人権学習シリーズ　令和6年～

令和6年（2024年）2月号

人権学習シリーズ

互いを認め合える、優しい社会に

飯山小学校長　村田　忠久

「私がなかよし月間で学んだことは、二つあります。一つ目は、権利の大切さです。二つ目は、相手の気持ちを考える大切さです。」

この言葉は、12月16日に開催された「第51回差別のない明るい飯山市を築く市民大会」で、本校の6年生が発表した作文の言葉です。本年度、飯山小学校では、9月4日から9月29日までを「なかよし月間」と位置づけ、友達の苦しみや悩みに気づき、心を寄せ、自分の問題として解決していこうとする意志と実践力を図ることを目指し、様々な内容について取り組みました。

取り組みの一部を紹介すると、長野県警察本部スクールサポーターの山田恵津子さんを講師として行った講演会、校長講話、子どもたちの計画による仲良しタイム等です。また、各学級では、学級の実態に応じた人権教育の授業実践のほか、人権作文や人権標語、ポスター作り等にも取り組み、子どもたち一人ひとりが人権に関する正しい知識を身につけたり、人権感覚を高めたりすることができるようにしました。

小学校や中学校では、人権教育の視点をもって日々の教育活動を行うほか、「なかよし月間」のように重点的に人権教育に取り組む期間を設定し、人権教育を推進していますが、子どもたちの人権感覚を育てていくためには、私たち大人も人権感覚を磨くことが大切だと思います。そのためには、まず、自分が無意識にもっている固定的な思い込みや偏見に気づくことが大切です。ACジャパンの「聞こえてきたのは男性の声ですか、女性の声ですか」というテレビCMは、ジェンダーの平等をテーマにしたものですが、みなさんには男性、女性、どちらの声が聞こえてきたでしょうか。子どもたちのロールモデルとして、互いを認め合える、優しい社会を築いていきましょう。

令和6年（2024年）4月号

人権学習シリーズ

公正な採用選考をお願いします

飯山公共職業安定所長　赤羽　章

私たちが健康で文化的な生活を営んでいくために、「就職」は極めて重要な意義をもっていますが、人生を左右しかねない重大な決定であるからこそ、採用選考は公正に実施されなければなりません。

ハローワークでは、不合理な理由で就職の機会が制限されることのないよう、就職の機会均等の確保と、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考の実施について、事業主の皆様方にご理解とご努力をお願いしています。

採用選考にあたっては、採用する側が応募者に広く門戸を開いたうえで、人種・信条・性別・社会的身分・門地などによらず、本人の適性と能力に基づいた、差別のない合理的な基準による採用選考を行っていただくことが不可欠となります。

そのためには、本人に責任のない事項（本籍地、家族の職業、住居状況等）や本来自由であるべき事項（宗教、支持政党、尊敬する人物等）を採用基準としないことは当然ですが、そのつもりがなくても面接時等に質問をすれば、結果として採否決定に何らかの影響を与えかねません。また、それらを尋ねられたくない応募者にとって、質問されたことで精神的な圧迫や苦痛を覚え、本来の実力を発揮できなかったりすることがあります。

採用する側には、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が、応募者の基本的人権を侵してまで認められているものではありません。

事業主の皆様におかれましては、公正な採用選考の考え方についてご理解いただき、差別のない選考の実施に向けて積極的な取組みをお願いいたします。

なお、厚生労働省（ハローワーク）では、各種の啓発資料を作成し事業主の皆様へ配布しておりますので、有効にご活用ください。

令和6年（2024年）6月号

人権学習シリーズ

「わくわく　げんき　えがお」あふれる一日一日に、

飯山養護学校長　宮下　直久

飯山養護学校に通っている子どもたちは、一人一人に合わせて作成された個別の指導計画をもとに、学習活動を進めています。学習のペースも、一人一人違います。個別にそれぞれのペースで学習を進める時間もありますが、身体をたくさん動かす遊びやゲームを取り入れた活動、畑で作物をつくったり製品をつくったりする活動など、体験的に、友達や先生たちと関わり合いながら集団で学びを進める時間もあります。

