

3 各設問の回答結果に関する考察

問1

「(ア)差別は人間として恥ずべき行為である」について、「そう思う」と回答した割合は全体で91.6%である。平成28年度に実施した「人権問題に関する県民意識調査」(以下、「県民意識調査」という。)の類題「差別を受けたと聞くと、心から怒りを感じる」に「そう思う」と回答した者の割合は48.9%、類題「今の時代に部落差別をするような人は人間として失格である」に「そう思う」と回答した者の割合は43.7%であったことと比較すると、教職員の人権に関する意識は大変高い割合になっている。また「(ウ)差別問題に無関心な人にも、差別問題についてきちんと理解してもらうことが必要である」との問いに対して「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合は合わせて97.1%あり、教育・啓発の必要性を認識していると考えられる。

「(イ)差別されている人は、まず、自分たちが世の中に受け入れられるように努力することが必要だ」、「(エ)差別の原因には、差別される人の側に問題があることも多い」の項目は、同和対策審議会答申(1965年)で否定されたいわゆる「部落責任論」に通じる考えであり、「いじめはいじめられる側にも問題がある」と共通する考え方である。被差別の側に責任があるとする項目に対し、「まったく思わない」「あまりそう思わない」の回答が、77.6%に留まり、約4人に1人は否定的な意識を持ち得ていない状況である。同様に、「(キ)差別に対して抗議や反対をすることによって、かえって問題が解決しにくくなる」という、いわゆる「寝た子を起こすな」の考えに対して否定的な回答は71.2%に留まっている。

差別は恥ずべき行為であり、教育・啓発の必要性を認識しているが、一方で、「(オ)どのような手段を講じて、差別を完全になくすことは無理だ」と感じている回答が、判断を保留している者を含め、47.8%ある。

なお、「(カ)差別を受けてきた人に対しては、行政の支援が必要だ」は、問題解決に果たす行政の責務や様々な課題に応じて特別措置が講じられているが、全体的に肯定的な見方が少ない結果となっている。また、各年齢層別の回答傾向の差(最大34.8ポイント)が大きくなっている。人権課題解決にとって行政の役割や特別措置の意義等、政治的教養が十分身に付いていない傾向がある。

人権に関する意識では、年齢層別、職種別に差があり、年齢や経験年数が高いほど、意識が高い結果が示された。若年層における人権意識については、これまでの同和教育、人権教育のあり方が問われる結果が明らかになったとともに、今後の研修の重要性を示唆している。

「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〕」は、人権教育における指導方法の基本原則として、児童生徒が「感じ、考え、行動する」ことを通して、自分の人権を守り、他者の人権を守ろうとする意識・意欲・態度を身に付けていくという学習過程を示している。これは、民主主義の手続きを身に付けた市民(主権者)を育てるプロセスであり、教職員自身が身に付けておきたい公民的資質の一つである。

問 2

「(オ)性同一性障害の相談を受けた上司が、本人の了解なしに、その情報を周りの人に知らせる」、「(カ)インターネットのサイトに他人の誹謗中傷を書き込む」について年齢層による差がみられない状態になった背景としては、「性同一性障害や性的指向・性自認に係る児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」等の国や県からの通知や新しく施行された法令の周知、差別事象に関する対応や指導等の周知、SNS 等の利用状況や人権に関する研修や取組が行われていること等が反映していると考えられる。

なお、「(イ)結婚する際には、相手の出身地を調査する」について、校長の 7.7%、副校長・教頭の 11.5%が「やや問題がある」、「どちらともいえない」と、結婚差別の問題に対して明確な判断をしていない。現実には発生する事象に気づいたり、判断したり、対応したりするためにも、確固たる知識や人権感覚が必要である。

問 3

校種による校内研修の位置付け方、時間設定の仕方、研修内容・方法・形態の工夫の仕方、人権教育推進のための研修と校内研究推進のための研修との関連のさせ方等々、自分が経験した校内研修の様子に基づいて評価した結果、回答にばらつきが出たと考えられる。

有効性の割合が低い「(オ)県や国からの資料や通知文」、「(カ)研究団体等が発行するパンフレットや資料」、「(キ)新聞やテレビ、書籍等」、「(ク)インターネットやホームページの活用」、に共通することは、

