

京都府人権教育・啓発施策推進懇話会（第3回）

日 時 平成 18 年 8 月 9 日（水）午後 1 時 30 分～3 時 40 分
場 所 京都ガーデンパレス「鞍馬」

会議内容

（座 長）今日予定している議題は二つございます。いずれも昨年われわれが多少のコメントをしたうえで京都府のほうの人権教育・啓発施策の推進ということで具体的に立てられた計画の実施状況にかかわるものです。それを、研修にかかるものとそれ以外のものに分けて、それぞれについて府のほうからご報告いただき、それに対してわれわれのほうでコメントするというところでございます。

（座 長）

それでは、府のほうからまず第 1 番目の議題についてご説明いただきたいと思います。

（事務局）

京都府の職員の人権問題に関します研修でございますが、資料 3 をご覧いただきたいと思います。大きく二つに分けて、われわれ研修センターで主体的に取り組む研修と、それぞれの職場で人権問題に取り組んでいただくための人の養成と具体的な研修、この二つに大きく分けまして研修をさせていただいているのを示しております。

まず、センターでしております研修ですが、府の職員で新採とその後何年か経ってからの職員と、そういった職員が係長とか副室長とか課長とかそういう役付きになりましたときに節目で研修をいたします際に、基本的には人権研修、それぞれの仕事を進めていくうえでのいろいろなスキル、それを併せて研修をするということでやっております。

そういう形でやるものと、もう一つ、課長級以上、課長、次長、部長を対象にした管理職特別研修をやっております。これは管理職として必要な時事問題についての知識を深めるというのが一つ、それから人権問題に対して日頃管理職として取り組まなければいけない基本的な姿勢といいますか認識といいますか、そういったものを深めてもらうということで研修をやらせていただいております。これは研修のほうでやっているものでございます。

もう一つは、職場で研修をしていただくことが大事だと思っておりますので、それぞれの職場で研修指導者と研修主任を任命して、その方たちがそれぞれの職場で人権問題の研修を企画したり実施をしたりということで取組をしておりますが、そ

ういったものの研修をやらせていただいております。

そういうものがやる研修とは別に、全職員を対象にした人権問題の特別研修もやらせていただいております。これは府内を北と南に分けて7カ所でやらせていただいております。ここにはないのですが、先ほど申しあげました研修指導者なり研修主任がそれぞれの職場で実施をする職場ごとの研修もやらせていただいております。これは研修センターのほうで取り組んでおります研修の概要でございます。

具体的な中身でございますが、資料1の40ページをご覧くださいませでしょうか。40ページから43ページにかけて研修センターでしております研修の具体的な内容を示しております。まず、40ページは京都府に入りました新規採用職員と、3年目、5年目の職員に対する研修と、協約職員につきましては10年目でございますが、そういった職員に対する研修と、役付きになったときにやります研修と、管理職特別研修に整理をしております。主に講義が中心になっていますが、できるだけグループ討議とかワークショップを取り入れたいということで、3年目の職員に対しましてはグループ討議をやるように去年の場合はいたしております。新任の専門員の研修、これは係長と一般職員の間のカラスとご理解いただいたらいいのではないかと思います、その新任の専門員に対しましてはワークショップを実施させていただいたという状況です。

職員のアンケートの状況ですが、「人権問題の重要性が再認識できた」「公務員は人一倍人権に敏感でなければならないと感じた」というのが一般職員の主な意見です。管理職のほうでは、「府の方針が理解できた」「府民の人権意識の再構築に向け頑張りたい」という前向きコメントです。われわれの認識としては、研修の理解を深めてもらったのではないかと考えております。

41ページは、職場で人権研修を進めていく、その主な担い手であり研修指導者、研修主任に対しまして研修を挙げております。これも2種類ありまして、はじめて異動等で研修指導者なり主任になった方々に対する研修と、今までからやっていた方に対する研修です。今までからやっていた方については世界人権問題研究センターの人権大学講座をできるだけ受講していただくということで、それも体験に基づくお話とか、人権ゆかりの地をたずねてもらおうとか、このへんは大事だということで、そういった学習をしていただくことにしております。また、人権大学でいくつかのメニューを用意いただいておりますので、そういったメニューから選んで受講していただくということで取組をさせていただいております。そういったなかでワークショップなり現地研修に行ってくださいということで何人かの方にはそういう形で取組をさせていただいているところです。

受講した職員の感想は、「期待どおりのもので職務の遂行に活かしていける」という意見をもらっているところです。今後ともこのへんは十分そういうスキームを含めましていろいろ学んでもらい、また気づきというものについて感じ取っていただくものをどんどん深めていただくと思っています。

42 ページは職員の特別研修で取り組んでいるものです。府内7カ所で、南と北に分けまして、できるだけ多くの機会を設けまして受講していただくということによってやっております。こちらのほうは全職員を対象にしておりますが、会場の関係もありまして、そこに示している人数で取組をしております。こちらのほうはできるだけワークショップとか、これまでいろいろ差別体験をされたりご苦労いただいたり、そういう実際の生活に根づいたお話を極力していただくということで、そういう講師の方に体験も交えてお話をさせていただくということをお願いしております。職員の反応といたしましても、実体験に対する認識が改めて深まって感動を覚えたという感想をいっている職員もおりまして、人権問題に対する理解がかなり深まっているのではないかと考えております。

最後、43 ページは、それぞれの職場が研修指導者なり研修主任の企画と会場設営で取り組んでいるものです。それぞれの職場の状況については整理しておりませんが、それぞれの部局、振興局などで研修に取り組んでいるところでございます。全員対象ということによってやっておりますが、必ずしも全員ということには結果としてなっておりません。できるだけ多くの職員の方に受講していただくということで今後とも取組をしていきたいと考えております。昨年は5,000人以上の職員が受講したということです。形態も、ビデオを上映したり、グループ討議をしたり、ワークショップをしたりという形でいろいろ取り組まれているところです。以上が研修センターのほうで基本的に取り組んでおります研修の概要でございます。

最後に、資料4は、われわれのほうで先ほど申しあげました研修を受講した職員たちからアンケートを取っている様式です。2枚あるかと思えます。1枚目の「共通アンケート」と書いていますものは、新採の職員なり、役付きになった職員なり、そういったものが人権研修を受けたときにアンケートを取っているものです。これは他の研修のアンケートと一緒にしております。その点ではもう少し改良の必要があるかということで、2枚目の「人権問題特別研修アンケート」は人権に特化したようなアンケートにさせていただきまして、いろいろ職員の意見を聞くということにさせていただいております。今後こういうアンケートの取り方につきましても、いろいろお話を聞かせていただくなかで検討させていただければと思っています。大変雑駁な説明で恐縮でございますが、以上で当センターの取組の概要の説明を終わります。どうかよろしく願いいたします。

(座長)

ありがとうございました。やり方としては、このあと全般的にやっていくのか、一つずつやっていくのか、いずれですか。

(事務局)

今の研修センターの研修事業についてご意見をいただいて、そのあと教育委員会の研修事業について説明させていただきます。

(座長)

それでは、今非常に概略ですけれどもご説明いただいたことについて、御意見を伺います。資料は前もって各委員の皆さんにお届けしたものと同じですので、あらかじめご検討いただければそのご意見でも結構でございます。研修センターからご説明を受けました資料1の40ページから43ページについてご意見がありましたら、どなたからでもご自由にお願いたします。

(委員)

いろいろ説明ありがとうございました。一つ質問ですけれども、人権問題特別研修アンケートが付け加わっているということですが、これはいつからつくられたかということと、今年始めてであるならば年度末に集計ができるのかということ、それを聞きたいのが一つです。

アンケートの内容についてはこれから随時検討していきたいとおっしゃっていましたが、結局、一つの人権の研修を聞くと、研修科目にある4つの質問に答えて感想を書いて、その次のところにずっと答えていくという形になるのですね。中身がよくわからなかったのが教えてください。それが一点です。

京都府の研修所としては、センターでやる研修と職場研修という形で、職場研修に関しては職場学習支援コースということで指導者とか主任の方に対する研修を中心にやっていて、今度その指導者とか主任になられた方たちが、どちらかということOJT的になると思うのですが、それぞれの部局のなかで研修をやっていくと理解したのですが、そうすると職場ごとで実際にどういう壁にぶち当たっているかということについては誰が把握しているのか教えてください。

