

見た目と雇用

論点

現在の日本では、顔、容姿による採用の決定がまかり通っている。そのため能力があるにも関わらず、容姿によって選考に進めない者がいる。
そこで、選考における容姿の格差を減らすため、一定以上の企業にガラス越しによる面接を一部設けさせる。

顔採用とは

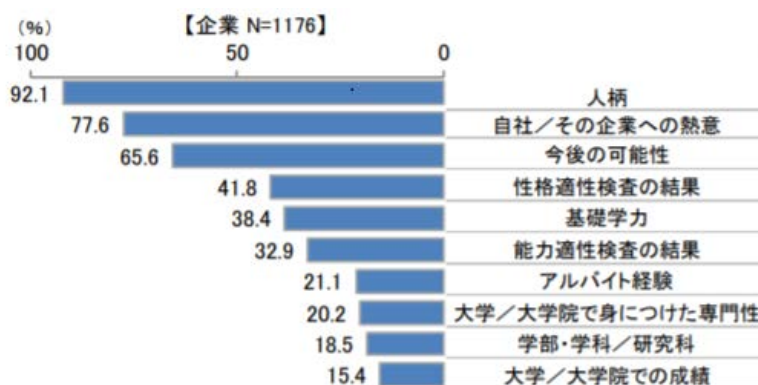
顔採用とは、就職活動において容姿や外見を採用基準のひとつの要素とする採用のこと。
または、本人の能力や経験をいとわず、ビジュアルだけで採用すること。
「好印象＝容姿端麗」「容姿もひとつの能力である」とする採用側の結果論。

現状

企業が重視する採用基準

就職白書 2018 ー採用活動・就職活動編ーリクルートキャリア (2018 年)

「企業が採用基準で重視する項目 (複数回答)」(上位 10 位抜粋)



* 大学/大学院名は 11 位 (14.5%)

企業が重視している項目は「人柄」(92.1%)、「自社への熱意」(77.6%)、「今後の可能性」(65.6%)の順に高かった。

この調査では「顔・容姿」のような見た目による項目はなかった。

採用に関する法令

企業には、憲法で定められている「**経済活動の一環としての契約締結の自由**」があり、雇用契約締結の自由として、「**採用の自由**」が認められている。また個人には、同じく憲法で「**職業選択の自由**」が認められている。しかし、採用においては採用決定の権限を持つ企業が個人より優位な立場にあることから、「**採用の自由**」は「**職業選択の自由**」によって制限され、「**職業選択の自由**」を妨げない範囲で「**採用の自由**」が認められる、という関係になっている。また、憲法の「**法の下での平等**」との関係においても、雇用契約の入り口の段階で不当な差別が起こらないよう、企業の「**採用の自由**」は制限を受けている。

このような背景の下、厚生労働省では「**公正な採用選考**」を行うための「**指針**」を定めている。採用活動を行う際、「**指針**」に違反するような行為を行っていないか、注意を払うことが必要である。

■公正な採用選考について（厚生労働省）

【採用選考の基本的な考え方】

ア 採用選考に当たっては

- ・応募者の基本的人権を尊重すること
- ・応募者の適性・能力のみを基準として行うこと

イ 公正な採用選考を行う基本は

- ・応募者に広く門戸を開くこと
言い換えれば、雇用条件・採用基準に合った全ての人が応募できる原則を確立すること
- ・本人のもつ適性・能力以外のことを採用の条件にしないこと
つまり、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

厚生労働省は公正な採用選考を各企業に求めている。したがって、「本人に責任のない事項」や「個人の自由であるべき事項」などについては**就職差別**につながるおそれがある。

■「採用選考時に配慮すべき事項」～就職差別につながる恐れがある 14 事項～厚生労働省

- ① 「本籍・出生地」に関すること
- ② 「家族」に関すること(職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など)
- ③ 「住宅状況」に関すること(間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など)
- ④ 「生活環境・家庭環境など」に関すること
- ⑤ 「宗教」に関すること
- ⑥ 「支持政党」に関すること
- ⑦ 「人生観・生活信条など」に関すること
- ⑧ 「尊敬する人物」に関すること
- ⑨ 「思想」に関すること
- ⑩ 「労働組合・学生運動など社会運動」に関すること
- ⑪ 「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること
- ⑫ 「身元調査など」の実施
- ⑬ 「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
- ⑭ 「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

