

教員を「つなぐ」人権・同和教育研修の実践について

－「本音で語り合い」生き生きと輝ける教員集団をめざして－

土庄町立土庄中学校
教諭 水本 雅恵

1 はじめに

本校は、反差別のなかまを育てる語り合い学習をはじめ、同和教育を核とした人権教育に取り組み、人権尊重の視点で貫かれた学校づくりを推進している。

しかし、2016年度全国学力・学習状況調査では、「自分にはよいところがあるか」の問いに対する肯定的な回答は53.2%（全国比－16.1%）という結果となり、自尊感情の低さが浮き彫りとなった。一方、教員の若年化が進み、私が学力・進路支援担当になった2017年の校内教員人権教育アンケートでは、「若年や新任教員対象に、1から人権学習の基礎講座をしてほしい。」との声が多く寄せられ、若年教員の困り感が見て取れた。生徒も教員も、自他の人権を尊重するには、自尊感情の育成は必須である。生徒のなかまづくりと並行して、教員の自尊感情、人権意識を高め、背景を見る目を養うことが急務であると感じた。

そこで、本音で語り合い、「分からないこと」を「分からない」と言える教員集団、本校が積み上げてきた人権・同和教育を先輩教員から主体的に学び、当事者意識と自信をもって取り組める教員集団をめざし、地域の実状を踏まえた学力・進路支援の立場から、職員研修の充実に努めることにした。

2 実践の内容・方法

(1) 実態の把握と研修計画

2018年度より、人権・同和教育主任と各学年の人権・同和教育担当とチームを組み、以下のよう
に実態把握と計画の立案を行った。

- ・全教員対象理解度チェックの実施（年度始め）
- ・低理解度25項目の抽出、研修テーマ希望調査
- ・希望の多かった項目と、進路・支援担当として全教員に理解しておいてほしい項目の抽出
- ・現職教育で全教員対象にする項目と後述の自主研修で若年教員対象にする項目の分類
- ・効果的な実施時期の検討と、年間計画の立案
- ・アンケートによる振り返り（年度終わり）

毎年、調査と人権教育アンケートを行い、理解度やニーズに合った研修となるように見直しを行った。基礎項目以外は、約3年間で一巡できるようにし、社会の動向を反映した項目を加えるなど、毎年更新した。また、なるべく行事や学級経営、人権学習とリンクした内容を必要な時期に研修できるように計画した。

研修テーマ希望調査（2020年度）	
1	部落ってなに？同和地区とどう違うの？
2	部落差別とは？いつからあるの？
3	今も部落差別ってあるの？あるならどんな差別？
4	ケガしてなに？
5	水平社運動・水平社宣言って？
6	部落差別解消推進法とは？
7	「同和地区はどこにあるのか」と生徒に尋ねられたら？
8	学習会、わくわくタイム、保護者会はなぜやるの？
9	同和問題学習をするから差別がなくなるのでは？
10	勉強しなければならぬのは、差別している親の世代でしょ？
11	部落の人は家賃も払わなくていいなんて、逆差別では？
12	保護者の差別発言、どう対処する？
13	「こころのつどい」って何のためにするの？
14	差別と区別はどう違うの？
15	えせ同和行為って何だ？
16	「立場の自覚」って何だ？それって必要？
17	「就職差別につながる12項目」なぜ差別につながる？
18	「障害者差別解消法」ってなに？
19	バリアフリーとユニバーサルデザインの違いって？
20	「合理的配慮」って何だ？「ひいさじゃん」って言われたら？
21	なぜハンセン病患者が隔離されたの？
22	LGBTQって何だ？
23	「ハイトスピーチ対策法」って？
24	人権教育と自尊感情育ってどう関係するの？
25	去年公布された「アイヌ新法」ってどんな法律？

