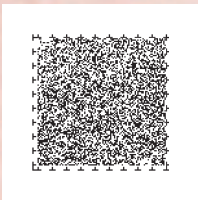
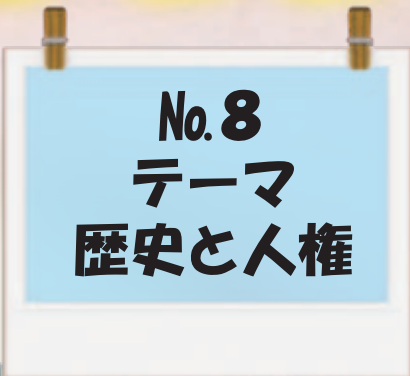


人権教育指導者向け学習資料



人権のいろ いっぱい
いまKARA ここKARA わたしKARA



「これまで」を「これから」に
つなげよう

令和2年1月 福岡県教育委員会
福岡県教育庁教育振興部人権・同和教育課
福岡市博多区東公園7-7
TEL 092-643-3918
FAX 092-643-3919

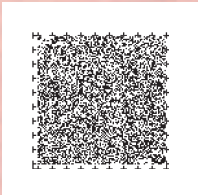
- 「人権教育のこれ」 KARA …… P 2
- 「フィールドワーク」 KARA … P 6
- 「人権教育に係る福岡県教職員指導力等達成目標」 KARA …… P 9
- 『あおぞら2』 KARA …… P13
- 「おすすめDVD」 KARA …… P16



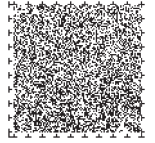
利用の際は必ず下記サイトを確認ください。
www.bunka.go.jp/jiyuriyo

障害者OK

※音声コードがついています。
スクリーンリーダーソフト
でも読み上げ可能です。



2 これからの「学びの場づくり」

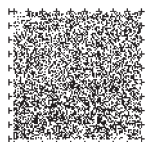


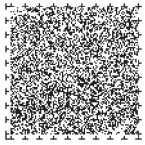
県教育委員会が主催する「人権教育コーディネーター養成講座」では、市町村職員などを対象として、人権に関する学習活動の企画・立案に携わる人権教育指導者を養成しています。毎年新たな内容・方法で実施しており、令和元年度第1回講座（令和元年8月2日実施）では、講師の栗本敦子さん（Facilitator's Labo／人権教育コーディネーター）から次のような提起がありました。（以下 編集協力：栗本敦子氏）

	今まで多かった人権研修	これから目指したい人権研修
人権のイメージ	<p><u>やさしさ・思いやり</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 人権問題は、個人的な人間関係において生じる問題。 気持ちや意図に焦点。 	<p><u>権利を知り、力関係（権力関係）を読み解く</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 人権問題は、社会のあり方（構造）の問題。 有利・不利の状況や権利をめぐる結果に焦点。
問題のとらえ方と課題	<p>偏見や悪意に基づき「差別する側」 ⇕ 様々な事情により「差別される側」</p> <p><u>二項対立的なとらえ方</u></p> <p>↓</p> <p>「わたしはどちら側でもないから」 自分を差別の構図の外側においてしまう。</p> <p>↓</p> <p><u>他人事になりがち</u></p>	<p>社会の中心を占める「マジョリティ」と 周辺に押し出される「マイノリティ」</p> <p><u>マジョリティがもつ特権</u></p> <p><u>個人がもつマジョリティ性とマイノリティ性</u></p> <p>↓</p> <p>マジョリティであることの「責められ感」 自分にも「しんどい」面がある。</p> <p>↓</p> <p><u>自分にとって不利な面には気づきやすく</u> <u>有利な面には無自覚になりがち</u></p>
学びのポイントと目指すもの	<ul style="list-style-type: none"> 偏見をなくし、正しい知識を身につける。 マイノリティを理解する。 人権問題を「自分事」としてとらえる。 	<ul style="list-style-type: none"> 社会の構造と、自分の立ち位置を知る。 マジョリティの自覚を促す。 自分や社会の「ふつう」を問い直す。
学習者に身につけてほしいこと	<ul style="list-style-type: none"> 差別しないようにする。 マイノリティのために何ができるか、を考える。 	<ul style="list-style-type: none"> 差別のある社会を変えていく。 マジョリティの有利さや力をどのように使うか、を考える。

特に、教職員・医療関係者・福祉関係者・警察職員・公務員・マスメディア関係者等、人権にかかわりの深い「特定職業従事者」を対象とする研修においては、これまでの研修内容・方法の成果を踏まえつつ、次の視点をもって「学びの場づくり」を行う必要があります。

