

令和8年（2026年）5月1日

豊中市長 長内 繁樹 様

豊中市同和問題解決推進協議会
会長 卜田 真一郎

豊中市における同和問題の解決に向けた取組みについて（答申）

豊中市同和問題解決推進協議会は、豊中市同和問題解決推進協議会規則第2条の規定により、令和6年（2024年）8月22日付、豊市平第300号で諮問のあった豊中市における同和問題の解決を図るための取組みについて別紙のとおり答申いたします。

(別紙)

豊中市における同和問題の解決に向けた取組みについて（答申）

1 はじめに（諮問への回答の基本姿勢）

豊中市長より諮問された「同和行政基本方針の改定をふまえた効果的な教育・啓発の取組み」について、本協議会は 2024 年度～2025 年度の 4 回の協議における議論を通して、現場の実態・課題・成果・今後の方向性を確認してきた。

その総合的検討の結果、本答申は以下の 3 つの基本視点を重視した。

1. 教育・啓発の質の向上（単発的でなく、継続性・体系性を確保すること）
2. 現場の変容を促す仕組みづくり（学校・行政・市民の意識変容と行動変容）
3. インターネット時代に対応した新たな啓発手法の確立（SNS 上の誤情報・偏見への対抗）

以下、「現状と課題」について整理した上で、「効果的な教育・啓発に向けて」の提起を行う。最後に、豊中市が目指すべき方向性について整理を行う。

2 市内の現状と課題の整理

(1) 学校教育における課題

学校教育における課題として下記の課題が確認された。

①教職員の「学び直し」と力量に関わる課題

学校教育における同和問題の教育・啓発については、教職員体制や教材活用の面から、いくつかの重要な課題が確認された。第一に、教職員の同和問題に関わる学び直しの必要性が強く指摘された。これまで積み重ねられてきた実践が、教職員の異動や世代交代の中で十分に継承されておらず、部落問題学習を継続的に取り組んできた学校においても、学習のねらいや目的が引き継がれないまま、内容が形骸化してきている側面があるとの意見が出された。また、研修が受け身的になりがちであることから、差別事象に直面しても適切に指摘・対応できない状況が生じているのではないかという懸念も示された。

さらに、若年層の教職員のみならず、部落問題に関する基礎的理解を十分に持たない教職員が存在する可能性も指摘され、これは特定の世代の問題ではなく、すべての教職員に関わる課題として捉える必要があるとの認識が共有された。学校教育課が作成した「9 年間の「部落問題学習モデル・カリキュラム」についても、その浸透度や活用状況には校園間でばらつきがあり、明確な指導方針が共有されていない学校では、部落問題学習が担当教職員や外部講師（当事者）任せになってしまっている実態もあると考えられる。

加えて、部落問題学習の実施後に予想される児童生徒や保護者からの反応・反響に対し、十分に応えていく術を持たない教職員が少なくないことも課題として挙げられた。こうした不安や準備不足が、小・中学校における部落問題学習の取組みが十分に進まない一因となっている可能性がある。

第二に、副読本や教材の活用について確認された。副読本『ゆたかなゆめあるまち豊中』については、一時期取り扱われていなかった人権平和センターの記述が復活し、今後の積極的な活用が望まれる。地域教材を日常の学習に取り入れることにより、児童生徒が自らの地域の歴史や課題を主体的に理解する機会を保障していくことが、今後の重要な課題である。

(2) 行政職員研修における課題

行政職員研修については、研修の「実施件数」が報告される一方で、受講者の理解度や行動変容といった効果検証が十分に行われていない点が課題として確認された。とりわけ管理職研修については、前年とほぼ同様の内容で実施されている場合もあり、組織課題や社会状況の変化を踏まえた内容更新が十分であるかについて疑問が示された。また、推進員制度自体は人権行政を進めるうえで高い意義を有するが、推進員がどのような役割を果たし、どのような成果を上げているのかについては、より積極的な発信と可視化が求められる。

加えて、研修の在り方そのものに関わる課題も指摘された。一部の管理職や関係部局を除き、市内で発生している部落差別事象が十分に共有されていないことから、部落差別が現在も身近で起こり得る人権問題であるという認識が、組織全体として十分に醸成されていない可能性がある。差別事象の具体的な内容や背景を共有し、そこから学ぶ機会が不足していることが、問題意識の希薄化につながっているのではないかとの懸念も示された。

さらに、市民に正確な情報を伝える立場にある行政職員であっても、これまで同和研修を受講してきたにもかかわらず、「寝た子を起こすな論」や「被差別当事者責任論」につながる認識を持ち続けている場合があることも指摘された。これは、研修が知識の伝達にとどまり、内省や価値観の転換にまで十分に至っていない可能性を示している。

以上のことから、行政職員研修は単なる実施実績の積み上げではなく、差別事象の共有を含めた具体的事例に基づく学びと、意識変容・行動変容を促す仕組みへと質的転換を図ることが求められる。

