

④ 「公平・公正な社会をめざして」(同和問題)

実践する場面

- (1) 対象者 人権教育担当職員、行政職員等
- (2) 所要時間 60分

活動のねらい(ポイント)

採用選考等における差別や人権侵害について考えることをとおして、公平・公正な社会のあり方について理解を深める。

準備するもの

ワークシート、資料1・2

進め方(展開例)

時間	学習の流れ(活動・内容)	留意事項	備考(資料)
導入 10分	<p>◆学習の確認(5分)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修会のねらい ・日程 ・参加体験型学習における約束 <p>◆アイスブレイキング(5分)</p> <p>「想像自己紹介」</p> <p>①ファシリテーターから提示されるテーマに対して、回答とその理由を考える。</p> <p>②グループ内で順番に自己紹介をする。名前を言い、テーマに対する回答とその理由を発表する。</p> <p>③ふりかえりを行い、感想を発表する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・[参加体験型学習の約束]の内容を伝える。 →P. 4(5)の1参照 ・4人程度のグループで行う。 ・テーマ例:「もしもタイムマシンがあったらどの時代の何を見たいですか」等。 ・聞いている人は随時感想を述べたり、質問をしたりしてよい。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・現実の話ではないため参加者が自由に話せることに気づく。 ・思い込みや先入観にとらわれない柔軟な発想に触れ、視野を広げることの大切さに気づく。 			
展開 45分	<p>◆アクティビティ1(20分)</p> <p>「公正な面接について考えよう」</p> <p>①個人で、ワークシートの「質問例」を見て、採用選考における面接の質問として不適切だと思うものに×をつけ、その理由も記入する。</p> <p>②グループで①についてその理由も含めて意見交換をする。</p> <p>③グループで出た意見を全体に発表し、共有する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークシートを配付する。 ・資料2「採用選考の面接において」を参照し、各グループの発表を補足する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークシート →P.33 ・資料2 →P.35

時間	学習の流れ（活動・内容）	留意事項	備考（資料）
	<p>◆アクティビティ2（20分） 「どこまで書くの？私の履歴書」</p> <p>①配付された<社用紙の例>を見て、それぞれの項目にどう書くかを考え（記入はしなくてよい）、「記入する必要がないと思う欄」や「本人の適性や能力と関係ない欄」があったら、×をつける。</p> <p>②グループで、×をつけた項目とその理由について話し合う。</p> <p>③配付された<全国高等学校統一用紙>を見て、意見交換する。</p> <p>④グループで出た意見を全体に発表し、共有する。</p> <p>⑤<全国高等学校統一用紙>の意義や成り立ちの説明を聞く。</p> <p>◆ふりかえり（5分）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アクティビティ1・アクティビティ2をとおして考えたこと、気づいたことを中心にふりかえる。 ・グループで出た意見を全体に発表し、共有する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・<社用紙の例>と<全国高等学校統一用紙>を見やすいように拡大し、別々に印刷しておく。 ・<社用紙の例>を配付する。 ・<全国高等学校統一用紙>を配付する。 ・資料2「公正な採用選考について」を参照し、公正な採用選考について説明する。 ・公平・公正な社会のあり方について理解を深めるよう促す。 	<ul style="list-style-type: none"> ・資料1 →P.34 ・資料1<社用紙の例> →P.34上 ・資料1<全国高等学校統一用紙> →P.34下 ・資料2 →P.35, 36
<p>まとめ 5分</p>	<p>◆まとめ（5分）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ファシリテーターの話を聞く。 	<ul style="list-style-type: none"> ・活動のねらい（ポイント）をおさえる。 	

・採用選考等における就職差別や人権侵害について考えることをとおして、人権が尊重された公平・公正な社会のあり方について理解を深める。

<参考資料など>

- 「キャンパスで使えるアイスブレイク集」京都産業大学コーオプ教育研究開発センターF工房（平成24年3月） <http://www.kyoto-su.ac.jp/path/career/f/action/pdf/icebreak.pdf>
- 「人権学習ワークシート集Ⅲ一人権教育実践事例・指導の手引き（高校編第12集）一」神奈川県教育委員会（平成20年3月）
- 「人権学習ワークシート集-人権教育実践のために 第14集（小・中学校編）-」神奈川県教育委員会（平成26年2月）

