



部落解放・人権研究報告書

2009年

『人権啓発の効果検証に向けて』

人権啓発の現状把握と効果検証指標作成研究会報告書

社団法人 部落解放・人権研究所

Buraku Liberation and Human Rights Research Institute

『人権啓発の効果検証に向けて』

人権啓発の現状把握と効果検証指標作成研究会報告書

目次

はじめに	1
第1章 人権啓発と人権行政	2
1 人権啓発とは何か?	2
2 社会教育と啓発	3
3 人権行政の一側面としての人権啓発	3
第2章 人権啓発の目標-人権と人権問題	6
1 人権啓発の目的	6
2 人権学習と人権問題学習	6
3 人権学習・人権問題学習の関連	7
4 人権学習と人権問題学習をつなぐ	9
第3章 人権施策・人権啓発とプログラム評価	11
1 人権施策・人権啓発の目的と評価の必要性	11
2 プログラム評価とは何か?	11
3 プログラム領域と評価方法	12
4 評価における評価者-利害関係者関係	12
5 人権測定 (Human Rights Measurement)	13
5-1 人権測定の方法	13
5-2 人権啓発における人権測定の重要性	14
第4章 人権啓発効果検証指標に向けた視点の整理	16
0 はじめに	16
1 人権啓発の効果検証指標に向けた視点の整理	16
1-1 体制面	16
1-2 企画・運営面	19
1-3 内容面	20
2 指標化と測定方法	21
3 指標化の課題	24
第5章 啓発プログラムの評価方法	25
0 はじめに	25
1 学習効果検証の意義	25
2 結果重視の業績測定	26
3 学習プログラム評価	27
3-1 学習プログラム評価のサイクル	27
3-2 評価のレベル	28

3-3 効果測定＜プログラム評価	29
4 評価の方法と内容	29
4-1 アンケートによる評価	30
4-2 アンケートの内容	30
5 評価・検証に向けての課題とこれから	31
第6章 部落解放・人権大学講座の評価の取り組み	35
0 はじめに	35
1 部落解放・人権大学講座とは？	35
2 調査項目	36
3 調査結果	36
3-1 差別について	37
3-2 人権について	38
3-3 部落問題について	39
3-4 解放大学の評価	40
2-5 セルフエスティーム・権利意識・コミュニケーション	40
3-6 人権のスキル	41
4 成果と今後の展望	41
資料 大阪府内自治体における啓発実践の傾向	54
文献	58

はじめに

本報告書は、2007～2008年度に行われた、(社) 部落解放・人権研究所における「人権啓発の現状把握と効果検証指標作成事業」における、2008年度の成果を報告するものです。

本事業は、「人権啓発の現状把握と効果検証に向けた指標作成研究事業」として、大阪府・大阪市・堺市からなる「大阪人権教育啓発事業推進協議会」からの委託によって、昨年度から(社) 部落解放・人権研究所によって取り組まれはじめたものです。昨年度事業は、①人権啓発の現状把握のための調査研究、②人権啓発の効果検証に向けた指標作成のための研究会の開催の二つを柱としていました。

①人権啓発の現状把握のための調査研究は、「自治体における人権啓発の現状把握調査」と称し、大阪府内の自治体に対して行政が実施している人権啓発の現状を把握しました。具体的には、大阪府内の自治体に対し、どのような体制・方法・内容で人権啓発が行われているのか、アンケート調査を行ったうえで、人権(啓発)担当者にヒアリングを行い、体制・内容・形式・頻度・効果測定などに関する研究を行いました。そのうえで、効果検証の視点を整理しました。さらに、②人権啓発の効果検証に向けた指標作成のための研究会は、効果検証に関する研究から、効果検証の視点を整理することを目指しました。その成果は、『人権啓発の現状把握と効果検証に向けた指標作成研究事業報告書』(2008年、(社) 部落解放・人権研究所編、大阪人権教育啓発事業推進協議会発行)にまとめられています¹。

こうした蓄積のもと2008年度も引き続き同協議会からの委託事業として、調査研究を推進する予定でしたが、大阪府が委託事業を廃止したことにより、本年度は研究所独自の研究として実施されることになりました。そのため、本事業の推進にあたっては予算と人員が限られることになり、研究成果としては不十分なものとなっています。

とはいえ、昨年度の事業に引き続き、本年度においても主に行政施策としての人権啓発の効果的なあり方のための検証方法の作成をめざし、計7回にわたって研究会を開催して議論を重ねてきました。研究会にご参加いただいた方には、まったくの手弁当で引き続きご協力いただきました。この場を借りて深く感謝いたします。

結果として、啓発実践を行うためには「ねらい」をはっきりと設定すること、その際、具体的な人権概念が設定・意識化されていることの重要性があらためて確認されることになりました。それらを基盤として、具体的な効果検証の方法として、啓発事業の実施、企画作成時のポイント、講座・講演などにおけるチェックシートを作成しました。

本研究事業の成果が、人権啓発実践に携わる方々に共有され、各地の現場で活用されることを願っています。

2009年3月

¹ http://blhrri.org/kenkyu/project/keihatsushihyo/keihatsushihyo_r001.htmlにて全文ダウンロードできます。

第1章 人権啓発と人権行政

1 人権啓発とは何か？

本報告書において人権啓発の効果測定を論じるにあたり、あらためて人権啓発の定義を振り返っておきたい²。

『部落解放・人権辞典』における「啓発」の項目を執筆した元木健（2001）によれば、そもそも「啓発という言葉は、論語述而篇の〈不憤不啓、不悱不発〉から出た熟語として、〈手引きをする、自力でさとする手口を与える〉の意と解されている。すなわち、啓発とは孔子の弟子に対する基本的姿勢を示すもので、学ぶもの自らの強い問題意識の必要と、それを喚起し問題解決へと導く指導者（学習支援者）の役割を述べたものとされている」。さらに「〈無知な者に正しいことを教え知らしめること〉ではなく、また一方的な価値伝達としての戦前の強化主義の現代版でもなく、「市民の自己教育活動を促進し、民主社会形成の基盤となることを目指した戦後の社会教育の理念と通じる」（元木、2001:275）としている。また、部落問題に関して啓発活動の必要性を述べたものとして、1965年の同和対策審議会答申があり、そこでは「心理的差別の解消のために」同和教育を推進すること、「基本的人権の擁護の職務に携わる人々に対する同和問題についての理解と認識を高めるための研修・講習等の強化」（元木、2001:275）等が断片的に述べられているが、体系的に啓発活動のあり方が述べられたのは1984年の地域改善対策協議会による「今後における啓発活動のあり方について（意見具申）」であったとする。そして、地域改善対策協議会の意見具申における啓発は、「部落問題を基底とする国民の人権意識の高揚、深化を目的とした作用である」（元木、1988:51）としている。

その後に行われた人権教育・啓発推進法（2000）は、第2条において、「人権啓発とは、国民の間に人権尊重の理念を普及させ、及びそれに対する国民の理解を深めることを目的とする広報その他の啓発活動（人権教育を除く。）」と定義されている。それに基づく「人権教育・啓発に関する基本計画」（2002）では、「すべての人々の人権が尊重され、相互に共存し得る平和で豊かな社会を実現するためには、国民一人一人の人権尊重の精神の涵養を図ることが不可欠」であり、そのために人権教育・啓発の必要性が述べられている。また、社会教育においては「生涯学習の視点に立って、学校外において、青少年のみならず、幼児から高齢者に至るそれぞれのライフサイクルにおける多様な教育活動を展開していくことを通じて、人権尊重の意識を高める教育を行っていくこととなる。」そして、「各市町村等が設置する公民館等の社会教育施設などにおいて、それぞれ人権教育が具体的に推進されることとなる」と述べられている。

以上のように、啓発活動は社会教育・成人教育と重なりあいながら、部落問題を出発点とする社会啓発から、人権啓発活動として発展を遂げてきた。人権啓発は、問題・課題に対する気づきや学び、人権侵害や差別をなくすための行動化を促すことのみならず、ひとりひとりが人権（権利）の主体としての自覚を高め、市民としてエンパワメントされてい

² なお、人権啓発の歴史的展開については松波めぐみ（2008）を参照されたい。

くことが目指されているのである。単なる啓発にとどまらず、人権啓発と称されることになった含意はここにあると言えよう³。

2 社会教育と啓発

前項で見たように、啓発活動が社会教育と重なり合ってきたことを考える時、行政の役割は極めて大きい。社会教育活動は、成人のニーズにもとづいて自発的に学習がおこなわれることを求めているが、ニーズには要求課題と必要課題の二つがあることに注意が必要である。すなわち、ニーズとして人々の要求が顕在化しているものだけではなく、意識化され、顕在化されていないけれども必要な学習課題が存在するということである。

ここで元木は、「啓発とは、(中略)その人にとって、またその社会にとって「必要」なる課題について、人々がその必要に気づいて自ら学習に取り組むように、それを動機づける働きを意味し、社会教育の指導者の役割を示す本質的な概念である」(元木, 1988: 56)としている。すなわち、憲法・同和対策審議会答申・人種差別撤廃条約に関する学習など、必要であるにも関わらず多くの人にとって顕在化していない必要課題を、啓発は掘り起こして行く役割を担っているのである。

社会教育法に基づいて社会教育を担う行政には、自発的な学びを促す環境を整備し、学習を促す責務がある。このことは、財政難を主たる理由として社会教育施設のリストラが進められつつある現在において、今一度確認しておく必要があるだろう。

3 人権行政の一側面としての人権啓発

ところで、人権侵害などの人権課題を解決するための方法は、人権啓発だけではないことに注意する必要がある。人権啓発は、あくまでも人権課題の解決の責務を担う行政によるひとつの手段である。その意味で、住民のさまざまな人権課題を把握し、その解決が自治体の責務とされるならば、また、自治体行政が憲法の理念に基づいてさまざまな施策を行うならば、自治体行政においては、総合行政としての人権行政の確立がめざされるべきである。

大阪人権行政推進協議会人権企画・人権啓発に係る専門会議人権企画研究会は、総合行政としての人権行政の確立をめざし、以下のような提言をしている。

自治体行政の目標は、憲法の理念である平和主義、民主主義、基本的人権の尊重を地域社会で実現させていくことであり、その中身はさまざまな差別を解消して行く行政の総合的な推進によって深まって行くと考えます。

新たな人権課題が次々と惹起する現代において、それぞれの人権問題を基本的人権(=市民権)と関連づけながら、すべてのひとの人権保障につながっていく総合的な人権施策を展

³ なお、人権啓発は必ずしも行政だけが担うものではなく、企業・私立学校・市民などによる啓発活動も幅広く行われている。以降の効果検証に関する提言は主に行政による啓発活動を主眼としているが、他の領域での啓発活動にもさまざまな示唆を与えうるのではないかと思われる。

開すべきであり、人権行政は総合行政として確立されなければならないのです。(大阪人権行政推進協議会人権企画・人権啓発に係る専門会議人権企画研究会, 2007:12)

この提言にもとづけば、次ページの概念図(大阪人権行政推進協議会人権企画・人権啓発に係る専門会議人権企画研究会, 2007:13)が示すように、それぞれの部局で人権行政が行われ、さまざまな人権問題解決のための施策が行われることが理想的である。行政による人権啓発は、それらに対する気づきや学び、人権侵害や差別をなくすための行動化をうながすことに主眼が置かれるものであるが、実際に人権の確立・保障や人権問題・侵害の解決・減少をめざすためには、啓発以外さまざまな施策が必要とされるのである。

このように考えれば、現状においては、行政の人権担当・人権啓発担当が人権問題解決のための施策を主に担当しているが、将来的に全部署が人権施策・人権啓発を行い、実効的な成果をあげるようになった場合には、人権担当・人権啓発担当は特段必要な部署ではなくなるかもしれない。

とはいえ、現実には行政の人権担当・人権啓発担当が人権問題解決のための施策を主に担当しているのであり、そこでより効果的な啓発活動が求められていることも事実である。そこで本報告書においては、将来的にはそれぞれの部局で人権確立、さまざまな人権問題解決のための施策が行われることを理想としつつ、現実的には行政における啓発の効果的なあり方・啓発効果の検証方法を検討することになる。

第2章 人権啓発の目標—人権と人権問題

なんらかのプログラムの効果を測定し、検証しようとするあらゆる営みがそうであるが、効果を検証しようとするれば、かならずその目標をはっきりさせておく必要がある。目標が曖昧なままではどこまで成果があがったのかを測定することは不可能である。

人権啓発の効果を検証するという試みにおいても同様に、その目標をはっきりと設定されなければ、検証することはできないのである。

1 人権啓発の目的

人権啓発が目的的な営みである限り、その目的をはっきりさせることが重要である。というのも、目的の明確化は、よりよい啓発プログラムづくりの前提となるからであり、同時に効果的な啓発実践を行う上での前提になるからである⁴。

では、人権啓発では、いったい何が学ばれるべきなのだろうか？ 何の気づきをうながすのだろうか？ そして何に向けての行動化がめざされるのか？ 語義どおりにとれば、学ばれるべきものは「人権」概念であり、「人権」への気づきがうながされ、「人権」の保障・確立に向けての行動化がめざされるべきであろう。そのうえで、ひとりひとりが人権（権利）の主体としての自覚を高め、市民としてエンパワメントされていくことが目指されているのである。とはいえ、これまでの人権啓発において、「人権」概念そのものの学習の視点はそれほど強くなかったと考えられる。部落問題学習を出発点としてに広がりを見せてきた人権啓発は、かならずしも市民に対して「人権」の主体としての気づき・理解をうながすものとなりえてこなかった側面もあるのではなかろうか。

2 人権学習と人権問題学習

ここで、人権啓発における学習内容を整理するために、その内容を便宜的に「人権学習」と「人権問題学習」にわけて考えてみたい。

「人権学習」は、語義通りに取れば、「人権」概念について学ぶことである。例えば、大学の法学部などで使われている一般的な『憲法(人権)』の教科書を見れば、人権として、(1)幸福追求権・(2)平等権・(3)精神的自由権・(4)経済的自由権・(5)身体的自由権・(6)参政権・(7)生存権・(8)教育権・(9)勤労権・(10)労働基本権・(11)請求権・(12)プライバシー権…などが解説されている⁵。これらの権利はあらゆる人々に保障されるべきものであるという意味で人権の普遍的視点が示されている。人権啓発は、まずはこれらの権利が学習され、意識化されることを目指すことになるだろう。しかし、ただ人権概念について学習しただけでは、人権啓発の出発点として位置づけられる、被差別部落の人びとへの人権の未保障の問題をはじめ、人権が侵害されやすいマイノリティの人々に対する理解が必ずしもうな

⁴ 残念ながら、昨年度の調査においても、自治体におけるそれぞれの人権啓発実践において、具体的な人権（権利）学習が目標として明確に設定されていることは少なかった。

⁵ ここでは、渋谷・赤坂（2000）を参照した。

がされるわけではない。

他方で、「人権問題学習」は、基本的人権が侵害された状況やそれにより生じる問題、特に、社会的弱者としての人権が侵害されやすい人びと、マイノリティ集団をめぐる社会問題とセットで学ぶこととなるだろう。例えば、『平成 20 年版人権教育・啓発白書』（法務省・文部科学省，2008）では、主な人権課題として、(1)女性・(2)子ども・(3)高齢者・(4)障害者・(5)同和問題・(6)アイヌの人々・(7)外国人・(8)HIV 感染者等・(9)ハンセン病患者・元患者等・(10)犯罪被害者等・(11)インターネット・(12)ホームレス・(13)性的志向・性同一性障害者などをあげている。『白書』は、しばしば差別の対象となりうる人々への理解をうながし、人権侵害の解決のための学習の必要性を指摘している。

しかし、実際に行われている人権啓発は、「人権学習」と「人権問題学習」という整理があるわけでもなく、さらには必ずしも「人権」への理解の促進がめざされているとはいえない。人権問題への理解を促す啓発活動は幅広くおこなわれているものの、人権概念への学びが意識的に設定されている例はそれほど多くはないのである。

3 人権学習・人権問題学習の関連

とはいえ、ここで整理した「人権学習」と「人権問題学習」は必ずしも排他的ではなく、重なり合うところも多い。どちらかがより重要というものではなく、どちらの学習も重要なのである。目指されるべきは「人権学習」と「人権問題学習」を完全に切り離して進めるのではなく、有機的につなげていくことであろう。

先に第 1 章で、人権啓発は人権侵害などの人権課題の解決に向けたひとつの手段であることを指摘した。とするならば、人権啓発は人権保障・確立、あるいは人権問題・人権課題の解決のための方法であり、それらが目標として設定されなければならない。

ここで仮に「人権学習」と「人権問題学習」の 2 軸を設定し、入口（学習から導き出されるもの）と出口（学習の結果もたらされるもの）を考えた場合、その流れとしては 4 つのパターンが考えられる（表 2-1・図 2-1）。