(座長)

ありがとうございます。もし関連あるいはこの分野についてのご質問、コメントがありましたら、答えていただく前に、お願いしたいと思います。どの委員からでもご自由にどうぞ。

(委員)

職場研修と一般研修と二つのコースがあると書いてあって、その二つのコースのクロス状況はどうなっていますか。つまり、基本は何で実地は何かと。今、委員が言われたことと同じなのですが、基本は学ぶけれど実地のほうが私は大事だと思うので、実地のなかで出てきたいいろいろな課題をどうクリアしているのか、それをまた基本コースへどう返していくのか、それがクロスしてあるのか、それとも別々でそれぞれ深まっていくのかどうかということですか。

(座長)

ありがとうございます。資料3に府がやられる職員研修の全体像がありますが、私の側聞し

ているところによれば、委員から特に申し入れられて、全体像を示してもらわないと、府が対職員にどういう研修をどのような系統で、あるいは体系でやられているのかわかりにくいと。この図でかなりハッキリしておりますし、今、委員のご質問にあったように、センターが直接やられる職務基本コースと、それを受けて各部局へ職員が散らばられて部局ごとにやれる研修との相互関連というか、評価あるいはそこから得られた結果をどのように将来に生かしているかということも含めてのご質問だったかと思います。他にございませんか。

(委員)

クロスという表現をなさったので、それと関連するのですが、例えば京都府に新規に採用して、その人が20年、30年とずっと仕事をしてきますが、その人のライフコースというか職場経験をしていくなかでどのように実際には、職務基本コースという形でどちらかという管理職になっていくという段階でできるのだということはだいたいわかるのですが、そういうシミュレーションしたような図があると、私たちとしてはとてもわかりやすいのです。ですから1年目に入って職場のセンター研修を新規で受けて、OJTという職場のほうでも主任者から研修を受けて、2年目になって、3年目になってという形で、一人の人がどのような研修の経過を経て20年、30年経っていくという形になっているのかを教えていただけたらと思います。

(座長)

ありがとうございます。他にはございませんか。概略的な問題はハッキリ出ていると思います。ご回答いただいたうえで、また個別問題がありましたらご自由にお尋ねいただくということで、それでは回答をお願いします。座ったままで結構です。

(事務局)

まず、人権問題特別研修のアンケートの実施時期ですが、17年度、昨年度からこのアンケート用紙を人権問題特別研修にあたっては使わせていただいております。

職場研修の問題が起こった場合どうするかということと、職務基本と職場研修とのクロス状況はどうかということですが、職場研修につきましては基本的には研修指導者、研修主任にお任せしているという状況です。そこでいろいろな問題が生じた場合は、もちろんわれわれに相談があれば相談に乗ることにしておりますが、基本的にはそれぞれの研修指導者、研修主任にお任せすることになっております。

職務基本と職場研修とのクロス状況ということですが、人によってはかなりクロスをしている場合もあるのですが、体系的には今のところはそれぞれ別の体系で実施をするという考え方でやらせていただいております。従いまして職員が新採で京都府に入りまして、研修を地位が上がるに従って受けるというものと、職場研修指導者なり主任にする研修は分かれているのですが、ただ、人としてはかなりオーバーラップしております。例えば職場研修指導者は基本的

には課長級の職員に就任いただいているところですから、管理職になったときに人権研修を受けておられるのが基本的なベースになっていくと考えております。そのうえで職場研修をより効率的にするためのいろいろなスキルとか知識を身につけていただくという形で実際には研修を受けていただいているわけですが、体系としては明確にこういう形でクロスするということには今のところなっておりません。

どういうコースをたどって研修を受けているのかということですが、これは職務基本コースに書いておりますようなコースになっておりまして、新採で1年目の前期と後期に研修を受けるときに人権問題の基本的なことについてまず認識をしていただき、3年目になった段階でもう少し人権問題について認識を深めていただき、5年では実際のいろいろな状況とかそういったものについて認識をしていただき、係長級ぐらいになりますと基本的には人権問題についていかに京都府として対応していくかという視点から受講をしていただくという形で研修内容を決めておりまして、課長になられた場合は課長としての立場で人権問題についての認識を深めていただくというようなコースになってくると思っております。

ただ、そこで例えば基礎的なものはこういうもので、次の段階ではこのレベルまでいって、さらに5年経てばこういうレベルに達してという、そういうところまできちっとわれわれのほうでメニューを用意しているわけではありませんので、その都度そのへんを念頭に置きながらコースを選定してその内容をさせていただいているような状況でございます。

(座長)

ありがとうございました。ただ今のお答えを踏まえて、さらにお聞きになりたいことがありましたらお願いします。

(事務局)

職場研修への課題の問題と支援の問題がありましたので、人権啓発推進室から一言ご説明いたします。われわれ人権啓発推進室では、職員研修センターの研修の問題として、職場研修を支援するという立場から、できるだけ人権問題に関わる情報をリアルタイムで提供したいということで時々の人権問題の動き、課題、それから現場でいちばん困るのはテーマごとにいろいろな講師の先生が必要になるということがありますので、だいたい年に6回ぐらいメールマガジンという形でホームページにそういった情報を随時提供しておりまして、それを見ていただいて企画をしていただくという形での支援をしております。

もう一つは、実は私は昨年まで研修センターにありましたので一つだけご報告させていただきますと、アンケートを昨年からというお答えがございましたが、実は8月にこの懇話会でその評価の問題について非常に厳しいご指摘を受けて、研修センターとしてただちに何とかしようということで検討しまして、これが十分なことかどうかわかりませんが、アンケートを改善しようということで、実はそれまでは共通アンケートでいったのですが、人権問題特有の課題が

あるだろうということでこのアンケートをつくりまして、年末の人権問題特別研修に間に合わせるということでありますので、ひとつご紹介をしておきます。

(座長)

ありがとうございました。他にはございませんか。これは人権に限らず行政一般についてだけれど、また日本に限らないと思いますが、行政というのは何かプログラムとか計画を立てて、それをやることで終わってしまう。実はそのあとが大事で、例えば計画の目標を達成できているのかどうか、それは内部評価もありますし外部評価もありますし、そういうものを踏まえてさらに次の行政プログラムを立てる。そのあたりがとくに日本のシステムでは、特定の部局におられるのはせいぜい2、3年でぐるぐるいろいろな部署を回られて、そして責任も地位も上がっていきますから、個別分野に専門家がとどまらずずっと同種の仕事を続けるというシステムになっていないわけです。そうだとしたら、個別部局なりに蓄積されたノウハウを次に人が替わってもどう伝えていくのか、そのへんが全体として非常に大きな宿題であり、今日もそうだと思います。

委員、ビジネスの立場から見られて、コストエフェクトというか、投資したものと返ってくるものの評価について、民間企業の目から見られてお役所に何かおっしゃることがありましたらどうぞ。

(委員)

お問い合わせに答えられるかどうかわかりませんが、あらかじめ資料をいただきましてざっと目を通して、基本的にはどのページを読んでも同じことが書いてあるなと思っていたのですが、共通して問われていることで「効果の測定を」と書かれていたのです。今、座長さんのおっしゃったことと少しからむかと思うのですが、今日ここへ来るまでに考えてみたのですが、別にはないのです。やるとしたら抜き打ちで全員の方にテストをしてきちんとした答えが出るかどうかということ以外、こういう研修の成果として身についたかどうかということはそれしかないのです。

もう一つは、民間企業でいえばこれはノープライスみたいなもので、現実に何か起きたらそれでも0点なのです。答えとしては飛躍しすぎるかもしれませんが、そういう評価しかしようがないと思うのです。ですから費用対効果という言い方で考えたり答えが出る問題なのかどうか難しいなということで、企業でやっていることに置き換えると今のようなすごく飛躍したお答えがポンと出てしまって、もう少し噛み砕いたお答えがなかなか難しいのが正直なところですよ。

(座長)

