

働き方改革

公正な職員等の採用選考について

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター
医療労務管理アドバイザー

社会保険労務士 上田 豊司

はじめに

医療機関にとって必要な人材を確保することは大変重要なことですが、県内外の医療機関において、診療部門や事務部門の人材を必要とし、募集に努力されても、なかなか人材を集められなく苦慮されている状況が見受けられます。

一方で、今なお応募者本人の適性と能力に基づかない不合理な採用選考が行われる例が見受けられ、基本的人権を侵害するような事案も起きています。

厚生労働省が示す「公正な採用選考の基本」等を参考に、人材の募集、採用選考、面接方法などについて注意していただきたい主な事項を述べてみたいと思います。

応募者に“働きやすく、人を大事にする組織”として評価され、結果として良い人材を採用できるよう、採用の方法等をもう一度チェックしてみませんか。

I まず、アピールポイントは

医療機関の魅力やアピールポイントを明確にするとともに、応募者に求める人材像をわかりやすく効果的にPRし、「ここで働きたい」と思ってもらうことが重要です。

医療機関の理念や目標はもちろん、「職員の教育方針・方法」、「障害者雇用や高齢者雇用」、「女性の登用」、「ダイバーシティの取り組み」のほか、現在働いてい

る職員の意見を反映した「働きがい」、「職場の雰囲気」、「仕事の進め方」など、他の医療機関との違いがわかるようアピールすることを考えましょう。

中小の医療機関の採用担当の方々の中で、「職員募集をしても全然応募がない。応募があっても、本当に当医療機関に採用されたいのか、意欲を感じられない場合もある」と嘆いておられるお話をお聞きします。いろいろな要因はあると思いますが、「うちは、大きな医療機関にはないこんな職場環境で、大きな医療機関では味わえないこんな仕事をしています。そこが魅力です」など、まずは、中小の医療機関ならではのメリットや、他の医療機関と比べて自慢できるPRネタをアピールする機会を増やしていくことが重要です。



一般的に言われている「経営者と職員の距離が近い、職場がアットホームで相談しやすい」、「フットワークが軽いため、思い切った改革ができる」などの中小の医療機関のメリットや独自のPRネタをからませて、活躍している若手職員の紹介をホームページに掲載するなど、

求める人材像の明確化・オープン化を図りましょう。

また、積極的な学校訪問や就職説明会への参加、職場見学やインターンシップの受入れなど、採用方法の見直しを検討し、PR活動を続けていくことも必要です。

その際には、職場全体で採用に取り組む姿勢や採用現場で若者を育てる気運が土台にないと、せっかく採用した若者が早期に辞めてしまうことにもなりかねませんので、人事担当だけでなく配属の現場などを巻き込んで採用の方針、教育システム、PR方法などを見直してみてもいかがでしょうか。

II 採用選考の基本的な考え方

1 採用選考に当たって

- ①応募者の基本的人権を尊重すること。
- ②応募者の適性・能力のみを基準とすること。

雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となりました。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」を改正(平成28年4月1日から施行)

《募集・採用時においては》

◎雇用の分野での障害者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別を禁止します。

- ・単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
- ・業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること

◎合理的配慮の提供義務

事業主は、合理的配慮として、例えば以下の措置を提供していただく必要があります。

- ・視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ・聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

※ご不明な点は、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

2 公正な採用選考を行う基本

- ①応募者に広く門戸を開くこと。

雇用条件・採用基準に合った全ての人

が応募できるようにすることです。

- ②適性・能力以外のことを採用の条件にしないこと。

応募者のもつ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかを基準として採用選考を行うことです。就職の機会均等とは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べることですが、このためには、雇用する側が公正な採用選考を行うことが必要です。

III 公正な採用選考を行う

1 就職差別

公正な採用選考を行うことは、家族状況や生活環境といった、応募者の適性・能力とは関係ない事柄で採否を決定しないということです。

そのため、応募者の適性・能力に関係のない事柄について、応募用紙に記入させたり、面接で質問することなどによって把握しないようにすることが重要です。これらの事項は採用基準としないつもりでも、把握すれば結果としてどうしても採否決定に影響を与えることになってしまい、就職差別につながるおそれがあります。