(2) 教員の主体性をつながりをお大切にした研修の工夫

① 自主研修会「Human Rights Café」の実施

先の校内教員アンケートの声を基に、2018年度より、若手中心の自主研修会「Human Rights Café」を始めた。和やかな雰囲気でお研修できるように茶菓を持ち寄り、少しでも多くの教員が気軽に参加できるようにした。ここでは、今さら恥づかしくて聞けないことも、「分からない。」と言えることを大切にし、素朴な疑問を拾いながら進めた。また、教員の多忙感に配慮して次のように行った。

- ・若年用の基本的なテーマを設定し、事前に周知する。
- ・テスト期間や、短縮授業日などの比較的負担になりにくい時期に実施する。
- ・研修は30分程度とし、後はもう少し話したい者が残って話す形にする。
- ・自分が学びたいテーマのときに参加するという自由形態をとる。

また、担当が変わっても継続できるよう、業務改善の観点から2年目以降は以下のことを行った。

- ・人権・同和教育担当の仕事の洗い出しと役割分担（自主研修会は主に人権・同和教育主任が企画）
- ・授業を行った教員が、授業後の反省を含め次学年にレクチャーする、ゲストティーチャー制の導入
- ・校外研修の参加者が、研修した内容を共有する機会の設定

さらに、次のように多様な研修形態を取り入れることで、少しでも楽しく、主体的に学べるようにした。

- ・対話型・体験型・講義型・DVD視聴・他校との合同研修・フィールドワーク

年に1度ほど、町内のこども園、小・中学校の教員や、隣町の中学校教員にも声をかけ、異校種間の意見交流も行った。また、香川大学のご協力のもと、発達障がいについて理解するためのVR体験も行い、幅広い年代の教員が多数参加し、生徒理解につなげることができた。さらに、先進校との合同研修では、本校のカリキュラム編成のうえで参考になるお話を伺うことができた。現在は担当が変わったが、それぞれの得意分野と持ち味を生かし、楽しみながら、充実した研修を行っている。若年同士で悩みを共有したり、時にはベテラン教員に教わったりしながら、コロナ禍にあっても、場所や研修形態を工夫することで、つながりを大切にしながら学び続けることができている。

Human Rights Café年間計画	
4月	部落差別 Q&A
5月	さまざまな人権課題Ⅰ (ハンセン病回復者、アイヌの人々)
6月	さまざまな人権課題Ⅱ
7月	バリアフリー学習について
8月	就職差別
9月	結婚差別
10月	「立場の自覚」「寝た子を起こすな」
11月	水平社運動、水平社宣言
12月	おとなのこころのつどい
1月	人権学習と自尊感情
2月	差別に関わる法律



「部落差別とは？」



発達障がいVR体験

“Human Rights café”のご案内

1 日 時 平成31年2月19日(火) 16:30～

2 場 所 土庄中学校礼法室

3 研修内容
テーマ「私の人権ヒストリー ～人権・同和教育とは?～」

茶菓をいただきながら、気軽に楽しく、人権について語りませんか?・

“Human Rights café”って?・

「人権・同和教育って?そんなの、やったことないよ…」
 「人権・同和教育について、基礎の“き”から学びたい!」
 「若年だけの研修があれはいいな…」
 という悩める若者たちの声から始まった、若者のつどい。
 分からないことが分からないと言える会。ざっくばらんに、くっちゃべりながら、人権“Human Rights”について勉強しています!・
 参加したいテーマのときに参加したい人が参加する!・
 どなたでも、Welcome! 一緒に「幸せ」について考えましょう!・



かすうどんを作って



小中合同研修(コロナ休校中)



鶴尾中学校合同研修
(田村文化センターにて)

② 現職教育全体会における人権・同和教育研修の実施

従来の講話形式では、教員の主体的な学びにつながりにくく、質問も気軽にしにくい。そこで、テーマ別グループ討議やDVD視聴など、なるべく一人ひとりが意欲的に取り組めるような工夫をした。

十分な研修時間が確保できないときには、具体的な教員の悩みや、生徒の声などをいくつか挙げたワークシートに、自分ならどうするかを記入してもらい、それを集約して後日「便り」にして配付した。ベテラン教員の考えや違う立場からの考えなど、具体的で分かりやすいアドバイスが多く、若年教員にも大変参考になったようである。

