

授業案③④ 差別一般

1 対象

中学校3年生～高校生向け

2 授業の概要・ねらい

差別を差別感情（気持ちの問題）と制度における差別（制度の問題）にジャンル分けし、1コマ目に差別感情、2コマ目に制度における差別を扱う。

・ 人権

人権が守られている状態はどんな状態かを安心・自信・自由のキーワードを使って理解する。

・ 差別

差別感情（1コマ目）と制度における差別（2コマ目）の内容を理解する。

憲法14条の平等について理解する。

・ 差別意識に基づく行動

事例を検討し、発言が差別意識に基づく言動と言えるか、人権が侵害されているといえるかを検討する。ヘイトスピーチ、外国人への暴行など、差別意識に基づいた場合、人権侵害がエスカレートした実際の事例を紹介する。

困りごとを解決する手段として、差別・いじめ等の人権侵害（安心・自信・自由を傷つける）手段を選択することが間違いであると理解する。

3 授業の流れ

1 限目

1限目は、差別感情について考える事例とグループディスカッションで授業を構成。

(1) 導入（5分）

弁護士の紹介（簡単に済ませる）。

(2) 展開1（5分）

世界人権宣言・平等について説明する。

○人権とは何だろうか。

世界人権宣言1条、憲法11条の紹介。

⇒人権は、生まれながらに持っているもの、

弁護士の仕事とは？

- ・自己紹介
- ・弁護士は人権を守る仕事

弁護士法 第一条 弁護士は、基本的人権を擁護し、社会正義を実現することを使命とする。
2 弁護士は、前項の使命に基き、誠実にその職務を行い、社会秩序の維持及び法律制度の改善に努力しなければならない。」

人権って何だろう？

・ **世界人権宣言 第1条**
 すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。

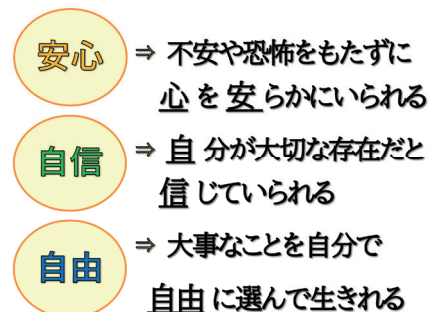
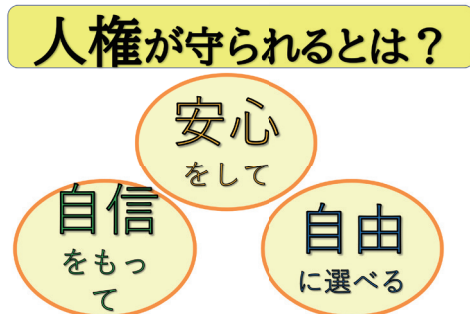
生まれながら、すべての人に平等にある権利

・ **憲法 第11条**
 国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与えられる。

人間らしく生きる権利など

○人間らしく生きる権利とはどういうことか。

「人権が守られている状態」を「安心」「自信」「自由」のキーワードを使って説明。



(3) 展開2 (5分)

世界人権宣言2条、憲法14条の紹介。→「差別」「差別されない」と出てくるが、差別とは何かの説明はない。

○差別にはどのようなものがあるか。

⇒人種差別、男女差別、容姿による差別、学歴に差別など

人種差別撤廃条約1条を例に出し、「差別」あらゆる公的な生活分野で平等に人権や基本的自由を認識、享受、行使することを妨げ、害する目的や効果をもつあらゆる区別、排除、制限、優先と定められていることを紹介。

○差別感情（意識）とは何か。

→「差別」とはどのようなものかについて、「見下し」と「遠ざけ」という判断基準を伝え、自身で判断できるようにする。

差別には、個人の意識に基づく差別的言動、個人の差別感情が集団化した制度における差別があることを意識させる。

(4) 展開3 25分

創作事例1を紹介。

差別ってなんだろう

どのような差別があるか考えてみよう。
自分が、差別を受けた、と感じることはあるかな？

世界人権宣言

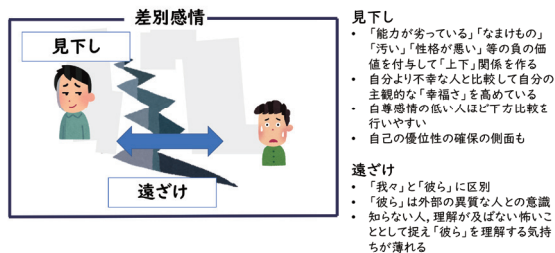
すべて人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる。

