留学生担当教職員研修会

知っておきたい“人権”のこと

2023年2月22日

東京都人権啓発センター

野口 晃嗣

東京都人権啓発センター

知っておきたい“人権”のこと

【本日の内容】

- 人権とは？
- ハラスメント防止
- 性的指向と性自認
- 外国人の人権
- メンタルヘルス

2

ある日本語学校についての報道から

- 2022年9月7日、ある日本語学校が出入国在留管理庁から留学生の受け入れを認める日本語学校の対象から抹消する処分を受けた。この処分で、今後5年間、学校は留学生の受け入れができなくなる
- 2021年10月、同校の職員が、転校を希望していた20代のベトナム人男性と自身のベルトを、南京錠が付いた鎖でつないで数時間拘束。寮に帰した後も、男性が外出しないよう翌日まで部屋の前で監視を続けた

- 学校側は、9月9日、留学生の拘束は職員の個人的な行為で組織性はないとし、国に対して処分の取り消しと執行停止を求める訴えを地方裁判所に起こした
- 地裁は、「組織的な人権侵害が行われていると認められる資料がない」として、一審判決の言い渡しまで、処分の効力を停止し、留学生の受け入れを認める決定を出した

3

日本語教育機関の告示基準（抜粋）
（法務省 出入国在留管理庁）

第二条（抹消の基準）

留学告示別表第1に掲げる日本語教育機関が、次の各号のいずれかに該当し、留学生受入れ事業を行わせることが適当でないと認められる場合には、当該日本語教育機関を同表から抹消するものとする。

八 <u>生徒に対し、人権侵害行為を行い</u>、又は法令違反行為を唆し若しくは助けていたとき。

≪日本語教育機関の告示基準解釈指針≫

※本規定に定める行為が、
①設置者によって実行されていた場合、
②日本語教育機関内で、ある程度組織的に行われていた場合、
③一教員や一職員の行為ではあるが、組織として黙認されていたような場合
が該当する。

4

日本語教育機関の告示基準解釈指針
（法務省 出入国在留管理庁）

※「生徒に対する人権侵害行為」に該当する行為

①旅券や在留カードの取上げ

②合理的な理由なく生徒の意に反して除籍・退学・帰国等させる行為

③進学や就職のために必要な書類を発行しないなど生徒の進路選択を妨害する行為

④生徒に対する暴力、セクシュアルハラスメント、人種差別的言動

等が含まれる。

5

はじめての人権宣言

- フランス「人権宣言」（1789年）

  人間は、生まれながらにして自由かつ平等の権利を持っている。

  ⇒ **「自由権」**

  表現の自由、信教の自由、居住・移転の自由など

フランス革命（1789年）

- ドイツ「ワイマール憲法」（1919年）

  人として最低限度の生活を営むことを保障する権利を規定

  ⇒ **「社会権」**

  社会保障を受ける権利、教育を受ける権利、人として最低限度の生活を営む権利など

6

世界人権宣言　1948年採択

- 第1条　すべての人間は、**生まれながらにして自由**でありかつ、**尊厳と権利とについて平等**である。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない。
- 第2条　すべて人は、**人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的もしくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく**、この宣言に掲げる**すべての権利と自由とを享有**することができる。
- 第7条　すべての人は、**法の下において平等**であり、また、**いかなる差別もなしに法の平等な保護を受ける権利**を有する。（略）

7

日本国憲法　1946年公布

「人権」は・・・

- 人類普遍の原理（生まれながらにして持つ権利）
- さまざまな権利の集合体　（Human　Rights）

・個人として尊重される　（日本国憲法　第13条）
・生命、自由及び幸福追求に対する権利　（同 第13条）
・法の下の平等　（同 第14条）
・人種、信条、性別、社会的身分又は門地により差別されない（同 第14条）
・思想及び良心の自由（同 第19条）・信教の自由（同 第20条）
・居住、移転及び職業選択の自由　（同 第22条）
・健康で文化的な最低限度の生活を営む権利　（同 第25条）
・教育を受ける権利　（同 第26条）
・勤労者の団結権、団体交渉権　（同 第28条）

