

面接官・応募者の双方が信頼できる関係で 面接をスタートしませんか？

面接は、企業が応募者を選考する場面である一方、応募者が企業を見極める場面でもあります。面接で応募者に与えた印象は、企業全体の評価につながることもあります。

このリーフレットや各種啓発資料を活用し、応募前職場見学会や面接の際には、**応募者の適性と能力のみを基準とした選考を行うことを表明**し、応募者には公正な採用選考を行う企業であると理解してもらい、安心して面接に臨んでもらいましょう。

公正な採用選考を約束する企業として事前に準備すること

採用計画

求める人材像が具体的・明確ですか？採用ルールは遵守されていますか？

基準の決定

特定の方を排除した基準を設けていませんか？
明確な基準を定め応募者の適性と能力を見極める選考方法になっていますか？

募集など

応募者への門戸を広く開き、応募を不合理に制限する条件ではありませんか？
全国統一応募用紙等指定様式以外の書類の提出を求めていますか？

面接準備

面接時の質問事項を準備し、その項目は採用選考時に配慮すべき14事項に抵触していませんか？面接官への周知・事前研修を実施していますか？

面接当日 CSR宣言 裏面参照

- ①高校生は、裏面の14事項の質問に対しては、「学校の指導によりお答えできません」と答えるよう指導され、また、学校へ面接内容の報告を行っています。
- ②生徒が安心して面接に臨めるよう、裏面の14事項や法令を遵守した公正な採用選考を約束することを宣言しましょう。

面接官・応募者双方の信頼関係のもと面接！

高校生の採用選考時の不適正事象に係る対応

高等学校

・・・不適正事象の連絡及び生徒・保護者に対するフォローアップ

- 生徒から学校への面接内容の報告（アンケート形式）
- 不適正事象に関する生徒への内容確認
- 県担当課へ不適正事象の連絡
- 不適正な対応を受けた生徒の心のケア及び保護者への説明

ハローワーク

・・・県担当課からの不適正事象の連絡に基づく事業所指導等

- 訪問による事実確認
「事業所担当者や責任者への事情聴取」
「不適切な質問等が発生した要因の究明」
- 公正採用選考に関する理解促進及び公正採用選考システムの確立
「事業所担当者や責任者への啓発・指導」
「再発防止策の策定支援」

上記高校生における対応の他、大学生・一般応募者等の対応も存在しており、いずれも連絡に基づき事業所への事実確認及び必要な指導を行っています。

我が社はCSRを遵守する企業として、就職差別につながるおそれがある事項を認識し、皆さんの適性と能力に基づいた公正な採用選考を実施することをお約束しますので、安心して面接に臨んでください。

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14事項～

本人に責任のない事項

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

本来自由であるべき事項

- 「宗教」に関する事
- 「支持政党」に関する事
- 「人生観・生活信条など」に関する事
- 「尊敬する人物」に関する事
- 「思想」に関する事
- 「労働組合(加入状況や活動歴など)」、「学生運動など社会運動」に関する事
- 「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

採用選考の方法

- 「身元調査など」の実施
- 「本人の適性・能力に関係のない事項を含んだ応募書類」の使用
- 「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

職業安定法第5条の4では「求職者の個人情報の取扱い」を規定しています

公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者(中略)は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報(以下この条において「求職者等の個人情報」という。)を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。(以下略)

※採用選考に必要な個人情報(適性・能力以外の情報)を収集することは職業安定法に違反し、改善命令や罰則(6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が適用される場合があります。