表 2-1 人権学習と人権問題学習の関連

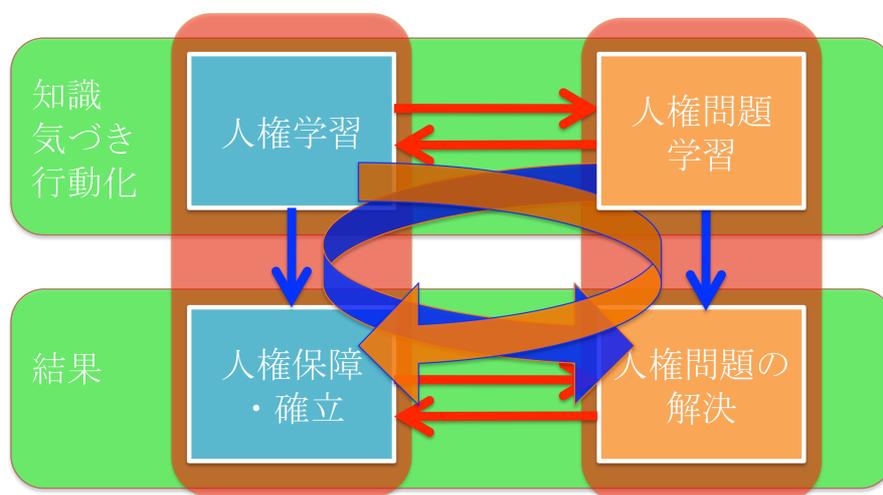
パターン	内容
①人権学習から人権保障・確立へ	学習によって人権保障・確立をめざす 民主主義社会の前提かつ人権問題解決の前提
②人権問題学習から人権問題解決へ	学習によって人権問題解決の解決をめざす
③人権問題学習から人権学習へ （そして人権保障・確立へ）	問題から入って人権へとつなげる
④人権学習から人権問題学習へ （そして人権問題解決へ）	人権から入って問題へとつなげる

まず、従来どおりの学習として「①人権学習」と「②人権問題学習」を設定している。「①人権学習」は、人権の歴史・現状・課題などを学ぶものであり、そのことによって人権保障・確立が目指されることになる。また、「人権学習」は民主主義社会かつ人権問題解決の前提となるものである。というのも、人権概念を学ぶこと抜きに民主主義社会を成立

させることは困難であるし、人権という一定の基準に従ってその侵害状況を人権侵害と認定できるのであって、人権が何たるかを学ぶことは、ある事象を人権侵害・人権問題として認識することの前提となるからである。また、「②人権問題学習」は、部落問題などマイノリティや人権を侵害されやすい人たちをめぐる社会問題を学習することである。それぞれのマイノリティにはそれ固有の歴史を持つのであり、人権問題の歴史・現状・課題、さらにはその克服の手だてなどを学ぶものである。それらを学ぶことなしに、現にある人権問題を解決することはほぼ不可能であろう。

そして、これらを有機的につなぐのが「③人権問題学習から人権学習へ」と、「④人権学習から人権問題学習へ」という流れである。

図 2-1 人権学習と人権問題学習の関連



人権問題学習のひとつとして部落問題学習を例にしてみよう。

部落問題学習は、部落の人々に対する差別によって、基本的人権が侵害された状況や、それにより生じる問題について学ぶことである。部落問題のように、さまざまな社会問題そのものを学ぶことは、問題解決に向けて非常に重要であることは言うまでもない（「人権問題学習から人権問題の解決へ」）

ただし、そうした学習が、あくまでも他人事（私は当事者ではない！）の問題として受け止められる可能性もある。そのようにならないためには、「③人権問題学習から人権学習へ」、すなわち部落問題学習を通じて人権を学ぶという視点が明確化される必要があるだろう。部落問題学習を通じて権利について学ぶことは、社会問題そのものの学びと同時に、自分自身の権利学習にもつながるのである。その際、個別の人権学習・人権問題学習が、何の「人権」についての学びにつながるのか、目標が明確化されることが特に重要である。

逆に、「④人権学習から人権問題学習へ」、人権学習を通じて部落問題を学ぶという回路もある。すなわち、権利の学習を通じて、部落問題を学ぶという方向性である。この場合、自分自身の権利の学びと同時に、社会問題の学習にもつながる。そして問題解決の主体へとつながっていくという方向性である。

結果として、人権が保障・確立された社会に近づくことは、人権問題が解決された社会

につながるものであり、人権問題がひとつひとつ解決されることは、人権が保障・確立された社会に近づくことになる。いわば、人権学習と人権問題学習は、入り口は違えども、究極的な目標をめざすための両輪となっているのである。

こうしたつながりを意識した学習プログラムづくりを提言しているのが（財）大阪府人権協会である。（財）大阪府人権協会の人権啓発部長である柴原浩嗣（2009）は人権概念構成図と人権内容構成図をもとに、普遍的な人権と具体的な人権問題とを結びつけた人権学習の必要性を提起している（表2-2）。

たとえば、部落問題学習を通じて部落地名総鑑事件や就職差別の事例を学ぶことは、差別の実態を学ぶという意味では意義は大きい。しかし、それだけにとどまらず、それがすべての人に保障されるべき職業選択の自由・勤労の権利を侵害するものであること、そして学習者自身の職業選択の自由・勤労の権利そのものの学びにつなげていくこと、さらには学習者の権利の主体としての自覚をうながし、学習者がエンパワメントされていくことが、人権学習・人権啓発という言葉が意味することを真に実践していることにつながるのではなかろうか。

4 人権学習と人権問題学習をつなぐ

以上の問題提起をまとめると、次のようになる。

人権学習は、人権に関する課題解決の前提である。人権という一定の基準や認識枠組みが設けられることによって、何が人権課題かが明確になるからである。また、社会的弱者・人権を侵害されやすい人びと・マイノリティ集団などに関する人権問題学習は、問題解決に向けて重要である。それぞれの人権問題は、それ固有の歴史的経過とそれにもとづく現状・課題があるからである。

これらを有機的につなげるために、普遍的な権利を学び、個別の課題に取り組むという流れと、個別の課題から普遍的な権利を学ぶという流れを作っていくことが重要となる。こうした組み合わせによって、人権侵害のある社会から、人権侵害を防ぐ・解決するための行動化がもたらされ、人権が保障されずに人権侵害が頻発する社会から、人権が確立され人権侵害がない社会へと、その変革につながっていくのではなかろうか。

表 2-2 人権概念構成図と人権内容構成図

表 1 人権概念構成図（人権の概念と具体的な人権問題の学習との関係）

人権概念	人権概念の例	人権概念の内容と学習目標	具体的な人権問題の学習例				
			部落問題	女性問題	障がい者問題	外国人問題	様々な人権
尊厳	生命、個性、アイデンティティ、個人情報とプライバシー	人は生まれながらに大切に尊い存在であるという価値で、人権の基礎となる考え方を学ぶ。	部落出身者宣言、身元調査とプライバシー	夫婦別姓問題	障がい者の自己決定権	在日コリアンの本名の意味	平和と命の大切さ
自由	自由	外部からの強制や抑制なしに行動する権利があることを学ぶ。	結婚差別	性別役割分担意識	バリアフリー（社会のバリアと心のバリア）	外国人登録法の問題	ハンセン病の強制隔離政策
多様性と受容	個人、セクシュアリティ、能力、集団、民族、文化、異文化理解、内なる国際化	人や集団にはそれぞれ異なる部分、違いがあることに気づき、それを尊重したり、肯定的な関係をつくることを学ぶ。	部落の生活と文化	性別役割分担意識	インクルージョン	異文化理解、多文化理解、交流	性的マイノリティの人権（性の多様性）、アイヌの文化
差別と平等	差別、上下意識、排除、平等、差異と差別、ジェンダー、リテラシー、立場	人種・民族・出身・障がい・性別などの理由による異なる処遇の不当性を学び、すべて同等の尊厳と価値を持つことを身に付ける。	公正採用と就職差別、機会の平等と結果の平等、識字・日本語問題	雇用機会均等、均等待遇、ジェンダー、機会均等と間接差別、識字・日本語問題	障がいによる受験制限、就学免除・猶子、識字・日本語問題	内外人平等、公正採用と就職差別、識字・日本語問題	HIV感染者等への就職差別や診療拒否

表 2 人権内容構成図（権利の内容と具体的な人権問題の学習との関係）

区分	権利の内容	学習課題の例	具体的な人権問題の学習例				
			部落問題	女性問題	障がい者問題	外国人問題	様々な人権
自由権	奴隷的拘束・苦役の禁止	買春問題		買春問題			
	拷問・残虐刑の禁止、虐待	受刑者の人権					拘留所内での拷問
	居住・移動の自由	入居差別	部落を忌避	母子入居拒否		入居差別	ハンセン病隔離政策
	職業選択の自由	就職差別	部落地名総覧	雇用機会均等	障がい者雇用	就職差別	
平等権	法の下の平等、差別の禁止	差別問題	部落差別	女性差別	障がい者差別	外国人差別	
	法の平等な保護					法的地位問題	
	家族における個人の尊厳			家父長制度			
	両性の本質的平等	女性差別問題		性別役割分担			
社会権	婚姻は両性の合意のみ	結婚差別	結婚差別		結婚差別	結婚差別	ハンセン病回復者
	生活権						野宿生活者の人権
	福祉を受ける権利			母子家庭支援	自立支援	無年金問題	
	教育を受ける権利（義務教育の無償）	教育機会均等	教育機会均等		就学免除猶子	就学保障	
	勤労の権利・義務	就職差別	部落地名総覧	雇用機会均等	障がい者雇用	就職差別	パート労働者の人権
	児童虐待の禁止						
参政権	選挙権					参政権問題	

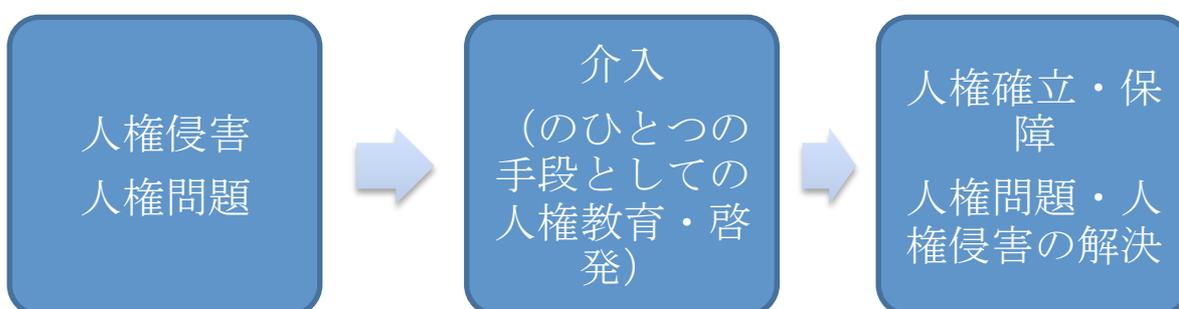
柴原（2009:41）

第3章 人権施策・人権啓発とプログラム評価

1 人権施策・人権啓発の目的と評価の必要性

前述したように、人権行政の目的は、個人の人権の主体としてのエンパワメントを含む人権の確立・保障、さらには人権問題・人権侵害の解決・減少であると考えられる。そうした目的に照らし合わせて、具体的に生じている人権侵害や人権問題に対し、人権施策として介入して行くことになるが、そうした目的が実際に達成されているのかどうかを検証するためには、施策に対するプログラム評価が必要となる。

図 3-1 人権確立・保障、人権問題・人権侵害の解決の流れ



2 プログラム評価とは何か？

プログラム評価とは何か？ ここでは、政策に関するプログラム評価についての概説書である『プログラム評価の理論と方法』(Rossi, Lipsey, Freeman, 2004)をもとに、その概要についてまとめておきたい。Rossiらによれば、プログラム評価とは、「社会的介入プログラムの効果をシステムティックに検討するために社会調査法を利用すること」、「社会科学の技法と概念に依拠するものであり、社会問題の緩和を目指すプログラムの改善と社会活動に有用な知識を提供することをねらい」(訳書：28)にしている。

プログラムには5つの領域があり、プログラム評価は、これら一つ以上のアセスメントを伴うものとされている。

- (1) プログラムに対するニーズ
- (2) プログラムの設計
- (3) プログラムの実施及びサービスの提供
- (4) プログラムのインパクトあるいはアウトカム
- (5) プログラムの効率性

評価の目的は大きく4つあり、プログラムをより良く遂行できるようにしたり、よりよくかたちづくるための①プログラムの改良、(行政) 施策としてプログラムを実施すること

の②説明責任、社会科学的な知識基盤に貢献したり、プログラム革新の根拠となるような③知識生成、政治的駆け引きに使うなどの④裏の目的などがあるとされている。

3 プログラム領域と評価方法

先に紹介した5つのプログラム領域については、それぞれにおいて評価方法がある。

「(1) プログラムに対するニーズ」は、ニーズアセスメントがある。すなわち、社会状況・プログラムに対するニーズのことである。人権行政の目的が人権確立・保障にあるとすれば、その実態を把握するための人権意識調査や人権侵害の実態調査などを行う必要がある。第1章で見たように、必ずしも要求課題としてのニーズだけでなく、必要課題としてのニーズの掘り起こしという視点からの現状把握も重要である。

「(2) プログラム理論のアセスメント」については、プログラムの設計に対する評価のことであり、研究者などが行うものである。

「(3) プログラムプロセスのアセスメント」は、一般に「プロセス評価（運営に関する評価）」と呼ばれるものであり、プログラムが適切に実施されているかどうかに対する評価である。

「(4) インパクトアセスメント」は、意図した改善がどの程度もたらされたのかを測定するものである。施策に効果があったかどうかについての評価は、この「インパクトアセスメント」のことを指す。現在、人権施策・人権啓発に最も求められているものの一つであると言えよう。

「(5) 効率アセスメント」は、いわゆる費用便益分析・費用効果分析のことである。つまり、より安い費用で利益を生み出すことができるかどうか、あるいは費用にみあった効果が得られているのかを評価するものである。

以上のように、評価にはさまざまなものがあるが、評価における課題としては、アウトプット指標とアウトカム指標の混同 (Hatry,1999) がある。たとえば、人権施策のアウトカムは人権への理解とその尊重ないしは人権侵害・差別の減少などになるだろうが、それらを実際の測定することは難しい。そのため、啓発活動の数、イベントへの参加者数など、把握できるアウトプットで評価をせざるを得ない状況にあることも事実である。この点については第5章で後述する。

4 評価における評価者—利害関係者関係

これら評価の領域とは別に、評価を行うにあたって重要だと思われる点は、評価者と利害関係者（ステイク・ホルダー）との関係である。Rossi らによれば、評価者と利害関係者との関係は、①独立評価、②参加型・協働型評価、③エンパワーメント評価の三つがある。

①独立評価は、評価者による独自の評価のことである。たとえば、プログラムの内容に詳しい研究者などが、実践者とは関係なく、一定の理論的枠組みにしたがって評価を行う場合がこれに該当する。

②参加型・協働型評価は、評価者と利害関係者によるチームプロジェクトによって評価

を行うものである。たとえば、プログラムの内容に詳しい研究者だけではなく、そのプログラムを実施する人、プログラムの対象となる人びとらと協働で評価を行う場合である。

最後に、③エンパワーメント評価は、参加型・協働型のみならず、利害関係者・プログラムの対象となる人びとに対し、評価者がコンサルタント・ファシリテーターの役割を果たすものである。その際、参加者の自己開発（啓発）や政治的影響力を高めること（エンパワーメント）も志向することになる。

特に、社会的に差別を受けているなど抑圧されたマイノリティに対する施策の場合、評価それ自体に利害関係者（マイノリティ当事者）が参画しているどうかは当然問われる視点となるし、抑圧を受けているからこそ、当事者の潜在能力を引き出すためのさまざまな施策を実施することが必要になる。評価という営みそれ自体に、当事者の参加が何らかの形で関わることは、マイノリティ施策を実施するにあたり、望ましいあり方だと言えるだろう。特にマイノリティ問題をめぐっては、必ずしもマジョリティ社会の経験から得られた理論に基づく客観的な評価だけが正しいとは限らないのであり、当事者の視点から見た評価が不可欠である。

5 人権測定 (Human Rights Measurement)

5-1 人権測定の方法

ところで、やや技術論的な議論になるが、人権に関する評価に関わっては、世界的には人権測定 (Human Rights Measurement) という方法がとられている。人権測定の国際比較を目指している Fosse (2008) によれば、人権測定には以下の4つの方法があるとする。

表 3-1 人権測定の4つの方法

アプローチ	内容
A : Events-based	実際に記録された人権侵害事例：通常、法律関係書類、インフォマントへのインタビュー、メディアの報道に基づく
B : Standards-based	人権侵害事例の頻度や程度をあらわす量的尺度：通常、記録された人権侵害事例に基づく
C : Proxy-based	特定の権利侵害をあらわす量的尺度もしくは数：通常、存在する社会経済的あるいは行政データに基づく
D : Survey-based	自己申告された人権に対する認識や人権侵害の程度：しばしば個人を標本とする通常の質問紙調査に基づく

A : Events-based は事例研究であり、特定の事例について詳細に報告されるものの、特定の組織・特定の時間に収集されるため、国際比較は難しいとされる。

B : Standards-based は、学者や支持者などが、ある国の総合的な人権状況に対して、記録された侵害状況を標準化された尺度に落とし込むものである。例えば国際NGOフリーダム・ハウス指標⁶がその代表的なものである。こうして尺度化された指標を用いること

⁶ フリーダム・ハウス指標は、各国の市民的自由を測定するための指標を用いて各国の自由度を格付けしている。詳しくは <http://www.freedomhouse.org/template.cfm?page=1> を参照。

によって、国際的・時系列的な比較が可能となる。また、どの集団がどの程度脆弱な状況におかれているのかを把握することもできる。しかし、指標が実際のところ何を意味しているのか解釈が困難であり、現場の役には立ちにくいという側面もあるとされる。

C：Proxy-based は、社会経済的・行政統計を用いる。例えば国連開発計画（UNDP）による人間開発指標がその代表的なものである⁷。しかし、地理的条件が考慮されていないなど、測定と概念化のあいだに大きなギャップがあるとされる。

