

6 「『それってあり?』～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 70分

活動のねらい(ポイント)

採用選考等に潜む差別について考えることをとおして、人が人らしく生きることのできる公平・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、補足資料

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 15分	◆学習の確認(5分) ・研修会のねらい ・日程 ・参加体験型学習における約束 ◆アイスブレイキング(10分) 「あったらいいなと思うもの」 ①グループ内で順番に自己紹介をするとともに、「あったらいいなと思うもの」とその理由を発表する。(随時感想を述べたり質問をしたりしてよい。) ②振り返りを行い、感想を発表する。	・【参加体験型学習の約束】の内容を伝える。 →P9 ・4人程度のグループで行う。 ・お互いの夢や希望を尊重するよう促す。	
	・それぞれの人が願っていることは、人それぞれであって、お互いに尊重されるものであり、誰も否定することができないことを確認する。		
展開 45分	◆アクティビティ1(20分) 「『それってあり?』 採用選考について考えよう①」 (1) Aさんの事例 求人票を見て、応募書類を提出し、試験の案内を待っていたところ、求人票には記載のなかった書類選考があり、不合格の通知が送られてきました。 ①このことについてグループで、意見交換する。 ②グループで出た意見を全体に発表し、共有する。	・ワークシートを配付する。 ・求人票の様式を見て、どこに注意する必要があるかイメージしながら考える。 ・求人票の記載にない選考は受験者の気持ちを踏みにじる、不適正な選考であることを確認する。	・ワークシート →P46 ・資料1の上履歴書 →P47 ・資料1の下求人票 →P47

	◆アクティビティ2（20分） 「『それってあり？』 採用選考について考えよう②」 （2）Bさんの事例 求人票を見て、自分の適性にぴったりで、自分の力を試せると思ったBさんは、受験することとしました。試験当日、面接で面接官に「女性のあなたに向いていると思いますか」と問われ、頭が真っ白となってしまいました。 ①グループで、意見交換をする。 ②グループで出た意見を全体に発表し、共有する。 （3）Cさんの事例 成績が優秀で語学力を生かしたいCさんは、ある商社を受験することにしました。ところが、面接官に「あなたの生まれはどこですか」と問われ、その後、答えるのも嫌になってしまいました。 ①グループで、意見交換をする。 ②グループで出た意見を全体に発表し、共有する。 ◆振り返り（5分） ・グループでアクティビティをとおして考えたこと、気づいたことを中心に振り返る。 ・グループで出た意見を全体に発表し、共有する。	・性別による仕事従事の方え方に基づく考え方について理解を深めてもらう。 ・求人票には、男女の区別についての記載がなく、自分の能力・適性に基づいて受験をした人の気持ちを考えていない面接官の意識に着目するよう促す。 ・資料2を参照し、公正な採用選考について説明する。 ・本籍地や家族の職業、家庭環境など本人の適性や能力に関係のない事柄を質問し、選考することは差別につながることを押さえる。	・資料2 →P48
まとめ 10分	◆まとめ（10分） ①学習を振り返って考えたことや感じたことを共有する。 ②まとめの話を聞く。 ・採用選考等における書類や面接内容について考えることをとおして、潜む差別意識を考え、公平・公正な社会のあり方を理解し、行動することの大切さに気づく。	・活動のねらい（ポイント）を押さえる。	

<参考資料など>

「人権学習ワークシート集Ⅶ—人権教育実践事例・指導の手引き（高校編第16集）—」

神奈川県教育委員会（平成31年2月）

「人権学習ワークシート集—人権教育実践のために 第16集（小・中学校編）—」

神奈川県教育委員会（令和2年3月）

「それってあり？」採用選考について考えよう

採用選考に関係する（１）～（３）の事例における問題点を考えましょう。また、考えを共有し、深めてみましょう。

- （１）Ａさんは、自分の通っている高校の進路指導室で求人票を見て、１つの会社を見学しました。気に入ったＡさんは、応募書類を提出し、求人票に記載のあった面接試験の練習をし、試験の案内を待っていたところ、突然「書類選考により不合格」の通知が送られてきました。求人票には書類選考との記述はありませんでした。Ａさんは、記載のなかった書類選考で不合格となったことにも驚きましたが、提出した履歴書や学校の調査書のどの記載で不合格となったのかも気になり、次の受験どころではなくなりました。

- （２）プログラミングを得意とするＢさんはある会社の求人票に品質管理、プログラム修正等との記載に興味をいだき見学し、ますますその会社での就職を希望するようになりました。試験当日、面接において、面接官から「女性のあなたに向いていると思いますか。」と質問がありました。質問の趣旨を理解することができず、頭が真っ白のまま、帰宅しました。

- （３）成績が優秀で、特に語学に秀でたＣさんは、自分の学力を生かせるよう、学校に来ていた求人票の中からある商社を受験することにしました。その試験当日、面接において、面接官から「あなたの生まれはどこですか。」と質問がありました。学校では、先生にも自分の適性や能力を伝えられるようにと、面接の練習を指導してもらったのに、その後は答えるのも嫌になってしまいました。

(応募書類 その1)

履 歴 書

令和 年 月 日現在

ふりがな		性別	写真をはる位置 (30×40mm)
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	〒		

