

# 平成 15 年度 第 1 回高知県人権教育推進協議会まとめ

日 時 平成 15 年 7 月 16 日 (水)  
13:30 ~ 16:00  
場 所 高知共済会館 3 階 金鷄

## 1 開 会

- ( 1 ) あいさつ
- ( 2 ) 日程及び資料説明
- ( 3 ) 新委員及び事務局の紹介

## 2 報告及び協議

- ( 1 ) 平成 15 年度人権教育施策について  
人権に関する県民意識調査結果について  
新規事業及び重点事業について  
「人権教育促進市町村事業」「人権教育課題別研修事業」「人権学習研修マニュアル作成事業」「中国帰国者地域学習活動促進事業」  
平成 14 年度差別事象受付状況について
- ( 2 ) 委員代表による課題提起  
課題提起 「 P T A 活動と人権教育について」  
質疑応答
  - ・ P T A 活動と家庭の教育力の課題について
  - ・ 地域・家庭（保護者）・学校の連携について
- ( 3 ) 協議（ グループ協議）

< テーマ：社会教育における人権教育～教育・啓発の現状と課題～ >

### 【第 グループ】

#### 人権教育参観日への保護者の参加の減少について

子どもの体験や発表と抱き合わせることで参加がふえるのではないか。  
総合的な学習の時間に地域の高齢者を招いて交流している事例などもある。  
学校は具体的な手だてを講じているか（参加者が多い学校もある）。

#### P T A における人権学習の課題について

手法の工夫が必要である。「人権」となれば堅い。「人権」ってどんなイメージ？という問いかけからはじめ、「何が人権か？」へつなげていくようにすればどうか。  
子どもと先生、保護者と先生の信頼関係がどこまで築かれているかが大きな問題ではないか。  
自尊感情を育てることを切り口にすればいいのではないか。  
「子どもは 5 歳になるまでにすべてのことを学び取っている」(フレベール)。幼児期に自尊感情を育てるとともに差別の皮が薄いうちにはぎとることが大切である。  
そのための保護者への啓発を大事にしたい。  
P T A に限らず、「何が人権か」ということに気づいてもらう働きかけが必要ではないか。P と T がプログラム作成の段階から協力しながら、会の中で本音で語れるような工夫が必要である。

## 指導者養成の課題と展望について

人権教育の「指導者」というのはどうか。「コーディネーター」「リーダー」の方がいいのではないか。

社会教育指導者養成講座にワークショップの講師として参加しているが、「手法を教えるのではなく本音で語り合えるようにするには…」に主眼を置いている。毎年、受講者が変わるが、ステップアップするような仕組みも必要である。

「教えていく」から「共に学ぶ」(啓発)こと、指導者の育成ではその点にも気をつけなければならない。

効果をあげる手だてとして2つを提案したい。マスコミの使い方の工夫(コマース的に短い時間に打って出る)。教員の研修の工夫(具体的な事例をたくさん見せて聞かせて学習)。

## 【第 グループ】

### P T Aにおける人権教育について

勉強会や研修会をおこなったり、大会の分科会などに参加している。

学習や研修の成果は、それぞれの地域や学校の中で還元されている。

高知市のある小学校の場合は、地域に中国帰国者が多く住んでいるので、国際理解がテーマになっている。P T Aの中でも文化部で「さんに習う料理教室」など異文化の交流を行っている。

講演などを頼まれたとき、人は集まるが何か違和感があった。動員できているので参加型では乗らないという声もあった。少数にはなるが、動員をかけずにやってみてはどうか。ある小学校では少人数で「ぐちりん会」という会を開いている。カウンセリングの手法も取り入れて実施すると、「次もやってほしい」という声が挙がり、広がってきている。形や人数集めに視点が行きすぎているのではないか。参加して楽しかったというもので広がっていくのではないか。

P T Aの現状として「会を盛り上げなくては」という意識が強く、形が先にいく傾向がある。本当に皆が参加できる、心から課題意識を持って参加できる会にすると、もっともっと盛り上がり、内容も濃くなり、議論は深まると思う。しかしそれが難しく悩みでもある。

「人権」に限らずP T Aの活動への集まりが悪くなっている。少ないが、そういう人こそ大事にしていかなくてはいけない。

同和教育や人権教育に対してマイナスのイメージがある。女性の問題など身近な地域の問題や社会を騒がせている少年問題などを話し合う中で、自然に人権に入っていく方がよい。形にとらわれない参加をどうしていくか、さまざまに工夫しなければならない。

## どうすれば指導者が育つか

地域で交流を小さい頃から自然につくっていくことが大事ではないか。中学生になってからではなく、小さい頃からふれあいをつくっていく。自分たちの施設(高齢者福祉施設)の役割として交流を積極的に取り組んでいきたい。

不登校や問題行動を起こす子どもたちが、それを乗り越えたときに保護者がずいぶん変わる。不登校は人生の転換期なんだということがわかって、プライドがなくなり、学校で「うちの子は不登校です。こういうことが苦しかった。こういう支えが嬉しかった。こういうことで傷ついた」など人前で話ができるようになる(カミン

