

とくしゅう 特集Ⅰ どういつおうぼうようし せいいてい こうせい さいようせんこう 統一応募用紙の制定と公正な採用選考

しゅうしよく せいかつ あんてい くわ
就職は、生活の安定に加えて、
しゃかいさんか じ こじげん わたし
社会参加や自己実現など、私たちが
こうふく い たいへんじゅうよう
幸福に生きていくために大変重要で
す。にほんこくけんぽう しよくぎょうせんたく
す。日本国憲法は「職業選択の
じゅう きほんてきじんけん ひと
自由」を基本的人権の一つとして、
すべての国民に保障しています。か
つては、ひさべつぶらくしゅっしんしゃ
つては、被差別部落出身者をはじめ
め、きび しゅうしよくさべつ う ひと
め、厳しい就職差別を受けた人たちが
がいました。しゅうしよくさべつ
がいました。就職差別をなくそうと
1973ねん せいいてい ぜんこく
1973年に制定されたのが、全国

こうとうがっこうどういつおうぼうようし りれきしょ
高等学校統一応募用紙（履歴書）で
す。この背景には、はいけい しゅっしんち かぞく
す。この背景には、出身地や家族の
じょうきょう しそうしんじょう ことがら
状況、思想信条といった事柄では
なく、ほんにん てきせい のうりよく きじゅん
なく、本人の適性と能力のみを基準
に採用するという さいよう こうせい さいよう
に採用するという「公正な採用
せんこう かんが かた
選考」の考え方があります。ここで
は、どういつおうぼうようしせいいてい こうせい さいよう
は、統一応募用紙制定と公正な採用
せんこう お と く あゆ
選考に向けた取り組みの歩みを、
ねんびようけいしき かいせつ
年表形式で解説します。

さんこう 参考

1. 『「全国高等学校統一応募用紙」制定50周年記念ブックレット』
こうしゃ ぜんこくじんけんきょういくけんきゅうきょうぎかい
（（公社）全国人権教育研究協議会）
2. 『福岡県高同教ブックレット1号 どういつおうぼうようし みちび じんけんぶんか そうぞう
ふくおかけんこうどうきょう とう とういつおうぼうようし
小西清則著 （福岡県高等学校人権・同和教育研究協議会）

めいじいこう 明治以降

「履歴書」のはじまり

- にほん きんだいか しゅうしよく
日本の近代化により、就職
かつどう かつぱつ どうじょう
活動が活発になったところに登場
したと言われている
- とくてい ようし きかく
特定の用紙（規格）はなかった

ねんだい
1960年代

「社用紙」の存続

- 全国で企業独自の応募用紙「社
用紙」が使用される
- 「本籍地」「家庭環境」「親の
職業」「資産・収入」などの
記入欄があった

企業の「社用紙」には、本人の
適性と能力に関係のない個人
情報が含まれていた。これの使用
により、被差別部落出身者をはじ
め社会的マイノリティへの差別
選考が行われた。

ねん
1971年

近畿地区統一応募用紙の制定

- 京都、大阪を中心に就職
差別撤廃に向けた運動が始まる
- 部落解放運動と教師が社用紙に
替わる応募用紙制定を要求
- 近畿地区すべての高等学校が
近畿地区統一応募用紙の制定・
使用を決定

近畿地区の高校教師と部落解放
運動に携わっている人たちが動き
始め、不適切な事項を排除した
近畿地区統一応募用紙が制定され
た。企業側もその応募書類を使用
することに合意し、併せて、戸籍
謄本を添付しないことになった。

ねん
1973年

全国高等学校統一応募用紙の制定

- 統一応募用紙の取り組みが
全国的に広がる
- 文部省と労働省が、「統一
応募用紙」を使用するよう
通達する

近畿地区から始まった統一応募
用紙の制定は全国へ広がりを見
せ、当時の文部省、労働省と全国
高等学校長協会の三者が協議の
上、全国統一応募用紙が制定され
た。
この用紙は、公正・公平な採用
選考をめざしていたが、「本籍地」
「家族欄」が残ったままなどの
課題も抱えていた。