- 「具体的な権利としての人権」が保障されていない社会構造の問題を提起する。
 - ➡ 差別の困難さだけでなく、社会の中で保障されていない権利を具体的に知る。
- 偏見や悪意だけではない、無自覚の差別意識にも気付かせる。
 - ➡ 無意識の偏見や、悪意がなくても抑圧を強化するケースがあることを学ぶ。
- 参加者全員を研修の主体にする。
 - ➡ 多数派こそが当事者であるという認識で、参加者全員の主体性を促す。





3 これからの「学びの場づくり」で大切にしたい 3つのポイント

人権教育が効果を上げうるためには、まず、その教育・学習の場自体において、人権尊重が徹底し、人権尊重の精神がみなぎっている環境であることが求められる。

「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]」

人権の歴史について学ぶ場合でも、人権の現状について学ぶ場合でも、知識・情報の伝達だけでは、「人権を学ぶ場」が「偏見を強めたり、差別を助長したりする場」になりかねません。また、効果的な「学びの場づくり」のためには、日常的に人権を尊重する雰囲気高め、人権感覚を育成していく必要があります。このことに関して、これから大切にしたい3つのポイントを示します。

マイクロアグレッション (microaggression)

文字どおりの意味は「(正当な理由のない) 小さな攻撃」。表現する側に自覚はないものの、日常的な言動の中で、特定の人々に対する「差別・偏見・無理解などを含む小さな攻撃」が行われることを指します。

表現する側が無自覚であるために、何度も繰り返され、対象となる人を徐々に傷付けます。また、その傷は過小評価される傾向にあります。

例① 職場の同僚たちの前で、

「私はふつうだけど、性的少数者の人の気持ちも理解できるよ。」

例② 採用試験(面接)で受験生に、

「〇〇高校出身なのに、一般常識をしっかりとっていますね。」

例③ 日本語での会話や日本食の調理が上手になった留学生に、

「これで立派な日本人になれるね。」

いずれも他者への理解やプラスの評価を示しているように見えますが、差別・偏見に基づく思考やアイデンティティへの無理解が込められています。学校や職場・地域でマイクロアグレッションが放置されていないか、常に点検することが重要です。

これのどこが差別なの？

気にし過ぎではないの？



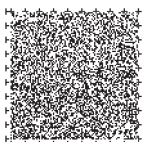
▲■●◆▼...

▽◇○□△...

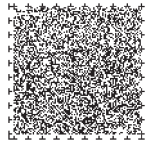
インターネット上の造語

インターネット上では、過去の身分制度において社会から排除された人々、障がいのある人々、特定の国・民族にルーツをもつ人々などを蔑視する隠語が、差別的な意図をもって使われています。また、それらの入力を短縮・省略したり誤変換をそのまま用いたりした造語が次々に生まれ、インターネット外でも乱用されています。

人権感覚を育成するためには、「人間関係のゆがみ、ステレオタイプ、偏見、差別を見極める技能」や「他者の痛みや感情を共感的に受容できるための想像力や感受性」を高めることも重要です。



インターセクショナリティ (intersectionality)



平成29年、差別的表現をめぐる訴訟において、大阪高等裁判所から「人種差別と女性差別の複合差別である」という旨の判決が出されました。

人権問題における「インターセクショナリティ (交差性)」とは、複数の差別が足し算のように単純に重なることではなく、掛け算のように組み合わせることで新たな困難を生じさせることを表します。例えば「女性」の誰もが同じ差別を受けるわけではなく、「障がいのある女性」「特定の国・民族にルーツをもつ女性」として、それぞれ異なる困難に直面しているということです。

人権課題の当事者が置かれている状況は、一人一人異なります。出会いを通じた学びによって、それを丁寧に理解していくことが大切です。

福岡県KARA



本誌2ページで紹介している「人権教育パンフレット (目標・法律・条例編)」は、県のホームページに掲載されています。左のQRコードを利用すると、直接アクセスすることができます。



「人権教育コーディネーター養成講座」の紹介

本講座は、平成12年度に県教育委員会の新規事業として開講され、福岡県教育施策実施計画において「主な取組・事業」の一つに位置付けられている連続型研修です。

平成28年度からはファシリテーターのスキルも身に付けることができる内容で実施しています。受講者自身がワークショップに参加し、お互いに協力しながら学習プログラムづくりを体験することで、実践的指導力を高めていきます。

ワン!ポイント 人権教育における「コーディネーター」と「ファシリテーター」

コーディネーター (coordinator)
「調整する人 / まとめ役」

問題点から課題を整理し、その解決策を検討して、具体的な行動計画を作成するためのプロセスをデザインする。



ファシリテーター (facilitator)
「円滑に進める人 / 進行役」

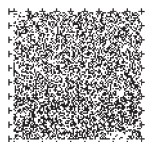
学習活動において様々な手法を目的や場面に応じて使い分け、参加者の意見を引き出し、まとめ、共有できるようにする。