ありがとうございます。実は私は滋賀県で、小さい市町村ですけども幼児虐待で死亡に至

らしめるという事件がありまして、たまたまその人権研修と関連していたのですが、一つ起こったら今までやってきたことが全部無駄かということ、そういう評価もまた極端です。人権研修は事件のあるなしにかかわらず、今、委員がおっしゃったように起こればゼロという分野もありますけれども、そうではなく、起こる起こらないにかかわらず対策を積み上げていく必要のある側面もあるので、そのへんはわれわれとしても、あるいは府のほうで直接携われる場合、前例として共通の理解があったほうがいいのではないかと思います。

(委員)

おっしゃるとおりでして、極端な話をさせていただいたのですが、それでいきますとセンター研修も、新採職員さんが入られて、会社でいう新入社員教育があって、3年目、5年目の研修、それから管理職へ登用された新任管理職研修、これは一般的ないろいろな研修をされるなかの一つのパーツとして人権の問題に関わる部分があるということですね。必ずしもこれが内容的に積み上がっていった一つの体系だったものに最後はなりますよという研修は無理だというお話でした。私もとても無理だろうと思います。というのは、あまりにも幅が広くて奥が深くて、どこでいいということにはならない中身になりますので、そういうことでいけば、座長がおっしゃったように、テストするということはあるいはの話だと思うのですが、一つ起こればこういう問題は0点ですというのは極端であると私も思って、それは訂正させていただこうと思います。

結局、問題が起こらなくなるというか、現実問題としてこういう問題というのはやはり起こさなくなった、また起きたときに迅速なタイムリーないい対処ができるというものをもってしか評価しようがないのです。そのへんはおっしゃったとおり、きちんとした積み上げでもってそれだけ意識が高まって、やはり研修をやらないよりはやったほうが高まっていくのだろうと思うのです。そこのところは、もう一度繰り返しますけれど、効果を量るのは本当に難しいと思います。

(座長)

ありがとうございます。他にもあるかと思いますが、時間の関係もありますし、このあとに出てくる問題とも関連しますので、それも含めて引き続きご遠慮なくご質問いただきたいと思います。

(委員)

17年度からアンケートを取っているということで、全部に取っていらっしゃるのなら結構な量があると思うのですが、統計的にはそのままの状態になっているのでしょうか。それともこの懇話会にいずれ統計として出るのでしょうか。

(事務局)

アンケートにつきましては集計をしております、集計結果につきましてまとまったものを
お出しするのは可能だと思っております。そのへんは事務局と相談をさせていただくことにな
ると思いますが、基本的に結果はわれわれの手元だけにとどめておくようなものではないと思
っています。

(座長)

外部評価の前提として内部評価というのは大事だと思いますので、ぜひ何らかの形で何らか
の機会にお出しいただきたいと思います。

それでは、教育委員会関係の研修事業の問題に移らせていただきたいと思います。府のほう
からご報告をよろしくお願いします。

(事務局)

教育委員会関係の研修事業といたしましては、資料1の4ページから8ページまでがその内
容になっております。4ページと4-1は教職員対象の研修事業です。5ページから8ページま
でが主として府内の社会教育関係者を対象とした研修事業となっております。

まず、4ページのセンター研修ですが、教職員の場合、人権研修につきましては二つの視点
がございます。一つは、4ページの上の「研修設定の意図及び具体的目標」にありますように、
教職員自らの豊かな人権意識を高めていくという部分と、児童・生徒に対しまして人権教育に
関する指導力量を高めていくということ、つまり知識とか技能の向上です。これは教育として
は当然の本来業務ですが、こういった目的がございます。当然これらの二つの目的は互いに相
関関係がございますが、センター研修におきましてはどちらかといえば後者の、指導力の向上
にウエートを置いた研修体系となっております。

研修体系は、お手元の資料5の「総合教育センターだより」をご覧ください。1枚めくって
いただきまして2ページにセンター研修の体系がございまして、大きくは基本研修、専門研修、
指導者養成研修の三本柱になっております。当然、教育に携わる仕事でございますので人権とい
う要素についてはいろいろな研修講座が、例えば教科指導とか、道徳とか、特活とか、総合的
な学習時間とか、いろいろなところが出てきますが、資料1の4ページにまとめましたのは、
このなかでも基本研修と、専門研修のなかの例えば校長等の職能別研修を中心にまとめており
ます。

センター研修につきましては、基本的にはそれぞれライフステージに応じた研修をコンセプ
トにしておりまして、初任者研修は新採における研修。経験年数別研修で2年目、3年目、5
年目、10年目、20年目と一定の期間をおいた研修。校長、教頭、部長、主任になったときに

行う職能別・領域等研修。こういうスタイルになっています。

そのなかで初任者研修につきましては、1年目に集中して行うのですが、年間3回の人権研修を実施しております。講義形式、実践発表、ワークショップ形式を含めてやっています。初任者研修の特徴は、資料5の4ページをご覧くださいますと、これは平成18年度、今年の改善点です。真ん中ほどに「講座の内容をモジュール化して再構成」とあります。これにつきましては、従来は講座、実践発表、演習等を一体のものとして実施していたものを、例えば5月11日にやった講座を受けて、一度勤務校で実践してみる。その実践した内容を受けてより高まりをもって、次に7月24日にさらにそれを受けての研修を行うというように、単発で行っていたものをできるだけ流れになるように組み替えるという、今年からの新しいスタイルになっています。

また戻っていただきまして、次に2年目から5年目の研修ですが、資料1の4ページの真ん中の欄です。これにつきましては2年目から5年目ですけれど、希望があれば4年目も受研できます。これは必修講座と選択講座がございまして、人権研修につきましては必修項目になっています。年間6回実施するなかで、そのうち1回選択して実際の研修をする方式を、これもアンケート等によりましてそういう改善を18年度から行ったところでございます。2年目から5年目の研修につきましては、講座形式とか、演習形式といいますかワークショップによる研修を取り入れています。10年目、20年目につきましては、一定知識なりを修得されているという前提で、主には講義中心に、とくに今日的課題とか、京都府の人権教育の動向について共通理解を得るというスタンスで実施しているところです。

右側の職能別・領域別研修につきましては、校長、教頭、新任部長、主任ということで、校長、教頭につきましては毎年1回必ず人権研修を受けていただくこととなっておりまして、部長、主任につきましては新任の時点で人権研修を受けていただくという形になっています。人権教育講座というのがその欄の中ほどにございますが、これはいわゆる指導者養成というもので、これだけではなくて実際に指導者として演習あるいはワークショップを取り入れた研修となっています。

次に、アンケートといいますか、受研者の理解度、あるいは認識の把握につきましてはアンケートを実施しておりまして、資料6にアンケート用紙を付けております。この実施につきましては今年からこの様式に変えております。とくにBの「有意義だった」ということだけではなく、実際にその研修講座を通じて学んだことを実践に活用したいという部分につきましては記入していただくスタイルになっています。

センター研修にかかります研修計画全般ですが、これにつきましては教職員の年齢構成上大量の退職が今後続きますので、それに対して大量採用の時代がきます。今年は370名の新任教員の募集をしていますが、今後10年間ぐらいは300名程度がずっと続くのではないかと大量採用の時代になっています。そういったなかで人権研修につきましては、若いうちに身に付けていく必要がございますので、研修体系におきましてもとくに新採の5年目以内にウエー

トにおいて、その時点で十分な人権教育を受けられる、また人権教育の指導力をつけていただくというように考えております。

なお、センター研修全体の研修体系につきましては、今年、庁内に人材育成推進室という教員の資質向上に向けた室を設けまして、センター研修の講座全体をもう一度体系的に見直す作業をしております。その検討会につきましては、外部の委員さんに入らせていただきましていろいろな角度から検討いただいております。

研修の効果につきましては、アンケートを集約するなかで、統計的に研修そのものが指導力量につながるものでございますので、受研者の期待というかニーズが大きいということがありまして、とくに最新版の人権学習の教材を使った研修とか、指導方法の工夫をどうするかという研修については非常にニーズが高いという内容になっています。以上が4ページのセンター研修でございます。

