

# だれにでも開かれていますか？

～公正な採用選考を求めて～

## 企画意図

就職における採用選考は、応募者の人生を左右しかねないとても重要な機会です。採用する側も、応募者の基本的人権を尊重し、公正な採用選考をすることが求められます。採用する側が門戸を狭め、特定の人に絞った採用を志向するようなことになれば、応募者の職業選択の自由を侵すこととなります。

この作品は、採用選考において企業が門戸を広く開き、人権に対する感覚を高めていくことが非常に重要であるという視点で、公正な採用選考を進めるための啓発教材として制作いたしました。

## あらすじ

### —偏った選考方針—

ヤマト電気では、採用選考を重要な業務とみなし、人事部員のみならず各部門のスタッフも含めて選考に関わっている。今年、社長の提案で、地元出身者を優先して採用するという方針が示されたが、人事部員の向井は、その方針が納得できない。

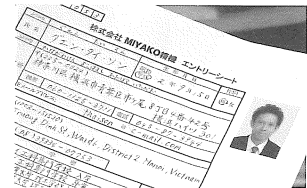


### —公正な採用選考とは?—

人事部員の美伽は、ヤマト電機への就職を希望をしている地元出身ではない後輩とのOB面談を断ったと向井に告げる。自分の意見と社の方針の狭間で結論を出せない向井は、ハローワークに出向き、公正採用選考の重要性を担当官にあらためて教えてもらう。

### —この人と働きたい!—

応募者のエントリーシートにベトナム人留学生のものがあった。その内容は心の底からヤマト電気で働きたいという想いに溢れたものだった。心を打たれ自分自身も共に働きたいと感じた向井は、このベトナム人である候補者をなんとか通過させたいと思うが、それは間違いなく自社の選考方針と相反するものだった…



### —候補者の立場で考えてみる—

会議室で、採用の打ち合わせが行われている。一次選考通過者のなかにベトナム人のエントリーシートを見た社長はその意図を問いただす。向井は、ベトナム人を推薦する自分の思いをみんなに伝え、ディベートのような議論の実施を提案する。それは、会議参加者それぞれが、外国人留学生・中途採用希望者・地元出身でない女子学生などの立場に立ち、意見交換するものだった…

### —公正な採用選考とは—

ベトナム人の役になって主張した美伽の訴えに、皆が共感する。地元出身者優先の方針に賛成だった技術系社員や人事部の上司なども、それぞれの役割のなかで感じたことを発言。社長も、あらためて公正な採用選考の重要性を認識する。面接の日。会場に現れる向井が推薦したベトナム人留学生の姿。向井と美伽がそれを笑顔で迎える。



プロデューサー 中鉢裕幸／新井英夫  
監督・脚本 熊谷達文  
撮影 上林秀樹

制作協力 株式会社 映広  
企画・制作 東映株式会社 教育映像部

2012年作品

S.

関東営業推進室 東京都中央区銀座3-2-17 〒104-8108 ☎03-3535-3631  
関西営業推進室 大阪市北区梅田1-12-6 〒530-0001 ☎06-6345-9026  
広島出張所 広島市中区橋本町5-2 〒730-0015 ☎082-511-2066  
福岡出張所 福岡市博多区中洲4-3-18 〒810-0801 ☎092-262-3101

●お買い上げは……