しかしこれらは「指針」であり、基本的には「(私企業の) 経済活動の自由」に基づく「採用（雇用契約締結）の自由」が尊重されている。

顔採用の実状

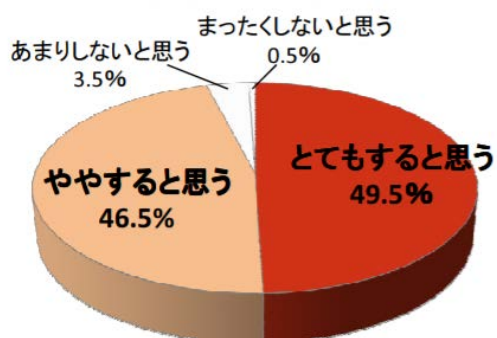
正直なところ、“見た目採用”はある！ 68.5%の新卒採用担当者が回答

福助株式会社が企業の新卒採用担当者200名を対象に「女子就活生の脚もとに関する調査」を実施（調査期間は2013年11月22日～24日）。そこで、「新卒の採用面接の際、見た目は面接での印象を左右すると思いますか」という質問をしたところ、なんと「とても思う」「やや思う」と回答した人が合わせて96.0%に。ほとんどの採用担当者が見た目を重要だと認めている。

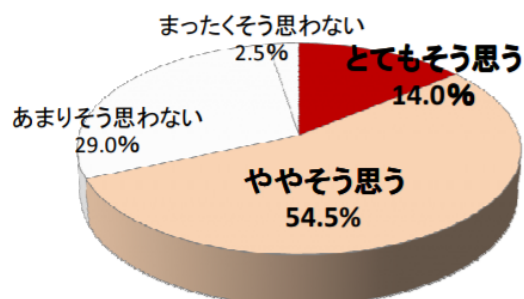
また、「正直なところ、見た目採用はある程度あると思いますか」という質問もしたところ、「とてもそう思う」「ややそう思う」と答えた人が68.5%にも上っています。いくら「優秀な学生がほしい」と口では言っていたとしても、「正直、見た目もかなり重要」であるという採用担当者のホンネが垣間見える結果と言える。

Q1.新卒の採用面接の際、見た目は面接での印象を左右すると思いますか。

[単一回答] (n=200)



Q3.正直なところ、見た目採用（見た目がよいという理由で採用する）はある程度あると思いますか。 [単一回答] (n=200)



顔採用が存在する理由

採用担当者が顔採用＝企業の利益につながると企業は考える

- ・社員の士気上昇
- ・集客能力
- ・リピーターを増やす



例えば、ある企業に「超美人の女性がいる」と有名になれば、共にビジネスをしたいと考える新規のクライアントが増加する可能性が高くなります。また、顧客がそれを理由の一つとして再度取引をしたいと考え、顧客離れ防止となります。加えて、美人の社員がいれば男性社員の生産性の向上にもつながります。

新卒は「顔で選んだ」ことを正当化しやすい

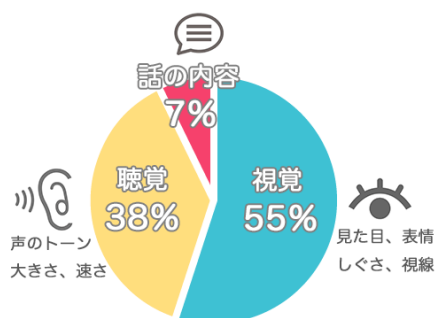
新卒は

- ・一度に大量に採用する（人数が多いので仕事のできる人間がある程度は出てくる）
- ・ポテンシャル採用なので、「実績」を見る必要が薄い
- ・むしろその「顔」が「ポテンシャル」の一部になる（営業職など）

一方、転職面接というのは即戦力採用なので、入社日から戦力としてバリバリ働ける実力が求められる。しかも人数は1人か2人程度、新卒と違って代えがきかないポストである。

