

同和（人権）教育の仕組みと実施過程

— 福岡県私立高等学校の場合 —

西 東 克 介

Katsusuke Saitou

ABSTRACT

The Structure and Implementation Process of Dowa(Human Rights) Education
— A Case Study of Private High Schools in Fukuoka Prefecture —

Katsusuke SAITO

This paper considers the structure and implementation process performing Dowa(Human Rights) Education of private high schools in Fukuoka Prefecture. Historically, Dowa Education was mainly implemented to eliminate discrimination against Buraku people, those forced to live outside of mainstream society in separate areas. Presently, Dowa Education and Human Rights Education include many kinds of human rights' problems. In this paper, I focus on the structure and implementation process rather than the educational aspects regarding this topic.

In 1970, the year after the Dowa taisakujigyo-tokubetsusoti law(the Law on Special Measures for Dowa Projects) was passed, the Fukuoka Dowa Educators Association and Fukuoka Buraku Liberation League submitted an open letter to the Fukuoka Private High School Society(presently called Fukuoka Private School Society). It was the impetus in the creation of Dowa Education for private high schools in Fukuoka Prefecture. The Society responded positively to this idea and Dowa Education was formed. In August of the same year, the Society began from a study-meeting that was attended by executives who were managing schools, principals, and also teachers.

In 1985, the Study-Meeting for Dowa Education Promoting Teachers in the Society was organized, and this organization put forward not only in quantity, but also quality, of Dowa (Human Rights)Education. Also in 1997, reform of the organization in the Society to improve further its education in the 21st century was done. Related to this, the Study-Meeting of Dowa Education Promoting Teachers was reformed in order to allow this organization's teachers to argue actively.

Dowa(Human Rights)Education in private high schools is done to adjust to their own circumstances by Dowa Education Promoting Teachers or Dowa Education Practicing Teachers of each school. The Study-Meeting still puts forward an agenda using the Dowa(Human Rights)Education philosophy sincerely and steadily, for the past thirty years ; while carefully considering the identity of private schools and the voluntary side of its education. The previously mentioned ideals, though their content to propel its education are very important, at the same time I think the structure and implementation process of its education is of great importance.

Interestingly, though the two ideals have worked positively, on the other hand, they have

worked negatively. Advancing Dowa(Human Rights)Education in private schools has contradictions in the basic ideals and in the structure involving the implementation process.

はじめに

論者の同和（人権）教育⁽¹⁾についての関心は二つある。一つ目は私立・公立の学校における同和（人権）教育推進の仕組みと実施過程である。二つ目は一つ目と行政・運動体・同和（人権）教育を推進する（教員）団体（・保護者・地域社会）などとの関係である。これら二つの関心は論者の長期的な課題である「政治と教育の関係」に関わるものである。本論は一つ目の関心のうち、主に福岡県私立高等学校における同和（人権）教育推進の仕組みと実施過程を考察し、最後に私学における同和（人権）教育推進のジレンマについて触れてみたい⁽²⁾。そのため、同和（人権）教育の内容に関する考察は、本論にとって必要最小限度のものにとどめた。つまり、本論は、同和（人権）教育論というより、論者の専門である政治学・行政学の立場からいえば、政策実施過程の研究である。細かくいうなら、同和（人権）政策の実施過程論、あるいは私学を含む教育機関における同和（人権）教育政策の実施過程論ということになる。⁽³⁾

もちろん、私は同和（人権）教育の内容にも関心がある。特にこの内容と前段で述べた「政治と教育の関係」にかかわるものに関心がある。また、この内容および結果と、個人主義・集団主義という人間の思考・行動パターンがどのように結びついてきたかに興味をもっている。なぜなら、欧米の人権思想からいえば、人権尊重とは、個人の尊厳を認め、人間の思考・行動パターンとして個人主義を重視するからである。これに対して、我が国の学校をはじめとしたあらゆる組織や集団における人間の思考・行動パターンは、集団主義である。しかも、我が国の集団主義は、政治的立場から言えば、保守・中道・革新および無党派層に関係なく、ほぼ共通している。革新の立場が政治的発言や行動において、集団主義を協調する機会が珍しくないのである。この集団主義と、同和（人権）教育およびその結果との関係に興味があるのである。ただし、私は、最初から個人主義・集団主義のどちらか一方のみを選ぶべきという立場をとってはいない。