差別って何だろう？ どのようなことが差別？

・人種差別撤廃条約 第1条

「人種差別」とは、人種、皮膚の色、世系又は民族的若しくは種族的出身に基づくあらゆる区別、排除、制限又は優先であつて、政治的、経済的、社会的、文化的その他のあらゆる公的生活の分野における平等の立場での人権及び基本的自由を認識し、享受し又は行使することを妨げ又は害する目的又は効果をもつるものをいう

事例から考える ～差別感情（差別意識）とはなにか～



事例から考える ～差別感情（差別意識）～

Aさん



- 日本人の父親とフィリピン人の母親との間に生まれる
- 両親は離婚、母親、妹の3人暮らし。母親は夜間営業の飲食店勤め。
- Aさんは他人とコミュニケーションをとるのが苦手。特に大勢の友人の中で過ごすと考えがまとまらなくなり、強い言葉を発してしまったり、反対に無言になってしまったりすることがある。他方で、何かを思いついたときには、ひたすら自分の意見を話し続ける一面もあり、クラスメイトの中にはAさんとグループになるのを嫌がる人がいた。発達障害とのうわさ、障害者手帳を持っているとのうわさがある。
- Aさんは、見た目の違い、コミュニケーションが苦手なことから、同級生や友人にからかわれていた。
- 今も同級生の一部から直接・間接に言われる。

(Fのあだ名として)「フィリピン」「F(フィリピンを略した)」「ピーナ(フィリピーナを略した)」

(進路を考える際)「障害者枠で就職するんだろ」「楽な就活してんな」

(Fがぼろぼろの靴を履いていたため)「Fやばいじゃん、金足りんの?」「出稼ぎでしょ?」

(外国人の話題の時)「外国人って集まると犯罪するじゃん」

(Aさんが黙っているときに)「日本語分かる?」

「はったつ」「アスペ」

9

グループディスカッション

- 発言ごとに、①発言したクラスメイトがそのような発言をしたのはなぜだと思えるか、
 ②各発言は差別的な発言だと思うか、思う場合はどのような差別感情に基づいた発言か考える、
 ③Aの安心・自信・自由がどうなっているか考える。

ここでは、「あだ名として『フィリピン、F、ピーナ』と呼んだ」「外国人って集まると犯罪するじゃん」「はったつ、アスペ」という内容ごとに検討する班を分ける。

各班から発表。

各班の発表の後、改めて①～③を整理する。

①については、「その場の話に合わせた」「面白いから」「言い始めた人に同調した」「そこまで悪い言葉と思わなかった」など、発言した人にとっては軽い気持ちなどが引き金となって各発言をしていた可能性に気づいてもらう。

②については、クラスメイトの発言でAの安心・自信・自由が傷ついていることに気づいてもらい、クラスメイトの言動には、外国ルーツを持つ人への差別、経済的弱者への差別、見た目の差別、職業差別、外国人差別、障害

● Aのあだ名として「フィリピン」「F」「ピーナ」

発言した理由

- 見た目への違いに注目したあだ名。それほどの意味はない。みんなが言っているから。からかい。

発言は差別意識に基づくか

- …外国にルーツを持つ子どもへの差別
- 出自をことさらにあだ名にする必要がない。見下す意識。
- 少数派の相手を「自分たちとは異なる」として遠ざける意識。

Aさんの安心・自信・自由はどうなっているか？

「みんなとは異なる」と繰り返し強調されることで、安心、自信、自由がない。

● (外国人の話題になった時)「外国人って集まると犯罪するじゃん」

…外国人が集まると犯罪をするというレッテルはり、根拠のない見下し、犯罪をする集団として「遠ざける」意識(外国人差別)