8

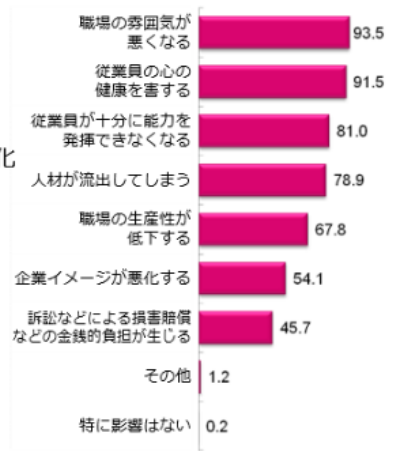
なぜ職場にとってハラスメントが問題か

■ 社員への影響は？
- ●心身の健康を害し、休職等に至る
- ●職場環境の悪化

■ 会社への影響は？
- ●モラールの低下⇒生産性の低下⇒業績の悪化
- ●人材の流出
- ●訴訟による賠償⇒業績の悪化
- ●企業イメージの悪化⇒採用への影響

■ その他
- ●コンプライアンス上の問題
  民法、刑法、就業規則違反

■ パワーハラスメントによる影響（複数回答）



（平成28年度　厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」より）
（企業調査　回答：4,587社）

9

ハラスメントの最大の問題

他者との関係性において、不快に感じたり、
身体的・精神的に苦痛に感じる言動や行為のこと（いじめ、いやがらせ）
必ずしも**自覚的**に行われているとは限りません

「セクハラとは思わなかった」「冗談だった」
「親しさの表現」「嫌がっていなかった」
「あくまでも指導の一環だった」

本人に「そのつもり」はなくとも、ハラスメントの事実があれば、それは「ハラスメント」行為！

10

パワハラ防止法とは？

改正労働施策総合推進法

（大企業・行政機関は2020年6月施行、中小企業は2022年4月施行）

事業主は、職場におけるパワーハラスメント防止措置を講じなければならない

パワハラの定義

以下の①～③の要素がすべて満たされた場合は、パワハラに該当

①優越的な関係を背景とした言動であって、
②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
③労働者の就業環境が害されるもの

⇔客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は、パワハラには該当しない

※但し、パワハラには該当しなくても、職場環境が悪化している場合には、職場環境の改善が必要です

パワハラ言動6類型①

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃	① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃	① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意 ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意

パワハラ言動6類型②

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
⑶ 人間関係からの切り離し 	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
⑷ 過大な要求 	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる

パワハラ言動6類型③

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
⑸ 過小な要求 	① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ② 気にいらない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
⑹ 個の侵害 	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報（左記）について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

なぜパワー・ハラスメントは起きるのか

- **コミュニケーションの希薄化**
  留学生の日本語能力が未熟で、円滑な会話ができない
  留学生の話をよく聴かない、自分の考えを分かりやすく伝えない
- **不適切なマネージメント**
  公平・公正な授業の運営や適切な指導ができていない
  言葉遣い・態度が悪い、弱い立場の人物を攻撃する
- **感情のコントロールができない**
  心の余裕がない、相手の状況をみていない、エスカレートする
- **時代錯誤、権力の振りかざし**
  「しごく」ことで人が動くという誤解
- **職場環境の変化**
  留学生の国籍の多様化、雇用形態の多様化、雇用の流動化
- **ストレス耐性の弱体化（被害者側の要因）**
  指導についていけない、プレッシャーに弱い

15

パワーハラスメントと学生指導

- 日本語教育を円滑に進めるために、教師や職員には一定の権限が与えられています
- 教育上必要な指示や注意・指導などもその一つです。厳しい指導であっても、「業務上の適正な範囲」と認められる限り、パワーハラスメントには当たりません。

例えば、

- **何度も遅刻してくる留学生に、授業後、教師が「何やってるんだ。きちんと時間通りに授業に出なさい！」と個別に注意する。**
  ⇒それだけではパワーハラスメントとは言えません。

しかし、

- **さらに「嫌ならもう学校に来なくていい！」「おまえの国の生徒は皆だらしないな！」「国に帰れ！」などと人格を否定したり国籍による差別的言動を行う。**
  ⇒パワーハラスメント行為に該当することになります。