さらに重要なのは、人間の思考・行動パターンは、組織・集団とその活動との関係が密接かつ不可分だということである。人間の思考・行動パターンは、個人差があるものの、組織・集団とその活動との相関関係がある。⁽⁴⁾ それゆえ、両者を組み合わせて研究することが重要なのだが、本論は紙数の関係もあり、前述の限定した範囲を考察するのである。

さて、福岡県は、都道府県を単位とすれば、全国の中でも同和（人権）教育の取り組みが熱心かつ丁寧に取り組みされてきたところである。その福岡県ですら、様々な環境の変化の中で、取り組むべき重要な課題が、進行中の行政改革や教育改革のために、同和（人権）教育の内容だけでなく、教員自身や教員と関わる団体自体にもますます増えてきていると私は考えている。こうした問題の研究を都道府県単位のレベルで考察していく必要を論者は提起したい。同和教育や人権教育に関するマスコミの記事や論文を読むと、都道府県や（公立と私立による違いを含めての）学校による大きな違いを意識せずに書かれているものがかなりあるからである。

だが、本論の同和（人権）教育実施過程研究は、論者にとってまだ基礎的な部分に取りかかりはじめたばかりで、この研究の理論的な枠組みを提示できる段階にはない。また、同和教育の一環として福岡県すべての公立・私立の高等学校で地道に取り組まれている「進路保障」の実施過程と、教職員への同和問題や同和（人権）教育の理解や意識向上を促す「同和研修」・「同和（人権）教育研修」については紙数の関係と前述した二つ目の関心と深い関係にあると考えているので、ほとんど触れることができなかった。

本論では、「同和（人権）教育」という用語について、「同和地区（出身）の人々に対する差別をなく

ための教育である同和教育を中心としつつも、あらゆる差別をなくし、豊かな人間観と人間関係を育んでいくための教育」としておきたい⁽⁶⁾。行政の組織名、各学校内の組織名や分掌名、および研修名などに10年ほど前までは「同和」や「同和教育」という用語が多く使われてきた。だが、私立高校によっては、生徒には「人権教育」という言葉を使い、その教育を推進する校内組織には「同和教育」を使ったりしてきた。その後、近年の法律の改廃により、従来「同和教育」という名称が使われていた行政組織や関連する組織の部署等では、「人権教育」という名称が使われるようになった。

本論のタイトルに「同和(人権)教育」という言葉を使ったのは、一つには、一般には「同和教育」という言葉のみを使用すると、現在でも同和地区(出身)の人々への差別をなくすためだけの教育であるとの印象を強くさせてしまうと考えたからである。二つ目には、本論において主に考察の対象となった時代が、行政組織において、「人権教育」という名称にはほぼ統一される前の時代であったからである。いずれにしても、「同和教育」・「人権教育」という2つの言葉の概念考察は、これまでの実践の歴史とその課題を踏まえながら、時間をかけて取り組まれるべき研究である。それゆえ、本論ではこれについて詳しくは論じていない。

1 福岡県私学協会における同和(人権)教育の沿革とその組織

(1) 福岡県私学協会における同和(人権)教育推進の沿革

福岡県私立高等学校で同和教育が始まったのは、同和对策事業特別措置法が制定された翌年の1970(昭和45)年5月14日福岡県同和教育研究協議会(以下「県同教」と呼ぶ)と部落解放同盟福岡県連合(以下「解放同盟県連」と呼ぶ)による福岡県私立高等学校協会(同年9月発展的改組され現在の福岡県私学協会となる)に対する公開質問状からであった。この質問状への回答書によって同和教育を確約した同協会(以下「県私学協会」と呼ぶ)が県下の私立中学・高校の理事長・校長の出席を求めて同年8月25日に開催した同和教育研修会が、福岡県私学における同和教育の嚆矢となった⁽⁷⁾。

このとき福岡県総務課(現「福岡県総務部私学学事振興局私学振興課」。以下「私学振興課」と呼ぶ)には教員出身で同和教育の担当者がおらず、回答書作成のために県私学協会事務局が何度も福岡県教育委員会(以下「県教委」と呼ぶ)社会教育課に足を運んだ。1971年に県教委に「同和教育課」が設置され、ここに県私学協会は同和教育に関する研修を企画・開催するために再三再四足を運んだ。研修会の指導講師はしばらくの年月の間、県教委同和教育課指導主事(教員)に全面的に依存していた。また、解放同盟県連の講師もしばしば呼んだ⁽⁷⁾。

