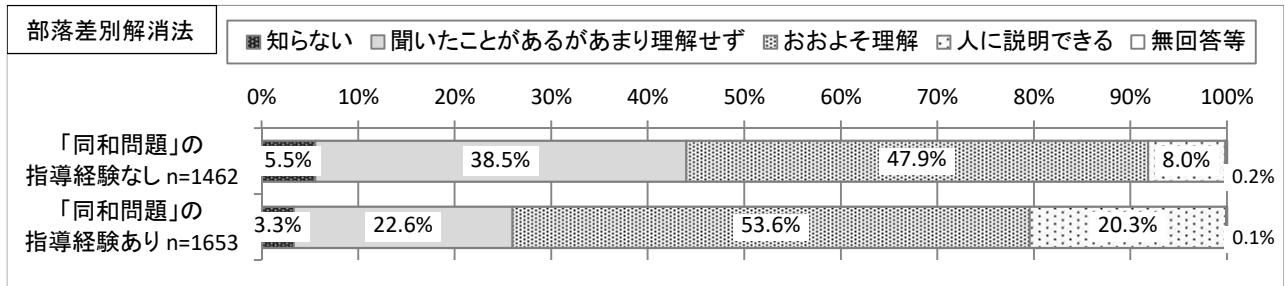


第3章 人権問題の指導経験と人権問題の理解度とのクロス集計

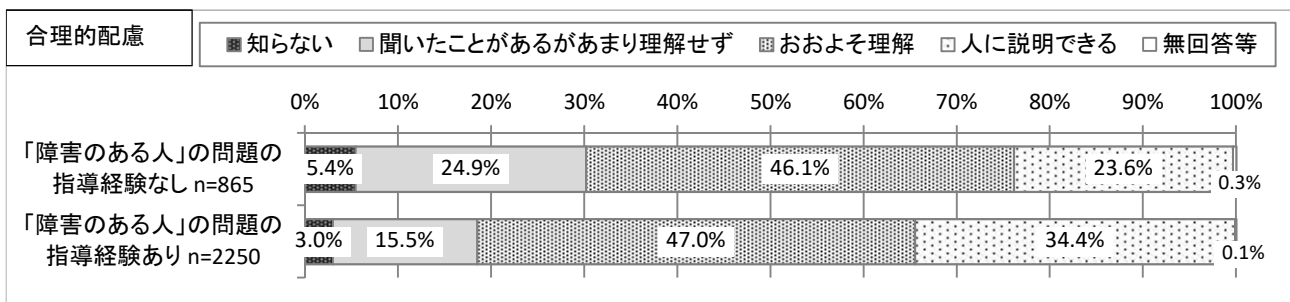
問7・問8「人権問題の指導経験」と問11「人権問題の理解度」のクロス集計を行い、指導経験と理解度との相関を調べた。なお、問7・問8が無回答であったものをそれぞれ除いている。

1 いわゆる「人権三法」に関する回答のクロス集計

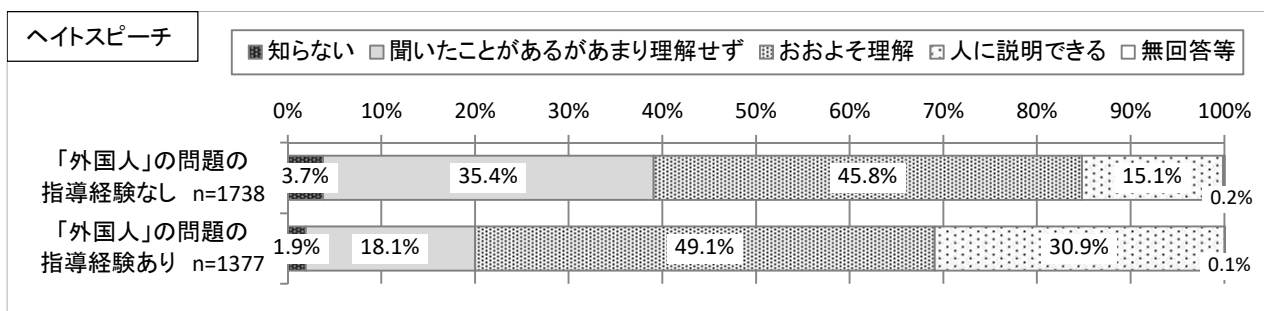
(ア) 「同和問題」の指導経験と「部落差別解消法」の理解度とのクロス集計



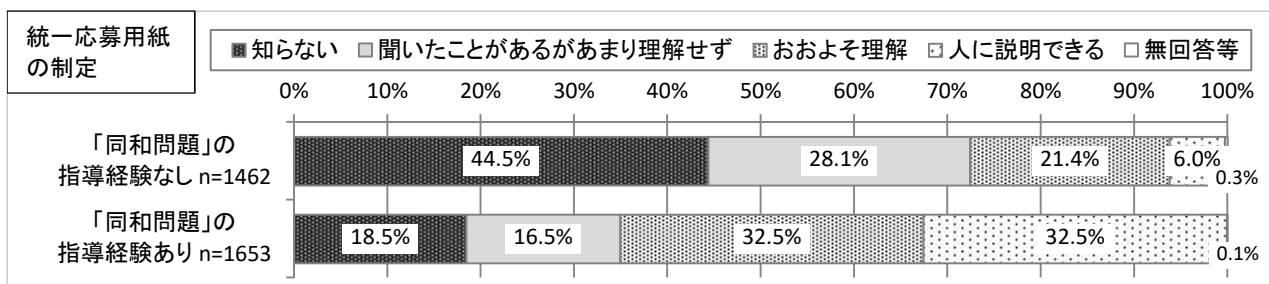
(イ) 「障害のある人」の問題の指導経験と「合理的な配慮」の理解度とのクロス集計