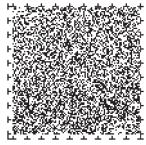


「参加・協力・体験」を大切にして、受講者主体の学びを進めています。



毎年度当初に、各市町村の教育委員会・関係部局を通じて受講者を募集しています。ぜひ御参加ください。





フィールドワーク in 大牟田

福岡県教育委員会では、社会教育において、県民の身近なところでの教育が重要であることから、学習資料や冊子、人権教育指導者育成研修プログラムの作成・配布、人権教育・啓発担当者の研修や指導者の養成等、様々な手法や内容の学習を通して人権教育を推進してきました。

県内には、効果的に人権教育及び啓発を実践している団体があります。その中でも、市町村の社会人権・同和教育及び啓発担当者で構成している福岡県社会人権・同和教育担当者協議会は、社会人権・同和教育及び啓発に係る研究と推進、研究調査や行政の連絡提携に関する事業を行っています。また、講演会、フィールドワーク、実践交流研修会といった様々な手法や内容の研修を行っています。

今回は、福岡県社会人権・同和教育担当者協議会が人権教育・啓発担当者育成の取組として、毎年フィールドワークを取り入れているブロック企画研修会の様子を紹介します。

「フィールドワークとは」

実際に現地に赴き、歴史的事実や現実をつかみとる学習です。言葉だけではなく、実際に体を使って学ぶことにより、過去の人々の生きざまを想像したり、事実を事実として自らの中に取り入れることができるために、差別の現実や、厳しい差別が存在したことに対して憤りを感じたりすることができます。この意味から、感性を揺さぶる効果的な啓発手法の一つだと言えます。

【参考：同和教育資料第25集「社会教育における同和教育の充実をめざして」】

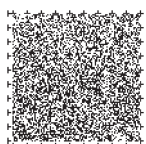
福岡県社会人権・同和教育担当者協議会フィールドワークの概要

南筑後ブロックの大牟田地区で、令和元年10月11日にフィールドワークを実施しました。「大牟田の石炭産業を支えた人々」というテーマで、三池集治監跡、宮原坑跡、馬渡記念碑に行きました。

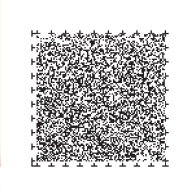
大牟田・荒尾の石炭関連産業遺産は、平成27年にユネスコの世界遺産に登録されました。この近代化遺産のみを見学するだけではなく、当時の労働者の生活や思いにふれ、人権の視点から歴史を見直すことが大切です。日本の近代化や産業の発展に大きな役割を果たしてきた大牟田の歴史を知り、厳しい差別を受けながらもたくましく生き抜いてきた人々の思いにふれ、今後の人権教育及び啓発の深化・充実のための貴重な研修の機会となりました。

コース

みいけしゅうちかんあと みやのはらこうあと まわたりきねんひ
三池集治監跡→宮原坑跡→馬渡記念碑



フィールドワークの様子



みいけしゅうちかんあと 三池集治監跡

三池集治監は、現在の福岡県立三池工業高等学校の場所にありました。高さ5mのレンガ塀が残っています。

1883(明治16)年に、国の囚人収容施設である集治監が、西日本で初めてこの地に設立されました。



近代産業を引っ張ってきた「光」と過酷な労働条件で働いた人々がいる「影」の歴史があるんだな。



様々な人権問題を抱えた囚人労働が行われていたんだな。



みやのはらこうあと 宮原坑跡

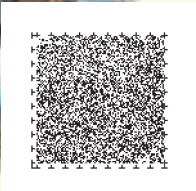
1898(明治31)年に操業を開始し、1931(昭和6)年に閉坑しました。

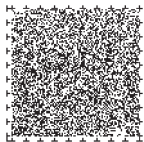
2015(平成27)年に世界遺産に登録されました。



囚人たちはとても危険な中で重労働をさせられていたんだな。

上半身ほぼ裸で働いていたのは、坑内の暑さや落盤の事前察知のためだったんだな。





まわたりきねんひ
馬渡記念碑

太平洋戦争時に、朝鮮人労働者の収容所がありました。

1997(平成9)年3月、馬渡第一公園内に記念碑が建立されました。



刻まれている文字から、差別に耐えた方々の思いや、希望を失わずに生き抜こうという強い思いが伝わってくるな。



実際に産業文化遺産を訪問し、その場所の雰囲気、匂い等、肌で感じ、そこで苦難の過酷な労働を強いられていた人々に思いを馳せ、現在にも通じる人権問題を強く意識できました。



経済発展の裏に、こんなにも人として扱われず苦しい思いをした人々が多かったことに心が痛みました。その現場を実際に見ることができ、決して忘れてはいけないことだと感じました。この先何があっても、人権が侵害されるようなことがあってはならないと強く思いました。



