

高等学校第3学年 特別活動（ホームルーム活動）

題材名「よりよい社会の形成者となるために」～適正な採用選考から考える～

1 本題材で人権教育を進めるにあたって

本題材は、自分の生き方や生活を見つめ、夢や希望をもった社会人・職業人として自立していくために、将来直面する可能性のある様々な課題に柔軟にかつたくましく対応していく力を育むことをねらいとしている。

本学習では、学校教育における系統的・計画的な人権学習の総まとめとして、適正な採用選考に係る学習を通して、差別につながる選考に遭遇した際に適切に対処する力を育み、将来にわたって自分の人権を守り、他者の人権を守ろうとする意識・意欲・態度を育成したい。

学習の際は、事例を挙げたり、互いの意見を交流したりすることで、差別につながるおそれのある質問や考え方について理解を深めさせるとともに、人権が尊重される社会づくりのため、自ら関わっていくことの大切さを理解させたい。

2 題材の目標

採用選考に関して改善に取り組まれてきた経緯や現状について理解を深め、様々な課題に直面したとき、正しい知識や根拠を基にして、自ら解決するために、進んで行動しようとすることができる。

3 人権教育を通じて育てたい資質・能力

適正な採用選考に向けた取組とその意義について理解し、自他の人権を擁護し、人権侵害を予防したり解決したりするために、必要な実践的知識として身に付ける。（知識的側面）

4 指導のポイント

（1）知的理解を図る上で大切にしたいポイント

- 他の生徒と意見を交流させることで、自他の意見の共通点や相違点に気付かせ、どのようなことが人権侵害へつながっていくかの理解を深めさせる。
- 不適切な質問の差別性に気付かせ、自分の行動があらゆる人権問題の解決につながることを意識させる。
- 学校や労働行政、教育行政など様々な機関が連携しながら、適正な採用選考の実施に向けた取組を行っていることを理解させる。

(2) 人権が尊重される授業づくりの視点

①自己存在感

協力して活動できる場を設定し、自他の考え方の違いに気付かせ、多様な価値観や考え方の存在に気付かせる。

②共感的人間関係

他者の発表を傾聴し、多様な考え方を共有することで、自らの学びを深めていく。また、他者の発表に対して質問や感想を述べることで、共に学び合う仲間だと実感できる雰囲気づくりを行う。

③自己選択・決定

自他の学習課題や解決方法を振り返り、互いの気付きや学びを交流する時間を設定することで、他者の考えに学び、自分の考えを深めさせる。

5 学習の流れ

(1) 指導計画（2時間取り扱い）

学習活動	人権尊重の視点を踏まえた指導上の留意点等
<p>1 統一応募用紙制定及び改訂の取組を理解する。</p> <p>①「社用紙」(資料1)を書いてみる。</p> <p>②「社用紙」で書きにくい部分や不必要だと思われる部分について話し合う。</p> <p>③現在の統一応募用紙(資料2)と比較してみる。</p> <p>④企業が②のような欄を作ったのはなぜかを話し合う。</p> <p>⑤採用選考において、本人の適性と能力以外の事柄を基に選考(就職差別)が行われたことから、統一応募用紙が制定されたことを知る。</p> <p>⑥その後の、統一応募用紙の改訂について学ぶ。</p>	<p>○以前使用された「社用紙」の一例と統一応募用紙との違いに気付かせ、就職選考における「差別」の実態を捉えさせる。</p> <p>○実際に記入することで、自分のこととして考えられるようにする。</p> <p>○記入しづらい内容があることを考慮し、無理に全てを記入させないよう配慮する。</p> <p>○自他の考え方を理解し合えるようにする。</p> <p>○社用紙が、どのように差別につながっていったのかを捉えさせる。</p> <p>○過去の具体的な事例を通して、就職の機会均等などの基本的人権が保障されていない状況があることを捉えさせる。</p>
<p>2 適正な採用選考を考察することを通して自分の生き方について考える。(本時)</p>	<p>○具体的な質問項目を通して、不適切な質問の差別性に気付かせる。</p> <p>○様々な進路希望の生徒がいることや、まだ希望が決まっていない生徒がいることに配慮する。</p> <p>○生徒が自信をもって発言できるよう、発表させる前にグループで話し合いをさせる。</p>

