

# 人権啓発推進リーダー養成の課題

上杉 孝實

## 要約

人権啓発推進リーダーは、住民主体の学習を支えることが重要であり、そのために、人権の内容はもとより、学習者の理解、学習の方法、資料の提供、学習集団の組織化、社会教育施設の活用などについて学ぶ必要がある。他者への援助を行うには、これらを自分のものとせねばならず、リーダー養成は、実習をまじえた長期間の継続的学習を行うことが必要である。この点で、部落解放・人権大学講座の意義は大きく、このような取り組みの拡充が望まれる。

## はじめに

人権啓発を推進するリーダーには、多様な人々がいる。企画する人、資料を提供する人、教材づくりをする人、講師として活躍する人、話し合いを促進する人、集団づくりを進める人などである。これらの人々の多くは、日常他の職業活動に従事しながら、人権啓発にあたってい

る。それぞれの職業活動との関連で人権啓発を進めることが重要であるが、同時に、的確に啓発を行うために学習が必要となる。本来、啓発は、人々の学びのきっかけづくりであり、自己教育への案内であって、それだけにリーダーとして身につけなければならないことは少なくない。これまでにも、人権啓発推進者の養成・研修は、さまざまなかたちで行われてきたが、改めてそのあり方を検討することが課題となっている。そのなかで、部落

解放・人権研究所が事務局を担っている部落解放・人権大学講座は、長期間にわたって学ぶ講座として、多くのリーダーを輩出してきているのであり、その意義と位置づけについても考えることが重要である。

人権啓発推進リーダーの多くは、成人を対象として取り組むとともに、自らも成人学習者の位置にあるのであり、本稿では、成人教育と関連づけながら、リーダー養成についての考察を行う。

## 一 リーダー養成の重要性

人権についての認識・態度を養い、それに則った行動を伴うようにするため、これまでにもさまざまなかたちで人権啓発が行われてきた。その契機となった部落問題への取り組みにおいては、長年にわたる問題の放置により人々の間に無関心や誤解も多く、早急に正しい理解をもたらし必要があつて、学校での同和教育とともに、成人に対する講演会や地区別懇談会などが行われてきた。とくに、行政の責務が問われ、同和对策事業が展開されるなかで、行政主導で啓発が進められることも多かった。地区懇談会などにあつても、行政関係者が手分けして入り、リーダーシップを発揮することが求められた面もある。

る。

このことは、多くの人に働きかけたり、行政職員自身の部落問題への認識を深めるうえで効果があつたが、半面、啓発の送り手が行政、受け手が住民といったとらえ方も広がる傾向があつた。もとより、運動体や住民による啓発活動もなされてきたのであり、人権啓発推進委員や人権教育推進委員などを組織しての取り組みも進められた。啓発は、意識に働きかけるものであり、また人権は公権力による抑圧からの自由も含む権利に関わるものであるだけに、行政主導には限界があるなかで、運動体や住民自身による啓発活動が重要である。このことは、行政が啓発における責任をとらなくてよいということではなく、住民の学習のための条件整備などに力を入れることを促すものである。公民館、図書館、博物館、人権啓発センターなど自律的な教育関係機関の充実、自主団体への支援促進、資料の提供などが求められるのである。

住民間の啓発活動を盛んにし、効果あるものにするには、力量を具えた多くのリーダーが必要である。フォーマルな学習でリーダーシップを発揮する人だけでなく、日常生活における会話等を通じて人々に影響を及ぼす、インフォーマルな学習の場におけるリーダーが必要である。行政機関も含めて職場での人権学習にあつても、多

数の人を一堂に集めての研修だけでなく、日ごろの持ち場においての研修、特に職務遂行と関係づけた研修が重要で、そこでリーダーシップをとる人の存在が欠かせない。このように見てくると、きわめて多くのリーダーが必要になるのである。

このようなりーダーは、単発的な講演会等の学習だけで養成されるとは考えにくい。リーダーシップを発揮するには、人権を自分自身の血肉としていなければならず、さらにはそれを他人とも分かち合うことのできる方法自身をつけていなければならないのである。学習は、継続的であつてこそ自分のものとなるのであり、さらに方法についても学び、実習も重ねることによって、それらを他の人々のものにもする営みが可能になるのである。

ユネスコで長年にわたつて生涯教育部門を担ってきたジェルピは、「すべての人のための教育」だけでなく、「すべての人による教育」の重要性を指摘した。国際的には、「教育を受ける権利」とどまらず、「教育への権利(Right to education)」がうたわれているのであり、単に学習で終わるのでなく、教育を担うことがめざされている。学習の成果は教育として活かされ、多くの人が教育者ともなつて、すべての人による教育を実現することが課題となつているのである。この意味でも、リーダーの学習が