メラビアンの法則（アメリカの心理学者、メラビアンが提唱したデータ）

「話の内容：7%」、「話し方：38%」、「見た目：55%」というデータがあり、目に見えるものが印象の5割を占めるため顔採用は深く根付いていると言える。



男性と女性では、やはり女性の方が顔採用をされる傾向にある

応募が殺到する女性に人気の業界は、応募者に比べると採用数は低くシビアな空席争いになり、選考の初期段階からハードルの高い選考を強いられます。役員面接以降は、「一緒に働きたいか」、「部下として欲しいか」という採用基準も含まれるため、同じ評価であれば印象の良い方を採用するということが起こる。

顔採用のメリット・デメリット

企業側のメリット

① 気が上がる

綺麗な人が一人職場にいるだけでテンションが上がり、頑張れる。「顔採用のメリットは、先輩社員に雰囲気似た人を探ることで、自分に似たものに好感を抱くという『類似性の法則』が働くため、職場に馴染ませやすい。

② 結婚相手

有名企業はたいてい激務であるがゆえに、社外での出会いに恵まれていない場合も多いが、それでも有名企業に勤めるハイスペックな男性は、当然きれいな奥さんを持ちたいと切に願っている。そこで社内に結婚を考えても良いくらい魅力的な女性が一定数いる方が好都合である。男女ともに晩婚化している傾向にある今の世の中で、同じように差し迫った男女が一緒に働いているということは、断然好都合と言える。会社で働いてくれる優秀な人と、外見の優れた人とを両方採用して手元でマッチングさせることで、両方に長く働いてもらうことができる。

③ 営業成績が上がる

業種によって差はあるが、従業員の外見の良さは企業の売上に大きく影響する。似たようなサービスを提供する際にクライアントが最終的にどちらの商品を購入するかは販売者という「人」で選ぶことになる。つまり、従業員の外見の良さが売上増加につながる。

例えば、美容業界において、社員が綺麗であると、「売り手が綺麗だから商品が売れる」「売り手のように綺麗になりたいから商品が売れる」という理由で、業績が上がる。

企業側のデメリット

① 内面

印象や人間関係を重視するあまり、優秀な人材を見逃す可能性がある。例えば、優秀なプログラマーには、どちらかというとき暗くて声の小さい人もおり、そのようなタイプは面接で確実に不利になる為、才能や能力を無視し印象を重視しすぎて落としてしまう危険性がある。例えば公務員は試験の結果が全てである為、顔採用はない。面接試験もあるが、顔が理由で有利になったり不利になったりすることはまずあり得ない。その他にも物流や製造系の会社など、チームプレイを重要とする業界では、顔の良し悪しよりも性格や、適正能力、コミュニケーション能力などの中身を重視する傾向にある。

② 多様性に欠ける

類似性の法則から、同じような人は馴染ませやすいが、アメリカ軍による研究によると、同質の人を集めたチームよりも様々なタイプの人を組み合わせさせたチームの方が強力であると

いう結果が出ている。採用側が考えるであろう、『職場に馴染ませやすい』というのは、一見メリットのようだが、実際はデメリットとなる可能性もある。

公務員は試験の結果が全てなので顔採用はない。面接試験もあるが、顔が理由で有利になったり不利になったりすることはまずあり得ない。その他にも物流や製造系の会社など、チームプレイを重要とする業界では、顔の良し悪しよりも性格や、適正能力、コミュニケーション能力などの中身を重視する傾向にある。

学生側メリット

①

『自分の努力とは関係ない要素によって決まった』と納得しやすく、学生にとっては都合がいい。自分の学生時代の努力を否定されるわけでもなく具体的な理由がわからないため、あきらめがつきやすい。

② 就職活動が容易

学歴フィルターなどとは異なり、ダイエットやメイク、自然な笑顔を出せる様表情筋トレーニングを行うなど、努力により見た目をよくすることもできる。特別な知識や経験を求められるわけではなく、印象を重視される為少しの努力で大分変わることができる。

学生側デメリット

① 公平性

人一倍努力して身に着けた業界専門知識や、適正能力があるにもかかわらず、印象という面接官の好みで決められてしまう為、公平性に欠ける。

② 自信

自分自身を否定されたように感じてしまい、自信が持てなくなってしまう。

③能力の差

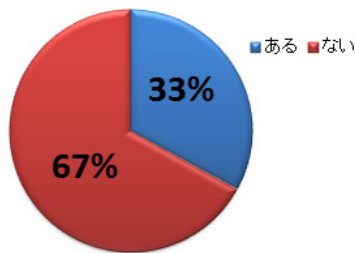
逆に顔採用をされた側の場合、同期など周りの優秀な人材との能力の差に苦しみ仕事に対しやりづらさを感じる。

