

令和2年度版

人権教育研修資料

# なくそう差別 築こう明るい社会

～「人権教育に関する教職員の意識調査」の結果を踏まえて～



鹿児島県教育委員会

## はじめに

国内の人権教育をとりまく動向を踏まえ、人権教育を推進する上で、子どもの身近にいる教職員の人権に関する意識の高揚が重要であるという認識のもと、現状を把握するために、平成30年10月下旬に「人権教育に関する教職員の意識調査」（以下、「意識調査」という。）を実施しました。

この意識調査は、県内の公立小・中・高・特別支援学校のそれぞれから約2割の学校を抽出し、4,183人の教職員を対象に、「自身の人権教育への取組に関する自己評価や差別への意識」、「特に力を入れて取り組むべき人権課題」、「同和問題や性的マイノリティに関する理解」など、幅広い人権意識について調べました。

本研修資料は、意識調査から明らかになった教職員の人権意識に関する全体的な特徴を踏まえて、学校における人権教育の充実・啓発を図るために作成したものであり、校内研修で積極的に活用したり、PTA研修会や家庭教育学級において学習する際の参考資料にしたりするなど、様々な場面での活用をお願いします。

なお、意識調査の結果は、県のWebサイトから閲覧することが可能ですので、本研修資料と併せてご活用ください。

## 目次

|    |   |    |
|----|---|----|
| I  | 意識調査から見えてきた全体的な特徴                         | 1  |
| 1  | 教育者としての使命感をもって、人権教育に取り組んでいる               | 2  |
| 2  | 若い年代は人権課題に関する知識を深めたい、高い年代は人権感覚を磨きたいと思っている | 6  |
| 3  | 人権に係る指導法や実践的知識等の習得を研修会に期待している             | 10 |
| II | 今後の研修の方向性について                             | 12 |
| 1  | 人権教育の目標・理念及び人権教育を通じて育てたい資質・能力             | 12 |
| 2  | 人権に関する国内外の動きや法律・用語等                       | 14 |
| 3  | 人権教育を基盤とした学校経営                            | 18 |
| 4  | 人権教育に係る教職員の基本姿勢の到達目標（MomGs）               | 21 |

# I 意識調査から見えてきた全体的な特徴

意識調査の各設問から得られた結果及び考察から、本県教職員の悩んでいることや求めていることなどの全体的な特徴が、次のように見えてきました。

- 1 教育者としての使命感をもって、人権教育に取り組んでいる
- 2 若い年代は人権課題に関する知識を深めたい、高い年代は人権感覚を磨きたいと思っている
- 3 人権に係る指導法や実践的知識等の習得を研修会に期待している

教職員は様々な人権問題の解決を図る上で、学校における人権教育の果たす役割は大きいと考えています。教職員自身の人権に関する学び始めの時期や勤務してきた学校の人権教育への取組体制、教職経験年数により、人権教育への取組状況に違いが見られるようです。

また、教職員は、特に力を入れて取り組むべき人権課題として、「障害者の人権」、「インターネットによる人権侵害」、「同和問題」を挙げ、さらに「性的マイノリティ」については喫緊の課題と捉えています。これらの人権課題を解決するには、若い年代の教職員ほど人権課題に関する知識を深めたいと考え、高い年代ほど人権感覚を磨きたいと考えているようです。

そして、教職員は、人権教育を進める上で、「間違っただけをしないか不安である」とか、「子どもの意欲や関心を高めるのが難しい」など、指導方法等に関する不安や悩みをもっています。自らの資質向上を図るために、校内外の研修会や学び合い・支え合う体制の中で、人権に係る知識や実践事例等を学びたいと考えているようです。

## <意識調査の概要>

- 調査時期：平成 30 年 10 月下旬
  - 調査対象 学校数：166 校（全校種20.7%）  
教職員数：4,183 人（全教職員の26.7%）
  - 調査項目：14 項目
- |                         |                                |
|-------------------------|--------------------------------|
| 【問 1】 職種                | 【問 8】 知識や情報を得る手段               |
| 【問 2】 年齢                | 【問 9】 法律や用語等の内容の理解度            |
| 【問 3】 人権教育への取組状況        | 【問10】 人権課題に対する解決の意識            |
| 【問 4】 「差別」についての考え       | 【問11】 同和問題に関して起きていると認識している差別事象 |
| 【問 5】 差別や人権について意識し始めた時期 | 【問12】 同和問題に関する質問への対応           |
| 【問 6】 取り組むべき人権課題        | 【問13】 性的マイノリティへの対応             |
| 【問 7】 人権教育を進める上での課題     | 【問14】 人権教育で大切にしたいこと            |



# 1 教育者としての使命感をもって、人権教育に取り組んでいる

## (1) 人権課題の解決には、教育の力が必要と意識

「差別」についての考え方を捉えた問4では、教職員全体の9割以上から「差別は人間として恥ずべき行為である」と回答がありました(図1)。教育者としての使命感や職責感によるものが大きいのではないかと考えられます。

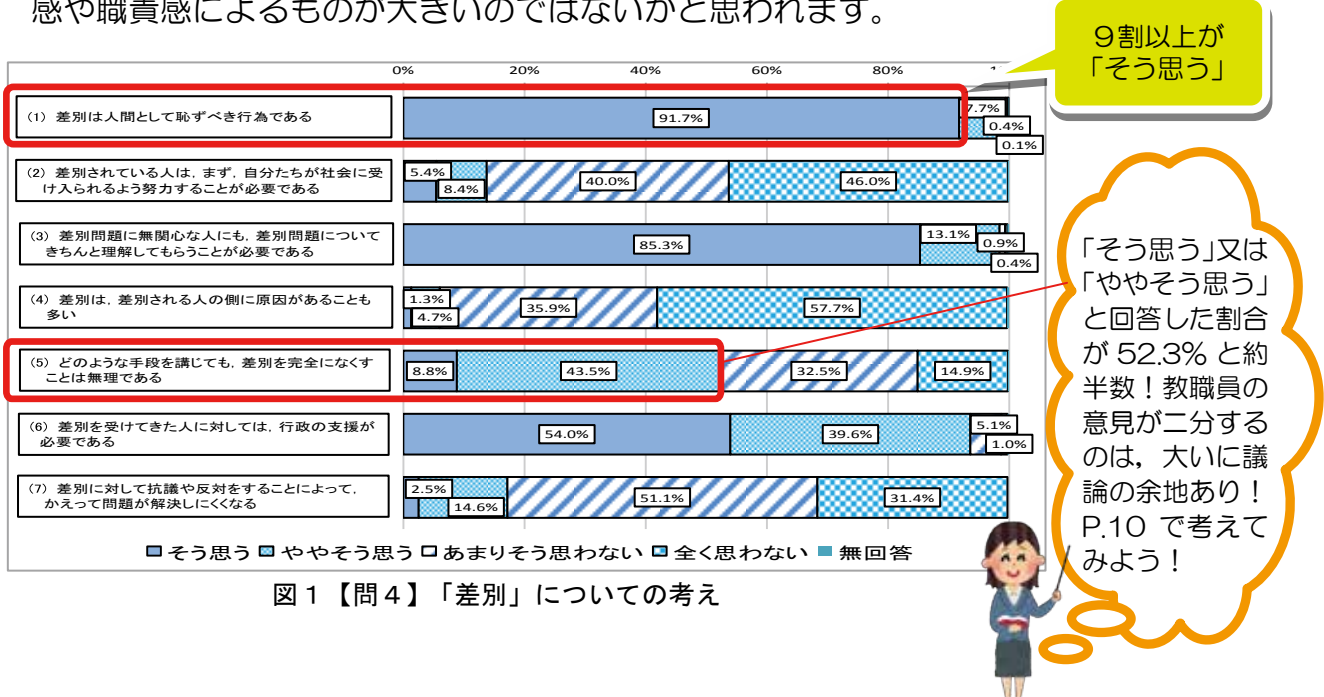


図1 【問4】「差別」についての考え

また、人権課題に対する解決の意識を捉えた問10では、全ての人権課題について自然に解決するとは「思わない」又は「あまり思わない」と回答した割合が9割を超えています(図2)。学校・家庭・地域社会における人権教育が果たす役割は大きいと認識しているからではないかと考えられます。

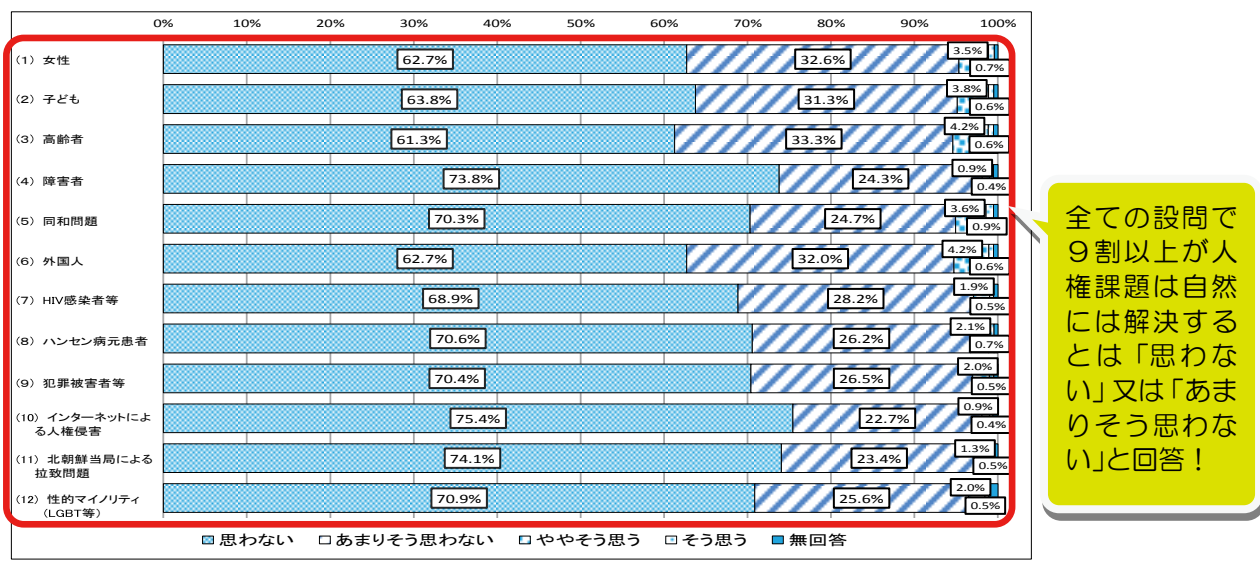


図2 【問10】人権課題に対する解決の意識

しかしながら、「差別」についての考えを捉えた問4では、20代の教職員は「差別は人間として恥すべき行為である」と100%近く回答しているにも関わらず、「差別に対して抗議や反対をすることで、かえって問題が解決しにくくなる」と回答した割合が50代以上の教職員より約2倍高くなっています（図3）。このことは人権課題に関する知識が深まっていないため、差別問題の本質が捉えられていないのではないかと考えられます。