1975年

「部落地名総鑑」の発覚

- 約220冊の差別図書が「人事
極秘：部落地名総鑑」等の
書名で販売される
- 企業の社会的責任が厳しく問
われる事態となった

約220冊の差別図書が企業の人事

担当者を中心に販売された。企業

は、採用選考の際、応募者が同和

地区出身者であるかどうかを調べ

るために同書籍を使用。同和問題を

解決するための企業の社会的責任が

厳しく問われることになった。

1984年

統一応募用紙の改訂（1回目）

- 「特別活動の記録」が新設。
家庭の経済状況によって
参加に影響が出かねない等
の問題が指摘される
- 既存の「本籍地」欄、
「家族」欄のあり方について
問題提起がなされる

統一応募用紙の改訂が、部落解放

運動、同和教育研究団体との

十分な協議を経ずに行われたこと

について、教育現場から批判され
る。

1985年

統一応募用紙の改訂（2回目）

- 「特別活動の記録」から
「活動の意欲、集団への
寄与」が削除される
- 「行動及び性格の記録」から
「基本的な生活態度、勤労
意欲、社会性」が削除される

前回の統一応募用紙の改訂の反省

から関係者が連携をしてモデル

（案）を作成。文部省（当時）、

労働省（同）、全国高等学校長

協会に申し入れした。

1996^{ねん}年

統一応募用紙の改訂（3回目）

- 「家族」「本籍地」欄の削除
が実現する

全国各地からの働きかけもあり、
「家族」「本籍地」欄が削除される
一方で、「保護者」欄は残ったまま
で、今後の課題となった。

1999^{ねん}年

職業安定法の改正

- 法律の改正により、求職者の
の個人情報収集に制限が
つけられた
- 労働省からの告示により、
違反質問の禁止、身元調査の
禁止、統一応募用紙の使用が
明記される

統一応募用紙も含め高校生の就職
に関するルールは、法令によって定
められたものではなく、罰則規定も
なかった。こうした「慣行」に対し
て、職業安定法の改正により、
法的な裏付けができた。

2005^{ねん}年

全国統一応募用紙の改訂（4回目）

- 「保護者」欄の削除が実現
する

熊本県をはじめとして「保護者」
欄斜線の取り組みが全国に広がっ
ていった。こういった動きによっ
て身元調査につながる項目の削除
がようやく実現した。

2020^{ねん}年

履歴書の「性別」欄削除

- トランスジェンダー^{とうじしゃ}当事者による「性別」^{せいべつ}欄削除^{らんさくじょ}の運動^{うんどう}が展開^{てんかい}される
- 「JIS規格」^{きかく}から履歴書^{りれきしょ}の様式^{ようしき}が削除^{さくじょ}される
- 大手文具メーカー^{おおてぶんぐ}が性別欄^{せいべつらん}の記載^{きざい}がない履歴書^{りれきしょ}の販売^{はんばい}を開始^{かいし}する
- 厚生労働省^{こうせいろうどうしょう}が「性別」^{せいべつ}欄^{らん}を任意記載^{にんいきざい}とする履歴書様式例^{りれきしよようしきれい}を公表^{こうひょう}する（2021^{ねん}年）

トランスジェンダー^{とうじしゃ}当事者による
ながねん^{ながねん}にわたる運動^{うんどう}の成果^{せいこ}として、
けいざいさんぎょうしょう^{けいざいさんぎょうしょう}に1万人署名^{まんにんしよめい}が提出^{ていしゅつ}
される。経済産業省^{けいざいさんぎょうしょう}がJIS規格^{きかく}
履歴書^{りれきしょ}の見直し^{みなおし}を指導^{しどう}した結果^{けっか}、
どうりれきしょ^{どうりれきしょ}そのものが削除^{さくじょ}される
結果^{けっか}となった。
その後^ご、厚生労働省^{こうせいろうどうしょう}はJIS規格^{きかく}
履歴書^{りれきしょ}に替わる履歴書様式例^{りれきしよようしきれい}を
2021^{ねん}年に公表^{こうひょう}した。この履歴書^{りれきしょ}で
は、「性別」^{せいべつ}欄^{らん}が任意記載^{にんいきざい}となって
いる。