16

ハラスメントをなくすためのヒント

「ハラスメント」は人権侵害

誰もが加害者にも被害者にもなりうる
自身の課題として継続的に取組むことが必要

- **コミュニケーションを密に・・・相互理解・信頼関係を築く**
  - ※日常のあいさつと傾聴（人の話をじっくり聞く）
  - ※困ったことの相談や要望・質問をいつでも受ける！
- **謙虚な心構え・・・職場の仲間、留学生へのリスペクト**
- **感情のコントロール・・・冷静に自分の言動を確認する**

＊**「アンガー・マネジメント」**

怒りやイライラを感じた時、言葉や行動の前に一呼吸(6秒)置く
興奮した心身を一旦鎮静化、内面の状態を整理、客観的に把握
改めて自身の気持ち・欲求を適切な方法で表現する

17

セクシュアル・ハラスメント

男女雇用機会均等法（1999年以降の改正で盛り込まれる）

- **職場でのセクハラ行為について、事業主に防止措置を講ずることを義務付け**（男女雇用機会均等法第11条）

事業主は、**職場**での**性的な言動**により、**労働者**が労働条件につき不利益を受けたり、就業環境が害されることのないよう、**相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、その他の雇用管理上必要な措置を**講じなければならない。

職場:「宴会」「懇親の場」「出張先」「取引先の事務所」「取引先との打合場所」等を含む
労働者:パートタイマー・契約社員などの非正規雇用労働者、派遣社員等を含む
行為者:取引先、顧客、患者、学校における生徒などもなり得る
性別:男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る。同性に対する言動も対象となる
性的言動:相手の性的指向または性自認に関する差別的言動も該当する

- **相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止**【2020年6月改正】

18

性的な言動の例

①性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）の流布、
性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、
個人的な性的体験談を話すこと　等

②性的な行動

性的な関係を強要すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、
必要なく身体へ接触すること、強制わいせつ行為、性的な強要、
宴席での性的なアトラクションの実施、宴席でデュエットやダンスの強要　等

セクハラの2分類

「対価型」：性的な言動に対し拒否や抵抗したことにより、解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けること

「環境型」：性的な言動により、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、その労働者が就業する上で、看過できない程度の支障が生じること

19

性的指向と性自認

- **SOGI（ソジ または ソギ）とは**

Sexual Orientation（性的指向）＆ Gender Identity（性自認）（性同一性）

・好きになる相手の性別
・性的な関心、恋愛の対象となる性別

・ココロの性
・自分の性別をどう認識しているか

SOGI は、すべての人に関わること

- **好きになる相手の性は「異性」だけではない（性的指向）**
- **「生まれた時に割り当てられた性別（カラダの性）」と「自認する性別（ココロの性）」が一致しない（性自認）**
- **性自認や性的指向が定まっていない人、意図的に定めていない人　（クエスチョニング）**

➡ **性的マイノリティ、LGBT（LGBTQ）**

20

LGBT（LGBTQ）とは？

- 以下の頭文字からとった言葉で、性のあり方（セクシュアリティ）が多数派に属さない人たち（性的マイノリティ）の総称

英語	日本語	（大まかな）定義
L：レズビアン	女性同性愛者	同性を好きになる女性
G：ゲイ	男性同性愛者	同性を好きになる男性
B：バイセクシュアル	両性愛者	性別にかかわらず、異性も同性も好きになる人
T：トランスジェンダー	生れたときに割り当てられた性別(カラダの性）と自分の認識している性別（ココロの性）が一致していない人 ＊性同一性障害（性別違和・性別不合）を含む	

- 上表のL,G,B,Tの他にも、多様なアイデンティティーの人がいます
- 「LGBT」は「LGBTQ」「LGBT＋」「LGBTQ＋」とも表現されています

Q:クエスチョニング	性自認や性的指向が定まっていない人、意図的に定めていない人
Q:クイア（Queer）	性のあり方（セクシュアリティ）が多数派に属さない人たちの総称

