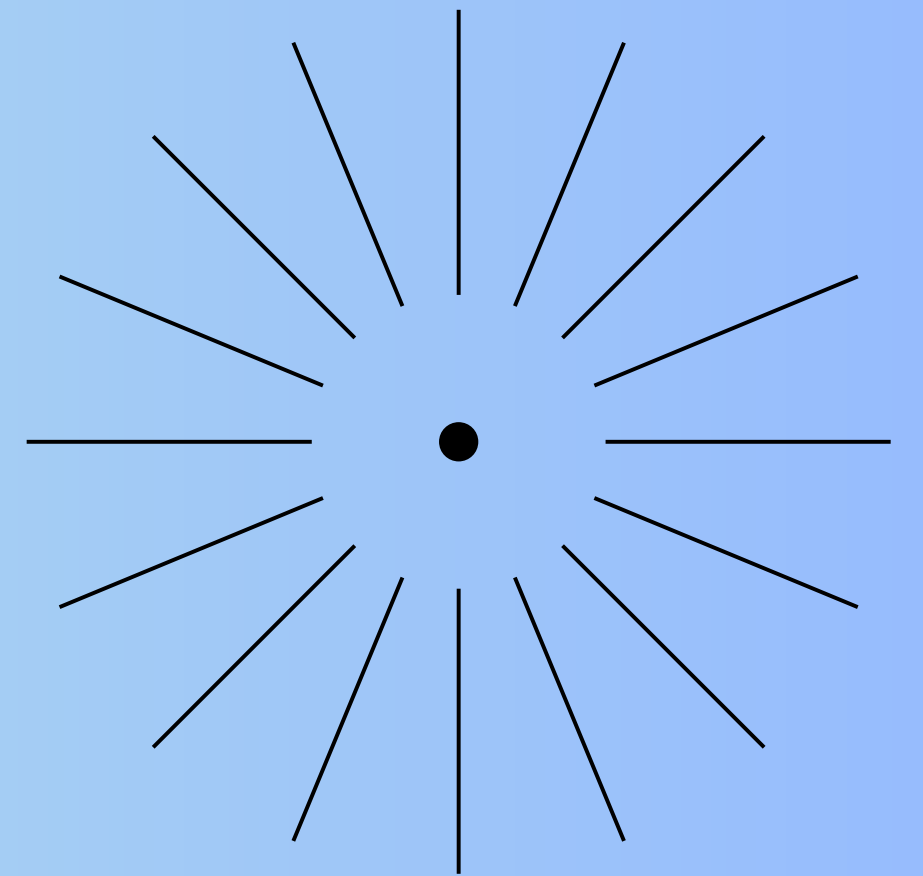
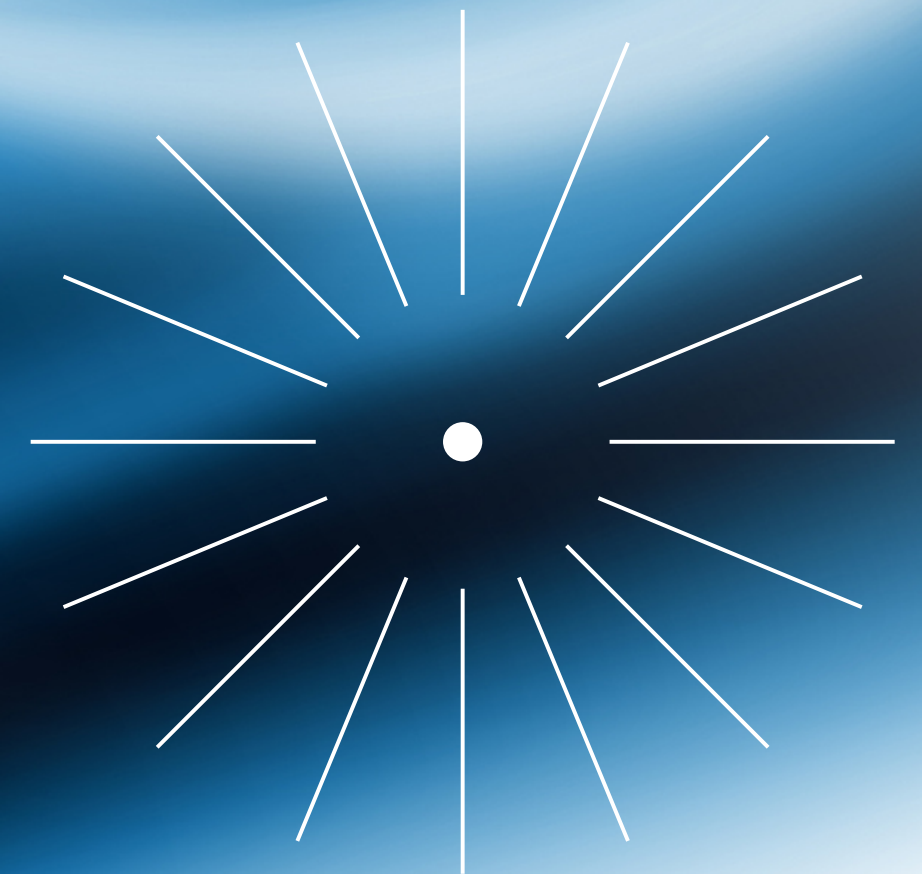