個別の学習でも集団の学習においても、子どもたちが主体的に取り組めるような状況を整えるようにしています。子どもたちが自分から学習に取り組んでいるときは、支援の状況がその子に合ったものになっていると考えます。でも、時には前向きな姿とは違う姿がみられることもあります。そのようなときには、学習環境（教材や学習の場の様子など）や私たちの関わり方などをもう一度見直し、子どもたちが「やってみたい」「やってみよう」と思えるような状況になるようにします。

また、本校に在籍している子どもたちには、本校の職員だけでなく、医療関係、福祉関係、行政関係等々、さまざまな関係機関の方々にも関わっていただいています。その方々とともに、一人一人の子どもたちの支援を行なっていくことも大切にしています。

子どもたちの主体性を育む学習環境を大切に考え、また、関係機関の皆さんとともに自立に向けた支援を行っていくことが、本校に通う子どもたちの人権を大切にする取り組みの一つになっていると考えています。

子どもたちが、自分らしく、自分の力を精一杯発揮しながら活動できること、子どもたちがその日一日に満足し、明日を楽しみに待つ、そんな一日一日を積み重ねていけるよう、私たち自身も子どもたちとの関わり方を振り返りながら、日々努力していきたいと考えています。

令和6年（2024年）8月号

人権学習シリーズ

一人ひとりの意識改革を

飯山市男女共同参画推進委員　酒井　智恵子

農業委員会より男女共同参画推進委員に選出されたのが、令和3年（2023年）8月のことでした。

「男は仕事、女は家事・育児をする」のが当たり前だった時代に生まれた私にとって、正直申し上げて男女の差別を感じることはありませんでした。そもそも、身体のつくりが違うので、こちらは男性にあっている仕事、そちらは女性にあっている仕事と考えるのは、ごく自然な流れだったような気がします。さらに、人それぞれの経験や見聞きした事から考えたり行動したりすることが決まるので、そこに差別があるとはあまり感じなかったのです。

ところが、委員となり、たくさんの人の話を聞いたり、研修会や講演会に参加したりしているうちに、次第に男女共同参画の奥の深さを感じるようになりました。

農業委員会では、委員の年齢や性別などに著しい偏りが生じないよう令和7年（2025年）までに女性委員が30％達成となるよう求められています。

私が委員になった時、女性は3名でしたが、長野県農業委員会女性協議会、各種女性団体等の努力により、令和元年（2019年）には3名から4名、令和3年（2021年）には4名から6名と増えていきました。

女性の人数が増えたことで、女性同士のコミュニケーションが円滑になり、委員の業務を果たすべく勉強会や検討会等が、積極的に実施できました。女性が増えたことにより、多種多様な考えが生まれ、新しい風、新鮮な空気の流れを感じたことは確かです。さらに今後の活動が楽しみです。

それぞれの良さを認め合い、社会の様々な分野で性別にかかわらず、個性や能力が発揮できる世の中になることを願っています。男女共同参画社会を実現することで、安心した社会の中で子どもを産み育てることができ、少子化対策にもつながると信じています。

それにはまず、私たち一人ひとりの意識の変化を確立していくことが大切だと思います。

令和6年(2024年)10月号

人権学習シリーズ

傷つける言葉と元気をくれる言葉の中で

飯山市人権同和男女共同参画地域推進員会　会長
高澤　寛

「人生はあなたが思うほど悪くない…」という言葉を、どこかで聞いたことはありませんか。この頃テレビコマーシャルでよく耳にするので、ご存知の方も多いと思います。これは私の大好きな言葉です。こういった心を元気にする言葉は、グッドフレーズといわれているようです。

最近、私は正岡子規が死の直前に、留学中の夏目漱石に宛てた手紙を目にしました。

それは「僕はとても君に再会することは出来ぬ…。実は僕は生きているのが苦しいのだ」というものでした。ショックでした。何だか私のグッドフレーズが薄っぺらに思えたのです。

