

第 2 章

人権研修の計画と実施

この章では、人権研修の計画づくりに必要なことは何かを紹介します。

- 1 年間計画
- 2 実施計画

第2章 人権研修の計画と実施

私たちは、誰でも、自らの可能性を最大限に伸ばし、自分らしく幸せに生きたいと願っています。そのためには、他者との関わりの中で、自分の個性や可能性が大切にされ、生きているということが実感でき、そして、自己実現を果たすことのできる、そんな社会づくりが重要です。その社会づくりこそが人権文化のまちづくりです。

社会的身分、門地、人種、信条、性別等によって不当に差別されることなく、一人ひとりがかけがえのない存在として尊重され、個性や能力を十分に発揮する機会が保障される人権文化のまちづくりに向けて、さらなる人権研修の計画と実施の積み重ねが求められています。

人権研修の計画に際しては、「お互いの人権を尊重する」という視点を大切にして物事を見つめ直してみてはいかがでしょうか。また、ふだん「当然のことと受け入れてきた事柄」についても、今一度「人権という物差し」をあててみてはいかがでしょうか。

このような視点で、地域・学校・職場等を見つめ直してみると、あらゆる人権問題解決の根っ子は、私たちの毎日の身近な日常生活の中に、たくさん見いだすことができるのではないのでしょうか。

- ☐ いろいろな場面で、相手の気持ちを考えているでしょうか。
- ☐ 家庭や学校、職場で、身近にいる人の良いところを「いくつ」言えますか。
- ☐ 慣習や迷信・世間体、固定観念にとらわれていませんか。
- ☐ 性別、年齢、職業、血液型、人種などに対して、思い込みや偏見がありませんか。
- ☐ 「昔から」とか「みんなが」という理由から、差別に加担したり、差別を見過ごしてしまったりしてはいませんか。

日常生活の中から、「これなら今すぐできる」ことを見つけ、「あらゆる人権課題」と関連づけ、テーマをあれこれ考えることから、計画づくりはスタートします。

人権研修の計画に必要なことを、順を追って考えてみましょう。

1 年間計画

年間計画は、その組織・機関・団体の掲げている固有の目標（活動目標、経営理念、教育理念）を前提として、社会が求める個別の人権問題等を考慮して立てられると思います。

研修計画の立案に、次の2つの留意点を挙げてみます。

(1) 年間目標を決める

人権問題解決への何よりの近道は、人権研修の積み重ね（実績の蓄積）です。

1年間の研修の成果と課題を整理し、次年度の研修計画に活かしていくことの繰り返しが基本的なこととして大切です。

社会から求められている人権課題、地域・職場における課題、併せて参加者の興味・関心を把握し、市の人権行政施策である「人権文化のまちづくり」を参考にして、1年間の具体的な目標を立てることが求められています。

- ④ ◆ 自ら輝き、共に支え合う人権文化の職場づくり
- ◆ 人権文化のまちづくりの輪を地域に広げよう

(2) 実施時期を選ぶ

参加者の勤務状態の違い、多様な行事の開催などを考慮して、開催時期を計画しなければならない難しい面があります。だからこそ、年間計画にきちんと位置づけをしておくことが求められます。

- ① 社会全体が人権を考える時期を選び実施します。国や地方自治体が制作したポスター等を活用した雰囲気づくり・環境づくりによって、参加者の関心が醸成され、研修の効果をあげることができます。
- ② 地域・職場独自に、「人権を考える日（週間）」を決めることも考えてみてはいかがでしょうか。

- ◆ 憲法記念日、こどもの日（5月）
- ◆ 男女共同参画週間（6月）
- ◆ 福岡県同和問題啓発強調月間（7月）
- ◆ 原爆の日、終戦の日（8月）
- ◆ 敬老の日（9月）
- ◆ 人権週間、障害者週間、北朝鮮人権侵害問題啓発週間、世界エイズデー（12月）

年間計画に基づいて研修の実施日を決めて、計画づくりを始めましょう。ゆとりある早目の計画が、参加者には心の準備の時間を、研修担当者には余裕と安心をもたらします。

(SEE) (PLAN) (PLAN)