また、夏休みには被差別部落出身の方に来ていただき、未だに残る差別の実態や、保護者の思いなどを語ってもらった。分科会に分かれ小グループで行うことで、深い話や本音での語り合いができ、部落問題をより身近な問題として感じ、差別解消のために情熱をもって人権・同和教育にあたるための有意義な研修となった。

昨年度はコロナ禍をチャンスに変え、休校中にワークショップを数回行い、教員間の交流を図った。

・「私のトリセツ」…「困りごと」と「対処法」を用紙に書いてもらい、グループで発表した。その後で全教員分を職員室に掲示した。自己理解から他者理解へとつながり、学級でのなかまづくりにも生かせる研修となった。

・「土庄町人権意識調査 2019 結果分析」…10年ごとの意識調査の結果が出たことを踏まえ、項目別に学年で分担し、結果を分析した。模造紙に、「どのタイミングでこの資料を活用すればいいか」「この資料から何が読み取れるか」「この資料を活用して生徒に何を考えてほしいか」など記入し、発表した。

その他、「人権・同和問題に関するQ&A再検討」など、日頃時間がなくてなかなか扱えなかったテーマについても、じっくりと考えることができた。また、学年や世代間の「つながり」を意識して意図的にグループ分けすることで、世代を越えてお互いの考え方や悩みを理解するいい機会になった。

人権・同和教育便り～研修 answer 編 part2～

教えて、先生!

Q 性的マイノリティ当事者の生きづらさを軽減するために、あなたにはどんなことができますか?

A①環境づくり。

- ・日ごろから性別による決めつけをしない。(女の子なんだから～ 男らしく～)。
- ・折に触れ、性が多様であるという話をクラスでしておく。また、バカにした発言(おネエ、オカマなど)は許さない雰囲気を作る。
- ・グループ活動などはできるだけ男女混合グループで活動させる。座席の男女列を避ける。
- ・多様性を認め合える人間関係づくり。
- ・行政と相談して、ハード面の改善予算をつけてもらう。
- ・集団宿泊時の入浴の場所・時間などの配慮。
- ・目に見えるところにポスターや本を置き、「いざとなったら相談できる人がいる」というメッセージを伝える。

②研修。

- ・生徒理解のためには、教員の学ぼうとする姿勢が大事。本や、講演会でしっかり学ぶ。
- ・職員研修を実施して、サポート体制を整える。
- ・生徒とともに学べる方法を考え、カリキュラムを構成する。
- ・道徳・学活・総合の時間を利用した学び。

しんじい子は、周りの人の言動に注目している。いかなる理由でもいじめや差別を許さない姿勢を!

アライ(理解者・支援者)になるには?

セクシュアリティは自分だけのもの。他人

2018年度	会場	ゲストアドバイザー	テーマ
A	社会科教室	(〇〇地区支部長さん)	「地区の現状」
B	1-1	(〇〇地区支部長さん)	「なぜ人権・同和教育をするのか」
C	1-2	(地区保護者〇〇さん)	「保護者の思い・学校に望むこと」
D	1-3	(地区祖母〇〇さん)	「結婚差別」
E	多目的7	(卒業生〇〇さん)	「なぜ全体学習をするのか」

今日の研修会の感想をお聞かせください。

差別は、まさに問題があることを再確認し、学生時代に学習したことを思い出して、非結婚差別についての話では実際にあった話を聞き、卒業生にはその理由でもあったという事上あろうと、自分の考えが共有できることと、今日の研修会の事と今後の授業に活かすつもりです。

わたしのトリセツ

困りごと	対処法
物音や話し声が気になる。なまなまが集中できない。ドアの「クワン」もビクビクとする	イヤホンをする。更衣室にこもる。先生に話しかけてみる。職員室では静かに話して下さる。