実はすでに1970年3月に県教委が「福岡県同和教育基本方針」を策定し、5月28日には解放同盟県連と県同教の会長あてに、県教育長名で「高等学校における同和教育の推進について(回答)」を出している。この中で教育長は、福岡県総務課(当時)や私立高等学校と連携しながら、同和教育が推進されるよう努力するとしている⁽⁸⁾。また、同じく県立高校校長に教育長名で「昭和四十五年度高等学校における同和教育の推進について(通達)」を出している⁽⁹⁾。

1990年代には福岡県私学同和教育推進教員の会(以下「同推教員の会」と呼ぶ)は、関係者の長年の地道な取り組みにより、同和(人権)教育について県教委に相談を持ちかけることがまれな状況になるまで自主的に取り組める力をつけている。ただ、このことは、県内各地域で公立高校関係者とはまったく別個に各私立高校が同和(人権)教育を推進してきたということではない。どちらかといえば、誠実に取り組んでいる高校(同推教員)ほど公立高校関係者との協力関係には深いものがあるといえよう。これについては、別の機会に福岡県公立高校における同和(人権)教育実施過程を考察した後に詳しく論じることにしたい。これについて考察した後に、福岡県高等学校における同和(人権)教育実施過程の全体像がみえてくるだろう。

（2）福岡県私学協会における同和（人権）教育推進のための組織

県私学協会には、同和（人権）教育推進のための4地区（福岡、筑後、筑豊、北九州）の校長の代表者からなる同和教育委員会がある。だが、私学の同和（人権）教育推進のために多くの時間をかけて活動しているのは、この委員会のもとに組織されている同推教員の会である。2000（平成12）年度当時、福岡県私立高等学校61校のうち、40校に同和教育推進教員（以下「同推教員」と呼ぶ）が置かれ、この40校で同推教員の会が組織されている。その他の私立高校・中学校には、同和（人権）教育を担当する教員（以下「同担教員」と呼ぶ）と呼ばれる同和（人権）教育の校務分掌が一般に置かれている。同推教員「設置」校は⁽¹⁰⁾、県から年に90数万円の補助金を得ている⁽¹¹⁾。同担教員を校務分掌として置き、同推教員設置校より同和（人権）教育に豊かに取り組んでいても、同推教員を設置しない高校・中学校には同様の補助金はおりない。

それゆえ、同推教員は毎月1回第2水曜日に開催される同推教員の会に出席することが「義務」となる⁽¹²⁾。この会には、その他私学振興課より1名（公立高校からの出向者＝教員⁽¹³⁾、同和教育委員会より1名（校長）、県私学協会事務局より3名が出席する。午前中の最後に私学振興課からの助言ないし情報伝達がある。同推教員の会では、同和教育についての研修および自分（同推教員）の所属する高校の同和（人権）教育の実践を発表し議論をする。

1997年度からは、福岡県私学における同和（人権）教育をさらに充実させるべく、県私学協会における同和（人権）教育のための組織改革がなされた。その一環として、月に一度開催される同推教員の会における午後の部が、原則として「進路保障部会」と「人権教育部会」（「同和教育部会」という名称ではない）に分かれ、より積極的な議論が可能になった。その結果、同推教員の会が以前よりも活性化した。これは出席していた同推教員ほとんどの感想である。活発な議論という従来からの課題が、20人以下の午後のそれぞれの部会になると、質問や意見が出しやすくなり、ほとんどの同推教員がここでの議論を歓迎するようになった。

さらに、前述した同和教育委員会の承認を経て、やはり1997年度から同担教員（中学校の同担教員を含む）も年2回同推教員の会に出席し研修を受けている。これにより、同担教員が同推教員の会で行われている研修がどのような内容のものなのか、ある程度認識できるようになった。このことは、福岡県すべての私立高等学校および中学校に県私学の同和（人権）教育の現状を知らせることになり、形式的には最小限度の同和（人権）教育がこれらのどの学校においても推進される可能性が整ったことになる。