⑪ 記録 → ⑫ 反省 ⑬ 評価 → ① 課題・目的 → ② 時間・場所 → ③ テーマ → ④ ねらい → ⑤ 方法 → ⑥ 講師・教材・資料 → ⑦ 内容 → ⑧ 役割分担 → ⑨ 案内・通知 → ⑩ 実施 → ⑪ 記録

人権研修

人権意識を高める

人間関係をよくする

① 課題・目的

② 時間・場所

③ テーマ

④ ねらい

17

しいのかを「ねらい」として定めます。研修の方法や内容を決める際にも「研修のねらいは何か」を常に念頭に置くようにします。

(例1) 課題・目的：働くうえでの基本的な人権課題を新入社員10人が学ぶ

テーマ：職場における人権

ねらい：セクハラ、パワハラ、メンタルヘルスケアなどについての基本的な理解を促し、人権に対する意識を常にもって働くことの大切さに気付かせる

(例2) 課題・目的：同じ地域で暮らす小学生の親を対象に研修

テーマ：子どもの人権、親として何ができるかを考える

ねらい：子どもの人権を幅広く理解する契機とする

⑤ 方 法

研修の方法を考えます。

参加者の範囲と人数はどのくらいか、講義を聴くことを中心にした研修か、参加者による話し合いを中心とした研修か、また自分たちの中の誰かが講師を務めるのか、それとも他の人に講師を依頼するのか、「テーマ」や「ねらい」によっても変わってきます。テーマや参加者によっては参加型学習も効果的な方法です。

いろいろな参加型学習の方法

ロールプレイ	日常生活のある場面を設定し、参加者が役割をもって演技します。日常生活の中であまり意識せずに過ごしていたことが明らかになって、お互いの意見を活発にします。人権の学習では、実際に経験したことがない場合でも「差別」や「いじめ」などの場面を設定して役割演技をしたり、その演技をみんなで見ることで問題を理解することができます。
ディベート	あるテーマについて相対する2組が、一定のルールに従って討論を行い、お互いの主張の論理性、実証性を競うものです。テレビでよく見られます。人権の学習では、テーマに対する認識が深まり問題解決への能力が身につきます。
ワールドカフェ	カフェにいるようなリラックスした雰囲気に対話する形式です。1テーブル4人程度で構成し、テーブルごとに対話をするもので、一定時間ごとに、テーブルのメンバーを入れ替え、対話を繰り返し行います。メンバーが入れ替わるため、多様な意見を聞くことができます。

アサーティブ トレーニング	アサーティブネス（相手を傷つけずに自己主張するという考え方と方法論）を磨くために行う方法。自分も相手も共に大切にしようという相互尊重のコミュニケーションの仕方を学びます。人権の学習では、他人の立場に立って考えたり感じたりすることを学びます。
パネル ディスカッション	ある特定のテーマ（課題）について専門的な知識を持っている人、その問題について代表的な意見を持っている人がパネルメンバーとして登壇し、司会者の進行で意見の発表や討議を行い、参加者との意見交換や討議も行う方法で、テレビ討論などでもよく使われています。人権の学習では、人権問題について対立した意見も含めて現状を把握し解決策を考えるとなどに利用できます。
フィールドワーク	実際に自分で体を動かして現地に行き、五感を働かせながら歴史的事実や現実から裏に隠されているものをつかみ取る方法です。人権の学習では、人権侵害の現実や、厳しい差別に憤りを感じたり、反対に人のぬくもりを感じたりすることができ、心を動かす効果的な学習が期待できます。
シミュレーション	一定の状況を模擬的に設定し、その中で体験的に行動したり、活動したりする方法です。例えば、障害者の立場を体験するためにアイマスク、車いす体験などがあります。人権の学習では、さまざまな人権問題について具体的な行動を模擬的に体験することで理念でなく、体験として「人権」や「差別」などについて新しい発見ができます。
フィルム フォーラム	研修のテーマやねらいに沿って映画やビデオなどの視聴覚教材を参加者全体で視聴し、そのあと、司会者の司会で討議をします。討議や話し合いの方法は、バズ・セッション、パネルディスカッションなど人数によって考えます。時間が取れないときなど、講師の話と質疑応答で終わることもあります。映画などの視聴覚教材は、感性に訴えたり、参加者の日常生活に結びついた学習に発展させることができるので、人権の学習では取り組みやすい方法です。