2025^{ねん}年

統一応募用紙の改訂（5回目）

- 「性別」^{せいべつ}欄^{らん}が削除^{さくじょ}される

こうせいろうどうしやうりれきしよようしきれい^{こうせいろうどうしやうりれきしよようしきれい}の制定^{せいてい}を
ふ^ふ踏まえ、また選考^{せんこう}と直接^{ちよく}関係^{せつかんけい}のな
い個人情報^{こじんじやうほう}などに配慮^{はいりよ}した見直し^{みなおし}
の必要性^{ひつようせい}から、「性別」^{せいべつ}欄^{らん}が削除^{さくじょ}さ
れる。

じんけんいしき たか とういつ
人権意識の高まりとともに、統一
おうぼうし かいてい かさ
応募用紙は改訂が重ねられてきまし
た。また、いっばん しょう りれきしょ
もその成果を踏まえた見直しが行わ
れてきました。きぎょう なか おうぼ
書類から「顔写真」「ファーストネー

ム（した なまえ）」「せいべつ らん さくじょ
性別」欄を削除し
たところもあります。とういつおうぼうし
統一応募用紙
のこれまでのとりく かくにん
取組みを確認しなが
ら、アップデートされたこうせい さいよう
公正な採用
せんこう カタチについて、ぎろん すす
選考のカタチについて、議論を進め
るひつよう
必要があります。

ぶん／ふくおかけんじんけんけいはつじょうほう じぎょうか
文/福岡県人権啓発情報センター 事業課

お知らせ

へのまつじんけんれきしかん おおさかふさかいし
舩松人権歴史館（大阪府堺市）

じんけん してん か りれきしょ ぶらくさべつ じんけんいしき いま かんが
「人権の視点から変わる履歴書一部落差別と人権意識の今を 考える」

へのまつじんけんれきしかん きょうりょく え どうかん ねん がつ かいさい きかくてん
舩松人権歴史館のご協力を得て、同館で2023年10月に開催された企画展を

れきしてき しりょう てんじ
歴史的な資料とともに展示します。

ほんてんじ ふくおかけんじんけんけいはつじょうほう だい かいとくべつてん シューカツ
（本展示は、福岡県人権啓発情報センター第59回特別展「就職活動のリアルー

こうせい さいようせんこう かんが どうじかいさい
公正な採用選考について 考える」で〔同時開催〕するものです。）

かいき ねん がつ にち ど がつ にち にち
会期：2025年7月19日（土）～9月28日（日）

かいじょう ふくおかけんじんけんけいはつじょうほう かいとくべつてんじしつ
会 場：福岡県人権啓発情報センター（クローバープラザ7階特別展示室）

トピックス 声をあげる、社会を変える

就職差別につながる質問項目を排した全国統一応募用紙。その背景には、部落解放運動と同和教育の長年にわたる取り組みがあります。さらに、就職の当事者である高校生も大きな役割を果たしました。高校生が声を上げたことで、社会が変わった事例をご紹介します。

事例Ⅰ) 違反質問に対して、高校生がとった言動

ある高校生が就職試験を受けて帰ってきた後のこと、学校へ提出した受験報告書には「不適正選考が行われた」とあったのです。そのことを詳しく聞くと、アンケート用紙の記入と提出が求められ、そこには「親の職業・学歴」「きょうだい」のことなどに関する項目があり、面接時にも同じ質問がされたとのことでした。

当該の高校生は、試験会場でアンケート用紙を配布した方に「このアンケートには答えられない。面接でも答えられない。」と伝えました。しかし、面接でも同じように聞いてき

たので、「差別につながる質問ですから、やめてください。」と伝えたのです。その一連の話を生徒から聞いた教科担任の先生が、その対応への感謝を伝えたところ、「僕が答える」と、彼らの就職を不利にすることになる。そのようなことはできなかった。」とその子は答えたそうです。

彼らとは、部落解放研究会で活動している生徒で、日頃の活動も見ており「出自をさらして差別と闘っている、友だちのために頑張っている、そんな子が不利になるようなことをしたらいかんでしょう。」と続けたのでした。