子規は結核という身体の病気でしたが、私たちの周りには心を傷つけられて苦しんでいる人が数多くいます。差別的な言葉がSNSで拡散したり、ハラスメントを受けたりしているのです。この苦悩をふりまいているものは、特定又は不特定の人間です。相手が人間であるということが、この種の苦悩の解決を一層難しくしています。その心ない一言に傷つき悩み、命を絶つ人さえいるのです。

心が傷ついたら一人で抱え込まずに、先ずはその痛みを訴えることです。父母でも、友人でも、行政でも、誰でもかまいません。そしてもうひとつ、その苦しさに潰されないように、自分で自分を励ますことも大切です。身のまわりの言葉の中から、自分を支えてくれるものを探すのも、そのひとつです。

どうして私はグッドフレーズを薄っぺらだと思ったのでしょう。生きることがつらい人の苦しみを、一気に取り去る言葉などあるはずがないというのに…。苦しさに喘いでいる心にちょっと息をさせてあげる、それがグッドフレーズの力です。ふっと緊張がほどける、それで十分だったのです。それにしても、どうして私たちの社会はこれほど疲弊してしまったのでしょうか。

令和6年(2024年)12月号

人権学習シリーズ

多様な障がいのある人たちが成長できる職場

フジすまいるファーム飯山勤務　伊藤　大輔

障がいのある私が働いている株式会社フジすまいるファーム飯山は、北信地域では珍しい就労継続支援A型事業所として、障がい者がそこで働きながら一般就労できるように支援してもらえる企業です。農業と福祉の連携を軸に、障がい者の成長と地域へ貢献することがこの企業の経営理念です。木島地区となべくら高原の圃場で坂井芋（里芋）、枝豆、とうたち菜などを生産しています。

現在は20代から50代までの男女約20名の障がい者が在籍しています。障がい者といっても様々です。身体、知的、精神障がいなどがあります。人によって障がいの重さが違ったり、症状が異なったりします。コミュニケーションを取るのが苦手な人もいます。また、体調が不安定で会社を長期で休んでしまうこともあります。障がいのある人にとっては病気や障がいと上手く付き合って生きていかなければならず、その点で一般就労はハードルが高いです。

一般の企業経営者からすると障がい者は生産性が低かったり、どう対応していいかわからなかったりするかもしれません。確かに健常者より劣る面があると思います。しかし、私たちは暑い日も寒い日も毎日農作業を頑張り、より良い農産物を消費者の方々へお届けするために皆が一丸となって働いています。

この会社には障がい者に理解があり、農業に詳しいスタッフが数名在籍しています。私はいつかスタッフのように働けるようにと考え、彼らを目標として仕事をしています。

障がい者が働ける職場は残念ながら多くはありません。フジすまいるファーム飯山は農業法人なので、屋外での仕事がメインです。障がいのある人にとっては屋外で農作業をすることに抵抗がある人がいるかもしれません。そういった意味では多様な職種が選べるように、もっと障がい者の雇用の場が増えるといいと思います。

令和7年(2025年)2月号

人権学習シリーズ

子どもの権利条約について

長野地方法務局飯山支局長　小林　哲也

今なお世界には、戦争や貧困、虐待などで苦しむ子どもたちが大勢います。戦争で家族を失ったり、学校に通う機会を奪われたり、虐待を受けたりする子どもたちは後を絶ちません。

このような状況を改善するため、1989年に国連総会で「児童の権利に関する条約」(子どもの権利条約)が採択されました。この条約は、子どもが安心して成長できる社会を目指す国際的な約束です。日本は1994年にこの条約を批准し、子どもたちが健やかに生活できる環境作りに取り組んでいます。

この条約では、次の4つの大切な原則が定められています。

1、差別されないこと(人種、性別、宗教、障がいの有無などの違いがあっても差別されない)

2、子どもの最善の利益を考えること(何かを決め、行うときには、その子どもにとって一番良いことは何かを考えなければならない)

3、命を守られ成長できること(全ての子どもには生きる権利があり、健やかな成長のために十分な教育や支援を受けることができる)