⑥ 講師・教材・資料

講師を決めます。外部講師を依頼するならば資料もすべて講師が用意する場合がほとんどでしょう。

人権協では、人権に関するDVDやビデオなどの貸出も行っています。また、北九州市人権推進センターでは「北九州市人権推進センターYouTubeチャンネル」で、これまで制作した人権啓発動画を配信しています。ぜひご活用ください。

○ 北九州市人権推進センターYouTubeチャンネル

<https://www.youtube.com/channel/UClk9eHw34Iylw4CFzlQybfg>

北九州市人権推進センター教材など貸出利用のご案内

1 貸出対象者

北九州市内に居住の方又は北九州市内の学校若しくは事業所などに通学若しくは通勤する方で、北九州市人権推進センター窓口において視聴覚教材及び図書（以下「教材など」という。）の貸出しを受け、及び返却することができる方

2 貸出手続

- (1)教材などの貸出しは、原則として予約制です。（ただし当センター窓口に直接お越しいただき、その場で教材などを選定された場合は、空き状況を確認の上、貸出しを行っています。）
- (2)貸出しを受けるときに、「視聴覚教材利用申込書」又は「図書利用申込書」に必要事項を記入の上、提出してください。

3 貸出数量及び貸出期間

品 目	数 量	貸 出 期 間
ビデオテープ	5 本以内	14 日以内
D V D		
C D		
図 書	10 冊以内	

4 貸出条件

- (1) 教材などは、貸出期間内に返却してください。
- (2) 教材などを転貸しないでください。
- (3) 教材などを汚損又は棄損しないように使用してください。
- (4) 教材などは、営利を伴う事業に使用しないでください。

5 損害の賠償

教材などの貸出しを受けた方が、教材などを紛失し、又は著しく汚損し、若しくは棄損した場合は、市の認定に基づきその損害を賠償しなければなりません。

6 貸出し及び返却手続を行う時間

午前 8 時 30 分から午後 5 時 00 分まで

7 貸出し及び返却手続を行わない日

- (1) 土曜日及び日曜日
- (2) 国民の祝日に関する法律に規定する休日
- (3) 12月29日から翌年の1月3日までの日



8 連絡先・問い合わせ

北九州市人権推進センター人権文化推進課

〒803-0814北九州市小倉北区大手町11-4大手町ビル（ムーブ）8 F

電話：093-562-5010 FAX：093-562-5150

○ 人権協ホームページ「視聴覚教材一覧」

<https://www.kitaq-jinkenkyo.jp/rental/index.html>

北九州市では、市職員等が地域に出向き、市の施策や事業について分かりやすく説明を行うとともに、直接、市民や企業の方からの生の声を聞くため、「福祉・人権」をはじめ様々な分野で出前講演を実施しています。詳しくは、北九州市ホームページ「出前講演のご案内」をご覧ください。

一方、あなた自身が講師を引き受ける場合は教材選びが特に大切です。資料作成もいろいろ工夫してみてください。

同和問題をはじめとする人権問題に係る啓発・研修講師団講師あっせん事業

福岡県は、県職員研修を始め、国、市町村、企業、地域等で行われる同和問題をはじめとする人権問題に係る啓発及び研修の推進を図るため、「同和問題をはじめとする人権問題に係る啓発・研修講師団講師あっせん事業」を実施しております。

講師団講師あっせん事業とは、研修を実施される依頼者の求めに応じて講師をあっせんするものです。

講師団講師は、同和問題をはじめとする人権問題に関する歴史論、実態論、政策・行政論及び社会啓発論の各部門からなり、学識経験者、マスコミ、企業、行政など幅広いジャンルの講師で構成しています。

詳しくは、同和問題をはじめとする人権問題に係る啓発・研修情報誌「すばる」を御覧ください。

(<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/gyosei-shiryo/subaru.html>)

⑦ 内 容

研修のねらいを達成できるよう、講師と十分に打合せをして研修内容を決めます。

外部講師に依頼する場合はとにかく講師任せになりがちですが、主催者の意図を理解してもらうことで、より満足のいく研修にしていくことができます。

⑧ 役割分担

研修の実施に向けてしておかなければならないことを確認し、何人かで携わるのであれば準備段階から役割を分担して進めます。講師を招聘する場合の研修会準備チェックリストを25ページに掲載していますので参考にしてください。