組織の変化から、学習の成果がわかる。(とくに20代) 歴史の授業を取り入れる。正しい知識を得て、自分たちが次へつなげていく。

6 同和問題の起源 土庄町意識調査 2019 分析

	2009年度	2019年度	20代
人種・民族の違う人たちが集まってできた	8.4	4.6	
宗教の違う人たちが集まってできた	0.5	1.1	
農民や町民とちがう職業の人たちが集まってできた	13.2	17.2	
生活の貧しい人たちが集まってできた	5.0	4.7	
中性の時代からかけがれ意識などの世俗的差別があつてできた	12.8	22.4	17.4 →47.2
封建時代に政治権力者が民衆を支配する手段としてつくられた	36.3	31	26.1 →5.7
その他	0.9	1.2	

3 実践の成果

この2、3年で若い教員たちが人権学習の進め方について熱心に議論している姿を多く見かけるようになり、これが学校全体の人権・同和教育推進の原動力になっていると感じる。以下、2020年度末の教員アンケートに研修成果の一部が見られる。

- ・「Human Rights Café」のおかげで「知らないことを知らない。」と言える雰囲気や場が人権学習をするうえではとても大切だと思えることができた。
- ・客観的に自分を見つめることで、生徒の背景をより意識し、他者理解へとつなげることができた。
- ・部落問題は重たいテーマだと感じていたが、楽しく研修することができた。
- ・ワークショップ形式だと、ゆっくりと、でもしっかりと考えることができた。
- ・気付ける知識と勇気を研修で得ることができ、「私も親に伝えなければ。」と思い、勇気をもって親の差別意識に立ち向かうことができた。研修していなければ、できなかったと思う。
- ・若い先生方の思いや悩みを知ることで、自分にできることは何かを考えることができた。
- ・今までは、「こんなこと聞いてもいいのかな。」と思って聞けなかったが、ベテランの先生に遠慮せず聞けるようになり、相談に乗ってもらえるようになった。

また、先の全国学力・学習状況調査「自分にはよいところがあるか」の回答結果は、この4年間で最高77.8%、2020年度は73.0%、今年度75.6%と上昇してきている。また「難しいことでも、失敗を恐れなくて挑戦しているか」の問いでも、2016年には全国比マイナスだったが、今年度は72.1%（全国比+6.2%）となっている。これは、なまづくりの成果であるとともに、教員の個々の背景を見つめ、肯定的に関わろうとする姿勢の反映ではないかと推測できる。

若年教員の困り感を受け、「Human Rights Café」を始めたが、今では若年だけでなく、ベテラン教員の学び直しの場にもなっていると感じる。

4 普及させたい取組と期待される効果

どの学校も本校のような教員の若年化は進んでいるだろう。業務改善をしつつ、効果的な研修を行うためには、実態の把握と研修の見直しは必須である。また「Human Rights Café」のようなカフェ形式は自由度が高く、主体的に考え、学ぶ取組としては有効である。実際、郡内でも本校のような研修を取り入れた園・校が増えてきており、それぞれの園・校の教職員の資質・能力の向上はもとより、異校種間の連携による郡全体の人権意識の向上、さらなる人権・同和教育の推進につながるのではないかと考える。また、この形式は人権・同和教育のみならず、あらゆる研修テーマでの導入が可能である。ベテラン教員の知恵と経験から学んだことを新しい時代に生かすには、受け身の研修ではなく、問題意識をもって主体的に取り組めるような研修計画とお互いに学び合える環境づくりも必要である。

5 課題及び今後の取組の方向

教員の多忙感や、他の研修との兼ね合いを考えると、研修時間の確保は難しく、計画通りにいかないことも多い。しかし、コロナ禍により「つながり」が絶たれがちなのだからこそ、「つながり」を意識した取組を継続的かつ効果的に行い、悩みを一人で抱え込まず、生徒も教員も胸を張って「自分にはよいところがある」と言えるような教員集団をめざしていきたい。さらに、「Human Rights Café」をベテラン教員も若年教員も、在校生も、卒業生も、そして地域もが「One Team」となって、他者とながりをもちながら自分らしい生き方を模索するような場へ展開していきたいと考えている。