

京都府人権教育・啓発施策推進懇話会（第6回）

日時 平成19年7月31日（火）

午後1時30分～4時40分

場所 京都ガーデンパレス「鞍馬」

1 開会

(1) 平成 18 年度の人権教育・啓発事業の実施状況等について

座長

今日は、議事次第をご覧くださいますとわかりますように、中心となりますのは第 1 番目の「平成 18 年度の人権教育・啓発事業の実施状況等について」です。資料を二ついただいておりますが、資料 1 のほうはどちらかというと啓蒙的な点が中心となっている事業であり、今日はそうではなくて、資料 2 のほうの府内部の各部局でそれぞれの問題にどう取り組まれてきたかということ、われわれは過去 2 回にわたっていろいろと注文をつけ、場合によっては批判もしてきたところで、そういうものがどれだけ反映されているか、取り組まれているかということも一つの焦点になると思いますので、担当部局から順にご報告いただきます。

事務局 平成 18 年度の人権教育・啓発事業の実施状況等をまとめたものとしたしまして、資料 1 と資料 2 の横長の二つがございます。資料 1 は研修事業以外の事業、資料 2 は研修事業をまとめております。それぞれ様式のスタイルを変えています。資料 1 の研修事業以外につきましては、開いていただくと目次に部局の一覧が出ています。そのあとを見ていただくと、知事直轄組織から始まりまして研修事業以外の事業につきまして、次をめくっていただくと 3 ページに、マスメディア関係者に対する働きかけ、『きょうと府民だより』の発行という形で、部局の編成順に従いまして並べてございます。それぞれ過去の懇話会でのご意見をいただきまして、できるだけ具体的な内容がわかるような記述に少しずつ改めてきているところでございます。

本日は、特定職業従事者に対する研修等の推進ということを中心に説明させていただきますので、資料 1 につきましては基本のご説明を省略させていただこうと思っております。ただ、それぞれ担当している部局から参っておりますので、ご覧になってお気づきのところがありましたらご意見をいただけたらと思っておりますのでよろしく願いいたします。

簡単に、私ども人権啓発推進室の事業のほうで、少しどういうふうになっているか説明させていただきます。資料 1 の 35 ページから 57 ページまでが人権啓発推進室が所掌している事業でございます。それぞれの部局が所掌している事業の一覧の人権啓発推進室の分は 35 ページに書いてあるようなものでございます。

どういう形で書いているかをうちの事業で説明させていただきますと、37 ページから 39 ページに、広域的な行政体としての京都府ということで、ラジオ、テレビ、あるいは新聞を使った部分をやっております。37 ページにはラジオについて書いてございます。去年の半年間 KBS を使いまして放送いたしました、前半は知識をできるだけわかりやすく解きほいて説明する番組として「京都人権情報」、後半は知識伝達型では考えをなかなか伝えきれないものにつきまして、ラジオドラマという形式で「はたけさんちの夕ごはん」という番組をつくって、知識提供型では伝えきれない、あるいは考える場の提供としては不十分な部分を補う形で取組をさ

せていただいて、広くいろいろ考えるきっかけを提供する条件整備を進めさせていただいたところでございます。放送時間帯が夕方の時間帯なので、若い層に対してどうなのだろうかかと放送を通じて感じたところがありましたので、19年度は若者向けのラジオ放送という形で進めております。

次のページをもう少し説明させていただきますと、38ページのテレビ番組放送のところ、下半期は毎週日曜日にテレビ番組を放送してきました。ここでは、いろいろな府民の身近なところで取組をされているNPOの皆さん、あるいはNPOに限らずいろいろな取組をしている行政や民間の企業さんの取組を紹介させていただいて3年ほど経ちました。放送を直接見ていただける方についてはKBS京都の聴視率は日曜日というのはなかなか難しい部分がありましたが、ここに参加していただいた皆さん方のネットワーク化を図るような取組という形で別のいろいろな取組に生かされてきているところがあります。ただ、番組としては限界かなというところが感じられましたので、18年度までの取組についてはリセットして、19年度については特別番組の方式であるテーマを定めて、8月なり12月なりに放送するような形で、テレビ放送は改めた形でやろうと考えて進めております。

事業の内容と評価、それを踏まえた19年度の事業については、それぞれの部局がこういう形で取り組んでおります。それぞれ執筆している部局が今日参っておりますので、ご質問がございましたら、あとの質疑のときにいただければ幸いに存じます。

それでは今日は、研修事業、とくに特定職業従事者に対する研修等の推進について、資料2に基づいて関係部局から順次説明をさせていただきたいと思っております。資料2をめくっていただきますと目次が出てまいります。この順番に基づきまして、人権に特に関係する職業従事者に対する研修等の推進ということで、関係する部局から説明を順次させていただきます。

まず、教職員・社会教育関係職員に対する研修事業ということで、教育委員会のほうからご説明をさせていただきます。教育委員会、お願いします。

事務局 教育委員会に係る特定職業従事者に対する研修等につきまして説明させていただきます。資料2の1ページからでございます。1ページと2ページが教職員を対象とした人権研修、3ページから6ページまでが府内の社会教育関係者、市町村の人権教育担当者等を対象とした人権研修となっております。時間の制約もございますので、教職員を対象にした人権研修を中心にご説明したいと考えております。

その前に、3ページ以降の研修につきまして簡単にふれておきたいと思っております。3ページの人権教育指導者研修会は、府内全域を対象に社会教育関係職員等の人権教育に係る指導者としての資質向上を図る研修会でございます。4ページから6ページの人権教育行政担当者協議会と申しますのは、府内に5カ所設置しております教育局ごとに市町村の社会教育や人権教育担当者、学校関係者等が人権教育に係る協議会を設置しまして、その協議会の場で研修や研究協議、情報交換を行い、人権教育に係る資質向上を図っているものでございます。具体的な実施

内容等につきましてはお手元の資料のとおりでございます。

それでは元に戻りまして、1 ページ、2 ページの教職員を対象にしました人権研修の取組につきまして、総合教育センター所長から説明をさせていただきます。

事務局 総合教育センターでございます。教育庁の研修事業についてご説明させていただきます。資料の1 ページ目でございます。「研修設定の意図及び具体的目標」の欄に書いていますが、人権教育の研修講座につきましては、子どもたちが豊かな人権感覚を身につけられるように、こういうことを目標にしまして大きく二つの具体的な目標を考えております。一つは、教職員自らの豊かな人権意識を高めていく。二つ目には、教職員自らの人権教育に対する知識や技能の向上を図る。こういう視点でございます。私どもセンターの研修では、とくに人権教育の推進者としての人権教育に関する知識・技能の向上を図ることにウエイトを置いた研修を実施しているところでございます。

それでは、人権教育に係る講座の実施状況につきまして説明させていただきます。まず、教職員のライフステージに応じた研修という位置づけでありまして、実施状況にも書いておりますが、初任者研修、経験年数別研修を基本研修と位置づけて実施しています。

最初に初任者研修でございますが、人権研修はすべての初任者に必修で実施をしています。とくに採用辞令交付式を4月1日に行うのですけれども、採用されて熱く燃える、その直後に初任者研修の講座を開設いたします。そこで人権教育の基本的な視点について、また5月の下旬頃には、新京都府人権教育・啓発推進計画、あるいは京都府教育委員会で作っております「指導の重点 人権教育を推進するために」という資料を基にしまして、人権教育の現状、その果たす役割、こういうことについて講義をしております。この講座の内容を踏まえまして、数カ月間の勤務校での実践を経て、9月下旬に再度、実践発表、演習の研修を行っております。実は一昨年度までは一日ですべてを実施していたのですが、このように分けて実践をあいだに挟んで研修するようにしました。校内の実践を通じてより緊密に実践との連携を研修のなかで図りたい、こういう目的のためにこのような形にしております。

次に、2年から5年目の研修です。2年、3年、5年目の研修は全員必修で行いまして、4年目の教員については希望者に人権研修を行うということで実施しております。いずれにしましても、これら若年層の教員の人権教育に係る認識を深化させるとともに、人権教育に係る実践的な指導力を育成するために、人権教育推進の視点、あるいは豊かな人権感覚を育成する指導方法の工夫、こういうことに係る講義、演習を対象者全員に行うということで実施しております。

次に、10年目、20年目の研修です。人権教育推進役としてこの年代は他の教職員を指導する立場にありますので、この視点を踏まえて講義中心の豊かな心を育む人権教育、あるいは今求められている豊かな人権感覚をテーマに、京都の人権教育や人権教育推進のための具体的な取組、そして豊かな人権感覚を育成する指導のあり方について研修を実施しております。

次に、専門研修ですが、実施状況区分の欄の右にありますように、職能別研修と領域別研修に分けて実施しております。まず、職能別の研修ですが、職制でいいますと校長、副校長、教頭、そして新たに部長・主任に就かれる人の講座です。人権教育推進上の今日的な課題について全員を対象に講義、あるいは研究協議を行っております。次に、領域別の研修ですが、人権教育研究講座という形で実施しております。これはいわゆるそれぞれの学校における指導者の養成ということにあたるものでして、各学校において人権教育推進役が主に参加をしております。その力量のさらに伸長を図っていききたいということをねらいとしております。

講座の内容としましては、講義の形式、あるいは実践発表、ワークショップ等の研修を実施しておりますが、講義では人権教育の基本的な視点、あるいは人権教育の指導方法のあり方について、とくに筑波大学の福田先生に昨年に続いてお話をいただきまして受講者の好評を得ております。福田先生には毎年お世話になっております。また、京都府の教育委員会の人権学習資料集作成協力委員さんがおられるのですが、この資料集を基にした模擬授業をしていただき、その活用について具体的に講義をしていただくということで、実践的な研修にも励んでおります。

また一方では、人権教育に係る京都府の研究指定校の制度がありまして「京都夢・未来校」の指定をしております。昨年は綾部市立豊里中学校が指定を受けています。先進的な人権教育推進の実践発表、さらには受講者各学校の実践の取組など、人権教育の具体的な取組について理解を深めることができました。

研修の後下段に書いておりますけれども、受講者からとくに実践的な指導方法の充実を図ってほしいという意見を受けまして、人権学習の児童用資料として、平成 18 年 3 月に新たに発行されました京都府教育委員会の「人権学習資料集 小学校編 1 低学年用」、お手元には今年度発行した「小学校編 2 中学年用」をお配りしております。この資料を活用して人権学習の展開について重点的に取り上げるという実践的な研修に取り組んでおります。

なお、初任者、あるいは新規採用者の研修、あるいは専門研修の人権教育研究講座におきましては、資料集の作成協力委員の先生方にこの資料集に基づいて模擬授業をしていただきます。これは大変立派な授業をしていただくわけですが、これを見ていただいて、その活用について具体的に講義をするという実習の形態をとっています。たまたま昨年は小学校低学年用対象の模擬授業ということで講義をしたのですが、人権学習というのは小学校のスタートラインにきちんとした教育が大変重要ですので、それ以外の講師の先生方にも人権学習の具体的なイメージがつかめて大変有意義だったという感想をいただいて、大変好評でありました。今後京都の教育委員会の事例集、あるいは資料集を活用いたしまして、児童・生徒の発達段階に応じた人権学習のあり方の発表、あるいは講義についてはさらに充実させていきたいと考えております。