21

日本にLGBTの人はどのくらいいるの？

8.9%=11人に1人

（2020年電通ダイバーシティラボ調べ）

7.6％＝13 人に 1 人

（2015年電通ダイバーシティラボ調べ）

	性的指向について	
L	レズビアン	1. 33%
G	ゲイ	1. 94%
B	バイセクシュアル	2. 94%
	アセクシュアル	0. 81%
Q	性的指向のクエスチョニング	1. 63%

	性自認について	
T	トランスジェンダー	0. 64%
	エックスジェンダー	1. 20%
Q	性自認のクエスチョニング	0. 62%

※アセクシュアル
他人に恋愛感情を抱かない

※エックスジェンダー
男性・女性どちらとも感じる、あるいはどちらとも感じない

・見た目（服装、しぐさ、言葉づかい）ではわからない
・大半は、LGBTであることをカミングアウトしない（できない）

「いない」のではなく、「見えない」

22

LGBTの人はどのくらいいるの？

- 日本:5.0～10.0%
- アメリカ:約7.1%（2021年ギャラップ調査）
- イギリス:約2.0%（2016年調査）
- フランス:約7.0%（2014年調査）
- オーストラリア:約3.4%（2014年調査）
- ドイツ:11.0%（2017年調査）
- スペイン:14.0%

※アジア各国にもLGBTの人はいる

23

LGBTを理解しよう ①

1. 同性愛は病気ではありません

正常な性のバリエーションのひとつ

「同性愛はいかなる意味でも
治療の対象とはならない」（1990年 WHO）

異性愛者が異性を好きになるように、自然に同性を好きになる

2. 先進国では同性結婚や同性カップルの権利保護が一般的

G7の国では

同性結婚可能：カナダ(05年)，**フランス**(13年)，**イギリス**(14年)
アメリカ(15年)，**ドイツ**(17年)
権利保護あり：イタリア(16年)

※全世界では⇒同性結婚可能な国　32か国
⇒同性結婚とほぼ同等の代替制度のある国　31か国

24

LGBTを理解しよう ②

3. 日本の法的状況

- 同性愛は犯罪ではない
- しかし、同性結婚は法的に認められていない
- 同性パートナー間の法的保障がない

  ⇒配偶者と認められず困る事態に（社会保険の扶養者、医療、共有財産、共同親権、相続、葬儀・・・）
- 差別を禁止する法律がない
- **事業主には、SOGIに関するハラスメント防止措置を義務付け**

・**性的指向・性自認**に関する**差別的言動**は **セクハラ**に該当
・**性的指向・性自認**に関する**侮辱的な言動**は **パワハラ**に該当
・働く人の**性的指向・性自認等の機微な個人情報**について、**本人の了解を得ずに他の労働者に暴露**するのは **パワハラ**に該当

25

LGBTを理解しよう ③

4. 日本でも、同性カップルの権利保護の取組みが進展

- 同性のカップルの権利保護に関し、自治体や企業によるさまざまな取組みが進められています

①自治体によるパートナーシップ証明書の発行（241の自治体）
東京都、渋谷区、世田谷区、港区、文京区、中野区、豊島区、北区、荒川区、足立区、江戸川区、武蔵野市、府中市、小金井市、国分寺市、国立市、多摩市

②差別禁止条例施行（東京都、世田谷区、港区、国立市など）

③同性パートナーの家族割取扱い（通信会社）

④マイレージプログラム共有（航空会社）

⑤同性パートナーを死亡保険金受取人とする取扱い（保険各社）

⑥同性パートナーを配偶者と同等と認める人事制度の改定（各社）

26

「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念実現のための条例」(2018/10/5成立)

【目的】「いかなる種類の差別も許されない」という、オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念を浸透させる

- 都は上記の取組みを推進
- 都民・事業者は都の取組みに協力する

【LGBT】

性自認及び性的指向を理由とする不当な差別の解消並びに**性自認及び性的指向に関する啓発の推進**を図る

- 都民及び事業者は、性自認及び性的指向を理由とする不当な差別的取り扱いをしてはならない。

【ヘイトスピーチ】

本邦外出身者に対する不当な差別的言動を解消するための啓発等を推進する。

- 本邦外出身者に対する不当な差別的言動を防止するため、公の施設の利用制限、差別的言動の拡散防止、審査会の設置を行う

27

東京都パートナーシップ宣誓制度(概要)

