

大分市「人権を考える講演会」を開催します

大分市では、差別をなくす運動月間の取り組みのひとつとして、毎年「人権を考える講演会」を開催しています。人権啓発のリーダーとして活躍が期待される企業関係者をはじめ、多くの皆様のご参加をお待ちしております。

あなたも人権について学んでみませんか？

- 【日 時】平成25年8月27日（火） 開演：13:30～（開場：13:00～）
【会 場】ホルトホール大分 3階 大会議室（大分県大分市金池南一丁目5番1号）
【演 題】「**同和問題の今～そして、これから**」
【講 師】稲積 謙次郎 氏

＜講師プロフィール＞

ジャーナリスト(元西日本新聞社編集局長)

1956年(昭和31年)西日本新聞社に入社。

社会部長、政治部長、常務取締役編集局長などを歴任。

1981年(昭和56年)西日本新聞で展開した同和問題キャンペーンで、マスコミ界のタブーを打ち破ったとして日本新聞協会賞を受賞。

公職として、元総務庁地域改善対策協議会委員を務め、1996年(平成8年)国の新しい同和行政の基本方策についての意見具申に関わる。

その後、多くの自治体の人権行政指針の策定に携わってきた。

現在、福岡県人権施策推進懇話会会長、北九州市人権施策審議会会長、太宰府市教育委員長などを務める。

2013年(平成25年)法務省委託研究・有識者検討委員会委員として「国のこれからの人権啓発のあり方」について提言した。

著書「ヒューマンライツは複数形ージャーナリストの直眼斜眼」(西日本新聞社刊)など多数。

【対 象】公正採用選考人権啓発推進員、事業所で人権研修、啓発業務に関わる方
一般の方も参加できます。

【申込方法】事前の申し込みは特に必要ありません。

※公正採用選考人権啓発推進員の方は、別途ハローワーク大分から案内が届きますので、その指示に従ってください。

【参 加 料】**無料**

【主 催】大分市教育委員会、ハローワーク大分



☆詳細は、下記へお問い合わせください！

【お問い合わせ先】

大分市教育委員会 人権・同和教育課 TEL:097-537-5651

ハローワーク大分 事業所援助部門 TEL:097-534-8609 (内線:69)

大分市商工農政部 商工労政課 TEL:097-537-5964

お知らせ

『ワークLIFEおおいた』は、大分市ホームページからもダウンロード(カラー版)できますので、ご利用ください。今後も、雇用・労働に関する様々な情報をお届けします。ぜひ本紙をご活用ください！

ワークLIFEおおいた 2013年8月発行

大分市 商工農政部 商工労政課
〒870-8504 大分市荷揚町2番31号
tel:097-537-5964 fax:097-533-9077
e-mail:rousei@city.oita.oita.jp
大分市ホームページからもご覧いただけます
<http://www.city.oita.oita.jp/>

ライフ

ワークLIFE おおいた

第16号

2013
Aug

7月20日ホルトホール大分が オープンしました!



1階の人権啓発センター(愛称:ヒューレ おおいた)では、人権啓発のための情報発信、学習・交流・相談事業などを行っています。ぜひ、ご利用ください。

◆ トピックス ◆

- 公正な採用選考をめざしましょう
- 大分市「人権を考える講演会」を開催します

人権が守られる社会にするために！～身近な人権問題～

「人権は大切」「差別はいけない」と誰もが思っていますが、人権の問題は、身のまわりのふとしたことから起こっています。

どのようにすれば、誰もが共に生きる喜びを実感できるのか、次の身近な例をもとに考えてみましょう。

1. 人を見かけだけで・・・

わたしは、駅の階段でつまずいて転び、一人では歩けない状態になりました。

多くの人たちが通り過ぎていく中、鼻と耳にリングをした黒のジャンパーを着た男性が近づいてきました。



わたしは「えっ?!」と思いました。ところが、彼は「大丈夫ですか?」と声をかけ、わたしをおんぶし、外に連れ出して公園のベンチに座らせてくれました。わたしは、人を見かけだけで判断してはいけない、と肝に銘じました。

人に対する先入観を持たないようにするために、いろんな生き方の人々とのふれあいを大切に、互いの違いを認めあいましょう。

2. 出身校は・・・

職場の仲間と一緒にバスを待っていると、同僚が「今度の息子の担任はね、俺の出身大学よりずいぶんランクが下なんだよ」と話し始めました。



すると、もう一人の同僚も「そうか、俺のところもそうだよ」と言ったとき、わたしは、「教師を出身校でとやかくいうのはどうかな?」と言ったのですが・・・。

社会の中で、出身校で人にランクをつけるようなことは、差別の芽を育てることにつながるのではないのでしょうか。学歴や肩書きだけで、人の値打ちを決めつけることはいけないことです。

3. 聞かれないこと・・・

温泉で、一緒になった人と話していたとき、何気なく「どちらから来たのですか」とたずねました。すると彼女は、少し間をおいて「〇〇市からです」と小さな声で答えたのです。



わたしは、聞かれないことだと思ったので、聞くことを止め、話題を変えました。

人は、だれでも言いづらいことや言えないことがあり、そのことで辛い思いをすることがあります。相手の立場に立った会話に心がけましょう。

暮らしの中にある何気ないできごとの中で、人権にかかわる場面に出会うことがあります。さまざまな人権問題の解決には、まず、身近なところから行動することが求められています。

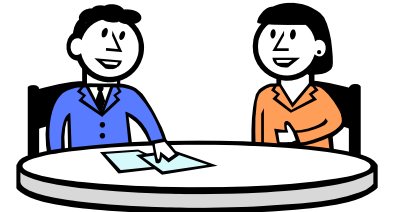
公正な採用選考をめざしましょう

雇用主の皆様方には、応募者の基本的人権を尊重した『公正な採用選考』を行うため、公正な採用選考の考え方についてご理解をいただき、積極的な取り組みをお願いします。

1. 公正な採用選考の基本的な考え方

募集・採用選考にあたっては、次の3点を基本的な考え方として実施することが大切です。

- ①募集に当たり広く応募者に門戸を開く
- ②「人を人として見る」人権尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重する
- ③応募者の適性・能力のみを基準として採用選考を行う



2. 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具体的事項として、少なくとも11事項をあげることができます。

- | | |
|------------------------|-----------------------------|
| ①本籍・出生地 | ②家族の状況（職業・続柄・地位・学歴・収入・資産など） |
| ③住宅状況（間取り・部屋数・住宅の種類など） | ④生活環境・家庭環境 |
| 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・学生運動など社会運動 |
| | ⑪購読新聞・雑誌・愛読書 |

（なぜこのような質問はいけないのか）

就職の機会均等とは、誰でも自由に自分の適性や能力に応じて職業を選べるということです。応募者本人の適性、能力に関係ない質問を行うことは基本的人権を尊重しているとは言えないからです。

3. 企業における人権問題への取り組み

企業は、社会の一員として基本的人権を尊重した行動が求められますが、近年は特に、CSR（社会的責任ある活動）という観点からも、「人権尊重」や「差別撤廃」に対する取り組みが重要視されてきています。

4. 公正採用選考人権啓発推進員制度

雇用主が、同和問題などの人権問題について正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行っていただくため、従業員30人以上及び過去に学卒求人を提出した事業所等に「公正採用選考人権啓発推進員」を選任していただいています。

この記事は、大分労働局・ハローワークの発行しているリーフレットを引用しています。

公正な採用選考を行うための詳細な資料は、ハローワークに用意していますので、お問い合わせください。

【お問い合わせ先】

ハローワーク大分 求人第2部門 TEL：097-534-8609