なお、受講報告書、いわゆるアンケートということで、これは昨年の懇話会において委員の皆様方からその活用、検証についてご意見、ご助言をいただきました。そういうことを受けま

して本年度は構成をだいぶ変えまして、新たに講座開設前に本講座で学びたい内容を事前に書かせる欄を設けて、受ける前から目的意識をしっかりと受講できるように工夫を図りました。現在のところ大変しっかり書いていただいております。また、今後の活用等についての欄を新たに設けまして、今後の教育実践に役立てようと思う研修内容、勤務校で広めようと思う研修内容の記入をしていただいております。

受講報告書は二部複写になっておりまして、一部は各学校の校長にお返しして、この研修内容が個人や勤務校の実践にどのように活用されているのか、これについても校長が日頃の授業実践を見ることによって具体的な検証、あるいは指導ができるように工夫しております。併せて、このアンケートにつきましては受講者個人の問題にとどまらず、各学校の教育目標の達成とか、各学校長が学校運営のなかのそれぞれの学校の教育課題の対応にも役立てるように、この報告書が一つの資料として幅広く活用できないかということで、研修が個人や勤務校でどのように活用されているのかということも継続的に検証されることが望ましいと考えております。

次に資料の2ページ、学校における人権研修です。各学校での人権教育推進のために、私も総合教育センターの研修だけではなくて独自に校内の人権研修の取組を行っております。この目的は、3番の「研修設定の意図及び具体的目標」の欄にありますように、人権尊重を踏まえた教育活動を進めるために、教職員の人権意識の高揚を図るとともに、人権教育を推進していくための認識の深化と指導力の向上、こういうことになっております。人権研修をはじめとして校内研修というのは、各学校長の所管の下で、とくに校内の分掌でいいますと研究とか研修主任、人権担当が中心になってそれぞれの学校で課題に即して企画し、実施されております。

総合教育センターでは、人権研修をはじめとして校内研修は各学校の現場に密接に関連する課題に具体的に対応し、その対応を通じて自らの人権意識の高揚、あるいは学校教育の活性化が図れるということ。実践の研修を通じて教師力の向上を図るという、大変重要な研修であると考えておりまして、すべての校内研修の促進を図る目的で、今年3月末に「校内研修ハンドブック」を作成しました。本日その一部を机上に置かせていただいております。大変申し訳ありませんが、目的、目次、使い方だけでありまして、実際には大変に量が多い資料でございます。目次に書いてありますようにそれぞれQ&A方式で、どういう取り扱いにするかということと個別にたくさんの項目について作成いたしました。今後とも校内研修の重要性ということでタイムリーにこういった資料を提供して、さらに充実を図っていきたくて考えております。

総合教育センターでは今後とも有効な研修、あるいは学校の支援のあり方について、一つには、一人ひとりの子どもたちを大切にしたいより実践的な研修を図る。二つ目には、市町村教育委員会とも協力しながら人権尊重を踏まえた教育活動の推進のための研修。こういうことを系統的に行うとともに、より充実した学校支援を目指していきたくて考えております。さらに、委員の先生方のご意見やご指導を受けまして改善を図っていきたくて考えております。よろしく申し上げます。

事務局 教育委員会からは以上でございます。続きまして、教職員及び医療関係者に対する研修について、総務部から説明をさせていただきます。

事務局 総務部文教課です。私立学校の教職員に対する研修等の取組状況について説明させていただきます。お手元の資料2の7ページをご覧ください。まずはじめに、私立学校についてでございますが、私立学校は国や地方公共団体が設置する学校ではなく、独自の建学の理念により設置・運営をされております。したがって、教育の内容については行政の指導が制約されている部分もございまして、行政が私学の教育内容に踏み込んで、あれこれと具体的に指示をしたり強制をしたりすることはできません。しかしながら人権尊重の精神は教育の重要な基盤の一つであることや、人権教育の推進については国・地方公共団体及び国民の責務であることから、私立学校の人権教育のさらなる充実を図るための支援を行っているところでございます。

その一環といたしまして、昨年度も各私立学校の指導的立場にある校長先生をはじめとする教職員の方々を対象に、各私立学校での人権教育に係る認識の高揚、指導力の向上、指導内容の充実を図ることを目的に、京都府と各私学団体との共催によりまして人権教育研修会を実施いたしました。とくに幼稚園におきましては、指導者としての人権意識の高揚と基本的人権の精神の芽生えを培う指導について、小・中・高等学校及び専修・各種学校におきましては、人権問題を自らの生き方の問題として捉え、その解決に向けた実践的態度の育成を目指す人権教育の指導について、さらには全講習におきまして、身近な問題から考える人権教育の推進についてをテーマに実施いたしました。

その評価についてでございますけれども、受講者アンケート結果によりますと、研修会により人権や人権教育に関する認識が深まったかどうかについて、「大変深まった」と「概ね深まった」を合わせますと、幼稚園が94.3%、小・中・高等学校が97.6%、専修・各種学校が97.7%であり、また各校の人権教育の推進に役立ったかどうかにつきまして、「大変役立った」と「概ね役立った」を合わせますと、幼稚園が94.3%、小・中・高等学校が95.1%、専修・各種学校が93.0%であり、研修会が各私立学校の人権教育の推進に向けて一定の効果があったと思われます。

また、研修会の参加状況につきましては、幼稚園が一昨年と比べて11.8%増加しました。小・中・高等学校におきましても+5.4%、専修・各種学校におきましても+6.8%とすべてのコースで増加し、全体でも8.8%の増加となりました。

ただ、公務等によりすべての学校からの参加が得られなかったことなどの課題もあり、各校の人権教育の推進に役立てていただけるよう、研修会に参加できなかった学校も含めまして、昨年度に続いてすべての私立学校に人権教育資料を配布いたしております。人権教育資料につきましては資料1の16ページに載せておりますのでご覧いただいたらと思います。昨年度の

人権教育資料は、サブタイトルを「指導計画・事例編」といたしまして、各私立学校における人権教育のさらなる充実を図るため、参考となる指導計画の例とか実践事例、また人権教育の企画・立案に必要な資料等を掲載し、すべての幼稚園、小・中・高等学校、専修・各種学校の専任の先生方全員に配布しております。今年度につきましても各私立学校に対しまして、人権教育研修会及び人権教育資料の作成を中心とした支援を継続してまいりたいと考えております。以上で私立学校の教職員に対する研修等の取組状況についての説明を終わらせていただきます。

事務局 総務部総務調整課です。引き続きまして、総務部では府立大学と府立医科大学の2大学を所管しておりますので、その2大学の教職員及び医療関係者に対しまして人権研修等の取組について説明させていただきます。資料の8ページから11ページになります。府立の両大学の教職員に対する研修につきましては、広く人権問題全般について取り組んでいるとともに、その時々状況に合わせた研修テーマを実施して、教職員の意識の向上を図る必要があると考えております。また、府立医科大学には附属病院を設置しているところございまして、附属病院の研修医や看護師などの医療従事者に対しても研修を実施しているところございます。

まず、資料の8ページでございますが、府立大学の教職員に対する人権問題研修学習会でございます。府立大学におきましては、教務部長、学生部長、事務局長と各学部から選出された教員で構成されております人権教育委員会を設けて、研修の計画を立てて実施しております。内容につきましては、子どもと人権、セクシャルハラスメント、障害学生受け入れをめぐる問題など、その時々で大切と思われるテーマにこれまで取り組んできているところでございます。平成18年度におきましては「インターネット社会と人権」という新しいテーマに取り組んだところございます。今後ともアンケート等の内容を鑑みまして、今日の人権状況にふさわしいテーマに取り組んで教職員の意識の向上を図るよう研修計画を立てていくところでございます。

次に9ページでございますが、府立医科大学における教職員の人権啓発研修でございます。府立医科大学におきましては、大学の教職員及び附属病院における医療関係者の人権問題に対する理解を深めるため、学内に人権問題協議会を設置し、人権問題研修などの計画を立て実施しているところございます。平成19年度におきましては、命の大切さ、子どもの人権、セクシャルハラスメントなど、大学にとくに関わりの深いテーマや時事に即したテーマを設定したところございます。また、附属病院は交代制勤務ということもありまして、3テーマにつきましてそれぞれ2回、計6回実施し、できるだけ多くの職員が参加できるような取組にしているところございます。

また10ページでございますように、全体の職員の研修以外に個別の研修といたしまして、看護師新規採用者研修のなかでの人権問題に係る講義の実施、また11ページでございますように、研修医のオリエンテーションのなかで人権問題に関する講義を実施しており、1年目の

研修医、歯科研修医に対する研修を実施しているところでございます。今後もアンケート結果などを踏まえまして研修内容の充実を図っていくこととしております。府立の両大学における教職員、教育医療関係者に係ります研修の状況については以上でございます。

事務局 続きまして、保健福祉関係者に対する研修につきまして、保健福祉部から説明させていただきます。

事務局 保健福祉部におきましては、保健、福祉、医療など、府民の生命や暮らし、健康に直結した分野を所掌しております。このようななかで保健福祉部におきましては、市町村の保健福祉事業従事者職員、生活保護等の担当職員、また民生委員などを対象とした研修、保健福祉部の関係の団体の職員、また社会福祉施設等職員、社会福祉協議会職員、保育所職員などについての研修を実施しているところでございます。お手元の資料の 12 ページから 24 ページまで少しくさんございますけれども、これから個別にご説明させていただきます。

お手元の資料の 12 ページをお願いいたします。保健福祉部の関係団体であります医師会、歯科医師会、保育協会などがございます。団体の人数が必ずしも多くないところも対象になっているのですが、総勢 26 名程度の研修を、子どもの人権ということで 1 年に一度程度このような形で実施させていただいております。昨年、10 月に児童関係の痛ましい事件がございまして、同じ児童相談所ではなかったのですが、児童相談所の職員を講師に招いた研修ということで研修効果が高かったということでございます。

次に 13 ページでございます。こちらは保健福祉事業従事者ということで、保健所や市町村の職員が対象となっております。テーマは個人情報保護ということで実施いたしました。44 名程度ということで、かなりの市町村から出ていただけということでございます。

次に 14 ページでございます。こちらのほうも福祉事務所、保健所職員が対象になりますが、生活保護を担当しております職員に実施した研修でございます。今回につきましては精神障害者の自立支援をテーマとして実施いたしました。現任の職員と新任の職員それぞれ別々に実施しておりますので 2 回の実施となっております。新任と現任を合わせて 66 名の実施ということで、新任につきましては 100%に近い参加となっております。

次に 15 ページでございます。こちらのほうも生活保護の関係となります。ケースワーカー等のとりまとめをしている査察指導員という担当者を対象にした研修でございまして、福祉サービスの利用援助ということをテーマに実施いたしました。これは講義形式で実施したところです。ほぼ全員の出席ということでございます。

次に 16 ページでございます。こちらのほうは民間の社会福祉施設の施設長さんを対象にした研修でございます。社会福祉施設の利用者の人権ということをテーマに実施いたしまして、実践的なテーマであったということから 7 割の 216 名程度の参加をいただきました。

