企業内人権啓発推進員研修会 京都府企業内人権問題啓発セミナー

第1部 公正採用選考の推進について

第2部 高校生の就職指導の充実に向けて

ハローワーク・京都労働局・京都府

公正採用選考の推進について

京都労働局職業安定部職業対策課

採用選考の基本的な考え方

採用選考の基本的な考え方

応募者の基本的人権の尊重

- ●日本国憲法は、基本的人権の一つとして全ての人に 「職業選択の自由」を保障している。
- ●一方、雇用主にも、採用方針・採用基準・採否の決定 など「採用の自由」が認められている。
- しかし、「採用の自由」は、応募者の基本的人権を**侵**してまで認められているわけではない。

公正な採用選考のポイント

①応募者に広く門戸を開く

求人条件に合致するすべての人が応募できるようにする。

②本人の持つ適性・能力のみを採用基準とする

応募者が求人職種の職務遂行上、必要な適性・能力を もっているかどうか、という基準で採用選考を行う。

「採用選考時に配慮すべき事項」 14項目とは



☆ 本人に責任のない事項

- 1 「本籍・出生地」に関すること
- 2 「家族」に関すること(職業・続柄・健康・ 地位・学歴・収入・資産など)
- 3 「住宅状況」に関すること(間取り・部屋数・ 住宅の種類・近隣の施設など)
- 4 「生活環境・家庭環境など」に関すること

☆ 本来自由であるべき事項

- 5 「宗教」に関すること
- 6 「支持政党」に関すること
- 7 「人生観・生活信条など」に関すること
- 8 「尊敬する人物」に関すること

- 9 「思想」に関すること
- 10「労働組合(加入状況や活動歴など)」「学生運動など社会運動」に関すること
- 11 「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

☆ その他の事項

- 12 「身元調査など」の実施
- 13 「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用
- 14 合理的・客観的に必要性が認められない「採用選考時の健康診断」の実施
- 1~11の事項を、応募用紙(エントリーシートを含む)に記載させる、面接時に尋ねる、作文を課すなどによって把握することや、12~14を実施することは、就職差別に繋がる恐れがあります。

適性・能力に関係のない事項の把握はなぜいけないのでしょう

適性・能力に関係のない事項の把握はなぜいけないのでしょう①

(厚生労働省版「公正な採用選考をめざして」)

- ・ 適性・能力に関係のない事項は、それを採用基準としないつもりでも、応募用紙に記載させたり面接で尋ねたりすれば、その内容は 結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなり、就職 差別につながる恐れがあります。
- 応募者にとってみれば、採用側が採用基準としないつもりの 事項であっても、尋ねられればそれが採用選考の基準にされて いると解釈してしまいます。

また、それらの事項を尋ねられたくない応募者にとってみれば、 尋ねられたことにより精神的な圧迫や苦痛を受けたり、その心理的 打撃が影響して面接で実力を発揮できなかったりする場合があり、 結果としてその人を排除することになりかねません。

適性・能力に関係のない事項の把握はなぜいけないのでしょう② 企業・応募者にとってのデメリット

【企業にとってのデメリット】

- ・把握することでフィルターがかかり適性・能力の判断を誤る。
- ・応募者のプライバシーに踏み込んでしまい応募者に不快感を与える。

これらは結果的に適任者が採用できないことにつながります。 また、これらSNS等により広がることにより、

- ・企業のイメージが低下する。
- ・応募者が減少する。

【応募者にとってのデメリット】

・尋ねられたことにより動揺し、面接で力を発揮できなくなる。

採用・選考にあたって 不適切な質問について

採用選考にあたって不適切な質問とは

昨年度多かった不適切な質問は「家族の状況」「尊敬する人物」

不適切な質問の例

【家族の状況】

- ・兄弟はいますか?
- ・父親(母親)はどんな仕事をされていますか?

【住所・住居に関すること】

- どのあたりに住んでいますか?
- ・生まれも○○ですか?
- 最寄り駅はどこですか?

【尊敬する人物など】

・尊敬する人物は?

