

『人権教育のさらなる推進のために』

2021（令和3）年度 人権問題に関する教職員意識調査 報告書 ダイジェスト版

「人権問題に関する教職員意識調査」は、教職員の人権問題や人権教育に関する意識を把握し、今後の県事業推進のための基礎資料を得ることを目的に実施しているものです。

調査及び分析結果については『2021（令和3）年度 人権問題に関する教職員意識調査報告書』としてまとめました。

このダイジェスト版は、報告書の中から、特徴的な結果が見られた調査項目を取り上げたものです。学校における人権教育の取組をさらに充実させるためにご活用ください。

前回調査（2013年）以降の取組の成果

前回調査の結果を受けて、三重県では、市町等教育委員会や各学校と連携して様々な取組を進めてきました。これまでの取組の主な成果として、以下のようなことを挙げる事ができます。

(1) 教職員の知識理解の深さ

人権に関する法令や用語等についての認知を問う設問の結果から、教職員の人権に関する知識理解が一般の県民と比べて高いことがわかります。また、教職員が「LGBT等当事者の人権」をはじめ、近年、社会的に認知されてきた人権問題について積極的に学び取り組んでいる姿勢も見えます。

(2) 研修の効果

人権に関する法令や用語等についての認知状況を見ると、多くの項目で年齢に比例して認知度が高くなっています。社会的に弱い立場に置かれている人の人権を擁護する意見を持つ人の割合も同様の結果が見られます。教職員は、経験を重ねる過程で、研修を重ねたり、自らの実践を通じて学んだりしながら幅広く人権についての認識を深めていることが伺えます。

(3) 人権教育の質的な向上

「差別や人権について深く考える契機となったこと」として、若い世代の半数以上が「学校の授業」と回答しています。前回調査からの8年間に推進してきた人権教育の内容が多くの生徒の心に響くものだったと考えられます。

(4) 自信を持って指導すること

教材を活用した人権学習を行うことについて、7割以上の教職員が自信を持って行うことができるかと回答しています。前回調査で若い世代を中心に「教材活用法」に関する研修へのニーズが高かったことを受けて発行された「人権学習指導資料」等を活用した取組が広がってきた成果だと考えられます。

(5) 指導内容の改善傾向

勤務校で力を入れている指導内容として、「知識的側面」が若干ではあるものの前回調査と比べて増加しています。前回調査の結果を受けて、各学校が「価値的・態度的側面」「知識的側面」「技能的側面」の資質・能力(*)をバランスよく育むことを意識して取り組んできた成果だと考えられます。

(*)文部科学省が示している人権教育で育みたい3つの側面の資質・能力（『報告書』P. 89、90 参照）

調査結果の概要より ～教職員の意識から見える現状～

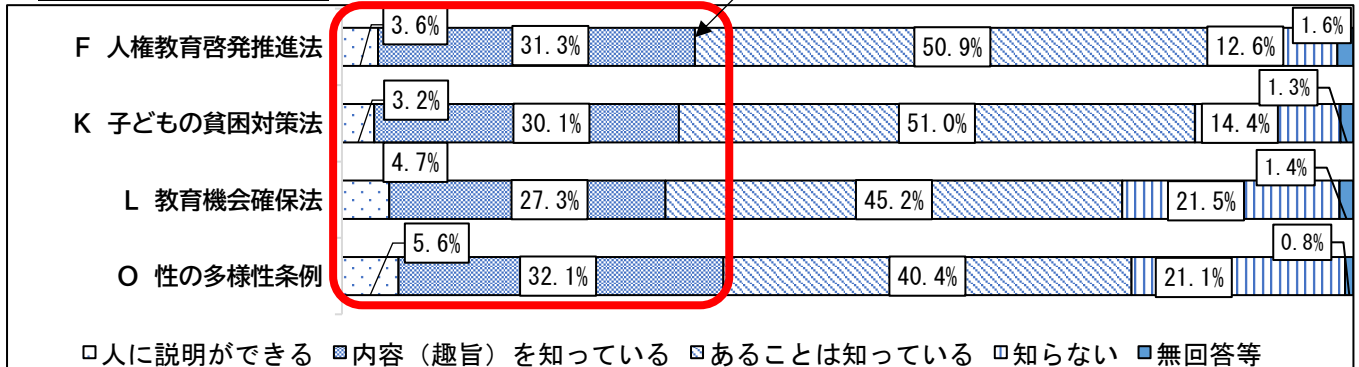
※グラフの数値は、小数第二位で四捨五入しています。

「教職員の人権意識」に関すること

《人権教育を推進する法的根拠についての認知状況》

【問2】の結果より

これらの法令についての認知度は40%未満にとどまっています。



学校教育における人権教育の推進の根拠となる法令等の内容について知識理解を深めることは大切です。また、すべての子どもの権利を保障するためには、人権保障のための制度や人権問題の解決に必要な考え方等について知識理解を深めることも大切です。