- 対象者
  - ・双方又はいずれか一方が都内在住、在勤または在学であること（**外国人も対象**）
  - ・双方が成年に達していること。双方に配偶者（事実婚含む）がいないこと。直系血族、三親等以内の傍系血族・直系姻族でないこと
- 概　要
  - ・制度対象である2人が知事に対してパートナーシップ関係にあることを宣誓し、必要書類を提出
  - ・知事は宣誓と届出がされたことを証明する受理証明書を発行
  - ・受理証明書は、都民サービス等の利用に活用
  - ・当事者に子どもがいる場合、当事者の希望に応じて「当事者の子」として受理証明書の特記事項欄に「子の名前」を記載
  - ・手続は、原則オンラインで完結　（受理証明書の発行手数料は無料）
- 制度運用開始　令和4年11月1日

（出所）2022年5月10日付　東京都報道発表資料

28

LGBTを理解しよう ④

5. トランスジェンダー

- 性同一性障害：医師から治療が必要であると診断されたトランスジェンダー
- 日本では性別変更は可能だが、要件が厳しい（性同一性障害特例法）

（要件）・2人以上の医師から性同一性障害の診断書
・18歳以上　・未婚　・未成年の子がいない
・生殖腺がない、その機能を欠く　・性器の見た目が望む性別に近い
（性別適合手術が網羅的に可能な病院は、国内で数カ所）

⇒性別変更した人：9,625人（法施行した2004年～2019年までの累計）

- 治療する場合は、本人がどこまで望むかにより内容を決定

■実生活経験　・性自認に即した服装　・性自認に即した通称の使用
■ホルモン療法　・二次性徴抑制療法（小～中学生）　・性ホルモン療法
■見た目を自認する性に近づけるための治療
・MtF：脱毛、ボイストレーニング、骨格整形、豊胸　・FtM：乳房切除
■性別適合手術

29

SOGIハラスメント

問題となる状況・言動	問題となる言動・状況の例	これならOK
差別的な言動や呼称、嘲笑を含む表現	「ホモ」「レズ」「おかま」「オネエ」「おなべ」「そっち系」「おとこおんな」「ニューハーフ」	「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」
職場や学校での差別的取扱い	不当な入社拒否・異動・解雇、不当な入学拒否・転校強制・退学強制	—
いじめ、無視、暴力行為	SOGIを理由としたいじめ、無視、暴力	—
施設やサービスの不当な利用拒否	賃貸住宅への入居拒否、病院での面会拒否	—
アウティング	本人の了解なく、第三者にセクシュアリティを伝える	—
望んでいない性別での生活環境の強要	男女別制服・更衣室・トイレ※	男女兼用制服 男女共用トイレ※

※制服、更衣室やトイレをどうするかは、本人の意向を十分に踏まえつつ、他の利用者との調整をどのように行うか、本人と一緒に対応策を検討して進める必要があります。

30

外国人留学生の差別体験

- ドラッグストアで働いていた際、「**外国人が担当するレジは嫌**」と言われた。外国人だからという理由で、実際にミスをしていないのに、**ミスをしたと文句をつけてくる客**がいた。（ネパール出身の男子留学生・滞在期間4年）
- スーパーのレジ係のバイトで、酔っ払った男性客がレジ前で落した小銭を数えるのを助けた際、「**中国人だからそういうことをするんだ。人の金を取るんだ**」と怒鳴られた（中国出身の女子留学生・18歳）

- 電話で飲食店に予約しようとしたら「**外国人ダメ**」と言われた。（ネパール出身の専門学校男子留学生・滞在期間4年）
- 住んでいた留学生用の寮の退寮期限が迫り、中国人の友人と**部屋を探したが、合計で30件ほど断られた**（アメリカ出身の男子留学生・22歳）

31

どう思う？こんな発言

- 「あなたの肌の色は全く気にならないわ」
- 「ブラジル人だからサッカーが得意ですよね？」
- 「君はとても聡明で、有色人種っぽくないね！」
- 「欧米人には丁寧に話すけど、アジア人にはフレンドリーな話し方をしちゃうんだよね」
- つい「外人」と言ってしまう