どのような意図での質問だったのでしょう

【導入質問】面接に当たり、ウォーミングアップとして、応募者の緊張を ほぐすための答えやすい身近な質問

- ・身近な人を例に出し、質問に答えやすくしようとした(家族の状況)
- ・話の流れのなかで(家族の状況)
- ・その場を和ませようと思って(住所・住居に関すること)

【本質問】企業の特質、採用職種などを考慮して、求める職種の遂行のため の適性・能力を把握するための質問

「どんな人になりたいか」を聞きたくて(尊敬する人物)

【職務内容や待遇のすり合わせ】従事する仕事の内容、残業の有無、 勤務形態、賃金等の労働条件を説明するとともに、応募者からの希望や条件な ど確認しておきたい事項の質問

- ・通勤のことを考えて(住所・住居に関する事)
- ・入社後の勤務で配慮すべきことを把握するため(持病に関すること)
- ・事故やけがなどの対応に必要と考え(血液型)

【結び】 気持ちを張り続けていた応募者をねぎらう言葉 13

どこがいけなかったのでしょうか

【導入質問】

「応募者の緊張をほぐすため」との意図は正しいが質問の選択が誤り。

【本質問】

採用基準に沿った質問内容を事前に設定し、面接者全員で共有できていなかった。

【職務内容や条件のすり合わせ】

残業の可否や通勤など確認しておきたい点を尋ねるに当たり質問の仕方が 誤り。

採用後の配置や配慮に当たり確認すべきことを面接時に確認。

どのように質問すれば良かったのでしょう①

【導入質問】応募者の緊張をほぐすため、答えやすい身近な質問。

- ・兄弟はいますか?
- ・父親(母親)はどんな仕事をされていますか?
- ・どのあたりに住んでいますか?
- 生まれも〇〇ですか?

 \downarrow

- ・応募者が多くてびっくりしたでしょう、気にしないでのびのびと答え<mark>てくだ</mark>さい
- ・待っている間はどんな気持ちでしたか?
- ・筆記試験は難しかったですか?
- ・ 当社の印象はどうですか?

どのように質問すれば良かったのでしょう②

【本質問】企業の特質、採用職種などを考慮して、求める職種の遂行のための適性・能力を把握するための質問。

(参考)

「2018年度 新規採用に関するアンケート調査」 一般社団法人日本経済団体連合会

採用に当たって特に重視した点

- 1 コミュニケーション能力
- 2 主体性
- 3 チャレンジ精神

調査実施期間 2018年7月20日~9月7日

回答企業

経団連会員企業 597社

採用職種などからこれらの資質の何を重視するかを決めて採用基準を設け、その 基準を図るために必要な質問を行ってください。



どのように質問すれば良かったのでしょう② 質問例

1 コミュニケーション能力

【採用基準】 ・**質問に対して的外れでない的確な受け答えができること**

・チームワークで仕事ができること

【質問例】 ・職場でのチームワークに必要なことはどんなことだと思いますか?

・人と接する際に気をつけていることはどんなことですか?

・新しい職場に一日も早く溶け込むにはどうすれば良いと思いますか?

2 主体性・チャレンジ精神

【採用基準】・指示を待つだけではなく自分から積極的に仕事に取り組めること?

【質問例】 ·採用された場合、与えられた仕事にどのような姿勢で取り組みますか?

・会社の中でどのように成長していきたいですか?

・商品知識などどのように勉強していくのが良いと思いますか?

* これらは一例です。コミュニケーション能力や主体性・チャレンジ精神などは、職種、 企業の組織・規模により必要な程度が異なります。貴社にとって必要な人材を確保 するための採用基準を設定してください。

どのように質問すれば良かったのでしょう③

【職務内容や条件のすり合わせ】

従事する仕事の内容、残業の有無、勤務形態、賃金等の労働条件を説明するととも に、応募者からの希望や条件など確認しておきたい事項を質問

応募者のプライバシーに踏み込みこんでいませんか。 面接時に確認する必要がありますか。

最寄り駅はどこですか? (通勤に問題がないか確認したい)

3交代制で勤務時間が不規則になりますが、通勤のことも考えて大丈夫ですか? 1ヶ月に○○時間くらい残業がありますが、よろしいですか?

血液型は?・持病はありますか?(入社後配慮すべき事項について確認したい)

当社に入社されてからの希望・条件などはありますか?

当社で勤めるにあたり、配慮すべきこと等、お伺いしておいた方が良いことはあり ますか?

企業内人権啓発推進員について

「企業内人権啓発推進員」について

適性・能力で判断する選考基準・質問を設定されました ら、面接者全員がその内容を共有することが重要です。

その中心となっていただくのが、 企業内人権啓発推進員の皆様です。

- 企業内人権啓発推進員の役割は?
 - 1 同和問題などの人権啓発推進体制の確立及び啓発推進計画の策定、推進
 - 2 企業内の従業員採用計画に伴う選考方法等公正な採用選考システムの確立
 - 3 人権問題の正しい理解と認識を深めるための 研修会・講演会への参加
 - 4 人権尊重を配慮した職場環境の整備

企業内人権啓発推進員研修会 京都府企業内人権問題啓発セミナー

公正採用選考の推進について

ハローワーク・京都労働局・京都府