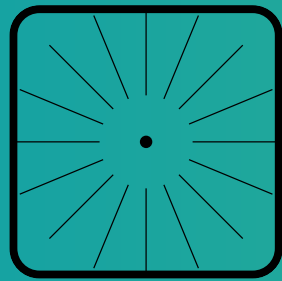
リファレンス採用を導入 する際の注意事項



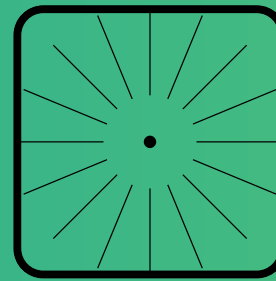
リファレンス採用は効果的な採用方法ですが、適切に実施しないと法的問題や倫理的問題を引き起こす可能性があります。以下の注意事項を十分に考慮しましょう。



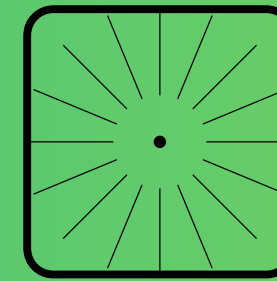
候補者の同意を得る



リファレンスチェックを行う前に、必ず候補者の書面による同意を得ること

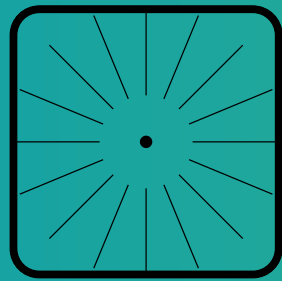


同意書には、チェックの範囲、連絡する可能性のある人物、収集する情報の種類を明記

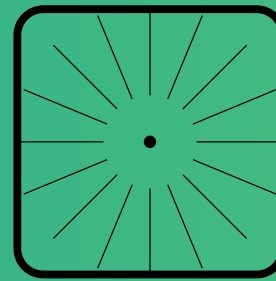


候補者が同意しない場合の取り扱いについても事前に方針を決めておく

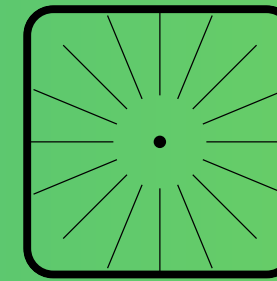
プライバシーの保護



収集した情報の管理と保護
に関する明確な方針を策定

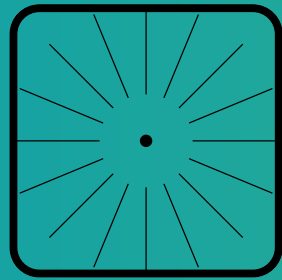


必要最小限の情報のみを収
集し、不要になった情報は
適切に破棄

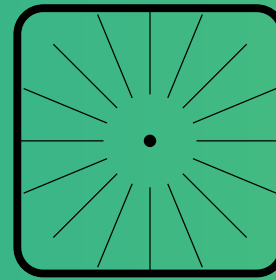


情報へのアクセス権限を限
定し、漏洩リスクを最小化

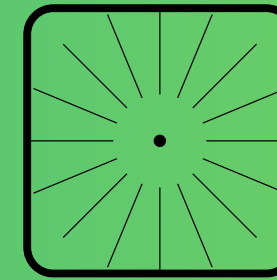
公平性の確保



全ての候補者に対して同じ
プロセスを適用

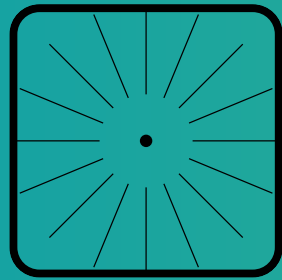


リファレンスチェックの質
問項目を標準化し、一貫性
を保つ

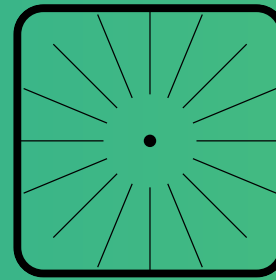


特定の属性（性別、年齢、
人種など）に基づく差別を
避ける