(ウ) 「外国人」の問題の指導経験と「ヘイトスピーチ」の理解度とのクロス集計



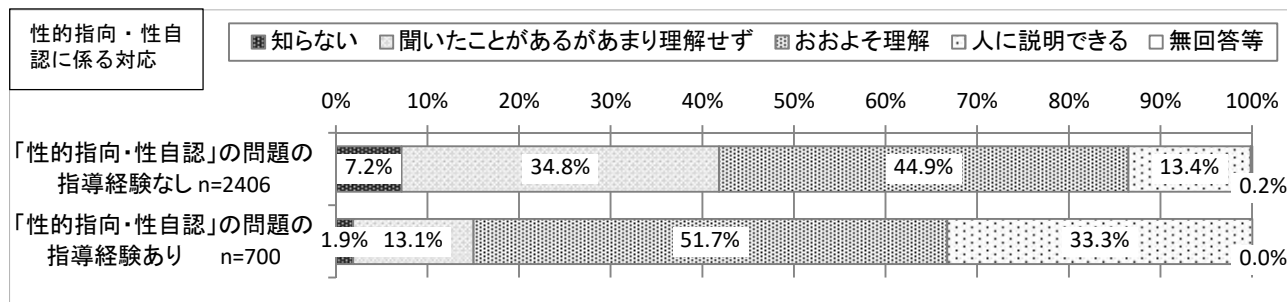
(エ) 「同和問題」の指導経験と「統一応募用紙の制定」の理解度とのクロス集計



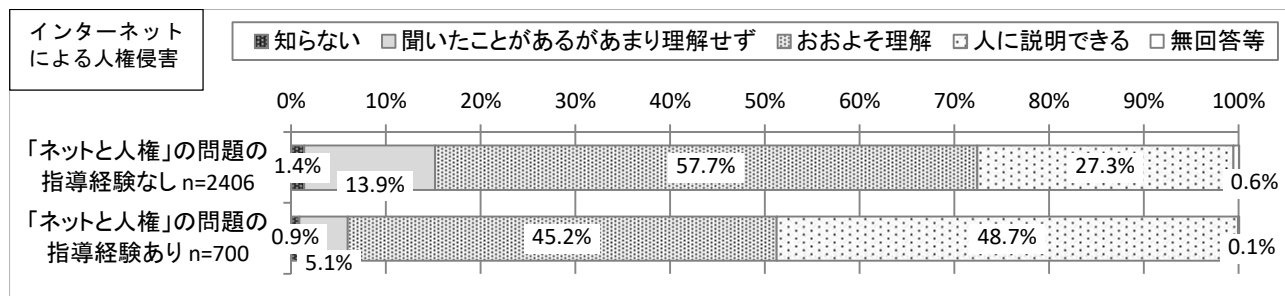
(ア)～(エ)の全ての結果において、指導経験があれば、理解度は高くなる傾向があり、「水平社宣言」等の歴史的な事柄についても同様の傾向が見られた。

2 様々な人権問題に関する回答のクロス集計

(ア) 「性的指向・性自認」の問題の指導経験と「性的指向・性自認に係る対応」の理解度とのクロス集計



(イ) 「ネットと人権」の問題の指導経験と「ネットによる人権侵害」の理解度とのクロス集計



(ア)、(イ)のどちらも、指導経験があれば、理解度は高くなる傾向がある。

第4章 人権問題の指導経験、人権問題に対する考え方、人権問題の理解度や他の質問とのクロス集計

【人権問題の指導経験のスコア化】

問7・問8「人権問題の指導経験」について、記載している人権問題16項目の内、指導した項目数（すべて指導したことがあると16となる。）をスコア化した。（**指導スコア**：全体の平均は、4.45）

【人権意識のスコア化】

問10「人権問題に対する考え方」の(ア)～(ク)の回答について、人権意識が高いと考えられる回答を高得点とし、次の表に従ってスコア化した。（**意識スコア**：全体の平均は、4.22）

	そう思う	そう思う といえ ば	どちらか といえ ば	どちらか といえ ば そう 思わ ない	そう 思わ ない
(ア) 部落差別はいけないことだが、私には関係のない話だ。	1	2	3	4	5
(イ) そっとしておけば、部落差別は自然になくなっていく。	1	2	3	4	5
(ウ) 部落差別を許さない態度を身に付けることは、他の人権問題の解決にもプラスになる。	5	4	3	2	1
(エ) 身体障害者が利用できるようにすべての公共施設を改修するべきだ。	5	4	3	2	1
(オ) 読み書きに困難のある児童生徒が授業中のタブレット端末使用を希望すれば、必要な支援として検討するべきだ。	5	4	3	2	1
(カ) 外国人住民は、もっと日本の文化にとけ込む努力をするべきだ。	1	2	3	4	5
(キ) 外国人は、仕事をする上で少々待遇が悪くても仕方がない。	1	2	3	4	5
(ク) 子育ての間は、母親は育児に専念するべきだ。	1	2	3	4	5
(ケ) 国会で女性議員の割合が低いのは問題だ。	5	4	3	2	1
(コ) インターネットのサイトに他人の誹謗中傷を書き込むことは問題だ。	94.7%の回答者が「そう思う」としたため、スコア化を行わなかった。				