次に4-1ページですが、これはいわゆる職場研修でございます。教員の人権研修につきましては、職務を通じての研修に非常にウエートが高いことがございまして、学校における人権研修は非常にウエートが高いということです。これにつきましては全教職員を対象に行っておりまして、例えば小中学校の場合は全校同時にやることが多いようですが、府立学校の場合は人数が多いので学年ごととか学部ごとに実施しているのが多いと聞いています。

研修の内容ですが、実施状況の真ん中に「8研修テーマ」があります。そのなかで人権教育の認識の深化を目指した研修につきましては、参加対面型とかグループ討議とかそういったものを用いた研修をしています。人権学習の教材及び指導方法に関わる研修につきましては、実際に授業をするのを他の教員も一緒に見て研究するとか、あるいは学力保障をどうするかということについて研究する内容となっています。さまざまな人権問題の現状と課題の理解につきましては、とくにフィールドワークというか、地域に出て行って地域の方からいろいろな話を聞くとか、地域の歴史とか産業とかそういうことについて勉強するというのを聞いています。

アンケートにつきましては、すべての学校でアンケートを実施してございまして、各学校独自にその研修の理解の程度、今後の研修をどうするかについて活用しているということです。

研修の計画につきましては、各学校で状況がいろいろございますので、各学校で年間計画を策定して職員会等で議論しているということです。年間計画に基づいて実施するものと、具体的な事象について緊急に行う場合があります。

研修効果としましては、学校運営で進めるうえでしっかりした人権感覚をもつというのが必要不可欠ですので、まず学校内での人権教育の共通理解あるいは認識が必要です。そのためにはこういった定期的に啓発なり確認をする必要があるということです。その結果、研修の効果としまして、自らの人権感覚が高まるだけではなく、児童、生徒のほうにどれだけ効果があるかということで、ただ、研修の難しいところがございますが、それにつきましては各学年単位、とくに学年主任がその点検をしていくとか、あるいは管理職が日常的に点検するとか、そういうことのなかで指導しているところがございます。教職員の研修については以上でございます。

引き続き、社会教育関係団体の関係者に対する研修について、関係課のほうから説明させていただきます。

(事務局)

社会教育課の関係いたします研修について説明させていただきます。時間もあまりございませんので概要になりますことをご容赦いただきたいと思います。資料1の5ページから8ページをご覧ください。

まず一つ目は、5ページに挙げております人権教育指導社研修会についてです。これは京都府内各市町村の人権教育を推進する立場にある方、人権教育担当者とか人権教育に関する指導者の方々を対象として、それぞれ指導される方の資質向上を目的とした研修会でございます。これにつきましては年2回実施しております。それぞれ80名程度の参加をいただいているところでございます。学識経験者と有識者の皆さん13名の委員さんで構成していただいております人権教育企画推進委員会で計画につきまして指導、助言をいただきながら、そこでの意見を研修会に反映しております。

昨年度につきましては、大学講師に来ていただくことなく、社会教育課の職員のほうで研修を積み重ねまして講義を行ったと聞いております。また研修効果につきましてはアンケートも実施しております。講義の中身、ワークショップにつきまして、参考になったのか、参考にならなかったのか、どういうことが参考になったのか、ご意見等を聞かせていただきながら、次の講義または次年度の研修会に生かしていくという形で研修効果を図っております。こちらの参加者は、人権教育を各市町村で担当されて1年目の方もいらっしゃれば、10年以上人権教育に携わっておられる方もいらっしゃるということで、なかなか話し合いがスムーズに進まないところも課題として出していただいております。それを企画推進委員会等で検討いただきまして、今年度第1回目につきましてはその点も改善できる方向で分科会等を開催していきたいと考えております。

二つ目の人権教育行政担当者協議会は、資料の6ページから8ページでございます。こちらにつきましては、京都府内に五つの教育局がございます。その教育局ごとに開催しておりますもので、それぞれの管内での市町村の人権教育担当者、また学校教育関係者等の皆さんで協議会を開催していただいております。それぞれの管内におきます人権に関する課題解決の方策について研究、協議いただいたり、またそれぞれ市町村での情報交換等を実施していただいております。ここ数年、学校教育関係者の方の参加もいただき、学校での授業参観を通して学校の人権教育を中心に話し合いをされているところもございます。7ページにございます南丹教育局の10月25日の稗(クサカンムリ+稗)田野小学校での研修は学社連携の取組であろうと思っております。

こちらの研修効果につきましては、それぞれ20名程度の協議会でございますのでとくにアンケートは実施しておりません。ただ、南丹教育局で1月24日実施しております南丹地区人

権教育指導者研修会では、それぞれ学校教育関係者ほか、民政児童委員、消防署、いろいろな方の参加をいただいて実施をしましたので、このなかでアンケートを実施してご意見等をうかがっております。この結果につきましては次年度、18年度に研修会に反映をさせていこうと考えています。概略ですけれども以上で説明を終わります。

(座長)

ありがとうございます。時間の制約があるので概略にとどまらざるをえないと思いますが、ただ今の教育関係者に向けての計画の実施状況について、ご質問、コメントがありましたらどうぞ遠慮なくお出してください。

少し具体的になりますが、体罰を生徒にはいけないという原則が状況如何では適切な場合があるのではないかと、そういうことも中身には入っているのですか。

(事務局)

体罰については基本的に法令上禁止されておりますので、それを容認するという形の話は基本的にはないと思っております。もちろんセクハラの問題とか体罰の問題は基本的な人権の問題として、新採教育基本の基本として初任者研修のときにきちんと教職員に認識をしていただくというふうにしております。

(座長)

残念ながら、セクハラはなくならないというか、今まで隠れていたものが表面化してきたということもあると思いますが、その点についてとくに何かありますか。

(事務局)

ついこの夏も資料で報告されていた事象もございました。基本的にはそういうものはなくしていこうとそれぞれの学校現場で努力はしているわけですが、認識がまだないのかなと思いますので、そういう点についてはこれからもきちんと各学校、市町村教育委員会も含めて認識をしていくように努力していきたいと考えています。

(座長)

学校に限らずいろいろ起こっている、あるいはマスコミで取り上げている事象は、もちろん個別ケース、個々人の問題がありますけれども、ゲーム世代でゲーム上は人を殺してもプログラムを巻き返したら簡単に生き返ってくる。セクハラについても、前にもいったかもしれませんが、そのへんのスーパー等々で子ども向けの雑誌を見られたら、子どもといってもある程度の年齢ですが、「へえーっ、ここまで書くのか」というほど情報が氾濫しているので、学校の先生も社会のなかで生きているわけだからそういうものとまったく無縁ということはあ

りえない。ですから教員の資格を得られて以降の段階でできることには限界があると思いますが、逆にいえば、そうやって現場から出てきた問題をもう少し広い視野で社会に向かって発言していくというか、あるいは少なくとも府の行政のなかで知事も含めて責任者はそういう方向へ向けてハッキリ方針を示すとかいうことが必要ではないか。官僚組織だから難しいとは思いますが、皆さん方が言いたくして言い難いことをわれわれのほうからいう、問いかけるのもわれわれの役割の一つだと思いますので、そういうことがあれば懇話会のほうに、「実はこういう問題があるので」という形で問いかけていただけたらいいと思います。

(事務局) ありがとうございます。今、座長のほうからおっしゃっていただきましたが、教育現場はある意味で子どもたちが社会の状況を反映して活動しているといいでしょうか、先ほどの説明のなかでも申しあげましたが、団塊の世代が退職していくなかで若手教員をどんどん採用していかなければならない。若い先生方は、ついこの間まで学生だった、子どもだった人たちが社会の状況を反映したなかで採用されてくるということで、今ご指摘いただいた点も含めましてしっかりと学校が組織的に、最終的には子どもなのですが、教職員が全体として人権意識をきちんと高めていくような職場づくりをしていく必要があるだろうと思っております。とりあえずそういうことで感想のようになりますが、ありがとうございます。

(座長)

委員のほうからもし他にコメント、ご発言があればどうぞ。

(委員)