4、子どもの意見は尊重されること(子どもの意見は、その子どもの年齢や成長に応じてしっかりと尊重される)

これらは、いじめや虐待、家庭環境の違いなど、子どもに関する課題を解決する上で重要な考え方です。例えば、いじめを防ぐには、子どもの声に耳を傾け、安心して学校等での生活を送れる環境を整えていくことが必要です。

また、子どもの意見を、その発達に応じて十分に考慮することで、子どもが自ら考え社会に貢献する力が育まれることが期待できます。

法務局では「子どもの人権110番」などの相談窓口を設けて、子どもの人権侵害に対応しています。子どもたちが明るい未来を描ける社会をつくるために、一度ゆっくりと子どもの権利について考え、できることを始めてみませんか。

令和7年(2025年)4月号

人権学習シリーズ

飯山子ども食堂

代表　荻原　博彦

テレビで「子どもの貧困が国を滅ぼす」という番組を見て、即座に活動しなければと思い、2ケ月後に飯山子ども食堂を発足させました。飯山市公民館、飯山市社協等、関係の皆さまにご理解とご協力をいただき、立ち上げから9年がたちました。現在も飯山市公民館で活動させていただいております。

さて、県内には90余りの子ども食堂があり、地域独自の活動を行っています。飯山市子ども食堂の運営をしながら「自分たちの思いや活動が、ねらい通りの成果を上げているのか」「本当に支援を必要としている方々に活動の趣旨が届いているのか」と、常に案じていました。そのような中で昨年、スクールソーシャルワーカーの方が、お子さんや保護者の方に子ども食堂の事を広めて下さり、たくさんの親子や支援を求める方に来ていただけるようになりました。お弁当を前に嬉しそうな様子のお子さんを見て、やっと本当の子ども食堂の活動ができたと感激しました。

現在、子ども食堂は、毎週土曜日の13時から15時まで、飯山市公民館にてフードバンクを行っています。地域の皆さんからいただいたキノコや野菜などをお配りしています。また、第2、第4土曜日はお弁当も配布しています。子ども食堂に食品を提供してくださる方、募金箱にお気持ちを入れてくださる方もおり、大変ありがたく思っております。

今後も子どもたちのために、皆さんのお力をお借りしながら、活動していきたいと思っております。

令和7年(2025年)6月号

人権学習シリーズ

互いの違いを認め合える社会に

～人権政策課に相談いただいたAさんの体験を通して～

私たちは皆、誰であろうと「違い」をもっていて、その「違い」を理解するのは自分事でないと難しいと思います。けれど「違い」を認め合うことができれば、誰もが今より暮らしやすくなるのではないでしょうか。

私は、見た目からはわかりませんが、「におい」にとても敏感で、特に揮発性の化学物質のようなにおいを吸い込んでしまうと3日も寝込んでしまうことがあります。小学生の時に油性マジックの臭いをかいだ時に体調を崩し、自覚しました。以来気をつけてはいますが、見えない物なので、吸い込んでしまって体調を崩し、仕事に行きたくても行かれない日もありました。コロナ禍では対策の為にあらゆる所にアルコールが置かれていたので、吸い込んでしまう機会が増え、体調を崩すことが続きました。薬を飲んですぐ治るのならどんなにいいかと思っています。

ある職場の上司が「感知する能力の違いで、治すことはできないんだから君のままでいいんだ。十分に人の役に立っている。もし君が働きにくいなら、長い目で見れば健常者にとっても良い環境とは言えない。だから改善した方がいいんだ。」と言ってくださいました。

「合理的配慮」という言葉のない時代にこのような考えを持っておられ、配慮していただき、長く勤める事ができました。

自分の周りに同じ症状の人はいないと思い、インターネットで調べて、相談先を見つけました。私は「科学物質過敏症NPO法人」という所に相談しています。

この人権学習シリーズを読んでくださった方に「こんな症状もあるんだ」「○○さんも見た目ではわからないけど○○で困っているって言ってた」と気づいて、知っていただけるきっかけになれば幸いです。