【人権問題の理解度のスコア化】

問11「人権問題の理解度」の(ア)～(ス)の回答について、以下のようにスコア化した。（**知識スコア**：全体の平均は、2.85）

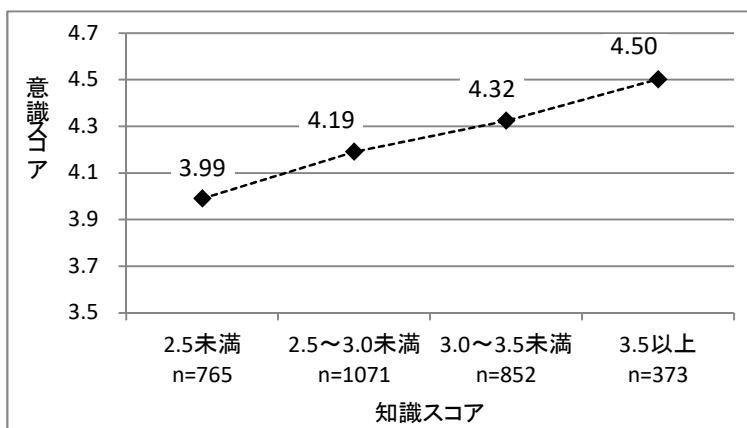
- [1] 知らない・・・1
- [2] 聞いたことがあるがあまり理解していない・・・2
- [3] おおよそ理解している・・・3
- [4] 理解しており、人に説明できる・・・4

次に、質問毎に「指導スコア」、「意識スコア」、「知識スコア」の平均値を求め、これら平均値を用いて、クロス集計を行った。なお、上記3つのスコアに関係する無回答等が1つでもあれば、データから除外した。

1 「知識スコア」と「意識スコア」とのクロス集計

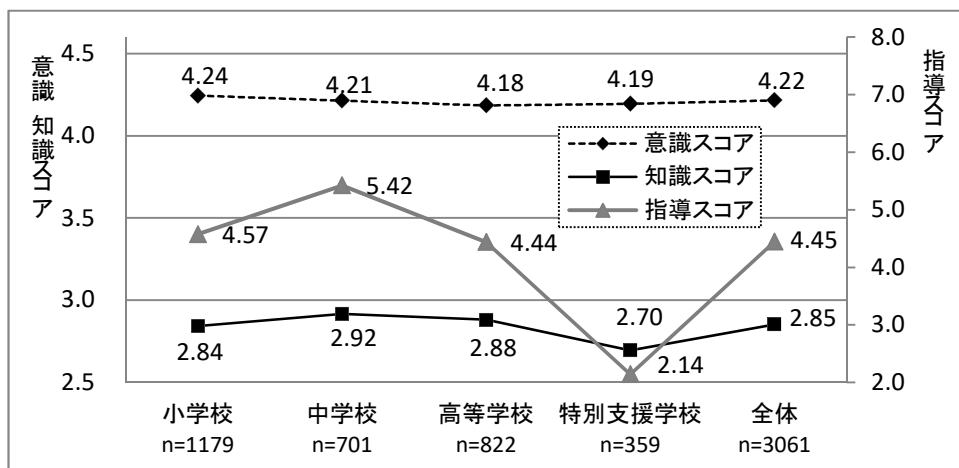
知識スコアの平均を2.5未満、2.5～3.0未満、3.0～3.5未満、3.5以上の4層に分けて、それぞれの層で意識スコアの平均を求めた。