これを全部読んで感じるのですが、これをきちんとやったら素晴らしい人が出てくるという感じがします。聖人君主か、孔子さんのような人が出てくる。人間というのはそういうものではないし、人権問題というともう少し表と影があって、その兼ね合いみたいなところで上手に生きていくというのがいちばん大事なのだと思います。ということで、現場の先生たちは保護者から厳しい目にさらされて、子どもからも厳しい目で見られる、そのところをうまく逃げていくテクニックをもっている、つまりそこが人間の知恵というか、その知恵があるところに実は共生できていくエッセンスがあると思うのです。そういう意味で、現場の先生たちはしんどいのではないかという気がするのです。リラックスするというか、なにかそういう施策はやっておられるのでしょうか。

(委員)

ご承知のように「羹に懲りて膾を吹く」とか「角を矯めて牛を殺す」というのは昔からのことわざですが、座長さんもおっしゃいましたけれど、体罰はいかんというのは原則は原則でいいのですが、現実に現場の先生方が議論したいったら、体罰のなかにもいろいろパターンが

あたりケースがあったり、セクハラはいかなることであってもいかんということによらうと思うのですが、現実には若い男性教師が発言したと年配の男性教師が発言したと同じシチュエーションと同じであっても受け止め方は違う。これは企業でも現実にあることです。そういうことで過剰反応をして、先生が処世術で賢くなったり、サラリーマンでいえばサラリーマンに徹してしまったり、一見してルールは守られた会社になるけれど活力を失っていく。このことと同じようなことがありうるのだらうなと思います。

人権教育ということで啓蒙という運動のなかに、もう上で決まったから、あるいはこう決まっているからという形で、それは従いましょうと、従わないと損だとか、そのところに触れること自体意味がないというムードができるのがどこの世界でも恐いことです。まして教育の世界ですから、いちばんそこは恐いところだらうなと思いますので、こういう教育のなかに、体罰はいいですよとか悪いですよという結論で全部やってしまうのではなしに、生きた議論とか生きた教育とか実際にどうなんだということを先生方の間で自由に議論しあうとか、本当にこうなんだという、そういう雰囲気教育なり研修を通じて行われるような方向になるといいなと思います。

ここに書かれておられること自体は、内容の細かなことは私にはわかりませんし、また個々を全部聞くわけにはいきませんが、結論的には非常にいいことをされていると思いますが、本当にそうなのかどうかを現場の先生方が議論しあえるような内容のものにしていただければと思います。

(座長)

ありがとうございます。委員、どうぞ。

(委員)

学校の職場の研修の内容についてうかがいたいのですが、私は外国人として外国人の子どもたちに興味がありますし、関心があります。職場の教員たちに人権教育をなさるときに外国人の子どもたちに対して、どう教育したらいいとか、人権問題はさまざま多いと思いますけれども、その内容についても触れていますか。京都には三つの、在日コリアンの子どもたちの学校もありますね。その学校の教育にも触れているとか、そのあたりを聞きたいのですが。

(座長)

おっしゃっているのは、特殊学校というと古いのだけれど、京都府がやる公の教育以外の場に対してはどのような対策を講じているかということですか。

(委員)

ちょっと言い方がよくなくてすみません。やはり京都府でなされていることなので、他の県

とかは別にして、京都府にも三つの学級がありますね。その教育も結構問題があると思いますので……。学級教育というのは、日本人の学校のなかで在日の子に対する民族学級の教育とか、あるいは今は外国人がだんだん増えていますので、その子どもたちは民族教育ではなくて普通の日本の教育のなかに入っています。その子どもたちの教育についてはどうなっているか。さまざまな宗教の問題とか人権問題がすごく多いと思いますけれども、それをきちんと教員たちに教育なさっているかどうかをうかがいます。

(座長)

通常の公立学校へ来ている外国人子弟の人権に対する問題を教員に対する教育のなかでどのように扱われているか。それと私学のことが先ほど出ていますが、府の管轄に属さないことではないと思うのですが、京都府に存在している民族学校との関係での人権教育問題はどうか、両方含まれていたと思います。

(事務局)

人権問題とおっしゃっているなかで私は市民問題というように聞こえたのですが、やはり人権問題ですね。

(座長)

人権とおっしゃったのが市民と聞こえたのだと思います。セクハラに関連して委員、お医者さんの立場から何かありましたら。

(委員)

ほんの一部の先生だと思いますが、教育の現場で実際に起こっていることです。新任の若い先生方が起こされるのではなく、ある程度経験のある教員がそのような事件を起こしているように感じています。教員も人間なので自分の欲望を抑えられないこともあるのですが、児童・生徒への影響、特に精神的な影響を考えますと、決して許されることではありません。

やってはいけないことはきちんと頭に入れて、教師としての自覚を持って行動していただきたいものです。そういう指導をきちんとしていただけたらと思います。このような問題のある先生は職場である程度わかるのではないかと思いますので、早い目に手を打っていただきたいです。

(委員)

チャイルドラインというのは、子ども専用電話で匿名でかけられるということから、性的被害、性的虐待を受けたケースが率直に伝わってきます。その先生がその子にその行為をしたい

というのはやはり大人感覚で、その子から離れられないような環境をつくっていくという表現までであるというなかでは、私は人権研修と現場とはどうつながるのかというのが気になります。

(座長)

個別問題も含めて府のほうから可能な範囲でお答えいただきたいと思います。

(事務局)

外国籍の子どもたちへの教育、その問題についての教職員の研修というふうには受け止めたのですが、先ほど報告させていただいた校内での研修のなかで、個別の人権問題のなかに外国籍の子ども、あるいは外国人の問題をテーマとして、それぞれの学校、それぞれの地域によって状況は違いますけれども、教職員の研修のなかでテーマとして取り上げていくというのが一つです。

外国籍の子どもたちが在籍をしている学校も、地域的に偏っていますけれどもありますので、在日韓国・朝鮮人の子どもたちが在籍している学校もございますので、例えば子どもたちが日本語ができるできないによって、非常勤講師の措置をしたり、通訳のできる人を学校のなかに配置したり、あるいは日本の文化に少しでもなじめるようにそういうことの紹介ができる職員を配置したりということで学校への支援をしているということです。そういう学校では当然、子どもたちの間でそういう人権問題を人権学習の一環として取り上げて、具体的なものを持っていないのですが、そういう取組をしてもらっているところです。

在日の民族学校については、私どものほうで所管していないものですから直接接触をしてどうこうということは申しあげられないのです。状況については私どもでは把握できていないということです。

(座長)

日本人がやっている学校は、公では大学でも国立と各自治体がやる公立と、それ以外にも私学の学校が非常にたくさんあります。例えば京都にある朝鮮人学校とかそういうところは普通の教育の枠からはずれているというか、ですから干渉もしないけれども責任もとらない。一般法人としての学校教育の枠はあるのですが、形式的要件を満たしていれば中身についてはとくに立ち入らない。人権教育についても同じことがありえるかと思います。これは委員のほう詳しいので補足していただいたらと思います。

(委員)

よく知っていらっしゃるのですよね。

(委員)

民族学校のことは別にして、公立学校にいる外国人の子どもに対して、どういう対策をされているかを聞きたかったのです。

(座長)

それでは先ほどの答えで十分だと思います。他に何かご質問、コメントがありましたらどうぞ。

(委員)

本質的なことではないのですが、これから資料を出してもらおうということで、先ほど4ページを見ながら聞いていたのですが、これだけの資料であれだけの内容をいっぱい話されると、とてもわかりにくかったので、職員研修所さんが出されたようなものを、要するに、教育センターのほうではこういう全体見取図で人権教育に関してやっているのだという1枚もので結構ですので、またいずれ出してもらって、そういうのを踏まえて聞くとわかりやすいかと思ったので、その点よろしくをお願いします。

資料6の「研修講座の受講報告」は、どのようにそれぞれの方が受け止めたかということの検証になるものです。知事部局と教育委員会で共通の質問項目を設けて、どのような検証をやったら、みんなが興味あって面白かったといっているのかがわかるような工夫を、教育委員会のアンケートと職員研修所のアンケートと付き合わせながらより充実させていただきたいと思いました。これは感想です。

(座長)

もし何かおっしゃることがあればどうぞ。

(事務局)

ご指摘の点を十分踏まえたいと思います。このアンケートは今年度のものをお配りしているのですが、私どもも来年度に向けてより改善をしていきたいと思っていますので、今ご指摘いただいた点も踏まえて考えていきたいと思っています。

(委員)