- (a) 問題意識を持って主体的・自主的に取り寄せ、選択することで学びが生まれる
- (b) 問題意識を持って「読む」という主体的な行動をすることで学びが生まれる
- (c) そのために時間確保や、情報収集方法を工夫し、学びを習慣化する必要がある

という点である。研修会や学習会には参加して効果があったと考えるが、自ら問題意識を持って情報を集めたり、読んだり、学んだりすることも併せて重要であるとする。

なお、自由記述では、授業づくりや生徒指導等で同僚や友人と協働作業をすることが、教職の専門性や資質の向上にとって効果があるとする積極的な記述が比較的多くみられた。関連する項目では「(ケ)同僚や友人等との会話」があるが、それを「有効である」と回答した割合は 30%台で他の項目と比べて低い。ただし、それに「やや有効である」を加えた割合は、年齢層や校種、職種にはほぼ共通して 70%前後（全体で 69.9%）になる。その一方で、20～23%前後が「どちらともいえない」と回答している。回答者一人一人が、自分が体験した同僚との会話体験の様子（内容や質、量、雰囲気等）に基づいて、その効果に対する評価を行った結果、回答にばらつきが出たと考えられる。

問 4

先の問 2 では、「(オ)性同一性障害の相談を受けた上司が、本人の了解なしに、その情報を周りの人に知らせる」、「(カ)インターネットのサイトに他人の誹謗中傷を書き込む」についての関心・認識が高く年齢層による差が少ない傾向が見られたが、問 4 では「説明できる」とした割合が低くなっている（問 4 「(カ)性同一性障害者や性的指向・性自認に係る、児童生徒への対応」で「説明できる」と回答した割合は 18.9%、問 4 「(エ)インターネットによる人権侵害」で「説明できる」と回答した割合は 33.2%）。問 2 で「それは人権侵害だ」と

認識しているが、問4では「知っているが他者に内容を説明するまでには至っていない」という状況が示されているといえる。

学校現場では、子どもや保護者からとっさに投げかけられる質問に答えたり、突然起こる差別発言や差別落書の問題点を明らかにしたり、校内外の方々と連携して人権尊重の学校づくりに向けた信頼関係を構築したりしなくてはならない場面が多くある。そのことから、職種、年齢層に関わらず、すべての職員が確固たる認識を持つことやその知識や技能を常に更新することが求められる。

本設問に示された法律や用語は、法・条例等に基づいて全体の奉仕者として職務を遂行する公務員として、さらに、人権尊重社会をつくり担っていく人間を育てていく任務を持った教職員として、身に付けておくべき必須の知識事項であるとともに、職務遂行の根拠となる事項である。教職員にとって身近であるはずの現代的課題や知識事項において、その認知度（「説明できる」とした割合）は極めて低い状況が示されている。

例えば、「合理的配慮」についての知識がないために保護者からのニーズに対する判断を誤ったり、人権侵害事象に気付かなかったり、虐待の実態に直面しても通報義務を果たせなかったり、児童生徒の進路選択の局面で適切な情報提供や選択肢の提示ができなかったり等、人権教育や人権施策についての認識がないことによるリスクについて十分に認識しておく必要がある。

学校にあっては、児童生徒をはじめ、家庭、地域の要望に十分対応するためにも、「説明できる」だけの知識や認識が必要である。さらに、校長は様々な場面で様々な対象者に学校経営について説明したり、児童生徒に講話したりする機会が多いが、「説明できる」と回答した割合が75%を超えた項目はなく、中でも50%に達しない項目が5項目もあるという状況では、講話等の内容から人権関係の話題が取り上げられなくなることが危惧される。

問5

「5 教職についた後」については、経験年数を経ることによって、深く考えるきっかけとなる出来事に出会うと考えられるから、年齢層が高い方がその項目を選択する割合が多くなることが想定できる。