知識スコアが高い層ほど、意識スコアが高いという結果となった。

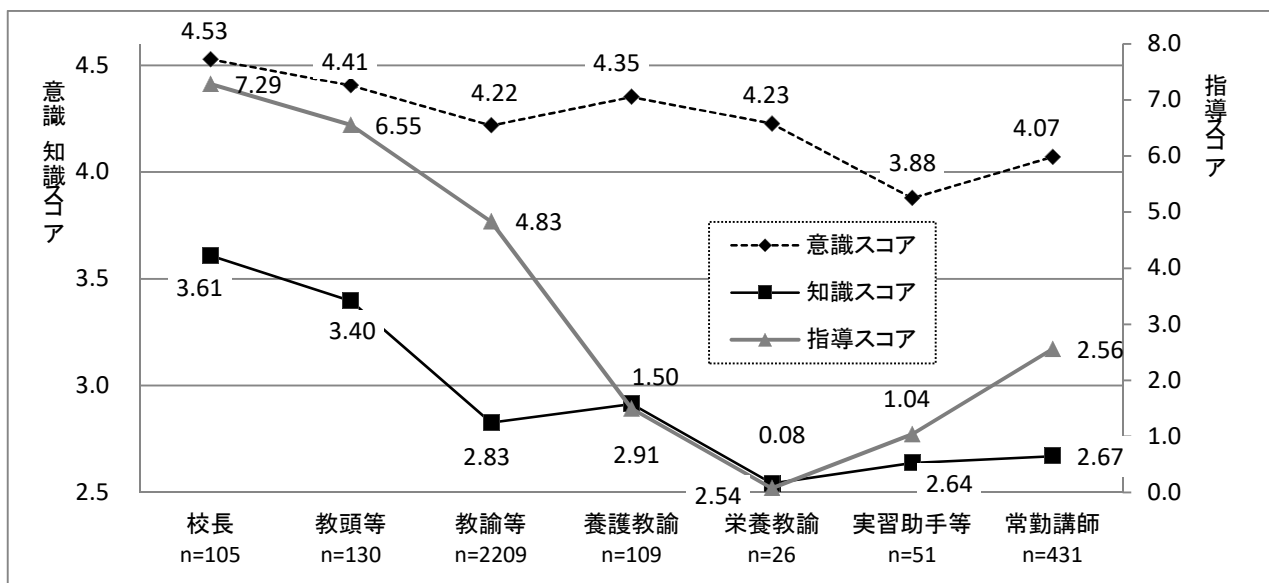


2 「校種」とのクロス集計

意識スコアでは、校種による差は0.1ポイント以内であり、知識スコアは0.1ポイント以上の差があった。指導スコアは、校種による差が最も現われた。



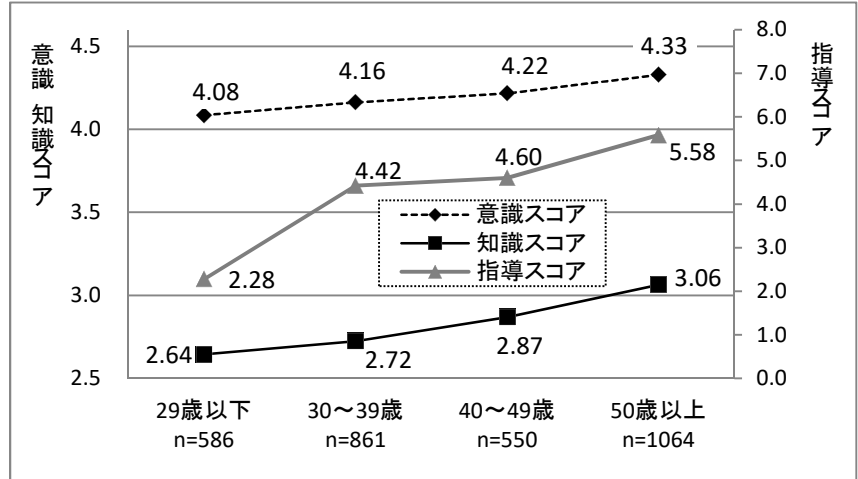
3 「職種」とのクロス集計



意識スコア・知識スコアともに、校長のスコアが最も高く、教頭等、養護教諭がそれに続く。指導スコアは、校長、教頭等、教諭等が高い。

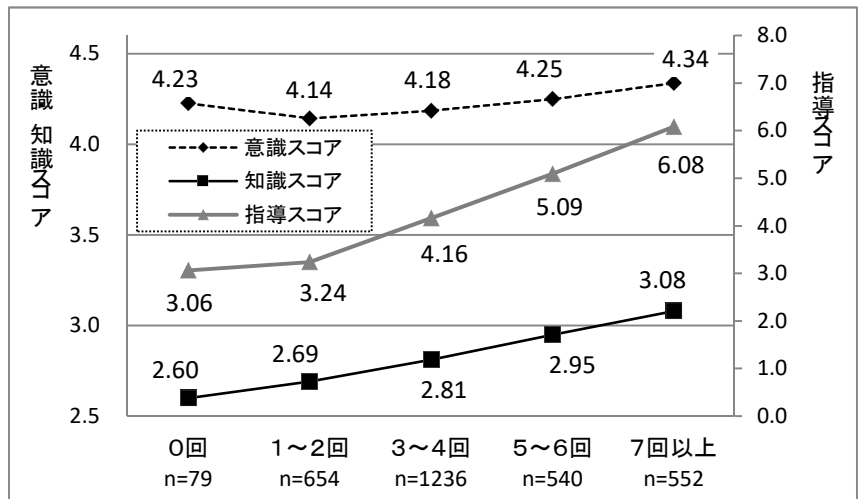
4 「年齢層」とのクロス集計

