

だれもが安心して生きることが できる社会をめざして ～子どもとの出会いから人権を考える～

石川県同和教育研究協議会

細木 英昭

0. 本日の研修について

なぜ毎年？

《昨年度の高校生の就職受験報告書調査から》

違反件数が0にならない

- ・ 受験者の住所や環境をたずねる
- ・ 家族構成をたずねる
- ・ 家族の職業をたずねる
- ・ 宗教や信仰に関する質問

調査をはじめて30年、違反が0にならない



社会に巣立つ子どもたち → 違反がなくなる社会を！

1. 自分のこと

- 38年間の中学校教員生活



- 出あった子どもや保護者、先輩教員からたくさん
のことを学んだ。
- しんどい状況の子どもたちとの出会い。

あれた子、障害のある子、学校へ来れない子、
経済的にしんどい子、在日外国人の子…



- **自分はその子達のどこに立つのか？**

- いちばん変わりたいのは子ども自身かも…
- 川でおぼれかけている子どもに
川岸から傘を差し出して、「がんばれ！」



- 「しんどい子どもたちを励まし、解放する
教育を実践しよう」



- **同和教育研究協議会**の結成
(1991年 石川県、1995年 金沢市)

2. 公正採用の意義

- ・ 応募者の基本的人権の尊重
- ・ 応募者の適正・能力にもとづいた選考



- ・ 差別選考の禁止・排除



- ・ 事業所のありようを人権の視点で再検証する

・ 過去の就職差別の反省

- ・ 差別選考
- ・ 在日外国人の就職制限
- ・ 障害者の欠格条項
- ・ 被差別部落出身者への差別、等

※日本国憲法第14条

すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分または門地により、政治的、経済的または社会的関係において、差別されない

「部落地名総監」差別事件（1975年発覚）

全国の被差別部落の地名リストを

230社の企業が購入 → 差別選考

石川県内でも2社が購入していた

《労働省》※ 現厚労省

- ・ 1977年『企業内同和問題研修推進員』制度創設
- ・ 1997年『公正採用選考人権啓発推進員』に変更

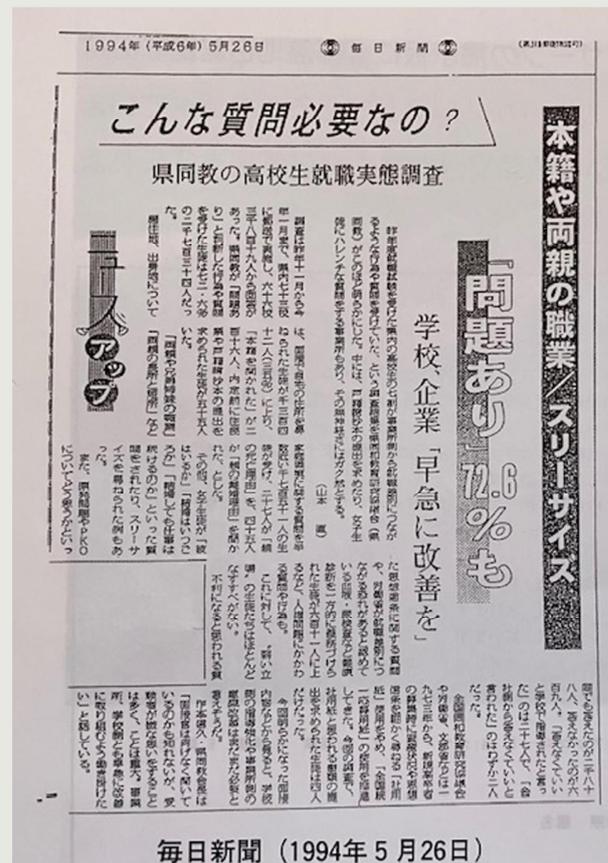
→ 100人以上の事業所に設置勧奨

※石川労働局…25人以上の事業所に設置を要求

2022年 100人以上100%設置（670社）

100人未満…9.9%設置（21,759社）

1994年の 県同教調査から



なぜ公正採用にこだわるのか

- ・ 差別がもっとも顕著に表面化するするのは
→ 直接かかわりをもつ場面（**就職**、結婚）



- ・ 社会への入口…どのような形で社会にデビューするのか。
- ・ 自分が就職する事業所は人（人権）を大切にする事業所か。
- ・ 差別の再生産…差別された人は差別選考を繰り返す。