今後は、研修会等で差別問題の本質が捉えられるような内容や、人権課題解決のための実践的行動力に結びつく参加型学習などを計画的に実施していく必要があります。

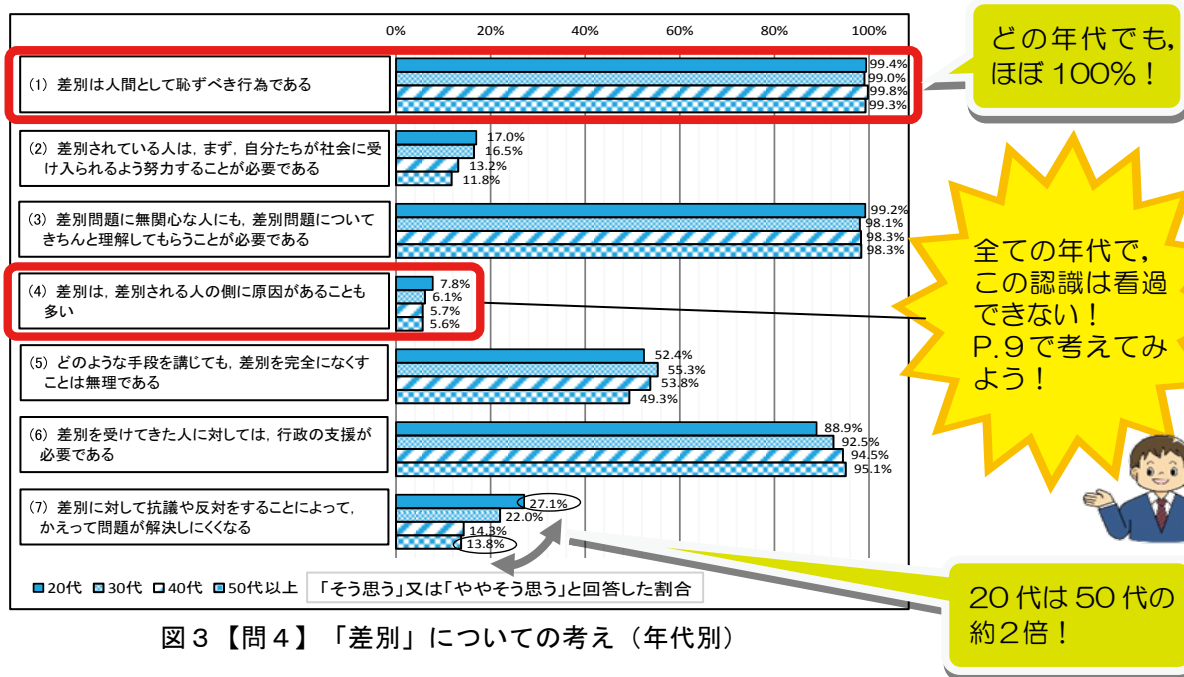


図3 【問4】「差別」についての考え（年代別）

## (2) 教職経験年数や指導体制の違いが人権教育への取組状況に影響

人権教育への取組状況を捉えた問3では、教職員全体の約7割が「十分取り組んでいる」又は「取り組んでいる方である」と回答していますが、20代と50代以上は23ポイント差があり、年代が上がるにつれて回答した割合が高くなっていることが分かります（図4）。これは、教職員が日頃の教育活動を通して、子ども、保護者等と共に学び合う中で、人権教育の進め方が明確になってきたためと考えられます。

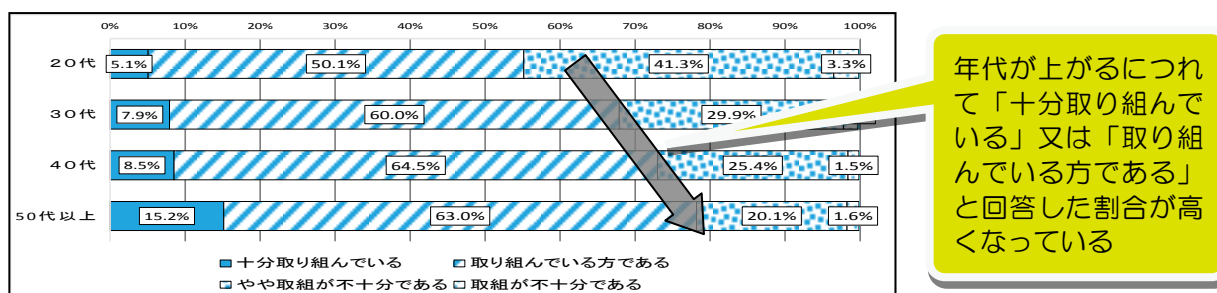
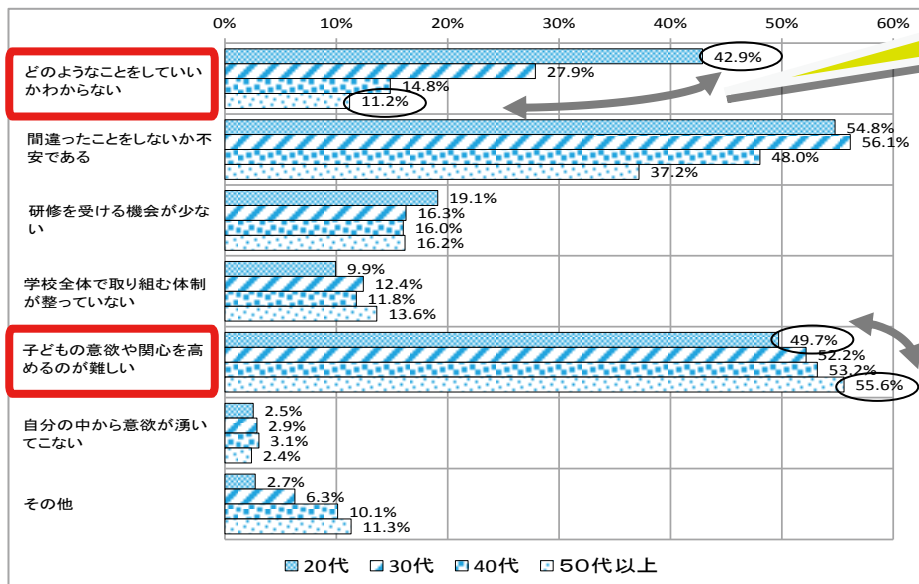


図4 【問3】人権教育への取組状況（年代別）

一方、人権教育を進める上で困っていることを捉えた問7では、20代の教職員は、「人権教育を進める上で、どのようなことをしていいかわからない」と回答した割合が42.9%と50代以上の教職員より31.7ポイントも高くなっています（図5）。このことから教職経験不足から人権教育にどう取り組んでいいのかわからず、人権教育への取組状況が低くなったのではないかと考えられます。



20代と50代以上の差が31.7ポイント！

どの年代も「子どもの意識や関心を高めるのが難しい」と回答している割合が高く、中でも50代以上は20代と5.6ポイント差！  
P.10で考えてみよう！



図5 【問7】人権教育を進める上での課題（年代別）

小学校・特別支援学校は、中学校・高等学校の差が5～8ポイント！

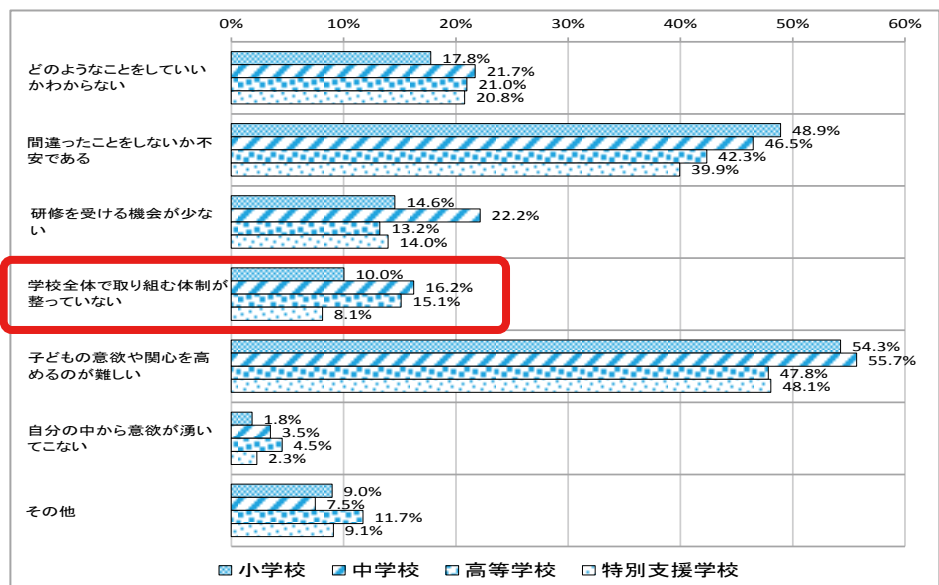


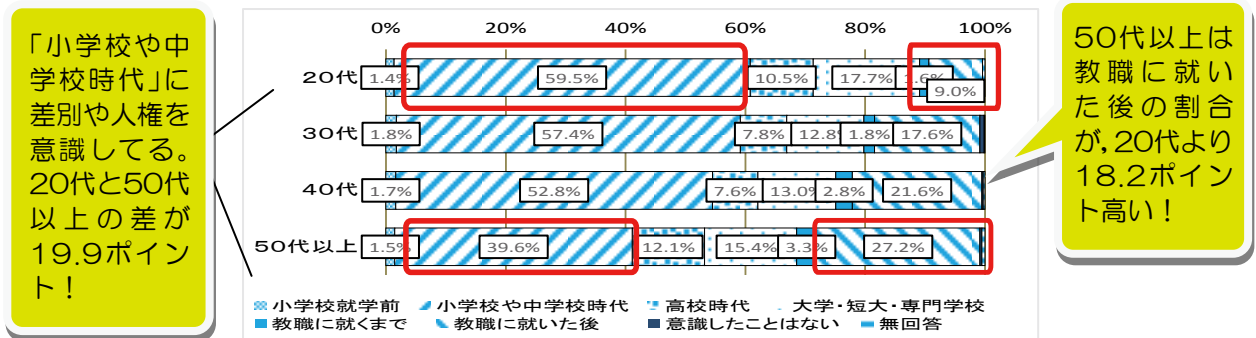
図6 【問7】人権教育を進める上での課題（学校種別）

さらに、校種別に見ると、小学校と特別支援学校では「学校全体で取り組む体制(雰囲気)が整っていない」と回答した割合が低くなっています（図6）。このことは、中学校や高等学校の教科担任制とは違い、教科指導面で共通の話題が多く、人権教育に関してもコミュニケーションを取りやすいためではないかと考えられます。

今後は、人権尊重の精神を学校経営の根幹に据え、校長のリーダーシップの下、チーム学校で人権教育の推進を図るための共通理解の場を設定していく必要があります。

### (3) 学びの時期がその後の人権教育への取組に影響

差別や人権について意識し始めた時期を捉えた問5では、50代以上の教職員は「教職に就いた後」が27.2%と20代の教職員より18.2ポイント高くなっており、20代の教職員は「小学校や中学校時代」が59.5%と50代以上の教職員より19.9ポイント高くなっています（図7）。



「小学校や中学校時代」に差別や人権を意識してる。20代と50代以上の差が19.9ポイント！

50代以上は教職に就いた後の割合が、20代より18.2ポイント高い！

図7【問5】差別や人権について意識し始めた時期

50代以上の教職員は、国の施策や同和教育を推進する研究団体の結成などにより、教育における人権教育の重要性が高まった時期に教育に携わったことから、教職に就いた後の意識が高くなったのではないかと推測されます。一方、20代の教職員に関しては、就学した期間に差別や人権を意識し始めたと回答した割合が約9割と高いのは、この当時に各学校で計画的・体系的な人権教育の取組が進められ、その中で人権教育を受けたてきたからだと考えられます。また、20代の教職員における「差別や人権について意識し始めた時期」と「人権教育に取り組んでいると思う割合」との関係性を調べると、「小・中学校時代」が56.7%、「高校時代」が55.6%、「大学・短大等」が48.4%と、早い時期に学習している方が、人権教育に取り組んでいる割合も若干高くなっていることが分かります（表1）。

新規採用時点での学習量や質に大きな差が生じていることや、勤務校の人権教育への取組体制が知識や技能の習得に影響を与えること等を考慮すれば、今後は、新規採用者及び経験者研修や管理職研修など、経験年数や職種に応じた研修の在り方を工夫していく必要があると考えています。

表1【問5】「差別や人権を意識し始めた時期」と「人権教育に取り組んでいると思う割合」との関係

| 差別や人権を意識し始めた時期    | 小・中学校時代 | 高校時代  | 大学・短大等 |
|-------------------|---------|-------|--------|
| 人権教育に取り組んでいると思う割合 | 56.7%   | 55.6% | 48.4%  |

「早い時期に学習すること」と、「人権教育の取組状況」には関連がある

経験年数や職種に応じた研修の在り方を工夫しましょう！  
P.21～P.25を参考にしよう！





## 2 若い年代は人権課題に関する知識を深めたい、高い年代は人権感覚を磨きたいと思っている

### (1) 「障害者の人権」、「インターネット等による人権侵害」、「同和問題」に高い課題意識

特に力を入れて取り組むべきだと考える人権課題を捉えた問6では、「障害者の人権」が73.7%と一番高く、次いで「インターネット等による人権侵害」が48.4%、「同和問題」が43.0%となっています（図8）。

「障害者の人権」に関しては、保護者や地域の方の特別支援教育に対する認識や理解が深まってきていることや、障害者差別解消法の施行などから、学校としても合理的配慮への対応など高い課題意識をもっているからだと推察されます。

法律や用語等の内容の理解程度を捉えた問9では、「障害者差別解消法」と「合理的配慮の提供」は「理解している」又は「おおよそ理解している」と回答した割合が約6割と、他の法律や用語等に比べて高くなっていることから課題意識が高くなっていることがわかります（図9）。