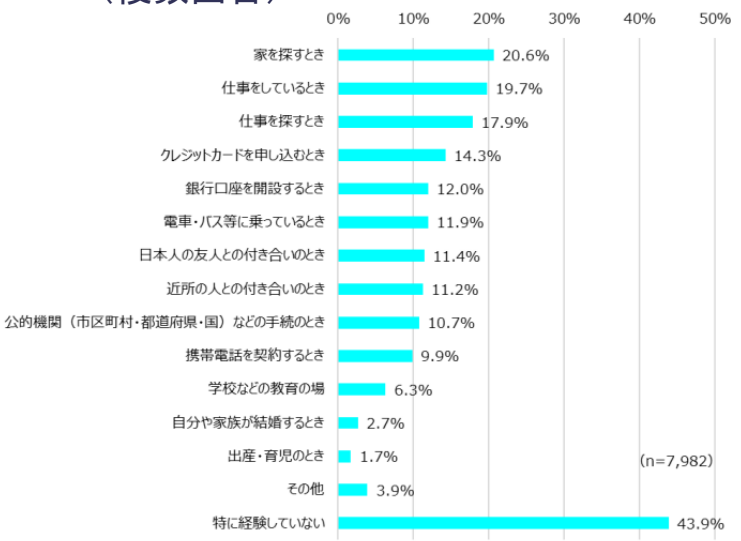
≪広辞苑より≫

【外国人】
①他の国家の人民。異国の人
②日本の国籍を有しない人

【外人】
①仲間以外の人。疎遠な人
②敵視すべき人
③外国人。異人。⇔邦人

32

日本に滞在する外国人の差別の経験
（複数回答）



※出入国在留管理庁「令和3年度在留外国人に対する基礎調査報告書」

33

日本人と外国人の意識のギャップ

日　本　人	外　国　人
日本のルールやマナーを守らない	日本のルールやマナーは独特で、来日前に知る機会がない
日本語を理解してもらえず、コミュニケーションがとれない	町中、日本語の表記ばかりで、母国語も通じず、困ることばかり
考え方に違いがある。物事の進め方が違う	意見を聞いてもらえない。情報がシェアされない。決断・スピードが遅い
暗黙の了解や建前と本音の違いが理解されない	YES・NOがはっきりしない。考えに裏表がある。お世辞の世界は難しい
食文化が違うので、一緒に食事を楽しめない	プライベートの集まりやPTA、町内会などでは輪に入れない

34

ヘイトスピーチ解消法 （2016年6月3日施行）

- **「本邦外出身者を地域社会から排除することを煽動する不当な差別的言動」は許されない**ことを宣言
- 解消に向けて国と地方自治体による施策の実施
- **相談体制**の整備、**人権教育**の充実、**広報・啓発活動**の実施

＊「本邦外出身者」：専ら本邦の域外にある国若しくは地域の出身である者又はその子孫であって適法に居住するもの

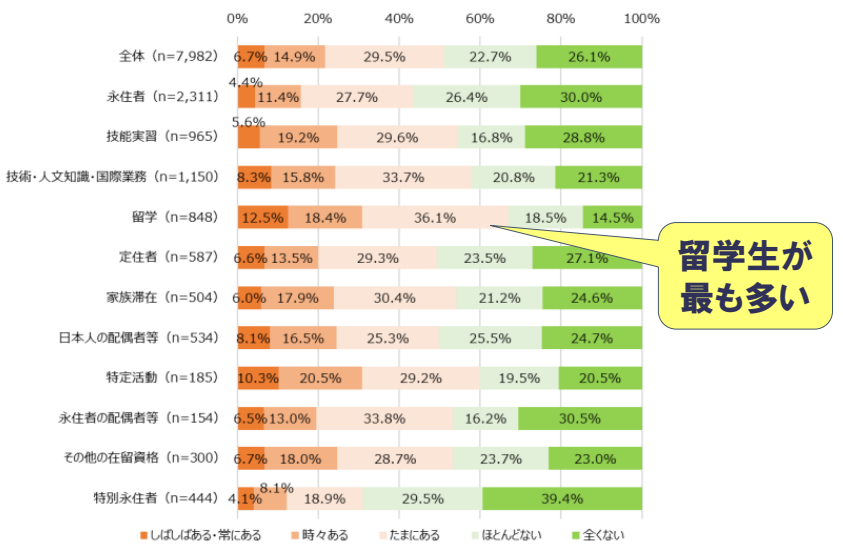
＊「不当な差別的言動」：差別的意識を助長し又は誘発する目的で公然とその生命、身体、自由、名誉又は財産に危害を加える旨を告知するなど