(2) 人権尊重の意識と実践力を養う学習活動例 (2/2時間目)

目標

◇適正な採用選考の在り方について考えを深め、将来にわたって、差別に気付き、正しい知識や根拠を基にして判断し、自ら行動しようとする事ができる。

人権教育で育てたい資質・能力

◆採用選考における差別につながるおそれのある事項について、不適切である根拠を正しく理解する。

主な学習活動	○指導上の工夫・留意点 評価◇◆	備考
<p>1 前時の復習を行う。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p>よりよい社会の一員としての在り方・生き方を考えよう。</p> </div>	<p>○統一応募用紙の制定・改訂が就職選考における差別をなくす取組の成果であることを振り返る。</p>	
<p>2 面接試験における質問について考える。 面接試験において、自分自身の聞いてほしいこと（アピールしたいポイント）について考え、ワークシートに記入する。</p>	<p>○進学希望者に対しても、今回の学習内容は無関係でないことを意識させる。進学先から就職する際にも、同様の問題が起こり得ることを伝える。</p>	ワークシート
<p>3 適正な採用選考のためにとるべき言動について考えを交流する。 (1) 提示された2つの不適切な質問について、不適切な理由と質問に対する回答（対処）方法を考え、ワークシートに記入する。 (2) 記述した内容を基に考えたことを各グループで話し合い、発表する。</p>	<p>○提示例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受験者本人に責任のない事項（「親の職業は何ですか？」） ・本来自由であるべき事項（「尊敬する人物とその理由について話してください。」） <p>○自分が聞いてほしいこととの違いなど、感じる違和感等を大切にする。</p> <p>○前時の統一応募用紙制定及び改訂の取組も振り返りながら理解を深めるようにする。</p> <p>○自分の人権だけではなく、他者の人権も守るといった視点で考えさせる。</p> <p>◆採用選考における差別につながるおそれのある事項について、不適切である根拠を正しく理解している。</p>	ワークシート

<p>(3) 不適切な質問に気付いたときの回答（対処）方法及び支援体制を確認する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「学校の指導によりお答えできません」などと答えること。 ・学校・行政等が連携して適正な採用選考の実施に取り組んでいること。 ・「学校の…」と回答したり、答えたりしなくても、個人の不利にならないように配慮されていること。 <p>(4) 受験後の行動について知る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実際に不適切な質問があった場合は、自分の人権を守るため、速やかに学校に申し出ること。 ・学校が組織を挙げて差別を許さない行動をとること。 ・受験報告書は、学校が組織として点検するために重要なものであること。 <p>(5) 差別につながるおそれのある事項について確認する。</p>	<p>○「私の適性・能力に関係のない事項（本来自由であるべき事項）であるのでお答えできません。」等の答えについても評価する。</p> <p>○不適切な質問に対してきちんと指摘することが、すべての受験者の人権を守る行動であることに気付かせる。</p> <p>○実際に行動できるかどうかを自己分析させ、自分が行動するという意識を持たせる。</p> <p>○仮に面接の場で行動をとれなくても、その後すぐに報告することが大切であることを理解させる。</p> <p>○就職試験だけでなく、進学試験でも同様の取組があることを伝える。</p> <p>○資料3を配付し、これまで人権学習で学んできた内容と結びつくようにさせる。</p>	<p>受験報告書</p> <p>資料3</p>
<p>4 振り返りを行う。</p> <p>これまでの自分の経験から、考えたことや行動したことを振り返り、意見を交流する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不公平や不平等またはおかしいと感じたことに対して、どういった行動をとってきたか。 	<p>○高校及び学校生活に限らず、幼少の頃から家庭や地域を含めた、これまでの人生全般で考えさせる。</p> <p>○互いを尊重しあう態度を大事にさせる。</p> <p>○友人や先輩、後輩の行動など、これまで学んだり、感じたりしてきたことを総合し、自分の行動と対比させる。</p>	<p>ワークシート</p>
<p>5 本時のまとめをする。</p> <p>適正な採用選考への取組を通して学んだことが、これからの社会や自分自身の将来にどのような意味を持つか考え、意見交流・発表する。</p>	<p>○採用選考時に限らず、差別や不当解雇等の不合理な場面に出会ったときの生き方・考え方につなげる。</p> <p>◇将来にわたって、差別等の人権課題に気付き、正しい知識や根拠を基にして判断し、自ら行動しようとしている。</p>	<p>ワークシート</p>

