

スタートアップ企業として公平な採用プロセスを構築する

公平な採用活動は、平等な未来を築くためだけではありません。職場のダイバーシティとインクルージョンを高めると、イノベーションが促進され、意欲が向上し、社員が可能性を最大限に発揮できるようになります。

このガイドでは、公平な採用戦略を構築する方法とテクノロジーを活用する方法についてご紹介します。

01: インクルーシブな求人広告を作成する

求人広告に対してジェンダー・デコーダーなどのオンラインツールを利用し、特定の集団に偏った言い回しを意図せず使っていないか確認します。インクルーシブな言い回しを使うことで、幅広い応募者に興味を持ってもらえます。

04: AIを活用したアセスメントで公平に評価する

ニューロダイバージェント（神経発達が多様）な人は、応募書類の記入や、面接での自己表現が苦手な場合があります。ゲーム化されたアセスメントを活用し、候補者の技術的なスキルや行動特性を正確に評価できます。

02: 応募者の選考時における偏見を最小限におさえる

履歴書の選考時に無意識バイアスや親和性バイアスの影響を受けるのはよくあることです。その結果、適格な応募者を見逃してしまうことも多々あります。AIを活用して応募者を精査すると、ジェンダー、年齢、人種、階級などの特性を排除できます。

05: タスクを自動化して候補者とのやり取りを密にする

時間が足りないと判断がおろそかになり、偏見が生じる可能性があります。定型業務を自動化して時間を確保すれば、幅広く候補者を探し、やり取りを密にできます。

03: パッシブリクルートメントで候補者に働きかける

従来の求人方法では、多様な人材に十分に働きかけることができません。LinkedInなどのプロフェッショナルネットワークプラットフォームを利用し、パッシブリクルートメント（積極的に求職活動を行っていない人に働きかけること）で、熟練した候補者を見つけられます。

06: やりがいのある企業文化を宣伝する

適切なプロセスを設けるだけでなく、候補者が雇用後に成功を収められるような職場であることを示す必要があります。誰もが力を発揮して貢献できる公平な職場環境と文化を構築しましょう。

DELL FOR STARTUPS

デル・フォー・スタートアップは、専任のテクノロジーアドバイザーによるスタートアップの専門知識とスケーラブルなソリューションを提供し、お客様のビジネスが常に成長できるようにします。

今すぐ参加 →