公正な面接について、考えよう

採用選考の面接における質問として、不適切なものに×をつけましょう。上段に自分の意見を、下段にグループの話し合いでまとまった意見を書きましょう。

No.	質問例	不適切なものに×		×をつけた理由
1	あなたのお父さんやお母さんの職業は、何ですか。	自分		
		グループ		
2	あなたの生まれたところはどこですか。	自分		
		グループ		
3	あなたが当社への就職を希望した理由は何ですか。	自分		
		グループ		
4	あなたの尊敬する人物は誰ですか。	自分		
		グループ		
5	あなたはどのような本を愛読していますか。	自分		
		グループ		

<参考資料など>

「人権学習ワークシート集Ⅲ－人権教育実践事例・指導の手引き（高校編第12集）－」神奈川県教育委員会（平成20年3月）

〈社用紙の例〉

履 歴 書				写 真 ・(30×40mm) ・6ヶ月以内撮影 ・上半身制服脱帽		
ふりがな						
本人氏名						
旧 姓						
ふりがな						
筆頭者氏名	Ⓜ 本人との続柄					
本 籍 地	県	市 郡	町	番地		
現 住 所	県	市 郡	町	番地		
連絡方法	— —			○自宅 ○呼出 () 様		
年 月 日	学 歴 ・ 職 歴					
年 月 日	賞 罰					
年 月 日	資 格 免 許					

趣味・特技			
得意な学科	不得意な学科		
自己の性格の長所	自己の性格の短所		
クラブ活動			
読書の傾向	愛読書		
尊敬する人物	信仰宗教		
支持政党			
親友氏名	交友関係	男	女
会社内の知人・先輩			
当社志望動機			

家族氏名	性別	生年月日	年齢	続柄	職業(勤務先・職種・部課)	身体状況	生死別理由

住居の実状	持家	借家	借部屋	居住地附近の地図	4
家庭の収入	月平均		円		
資 産	家屋(坪) 田(反)				
	畑(反) 山林(町)				

上記の記載に誤りがあった場合は採用を取消されても異存ありません。

保護者氏名 Ⓜ

〈全国高等学校統一用紙〉

履 歴 書				写真をはる位置 (30×40mm)		
ふりがな	平成 年 月 日現在					性別
氏名						
生年月日	昭和・平成	年	月			日生(満 歳)
ふりがな						
現住所	〒					
ふりがな						
連絡先	〒					

(連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)

学 歴 ・ 職 歴	平成 年 月	高等学校入学
	平成 年 月	

(職歴にはいわゆるアルバイトは含まない)

資 格 等	取得年月	資格等の名称	
趣 味 ・ 特 技	校内外の諸活動		
志 望 の 動 機			
備 考			

全国高等学校統一用紙(文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により平成17年度改定)

〈参考資料など〉

「人権学習ワークシート集-人権教育実践のために 第14集(小・中学校編)-」神奈川県教育委員会(平成26年2月)

公正な採用選考とは

採用選考に応募する全ての人に就職の機会均等を保障し、応募者本人の適性や能力を公正に評価し、選考の基準とすることをいいます。

採用選考の面接において

採用選考の面接において、どのような質問が差別や人権侵害につながるかに気づき、公平・公正な社会のあり方について理解を深めるようにします。

本人の適性や能力に関係のない項目 … 質問例の1・2

本籍や出身地、家族の職業や続柄、住宅状況、生活状況、生活環境などは、職業への適性・能力と関係ありません。その他、職務遂行に関係のない身体状況・健康状況への質問も基本的人権を侵す恐れがあります。これらの質問と同様の意味をもつ質問として次のような質問があげられます。「現住所に昔からずっと住んでいますか。」「生まれはどこですか。」「お父さんやお母さんの出身地はどこですか。」これらは本籍や出身地をたずねることと同じです。

