

人権課題を解決するために

## これでいいの？面接試験

(80分)

【対象者】

保護者や成人一般  
20人～40人程度

【関連する視点・課題】

同和問題

### ねらい

模擬面接を通して、本人の責任とは何ら関わりのない出生地やその人のおかれている家庭環境、あるいは思想や信仰などを調査したり、これらを採用の基準としたりすることは差別であることに気づき、差別を許さない態度を育てます。さらに、同和問題にも関連づけ、同和地区に生まれたというだけの理由で、不当に差別され、結婚や就職などの問題にも不利益を受けてきた事実を知り、自分も差別をなくすために協力していこうとする態度を育てます。

### 準備

○ワークシート    ○サインペン    ○同和問題の解説資料

### アクティビティの実際

導入  
(10分)

#### アイスブレイキング

※「後出しジャンケン」を実施する。  
(14ページ参照)

展開  
(60分)

#### これでいいの？面接試験

1 ファシリテーターがこれから行うことについて説明します。

説明1

今日は、同和問題について学習をします。  
はじめに、みなさんがどれくらい同和問題について知っているかを聞きたいと思います。

- いつごろ知ったか。
- どのような問題か。
- 今までに、何回くらい研修会に参加してきたか。  
等を聞き、同和問題に関する知識が少ないようなら、資料（同和問題の解決をめざして：埼玉県啓発資料）等を使い、事前に説明をする。（10分程度）

説明2

今日は、同和問題の中でも、就職差別に関連したアクティビティを行います。

## アクティビティ 1

1 ワークシートのQ1の質問に対する回答を書きます。

### 説明 1

ワークシートを見てください。  
Q1の質問を読んで、( )に当てはまる答えを書いてください。これは、ある会社の就職試験問題です。

2 得点を記入します。

### 説明 2

これから、皆さんが書き入れた答えの点数を発表します。  
自分の点数を、得点表に書き入れてください。  
※別表1から、得点を発表していく。  
4つの質問についての点数が入ったら、合計得点を出してください。

別表 1

家族構成	得点	血液型	得点	身長	得点	好きな色	得点
ひとりっ子	2	B 型	10	170cm 以上	10	青・水色	10
長女(長男)	5	O 型	7	165～170cm 未満	8	緑・黄緑	7
二女(二男)	7	A B型	5	160～165cm 未満	6	黄・オレンジ	5
これ以外	10	A 型	3	160cm 未満	4	その他の色	3

3 合格発表とグループづくりをします。

### 説明 3

では、採用となるための合格点を発表します。  
合計点が30点以上の人を合格といたします。合格した人は手を挙げてください。最高点は、誰でしょう。・・・さんですね。

では、得点が高い順に、5人のグループをつくります。(参加者数から判断して、4～5人のグループをつくる)

※グループごとに、分かれる。

4 グループごとに、話し合います。

### 説明 4

得点によってグループに分かれてもらいました。  
このような基準で「グループに分けられた」気持ち、あるいは、「採用の合否」を判定された場合の気持ちを、グループの中で話し合ってください。後で、代表の方一人に発表してもらいます。

5 グループごとに話し合ったことを発表します。

**説明5**

では、グループごとに話し合ったことを発表してもらいます。  
<グループの発表を聞く>

6 ファシリテーターが、コメントを言います。

**コメント**

Q1では、自分にはどうすることもできない内容が問われています。実は、これと同じような内容が、一部の会社の採用試験で実際に使われていたのです。

**アクティビティ2**

1 会社の種類を決めます。

**説明1**

これから、2つ目のアクティビティを行います。もし、みなさんが会社の人事部長だったら、という設定で行います。まずはじめに、どんな会社での就職試験にするか、会社の種類をグループで決めてください。3分以内でお願いします。

2 ワークシートQ2を記入します。

**説明2**

では、どんな会社か決まったようなので、ワークシートQ2を行います。これから、皆さんが会社の人事部長として、面接試験の質問を考えてもらいます。名前の他に、どんなことを聞くか考え、ワークシートQ2の枠の中に、10の質問を書いてください。これは、隣と相談しないで、自分一人で考えてください。10分間で、お願いします。

3 グループの中で、模擬面接を行います。

**説明3**

これから、グループの中で、面接官と受験生に別れて、模擬面接を行います。面接官役に2人、受験生役が3人に分かれてください。

<机をはさんで、面接官と受験生役に分かれる>

では、先ほどワークシートに書いた質問を元に、模擬面接を始めます。面接官は、交代で受験生に質問をしてください。受験生は、答えたくない質問の場合には、拒否をしてもかまいません。