また、同和教育委員会と同推教員の会の間には、同推教員の会や新任教員・一般教員・管理職と経営者というそれぞれの研修内容などを企画する同和教育実行委員会（福岡地区から同推教員代表者3名と北九州・筑後・筑豊地区から同推教員代表者各2名による組織）が存在し、毎月1回会議がある。これには、私学振興課より1名（前述した公立高等学校からの出向者）と同和教育委員会委員長（校長）と県私学協会事務局より2名が加わり、私学振興課に寄せられる保護者からの不満などの情報、同和（人権）教育の企画に関する校長の意向の予測、そして予算等の現実面からなどの助言を受ける。重要事項については、同和教育委員会および同推教員の会の審議にかけられる。

2 福岡県私立高等学校における同和（人権）教育のための校内組織と同推教員の特徴

（1）同和（人権）教育のための校内組織

ここでは、主として同推教員が置かれている福岡県私立高等学校の同和（人権）教育のための校内組織について述べていく。同和（人権）教育を校内で実施していくには、同推教員1人では難しいのでそのための組織が一般に設けられている。その名称は「同和教育委員会」か「同和教育推進委員会」が多い⁽¹⁴⁾。その構成されるメンバーの職位から三つのタイプに分けられよう⁽¹⁵⁾。

一つめは、部長・主任が主たるメンバーの場合で、生徒指導部長、進路指導部長、教務部長、学年主

任等、校長のもとで校内の重要事項を話し合う運営委員会のメンバーで構成される場合である。このメンバーには、校長または教頭(副校長)が入る高校もあるが、形式的である場合が多いという⁽¹⁶⁾。このメンバー構成は同和(人権)教育が校内のみならず、対外的にもそれだけ重視されているものと考えられる。数はきわめて少ないと思われるが、それを意識してか、体裁だけ整えているとしか思えない高校もあった⁽¹⁷⁾。メンバーが責任ある立場だけに、同和(人権)教育をきちんと実施していこうという理解がすべての、または多くのメンバーにできていれば、これほど同推教員にとって心強いことはない。だが、そうした理解ができるのは、同推教員がこれらのメンバーと伍していける、場合によっては渡り合えるだけの力量が教員にある場合であろう。

二つめは高校に勤め始めてそれなりの年数はたっているが、一つめのような長ではない教員と1年目(新人)や2年目の教員がメンバーの場合である。同推教員が熱心であれば、このようなメンバー構成の場合、会議は活発になりやすいし、この委員会のみで動くようなことであればその仕事はやりやすい。だが、やはり他の教員に対する影響力という点では弱い。つまり、より責任ある部長・主任クラスの教員が誰も会議のメンバーでないことは、彼らの同和(人権)教育に対する関心の度合いを弱めてしまい、彼らを含んだ同和(人権)教育の取り組みは難しくなることもある。

また、学校は学年単位で動くことが多いので、学年からのメンバーが1年目の教員のみという場合は問題がある。その場合には学年からのメンバーを2人以上とし、そのうち1人を少なくとも2年目以上の教員にすべきであろう。というのは、なにか同和(人権)問題が生じたとき、1年目の教員が学年全体に説明をしたり、他の教員や生徒と連絡をとったり話しをしたりするのはやはり無理があるからである。経験のある教員でもこうした問題がこじれると、生徒にも教員にもかなりの、ときに厳しい精神的負担となることもあるからである。

三つめは一つめと二つめをミックスしたメンバー構成にするものである。この場合における部長・主任のメンバーは学年主任や進路指導部など、日常的かつ将来的に人権をより配慮すべき分掌のものが多く、このタイプのメンバー構成をとる高校が多い。もっとも無難な構成であろう。特に学年主任がメンバーだと、嫌がらせやいじめ等の情報が早く入りやすく、それへの対応も会議で話し合える。ただ、同推教員が学年主任にそういう情報については常に伝達してもらい、問題がひどくならないように気を配ってれば、必ずしも学年主任が会議のメンバーである必要はない。進路指導部長や生徒指導部長も同様である。

私立高校にも、公立と同じように組織的に同和(人権)教育に取り組んできた学校もあるが、多くは同推教員個人の力量に頼る場合が多い⁽¹⁸⁾。それゆえ、同推教員個人としては熱心に取り組んでも、組織(学校)としての支援態勢ができていないところでは、同和(人権)教育の一層の推進は難しい。つまり、私立高校の場合、組織としての支援態勢も教員個人の力量がその推進を左右するといえる。そうした推進の力量の高い教員が徐々にでも各学校に一人でも多くなることが極めて重要である。