2 個人情報保護

職業安定法等により社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などの収集は原則として認められません。

職業安定法(抄)

(求職者等の個人情報の取扱い)

第5条の4 公共職業安定所等^(注)は、それぞれ、その業務に関し、求職者、その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。

ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。(以下略)

(注)「公共職業安定所等」には、労働者の募集を行う者も含まれます。

3 基本的人権を尊重する姿勢

応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨み、できるだけ客観的かつ公平な評価を行うようにしましょう。

4 特定の人を排除

「心身ともに健全(健康)な方を募集」のように、障害者、難病のある方、また、LGBT等性的マイノリティの方(性的指向及び性自認に基づく差別)など特定の人を排除しないことが必要です。そこに予断と偏見が大きく作用しているからです。

5 応募時の作文

作文は、思考力・表現力・言葉の選択・字の巧拙といった国語的能力を判定するのに役立ちますが、「題名」次第では、応募者の思想・信条等を問うことになったり身元調査を行ったのと同じような結果を招くことがあります。

「題名」の選定に際しては特に慎重さが必要です。

また、テーマによっては、応募者が触れたくないことを書かなければならないため、自由に書く気力を失い、やむなく書いた内容を読まれることのつらさや、それが採否に影響するのではないかという気持ちに追い込まれることさえあります。

☞ 不適切な題名の例

- ・私。私を語る。これからの私。
- ・私の生いたち。
- ・わが家と健康。
- ・私の両親。父を語る。母を語る。わが父親像。
- ・私の家族。私の家庭と私の将来。
- ・私の家庭と日常生活。
- ・私はこのようになりたい。私はこういう人になりたい。
- ・私の信条。
- ・尊敬する人物。

IV 採用面接の基本

1 面接の目的は、

第1に、応募者の志望動機や要望、採用条件・労働条件の伝達や医療機関のアピール等お互いの意思疎通を図る情報交換の場です。

第2に、会話の中から質問の意図や内容をとらえる理解力・判断力、自分の伝えたいことを分かりやすく説明する表現力、コミュニケーション力、社会人としての常識・マナーなど、応募書類では分からない適性・能力を判定する場です。

第3に、応募書類などによって得られた情報を確認しつつ、応募者の受け答え、反応の仕方なども考慮して、あらかじめ定められた一定の基準にしたがって、応募者の適性と能力を総合的に評価する場です。

2 面接官に必要な態度

- ①傾聴の姿勢で辛抱強く、かつ終始なごやかな態度で応募者の話を聞く。
- ②応募者の不安や心配を取り除くように努める。
- ③応募者と良い人間関係を作り、自然な会話になるように心がける。
- ④追求的な態度は取らず、良い聞き手になる。
- ⑤応募者の話に興味を持つようにする。
- ⑥話は最後まで聞くように(時間がない場合はまとめを促す)。

※面接時の職務遂行のために必要となる適性・能力を評価する観点から、また、応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨み、できるだけ客観的かつ公平な評価を行うようにしましょう。

3 やってはならない質問等

- ①本人に責任のない事項の把握

- ・本籍・出生地に関すること（注：「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることはこれに該当）。
- ・家族に関すること（職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など）（注：家族の仕事の有無・職種・勤務先や家族構成はこれに該当）。
- ・住宅状況に関すること（間取り、部屋数、住宅の種類、近郊の施設など）。
- ・生活環境・家庭環境等に関すること。

②本来自由であるべき事項の把握

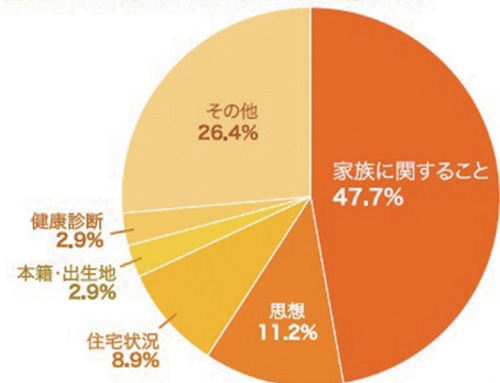
- ・宗教に関すること。
- ・支持政党に関すること。
- ・人生観、生活信条に関すること。
- ・尊敬する人物に関すること。
- ・思想に関すること
- ・労働組合に関する情報（加入状況や活動歴など）、学生運動など社会運動に関すること。
- ・購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること。