第2章の問10「人権問題に対する考え方」、問11「人権問題の理解度」の傾向と同様に、年齢層が高くなるほど、全てのスコアが高くなっている。

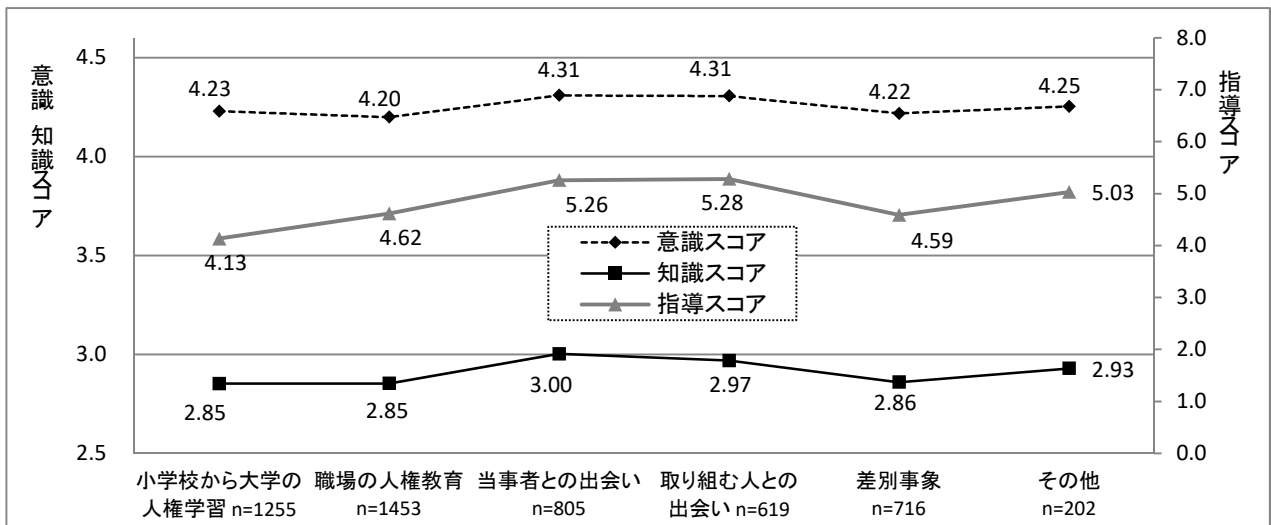


5 「人権研修の参加経験」とのクロス集計

参加回数0回の層の「意識スコア」を除き、参加回数が多いほど、全てのスコアが高くなっている。



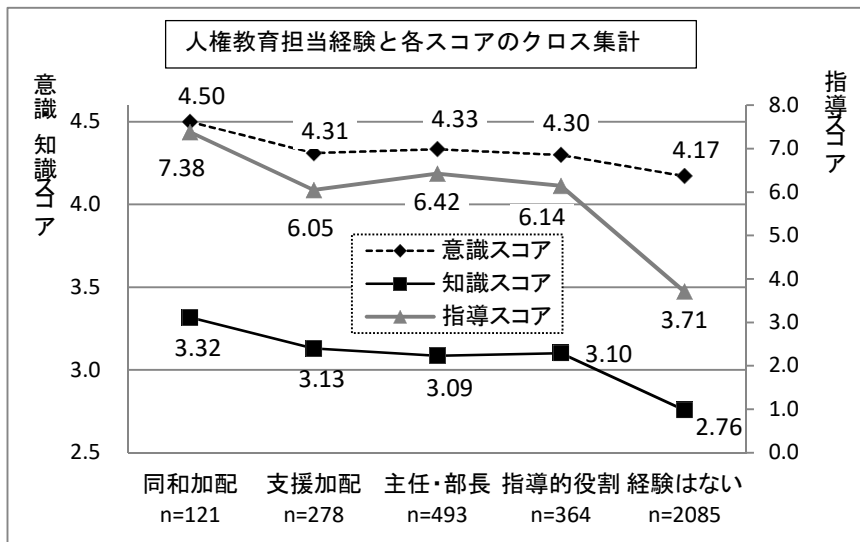
6 「人権について深く考えた出会い」(問15)とのクロス集計



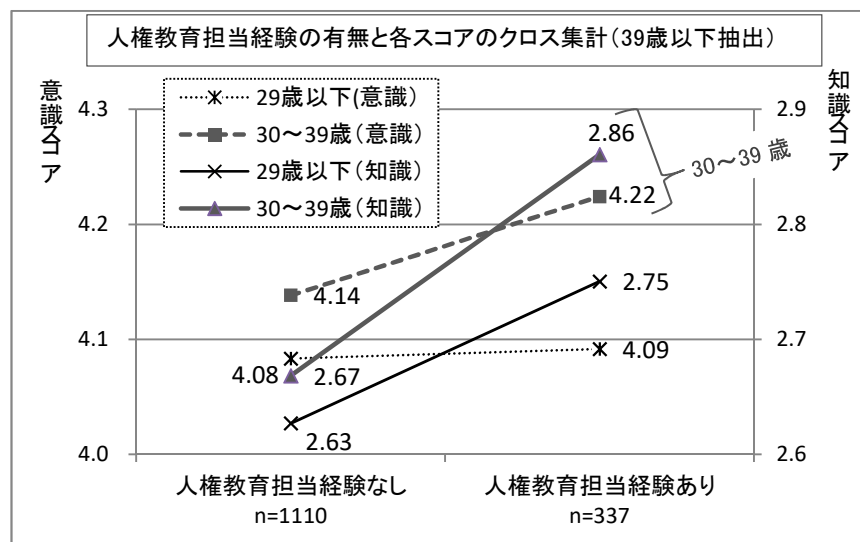
「当事者との出会い」「解決に向けて取り組む人との出会い」が深く考える契機となった場合に全てのスコアが高くなる傾向であり、問17とのクロス集計でも同様の結果となった。

