

令和7年度人権に関する教職員意識調査結果概要

香川県教育委員会人権・同和教育課

全体の回答率は前回（令和2年度実施）より8.1ポイント増加し、79.7%に

- どの職種も回答率は増加したが、特に大きく増加したのは事務職員（常勤のみ）の15.1ポイント増（55.6%→70.7%）であった。⇒P.1

人権関係法令等の名称について、「同和問題」は100%認知されている

- 10項目の中で、「人に説明できる」が10%未満の項目は、「香川県人権教育基本方針」(4.9%)、「同和問題の解決に向けた特別措置法等」(6.8%)「世界人権宣言」(7.2%)の3項目である。一方、「人に説明できる」が30%以上の項目は、「ハンセン病問題」(36.4%)、「同和問題」(34.3%)、「性的少数者」(34.2%)の3項目である。学習したり、研修したりする機会が多い内容の認知率が高くなっている。「同和問題」は、「知らない」と回答した割合が0.0%である。
- 「合理的配慮」を校種別でみると、特別支援学校で「人に説明できる」が突出して高く、合理的配慮が教育実践とより直接結びついていることがうかがえる。⇒P.3~28

差別の問題を、社会全体の課題として捉える視点を育てることで実践的な行動に

- 差別を否定する基本的価値観は広く共有されている。差別問題への理解を広げる必要性についても高い支持が見られる。また、差別を受けてきた人々への社会的支援の必要性についても肯定的な意識が強い。一方で、差別の原因や解決方法に関する設問では、「差別される側に問題がある」「差別される人が努力する必要がある」に肯定的な回答が1割程度見られる。
- 今後の人権教育においては、差別を否定する基本的価値観を共有するだけでなく、差別の歴史的・社会的背景や構造について理解を深める取組を進めることが重要である。また、差別の問題を個人的な問題としてではなく、社会全体の課題として捉える視点を育てることにより、人権尊重の理念をより実践的な行動につなげていくことが求められる。⇒P.29~43

教職員は人権意識を高める手段として、学習機会を重視して、前向きに捉えている

- 前回調査との比較で「人権に関する講演会や研修会に参加する」(63.0%→66.7%)、「人権に関するイベントに参加する」(13.9%→16.7%)の数値は上がっており、教職員は、人権研修や講演会などの学習機会を重視して、前向きに捉えている。
- 当事者との交流や教育実践と結びついた研修機会の継続的確保が必要である。⇒P.44~47

約5割の教職員が人権・同和教育推進上「間違っただけをしないか不安だ」と回答

- ここでいう「間違っただけをしないか不安だ」という不安であると考えられる。その中で、不安感と負担感を軽減するために研修によって知識・理解、技能、心情を高めていく必要がある。一方で、調査結果から時間的に厳しい学校現場の状況があることも明らかになっている。そのような中でも、より不安感を感じている経験年数の少ない教職員の不安感を軽減するための研修は急務である。⇒P.48~51

研修は「受けるもの」から「参加するもの」という意識に変革できるような改善を

- ・ 講演型、参加型、体験型などさまざまな研修を経験することにより、人権尊重精神が培われていくものである。このことは、研修回数が多い教員ほど意識が高くなっている結果につながっている。
- ・ 全体が一律の研修を受けるのではなく、職種や経験年数別などに応じた研修を組織することが必要である。研修を受講する頻度が高いほど、知識理解をさらに高め、交流すること、体験することの重要性を感じている。研修は「受けるもの」から「参加するもの」という意識に変革できるよう、研修内容や手法の改善と多様な研修機会の確保が必要である。
⇒P.55~63

「人との出会い」が同和問題解決の糸口になる

- ・ 同和問題について深く考える契機については、「当事者との出会い」(52.7%)、「課題解決に取り組む人との出会い」(41.2%)、また「職場の取組や研修」(42.4%)となっている。今後とも継続して、当事者や問題解決に取り組む人たちの声を届ける形での研修を実施していくことが肝要である。このことをどのような形で子どもたちに伝え、繋いでいくのかが、教職員の使命と言える。
⇒P.69~71

差別の本質を正しく知る研修を、児童生徒のプラスの出会いにつなげる

- ・ 学校教育では、すべての児童生徒に対してプラスの出会い(正しい認識・態度、差別はなくせるという明るい展望等)をさせることが可能であることを、教職員は差別解消への重要な要因として自覚すべきである。
- ・ 研修による考え方の変化については限界があるかと思うが、同和問題に関して「なぜ、地域改善対策事業などの特別対策が必要であったか」「特別措置法や特別対策事業が廃止されて、現在どうなっているのか」などの背景を知る研修も必要と考える。
- ・ 若年世代は、「まず同和地区の人が努力すべきだ」という考えの方が一定数いると言える。さらに、研修回数が少ないほど、「同和地区の人が努力すべきだ」との回答割合が高くなっていることから考えて、今一度、「差別はどうして起こったか」「差別をなくすための手段や方法は何か」などの差別の本質を正しく知る研修の必要性を感じる。
⇒P.72~89

同和問題の未解決理由として、インターネット・SNS上での誹謗中傷などが上位

- ・ 前回調査との比較で「差別落書きやインターネット・SNS上での誹謗中傷など、差別意識を助長したり、差別を楽しんだりする人がいるから」が、10.1ポイント増加(55.3%→65.4%)している。メディア等で人権侵害を助長するような情報を見聞きする機会が増えたことが影響していると考えられる。
⇒P.96~99

研修を受ける機会が多い教職員ほど、差別解消に向けた認識が全体として高い

- ・ 教職員の差別解消に向けての認識が全体として高いのは、研修を受ける機会が多いからと考えられる。年齢層別で見ると研修回数の影響もあり、若年層の意識は他の年齢層に比べて低い傾向が見られる。差別解消の先頭に立つ者としての自覚を持つための取組として、一層の研修機会の確保が必要と考える。
- ・ 差別の原因・理由は被差別の側にあるのではなく、差別を温存している社会の側にあるという視点、さらに教職員は、教育・啓発の両面で児童・生徒、保護者と向き合わなければならないという立場からも具体的事例に即した研修を行う必要性がある。
⇒P.103~106