(2) 同推教員の特徴

1995(平成7)年度から2000(平成12)年度にかけて、女性の同推教員は2、3、2、3、4、5人となっている。1999、2000年度は若干の増加傾向が窺える。同推教員設置校が1999年度当時で40校(当時福岡県内私立高等学校は全部で61校)で、そのうち女子高校は13校(平成11年度に2校共学になった)あるが、女性の同推教員が少ない。これは女性教員が同和(人権)教育や人権問題に関心が薄いということでは決してない。部長や学年主任にくらべて、同推教員は同和(人権)教育を推進していくために、出張(校外研修)に多く行かざるを得ないからだという。また、これは男性の教員も同じであるが、同推教員は専門教科でない同和(人権)教育についてかなり学習しなければならない。残念なことだが、どちらかといえば教員は教育活動において熱心・活発でも、あまり多くの量の学習を好まない人が多い。加えて、校内のいじめや差別などの複雑な問題に対応しなければならないということもある⁽¹⁹⁾。

年齢については、男性教員のみ傾向を述べておきたい。30代後半から60代前半まで幅広い年齢構成になっている。その中でも40歳前後がもっとも多い。これは校長に高校の同推教員はある程度の年齢が必要であるという共通認識があることを示しているといえよう。

次に同推教員の担当教科別人数をみていく⁽²⁰⁾。

同推教員の担当教科別人数 1995—2000（平成7—12）年度

年\科	英語	数学	国語	理科	地歴公民	保健体育	美術	工業	商業	宗教	道徳	計（人）
1995	4	1	3	4	12	4	2	2	1	1	1	35
1996	5	1	2	7	11	4	2	2	2	0	0	36
1997	5	1	3	9	10	4	2	1	3	0	0	38
1998	5	0	6	7	12	3	4	1	1	0	0	39
1999	4	0	8	7	11	3	3	2	2	0	0	40
2000	8	1	6	7	8	5	1	1	3	0	0	40
計	31	4	28	41	64	23	14	9	12	1	1	228

以上のように、いわゆる5教科の中では地歴公民の同推教員が多く、数学の同推教員が極めて少ないことが目立つ。数学の教員が社会問題に関心がないというのではなく、5教科の中では数学そのものに社会問題を扱うことがないという特性があるのは確かである。5教科以外の中では保健体育の同推教員が若干多い。これは1校あたりの5教科以外の教員数は、保健体育以外が一般に少ないからだと思われる。少し興味をひかれるのは、各高校の美術の教員はいても1人のはずであるが、平成10年度には美術の同推教員が4人いたことである。家庭科と音楽はまったくない。

この結果にある程度あらわれているが、多くの教員の少し困った意識として（校長が同推教員を決めるのだが）、「同推教員は地歴公民の教員がすべきである」⁽²¹⁾ というものがある。確かに、同和（人権）問題と教科内容の重なっている部分が他の教科にくらべると多いと思われる。しかし、同推教員としてふさわしいかどうかの重要な側面は教科というより、「共感できる能力」と「行動できる情熱」を同和（人権）教育に傾けられるか否かである。⁽²²⁾

高校によっても異なるが、一般に同推教員は、他の部長（別の名称の高校もある）などと同じように3年から4年で交替する。1年で交替という例もあるが、短い場合でも2年が多い。やはり、私立および公立の同推教員をみても3年から4年務めるとするのが妥当な年数であろう。1、2年ではせっかく学習・経験したものを生徒や教員により多く還すのが難しいと思われるからである。ただし、学校における同和（人権）教育の仕組みが長年の積み重ねで整えられ、そのための人材も豊富であればあまり同推教員の務める年数にこだわる必要はないかもしれない。