前回に、一人の人がどう育っていくかということ、これはアンケートで取るしかないので、経年変化で取ってほしいとお願いしたつもりなのですが、職員研修所とか教育センターのほうではどのように考えていただいているのでしょうか。まったく手つかずであれば、それはそれで結構ですから。

(座長)

どちらからでも可能な範囲でありのままをお答えいただければと思います。

(事務局)

現在のところはそういう経年の蓄積はございません。

(事務局)

私どももないのですが、教職員の研修の場合、1年目の初任者研修、2年目、3年目というふうに、人権研修だけではないのですがそういう研修を積み重ねています。今おっしゃった点は教職員評価ともつながっていくのかなという気がしますので、そういう視点で教職員の成長を見守っていくということは大事な視点だと思っています。ただ、それを個々に定量化するのは具体的にどのようにすればいいのか悩むところではあるのですが、大事な視点だと思っています。

(座長)

こうして懇話会を設けている目的の一つは、従来の府としての人権教育、あるいは人権行政教育にない視点をわれわれができれば盛り込むということにありますので、ぜひ長期的にお考えいただけたらと思います。他にはこのテーマでございせんか。それでは、今で議事1がやっと終わって、2のほうの府の職員向け、あるいは教職員向け以外の人権教育・啓発施策の実施状況について、府のほうからご説明をお願いします。

(事務局)

その前に、資料1の関係は研修センターと教育委員会のほうで説明させていただきましたが、それ以外に資料1(抜粋)「懇話会委員の助言を得たい事項等一覧」について、事業の詳細は省略させていただきますが、先生方のほうから助言なりご意見をいただければありがたいと思いますので、よろしく願いいたします。

(座長)

わかりました。資料1(抜粋)は、15番目の「懇話会委員の助言を得たい事項等」を抜粋されたのが資料1(抜粋)にまとまっていますので、もし委員のほうで、このなかのこの項目についてこう思うということがございましたらご発言いただきたいと思います。

(委員)

個別はやめて全般的につくるもの、つまり現場で学ぶということを職員の人はどう考えてい

るのかということなのです。先ほどもいいましたけれど、基本はお勉強であって頭に入れると。それは何のために頭に入れるかというと、現場に行ってそこで力を発揮するためなのです。そのところに自分で創意工夫をする。例えば保育所では、そこへ来ている子どもたちの顔の表情を見て、健康状態を見て、その裏に家庭があるというのを見れば、そこから家庭問題、社会問題が全部見えてくるわけです。まさに人権問題がそこにいっぱいあるわけです。そのなかでその子どもに関してそのことが勉強できるわけです。だから外から講師を呼んでくるとか、いい資料を貸してくれというけれども、まさに自分がいるその現場のなかで学ぼうという努力という変ですけど、学ぼうという視点、あるいはそこを切り開いていこうとする、そこにどうして気づかないのかなという気がします。

いろいろあるのですが、要は、学ぶ気になればどこでも学べるし、見ようとすればどこからでも見えてくるし、そこからは世界も見えてくるはずなのです。にもかかわらず、こういうふうに助言を得たいというのが出てくるのは、総括として、自ら切り開いていこうとする、まさに自立のところが欠けているのではないかと。きついことをいいますけれど、そういう印象をもちました。

(座長)

ありがとうございます。謙遜して「われわれはこうやっているつもりですけど、どうですか」と問いかけてられているのだと私は見ていたのですが、もちろんその前提としては、自分たちのなかで生じた問題は自分たちで対応するということは当然だと思います。他にご意見はありませんか。

(委員)

ただ今は厳しいご意見だったのですが、一応教員ですので、やさしくご要望があったら質問には答えるという立場の人間なので答えたいと思うのですが、一般的に評価のことで困っていらっしゃると思われましたので、職員研修所とか教育センターでアンケートをつくっていらっしゃるのならば、それを充実させてほしいということをお願いいたします。

つまり、それぞれの職場でわりと小さい規模のところで行っている、あるいはそれが専門でない方たちが実際にはアンケートをつくっているいろいろやっておられるわけですので、職員研修所なり教育委員会なりがこういうアンケートを取っていくと少しでも事業効果が見えるのではないかと。あるいは評価というのは事業効果の問題と個人の評価の問題が出てくると思うのですが、今はとにかく事業評価でしかないと思うのです。個人評価は非常に難しいと思うので、マニュアル的なものとか、模範的なものをぜひとも教育・啓発を専門にしている部局のほうでこれから探ってほしいというのが私の感想です。

いわゆる知識を問うのだったらテストをやったらいいじゃないかとおっしゃったのは、まさにそのとおりで、そういう大胆なことも入れて、例えば1年に一度年度末テストという形で簡

単な形でやってもいいし、そういう大胆な切り口でアンケートを統一的な部分とそれぞれ個別の課題を抱えている部分が含まれるような形でマニュアル的なものを少しずつつくっていかれたらどうかと思ったのが一つです。

それぞれ研修の担当としては工夫していらっしゃる様子が見えて、前回のわりと漠然とした資料よりは今回の資料のほうが、警察でこういうことをやっているのか、生活保護関係の人たちはこういうふうに行っているのかとかいろいろ勉強になって、わかりやすく読めたと思っています。ただ、大学の教師をあてにしないで、例えば隣にいらっしゃる NPO の実際の活動を行っていらっしゃる場所とか、京都府の職員の人たちがともに人権問題を解決するパートナーになる方たちが最近は増えていますので、そういう方たちと一緒にもっと研修を積まれてはどうかと思ったのが二つ目です。

OJT みたいな形で、24 ページの生活保護関係で対応していらっしゃる人たちがどのようにしたらいいかということが質問としてあったのですが、いい悪いは置いておいて、最近、行政の職員の方たちが住民の方たちと接するときはどういう対応をしたらいいのかを示した接遇マニュアルがあります。それはおそらく委員から、そんなことはナンセンスだといわれそうですが、型から入ってもいいと思っているのです。マニュアル的なところから入って行って、「あっ、こういうしゃべり方ではいけないのだ」と。今までの自分の育ちのなかではそういうことは平気でいってしまっていたけれど、やはりいけないことなのだと気づいてもらうきっかけになれば、それはそれでいいかなと思っています。人間の本質が変わってほしいのはもちろんですがなかなか難しいので、例えば生活保護の査察で行ったときにどういう声かけを本来はすべきなのか、相手の人権、あるいは人権の尊重をしながらもどのようにしたらいいのかという、そういうマニュアルがあるのならそれで結構ですけれど、そういう視点をもっただけならなと思っています。

そういう接遇マニュアルをつくるということを経験するなかで、要するに来年つくらなくてもいいので、何年もかけてみんなでこういうふうに行っていたほうがいいのではないかということで、お互いにつくるという作業を通して人権啓発、職場研修をなさっていったらどうかと思いました。

それぞれアンケートを工夫していますという表現をなさっていますが、今日、職員研修・研究支援センターと総合教育センターからアンケートを、このように聞いていると出してもらったのですけれど、工夫している中身が私たちにはわからないので、どういうアンケートを取って、どのように工夫しているのかということ、またいずれ何かの機会に教えていただけたらと思います。

(座長)

ありがとうございます。どうぞ。

(委員)

それぞれアンケートを取っておられるわけですが、受講されてすぐに取りられるのですか。

(事務局)

そうです。

(委員)

すぐには効果が本人もわからないと思うので、まず実践していただいて半年後にアンケートをお願いするような形で、例えば保育園の職員であれば園児に対する扱いが変わったとか、どういう点が変わったとか、そこはあまり書かなくてもいいように選ぶような方法でつくって配付していただいたらどうかと思います。

(座長)

効果というのはそこで出るものと時間がかかってわかるものとありますので、それもアンケートのうえで工夫をしていただけたらと思います。今われわれは抜粋のところを見ているのですが、割合、福祉関係が多いので、もし何かお気づきの点がありましたらご発言いただきたいと思います。

(委員)