6 資料

資料1 社用紙の一例

資料2 全国高等学校統一応募書類

(文部科学省HP「新規高等学校卒業生及び新規中学校卒業生の採用選考に係る応募書類の様式の一部改定について」の別紙1から)

資料3 「従業員採用選考の手引」

(平成26年度熊本労働局職業安定部発行) から抜粋

参考資料1 くすのき 高等学校用

(平成9年3月 熊本県教育委員会)

参考資料2 くすのき 指導の手引き(高等学校用)

(平成9年3月 熊本県教育委員会)

参考資料3 くすのき 実践事例集

(平成11年3月 熊本県教育委員会)

参考資料4 人権・同和教育のための教材開発実践資料集

(平成13年度人権・同和教育推進資料 熊本県教育委員会)

適正な採用選考から考える

1 適正な採用選考について考えよう。

面接試験において、自分が聞いてほしい(アピールしたい)ことは?(簡潔に)

2 不適切な質問を受けたときにどう回答(対処)すべきか考えよう。

不適切な質問①

(例)「親の職業は何ですか?」

不適切な質問②

(例)「尊敬する人物とその理由について話して下さい」

不適切な理由

不適切な理由

回答(対処)方法

回答(対処)方法

※記述した内容や考えたことを出し合いながらグループで話し合おう。(メモ欄)

自分や他者を守るために、どう回答(対処)すべきだろうか?

3 これまでの経験を振り返ろう。

(1)これまでの生活の中で、不公平や不平等、おかしいと感じたことを書き出してみよう。
(幼少時から現在まで、学校・家庭・地域を含め自分の生活を振り返って)

(2)そのとき、あなたや周囲の人はどういう行動をとりましたか？

(3)上の(1)、(2)を通して、感じたことを書いてみよう。
(なぜ、自分はそのような行動ができたのか(できなかったのか)
そのような行動ができた(できなかった)ことをどう思うか)

4 よりよい社会の一員としての在り方・生き方を考えよう。

よりよい社会の形成者となるために、大切だと感じたことを書こう。
(授業前後で考え方が変わったと感じた点や、採用選考に限らず、差別や誤ったものの見方・考え方に出会ったときの自分自身の接し方など)

これから、みなさんが社会を形成していくなかで、一日でも早く、差別や差別につながるおそれのある不適切な質問等がなくなり、様々な人権課題が解決され、一人一人の人権が尊重される人権共存社会になるよう願うとともに、そういった社会を一緒に実現していきましょう。

資料1 社用紙（※過去に使用されていた社用紙を元に新たに作成）

入社志望書

かな			写真
氏名			
性別	男・女		
生年月日	年 月 日 (歳)		
本籍地			
現住所	〒 ー		
紹介者		続柄	
最終学歴	学校 科 (全日・定時・通信) 年度 (卒業・卒業見込み)		

免許 経 歴	免許の種類	番号	取得年月
	事故経歴		

家 族	続柄	氏名	生年月日	最終学歴	職業・勤務先
住居	自宅・借家・その他 ()			住居付近の略図	
土地					
宗教					
特技					
趣味					
長所					
短所					
健康 状態	既往症名とその時期				
	身長			体重	
	視力 (左)		(右)		
この志望書の記載事項に相違ございません。					
年 月 日 氏名					

資料2

(応募書類 その1)

履 歴 書

平成 年 月 日現在

写真をはる位置
(30×40mm)

ふりがな		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)

(別紙1)

「従業員採用選考の手引き」(平成26年度熊本労働局職業安定部発行)から抜粋

採用選考時に配慮すべき事項
～就職差別につながるおそれがある14事項～

就職差別につながるおそれがある具体的事項として、少なくとも、

- 適性・能力に関係のない事項(本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項(思想信条にかかわること))を、応募用紙・面接・作文などによって把握すること
- 身元調査・合理的必要性のない採用選考時の健康診断を実施することなど14事項をあげることができます。

(就職差別につながるおそれがある14事項)

- ★ 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。(これらに限られるわけではありません)
- ★ 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
- ★ 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および健康診断書の提出」の実施