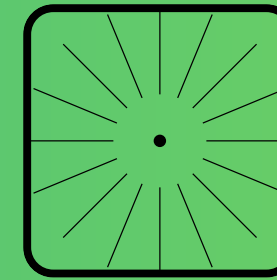
法的コンプライアンス



労働関連法規や個人情報保
護法を遵守

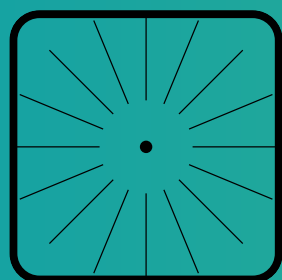


必要に応じて法律の専門家
にアドバイスを求める

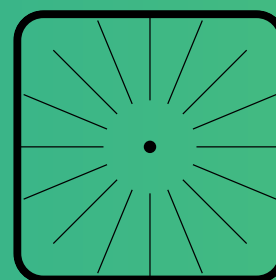


海外の候補者の場合、その
国の法律も考慮する

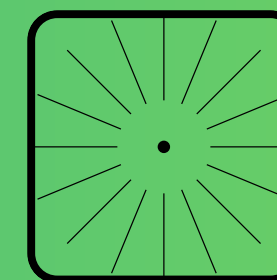
リファレンス提供者への配慮



リファレンス提供者の時間
と労力を尊重

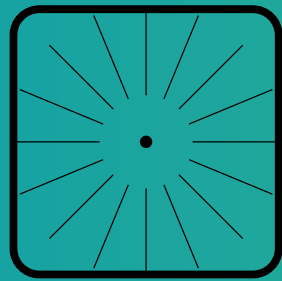


簡潔で焦点を絞った質問を
準備

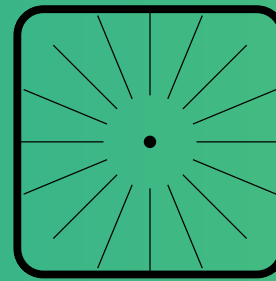


提供された情報の機密性を
保証

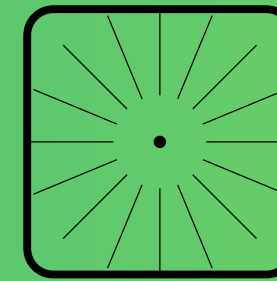
情報の検証



単一のリファレンスに過度
に依存しない

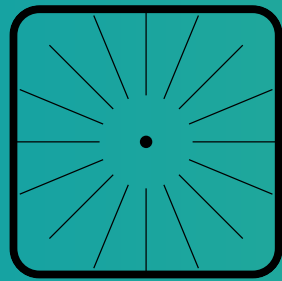


可能な限り複数のソースか
ら情報を収集

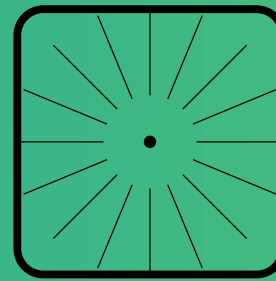


矛盾する情報があった場合
の対処方法を事前に決めて
おく

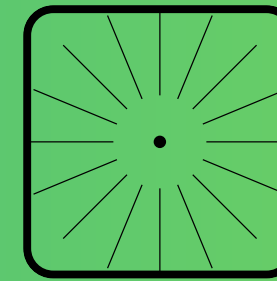
バイアスの認識と軽減



リファレンス提供者の主観
的意見や個人的感情を考慮

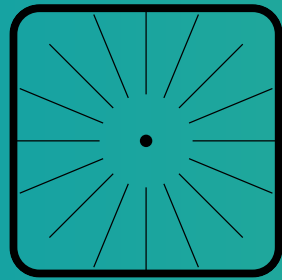


評価者自身のバイアスを認
識し、客観的な判断を心が
ける

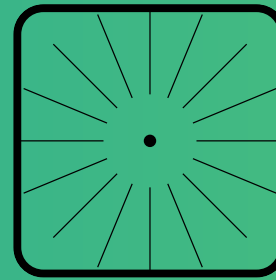


構造化されたインタビュー
フォーマットを使用し、一
貫性を保つ

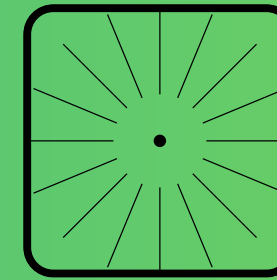
ネガティブな情報の取り扱い