③その他

- ・身元調査などの実施（「現住所の略図」は生活環境などを把握したり身元調査につながる可能性があります）。

不適切な採用選考の実態

応募者から「本人の適性・能力以外の事項を把握された」との指摘があったものうち、「家族に関すること」の質問が約半数を占めています。面接の空気を和らげるために聞いてしまうケースが多いようですので、注意しましょう。



※平成28年度にハローワークで把握した1,134件の内訳

- ・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。

4 質問の基本例

ハローワークが公表している質問の例です。これを参考に医療機関に合った質問を準備してはいかがでしょうか。

【導入質問】

面接にあたり、応募者の緊張感をほぐすため、応募者が答えやすい身近な質問から始めましょう。

☞質問の例

- お待たせしました。どうぞ(いすに)掛

～就職差別につながるおそれのある14事項～

本人に責任のない事項	本来自由であるべき事項 (思想・信条にかかわること)	採用選考の方法
本籍・出生地	宗教	身元調査の実施
家族	支持政党	全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書(様式例)に基づかない事項を含んだ応募書類(社用紙)の使用
住宅状況	人生観・生活信条	
生活環境・家庭環境	尊敬する人物	
	思想	
	労働組合(加入状況や活動歴)	
	学生運動などの社会運動	合理的・客観的に必要性が認められない健康診断
	購読新聞・雑誌・愛読書	

働き方改革

けてください。お名前は△△さんですね。

- 早朝から御苦労さまでした。今朝は何時頃に起きられたのですか(朝早くから)大変でしたね。
- 面接の夢などは見ませんでしたか。
- 待っている間、どんなことを考えていましたか。

【本質問】

応募者の適性・能力を判定するための質問ですが、医療機関の特質、採用職種などを考慮して決めてください。

医療機関のことをどの程度理解しての応募か、また、本人自らの適性・能力と結び付けて応募したものであるかについて判断しましょう。

☞質問例

- 当医療機関の第一印象はどうでしたか。
- あなたが当医療機関へ就職を希望されたのは、どんな理由からですか。
- 受験に際し、当医療機関のことを調べてみましたか。
- 当医療機関に対して、どのような印象(イメージ)を持っていますか。
- どんな仕事を希望しますか。それは何故ですか。
- 学校生活で一生懸命やったことは何ですか(応募書類に記載されている場合のみ)。
- あなたの好きな学科(科目)は何ですか。
- クラブ活動に入っていましたね。何が自信となりましたか(応募書類に記載されている場合のみ)。
- 採用されたら力を入れてやってみたいことは何ですか。
- 何か特技・資格がありますか(特技・資格がある場合は、種類・取得時期などについて質問する)。
- あなたのセールスポイントはどんなと

ころだと思いませんか。

- 自分の長所を伸ばすために心掛けていることは何ですか。
- あなたは仕事上で意見が違った場合どうしますか。
- 学校と仕事とはどこが違うと思いますか。
- あなたは「働く」ということについてどのように考えますか。
- 自宅又はアパート・職員寮への入居で求人をしていますがどちらを希望しますか。
- 仕事の関係で車を運転することがありますがよろしいですか。
- 当医療機関では無事故・無違反の交通安全運動を推進していますが、あなたはどのようなことを心掛けていきたいと思いませんか。
- 患者に接する場合、何が大切だと思いますか。
- 同じ作業の繰り返しとなりますがよろしいですか。
- 総務、会計等の事務で、ワープロ・パソコンの操作も覚えていただきますがよろしいですか。
- 仕事は、立って(座って)することが多くなりますが大丈夫ですか。
- 細かい数字を計算することが多いですが、数字の扱いに自信がありますか。
- 採用後に△△の資格を取得していただくため勉強が必要ですが大丈夫ですか。
- 職場の配置で希望はありますか。
- ※採用職種の仕事に関して経験・知識・技術等をどの程度持っているか聞いていきます。