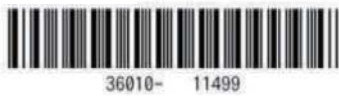
(連絡先は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)

学 歴 ・ 職 歴	平成 令和	年 月	高等学校入学
	平成 令和	年 月	
	平成 令和	年 月	
	平成 令和	年 月	
	平成 令和	年 月	
	平成 令和	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)



受付年月日 令和〇年〇月〇日
受付安定所 〇〇公共職業安定所

求人票 (高卒)

事業所番号



事業所名 霞が関電子工業 株式会社

4 選 考

※応募にあたって提出する書類は「統一応募書類」に限られています。 (2/2)

応 募 ・ 選 考	受付期間	9月5日 ~ 9月11日	選考日	9月16日 以降随時	複数応募可 (令和元年10月1日以降)	選考結果 面接選考結果通知 面接後10日以内
	既卒の応募	既卒応募 可 (卒業後概ね 3年以内)	入社日	(既卒者等の入社日) 随時	応募前 職場見学	可
	高校中退者応募	可		(赴任旅費) あり	補足事項欄参照	
	選考場所	〒 170-0013 東京都豊島区東池袋1丁目 町田駅 から 徒歩10分			選考方法	面接 適性試験 その他 学科試験 (選考旅費) あり・なし
	担当者	課係名 役職名	人事総務課 リーダー			氏名
	電話番号	99-9999-9999 内線 []			FAX	
	Eメール					

令和2年 月 日

各事業主様

神奈川県教育委員会教育長
 横浜市教育委員会教育長
 川崎市教育委員会教育長
 相模原市教育委員会教育長
 横須賀市教育委員会教育長
 神奈川県福祉子どもみらい局長
 (公 印 省 略)

新規学校卒業者の就職に係る「公正な採用選考」について（依頼）

中学校及び高等学校、中等教育学校並びに特別支援学校中学部及び高等部の新規卒業者の就職につきましては、日ごろ格別の御理解と御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、私どもでは、就職における差別選考は「職業選択の自由」を奪う重大な人権侵害行為であるとする立場から、神奈川労働局をはじめとした関係各機関と協力して、その防止に向けて取り組んでおり、かねてより、各事業主の皆様に対しても御協力をお願いしてまいりました。

つきましては、新規学校卒業者の採用に当たっては、生徒一人ひとりの人権を尊重する観点から、次の事項に配慮して「公正な採用選考」を行っていただくよう重ねてお願いします。

- 1 採用選考開始期日については、新規高等学校等卒業者は「令和2年10月16日以降」、新規中学校等卒業者は「令和3年1月1日以降」とする国、主要経済団体等の取決めを厳守し、早期選考は行わないこと。
- 2 募集の際に、「統一応募用紙」以外の社用紙、戸籍謄（抄）本及び住民票等の提出を求めないこと。
- 3 面接や作文の際に、生徒本人の適性や能力に関係のない事柄、特に本籍地、国籍、家族の職業、家庭環境などについて質問したり、記述を求めたりしないこと。
- 4 採用内定時から採用までの間に生徒に対して提出を求める書類は、「入社承諾書」のみとする。
- 5 採用選考時はもとより、内定後においても、就職希望者についての身元調査は行わないこと。

問合せ先

神奈川県教育委員会教育局行政部行政課人権教育グループ

電話(045)210-8087

横浜市教育委員会人権健康教育部人権教育・児童生徒課

電話(045)671-3296

川崎市教育委員会事務局教育政策室人権・多文化共生教育担当

電話(044)200-3273

相模原市教育委員会学校教育部学校教育課

電話(042)704-8916

横須賀市教育委員会学校教育部教育指導課

電話(046)822-8479

神奈川県福祉子どもみらい局子どもみらい部

私学振興課教育指導グループ

電話(045)210-3786

公正な採用選考について

昭和 40 年の同和対策審議会答申は、同和地区出身者の就職の状況について「近代的な大企業への就職はきわめて少ない」と述べ、その原因は「基本的には社会的差別と偏見」であると指摘しました。その当時は、会社独自の履歴書により、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、履歴書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 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）本などの提出を求めないよう通知しました。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（資料 1）。

本県においても、平成 9 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 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。

- 5 月頃、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。
- 学校から提出書類や面接における不適切な質問について報告を受け神奈川労働局に連絡し、不適正事案と認められる場合は、企業に対する指導を依頼する（資料 2）。
- 就職を希望する生徒に対して、事前に指導できるよう、啓発資料を学校に送付する。

生徒を就職差別から守るためには、中学・高校の指導において、採用選考は本人の適性と能力に基づいて行われるという認識を持たせ、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みに付けさせることが大切です。

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、生徒に対して寄り添う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、本籍や家族構成などの記載を求めたり、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などに改善の要望をしています。

同和問題

「日本社会の歴史的発展の過程において形成された身分階層構造に基づく差別により、日本国民の一部の集団が経済的、社会的、文化的に低位の状態におかれ、現代社会においても、なおいちじるしく基本的人権を侵害され、とくに、近代社会の原理として何人にも保障されている市民的権利と自由を完全に保障されていないという、もっとも深刻にして重大な社会問題である」

昭和 40 年同和対策審議会答申

＜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）