出典) 『福岡県高同教ブックレットⅠ号 統一応募用紙が導く人権文化の創造』小西清則著(福岡県高等学校人権・同和教育研究協議会) P16～18 から引用

事例2) 熊本の高校生が受けた就職差別

熊本県の高校生が就職試験の際
に、血液検査を実施されました。

当該生徒は、高校に入学して3

年間、生活や教育活動には何の支障

もなく、健康診断でも問題がなかつ

たのですが、この検査でのみ異常値

がでました。そして、そのことによ

り、企業側が合否判断をなかなか出

さなかったのです。企業側は、

血液検査の数値と、学校が水俣市に

あることにこだわっていたようでした。

担任の教員は専門医からも学

び、血液検査を実施することの

問題性に気づき、異議申し立てをしました。

この時期に、全国各地で増えてい

た採用試験時の血液検査にも、各地

からの異議申し立てが相次ぎ、特に

この熊本からの提起は、労働行政に

強く響きました。

ここ福岡では、血液検査が「申合

せ」の項目に立てられていなかった

ことに対して、「公正・公平な採用

選考に反する」との異議申し立てを

行い、これにより、申合せ2の

(3)が追加された。

申合せ2(3) 採用選考時にいわゆる「血液検査」などの健康診断を実施する

場合には、健康診断が応募者の適性と能力を判断する上で、職務遂行上必要か

どうか医師(産業医等)と慎重に検討すること。

出典)『福岡県高同教ブックレット1号 統一応募用紙が導く人権文化の創造』

小西清則著(福岡県高等学校人権・同和教育研究協議会) P26~28から引用

しゅうしょくかつどう さいようせんこう 就 職 活 動 と 採 用 選 考

だいがくせい き と ちょうさ — 大 学 生 聞 き 取 り 調 査 か ら —

だいがくせい せんもんがっこうせい しゅうしょく さい
大 学 生 や 専 門 学 校 生 の 就 職 に 際
しては、かいしゃどくじ
会社独自のエントリーシート
のしょう
使用やインターンシップのどうにゅう
導入に
より、せんこう もんだい
選考プロセスに問題があっても
おもて で じょうきよう
表に出にくい状況があります。

ふくおかけんじんけんけいはつじょうほう
福岡県人権啓発情報センターでは、

しゅうしょくかつどう けいけん だいがく ねんせい めい
就 職 活 動 を 経 験 し た 大 学 4 年 生 25 名
をたいしょう き と ちょうさ じっし
対象とした聞き取り調査を実施し
ました。

ほんこう ちょうさけっか おも ないよう
本稿では調査結果の主な内容を
しょうかい しゅうしょくかつどう さいようせんこう
紹介しながら、就職活動と採用選考
のかだい かんが
の課題について考えます。

き と ちょうさ けっか とくべつてん シューカツ こうせい さいようせんこう かんが
聞き取り調査の結果をまとめた特別展「就職活動のリアル～公正な採用選考を考える」
は、2025年7月19日～9月28日の会期で、クローバープラザ7階特別展示室で開催します。

Ⅰ だいがくせい しゅうしょくかつどう 大 学 生 の 就 職 活 動

き と ちょうさ がくせい おお
聞き取り調査した学生の多くは、
ねんせい なつごろ しゅうしょくかつどう ほんかくか
3 年生の夏頃に就職活動を本格化
させています。ない ない てい かくとく
内（々）定を獲得す
るのが4年生の7～9月ですので、
がくせい やく ねんかん がくぎよう へいこう
学生は約1年間、学業と並行して
しゅうしょくかつどう
就職活動をしていることになりま
す。せいふ がくぎよう えいきよう けねん
政府は、学業への影響を懸念
してそつぎょうねん じちよくぜん がつついたち
卒業年次直前の3月1日を
「しゅうかつかいきんぴ きぎょうがわ
就活解禁日」とするよう企業側
にようせい
要請してきました。しかし、ひと
でぶそく さいよう いそ きぎょうがわ
手不足のなか採用を急ぐ企業側と

なっとく ないてい さいご め ぎ
納得のいく内定を最後まで目指す
がくせい いこう しゅうしょくかつどう
学生の意向もあって、就職活動は
「そうきか ちょうきか
早期化・長期化」しているのが
じつたい
実態です。