令和7年(2025年)8月号

人権学習シリーズ

子どもたちの成長を見て感じること

木島小・城北小ALT　パラガンス・レイモン

どうすれば異文化の人々との溝を埋めることができるのでしょうか？近頃の出来事を見ていると、世界はますます分断されているように、よく感じます。私たちは個々の生活にとらわれ、自分とは異なる経験を理解する能力を徐々に失っています。その解決のために子どもたちに目を向けるべきだと考えています。

日本の英語教師として、私は、しばしば文化の衝突を経験します。そのような時には不快感や不安、そして孤立感を生むことさえあります。しかし、子どもたちを見ていると、人と人とがどのように繋がることができるかを教えてくれます。自分の身の回りにとどまらない、世界に対する彼らの好奇心は刺激的で、私に希望を与えてくれます。

他者に対する彼らの深い思いは、文化理解のための確かな出発点です。彼らの好奇心を育て、自信をつけ、コミュニケーションを促すことで、彼らは自信をもって世界と関わることができるようになります。メディアや伝聞の影響で偏見を持つ前に、私たちは疑問を持つべきなのだ、と気づかせてくれます。言葉や対話を通して、私たちは互いを心から理解し合うことができます。

子どもたちの成長を見ていると、彼らが異なる文化や地域社会との架け橋になることへの期待がふくらみます。彼らが育んできた「飯山の優しさ」が相互理解を深め、共感を育んでいくことでしょう。教師として私は日々彼らから学んでいます。そのことに深く感謝しています。ありがとう。

※文章はご本人が英語で書いたものを、教育委員会事務局で日本語訳しています。英語原文は左の二次元コードでご覧いただけます。

This article is available in English. Please view it using the QR code.

令和7年(2025年)10月号

人権学習シリーズ

公正な採用選考をお願いします

飯山公共職業安定所長　岡部　瑞穂

就職の機会均等を確保するため、採用選考の基本的な考え方として、「応募者の基本的人権を尊重すること」「応募者の適性・能力に基づいた基準により行うこと」、この二点を基本的な考え方として実施することが大切です。

そして、公正な採用選考にあたっては、「応募者に広く門戸を開くこと」「求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすること」が大切です。

また、採用選考では「本人の責任のない事項（①本籍地、②家族の職業、③住宅状況、④生活環境・家庭環境等）」や「本来自由であるべき事項（⑤宗教、⑥支持政党、⑦人生観、生活信条、⑧尊敬する人物、⑨思想、⑩労働組合、⑪購読新聞・雑誌・愛読書等）」を面接やエントリーシート等により把握することは、就職差別につながるおそれがあります。

事例として、面接で応募者をリラックスさせるために身近で応えやすい家族について話題として質問をしてしまうケースがあります。差別の意識がなく把握した場合でも、知らないうちに予断や偏見を招き、本人に対する評価にフィルターがかかり、把握したことが採否決定に影響を与え、就職差別につながるおそれがあります。

事業主の皆様におかれましては、公正な採用選考の考え方についてご理解いただきまして、差別のない公正な採用選考の実施に向けたさらなる取組をお願いします。

なお、厚生労働省（ハローワーク）では、各種の啓発資料を作成し配布等しておりますので、ハローワーク飯山（TEL 0269－62－8609）までご相談ください。

令和7年(2025年)12月号

人権学習シリーズ

人権に関する市民意識調査結果から感じること

部落解放同盟飯山市協議会会長　小橋　久男

市では「飯山市人権政策推進に関する基本方針」に基づき、様々な人権問題解決のため、5年ごとに人権に関する市民意識アンケートを実施しています。より効果的な人権施策を進めていく上での基礎資料としており、直近では令和5年度に行われました。

その中の「同和問題（部落差別）を知っていますか」との質問には88・6%が「知っている」と回答しており、知ったきっかけは「学校の授業」が60代以下のどの年代でも高く、学校での同和教育を今後も実践していくことが必要と考えられます。また、「同和問題（部落差別）」は「根強く残っている」「改善されてきているが、まだ残っている」と回答された方の63・5%が「結婚問題」をあげており、今後も「結婚差別」の解消に向けて更なる啓発活動を積極的に進めて行く必要があります。

