

～県内の採用選考では、このような不適切な事例が発生しています～

令和 2 年 4 月
新潟労働局職業安定課

「採用選考」は常に公正であることが求められますが、就職差別につながるような不適切な事例が後を絶たない状況です。

公正採用選考は、本籍や家族の職業など「本人に責任のない事項」や思想信条にかかわる「本来自由であるべき事項」を基準とすることなく、職務を遂行するために必要な適性と能力のみを基準としていただくというものです。

ここでは、応募者の申出に基づき、ハローワークが企業を訪問し、事実確認を行い「面接選考時の不適切な質問である」として指導した事例を紹介します。

【面接時の不適切な質問】

【質問】 家族で〇〇業の仕事をしている人はいるのか、家は●●業をしているのか。

採用面接は、採用責任者（公正採用選考人権啓発推進員^{*}）のほか役員数人で行い、公正採用選考の趣旨を理解していない役員 1 人が不適切な質問をした。

※企業が選任する公正採用選考人権啓発推進員は、ハローワークで開催する研修で公正採用選考の趣旨を理解していたが、面接官の役員全員に当該趣旨を伝達していなかった。

📌 改善ポイント

企業に選任いただいている公正採用選考人権啓発推進員には、ハローワークが開催する研修会に出席いただいても、面接官全員に伝達がなされていない実態が見受けられます。研修会受講後は、面接官全員に研修内容を伝達し、公正な採用選考について全員で理解を深めてください。

【質問】 最近気になるニュースは何か。また、なぜ気になるのか。

採用面接は、採用責任者（公正採用選考人権啓発推進員）が 1 人で行っていた。

*** 採用責任者（公正採用選考人権啓発推進員）は、ハローワークが開催する研修を受講していたが、採用選考を責任者 1 人に任せ切って面接を行っていた。**

📌 改善ポイント

ハローワークでは、定期的に研修会を開催するとともにさまざまな資料を準備しています。各種資料をご活用いただき、複数の視点で面接選考内容を点検するほか、面接試験の前に面接官全員で今一度、確認をお願いいたします。

事業主の皆様におかれましては、人権に対する理解と認識を深めていただき、

公正な採用選考に取り組んでいただくようお願いいたします。