➢自治体の条例に法的な裏付け

東京都、国立市、川崎市、京都市、京都府　など

35

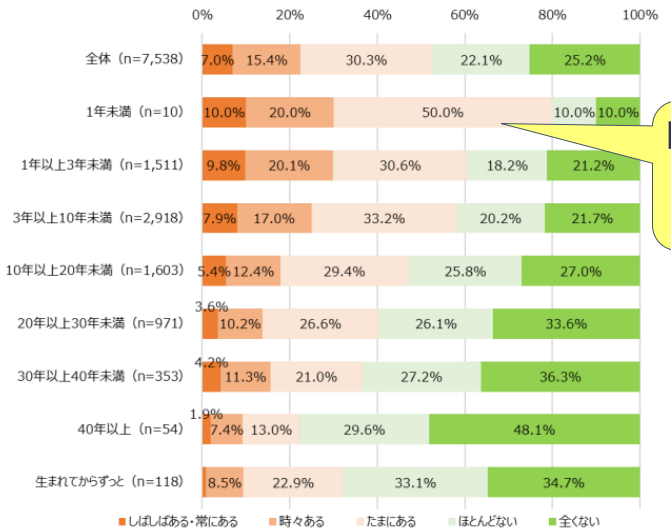
どのくらい「孤独」を感じるか？（在留資格別）



※出入国在留管理庁「令和3年度在留外国人に対する基礎調査報告書」

36

どのくらい「孤独」を感じるか？（在住年数別）



日本に住んで1年未満が最も多い

※出入国在留管理庁「令和3年度在留外国人に対する基礎調査報告書」

37

留学生のストレス要因

- ✓学業の悩み
- ✓日本語能力
- ✓金銭
- ✓生活上の悩み
- ✓対人関係
- ✓事件や事故
- ✓文化の違い
- ✓住環境
- ✓食生活
- ✓家族の問題
- ✓日本人や留学生同士のトラブル

相談できる人がいない

38

留学生のストレスサインに気づく

- 通学に関して
  - ・遅刻、早退、欠席が増える
  - ・休みの連絡がない（無断欠席）
- 学習に関して
  - ・授業に集中しなくなる
  - ・学習の成果が出て来ない
  - ・学校での会話がなくなる（または多弁になる）
- 行動に関して
  - ・表情に活気がなく、動作にも元気がない
  - ・不自然な言動が目立つ
  - ・ミスや事故が目立つ
  - ・服装が乱れたり、衣服が不潔であったりする

「いつもと違う」留学生の様子に早く気づく

声をかける
面談する
見守る

39

面談はどう進めるのか（例）

面談（まずは傾聴）

- 相手を受け止める
  - ・相手に対して関心を持ち、関心を持っていることを表情や態度で相手に伝える
- 相手の気持ちに寄りそう
  - ・相手の話が終わるまで相手の言葉をさえぎらない。否定しない
  - ・相手がどんな気持ちで話しているのか受け止め、その気持ちに寄りそう

カタルシス（浄化）効果
＝不満が発散、モヤモヤがスッキリ

困りごとがある人には
⇒丁寧にアドバイス

学校への要望・相談・苦情には
⇒事実関係を調査し、必要な場合は改善策を実施

ハラスメント相談には
⇒事実関係を調査し、必要な注意・指導、関係改善援助など実施

病気（メンタル不調含む）の場合は
⇒専門医への受診を勧める

40

多言語での相談先①　東京都つながり創生財団

41

多言語での相談先②　法務局人権相談

知っておきたい“人権”のこと

- ダイバーシティ＆インクルージョン
- 相手を大切にし、自分も大切に！
- 人権を尊重することが、良い学校・良い職場・良い地域社会をつくる

東京都人権啓発センター