グアウト)。それを聞いて他の保護者がはっとする。決して特別なことではないのだと。聞く方も無関心から関心になる。それにかかわった先生も同じ。時間はかかるが、その人たちを核に据えていくことが大切ではないか。自ら体験していくこと、それが強い考え方や生き方になる。小さな歩みだが、将来そういう人たちが核になるような取組が大事ではないか。私たちのめざす人権教育の指導者像は何か。教え諭す指導者ではなく、人権教育を進めるうえで地域の核になる、影響を与えられるような人材を育て、発掘していくととらえていいのか。

### 指導者養成への提言

コーディネーターになりそうな保護者は結構いる。保護者の間で「こんな会を持ちたいね」ということで管理職に相談すると、「時間は？」「予算は？」「今までやったことはない」など、組織の上でのことでつぶれたことがあった。若い保護者どうして「何かをしたい」「話したい」という気持ちがあっても、途中で障害があったりする。

本校では学年委員2名という枠をなくした。一人だと心配でも、何人かいればできるしやってくれている。前例にとらわれずに、やりたい人みんながやればいい。1名、2名では自信がないが、少し制度を変えるだけで違ってくるのではないか。民間企業で人権教育を普及する場が皆無である。不況の中、人を大切にすることまで考える余裕をなくしている。方向性としては多様性がキーワード。人種、性、国籍を越えて多様なニーズに応えられるということが欧米にくらべて日本はおくれている。

不景気の中、リストラなどの厳しい現実の中で、企業の社会的責任が問われている。これからは「人権」「環境」を大事にしていかなないと企業も生き残れないと言われている。そうでないとこれからの社会では企業として発展もなくなる。

## 【第 グループ】

### P T Aにおける人権教育について

女性問題についての講演依頼がよくある。P T Aで女性問題について講演するときは保護者は身近に感じてくれている。

特別措置法のもとで同和対策事業が盛んに行われていた頃、よく講演を頼まれた。参観日で授業にはたくさん保護者が来ていたが、授業後の同和問題の講演になると人がほとんど帰ってしまっていた。

人を集めるには、タイムリーな話題、関心のある話題で人を集めてその中で話していくという手法がある。

学校から依頼を受けて韓国料理の講師をするとき、始める前に人権にかかわる話をしている。生徒は熱心に聞いてくれる。

講演等に保護者全員が残るのは無理である。残る人を少しずつ増やしていくことが大切である。あきらめず、子育てと同じように興味をもたせるやり方でいってはどうか。

ある小学校では、子どもの学習発表の場に全部の保護者が来て、一緒に学習していた。堅苦しい話ばかりではだめではないか。例えば料理を一緒にやってみるなど工夫をすればどうか。

P T Aのなかでも行政職員の人権意識が育っている。P T A新聞のなかに必ず人権問題を入れている。人権問題と自分との関わりを書いている。部落問題に関して地

区別懇談会を行い、差別の実態や地域の人々の思いなど話し合いがされている。参加人数を増やすためには、人と人とのつながりが大切である。以前、どのような人たちに焦点を当て参加していただくか話し合い、年間計画を立てて研修を実施した。そして、会う所会う所で地域の人に1年間声をかけつづけた。また、参観日の日程を1・2時間目に講演をし、3時間目を授業にした。子どもと一緒に帰れるようにプログラムを組んだときは参加が多かった。最近は、子どもと一緒に人権について参加して学習する形態が増えてきている。そういった形で保護者に広めていこうとしている。

### どうすれば指導者が育つか

人権だけではないが、指導者養成講座のあと、どう活用していくか、その後のビジョンがないのではないのか。その人たちを動かしていくシステムがないと本当の指導者にはならない。生涯学習課の事業では、指導者養成講座を初級・中級・上級に分け、上級が終わった人は地域の子育てにかかわっていくようになっている。

私が所属している組織では、プロジェクトチーム制をとっている。自分はどういう関わり方ができるかを選んでもらい、その手前には事業をいっしょにやり、その人の持ち味を把握していくようにしている。

学校では、人権教育主任が専門化している。異動でその人がいなくなるとたちまち困る。人を固定化しないでいろいろなことをやるのが大事である。立場が人をつくる。私の職場では、新しく主任となった人が一から必死になって取り組んでいた。誰か一人が専門になるよりも、100人が1歩進む方が大事ではないか。

研修も参加者が多ければそれでいいのか。少なくとも、人が本当に育ってくればいいのか。目的をしっかりと決めて、評価をしていかななくてはならないのではないのか。また、責任を分散させるのではなく、一つのことをみんなでやったという分かち合いも必要ではないか。

私の所属している組織は、活動に出てきていない人も役職をつくってその立場につかせている。そうすると、それまで何もしなかった人がすごく活躍してくれている。

### 指導者養成についての提言

指導者を養成しても、後の活動の場をつくっていかなくてはいけない。そのためにも行政のバックアップが必要ではないか。(金銭面というのではなく、窓口や支援、養成後の活動の場づくり。)

人権問題だけで純粹培養するのではなく、他とのつながりを重視する必要がある。学習を深めながら、人と人が手を結ぶ、知り合うことが大切である。そうでないと、その枠に入らないとものが言えなくなってしまう。

地域の人、そこで生きて活動する人をつくっていく、そしてその人をサポートできるような多面的な組織があればいいのではないか。