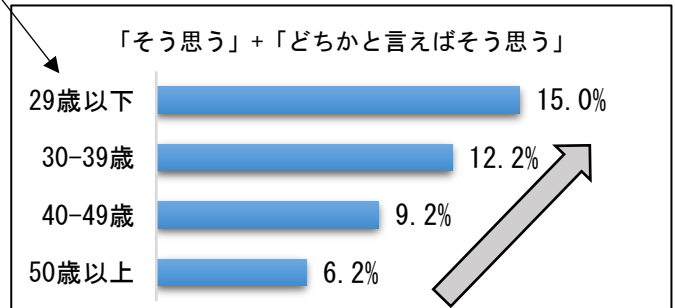
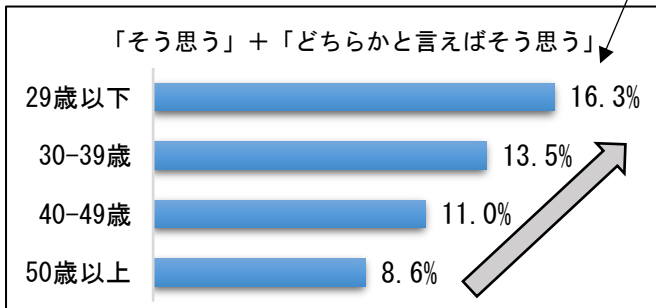
《「誰一人取り残さない」教育の実現に向けて課題となる世代間の認識の違い》

【問4】の結果より

若い世代ほど、これらの意見に“賛成”する割合が高くなっています。

G 今の社会では、社会的弱者が優遇され、一般の人の努力が認められていないと感じる。

J 社会福祉に頼るより、個人がもっと努力する必要がある。



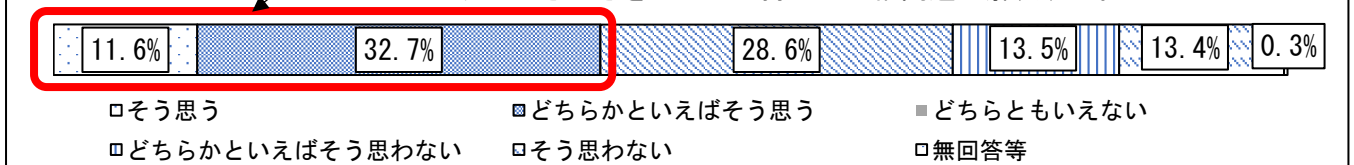
「誰一人取り残さない」教育を実現するためには、家庭の環境や経済状況、社会的事情から生じる偏見・差別等によって「教育的に不利な環境のもとにある子ども」の実態が、個人の責任によるものではないことを教職員が理解する必要があります。子どもの姿を通して取組を交流することが大切です。

《人権問題を解決するために育むべき資質・能力》

【問4】の結果より

40%以上の教職員がこの意見に“賛成”しています。

I 思いやりやさしさをみんなが持てば人権問題は解決する。



他者への思いやりやさしさを育むことは大切です。しかし、人権問題を解決するための行動力を育むためには、人権の概念や個別的な人権問題の現状等を理解したり、差別をなくす取組等を学び人権問題を解決するための意欲や態度、技能を身につけたりすることが必要です。