3 学校における同和（人権）教育の理念と実施方法

人権教育というより、歴史的には同和教育の大切な理念として訴えられてきたことがある。同和教育は、教科内外を問わず全教育活動に浸透させて行われるべきものであるというものである⁽²³⁾。そして、こうした「各教科・道徳・特別活動における指導を補充・深化・統合するための特設される⁽²⁴⁾」授業（以下「特設授業」と呼ぶ）がある。同和（人権）教育が全教育活動と特設授業とで有機的に繋がっていくのが理想であろうが、現実にはこうしたレベルにまですぐに達成できるものではない。それゆえ、そのような状態をめざして、校内で主に暫定的に行われてきたのが特設授業である。前述したように、こ

のような特設授業は同和教育本来の在り方ではないが、少なくとも、福岡県内ほとんどの私立高校は、まだ暫定的な特設授業のままであるといつてよい。

ここに同和(人権)教育推進の難しさがあるが、同時にまだまだ大きな可能性があるともいえる。文部省は同和地区の有無にかかわらず、全国すべての学校において同和(人権)教育が必要であるとしている⁽²⁵⁾が、「特設授業」すら行われていない県や学校がまだ多くあるのが現実である。論者の現在の勤務地である青森県では、個々の学校や教員個人による取り組みは別にして、「人権教育」の名称でも、公立・私立の学校による1999(平成11)年度以前の県単位の組織的取り組みはない。⁽²⁶⁾

福岡県私立高校における「特設授業」の実施状況は実施時間・内容・方法がかなり違っている。例えば、ほぼ毎月1回全校すべての担任が自分の受け持ちのクラス生徒に1時間(場合によっては2時間)同和(人権)教育を実施するところから、年に1度全校生徒を集めて関連する映画を見せるのみといったところまで様々である⁽²⁷⁾。各学校の事情に応じて行われるべきという考え方があり、回数が問題というわけではないが、1度だけというのはあまりにひどい。

「特設授業」は、同和(人権)教育の取り組みをすすめてきた県同教の考え方が浸透して、主として担任が行うものであるという考え方があつた。公立の学校はほとんどこうしたスタイルで行われているといふ。私立も基本的にはこの考え方なのだが、高校によっては「特設授業」のスタイルは、学年全体か全学年すべての生徒を体育館などに集めて行っている。あるいはこうしたスタイルが主で一部を担任が行ったりする高校もある。担任が主の高校でも、こうしたスタイルを逆に一部取り入れているところがある。

「特設授業」は担任が主として行つたのがベストに近いであろうし、このスタイルがそれなりに効果を発揮し続ければ、前述した理念に近づけよう。だが、このスタイルを中心に長年取り組んでいる私立高校でも、なかなか「特設授業」を実施する担任の力量差が縮まらないということである。これは教員としての経験差というより、あきらかに取り組みへの「誠実さの差」⁽²⁸⁾であろう。極めてまれであろうが、ベテラン教員が担任でも、「特設授業」の時間にまったく同和(人権)教育が行われていないことすらあつたといふ。また、いいかげんな授業準備しかせず、そのことによつて「特設授業」中に差別事件を引き起こしてしまつたりする教員もいる。たいていの高校では「特設授業」前に学習会をもうけているにもかかわらずである。もっとも、きちんと授業準備をしても差別事件が起きることはあつた。

以上のように、高校によっては、担任による「特設授業」は多少の差ですませられるような差ではない。だが、学級単位に比べれば、学年や全学年の生徒を集めて実施する授業はどうしても生徒の集中力を維持することが難しくなる。もちろん、これを行う教員の力量が高ければ別である。だが、このスタイルは、生徒の理解力の違いはあるにしても、学年や全学年の生徒に平等な内容の「特設授業」が行われるという長所はある。それゆえ、まだ担任の「特設授業」が実施されていない学校(前述した考え方からいえば問題だが、同和(人権)教育はそれほど簡単に担任に実施してもらうことはできない。高校によつて事情が違うが、要はそれまでの各高校の同和(人権)教育の取り組み方による)では、まずこのスタイルを増やすことから多くの教員に理解を広げ、そして担任が行つた「特設授業」を増やしていくのも一つの方法であろう。

最後にもう一つ問題がある。それは校長・教頭(副校長)や部長を務める教員である。これらの教員は、担任が中心となり、または同推教員が学年や全学年の生徒に「特設授業」を実施する中で、自分自身が生徒に「特設授業」を行う機会がなくなる。彼らはいったん担任をもたない部長になると、担任には戻らないこともある。これらの教員は2、3年に1度くらい、校長は生徒に話す機会が多いので1年に1度くらいは同和(人権)問題に関する話しができるはずである。こうした話しを何もせずに、大きな問題が起きたあとで、生徒や保護者の前で悲しそうに話しをしても遅い。わずかな時間でも校長自らが、あるいは部長自らが同和(人権)問題に関する話しをする機会をつくつていってこそ、まずは理想へのさらなる一歩を踏み出すことにならう。