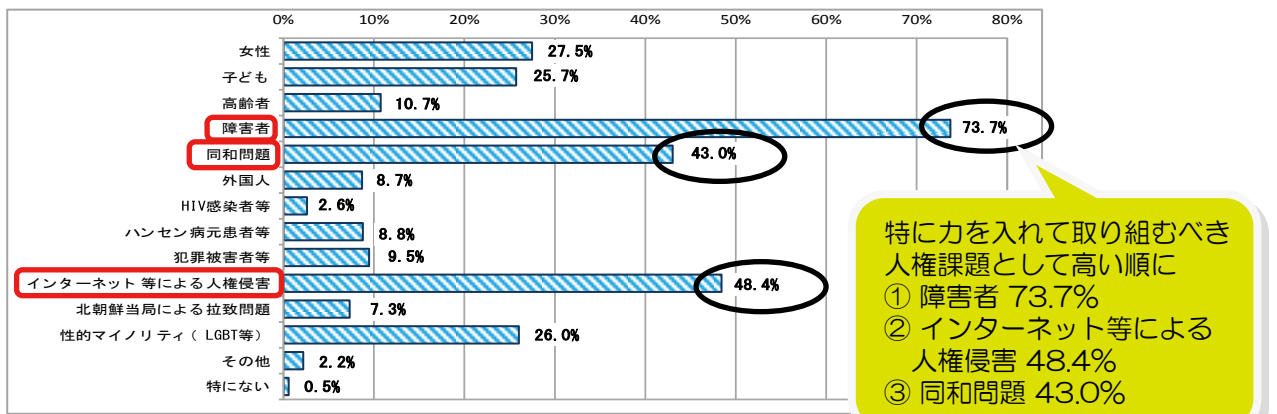


図8【問6】取り組むべき人権課題

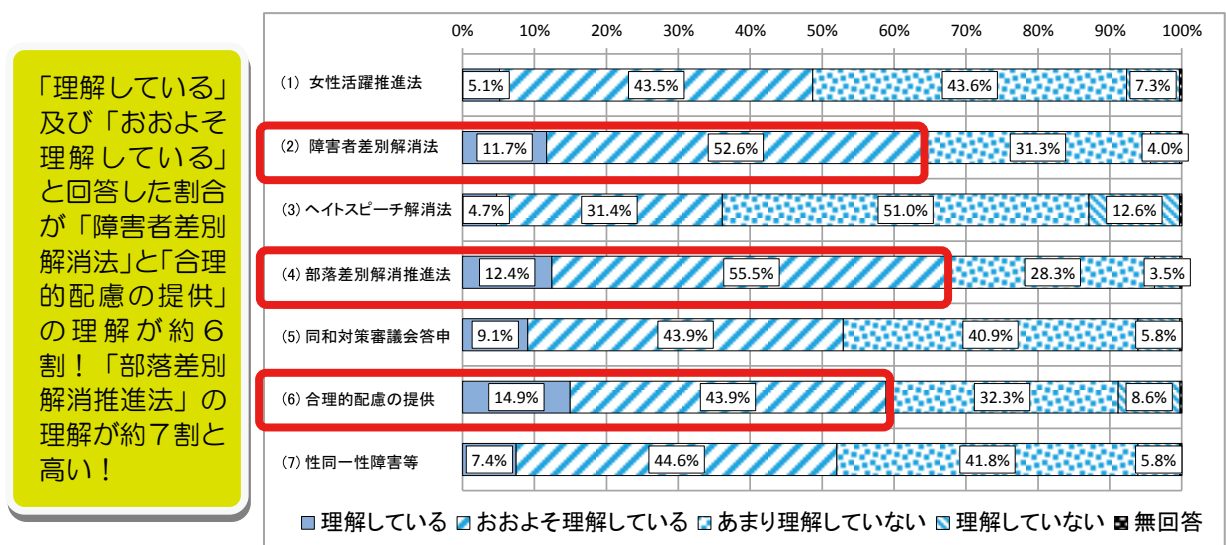


図9【問9】法律や用語等の内容の理解程度



「インターネット等による人権侵害」については、インターネット等における人権侵害事件の発生件数が年々増加してきている傾向があり、教職員の危機意識が高まっているからだと考えられます。

「同和問題」の課題意識については、県民意識調査で、関心のある課題として「同和問題」を選択したのは14.5%であったことと比較して、教職員の数値が高いこと、部落差別解消推進法を「理解している」又は「おおよそ理解している」と回答した割合が約7割と高かったことから、教職員は高い意識をもっており、繰り返し研修や実践研究を行ってきた成果だと思われます(図9)。しかし、同和問題に関して起きていると認識している差別事象を捉えた問11では、「被差別部落に対する差別はないと考えているので、人権問題は起こっていない」との回答が8.6%あったことは、部落差別解消推進法で明記された部落差別の存在や差別の解消が重要な課題であることを、深く受け止められていないからではないかと考えられます(図10)。

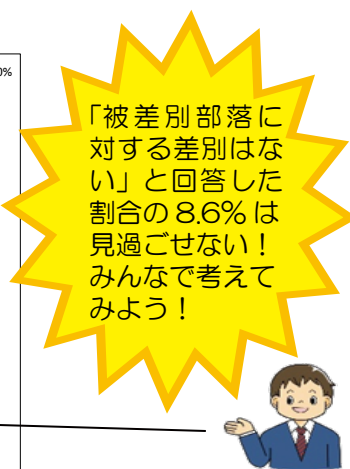
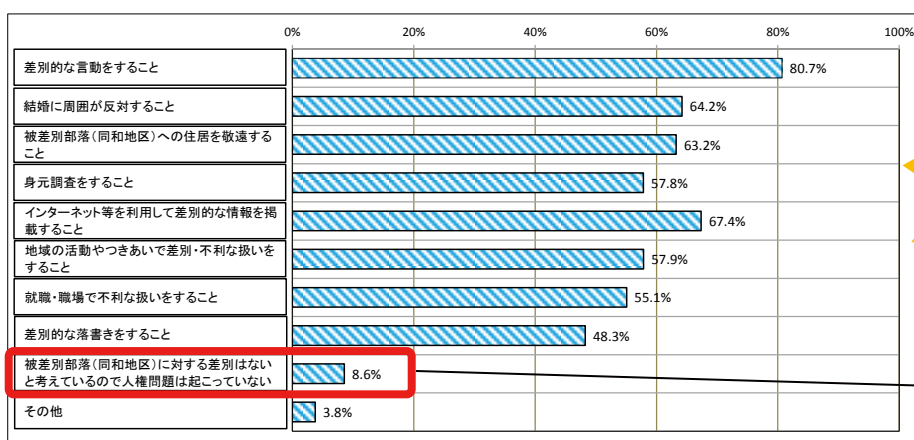


図10【問11】同和問題に関して起きていると認識している差別事象

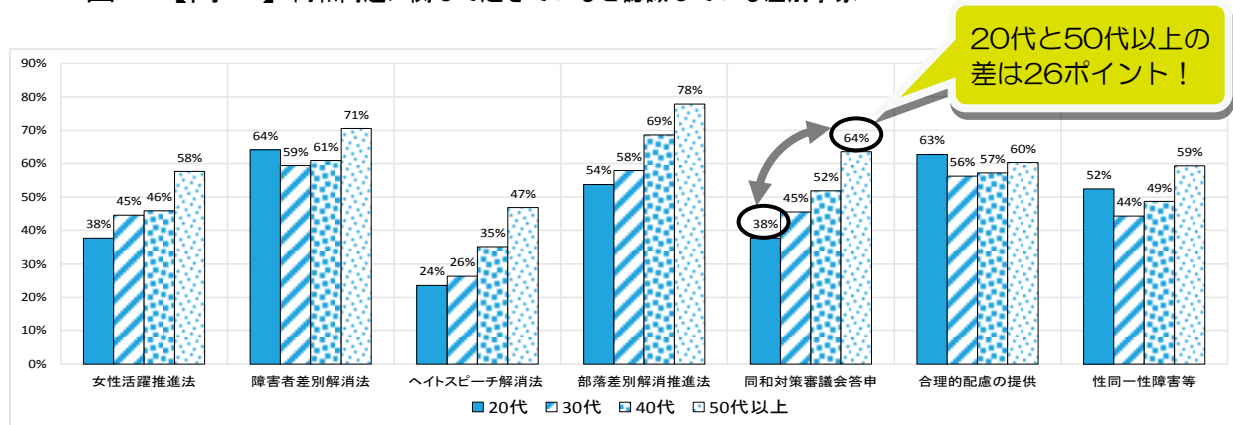


図11【問9】法律や用語の「理解している」または「おおよそ理解している」と回答した割合の比較(年代別)

また、法律や用語等の内容の理解程度を捉えた問9では、「同和対策審議会答申」の内容について、20代の教職員は38%と50代以上より26ポイント低くなっています(図11)。このことは、若い年代の教職員ほど、直面している課題に関する知識・技能の習得を優先しているからではないかと考えられます。

今後は、人権に関する法律や用語等についての知識面は、学び続けることで、他の法律等との関係性や本質が見えてくると考えられることから、各種研修会等を通して、重点的に情報提供する必要があると考えています。

## (2) 「性的マイノリティ」は喫緊の課題と認識

「性的マイノリティ」について感じていることを捉えた問 13 では、「教職員の研修の機会を増やすべきである」と回答した割合が 75.5%と高くなっています（図 12）。教職員は「性的マイノリティ」を喫緊の人権課題として捉えており、正しい理解と認識を身に付ける必要性を感じているからだと考えられます。

今後も、人権教育研修資料「なくそう差別 築こう明るい社会」や人権教育指導資料「仲間づくり」を繰り返し活用し、研修の充実を図っていく必要があります。

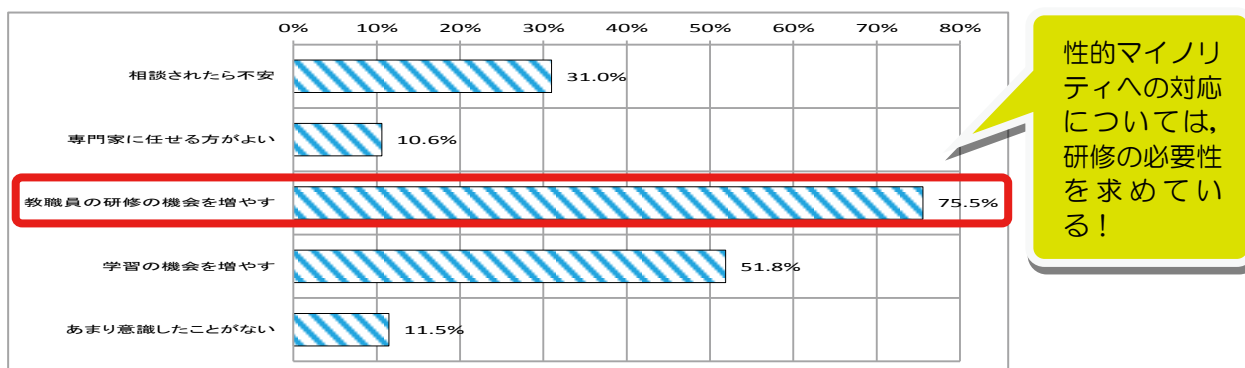


図 12【問 13】性的マイノリティへの対応

## (3) 人権感覚を磨くことが重要と認識

人権教育を推進する上で特に大切にしたいことを捉えた問 14 では、「人権感覚を養うこと」を回答した割合が 67.7%と一番高くなっています（図 13）。教職員が「人権感覚を養うこと」を大切に考えているのは、差別に苦しんでいる当事者の痛みや苦しみに共感したり、子どものしぐさや言動から悩みに気付いたりすることが何より人権課題の解決に必要なだと感じているからではないかと考えられます。

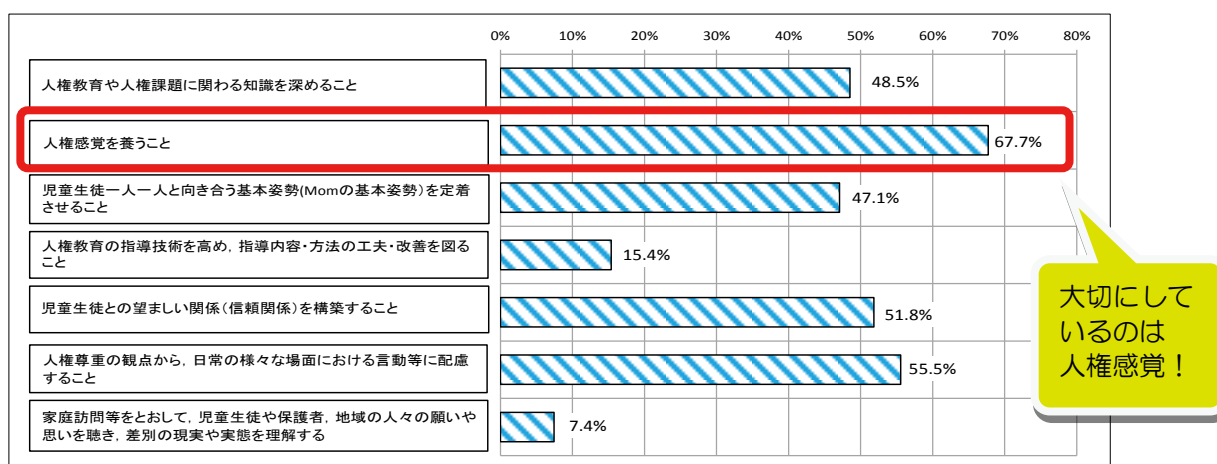


図 13【問 14】人権教育で大切にしたいこと

さらに、「人権教育で大切にしたいこと」を年代別で見ると、年代が上がるにつれて「人権感覚を養うこと」などを選択する割合が高くなっています（図 14）。逆に、「人権教育や人権課題に関わる知識を深めること」を選択した割合は、20代が 56.9%と高く、年代が上がるにつれて、選択した割合は低くなっています。教職員は子ども一人一人の実態を捉え、子どもと向き合うことを大切にしている一方、若い年