7 「人権教育の担当経験」とのクロス集計

「経験はない」層は、全てのスコアが低くなっている。

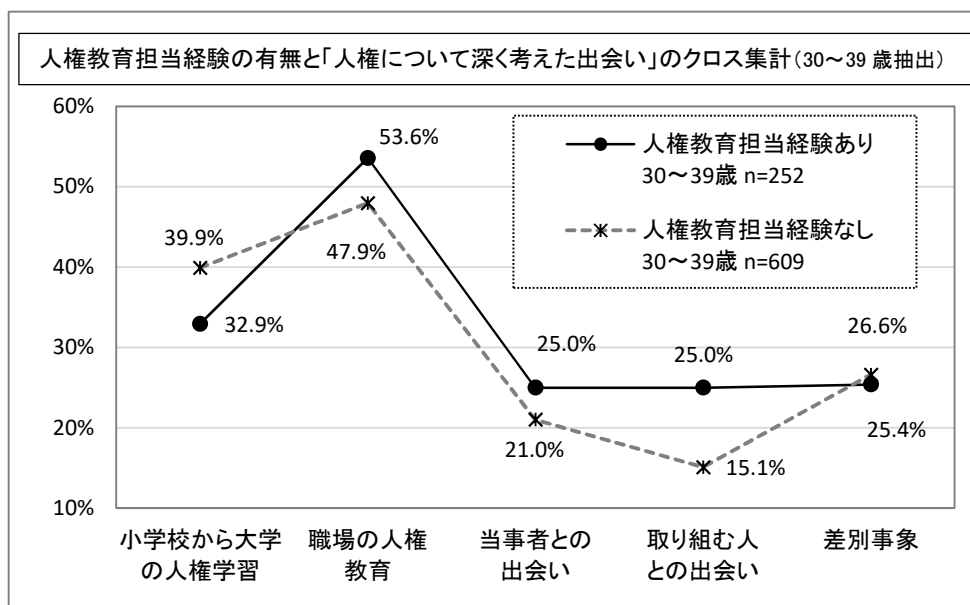


また、39歳以下で「人権教育担当」（同和加配、児童・生徒支援加配、人権教育主任・部長、その他人権教育に係る指導的役割のいずれか、または複数）を「経験している」層と「経験していない」層の「意識スコア」及び「知識スコア」の比較を行った。



人権教育の担当経験があれば、意識スコアも知識スコアもより高い結果となり、30~39歳の「経験している」層では、40~49歳の意識・知識スコア平均値とほぼ同じスコアになる。

次に、30~39歳で、人権教育の担当を「経験している」層と「経験していない」層を抽出し、「人権について深く考えた出会い」とのクロス集計を行った。



人権教育担当を「経験している」層では、「職場の人権教育」「当事者との出会い」「解決に取り組む人との出会い」を回答する率が高くなっている。

第5章 考察

1 人権問題に関する知的理解について

「人権教育の指導方法等の在り方について〔第三次とりまとめ〕」（以下、「第三次とりまとめ」）では、自分の人権を守り、他者の人権を守ろうとする意識・意欲・態度は、「人権に関する知的理解」と「人権感覚」が基盤となって生じるとされている。本報告書第4章の1「知識スコア」と「意識スコア」のクロス集計においても、人権問題への知的理解の高さと人権意識の高さとは相関が見られた。

第2章の間11「人権問題の理解度」は、様々な人権問題についての内容や経緯（背景）の理解度を集計している。「おおよそ理解している」、「人に説明できる」等、回答の区別は、回答者各自に任せているが、「人に説明できる」と自信を持って回答した割合は、どの事項も過半数を下回っている。「第三次とりまとめ」では、児童生徒の知識的側面の育成について、「各教科等をはじめ、あらゆる教育活動の場において、あらゆる機会をとらえて積極的に取り組むことが求められる」としているが、子どもの知識的側面を高めていく立場の教職員としては、極めて低い状況を示していると言える。

平成28年度に施行されたいわゆる「人権三法」（「障害者差別解消法」「ヘイトスピーチ解消法」「部落差別解消法」）では、相談体制の整備や充実を図ることとしている。また、平成27年に文科省から通知された「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」においても、「最初に相談を受けた者」だけで抱え込むことなく、支援体制を構築することを求めており、教職員が児童生徒や保護者等からの相談を受けた時の適切な対応が必要である。さらに、いじめや子どもの貧困等、子どもの人権問題に係る対応においても、教職員の役割は大変重要になっている。

これらの視点から第2章の間11「人権問題の理解度」を確認すると、それぞれ上記の人権問題に係る事項について「知らない」と回答した比率が2.0%（いじめの定義）から30.6%（統一応募用紙の制定）存在しており、「聞いたことがあるがあまり理解していない」の回答率も加えて考えると人権教育を推進する上での大きな課題となる可能性を示唆することとなった。（「学校プラットフォーム」については、「知らない」「聞いたことがあるがあまり理解していない」と回答している層が60%を超えており、実際の対応方法ではなく、用語そのものの教職員への定着ができていないという捉え方もできる。）

一方、第2章の間20「人権教育で身に付けるべきこと」で、「人権に関わる知識を深めること」の選択率は過半数を超えており、人権問題に関する知的理解を深めることへのニーズは高いと考えられる。学んだ知識を定着させるような研修等が必要である。