10分間過ぎたら、役を交代して、再度模擬面接を行います。

ふ り 返 り  
(10分)

4 グループで感想を話し合います。

説明4

模擬面接はどうでしたか。聞かれない質問や、答えたくない質問はありませんでしたか。模擬面接から、思ったことや感じたことを、グループで話し合ってください。

5 話し合ったことを発表します。

説明5

話し合ったことを、グループごとに発表してもらいます。では、グループの代表の方が一人で発表してください。

ふ り 返 り

1 「本人の責任とは何ら関わりのない理由」を、採用選考の基準とすることは、差別であり、不当なことであるという思いをもつことが大切であると気づくようにします。

例1)「聞かれない」質問はありましたか。面接で聞かれないことには、どんな共通点があるでしょう？

例2)「血液型や身長」など、自分ではどうすることもできない内容が、採用の基準となったら、どんな気持ちになりますか？あなたは、納得できますか？

例3)みなさんの身の回りには、「本人の責任とは何ら関係のない理由」で、人の悪口を言ったり、差別的な態度をとる人はいませんか？自分は、どうでしょう？

ファシリテーターのコメント

面接の質問の中に、血液型や兄弟関係など、自分にはどうすることもできない内容があったとき、強い不快感を感じた人がいると思います。実は、同和問題も、本人の責任とは何ら関わりのない理由による差別の問題なのです。

2 同和問題も、「本人の責任とは何ら関わりのない理由」による差別であり、模擬面接のときに感じた不当な扱いを、差別により受けてきた人々がいるということに気づかせることができます。

※参考資料「公正採用選考の基本的な考え方」及び「同和問題について」を配付し、説明をしてもよい。

**ポイント**



- 同和問題は、本人の責任とはなんら関係のない、いわれなき差別によって引き起こされている差別問題です。この、いわれなき差別について、「模擬面接」を通して、感じたり考えたりします。
- 同和問題についての理解度は、受講者個人の生育歴や研修歴等により、大きな差があると考えられます。受講者によっては、同和問題に関する別資料を使い、アクティビティの開始前又は終了後に、同和問題についての説明が必要となる場合もあります。始めに、参加者への確認作業が必要です。

**【応用・発展のために】**

- 面接する側と面接される側のグループに分け、それぞれ作戦を立ててから、模擬面接をすると、さらに質問事項についての考えが深まります。  
「面接する側」・・・差別的な質問事項を1から2項目入れておきます。  
「面接される側」・・・差別的な質問に対する対応を考えておきます。

**資料：「統一応募用紙」**

- 全国高等学校統一用紙は、新規高等学校卒業者の適正・能力に基づく差別のない公正な採用選考が行われるように、厚生労働省・文部科学省・全国高等学校長協会の協議により平成17年に改定されたものが、現在使われています。  
※平成17年の改定では、履歴書の「氏名」欄の押印の省略、「保護者氏名」欄の削除等が行われました。

(全国高等学校統一用紙)

**履 歴 書**

ふりがな	平成 年 月 日現在	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		
	平成 年 月		
	平成 年 月		
	平成 年 月		
	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年度改訂)

## 「これでいいの？面接試験」ワークシート

**Q 1** 次の質問に答えてください。（採用するための判断材料にします）

質問 1 あなたは次のどれにあたりますか？（ ）

ひとりっ子／長女（長男）／二女（二男）／これ以外

質問 2 あなたの血液型は？（ ）

質問 3 あなたの身長は？（ ）

質問 4 あなたの好きな色は？（ ）

<得点>

質問 1	質問 2	質問 3	質問 4	合 計

**Q 2** あなたは、会社の人事部長になり、本年度の社員採用をすべて任されるようになりました。会社の業績を上げるも下げるも、どのような社員を採用するか、あなたの腕にかかっています。そこで、面接試験の質問を考えることにしました。人事部長として、名前の他にどんなことを聞きますか。（面接で聞くことを、10個以内で書いてください。）

1	6
2	7
3	8
4	9
5	10

メモ

## ○ 採用選考の基本的な考え方

「就職」ということは、一人の人間にとって、生活の安定や社会参加を通じての生きがい等、生きていく上で極めて重要な意義をもっているものであり、人生を左右しかねない重大な決定にかかわるものです。我が国の憲法において「職業選択の自由」を基本的人権の一つとしてすべての国民にこれを保障しているのも、このような趣旨に基づくものです。

一方、雇用主にも、採用方針、採用基準・採否の決定など、「採用の自由が認められています。しかし、「採用の自由」は、応募者の人権を侵してまで認められているわけではありません。労働者の採用選考を行うに当たっては、何よりも『人を人としてみる』人間尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重することが重要です。