はっきりと断って下さい

体育館にはピーンとした空気が張りつめていた。就職担当の先生が、厳しい求人状況や受験手続きについて話されている。

「保護者の職業や社会的地位、生活環境など本人の就職には関係ないことです。…不適切質問に答えなかったからといって不利になるようなことがあってはならないのです。だから…。」という説明を聞きながら、ぼくはホームルームの時間に学んだ先輩のつらい体験を思い出していた。

一次の学科試験合格者に対しての面接が始まりました。志望の動機や高校生活で頑張ったことなど私自身に関する質問に的確に答えながら、自分でもしっかり落ち着いているなど手ごたえを感じ始めていました。そろそろ終わりに近づいたころ、一人の面接官が履歴書の家族構成欄を見ながら、

「お父さんはどうしていらっしゃるんですか、差し支えなければ答えて下さい。」

と尋ねられました。一瞬、鳥肌が立ちました。別に恥ずかしいことでもないと思い直して、

「私が中学に上がる時に離婚しました。」

と答え終わると間をおかず、

「どうして離婚されたか知っていますか、差し支えなければ答えて下さい。」

と容赦ない質問が続きました。冷たい静けさの中で、何て答えようかと言葉を探しました。落ち着け、落ち着くんだと自分を励ましながら、やっとの思いで、

「詳しいことは分かりません。」

と、か細い声で答えたとき、思わず涙ぐんでしまいました。

子どもだった私に、複雑な大人の事情など分かるはずもありません。父がいなくなって寂しくないといえは嘘になるけど、母と二人で助け合いながら結構楽しく過ごしてきました。慣れない仕事をしながら必死になって私を育ててくれた母を尊敬こそすれ、哀れみなど持ったことはありません。それどころか、朝早くから日の暮れるまで愚痴もこぼさず、真っ黒になって働いている母の小さな後ろ姿が目につかび、何ともいえない怒りが込み上げてきました。

口癖のように「行きたければ、借金してでも大学にやってやる。」という母を、早く楽にしてやりたいとこの仕事を一生続ける覚悟で受験した私の思いをどうしたら面接官に伝えられるのだろう。

ギュッと握りしめたこぶしが汗ばんできます。そんな気持ちも知らない面接官は、

「お父さんはどこに勤められていましたか。」

「現在、お父さんからの連絡はありますか。」

と淡々とした声で続けられました。冷静さを装いながらも、私は一刻も早くこの場を立ち去りたい気持ちで一杯でした。

「不適切な質問があった場合は、『学校の指導により、その質問にはお答えできません。』ときちんと答えなさい。」という担任の先生の言葉を思い出しながら、制服にブラシをかけた。玄関にきれいに磨かれた黒靴が揃えてある。母の心遣いに感謝しつつ試験場へと向かう。

控室の他校生が落ち着いて見える。日程説明や試験場の注意の後、九時ちょうどに学科試験が始まった。苦手の数学もいつになく解くことができ、国語、社会もますますの出来だった。いよいよ午後の面接である。迷いはなかった。違反質問には毅然と断ろうと考えながら控室に移動した。

担当の方が面接について説明を始められた。

そして最後に、

「面接担当者には、受験生の能力や適性に関する質問以外の不適切な質問をしないように指導してあります。しかし、もし誤って質問された場合には、はっきりと断って下さい。」

と言われた。ぼくは、この言葉を聞いて何だか気持ちが温かくなった。多くの先輩たちの悔しさや悲しさ、そして熱い思いが少しずつ企業の方々に伝わっているのを実感したからである。面接ではかなり緊張していたが、自分の思っていることを堂々と言うことができた。

「どうもありがとうございました。」

不思議に大きな声で面接室を後にした。

※「くすのき」掲載の《参考資料》は、平成9年当時の統一応募書類のため省略

はっきりと断ってください

1 教材設定の理由

「進路保障は同和教育の総和である。」と言われ続けて久しい。「われわれは仕事がつらくて泣くのではない。仕事がないから泣くのだ。」という被差別部落の古老の言葉がある。同和問題解決のためには安定した就労は不可欠である。

さて、受験者の能力・適性以外の不適切質問や身元調査といった違反選考をなくすために、全国高等学校統一応募用紙は制定された。21世紀を目前にして、差別を容認しない崇高な生き方を、企業も含めて社会で作り上げなければならない。全国高等学校統一応募用紙の趣旨を今一度徹底させるためにも、本教材を通して適正な採用選考について考えさせたい。