従事者が多人数の場合は事前の打合せを行って、互いの役割を確認しておくことも必要になります。その場合も担当者はできる限り全体への目配りを心がけるようにしましょう。

(2) 実施（D O）

⑨ 案内・通知

参加の対象となった人に、時間や場所の案内・通知をします。社内報や広報紙など誰もが目にするところにも案内記事を掲載してもらいましょう。

通知の中で、研修内容の概略、例えばテーマについての短い説明や講師の紹介、映画のあらすじなどがあれば、参加者の気持ちも研修モードに入っていきやすくなり、研修の効果も上がります。

⑩ 実施

準備に不足はないか、チェックリスト（25ページ）で確認しておきましょう。

当日は時間厳守で臨みます。定刻に始まらないと参加者に無駄な時間を過ごさせ、定刻に終わらないと参加者の時間を勝手に奪うことになり、どんなに内容がよくても研修全体に悪い印象を残しますので注意が必要です。

(3) 評価（S E E）

⑪ 記録

人権研修は継続が重要です。記録は研修を継続して行ううえでの基礎となるものです。研修内容と研修会運営のどちらの記録も欠かせません。また、参加者の理解度と意見・要望を把握するうえでは参加者へのアンケートが役に立ちます。率直な意見が出やすいよう、筆記のための時間の確保や質問内容にも配慮しましょう。

⑫⑬ 反省・評価

記録を基に、今回の研修成果と課題を整理して、次回研修のテーマ・参加者・進め方・会場等の検討に生かしましょう。

研修のテーマ〔例〕

目標を立て、参加者の知識や研修歴、今までの研修実績などを考慮してテーマを決めますが、参考までにいくつかのテーマ〔例〕を挙げてみます。

なお、テーマはタイトルだけにしています。実際にテーマを示す場合には、研修の参加者に合わせてやわらかい表現にしてください。

また、特に「こうすればよかった」と自分なりに気がついたことや他の参加者の意見は記録しておき、次回に必ず生かすようにしましょう。アンケートの結果についても同様です。

テーマ〔例〕	主な内容
女性の人権	・男女共同参画社会、男女の雇用機会均等 ・ハラスメント、性犯罪・性暴力、DVの問題など
子どもの人権	・こども基本法、こどもの権利条約 ・虐待、学校でのいじめや体罰、性被害（児童買春、児童ポルノ）の問題など
高齢者の人権	・高齢者の生きがい、雇用確保、認知症と成年後見制度 ・家庭や施設における虐待や養護者への支援の問題など
障害のある人の人権	・ユニバーサル社会、障害者の雇用、合理的配慮の提供 ・施設等における虐待や不当な差別的取り扱いの問題など
同和問題（部落差別）	・同和問題（部落差別）をめぐる現状と正しい理解 ・インターネット等による差別的行為と人権侵害、えせ同和行為の問題など
外国人の人権	・多文化共生のまちづくり、外国人の生活習慣等への理解・尊重 ・外国人への偏見や差別、ヘイトスピーチの問題など
感染症に関する人権問題	・感染症に対する正しい知識と理解 ・日常生活、職場や医療現場での偏見や差別の問題など
ハンセン病をめぐる人権問題	・ハンセン病に対する正しい知識と理解、ハンセン病元患者の社会復帰 ・ハンセン病患者、元患者やその家族への偏見や差別の問題など
インターネット上の人権侵害	・スマートフォンやSNSの安全・安心な利用 ・誹謗中傷、違法ダウンロード、プライバシーの侵害問題など
性的マイノリティの人権	・性の多様性への理解 ・不当な偏見や差別、アウティングの問題など
職場における人権	・ワークライフバランス、メンタルヘルスケア ・パワハラ、セクハラ、マタハラなどのハラスメントの問題など
その他、アイヌの人々、刑を終えて出所した人やその家族、犯罪被害者やその家族、ホームレスの人々等に対する偏見や差別、北朝鮮当局によって拉致された被害者等、人身取引、震災等の災害に起因する人権問題などがテーマとなるでしょう。	