顔採用に関する現状に対する意見

学生側の意見

○ダイヤモンド・オンラインでは、ネット調査会社・リビジェンの協力を得て「就職活動に関する調査」を実施。同調査内で、「就活で顔採用があると感じたことがありますか？」と聞いたところ、「ある」と答えた人は33%で、3分の1の人が「顔採用はある」と感じることがわかりました。

顔差別を感じたことがありますか？



また、男女別でみると、男性の26%が「ある」と回答したのに対し、女性は37%が「ある」と回答。

○株式会社楽天が提供する‘みんなの就活’という就活生の情報交換サイトに「女は顔だ、と実感」という掲示板があり、投稿数は1200件を超えている。(以下抜粋)

「死ぬほど可愛いけど「短所は？」の質問に「おっちょこちょいなところですよ」だけで済ませた子がいて、でもその子、内定前の懇親会に呼ばれててさ。あー、所詮は顔なんだなって思った」

「美人だとまちがいなくプラススタートだよね～。

美人でもキリッとしている性格きつそうなタイプは嫌煙されそうな感じもするけど。」

「前面受けたら私の隣の人が美人だったのよ

それに面接官がその美人の人ばかり質問していたのよ」

以下は Yahoo 知恵袋より抜粋

「あまりにも周りの先輩が、「容姿で決まる」と言っているのが不安になりました、、、。

別に顔採用を非難しているわけではありません、容姿が優れているのも能力のひとつだと思うし、容姿がいい人を採用することに対するメリットもあるでしょう。

ただ、どんなに就職活動を頑張っても容姿しか評価しないよではちょっとさびしいかなと。」

→3人に1人は顔採用の存在を感じていて、顔がいい人が優遇されるということに一定の理解を示すも、理不尽さを感じている。

企業側の意見

顔採用ある派

【上に推しやすい】

事務職に関していえば、学歴や資格に最低ラインを設けているが、それさえ通過してしまえばあとはどうとでもなる。上司になぜこの人物がいいかを説明するときに、見た目の印象に勝るものはない。

【1回や2回の面接じゃ分からない】

受け答えはほとんどみんなしっかりしている。見た目が一番わかりやすい。

【面接はそもそも第一印象が勝負を決める世界】

特にグループ面接では一時間ほどの面接で5~6人を一気に振るいにかけるので、第一印象が勝負。そこの**第一印象ではやはり顔が良いと有利**。イケメンの話は理論的に聞こえますし、可愛い子の話は丁寧を感じる。この部分の差を埋めるのはかなり難しい。学歴や経歴が飛びぬけている、質問の受け答えが理路整然としているといった人材であれば、顔の問題は無関係になることもありえますが、第一印象のアドバンテージには絶対に越えられない壁がある。

顔採用とまでは言えない派

【外見の総合的な雰囲気判断】

顔採用=イケメン・美人採用 ではなく、その人の外見から察する人柄。しぐさやしゃべり方、視線や表情のクセといった総合的な「外見」で判断できる。

例えば、5年間バリバリ営業に励んでいた人と、5年間引きこもりニートをしていた人にスーツを着せて同じ内容の面接をしたとしても、2, 3回の質問で判断できる。

【明らかにやばそうな外見の人を足切りする】

清潔感がない人、目が死んでいる人、顔色が悪く不気味な人、不健康そうな人、明らかにオラついている人 などは、外見だけで足切りすることがある。

体験談

○【教えて goo に投稿された質問】

新卒採用に関する質問です。

よく一般職や接客業などは容姿を重視した採用が行われると聞きますが、一流企業の総合職でも容姿が良い人を意識的に選ぶのでしょうか？

なぜそう思ったのかと言いますと：

- 1、ある美人な友人がいとも簡単に総合商社や大手広告代理店や一流メーカーなど、一般的に超難関と言われる会社の内定を次々に取っている。10社も受けていない、たぶんほとんど合格。
- 2、容姿が普通でまじめなタイプの別の友人が、上述の彼女よりずっと早く就活準備を始め、就活対策など色々と努力していたが中小一社以外全部全滅している。かなりの会社数うけていた。
- 3、アルバイトで某大手広告代理店(1の友人が内定取ったところ)に出入りした時、男性も女性もイケメン・綺麗な方だらけだった(7~8割くらい)。