## ○ 採用選考時に配慮すべき事項

次の①～⑪の事項を、応募用紙（エントリーシートを含む）に記載させる・面接時において尋ねる・作文を課すなどによって把握することや、⑫～⑭を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

### <本人に責任のない事項の把握>

- ①「本籍・出生地」に関する事
- ②「家族」に関する事  
（職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など）
- ③「住宅状況」に関する事  
（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- ④「生活環境・家庭環境など」に関する事

### <本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）の把握>

- ⑤「宗教」に関する事
- ⑥「支持政党」に関する事
- ⑦「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧「尊敬する人物」に関する事
- ⑨「思想」に関する事
- ⑩「労働組合・学生運動など社会運動」に関する事
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

### <採用選考の方法>

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）の使用
- ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

（注1）「戸籍謄（抄）本」や本籍が記載された「住民票（写し）」を提出させることは、①の事項の把握に該当することになります。

（注2）「現住所の略図等」を提出させることは、③④などの事項を把握したり、⑫の「身元調査」につながる可能性があります。

（注3）⑭は、通常、採用選考時において合理的・客観的に必要性が認められない「健康診断書」を提出させることを意味します。

参考：「公正な採用選考をめざして」（厚生労働省）



## 参考：同和問題について

### ●同和問題の本質

同和問題とは、江戸時代の封建社会で固定化された身分制度に由来するもので、その身分が廃止された後も、同和地区に居住すること等を理由に依然として基本的人権が侵害されているという社会問題のことです。歴史的には、同和地区住民は、封建社会の身分制度のもとで最下層の身分とされ、職業や住居をはじめ婚姻、交際、服装に至るまで社会生活のあらゆる面できびしい差別を受けていました。

明治維新後、「身分の称号廃止と職業選択の自由」を宣言した、いわゆる「解放令」が出されたことにより、制度上の身分差別は廃止されましたが、自立するための経済的な施策が実施されなかったため、差別の実態には、ほとんど変化がなく、それ以降も同和地区住民は引き続き悲惨な生活を余儀なくされてきたのです。

### ●同和対策審議会答申と部落差別

昭和40年、同和対策審議会から「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本的方策」について答申が出されました。この答申は、その後の同和行政の指針となったものであり、その中で、多種多様な形態で現れる部落差別（同和地区に対する差別）を心理的差別と実態的差別の2つに大別しています。

#### <心理的差別>

人々の観念や意識の中に潜在する差別であり、封建的身分の賤称（身分の差別呼称）<sup>せんしょう</sup>を使って侮蔑したり、偏見によって交際や就職、結婚などを拒むといった行動に現れる差別のこと。

#### <実態的差別>

同和地区の人々の生活の上に現れている差別のことで、劣悪な生活環境、低位な教育・文化水準、不安定な職業、高い生活保護率などの形で現れる差別のこと。

この心理的差別と実態的差別は、相互に作用し合って差別を助長する結果となってきたのです。

### ●同和問題の早期解決に向けて

この答申を機に昭和44年に同和対策事業特別措置法が制定されました。その後、法の変遷を経て、平成14年3月31日をもって通算33年間にわたった法的措置は終了しました。こうして、今日まで特別措置法に基づく特別対策を中心とした各種施策が行われてきた結果、実体的差別の解消については、ほぼ達成された状況となっています。また、心理的差別の解消についても人権意識の高まりとともに、展望は明るいものとなっています。しかし、人生の門出である結婚、就職等に際して生ずる差別事象は、依然として後を絶っていません。差別の歴史に一日も早く終止符を打つために、私たち一人ひとりが人権尊重の精神に立って行動することが何よりも求められているのです。

### ●差別は残っている（過去に県内で起こった差別事例を参考に同和問題について考えましょう）

#### <企業内での差別>

ある企業で働くAさんは、少し体が不自由なせいか、数年前から仲間の従業員に様々ないじめを受けるようになりました。このときは、労働組合が中に入り、いったんは沈静化しました。しかし、しばらくして再びいじめが始まり、「(休暇中も) あんただけは働け」「あんたがいないほうがいい」などと言われ、さらにはAさんが同和地区出身であることについて、「今度は同和地区でない方がいい」などとも言われるようになりました。

この事例では、いじめや差別をした従業員たちだけでなく、人権問題を提起されながら何もなかった会社の責任も問われました。企業は、社会の一員として基本的人権を尊重した行動が求められますが、近年は特に、CSR（社会的責任ある活動）という観点からも、「人権尊重」や「差別撤廃」に対する取組が重要視されてきています。