がくせい きじゅん しぼうさき
学生はどのような基準で志望先
えら おお
を選んでいるのでしょうか。多かつ
たこた しょうしゅ ならん
答えは「やりがい・職種」に並ん
でふくりこうせい じゅうじつ きゅうじつすう
で「福利厚生の充実」や「休日数」
です。また「じっさい しゃいん き
実際に社員に聞いて、
そこがかぜとお よ しょうば
風通しの良い職場かどうか
をみていました」「きゅうよ
給与よりもワー
クライフバランスです」といったこえ
声

も聞かれました。学生は<人間関係
を中心とした就労環境>を重視
していることがうかがわれます。

2 採用選考の実態—不適切な質問を 経験したことがありますか？

厚生労働省は、求職者の本籍地
や家族に関する事項、思想信条にか
かわる事項などを聞くことは、就職
差別につながるとして注意をうなが
しています。

この「不適切な質問」の経験につい
てたずねたところ、学生の7割が「聞
かれたことがある」と回答していま
す。「家族の構成」や「親の職業」、
「尊敬する人物」、「出身地」など本人
の適性や能力と関係のない質問です。
オンライン入力フォームで精神障
がいの有無を聞かれた学生がいます。

業務に直接かわりのない病歴・
健康状態を採用選考時に把握するこ
とは認められていません。

不適切な質問に加えて「モヤモヤ
する質問・不快だと思った経験」につ
いてもたずねました。「面接官の態度
(高圧的、いいかげんな受け応え)」、
「サイレントお祈り(不採用の会社

から一切連絡がない)」などがあげら
れています。

学歴(大学名)による水面下でのふ
るい分けを「学歴フィルター」と呼ん
でいます。学生の一人は、「有名大学
に有利だと言われている企業の
説明会に申し込んだところ、予約が
と取れませんでした。案内メールが来
てすぐに申し込んだから空いている
はず。国立大生は予約を取れていた
ので、フィルターはあると思います」。

面接官が男性ばかりであることに
違和感を覚えた学生がいます。最終
面接で、男性の幹部社員から「わが社
は女性管理職の登用に力を入れて
います」と熱心にアピールされた
彼女は、この会社の本気度を疑って
います。

3 不適切な質問の認識と対応

聞いてはいけない「不適切な質問」
があることを「知っていた」学生は、
6割程度にとどまっています。

また、前述した「不適切な質問」
や「モヤモヤする質問・不快だと思
った経験」のある学生にどのように
対応したかたずねたところ、大半が

「そのまま^{こた}答えた」・「^{こた}答えをはぐらかした」と回答^{かいとう}しています。面接^{めんせつ}後^ごに大学^{だいがく}の就職^{しゅうしょく}課^かや家族^{かぞく}に「相談^{そうだん}した」という学生^{がくせい}は、わずかです。

一方^{いっぽう}で、「それ以降^{いこう}の選考^{せんこう}をやめる」・「内定^{ないてい}を断^{ことわ}る」という選^{せん}択^{たく}をした学生^{がくせい}がいます。インターンシップでハラスメントを受けた学生^{がくせい}は、大学^{だいがく}を通じて研修^{けんしゅう}中止^{ちゅうし}を申し入れました。大手企業^{おおてきぎょう}の最終^{さいしゅう}面接^{めんせつ}で、社長^{しゃちょう}も含めた面接官^{めんせつかん}のやる気^きのなさ^{なさ}をみて、この会社^{かいしゃ}の内定^{ないてい}を断^{ことわ}った学生^{がくせい}もいます。学生^{がくせい}の一人^{ひとり}は、「そのような態度^{たいど}をとる社員^{しゃいん}がいる」ということは、きっとその会社^{かいしゃ}は就労^{しゅうろう}環境^{かんきょう}も悪いはずだ」とその判断^{はんだん}の理由^{りゆう}を述べています。