D：Survey-based は、実際に調査を行う。ランダムサンプリングによってバイアスを避けられるし、調査対象者の意識覚醒にもつながる。しかし、抑圧された状況においてはなんらかの恐れや脅迫によって対象者が質問に答えないかもしれないし、「人権」に対する理解の文化的な差異もあることにも留意する必要がある。

これら4つに人権測定を分類したうえで、Fosse はこれらの手法による国際比較調査やパイロット調査が求められており、人権測定の国際比較に向けた Survey-based 指標の必要性の提起している。

5-2 人権啓発における人権測定の重要性

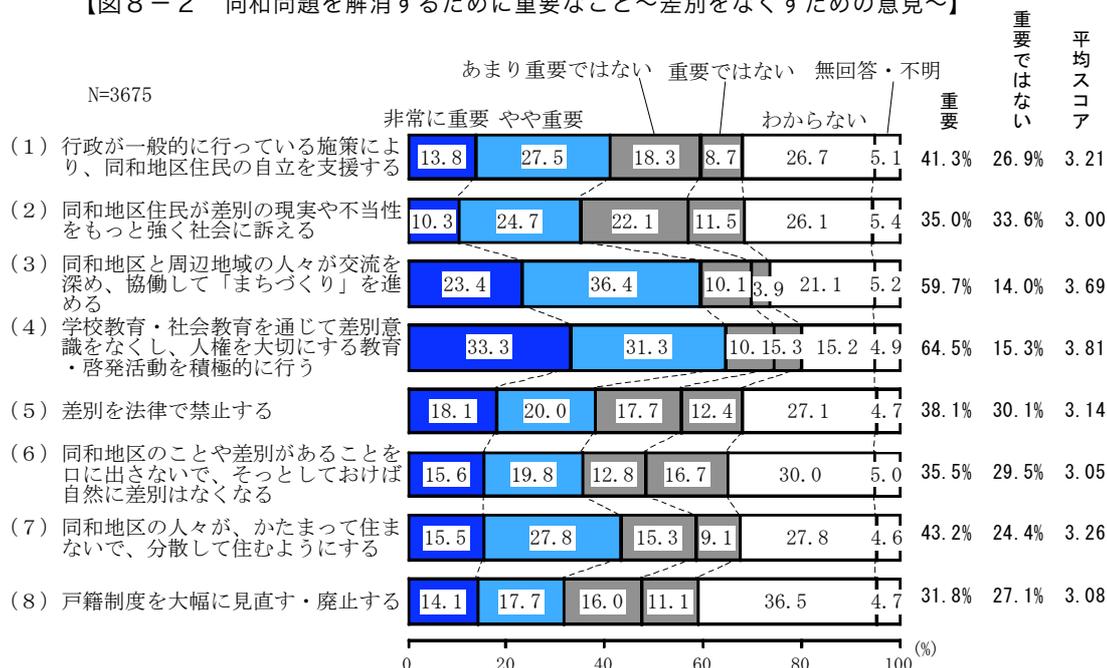
Fosse の指摘を待つまでもなく、人権侵害の実態や、人権侵害によって生じるさまざまな問題を把握するための社会調査は、効果的な啓発活動を行ううえでも必要不可欠と思われる。しかし、日本においてはマイノリティ統計の不備があることから、行政によって全国的におこなわれている調査結果からマイノリティがおかれている状況を把握することがむずかしい。先述したC：Proxy-based などの調査は女性に対して用いられる、国連開発計画による GEM（ジェンダーエンパワーメント指数）などを除けば、そもそも統計がないことが多いのである。

また、マイノリティ統計の充実を図るためには、そもそも「そうした問題には触れない方がよい」「差別を問題視しない方が差別はなくなっていく」といった、「寝た子を起こすな」という社会意識との対決が求められることになろう。残念ながら、「寝た子を起こすな」という考え方は、図 3-2 にあるように、2005 年の大阪府による人権問題に関する府民意識調査（大阪府、2006）や、各自治体における経年変化を調べた内田（2008）などを見ても、部落問題に関しては非常に根強いものとなっている。このことは、マイノリティ統計をとること自体を妨げるのみならず、問題を問題として直視しない意識のありようそのものが大きな啓発課題となっている。

⁷ 人間開発指標は、成人識字率（15 歳以上、100%で指数 1、0%で指数 0）、総就学率（100%で指数 1、0%で指数 0）、一人当たりの GDP（一人当たりの GDP が 4 万ドル以上で指数 1、100 ドル以下で指数 0）、平均寿命（平均寿命が 85 歳以上で指数 1、25 歳以下で指数 0）の 4 つの指数の組み合わせによって構成されている。

図 3-2 同和問題を解消するために重要なこと（大阪府，2006：87）

【図 8 - 2 同和問題を解消するために重要なこと～差別をなくすための意見～】



しかし、A：Events-based や B：Standards-based など、人権侵害事例を収集し、そこで収集された事例を用いて、事実即した啓発活動を行うことは可能であるし、何より D：Survey-based で実際に調査をすることは不可能ではない。こうした視点に立てば、これまで行われてきた同和地区生活実態調査や、近年当事者によって行われているマイノリティ女性調査・部落女性調査などの実態調査も人権状況調査のひとつであると言えよう⁸。

また、そこで把握されるべきものは、単なる人権侵害のみならず、マイノリティの社会経済的地位の問題、すなわち不平等の実態が明らかにされるべきだろう。教育・福祉・就業・経済の状況に加え、それぞれのマイノリティ特有の困難や、不平等とその要因を追及する必要がある。また、近年ヨーロッパ等で注目されている「社会的排除⁹」概念を導入すれば、経済的側面のみならず、社会的なつながり（ネットワーク）の状況や、文化的（心理的）排除と呼ばれる被差別者のアイデンティティ問題なども把握する必要があるだろう。

これらさまざまな現状把握によって人権課題を明らかにし、それを施策によって解決することが行政の目的であり、責任なのである。繰り返すが、人権啓発はそのひとつの手段であり、課題解決のための目的的な営みなのである。

⁸ たとえば、内田（2009）などを参照。

⁹ さしあたり、福原（2007）などを参照。

第4章 人権啓発効果検証指標に向けた視点の整理

0 はじめに

本章では、昨年度実施した「自治体における人権啓発の現状把握調査」の経験¹⁰から、効果検証のためのアウトカムになりえるかどうか、さらには具体的な測定方法については今後の検証が必要であるという限界を含みつつ、人権啓発事業のアウトプットとして指標化できそうな視点を、①体制面、②企画・運営面、③内容面の三つに類型化したうえで紹介する。最終的にそれらをチェックシートとして提示する。

1 人権啓発の効果検証指標に向けた視点の整理

以下、昨年度報告書における人権啓発の効果検証指標作成に向けて整理した視点（部落解放・人権研究所編、2008：62-67）を、今年度の議論を受けて若干修正したものを解説する。

表 4-1 人権啓発の効果検証指標に向けた視点の整理

体制面	企画・運営面	内容面
①「人権行政基本方針」にもとづく人権教育啓発実施計画 ②人権部局への人員配置 ③他部局との協働 ④予算の計上 ⑤人権センターの設置 ⑥実施団体への支援 ⑦業界団体の組織化 ⑧リーダー養成・人材バンク ⑨人権に関する市民意識調査の実施 ⑩職員に対する人権研修の実施 ⑪人権に関する職員意識調査の実施	①市民との協働 ②団体との協働 ③他部署との協働 ④「出口」「次のステップ」の提示 ⑤サークル化など「人的な広がり」を持てる事業 ⑥講座内容の段階的な発展 ⑦回数 ⑧他のイベントへの便乗	①人権（権利）に関わる問題設定 ②参加者数 ③複数の問題提起 ④小地域での学習会

1-1 体制面

体制面については、都道府県・政令指定都市・市町村など、自治体規模・財政面によって前提が大きく異なることは言うまでもない。ひとまずそうした前提を留保したうえで、指標として考えられるのは、①「人権行政基本方針」にもとづく人権教育啓発実施計画、②人権部局への人員配置、③他部局との協働、④予算の計上、⑤人権センターの設置、⑥

¹⁰ 昨年度調査の成果は、部落解放・人権研究所編（2008）の、特に「人権啓発の課題」（52-56頁）を参照。

実施団体への支援、⑦業界団体の組織化、⑧リーダー養成・人材バンク、⑨人権に関する市民意識調査の実施、⑩職員に対する人権研修の実施、⑪人権に関する職員意識調査の実施の11の視点である。

①「人権行政基本方針」にもとづく人権教育啓発実施計画

体制面として最も重要なのは、自治体の人権施策の基本となる「人権行政基本方針」にもとづく人権教育啓発実施計画の策定であろう。そうした具体的な実施計画を策定し、各部局での事務分掌にもとづく目標設定を行い(Plan)、事業を実施し(Do)、事業実績について集約する仕組みが必要である。そうした集約を受けて、事業の総括を行い(Check)、課題をクリアするための新たな事業(Action)が行われるべきである。このように、実施計画が策定されているかどうかも重要な指標であるが、上述したPDCAサイクルが機能しているかどうかを評価しているかどうか(プロセス評価)もひとつの指標となるだろう。

②人権部局への人員配置

第1章で指摘したように、自治体行政は人権行政であり、すべての自治体業務において人権の視点が貫徹されれば将来的には人権部局は必要なくなるという考え方もあるが、現在はそうした認識までは至っていない段階である。とすれば、自治体職員に占める人権あるいは人権啓発担当者の多寡は、人権啓発事業の数・内容の充実に大きな影響を与えられよう。このことから、過渡的な措置ではあるが、全職員に占める人権あるいは人権啓発担当者の割合は、人権啓発の推進にあたってのひとつの指標になりうるだろう。

③他部局との協働

総合行政としての人権行政であることを鑑みた場合、人権侵害・人権問題の解決に向けた介入は、人権部局だけが担うものではなく、他の部局と連携して介入することは十二分にありうる。同様に人権啓発においても他部局との協働は重要な指標となるだろう。

④予算の計上

自治体が行う人権啓発実践である限り、予算が確保されなければ事業を行うことはできない。質が高く、多数の事業を実践するためには、それ相応の予算が必要であろう。自治体予算における人権啓発に関する予算の割合も、ひとつの指標になるように思われる。

⑤人権センターの設置

人権啓発事業を専門的に実施する機能を持つ人権(啓発)センターが設置されていることは、人権啓発の推進にあたって大きな意義があると考えられる。自治体行政では異動があることによって知識・経験・人的ネットワークが蓄積されないという問題がある。人権啓発に特化した専門的なスタッフを配置することにより、知識のみならず、現場に応じた経験・人的ネットワークが蓄積されることによって、効果的な啓発事業を行うことができるように思われる。

⑥実施団体への支援・育成(資金、情報提供)

人権啓発推進協議会（以下、人推協）や人権協会をはじめ、人権啓発を実施しようとする団体はさまざまにある。人権啓発を実施している団体への情報提供や資金援助など、補助・育成のための支援を行っているかどうかも指標の一つとなるだろう。

⑦業界団体の組織化

人推協や人権協会など、市民を中心とした団体のみならず、企業人権協など業界団体への働きかけや組織化も重要な意味を持つと考えられる。特に、企業における研修が部落（出身者）への忌避的態度や偏見の解消に重要な意味を持つことが明らかとなっている現在（奥田，2006：内田，2006 など）、企業への働きかけは重要性を増していると言えるだろう。企業数や立地条件など、地域性に配慮する必要はあるが、当該自治体における企業人権協への参加率なども一つの指標になりそうである。

⑧リーダー養成・人材バンク

連続講座などの啓発事業を行うことによって人権啓発を推進する知識・スキルを持ったリーダーが養成され、そこで養成されたリーダーが実際に人権啓発実践を行っている場合、リーダー養成のための啓発事業は市民向け啓発に広がりを与えているという意味で、大きな効果をあげていると考えてよいだろう。啓発事業によって養成された市民講師の数や、市民講師によって行われている啓発実践の数は、効果測定の指標となりうる。また、人権啓発リーダーの人材バンクが整備されており、さまざまな機会に活用されていることも一つの指標となりうるだろう。

⑨人権に関する市民意識調査の実施

大きな枠組みで言えば、市民意識のありようをつかむことによって啓発の課題を析出するための重要な手がかりをえられる。そのため人権に関する市民意識調査を実施しているかどうかもひとつの指標となる。さらに、必ずしも啓発事業の効果（アウトカム）とは言えないものの、時系列的に行われる市民意識調査の結果から、人権に関する関心の高まりや、忌避的態度の減少などが見出せれば、アウトプットのひとつにはなりうるだろう。

⑩職員に対する人権研修の実施

市民に対して人権啓発事業を行う人権啓発担当者のみならず、自治体職員は人権に関する知識・スキル・態度を市民に先駆けて身につけておく必要がある。そのためには人権研修が必要であり、そうした研修が実施されているかどうかも啓発の前提として重要な指標となるだろう。

⑪人権に関する職員意識調査の実施

昨年度調査結果からは近年ほとんど行われていないことが明らかとなったが、人権研修実施の効果測定のひとつとして、職員に対する人権意識調査の実施の有無もひとつの指標となるだろう。また、職員に対する意識調査は、職場における人権研修のあり方を検討するための手がかりともなるだろう。

1-2 企画・運営面

企画、運営面については、①市民との協働、②団体との協働、③他部署との協働、④「出口」「次のステップ」の提示、⑤サークル化など「人的な広がり」を持てる事業、⑥講座内容の段階的な発展、⑦回数、⑧他のイベントへの便乗の8つがあげられる。

①市民との協働

現在、行政のさまざまな施策において、市民参画・市民との協働が求められている。こうした視点は、人権啓発においても同様であろう。人権啓発実践における、企画・実施段階において、さまざまな市民との協働で行うことは、市民の視点を取り入れることにとどまらず、協働する市民に対する啓発効果を高めることにもなるのではなかろうか。

②団体との協働

市民個人々人との協働だけでなく、さまざまな団体との協働も重要である。ここで団体とは、直接人権啓発を担う人推協・人権協会はもちろんのこと、大学などの教育・研究機関や、市民共同とも重なり合うが、当事者団体との連携・協働などがあげられる。また、広範囲を対象にした人権啓発事業など、場合によっては自治体間の共催・連携なども含まれるだろう。

③他部署との協働

昨年度調査の結果から、現状ではイベント・講座などで教育委員会との連携がある程度だが、高齢者・障害者などを主管する福祉部局など、他部署との積極的な協働により、担当職員を含めた幅広い層に啓発を行えるのではなかろうか。そうした協働は、他部局職員への人権への意識づけにもつながっていくと考えられる。また、既存の制度として、人権擁護委員との各種の連携も視野に入れるべきだろう。

④「出口」「次のステップ」の提示

個別の人権啓発事業において、テーマに関連する団体や相談窓口の存在をつかんでおき、対象者を紹介できるようにすることは、当該問題に対する気づきをうながすだけでなく、人権救済などの行動化に向けた手がかりとなりうる。その際、身近にある地元の取り組みに関する情報を収集・提示するなどして、事業の対象者がアクセスしやすい「出口」を用意するなどの工夫も必要であろう。

⑤サークル化など「人的な広がり」を持てる事業

社会教育における効果検証指標としてはポピュラーなものであるが、連続講座の実施によりサークル化を目指す取り組みも重要である。人権啓発に関するサークルにつながれば、サークル独自の活動が幅広い層に対する人権啓発の実践につながっていくだろうし、行政による啓発事業から出発したものであるから、行政とサークル（市民）との協働も容易となる。サークル化につながるような仕掛けがなされているか、あるいは実際にサークル化につながったかどうかもひとつの指標となるだろう。

⑥講座内容の段階的な発展：入門講座→専門講座

漠然と市民と言っても、性別・年齢・職業・居住地などによって多様性があるのは当然である。その場合、講座内容にも多様性を持たせる必要があるだろう。例えば、入門的な講座や、より深く学びたい人のための専門的な講座を用意するなど、である。特に、内容の段階的な発展がはかれるようなプログラムが作成されているかどうかは、生涯学習の視点からも重要であると思われる。さらに、漠然と市民対象という者だけではなく、市民の多様性に応じた階層別の講座の設定ができているのかも指標のひとつとなるだろう。

⑦回数

自治体規模や予算によって限界があるが、様々な実践を多数行うことは重要な指標であろう。前述した多様な実践を追求するなど、回数が増えることは、市民が人権についてアクセスできる機会が増えることになると考えられるからである。

⑧他のイベントへの便乗

多くの人に参加してもらい、人権に関する振り返りや気づきをうながすことを目的とした企画の場合、多数の参加者を見込むことができる他のイベントに便乗することは有効な手段であろう。自治体の祭りの際にブースを出店する、地域のイベントに便乗するなどの工夫がされているかどうかといった指標も設定できよう。

1-3 内容面

内容面については、①人権（権利）に関わる問題設定、②人権問題にかかわる問題設定、③参加者数、④複数の問題提起、⑤小地域での学習会の4つがあげられる。

①人権（権利）に関わる問題設定

人権それぞれの啓発実践について、人権（権利）に関わる問題設定ができているのかどうかは事業を評価するうえで重要な指標である。当該事業の内容が人権啓発である限り、その実践が個別具体的などの人権（権利）に関する気づき、あるいは学習を目指しているのか、明確化される必要があるだろう。そうした目標が明確化されているかどうかは企画面での指標であるが、同時に、個別具体的人権に関する知識・態度・スキルが事業によってどの程度得られたのか、内容面に関する効果測定指標にもなりうる。