人権を大切にする社会をつくる → 企業の責任は大きい

(1) 「人権」をテーマに事業所を検証する

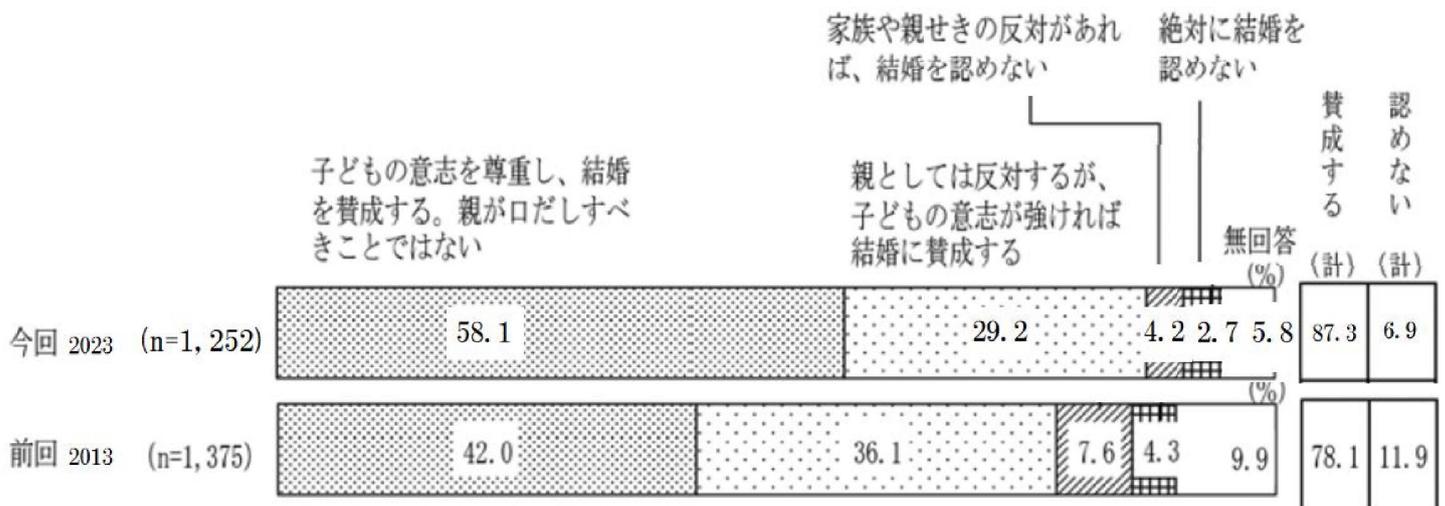
- ・ パワハラ、セクハラ等の問題に対して、相談・対応できるシステムが機能していますか。
- ・ 社会的に弱い立場の人たち（障害のある人、非正規職員等）が、精神的にも物理的にも働きやすい環境になっていますか。そういう人たちが声をあげることができる環境になっていますか。