社会福祉施設長研修にも、どうしたらよいかということが書かれていますが、施設長自身も研修を受ける立場になることがしばしばですし、福祉現場での虐待、人権侵害がないようにするという指導を受ける立場でもあるわけですが、私の経験から、よそでいろいろ勉強すると身につくといえますかよく耳に入る。自分のところの施設でいろいろ話をしてもなかなか職員もストンと落ちないというところがありますので、外に出ていろいろ体験していく機会があれば経験上いいなと思うことがあります。

ケースワーカーさんが有給休暇をとられて施設現場でボランティアをされたケースがありまして、旅行にもついていかれたのです。そういう自主的に参加されていくということ。決まったカリキュラムの研修も重要だと思いますが、それをさらに超えて自分で勉強していこう、さらに人権について理解をしていこうという自ら進んでいけるような、次のステップはたぶん自分で勉強していくようなことになるのかなと思いますので、そういうきっかけができればいいなと、我がことながら思っています。

(座長)

これは私立の施設だからやむをえないかもしれないけれど、本来入所者すべてをみる立場にある保護司、養護士が自分の立場を逆に利用して障害者等々の人権侵害を、セクハラも含めて

起こっています。お役所ですから管轄ということでやむをえないのだけれど、今日は警察関係の方もおいでになっているかどうかわかりませんが、京都府警になっているので、そして1のなかには警察関係の情報も入っていますから、本来、人権擁護をすべき立場にある人が逆に侵害を起こしているという状況に、府全体として人権教育という視点からどう対処されようとしているのか。今日でなくてもいいのですけれど、広い目ではそういう点の指摘、われわれに情報をいただいたうえでコメントを申しあげる機会をつくっていただくということも大事ではないかと思いましたので、アンケートの助言のついでに一言申しあげたいと思います。

それでは、この問題についてはそういうことで、次に議事2に移らせていただきたいと思います。

(座長)

府の職員、教育関係職員以外の人を対象とした、もう少し広い意味の教育・啓発活動の実施状況について、説明をお願いします。

(事務局)

人権啓発推進室から説明をさせていただきます。資料2がその内容でございます、資料2を1枚めくっていただきますと目次がございます。このうちの研修事業に関わるものが資料1で、それ以外の「あらゆる場を通じた人権教育・啓発の推進」、「個別の人権問題に関する啓発」、「計画の推進策」、それらの事業について、できるだけ前年度の実施状況に比べて具体的になるように、そういう意識で書かせていただきました。本日はこのうち4番目の「計画の推進策」を中心に説明をさせていただきたいと考えております。その補足資料として資料2-1「平成17年度京都府の人権啓発の取組状況」を用意しました。これと資料2を見ていただけたらと思っています。

資料2-1の1ページは、府全体の人権啓発の推進方策として「メリハリを付けた取組の推進」ということで、憲法週間、人権強調月間、人権週間、とくに集中的に啓発に取り組む時期を設けて取り組もうとしている部分と、「役割に応じた取組の推進」ということで、京都府は広域行政を担っておりますので、京都府が主体となって人権一般の普遍的な理念を広げるという観点で進める取組と、住民にいちばん身近な行政体としましては市町村でございますので、その市町村を支援するという形で関与する形のもの、京都府だけではなくいろいろな企業、社会福祉協議会、人権擁護委員連合会、町村会、市長会、そういう12団体で「京都人権啓発推進会議」を20年前からつくっているのですが、幅広い構成団体によってつくられていますので、いろいろな知恵とか交流範囲を生かしながらきめの細かい、柔軟な対応、取組、そういう形で事業を進めております。

これらの関係を一覧でわかりやすくしたのが、別途ご用意しました「みんなたいせつみんな

かがやく」という紫色のリーフレットです。この裏側を開いていただきますと、年間のスケジュール表が出ています。4月から3月までの1年間かけてこういう取組を進めているということで、今ご説明いたしましたところを一覧いただけるような形になっていると思います。

具体的にどういう事業かという部分をさらに抽出したのが2ページ以下です。京都府の啓発推進の基本的な考え方としては、府民一人ひとりが人権を自らのものとして考えていただけるように情報や考える機会の提供等の条件整備を図っていくという考えで人権啓発を進めていこう、それが基本的な考え方でございます。

資料2のなかの啓発事業の推進策を抽出しますと、2ページから4ページまでの状況になっています。それを大きくくくりますと、マスメディア等の活用、これはいわば「情報提供型」の取組。「府民参加型」が2ページから3ページにかけて書いてありますが、これは「機会提供型」と位置づけられるかと思えます。さらに府民への働きかけという、これは情報提供と機会提供型が混ざったような形のものかと思っています。そして啓発資料等の整備、いろいろな勉強をしたい方に資料整備を図るという形で、こんな資料がありますよというのを毎年つくっているわけですが、それが啓発資料の作成です。身近なところで人権の取組が行われているということを感じてもらい、気づいてもらいような形として、啓発資材も作成しております。それが4ページのほうで「啓発ポスターの作成」以下こういう形で書いております。

2ページから4ページまでの資料で、「事業内容」に「京都人権情報⁶²」と丸数字が書いてありますが、この数字は資料2の該当ページを示しております。それぞれの事業ごとに、こちら側で思っている成果のポイントとなるところを「成果」の欄に書いています。課題なり今後の点検あるいは見直しの方は「課題・今後の方向」に書いています。

全部を説明している時間がございませんので、とくに府民参加型の事業ということで2ページの下から3ページにかけてコンクール、イベントを書いていますので、それらを代表例として説明させていただきたいと思えます。

コンクールのところにあります「人権擁護啓発ポスターコンクール」は、資料2では67ページに書いてありますが、人権擁護啓発ポスターコンクールは20年以上前から実施しているもので、学校の協力を得た取組として一定定着と効果が図られているところで、一定の意義があるので続けていきたいと思っているところです。市町村と連携の協議をしまいにすると、市町村も同種の事業をしているところがありますので、将来的には整理が図られていけばいいと思っております。

「みんなで創る人権五・七・五標語コンクール」は、資料2の68ページに書いてありますが、4年前の14年度から実施しているところで、人権擁護啓発ポスターコンクールが子どもを対象とした事業であるのに対し、これは大人も参加してもらえる試みとして、標語をつくる機会を通じて人権について考えていただくということで、年々応募総数が増えて去年で2万点を超えています。小学生、青少年、一般の部という形でだんだん増えてきていますが、一般の部の応募数が少ないということから、大人にいかに参加してもらえるような機会が提供できるか、標

語コンクールが有効な方法であればさらに工夫をして実施していくことも考えられるし、今後どのようにしていけばいいのか今悩んでいるところです。

「ひゅうまんシネマフェスタ」は、資料 2 の 66 ページに書いていますが、夏休みの子ども向けの事業として実施しているところで、毎年好評で、平成 4 年から始めて 14 年経っていますが、とくに最近は関心を引くような映画を取り上げているせいもあるのですが、たくさんの人が来て、入れないような状況も出るぐらい、うれしい話が出てきているのですが、8 月における取組としては一定定着して、せっかく子どもさんにたくさん集まってもらえる機会ということで、そこに何らかの啓発活動ができないかと。8 月いっぱい 5 会場で実施するのですが、一つの方向として、NPO の皆さんの協力を得て、子ども向けに何らかの啓発の機会を提供できたらということで、8 月の宇治の映画会では NPO の協力を得てはじめての試みという形で NPO と協力して啓発をやろうとしています。

資料 2 の 73 ページに「京都人権啓発フェスティバル」が書いてあります。これも 20 年ぐらい経つのですが、できるだけ府民が参加できるような仕組みを考えていきたいということで、4 年前からは NPO の参加を得て取組を進めてきているところで、年々 NPO の参加数も増えております。これまでは京都人権啓発推進会議が主体となって実施してきたところですが、2 年前から市町村と共催で、お金を出し合いながら実施するという形で、それぞれ地域で市町村が取り組んできた啓発イベントとの合体という形で進めてきているところです。それとともに、今まで京都市内で実施してきたイベントを郡部に実施会場を広げて実施していこうという側面があります。今年は舞鶴で予定しているところですが、去年は亀岡、その前は城陽市、南から北へ上がっていく形で、京都市域以外の地域でも京都府と市町村が一緒になって実施する人権啓発イベントという形で、少しずつではありますが定着しかかっているところかと思っています。