参加者の感想

フィールドワークの実践例

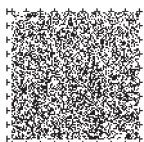
福岡県社会人権・同和教育担当者協議会では、毎年、実践報告集を作成しています。平成30年度の実践報告集(第34集)からは各ブロック(福岡・北九州・北筑後・南筑後・筑豊・京築)のフィールドワークの実践例も掲載されています。



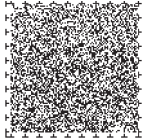
実践報告集(第34集)

福岡県KARA

社会教育における人権教育では、今回のフィールドワークなどのように、多様な学習機会を提供し、広く県民の間に共生の心を醸成するとともに、改めて一人ひとりが人権についての理解と知識を深め、お互いの人権を尊重する社会の実現を図ることが必要です。



人権教育に係る指導力向上のために



本県では、平成28年に実施した「教職員の人権意識、人権教育に関する調査」の結果から教職員の人権問題に関する認識の深化と人権教育に係る指導力等の向上を図ることは喫緊の課題であることが分かりました。そこで、「福岡県人権教育・啓発基本指針」に基づき、平成30年に示した「福岡県教職員育成指標」を踏まえ、教職員がキャリアステージに応じて身につけるべき「資質・能力」を明確にし、教職員研修の充実、人材育成等に活用することをねらいとし、「人権教育に係る福岡県教職員指導力等達成目標」を策定しました。

この活用について、八女市立西中学校の取組と関連づけて紹介します。

1 「人権教育に係る福岡県教職員指導力等達成目標」

「教職員の人権意識、人権教育に関する調査」結果から明らかになったこと

- ①教職員の人権に関する意識について、県民意識調査結果と比較すると、高い結果となっているが実際に児童生徒に指導を行う教職員としては、十分とは言えない。
- ②人権に関する意識や知識について、年齢層間において、差が見られる。
- ③人権問題について深く考える契機となったものとして、「職場の人権教育の取組」、「人権課題の解決に取り組む人との出会い」「人権課題当事者との出会い」がある。



「人権教育に係る福岡県教職員指導力等達成目標」の策定(平成30年1月)

- 縦軸：教職員が身につけるべき「資質・能力」
- 横軸：経験年数等に応じた段階を示した「ステージ等」



	基礎・向上	充実・深化	発展①	発展②	発展③
	教諭			主幹教諭・指導教諭	副校長・教頭
	基礎・基本	主体性・専門性	高度性・指導性	経営参画、指導助言	校務運営、補佐・管理
素養	※それぞれのキャリアステージに応じた「資質・能力」を設定しており、経験年数等に応じた身につけるべき指導力等の目標が見通せるものになっています。				
実践					