広がり、それがすべての人の学習を支える教育につながる事が期待される。

## 二 リーダー養成のあり方

人権啓発には、学習会、イベント、展示、広報など多様なものが含まれているが、リーダー養成においては、特に継続的な学習に力が入られなければならないことは、先に示したことからも明らかである。人権教育には、当然、学校における教育も含まれるが、啓発は成人を含めた、より多くの人々を念頭に置いてきたのであり、その点、成人教育の視点での取り組みが重要となるのである。

成人の場合、多くの人は学校に属さず、公民館等での時折の学びや生活のなかでの学習が中心になる。そこでは、生活と関連した学習が求められ、実践と結びついた学習の意味が大きいものになる。一般的抽象的な原理から入るよりも、具体的な事例から始める方が、学習の展開を容易にすることが少なくない。成人は経験豊かであるだけに、それを活かした学習が効果的なのである。

成人が共に学ぶ場合も、通常は、年齢、生活背景、教育経験等多様であつて、それだけに本来は学校での子ども

もの教育以上に、一人ひとりをよく知ることができるよう、少人数教育が必要である。また、少人数であれば、多様性を活かしての交流によって、相互教育を發展させることができるのである。このようなことから、イギリスなどでは、成人学級の定員を三〇人までとすることが多く、成人教育にあたる人をチューターと呼んで、学級生相互の話し合いや個別指導にも力量を發揮することが期待されてきた。

このような成人教育にあたる人は、他の職業に従事していたり、教育者であっても学校教員であったり、必ずしも成人にふさわしい教育ができるとは限らない。それだけに、諸国では、どのような専門家であろうとも、成人教育について学び、実習を重ねることを内容とした成人教育者訓練が行われてきた。各分野について詳しくても、それだけでそれらを一般成人のものとすることができるわけではない。成人教育にとって、知識をどのように教材化するかといった課題がある。

この点、日本では、成人教育で講師を務める者は、各分野の専門家であればよしとしてきたところがある。社会教育の専門職員がそれを補うことを任務とし、プログラムづくり、学習方法の提示、受講者の組織化などにあたってきたが、講師を客扱いすることも多く、講師への

注文づけをためらい、内容・方法とも講師任せとなつて  
いる例も少なくない。

特に講師が毎回変わる学級・講座も多く、その場合は講師と受講者の人間関係を築くことも困難で、学習全体の流れを十分把握したり、受講者の反応に応じて教育内容・方法を変えることが容易ではなく、言いつばなしし聞きつばなしになりかねないのである。最低限、講師との綿密な事前打ち合わせが不可欠である。

このように、成人教育リーダーは、多様な機能を果たすものであり、多面的な訓練が伴わなければならないのである。人権啓発推進リーダー養成にあつても、これら  
のことを考慮することが必要である。まず、人権について深い知識と鋭い感覚を具え、人権諸課題に関しての豊富な経験を持つことが求められるが、それを学習者に即してどのように教材化し、どのような方法を用いて学習援助にあたるかについても、力をつける養成プログラムが要るのである。

当事者性が乏しいと、よそ事の学習に終わって、実践  
につながらない。自らの人権としての受け止めがなされる  
ことが大事であり、人権が人々の努力によって獲得され、  
維持されていること、人権問題が社会的背景のもとで生じて  
いて、それが自分にとつても関わりのあること

などが学ばれて、人と人との関係性のもとでの把握がなされるように、人権学習の内容構成を考えなければならぬ。

近年はファシリテーターとして相互学習の促進にあたる人の訓練が盛んになっている。このことは重要であるが、ファシリテーターが、学習内容に十分な理解を持たずに方法面に関心を集中させるならば、人権について理解を深め、人権問題の基本的解決の方向を見出すことにはなり難い。学習者によってある考えが示されたときに、リーダーが直ちに回答するのではなく、他の学習者の意見表明を促すなどで、学習者相互の見解交換によって、多面的な考察が行われるようにすることは大切であるが、考えが深まるのではなく、話し合いが堂々巡りになってしまうようなとき、討議の方向づけがなされなければならぬということもある。また、的確なまとめをしなければならぬこともある。これらは、内容についての認識が乏しくてはできることではない。

成人教育にあたる人は、ある程度は自らも講師として話ができるだけの内容理解の上に立って、プログラムを形成し、的確な講師を見出して事前交渉を進め、学級・講座を組織して、受講者が自らの力で学習の展開ができるように集団づくりをするなど、いわばコーディネーター

ーとしての力量の養成も重要である。人々の表明しているニーズを手がかりに、さらにその底にある潜在的なニーズを発掘する力をつけることも望まれる。たとえば音楽への関心は、音楽を生み出し、それを支える人々の思いを把握することへの願いとなり、そこには人権との関連を認めることができることがまれでない。