※ 各地の「人権啓発企業連絡会」の活動

(2) 差別はどのようにしておきるのか 1

① 石川県民意識調査（2023年調査）から

【結婚に対する態度（自分の子どもが結婚するとき）】



【同和問題の解決に対する態度】

自分ではどうしようもない問題だから、
なりゆきにまかせるよりしかたがない
と思う

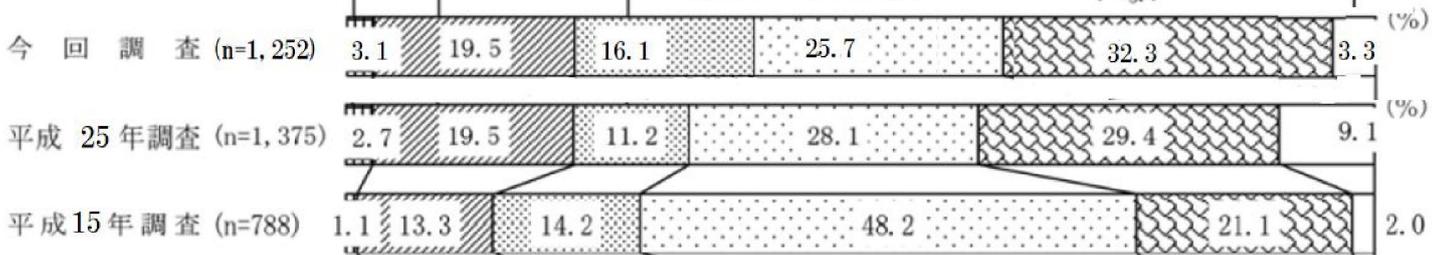
これは、同和地区出身
の人だけの問題だから、
自分とは直接関係のない
問題だと思う

自分ではどうしようもない
問題だが、誰かしかるべき
人が解決してくれると思う

基本的人権にかかわる問題
だから、自分も県民の一人
として、この問題の解決に
努力すべきだと思う

よく考えて
いない

無回答



(2) 差別はどのようにしておきるのか 2

② 私たちの問題意識は？

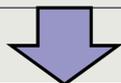
自分がかかわりがあるなあという課題は？

- ・ 女性問題
- ・ 高齢者の問題
- ・ 部落（同和）問題
- ・ 性的少数者（LGBTQ）の問題
- ・ 外国人への差別の問題
- ・ 子どもをめぐる問題
- ・ 障害のある人の問題
- ・ 感染症患者の問題
- ・ アイヌ、沖縄の人達の問題

(2)差別はどのようにしておきるのか 3

③ 差別の根っこにあるもの

- ・ 家族や親せき、同僚、知人等で身近に問題を抱えた人がいなければ関心が薄い



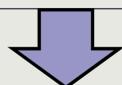
無関心、無意識、当事者意識の欠如、できたらかわりを持ちたくない、何となく避けたい、当事者でなくてよかった…



一部の心ない人たちが差別するのではなく、自分の中にあるマイナスイメージが、差別を助長する。



一人ひとりが自分の問題としてとらえる



自分の中にある差別的な意識、慣習、もののとらえ方、優越感、忌避意識等を問い続ける



なかなか難しい作業ですが、人権が尊重される社会をつくるスタートであり、ゴールではないでしょうか

3. 出会った子どもや

保護者から学んだこと

4. 誰もが安心して生活できる 社会をめざして

(1) 解決のむずかしさ

- ・ 人の心の中（意識）の問題
- ・ 少数者（一部の人）の問題
- ・ 放置してもすぐに問題がおきにくい（見えにくい）
- ・ 根強い「寝た子を起こすな」論
- ・ 声をあげにくい（自尊感情、プライバシーの問題）
- ・ 当事者側に立つことへのためらい

学校の「いじめ」と似ている？

(2) 解決の方向性として

- ・ 事実（実態）を知る → 学習会、講演会、チラシ
- ・ 弱い立場の人が生きやすい社会（事業所）
→ 誰もが生きやすい社会（事業所）
- ・ システムづくり
 - 声を上げやすい事業所
 - 差別を許さない従業員の意識（強い事業所）
 - 誰もが楽しく働きやすい事業所
 - 問題がおきたらきちんと対応できるシステム
- ・ -（マイナス）の状態 → 放置しても解決しない
→ 強い+（プラス）の動きを継続する

(3) めざしたい社会

- ・ **SDGs、人権や環境を配慮した事業所**
 - 関連事業所、顧客、消費者からの高評価
 - 採用希望者の増加
- ・ **社会全体、それぞれの場でプラスの動きを**
 - 学校、企業、公共施設、宗教関係、地域、行政
 - 「人権の世紀」への展望
- ・ **失敗や問題が起きたところから再スタート**
 - 無自覚で人を差別してしまった、問題を起こしてしまっただけに気づいたら、「ああ失敗した！申し訳ないことをした！すみません！」と言える人間になりたい。
そして、差別しない人間になるためにどうしたらよいかを考える人間（事業所）になりたい。

変な言い訳
や言い逃れ
よりもずっ
と格好い
い？

そんな社会を一緒につくっていききたい

5. 質疑と意見交換