4 学生^{がくせい}が評価^{ひょうか}する採用^{さいよう}選考^{せんこう}

今回^{こんかい}の調査^{ちようさ}では、「これはよい方法^{ほうほう}だ」・「工夫^{くふう}されている」と感じた採用^{さいよう}選考^{せんこう}についてもたずねました。

○「面接^{めんせつ}の評価^{ひょうか}ポイントがあらかじめ伝えられ、終^{つた}了^{りょう}後^ごには人事^{じんじ}担当者^{たんとうしゃ}から良かった点^よや気づいた点^{てん}について説明^{せつめい}がありました」

○「面接^{めんせつ}でのやり取り^とが次の面接官^{つぎめんせつかん}

に引き継^ひがれ、そこから質問^{しつもん}がはじまった。応募者^{おうぼしゃ}一人ひとり^{ひとり}をしっかりと見てくれていると感じました」

企業^{きぎょう}は「人物本位^{じんぶつほんい}の採用^{さいよう}」をかかげますが、学生側^{がくせいがわ}にとってどのような基準^{きじゆん}で採否^{さいひ}が決まるのかは不透明^{ふとうめい}です。評価軸^{ひょうかじく}のはっきりした選考^{せんこう}システムは、他の学生^{ほかがくせい}からも好評^{こうひよう}です。

○「『面接^{めんせつ}では大学名^{だいがくめい}を伏^ふせてください。出身地^{しゅっしんち}や家族^{かぞく}に関する^{かん}こと、結婚^{けっこん}の予定^{よてい}なども話^{はな}さなくて大丈夫^{だいじょうぶ}です』と言われま

した」。この企業^{きぎょう}は面接終^{めんせつしゅうりょう}了^ご後にエントリーシートを提出^{ていしゅつ}させています。あとで応募者^{おうぼしゃ}の学歴^{がくれき}を知^しることになったとしても、これをベースにして評価^{ひょうか}する力^{ちから}は**ずいぶん**と弱^{よわ}まるのではないで

5 人材確保^{じんざいかくほ}に欠かせない人権意識^{じんけんいしき}

就^{しゅう}職^{しょく}差別^{さべつ}への長年^{ながねん}にわたる取り組^とみによって、「差別^{さべつ}につながる情報^{じょうほう}は集^{あつ}めない／聞^きかない」ルールがつくられてきました。最近^{さいきん}では、性別欄^{せいべつらん}に加えて顔写真^{くわかおじゃしん}やファーストネーム(下の名前^{したなまえ})を除いた応募書類^{おうぼしょるい}

を^{どうにゅう}導入し、^{わだい}話題を^よ呼んだ^{きぎょう}企業もあります。

しかし一方で、^{いっばう}差別^{さべつ}につながる
「^{ふてきせつ}不適切な^{しつもん}質問」やハラスメントが
^{のこ}残っています。^{さいよう}採用や^{せんこう}選考にほと
うに^{ひつよう}必要な^{じょうほう}情報^{おうぼしゃ}なのか？応募者を
どこかで^{きず}傷つけ、^{はいじよ}排除しているの
ではないか？それを^と問い^{なお}直す^{いしき}意識、つ
まり^{じんけんいしき}人権意識^{こうどう}と^{きぎょう}行動が^{もと}企業に求めら
れています。

^{めんせつ}面接で^{くや}悔しい^{おも}思いをしても、^{たいはん}大半
の^{がくせい}学生は^{だれ}誰にも^{そうだん}相談していません。
^{がくせい}学生は^{ひがいしゃ}被害者ではありますが、^{たいせつ}大切
なのは^{けんり}権利が^{しんがい}侵害されたときに
^{もんだいか}問題化することです。これによって、
^{さいよう}採用や^{しょくば}職場で^{さべつ}差別がなくなっていく
きっかけになります。そのためには、
^{だいがく}大学も^{ふく}含めた^{きょういく}ワークルール教育が
^{じゅうよう}重要です。

^{しょうしか}少子化により^{しんこく}深刻な^{ひとでぶそく}人手不足の
^{じだい}時代が^{つづ}続きます。^{しゅうしょくひょうがき}就職氷河期なら
^{さいようひょうがき}ぬ採用氷河期だと呼ぶひともいます。