代の教職員ほど、知的理解を求める意欲にあふれているからではないかと思われます。

このように、若い年代の教職員は、「人権感覚を養うこと」より「知識を深めること」を重点に置いていることが分かります。「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〕」において、人権感覚と人権に関する知的理解が、人権を守ろうとする意識・意欲・態度と結びついて、実践行動につながるとされていますから、若い年代ほど、全ての人権課題について「自然に解決するとは思わない」と回答した割合が低くなった結果ともつながっていると思われます（表2）。また、「差別」についての考えを年代別に捉えた P. 3の図3から、全ての年代において「差別は差別される人の側に原因があることも多い」と回答している状況があることは、人権課題を自分の事として捉えていなかったり、「人権感覚」と「人権に関する知的理解」とが結びついていなかったりするからだと考えられます。

今後は、管理職や人権同和教育担当者が正しい知識に基づいて、人権教育関係の話題を日常の会話の中で意図的・計画的に盛り込んでいく必要があります。

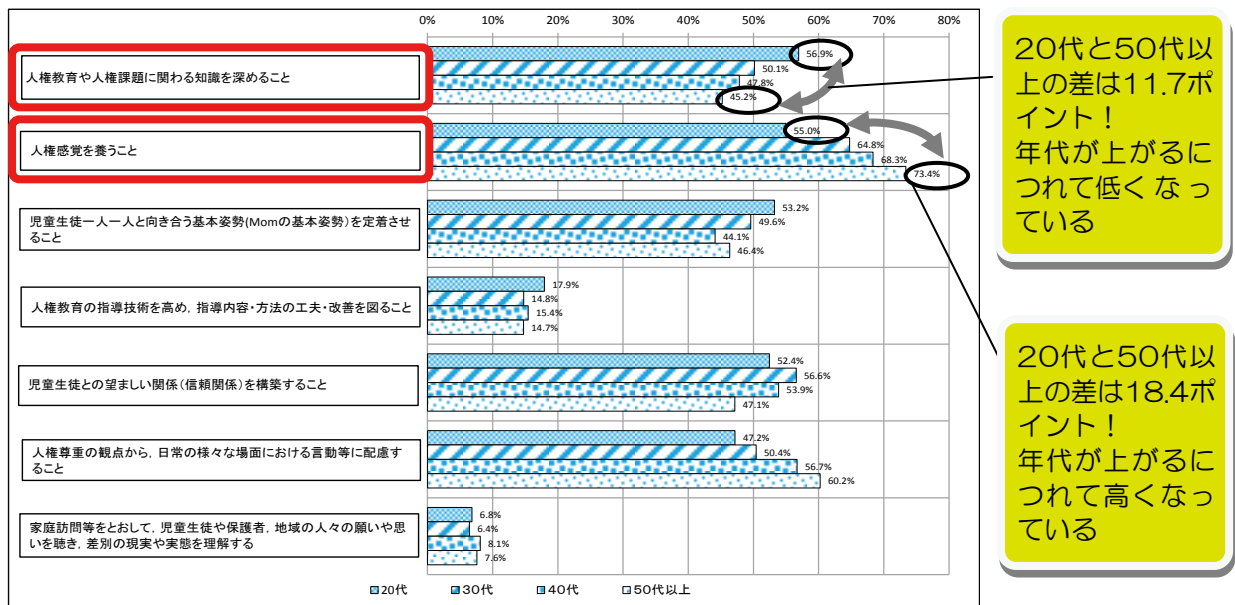


図 14 【問 14】 人権教育で大切にしたいこと（年代別）

表 2 【問 10】 年代別の人権課題に対する解決の意識（「自然に解決するとは思わない」の回答率）

| 人権課題            | 20代     | 30代     | 40代     | 50代以上   |
|-----------------|---------|---------|---------|---------|
| 女性              | 51.3%   | 55.9%   | 64.1%   | 69.2%   |
| 子ども             | 52.4%   | 57.4%   | 65.1%   | 70.0%   |
| 高齢者             | 50.9%   | 53.3%   | 61.7%   | 68.9%   |
| 障害者             | ② 65.9% | ② 70.5% | ③ 74.2% | ③ 78.0% |
| 同和問題            | 58.1%   | 63.8%   | 71.1%   | 77.4%   |
| 外国人             | 53.4%   | 57.1%   | 63.0%   | 68.7%   |
| H I V感染者等       | 60.4%   | 64.5%   | 69.6%   | 73.6%   |
| ハンセン病元患者等       | 61.4%   | 64.9%   | 71.7%   | 75.8%   |
| 犯罪被害者等          | 61.8%   | 66.4%   | 71.5%   | 74.5%   |
| インターネット等による人権侵害 | ① 67.6% | ① 71.6% | ① 75.6% | ① 80.1% |
| 北朝鮮当局による拉致問題    | ③ 63.5% | ② 70.5% | ② 75.3% | ② 78.6% |
| 性的マイノリティ(LGBT等) | 63.0%   | 68.2%   | 72.4%   | 73.6%   |

表中の①～③は、各年代で回答率の高い順を示している。

20代と50代以上の差は11.7ポイント！  
年代が上がるにつれて低くなっている

20代と50代以上の差は18.4ポイント！  
年代が上がるにつれて高くなっている

全ての人権課題で20代が低くなっている

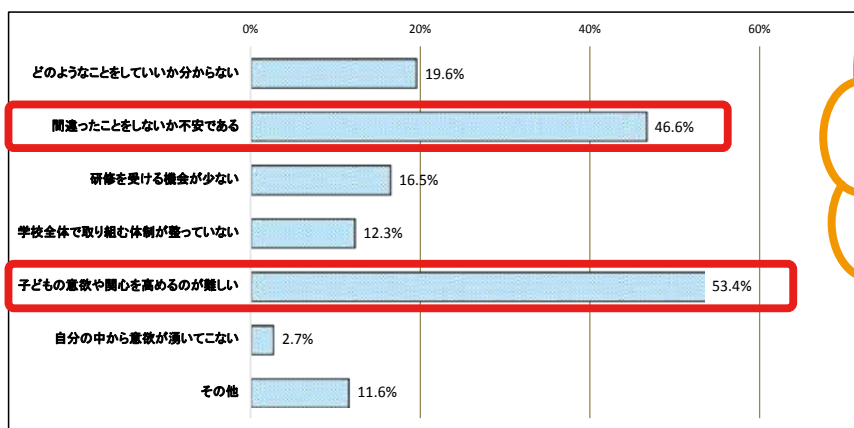
### 3 人権に係る指導法や実践的知識等の習得を研修会に期待している

#### (1) 子どもの関心・意欲を高める指導法に苦慮

差別についての考え方を捉えた問4で、「どのような手段を講じても、差別を完全になくすことは無理である」について、「そう思う」又は「ややそう思う」と回答した割合が52.3%の約半数で、教職員の意見が分かれていることから、差別解決の難しさを感じていることが分かります（P.2の図1）。

このことは、人権教育を進める上で困っていることを捉えた問7で、「間違っことをしないか不安である」が46.6%、「子どもの意欲や関心を高めるのが難しい」が53.4%と、回答している割合が高いことから、教職員は、人権に関する正しい理解と認識を深めさせていくことの難しさを感じ、その指導法に悩んでいることが分かります（図15）。また、年代別に捉えたP.4の図5から、どの教職員も、「子どもの意欲や関心を高めるのが難しい」の割合が高くなっていることから、子どもの学びを深めるために、教材開発や課題提示などの工夫に取り組んでいるのではないかと考えられます。一方、20代の教職員は、「どのようなことをしていいかわからない」が42.9%と、50代以上の教職員に比べても31.7ポイント高くなっています。何をどのように指導していいかわ悩んでいることが分かります。

今後も、教職員が自ら問題意識をもって情報を集めたり、学んだりする必要があり、主体的・自主的な学びが可能となるような、時間の確保、研修機会の提供等の環境整備に努めていく必要があります。



教職員の半数近くが間違っことをしないか不安であり、子どもの意欲や関心を高めることに難しさを感じている！

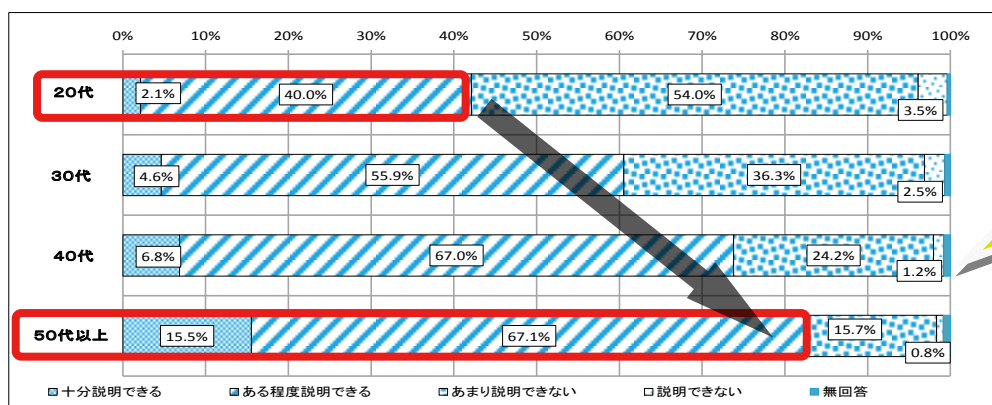
図15【問7】人権教育を進める上での課題



#### (2) 実践的知識等の習得は研修会に期待

同和問題に関する質問への対応を捉えた問12では、同和問題を「十分説明できる」又は「ある程度説明できる」と回答した割合が、20代は42.1%、30代は60.5%、40代は73.8%、50代以上は82.6%と年代が上がるにつれて高くなっており、20代と50代以上の差は40.5ポイントとなっています（図16）。年代が上がるにつれて自信をもって実践できると回答した割合が高くなっていることから、教職経験の中で同和教育についての実践と研究を積み重ねてきたことが関係していると考えられます。



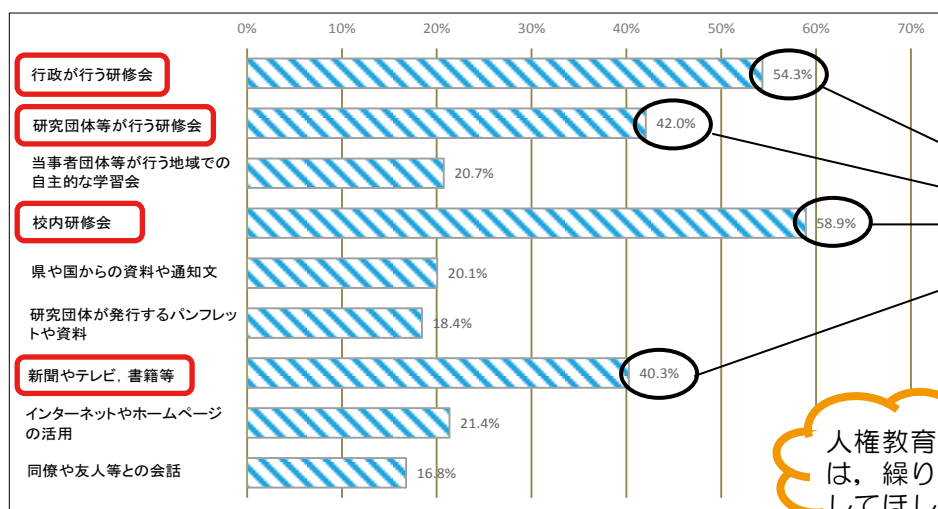


「十分説明できる」及び「ある程度説明できる」の割合が年代が上がるにつれて高くなっており、20代と50代以上の差は40.5ポイント！

図 16 【問 12】 同和問題に関する質問への対応 (年代別)

