

「公正な採用選考」の徹底 をお願いします！

「採用面接選考」は、企業と応募者の未来や人生を左右します。この大事な機会には本人の適性と能力を基準とした「公正な選考」が大切なのです。事業主の皆様におかれましては、「企業の社会的責任」の自覚の上に立った公正な採用選考システムを実施していただきますようお願いいたします。

◆ 「公正な採用選考」の各種資料について

「公正な採用選考」をよりご理解いただくために以下の資料をご活用ください。



なお、資料は石川労働局HP内の

「公正な採用選考を行ってください！」サイトからダウンロードが可能です。

- パンフレット「公正な採用選考をめざして」（厚生労働省版）
- 「公正な採用選考ハンドブック」（石川県版）
- 「事業主啓発リーフレット」

【「公正な採用選考を行ってください！」アドレス】

https://jsite.mhlw.go.jp/ishikawa-roudoukyoku/riyousha_mokuteki_menu/jigyounushi/jigyounushi_jouhou/jigyou/20070822_jigyou.html



🎬 「公正な採用選考」解説動画について 🎬

「公正採用選考」の考え方について、わかりやすく解説した動画を公開中です。採用選考担当者の皆さまで、ぜひご覧ください。

★【石川労働局「公正採用選考をめざして」】

https://www.youtube.com/watch?v=9_3W8H6T4rI



★【石川労働局「面接の準備はできていますか」】

<https://www.youtube.com/watch?v=NamZ39P.jsfw>



★【石川労働局「その質問、適切ですか？」】

<https://www.youtube.com/watch?v=5pA08b5ERc8>



◆ご注意ください！◆

《 問題ケース その1 》

「採用面接に来た高校生が緊張していたので、緊張をほぐすつもりで、つい、「家族の状況」や「親の仕事」を聞いてしまった。」

「家族」の職業・続柄などを応募用紙や面接などで把握しようとする事例が見受けられますが、それらの事項は、本人の適性・能力には関係のないことです。

そもそも、両親のいる家庭であるかとか、親などの家族がどんな仕事についているかなどによって、本人の就職が左右されてよいはずがありません。

《 問題ケース その2 》

「応募者の趣味に読書と記載があったので「愛読書」について尋ねた。」

本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）を採用面接で聞くことは日本国憲法「第19条 思想の自由」「第20条 信教の自由」などの精神に反することになりますので注意が必要です。

◆ トラブル防止のために、管理職を含む面接を実施する担当者全員で面接選考前に「面接マニュアルの作成」や「質問事項の打ち合わせ」を！

《打ち合わせの留意点》

◎誰が面接官になっても、対応できるよう努めましょう。

◎具体的な質問例は、

- ・「パンフレット「公正な採用選考をめざして」」のP36～37
- ・「公正な採用選考ハンドブック」のP7～9を参照。

◎不適切な質問及び課題例は

- ・「公正採用選考ハンドブック」のP12～17を参照。

ただし、「なぜその質問がNGとなるか」を理解しないと、不適切な質問が繰り返される懸念があります。



《 ある事案とその対処例 》

「質問をしていないのに、応募者自身が自分で家族のことを話し始めてしまった。」

【 対処例 】

「お話しいただきありがとうございます。」

ご家族の話がありましたが、当社はあなた自身が発揮する能力や適性を判断基準にいたします。ご家族の状態や事情を選考の判断基準にすることはありませんので、ご安心ください。」

～「採用面接」を、企業と応募者の
『素晴らしい出会いの場所』にしましょう！～