また、生活環境や家業について質問することや、自宅付近の地図を書かせることも同様の意味をもっています。

本来、自由であるべき項目 … 質問例の4・5

本来、個人の自由に属する事柄を採用選考基準にすることは、憲法で保障されている自由権を侵害することにもつながります。「あなたはどのような本を愛読していますか。」「尊敬する人物は誰ですか。」「これまで出会った先生の中で尊敬する先生は誰ですか。」「どの新聞をよく読みますか。」などといった質問は本人の思想信条を問うことになり、採用選考に思想信条を活用することにつながる可能性があります。つまり、このようなことを面接で聞くこと自体が人権侵害につながる恐れがあると考えられます。

公正な採用選考について

かつて採用選考において社用紙と呼ばれる会社独自の履歴書を使用して、家庭の経済力や親の職業・学歴などの記載を求め、これらの内容を選考の基準としている会社がありました。また、社用紙に記載させた本籍情報や、採用選考時に提出させた戸籍抄本をもとに身元調査が行われることもあり、これらのことにより同和地区出身者などが就職差別を受けることがありました。

このような状況の中で、生徒を就職差別から守るため、生徒本人の適性と能力に関わりのない項目を応募用紙から取り除くよう企業に求める取組が、学校現場を中心に進められました。その結果、昭和48（1973）年に労働省と文部省が、新規高卒者の採用選考時における応募書類は、

就職差別につながる事項を除いた「全国高等学校統一用紙」を使用し、戸籍謄（抄）本等の提出を求めないよう通達を出しました。その後、新規中学校卒業生用の応募書類も高等学校の様式に準じて定められ、どちらの様式についても何回かの改訂を経て、現在の様式にいたっています。

本県においても、平成9（1997）年度の新規高卒者の採用選考において、県内企業数社が本人・家族の本籍地や家族の職業を記載させたり、面接において家族構成や保護者の離婚理由などを質問したりしたことが明らかになりました。このことを受け、県教育委員会では平成10（1998）年度から神奈川労働局などの関係機関と連携を図りながら、次のように公正な採用選考の取組を進めています。

- 例年5月に、ハローワークを通じて事業所に公正な採用選考の実施について文書で依頼する。
- 提出書類や面接における不適切な質問について学校からの報告があった場合には、神奈川労働局に連絡のうえ、不適正事案と認められた場合は、企業に対する指導を依頼する。

生徒を就職差別から守るためには、中学・高校の指導の中で、採用選考は本人の適性と能力に基づいて行われなければならないという認識を高め、生徒自身が就職差別につながる質問などに気づき、指摘できるような態度を身につけることが大切です。また、生徒が就職差別を受けたり、面接で不適切な質問を受けたりした場合には、学校は速やかに教育委員会とハローワークに連絡し、生徒を励ますような指導を行うことが大切です。企業に対する事実確認と指導はハローワークが行います。

大学・短大、専門学校、私立中・高等学校等の入学関係書類において、本籍や家族構成等の記載を求めたり、面接時に不適切な質問をしたりするケースも報告されています。県教育委員会では県立学校に対して、学校が提出する入学関係書類に本籍欄や家族欄があった場合には、該当欄は記入せず斜線を施す対応をするよう指導するとともに、文部科学省や大学関係機関等に改善の要望をしています。

<参考資料など>

「人権教育ハンドブック」神奈川県教育委員会（平成25年8月）

このような取組は、同和問題における就職差別だけでなく、外国につながるのある生徒やひとり親家庭など様々な家庭環境等に対する就職差別を防ぎ、人権を保障することにつながっています。

同和問題とは…

一部の人々が住居や職業、結婚などを制限される差別を受けてきました。特定の地域の出身であることやそこに住んでいることを理由に差別される我が国固有の人権問題を、同和問題といいます。

<参考資料など>

「同和問題の正しい理解のために」神奈川県・神奈川県教育委員会（平成16年3月）