人権課題に関する知識や情報を得る有効な手段を捉えた問8では、「校内研修会」が58.9%、「行政が行う研修会」が54.3%、「研究団体等が行う研修会」が42.0%、「新聞やテレビ、書籍等」が40.3%と選択した割合が高くなっています(図17)。「校内研修会」を選択した割合が高いのは、校長のリーダーシップの下、人権同和教育担当者を中心に、人権教育研修資料等を活用した研修の充実が図られているからであると思われます。

今後も、人権課題の当事者の思いに寄り添い、深い学びと豊かな実践を培う研修の充実に努めていく必要があります。



「校内研修会」、「行政が行う研修会」、「研究団体等が行う研修会」、「新聞やテレビ、書籍等」が高い！

人権教育研修資料は、繰り返し活用してほしい

図 17 【問 8】 知識や情報を得る手段

### (3) 学び合い、支え合う体制を期待

教職員は、人権教育を進める上で困っていることを捉えた問7で、「間違っただけをしないか不安である」や「子どもの意欲や関心を高めることが難しい」の回答が半数以上となり、人権教育を進める上で、何らかの不安や悩みをもっていることが分かります(P.10の図15)。また、人権課題に関する知識や情報を得る有効な手段を捉えた問8で、「校内研修会」を約6割が選んでいることから、互いに学び合う場を求めているのではないかと思います(図17)。

今後も、管理職は、人権尊重の理念を根幹に据えた学校経営に努めるとともに、「見つめる」、「思いをめぐらす」、「向き合う」という子どもに向き合う基本姿勢を職員に浸透させる研修会を計画的に設定していく必要があります。

## Ⅱ 今後の研修の方向性について

第Ⅰ章での意識調査の結果から、人権教育の更なる充実を図るためには、これからの研修会等で「学び合う場の設定」や「差別の本質に迫る内容の導入」などを行っていく必要性が見えてきました。そこで、学校においては、人権教育に係る校内研修を計画する際、次の4つの視点で考えていきましょう！

視点1 人権教育の目標・理念及び人権教育を通じて育てたい資質・能力を理解する場を設定すること

視点2 人権に係る内容を話題にし、人権に関する動きや法律・用語等を理解する場を設定すること

視点3 学校経営の根幹に人権尊重の精神を据える意義について、教職員で共通理解を図る場を設定すること

視点4 経験年数や職種に応じた研修内容を工夫し、互いに議論する場を設定すること

### 1 人権教育の目標・理念及び人権教育を通じて育てたい資質・能力

人権教育を推進していくためには、その基本となる「人権教育の目標」や「人権尊重の理念」、「人権感覚」の意味を十分理解しておくことが重要です。しかし、国の「人権教育・啓発に関する基本計画」で、教職員に人権尊重の理念について十分な認識が必ずしもいきわたっていないことや、知的理解にとどまり、人権感覚が十分に身に付いていないなどの指摘がなされています。以下の点について確認しましょう。

#### 人権教育の目標とは

学校における人権教育の目標は、一人一人の児童生徒がその発達の段階に応じ、人権の意義・内容や重要性について理解し、**【自分の大切さとともに他の人の大切さを認めること】**ができるようになり、様々な場面や状況下での具体的な態度や行動に現れるとともに、人権が尊重される社会づくりに向けた行動につなげることです。

#### 人権尊重の理念とは

人権が尊重され、差別や偏見のない社会をつくるためには、「**自分の人権のみならず他人の人権についても正しく理解し、その権利の行使に伴う責任を自覚して、人権を相互に尊重し合う**」という人権尊重の理念が日常生活の中で態度や行動に現れるようになることが大切とされています。

#### 人権感覚とは

人権の価値やその重要性を考えた上で、人権が守られ、実現されている状態を感知して、これを望ましいものと感じるとともに、逆に、これが侵害されている状態を感知して、このままではいけない、許せないというような価値志向的な感覚のことです。

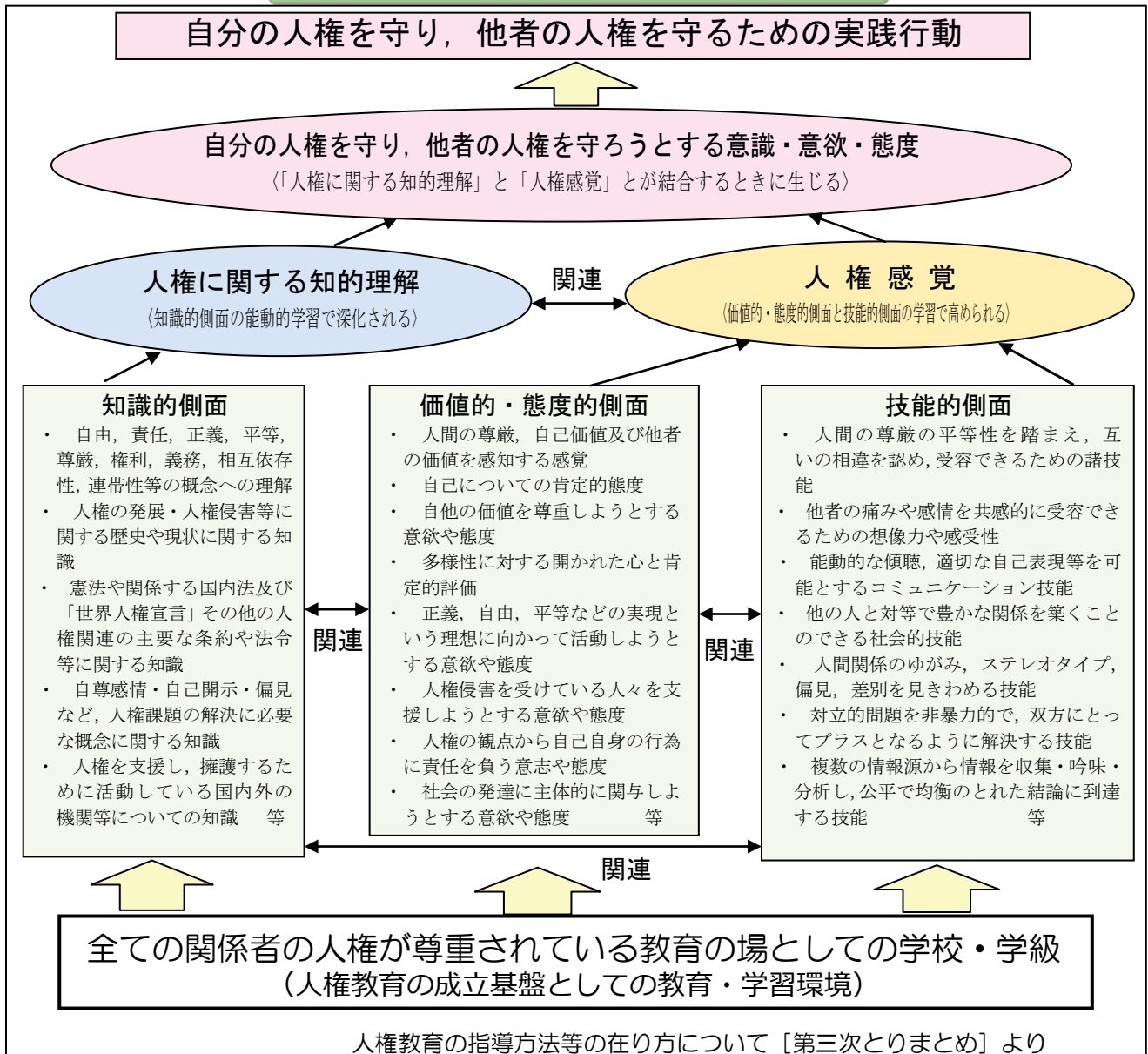
## 人権教育とは

「人権教育は、人権に関する知的理解と人権感覚の涵養（水が地面にゆっくりと少しずつしみこんで蓄積される様子）を基盤として、意識、態度、実践的な行動力など様々な資質や能力を育成し、発展させることを目標とした総合的な教育」と言われています。つまり、知的理解の習得と人権感覚を磨くことは車の両輪のようなものであり、両々あいまって、実践行動につながっていくということになります。

### 視点1

人権教育の目標・理念及び人権教育を通じて育てたい資質・能力を理解しよう

## 人権教育を通じて育てたい資質・能力



### 【 校内研修に取り入れてほしい 視点1 】

人権教育の目標・理念及び人権教育を通じて育てたい資質・能力を理解する場を設定すること

- ・ 自校の人権教育の全体計画において、人権教育を通じて育てたい資質・能力が位置付けられているかをみんなで確認しよう。
- ・ 平成27年度版「なくそう差別 築こう明るい社会」(P.2～P.4)で確認しよう。

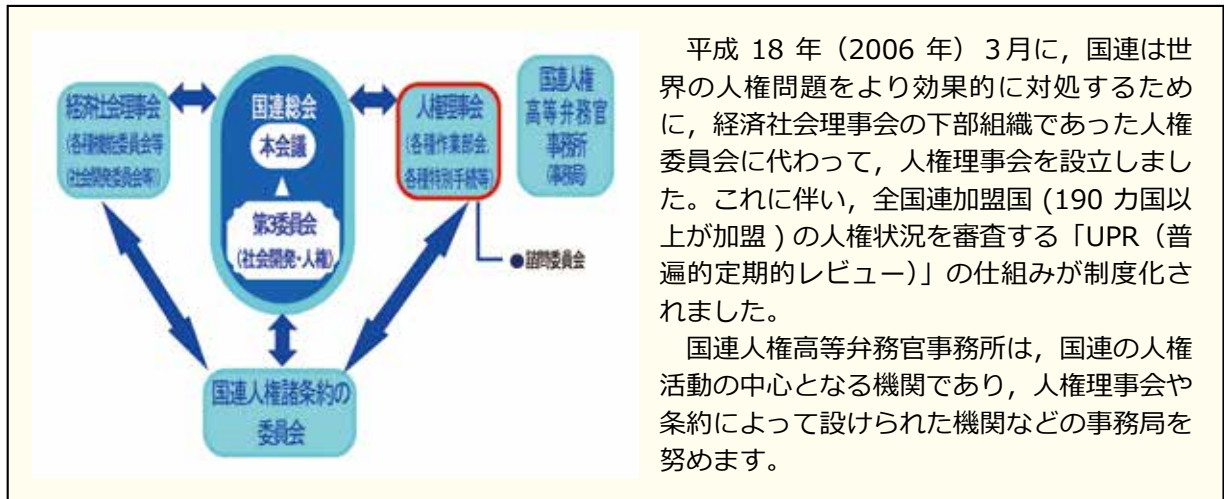
## 2 人権に関する国内外の動きや法律・用語等

1948年に「世界人権宣言」が初めて人権保障の目標ないし基準を国際的に示しました。次いで「世界人権宣言」に規定された権利に法的な拘束力を持たせた「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」と「市民的及び政治的権利に関する国際規約」が1966年に採択されました。しかし、日本は、2つの規約とも昭和54年（1979年）に批准しました。ここでは、人権における国際社会の動きを学んでみましょう。



### 国際社会全体で人権問題に取り組む流れ

グローバル化が進む現在、改めて、人権の尊重が平和の基盤であるということが、世界の共通認識となっており、国際社会全体で人権問題に取り組もうとする機運が高まってきています。



#### 視点 2

人権に係る報道を話題にし、人権に関する動きや法律・用語を理解しよう

### 第 4 フェーズが始まる2020年

1994 年の第 49 回国連総会では、1995 年から 2004 年までの 10 年間を「人権教育のための国連 10 年」とすることを決議し、加盟各国で取組が進められました。

その後、世界各国において人権教育が推進されるよう「人権教育のための世界計画」が採択され、以下の計画が進められてきました。

- 第1フェーズ（2005～2009年）  
初等教育及び中等教育における人権教育を重点とした計画
- 第2フェーズ（2010～2014年）  
高等教育における人権教育及び教員、公務員等の人権研修に重点が置かれた計画
- 第3フェーズ（2015～2019年）  
メディア専門職とジャーナリストへの研修に重点が置かれた計画
- 第4フェーズ（2020～2024年）  
「若者」を重点対象として、特に平等、人権と非差別、包摂的で平和な社会と多様性の尊重に力点を置く計画