2 「人権教育に係る福岡県教職員指導力等達成目標」の活用目的と方法

〈教職員〉

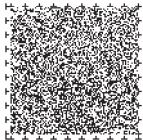
自身の指導力等の分析や評価、実践の見直し等の指標として活用

キャリアに応じた目標設定
必要な研修への主体的な受講

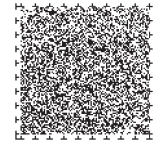
〈管理職〉

学校運営方針や組織的に人材育成する目標として、教職員の資質・能力に応じた研修の奨励

資質・能力に応じた研修の奨励
教職員への指導・助言



3 八女市立西中学校の取組の紹介

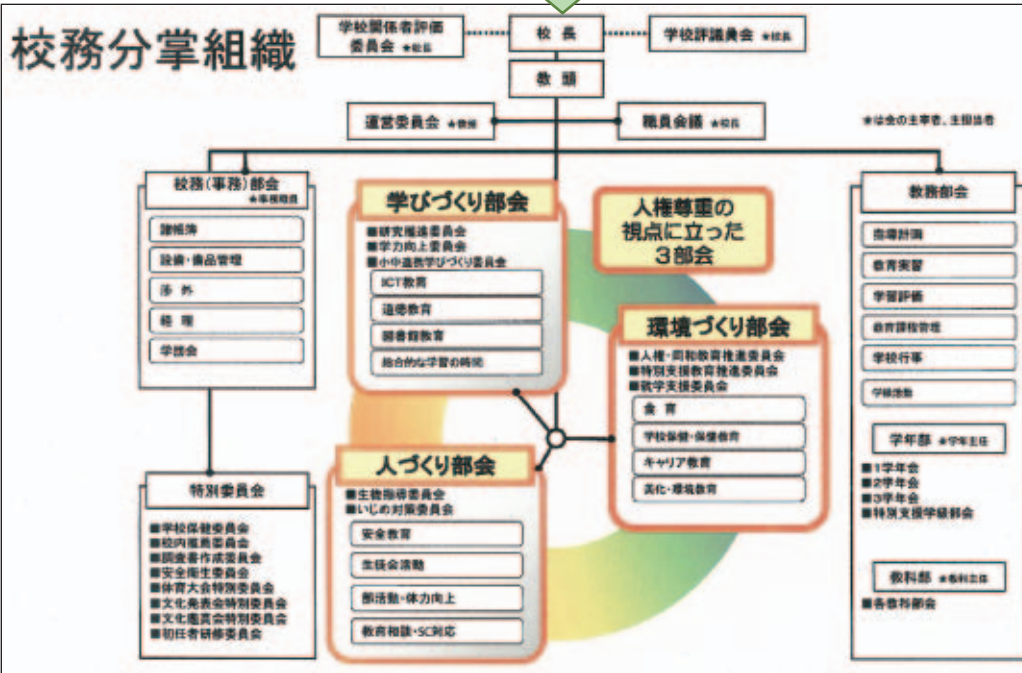


八女市立西中学校では、福岡県人権教育推進プランをモデルに、学校運営の中心となる3部会を次のように組織して、人権尊重の視点に立った学校づくりを推進されています。

今回は、八女市立西中学校校長信國さんと権藤さんに学校づくりの中に達成目標をどう位置づけているかについてお話を伺いました。



福岡県人権教育推進プラン



この校務分掌組織は、人権尊重の視点に立った学校づくりを中心に据えて、その周りにらせん状に絡まりながら同じ方向に向かって上がっていく3つの部会が位置づけられています。



信國 文孝 さん
八女市立西中学校校長

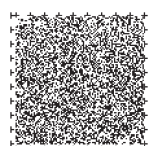
達成目標 KARA

「人権教育に係る福岡県教職員指導力等達成目標」
「人権教育パンフレット(目標・法律・条例編)」
(福岡県教育委員会 平成31年3月) P.3~4

達成目標	資質・能力	学校組織の理解と参画	自己啓発・人材育成
児童生徒の理解と参画	児童生徒の理解と参画	児童生徒の理解と参画	児童生徒の理解と参画
学校組織の理解と参画	学校組織の理解と参画	学校組織の理解と参画	学校組織の理解と参画
自己啓発・人材育成	自己啓発・人材育成	自己啓発・人材育成	自己啓発・人材育成

- 資質・能力…児童生徒理解
家庭訪問等を通して、児童生徒を取り巻く環境や発達の状況を多面的に理解し、学校全体での支援を主導することができる。
- 資質・能力…学校組織の理解と参画
人権教育に関するプランの構築と具現化を主導し、職員に取組モデルを示すことができる。
- 資質・能力…自己啓発・人材育成
自己の役割を自覚し、校内研修で自己の経験や学びを生かして指導することができる。

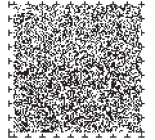
次のページからは、八女市立西中学校で「人権尊重の視点に立った学校づくり」を中心に推進している権藤 祐梨子 教諭を、「人権教育に係る福岡県教職員指導力等達成目標」におけるステージ「発展①」と位置付け、「資質・能力」の中から「児童生徒理解」、「自己啓発・人材育成」、「学校組織の理解と参画」の3点について日々の取組を伺いました。





お話を伺ったのは…

権藤 祐梨子 さん
八女市立西中学校教諭



西中学校に来て6年目になりました。
研修などでは、毎年入ってくる初任者にも分かりやすいように、基本的な用語などなるべくかみ砕いて話すようにしています。

達成目標 KARA

児童生徒理解	家庭訪問等を通して、児童生徒を取り巻く環境や発達の状況を多面的に理解し、学校全体での支援を主導することができる。
--------	--



権藤 教諭

○家庭訪問の意味とは？

初任者の頃、家庭訪問というのは、先生が家を訪問する年に一度の大行事というイメージでした。担任として実際に家庭に訪問することで、その子がどういう環境で勉強したり、何時ぐらいにご飯を食べたりしているということが分かってきます。

これが生徒理解にとって大事であると徐々に分かってきました。

○家庭訪問について

家庭訪問週間をつくったり、機会をみつけて家庭訪問の意義を伝えたりしています。

それは、家庭訪問などから、保護者の思いや願いを聞き、生活背景や家庭環境などを把握し、現象として見える事柄だけで生徒を一面的に判断せず丸ごとつかむことがとても大切だからです。



信國 校長

達成目標 KARA

自己啓発・人材育成	自己の役割を自覚し、校内研修での自己の経験や学びを生かして指導することができる。
-----------	--



権藤 教諭

○若い先生の気持ちによりそって

初任者の頃、同学年の先生が、人権教育をするにあたってモデルをいつも提示され、とことん丁寧に付き合っていたりしました。とても感謝しています。

今も初任者の頃の気持ちを忘れずに、「環境づくり部会」をはじめとする各部会等に参加しています。また、若い先生たちには、分かりやすくかみ砕いて話すように心がけています。