発言した理由

外国人が集まると犯罪すると誰から聞いたことがあった。Aに対して警戒感(嫌な気持ち?)があった。

発言は差別意識に基づくか

外国人を犯罪と結びつけて見下し、自分たちのコミュニティから遠ざけようとしているため、差別意識がある。

Aさんの安心・自信・自由はどうなっているか？

Aさんは、犯罪と結びつけた目で見られており、安心できない。自信もなくなる。また、自分の行動がみんなから否定的にとらえられているのではないかと感じ、自由がなくなる。

12

言でAの安心・自信・自由が傷ついていることに気づいてもらい、クラスメイトの言動には、外国ルーツを持つ人への差別、経済的弱者への差別、見た目の差別、職業差別、外国人差別、障害

者差別などの意識がクラスメイトの各発言に隠れている可能性があることを指摘し、差別感情が「見下し」と「遠ざけ」からできていることを説明する。

③については、クラスメイトの発言でAの安心・自信・自由が傷ついていることに気づいてもらう。

(5) 展開4 10分

ヘイトスピーチ、技能実習生暴行等を題材として、差別意識がエスカレートした実際の事例を紹介

ヘイトスピーチとは？

- ・特定の国の出身者であること又はその子孫であることのみを理由に、日本社会から追い出そうとしたり危害を加えようとするなどの一方的な内容の言動が、一般に「ヘイトスピーチ」（内閣府「人権擁護に関する世論調査（平成29年10月）」より）。
- 例えば、
 - (1)特定の民族や国籍の人々を、合理的な理由なく、一律に排除・排斥することをあおり立てるもの 「〇〇人は出て行け」、「祖国へ帰れ」など
 - (2)特定の民族や国籍に属する人々に対して危害を加えようとするもの 「〇〇人は殺せ」、「〇〇人は海に投げ込め」など
 - (3)特定の国や地域の出身である人を、著しく見下すような内容のもの 特定の国の出身者を、差別的な意味合いで昆虫や動物に例えるものなど

- 「はったつ」「アスペ」

発言した理由

コミュニケーションが難しかったから（クラスメイト）。発達障害だというわさがあったから。

発言は差別意識に基づくか

- ・…言い方からして、あざけりの気持ち、障害者が劣等であることを「見下す」発言（障害者差別）
- ・また、自分たちとは異なる存在という「遠ざけ」

Aさんの安心・自信・自由はどうなっているか？

みんなから見下されており、安心できない。すべてにおいて自信がなくなる。自分のどんなことも、発達障害のせいだと思われて自分のせいにされるため、自由に行動できない。

2013年ころ、在日韓国人へのヘイトスピーチ

- ・「良い韓国人も悪い韓国人も どちらも殺せ」
- ・「朝鮮人 首吊（つ）し毒飲メ 飛び降りロ」
- ・今年2月9日、在特会と友好関係にある団体主催のデモで掲げられていたというプラカードを目にした人の多くが、あつと息をのんだ。殺人教唆とも取れる言葉が、平然と踊っていたからだ。（「コリアンタウンで起きていること、憎悪は暴力に変わった」 朴 順榮（バク・スニ）/フリーライター 2013年7月16日公開）
- ・「ゴキブリ」「朝鮮人は国に帰れ」と叫ぶデモ（2013年3月31日 JCAST 記事参照）

- ・ヘイトスピーチを受けた人の、安心・自信・自由は害される
- ・話している人、聞いている人の差別意識も助長する

ヘイトスピーチ解消法

ヘイトスピーチについて、マスメディアやインターネット等で大きく報道されるなど、社会的関心が高まっていたことを受けて、国会において、「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律（平成28年法律第68号）」、いわゆる「ヘイトスピーチ解消法」が成立し、平成28年6月3日に施行された。

（基本理念）

第三条 国民は、本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消の必要性に対する理解を深めるとともに、本邦外出身者に対する不当な差別的言動のない社会の実現に寄与するよう努めなければならない。