ワールドカフェの進め方の例

18ページの表にある「ワールドカフェ」の進め方の一例を紹介します。

まず4人程度ごとにグループを作り、テーブルの上に模造紙と人数分のマーカーを配布します。

司会役は「1回目のワールドカフェを始めます。時間は8分です。まず〇〇〇〇(その日のテーマなど)について自分の意見を模造紙に書いてください。書き終わったら紙に書かれた意見について、感想や意見を交換してください。では始めてください。」とアナウンスして時間を計測します。

(8分が経過したら) 司会役は「1回目終了です。ここでグループのメンバーを変えます。隣の人とジャンケンをして、勝った(または、負けた)人はそのまま残り、負けた(または勝った)人は隣のグループの席へ移動してください。」とアナウンスし、座席の移動が終わったことを確認してから、「2回目を始めます。時間は8分です。1回目と同じように〇〇〇〇について自分の意見を模造紙に書いてください。では始めてください。」とアナウンスして時間を計測します。

(8分が経過したら) 司会役は「2回目終了です。では、模造紙を壁に貼ってください。」

(壁に模造紙が貼られた後)「では皆さん、「いいね」と思った意見に付箋を貼ってください。」とアナウンスし、各自の付箋貼りが終わって自席に戻ったのを確認して、多くの付箋が貼られた意見や付箋が無くても注目に値すると思った意見を紹介し、まとめを行います。



視聴覚教材を利用する場合は、ただ見るだけでなく、研修の中でその教材をどのように活用していくかが大切です。この冊子の第3章では視聴覚教材を使っている研修プログラムも紹介していますので、ぜひ、参考にしてください。

講師を招聘する場合の研修会準備チェックリスト

チェック項目	
1 開催運営	
☐	参加者数の見込み
☐	役割分担（司会進行、主催者あいさつ、講師応接、受付、記録、音響・照明）
☐	予定時間（開場・受付開始・講師到着・開講…等）
☐	受付（だれが・どこで・いつから・どうやって・いつまで・表示）
☐	当日資料の配付物（何を、何人分）・配付方法（いつ、どうやって）
☐	参加者用名札
☐	手話通訳・要約筆記
☐	記録者（筆記・撮影・録音）
☐	アンケートの回収
☐	当日の問い合わせへの対応
2 会場	
☐	会場の確保（利用時間、予約、利用料）
☐	鍵の受取・返却、開錠・施錠
☐	会場案内表示
☐	会場レイアウト
☐	設備・機材の確認（机・いす、演台、マイク・音響機器、電源）
☐	照明・空調（冷暖房）
☐	利用料の支払
3 講師（助言者ほか登壇者）	
☐	会場到着予定時刻
☐	当日打合せの要否
☐	会場の下見や機材のテストの要否
☐	駐車場の確保
☐	講師控え室の確保
☐	演台での飲料水・おしぼり
☐	講師謝礼金・領収書（いくら、誰が・どこに用意、いつ・どこで・誰が渡すか）
☐	講師紹介の内容
4 備品・教材	
☐	必要な機材の確認（ホワイトボード・マーカー、パソコン・プロジェクター・スクリーン、テレビ、DVD プレーヤー、CD プレーヤー、電源コード、DVD、CD、USB メモリー等）
☐	借り出し・返却（どこから、誰が、いつ）

参 考

北九州市が目指す人権を尊重したまちづくり

北九州市人権行政指針（平成17年11月策定。平成29年10月及び令和2年10月に改訂）には、「人権文化のまちづくり」に向けて、次の様に地域の役割が示されています。

地域には、住民が相互に協力し合いながら、誰もが暮らしやすい地域コミュニティを育むという役割があります。このため、まちづくりの重要な担い手である町内会・自治会等の地域団体と地域の一員である医療機関、福祉施設をはじめとした事業所、企業、市民活動団体等が連携、協働するネットワークを形成しながら、人権を尊重したまちづくり活動に取り組むことが必要です。

※市民活動団体とは、NPO（民間非営利組織）、ボランティア団体、様々な人権課題の当事者の団体等のことを示しています。



まちづくりの主役である市民と北九州市が力を合わせて、お互いの人権を尊重し合うことが私たちの日常生活の中に文化として定着することを目指す「人権文化のまちづくり」を進めていくための理念や基本的な視点、施策の方向性を示したもので、2005（平成17）に策定されました。