おわりに

以上のように、福岡県私立高等学校の同和（人権）教育は、同推教員の会の活性化とこれを改革してきた同和教育実行委員会の尽力により、全体としては広がりや深化を見せている。しかし、他方では、私学の独自性の尊重と、同和（人権）教育の自主性の尊重という考え方により、同推教員を設置し、補助金を受給している学校であっても、行政が直接高校を指導することは難しい。ここに、私立高校の同和（人権）教育における実施過程の大きなジレンマがある。

確かに、同和（人権）教育はこれに実際に取り組む側がやらされる感じを強く持つと、本来の同和（人権）教育についての大切な理解が後退してしまう恐れが多分にある。他方現状をみると、まだ「特設授業」すらきちんと取り組んでいない私立の同推教員設置校がわずかではあるが存在する。それでも私立高校は、私学の独自性を尊重しつつ、強制ではない工夫した手だてをを考えることをこれからも大切にせざる得ないと思われる。

注

- (1) 本論は主に2000（平成12）年度までを研究対象としている。
- (2) 論者は大学院に6年間在籍した後、福岡県の私立高等学校に教諭として8年間勤め、その後半の4年間は同和教育推進教員であった。この4年間で校内の同和（人権）教育を進めつつ、私学同推教員の会をはじめとして全国的な規模の研修から地域の活動まで、できるかぎり出席した。校内の教育活動に支障をきたすことがないように、年間50～60回以上は学外に出ている。そのため、土・日や祝日、そして放課後や勤務時間終了後に出かけることが全出席回数の半分以上であった。本論はこうした経験を背景にしていることをお断りしておきたい。
このような研究方法は、フィールド調査やインタビューなどより、さらに客観性に欠けるとの批判が当然あると思われる。だが、こうした大学院修了（中退）者としての立場での研究が進められ、そのための研究方法が開発されていくべきではなかろうか。それでこそ、より理論と実践が関連づけられ、社会科学が一層発展していくのではなかろうか。我が国は、近年、専門職大学院の設置数を急速に増やしている。これらの中の研究領域によっては、研究した後に関連する現場で研究を続けたり、大学院に入学する前に自らの現場での経験課題を見つけ、それを大学院で研究していく研究方法が開発されていくべきだと思う。本論はまずこのような研究方法に挑戦してみたことをお断りしておきたい。
また、4年間の中で、さらには本論を書くために、その後、福岡県の私立・公立の同和（人権）教育関係者、行政関係者、運動体関係者から様々なお話を窺わせてもらった。それらを本論考察のために活用させてもらった。心から感謝したい。
- (3) 例えば、真山立志「第9章 政策実施の理論」、宇都宮深志・新川達郎編『行政と執行の理論（[現代の政治学] シリーズ③）』、東海大学出版会、1991年、211～236頁。
- (4) 以下の論文を参照。西東克介「我が国公教育・就業組織と集団主義文化の再生と変容―「挙国一致」の指向・行動パターンの再生産―」、片岡寛光編『行政の未来』、成文堂、2005年出版予定。
- (5) この定義は論者が前述した4年間での研修や学習、また校内での同和（人権）教育の実践経験からまとめた。以下、福岡県行動計画と関連総会で決議された人権教育の定義を紹介しておく。「人間が人間として持っているあらゆる権利をお互いが尊重し合う社会の実現を目指して、自分や社会を見つめ直し、人と人との関係の在り方や課題の解決に向けての方法などを学習すること。」福岡県人権教育のための国連10年推進本部『人権教育のための国連10年福岡県行動計画』、1998年5月、4頁。「知識と技術の伝達及び態度の形成を通じ、人権という普遍的な文化を構築するために行う研修及び広報努力。」1994年第49回関連総会「人権教育のための国連10年行動計画」、福岡県人権教育のための国連10年推進本部『人権教育のための国連10年福岡県行動計画』、1998年5月、4頁。
- (6) 福岡県私学協会『同和教育三十年記念誌』、福岡県私学協会、2001年、1頁、15～22頁。
- (7) 坂本義雄「同和教育への取り組みの軌道」、同上、183～191頁と本人へのインタビュー、1999年8月。同氏は元福岡県私学協会事務局次長。
- (8) 福岡県教育委員会教育長古久勝美「高等学校における同和教育の推進について（回答）」、45 教学第809号、1970年5月28日。
- (9) 福岡県教育委員会教育長古久勝美「県立高校校長あての教育長通達（昭和45年度における同和教育の推進について）」、45 教学第809号、1970年5月28日。
- (10) 「公立学校は同推教員を「配置」というが、私学は同推教員を自主的に判断して取り入れることから、「設置」という表現を使う」という。坂本義雄氏への前掲インタビュー。
- (11) これは経常費補助金として直接学校に補助されている。また、私学協会には同和教育研修費として年間1000万円

