



教職員研修の充実のために

～人権教育に関する教職員の意識調査結果から～

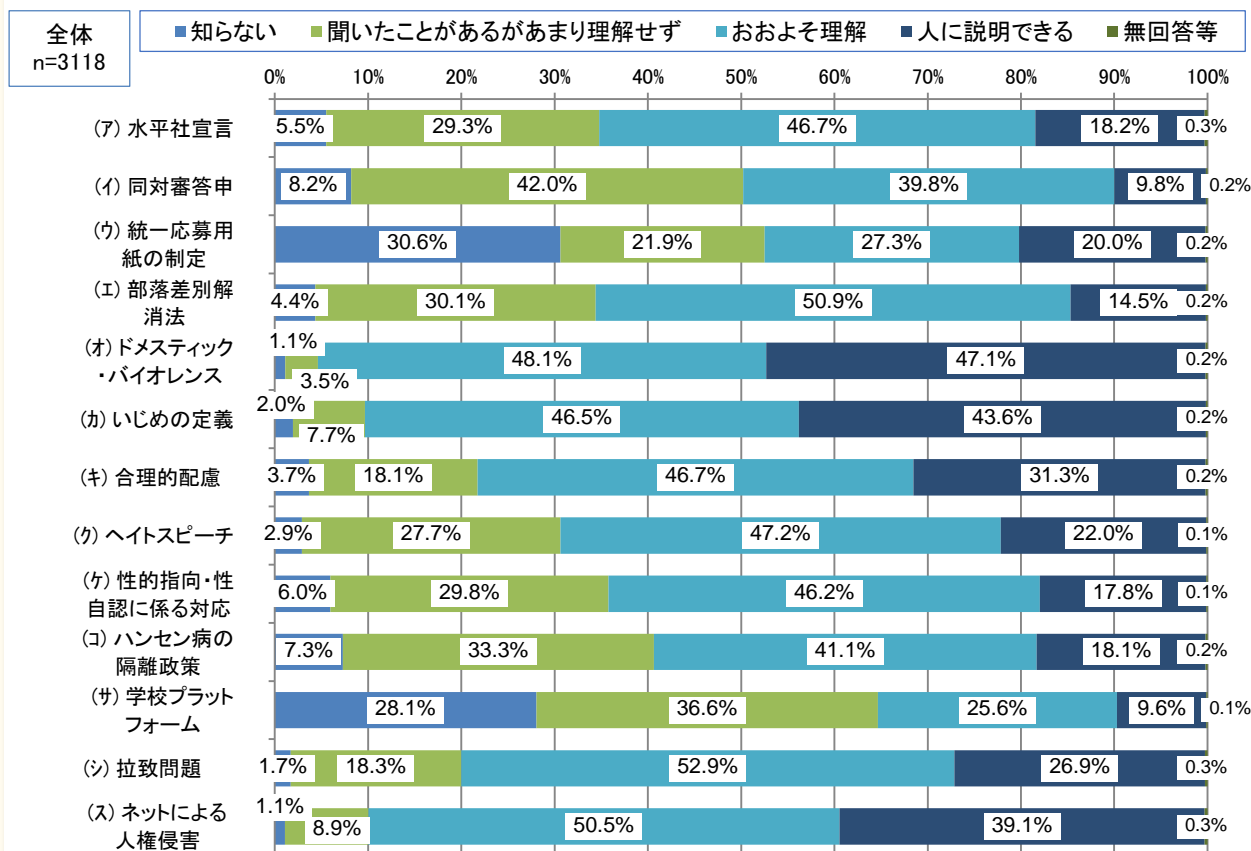
第 1 号
令和 2 年 7 月
京都府教育委員会

人権教育を推進するための研修の充実・改善に活かすとともに、人権教育の一層の充実を図るために実施した意識調査は、調査対象教職員の30%に当たる約3,000名を校種、勤務地域、年齢層、職種を考慮して無作為に抽出し回答いただきました。御協力いただいた教職員の皆様に感謝いたします。調査結果報告書は、学校教育課人権教育室のホームページからダウンロード可能です。