次に 17 ページでございます。こちらは民間の社会福祉施設等役職員研修でございます。社

会福祉協議会のなかにあります人材研修センターの協力を得ながら実施しております。4月と5月と10月に、こひつじの苑施設長の徳川先生をお招きして、「新任職員に期待したいこと」をテーマでの研修、7月31日にぱるるプラザ京都で、障害者のケアマネジメント従事者を対象に「権利擁護について」をテーマに研修を1時間30分程度の講義形式で実施いたしました。7月28日に「高齢者虐待の発見と対応」というテーマで、社会福祉施設と市町村社協の職員を対象に実施しております。このときは講義のほかに、羽曳野市や長岡京市、認知症の人と家族の会などの方にシンポジストになっていただいてシンポジウムを実施いたしました。8月、9月に京都テルサで社会福祉施設の中堅職員を対象に、「利用者の立場に立った援助とは」をテーマに講義形式で実施いたしております。

次に18ページですが、11月に介護支援専門員を対象にした研修を、「人格の尊重と権利擁護」というテーマで、大阪の成年後見支援センターの方とリーガルサポート京都の方を講師にお迎えして講義形式で実施しております。12月に平安会館で、老人福祉施設等職員を対象といたしまして、「高齢者の虐待を防ぐ」をテーマに実施いたしました。こちらのほうは講義のほかに事例検討を実施しております。

次に19ページをお願いします。こちらは府域のほうで、京都市を除く京都府の民生委員・児童委員さんが約2,700名いらっしゃるのですが、そのなかでも代表者の方を対象にした研修でございます。北部と中部と南部に分けて、舞鶴西総合会館、ガレリアかめおか、ハートピア京都の3カ所で実施いたしました。いずれも同じテーマで、「ドメスティック・バイオレンス対策の現状と課題」をテーマにして実施しております。194名の参加をいただきまして、約95%の方が有意義だったと回答していただきました。民生委員の方々がとてもよく講義を聞いてくださいます、とても良い評価をいただいたのではないかと考えております。

次のページにまいりまして、今度は民生委員全職員2,700名を対象にした研修を旧振興局エリア11カ所で実施しております。テーマは、同和問題から、子ども的人権、高齢者の虐待等いろいろなテーマで実施しております。こちらのほうはもう少し小さな規模で実施していることもありますので、講義のみでなく事例検討などの実施もしております。こちらは合わせて2,106名の参加となっております。民生委員のほうは以上です。

次に21ページです。市町村の社会福祉協議会の職員を対象にした研修でございます。市町村社会福祉協議会のなかでも役職員のほうですが、人権尊重と高齢者虐待ということで講義形式、またシンポジウム形式で実施いたしました。対象者はそれほど多くはなく、21名の参加となっております。

次に22ページです。こちらは市町村、保健所の職員等、特に児童虐待関連の職員を対象とした研修となっております。テーマはほぼ虐待ということで実施いたしました。こちらは35名程度の参加となっております。

最後に23ページです。こちらは保育所職員の研修となっております。保育協会に委託した形での実施ですが、5月に実施したのは保育所職員のなかでも管理者の方を対象にしたもので、

「子育ての絆 2006」をテーマに実施いたしました。6月14日と7月10日の分は北部と南部での実施ということで、人権擁護研修を講義形式、ワークショップ形式などで実施しております。7月1日に峰山総合福祉センターで実施したものは、京丹後市立の保育所職員等を対象にした「自閉症の理解のために」というテーマでの実施でございます。

24 ページにまいりまして、1 つ目は全体会ということで、「保育所における個人情報の取り扱い」をテーマで実施いたしました。10月に人権擁護研修の2ということで、「今、親と子ども達は……事例研究のなかで考える」というテーマで実施いたしました。最後に、社会福祉会館で11月に人権擁護研修ということで実施いたしました。23 ページと24 ページが保育所の職員の研修となっております。

保健福祉部の関係の研修ということで今回提示させていただいたものは以上でございます。こちらのほうには書かなかったのですが、保健福祉部職員全員を対象にして、昨年度、自殺、犯罪被害者支援、児童虐待などをテーマにして人権研修を実施いたしております。以上でございます。

事務局 続きまして、消防職員に対する研修について、総務部のほうから説明させていただきます。

事務局 引き続きまして、総務部のほうから消防職員の研修につきましてご説明させていただきます。資料は25 ページと26 ページになります。消防職員に対する人権教育事業でございますが、消防職員が人権に対する正しい知識を習得し、その重要性を認識して各種消防業務において適切な対応が行えるように、京都府消防学校におきまして平成3年度から消防職員の教育におきまして人権に関する講義を取り入れているところでございます。平成18年度におきましては、府内に14あります消防本部のうち12の消防本部から入校いたしました新任の消防職員、また特殊災害や救急・救助などの専科教育を受けた消防職員、また職級管理職員に対する教育のなかで人権教育の講義を実施したところでございます。

内容につきましては、人権文化や人間の命に関するもの、男女共同参画やDV問題など、幅広いテーマで実施しているところでございます。さらに、聴覚障害者に対応するために手話などの基礎知識を身につけさせて、災害現場等において適切な対応が行えるよう教育を実施しているところでございます。この研修の実施後のアンケート調査におきましては、有意義であったとする意見が大半を占めております。今後とも消防職員の人権意識の高揚に向けて人権に関する講義の充実を図ることといたしております。消防職員関係は以上でございます。

事務局 続きまして、警察職員に対する研修につきまして、警察本部のほうからご説明させていただきます。

事務局 警察本部は、まず 27 ページ、警察学校におきまして採用時教養における人権教育を人権全般にわたって実施しております。この採用時教養と申しますのは、新たに採用された警察職員、これを初任科生と申しますが、初任科を卒業してある期間一線の警察署に配置されてまた次の能力向上を目指して入ってくる初任補修科の警察官を対象にした研修であります。初任科と初任補修科は 18 年度は 641 名でございました。

人権教育ですが、人権に関するものは教育主事が担当しております、その内容については、全般にわたる諸問題、そのほか児童虐待やドメスティック・バイオレンスといった幅広いテーマで実施しているところであります。また、高齢者の身体的な状態を体験する高齢者疑似体験、日本自閉症協会の先生に来ていただいて自閉症に関する部外講演等を全体的に行っております。

次に、28 ページの職務倫理教養ですが、教養課が担当しております。これは京都府警察職員全職員に対して、その職責の自覚を目覚めさせるということで、職務倫理教養をさまざまな方法で実施しております。講義式の教養をはじめといたしまして、階級別や職域別、女性が集まったのセクハラの問題等々、そういったもののグループ討議を頻繁に行っております。また、朝礼時や召集日を利用した「他山の石」等を活用した教養を実施しているところであります。これは 19 年度も引き続き強力に実施していきたいと考えております。

次に 29 ページです。これは教養課が担当しております手話講習です。府警本部及び警察署に勤務する警察職員のなかから手話指定員を指定いたしまして、本部で手話講習を実施しております。この手話講習を受けた警察職員が自分の署に帰って、そこでまた手話のワンポイント教養などを行うというような手話講習を行っております。ですから、本部で行う手話講習はある程度手話ができる人間を対象としておりますけれども、ここの問題点として一つは、手話には技量にバラつきがあるということ。これは 2 グループに分けてやったので解決いたしました。また、手話というものは人によってやり方が違うのです。私も知らなかったのですが、方言があるように手話の方法も若干違うようになっておりますので通じない場合があります。そういった今後克服していかなければならない問題があるのをどうしていこうかということで、19 年度も実施いたしましたけれども、こうしたことを克服しながら手話講習を続けていきたいと考えております。

次に 30 ページですが、犯罪被害者支援担当者研修会です。これは各警察署におります犯罪被害者支援担当者を招致いたしまして、参加者は 27 名でしたが、支援担当者の具体的な任務と適正なる業務の推進ということで研修を実施しております。警察というのは犯罪を取り締まる、捜査するというのも非常に大事ですけれども、犯罪被害者を支援するというのも両輪になってくるわけです。ですから捜査と支援、この二本立てで京都府警も今後やっていくために研修会を活用していきたいと考えております。

次に 31 ページです。これは指定被害者支援要員（女性警察官）研修会です。先ほど申しました犯罪被害者支援担当者とかぶるところがあるのですが、これは女性警察官のみの研

修会です。32 ページにも出てきますが、女性の被害者、とくに性犯罪の被害者等々における、特殊犯罪とでも申しましょうか、そういったものに対する支援のあり方について、18 年度は 138 名の女性警察官に対する研修会を実施いたしました。

次に 32 ページです。性犯罪指定捜査員研修会です。女性警察官を対象に研修会をやっております。ですから、女性警察官の指定被害者支援要員とこの性犯罪指定捜査員の両輪で京都府警はやっているということで、18 年度は 137 名、性犯罪の被害者の心情に配慮した捜査ができるようにということで研修会を実施しております。

次に 33 ページ、最後になりますが、少年警察実務専科、少年相談実務専科における教養ということで、少年事件捜査を担当しております警察官、これは学校教養に専科で入校させているわけですけれども、18 年度は 26 名、被害少年の保護対策と立ち直り支援をメインで実施いたしました。今年度も専科にこういったものを取り入れてやっていきたいと考えております。警察本部からは以上です。

事務局 ここで一旦、質疑のほうにということで先生のほうにバトンを渡させていただきます。

座長 それぞれ時間が制約されていますので詳しい説明とはいえないのですが、プリントになっていますから読まれなかったところもご覧いただいて、そういうものも含めて、コメントなりご質問がありましたら、どなたからでもお願いしたいと思います。

委員 意見ではないのですが、一つひとつの研修の中身については今聞かせていただいて、必要なことをいろいろと工夫されてやっておられると思うのですが、例えば警察の関係とか民生とかはかなり充実したテーマの中身をやっておられますけれども、職員さん一人ひとりから見たときに、例えば研修として受けなければいけない非常に幅広い網羅されるものが体系的に何年間か経てばいろいろなテーマを受講できるというようになっているのか。担当される部署ごとの横の連携までは難しいかもしれませんが、上のほうから見て全体を体系立てて、一人ひとりがいろいろな教育を受けられるような工夫がなされているのかどうかということをお聞きしたいのです。

座長 ありがとうございます。つまり、これはやる側に立った書き方で、それを受ける側から見た場合に、人権の総合的な、あるいはそこで個別のことの位置づけというか、そういうご質問だと思います。

事務局 それでは、代表してといいますか、京都府職員の場合の考え方と教育関係の職員の考え方と両方を、参考になればということでご説明させていただきたいと思います。

事務局 まず、京都府ということでは、知事部局、教育委員会、警察に大きく分かります。その部局によって部局職員も含めた状況はだいぶ違いがございますので、私からはとりあえず知事部局のことをご紹介させていただきます。

知事部局は非常に幅広い仕事をしております。今回出ていただいている方も、消防の方、私学の関係の方、福祉、それ以外にも労働、商工、土木建築といったように、かなり幅広い仕事をしております。そのなかで人権ということを含めまして研修そのものについてですけれども、例えば公務員倫理のことや地方公務員法等々の問題、政策形成の基本的な問題などの部局にも共通する問題と、福祉の問題とか税務関係、土木関係とか、それぞれの部局固有の課題が両方入っているような関係でございまして、これはどの県もみな苦労しているのですけれども、すべての課題を例えば研修センターで統括してやるということはなかなかできたい状況になっています。