その後、社会状況等の変化に対応するため、2017（平成29）年に第1次、2020（令和2）年に第2次改訂が行われ、現在に至っています。

北九州市自治基本条例（平成22年10月1日施行）には、基本理念に基づくまちづくりの推進は人が大切にされるまち（すべての市民が年齢、性別、障害の有無、国籍、社会的身分又は門地等にかかわらず人として尊重されるまちをいう）を実現することを旨として行われなければならないとされています。

基本理念・・・自分たちのまちのことは、自分たちで考え、決定していく。

市民の権利・・・人として等しく尊重され、幸福な生活を追求する権利を有する。

市民の責務・・・自治の主体であることを自覚し、互いの人権を尊重する。

参 考

SDGs と人権

2015（平成27）年9月の国連サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。

持続可能な開発目標(SDGs：Sustainable Development Goals) は、このアジェンダの中で示された2030（令和12）年までの世界共通の開発目標です。17のゴール（目標）の下に具体的な169のターゲット（達成基準）から構成され、「誰一人取り残さない」ことをスローガンに、開発途上国のみならず、先進国も取り組むものとされています。

このアジェンダは、前文の中で、「これらの目標とターゲットはすべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す」とし、さらに、宣言の中で、「我々は、世界人権宣言及びその他の人権に関する国際文書並びに国際法の重要性を確認する。我々は、すべての国が国連憲章に則り、人種、肌の色、性別、言語、宗教、政治若しくは信条、国籍若しくは社会的出自、貧富、出生、障害等の違いに関係なく、すべての人の人権と基本的な自由の尊重、保護及び保護責任を有することを強調する。」としており、SDGsが、すべての人の人権が尊重され、守られる社会を目指していることを明らかにしています。

国は、自治体によるSDGsの達成に向けた優れた取組を提案する都市・地域を、「SDGs未来都市」、そのうち、特に先導的な取組については、「自治体SDGsモデル事業」として選定しています。

2018（平成30）年6月、北九州市は「SDGs未来都市」、「自治体SDGsモデル事業」に選定されました。これを受け、2018（平成30）年8月に「北九州市SDGs未来都市計画（2018～2020）」、続いて2021（令和3）年3月に「北九州市SDGs未来都市計画（2021～2023）」を策定し、SDGsに取り組むことで「『真の豊かさ』にあふれ、世界に貢献し、信頼される『グリーン成長都市』」を目指すこととしています。



性的マイノリティの人権

2023（令和5）年6月23日に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（いわゆるLGBT理解増進法）が公布・施行されました。

この法律は、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性」に関する国や自治体の取組の基本理念やその役割、基本計画の策定など多様性に寛容な社会の実現を目指すものです。

性的マイノリティの総称として、LGBT、LGBTs、LGBTQ、LGBTQ+など様々な言葉が使われていますが、国連の諸機関では、LGBTではなく、「SOGI（ソジ）」（性的指向を指す**S**exual **O**rientation、性自認を指す**G**ender **I**den**t**ityの頭文字）という表現が使われています。

ここでいう「性的指向」とは「どういった人を好きになるか」、「性自認」とは「自分の性別を自分でどう思うか」を意味します。

LGBTのうち、性的指向を表すL（Lesbian）は同性を好きになる女性、G（Gay）は同性を好きになる男性、B（Bisexual）は同性を好きになることもあれば異性を好きになることもある人を指します。T（Transgender）は、身体と心の性が一致していないため身体の性に違和感を持ったり、心の性と一致する性別で生きたいと望む人を指します。ただし、性的マイノリティを表す言葉は、LGBTだけではありません。

日本における性的マイノリティの人たちの割合は、電通グループ「LGBTQ+調査2023」では9.7%（10人に1人）です。また、調査機関により調査方法や調査人数が異なるため、調査結果も異なります。

性的マイノリティであることを理由として、社会の中で偏見の目にさらされたり、職場で昇進を妨げられたり、学校生活でいじめられたりするなどの人権問題が発生しており、この問題についての関心と理解を深め、偏見や差別をなくしていくことが必要です。