(6) まとめ 5分

人を見下す気持ちは、対象が自分（達）より何らかの意味で「下」であるという意識であり、「能力が劣っている」「なまけものだ」「汚い」「性格が悪い」などのマイナスの価値を対象者に付与して「上下」関係を作る。人は自分と相手を比較して、自分より「下」にいる存在を作ろうとするものであり、これを「下方比較」という。人は自分より不幸な人と比較することによって、自分の主観的な幸福さ（well-being）を高めることができる。下方比較は主観的な幸福さの減少によって引き起こされるといわれており、自尊感情（self-esteem）の低い人ほど下方比較を行いやすい傾向にある。自己肯定感が低い人ほど、他者を「下」とみて自分の幸福感を満たそうとする

状況がある。

「遠ざけ」は、自分たちと被差別集団は異質であると扱うことである。「彼ら」と「我々」を明確に区別し、被差別集団は「外部」の自分たちとは異質な人々であるとする。犯罪者は自分たちとは全く違う特異な人たちだと「遠ざけ」る。外国人は、障害者は、あの人は、「自分たち（＝我々）」とは違う存在なんだと区別することが「遠ざけ」である。知らない人や知らないことには恐怖心が生まれ、怖いこととして捉えてしまったり、自分と違う「外部」の人たちを理解しようとしたりする気持ちが薄れる原因になる。「遠ざけ」は差別意識を高める大きな原因になっている。

事例ではクラスメイトは、Aがフィリピン人だということで、「自分たち」とは違う存在と遠ざけ、障害者、外国ルーツ、貧乏という「属性」からAを「下」として「見下す」意識を言葉にしている。

「属性」を理由に「見下し」「遠ざけ」る集団化した意識が差別。個人の差別感情が集団化して社会的な差別意識となる。

他者を「見下す」意識は多かれ少なかれ持っているかもしれないが、差別感情を公共の場に出すことは相手の安心・自信・自由を傷つける（＝いじめにもあたる）ので許されない。

「遠ざけ」（被差別集団の外部化）が外部である「彼ら」を理解しようとする気持ちを薄れさせ、知らない属性の人に対する恐怖心等を生み出す。

差別意識がエスカレートすると、ヘイトスピーチやハラスメントにつながりうる。

差別問題は遠い世界の出来事ではなく、現代日本での人権課題であることを理解させ、差別的言動の危険性を実感する。

これら差別的な発言は、「いじめ」にもなる。クラスで「おかしいよ！」と声を上げるのはすごく勇気がいるし、できないことも多いかもしれない。しかし反対の意見を言う人がいなければ、クラスの中でAさんのような人は見下される存在だという雰囲気、差別意識がその集団に出来上がる。発言していない人からすれば、自分は何も関わっていないはずなのに、差別意識がある集団に属していることになっている。集団としての差別意識は、意識的になくそうしなければ、いつの間にか出来上がっている。

2 限目

(1) 導入 5分

○中高生で、ジェンダーギャップを感じるか
高校生は実感しにくい例もあると思われる

性別によって受ける扱いが異なっていることってありますか？

女の子だから、お手伝いしなさいと言われる？	（男の兄弟よりも、手伝いを求められる）	女の子だから、見た目をちゃんとしなさいと言われる？	（男の子だと、化粧しにくい？）
・委員長、生徒会長は男の子のほうが多い？	（男の子が立候補していたら、譲っちゃう？）	・男の子だから、泣きなさいと言われた？	（悲しくても、泣きにくい？）

るので、自身が実感する男女差別があるかを聞く。

○仕事・家事・育児について、男女で違いはあるか

○社会においては、ジェンダーギャップが存在すると思うか

○社会においてジェンダーギャップが存在する要因は何だと思うか

社会の中で、議員、弁護士、管理職、医師に女性割合が低いことを指摘する

傾向として・・・

- ・「べき」かどうかは別として、
 - ・男性が「有償」（お金をもらえる労働）に従事し、女性が「無償」（お金をもらえない労働 ケア労働）に従事することが多い。
- ⇒家庭・社会になにをもたらしているか？

※無償でも、育児・家事などのケア労働は有償労働と同様か、あるいはそれ以上に評価されるべき労働であるが、個人的には、夫婦となった時に、有償労働を中心に担っている男性によるハラスメントにあうリスクを考えると、「無償」労働のみに従事するのは一定のリスクを感じる。