もちろん、1の友人は頭の回転が速く、コミュ力も高い子なので例外かもしれませんが、同じ大学でこんなにも差があるものかとびっくりしました。2の友人の方はとても実直で生真面目なタイプで、インターンや就活本など、美人の方よりコツコツ準備していたように思えました。

○「美人だと男性社員の士気が高まるから採用したと言われた。」

就職した後に、人事のトップの人に美人の友達が言われた言葉です。「なぜ君を採用したかわかる？美人だから。」

“ガラス越し面接”を取り入れることのメリット・デメリット

先のグラフにおいて、「面接において見た目が印象を左右することがある」と新卒採用担当者が96%にも上る。

面接においてガラス越しの面接を取り入れることで、見た目が印象を左右されなくなる。

メリット

学生側

- 顔の良し悪しによる不当な対応を受けなくなる。
- 顔に自信がない者だけでなく、ユニークフェイスの者も差別の目にさらされることなく採用の可能性が持てる。
- 容姿に気を配るよりも、能力を高める努力をした者が評価される。努力が報われやすい。

企業側

- 顔による偏見をなくしたことにより、能力だけを見て採用できる。会社の発展に必要な能力を持つ人材を獲得できる。
- 好みによる偏りがないので、多様な考え・見た目をもつ社員を獲得できる。

デメリット

学生側

- 面接官の反応が見えないので、反省点が分からない。
- 面接官が真剣に聞いているのかわからない
- ジェスチャーが使えない
- 声にコンプレックスがある人もいる

企業側

- 準備が大変
- 顔が必要な職業がある

容姿が採用結果に反映されやすい職種

1 営業職



営業職は容姿が重視される最も典型的な職種。

- ・お客様にとってはある意味で会社の代表。
- ・基本的に容姿はお客様と出会った瞬間最初に見られる箇所。
- ・容姿抜きで採用か否かを判断するのは難しい。

2 窓口対応・受付事務



- ・窓口対応や受付事務などもお客様からすれば会社の代表。
- ・指示されたことのみをこなす受動的な仕事为主。
- ・採用担当者からすれば営業職と比べて志望者の差を能力のみで判断するのは難しく、容姿で採用か否か判断してしまう可能性が高い。

3 一般事務職

- ・多忙で結婚相手を見つける時間がない、職場が地方や郊外にあり、人間関係も職場内に限られて、女性と出会う機会が限られる。
- ・事務の女性は男性職員のお嫁さん候補として選ばれていることが多い。
- ・男性職員が結婚して家庭に入ることによって仕事に対する責任感が増すと考えている人もいる。

容姿が採用結果に反映されやすい業界

マスコミやモデル業界、アナウンサーやテレビ関係の業界

見た目の良し悪しが仕事の成果に多少なりとも影響を与える。

近年では特に、女子アナをタレントのように扱う傾向があり、大型テレビの普及と共に、アップにも耐えられる顔立ちを重視する傾向がある。

広告代理店業界

広告代理店業界では、大ロスポンサーの獲得が、企業の売り上げを左右する。それゆえ、クライアント企業からの印象をより高める狙いからも、営業マンや、接客対応の多い事務職員は、顔採用することによって、美人社員を揃える傾向が強い。

美容業界

「売り手が綺麗だから商品が売れる」「売り手のように綺麗になりたいから商品が売れる」ということにより、業績が上がるため。

航空業界

「客室乗務員＝美人」という印象が世間に浸透している。

アパレル業界や宝飾品業界などの接客業

身に着けている人の見た目も商品の一部という考えがあり、顔採用の傾向がある。

容姿が採用結果に反映されやすいか男女の偏りがある場合

・商品やサービスの顧客ターゲットが明確になっている場合

主婦を相手にする清掃用品を販売する場合、見た目の良い男性営業マンであると受け入れてもらいやすい場合があり顔採用される可能性は考えられる。

顔採用が反映されにくい職種・容姿が会社の損益にあまり影響しない業界・業種

1 エンジニア

- ・エンジニアは作った商品やシステムをクライアントに提供する仕事。
- ・エンジニアとしての能力（例えばシステムエンジニアであればプログラミングの能力など）がなければ仕事として成り立たない。
- ・容姿を見ていないわけではないが、優先順位は低い。