2 教材の解説

採用選考を間近かに控えた「ぼく」は、ホームルームで学習した先輩の体験を回想する。父母の離婚の理由や父についての執拗な質問に怒り、苦しみ、涙する先輩の姿に学び、「ぼく」は違反質問には毅然と断ろうという思いで面接試験に臨む。そのことは就職差別を許さないという決意でもある。

いよいよ面接試験が始まろうとする時、「もし、誤って不適切な質問があった場合には、はっきりと断って下さい。」という係官の説明で「ぼく」は気持ちが温かくなる。ただ単に違反質問がないことでホッとただけではなく、企業の真摯な取り組みを感じたからである。人生において大きな岐路となる進路選択時に、「ここで頑張りたい」という意識を受験生が持つことは企業にとっても大きなプラスであろう。

なお、本教材は実際にあった二つの出来事をもとに加筆したものである。

〈参考資料について〉

（「くすのき」掲載の《参考資料》は、平成9年当時の統一応募書類のため省略）

県内の従業員30人以上の企業には同和問題研修推進員（※）（公正な採用選考のシステムの推進を図る）が設置され、年1回の研修会が開かれている。また、企業のトップを対象に同和問題に関する事業主等研修会も開かれている。

提示した資料は、求人票受理説明会でハローワークより事業主に配布されている資料である。

熊本県では選考の際に不合理な差別を排除することや不利益な扱いを受けないようにするために、さらに履歴書の保護者欄、調査書の課程名欄に斜線を引いている。

（※）現在の名称：公正採用選考人権・同和教育問題啓発推進員

19 はっきりと断ってください

1 題材のねらい

- 進路保障は同和教育の総和として、最も端的にその成果が現れる場面といってよい。先人たちの進路保障に対する取組の成果は、全国高等学校統一用紙の制定につながった。
本時では、面接の場面をとおして、全国高等学校統一用紙の趣旨を理解させるとともに、一人一人が就職差別の解消に向け主体的に取組む意欲を持たせる。

2 指導計画例

(1) 系統

かけがえのない 自己の認識	身の回りの 人権	仲間づくり	勤 労 観 職 業 観	同和問題 から学ぶ	在り方 生き方
------------------	-------------	-------	----------------	--------------	------------

(2) 指導計画

展 開	指 導 内 容	重点指導目標	時 間
第1次	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「模擬面接を行い、その中の違反質問を見抜かせる。 ○ 全国高等学校統一用紙の趣旨と、現在の取組を理解させる。 ○ 就職差別解消に向けて主体的に取組ませる。 	5	1 本 時

3 指導上の留意点

- 家庭環境等で配慮したい生徒については、実態を十分把握し事前に思いをくみ取っておく。
- 一方的に、違反した企業の差別性を問うだけでなく、その企業と共に適正な採用選考に向けて取組むことが大切であることを指導する。

4 本時の展開例

(1) 本時のねらい

- 模擬面接において、違反質問を見抜くことができる。
- 就職差別の実態をふまえ、全国高等学校統一用紙の趣旨を理解する。
- 全国高等学校統一用紙などの取組は、先人たちの就職差別撤廃を目指した取組の成果であり、これからも引き継いでいかなければならないことを認識することができる。