どのイベントでもそうですが、いかに府民の参加を得て開催できるかと。最近の人権啓発フェスティバルの特徴としては、NPO の皆さんと協力をして NPO の取組を発信するというところを行政の取組とうまく融合させるような観点をもってやっているところですが、まだまだ課題が多く、試行錯誤しながら進めているところです。こういう部分を評価として課題も含めて書いております。その他についてもここに書いてあるようなところでございますので、またご意見がいただけたらと思っております。

(座長)

ありがとうございました。時間の配分を間違えて非常に短縮したご説明をお願いする結果になりました。ただ今の資料 2 あるいは資料 2 - 1 をめぐって、委員のほうからご自由にコメントをいただきたいと思っております。とくに取り上げてご説明いただいたのは府民参加型の活動についてですが、それ以外のことについてもコメントがありましたらどうぞ。

(委員)

時間がないので手短かに申しあげます。府民参加ということで、ポスター、カレンダー、メモ帳などを年度末に一括して送ってもらっていますが、感想を率直にいうと、これをつくるお金があったらほかにもっとやることではないかと思うのです。ポスターをつくるとか標語をつくる過程でその方たちに人権問題について考えていただくということが大事であって、ポスターとかメモをばらまくかどうかは、受け取った側がそのままゴミ箱に捨ててしまう可能性もあるわけです。ですから、やめろということはいいいにくいのですが、ここに書いてあるように配布先を考えるとというようなことは予算対効果で真剣に考える時期かなと思っています。

なぜかという、20年前、30年前に人権問題を語るときには、とにかく「人権」という言葉を普及させる、あるいは同和問題というのは非常にナンセンスで絶対に部落差別はだめなのだということを街頭パレードとかで訴えていくという、言葉の訴えかけの意味があったと思うのです。しかし、今は表面上は差別がいけないというのはみんな当たり前と思っているわけです。それでもなくならないというところでわれわれは啓発を打たなければならないので、街頭啓発とかぬり絵を配るとか、そういう形での啓発の予算は削って、もっと少数だけれども深く切り込めるような啓発にそろそろ変わっていったほうがいいのではないかと、感想ですけれども思いました。

(座長)

ありがとうございます。人権問題は変わらない部分と新しい現象が出てきてそれに対処する部分があるから、同じパターンですとずっとやっているといいのかという反省は絶えず必要かと思えます。お答えがありましたらどうぞ。

(事務局)

厳しいご指摘をいただきましたけれど、啓発というのはある意味非常に難しい問題ですが、一つひとつの啓発についてそれがどういう効果をもったのか、どういう形にすればもっといい形になるのかというのを日々検証していかなければならないと改めて今のご意見を受けて痛感しておりますので、今後十分に検討していきたいと思っています。

もう一つ、深く切り込むべきではないかというご指摘がありました。これまでの啓発は研修にしても講演会にしても新聞等を通じた啓発にしても、どちらかというと広がりといいますか、不特定多数の方々に人権の問題を知っていただくという取組が中心だったと思うのですが、実は今年からもっと深さといいますか個々の人権に関心をもってもらっている人たちを集約して、これはインターネットを通じて申し込んでいただく、あるいはアンケートでもっと人権の情報を送ってほしいという方たちをサポーターと呼んでいますけれど、このサポーターを今年から集約をして登録をして、この方たちを中心に将来的には人権啓発を協働してやって

もらえるような形をとれないかということを考えておりました、まさに委員からご指摘のあった深さを追求した啓発が必要ではないかという、その一つの取組としてサポーターの登録制度を今年は試みに取り組んでみようということで、ちょうど現在取組を進めている最中でございますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

(座長)

個別問題をつっ込んで考えることで人権全般に対する考え方が広がるなり、深化するということがあると思ひますので、いろいろ工夫していただきたいと思ひます。

(委員)

ラジオ番組にチャイルドラインで出演しましたあとセンターへ、これは子育てというところでもあるのですが、人権的に子どもをどのように捉えるのかということで、感想のお電話があったのです。いろいろなところでいろいろな形でやっていくことが必要だなというのを実感しました。

私たちが日々生きていくなかで、例えば、今抱えている姑が97歳で認知症近くというところでは、この人の人権と私の人権というところですごく悩むのです。それは人権を知れば知るほど苦しむのです。そういうことが人権につながっているのですよとか、そういう日常とつながるパンフであったり、検証するものが私もほしいと思ひます。とくに子どもと接したり家族と接するなかで、日常のことがそれにつながるというようなものがほしいと思ひます。

(座長)

個別問題を通して実はそれは人権という共通のテーマにつながっているのだということが実感できるような啓発のあり方、これはまだまだ工夫の余地があるのではないかとと思ひます。いつもこの会議は2時間に限られていまして、2時間というのは結構長い時間ですが、議論するとすぐ終わってしまうので、限られた時間ですけれども委員から出たいろいろな意見をぜひ生かしていただきたいと思ひます。それでは、とりあえずこの段階で府のほうにマイクをお返ししたいと思ひます。

(事務局)

今日は長時間ありがとうございました。非常に膨大な資料を提供させていただきました、また皆さん方から本当に貴重なご意見がたくさんあったと思っております。いただいた意見をそれぞれの部局できちんと受け止めまして、できるところから取り組んでいきたいと思ひますのでよろしくお願ひします。

それから、これは個人的な感想になるかもしれませんが、今日の議論のなかで、自由に議論することの重要性ということをお委員の方から指摘されましたが、人権の問題についてはとくに

このことが大切ではないかと感じております。とくに人権の問題はとっつきにくい、場合によっては委縮をする、議論もしないという傾向があるなかで、やはり自由に議論することが大事だというご指摘があったことを肝に銘じて今後も取り組んでいきたいと思っております。そのなかで、自分で気づくというご指摘もありましたし、参加型あるいは協働型の啓発というような議論もあったと思いますが、このへんを十分に踏まえてこれからの啓発に取り組んでいきたいと思っております。

アンケートの様式についての要請が委員からあったのですが、この用紙については一部は個々の研修で評価につながるような部分もありますので、そのあたりは調整が必要かと思しますので、ご理解をいただきたいと思っております。

また、非常に厳しい、自立が欠けているのではないかとというご指摘がありました。私ども職員の育成のなかで自立した主体的な職員を育てようというのが一つの大きなテーマになっておりまして、そういう意味では大変重く受け止めさせていただきました。ただ、すべての部局を代表して弁明をさせていただきますと、どうしてもわれわれ公務員というのは、よくいえば堅実ですけど、悪くいえばお役人的な発想ということで、非常に視野が限られているのではないかと常々反省しておりまして、そういう意味で委員の皆さんからもっともっと幅広い意見がいただけるのではないかとという意味でたぶん各部局からご質問をさせていただいたと思しますので、私が代表して弁明をさせていただきたいということをご理解いただきたいと思っております。

今日は大変暑いなか長時間、本当にありがとうございました。また次回もひとつよろしくお願いたします。ありがとうございました。

(座長)

次回の調整はしなくてもいいですか。

(事務局)

次回の調整ですけれども、18年度の実施計画を前回4月4日にほとんど未定のような状況で出させていただいている部分が、年度の一定すぎた時期に、すべての事業をやるとまた時間がなくなってしまうので、一定ピックアップした形でご説明をさせていただいて、それを基に19年度の事業計画を立てていくという形をとっていけばいいのかなと考えておりまして、11月か12月の頭ぐらいに、18年度実施計画の一定の進捗状況、意見を踏まえてこういう形で進めていますという部分を説明する機会を設けさせていただけたらと思っております。

(座長)

ありがとうございます。最後の事務局のご挨拶にありましたけれども、ここへ今日来ておられない部局の、観光推進とか道路の整備とかそこでの例えばユニバーサルデザインに基づいて道

路工事あるいは改修する場合にそういう発想が生かされるべきなのであって、そういう意味では本当は知事に毎回出てほしいのですがお忙しいと思うので、人権はあらゆる行政の分野に関わりますよということを、私としてはとくに最後にご配慮いただくようお願いしたいと思います。

(座 長)

それでは、本来は府のほうで締めくくられるのですが、今日はどうも委員の方々、お忙しい中ご苦勞様でした。またよろしく願いいたします。