2 その他技術職

- ・容姿の要素よりも能力などの別の要素の方が売上を上げることに影響が出る業界業種。

顔採用で有名な企業

1. ローム

半導体メーカーのロームは美人な女性を顔採用する企業として有名。エンジニアのお嫁さん候補としての結果なのだろうが、アイドルの総選挙のようになってしまっている。



2. サイバーエージェント

Ameba 関連事業とインターネット広告代理店事業など IT 事業を幅広く行うサイバーエージェント。女性社員はみんな美女はもちろん、男性もイケメン。



東急エージェンシー

東急エージェンシーは3月6日、2016年度新卒採用活動にあたり、Webコンテンツ「これがホントの、顔採用」をリリースしたことを発表した。独自開発したシステムで顔の分析を行い、その分析結果に応じて、就活生に様々な「就活支援特典」を提供するというもの。WEBカメラが付いたPCからエントリーすると、入社3年目までの社員+内定者の顔座標から独自の計算式で算出し、「のんびり顔」「心配性顔」「せっかち顔」「よくばり顔」「こだわり顔」の5つの顔に分類する。

それぞれの「顔」に応じて用意する就活支援特典も5種類。「のんびり顔」には「エントリーシートのおまけに1週間のロスタイム」、「心配性顔」には「面接5分延長戦」を用意する。また「せっかち顔」の人にはエントリーシート設問を1週間先行公開、「よくばり顔」の人には面接を独り占め、「こだわり顔」には面接官を写真で逆指名権を設ける

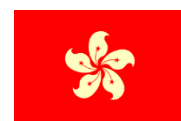


世界の「就活事情」



「アメリカ」の新卒

新卒の一括採用はナシ。しかも新卒では大学での「**専攻・成績・活動**」を**超重要視**する「**スーパー学歴社会**」です。さらに狙った企業への採用を勝ち獲るには「その企業でのインターン経験」が重要となります。中途採用はプログラミングや資格などの特別な技能が必要となるのはもちろん、シリコンバレーなど人気企業の総本山へ入り込むにはやはり「**コネ**」が必須。なお、日本とは逆で「優秀な人間」は一流企業への入社でなく「**起業する**」という選択肢が最も高いステイタスとなっています。



「香港」の新卒

新卒の価値は「なし」。むしろ社会経験ナシはマイナスに作用します。この国で求められるのは**即戦力**。新卒だから、中途だからという価値観はありません。逆に言えば「**技術**」があれば雇ってもらえる可能性が飛躍的に上がります。限られた国土・市場の風土からか「知合いの会社を紹介する・してもらおう」のも日常茶飯事。日本文化にある「就活シーズン」という概念もありません。



「スペイン」の新卒

スペインでは「卒業予定」の新卒はまったく相手にされません。言われてみれば納得な気もしますが、理由は「学生では特別な技能がない」「本当に卒業できるかわからない」ということに起因します。そのため学生は卒業後に「語学」や「博士号」を取得するなど、**特別な技能**を身につけたうえで就職活動に臨みます。



「ベトナム」の新卒

在学中でなく「卒業後」から就職活動スタート。約**9,000**社、世界の大手企業も参入しており、それらの人気は高いが「**英語**」は**マストスキル**。そのため語学修学の勉強に勤しむ学生の姿は非常に多いです。何といても外資はもらえるギャラが高いため、日本の学生のそれとは比較にならないほど英語を勉強しています。



「ドイツ」の新卒&転職

日本にもある「デュアルシステム」が主流です。大学生であれば週**2**学校・週**3**企業研修といったローテーション授業になります。しかしドイツで驚くのは、**小学4年生終了時に「高校進学・職人・実技修得」の進路を選ばなければならないこと**。スキルアップは早いでしょうけども、将来の決定が早すぎるという声も…。よって成人前から将来を決めなければいけない厳しさがあります。

日本の履歴書とアメリカの英文履歴書の違い

英文履歴書で必要な項目

氏名、連絡先 (PERSONAL INFORMATION)

希望職務 (OBJECTIVE)

技能 (QUALIFICATIONS / ADDITIONAL SKILLS)

職歴 (EXPERIENCE / WORK HISTORY)