(2) 本時の展開

学習活動 (主な発問)	時間	教師の支援 (※評価の観点)	備考
<p>1 模擬「違反」面接を体験する。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>これから行う模擬面接の中に応募者の適性や能力に基づかないものがないか考えてください。</p> </div>	10	<p>○ 代表者を指名し、教壇で模擬面接を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 氏名、在籍の高校名、志望の動機、家族構成、親の職業等を問う。 	
<p>○ 適性や能力に基づかないものを発表する。</p> <p>2 「くすのき」のテープを聴きながら、本文を読む</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>離婚した父のことを聞かれた「先輩」の気持ちの変化を追ってみてください。</p> </div>	15	<p>○ 先輩の気持ちの変化を板書する。先輩の気持ちの動揺、怒りを感じた理由などを読み取らせる。</p> <p>○ 当時の履歴書の家族構成欄の存在、面接官の人権意識、企業の研修体制などに気付かせる。</p>	くすのき音声版
<p>面接官が違反質問をした原因は何だと思いますか。</p> <p>3 現在の取組について理解する。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>「ぼく」の学校では、適正な採用選考のためにどんな指導がされていますか。</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>労働省・都道府県・ハローワークなどでは、適正な採用選考のためにどんな取組をしていますか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主への呼びかけ ・ 履歴書 ・ 調査書 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>「ぼく」が自分の思っていることを堂々と言うことができたのはなぜですか。</p> </div>	20	<p>○ 本校における就職の際の提出書類について知らせる。</p> <p>○ 熊本県では、履歴書の保護者氏名欄は、家庭の事情等で本人と保護者の姓が異なっていることなどがあるので、選考に際して不利益を受けないように、斜線を引いている。また、調査書の課程名欄にも、課程別により、選考に際して不利益を受けないように、斜線を引いていることを伝える。</p> <p>※ 企業の適正な採用に対する真摯な取組が、「ぼく」の気持ちを温かくしたことに気付いたか。</p> <p>○ 県内の従業員30人以上の企業には同和問題研修推進員が設置され、年1回の研修会が開かれていること、また、企業のトップを対象に同和問題に関する研修会も開かれていることを伝える。</p>	新規高等学校卒業者の就職のための選考の取り扱いについて(四者連名文書)
<p>4 自分が実際の面接の場に立ったときにどうするかを考える。</p>	5	<p>○ 万一、違反質問があった場合、受験者が不利益にならないような取組がなされていることを知らせる。そのためにも受験報告書が必要なことを理解させる。</p>	

5 授業の反省と考察

2時間に分けてもよいような内容である。「模擬面接」のみに1時間配当した方が効果的である。

課題別分類

人権全般

作成機関名・媒体名

熊本県・熊本県人権教育のための国連10年推進本部・熊本県行動計画概要版

対象校種・対象学年

高等学校

学習教材名及び学習教材の概要 [資料21を参照]

①人権学習その1

「熊本県行動計画概要版(以下概要版)」の5頁を使用。1年次から取り組んできた身近な差別をもう一度取り上げる。現在日本で人権問題として取り上げられていることを生徒に全て挙げさせ、現状・問題点や原因を考察させることから、私たちに何ができるのかを考えることへと深めていく。生徒が列挙する事項は、殆ど概要版において重要課題と位置付けられている事項と重なるはずであるが、教材プリントの8つの空欄が埋まらない場合は教師の誘導または説明を必要とする。全ての人権問題は、我々の「身近なこと」の延長線上にあることに留意させてこの授業を締めくくりたい。

②人権学習その2

今までの人権教育を踏まえて、間近に迫った就職・進学試験の際に、不公平な扱いを受けたときどう対処すべきかを考える。まず資料として社用紙を配布し、その差別性に気づかせる。次に全国高等学校統一応募用紙を配布し、その精神、その誕生の背景にある先人たちの歴史を理解する。さらに資料を用いて、面接における質問や作文(小論文)にも差別が潜んでいるかもしれないことにも留意させたい。そして実際にそういった場面に遭遇した場合には、「言わない書かない提出しない」勇気が、差別の現実を改善していく第一歩であることに留意させてこの授業を締めくくりたい。

学習のねらい

- 社会で取り上げられている人権問題は遠い存在に感じてしまいがちであるが、その差別の根底に流れているものは我々の「身近な差別」と何ら変わりはないことに気づかせる。なお授業実施時には、生徒の自発的な意見を促すような進行に留意する。
- 本人に責任のない事項、能力適性とは関係ない事項、思想信条の自由の侵害につながる事項を問う就職・進学選考は差別であることを見抜き、それを許さない実践力を身につけさせる。

学習活動の中での活用方法

導入 展開 参考資料

指導計画

2時間取扱

高等学校 実践事例





本時の展開 (活用例)

①人権学習その1(概要版を使用)