以上が県から補助されていた。行政関係者へのインタビュー、1999年8月。

- (12)「第4条 会議は、定例会議と臨時会議とし、会員をもって構成する。」「第5条 定例会議は原則として毎月1回とし、同和教育委員会委員長が召集するものとする。」福岡県私学協会同和教育推進教員の会運営規定、1985年9月1日。
- (13) 私学協会は、長年私学振興課に公立高校教員の出向をお願いしてきたという。坂本義雄氏への前掲インタビュー。
- (14) 福岡県教育委員会『学校・社会教育における同和教育推進のために』、1984、32頁。「推進体制の確立」のところに出てくる「同和教育推進委員会(部)等」という表現から多くの高校が取っていると思われる。
- (15) 私学同推教員の会で発表のあった各高校が配布した資料から論者が分類した。
- (16) 論者は、高校在職中、校内同和教育推進委員会のメンバーも経験せず、同推教員になったため、副校長(公立高校出身者)が同委員会のメンバーで1年間は会議中のみならず、多くの助言を受けた。
- (17) 少なくとも1校はあった。当該高校の同推教員および他の教員へのインタビュー、1998-1999年。
- (18) 公立高校関係者からのインタビュー、1999年8月。私立の多くの高校が努力を重ねていることはいうまでもない。だが、私立高校は校内における同和教育推進のための組織的取り組みがまだ弱いところがある。私学同推教員いくにかからのインタビュー(1999年8月)からもそういえる。
- (19) 論者が勤めた当時の高校の女性教員や公立・私立の同推教員からしばしば聞いた事柄と論者が同推教員として経験した事柄を組み合わせた。
- (20) 「私学同和教育推進教員の会名簿」、1995-2000年度。
- (21) 論者が勤めた当時の高校の教員や公立・私立の同推教員からしばしば聞いた事柄。
- (22) これらの能力がなぜ育てにくいのかはもちろん、身につけにくいのかについては以下の著書を参照。辻村宏和著『経営者育成の理論的基盤-経営技能の習得とケース・メソッド-』、文眞堂、2001年。
- (23) 前掲書、福岡県教育委員会、1984年、8-9頁。文部省初等中等教育局小学校課『学校における同和教育指導資料-学校における同和教育の推進と差別事象に関する指導について-』、1994年、7頁。
- (24) 前掲書、福岡県教育委員会、1984年、30頁。
- (25) 前掲書、文部省初等中等教育局小学校課、5-6頁。
- (26) 2000年「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」が施行された。だがこの法律に基づいた政策には、青森県教育委員会は極めて消極的であるといえる。青森県教育委員会が作成した「平成16年度青森県教育施策の方針」や同年度の「学校教育指導の方針と重点」、「社会教育行政の方針と重点」、「保健体育行政の方針と重点」、「文化財保護行政の方針と重点」には、人権思想に関わる表現は見られるものの、「人権」という表現がまったくでてこないからである。
- (27) 私学同推教員の会で発表のあった各高校が配布した資料とある私立高校の現状。
- (28) 「誠実さの差」とは、「注」の(22)で述べた育てにくい、あるいは身につけにくい能力と密接な関係があると思われる。ましてや単純な強制では生じえないものである。ここに、同和(人権)教育の難しさがあり、この教育のさらなる可能性と限界を探求するために、その実施過程研究の意義があるはずである。