学歴 (EDUCATION)

英文のカバーレターで必要な項目

氏名、連絡先

採用担当の氏名、連絡先

希望職種・応募の経緯

自己PR

読んでいただいたことへのお礼と、面接の

依頼

英文の履歴書とカバーレター

日本の履歴書

生年月日・年齢・性別・顔写真・通勤時間・配偶者有無・家族構成は不要

アメリカでは履歴書に顔写真を貼ることを強要すると、その企業はバッシングを受ける。写真を貼らせるといふ目的に「人種を区別する」という意味合いがあるようで、差別の問題になりかねないからである。しかしながら、人種特有の名前というのものもある。例えば、「ボブ」と「クリス」という名前を聞いた時、前者は黒人系で後者は白人系のイメージしやすく、実際はこれも問題になっている。事実、黒人のイメージのある名前は落とされやすい傾向にあるというデータもある。

議論の流れ

論点：現代の日本では、顔・容姿による採用の決定がまかり通っている。そのため能力があるにもかかわらず、容姿によって選考に進めないものがある。そこで、選考における容姿の格差を減らすため、＜一定以上の企業にガラス越しによる面接＞を3割程度設けさせる。

○3割だと、その制度を受ける人が、「自分の顔が良くない」と言っているようになってしまう。

○通常の方の選考を受ける人が有利になってしまう。

→三割程度ではなく全ての選考にこの制度を適用する。

ガラス越し面接の利点がいまいちわからないということで、賛成する人が0人に。

論点の改善を図る。

＜顔採用をなくすためには何をしたらいいのか＞を議論することに。

意見：業種・職種には適材適所があるから、一定の顔採用は仕方ない。

モデルをまあ絶対になれないものにするすることで、一般の‘きれい・かわいい’の基準を下げる。

議論内容の変更

○ユニークフェイスの人の冷遇への対処

○容姿によって待遇が変わってしまう社会は正しいのか、またどうあるべきか。

主に後者について議論。

意見：・ユニークフェイスだろうと健常人だろうと、やりたい仕事につけない人もいるからユニークフェイスの人だけが世間から冷遇されているというのは違う。

・今と昔では良しとされる基準が変わっている。例えば、古典の世界では和歌が出来る人が優遇されたが、現在では顔がいい人が優遇されたりする。世の中の流れなのだから、逆らっても仕方ない。

・いまでは昔よりも美容体重が減っていて、美の基準が変わってきている。

・ユニークフェイスの人を雇った企業に認定マークのようなものを配布すればいい。差別的になるかもしれないが、ユニークフェイスなのは本人も、周りも分かっているから、マークを作った方が本人のためにもいいのではないか。