	時間	学習活動	留意点	備考
導入	10分	<p>①HRとしては最後の人権教育であることを確認する。</p> <p>②これまでの人権教育について再確認する。</p> <p>1年時「身近な差別」 2年時「被差別部落の歴史」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「はじめに」を一緒に読む。 ・今日が今までの総まとめであることを踏まえてもう一度1年次の「身近な差別」を振り返るようにする。 	<p>身体障害者差別 老人差別 心のバリアフリー</p>
展開	35分	<p>①現在日本で人権問題として取り上げられている事項を答える。</p> <p>②それらの事項の現状・具体例・問題点を答える。</p> <p>③②の現状にはどのような原因があるのか、また根底にどのような気持ちがあるのか答える。</p> <p>④②③の事項に対して、個々に生徒ができることは何か、どう思うかを空欄に記入する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・生徒に発問し、答えを引き出す。 ・生徒が思いつくまま列挙した事項を板書する。 ・全体的に考えられることだけではなく、個々の事柄について考えられることを答えるようにする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・必ず生徒の口で言わせる。 ・8つ空欄があります。フルに活用する。 ・生徒が現状・問題点について知らない場合は説明する。
まとめ	5分	<p>①で列挙した人権問題について②③で考えたことが、「身近な差別」の原因や出発点と何ら変わりはないことを理解する。</p> <p>次回予告(進路保障について)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての人権問題は、私たちの「身近なこと」の延長線上にあることに再度留意を促す。 	

※生徒に身につけてほしいものは、「差別を見抜き、差別を許さない実践力」である。1年次から今回のH・Rまでで、差別を見抜く力は十分に身につけてきたことと思う。次回の「進路保障」では、差別と闘うに際し、実際にどのような差別と直面することになるのか、そして先人たちがどのように思い、闘ってきたのかを扱う。

②人権学習その2(概要版を使用せず)

	時間	指導概要	留意点・板書事項
導入	5分	<p>この1時間は、今までの人権教育をふまえて、私たち自身の進路保障「適正採用選考」の取組について学習する。間近に迫った就職・進学の際に、生徒たちが不当に不公平な扱いを受けたとき、どう対処すべきか、さらにはそういう差別の現実をもつ社会をどう変えていくかという話である。生徒たちにとっては切実な問題、現実的な話になるので、真剣に考えさせる。</p> <p>問い：君たちは自分のどういう点を見て選考して欲しいか？</p>	<p>(板書) 進路保障 「適正採用選考」の取組</p>



<p>展開</p>	<p>25分</p>	<p>①ここで「社用紙」を配布 これは現実に存在する会社が社員採用時に用いていた社用紙である。1973年から各県とも「全国高等学校統一用紙」を使うようになって今日に至っているが、それ以前は各企業が独自に作った用紙の提出を高校生に対して求めていた。 ②君たちがこの会社の入社試験を受けるものとして、この社用紙に15分位で記入する。書いたものを回収したりとかは絶対にしないので、事実を書く。 ③15分位経過したら、 「記入しにくい欄、したくない欄」 「就職する上で不必要と思われる欄」 「記入すれば不利に判定されるおそれのある欄」があるか質問する。 ④生徒の発言をもとに、この社用紙の問題点を整理する。</p>	<p>(板書) 「社用紙」…各企業独自の応募用紙 ○ここでは「統一応募用紙」については説明しない ○事前には社用紙の差別性から生徒にとっては他人に知られたいことを記入しなければならない欄もあるので、決して他人のものを覗かないことを約束し、安心できるようにする。 (板書) ③の項目、及び生徒の発言 ○時間に余裕がないので、完全に記入するまで待たずに進んだ方がよい。</p>
<p>発展</p>	<p>15分</p>	<p>①「全国高等学校統一用紙」を配布 これが現在用いられている用紙である。全国の高校生が同じものを使っている。 ②展開の③④を中心に比較させる。 ③展開の④に結びつけ、統一用紙の精神(意義・理念等)を整理する。 ④ここで資料Aを配布 書類において差別の可能性は減少したが、今度は面接において質問事項という形で問題になることに気づかせる。 ⑤また作文(小論文)における差別性にも気づかせる。板書のアイウにつながるものがあることに気づかせる。 注. 熊本県の統一応募用紙の斜線は、元から記載されているわけではなく、趣旨を理解した上で本人に記載してもらうものである。</p>	<p>○1985年に熊本県独自で改良しており(福岡県も)、1996年には全国的に改定されている。尚、熊本県では、さらに独自に改良している。 (板書) 統一用紙の精神 ア本人の責任の取りようのない事柄 イ本人の働く能力や適性とは関係のない事柄 ウ思想・信条・良心の自由の侵害につながる事柄は書かない。 面接…答えない 作文、社用紙…記入しない</p>
<p>まとめ</p>	<p>5分</p>	<p>①こういった差別選考に対して私たちはどのように対応したらよいか。 →「適正採用選考」の取組面接や作文において、具体的にどのような事柄について「言わない書かない」かはおおよそ想像できる。(板書のアイウに関わること全て) ②実際の面接や作文等においてどう行動するかは皆の判断に最終的に任される。緊張して、迷ったり、口ごもったりすることも多いと思う。ただ、このことは決して悪いことをするのではないということ、むしろみんなが差別されることなく就職・進学していく、「幸福に人間として生きていく」ことを目指す取組であると言えるので自信をもって行動する。 ③もし、質問を拒否したり、或いは質問に直に答えたために不合格になったり、なぜ不合格になったか理解できない場合、不審な点があれば、先生に必ず相談する。 ④先週・今週と人権について学習してきたが、どのような感想を持ったか。是非感想文を書いて欲しい。</p>	<p>(口頭) 「その質問については、学校の指導によりお答えできません。別の質問をお願いします。」 「その課題の作文(小論文)については、学校の指導により書くことができません。別の課題を設定して書きます。」 ○感想文記入の時間がない場合、翌朝のSHRで回収する。</p>