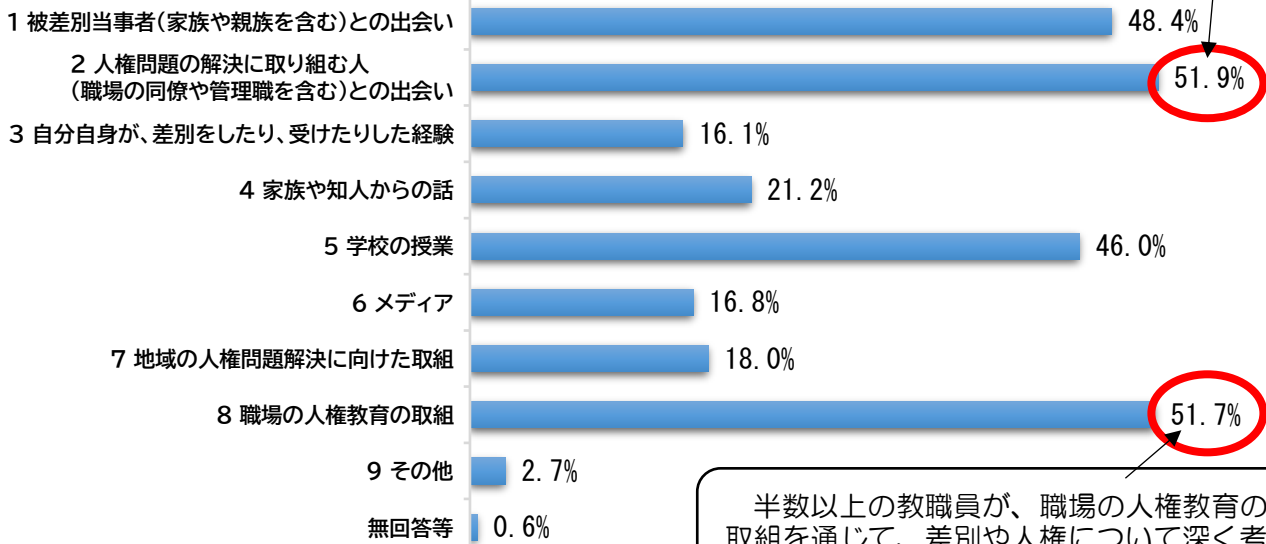
「学校づくり」に関すること

《教職経験を通じた出会いや学びの大切さ》

【問 14】の結果より

半数以上の教職員が、職場の同僚を含む「人権問題の解決に取り組む人」との出会いによって、差別や人権について深く考えるきっかけを得ています。

差別や人権について深く考える契機となった出会いや学び（複数回答可）



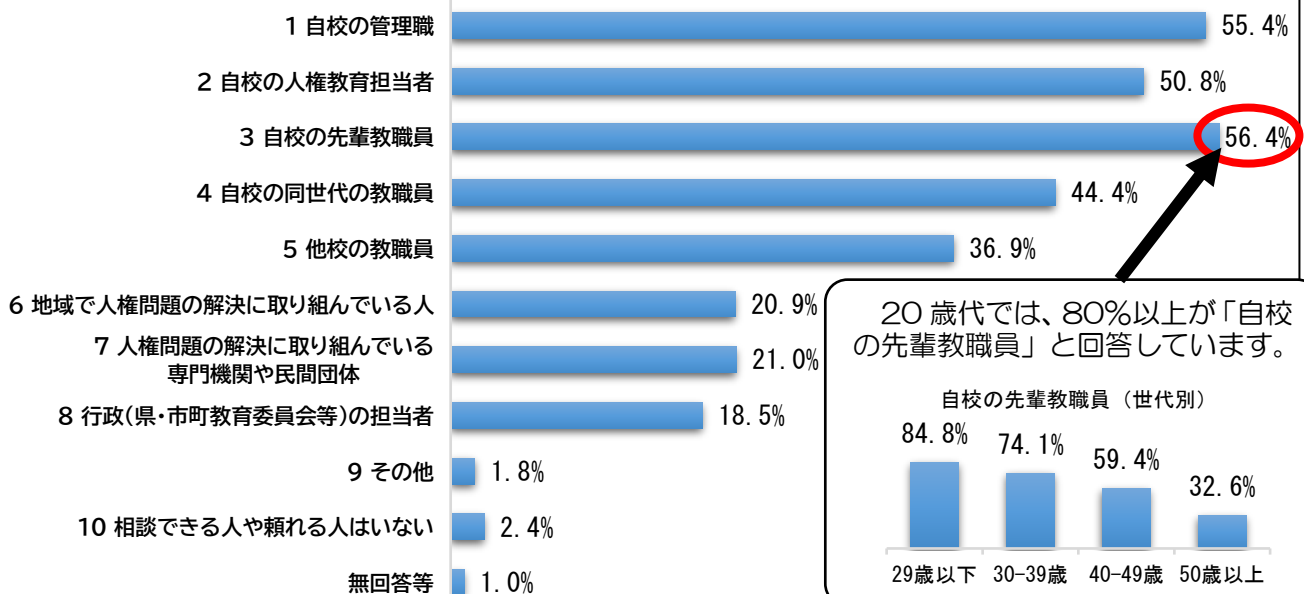
半数以上の教職員が、職場の人権教育の取組を通じて、差別や人権について深く考えるきっかけを得ています。