したがって、私ども研修センターにおきましては共通要素を捉えた研修を、入ったときから、役職になったとき、管理職になったときといったような体系で職員の成長に合わせた研修と、実務の簿記等の研修と、教える・褒める・育てるといった技術を磨く研修といったものを用意させていただいております。そのなかには、あとで説明させていただきますが、当然公務員として共通に学ぶべき人権問題を入れております。ただ、各部局のなかで、例えば福祉の問題になると高齢者の問題とかドメスティック・バイオレンスなどの問題は、単に人権ということを超えて、まさに職場そのものの課題でもあるわけです。

そういったことで、どの部局も人権に深く関わりをもっているのですが、関わり具合に応じて、あるいは自分たちの職務を全うしていくための研修がイコール人権研修になっているということだろうかと思えます。

今までの懇話会のなかではそういったトータルの研修についての説明が多かったと思うのですが、今回は各部局で、各部局の課題を通じた人権についての学習がこのように幅広く展開されているということでございます。全体として私どもは共通要素としての研修をしておりまして、各職場では各職場の課題を通じた人権の学習をしていくといった体系で進めていると考えております。

事務局 教育委員会の総合教育センターですが、教員の場合は、人権教育を子どもたちに教えるのが職務そのものでありまして、初任者の研修、10年目の研修は法律上やることになっておりまして、その場合に京都府は特に人権教育については悉皆で必ず受けるという指導をしています。

そのほかに京都府独自でやっているのは、2年目、3年目、5年目の教員は全員受けるというふうに、4年目は希望者だけですが、それぞれのライフワークに合わせて、職務そのものであります人権教育の研修をするということは大変重要なものとわれわれは位置づけて実施して

いるところであります。以上です。

事務局 警察本部ですけれども、警察の仕事は非常に人権に関わってくる仕事でありまして、人権というものを適切に理解しなければ大変なことになるということで、警察はどこの府県でもそうですけれども人権教育に非常に力を入れております。警察の教養は学校教養と職場教養、この二本立てでいっております。学校教養というのは、先ほどご報告申しましたように、採用時教養で京都府の警察学校に入る。それから巡査部長に昇任したときに近畿管区警察学校に入ります。警部補に昇任したときも近畿管区警察学校に強制的に入られるわけです。警部になりましたら警察大学校に入って、必ずそこで職務倫理教養と合わせて人権教育も実施しております。また、各種専門の専科がありますけれども、そのなかにも職務倫理は必ず授業に入れるようにして高揚を図っているところです。

その他、先ほどもいいましたように職務倫理教養ということで、職場を通じて職場のなかで、ことあるごとに人権教育、倫理教養を実施しているところです。以上です。

座長 ありがとうございます。私も聞いていてわかったような、わからないような感じですけど。私はたまたま人権問題研究センターの所長をやっておりますが、大きな柱が四本あって、それぞれの担当者は自分のことはやっているのだけれども横で何が行われているかということとは必ずしも、人によりますけれども把握できているとはいえない。

例えば今日でた例ですと、同和問題を考えると、われわれから言ったら同和問題もあるけれども、老人介護の問題もあるし、身体あるいは精神的な障害者の問題もあるし、全部人権なんです。ですから、今のご説明はそれなりにわかるのですけれど、つまり、一つの問題を取り上げても、人権の基礎を成すというか、あらゆる人権問題に通じるようなことは含まれているので、聞いているほうも自分の職務との関係で、警察というのは人権侵害に対してどう対処するかというのが仕事なので根底の共通部分があると思っておりますけれども、人権教育としてやっておられて、しかも専門的にいろいろな分野の仕事をなさる方にやっておられる教育、それをプログラム全体として見たら、その人が何段階か終えられるまでに人権の基礎の部分も含めてまとまったものがあるのだろうと。つまり、教えられる側でそういう大きい絵を描いて、今はここをやっているというふうな形をお考えですかということだろうと思えます。

委員 座長のおっしゃっていただいたとおりです。言っていることは難しいと思うのですが、例えば採用時とか新入社員とか、あるいはマネージャーになったとき、あるいは上級マネージャーになったとき、人権問題に対してそれぞれの立場でよく理解して仕事をしてもらわなければいけないことがあると思う。こういうふうな考え方で、逆にそれが一つの時系列にある研修とすれば、毎年、毎年、忙しい時間を割いて年に1回や2回こういった研修の日にちを設けてやっておられますよね。高齢者という問題もあれば、女性の問題もあるし、若年者や障害者の

問題もある。もっと細かく拝見しているとテーマがずっと網羅されていて、いずれも必要なものばかりなのです。

そのときに、例えばA部署のA課のB担当者という一人の人が、5年間その職場にいて、毎年1、2回ある研修で効率よくいろいろなテーマを習得できるように、カリキュラムを上からみられて、縦にテーマがあって横に対象者があって、極端に言えばマス目にしたときにいろいろなテーマが網羅されていて、一人の人間からみたときに一定期間に一定回数の研修を受けたらいろいろなものが研修できるという形にならないかなと。できるだけそういったものを想定して、完全にはできなくてもそれに近いような形で研修のテーマを決めているといいな、ということをお願いしながら質問をしたということです。座長におっしゃっていただいたとおりです。

事務局 体系化ということについていうと、おおまかに体系という意味でいうと三つあると思うのです。一つは、入ったときに人権の基本的な問題について認識してもらおうということ。そして、人権問題の指導者あるいは主任ということで、職場で人権問題について指導的な役割を果たしていただく方への研修。もう一つは、管理・監督者になったときの研修。この三つが体系的になっていると思います。

そのほかについては、人権の問題というのは階層にかかわらずすべての職員が同じような認識をもっていただく必要があるということで、そういう意味でいろいろな研修を、とくにタイムリーな研修といいますか、時代の変化のなかでテーマを決めてやっています。今の説明のなかにもあったと思いますが、例えば個人情報の問題、インターネットの人権侵害の問題、子どもの虐待の問題、そういった新しい問題を各所属もテーマに選んでやっているというのが一つの傾向だと思います。

今、委員のおっしゃられた、上からみて一人の職員がいろいろな研修を網羅的に受けられるような形が望ましいというお話は、そのとおりだと思います。実は前回この場でご指摘いただきましたが、教育委員会も含めて各部局の連携をもう少し考えるべきではないかというご意見が出たと思います。そういった意見をわれわれは踏まえまして、今は中間状況で、後ほどご報告させていただきますが、職員研修センター、人権啓発推進室を中心によく連携をとって、各部局がどのような研修をしているかということをしてできるだけ、いま委員のおっしゃられた趣旨に添うような形の研修の計画ができないかという問題意識のなかで、検討をこれからしていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

座長 ありがとうございます。関連のご質問でも、ご指摘でも、あるいは別の問題でも、各委員ご遠慮なくどうぞ。

委員 ちょっとお教えいただきたいのですが、これは京都府民のため、最終的には京都府民の人権を守るための研修でございますね。もちろん京都府の公務員さんのための研修ですが、

最終的にはそれが府民にどう関わるかということで、私が一つ気になりましたのは、教育委員会の関係では、公立の学校の先生方は、何年目、何年目とかなり濃い研修をなさっています。保育所関係は保健福祉部の方が研修をなさっているのですけれども、それに引き替え、子どもたちはみな平等にいろいろなことを与えられる権利があると思うのですけれども、文教課の私立のあたりが、私たち医師会は健康を担っているので健診とかでも、公立へ行っている子と私立へ行っている子でかなり差がございます。それはそこにいるとわからないのですけれども、子どもを二人、三人と持つとかなりそのギャップがあります。検尿においても公立はきっちりしているけれど私立はほとんど手つかずとか、子どもが受けることに関して差があるのです。

初めてこういう資料を見させていただきまして、文教課のほうはかなり出席率が、参加状況が上がったというものの100%ではないですし、1年に1回の研修なので、私立学校は独自の学校の教育方針をもっておられますから入っていくのは難しいと思うのですけれども、そこに在籍する子どもたちは京都府民でありますので、そのあたりに力を入れていけたらいいなど。医師会としても健康という形では文教課に力を入れていきたい部分でございますので、人権のほうも京都府民の子どもという立場に立ってお取り扱いをよろしくお願ひしたいと思ひます。方向違いの質問かもしれませんが、私は初めてでよくわからないものですから。

事務局 文教課です。先ほど申しましたように、私立学校には独自の教育理念とか建学の精神があるというのは大前提としてあるのですけれども、やはり人権教育というのは教育の基盤であるという認識におきましては、各私立学校におきましても共通の認識をしていただいていると思っております。各私立学校の人権教育におきましても、計画的、系統的、組織的に実践することが大切であるという共通認識の下に、校種によって中身は違うのですけれども、基本的人権に関わること、同和問題、障害者、女性というような個別の問題でありますとか、あるいは普遍的な観点におきましても各学校におきまして、年間指導計画等を立てていらっしゃる学校もたくさんございますし、そのなかで取組を進めていただいているところでございます。

例えば、教職員の研修会はもちろんですけれども、子どもたちへの人権教育ということで外部講師を招いての講演会とか、ビデオ等の視聴覚教材を使った人権学習とか、福祉施設等の訪問とか、あるいは手話、点字、車椅子、アイマスク体験のような福祉体験に取り組まれている学校もございます。また、清掃活動、あるいは人権ゆかりの地へのフィールドワークなど体験的な活動も含めながら、知識の伝達だけにとどまらず実践力を養うような工夫のある学習もされているという報告をいただいております。

そういった意味で、各私立学校においてもそれぞれの建学の精神の下に人権教育につきましても進められているところであるという状況でございます。お答えになったかどうかわかりませんが、

副座長 文教課との関連ですが、一度私も講演をさせていただいたのですけれども、たしか

管理職の方だけが来る研修だったような気がします。私ども国立大学の附属の小・中・高の先生も私立学校とある意味で同じで、教育委員会の研修を受ける義務がないし、受ける手立てがないのです。うちの大学の教員も人権の研修に関しては手薄の状態になっていて、私立はかなりそういう部分があると思うのです。

何がいいたいかということ、聴講という形で相互乗り入れというか、教育委員会は体系立ってやっているし、センターも持っていらっしゃるの、そこをある程度オープンにして、私学の先生も、強制はできないけれども情報は流して、「模擬授業をこんなのをやっているし、興味のある方はどうぞいつでも来てください」というような形になっているのかどうか。それは不可能なのか。やる気があるのかという話を聞かせてほしいのです。

事務局 ただ今の副座長のご質問ですけれども、例えば国の指定とか府の指定とか、指定に基づいて研究をしている学校がございますが、そういった場合においても私立の学校に案内を送るということは基本的にはしていないのではないかなと思います。

それから研究会がどうなっているかということですが、公立の学校の教員、私立の学校の教員、それぞれ研究会をもっておりますので、この研究会については年に1回、同じ席で交流をしているという実績はあるのではないかなと思います。

座長 ご質問のなかで、制度としてそういう垣根を超えた情報交換ができないようになってきているのか、してはいけないのか。そうではなくて、今までどおりやっているから交流したら、もっと同じことが有効に生きるのに、それがやれない状況になっているのか。その辺はどうなのですか。

