

This House supports the hiring process in which employers use applicants' information in social media for screening purposes.

背景：SNSは今や若者から中高年まで幅広く使用され、人物像や活動を知るには有効なコミュニケーションツールです。企業で広告に使われる一方で評価や確認に使われる頻度はまだ低いです。企業の採用活動でSNS活用はどうあるべきでしょうか？

参考：●The Applicant Manager Blog <https://www.tamrecruiting.com/should-employers-use-social-media-to-screen-job-applicants/>  
●POINT/COUNTERPOINT Should Employers Use Social Media to Screen Job Applicants?  
<https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/Pages/1114-social-media-screening.aspx>

## Proposition

### 1.採用候補のより深い理解(Knows applicants better)

#### (主張)

- ・雇用側は候補者の特性や能力をより深く理解するため、面接以外の情報も考慮すべきである。

#### (理由)

- ・SNSで面接だけでは得られない候補者の人間性や価値観などを広く知ることができるため。

#### (例示)

- ・コミュニティ接点・交流、ボランティア、家族など

### 2.ギャップ・リスク回避 (Less misjudgment)

#### (主張)

- ・雇用側は採用後のギャップやリスク低減の観点から候補者を判断すべきである。

#### (理由)

- ・SNSで面接時情報の正確性、法令遵守・社会適合性や求める人間像とのギャップや採用リスクを低減につながるため。

#### (例示)

- ・反社会的活動、過去の問題行動など

## Opposition

### 1. 先入観による面接品質の低下 (Unconscious bias)

#### (主張)

- ・雇用側はSNS情報に依らず、純粹に面談内容から候補者の能力・人物を判断すべきである。

#### (理由)

- ・SNSから面接情報が正しく受け止めにくくなり、面接官の判断力がむしろ鈍ってしまうため。

#### (例示)

- ・恣意的な情報の取捨選択、候補者側の印象操作、アカウント有無による情報格差

### 2. 面接官の負荷 (Burden of interviewers)

#### (主張)

- ・候補者情報へのアクセス・調査は過剰な業務負荷にならないよう、考慮されるべきである。

#### (理由)

- ・情報考慮の基準がない上、面接官の扱う情報量や業務量が増え、適切な業務遂行が困難になるため。

#### (例示)

- ・担当者（人事部門＋関係・実務部門）、大量のSNS検索・閲覧、日常業務への影響など