②人権問題にかかわる問題設定

人権（権利）に関わる問題設定も重要であるが、部落問題、在日外国人問題、ジェンダーの問題、障害者問題などを、人権を具体的な人権問題を通して学ぶことも求められる。それぞれの問題は固有の歴史性や社会的文脈を持っているため、それらに対する理解を促すことも啓発の重要な役割である。

③参加者数

すべての啓発実践に適用できるわけではないが、イベント・フォーラムなど、多数の参加者に人権について考えてもらうきっかけ作りを目標とする場合、参加者数は重要な指標

であり、参加者数の増加を目標とするのは当然のことであろう。ただし、多数の参加を目的としているイベントに限る指標であることは認識しておかなければならない。

④複数の問題提起

環境問題に関心はあっても人権問題に関心がない人、人権問題に関心はあっても環境問題に関心がない人がいる。複数の問題を含みこみ、関心を広げる橋渡しになるような企画構成のあり方などの工夫も求められる。

⑤小地域での学習会

人権啓発をきめ細やかに実践する場合、自治会単位・校区単位など、小さな単位での学習会には、大規模な参加がある講演会やイベントとは違い、参加型学習や討論などの双方向のやり取りが可能になるため、より深い気づきをうながす効果があると考えられる。小規模の学習会が行われているかどうかも指標となりうる。

2 指標化と測定方法

これらの視点を踏まえ、体制面、企画・運営面、内容面に関するチェックシート（次ページ）を作成した。体制面は年度ごと、企画・運営面、内容面はそれぞれの企画ごとにチェックすることになるだろう。

表 4-2 体制面でのチェックシート

大分類	小分類	測定方法	評価
①「人権行政基本方針」にもとづく人権教育啓発実施計画の推進	「人権行政基本方針」が設定されている	有無	
	「人権行政基本方針」にもとづく人権教育啓発実施計画が設定されている	有無	
	人権教育啓発実施計画のP D C Aサイクルが機能している	内容の 検証	
②人権部局への人員配置	人権啓発担当職員が配置されている	人数	
	自治体職員に占める人権啓発担当職員の割合が高い	割合	
③他部局との協働	他部局と協働しているか	有無・ 回数	
④予算の計上	人権啓発に関する予算が確保されている	金額	
	人権啓発に関する予算の割合が高い	割合	
⑤人権センターの設置	人権啓発センターが設置されている	有無	
	(異動のない) 専門スタッフが配置されている	有無・ 人数	
⑥実施団体への支援	民間団体と協働している	有無・ 団体数	
	民間団体への支援(予算)をしている	有無・ 団体数・ 金額	
	民間団体への支援(情報)をしている	有無・ 団体数	
⑦業界団体の組織化	企業などでの人権啓発団体が組織化されている	有無・企 業数	
	宗教などでの人権啓発団体が組織化されている	有無・宗 教団体数	
	その他業界などでの人権啓発団体が組織化されている	有無・業 界団体数	
⑧リーダー養成・人材バンクの設置	人権啓発リーダー(市民)の養成を行っている	有無	
	人権啓発リーダー(職員)の養成を行っている	有無	
	人権啓発リーダーの人材バンクを設置している	有無・ 人数	
⑨人権に関する市民意識調査の実施	人権に関する市民意識調査が実施されている	有無	
	人権に関する市民意識調査が定期的実施されている	有無	
⑩職員に対する人権研修の実施	職員に対する人権研修が実施されている	有無・ 回数	
⑪人権に関する職員意識調査の実施	人権に関する職員意識調査が実施されている	有無	
	人権に関する職員意識調査が定期的実施されている	有無	

表 4-3 企画・運営面でのチェックシート

大分類	小分類	評価方法	評価
①市民との協働	企画段階において市民（人権問題の当事者を含む）が参加できているか	有無・人数・当事者の参加	
	実施段階において市民（人権問題の当事者を含む）が参加できているか	有無・人数・当事者の参加	
	総括（チェック）段階において市民（人権問題の当事者を含む）が参加できているか	有無・人数・当事者の参加	
②団体との協働	企画段階において各種団体（人権問題の当事者団体を含む）が参加できているか	有無・団体数・当事者の参加	
	実施段階において各種団体（人権問題の当事者団体を含む）が参加できているか	有無・団体数・当事者の参加	
	総括（チェック）段階において市民（人権問題の当事者団体を含む）が参加できているか	有無・人数・当事者の参加	
③他部署との協働	複数の部署との協働ができているか	有無・部署数	
④「出口」「次のステップ」の提示	テーマに関連する団体と連携しているか	有無	
	テーマに関連する相談窓口と連携しているか	有無	
⑤サークル化など「人的な広がり」を持てる事業	市民間の交流がはかられているか	有無	
	サークル化がめざされているか	サークル数	
⑥講座内容の段階的な発展	連続講座が設定されているか	有無	
	専門的な講座が設定されているか	有無	
⑦回数	多数の実施がされているか	回数	
⑧他のイベントへの便乗	他のイベントへの便乗ができているか	有無	

表 4-4 内容面でのチェックシート

大分類	小分類	評価方法	評価
①人権（権利）に関わる問題設定	人権に対する理解が目指されているか	有無	
②参加者数	目的にみあった参加者が確保できているか	充足率	
③複数の問題提起	複数の社会問題について提起できているか	有無	
④小地域での学習会	小規模な学習会運営ができているか	有無	

3 指標化の課題

先述したとおり、ここで示した指標となりうる視点は、あくまでもアウトプットにすぎず、アウトカムとして効果があるのかどうかについては、今後その内実を把握するためのより実証的な研究を行わなければならない。とはいえ、これらの視点からそれぞれ行われている人権啓発事業を振り返ってみることそれ自体、人権啓発の視野や裾野を広げる意味においても重要な意味があると思われる。

なお、すでに限界として指摘したように、これらの指標を用いて検証する場合においても、自治体規模や、もともと地域活動が盛んな地域性など、住民の特徴を考慮に入れることも必要となってくる。それらを含み込んだ効果検証の手法の開発については、今後の課題となる。

第5章 啓発プログラムの評価方法

0 はじめに

前章では、自治体による啓発に関する施策についての指標の整理を行い、施策を行ううえで重要となるチェックポイントを網羅的に提言した。しかし、これらの視点は事業全体に対するものであり、具体的な啓発プログラムの評価方法について述べたものではない。

そこで本章では、筆者が2008年度に鳥取県の人権教育調査研究委員会の委員として取り組んだ小地域懇談会での人権学習効果の検証に関する提言をもとに、具体的に啓発プログラムを評価する視点について整理・提言を行う¹¹。

1 学習効果検証の意義

既に繰り返し述べてきたように、「人権学習効果の検証」という課題は、学習者がどのように人権意識を高めていくのか、あるいは課題解決に向けた行動につなげていくのか、学習プログラムを提供している側がどういうふうに受け手の側の効果を測っていくのか、ということであり、効果的な学習を進めていくためにも非常に重要な切り口である。明確な目的意識がないところではプログラムは曖昧なものに、また、フォローアップのないところではやりっぱなしの実践になりかねないのである。

こうした内容面での充実のみならず、近年さまざまなプログラムを実施するにあたり、効果検証の視点を持つことが要請されている。特に、企業や行政において成果主義が導入されることによって、目に見える成果を出さなければ予算がつかないといった切実な問題も生じている。もちろん、そもそも教育や啓発という営みに成果主義を導入すること自体を問題視することも必要である。特に、教育あるいは啓発というものの成果は目に見えにくいものである。たとえば、漢字の読み書きや計算方法を教えるなど、学習内容によっては1回のプログラムを実施しただけで目に見えてすぐに効果が出るというものもありうるが、人権学習・人権問題学習は、そうした性質のものばかりではない。逆に言えば、ある人権学習プログラムを1回実施したことによって、対象者が、10年後あるいは20年後になって、「ああ、あの時のことってこのことだったのか」と、はるか後にその意義に気がつくといったこともありえるだろう。この場合、長期的な視野に立ってみると成果が出たといえるだろうが、このような成果が、プログラムの直接の効果として確かめられることはほとんどありえないことだろう。

とはいえ、どのような事業を実施するにあたって、成果を目に見える形にしないかぎり、「それは何の成果が出てくるのか？」という要請が非常に強い社会になっているという現状は否めない¹²。教育・啓発という営みにおいて、短期的な成果をあげなければ評価さ

¹¹ 筆者の報告を含む鳥取県での具体的な取り組みについては、鳥取県人権教育調査研究委員会（2008）を参照されたい。

¹² 行政における政策評価は、「効果的かつ効率的な行政の推進に資するとともに、政府の有するその諸活動について国民に説明する責務が全うされるようにすることを目的」とし、2002年に施行された「行政

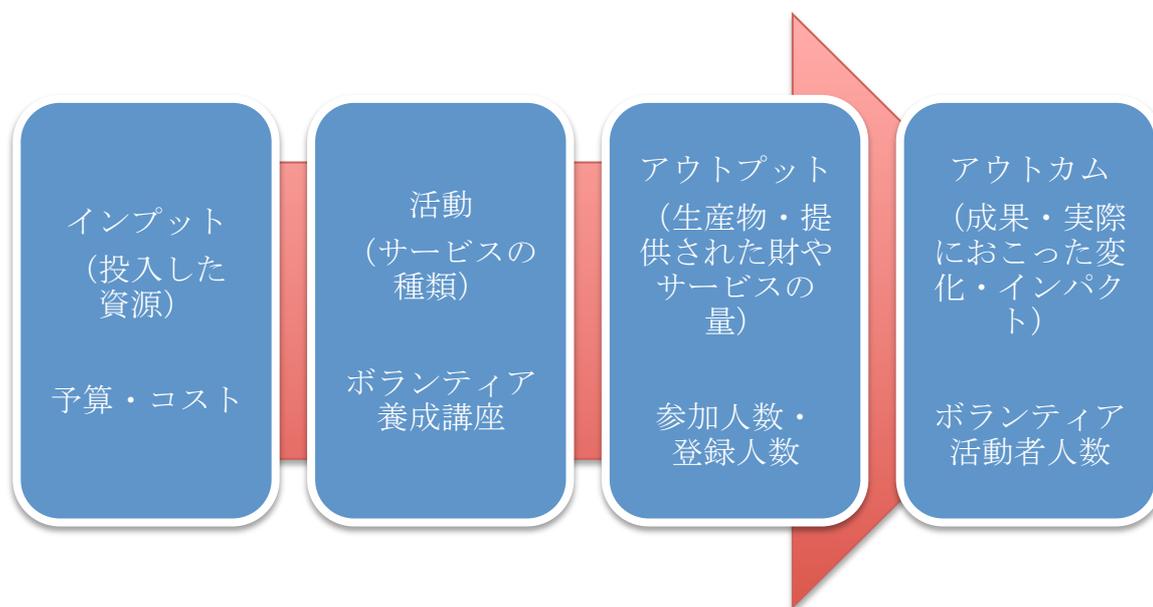
れないという考え方はなじまないものであることは確かであるが、他方で、成果を目に見える形にすることはある程度重要であろう。例えばプログラムの企画者・運営者・学習者がそれぞれの立場から学習プログラムを評価したり、目に見える形で課題の発見や成果の確認をすることは、よりよりプログラムづくりや学習効果を高めることにもつながるのではないかと考えられる。

しかし、人権学習の効果そのものを測ることは非常に難しい。以下ではその難しさを解説するために、昨年度報告書の「測定に対する考え方」を、一部改定したうえで引用する。

2 結果重視の業績測定

近年、Hatry（1999=2004）に代表されるように、政策評価において、結果重視の業績測定が取り入れられている。結果重視の業績測定の考え方を紹介するために、上田（2007）・内田（2008）を参考に、以下では例を提示しよう。例えば、人権教育・啓発にかかわるボランティアの増加を目的にした事業を組み立てるとする。ボランティアの増加は、数で数えられるため、目に見えやすい目標かつ指標となる。

図 5-1 ボランティアの増加をめぐる測定



内田（2008）より作成

こうした事例に対して業績測定を行う場合、「インプット」「活動」「アウトプット」「アウトカム」という4つの側面が重視される（図5-1）。まず、何か事業をするときには、予算などのインプットがある。そして、ボランティアを増やすための実際の「活動」として、

機関が行う政策の評価に関する法律」によって本格化する。これらの政策評価に関する解説については、（財）行政管理研究センター編（2006）などを参照。

ボランティア養成講座を実施するとする。そうすると、ボランティア養成講座への参加人数や、ボランティアの登録人数が目に見える形で「アウトプット」として出てくることになる。そこから最終的に、ボランティアの増加が成果＝「アウトカム」となる。

ところが、成果を測定する時に、実際にはアウトカムで測られなければならないのに、アウトプットで測られることが多い。すなわち、「実施したこと」と「達成したこと」を取り違えていることが多いのである。この事例を例にすると、ボランティア養成講座にどれだけの人が来たのかというところで成果が測られることが多い、ということである。これは、測定する方法として、ボランティア活動者人数を把握するよりもボランティア養成講座への参加人数や登録人数を数える方が容易だという理由がある。しかし、そもそもの目標であり成果を測るには、測定する方法は別として、ボランティアの増加を成果としなければならない。ボランティア養成講座に多数の参加があっても、参加者のすべてがボランティアの活動者になるとは限らない。つまり、「ボランティア養成講座参加人数・登録人数／インプット」ではなく、「ボランティア活動者人数／インプット」として成果が割り出されねばならないのである。こうした測定の仕方が、結果重視の業績測定である。

とはいえ、ボランティア活動者人数が数である限り、なんらかの測定は可能であろう。しかしながら、本報告書の主題である人権意識の高まりであるとか、人権課題の解決をアウトカムとした場合、それらは容易に数えられるものではないため、その評価は非常に難しいものになってしまう。

しかし、少なくとも言えることは、人権学習効果を高めるためには学習プログラムの充実が必要だということである。学習プログラムを充実させるためには、ひとつは明確な目的、すなわち学習プログラムが何を目的にしているのかをはっきりさせること。もうひとつは、その後のフォローアップを行うことが必要である。実際に実践してみた学習プログラムが、目標に照らし合わせてそれがクリアできたのかどうかという評価が非常に重要になる。明確な目的があり、それに合わせた十分な評価をしていけば、今回の実践の成果と課題も明確になり、次の実践につながっていくのである。

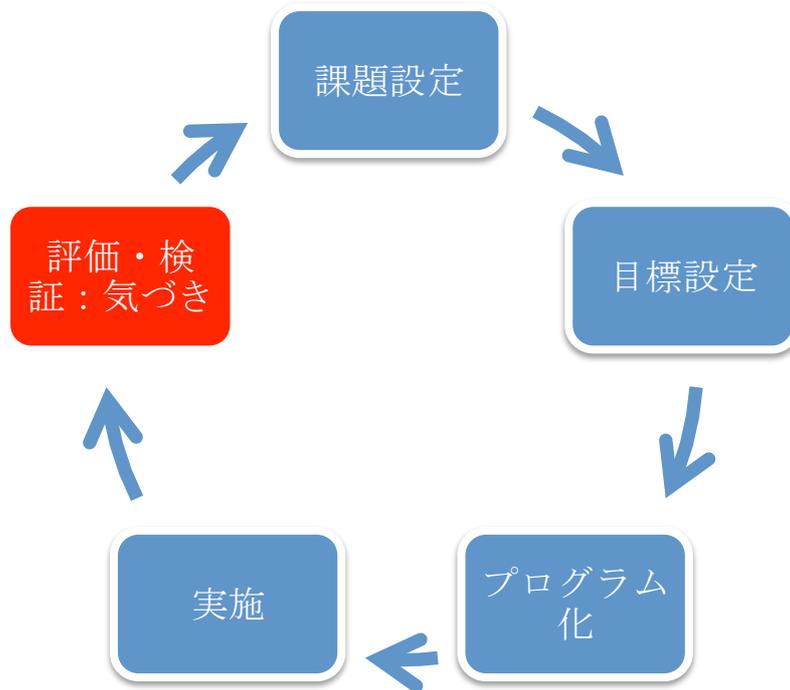
逆に言えば、何を目的にしているのかよくわからないままあいまいな実践をすると、評価はまったくできないことになる。フォローをしたとしてもあいまいなものとなり、結局やりっぱなしの実践で終わってしまう。課題の発見にも至らず、結局、効果的だと考えられる学習プログラムが充実していかないことになる。

3 学習プログラム評価

3-1 学習プログラム評価のサイクル

人権学習のみならず、学習プログラムを作る場合のサイクルは、図 5-2 のようなものが一般的だと思われる。まず、プログラムを企画する際には課題設定が必要となる。今、人権に関して何が問題になっているのか、問題意識がないところで課題を設定することはできない。少なくとも社会で、地域で、どのようなことが人権の課題になっているのだろうかを情報収集し、課題を設定することからスタートとなる。