事務局 いろいろな分野で、とくに私学の学校のほうからそういう働きかけが起こりつつあることは事実でございます。例えば生徒指導の関連でもっと私学と公立が交流する場をつくれないものか。あるいは教育課程で、去年の10月に未履修の問題が全国で起こりましたけれども、教育課程の編成に関しても私学と公立が交流する場ができないかといった話も承っています。

実は教育課程などは、私学の高等学校、国立の学校についても案内を出させていただいておりますので、出席いただく場合があります。そのように、すでに交流が行われている場面もあることはあるので、してはいけないということはまずないと思います。今後、公立と私学が話し合う場というのがありまして、主に公立の学校の定員に関わって話し合いがこれまでもたれてきたことがあります。その組織を少し改変して教育内容についても交流できないかということで、実は今年度からそういう交流の場をもっているところでございます。また、その組織のなかでも話が出てくるのではないかと考えております。

座長 私学の場合、私の知っている範囲だったら大学レベルは少なくとも年に1回、共同の研修会をなさっているわけですね。組織としてはあるので、公立のほうにそれに見合うものがあるのかどうかは、教育機関のレベルによっても違うと思いますけれども、そういうものがあれば、そこで情報交換するように府として助言されれば、今おっしゃったような方向へはもっと意識的に進む、あるいは進めることができると思います。関連で、あるいはほかの点でも、もう少し時間がございますのでどうぞ。

副座長 今の話はそれでいいと思うのですけれども、せっかく1ページで総合教育センターが「懇話会で助言を得たい事項等」と書いてくださっている部分がありますので、助言ということではないのですけれども、これ全体を見させてもらった感想を含めてお話ししたいと思います。

全体の行政部局との連携というお話があったのですが、教育委員会の場合は、教員であるということで、子どもたちにどういうふうに入権感覚なり入権意識を向上させるかということと非常に実践的に、では自分が学んだことをどういうふうに分かるにしていけるかということをやっているらっしゃると思いますが、勉強というのは自分が話す段になっていちばん身につくと思うのです。自分が学んだことを今度は誰かに伝えるときに、自分のなかでまとめて「いちばんいいことはこれだ」という形で伝えていくことになると思います。ほかの部局の場合は指導者になるという形で、5年後、10年後には職場のなかのリーダーになるという形でそういうことを発していくと思うのです。

少し唐突な意見かもしれませんが、先ほど体系化という話があったように、京都府のなかでは結構長いスパンにわたってかなりの量の研修を用意しているらっしゃると思うのです。けれども、新採で入ったときにそういう体系を知らないまま「受けなさい」といわれてポーズと受けて、1年が過ぎて次の年もまた「受けなさい」といわれて「はあ」と受けてというような状態になってしまったらもったいないと思うのです。

何がしたいかということ、「人権研修ノート」のようなものをそれぞれの人が持って、1年目受けたら、これは強制ではないのだけれども「せっかくだからノートを取るなら取ってくれ。メモを取ってくれ。せめてテーマは何だったかということぐらい書いてくれ」と。そして2年目、3年目、4年目という形でそのノートを10年ぐらい使う「10年日誌」のような感じで持っておいてもらおうと、リーダーになったときに「そういえば昔やったな。こういう形で習ったな。こういう講師の方がいらしたな」と、それぞれの人が人権教育のファイルみたいなものを持つような工夫をすれば、公務員の方は一度公務員になられたらほとんど辞めなくて10年、20年という形で仕事をなさるわけですから、その蓄積を生かして次にまたリーダーになっていただくというような仕組みを考えてもいいのかなと思っています。

学校現場では「ポートフォリオ」という形で、いろいろなことを勉強したときにはプリント類なり何なり、調べたことなり集めた資料なり、とにかくまとめておくということをやっている

ます。子どもたちにはそれをやらせているのですけれど、「大人もそういうことをやっておくと、10年後にめっちゃ便利やで」ということも書いてあれば、そういうことなんだよという形で、強制ではなくてもそういうふうにやったらどうかと、これを読ませてもらって思いました。

もう一点は、ほかのところ、とりわけ福祉関係は参加型の研修をすると受講生の評価が高いので、なるべく参加型みたいな形でやりたいと書いていらっしゃったとおりでして、総合教育センターでもかなりそういうことをやっていたらということが口頭でわかったのですが、もう一歩進めて学者連携というか、人権の活動をやっているさまざまな人々のお知恵を拝借する。それは京都府庁のなかの同じ行政職員でもいいと思うのです。要するに最前線に立って例えば警察の方たちがどういうふうに人権関連のことをやっていたらいいかということ、教育委員会の人間が教師の立場から話を聞かせてもらうという形でもいいと思います。

学者連携という表現をしましたが、もっとNPOなり、あるいは行政内部での講師のやりとりとかそういうことをしながら行政の垣根を取り払うような試みが少しずつでも始まっていけば、お互いが講師になることが実はいちばん学習が進むと思うのです。しゃべらなければならぬという緊張感のなかでいちばん学習は進むと思うので、そういう場を用意しながら5年、10年研修を進めていかれたらなと思いました。

座長 ありがとうございます。今のはお答えを求めるといよりも将来に向けてのサジェスチョンですが、とくに個人ノートを与えて「ちゃんと持っておきなさいよ」と。つまり、1年経ったらこういうもの、2年、3年はこういうものという見取図が初めから頭に入っておれば、今自分はここをやっているのだなということで個人のレベルでも刺激があるのではないかと、初めの点はそれをおっしゃったのですね。

まだご発言のない委員も含めて、あと1人が2人でしたらお受けできますのでご遠慮なく。

委員 私も先ほど副座長がいわれましたように、研修というのは受け身ではなくて自分が主体になるとすごく身になると思っています。そういう意味でも今いわれたような研修は進めてほしいなと思います。

それぞれが現場でもつ問題点を事例として、それをどう具体的にやったのかというような内部での研修のしあい、そういうこともあっていいのではないかなと思いました。

座長 ありがとうございます。最後にもうお1人、何かありましたらどうぞ。

委員 これは感想ですが、報告のなかで教育委員会とか医療関係とかさまざまな分野の報告を聞きながら、内容のなかのテーマとかを見ますと、外国人に対するものはどこでも反

映されていないくて、外国人は京都府の府民ではないのでしょうかねと思ったことがあるのです。具体的な研修のなかでは、結構外国人の人権問題に対して研修なさっているのでしょうか。

座長 今のはご質問ですので、お答えを可能な範囲でお願いします。

事務局 研修センターのほうからあとでまた説明をするつもりでしたが、特別研修のなかで「在日コリアン高齢者をめぐる生活と人権」という形で在日の問題についてテーマを絞った研修をしております。先ほど体系の話がございましたときにピンとはずれのことを申しあげたのですけれども、人権をめぐるテーマは多々ありまして、人権のことを10なり20なりぐらい各部で挙げて、それを受けるといふこともあり得るかなと思うのですが、実際に私どもは例えば特別研修を7回やっていますけれど、そのなかのテーマは本当にいろいろございまして、全職員を対象にして、「私はこれが受けたい」と思えばその日を探し出すというような形で、しかも単年度ではなくて2年、3年と続ければかなりのテーマについて聞けるという形になっています。ただ、どんどん新しい人権のテーマが出てきますので追いつかないところもございしますが、そういうものをすべて網羅しているわけではないのですけれども、2~3年の研修のテーマをずっと見れば、かなりの問題について理解ができるようになっていくということを申しあげたいと思います。

事務局 教育関係についてもどういう実態があるのかご説明させていただきたいと思えます。在日外国人の人権問題につきましては、学校の現場では非常に高い割合で必ず一人の子どもが3年間なら3年間、6年間なら6年間学校に在籍しているあいだに扱われているということとございまして。率でいいますと7割以上の学校が必ず在日外国人の問題を扱っているという実態がございまして。非常に幅広く行われているとお考えいただいたらいいのではないかと思います。

委員 今のお二人のお話からは、在日の方のことは結構取り上げているのですけれども、今はニューカマーのほうの問題がいっぱいあるのです。ですから、ニューカマーのことももうちょっと考えて研究なさったらいいかと思えます。

福祉の関係で、かなり外国人の女性たちのさまざまな事件があつて、例えばDVに関することとか本当にあり得ないぐらい悲惨なことがいっぱいあるのです。外国人の婦人たちのDV関係とかいろいろなことに関しての人権問題はどちらで扱っているのでしょうか。こちらの中を見ますと、医療関係とか保健関係とか消防関係とか警察関係とかあるのですけれども、もう一つ増やして婦人からの人権問題研修を行ったらどうかと感じました。

座長 最後の委員のご質問で、われわれは在日韓国・朝鮮人問題と、本当は台湾とか中国の人もおられるのだけれども、ニューカマーというと南米が中心なので、そのへんの問題は外国人とおっしゃるときにどういう形で入ってくるのか、そのあたりから、もしできましたら回答をお願いしたいと思います。

事務局 適切な回答になるかどうかわかりませんが、まず、私どもは外国人の人権というのは非常に重要な人権問題のテーマだと考えておりまして、新京都府人権教育・啓発推進計画のなかの柱の一つに、子どもの人権、女性の人権、高齢者の人権、いくつか挙げているわけですが、そのなかの一つの柱に外国人の人権の問題を挙げて取り組もうということにしているわけです。それぞれのところでテーマを決めて研修なりいろいろな取組をするわけですが、今、崔委員のほうから問題提起のありました問題は新しい問題として、外国人の人権という切り口で考える場合に何が問題になっているのかということについて、われわれもわれわれなりにいろいろなところから情報を集めて取り組んでいますけれども、また委員のほうからも「外国人をめぐる人権という切り口でこんなことが問題だよ」ということがございましたら、今はニューカマーのDV、加害者になったり被害者になったりということだと思いますが、それが一つありますけれども、そのほかにも外国人を取り巻く人権問題でこれが今日的な問題だということがありましたら、ご助言をいただければ取り組んでいきたいと思っております。

もう一回整理して申し上げますと、外国人の人権の問題というのはわれわれが取り組むべき課題の一つの柱だと位置づけて取り組んでいます。いろいろなところで今日的な課題についてテーマを決めて毎年やっているわけですが、そのなかでできるだけ新しい問題を取り上げていきたいと思っておりますので、今挙げていただいたことも含めて、また何かありましたらいつでもいただければ大変ありがたいと思います。

今日、冒頭に説明させていただきましたのは特定職業従事者に対する研修ということで、とくにわれわれの守備範囲のなかで、人権の問題に深く関わっているいろいろな職業、職種の方たちにどんな研修をするのが人権問題を進めていくために有意義かという切り口での説明でございましたので、そのなかでは出てきませんでしたが、テーマとして外国人の問題を非常に重視しているということを改めて申し上げておきたいと思っております。答えになっているかどうかわかりませんが。

座長 ありがとうございます。またあとでこのパンフレットのご説明があると思っておりますので、そのときにも申し上げます。

事務局 今の室長の説明にさらに補足するのは蛇足ですが、外国人の問題でいうと、具体的にどういうことで相談を受けたいのか、例えば日本語が十分にしゃべれなくて伝達が十分でない場合には、うちでいえば国際センターを通じて、例えばDVの問題でしたら女性総合センター