このリーフレットは、調査結果を踏まえ、校内研修を充実・改善し、研修に主体的に参加することによって、教職員一人一人の人権意識を高めることを目的に作成しました。

調査では、人権問題の指導経験や人権問題に関する意識・知識、人権教育推進に関する意識等を質問しました。次の(図1)は、人権問題に関連する(ア)～(ス)の事柄についての理解度(知識)についての回答結果です。

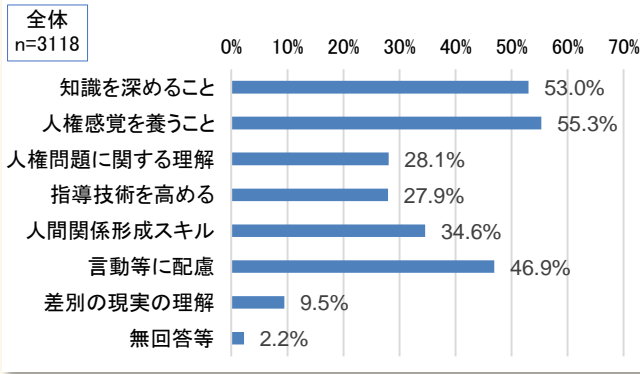
(図1)人権問題の理解度



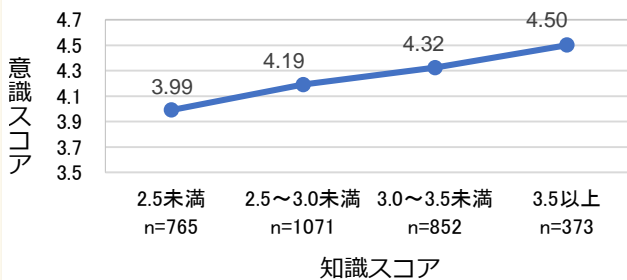
回答の区別は回答者各自に任せていますが、「人に説明できる」と自信を持って回答した比率は、どの事項も過半数を下回っており、「知らない」「あまり理解していない」層にも注目すると、人権教育を進めていく上での大きな課題となることを示唆しています。

特に「知らない」の回答比率が高い、**(ウ)統一応募用紙の制定**と**(サ)学校プラットフォーム**については、3・4ページにて校内研修を進めていくための資料を掲載しています。

(図2)人権教育で身に付けるべきこと(3つまで選択可)

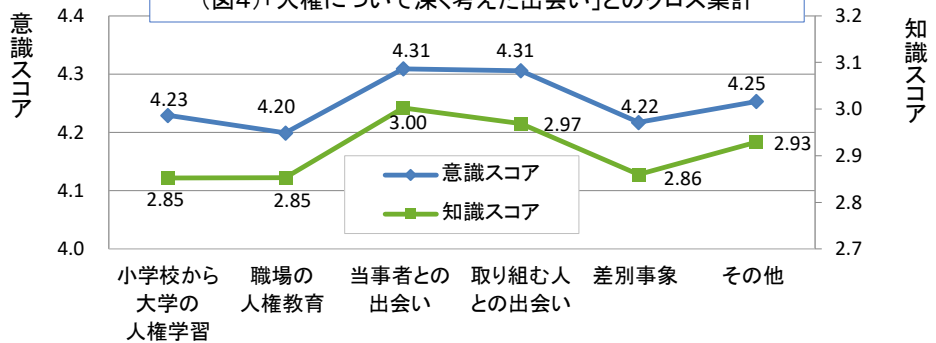


(図3)「知識スコア」と「意識スコア」とのクロス集計



報告書では、調査結果を踏まえて、今後の教職員研修の在り方について、以下の4点にまとめています。

(図4)「人権について深く考えた出会い」とのクロス集計



1 学んだ知識を定着させることを通じて、人権意識を高める機会をつくる。

指導経験と理解度、理解度と意識には相関があるため、発表や指導の経験を通じて知識を定着させ、同時に意識を高めましょう。

2 様々な人権問題を自分自身の問題として捉えることのできる機会をつくる。

人権問題の背景にある社会的な要因を理解し、差別解消のために自分自身ができることを考えましょう。

3 人権問題の解決に向けて取り組む人や被差別の当事者と出会う機会をつくる。

様々な人との出会いの中で深く学びましょう。

4 効果的な指導方法や指導内容を学ぶ機会をつくる。

特に若い世代の教職員は、人権学習において「間違っことをしないか」「どのようなことをしていいかわからない」という不安を抱えていることがわかりました。若い世代の不安を解消するために、率直な意見を出し合いながら、指導方法等を学ぶ機会を作りましょう。