「1 小学校や中学校時代」については30歳代が最も多く、31.5%が選択している。30歳代にとって小学校時代（仮に11歳とする）・中学校時代（仮に14歳とする）は本調査年から約16～28年前、1988（昭和63）年～2000（平成12）年ごろである。回答者の出身地は本県とは限らないが、本県の同和教育にとってその時期は、福岡県同和教育実態調査（1990年）、中学校区事業（学力向上、肯定的セルフイメージの高揚、家庭・地域の教育力の向上）のはじまりと広がり、同和教育副読本「かがやき」の作成・活用・実践交流、そして人権教育のための国連10年（1995年～2004年）を契機としたこれまでの同和教育の再構築等、事業法期限（2002年3月）を見据えて学校、行政、研究者、関係機関・団体等が様々な試みを行った時期である。効果的な教員定数の活用の工夫、体験的参加型学習の実践、全教育活動を通じた人権・同和教育の実践等々、当時の小・中学生にとっても印象に残る教育活動が行われていたことが考えられる。

次に多かった40歳代（25.0%）の小・中学校時代は1978（昭和53）年～1990（平成2）年ごろで、学校の「荒れ」、「非行・低学力」、「差別を許さない仲間づくり」、部落問題や部落

史についての学習、「部落地名総鑑」の発覚、就職差別と全国高等学校統一用紙等との取組とともに、授業公開、検証、交流も盛んに実施され、当時の小・中学生にとっても印象に残る教育活動が行われていたことが考えられる。

20 歳代では、「3 大学・短大・専門学校等の時代」とした割合が 18.7%で、他の年代より 9～12 ポイント高くなっている。教職員の大量退職時代を迎え、現場における世代間交流・継承、大学等と連携した教員の専門性の向上策が課題となっているが、今後、この数字がどのように変化するか留意したい。

なお、「6 その他」として、「教育実習中の研修会、人との出会い」、「中学生のときの読書体験」、「民間企業時代の研修」などがあつた。

問 6

選択肢の中で「8 職場の人権教育の取組」が、校種別に見ても、小学校(52.9%)、中学校(51.4%)、高等学校(45.1%)と最も高い。職場に人権教育の取組があり、職場に通うこと、そのことで研修(専門性の向上)につながるという OJT (オンザジョブトレーニング) の機能が活かされている点に留意したい。なお、特別支援学校で最も多いのは「1 人権課題当事者との出会い」(40.9%)である。

問 7

「1 学校の講義」を経験した割合は、50 歳以上の約 60%、30・40 歳代の約 70%に対して 20 歳代は 80%を超えている。本調査結果では様々な面で若い年齢層の教員の認識等について、高い年齢層のそれよりも低い結果が多くみられるが、この項目では、大学・短大・専門学校等での学習機会は若い年齢層の方が多い。

ゼミやサークル、ボランティアなどの割合は低く、大学等で自主的に学ぶ機会が少ない状況が示されている。一方で、「6 その他」に書かれた内容をみると、「あつたのかもしれないが気づいていなかった」、「あつたのかもしれないが関心が薄かったため記憶にない」、「学ぶ意欲や意識が不足していた」、「学ぶ場を見つけようとしなかった」等、受講する側の意識の在り方も大きく関係している。大学等での講義を体験せず、自主的な学びもなく、教職に就く割合が 20～30%以上ある。

問 8

問 5 と同様、経験年数を経ることによって「深く考えるきっかけ」となる出来事に出会う機会が多いことから、年齢層が高い方が「5 教職についた後」を選択する割合は多くなると考えられる。ただし、「5 教職についた後」を選択する割合は、各年齢層とも、人権問題との出会いより 11.5 ポイント(50 歳以上)～4.8 ポイント(20 歳代)高くなっている。教職に就いてから同問題と出会ったとする割合が、年齢層が高くなるほど多くなっていることがわかる。

「1 小学校や中学校時代」を 30 歳代の 26.7%が選択している。問 5 の考察で示したように、30 歳代の小・中学校時代は 1988 (昭和 63) 年～2000 (平成 12) 年ごろである。社会科の教科書の身分制度に関する記述の改変が始まった時期と重なり、問 5 で示した要素も加わって、当時の小・中学生の一部には印象に残る教育活動が行われていたことが考えられる。

20 歳代では、「3 大学・短大・専門学校等の時代」とした割合が 18.7%で、他の年齢層より 9～12 ポイント高く、「2 高校時代」とした割合が 8.2%で、わずかだが他の年齢層より高くなっている。