弁護士、裁判官、検察官は？

- ・裁判官、検察官（検事）、弁護士に占める女性の割合は、いずれも上昇しており、裁判官が22.6%（令和元（2019）年12月現在）、検察官（検事）が25.4%（令和2（2020）年3月31日現在）、弁護士が19.1%（令和2（2020）年9月30日現在）となっている。なお、令和3（2021）年3月現在、女性2人が最高裁判所の裁判官（全15人）に任命されている。
- ・司法試験合格者に占める女性の割合は、平成4（1992）年以降はおおむね2～3割で推移しており、令和2（2020）年は25.3%であった（1～1～10図）。

- ・男女共同参画基本計画では、2025年度末までに、検察官に占める女性の割合を30%とすることを成果目標として定めている。

司法職に女性が少ないことは、何をもたらしているか？

27

(2) 展開1 35分

事例2として、医学部入試事件の事例を把握してもらう。

教育基本法4条1項は「すべて国民は、ひとしく、その能力に応じた教育を受ける機会を与えられなければならない、人種、信条、性別、社会的身分、経済的地位又は門地によって、教育上差別されない」と定め、大学設置基準2条の2は「入試選抜は、公正かつ妥当な方法により行う」と定めている。

○一律に小論文の得点を減じた上で、男性現

仕事・家事・育児については、男性と女性で違いはあるかな？ 違うべきだと思う？

男性のほうが、外で仕事をしている時間が長い？

（男性は、外で仕事をしているべき？ 一家を支えるべき？）

女性のほうが、家事をしている？（食事、部屋・お風呂・トイレ掃除、洗濯、ゴミ出し、買い物）（女性が家事をするべき？）

女性のほうが、育児をしている？（赤ちゃんのお世話、保育園の送り迎え、病院に連れていく、赤ちゃん・子どもの寝かしつけ、宿題・学習のチェック、学校の持ち物チェック、衣類の買い揃え）（女性が育児をするべき？）

ライフイベント（出産、転勤、親族の介護・病気）のあるときに女性が仕事を辞めることが多い？（女性がやめるべき？）

日本の議員、管理職（部長や課長）、（校長先生、副校長先生）の女性比率

- ・女性議員と男性議員の比率 令和3（2021）年10月執行の総選挙では、候補者に占める女性の割合は17.7%、当選者に占める女性の割合は**9.7%**。
- ・女性の高校の管理職の比率 厚生労働省がきこころ発表した2022年度「雇用均等基本調査」結果によると、管理職に占める女性の割合は**12.7%**。
- ・公立の小・中学校、高校、特別支援学校に勤める女性管理職の人数は昨年4月1日現在で1万5103人となり、昨年度よりも746人増加したことが分かった。学校管理職に占める女性の割合は1・2ポイント増の22・3%。高校の校長は、8%。

・男女の働き方、育児・家事の分担、ライフイベントにおける離職などの事情は影響しているか？

- ・集団における大事な意思決定にかかわる「議員」、「管理職」（学校管理職）に女性の関与が少ないことは、なにをもたらしているか？

女性医師の比率

- ・医療施設で働いている医師、歯科医師に占める女性の割合は上昇傾向にある。
- ・医師のうち女性の割合は昭和51（1976）年の9.4%から平成30（2018）年の**21.9%**まで上昇を続けている。

事例から考える～医学部入試事件～

- ・A大学では、医学部医学科の入学試験は、一般入試 / センター（共通テスト）利用入試 / 推薦入試 の3種類があった。

一般入試 と センター利用入試 の二次試験で

- ①全受験者の小論文の得点を一律に減じる（×0.8）
- ②男性受験者の現役～3浪生は傾斜をつけて加点
- ③女性受験者と四浪以上の男性受験者は加点しないという調整