一方、「人権教育で身に付けるべきこと」(図2)では、「人権感覚」を養い、「知識」を深めることの必要性を感じている割合が高いことがわかります。

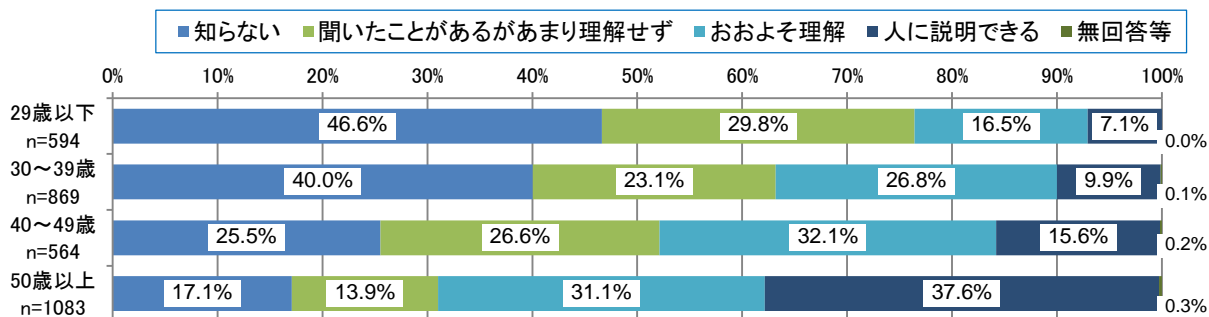
また、人権問題の理解度と人権問題に関する意識をスコア化(高い方を高得点)して、クロス集計を行ったところ(図3)、「知識スコア」が高いほど「意識スコア」が高いという結果となり、別のクロス集計では、人権問題の指導経験と理解度にも相関があることがわかりました。

さらに、「人権について深く考えた出会い」と「意識・知識スコア」とのクロス集計を行ったところ(図4)、「当事者」や「解決に向けて取り組む人」との出会いが契機となった場合にスコアが高くなる結果となりました。

就職差別撤廃の取組に学ぶ

図1の(ア)~(ス)の中で「知らない」を選択した比率が最も高い事項は「(ウ)統一応募用紙の制定」でした。これを年齢層別に集計した結果は、次の(図5)のようになり、子どもの希望進路の実現に大きくかかわる教職員としては、極めて低い結果となりました。

(図5)「統一応募用紙の制定など公正な採用選考の取組」の年齢層別理解度



就職差別撤廃（統一応募用紙の制定等）の取組について理解を深めていきましょう。

昭和40年代の応募用紙は各事業所が用意しており、本籍地（住所）、家族の学歴や収入、宗教等を書かせていました。右図は、当時の応募用紙の一部です。

家族状況	続柄	氏名	生年月日 及び年齢	健否	最終学歴	収入	本人と別居の場合はその現住所 同居の場合は「同居」と記入

1. 両親、兄弟姉妹、同居中のものもすべて記入してください。
2. 病氣中の者や死亡した者には健否欄に病名を記入してください。

昭和42年、府立高校の同和地区出身の生徒が、就職試験に合格して採用内定の通知を受けていたにもかかわらず、家庭調査の結果、本人の居住している地域の「環境が悪い」ことを理由に不採用となった問題がありました。これをきっかけに、教職員集団の意思統一のもと、就職差別の問題を社会的にも提起して取組を進めていく中で、昭和45年に京都府独自の統一用紙を作成し、昭和46年には、近畿で統一用紙を使用することになりました。