同和問題解決のためには「自分の問題として解決に努力すべきだ」と考えている人が27・6%と最も多く、どのような取り組みが必要かとの質問には「学習会や研修会に積極的に参加するなど、市民自らが人権意識を高める努力をする」と考えている人が多く、講演会や地域での人権学習会を今後も増やしていく必要があると思います。

また「市が積極的に取り組む必要がある課題」という質問には、「こども、インターネット、性的少数者、女性、同和問題、犯罪被害者やその家族（の支援）」の回答率が上昇し、「今後、必要な取り組み」という質問には「企業や職場で啓発活動を行う」「人権作文・ポスターなどの募集」などがあげられています。

人権問題の理解・人権意識を高めるためには、継続的で地道な取り組みが重要であり、それぞれの具体的なデータをもとに人権課題の解決を積極的に推進していただきたいと思います。「飯山（ふるさと）に住んでよかった」と…。

令和8年（2026年）2月号

人権学習シリーズ

障がいのある人と人権

長野地方法務局飯山支局長　宮澤　賢次

みなさんは障がいのある人が困っていたらどうしますか？

「声をかける」「見て見ぬふりをする」など様々な方がいると思いますが、「どうすればいいのか分からない」という方も多いのではないでしょうか。

障がいのある人もない人も、全ての人にとって住みよい社会を実現するためには何が必要なのでしょう。

障がいのある人とは、身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む）や、心身の機能に障がいがあって、障がいや社会の中の障壁によって生活に制限を受ける状態にある人を言います。

この障がいの考え方が、近年変化しています。

かつて、障がいのある人が日常生活で制限を受けるのは「その人に障がいがあるから」であり、訓練やリハビリによって乗り越えるべきであると考えられてきました（個人モデル）が、今では、社会が人の多様性に対応できていないために、多くの障壁を作り出し、それが障がいとなっているため、社会がそれを取り除いていかなければならないとする考え方（社会モデル）が浸透しています。

２０１６年、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）」が施行され、２０２１年に同法律が改正されました。

この法律は、障がいがあってもなくても、誰もが分け隔てられることなく、お互いの人格と個性を尊重した差別のない社会の実現を目指しています。

「障害者差別解消法」は、行政機関と民間事業者に対し、障がいのある人への不当な差別的取扱を禁止するとともに、合理的配慮の提供を求めていますが、私たち一人一人に対してもそれぞれの立場における自発的な取組を促しています。

共生社会実現のために何ができるのか、私たち自身が考え、行動していきましょう。



令和8年（2026年）4月号

（人権学習シリーズをお休みにして、人権政策課の取り組みについて紹介しました。）

令和8年（2026年）6月号

人権学習シリーズ

子育てを通じて学んだ他者理解

市内在住の子育てパパ（匿名）

「子育て」は「親育て」と言われます。親が子どもを育てる過程を通じて、親自身も人間として成長するということです。私も今まさに、保育園と小学校に通う子どもの父親として、子育てから多くのことを学んでいます。その中で特に大切だと感じているのが、「その人を理解するにはその人の目線に合わせて考えることが必要」ということです。

子どもは兄弟であっても性格や興味、感じ方が異なり、同じように接しても思った通りにはなりません。宿題にしても、学校から帰って最初に終わらせる子もいれば、すぐに遊び始める子もいる。以前は最初に宿題を終わらせるべきだと考え、何度言っても宿題をやらないことに対してイライラすることもありました。しかし、一人ひとりと目線を合わせて関わるようにしてからは、ゴールまでの道のりは人それぞれ違って良いと考えるようになり、先にキャッチボールをしたいのであれば、まずは一緒にキャッチボールをするようになりました。子どもであっても一人の人間であり、日々自分で物事を考えています。親子の中で決めたルールの中で、その人なりに考えているやり方を尊重し、サポートする。うまくいかなければやり方を変えてみれば良いのです。