(3) 市民啓発における新たな課題

① SNS 上の偏見・誤情報の拡散と認識の希薄化

SNS 上では、いわゆる「さらし動画」や差別的コメントの拡散が増加しており、誤った“優遇論”や“寝た子を起こすな論”が若い世代に影響を及ぼしている可能性が指摘された。市内で実際に差別事象が発生していることを踏まえると、こうした偏見や誤情報の拡散は看過できない状況にある。

一方で、日常生活の中で部落差別と直接出会う機会が少ないことから、部落問題を身近な社会問題として捉える認識が十分に形成されていないという現状もある。積極的に差別に加担するわけではないものの、部落差別の現状や深刻さ、被差別当事者が抱える不安や生きづらさに対して無理解・無関心であるという状況が見受けられる。

また、「差別はよくない」という一般的な認識は持ちながらも、「差別はする側とされる側の問題であり、自分には関係がない」とする意識や、部落差別の解消方法として寝た子を起こすな論、部落分散論、被差別当事者責任論を主張する市民も少なくない。こうした考え方は、結果として差別の構造を温存することにつながりかねない。さらに、悪意のない無自覚な差別行為、いわゆるマイクロアグレッションの存在も近年の課題である。意図せずとも差別的な言動がなされ、それが当事者に深い傷を与える場合があるという認識を広げていく必要がある。市民と被差別当事者との間に存在する「差別に対する認識の差」をいかに埋めていくかが、市民啓発における重要なテーマである。

② 啓発動画の有効性と課題

こうした状況を踏まえ、若年層へのリーチ手法として豊中市が作成した同和問題に関するショート動画の有効性は一定程度確認された。しかし、ショート動画であるがゆえに、データや根拠の提示には限界

があることも明らかとなった。誤解を生まないためにも、ロングバージョンのより詳細な動画や、市が発信している解説ページ、各種資料と組み合わせた啓発が求められる。

今後は、ショート動画を入口として、より深い学びへとつなげる導線を明確にし、市民が部落問題を「自分ごと」として捉え直す契機をどのようにつくるかが重要である。

3 効果的な教育・啓発に向けて

以上の課題認識を踏まえ、同和行政基本方針の改定をふまえた効果的な教育・啓発の取組みとして、以下の5つの方針を基本する必要性を提起する。

方針1：学校教育の体系化・質保証の強化

(1) 学校全体での部落問題学習の指導方針の確立と

9年間の「部落問題学習モデル・カリキュラム」については、全校における年間の取組状況を継続的に確認し、より充実した実践へと発展させていくことが求められる。単に実施の有無を把握するのではなく、学習のねらいが適切に共有され、子どもたちの理解や気づきがどのように深まったのかを検証しながら改善を図る仕組みの整備が必要である。

また、部落問題学習が形骸化したり、担当教職員や外部講師任せになったりすることを防ぐため、学習の目的や指導方針を学校全体で検討・共有する体制を構築することが重要である。指導案や教材例を市内で共有し、実践交流の場を設けることで、学習の質を一定水準で担保できる仕組みの強化に努めていただきたい。

(2) 教職員の学び直しの構造化

教職員に対しては、基礎・応用・事例の3段階から成る体系的研修の整備を求めたい。特に、差別事象を具体的に取り扱う教材を用い、自らの課題として内省する研修を、キャリア段階に応じて実施する方向で充実させる必要がある。

部落問題学習の推進にあたっては、教職員一人ひとりが部落問題を「自分の問題」として捉え直すことが不可欠である。若手教職員のみならず、すべての教職員が継続的に学び直す機会を持ち、指導に対する不安や迷いを共有しながら力量形成を図る体制づくりが求められる。

(3) 部落問題を扱う授業の連続性と社会的接続の確保

部落問題を自らの課題として主体的に捉えられるようにするためには、部落問題との出会い、対話、内省の機会を段階的に組み合わせ、学びの連続性を確保した授業モデルの開発を一層促進していただきたい。単発的な講演やイベント型学習にとどまらず、日常の学習の中で積み上げられる構造が必要である。

加えて、SNS上の差別情報に対抗するための方法を中学生段階で育成することも検討すべきである。部落問題学習で得た知識や価値観が、インターネット上の誤情報や偏見、さらには保護者や周囲の大人から伝えられる誤った情報によって上書きされてしまわないよう、情報を批判的に読み解く力や対話的に考える力を育む視点が重要である。

(4) 保護者・地域との学びの共有

部落問題学習の成果を教職員と子どもたちの間にとどめるのではなく、保護者とも共有していく仕組みづくりも今後の課題である。例えば、学習内容の概要を保護者に発信したり、保護者向けの学習機会を設けたりすることで、家庭と学校が同じ方向性のもとで学びを深めていく環境を整えることが望ましい。