教職についた後、教育活動の中で人権課題当事者との出会い等を通して、同和問題について理解・認識を深めていった年代の教職員と、高校・大学で同和問題を学んだ若年教職員が、現場でしっかりと世代間交流・継承を図ることの重要性は、問 5 の考察で示したとおりである。また、大学・短大・専門学校における同和問題に関する学習の質や量が、教員の専門性の向上に繋がるように工夫されているかが重要な課題である。

問 9

この設問から、同和問題について深く考え問題解決をめざす環境がある、あるいは人権課題当事者等と出会う機会や場がある職場において、それらが大学等の授業で学んだことと結びつくような道筋が生まれたとき、職場に通うことが研修(専門性の向上)につながるという学校文化の方向性が示されているといえる。問 6 の考察に示した OJT (オンザジョブトレーニング) の機能が示されている点にも留意したい。

問 10

同和問題を初めて知った時の気持ち・印象について、項目 1、3 を「肯定的印象」、項目 2、4、5 を「否定的印象」としたときの年齢層の違いを見てみると、年齢層が高くなるほど「肯定的印象」の割合が高く、年齢層が低いほど「否定的印象」の割合が高い傾向であった。

回答の内容に関わらず、いつ、どのような学習や出会い、あるいは経験等を通して、どのように変化(修正、強化等)したのか(または、しなかったのか)、その際、各学校段階での人権教育に関する授業等は、自分に対してどのような影響を与えたのか(あるいは与えなかったのか)等について整理し、現職研修等の充実を計る必要がある。

問 11

項目にある「解放令」や「水平社宣言」、「同和対策審議会答申」、「全国高等学校統一用紙」など公正な採用選考の取組等は、社会科の教科書や人権教育教材『かがやき』『あおぞら』で扱われている内容である。また、各項目に示されている用語は人権教育を進める上で必須の知識である。「言葉だけは知っている」程度の知識では、部落問題を説明することは難しく、継続的に学ぶ機会がなければ思い出せない状態になることも考えられる。また、各法律や用語の間には原因と結果、実態と対策の関係等のつながりが存在するものであるが、その関係や関連が理解できていない状態も考えられる。さらに、すべての項目は「歴史的出来事」ではなく、今日的課題や児童生徒の現実と結びつくものであるが、その認識が不足していることも考えられる。

問 12

この設問は、各年齢層の特徴に加え、各校種や職種の違いが影響を与えている可能性に留意したい。また、「どちらともいえない」と回答した者は、学び直しの機会の有無や、状況の変化等によって、肯定的にも否定的にも変化する可能性があることを踏まえておく必要がある。

問 13

各年齢層とも上位については、児童生徒の実態把握と現状認識を踏まえて人間関係づくりや環境づくりを行うことが重要だという問題意識が現れている。

なお、50 歳以上には、管理職のほとんどが含まれるが、50 歳以上で、この問いに「1 推進体制」と答えたのは 268 人、うち校長は 29 人(副校長、教頭 42 人)であり、50 歳以上の校長以外の職種の課題意識の高さも伺うことができる。

なお、40 歳代は、1 位・3 位は児童生徒からの発想(「2」、「6」)、2 位・4 位は教職員自身のことからの発想(「8」、「7」)、そして 5 位に推進体制(「1」)が挙がるなど、教職生活 20 年経過した者として、あるいはミドルリーダーとして、課題意識等を反映した結果としてみることができる。問 14 とともに、教員として学び成長していく要件や道筋、構造を考える際の参考となる。

問 14

「1 人権に関わる知識を深めること」は「人権発展の歴史や人権侵害の現状について、関連の法規・条約についてなど」、また「2 人権感覚、実践意欲・態度」は「ステレオタイプや偏見を見きわめる感覚、人権の実現のために行動しようとする意欲・態度など」を具体的内容として質問したものであるが、自由記述欄には、「このアンケートを通して知識不足を痛感した」、「これまでの研修は、私たちが知っていることを前提とした研修だった」という回答もみられた。20 歳代・30 歳代の 60%~70%が「知識不足」を自覚していることがわかる。

校種別にみると、小・中学校、特別支援学校では、「2 人権感覚を養うこと」が最も多く(小学校(60.0%)・中学校(51.9%)・特別支援学校(61.4%))、高等学校では「6 人権尊重の観点から、日常の様々な場面における言動等に配慮すること」(52.2%)が最も多くなっている。