これは社会における人間関係においても同じだと思います。現在、働く上でも育児に関する制度が整備されてきていますが、大切なのは制度の中身だけでなく、地域や職場など周囲の理解だと感じます。制度を利用する人にとって魅力的な制度でも、周囲の理解がなければ結局は利用しづらくなってしまうこともあります。自分が制度を利用する側であれば、周囲の人にも理解してほしいと願うのと同じように、一人ひとりが立場を変えてその人の目線で考えることが大切ではないでしょうか。

令和8年(2026年)8月号

人権学習シリーズ

下着売り場で「はだいろ」の表記は不適切？

飯山市人権同和男女共同参画地域推進員会
会長　藤本　智教

5年ほど前のある朝のこと、いつものように新聞を読んでいると突然、私の中で事件が起きてしまいました。「下着商品「はだいろ」表記不適切だと回収」との見出しに、「んっ、何が不適切？」、状況が理解できません。

そして、記事を読んでみてやっと「不適切」の問題に気づいたのです。

その内容には次のようなことが書かれていました。「全国の店舗で売り出された下着商品の色の表記に「はだいろ」とあったことに対し、人種や個人などで肌の色が異なるのに特定の色を「はだいろ」とすることは不適切だと指摘を受け自主回収をした。店側は、ひらがなで分かりやすく幅広い世代にアピールするためだったという」

んっ、じゃあ、子供の頃に使ったクレヨンや色鉛筆の表記は「はだいろ」だったはずと、気になってすぐに調べてみると、2000年前後に「はだいろ」から「うすだいだい」や「ペールオレンジ」に表記が変更されたとの説明・・・。

「世間ではずいぶん前から変わっていたのだ！」、自分の無知を思い知らされた情けない出来事でした。

私たちは、日常生活の中で常に人権問題と関わりながら生きています。正しいと当たり前に思い込んでいることが、実は間違っているということがあります。また、ある言葉によって人の心を深く傷つけてしまったり、大きな問題に発展することさえあります。「知らなかった」や「そんなつもりじゃなかった」では済まされないことも起きるかもしれません。

日頃から一人一人の人権意識を大切にする気持ちが、誰でも安心して生きやすい社会への第一歩に繋がるものと思います。

令和8年(2026年)10月号

人権学習シリーズ

公正な採用選考をお願いします

飯山公共職業安定所　所長　濵澤　政史

「就職」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おり、人生を左右しかねない重大な決定にかかわるものです。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全ての国民に保障しているのは、このような趣旨に基づくものです。

公正な採用選考は「応募者の基本的人権を尊重すること」「応募者の適性・能力に基づいた基準により行うこと」の二点を基本的な考え方として、実施することが大切です。「応募者に広く門戸を開くこと」「求人職種の職務遂行上必要な適性・能力を持っているかどうかという基準で選考を行うこと」が基本となります。

採用選考において「本人の責任のない事項（①本籍地、②家族の職業、③住宅状況、④生活環境・家庭環境等）」や「本来自由であるべき事項（⑤宗教、⑥支持政党、⑦人生観、生活信条、⑧尊敬する人物、⑨思想、⑩労働組合、⑪購読新聞・雑誌・愛読書等）」を、面接やエントリーシート等により把握することは、就職差別につながるおそれがあります。

例えば面接時に応募者をリラックスさせるため、身近で答えやすい話題として、家族に関する質問をしてしまったとします。差別の意識が無かったとしても、知らないうちに予断や偏見を招き、本人に対する評価にフィルターがかかり、採否決定に影響を与え、就職差別につながるおそれがあります。

このため、厚生労働省、ハローワークでは、各種の啓発資料を作成し、配布等を行っておりますので、ハローワーク飯山へご相談ください。（℡0269－62－8609）事業主の皆様におかれましては、公正な採用選考について正しい理解と認識を深めていただき、差別のない公正な採用選考の実施に向けたさらなる取り組みをお願いします。