人権に関する世界的な動きのスタートとなった「人権教育のための国連10年」を受けて、日本においても1997年（平成9年）に「国内行動計画」が策定され、総合的な取組がスタートしました。本格的な人権教育の動きは「人権教育・啓発に関する基本計画」が策定された2002年（平成14年）からとなります。この流れの中で「人権教育の指導方法等の在り方について[第1次とりまとめ]」2004年（平成16年）が出され、各学校で計画的に人権教育が推進されるようになりました。

現在、2020東京オリンピック・パラリンピック競技大会を契機として、障害の有無にかかわらず、誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合う「心のバリアフリー」を推進し、共生社会の実現につなげようとする取組が注目されています。

### 人権をめぐる国連の動き

- 1948年(S23) ・世界人権宣言
- 1959年(S34) ・児童の権利に関する宣言
- 1995年(H 7) ・人権教育のための国連10年 (~H16)
- 2004年(H16) ・人権教育のための世界計画を採択
- 2005年(H17) ・第1フェーズ行動計画(~H21)
- 2010年(H22) ・第2フェーズ行動計画(~H26)
- 2015年(H27) ・第3フェーズ行動計画(~H31)
- 2020年(R 2) ・第4フェーズ行動計画(~R6)

### 人権をめぐる日本の動き

- 1997年(H 9) ・人権擁護施策推進法(5年間限時法)
  - ・国連10年に関する国内行動計画
- 2000年(H12) ・人権教育及び人権啓発の推進に関する法律
- 2002年(H14) ・人権教育・啓発に関する基本計画
- 2013年(H25) ・いじめ防止対策推進法
  - ・いじめ防止等のための基本的な方針
- 2014年(H26) ・子どもの貧困対策の推進に関する法律
- 2016年(H28) ・障害者差別解消法
  - ・ヘイトスピーチ解消法
  - ・部落差別解消推進法

### 視点 2

人権に係る報道を話題にし、人権に関する動きや法律・用語を理解しよう



## 誰一人取り残さない「SDGs」の精神

持続可能な開発目標(SDGs : Sustainable Development Goals)は、平成 13 年(2001年)に策定されたミレニアム開発目標(MDGs)の後継として、平成 27 年(2015年)の国連サミットにて全会一致で採択された国際目標です。「SDGs」は、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会を実現すべく、17 のゴール及び169 のターゲットを定めています。「SDGs」に掲げられた目標は、貧困や保健、気候変動等多岐に渡っており、中でも「SDGs」全体に共通する土台として「誰一人取り残さない」という人権の精神があります。



## ✪ 我が国で近年施行された法律等

近年人権に係る法律が成立しています。ここでは、学びを深めるためにも法律の内容や成立までにかかった期間（年数）等について注目することが大切です。

### 視点2

人権に係る報道を話題にし、人権に関する動きや法律・用語を理解しよう

### 部落差別解消推進法

**現状** 「あの人は同和地区出身だから…。」、「部落出身だから…。」などと言われて結婚を妨げられたり、差別発言・落書きがされたりするなどの事案が依然として存在しています。



#### 経緯

昭和40年(1965年) 同和对策審議会答申(前文で同和問題の解決は、国の責務であると明記)  
昭和44年(1969年) 同和对策特別措置法の施行(33年間、特別措置法に基づき、地域改善対策を実施)

**趣旨** インターネット上の差別的書き込み等の事案は依然として存在し、同和問題（部落差別）の解決を阻む要因になっています。このような状況の中で、平成28年12月、「部落差別の解消の推進に関する法律」（部落差別解消推進法）が施行されました。

参照：平成30年度版「なくそう差別 築こう明るい社会」P. 28.

### 障害者差別解消法

**現状** 障害のある人が車椅子での乗車を拒否されたり、アパートの入居を断られたりする事案が発生しています。



#### 経緯

平成16年(2004年) 「障害者基本法」改正(障害を理由とする禁止事項の理念が明記)  
平成23年(2011年) 「障害者基本法」改正(「障害者の権利に関する条約」の理念を踏まえ改正)  
平成24年(2012年) 「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」施行(障害のある人に対する虐待を防止することを目的)

**趣旨** 障害のある人に対する不当な差別的取扱いを禁止し、合理的配慮の提供を求める「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（障害者差別解消法）が平成28年4月に施行されました。

参照：平成31年度版「なくそう差別 築こう明るい社会」P. 7～P. 8

## ヘイトスピーチ解消法

**現状** 外国人であることを理由に、アパートへの入居を拒否されたり、外国人を排斥する趣旨の言動が公然とされたりする事案が発生しています。

**経緯**

令和元年（2019年）在留外国人数は、282万9,416人で、前年末に比べ9万8,323人増加（+3.6%）となり、過去最高

**趣旨** 言語、宗教、習慣等の違いから、特定の民族や国籍の人々を排斥する差別的言動（ヘイトスピーチ）など、外国人をめぐって様々な人権問題が発生している中で「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」（ヘイトスピーチ解消法）が平成28年6月に施行されました。

参照：平成31年度版「なくそう差別 築こう明るい社会」P.11～P.12



## ハンセン病関係

**現状** 施設入所政策の下で、ハンセン病患者・元患者だけでなく、その家族に対しても、社会において極めて厳しい偏見、差別が存在し誤った認識や偏見が存在していたことが明らかになりました。

**経緯**

平成15年(2003年) 熊本県内のホテルで、ハンセン病療養所入所者に対する宿泊拒否事件  
平成21年(2009年) 「ハンセン病問題の解決の促進に関する法律」施行(偏見や差別の解消の推進)  
令和元年(2019年) 熊本地方裁判所において、ハンセン病患者家族による国家賠償請求の一部を認める判決

**趣旨** このようなハンセン病対策の歴史と、患者・元患者の家族の方々の苦しみに対し、令和元年7月12日、内閣総理大臣は「ハンセン病家族国家賠償請求訴訟の判決受入れに当たっての内閣総理大臣談話」及び「政府声明」（同日閣議決定）を公表しました。

参照：平成31年度版「なくそう差別 築こう明るい社会」P.15～P.16



### 視点2

人権に係る報道を話題にし、動きや法律・用語を理解しよう、人権に関する

### 【 校内研修に取り入れてほしい 視点2 】

日常的に人権に係る内容を話題にし、人権に関する動きや法律・用語等を理解する場を設定すること

- ・ 人権問題等に関する新聞記事をみんなで話題にしよう。
- ・ 法律が制定されるまでの期間の長さに注目して、その理由を考えてみよう。



### 3 人権教育を基盤とした学校経営

学校において、児童生徒に人権尊重の精神や社会における生きる力を確実に身に付けさせることは、人格の完成という教育の目的を達成するために、極めて重要なことです。だからこそ、「人権教育は全ての教育の基本」であり、全ての教育活動を通して人権教育が行われなければなりません。

#### (1) 人権尊重の精神（理念）を学校経営の根幹に据える

人権尊重の精神を学校経営の根幹に据え、教職員が一体となって教育活動に取り組むことによって、学習指導や生徒指導、保健・安全等の教育課題は、必ず改善の方向に向かいます。

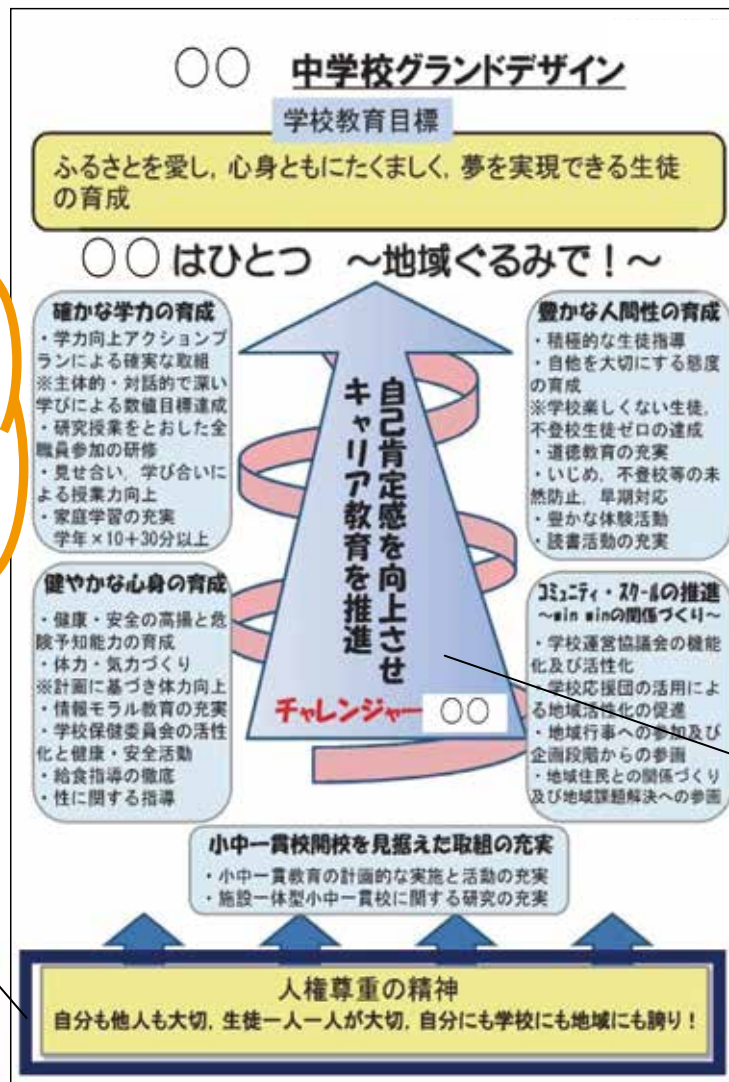
学校においては、グランドデザイン等に人権教育の視点を明記し、教科等指導、生徒指導、学級経営など、その活動の全体を通じて、人権尊重の精神に立った学校づくりを進めていけるよう共通理解を図ることが肝要です。そして、教職員は厳しさと優しさを兼ね備えた指導と、学校経営への参画意識をもって、人権が尊重される環境整備に取り組むことが大切です。

#### 視点3

学校経営の根幹に人権尊重の精神を据える  
意義について共通理解を図ろう

人権尊重の精神を、しっかりと、基盤に据えている

このことは、学習指導要領の前文にも明記されている

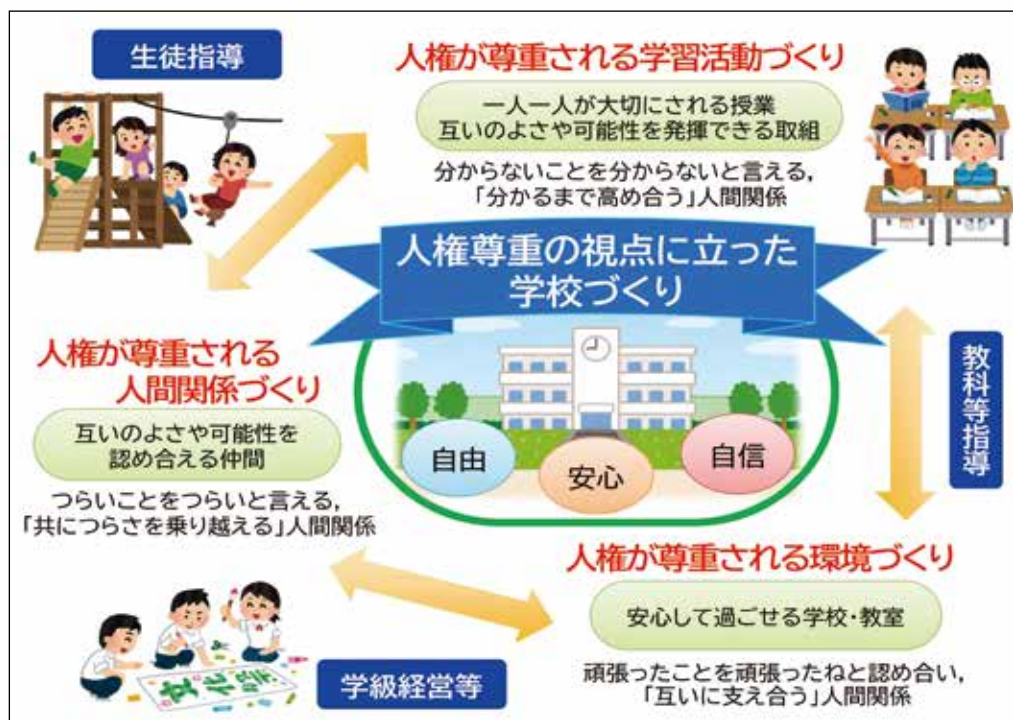


自尊感情を育み、豊かな人間性、確かな学力、健やかな心身が育成される





## (2) 人権尊重の視点に立った学校づくり



### ア 人権教育の視点に立った教科等指導

人権教育の視点に立った教科等指導では、児童生徒一人一人の個性や教育的ニーズを把握し、学習意欲を高め、指導の充実を図ることが大切であり、学級の中で一人一人の存在や思いが大切にされるとい環境が必要です。