図 5-2 学習プログラムづくりのサイクル



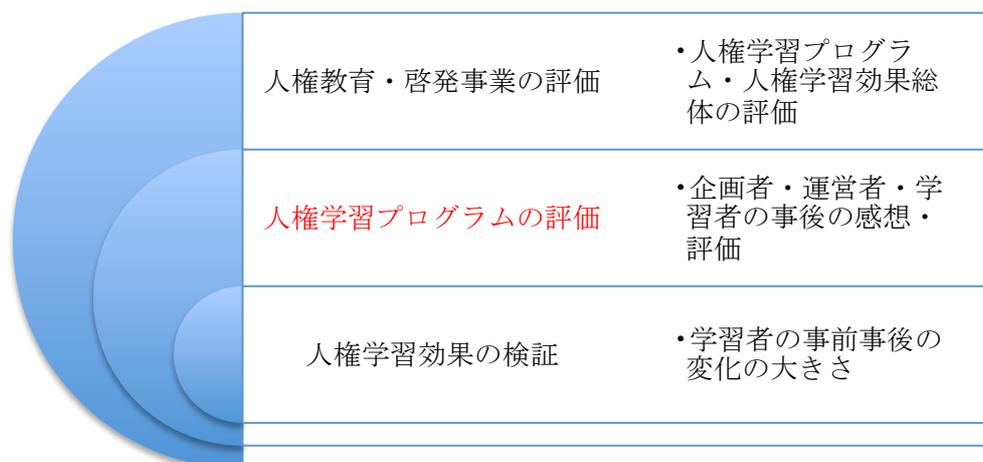
次に、課題を解決するために目標が設定される。その目標を達成するために、人権学習プログラムを組み立てていく。そして、プログラムを実施した後は、評価を行う。プログラムの内容を充実させ、効果の高いものを提供するためには、プログラムの一連の流れを評価・検証することが重要な課題になる。そのことによって企画者、運営者、学習者に新たな気づきが生まれ、そうした評価によって、新たな課題設定や目標設定につながっていくのである。

3-2 評価のレベル

人権学習の効果を測るとき、図 5-3 に示すように、3つのレベルがあると考えられる。ひとつは人権学習効果の検証である。つまり、学習者がどのように意識が高まったのかを把握することであり、このことが最も強く求められている。この場合、検証方法としては、学習者の事前、事後の変化の大きさが効果となるだろう。つまり、受ける前はこうだったけれども、受けた後はこうなった、その変化が学習プログラムの成果として得られるものになる。ただし、この変化を測定することは非常に難しい。

というのも、人権啓発が対象とする人びとは、基本的には成人が対象となる。そうすると、前提がそもそも多様になる。学校教育のように、1年生、2年生、3年生など、おおむね同じような発達段階にある子どもたちに、その成長の度合いに応じていろいろなプログラムを提供するのは比較的容易である。しかし、年齢がばらばら、性別もばらばら、地域性も異なる、しかも人権に関する意識や経験もばらばらな状況で、対象者に与える学習の効果を測ることは困難である。

図 5-3 評価のレベル



また、単発の啓発プログラムでの学習効果には限界がある。啓発プログラムの効果を測るためには、学習者のそれなりの意識や態度の変化がなくてはならないが、講座などの連続学習と比較すると、1回限りの啓発プログラムで知識・態度・スキルを含めて深めていくのは難しいだろう。もちろん、長期的な効果をその場で測ることはできない。

少なくともできることは、学習プログラムで学習した人に「今回学習プログラムを受けてみてどうでしたか？」とたずね、人権学習プログラムを評価してもらうということは可能である。人権学習効果を高めるためには、よりよい充実した人権学習プログラムを作るというのが前提となろう。そのためには企画者・運営者・学習者に感想を聞き取りして人権学習プログラムを評価してもらうことが必要である。その評価に基づいて次のプログラムの改良を測ることはできる。すなわち、人権学習の効果そのものではなくて、あくまでも「人権学習プログラムの評価を目指す」ということが、学習プログラム提供者にできることなのである。

3-3 効果測定くプログラム評価

こうした禁欲的な態度は、効果を他と比較することによって、数値の独り歩きを防ぐともなる。というのも、例えば非常に人権意識が高い地域と、人権意識が低い地域が仮にあったとすると、同じアンケートを実施したときに、そもそも人権意識が高いところの方がよい結果が出るのは当然である。それを数値化して結果を公表し、比較してしまうと、実は学習効果を測ったことにはならず、単に地域性を測ったにすぎないことになる。あくまでもここで人権学習プログラムを評価するということは、よりよいプログラムづくりのために、企画者・運営者への気づきをうながすという位置づけにとどめておくことを提案したい。

なお、もう一つ上位のレベルには人権教育・啓発事業そのものの評価というものもあるが、その点については前章を参照されたい。

4 評価の方法と内容

4-1 アンケートによる評価

実際に学習プログラムを評価するにあたって、実際にできることはアンケートによる検証である。

本来、学習効果＝意識の変化を把握するためには、受講する前にどういう意識なのかを把握した後、事後にどのような変化が見られたのかを測定することが、人権学習の効果を測るという意味では必要となる。しかし、実際には来てもらった人に学習前にアンケート書いてもらい、後にもアンケート書いてもらうというのは参加者の負担が大きい。最低限やっておかないといけないのは事後評価である。特に、よりよりプログラム作りに向けたプログラム評価を重視するためにも、実際にそのプログラムを受けてもらってどのように感じたのかという事後評価が重要になってくる。

アンケートの方法¹³もさまざまなものがある。選択式であれば、「そう思う」から「そう思わない」までの選択肢を選んでもらうというものなどがある。これ以外にも、本日の懇談会で印象に残ったことをお書きくださいということで、記述式の欄を設けることもできる。

一般的に、記述式の感想は学習者がどのようなことを感じたのかを丁寧に把握できるが、その分、記述するための時間が必要となる。逆に、選択肢を企画者・運営者で用意すれば、学習者は選ぶだけなので書きやすい。ただし、選択肢を用意すると、選択肢としてこちらが用意したものだけの簡単な把握しかできないことになり、記述式・選択式それぞれに、よしあしがある。また、方法的な工夫としては、プログラム終了後に「アンケートに御協力ください」とするのではなく、プログラムの中にアンケートを書く時間をそもそも設定しておいて、多くの受講者に評価してもらったうえで帰っていただくという工夫も必要となる。

4-2 アンケートの内容

アンケートの内容は、学習プログラムの目的と合致していなければならない。例えば、人権についての知識、態度、スキルなどを獲得してもらい、行動化につなげていくこと。人権そのものに対する学習から、我々の人権がいかにして保障され、市民としてどういふふう生きるのかにつなげていくこと。人権問題については、同和問題・女性問題・障害者問題など、それぞれの歴史・現状・課題を伝えること。さらには今、自分の地域でどんな課題があるのか、生活課題との関連の中から人権のまちづくりへつなげていくこと。これらのように、人権をめぐるさまざまな課題があるが、あくまでも目標設定は学習プログラムの企画者しだいである。ここで設定した内容が学習者の方々に伝わっているのかどうか検証をしていくことが必要となる。

図5-4は、ある程度普遍的に使えると思われる項目例をあげている。例えば、知識面では、「学習内容が十分に理解できたか」「他の参加者の意見や推進者の助言から新たな気づきがあったか」という評価。態度面については、「積極的に参加することができた」、「懇談会で学んだことをほかの人たちに伝えたいと思った」という評価。そして総合的評価とし

¹³ アンケート項目の設定方法や集計の方法などは、白谷秀一・朴相権・内田龍史編著（2009、近刊）でわかりやすく解説しているので、それら社会調査に関する書物などを参照されたい。

では「次回も学習会（※タイトルに応じて変える）に参加しようと思った」、「学習会は住みよい町づくりのために役立っている」というようなものである。これらに対して肯定的な評価であれば、少なくともそのプログラムはかなり成功したと言えるのではないか。これらの他にもさまざまなバリエーションがあると思われるが、それぞれねらいに応じて項目を設定し、評価していくことが重要である¹⁴。

図 5-4 アンケートで用いられる普遍的な項目

知識	態度	評価
<ul style="list-style-type: none"> • 学習内容が十分理解できた • 他の参加者の意見や推進者の助言から新たな気づきがあった 	<ul style="list-style-type: none"> • 積極的に学習に参加することができた • 学習会で学んだことを他の人に伝えたいと思った 	<ul style="list-style-type: none"> • 次回も学習会に参加しようと思った • 学習会は住みよいまちづくりのために役立っている

また、よりよい人権学習プログラム作りを進めていくためには、学習者だけではなく、プログラムを作った企画者、プログラムを実際に運営する運営者それぞれの立場から、プログラムを評価してもらうことが重要である。

具体的なチェックポイントとして、鳥取県人権教育調査研究委員会（2008:151-152）による、企画者・運営者によるチェックシートを 33・3 頁に掲載する。

シート 1 は、企画者が実際にそのプログラムを作るときに、どのような視点で作られたのかというチェックシートである。シート 2 は運営者が、実際にそのプログラムを実施してみて、どのようにこのプログラムを評価するのか、つまり、複数の目でそのプログラムを評価する試みである。ここで示している項目は最大のものであり、実際にはすべてをチェックしていくことは難しいだろう。ただ、例えばシート 1 の企画者で言えば、実態把握、テーマ設定の視点、目標の明確化、学習内容の整理、学習の流れの細案、運営・推進という 6 つの項目を用意しているが、人権学習プログラムの企画にあたっては最低限これら 6 つの項目は考慮に入れておく必要があるだろう。

こうしたチェックシートを用い、実際のプログラムに反映されたのかどうかチェックすることが、よりよいプログラムづくりにつながっていくのではないかと思われる。

5 評価・検証に向けての課題とこれから

人権学習については、学習プログラムを評価だけではなく、実際に学習効果を測定することも将来的には目指されるべきだろう。しかし、繰り返しになるが、大人を対象とする学びは、前提が非常に多様である。地域性や歴史性があり参加している人の層や、参加者

¹⁴ 具体的な評価の事例については次章を参照されたい。

数も異なる。これらの多様性を考慮に入れておかなければ、効果といっても何を測っているのかよくわからないものになってしまう。

ここで改めて非常に重要になってくるのが、企画者の、日々の地域の課題に関する情報収集や、地域の方々のニーズの把握である。人権学習に改めて目標を設定していくためには、企画者の日々の情報収集とニーズ把握に左右されていく。逆に言えば、企画者の役割は非常に大きいのであり、企画者がしっかりと目標を設定し、よりよい学習プログラムづくりを進めていくことによって、人権教育・啓発プログラムは非常に充実したものになっていく可能性を十分に秘めている。

こうしたよりよいプログラムづくりの工夫として、人権学習の場面において、「これは成果があった」「効果があった」という成果を「エビデンス」(evidence)として収集し、それを共有する取り組みが重要になってくる(上田, 2008)。意識の変化は目に見えにくく、人権課題の解決を目指すといっても、どのようなプログラムが成果としてあがっているのか、実際には目に見えにくいところがある。そこで、第4章で示したように、「効果」があると思われる実践や、「効果そのものである」と呼べそうなものを多くの人で共有することによって、具体的な取り組みの方法も明確化していくのではないかとと思われる。

そのためには企画者・運営者による交流の充実が必要である。うちではこんな地域の課題がありました。そのためにそれを解決するために目標をこう設定しました。学習プログラムとしてはこんなことをやりました。そして評価を行い、課題としてこんなことがあがっていました。そして次にこういうふうにつなげていきたい、といった具体的な実践例・実戦の流れを踏まえて共有することが、学習プログラムの発展や、効果を目に見えるものにするためにも非常に重要だと思われる。

要約すれば、人権学習のプログラム発展のためには、プラン、ドゥー、チェック、アクションが求められるのであり、まずはこうしたサイクルを作っていくことが重要である。すなわち、人権学習プログラムを組み立てるときには明確な目的が必要だということ、目標に応じて企画者・運営者・学習者それぞれがプログラムの評価をしていくこと、そして浮かびあがってきた課題を受けて、次に目標設定につなげていくことが、人権学習プログラムの発展につながっていくと考えられる。

シート1

小地域懇談会における学習プログラムの企画・運営に係る評価票 (企画者)	Plan
--	------

記入者名()

項目	評価の内容	チェック
実態把握	① 把握した生活実態に現れている人権課題をプログラムに盛り込みましたか。	
	② 把握した学習者の学習経験と学習ニーズをプログラムに盛り込みましたか。	
テーマ設定の 視点	③ 人権に関する社会的状況(法整備の動き、マスコミ等で取り上げられている人権にかかわることなど)をプログラムに盛り込みましたか。	
	④ 学習テーマは地域の人権課題の解決をめざしたものとなっていますか。	
	⑤ 学習テーマは地域づくり、まちづくりの視点を含んでいますか。	
目標の明確化	⑥ 具体的な知識の獲得をめざすものとなっていますか。	
	⑦ 学習者の行動化をめざすものとなっていますか。	
学習内容の 整理	⑧ 具体的な権利(人権)を学べる内容となっていますか。	
	⑨ 日常の言動を振り返り、今後の生活に活かすことができる内容となっていますか。	
	⑩ 学習者の自由な意見を引き出す工夫をしていますか。	
	⑪ 学習目標を達成するために必要な内容となっていますか。	
	⑫ 学習者の興味関心を引き出す学習形態あるいは内容が準備されていますか。	
学習の流れの 細案	⑬ 学習運営上のポイントや留意点を作成していますか。	
	⑭ 運営者が共通理解できるようにポイントや留意点が書きこまれていますか。	
運営・推進	⑮ 企画者・運営者とのあいだで事前に十分な連携がとれていましたか。	

モデル事業

シート2

小地域懇談会における学習プログラムの企画・運営に係る評価票
(運営者)

Do

記入者名()

項目	評価の内容	チェック
テーマ設定の視点	① 人権に関する社会的状況(法整備の動き、マスコミ等で取り上げられている人権にかかわることなど)をプログラムに盛り込んでいますか。	
	② 学習テーマは地域の人権課題の解決をめざしたものとなっていますか。	
	③ 学習テーマは地域づくり、まちづくりの視点を含んでいますか。	
目標の明確化	④ 具体的な知識の獲得をめざすものとなっていますか。	
	⑤ 学習者の行動化をめざすものとなっていますか。	
学習内容の整理	⑥ 具体的な権利(人権)を学べる内容となっていますか。	
	⑦ 日常の言動を振り返り、今後の生活に活かすことができる内容となっていますか。	
	⑧ 学習者の自由な意見を引き出す工夫をしていますか。	
	⑨ 学習目標を達成するために必要な内容となっていますか。	
学習の流れの細案	⑩ 学習者の興味関心を引き出す学習形態あるいは内容が準備されていますか。	
	⑪ 学習運営上のポイントや留意点を作成していますか。	
学習の実施	⑫ 運営者が共通理解できるようにポイントや留意点が書きこまれていますか。	
	⑬ 学習者の自由な意見を引き出すような問いかけをしましたか。	
	⑭ 全体の流れを把握しながら、臨機応変に進めましたか。	
	⑮ 具体的な事例をもとに、差別解消あるいは人権尊重の大切さを伝えましたか。	
	⑯ 学習者の発言等を引用しながら、学習目標を達成するためのまとめを行いましたか。	
運営・推進	⑰ 学習目標をふまえた運営をしましたか。	
	⑱ 企画者・運営者とのあいだで事前に十分な連携がとれていましたか。	

※気づいたこと、プログラムの効果や改善点など、具体的に書いてください

第6章 部落解放・人権大学講座の評価の取り組み

0 はじめに

ここまで、人権啓発における効果検証の視点とその方法について述べてきた。本章では、学習プログラムならびに学習効果の具体的な検証の試みとして、2008～2009年にかけて行われた部落解放・人権大学講座を事例として、講座がもたらした効果ならびに学習プログラムの検証を試みた。以下ではその内容を紹介する。

1 部落解放・人権大学講座とは？

部落解放・人権大学講座（以下、解放大学）は、2009年で開講35周年を迎える（社）部落解放・人権研究所が主催する連続講座である。2008年の受講生募集のパンフレット（部落解放・人権研究所、2008）によれば、

部落解放・人権大学講座は、部落問題をはじめとする人権問題のスペシャリストを養成します。そして、企業、行政、市民団体など、多様な参加者による異業種間交流が、貴重な出会いとネットワークを構築します。

という呼びかけ文にはじまり、

“人権”を総合的に学べる国内有数の講座

部落問題をはじめとする人権問題や人権啓発の方法論などに関する専門的な講座です。

「学習者こそが主人公」という考え方にもとづき、日常の人間関係を離れ、年代や職業の異なる人々が一個の人間として互いに向き合い、学びます。

充実の講師陣・サポート体制

充実した講師陣に加え、企業・行政・教育関係などで、長年、人権啓発に取り組んできた助言者が、人権や差別についての受講生の疑問に答えます。また、図書資料室「りぶら」では、受講生のニーズに応じた適切な文献や資料を紹介します。

被差別当事者との出会い

差別とはなにか。知識や理論だけでなく、実際に被差別当事者と出会い、人権確立のために実践されている方々の現場を訪れ、学びます。具体的な現実を体感することによって、人権問題に対応する実力を養います。

と書かれており、これらが解放大学の特徴となっている。その内容は、講義・宿泊研修・自己啓発学習・フィールドワーク・レポート作成など多岐にわたり、合計29日間にわたるカリキュラムが設定されている¹⁵。カリキュラムのエッセンスは、以下のようになるだ

¹⁵ 解放大学の具体的なねらいと修了生による評価については、すでに『部落解放研究』第180号での特

ろう。

- ①講義：部落問題を中心に、人権課題の基本的知識を身につける。ワークショップ形式で学ぶ場合もある。
- ②自己啓発学習：自分の差別意識に気づくと同時に、差別を見抜く力をつける。
- ③研修スキル養成：「成人教育論」「職場における人権研修」などの講義に加え、「自由課題 専門研究レポート」執筆により、研修資料を自分で作成し発表する力を養う。（部落解放・人権大学講座、2008：13）