なり、婦人相談所のほうで対応するわけですが、日本語を前提にしているので、そこにいきなり投げ込んで他の外国語でしゃべられたらわからないという部分があるので、国際センターに助太刀をお願いしてもらって、そこからそういう関係するところにつなぐような仕組みが、例えば知事部局サイドでいいましたらそういう連携をとりながら対応できるようにしたいと思いますし、警察のほうの日々の事件でありましたら、府警本部からお見えですので少しお答えをさせていただきます。

事務局 警察の場合は研修ということよりも、京都府警のなかに部内通訳人を置いております。この部内通訳人が犯罪被害者支援要員もしておりますので、そういった者が外国人の犯罪の被疑者、被害者に対する対応をとっているのが現状です。必ず通訳を付けるようにしております。通訳の講習は頻繁に行われています。原告にまつわる国の風習とか、してはいけないこと、いってはいけないこと、そういうことも併せて講習会をやっているということで、これをブラッシュアップ講習、光り輝く講習という言い方をしているのですが、能力を高める講習会ということで現在アラビア語まで広げてやっています。

警察の場合は部内通訳人がおりますので、夜中でも必ずつけて被害者、被疑者に対応しています。ですから在日外国人の方についても各課で細かい配慮がなされています。留学生とか外国からの研修の方に対して、防犯教室とか交通教室も各警察署でいろいろやっているところがあります。

座長 ありがとうございます。また時間がありませんでしたら、この問題にも対応していただきたいと思います。続いてお願いします。

事務局 それでは、特定職業従事者に対する研修等の推進の残りの部分、公務員のところにつきまして説明をさせていただきます。職員研修・研究支援センターから説明をさせていただきます。

事務局 私のほうから京都府の職員の研修についてございますが、平成 18 年度の実施状況についてご説明いたします。私どものセンターにおいて実施している人権問題の研修につきましては、これまでの懇話会においてその概要を紹介したことがございまして、その説明と重複する点もあろうと思いますが、18 年度の研修が終了しておりますので改めてその結果をご報告させていただきます。

研修センターでの取組といたしましては、センター自身が行っている研修、それぞれの職場で人権問題に取り組んでいる職場研修の支援、自己啓発の支援としての研修情報の提供、大きく三つに分かれております。

中身でございますが、34 ページからご覧いただきたいと思います。職務基本コースというこ

とで、採用されてから即の研修、その半年後のフォロー研修、3年目・5年目という形で比較的基礎的な知識等を養っていただく研修、係長になったときの研修、新任管理者になったときの研修、管理職に対して毎年1回やっている研修、このような形でやっております。入られた当初は人権についての包括的な問題等を中心に学んでおりますし、管理職になるにしたがいまして子どもの命とか障害者という形で個別の問題も含めて研修をさせていただくという体系といたしております。どうしても講義が中心ですが、一定年数経った方に対しましてはグループ討議とかワークショップを取り入れております。総数では18年度は977人の方に参加いただいております。職員のアンケートの状況ですが、京都府の最近の人権に対する取組の状況が理解できたとか、同和問題を自分のものとして捉えて実践していきたいというのが一般職員から出ております。管理職のほうでは、積極的な行動実践の重要性を感じたとか、学んだことをしっかりと実際の仕事に生かしたいという前向きなコメントが得られています。私たちの認識としましては、研修により理解を深めてもらったのではないかと考えております。

次のページでございます。職場で人権研修を進めていくその担い手といたしましての研修指導者、実際の職務を担います研修主任に対しまして研修を行っております。これは2種類ございまして、初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、今までからすでに指導者等をしている方に対する研修、この二つがございます。今までからやっていた方につきましては、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、体験に基づくお話とか人権にゆかりのある地をたずねるとか、こういったことをやっております。人権大学にはいくつかのメニューがございますので、そこから自分に合った内容を選んで受講していただき、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の取組をしていただいているところです。総数で251人の方に受研いただいておりますが、受講者職員の感想は、期待どおりのものだった、これを職務の遂行に生かしていくということをお願いしております。

次に36ページですが、これは全職員を対象にいたしまして特別研修として取り組んでいるものでございます。京都府は南北に長い関係から府内7カ所で、南部と北部に分けましてできるだけ多くの機会を設けるようにいたしております。全職員を対象としていますが、会場の関係もありまして単年度といたしましては延べ1,274人ということで行っております。3年ぐらいでほしい1回は受けられる形を考えております。こちらのほうもできるだけワークショップ、今まで体験された方から実際の生活で得られたお話をさせていただくということで、体験を交えたお話をさせていただくことをお願いしているところです。

科目といたしましては、部落問題は当然ですけれども、高齢者の問題、情報保護の問題、戸籍と個人情報、在日コリアンの問題、施設で暮らす子どもの問題、同和問題、障害をもつ人たちの問題、男女共同参画、といった形で幅広い分野の人権に関わるメニューをとっております。こういうなかからいろいろ選んでいただくということで、いろいろなテーマを網羅的にということではございませんけれども2年、3年と受けていただければかなりの知識が得られる

ようになっております。

次に 37 ページですが、それぞれの職場において研修指導者なり研修主任のほうで企画し実施していただいているものでございます。できるだけ多くの方々に受講してもらおうということでやっておりまして、昨年は5,185人の職員が受講しております。これは知事部局の職員の8割ぐらいにあたる数字かと考えています。研修手法につきましても、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取り組まれておりますし、また職場でやられるということでございますから、先ほど保健福祉部からの報告にもございましたように、職場においてまさに自らの職務として人権に関わる問題が中心的なテーマとして取り上げられるのではないかと考えております。

別紙で配らせていただいております資料2・1「平成18年度人権問題特別研修アンケート結果概要」でございますが、このアンケートにつきましても、この懇話会の委員の皆様方のご意見を受けまして、平成18年度人権問題の特別研修を受講した職員にアンケートを実施しました、そのまとめでございます。以前も懇話会で紹介したと思っておりますが、まとめが簡易すぎるという意見がございましたことから、もう少し詳しいものを用意したということでございます。

1番は「各研修科目についてお聞きします」ということで、「研修内容は期待どおりのものでしたか」「研修内容は今後の職務に役立つものでしたか」「研修内容は人権問題の理解深めるものでしたか」「講師の説明はわかりやすかったですか」という形で聞いております。「ふつう」以上の回答が多いということがうかがえると思います。

2番は、人権問題研修についてどういうことをしていったらいいですかという設問に対する回答でございますが、「受研したい人権問題は何ですか」ということで、同和問題、子ども、高齢者、障害のある人、外国人、犯罪被害者等々、いろいろな人権の問題があるなということがうかがえるかと思っております。外国人につきましても、先ほど在日外国人につきましてテーマとして取り上げたということを申しあげましたが、それ以外の問題についてもあるという委員さんのお話を伺いまして、そういったことも考えていく必要があると思っております。

「人権問題を理解するために、どの研修から充実すれば効果があると思えますか」ということに対しまして、1番は研修センターの研修、次が職場の研修、それから世界人権問題研修センター等の研修、自己研修という順番になっています。

「人権問題を理解するために、どのような研修内容にすれば有効だと思いますか」ということで、いちばん多いのが現地研修ということで、実際のそういうところを見てみたいというのが1番です。あとは講義研修、参加型研修、体験学習といったことになっています。

「人権問題研修を受けて気づいたことは何ですか」ということに対しまして、理解を深めた、新たな知識を得た、再認識された、これに配慮した職務遂行をしたい、あるいは積極的に行動したいといった回答が得られております。以上で当センターの取組の概要の説明とさせていただきます。よろしくお願いたします。

事務局 続きまして、人権啓発推進室から 38 ページの「人権啓発指導者養成研修会」について説明させていただきます。これは人権啓発指導員及び推進員を対象とした研修でございます。そして、どういう人が指導員なり推進員になっているかといいますと、各部局の次長、主管課の課長、研修計画を立案する係の係長でございます。その方に、同和問題をはじめ、外国人の人権、子どもの人権、女性の人権、高齢者の人権、障害者の人権、ハンセン病、その他の人権課題、この八つのテーマで講演なりワークショップなり全部を受けていただきます。指導員、推進員は通常 2 年ないし 3 年になっていただきますので、そのあいだに八つのテーマを受けていただくということです。体系立った受講をしていただいて、指導者として研修を自ら立案するときに役立てていただくということで実施しているところでもあります。ここに書いてある数字は延べ人数になっていまして、1 回ごとでは 80 名ぐらいですが、このねらいは、指導員、推進員になられた方それぞれが八つのテーマを受けていただいて、その知識をもったうえで、それを別の形でサポートいたしますけれども、地域や職場で研修なり啓発指導者として頑張っているように、そういう人を養成するための研修として実施しているところでもあります。

ただ、問題は、人数が多いのでワークショップのような研修がしづらいところがございます。先ほど研修センターの研修事業のなかで職場研修指導者主任研修がございましたが、そこと重なっているところもございますので、研修センターともいろいろ連携を図りながら、また後ほど説明をさせていただきますが、重複のない、効率的な研修内容に充実していくようにしたいと考えております。

とりあえず、説明をさせていただくものについては以上でございます。

座長 ありがとうございます。それでは、まだ計画しているものも含めて、委員のほうからコメント、ご質問がありましたらお願いします。

委員 バクツとした質問ですが、人権教育・啓発という形で進められているのですが、これは職務を遂行する、指導をするについて最低限必要な人権的なものの考え方を入れていくということなのか、もう少し本質的に人間を育てていくというところまで含んだ形での研修というもち方をなさっているのか。つまり、どういうことかということ、どうしても役所的にやると成果主義が抜けきれないわけです。税金をいただいてそれを執行しているわけですから、適切に効果的というのは抜きがたい部分です。そうすると、やったあとの評価で、よかったというのが出てくるのです。例えば資料 2 のなかの評価の部分でも、効果があがっているというのは、それはそれでいいことですが、何かよくわからなかったとか、面白くなかったというところまで目線に入れて研修の効果を考えているのかどうか。

「ふつう」以下の人の場合で、いろいろな考え方がありますから、聞く耳もたんという人もなかにはいると思いますが、なかには「こうしたらいいのにな」と思いながら聞いている部分もあるかもしれない。そこで「いいえ」という答えが出てきている。肯定的な答えは、研修を

聞こうという気になれば、誰かが研修をしてくれているわけですし、講師の誰かがしゃべってくれているわけですから、何か一つそこで大事なものを持って帰ろうと思ったら、自分がスタンバイしていれば「ああ、今日はいい話を一つ聞いたな」とか、「これは職場で適用できるな」、これは積極的な姿勢なのですが、一方、ネグレクト的に見える部分にもひょっとしたら目線を落としておく必要があるのではないだろうか。つまり、効率主義というものの限界があるのかどうなのかということなのです。

総合的に段階を踏んで知識学習をしていく、あるいは実践学習をしていくということは、それは大事なことからやらないといけないことだけれど、どこまでを目線に入れているのか。極端にいうと、公務員の方は法律に従って仕事をしているわけですから、その法律を超えるかどうかとなると、これは超えられない。しかし、人権問題を進めていくと、世の中の見方を変えるとか、ものの考え方を変わるとか、別の発想があるというのに気づいていくという点も大事なことで、やはり伝えていかなければならない。そうなってくると、法律を変えていこうという、これは政治的な面は別にして、今自分たちがやっている仕事のなかで限界を感じているのかどうなのか。いいことはいいからこれですとっていくのですが、ただそこまでいったときに一線を超えるのか超えないのかという壁を感じている人たちも、研修を受けた人たちのなかにはいると思うのです。