人権啓発推進リーダーにあつては、自らが意識変革を経験することの意味が大きい。被差別当事者の思いに触れ、自らの生き方を省み、新たな展望を拓くことは、開放的な人間関係の中でなされることが多い。このことは分散型の学習でも見られるが、集中型の学習が効果をあげることが多いのである。学習は、積み重ねれば常に時間に比例して効果が上がるものではない。時間を経過しても、高原状態が続き、効果の見られない感じになるときもある。しかし、そこであきらめることなく学習を継続することで、ある段階で飛躍がもたらされる。このことを理解しての取り組みが求められるのである。

すでに述べたように、成人教育者の養成においては、学校教員と同様、実習を伴うのがふつうである。学びながら他者への働きかけを実習し、それに基づいてまた学習を進めるといったサイクルが確保されることによつて、実践の力が具わるのである。実習の場としては、地

域や職場だけでなく家庭も考えられるのである。

### 三 成人学習の特徴とリーダー

成人の学習リーダーの学習自体、成人学習の展開である。成人の学習にあつては、多忙な時間を割いての自由参加による学習が多いだけに、学習者の主体的な構えが重要となる。

主体的な学習がなされるためには、人々の関心との接合が必要であり、知的関心もさることながら、生活における切実な課題と重ね合わせての学習の意味が大きい。それゆえ、リーダーは学習者の生活課題を把握し、その解決へのニーズを学習ニーズにし、その観点からのプログラムを編成することが大きな役割となる。それには、単に質問紙で学習要求を探るのではなく、人々の生活背景に目を向け、インタビューなども含めて、課題の明確化に努めなければならない。

学習を進めるにあたっては、学習者の経験を重視しながら、他者の経験とつき合わせたり、さまざまな説と照合を行うなどによって、成人学習者の多面的な考察を支援、より深い洞察をもたらして、新たな認識に至り、実践につなげることができるようになることが、リーダー

の課題である。異質なものに触れることが、これまでの思い込みや自明としてきたことを見直すことになることがしばしばであり、その観点からの集団学習の構築も大事である。

長年の生活の中で培われたものの見方・考え方は、容易には変わらない。人権意識についてもこのことが当てはまる。それだけに、人権学習のポイントは、決まりきった見方・考え方の前提となっているものを振り返り、その変容に取り組むことにある。このような批判的思考をもたらずには、リーダー自身が、柔軟な姿勢を持ち、幅広い見地に立つて、自らも省察的である必要がある。それは自己啓発を重ねるなかで可能になるのである。自らと異なった見解も、頭ごなしに排除するのではなく、異なった見解の存在やそのような考えのつくられた過程への気づきを促し、変容の可能性を示唆し、支えることが肝要である。

少人数で車座になったようなくつろいだ雰囲気のもとで、見方の交流を進め、互いの支えによって意識変容がめざされるのである。そのためにも、机や椅子は可動式であることが望ましく、学習環境整備にも気を配らなければならないのである。

成人の知識や態度の形成には、マスコミの影響が大き

い。しかし、それはストレートに個人に影響するというよりも、身近な人間関係によってどのように解釈されるかで異なった受け止め方になることが示されてきた。そのような解釈者としての機能を果たす人はオピニオン・リーダーとよばれる。人権啓発推進リーダーは、人権や人権問題について、日常的にオピニオン・リーダーとして活躍することが期待されるのである。

成人の学習は、自らが計画し展開する、自己教育とか自己決定学習といわれるものがめざされねばならず、そのためにも、学習資料の提供や環境整備、学習集団の形成が重要になるのであり、教育の意味には、教えることだけでなく、このような学習援助が含まれているのである。社会教育にあつては、特にこれらの営みの比重が高くなる。リーダーは、自らがこれらを体験するとともに、他の人々に対しての援助の進め方についての習練が必要になるのである。

#### 四 部落解放・人権大学講座の意義

人権啓発推進リーダー養成のあり方を考えるとき、部落解放・人権研究所で行われてきている部落解放・人権大学講座（以下、解放大学）は、モデルになり得るもの

である。この事業は、部落解放に取り組むリーダー養成として始まり、当初は運動体のリーダーが受講者の中心になっていたが、その後、行政や企業などの参加が増え、今日では人権啓発のリーダー養成としても大きな機能を果たしている。多様な領域で活躍する人を対象とするより、特定の分野の人を対象とする方が事業の展開が容易である面があるが、半面さまざまな場で取り組む人々の交流によって、ふだん気づかないことの意識化があり、多面的な見方や新たな智恵の取得といったことも見られるので、異業種の人々が合同で学ぶことも捨てがたいところがある。

ここでは、定員六五人で半年にわたって三〇日ほどの学習が行われ、講義とともに、グループ討論やフィールドワークがなされ、レポートを仕上げて発表することによって、人権および人権問題について理解を深め、自己啓発学習によって意識変革を進めることが図られている。宿泊研修も組み込まれ、親密な人間関係を通じての相互学習が促されている。互いの話し合いを中心とした自己啓発の意義を認める受講者が多い。