4割以上の教職員が、学生時代に受けた人権学習が差別や人権について深く考える契機となったと回答しています。さらに教職に就いてからの出会いや所属する学校での取組によって考えを深めており、人権教育が学習者はもちろん指導者にとっても学び続けるものであることがわかります。

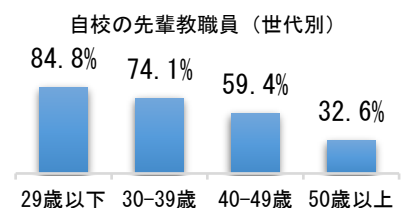
《人権教育を進めていくうえで、相談できる人、頼れる人の存在》

【問 18】の結果より

人権教育を進めるうえで、相談できる人、頼れる人（複数回答可）



20歳代では、80%以上が「自校の先輩教職員」と回答しています。



若い世代が学び成長するためには、身近な先輩教職員が重要な要素となっていることがわかります。管理職や人権教育推進担当には、相談に応じられる存在となるだけでなく、若い教職員が積極的に人権教育の実践を重ねられるよう、必要な情報の提供や学校全体のマネジメントの役割が求められています。

調査結果から見える課題

前回調査以降、教育課題がより多様化・複雑化する中で人権や人権教育を取り巻く状況も大きく変化し、新たな課題も生まれています。調査結果や監修者による分析をふまえて、以下の4点を、今後改善に向けて取り組む主な課題として提起します。

◆ 3つの側面の資質・能力をバランスよく育む

自他の人権を守る実践行動ができる力を育むためには、人権の概念や人権問題の現状等に関する知識を身に付けるための学習をはじめ、人権問題を解決するための意欲や態度、技能をバランスよく育てていくことが大切です。そのためには、教職員が人権や人権問題に関する理解を深めるとともに、教科学習をはじめとする様々な教育活動を通じて3つの側面の資質・能力を育むためのカリキュラムマネジメントを進めていく必要があります。

◆ 「教育的に不利な環境のもとにある子ども」を中心に据えた取組を進める

調査結果から若い教職員ほど「個人がもっと努力すべき」「社会的弱者は優遇されている」という考え方を肯定する割合が高いことがわかっています。「教育的に不利な環境のもとにある子ども」は、その子自身の努力や意思だけでは解決できない問題を抱えさせられていることが多くあります。チーム学校として、子どもが育つ家庭や地域の実情を把握し、組織的に取組を進めることが大切です。

◆ 教職員が人権問題を解消するための責務を自覚し、指導する

先述したように、教職員は人権に関する法令等の内容について知識理解を深める必要があります。また、人権問題は、一人ひとりの努力だけでなく、法令や制度等を含む公的な手段によって解決していかなければならないことや、公教育を担う私たち自身に人権問題を解消する重要な責務があることを改めて認識する必要があります。

◆ 学校全体で人権教育に取り組む教職員集団をつくる

調査結果から、若い教職員が人権教育の意義を見出し成長するためには、積極的に人権教育の実践を積むことができる職場環境が重要であることが明らかになっています。こうした環境をつくり出すためには、人権尊重の視点でつながる職員集団を基盤に、困難な教育課題に対してもチーム学校で乗り越えていける、自主的・自発的に学び続ける組織づくりを進めることが大切です。

2022（令和4）年5月に「差別を解消し、人権が尊重される三重をつくる条例」が制定・施行され、不当な差別その他の人権問題のない、人権が尊重される社会の実現に向けて、人権教育を積極的に行うことが規定されました。学校には、子どもの育ちを支え、学びを保障し、自己実現を可能にする人権教育の取組を推進していくことがいっそう期待されています。

各学校における人権教育の取組をさらに充実させるために、是非、本資料と報告書をご活用ください。



三重県人権センター
マスコットキャラクター
ミッコロ