市民と被差別当事者との間に存在する認識の差を埋めていくためにも、学校教育と地域社会との接続を意識した取組みを進めていく必要がある。

方針2：行政職員研修の質保証と評価の導入

(1) 研修成果の可視化と組織的活用

行政職員研修については、研修後の動機づけや理解度、さらには行動変容に至るまでをどのように評価するかについて、具体的な方法の検討が求められる。単に実施回数や参加人数を報告するにとどまらず、研修が職員一人ひとりの意識や実践にどのような変化をもたらしたのかを可視化する仕組みの構築が必要である。特に管理職研修については、毎年度内容を更新し、部局が抱える具体的課題と連動させる仕組みに改めることが望まれる。管理職が率先して人権課題に向き合う姿勢を示すことが、組織全体の意識醸成につながるためである。

あわせて、所属部署や業務内容にかかわらず、すべての職員が市民啓発の担い手であり、部落差別の解消に取り組む主体の一員であるという認識を持つことが重要である。研修の成果を個人の学びにとどめず、組織文化として定着させる視点が求められる。

(2) 推進員制度の実効性の充実と差別事象の共有

推進員制度については、任期や役割、研修内容を明確化するとともに、推進員同士が事例を共有し学び合う場を整えることで、制度の実効性を高める方法を検討する必要がある。推進員が単なる名目上の役割にとどまることなく、各職場における人権推進の中核として機能する体制づくりが求められる。また、豊中市で実際に発生している部落差別事象について、その件数や概要、差別性の内容などを、管理職や関係部局に限らず、より広く職員に共有できる仕組みの整備も重要である。差別事象を組織全体で共有し、そこから学ぶことによって、部落差別が現在進行形の人権課題であるという認識を深めることができる。差別事象の共有は、再発防止のためだけでなく、職員一人ひとりが当事者意識を持ち、日常業務の中で差別を見過ごさない姿勢を育むための基盤となるものである。

方針3：市民啓発の再構築（SNS等での差別事象への対応を含む）

(1) 啓発動画の活用と公式解説ページの充実

市として作成した動画の活用を通じて、同和問題に対する啓発のきっかけを作り、そこから、市民意識調査等のデータを用いたエビデンス提示、歴史、制度、誤解の構造、現在の差別実態を整理し、若い世代の疑問に答えるQ&A形式での説明を追加するための方法の充実が求められる。

(2) SNS上の差別投稿への対応の検討

令和7年度第1回協議会でも議論されたように、大阪府や他市の取組と連動しながら、ガイドライン作成を国に働きかける等のSNS上の差別投稿への対応方法の検討を進めていただきたい。

方針4：当事者・地域団体との協働の強化

前期協議会において示された当事者の意見を踏まえ、今後も継続的に当事者の声を聴く機会を制度的に確保していくことが重要である。人権行政を推進するにあたっては、施策の対象を外側から理解するのではなく、差別や不利益を実際に経験している当事者の語りや生活の現実から学ぶ姿勢を大前提としなければならない。

そのため、部落解放同盟をはじめ、市民団体や国際交流団体など多様な主体と協働し、人権課題に関わる施策の企画・実施・検証の各段階において当事者の視点を反映させていく体制を整える必要がある。副読本をはじめとする教材や啓発資料の改善にあたっては、当事者の経験や思いを丁寧に汲み取り、内容に反映させることが不可欠である。

人権行政は、当事者と行政、市民社会が対話と協働を重ねる中でこそ深化するものである。今後も当事者の声に学び続ける姿勢を基盤に、人権行政全般の充実を図っていくことを求めたい。

方針5・子ども・若者の“行動につながる学び”の推進

知識の習得に留まらず、「差別しない・許さない・声を上げる」という行動へつなげる教育を推進していただきたい。SNS 上の差別への対応や情報リテラシー教育を必須化し、無自覚な差別書き込みへの加担を防ぐための学びを進めていただきたい。

4. まとめ：豊中市がめざすべき方向性

豊中市は、差別事象が実際に発生している自治体として、その事実の重さを真摯に受け止めなければならない。部落差別に対する無理解や偏見が依然として存在する一方で、「同和問題はすでに終わった」という認識が広がり、社会全体のみならず、市職員や教職員についても緊張感が薄れている側面もあると考えられる。

市職員や教職員については、部落差別について一定の理解があるものと捉えられてきたが、実際には認識や意識に温度差があり、差別に対する感度をより高く、より確かなものにしていく必要がある。差別事象は、平時において市が部落問題をどのように位置づけ、どのように向き合ってきたのかを映し出すものである。そのため、発生した差別事象の背景や原因を丁寧に検証し、そこから教訓を導き出し、再発防止策を具体化していくことが最も重要である。

同和行政および同和教育の推進にあたっては、大前提となる二つの原則がある。第一に、「部落差別の現実に学ぶこと」、第二に、「当事者と連携・協働すること」である。これらは、部落問題をめぐる歴史的経緯の中で確認されてきた基本的な姿勢であり、今後も堅持されるべきものである。

以上を踏まえ、今後は「正しく知ること」「行動できる力」「支え合う地域文化」の三位一体の形成をめざし、教育および啓発の再構築を進めていく必要がある。本協議会は、市・学校・市民・当事者をつなぐ橋渡し役として、教育・啓発の質の向上を図り、差別の再生産を防ぐための不断の取組みを求めるものである。

以上をもって、本答申とする。