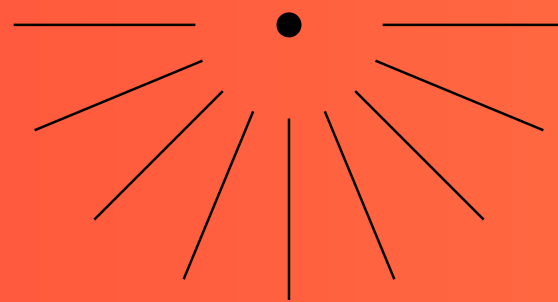
ネガティブな情報を得た場合、その文脈や状況を十分に理解



候補者に反論の機会を与える仕組みを設ける



単一の否定的コメントで候補者を排除しないよう注意



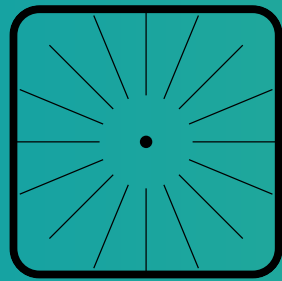
リファレンスチェックの限界を認識

リファレンス採用はあくまで採用決定の一要素として扱う

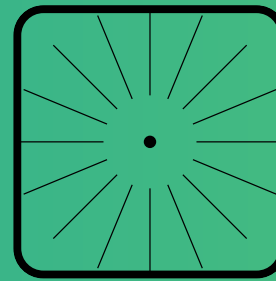
他の評価方法（面接、スキルテストなど）と組み合わせて総合的に判断



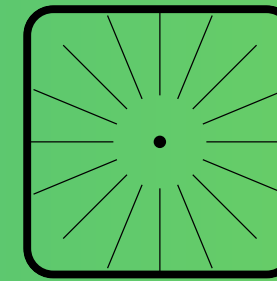
記録の保管



リファレンスチェックの過
程と結果を適切に記録

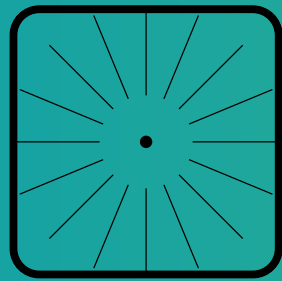


記録の保管期間と破棄方法
を明確に定める

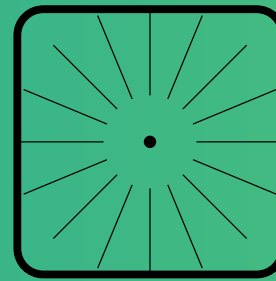


採用決定の根拠として記録
を維持

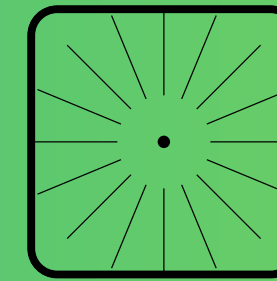
フィードバックループの確立



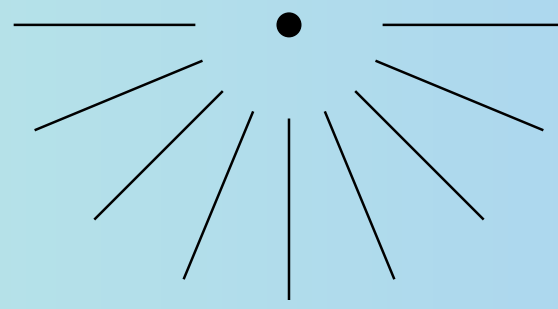
リファレンス採用の効果を
定期的に評価



採用後のパフォーマンスと
リファレンス情報の相関を
分析



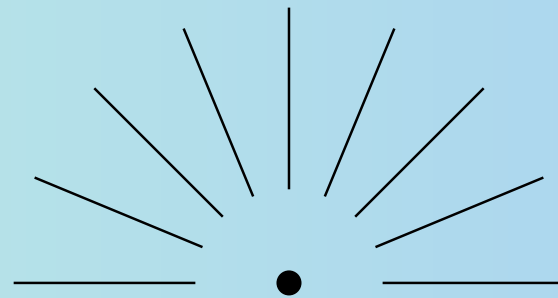
プロセスの継続的な改善を
行う



トレーニングの実施

リファレンスチェックを実施する担当者に
適切なトレーニングを提供

法的・倫理的な問題、効果的な質問技術、
情報の解釈方法などを教育



これらの注意事項を十分に考慮し、適切なプロセスを確立することで、リファレンス採用の効果を最大化しつつ、リスクを最小限に抑えることができます。定期的にプロセスを見直し、必要に応じて改善を加えることも重要です。