2 人権意識の現状について

第2章の間9「差別に対する考え方」では、府民調査結果と比べ、教職員の差別に対する認識が全体的に高いことが認められた。しかし、年齢層別に分析すると、5問中2問において、20歳代が50歳以上より意識が低いと考えられる数値を示し、第2章の間10「人権問題に対する考え方」でも10問中7問において同様の結果となり、年齢層による回答傾向に有意な差が見られた。さらに第4章の4「年齢層」と「意識スコア」のクロス集計でも年齢層別の傾向が確認できた。第2章の間14（または間16）「人権について深く考えた時期」では「教職についた後」の選択率が43.3%（49.9%）であり、教職員として必要な人権尊重の理念等についての認識は、研修や経験の積み上げによって深められていくものであるから、教職経験とともに数値も上がっていくことは考えられることである。なお、この結果は、若い世代の今後の成長の可能性を示していることと捉えることもできるが、同時に世代交代

が急速に進み、経験豊富な教職員から若手教職員への知識及び技術等の伝達が困難になると言われる中で、今後の研修の在り方を考えなければならないことも示唆している。

第2章の間10(ア)「部落差別は無関係」では、20歳代の14.1%が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答しており、若い世代を中心として人権問題を自分自身の問題として捉えることのできる研修が必要である。

第2章の間10(カ)「外国人は日本にとけ込むべき」及び(キ)「外国人の低労働条件はやむなし」で、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答した割合は、それぞれ全体で34.7%、86.9%であり、多様性の尊重よりも労働における差別的待遇の方が、問題であると捉えやすいと考えられる。京都府では、外国人の人権に関しては、異なる文化や考え方を理解し、互いに尊重し合う多文化共生社会を目指して取り組んできたところ（「ヘイトスピーチと人権」平成29年発行 京都府）であり、多様性を尊重する視点も人権問題の内容として研修内容に取り入れる必要がある。また、年齢層別では、若い年齢層ほど多様性を尊重する傾向が見られるが、外国人の労働条件の差別的待遇については容認する傾向となっている。労働条件の差別的待遇は、就職差別にも関係していると考えられるが、第2章の間11(ウ)「統一応募用紙」での若い年齢層での理解度が低い。児童生徒の進路保障のために、特に若い世代の教職員に対して、「統一応募用紙」制定等の公正な採用選考に向けた取組について学ぶ機会を作ることが必要である。

第2章の間10(ク)「子育て期間、母は育児に専念すべき」、(ケ)「女性議員の低比率は問題」については、女性の人権問題に関する質問である。特に若い年齢層ほど、「女性議員の低比率」に問題を感じていない。同和教育では、例えば、子どもの長欠・不就学については、子ども自身に課題があるのではなく、背景にある差別の構造からくるものであることを明らかにしてきた。第2章の間10(ク)「部落差別を許さない態度は、他の人権問題の解決にもプラス」において、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が85.6%となっている。このことを踏まえると、「女性議員の割合が低い」という現状の背景にある問題を理解するために、同和教育で大切にされてきた「差別を作り出している社会の構造を科学的・実証的に明らかにする」という手法を学ぶことも一つの方法であると考えられる。

一方、第4章の7「人権教育の担当経験」とのクロス集計では、30代までに人権教育担当を経験すると、40代と同様の人権意識の高まりを見せるようになってきている。人権教育担当者は、人権教育や人権学習の取組に係る企画・立案、児童生徒や保護者への人権に係る相談活動、地域・関係機関との連携等、人権教育に係る校内推進体制の要として、指導的役割を果たすことが期待されているため、日々の実践の中で力を付けていると考えられる。特に、第4章の7「人権について深く考えた出会い」とのクロス集計から、人権問題の解決に取り組んできた先輩からの話を聞く機会や被差別の当事者との出会いを経験し、人権問題を深く考えたことがわかる。これらのことは、今後の研修内容を考える際の参考となる。

3 人権尊重の精神に立った学校づくりについて

「第三次とりまとめ」では、「学校における人権教育を進めていく上では、まず、教職員が人権尊重の理念について十分理解し、児童生徒が自らの大切さを認められていることを実感できるような環境づくりに努める必要がある。」としている。

第2章の間19「人権教育で重要なこと」では「人権が尊重される環境づくり」の選択率が最も高く、「教職員の人権感覚」の選択率が2位となっており、第2章の間20「人権教育で身に付けるべきこと」でも「人権感覚」の選択率が最も高くなっていることから、多くの教職員が人権尊重の精神に立った学校づくりとその基盤である教職員の人権感覚を重要視していることがわかった。

また、本意識調査の自由記述欄には、全体の 51.8% (1614 名) に記入があった。特に問 13「人権学習での困難」や問 21 自由記述「人権教育について日頃考えていること、気になっていること」では、自由記述欄に記入した回答者の内、17% (274 名) の回答者に教職員の人権意識の重要性についての記入があった。中には、「若手教員の人権意識が気にかかる。教員研修で教師の発言等の研修が必要。」や「学校運営の中心的なメンバーの発言に人権意識があまり感じられない。」「教員自身が自分の人権が守られているのかをもっと自覚することが必要。」「教員の発言等に対して思っていることが言いにくい雰囲気がある。」等の記入もあった。校長は自らの人権意識を高め、全校推進体制を充実させるためのリーダーシップを発揮するとともに、全教職員が人権尊重の精神に立った学校づくりの担い手となるための研修の充実が求められる。