分からないことが分からないと言える、「分かるまで高め合う」人間関係づくりを学級経営において進めることも、児童生徒の学習効果を高める意味で極めて重要です。

### イ 人権教育の視点に立った生徒指導

人権教育の視点に立った生徒指導では、「自分の大切さとともに他の人の大切さを認めること」ができる人権感覚を育成し、学校において一人一人の児童生徒が大切にされることを目指す人権教育の活動が大切です。児童生徒の抱える問題等への理解を深めつつも、問題行動等の行為に対しては毅然とした指導を行いましょう。

児童生徒に寄り添う姿勢を基本に、つらいことがつらいと言える、「共につらさを乗り越える」人間関係づくりを進めながら生徒指導の充実を図ることが必要です。

### ウ 人権教育の視点に立った学級経営等

人権教育の視点に立った学級経営等では、児童生徒が、多くの時間を過ごすそれぞれの学級において、自他のよさを認め合える人間関係を、相互に形成していけるようにすることが重要です。

頑張ったことを頑張ったねと認め合い、「互いに支え合う」人間関係づくりが、安心して過ごせる学校・学級づくりにつながり、自尊感情を育む場となります。

#### 視点 3

学校経営の根幹に人権尊重の精神を据える意義について共通理解を図ろう

### (3) 環境が人をつくる（隠れたカリキュラム）

平成20年3月に公表された「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〕」には、児童生徒の人権感覚の育成には、体系的に整備された正規の教育課程と並び、いわゆる「隠れたカリキュラム」が重要であると指摘されています。「隠れたカリキュラム」とは、教育する側が意図するしないにかかわらず、学校生活を営む中で、児童生徒自らが学びとっていく全ての事柄を指すものであり、それらを構成するのは、それらの場の在り方であり、雰囲気といったものです。

ここでは、人権尊重の雰囲気づくりをするために有効な8つの視点を紹介します。

#### ① みんなでルールをつくろう

集団生活のルールを話し合っで定めることにより、自他の権利を尊重する雰囲気が生まれます。学級目標を児童生徒と共有することで、全員で同じイメージをもちましょう。

#### ② あいさつが人間関係づくりの第一歩

あいさつで、お互いに存在を認め合っていることを感じることができます。教職員から積極的にあいさつするようにしましょう。

#### ③ 児童生徒とつながろう

うなずきなどの手法を用いて寄り添い、思いを引き出すことが大切です。児童生徒全員になるべく1回は言葉をかけましょう。

#### ④ 意見の相違（ピンチはチャンス）

価値観の違いから誤解や批判が生まれます。このような場合には、チャンスと考え、「話し合い活動」を仕組みましょう。

#### ⑤ 教室設営で自尊感情を育成

自分の作品が教師や友達に認められると、「自分が大切にされている」と感じます。児童生徒の作品に励ましや称賛のコメントを入れて、掲示しましょう。

#### ⑥ 整った環境で人権教育を進めよう

整った環境で過ごせば、児童生徒の心も落ち着き、少しの変化にも気付くことができます。掲示物が剥がれたり、教室等にゴミが落ちていたりしていないか確認しましょう。

#### ⑦ 情報の共有でチーム学校に

多くの教師との関わりを感じさせることが、児童生徒の自尊感情を高めることにつながります。担任だけでなく、全教職員で児童生徒に関する情報を共有しましょう。

#### ⑧ 保護者や地域とともに進めよう

「学校だより」や「学級通信」等の広報誌で、開かれた学校にすることで、家庭や地域からの情報が得やすくなります。児童生徒の心のあたたまる出来事や学習の感想文などを発信しましょう。

### 視点3

学校経営の根幹に人権尊重の精神を据える意義について共通理解を図ろう

#### 【 校内研修に取り入れてほしい 視点3 】

学校経営の根幹に人権尊重の精神を据える意義について、教職員で共通理解を図る場を設定すること

- ・ 令和2年度版「仲間づくり～自尊感情を育むために～」を読んでみよう。

## 4 人権教育に係る教職員の基本姿勢の到達目標 (MomGs)

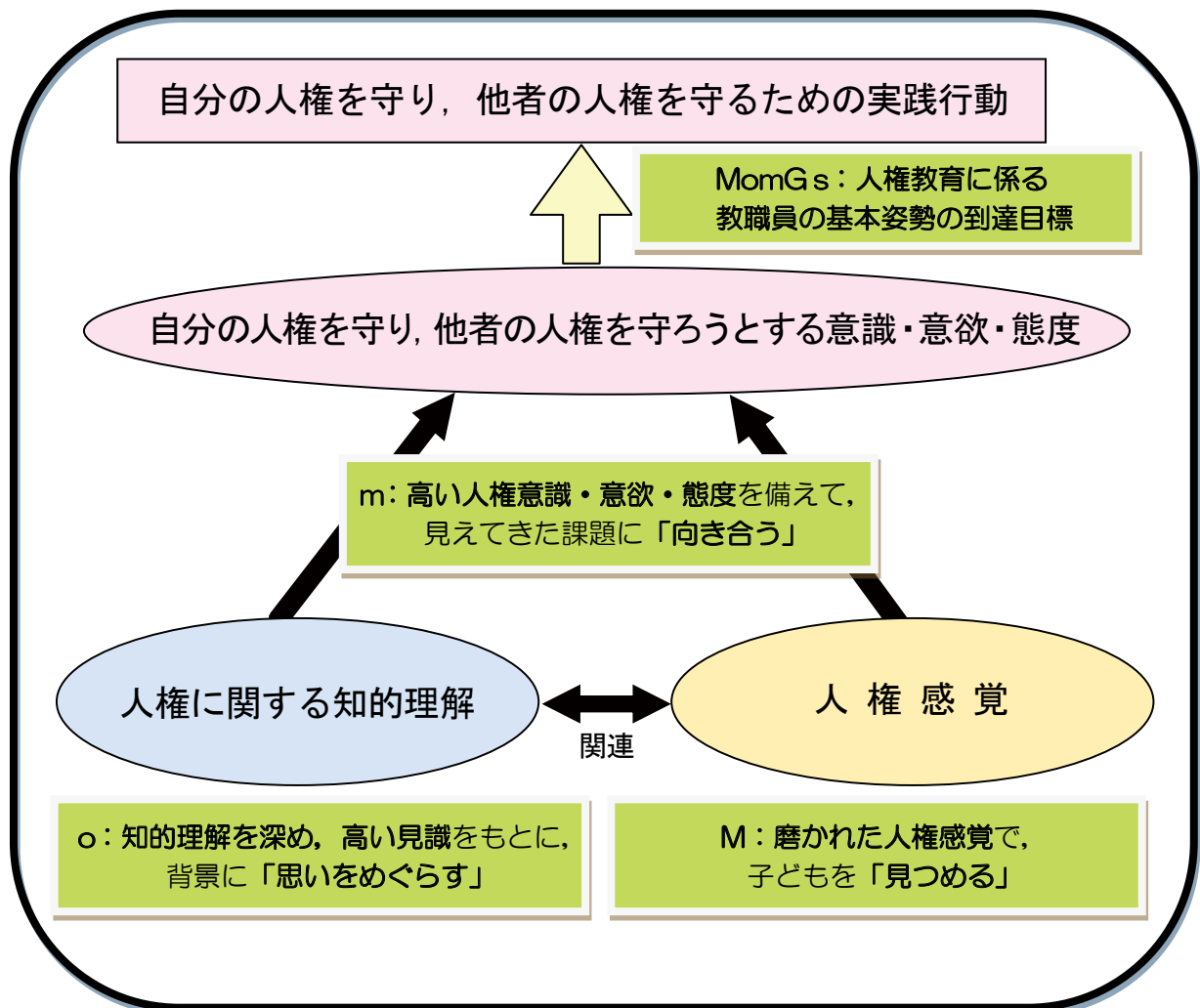
人権教育を推進する上で、教職員は人権教育の環境そのものであり、子どもの生き方に大きな影響を与える存在であります。

このことを自覚し、教職員が子どもに関わる際の基本姿勢である、「見つめる」(Mitumeru<sup>ミツメル</sup>)、「思いをめぐらす」(omoiwomegurasu<sup>オモイヲメグラス</sup>)、「向き合う」(mukiau<sup>ムキアウ</sup>)の(それぞれのローマ字の頭文字を使ったキャッチフレーズ「MomGs」を踏まえた、経験年数や職種に応じた資質・能力を高めていきましょう。

### (1) 高めるべき資質・能力

人権教育は、人権に関する知的理解と人権感覚の涵養を基盤として、人権意識、態度、実践的な行動力などの資質や能力を育成し、発展させることを目指す総合的な教育です。だからこそ、教職員は人権教育を推進する上で、基本姿勢 Mom につながる資質・能力を高めることが当然であるといえます。

そこで、人権教育を進めていく上で、高めるべき資質・能力を「鹿児島県人権教育・啓発基本計画」や「かごしま教員育成指標(平成29年12月)」を踏まえ、人権教育に係る教職員の基本姿勢「Mom」の到達目標(Goals)として、「MomGs(モムジーズ)」を策定しました。



#### 視点4

経験年数や職種に応じた研修の在り方を工夫しよう



「MomGs」はキャリアステージに応じて高めるべき資質・能力を3つの柱で整理することとしました。1つを「人権感覚を磨くには」、もう1つを「人権に関する知的理解を深めるには」、さらにもう1つを「人権を守る実践的な行動力を身に付けるには」です。

これらの3つの柱は、人権感覚が健全に働くとき、価値志向的な人権感覚が知的理解と結びついて、問題状況を変えようとする人権意識と人権問題を解決しようとする意欲や態度が表れ、自分の人権とともに他者の人権を守るような実践行動につながると言われていています。

## (2) 「MomGs」の構成要素

人権感覚を磨くには、まず、教職員が、個人情報を取り扱うなどの、人権にかかわりの深い**特定職業従事者としての自覚**をもつことが大切です。そして日頃から、人の痛みを理解し共有するためには、見えないものや未だ発生していないことを予想する**イマジネーション力**を高める必要があります。また、身近な人権侵害事象に対しては、当事者に寄り添い傾聴することで、痛みを自分事として捉えるための**共感する力**も必要となります。

次に、**人権に関する知的理解を深めるには**、「鹿児島県人権教育・啓発基本計画」に示された12の個別の人権課題の**認識**が必要であり、その基本的な知識を正確に学び、その内容と意義について知的理解を深化させることが必要です。さらに、人権の歴史や現状についての知識、国際法や国内法等に関する知識を習得し、過去の事例や類似した事例を参考にして、法に照らし合わせて人権侵害の妥当性を検証する**法律・用語等の習得・活用**の力が必要です。

身近な人権侵害事象に対しては、当事者が何故悩んでいるのか、その背景に思いをめぐらせ、周りにある様々な情報を収集することが大切です。得られた情報を整理しながら、関連する人権の法律等に照らし合わせて、必要な情報を取捨選択する**人権に関する情報収集力**が必要となります。

「教師が変われば子どもが変わる」と言われるように、教職員の言動は児童生徒の心身の発達や人間形成に大きな影響を及ぼします。そのため、**人権を守る実践的な行動力を身に付けるには**、自らの人権意識を絶えず見つめ直すなど、自らの人権意識を高め、人権問題の解決に向けて取り組む**意欲**をもち、行動や態度に表す必要があります。実はこのことが、人権が尊重される環境づくりにつながっていきます。

身近な人権侵害事象に対しては、児童生徒の抱える問題等への理解を深めつつも、その間違っただけを許さず、毅然として悪いことは悪いと諭することができる**指導力**が大切です。さらに、人権侵害であるという妥当性を確認することで人権問題として認識し、原因を追求するとともに、最善の解決方法で解決に向かう**問題解決力**が必要です。その際、問題を発見・明確化し、研究団体や研究校等の実践事例を参考にしながら、解決に向かうための手立てを導き出す必要があります。