○人材育成について

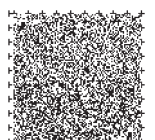
人材育成についても、とても大切にしています。

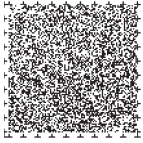
若い先生たちにとっては、「環境づくり部会」をはじめ3部会の会議に参加すること自体が研修になっていると思っています。その中で、見方・考え方が育っていきます。

また、私自身が初任者に対する講義を担当することがあるので、この機会をとても大切にしています。また、人権教育で活用する用語についても丁寧な説明をしています。



信國 校長





達成目標 KARA

学校組織の理解と参画	人権教育に関するプランの構築と具現化を主導し、職員に取組モデルを示すことができる。
------------	---

学年ごとの目標	題材、教材例
1年 身の回りの様々な人権に関する問題に気づき、みんなで差別をなくしていく意識と態度を育てる。	・ちがいのちがい ・なんでバイバイするとやか？(『あおぞら』) など
2年 様々な人権に関する問題について科学的認識を高め、人権についての理解を深めさせる。	・技の担い手たち(『かがやき』) ・someday～いつかはきっと～(『あおぞら2』) など
3年 差別をなくすために行動していこうとする実践力を高める。	・ヒデさんの結婚(『あおぞら2』) ・colorful～にじいろの未来を～(『あおぞら2』) など

○八女市立西中学校 人権学習カリキュラムの活用

3年生の目標や題材を軸に据えて、3ヶ年の系統性・計画性を持った人権学習を実施しています。

そのために、日々の「環境づくり部会」で人権学習の進捗状況や授業中の生徒の様子などの情報交換や検討会等を大切にしています。また、中学卒業後、就職をする子もいれば進学をする子もいるので、そういう意味でもこの人権学習カリキュラムの実施は大切にしていきたいです。



権藤 教諭



○人権教育に関する学習会等の実施

人権学習カリキュラムの活用にあたって、教職員の正しい認識を培うために、毎年適切な時期に、これまで行われてきた人権教育の歴史的経緯や成果についての研修も実施しています。

また、校内だけではなく、八女市教育委員会が南筑後教育事務所と連携しながら取組を行っている「人権・同和教育に関する出前講座」も積極的に活用しています。こうした研修を通して、達成目標に即して、西中の先生たちの「資質・能力」の向上を図っています。



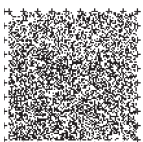
信國 校長

福岡県KARA

「人権教育に係る福岡県教職員指導力等達成目標」は、「人権教育パンフレット(目標・法律・条例編)」にも掲載していますのでご覧ください。

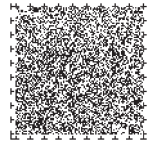
(本誌5ページ参照)

また、各学校において、人権教育に関する個々の教職員への指導・助言や教職員自身の実践の見直し等の参考とするなど、人権教育に係る指導力の向上のためにご活用ください。





人権教育学習教材集「あおぞら2」 高等学校用教材「STEP～未来へ～」



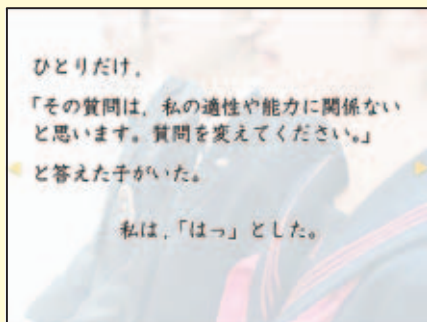
『あおぞら2』の教材開発の6観点の1つである「歴史と人権」では、人権に関する歴史的認識を深めるとともに、人権の発展、人権侵害に関する現状等について理解できるようにすることを目標としています。この観点に基づく教材の中から、今回は高等学校用教材「STEP～未来へ～」を紹介します。

1 教材の解説

本教材は、高校生の進路保障のために積み重ねられてきた公正な採用選考の取組の経緯に焦点を当て、全国高等学校統一用紙（以下統一用紙）及び「言わない・書かない」の取組について学べるようにした教材です。

全国高等学校統一用紙編

「社用紙」と統一用紙の構成を比較した教材。同和教育副読本「かがやき」と併用することで、「社用紙」の差別性に気付かせるとともに、公正な採用選考を求める人々の思いから統一用紙が制定され、改定が重ねられてきたことも分かるようになっている。

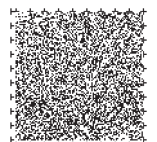


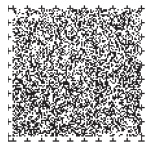
就職試験編 / 学校編

不適正選考の場面を描いた、ストーリー性のある教材。就職試験会場で適性・能力と無関係の書類を求められ、面接の質問にも疑問を感じた「私」は、他の受験生が毅然とした態度で回答を断ったことに驚く。受験報告書を読んだ先生の話を通して、「学校の指導によりお答えできません」という言葉の価値を認識する。