言い方を換えれば、効率主義をちょっと置いて、マイナーな部分にも目を当てていく必要があるだろうし、研修というのはどこまでをにらんで研修をしているのか。職場の仕事をやるのに最低限必要なところでとめているのか、あるいはそれをもう少し変えていこうとしているのか、そのへんについてお話が聞ければありがたいです。

座長 つまり、積極的に評価していないなかから将来へ向けて大事な、有効なものを見つける姿勢をおもちですか、そういう実績はあがっているのですか。公務員だから優等生は大事だけれども、今の枠に対してそれを揺さぶるといふか、違う視点から切り込む声を、あるいはそういう意見が出てくるようなことも狙ってプログラムを立てられているのですか。私なりにそういうふうにお聞きしました。どうぞ府のほうから回答をお願いします。

事務局 まず職員研修は、他の研修もそうだと思うのですが、われわれがターゲットにしているのは、一人ひとりの人権が尊重される社会の実現を目指すというのが京都府の大きな行政目標でございます。したがって、そのための職員を育てるといふのが最終的な目標になっていきますので、そういった社会の実現に向けて、これは職場だけでなく地域も含めて、どういったことができるのか、それができるような職員を育てたいというのが最終の目的ですが、なかなかそこまではいかないというのが現状ではないかと思えます。あとでまた研修センター所長から補足があればしていただきたいと思えますけれども、われわれのターゲットはそういうところで研修をやっています。

今、アンケートの結果についてふれられたのですが、これは数字で出しているからこういう形になっていると思いますけれど、実際のアンケートは記述をする箇所もありまして、研修によっては、評価する意見もありますけれども、否定的な意見や、もっとこんな研修をやらないと効果がないじゃないかとか、もっと違った形でやれとか、こういった研修はもういいのではないかといった意見も含めていろいろな意見が出てくるわけです。それについては研修センターで1件1件点検をしていますので、そういった意見も踏まえて次年度の研修を企画するという形になっています。

われわれがやっています研修は、職員一人ひとりに人権意識をきちんともってもらうというのがもちろん大切で、それは最低限必要ですが、さらにもう一步進んで、人権が尊重される社会の実現に向けて一人ひとりの職員が何ができるのかということをつかんでほしい。そして地域も含めて、地域の場合は対象が一般府民、隣近所の人になると思いますが、そういったところまでできるような職員が育てばいいなということで実施をしているわけです。回答になっているかどうかわかりませけれど、そういったところがわれわれの目指しているところでございます。

事務局 役に立ったとか効果的という回答が非常に多いのですが、そうでないという答えもありまして、そこには2種類ありまして、一つは、人権を学ぶことは意味がないとか、人権学習をしても仕方がないという非常に極端な意見です。こういうのは非常にわずかです。やはり公務員ということで私たちの仕事は最終的に府民の安心安全・人権を守っていくところにあるわけですから、こんなこと自体必要ないという職員がいては困るわけですし、そうならないようにもっていくということです。ただ、やり方が一方的すぎないかとか、時勢に合わないのではないかと、そういった解明的意見といえますか、そういったものについては十分に点検させていただいて、それを反映していきたいと思っています。

もちろんわれわれは法によって仕事をするのですが、当然法の限界といえますか、法自体が時勢に合っていないということも多々あるわけです。そういった話を、いろいろな研修をされる講師の先生も必ずしも今の法に則って話すばかりではなくて、今はこういう法律になっているがここが問題であるとか、これはこうしなければならぬのではないかと、こういう形でお話をされますし、われわれも当然そういうことまで含めて考えていかなければならないと思っています。

法の範囲内ということであっても、例えばこれは国の問題なので言いにくいのですが、社会保険庁の問題ですね。あれはまさに現に決められていることを実行しなかったということ、ネグレクトしたということございまして、その結果が本来もらえる年金の保険料を忘れてしまったということになっているわけで、これは法の改正とかいう以前に法すらも実行していないということですが、記録をきちんとしなかったことが個々の人たちの人権を侵しているのだという認識に欠けているのではないかと私は思います。

法の改正を待たなくても、都道府県レベルで条例あるいは予算制度のなかでできることが多々ありますし、どうしても法改正を待たなければならないということにつきましては、われわれとして意見がまとまれば国に対する改正要望といったようなことでもって行くわけですから、そういったことも含めてトータルとして考えられるようになってほしいということであります。

仕事をしていくうえのテクニックとして人権をみていただくのではなくて、まさにわれわれの職務そのものが人権というものを人間としてどう考えていくかというところからスタートしていく、そのことが結果として職務の誠実な執行等々に反映していくと考えておりますので、そのようなことでやっております。

事務局 教職員の研修に対してどうかという観点で説明させていただきます。人権教育に関する知識技能の向上ということで研修を計画し、受けていただいて身につけていただくということでございますが、それ以前に教職員は児童生徒の前で人権学習を教壇で進めていくという立場にありますので、自らの人権意識を常に高めるといふことのもつ意味が非常に大きいのではないかと私は考えています。だから、受講する教職員の人権意識を高めることが人権教育に関する知識技能向上を図ることと常にセットになっていなければいけないのではないかと。現実に学ぶという姿勢が教壇に反映されていくのではないかとということですので、不断の研修という言い方を教職員についてはいいますけれども、人権意識、あるいは人権教育についても同様のことがいえるのではないかと思います。具体的な事例がありますので、センターの所長のほうからお願いします。

事務局 昨年12月13日付けの京都新聞に出た記事の一つを紹介したいと思います。内容は、綾部市教育委員会が市内の小中学生にいじめについての調査をしたという記事です。このきっかけと申しますのは、皆さんもご記憶にあるかと思いますが、文科省の大臣にいじめられていたという手紙が来たのです。そのなかに「豊か」というその消印が見えたので、全国のその消印がある郵便局の総点検があったときにちょうど綾部市に豊里局というのがありまして、そこかもしれないということで綾部市教育委員会に市内の16校3,086人の生徒児童を対象にして記名によるアンケートと面接をしたのです。そのなかで226人がいじめにあったことがあるというデータで、それを市教委と学校のほうで細かく指導して、結果的に解決したり、あるいはただのケンカであったという事例も含めて、最終的にいじめで解決していないという状況が1人だけになったという事象が紹介されているのです。

われわれは従来から、いじめというのは人権侵害であるという捉え方をしていたのですが、学校のなかでは往々にして、いじめの具体的な事例は生徒指導の事象と捉える傾向があります。そこで綾部市教育委員会はこういうことを実施して、この機会に、「いじめというのは人権侵害である」ということを全教員に知らしめて、そういう対応を全員にさせた。これは研修

の成果だけではもちろんないのでしょけれども、先ほど外村委員さんから事例で学ぶべきだという話があったのですが、まさにこういう事実を使って教職員の資質を人権に向けていくということの一つの事例として綾部市の教育委員会の対応は、私は当時ここを所管している中丹教育部の局長をやっております、大変素早い評価をしたということを紹介させていただきたいと思います。

座長 ありがとうございます。やりだせば残り時間は全部この問題に使ってもいいのですが、あと三つ処理しないといけないテーマがありますので、資料3、4、5、それぞれ8分ぐらいしかないので、説明のほうはできたら3分そこそこでお願いしたいと思います。それでは、事務局のほうへお返しします。

(2) その他

ア 就・修学援護制度一覧の外国版の作成等について

事務局 それでは、就・修学援護制度一覧の外国版の作成等について教育委員会から説明させていただきます。

事務局 教育委員会人権教育室です。お手元の資料3でございますが、就・修学援護制度一覧の外国版の作成等につきまして簡単にご報告させていただきます。京都府におきましては、経済的な理由によって就・修学、技能取得、あるいは就職が実現できないということにならないように各種の援護制度を設けているところでございます。これは制度を希望する方が制度の内容を十分に承知しまして積極的に活用・利用できるようにPRをしていこうということで、毎年こういった援護制度の一覧、パンフレットを作成しまして、ホームページ等でも紹介するとともに各学校にも配付しまして、担任等が進路指導とか家庭訪問の際に有効に活用できるようにということで作成しております。

援護制度一覧につきましては、従来は日本語によるもので、外国語版はございませんでしたが、前回第5回懇話会におきまして委員の先生からご指摘がございましたように、外国人の児童生徒と保護者の方に十分活用いただきますように、このたび援護制度一覧につきまして外国語版を作成することになったということでございます。

資料3の図1にございますように、京都府内における外国人児童生徒につきましては約7割が韓国・朝鮮の方で、その次は中国、台湾、フィリピンとなっております。日本語指導の必要な外国人児童生徒につきましては図2にございますが、中国の方が約6割、フィリピンが2割超でございます。

こうしたなかで外国語版を作成するにあたりましては、日本語指導の必要な外国人児童生徒の割合とか、あるいは外国人の児童生徒の多い韓国・朝鮮につきましても保護者のなかには日本語の得意でない方もおられるということもございますので、今回そういうところで中国語、

英語、ハングル、この3種類の外国語版を作成することになりました。

作成にあたりましては、京都府名誉友好大使の先生方とか、あるいは関係機関の協力を得まして完成に向けて取り組んでいるところでございます。お手元に、まだ途中経過ですけれども日本語版、中国語版、ハングル版、英語版、4種類のサンプルを、実際は約80ページの冊子でございますが、その前のほうの部分を資料としてお配りしております。

併せて、その資料の後ろに、「京都府立高等学校を目指す皆さんへ」という1枚ものの資料がございますが、これも前回委員の先生からご助言がございまして、府立高校の入学に際してどのくらいの費用がかかるのかということで、一定の目安のものを一覧にしまして、これにつきましても三つの外国語に翻訳しました。こういった資料と合わせまして、今後の外国人児童生徒の進路選択に役に立てばと考えておりまして、今後は毎年新規事業とか改正部分がありましたらそれを追加修正しながら有効に活用いただきますように工夫しながら進めてまいりたいと考えております。以上でございます。

座長 この件について、何かご質問、コメントはありますか。お願いします。

副座長 こちらでこうしていただけたらいいなとお願いしていたことが現実になって、この会の意味があつてとてもよかったなと思っています。私は口だけで何もしなくて大変申し訳ございません。これが突破口になってほしいという思いがありまして、今回は多言語サービスということで、教育委員会さんがいちばん関係のある高校に入るときの外国籍の子どもたちに対するサービスということでやったのですが、もっと緊急性がある場合もあると思うのです。福祉関係とか警察関係とか。警察はなさると思うのですが、いろいろなところで多言語サービスがあったらもっとよかったのという部分があると思いますので、ぜひとも人権啓発推進室のほうでそれぞれの部局に声をかけていただきまして、教育委員会だけがやる仕事ではないと思うので、何か模索していただけたらと思います。

座長 ありがとうございます。どうでしょうか。

委員 私も今回、副座長から多言語に訳したらどうかという提案があつて教育委員会が早速進めていただいたことに対して本当に嬉しく存じます。副座長もおっしゃったとおり、今回をきっかけにもう少し広くいろいろな領域に、医療とか福祉にも、もっと多言語でまず情報から発信しましょうという声かけをしたらいいかなと思います。よろしくお願いします。