### 視点 4

経験年数や職種に応じた研修の在り方を工夫しよう



|                      |               |   |
|----------------------|---------------|---|
| 人権を守る実践的な行動力を身につけるには | 問題解決力         | 人権侵害であるという妥当性を確認し、問題を経験的な知識で整理し、最善と判断した手段で解決に向かう力   |
|                      | 指導力           | 人権侵害事象の加害者の抱える問題等に理解を深めつつ、毅然として諭すことができる力  |
|                      | 人権意識・意欲・態度    | 自らの人権意識を絶えず見つめ直し、人権問題をなんとか解決しようとする気持ちで、人権が尊重される環境づくりに努める力   |
| 人権に関する知的理解を深めるには     | 人権に関する情報収集力   | 人権侵害事象に対して、当事者の周囲の情報を収集し、関連する人権の法律等に照らし合わせて、必要な情報を取捨選択する力   |
|                      | 法律・用語等の習得・活用  | 過去の事例や類似した事例に当てはめ、法に照らし合わせて人権侵害の妥当性を検証する力   |
|                      | 個別の人権課題の認識    | <p>様々な人権課題についてその基本的な知識を正確に学び、その内容と意義について知的理解を深化させる力</p> <p>※ 様々な人権課題とは、女性の人権、子どもの人権、高齢者の人権、障害者の人権、同和問題、外国人の人権、HIV 感染者等の人権、ハンセン病元患者等の人権、インターネット等による人権侵害、性的マイノリティに係る人たちの人権、犯罪被害者等の人権、北朝鮮当局による拉致問題等の 12 課題</p> |
| 人権感覚を磨くには            | 共感する力         | 身近な人権侵害事象に対して、当事者に寄り添い、傾聴することで、痛みを自分事として捉える力  |
|                      | イマジネーション力     | 相手がどう思うのかを想像する力や今後起こりうる人権侵害事象等を予想する力  |
|                      | 特定職業従事者としての自覚 | <p>教職員の職業は、個人情報を取り扱うなどの、人権にかかわりの深い職業に従事していることの自覚</p> <p>※ 特定職業従事者とは、検察職員、矯正施設・更生保護関係職員等、入国管理関係職員、教員・社会教育関係職員、医療関係者、福祉関係職員、海上保安官、労働行政関係職員、消防職員、警察職員、自衛官、公務員、マスメディア関係者の 13 業種</p>                             |

### (3) 「MomGs」の活用方法

「MomGs」では、縦軸に教職員が身に付けるべき「資質・能力」、横軸にキャリアステージを位置付け、それぞれに応じた到達目標を表しています。また、教職員の経験年数に応じた「MomGs」を別表1に、職種に応じた「MomGs」を別表2に示しています。

「MomGs」の活用にあたっては、自身の指導力等の分析や評価、実践の見直しなどの指標として活用し、資質・能力の向上に必要な研修内容の計画に役立てます。また、管理職にあっては、個々の教職員に身に付けさせたい資質・能力に応じた研修等を勧めるなど、教職員の指導・助言の指標に活用できます。

#### 【 校内研修に取り入れてほしい 視点4 】

経験年数や職種に応じた研修内容の工夫や互いに議論する場を設定すること

- ・ 「Mom」の内容を平成 29 年度版「なくそう差別 築こう明るい社会」(P.6～P.15)で確認しよう。

#### 視点4

経験年数や職種に応じた研修の在り方を工夫しよう

別表1：経験年数に応じた「MomGs」

| 資質・能力                |               | ステージ   | 初期   | 発展期  | 充実期                                       |
|----------------------|---------------|--|--|--|---|
|                      |               | キーワード  | 基礎・基本  | 主体性・専門性  | 高度性・指導性                                   |
|                      |               | 目指す姿勢  | 人権教育の推進計画に基づいて、適切に指導できる。   | 学校や地域の実態に基づき、人権教育の推進計画を改善でき、適切に指導できる。  | 学校や地域の実態に応じた人権教育の推進計画を作成でき、同僚への指導・助言ができる。 |
| 人権を守る実践的な行動力を身に付けるには | 問題解決力         | 人権侵害であるという妥当性を確認し、問題を整理することができ、解決のプランを練るとともに、最善と判断した手段で解決を図ることができる。  | 人権侵害の妥当性を確認し、問題を整理し、これまでの取組状況と関連付け、いくつかの解決方法の中から最善と判断した手段で解決を図ることができる。 | 実践事例を参考に最善と判断した手段で解決に向かうことができ、様々な事象に対して、学校全体を見通し、具体的な対応を指導・助言することができる。       |   |
|                      | 指導力           | 加害者の児童生徒の抱える問題等を、要因・背景を多面的に分析し、理解を深め、その人権侵害の行為を許さず、毅然として悪いことは悪いと諭すことができる。  | 人権侵害事象の加害者の抱える問題等に理解を深めつつ、毅然として諭すことができるとともに、人間関係をよりよく修復することができる。       | 加害者の抱える問題等に理解を深めつつ、毅然として対応し、関係修復することができるとともに、同僚に具体的な対応を指導・助言することができる。        |   |
|                      | 人権意識・意欲・態度    | 自らの人権意識を絶えず見つめ直すとともに、人権意識を高め、意欲をもって行動し、人権が尊重される環境づくりに努めることができる。  |  | 自らの人権意識を高め、意欲をもって行動し、さらに経験を生かして人権が尊重できる環境づくりの手法や問題点を同僚へ指導・助言できる。             |   |
| 人権に関する知的理解を深めるには     | 人権に関する情報収集力   | 人権侵害事象に対して、背景の情報を収集し、得られた情報を整理し、関連する法律等に照らし合わせて、解決に向けた必要な情報を選択することができる。  | 情報を収集・整理するだけでなく、関係機関と連携して、問題を課題に整理することができ、解決の方向性を探ることができる。             | 情報を収集・整理するだけでなく、関係機関と連携して、問題を課題に整理し、解決の方向性を探るとともに、悩んでいる同僚に対しても、適切な指導・助言ができる。 |   |
|                      | 法律・用語等の習得・活用  | 人権に関する法律・用語等の意義や内容を、習得することができる。  | 人権教育に関する法律や用語等を体系的に捉え、世の中の動向や法律の成立の経緯を踏まえて活用することができる。                  | 人権課題を解決するにあたって、法律・用語等を活用し、解決することができる。  |   |
|                      | 個別の人権課題の認識    | 「鹿児島県人権教育・啓発基本計画」の12の課題をはじめ、全ての人権課題について認識を深めることができる。   | 全ての人権課題に対して認識を深め、本質を捉え、それらに関連付けることができる。                                | 全ての人権課題に対して認識を深め、本質を捉え、それらに関連付けるとともに、新たな人権課題についても、その本質を見抜くことができる。            |   |
| 人権感覚を磨くには            | 共感する力         | 子どもの発する言葉や顔の表情・さりげないしぐさから、心の辛さを感じ取り、その子どもに寄り添い、うなずきながら傾聴することで、気持ちを引き出すことができる。  |  |  |   |
|                      | イマジネーション力     | 日頃と違う子どもの微妙な変化を敏感に察知し、危険な状態や望ましい状態を予想し、生じる可能性のある様々な人権侵害の状況を予想することができる。   |  |  |   |
|                      | 特定職業従事者としての自覚 | 子どもの安全や個人情報に関わる立場であることを理解し、個人情報の取り扱いによっては子どもの人権を脅かす可能性のある職業であることを自覚するとともに、周りにおける様々な人権を守ろうとする気持ちを抱くことができる。  |  |  |   |
| 研修会                  | 悉皆研修          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・初任校研修（フレッシュ研修）</li> <li>・人権教育教職員等研修会（採用2年目）</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・5年経験者研修（ステップアップ研修）</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・中堅教諭等資質向上研修（パワーアップ研修）</li> </ul>     |   |
|                      | 希望研修          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・Mom! 学級づくり連続講座</li> <li>・人権同和教育基礎講座</li> <li>・課題別研究会（進路保障、地域とつながる人権教育、部落問題学習）</li> <li>・総合教育センター人権教育講座（短期研修）</li> </ul> <p>※ 子どもの人権プロジェクト推進校、人権教育開発事業（文科省委託）推進地域及び研究指定校の研究指定</p> |  |  |   |

視点4  
経験年数や職種に応じた研修の在り方を工夫しよう

別表2：職種に応じた「MomGs」

| ステージ<br>キーワード<br>目指す姿勢<br>資質・能力 |               | 人権同和教育担当者・主任  | 管理職（校長・教頭・事務長）  |
|---------------------------------|---------------|---|---|
|                                 |               | コーディネート   | 校務運営，管理   |
|                                 |               | 人権教育に関する校内研修の企画・運営ができ、家庭・地域へ啓発することができる。   | 人権尊重の精神を踏まえた学校経営方針を策定し、リーダーシップを発揮するとともに、「チーム学校」の管理・運営に努めることができる。  |
| 人権を守る実践的な行動力に身はけるには             | 問題解決力         | 人権侵害の妥当性を確認し、問題を整理することができ、最善と判断した手段で解決に向かうことができる。また、実態に応じた研修を企画し、効果的な実践事例を紹介することができる。   | チーム学校として問題解決を図るために、必要に応じて専門家等との連携を図りながら、組織を構成することができるとともに、教職員に、示唆を与えることができる。  |
|                                 | 指導力           | 実態に応じ、組織的に人権侵害事象への指導を実践するための研修を、企画・運営することができる。  | 経営方針を教職員に周知し、カリキュラム・マネジメントを確実に実行することができる。   |
|                                 | 人権意識・意欲・態度    | 同僚の人権意識を高め、意欲・態度を引き出すための支援をするとともに、課題を指摘し、適切な助言ができる。   | 教職員一人一人の人権意識を高め、意欲・態度を引き出すための指導・助言を行うとともに、チーム学校として教職員をまとめることができる。   |
| 人権に関する知的理解を深めるには                | 人権に関する情報収集力   | 必要な情報を関係機関と連携し、収集するとともに、コーディネーターとしての役割を担い、効果的な情報の集め方などの研修を企画・運営することができる。  | 学校だより等で情報発信を積極的に行い、開かれた学校づくりを行うことで、学校が情報を得やすい状況にすることができる。   |
|                                 | 法律・用語等の習得・活用  | 世の中の動向や法律の成立の経緯を踏まえて、人権に関する様々な法律や用語等の理解を深めるための研修を企画・運営することができる。   | 人権に関する法律や用語等の関連性について、人権教育に関する資料等を活用するなどして、教職員の理解を深めることができる。   |
|                                 | 個別の人権課題の認識    | 様々な人権課題の認識を深めるために、自校の実態に応じて、研修を企画・運営することができる。   | 様々な人権課題の認識を深めるために、自校の実態を踏まえ、効果的な学習のカリキュラム・マネジメントを行うとともに、意図的に新聞記事等を活用して、教職員の意識の高揚を図ることができる。  |
| 人権感覚を磨くには                       | 共感する力         | 子どもの辛さを十分に受け止められていない同僚への指摘や助言を行うとともに、子どもへの支援を行い、子どもや教師のよりよい関係を構築できる。  | 子どもの辛さを十分に受け止められていない教師に指導するとともに、その子どもへの指導体制を確立することができる。   |
|                                 | イマジネーション力     | 日頃と違う子どもの微妙な変化を敏感に察知し、子どもに及ぶ危険や望ましい状態を予測することができる同僚に対して指摘できる。  | 危機が発生する前に回避できるよう、また、望ましい状況を想像し、その状態を共有できるように、子どもや職員に、適切に指示することができる。   |
|                                 | 特定職業従事者としての自覚 | 人権に関わりの深い特定職業従事者としての自覚を深めるための研修会を企画・運営することができる。   | 人権に関わりの深い特定職業従事者としての崇高な使命について、自覚を促し、指導することができる。   |
| 研修会                             | 悉皆研修          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・人権教育授業実践研修会（担当者会）</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・新任教頭研修</li> <li>・経験者教頭研修（小・中4年目，高・特3年目）</li> <li>・新任校長研修</li> <li>・人権教育管理職研修（任用2年目校長・教頭）</li> </ul> |
|                                 | 希望研修          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・Mom! 学級づくり連続講座</li> <li>・人権同和教育基礎講座</li> <li>・課題別研究会（進路保障，地域とつながる人権教育，部落問題学習）</li> <li>・教育センター人権教育講座（短期研修）</li> </ul> ※ 子どもの人権プロジェクト推進校，人権教育開発事業（文科省委託）推進地域及び研究指定校の研究指定 |   |

視点4

在経験の年数や職種に応じた研修の工夫しよう

【参考資料】

- ・ 文部科学省「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〕」（平成20年3月）
- ・ 鹿児島県「鹿児島県人権教育・啓発基本計画」（令和2年3月）
- ・ 法務省人権擁護局「令和元年度 人権の擁護 みんなで築こう人権の世紀」（令和元年）

【表紙写真】

「やくしま石楠花」 写真提供：屋久島町立安房中学校PTA



鹿児島県

| 所 属 |  | 名 前 |  |
|-----|--|-----|--|
|-----|--|-----|--|

※ 本資料は、これまで配布した資料と併せて、研修資料として継続的に活用してください。