4 今後の教職員研修の在り方について

京都府人権教育・啓発推進計画（第2次）では、人権に特に関係する職業従事者として、教職員・社会教育関係職員を取り上げ、人権に配慮して業務を遂行できるよう、様々な研修を通じて人権教育・啓発を重点的に推進することとしている。

また、本報告書の第4章の5では、研修参加回数が多いほど人権意識や知的理解が高まっていることがわかり、この結果からも研修の重要性を確認することができる。

本意識調査では、人権教育に関する意識や知識についての年齢層別の傾向を把握することができた。特に若年齢層の特徴を踏まえ、今後の研修の在り方を以下にまとめる。

(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。

第3章「人権問題の指導経験」と「人権問題の理解度」のクロス集計では、それぞれの人権問題の指導経験があれば、該当する人権問題の理解度が高まるという結果となった。このことから研修会においては、各教職員が人権問題について調べたことを発表したり、校外研修会での内容を校内で発表したりする等の仕組みを作ることが効果的である。

さらに、人権問題の理解度が高いほど人権意識が高いという結果から、特に若い世代の教職員は、学んだ知識を定着させることが自らの人権意識を高める機会であることを意識して研修に取り組むことが重要である。

なお、人権問題に関する知的理解を深めるためには、日本国憲法をはじめ、人権に関する諸施策の根拠となる法律や答申、国際連合において採択された人権に関する諸条約や宣言等への理解も必要である。京都府教育委員会ではこれらの資料を掲載した「人権教育指導資料ー2つのアプローチからー」を発行しており、その活用が期待される。

(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。

自由記述では、自分の親から同和地区に居住している人や在日韓国・朝鮮の人々への「差別的言動を聞いたことがあった」や自分自身や身近な人が「結婚差別にあった」等の体験を綴った回答者もいたが、人権問題は意識していないと日常生活の中で見えにくくなっている。

第2章の問12「人権研修で重要だと思うこと」では、「人権問題（差別）の実態」を選択する率が最も高く8割を超えている。人権問題の実態を提示する際、例えば子どもの貧困問題には背景に様々な要因があり、その要因は社会が作り出していることを共有する等、それぞれの人権問題において、子どもや保護者の背景にある社会的構造を具体的に捉えることで、子どもや家庭の責任ではなく、社会を構成する自分自身の問題でもあることに気がつくような導入が必要であろう。

また、同じく第2章の問12では、「人権問題の解決に向けた取組」を選択する割合が2番目に多かった。解決に向けた取組として、統一応募用紙の制定など公正な採用選考の取組の歴史に触れることで、様々な人権問題の解決に向けた現在の取組につながる成果であることが確認でき、自分自身の問題としても捉えることができる。

(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。

自由記述欄では、自分自身が同和問題、障害のある人の問題、韓国・朝鮮の人々の問題、LGBTの問題等の「当事者である」や、それぞれの問題に直面した「身近な人との出会いがあった」等、具体的な事柄を全体の3.8%（117名）が記入していた。具体的な事柄の記述は様々な年齢層で見られたが、第2章の問15、問17で示したように、年齢層の高い方が「被差別の当事者との出会い」を「人権問題について深く考えた」と回答している率が高く、若い年齢層は、そのような出会いが少ないと考えられる。

第4章の7では、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ったことが人権について深く考える契機となった回答者の方が人権についての知識や意識が高い傾向にあった。

被差別の当事者との出会いを通じて、児童生徒の生活の背景にあるものを理解したり、人権問題の解決に向けて取り組んできた先輩教職員との出会いを通じて、家庭や関係諸機関との連携や子どもへの支援等、解決に向けた具体的な実践を学んだりする等、人権問題の解決に向けた様々な人との出会いを通じて人権意識を高める機会が必要である。

(4) 効果的な指導方法や指導内容を学ぶ機会をつくる。

第2章の問12「人権研修で重要だと思うこと」では、29歳以下で「教材の活用方法」の選択率が高くなり、第2章の問13「人権学習での困難」では、特に若い世代の「間違ったことをしないか不安」「どのようなことをしていいかわからない」の選択率が高くなった。また、第4章の4のクロス集計では、29歳以下の年齢層において人権問題を指導する経験が極端に少ない結果となった。経験や知識の少なさが、「不安」を高めているとも考えられるが、教材の活用方法を学ぶことへのニーズは高く、この学びは、若い世代にとって、今後の指導への自信にもなり、研修意欲を高めることにもつながるといえる。

「第三次とりまとめ」では、効果的な学習教材の選定・開発に当たっては、児童生徒の発達段階を十分考慮し、「その教材から、子どもたちにどのような知識や技能を育みたいのかが、具体的に設定されている必要がある」としており、これは各教科での授業と同様であることを示している。

教科の授業においては、若手教員が経験豊富な教員から指導方法等を学ぶ機会が多くある。人権教育に関わる教職員研修においても、指導における基本的な考え方をはじめ、効果的な指導方法を学ぶ機会を作ることが重要である。

その際、京都府教育委員会が各校種毎に発行している「人権学習資料集」や「人権学習実践事例集」には、指導案や教師用資料も掲載しており、研修会でも十分に活用できる。