座長 病院の窓口というのは一つ大きな問題です。今、私は大津市に住んでいますが、大津市民病院は偉いと思うのは、先生が率先して、とくに滋賀県は中小企業が多いものですからニューカマーが非常に多くて人口の2%になります。滋賀県は結構人口が増えているのですが、

それでもそういう率なので、私は県に対してそれを支援するようにと申し上げています。個人のイニシアチブに任せおかないで、NPOに任さずに、行政としても支援するような、京都もぜひそういう方向でお願いできたらと思っています。他にこの件で何かございますか。

委員 子育て支援のグループがやはり多言語の必要性ということで、この冊子を私たちの関係グループがつくったのですが、増刷するとき、このぐらいの部数でもどこへ届けたいのかということでもかなり苦労しました。だから、重要なポイントにしか置けなかったというのがありましたので、増刷とかに支援いただければ嬉しいなと思っています。

座長 外国人登録をしている人については押さえる手立てがあると思うのですが、個人レベルまでやれるかどうかは別として、それから大きい病院に、これは医師会を窓口にして情報を流すとか、いろいろ考えて利用していただいたら、日本に来ておられる外国人にとってもう少し日本が住みやすい国になるのだらうと思います。ほかにございませんか。

それでは、資料4をお願いします。

イ 効果的な職場研修実施のための支援策について

事務局 それでは、効果的な職場研修実施のための支援策についてということで、資料4に基づいてご説明、ご報告をさせていただきます。昨年、一昨年からの懇話会のなかでは研修事業が議題に取り上げられてまいりました。そのなかで今日は特定職業従事者に対する研修を中心に説明をして、部分的に職場研修についてもふれられましたが、各部局においては、先ほど私は啓発指導者と申しましたし、職場研修指導者という形で研修計画を立案しながら取り組んでいるのが現状でございます。センターによるセンター研修とともに職場研修が重要な研修ということで進めているというのは、すでにこの会議で説明させていただいているところですが、そのなかで従前は必ずしも、センターのほうはセンターできっちりと研修計画を立てられて進められているのですが、そのなかで私ども人権啓発推進室が一定協力関係を保ちながら一緒にやってくる部分はあるのですけれども、いろいろ懇話会で議論を進めていくなかで、もう少し私どものほうがセンターと一緒にやっていくべしと考えるに至りました。

毎年度、当該年度の実施方針を定めておりますが、実施方針の重要な部分は啓発なり研修計画の骨子にもなるわけでございますので、そういったものが具体的に各職場での研修計画に反映されるように、センターと私ども人権啓発推進室とが連携して方向性をきっちり出して、各部局のほうに方向性を提示していこうということで、とりたてていうほどのことではないのですけれども、実施方針を毎年度定めるという形になって3年目に入ったわけですし、具体的に研修計画にもそれがより明確に反映されるようにしようということで、これは懇話会でいろいろご意見いただいた一つの結果というか、方向性としてそういうものが出てきたわけです。

併せまして、研修計画を立案するにあたって、自らが講師になる場合もありますが、その研

修テーマにふさわしい講師を探すのは各研修計画立案者が悩むところでございます、それに
つきましても過去のリストはあってないようなものなので、私どもが中心になりまして、京都
府の各部局でもやっていますし、各市町村でもいろいろ苦労しながら計画を練って、その積み
重ねがございますので、そういった積み重ねの部分を一定集約して、研修計画の講師リストに
なるようなものをつくって各研修立案者にお返しをするという形で、研修講師リストになるよ
うなものを作成提供して支援を図っていこうと。

そういうのを骨子にしまして、具体的には、さらに資料の裏側2ページに「研修企画者への
支援」ということで、先ほど説明がありましたセンターの人権問題職場研修指導者・主任研修、
私どものほうの人権啓発指導者養成研修会、これは重なり合うような感じの部分もありますの
で、それを効率的に連携させて職場研修に役立ててもらうようにカリキュラム等も含めて、実
施方向も含めて、さらによりいいものにしていきたいと思っています。

教育委員会のほうでは研修資料をおつくりのようですが、私どもが研修会をするときには、
人権啓発推進室の講師が研修する場合は今の話題に応じた人権研修資料を作成して配付して
いるのですが、そういったものについてもさらに充実を図っていきたく。定期的な情報提供
というのを、今はそれぞれ各自にパソコンが配備されておりますので、そのパソコンを使いな
がら定期的に情報を提供するというのをそれぞれやっているところではありますが、それをさ
らに充実していくということで、職場研修支援を人権啓発推進室、職員研修・研究支援セン
ターがより今まで以上に連携を図りまして、きっちりその実施方針に沿った研修が各職場で行わ
れるように取組を進める方向をこの際きちんと確認をし合ったところでもあります。これもこの
懇話会の成果かと思っておりますので、ご報告させていただきます。

座長 ありがとうございます。地方自治体だけではなく日本の中央官庁の縦割り行政はひど
いもので、私が直接関係しているところでは、ロースクールをつくって法律専門家を毎年、法
務省はせいぜい3,000人までといっているのに、ところが文科省が初年度にロースクールをつ
くるのを許可した定員が5,720人、つまり倍ぐらいなのです。ということは、半分はロースク
ールに行っても法律家の資格を得られると思うなということです。それは医学部と比べたら、
お医者さんの場合は8割、9割が、原則として国家試験が通れば免許が出るわけです。学生は
そう思っているから職業を捨ててロースクールに来て、2年、3年のうちに通ればいいのだけ
れども、そういう学生をみていると、あの二つの役所はなぜもっと情報を共有するとい
うことができないのか、二度とそういうことは起こってほしくない。実際の被害者は学生になるわけ
ですから。

今のご説明を聞いていて、京都府は人権研修に関する情報ネットは、それを共有する方向に
歩み出されたということで、ぜひ今後もっと拡充する形で続けていただきたいと思いま
す。ほかの委員、ご発言がありましたらどうぞ。

副座長 定期的な情報提供ということは、今日、資料4でお話いただいたのは、職員研修センターと人権啓発推進室との連携と書いてあるのですが、なぜ教育委員会は入っていないのですか。まだ調整中ですか。

座長 可能な範囲でお答えください。

事務局 私どもは知事部局に入っていると同時にこの推進本部の事務局もしておりますので、そういう意味で、教育委員会さんもこのリストについては実施方針も一緒になって入っておりますので、この推進会議の事務局として人権啓発推進室が入っていますから、教育委員会と連携を図ってやらないという意味ではなくて、一緒になってやるという方向でありますので、そのようにご理解いただいて結構です。

座長 教育委員会のほうも積極的にお願いしたいと思います。私は滋賀県に住んでいますので、人権教育・啓発というと、新しい人権問題がいくらでも出てくるのだけれども、基礎は同じだということはわかるのだけれど、教育委員会へいくと同和教育で固まっていて、それ以外のものを受け入れる柔軟性が非常に少ないのです。少なくともそれは京都府の場合ぜひ克服していただきたいと思います。

それでは、最後のテーマをお願いします。

ウ 平成19年度の人権強調月間中の人権啓発に係る取組について

事務局 続きまして、私のほうから資料5に基づきまして、平成19年度の人権強調月間中の人権啓発に係る取組についてということで、明日8月1日からの1カ月間は人権啓発重点取組期間として人権強調月間と位置づけて、人権街頭啓発はじめ各種取組をしていきます。今日、クリアファイルに入れてお配りさせていただいている資料がございますが、こういった資料を活用させていただきながら、3ページにわたって書いてございますが、このような取組を府内各地で、私ども京都府だけではなくて、市町村やNPOの皆さんと一緒にしているいろいろな取組をしまりますので、ご報告をさせていただきます。

併せまして、先ほど委員からご意見がありました。3ページの10の「研修会の開催」のなかで人権啓発指導者養成研修会は、今年の8月の部については「地域ではぐくむ国際理解」ということで教育大学の浜田麻里先生に、ニューカマーの中国の人の、先ほど外国語版の作成等がありますけれども、そういった部分で指導者の方にお話をいただくような形で考えております。今年度の取組を私どものほうでも考えておりますということで少しふれさせていただいて、簡単ですがご報告にさせていただきます。

座長 ありがとうございます。ご質問、コメントがありましたらご遠慮なくどうぞ。

副座長 懇話会のいろいろな意見を取り入れていただいて新しい取組が始まってきてよかったなと思って見させていただいていますが、一つだけ、2ページの「啓発ポスターによる啓発」に「芸術学部学生のデザインによる云々」とありますが、例えば配られたストラップとか、そういうのが試みになりつつあるのですか。

事務局 そうですね。

副座長 ポスターもいただいているのですが、それは芸術大学の学生さんに描いてもらって誰がそれを最終的に「これがいい」と選んでいるのでしょうか。

事務局 これは18年度、去年、大阪成蹊大学芸術学部と京都嵯峨芸術大学芸術学部でテーマに沿って半年間ポスター作成なり、携帯ストラップの製作という形で考えてもらったのです。その成果がなかなかいいものができた部分があるので、それを今年度のポスターなり啓発グッズとして活用させていただいたということで、審査は、お願いした大学の教室の先生からいくつか選んでいただきましたので、今度はこれでいこうかという部分は私ども人権啓発推進室で選択して、ポスターなりグッズに製品化したという流れです。

副座長 なぜ聞いたかということ、人権啓発室がいくつかのなかから選ばせてもらっていると聞いて安心したのですが、芸術畑の方たちに依頼すると往々にして首を傾げるような作品が出てくる可能性もあるのです。「人権でお願いしているのだけどな」みたいな。うちの大学でも著名な芸術家がいらっちゃって、その方たちに「こういうふうにつくってほしい」といってあげてもらったものが、「どう考えてもセクハラだよ、これ」という話になってしまって、でも向こうにとってみれば表現活動なので、結構、芸術の表現活動と人権というのは油と水みたいなところがあるので、よくチェックをしていただけたらなと思います。

座長 人権はしばしば衝突する場面があるようで、ある意味で行政は府民全体の視点に立って多数の人にとって受け入れやすいものを選んでいただくと。あとは、このあとの計画ですか。事務局からお願いします。

座長 もうほとんど時間がないのですが、委員のほうで、やるのだったら今までのもの以外に、こんなことをやったらどうか、われわれとしてはこういう方向にいくことが望ましい、そういうことがありましたらご発言ください。

委員 時間がないのにすみません。最近、私は京都市と世界人権問題研究センターと一緒に

京都市外国籍市民意識調査をやっているのですが、京都府では外国人の意識調査とかはなさったことがあるのですか。

事務局 外国人の意識調査という観点では、われわれもそういったことを実施したことはございません。

委員 そうですか。滋賀県とか大阪府の資料を見たことがあるのですが、非常にいいと思いますので京都府でもなさったらどうかと。なぜかという、内容としては教育問題もありますし、医療問題に関して、福祉に関して、人権問題に関して、さまざまな問題に関して調査しているので、それも一つの資料として参考になるのではないかと思います。

座長 都市部には留学生が相当いると思いますが、府地域全体として共通した問題が起こるようなところがあると、府としてもそれに関心を向けざるをえない状況になるでしょう。ですから、あなたが身をもって感じられたら、それはそれで要望をあげていただいたらいいと思います。他にございませんか。

それでは、定刻をまわりましたので、最後のほうは駆け足になりましたが、今後ともよろしくをお願いします。