

企画意図

採用選考を行うときには、応募者の基本的人権を尊重し、適性と能力のみを判断基準とする公正な選考をすすめることが基本です。しかし、採用選考のメインとなる応募用紙や面接、筆記試験などには注意が行き届いても、内定後の書類提出などで人権的な配慮を欠くケースがあったり、採用選考が事業所ごとの判断に任されていて、公正な採用選考の意義が社内に広く浸透していない場合もあります。このビデオでは、公正な採用選考の基本となる人権尊重の意識が、採用選考のプロセスのすみずみまで、さらに会社全体まで広くいきわたることの重要性をテーマにストーリーを構成しています。

内容

オリオンマート人事部に異動してきた相沢紗子は、公正な採用選考を目的とした選考方法の見直しを命じられた。応募、面接、筆記試験と順調に採用選考は進み内定者が決定した。しかし、内定者から届いた匿名の手紙に紗子はショックを受ける。「送られてきた身上書に本籍の欄があり、これを自分では書きたくない。御社の採用選考が公正だったことは嬉しかったが、この一件で希望が消し飛んだ」紗子は、身上書の回収と公正な書類の再送付を部長に進言する。しかし、就業規則にも同様の記載があることもあり受け入れてもらえなかった。

大学の先輩で元人事部の荻島に相談すると、実は荻島も以前、ある店舗でパート勤務を募集したときのトラブルを適切に処理していなかったことを告白する。売り場の主任が面接をしたとき、家族についてなどの不適切な質問をされたと、応募者からの苦情があったというのだ。その上、面接で使われた応募用紙は店独自のもので、本社のマニュアルに沿ったものではなく、家族欄などの不適切な項目があった。

紗子は、もう一度部長に掛け合うことを決意する。紗子の強い主張に、部長も、グループ店舗全体の応募用紙の集中管理と、不適切な身上書の回収を同意する。同僚の山下も協力してくれた。部長は、全社的な取り組みの必要性にも理解を示した。

オリオンマート入社式。晴れ晴れとした笑顔で新入社員を迎える紗子の姿があった。