生徒募集要項等で本件属性調整の実施は公表せず

①小論文の点数を×0.8にする

②男性
現役生 ……20点加点
一浪 ……20点加点
二浪 ……20点加点
三浪 ……10点加点
四浪以上 ……加点なし

③女性 ……加点なし

28

女性が受かりにくい入試。なぜか？

- ・医大入試差別をしていたのは、**単独ではなく、複数の私立大学**。
- ・医大は、大学病院を運営している。医学部の学生は、6年間学び、試験を受けて、医師になる。その大学病院で勤務することも多い。
- ・大学病院は、**高度な医療、救急医療**を担っている。
- ・**救急医療は、当然ながら24時間体制**。夜間も、医師不在とするわけにはいかない。
- ・所属医師は、救急医療を、**当番制で行っている。「当直」といわれる**。
- ・「**当直**」は、**まず通常勤務**。その後、**夜間勤務**。その後、そのまま通常勤務、要するに丸二日通して働く。
- ・大学病院の経営のために、「**当直**」をこなす医師が必要とされている。

30

役生・1浪生は加点し、多浪生や女性は加点しない（加点を減らす）扱いが「差別」ではないか。

グループディスカッションをしてもらう。

中高生は、入試差別が生じた理由とされる当

直制度等の意思の過酷な労働実態、女性の育

児・家事の偏重の問題の実感がないので、紹介する。

○大学がこのような入試制度にした意図がどこにあるか。

①女性について

⇒結婚や出産で離職したり夜勤ができなかったりする女性医師を歓迎しない。

⇒当直しない人が多いから女性医師を増やしたくない。

※「女性は家庭で子育て」という偏りを強化する方向につながることを指摘した上で、性別という自らの努力や意思で変えることのできない属性を理由として女性受験者を一律に不利益に扱うもので差別にあたるとを説明。

②浪人生について

⇒大学入学時に浪人した人は、卒業後の医師国家試験の合格率が低い（と思われる）。

※差別ではないとの意見については、「理由付け」の根拠が客観的データに基づいているか、その区別が「見下し」「遠ざけ」につながり浪人生への差別意識に繋がらないかを考慮する必要があることを指摘する。差別であるとの意見については、大学の経営の自由（憲法22条）がどの程度制限されるかも検討する必要があることを指摘する。公表すればよいとの意見については、医大の数と浪人生や女性を加点なしとする大学の数、その地域に進学できる医大がどの程度あるか、大学の経営の自由で淘汰されていく問題であるか等を検討する必要があることを指摘する。

※以下、時間があれば言及する。

第三者委員会の調査報告書について言及し、女性を不利益に扱う部分は、平等原則、教育の機会の均等及び入試手続の公平性の要請に著しく反するものとして、到底許されない。女性に妊娠や出産というライフイベントがあるとしても、様々な社会的支援等により女性の働き方を十分に尊重しながら、方策を講じるべきであり、現状を肯定的に受け容れるものではないとしても、女性受験生にそのつけを回すことを正当化する理由はない。としていること、浪人生については、機械的・一律に、多浪か否かという属性のみに着目して、多浪の受験生を不利益に取り扱うことは著しく不合理であり、許されない。受験生の個別の資質を見極めることなく一律に得点調整す

女性の希望している診療科について

・他方で、女性医師の割合は診療科ごとで差があり、医師数が1万人以上の診療科別に見てみると、**眼科（38.8%）、産婦人科（37.7%）、小児科（35.1%）**等では割合が高くなっているが、**整形外科（5.2%）、外科（6.2%）、循環器内科（12.1%）**等では低い水準に留まっている。薬局及び医療施設で働いている薬剤師に占める女性の割合は、平成14（2002）年まで上昇していたが、それ以降はほぼ横ばいとなっている（I-1-11図）。