※就職差別につながる選考

- ①戸籍謄(抄)本の提出 ②身元調査 ③血液検査 ④検尿
⑤面接時の不適切質問 ア. 本籍地 イ. 資産 ウ. 家族の職業と収入
⑥作文の不適切出題 エ. 家庭環境・住居・地図・生い立ち・家族関係 など

授業の反省と考察



【生徒の感想(人権学習2回を通して)】

- 全ての人権問題を通して私たちがやらねばならないことは、それぞれの問題がどんな歴史を辿ってきて、どのような差別を受けてきたのかしっかりと学ぶことだと思った。
- 障害者だから特別に何かするという方が逆に差別につながると思うから、普通に接するのが一番いいのではないかと思う。
- 色々な差別があるけれども自分はまだまだ知識が足りないと分かった。差別を完全に無くすのは難しいだろうけど、少なくすることは出来ると思う。
- どうして企業は仕事に関係しない所を見て可否を決めるのだろう。
- 先入観や偏見を無くすことから「差別」を無くす努力が始まるのではないか。
- 今まで人権教育を受けてきて分かっていたつもりだったけど、実際に文字で書き出してみると、まだまだ自分には関係ないという気持ちが大きいなと感じた。
- 自分が面接で差別的な質問を受けたとき、「答えられません」と言えるだろうか。面接官に逆らったみたいで不合格になるかもしれないと不安になって、きつと言えないだろう。
- 改めて世間でまかり通っている人権侵害を知って愕然とした。差別はハンセン病問題のように声をあげるにより世論が味方をするようになると思う。しかし身近な差別は、それが当たり前になっているので、差別として表面化しにくいし、声もあげにくい。教育や環境を整えるのも手ではあるが、身近な差別に気付かない人間が大人になっているのでそれも難しい。
- 差別を無くすためにどうすればいいかと考えてはみたけれど難しい。どのように書いてみても、きれい事のように感じる。
- 私は面接で家族のことを聞かれても何も変に思わず堂々と答えると思う。それは両親そっているから言えるのだと気付いた。

【授業の考察(人権学習2回を通して)】

- 2週連続の人権学習は、その内容の密接な関係から、子どもたちに自分自身の問題として集中的に取り組ませるいい結果をもたらしたと思う。
- 就職・進学差別の事例の資料に関しては、最新のものが用意できなかったのが非常に残念である。他校と連携をとりつつ進めたらよかったのではないか。
- 事前に阿蘇町・一の宮町の資料を入手していたが、授業では熊本県概要版を優先したため使用しなかった。しかし内容的には阿蘇町・一の宮町の資料は教材としてとても有効であると考えられる。
- 本教材(熊本県概要版)は、2回のHR活動のうち1回目に使用した(5~6p)。身近な差別から社会で話題となっている人権問題につなげるHRであったので、「人権とは」「熊本県の取組」等の内容は教師用資料という側面が強くなったように思う。