2 本教材で育てたい資質・能力

- 就職差別の不合理性や問題点を理解するとともに、高校生の進路保障のために積み重ねられてきた取組の経緯とそれに関わってきた人々の思いを知ることができる。
【知識的側面（人権の発展に関する歴史や現状に関する知識）】
- 本人の適性・能力に関係のない不適切な質問に気づき、それに答えないことで人権尊重社会の実現を目指そうとする。
【価値的・態度的側面（公平・公正）】
- 受験報告書の作成を通して、不適正選考の状況・内容と問題点を学校に正確に伝えることができる。
【技能的側面（公平・公正な思考力・判断力）】





福岡県KARA

「労働と人権」をテーマとする『KARA FULL』No.5（平成31年1月発行）においても、公正な採用選考の確立に向けた取組の経緯を扱っています。県のホームページに掲載していますので、事前学習等に御利用ください。右のQRコードを利用すると、直接アクセスすることができます。



3 教材を活用した授業例(第3学年 ホームルーム活動)

ねらい

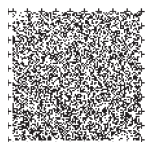
- 主体的な進路の選択や将来設計を妨げる不適正選考の具体的な内容を理解できるようにする。
- ◇ 「社用紙」と全国高等学校統一用紙を比較し、現在の様式に至るまでの変遷と、それに込められた精神や意義を理解できるようにする。

展開例（第1次）

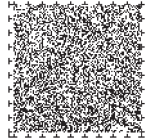


	学習活動	指導上の留意点
導入	1 就職試験においてアピールしたい部分、評価してほしい部分をグループで交流する。	部活のキャプテン 粘り強く、諦めない
	2 「全国高等学校統一用紙編」のスライドを見ながら、「社用紙」の中で回答したくない項目を挙げる。	試験のためでも、親の職業や収入は書きづらい ○かつては差別的な選考が公然と行われていたことに気付かせます。
不適正選考をなくすためにどのような取組が行われてきたかを知ろう。		
展開	3 同和教育副読本「かがやき」の「胸はっていきいてこうく解説」全国高等学校統一用紙を読み、統一用紙が制定された経緯を知る。 ・「社用紙」 ・身元調査 ・部落地名総鑑	○統一用紙制定の取組が、近畿地方の社会的に不利な状況に置かれた生徒の「自分の力で進路を切り拓きたい」という願いから始まったことを理解させます。 ○身元調査・部落地名総鑑の問題が現在も続いていることを説明し、問題意識を高めます。
	4 「全国高等学校統一用紙編」のスライドを見ながら、以下の2点をグループで考え、意見を交流する。 ・「社用紙」と初版の統一用紙の相違点 ・初版と現行の統一用紙の相違点	家族構成の欄がない 志望理由の欄が大きい ○統一用紙自体も複数回の改定を経ていることから、差別をなくすための取組を、今後も続けていく必要があることを認識させます。
	5 就職希望者全員が同じ様式で応募することの意義を全体で考え、交流する。	差別をなくすことに社会全体で取り組む
終末	6 本時を振り返り、就職差別をなくすために自分がとるべき行動を確認する。	○就職・進学における不適正選考の事例（自校の実例など）を提示し、「自分ならどのように行動するか」という問いをもたせて、次の学習につなげます。

統一用紙は、被差別部落の生徒をはじめとする社会的に不利な状況に置かれた生徒への就職差別をなくす取組の一つであり、全ての人の人権を守る大切なものである。



以下の展開例（第2次）については、福岡県立嘉穂東高等学校（全日制）から提供していただきました。※平成30年度の実践を、紙面の都合により簡略化しています。



展開例（第2次）

	学習活動	指導上の留意点
導入	1 第1次の内容を振り返る。	○「社用紙」が統一用紙に変更された背景に、履歴書提出の段階で不当な扱いを受けた人々がいたことを理解させます。
展開	2 「 <u>就職試験編</u> 」を視聴する。 3 グループで面接ウォッチング（面接官と受験生のロールプレイ）を行い、問題点とその理由について意見を交流する。 4 差別につながる質問・書類には「申し訳ありませんが、このことについてはお答えしないように／提出しないように学校で指導されています」と回答することを学ぶ。 5 「 <u>学校編</u> 」を視聴し、受験報告書の取組と地元を取組を学ぶ。 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;">不適正選考に対する取組として「地区の県立高校校長会」「地区の進路保障協議会」「所管の公共職業安定所」の三者で毎年確認しているルールを、生徒に具体的に説明します。</div>	○採用権の自由（契約自由の原則）を踏まえつつ、企業が何を質問したり記入させたりしてもよいわけではないことなどを説明します。 ○自分にとって支障なく対応できる内容だとしても、一人一人が言わない・書かない・提出しないことで、差別をなくするための取組が進むことを理解させます。 ○不適正選考によって不利な扱いを受けないように、学校や地元・福岡県・国（公共職業安定所）等の関係機関で組織的に対応することを伝え、安心感を与えるようにします。 ○就職か進学かにかかわらず、受験報告書をきちんと作成し、速やかに提出することを確認します。
終末	統一用紙や申合せ事項の取組は、被差別部落への就職差別に対して始められたものであるが、現在はそれだけにとどまらず、全ての人々の人権を守るものになっている。	