・ユニークフェイスに限らずとも、(例えば) 標準以下とされる顔の造形の方がする整形等を保険適用にする。

→それでは、本人を否定していることになるのでは。整形の保険適用などでハンデを抱える人をダメというのではなく、差別をしてしまう社会を変えていくべきでは。

・すべての差別を廃止するのは不可能。

- ・何かの不利益を禁止したところで、別の不利益が生まれてしまう。
- ・とはいえ、妥協してはいけない差別もある。

参考文献

- ・顔採用とは？企業が容姿重視する理由と就活生がすべき準備 - 履歴書 Do
<https://www.rirekisyodo.com/job-hunt/kaosaiyou.html> (2018年5月8日閲覧)
- ・面接では美人とイケメンが有利！？顔採用の真偽と業界の傾向 - キャリマガ - キャリアを広げるウェブマガジン
<https://www.nikki.ne.jp/magazine/entry/2017/09/0705> (2018年5月8日閲覧)
- ・「近年、顔採用が増えている？」 大企業であればあるほど美人が多い理由とは？ | HR NOTE
<https://hcm-jinjer.com/media/contents/contents-9074/> (2018年5月8日閲覧)
- ・顔採用とは？顔採用が多いといわれる職種/仕事/企業-コミュニケーションなら Mayonez
<https://mayonez.jp/topic/3911> (2018年5月8日閲覧)
- ・就職白書 2018 -採用活動・就職活動編- | プレスリリース | リクルートキャリア - Recruit Career (2018年5月8日閲覧)
<https://www.recruitcareer.co.jp/news/pressrelease/2018/180215-01/>
- ・採用基準とは？設定方法や注意点、企業事例までご紹介 | BizHint HR (人事の悩みにヒントを届けるニュースサイト)
<https://bizhint.jp/keyword/83015> (2018年5月8日閲覧)
- ・【採用担当者必見】採用基準のチェック項目5選！良い人材を獲得するための採用条件は？ | 人材採用・人材募集ドットコム
<http://www.jinzai-business.com/5> (2018年5月8日閲覧)
- ・2016年度新卒採用に関するアンケート調査結果 一般社団法人 日本経済団体連合会
http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/108_kekka.pdf (2018年5月8日閲覧)
- ・転職面接は顔採用って実際本当なの？元採用担当が本音を語る - WorkaHolic[ワーカホリック] | キャリア×転職×仮想通貨ブログ
<http://story-is-king.com/post-8456> (2018年5月8日閲覧)
- ・新卒採用に関する法規制 | 新卒採用.jp
<http://hr-recruit.jp/articles/law#04> (2018年5月8日閲覧)
- ・女子就活生の脚もと調査 2013年12月2日 福助株式会社
<file:///C:/Users/Marie/Downloads/d7206-20131201-6681.pdf> (2018年5月8日閲覧)
- ・イケメンや美人じゃないと頭が良くても就活は苦戦!?曖昧だけど露骨にわかる顔採用の実態 | 就活の都市伝説 | ダイヤモンド・オンライン
<http://diamond.jp/articles/-/47841?page=2> (2018年5月8日閲覧)
- ・従業員を募集・採用する時の法律上の注意点
<http://www.fujisawa-office.com/hozin11.html> (2018年5月8日閲覧)

- ・三菱樹脂事件-最高裁判昭和 44 年 12 月 12 日 | 日本国憲法の基礎知識 -憲法の試験対策などにも-

<http://kenpou.jp.norio-de.com/mitubisijusi-jiken/> (2018 年 5 月 8 日閲覧)

- ・世界の「就活」ってどんなもん？ 新卒&転職を「アメリカ・香港・スペイン・ベトナム・ドイツ」で追ってみた。

<https://acthouse.net/jobhunting/> (2018 年 5 月 8 日閲覧)

- ・決定版！英文履歴書の書き方マニュアル / 海外の転職・求人情報ならマイナビ転職グローバル

<https://tenshoku.mynavi.jp/global/knowhow/resume> (2018 年 5 月 8 日閲覧)

- ・本当にイケメンとカワイイは正義？企業の採用担当者が語る顔採用の実態

<https://newsassort.com/2016s01/48.html> (2018 年 5 月 8 日閲覧)

- ・転職面接は顔採用って実際本当なの？元採用担当者が本音を語る

<http://story-is-king.com/post-8456> (2018 年 5 月 8 日閲覧)

- ・教えて goo 大企業の総合職でも顔採用はありますか？

<https://oshiete.goo.ne.jp/qa/7957188.html> (2018 年 5 月 8 日閲覧)

- ・【顔採用？】就活では美人やイケメンはやっぱり有利なの？ (2018 年 5 月 8 日閲覧)

<https://www.shukatsu-note.com/list-of-category/column/post-2507/>

- ・イケメンや美人じゃないと頭が良くても就活は苦戦!?

曖昧だけど露骨にわかる顔採用の実態

<http://diamond.jp/articles/-/47841> (2018 年 5 月 8 日閲覧)

- ・ <https://hcm-jinjer.com/media/contents/contents-9074/> (2018 年 5 月 7 日閲覧)

「近年、顔採用が増えている？」 大企業であればあるほど美人が多い理由とは？ | HR

NOTE

- ・ <https://media.request-agent.co.jp/entry/looks-saiyo> (2018 年 5 月 7 日閲覧)

知られざる就職活動の顔採用の事実と面接官の本音 | 採用百科事典・人事・経営者のための採用情報サイト

- ・ <https://bizhint.jp/keyword/73728> (2018 年 5 月 7 日閲覧)

新卒採用のメリットとは？企業における新卒採用の意義を徹底検証 | BizHint HR (人事の悩みにヒントを届けるニュースサイト)

- ・ <https://shigotoyada.com/good-looking-guy/> (2018 年 5 月 7 日閲覧)

顔採用はあります当然です美人やイケメンは転職活動でも多少有利です