すなわち、部落問題を中心とする人権課題に関する知識、自分の差別への態度、そして人権研修を行うためのスキルの獲得をめざすものとなっているのである。

これら解放大学のねらいをふまえ、すでにその効果を検証するために、2007 年度に解放大学修了生に対する調査が行われている。それらの詳細な結果は、新木（前掲）・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検討委員会（2007）を参照されたい。

今回は、2007 年度に行われた修了生に対する調査の調査票を若干改訂し、受講生に対して事後評価のみ行うのではなく、受講する前と受講した後に同内容の調査を行うことによって、受講前と受講後の変化を読み取ることで、より詳細に解放大学の効果を測定することを試みた。対象となったのは解放大学第 96 期生である。

2 調査項目

調査項目は、2005 年に行われた大阪府「人権問題に関する意識調査」（2006）から、差別・同和問題の解決を、2007 年に行われた内閣府「人権擁護に関する世論調査」（2007）や 2006 年に行われた「泉南市民人権意識調査」（2007）から、人権に関する項目を参照し、設定した。ほか、解放大学の評価、セルフエスティーム・権利意識・コミュニケーション、人権のスキルなど、解放大学として身につけて欲しい知識・態度・スキル面に関する項目、すなわち、解放大学の目的に応じて設定された項目を用いている。事前調査・事後調査票はともに 43 頁以降に掲載している。

3 調査結果

検証方法については、受講前・受講後にそれぞれ対応する項目について、解答した番号（数値）の平均値の差を算出し¹⁶、統計的に有意な差が見られるかどうか、t 検定を行った。

集（部落解放・人権大学講座・井村・新木、いずれも 2008）にまとめられているので詳しくはこれらを参照されたい。

¹⁶ 数値については、基本的に調査票の選択肢を用いたが、1「賛成」・2「どちらかといえば賛成」・3「どちらかといえば反対」・4「反対」・5「わからない」などとなっている場合は、1「賛成」・2「どちらかといえば賛成」・3「わからない」・4「どちらかといえば反対」・5「反対」として数値を入れ替えたうえで平均値を求めた。

簡単に言えば、受講前と受講後に同じ項目について変化が見られるのかどうかを検証するものである¹⁷。以下、表の見方は「平均値」の値がプラスに大きくなるほど質問項目に対して「肯定」的な変化、逆にマイナスに大きくなるほど「否定」的な変化が見られたということである。

なお、平均値の差を読み取る場合、そもそも事前に意識が高い人たちがばかりが講座に参加しているとすれば、講座終了後もほとんど変化がないということもありうる¹⁸。ここで把握できるのはあくまでも事前・事後の変化という相対的なものであることに注意する必要がある¹⁹。

3-1 差別について

表 6-1 は、差別に関する項目についてみたものである。「(3)あらゆる差別をなくすために、行政は努力する必要がある」「(8)差別される人の言葉をきちんと聞く必要がある」「(11)差別問題は、差別されている人の問題で、自分には関係がない」以外は統計的に有意な差が見られた。

表 6-1 差別について

	平均値	t 値	自由度	有意確率
(1)差別は、人間として最も恥ずべき行為の一つである	0.111	2.195	53	0.033
(2)差別は世の中に必要なこともある	-0.370	-2.732	53	0.009
(3)あらゆる差別をなくすために、行政は努力する必要がある	0.127	1.728	54	0.090
(4)差別は法律で禁止する必要がある	0.400	2.514	54	0.015
(5)差別の原因には、差別される人の側にも問題があることも多い	-0.673	-4.202	54	0.000
(6)差別されている人は、まず、自分たちが世の中に受け入れられるよう努力することが必要だ	-0.764	-4.205	54	0.000
(7)差別だという訴えを、いちいち取り上げていたらきりがない	-0.259	-2.239	53	0.029
(8)差別される人の言葉をきちんと聞く必要がある	0.055	0.574	54	0.568
(9)差別を問題にすることによって、より問題が解決しにくくなる	-0.436	-3.690	54	0.001
(10)差別問題に無関心な人にも、差別問題についてきちんと理解してもらうことが必要である	0.200	2.514	54	0.015
(11)差別問題は、差別されている人の問題で、自分には関係がない	-0.093	-1.695	53	0.096

マイナスの平均値が高いものを見ると、「(6)差別されている人は、まず、自分たちが世の中に受け入れられるよう努力することが必要だ」(-0.764)、「(5)差別の原因には、差別される人の側にも問題があることも多い」(-0.673)、「(9)差別を問題にすることによって、より問題が解決しにくくなる」(-0.436)、「(2)差別は世の中に必要なこともある」(-0.370)

¹⁷ 統計ソフトなどを用いることもできるが、各項目における平均値を算出した後、Microsoft Excel の「分析ツール」を使えば簡単に t 検定を行うことができる。

¹⁸ とはいえ、そうであればそもそも講座を設定する意味はない。講座を設定する必要があるのかどうかは、市民意識調査などによって市民意識の現状・問題点を常に検証するなど、別途参照軸に照らし合わせて検討されるべき課題である。

¹⁹ たとえば、本調査においても「あなたは、基本的人権は侵すことのできない永久の権利として、憲法で保障されていることを知っていますか。」に関しては事前・事後の変化は見られない。というのも、事前・事後ともにほとんどの人が「知っている」と回答しているからである。

などとなっており、差別問題を被差別者の責任とする考え方や、寝た子を起こすな論、差別の必要性に関するこれらの項目については、事前より事後の方が否定的な評価をする人が増えたということである。

プラスの平均値が高いものを見ると、「(4)差別は法律で禁止する必要がある」(0.400)などがある。

3-2 人権について

表 6-2 は、人権のイメージに関する項目についてみたものである。質問項目は、「あなたは、「人権」から連想する言葉はどれですか。次にあげる言葉の中から、あまり深く考えず、感じたままをお答えください (〇はいくつでも)」であった。

有意な差が見られたのは「尊厳」「共生」「その他」の3つの項目である。すなわち、受講前よりも受講後の方が「尊厳」「共生」を選択する人が増えたのである。

表 6-2 人権のイメージ

	平均値	t 値	自由度	有意確率
自由	0.036	0.531	54	0.598
平等	0.055	0.724	54	0.472
友愛	0.055	0.830	54	0.410
尊厳	0.200	3.047	54	0.004
自立	0.073	1.659	54	0.103
公正	0.091	1.093	54	0.279
共生	0.309	3.999	54	0.000
抑圧	0.073	1.272	54	0.209
格差	-0.018	-0.299	54	0.766
差別	-0.109	-1.518	54	0.135
暴力	0.036	0.531	54	0.598
その他	0.073	2.058	54	0.044
わからない	-0.018	-1.000	54	0.322

表 6-3 は、自身の人権侵害の経験と、人権の主張と他人の迷惑とを結びつける考え方についての項目を示している。

表 6-3 人権侵害・人権のとらえ方

	平均値	t 値	自由度	有意確率
問5 あなたは、今までに、ご自分の人権が侵害されたと思ったことがありますか、それともそういうことはありませんか。	0.278	4.148	53	0.000
問6 「人権尊重が叫ばれる一方で、権利のみを主張して、他人の迷惑を考えない人が増えてきた」と言う意見について、あなたは、どう思いますか。この中ではどうでしょうか。 ²⁰	-0.244	-2.121	44	0.040

人権侵害の状況については、人権を侵害されたことがあると回答した人が、受講後に増えている。これは、受講中にいずれかの場面で人権侵害を受けたという可能性がないことはないが、むしろ、講座を受け、これまでの経験を振り返ることによって、人権への感度が高まり、人権侵害であることに気づいていったのだと考えられる。

²⁰ 回答は、「わからない」を除く。

また、人権の主張と他人の迷惑とを結びつける考え方については、否定的にとらえる人が多くなっている。

表 6-4 は、それぞれの権利の理解度に関する項目を示している。

「参政権」「プライバシー権」を除くすべての項目において、理解が深まったと回答している。特に高いのは、「幸福追求権」、各種「自由権」、「平等権」などである。解放大学の講義を受けることによって、人権概念そのものへの理解も深まっていると言えるだろう。

表 6-4 人権の理解

	平均値	t 値	自由度	有意確率
(1)幸福追求権	0.585	6.158	52	0.000
(2)平等権	0.426	4.539	53	0.000
(3)精神的自由権	0.547	5.322	52	0.000
(4)経済的自由権	0.593	5.691	53	0.000
(5)身体的自由権	0.556	4.515	53	0.000
(6)参政権	0.167	1.839	53	0.071
(7)生存権	0.333	3.256	53	0.002
(8)教育権	0.167	2.019	53	0.049
(9)勤労権	0.275	2.820	50	0.007
(10)労働基本権	0.259	2.810	53	0.007
(11)請求権	0.315	3.463	53	0.001
(12)プライバシー権	0.148	1.343	53	0.185

3-3 部落問題について

表 6-5 は、同和問題の解決策に関する項目を示している。「(1)行政が一般的に行っている施策により、同和地区住民の自立を支援する」「(2)同和地区住民が差別の現実や不当性をもっと強く社会に訴える」「(3)同和地区と周辺地域の人々が交流を深め、協働して「まちづくり」を進める」を除き、有意な差が見られた。

表 6-5 同和問題の解決策

	平均値	t 値	自由度	有意確率
(1)行政が一般的に行っている施策により、同和地区住民の自立を支援する	0.019	0.142	53	0.888
(2)同和地区住民が差別の現実や不当性をもっと強く社会に訴える	0.148	0.955	53	0.344
(3)同和地区と周辺地域の人々が交流を深め、協働して「まちづくり」を進める	0.074	1.07	53	0.289
(4)学校教育・社会教育を通じて、差別意識をなくし、人権を大切にする教育・啓発活動を積極的に行う	0.167	2.427	53	0.019
(5)差別を法律で禁止する	0.444	3.196	53	0.002
(6)同和地区のことや差別があることを口に出さないうで、そっとしておけば自然に差別はなくなる	-0.500	-3.657	53	0.001
(7)同和地区の人々が、かたまって住まないで、分散して住むようにする	-0.593	-3.186	53	0.002
(8)戸籍制度を大幅に見直す・廃止する	1.111	5.352	53	0.000

マイナスの平均値が高いものを見ると、「(7)同和地区の人々が、かたまって住まないで、分散して住むようにする」(-0.593)、「(6)同和地区のことや差別があることを口に出さないうで、そっとしておけば自然に差別はなくなる」(-0.500) などとなっており、受講後に

はいわゆる「部落分散論」や「寝た子を起こすな論」に対して否定的な考え方をする人が多くなっている。

プラスの平均値が高いものを見ると、「(8)戸籍制度を大幅に見直す・廃止する」(1.111)、「(5)差別を法律で禁止する」(0.444)、「(4)学校教育・社会教育を通じて、差別意識をなくし、人権を大切にす教育・啓発活動を積極的に行う」(0.167)などである。特に戸籍制度の見直しや、差別を禁止することなどの重要性に対する認識が、受講後に深まっていることがわかる。

3-4 解放大学の評価

表 6-6 は、解放大学によってどのような変化がもたらされたのか、事前の期待と結果の差異に関する項目を示している。

表 6-6 解放大学の評価

	平均値	t 値	自由度	有意確率
(1)人権に関する基本的な知識を得ることができた	0.000	0.000	54	1.000
(2)人権研修のスキル・手法を身につけることができた	-0.364	-3.032	54	0.004
(3)人権に関する現在持っている疑問を解決できた	-0.236	-1.722	54	0.091
(4)自分の考えを深めることができた	0.200	2.189	54	0.033
(5)当事者との出会いで多くを学んだ	0.164	1.540	54	0.129
(6)率直な意見交換ができた	0.259	2.131	53	0.038
(7)異業種の人々の視点を参考にすることができた	0.055	0.622	54	0.537
(8)受講生同士の人間関係が深まった	0.327	3.632	54	0.001

プラスの平均値が高いものを見ると、「(8)受講生同士の人間関係が深まった」(0.327)、「(6)率直な意見交換ができた」(0.259)、「(4)自分の考えを深めることができた」(0.200)などである。これらは、解放大学の特徴のひとつである宿泊研修をはじめとするネットワーク作りや、自己啓発学習の成果であると言えよう。逆にマイナスの平均値が高いものは「(2)人権研修のスキル・手法を身につけることができた」(-0.364)となっており、研修スキル・手法面では期待ほどではなかったということである。

2-5 セルフエスティーム・権利意識・コミュニケーション

表 6-7 は、セルフエスティーム・権利意識・コミュニケーション等に関する項目を示している。結果、「(1)自分が大切であるという感覚が強い」を除き、すべての項目において意識・能力・関係性などが高まっていることがわかる。

表 6-7 セルフエスティーム・権利意識・コミュニケーション

	平均値	t 値	自由度	有意確率
(1)自分が大切であるという感覚が強い	0.109	0.925	54	0.359
(2)自分が不当な(理不尽な)扱いを受けたときに、抗議できる	0.519	4.794	53	0.000
(3)周りの人が不当な(理不尽な)扱いを受けたときに、抗議できる	0.564	6.620	54	0.000
(4)人権や差別について、積極的に取り組む態度を身につけている	0.873	7.704	54	0.000
(5)多様な人々と違いを尊重し合うことを大切にできる	0.685	7.238	53	0.000
(6)人と対等に話し合うこと(コミュニケーション)は楽しい	0.527	5.667	54	0.000
(7)人の意見をしっかり聴くことができる	0.491	5.079	54	0.000
(8)相手の意見を尊重しつつ、自分の意見を人に主張できる	0.564	5.471	54	0.000
(9)社会の出来事に関心がある	0.273	3.418	54	0.001
(10)自分の権利について、深く考えている	0.556	4.739	53	0.000
(11)家族や親しい人との関係はよい	0.222	2.362	53	0.022
(12)日常生活において、人権や差別について周囲の人と話すことが多い	0.927	8.019	54	0.000

3-6 人権のスキル

表 6-8 は、人権のスキル面に関する項目を示している。これらすべての項目において能力が高まっている。2-4 で、受講前に期待したほどは研修スキル・手法が身についたとは言えないことを指摘したが、研修を受ける前よりは、さまざまなスキルが身についたと評価されているということである。

表 6-8 人権のスキル

	平均値	t 値	自由度	有意確率
(1)地域や職場などで求められている人権研修のテーマ設定・企画ができる	1.182	6.938	54	0.000
(2)地域や職場などでの人権研修で、講義ができる	0.855	5.245	54	0.000
(3)地域や職場などでの人権研修で、参加型学習を進めることができる	1.055	7.030	54	0.000
(4)地域や職場などでの人権研修で、差別的な発言に適切に対応できる	0.982	6.742	54	0.000
(5)地域や職場などでの人権研修で、教材を作ることができる	1.455	9.238	54	0.000
(6)地域や職場などでの人権研修で、疑問や質問に適切に対応できる	0.945	6.399	54	0.000
(7)身近な人権課題について、地域や職場の人たちに助言できる	1.236	7.836	54	0.000
(8)地域や職場の活動全体について、人権の視点から検証・提言できる	1.182	7.688	54	0.000

4 成果と今後の展望

以上、解放大学における事前・事後調査を事例として、解放大学の評価ならびに受講生の変化について検討してきた。知識・態度・スキル面それぞれにおいて有意な変化が見られたことから、おおむね解放大学のねらいは達成できているのではなかろうか。

解放大学は、全 29 日間にわたる長期の講座であり、他の人権啓発に関するさまざまな

講義・講座・イベントなどと同列に扱うことはできない。しかし、人権啓発実践が何らかの目的的な営みである限り、ねらいに照らし合わせた効果が得られたのかどうかを検証する試みは、すでにここまでの各章で確認してきたとおり、どの実践においても求められることである。今回の検証の試みが、個別の啓発実践に対するプログラム評価の一事例となり、幅広く普及することが望まれる。

解放大学受講にあたってのアンケート

これからお聞きすることは、よりよい解放大学のカリキュラムづくりに活かしていきます。ご協力をお願いします。

問1 あなたが現在しているお仕事は次の中のどれですか。いちばん近いものをお答えください。(○は1つ) (従業員数は、企業全体の従業員数)

1. 自営業 (農林業、商工サービス業、建設業、自由業などの事業主及び家族従事者)
2. 公務員、教員
3. 民間企業・団体の経営者・役員
4. 民間企業・団体 (従業員数 25 人未満) の勤め人
5. 民間企業・団体 (従業員数 25 人以上 100 人未満) の勤め人
6. 民間企業・団体 (従業員数 100 人以上 300 人未満) の勤め人
7. 民間企業・団体 (従業員数 300 人以上) の勤め人
8. 臨時雇い、パート勤め
9. その他の有業者 (具体的に：)
10. 家事専業
11. 学 生
12. 無 職

問2 現在あなたが所属している組織は？ あてはまる項目をお答えください。(○は1つ)

1. 大阪同和・人権問題企業連絡会 (以下、同企連) 加盟企業の同企連担当
2. 同企連加盟企業の同企連担当以外
3. 同企連加盟企業以外の企業
4. 学校教育担当の公務員
5. 社会教育・人権教育担当の公務員
6. 4、5以外の公務員
7. 教員
8. 人権団体 (市人権協会など) の職員
9. 人権推進員
10. その他 ()

問3—1～5 問2で回答された、あなたが所属する組織の状況についてお聞きします。

問3—1 あなたが所属する組織は、年間何回人権研修を行っていますか。(○は1つ)