嘉穂東高等学校の先生方KARA

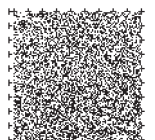


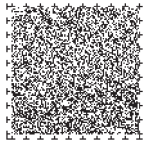
『あおぞら2』が分かりやすく、興味・関心を高められた。内容、提示の仕方、ナレーション、生徒に考えさせる工夫が、少し視聴しただけでも分かった。

統一用紙がどのように改善されてきたかについて、『あおぞら2』を活用して映像で説明したので、問題点をスムーズに伝えることができたのではないかと。ナレーションも入っているので、臨場感があった。

面接ウォッチングで参加体験型学習を行い、グループで意見を考え、交流することができた。教師が一方的に話すだけでなく、生徒に意見を考えさせる機会をもてた。

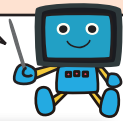
一人一人の「言わない・書かない」が、全ての人々の人権を守ることに繋がる。
部落差別を解消する取組が、あらゆる差別のない社会づくりにつながる。





やすし先生のおすすめ
人権教育DVD

県内の大学で人権教育の講義を担当されているやすし先生が、講義で実際に使用したDVDを、おすすめポイントと受講生の感想とともに紹介します。



『同和問題～過去からの証言、未来への提言～』 D2652

「解放令」から現在に至るまでの同和問題に関わる主な出来事や施策等を、当時の社会情勢とともに当事者や行政担当者の証言を通して解説しています。例えば「同和問題解決への取組」の章では、昭和40年「同和对策審議会答申」から、特別対策の時期に国が行った施策や調査について、時代を追ってそれぞれの意味を解説し、30年以上に渡る取組の成果と課題を理解しやすく整理しています。また、「同和問題の現在」の章では、「インターネットを悪用した差別」「寝た子を起こすな論」など、同和問題の本質について解説しています。



【担当者向け 61分、一般向け 19分】



受講生

様々な出来事や取組があって、今の制度や法律が存在するにもかかわらず、私たちはそれを当たり前だと思っています。私たちが目の届かない場所、知らない出来事に対して無関心ではだめだなと感じました。今までの歴史を知り、当たり前を疑うことに差別への解決策があると考えました。

「無関心」ということが、差別がなくならない、そして新たに差別がつけられる原因であり、「知る」ことが差別をなくす一歩だと思います。教科書が無償になった経緯や識字学級の事など、今までの歴史や制度がつけられたときの背景を知ることが、これからの社会を考える上で大切なことだと感じました。



やすし先生



受講生

平成30年度
購入DVDの紹介

『“尊重する”から始めよう～公正採用選考の基本を学ぶ～』 D3083

今、企業は利潤追求だけでなく、社会にとって責任ある存在であることが求められています。そのものさしとなるのが企業の採用選考活動です。採用選考は短い時間ですが、その一瞬の間に会社と応募者双方の将来がかかっています。この作品では、採用選考に関わる事例について、採用する側の視点で、公正な採用選考の基本的な考え方と、その原点である同和問題と人権尊重の心を学ぶことができる作品となっています。【29分】



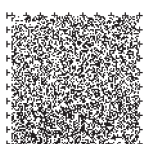
編集後記

▼「人権教育がこれからも世界中で大切にされるように」という願いを込めて、表紙の折り鶴を制作しました。十七羽の色は国連「持続可能な開発目標」(SDGs)の十七個のアイコンと揃えています。

▼学校教育・社会教育における人権教育を推進していく上で、担当者や指導者の育成は共通の課題です。本号で紹介した「新しい視点からの学びの場づくり」や「人権教育に係る福岡県教職員指導力等達成目標」を参考にしていたなければ幸いです。

▼同じく、人権教育コーディネーター養成講座で扱っている参加体験型学習や、福岡県社会人権・同和教育担当者協議会が行っているフィールドワークなど、知識の伝達だけでなく終わらない人権教育及び啓発の手法を、これからも紹介していきます。

(古)



『KARA FULL』は福岡県教育委員会のホームページにも掲載しています。

KARA FULL 福岡で検索