周りの人の協力によって、Aさんは段々と自信を取り戻し、安心して働くことができるようになりました。もともと真面目であり、一度経験したことの記憶がよいAさんは、「過去の事例で分からないことはAさんに聞けばよい」と、今では会社にはなくてはならない存在になっています。（北九州市発達障害者支援センター「つばさ」センター長 黒木八恵子さんの話より）

学習のポイント④

「普通」ってどういうこと？

だけど、普通が何かわからない。他の人と同じようにしたくても、できない。人の気持ちが分かるってことが、私には分からないんです



中嶋くんは、今日もお休みですか。まあ、このまま辞めてくれてもいいかな。あの子、何か普通じゃないもんね



解説

人にはみな、得意なことと苦手なことがあります。アスペルガー症候群の人は、それがはっきりしています。そのために直也は、以前の職場で「普通じゃない」と言われ、排除されました。直也は「普通が何か分からない」と苦しい胸のうちを打ち明けます。

私たちにとっての「普通」ってどういうことでしょうか。

私たちが普段口にする「普通」とは、あくまで「自分たちにとって」ということに過ぎません。それぞれの人の特性を否定することなく、違いがあることは普通、当然だと意識を変える必要があります。



学習のポイント⑤

違いを認めあい、活かしよう社会へ

人間もジグソーパズルみたいですね。同じように見えて一人ひとり違う。違うからこそ、組み合わせると面白いんですよ



中嶋くん。キミはこれからも生きづらさを感じることもあるだろう。そんな時は、この老いぼれを思い出すがいい。キミを必要とする人間は必ずいる



解説

同じように見えても一人ひとり違うのが人間です。できること、できないことも人それぞれ。関わりあうことで、知らず知らずのうちに、お互いを活かしあっています。『自己有用感』という言葉があるように、人はみな心のどこかで「誰かの役に立ちたい」と願っています。

乾は「介護される立場」ではあるけれど、直也やちひろに影響を与え、心を支えました。ちひろは、直也と共に働く中で、心の成長を遂げました。どんな状態であれ、どんな違いであれ、人間は生きていだけで存在意義があるのです。誰もが、誰かにとって必要な人なのです。

【コラム：いろいろな人がいるからこそ気づき～TOTO株式会社ダイバーシティ推進グループの取り組み】

企業では男女だけでなく、国籍、年齢、障がいの有無等、様々な人財が当たり前のように働くことが必要だと思います。多様な人財が共に働くことにより、新しい知恵や発想が生まれてきて、世の中の多様な価値観に対応が出来るからです。

TOTOでは、年齢、身体の状態、ライフステージ、その他様々な社員が多数働いています。そのような人財が様々な部署で共に働くことで、製品・サービスの面だけでなく日常業務を行う中でも変化が現れてきているように感じます。特に障がいのある方を特別な存在ではなく「共に働く仲間」として受け入れることによる変化が大きいと思います。

例えば、日常の業務をスムーズに進めるために、障がいのある方の働きやすさやどうしたら自分の言いたいことがうまく伝わるのかを考え行動に移すことで、その結果誰にでも働きやすい職場に変化出来ていると思います。

(TOTO株式会社 人財本部人財部ダイバーシティ推進グループ グループリーダー 田辺純子さんの話より)

違いを理解し、認め合うことが大切であることはもちろん、本当に全ての人の人権が尊重される社会や組織とは、それぞれの違いを活かすことのできる社会だと言えるのではないのでしょうか。この機会に自分たちの周りを見直してみませんか。



これ、分かりやすい。
これなら中嶋くんも間違えないね



学習プログラム<例> ~「秋桜の咲く日」を使って~

人権啓発映画「秋桜の咲く日」は、視聴するだけでも人権学習になりますが、もう一歩進んだ人権学習として、学習会を開催してみませんか。

学習会では、職場や地域、あるいは学校の状況に適した学習プログラムを組むことが大切です。ここでは、この映画を活用した90分の学習プログラムを紹介します。[ワークシート①](#)又は②と組み合わせてご活用ください。

(ワークシートは北九州市のホームページの「人権啓発映画活用資料について」からダウンロードできます)

学習テーマ「違いを認め合い、活かすために」

ねらい

映画のテーマ『違いを理解し、受け入れる』について、映画のシーンを通して考える。そこから、多様性を活かした社会作りのために自分に何ができるのかを考える。

映画の学習のポイント

- ①変わっている人は、困った人？
- ②「人の気持ちかわかる」って？
- ③もし「困った人」があなたの身近にいたら
- ④「普通」ってどういうこと？
- ⑤違いを認め合い、活かす社会へ

学習の流れ	時間 (90分)	方法	教材
オリエンテーション	8分	(1)4~6人のグループを作る。自己紹介。 (2)ねらいと学習の流れを確認し、司会・記録・発表の役割分担を行う。 (3)積極的に参加すること、他人の意見を傾聴し、尊重すること、学習の中で出た意見はこの場のみにすること(守秘)を確認する。	記録用紙 筆記具
人権啓発映画の上映	34分	映画を視聴する。	人権啓発映画 『秋桜の咲く日』DVD
ワークシートの記入	8分	各自で記入する。	ワークシート①
話し合い	15分	記入したワークシートを参考に話し合う。 (1)ちひろの考え方はどう変わりましたか。また、それはなぜだと思いますか。 (2)あなたの学校や職場に直也や乾のような人が入って来たら、どのように行動しますか？ (3)映画を見ての感想や映画内容についての気づきを意見交換する。また、日常生活での自分を振り返り体験を語り合う。	ワークシート① (1)質問1・2 (2)質問3 (3)質問4 ※ ワークシート② も利用可
グループ発表	20分	グループ発表。それぞれ5分程度で発表する。講師はキーワードをホワイトボードに書き込んでいく。	ホワイトボード
講師からのまとめ	5分	・「違い」には「目に見える違い」と、「目に見えにくい違い」があること。 ・自分が『普通』『常識』と思っていることも、すべての人に共通するわけではないこと。 ・「目に見えにくい違い」は周囲からはわかりにくいため、理解やサポートが得られず、誤解や偏見から差別につながることもあること。 ・「違い」を理解し、配慮することで、多様性のある社会を実現することができること。 これらを確認し、まとめとする。	指導者用手引