- | | | |
|-------|-------|---------|
| 1. 0回 | 4. 3回 | 7. 6回 |
| 2. 1回 | 5. 4回 | 8. 7回以上 |
| 3. 2回 | 6. 5回 | |

問3—2 一回の人権研修の時間は平均何分ですか。(○はひとつ)

- | | |
|-------------|--------------|
| 1. 30分未満 | 4. 90～120分未満 |
| 2. 30～60分未満 | 5. 120分以上 |
| 3. 60～90分未満 | |

問3-3 あなたの組織では、人権研修の効果測定を行っていますか。(○は1つ)

- | |
|-----------------|
| 1. はい → 問3-3-1へ |
| 2. いいえ → 問3-4へ |

問3-3-1 それはどのような方法ですか。(○はいくつでも)

- | | |
|---------|------------|
| 1. 感想文 | 4. アンケート |
| 2. レポート | 5. その他 () |
| 3. 試験 | |

問3-4 あなたの組織では、人権研修の参加状況が、昇進、査定に加味されますか。

- | |
|--------|
| 1. はい |
| 2. いいえ |

問4 現在、あなたは、所属する組織で人権に関わる役割(人権研修担当、公正採用選考人権啓発推進員など)を担っていますか。(○は1つ)

- | |
|----------------------------|
| 1. 現在担っている → 問4-1へ |
| 2. 現在はしていないが担ったことがある → 問5へ |
| 3. 担ったことはない |

問4-1 あなたは、年間何回人権研修を行っていますか。(○は1つ)

- | | | |
|-------|-------|---------|
| 1. 0回 | 4. 3回 | 7. 6回 |
| 2. 1回 | 5. 4回 | 8. 7回以上 |
| 3. 2回 | 6. 5回 | |

問4-2 一回の人権研修の時間は平均何分ですか。(○は1つ)

- | | |
|-------------|--------------|
| 1. 30分未満 | 4. 90~120分未満 |
| 2. 30~60分未満 | 5. 120分以上 |
| 3. 60~90分未満 | |

問5 あなたの知り合いの中で、差別問題の解消や人権擁護に熱心に取り組んでいる人はいますか。(○は1つ)

- | |
|---------------|
| 1. いる → 問5-1へ |
| 2. いない → 問6へ |

問5-1 それは誰ですか。(○はいくつでも)

- | | |
|---------|-----------------------------------|
| 1. 家族 | 6. 学校の先生 |
| 2. 親戚 | 7. 府県や市町村の職員 |
| 3. 近所の人 | 8. 府県内の市町村人権啓発住民組織や地域団体に活動している人など |
| 4. 友人 | 9. その他(具体的に:) |
| 5. 職場の人 | |

問6 一般的に「差別」というものについて、あなたはどのようなお考えをお持ちですか。次にあげる(1)~(11)のすべてについてお答えください。あまり深く考えず、頭に浮かんだことを気軽にお答えください。(○はそれぞれ1つ)

	賛成	どちらかといえば賛成	どちらかといえば反対	反対	わからない
(1)差別は、人間として最も恥ずべき行為の一つである	1	2	3	4	5
(2)差別は世の中に必要なこともある	1	2	3	4	5
(3)あらゆる差別をなくすために、行政は努力する必要がある	1	2	3	4	5
(4)差別は法律で禁止する必要がある	1	2	3	4	5
(5)差別の原因には、差別される人の側にも問題があることも多い	1	2	3	4	5
(6)差別されている人は、まず、自分たちが世の中に受け入れられるよう努力することが必要だ	1	2	3	4	5
(7)差別だという訴えを、いちいち取り上げていたらきりがない	1	2	3	4	5
(8)差別される人の言葉をきちんと聞く必要がある	1	2	3	4	5
(9)差別を問題にすることによって、より問題が解決しにくくなる	1	2	3	4	5
(10)差別問題に関心な人にも、差別問題についてきちんと理解してもらうことが必要である	1	2	3	4	5
(11)差別問題は、差別されている人の問題で、自分には関係がない	1	2	3	4	5

問7 あなたは、「人権」から連想する言葉はどれですか。次にあげる言葉の中から、あまり深く考えず、感じたままをお答えください(○はいくつでも)。

1. 自由	4. 尊厳	7. 共生	10. 差別	13. わからない
2. 平等	5. 自立	8. 抑圧	11. 暴力	
3. 友愛	6. 公正	9. 格差	12. その他(具体的に)

問8 あなたは、基本的人権は侵すことのできない永久の権利として、憲法で保障されていることを知っていますか。

1. 知っている
2. 知らない

問9 新聞やテレビなどで「人権問題」とか「人権が侵害された」というニュースが報道されることがありますが、あなたは、この5~6年の間に、日本で、人権が侵害されるようなことは、次第に少なくなってきたと思いますか、あまり変わらないと思いますか、それとも次第に多くなってきたと思いますか。この中ではどうでしょうか。

1. 少なくなってきた	4. わからない
2. あまり変わらない	
3. 多くなってきた	

問10 あなたは、今までに、ご自分の人権が侵害されたと思ったことがありますか、それともそういうことはありませんか。

1. ある
2. ない

問 11 「人権尊重が叫ばれる一方で、権利のみを主張して、他人の迷惑を考えない人が増えてきた」という意見について、あなたは、どう思いますか。この中ではどうでしょうか。

- | | |
|---------------|----------|
| 1. 非常にそう思う | 5. わからない |
| 2. かなりそう思う | |
| 3. あまりそうは思わない | |
| 4. 全くそうは思わない | |

問 12 あなたは、以下の権利についてどの程度知っていますか。(1)~(12)のすべてについてお答えください。(それぞれ1つに○)

	知 つ て い る と も よ く	知 つ て い る よ く	知 ら な い あ ま り	知 ら な い ま っ た く
(1)幸福追求権	1	2	3	4
(2)平等権	1	2	3	4
(3)精神的自由権	1	2	3	4
(4)経済的自由権	1	2	3	4
(5)身体的自由権	1	2	3	4
(6)参政権	1	2	3	4
(7)生存権	1	2	3	4
(8)教育権	1	2	3	4
(9)勤労権	1	2	3	4
(10)労働基本権	1	2	3	4
(11)請求権	1	2	3	4
(12)プライバシー権	1	2	3	4

問 13 同和地区出身者に対する差別をなくすために、次にあげる意見はどの程度重要だと思えますか。(1)~(8)のすべてについてお答えください。(それぞれ1つに○)

	非 常 に 重 要	や や 重 要	あ ま り 重 要 で は な い	重 要 で は な い	わ か ら な い
(1)行政が一般的に行っている施策により、同和地区住民の自立を支援する	1	2	3	4	5
(2)同和地区住民が差別の現実や不当性をもっと強く社会に訴える	1	2	3	4	5
(3)同和地区と周辺地域の人々が交流を深め、協働して「まちづくり」を進める	1	2	3	4	5
(4)学校教育・社会教育を通じて、差別意識をなくし、人権を大切にする教育・啓発活動を積極的に行う	1	2	3	4	5
(5)差別を法律で禁止する	1	2	3	4	5
(6)同和地区のことや差別があることを口に出さなくて、そっとしておけば自然に差別はなくなる	1	2	3	4	5
(7)同和地区の人々が、かたまって住まないで、分散して住むようにする	1	2	3	4	5
(8)戸籍制度を大幅に見直す・廃止する	1	2	3	4	5

問 14 同和地区の人に対する差別について、A、B二人の意見が次のように分かれました。

Aの意見：今日では差別は許されない状況にあり、差別する人がやがて孤立してしまう。

Bの意見：世間では、まだまだ差別が残っており、差別をなくそうとする人が孤立してしまう。

あなたはA、Bどちらの意見に近いですか。(○は1つ)

- | | |
|-------------------|----------|
| 1. Aの意見に賛成 | 5. わからない |
| 2. どちらかというAの意見に賛成 | |
| 3. どちらかというBの意見に賛成 | |
| 4. Bの意見に賛成 | |

問 15 学校や職場、日常生活の中で、誰かが同和地区の人に対する差別的な発言をしたとき、あなたはどのような態度をとりますか。または、とるとお考えですか。(○は1つ)

- | |
|--|
| 1. 差別的な発言があったことを指摘して、差別について話し合う(と思う) |
| 2. おもて向きは話を合わせるが、何とか差別はいけないことを伝える(と思う) |
| 3. おもて向きは話を合わせ、自分も差別的な言葉を口にしてしまう(と思う) |
| 4. ほかに話題に変えるよう努力する(と思う) |
| 5. 何もせずに黙っている(と思う) |
| 6. その他(具体的に：) |

問 16 部落解放・人権大学講座(以下、解放大学)についてお聞きします。あなたは、解放大学にどのような期待をしていますか。次にあげる(1)~(8)のすべてについて、率直にお答えください。(○はそれぞれ1つ)

	期待している	どちらかといえば期待している	どちらかともいえない	どちらかともいえない	期待していない
(1)人権に関する基本的な知識を得ることができる	1	2	3	4	5
(2)人権研修のスキル・手法を身につけることができる	1	2	3	4	5
(3)人権に関する現在持っている疑問を解決できる	1	2	3	4	5
(4)自分の考えを深められる	1	2	3	4	5
(5)当事者との出会いで多くを学べる	1	2	3	4	5
(6)率直な意見交換ができる	1	2	3	4	5
(7)異業種の人々の視点を参考にすることができる	1	2	3	4	5
(8)受講生同士の間関係が深められる	1	2	3	4	5

問 17 あなたご自身のことについておたずねします。次にあげる(1)～(12)のすべてについてお答えください。(○はそれぞれ1つ)

	非常に あて はまる	やや あて は まる	ど ち ら も い え な い	あ ま り あ て は ま ら な い	あ て は ま ら な い
(1)自分が大切であるという感覚が強い	1	2	3	4	5
(2)自分が不当な(理不尽な)扱いを受けたときに、抗議できる	1	2	3	4	5
(3)周りの人が不当な(理不尽な)扱いを受けたときに、抗議できる	1	2	3	4	5
(4)人権や差別について、積極的に取り組む態度を身につけている	1	2	3	4	5
(5)多様な人々と違いを尊重し合うことを大切にできる	1	2	3	4	5
(6)人と対等に話し合うこと(コミュニケーション)は楽しい	1	2	3	4	5
(7)人の意見をしっかり聴くことができる	1	2	3	4	5
(8)相手の意見を尊重しつつ、自分の意見を人に主張できる	1	2	3	4	5
(9)社会の出来事に関心がある	1	2	3	4	5
(10)自分の権利について、深く考えている	1	2	3	4	5
(11)家族や親しい人との関係はよい	1	2	3	4	5
(12)日常生活において、人権や差別について周囲の人と話すことが多い	1	2	3	4	5

問 18 あなた自身の人権研修を行ううえでのスキルについておたずねします。次にあげる(1)～(8)のすべてについてお答えください。(○はそれぞれ1つ)

	非常に あて はまる	やや あて は まる	ど ち ら も い え な い	あ ま り あ て は ま ら な い	あ て は ま ら な い
(1)地域や職場などで求められている人権研修のテーマ設定・企画ができる	1	2	3	4	5
(2)地域や職場などでの人権研修で、講義ができる	1	2	3	4	5
(3)地域や職場などでの人権研修で、参加型学習を進めることができる	1	2	3	4	5
(4)地域や職場などでの人権研修で、差別的な発言に適切に対応できる	1	2	3	4	5
(5)地域や職場などでの人権研修で、教材を作ることができる	1	2	3	4	5
(6)地域や職場などでの人権研修で、疑問や質問に適切に対応できる	1	2	3	4	5
(7)身近な人権課題について、地域や職場の人たちに助言できる	1	2	3	4	5
(8)地域や職場の活動全体について、人権の視点から検証・提言できる	1	2	3	4	5

お名前：

アンケートはこれで終わりです。ご協力、誠にありがとうございました。

解放大学受講修了にあたってのアンケート

これからお聞きすることは、よりよい解放大学のカリキュラムづくりに活かしていきます。ご協力をお願いします。

問1 一般的に「差別」というものについて、あなたはどのようなお考えをお持ちですか。次にあげる(1)~(11)のすべてについてお答えください。あまり深く考えず、頭に浮かんだことを気軽にお答えください。(○はそれぞれ1つ)

	賛成	どちらかといえば賛成	どちらかといえば反対	反対	わからない
(1)差別は、人間として最も恥ずべき行為の一つである	1	2	3	4	5
(2)差別は世の中に必要なこともある	1	2	3	4	5
(3)あらゆる差別をなくすために、行政は努力する必要がある	1	2	3	4	5
(4)差別は法律で禁止する必要がある	1	2	3	4	5
(5)差別の原因には、差別される人の側にも問題があることも多い	1	2	3	4	5
(6)差別されている人は、まず、自分たちが世の中に受け入れられるよう努力することが必要だ	1	2	3	4	5
(7)差別だという訴えを、いちいち取り上げていたらきりがない	1	2	3	4	5
(8)差別される人の言葉をきちんと聞く必要がある	1	2	3	4	5
(9)差別を問題にすることによって、より問題が解決しにくくなる	1	2	3	4	5
(10)差別問題に無関心な人にも、差別問題についてきちんと理解してもらうことが必要である	1	2	3	4	5
(11)差別問題は、差別されている人の問題で、自分には関係がない	1	2	3	4	5

問2 あなたは、「人権」から連想する言葉はどれですか。次にあげる言葉の中から、あまり深く考えず、感じたままをお答えください(○はいくつでも)。

1. 自由	4. 尊厳	7. 共生	10. 差別	13. わからない
2. 平等	5. 自立	8. 抑圧	11. 暴力	
3. 友愛	6. 公正	9. 格差	12. その他(具体的に)

問3 あなたは、基本的人権は侵すことのできない永久の権利として、憲法で保障されていることを知っていますか。

1. 知っている
2. 知らない

問4 新聞やテレビなどで「人権問題」とか「人権が侵害された」というニュースが報道されることがありますが、あなたは、この5~6年の間に、日本で、人権が侵害されるようなことは、次第に少なくなってきたと思いますか、あまり変わらないと思いますか、それとも次第に多くなってきたと思いますか。この中ではどうでしょうか。

1. 少なくなってきた	4. わからない
2. あまり変わらない	
3. 多くなってきた	

問5 あなたは、今までに、ご自分の人権が侵害されたと思ったことがありますか、それともそういうことはありませんか。

- | |
|----------------|
| 1. ある
2. ない |
|----------------|

問6 「人権尊重が叫ばれる一方で、権利のみを主張して、他人の迷惑を考えない人が増えてきた」という意見について、あなたは、どう思いますか。この中ではどうでしょうか。

- | |
|---|
| 1. 非常にそう思う
2. かなりそう思う
3. あまりそうは思わない
4. 全くそうは思わない
5. わからない |
|---|

問7 あなたは、以下の権利についてどの程度知っていますか。(1)~(12)のすべてについてお答えください。(それぞれ1つに○)

	知 つ て い る と も よ く	知 つ て い る よ く	知 ら な い あ ま り	知 ら な い ま っ た く
(1)幸福追求権	1	2	3	4
(2)平等権	1	2	3	4
(3)精神的自由権	1	2	3	4
(4)経済的自由権	1	2	3	4
(5)身体的自由権	1	2	3	4
(6)参政権	1	2	3	4
(7)生存権	1	2	3	4
(8)教育権	1	2	3	4
(9)勤労権	1	2	3	4
(10)労働基本権	1	2	3	4
(11)請求権	1	2	3	4
(12)プライバシー権	1	2	3	4

問8 同和地区出身者に対する差別をなくすために、次にあげる意見はどの程度重要だと思いますか。(1)~(8)のすべてについてお答えください。(それぞれ1つに○)

	非常に重要	やや重要	あまり重要ではない	重要ではない	わからない
(1)行政が一般的に行っている施策により、同和地区住民の自立を支援する	1	2	3	4	5
(2)同和地区住民が差別の現実や不当性をもっと強く社会に訴える	1	2	3	4	5
(3)同和地区と周辺地域の人々が交流を深め、協働して「まちづくり」を進める	1	2	3	4	5
(4)学校教育・社会教育を通じて、差別意識をなくし、人権を大切にす教育・啓発活動を積極的に行う	1	2	3	4	5
(5)差別を法律で禁止する	1	2	3	4	5
(6)同和地区のことや差別があることを口に出さないうで、そっとしておけば自然に差別はなくなる	1	2	3	4	5
(7)同和地区の人々が、かたまって住まないで、分散して住むようにする	1	2	3	4	5
(8)戸籍制度を大幅に見直す・廃止する	1	2	3	4	5

問9 同和地区の人に対する差別について、A、B二人の意見が次のように分かれました。

Aの意見：今日では差別は許されない状況にあり、差別する人がやがて孤立してしまう。

Bの意見：世間では、まだまだ差別が残っており、差別をなくそうとする人が孤立してしまう。

あなたはA、Bどちらの意見に近いですか。(○は1つ)

1. Aの意見に賛成	5. わからない
2. どちらかといううとAの意見に賛成	
3. どちらかといううとBの意見に賛成	
4. Bの意見に賛成	

問10 学校や職場、日常生活の中で、誰かが同和地区の人に対する差別的な発言をしたとき、あなたはどいうった態度をとりますか。または、とると思いますか。(○は1つ)

1. 差別的な発言があつたことを指摘して、差別について話し合う(と思う)
2. おもて向きは話を合わせるが、何とか差別はいけないことを伝える(と思う)
3. おもて向きは話を合わせ、自分も差別的な言葉を口にしてしまう(と思う)
4. ほかの話題に変えるよう努力する(と思う)
5. 何もせずに黙っている(と思う)
6. その他(具体的に：)