31

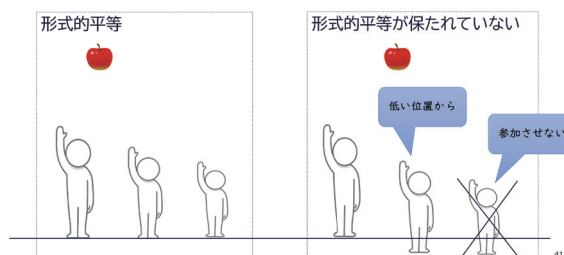
ることを正当化する根拠になるとは考えにくいとしていることを紹介する。

裁判例にも言及し、【女性】（東京高判令和5年5月30日）本件属性調整は、性別という自らの努力や意思によっては変えることのできない属性を理由として、女性の受験者を一律に不利益に扱うものであって、性別による不合理な差別的取扱いを禁止した教育基本法4条1項及び憲法14条1項の趣旨に反するものというべきである。【浪人生】（東京地判令和2年3月6日）本件得点調整は、属性により一律に不利益に扱うものであるところ、被告は、本件得点調整が合理的な根拠に基づく差別的取扱いであることについて具体的な主張立証をしていない。本件得点調整は、憲法14条1項や大学設置基準2の2の趣旨等に反するものであって、本件対象消費者との関係で違法である疑いが極めて強いものというべきである。出願者にとって、大学受験における合否判定が、その後の人生の岐路となり得る重大な事項であることはいうまでもなく、出願者は、被告が平等原則を尊重し、多様性に配慮した上で公正かつ妥当な方法による選抜を行うことを前提として、大学への出願を行うものと解される。募集に際して、本件対象消費者に対し、学生募集要項等により、その属性を入学試験の評価において考慮する旨を告知すべき信義則上の義務を負うものと解するのが相当であり、被告において上記告知を行わず、密かに本件得点調整を行っていたことは、本件対象者との関係で違法との評価を免れない。

(3) 展開2 15分

実質的平等については、憲法14条を紹介し、差別を考える前提として平等について形式的平等・実質的平等を、リンゴをジャンプして取る課題を例に説明する。参加者のうち一部を不利な位置からジャンプさせたり、参加させなかったりするルールにしている状態は形式的平等が保たれていない状態。参加者3人が身長180cmの人、150cmの人、100cmの人だったとき、同じ地面からジャンプすることが平等か（形式的平等・機会の平等）皆を同じ180cmにすることが平等か（150cmの人には30cmの踏み台を用意する等）（実質的平等・結果の平等）を紹介する。

平等とは？ ジャンプしてリンゴを取る課題



平等とは？ ジャンプしてリンゴを取る課題 身長が異なる3人が参加 同じ地面からジャンプが平等か？ 同じ高さにしてジャンプが平等か？



以下は、障害者雇用か、あるいは、理工学部的女性枠について、いずれかを選択して検討する。

ケース1 障害者雇用

事例1で「障害者枠で就職」「楽な就活」という発言は、障害者雇用促進法で企業に障害者の雇用が義務づけられていること（障害者雇用促進法43条）に基づく。このような制度が導入された背景を説明する。障害者であるために仕事に就きにくい現状、働くことは社会の一員として自分の存在を肯定されているとの承認欲求を満たすものであり「自信」のために必要なことであり、障害者が仕事に就きにくいという不利益状況を改善するための措置（不利な人に手厚く）であることを説明する。

歴史的・社会的に差別を被ってきた集団は、機会を平等にしたからといって、それだけで今まで被ってきた不利益を改善されない。差別を受けてきた人たちに手厚くというのが実質的平等の考え方である。

ケース2 理工学部助成枠

理工系学部の女性枠導入の動きについて
ニュース記事を紹介して実質的平等と逆差別
について、都立高校の男女別定員撤廃の記事を
紹介して実質的平等のために導入された定員制が時代の経過によって形式的平等を害する状況
となっていたことを紹介する。

工学部の女性枠は？

- ・保護者・教員に、女子は数学が苦手、理系は男子が得意という無意識の偏見が指摘されている。
- ・「本紙が昨年4月、自然科学工学部に進む女子が少ない。
- ・学系の女性研究者203人に調査したところ、64%に当たる129人が「無意識の偏見（アンコンシャスバイアス）」を選んだ。回答者によれば「女子は理系分野が苦手でいいという偏見」「女性は文系との思い込み」などがあるという。」（東京新聞2023年1月7日記事）
- ・その弊害も指摘されている（モノづくりにおける女性の知見が反映されない）。

43

(4) まとめ 5分

制度における差別、その差別が人権を害することを理解させる。