^{ぜんじゆつ}前述したとおり、^{がくせい}学生は^{しぼうさき}志望先を^{えら}選
ぶ際、その^{しょくば}職場が^{ろうどうしゃ}労働者ファースト
になっているかどうかを^{じゅうし}重視してい
ます。また、^{じんけん}人権に^{おとんちゃく}無頓着な^{せんこう}選考プ
ロセスがあった場合、「^{ばあい}選考を^{せんこう}とりや
める」、「^{ないてい}内定を^{ことわ}断る」といった^{せんたく}選択
をする^{がくせい}学生がいます。^{ほうどう}報道で^{わかもの}若者の
^{りしよくりつ}離職率の高さが^{たか}話題^{わだい}になっています
が、^{ちょうさ}調査に^{さんか}参加した^{がくせい}学生の多くは、
^{ていど}程度の^さ差は^{てんしよく}あれ「^{しょうらい}転職」を^{しょうらい}将来の
^{せんたくし}選択肢^{ひと}の一つとして^{いしき}意識しています。

^{きぎょうがわ}企業側としては、^{いよく}意欲と^{のうりよく}能力のあ
る^{じんざい}人材を^{かくほ}確保し、^{じんざい}せっかくの^{じんざい}人材が
^や辞めないように^{ろうどうかんきょう}労働環境を^{とどの}整える
^{ひつよう}必要があります。そのためには、^{さいよう}採用
から^{しゅうろう}就労まで^{ろうむ}労務・^{じんじかんり}人事管理の^{ぜんぱん}全般
にわたって^{じんけんいしき}人権意識を^{てってい}徹底させるこ
とが^{だいじ}大事です。^{うらがえ}裏返せば、^{じんけんいしき}人権意識
のない^{きぎょう}企業には、^{じんざいかくほ}人材確保が^{むずか}難しい
^{じだい}時代になったと^い言えるのではないで
しょうか。

「就 職 差 別」について 考 える

(公財)福岡県人権啓発情報センター館長 谷口研二

絵本『とうちゃんはトビ』に「胸は
って生きてほしい」という聞き書きが
載っています。語り手の「忠さん」を
私たちは「ちゅうさん」とよび、地域
の子どもたちは「ちゅうおいちゃん」
とよんでいました。

忠さんの語りを一部引用します。

“同じ部落(むら)から一緒に小学校に
入学したのは11人。卒業したのは私
を入れて3人だけ。そのとき他の子た
ちはもう「働いていた」” —1951年
のことです。

“中学卒業時には地場の大手企業の
採用試験を受け、学科合格するも面接
で不採用。他の地元企業も面接で全部

だめ。結局、先生が父と話して「採用
試験には受からんから高校にいかせ
よう」となり、県立高校へ。でも、高校
卒業時の就職は「中学のときとま
ったく同じ」だった。” —1957年のこ
とです。

高校時代にはこんなことがありま
した。

“試験勉強中、父が「勉強して何
になるんか。はよう寝れ」と言って
電灯を消す。電気代のこともあるので
腹は立たない。父が寝入ったらそっと
起きて勉強を続ける”。

忠さんは、「あのとき父は何を言お
うとしたんでしょうか。『勉強できて

もどうせ差別の壁が……』、『俺は学校

行けんやったけどしっかり生きとる

ぞ』……、いろんな思いが入り混じっ

た言葉だったのでしょう」と振り返り
ます。

それから 8 年後 (1965 年) に 同和

対策審議会答申が出されます。忠 さん

に 現れた問題は部落差別という人権

問題であり解決すべき社会課題だと

いうことが示されました。

その後の「全国統一応募用紙」制定

(1973 年)の経過や改訂の経緯等につい

ては第 59 回特別展(※)を参照くださ
い。

差別に気づき、仲間と語り合い声を

あげた高校生や先生たち。忠 さんをは

じめとした被差別部落の人々。学校、

ハローワーク、事業所、企業、行政…

…が連携して、社会に組み込まれた

差別の仕組みを解いていくために重ね

てきた取り組みに学びたいと思いま
す。

※第 59 回特別展「就職活動のリアル～公正
な採用選考を考える～」(2025.7.19～同
9.28)