【情報交換】

従事する職務の内容、残業の有無、勤務形態、転勤、給料等労働条件を説明す

る。本人が判断する項目や、その他の情報を交換する。

☞質問例

- 給料は△△円ですがよろしいですか。
- 1か月に△時間位残業がありますがよろしいですか。
- 三交替勤務ですが、よろしいですか。
- 働きやすい職場にするにはどういうところに気をつけたらよいと思いますか。
- こちらからお尋ねすることは以上ですが、何か質問または採用された場合、希望・条件などがありますか。

【結び】

最後に、気持ちを張り続けている応募者の心情を察して、労をねぎらう。

☞質問例

- いろいろ聞かせて頂きありがとうございました。それではこれで終わります。
- 採否結果は、△日までに連絡します。御苦労さまでした。

V WEB面接

面接官の立場としては、会議室の確保などを気にせずに行えるなど、事前の準備や移動もあまり必要とせず、手早く面接を行うことができます。

面接では対面の場合よりも、アクションはやや強調しましょう。相手の温度感が伝わりにくいので、笑う・頷く・前かがみになるなど、「ちゃんと聞いている」ことを表情や仕草から伝える努力をすることが大事です。

応募者としては、面接会場に行くための移動時間を節約することができ、限られた時間の中で効率的に面接を受けることができます。そのため、例えば遠方から限られた期間内に転職活動を行う場合、より効率的に行うことができます。

一方、WEB面接よりも対面の方が有利ではないかと思ってしまう人もいます。事前にWEB面接だからといって選考に不利は生じないことを伝えておきましょう。

応募者の評価や医療機関のことを知ってもらうという観点だけで言えば対面での面接との違いはほぼないと思われます。

VI おわりに

働き方改革が進められダイバーシティが注目される中、各医療機関の特徴をアピールしながら社会的責任の自覚の上に立った、差別のない公正な採用選考システムを確立・実施することがとても大切です。

厚生労働省では採用方法を具体的に、また丁寧述べながら、応募者に広く門戸を開いた上で差別のない合理的な基準による採用を行っていただくよう「公正な採用選考の基本」、「採用選考自主点検資料」を作成し公表しています。

是非一度ホームページを開いてみてください。



(参考：採用面接評定表(例))

採用面接評定表 (例)							
面接日	年 月 日	氏名	男・女	学校名	大学・短大 専修・高校	学部 学科	
設定項目	観察項目	評価					所見 特記事項
		5	4	3	2	1	
理解力	質問の内容を的確にとらえることができる						
	的確迅速に対応して答える						
	相手の発言をうまく取り入れて、自分の意見を組み立てる						
	問題の分析・掘り下げにすぐれている						
判断力	自分の考えを明確に出す						
	考え方に弾力性がある						
	常識をはずれたような判断をしない						
	迷うことなく決断が早い						
	相手の意見にすぐ追従しない						
	「ハイ」「イエエ」がはっきりしている						
表現力	自分の考えを的確に表現することができる						
	論旨に一貫性がある						
	用語が適切である						
	分かりやすく要領よく話せる						
	説得力がある						
	まとまりのある話し方をする						
	「ハイ」「イエエ」で終始しない						
	話のまとめ方がうまい						
知識・学力	一般的常識がある						
	職務に必要な基礎的知識・学力がある						
	専門科目にすぐれている						
	優れた知識・技能・資格などを持っている						
	知識・経験などを活かす应用能力がある						
実行力	物事を追求してやり遂げる						
	動作が活発である						
	人をまとめ引っ張っていく力がある						
	問題にぶつかっても臨機応変に処理できる						
動作	言葉がテキパキしている						
	自信をもって応答する						
	自分の誤りを素直に認める						
	相手の意見はよく聞く						
	形式的、つっけんどんな答え方をしない						
評 定	(採・否)						(役職) 面接者 氏名 ㊟