実際にリーダーシップを発揮する力量を身につけるには、これくらいの期間の学習が望まれるのであり、そこには、集中的学習も組み込まなければならないのであ

る。その成果として、この大学の修了生の多くが、自己と人権の関わりについての認識を深め、人権問題への取り組みを進めている<sup>3</sup>。すべての行政や企業が修了生の活躍の場を提供しているとは限らない、といった問題があるが、そのなかでも、自ら活動の場を創りだしている人も見られるのである。修了者の中には、チューターとなつてこの事業の運営にも携わり、自分たちより後で学ぶ人々の援助にあたつているのも、自らのリーダーとしての実習の意味もあり、意義深い。職域の活動から地域の活動へとシフトしていく人も見られる。これによって退職後も、学びの成果が活かされるのである。

基本的な人権の理解に加えて、各種の人権問題についての認識を深めるため、被差別当事者、運動にあたつてきた人々、学識経験者など、多様な講師を委嘱してきた。受講者の反応から、被差別当事者の話を聞くことの意味が大きいことがわかる。一方、多忙な講師の都合によって開講日時も左右される面があつて、学習の順序(シークエンス)は理想どおりになり難いこともある。また、求められる学習内容の範囲(スコープ)のこともあつて、一人の講師に継続的な関わりを求めることが困難なこともある。この点では、まだ工夫の余地があるが、リーダー養成事業として充実したものである。

これだけの長期間、終日の開講となると、職についている人の学習参加には、職場からの派遣や承認が必要になる。またそのことが、修了後の活動に結びつきやすいことにもなる。その一方では、参加者が限られてくる面がある。これをカバーするには、eラーニングの採用なども考えられるが、その場合でも、対面学習、集団学習の機会は用意されないと、自己変容を伴つた学習につながりにくい。

経費の関係もあつてか、行政や企業にくらべて地域の諸団体からの参加、女性の参加が少ない現状にある。行政職員の参加も重要であるが、住民の参加に対する援助も行政の役割として欠かせないものである。解放大学と提携しながら地域で短期集中型の学習会を開くこともあり得る。解放大学修了者も含め、人権啓発の実践にあたつている人にとつては、実践事例を持ち寄つての検討を中心とした研修機会の拡充が課題となる。

人権啓発には、学校、公民館、図書館、博物館等教育機関が大きな役割を果たす。自律性の高い教育機関であつてこそ、住民の自由な人権学習を促進することができるのであり、教育機関の整備・充実が行政の責務となるのである。したがつて、人権啓発推進リーダー養成にあつても、社会教育機関等についての学習を行い、これら

の活用を図ることが課題である。また、身近な公民館等で、地域の人権啓発リーダーの養成や研修の機会を多くすることが求められるのである。住みよいまちづくりを志向する地域のリーダーには、そのようなまちにとつて人権尊重が不可欠であるところからも、人権啓発推進リーダー養成とも重ねての学習が望まれるのである。

近年、人権啓発センターを設置する自治体も増えてきている。人権啓発センターの機能としては、講座、イベント等啓発事業、啓発や人権の相談、人権に関する資料の収集・提供、教材開発や調査研究等があるが、人権啓発推進リーダーの養成はその機能の中心となるものである。このような専門的センターがあることによつて、人権に関わる事業が推進され、リーダー養成も継続的なものになるのである。地域の社会教育施設や学校、企業等とも提携して、これらにおける人権学習を支えるとともに、解放大学との連携によつて、職員やリーダー養成にあたる人の教育の充実が期待されるのである。

「人権教育のための国連一〇年」行動計画で課題とされた、特に人権に関係の深い職業従事者の研修が、今なお決して十分ではない。行政職員、教員、福祉関係者はもとより、医療関係者、司法関係者、議会議員、警察官、刑務官、自衛官、出入国管理官等の人権への関わりは大

きく、それだけに、これらの職業従事者の取り組みは、多くの人々に大きな影響を及ぼす。また、宗教家や芸術家の人々に与える影響も大きい。これらの職業団体・文化団体等が、解放大学等を活用するなど人権学習を進めることも課題となっている。人権啓発は、人権文化の創造といった文化行動としての性格を持つのである。

## 注

(1) エットーレ・ジェルピ／海老原治善編『生涯教育のアイデンティティ 市民のための生涯学習』エイデル研究所、一九八八年、五九〜六〇頁。

(2) 上杉孝實『英国の成人教育職員養成制度—大学・大学外』大槻宏樹編著『21世紀の生涯学習関係職員の展望』多賀出版、二〇〇二年、三九四〜四〇二頁。

(3) 部落解放・人権研究所『人権啓発推進リーダー養成のための実践調査等研究事業報告書』大阪府、二〇〇七年。