適性や能力、意欲のみを基準とした公正な採用選考を実施するためには？

本人に責任のない事項、本来自由であるべき事項は、適性や能力に関係しない。

【近畿統一用紙(履歴書)制定時の主な項目とその後の改訂】



面接時の不適切な質問から就職差別につながる恐れもあります。公正な採用選考のための取組は、現在も続いています。

参考資料

- ◇ 同和教育指導資料改訂版(平成9年度) 京都府教育委員会
- ◇ 人権学習資料集<中学校編Ⅱ> 京都府教育委員会
- ◇ 令和3年3月新規高等学校・特別支援学校卒業者の就職推進について(依頼) 京都労働局職業安定部長 京都府文化スポーツ部長 京都府教育委員会教育長 京都市教育長
- ◇ 従業員採用の手引 京都労働局・ハローワーク

職場内で交流しましょう

図5の年齢層別理解度の結果から、公正な採用選考に向け、子どもの人権を守ってきた取組の意義が若い世代に継承されていないことが危惧されます。次の問いを通じて、校内で研修を進めていきましょう。

【問い】応募用紙に次の項目があることで、不安を感じる子どもの気持ちを教職員間で交流しましょう。

【1】家族欄

【2】本籍欄

【3】性別欄

プラットフォームとしての学校とは

図1の(ア)~(イ)の中で「知らない」を選択した比率が2番目に高い事項は「(イ) 京都府子どもの貧困対策推進計画において、学校がプラットフォームとして位置付けられたこと」でした。子どもの貧困の現状と学校プラットフォームについて理解を深めましょう。

令和2年3月に策定された第2次京都府子どもの貧困対策推進計画では、子どもの貧困の現状と課題として、右の事項が挙げられており、計画の基本理念として、「すべての子どもが生まれ育つ環境に左右されることなく、その将来に夢や希望を持って成長していける社会の実現を目指す」こととしています。

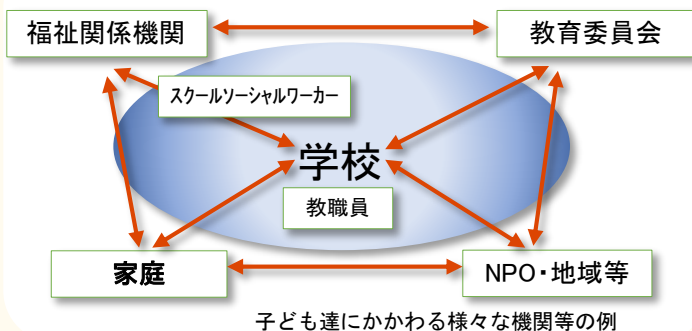
また、同計画の中では、学校プラットフォームを「**学校を起点に支援に結びつく仕組み**」としています。

【子どもの貧困の現状と課題】

- ◆7人に1人の子どもが貧困世帯で暮らす。
- ◆生活保護世帯・ひとり親家庭は、10年で1.3~1.4倍に増加。母子家庭の半数以上で就労収入は200万円未満。
- ◆母子家庭の子どもの5人に1人が子どもだけで食事。母子家庭の小中学生の約40人に1人が夕食を1人で食べる孤食の状況。
- ◆家庭の経済状況が学力や高校中退・大学進学率等に影響することから、きめ細やかな学習支援が子どもの社会的自立に繋がる。

計画では、子どもが集う場である学校をプラットフォームとして位置付け、家庭の抱える問題への早期対応、福祉や就労等の支援の橋渡し、学校での学力保障、地域での学習支援等を関係機関に求めています。

【学校をプラットフォームとした総合的な支援】



【学校プラットフォームの具体的取組の例】

- ◆困難な状況にある子どもを早期に把握し、必要な支援に繋げる。
- ◆学校からの相談を一元的に受け付ける窓口を福祉事務所や児童福祉部門等に整備する。
- ◆まなび・生活アドバイザーと福祉関係者が核となり、NPOや自治会、民生・児童委員等の福祉関係者により、子どもの学習・生活を支援するネットワークを構築する。

職場内で交流しましょう

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、貧困世帯の増加が危惧されています。次の問いを通じて、校内で研修を進めていきましょう。

【問い】教育活動をしている中で、貧困世帯の子どもであることに気がつく具体的な例を挙げ、交流しましょう。また、勤務校では、困難な状況にある子どもに対して、専門家や外部機関とどのように連携して支援につなげているか、交流・確認しましょう。