問 11 部落解放・人権大学講座（以下、解放大学）についてお聞きします。あなたは解放大学を受講した結果、どのように感じていますか。次にあげる(1)～(8)のすべてについてお答えください。（○はそれぞれ1つ）

	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば いえない	どちらかといえば そう思わない	そう思わない
(1)人権に関する基本的な知識を得ることができた	1	2	3	4	5
(2)人権研修のスキル・手法を身につけることができた	1	2	3	4	5
(3)人権に関する現在持っている疑問を解決できた	1	2	3	4	5
(4)自分の考えを深めることができた	1	2	3	4	5
(5)当事者との出会いで多くを学んだ	1	2	3	4	5
(6)率直な意見交換ができた	1	2	3	4	5
(7)異業種の人々の視点を参考にすることができた	1	2	3	4	5
(8)受講生同士の間関係が深まった	1	2	3	4	5

問 12 あなたご自身のことについておたずねします。次にあげる(1)～(12)のすべてについてお答えください。（○はそれぞれ1つ）

	非常に あて はまる	やや あて は まる	どちら か も い え な い	あ ま り あ て は ま ら な い	あ て は ま ら な い
(1)自分が大切であるという感覚が強い	1	2	3	4	5
(2)自分が不当な（理不尽な）扱いを受けたときに、抗議できる	1	2	3	4	5
(3)周りの人が不当な（理不尽な）扱いを受けたときに、抗議できる	1	2	3	4	5
(4)人権や差別について、積極的に取り組む態度を身につけている	1	2	3	4	5
(5)多様な人々と違いを尊重し合うことを大切にできる	1	2	3	4	5
(6)人と対等に話し合うこと（コミュニケーション）は楽しい	1	2	3	4	5
(7)人の意見をしっかり聴くことができる	1	2	3	4	5
(8)相手の意見を尊重しつつ、自分の意見を人に主張できる	1	2	3	4	5
(9)社会の出来事に関心がある	1	2	3	4	5
(10)自分の権利について、深く考えている	1	2	3	4	5
(11)家族や親しい人との関係はよい	1	2	3	4	5
(12)日常生活において、人権や差別について周囲の人と話すことが多い	1	2	3	4	5

問 13 あなた自身の人権研修を行ううえでのスキルについておたずねします。次にあげる(1)～(8)のすべてについてお答えください。(○はそれぞれ1つ)

	非常にあて はまる	ややあては まる	どちらとも いえません	あまりあて はまらない	あてはまら ない
(1)地域や職場などで求められている人権研修のテーマ設定・企画ができる	1	2	3	4	5
(2)地域や職場などでの人権研修で、講義ができる	1	2	3	4	5
(3)地域や職場などでの人権研修で、参加型学習を進めることができる	1	2	3	4	5
(4)地域や職場などでの人権研修で、差別的な発言に適切に対応できる	1	2	3	4	5
(5)地域や職場などでの人権研修で、教材を作ることができる	1	2	3	4	5
(6)地域や職場などでの人権研修で、疑問や質問に適切に対応できる	1	2	3	4	5
(7)身近な人権課題について、地域や職場の人たちに助言できる	1	2	3	4	5
(8)地域や職場の活動全体について、人権の視点から検証・提言できる	1	2	3	4	5

問 14 今後、あなたが人権研修を行ううえで、さらに学びたいこと（テーマ、手法等）はなんですか。

お名前：

アンケートはこれで終わりです。ご協力、誠にありがとうございました。

資料 大阪府内自治体における啓発実践の傾向

本報告書の「はじめに」でも述べたように、昨年度、人権啓発の現状把握のための調査によって、2006年度に行われた、各自治体が把握している人権啓発実践すべてについて調査を行った。職員向け・人権協（人推協）会員向け事業を除き、把握できたのは677事業である。事業の名称一覧については前年度報告書（部落解放・人権研究所編，2008）の91～106頁、調査票については本報告書57頁を参照されたい。本資料では、量的に把握できるものを紹介する。

なお、以下の表に示す「回答」とは、自治体担当者が直接回答したもの、「AC（アフターコード）」とは自治体担当者は啓発事業として判断していなかったが、後日事務局²¹で自治体による啓発事業であると判断し、追加した事業のことである²²。両方あわせたものを「全体」としている。

人権啓発事業の方法・媒体については、「その他」が最も割合が高い。その他の内容として目立つものとしては、街頭啓発（啓発物品配布）・パネル展示などがあげられる。「その他」を除き割合が高いのは「イベント」22.0%、「講座」20.8%、「講演会」15.2%などである。

表 7-1 方法・媒体

水準	全体		回答		AC	
	事業数	%	事業数	%	事業数	%
講演会	103	15.2%	90	20.7%	13	5.4%
講座	141	20.8%	110	25.3%	31	12.8%
イベント	149	22.0%	113	26.0%	36	14.8%
広報誌の活用	20	3.0%	11	2.5%	9	3.7%
チラシ・ビラの作成	5	0.7%	2	0.5%	3	1.2%
パンフ・リーフの作成	38	5.6%	23	5.3%	15	6.2%
ポスター・ステッカーの作成	11	1.6%	3	0.7%	8	3.3%
懸垂幕・看板の設置	22	3.3%	4	0.9%	18	7.4%
テレビ・ラジオの利用	6	0.9%	3	0.7%	3	1.2%
映画・ビデオ・スライドの作成	3	0.4%	3	0.7%	-	
新聞紙面の利用	1	0.1%	1	0.2%	-	
インターネットの利用	1	0.1%	1	0.2%	-	
その他	177	26.1%	70	16.1%	107	44.0%
合計	677	100.0%	434	100.0%	243	100.0%

講演会・講座・イベントと選択されたものについては、その内容についてたずねている。最も割合が高いのは「講演・講話」の61.1%である。以下、「その他」26.7%、「映画・ビデオ」15.3%、「ワークショップ」14.5%、「見学・フィールドワーク」12.2%と続く。「その他」の内容としては、コンサート、演劇などがあげられている。

²¹ 事務局は内田龍史・佐小田聡である。

²² 例えば、人権協（人推協）での活動など。実質的に自治体による補助金により、多くの場合、自治体職員が事務局となって啓発活動が行われているため、行政による啓発事業と判断した。

表 7-2 講演会・講座・イベントの種類

水準	全体		回答		AC	
	事業数	%	事業数	%	事業数	%
講演・講話	240	61.1%	191	61.0%	49	61.3%
シンポジウム	8	2.0%	7	2.2%	1	1.3%
パネルディスカッション	12	3.1%	8	2.6%	4	5.0%
フォーラム・座談会	7	1.8%	4	1.3%	3	3.8%
ワークショップ	57	14.5%	51	16.3%	6	7.5%
グループディスカッション	17	4.3%	15	4.8%	2	2.5%
ロールプレイ・ディベート	6	1.5%	5	1.6%	1	1.3%
ゲーム	2	0.5%	2	0.6%	-	-
見学・フィールドワーク	48	12.2%	30	9.6%	18	22.5%
映画・ビデオ	60	15.3%	43	13.7%	17	21.3%
その他	105	26.7%	84	26.8%	21	26.3%
	393	143.0%	313	140.6%	80	152.5%

人権問題のテーマは、「その他」が55.7%を占めている。その内容としては、人権問題・人権全般などのほか、ハンセン病、平和問題などがあげられている。以下、「女性」21.6%、「子ども」21.4%、「障害者」18.5%、「同和問題」17.6%、「外国人」14.3%、「高齢者」11.2%となっている。

表 7-3 人権問題のテーマ

	全体		回答		AC	
	事業数	%	事業数	%	事業数	%
同和問題	119	17.6%	92	21.2%	27	11.1%
女性	146	21.6%	120	27.7%	26	10.7%
障害者	125	18.5%	101	23.3%	24	9.9%
高齢者	76	11.2%	64	14.7%	12	4.9%
子ども	145	21.4%	117	27.0%	28	11.5%
外国人	97	14.3%	76	17.5%	21	8.6%
その他	377	55.7%	186	42.9%	191	78.6%
人権問題に該当しない	19	2.8%	11	2.5%	8	3.3%
	677	163.1%	434	176.7%	243	138.7%

効果測定については、回答を見ると、「行われている」が36.4%、「行われていない」が60.8%である。「行われている」その内容としては、アンケートの実施がほとんどであり、その他参加人数や主催者側の評価などがあげられている。なお、ACの場合、効果測定が行われているかどうか、多くの場合は不明である。

表 7-4 効果測定

	回答		AC	
	事業数	%	事業数	%
行われている	158	36.4%	-	-
行われていない	264	60.8%	144	59.3%
無回答・不明	12	2.8%	99	40.7%
合計	434	100.0%	243	100.0%

以上の結果から、人権啓発が部落問題を出発点として進展してきたことを考慮すれば、同和問題に関する人権啓発実践の数が減少しつつあるのではないかと推測されるが、過去の啓発実践の数を把握していないため、そう断言することはできない。5年後、10年後など、一定のスパンで同様の調査をおこなうことによって確認する作業が必要だと思われる。

なお、ここで示したのは量的に把握できるものだけであるが、他にも各人権啓発実践の「ねらい」や、「人権（権利）のテーマ」を記述式で回答していただいている。総じて言えば、ねらいについては「人権意識の向上」など、具体的にどのような「人権」概念に該当するのか明確でないものが多いが、部落問題・女性問題・障害者問題などの理解を深めるといった人権問題学習のねらいとしては成立している。また、調査の際に同封した「人権内容構成図」（大阪府人権協会，2006）を参考にして回答していると思われるものも見られたため、人権学習と人権問題学習を有機的につないでいくためにも、人権内容構成図の普及と活用が求められる。

(別紙) 人権教育・啓発の内容面についての記入シート

それぞれの啓発実践について、把握されている範囲で結構ですので、1実践につき1シートずつお書きください。
※枚数が足りない場合はコピーしてお使いください。

1. 名称

--

2. 方法・媒体 (○はひとつ)

- | | | | | | |
|-------------------|-----------------|------|--|---|----|
| 1、講演会 | } | 2-1へ | | } | 3へ |
| 2、講座 | | | | | |
| 3、イベント | | | | | |
| 4、広報誌の活用 | 5、チラシ・ビラの作成 | | | | |
| 6、パンフ・リーフの作成 | 7、ポスター・ステッカーの作成 | | | | |
| 8、懸垂幕・看板の設置 | 9、テレビ・ラジオの利用 | | | | |
| 10、映画・ビデオ・スライドの作成 | 11、新聞紙面の利用 | | | | |
| 11、インターネットの利用 | 12、その他 () | | | | |

2-1. 講演会・講座・イベントの種類は何ですか? (○はいくつでも)

- | | |
|----------------|----------------|
| 1、講演・講話 | 2、シンポジウム |
| 3、パネルディスカッション | 4、フォーラム・座談会 |
| 5、ワークショップ | 6、グループディスカッション |
| 7、ロールプレイ・ディベート | 8、ゲーム |
| 9、見学・フィールドワーク | 10、映画・ビデオ |
| 12、その他 () | |

3. ねらい

--

4. 開催年月日 (期間)

--

5. 場所

--

6. 対象者

--

7. 参加人数 (該当しない場合は「該当なし」)

--

8. 担当部局

--

9. 人権問題のテーマ (該当するものに○をつけてください ※複数選択可)

- 1、同和問題 2、女性 3、障害者 4、高齢者 5、子ども 6、外国人
7、その他 () 8、人権問題に該当しない

10. 人権 (権利) のテーマ (別紙「人権内容構成図」を参考にお書きください。)

--

11. 効果測定について

- 11-1. 効果測定は行われていますか? (○はひとつ) → 1、行われている 2、行われていない
11-2. 行われていれば、どのようにして効果測定が行われていますか。

--

文献

- 新木敬子, 2008 「<差別の日常>に切り込む人権教育——部落解放・人権大学講座という啓発実践を手がかりに」『部落解放研究』第180号:26-49.
- (社) 部落解放・人権大学講座事務局, 2008 「部落解放・人権大学講座の歩みとプログラムのねらい」『部落解放研究』第180号:11-18.
- (社) 部落解放・人権研究所編, 2007 『人権教育・啓発プログラムの開発に向けて』.
- (社) 部落解放・人権研究所編, 2008 『人権啓発の現状把握と効果検証に向けた指標作成研究事業報告書』大阪人権教育啓発事業推進協議会.
- (社) 部落解放・人権研究所, 2008 『2008年度部落解放・人権大学講座(パンフレット)』.
- Ethan E. Fosse., 2008, THE FUTURE OF HUMAN RIGHTS MEASUREMENT: TOWARDS AN INTERNATIONAL SURVEY OF RIGHTS, *Measurement & Human Rights Program*, The Carr Center for Human Rights Policy HARVARD Kennedy School of Government.
- (財) 行政管理研究センター, 2006 『政策評価ハンドブック——評価新時代の到来』ぎょうせい.
- 福原宏幸編著, 2007 『社会的排除／包摂と社会政策』法律文化社.
- Harry, P., Hatry, 1999, *Performance measurement: Getting Result*, The Urban institute (=上野宏・上野真城子訳, 2004 『政策評価入門——結果重視の業績測定』東洋経済新報社).
- 法務省・文部科学省, 2008 『平成20年版 人権教育・啓発白書』佐伯印刷.
- 井村紘, 2008 「「部落解放・人権大学講座」に関わって」『部落解放研究』第180号:19-25.
- 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検討委員会, 2007 『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.
- 松波めぐみ, 2008 「「人権啓発」の展開に関する一考察——制度化過程と学習内容の変遷に注目して」『大阪大学教育学年報』13号:67-79.
- 元木健, 1988 「啓発の目的と概念」部落解放・人権啓発基本方向作成委員会『部落解放と人権啓発——部落解放・人権啓発基本方向作成委員会報告書』解放出版社:51-63.
- 元木健, 2001 「啓発」部落解放・人権研究所編『部落問題・人権辞典』解放出版社:275.
- 内閣府大臣官房政府広報室, 2007 『人権擁護に関する世論調査』.
- 奥田均, 2006 「「心理的差別の現実」・「忌避意識」及び「積極的態度の形成要因」に関する分析」大阪府『人権問題に関する府民意識調査報告書(調査検討会委員分析)』.
- 大阪府, 2006 『人権問題に関する府民意識調査報告書』.
- 大阪府人権協会, 2006 『人権学習のプログラムづくり』.
- 大阪人権行政推進協議会人権企画・人権啓発に係る専門会議人権企画研究会, 2007 『「人権企画研究会」報告書』総合行政としての人権行政の確立に向けて』.
- Peter Henry Rossi, Mark W. Lipsey, Howard E. Freeman, 2004, *Evaluation: A Systematic Approach 7th Edition*, Sage Publication (=大島巖・平岡公一・森俊夫・元永拓郎監訳, 2005 『プログラム評価の理論と方法——システムティックな対人サービス・政策評価の実践ガイド』日本評論社).
- 泉南市人権推進部人権推進課, 2007 『泉南市民人権意識調査報告書』.
- 柴原浩嗣, 2009 「人権学習のプログラムと教材づくり——教材「人権学習シリーズ」の試み」

- 『部落解放研究』第184号:32-48.
- 渋谷秀樹・赤坂正浩, 2000『憲法1』有斐閣アルマ.
- 白谷秀一・朴相権・内田龍史編著, 2009(近刊)『新版 実践はじめての社会調査——テーマ
選びから報告まで』自治体研究社.
- 鳥取県人権教育調査研究委員会, 2008『人権教育推進のための調査権研究事業報告書』.
- 内田龍史, 2006「部落出身者に対する結婚忌避とその克服に向けて」反差別人権研究所みえ編
『人権問題に関する三重県民意識調査報告書——詳細分析から見えること』三重県:69-76.
- 内田龍史, 2008「学習効果の検証に向けて」鳥取県人権教育調査研究委員会編『人権教育推進
のための調査研究事業報告書』128-141.
- 内田龍史, 2008「「分散論」「寝た子を起こすな論」に関する動向と課題」『部落問題に関する
意識の変遷と啓発の課題』部落解放・人権研究所: 101-110.
- 内田龍史, 2009「生活実態調査」部落解放・人権研究所編『人権年鑑2009』解放出版社: 83-90.
- 上田つよし, 2007「人権教育・啓発プログラムの評価について」部落解放・人権研究所編『人
権教育・啓発プログラム開発研究報告書』116-120.
- 上田つよし, 2008「人権教育・啓発の効果検証にかかわる指標について」部落解放・人権研究
所編『人権啓発の現状把握と効果検証に向けた指標作成研究事業報告書』大阪人権教育啓
発事業推進協議会:69-74.

執筆者

内田龍史（(社) 部落解放・人権研究所研究部）

研究会メンバー

上杉孝實（幾央大学教授）

松本城洲夫（じんぶんネット）

乗本良一（大東市）

部谷佳昭（守口市）

栗本知子（(社) 部落解放・人権研究所啓発企画室）

新木敬子（(社) 部落解放・人権研究所啓発企画室）

上田つよし

部落解放・人権研究報告書

人権啓発の効果検証に向けて

——人権啓発の現状把握と効果検証指標作成研究会報告書

発行年月日 2009年3月31日

編集・発行 社団法人 部落解放・人権研究所

〒556-0028 大阪市浪速区久保吉1-6-12 大阪人権センター内

研究部 TEL 06-6568-0064

FAX 06-6568-0714
