



3年生人権学習 テーマ「採用選考と人権」

9月16日(水)、3年生LHRにおいて、「採用選考と人権」というテーマで、人権学習を行いました。
過去の社用紙の問題点や面接試験での不適切な質問について考え、自分自身の人権を守ることの大切さを学ぶ機会となりました。

特に強調した点は、今年度から履歴書(近畿統一用紙)の中に性別を書く欄がなくなったことです。昨年までの採用試験では、本人の思いとは関係なく、身体が男性であるか女性であるかで人を二分していたのです。

「LGBTQ+」という言葉が表すように、性の多様性が世界的に認められるようになりました。『SDGs』5番目の目標は「ジェンダー平等を実現しよう」というものです。性的マイノリティ(少数派)が、本当の自分を隠して生きていくような時代は終わりました。

※SDGs(エスディーゼズ)とは、「Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)」の略称であり、2015年9月に国連で開かれたサミットの中で世界のリーダーによって決められた国際社会共通の目標です。

なお、京都労働局では、以下のように企業を指導されています。もし採用試験で不適切な質問をされた場合は、「学校の指導により、お答えできません。」と教えてください。



「採用選考にあたっての基本的な考え方」 令和2年度版「従業員採用の手引—就職の機会均等を—」抜粋
従業員を採用するにあたっては、次の重点事項を基本とした採用選考を実施してください。

<重点事項> ☆ 本人の適性、能力が作業遂行能力に適合するかどうか。

☆ 応募者の基本的人権が尊重される中で行われること。

・・・(中略)・・・ 多様な性的指向と心の性を踏まえた「公正な採用選考」をお願いします。

<感想文抜粋>

・昭和、平成、令和と履歴書の内容が全く違っていたことが分かりました。今まで自分では当たり前と思っていた男女の性別でさえ、その多様性からLGBTQ+と表現されるようになったので、こうした社会の考え方の変化に対応していけるようになりたいです。

・昔はよくても今はだめという質問が多く、現在では差別に対して厳しく捉えることができつつあるのだと感じました。来年から社会人になるので、このような人権学習では真剣に考えなければならないし、自分が差別される側になるかも知れないので気を付けようと思いました。

・将来、性的マイノリティの人と関わったとき、どのように接すべきか、相手を傷つけないように注意していきたいと思います。世間では今、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、誤った情報が沢山流されています。こうしたものに振り回されなくて、正しい情報を見極めていきたいと思います。差別やそれにつながるものに気がつくことができる、そういう人に私はなりたいです。

<アンケート結果>

問 どのような質問が差別につながる可能性があるか理解できましたか? (回答数) ※無回答5

よく理解できた	少しは理解できた	あまり理解できなかった	理解できなかった
50	33	5	0

