

労働者の募集・採用における年齢不問のススメ

労働者を募集・採用する際に年齢制限を
設けることは原則として禁止されています。

「年齢に関する先入観を取り払ってみたら、
こんな良い人材を雇い入れることが出来ました！」
そんな事業主の皆様の声をお届けします。



ここが
良かった！

年齢にこだわらない募集・採用のメリット

❖ **年齢の募集幅を広げると、求める求職者が集まりやすい！**

長らく募集しているのに、思う人材がなかなか見つからない…

そんなとき、貴社の探していなかったところに、思わぬ人材がいるかも知れません。

貴社が求めるのは、一体どんな資格、経験、能力、適性なのか？

詳しく書いて、その求人が良い人材を引き寄せる精度を高めましょう。

❖ **能力や適性は千差万別…年齢では測れません！**

高年齢者はPCが苦手で体力がない？若年者は資格や経験が乏しい？

身の回りの方を見回してみれば分かるように、年齢では能力や適性は測れません。

❖ **幅広い人材を揃え、職場の内外に好影響を！**

もっと業務を改善したい。若手の人材育成をしておきたい。

新しい顧客層を開拓したい。顧客満足度を高めたい。

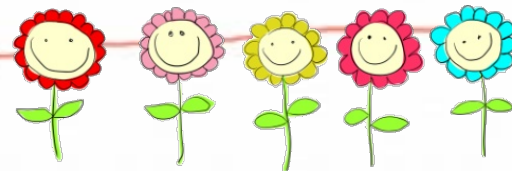
すべては貴社で働く人材にかかっています。

幅広い年齢層の視点を取り入れ、こうしたニーズに応えてみませんか。

❖ **各種助成金の利用も積極的に！**

厚生労働省では、様々な年齢層を対象とした多くの雇用助成金をご用意しています。

積極的に活用し、幅広い年齢層を取り入れてみましょう。



事例 1（運輸業）

- ❖ 仕事は地元の事業所や個人宅への文書、商品等の配達など。事業所の年齢構成を踏まえ長期勤続によるキャリア形成を図りたいこと、重い荷物を扱ったり、時々長距離運転もあることなどから当初若年者（30歳未満）の採用を考えていたが、なかなか意に合う方が現れなかった。
- ❖ 制度開始後に年齢不問にしたところ、真面目な人柄や過去の営業経験から地元の地理に詳しいこと等もあり50代の方を採用することとなった。朗らかな性格で周りの従業員ともすぐに打ち解け、その真面目な働きぶりは若い従業員の手本にもなり、職場にプラスの影響を与えている。（山形）

事例 2（接客業）

- ❖ フロント系の求人について人材育成を重視し若年者を募集していたが、応募者が出なかったり、経験不足等で長続きしない状態だった。
- ❖ 法改正後、募集年齢の上限を定年前までとしたところ、複数の応募者があった。選択が広がった中で営業経験のある中高年の方と面接を行い、適性、能力があると判断し採用した。採用後は営業経験を生かした接客態度でお客様に対する人当たりがよく評判がよい。また落ち着いた態度で賃禄もありトラブル時においてもしっかりとした対応を行うなど、他の従業員からの信頼も厚い。（石川）



➤ **年齢の募集幅を広げると、求める求職者が集まりやすい！**

事例 1（食品加工業）

- ◆ 求人提出時は、倉庫内でシイタケの収穫をする際、梯子を上ったの危険な作業があるため40歳未満の若年者を希望していたが、トライアル雇用助成金や体力には個人差がある点などについて説明を受け、年齢不問にした。その結果、65歳の未経験者から応募があり、4時間勤務のパートとして採用した。高齢なので体力面が不安だったが、本人の仕事ぶりを見たところ、それも払拭されたので、現在は通常の労働者と同じ時間帯で働いてもらっている。（徳島）

事例 2（宿泊業）

- ◆ 旅館の受付・会計・食堂配膳・片付け等の職務内容。年齢不問で募集したものの、パソコン操作による作業や夜間勤務もあるため若い人でないと難しいという先入観があった。
- ◆ 40歳と28歳の2名の応募があり、選考の結果、パソコン操作も出来て職務経験もあった40歳を採用した。年齢のみでは判断出来ないことが理解できたので、今後の求人についても年齢にとらわれることなく選考することとした。（山口）

事例 3（一般事務職）

- ◆ これまで募集年齢は30歳以下としていたが、応募者がほとんどいなかったため年齢不問としたところ、幅広い年齢の方から応募があり、55歳の応募者を採用した。
- ◆ イメージしていた高齢者の感じとは大きく違っていたので、驚いた。若い方に負けずよく動かれるし、また、年配の方はよく休まれると思っていたが、休むこともなく毎日の元気に感心した。今は仕事の大きな戦力となっている。（大阪）



➤ 能力や適性は千差万別…年齢では測れません！

事例 1（製造業）

- ◆ 年齢不問で研磨・溶接作業の経験者の求人を出し、就労意欲の高い61歳男性を採用した。
- ◆ 採用された部門はどうしても経験等の積み重ねが必要な職場で社内の配置転換が難しく、結果孤立した職場になって作業改善が遅れがちだった。しかし、今回採用した方は、自分の技術をほかの従業員に教えてくれ、社内の人で培われなかったノウハウを吸収できた。また、作業改善等の提案も出来る。今後は設備保全作業や部品製作作業等の共同作業に加わっていただき、これまで以上に社員へのアドバイス等を期待している。（京都）

事例 2（土木工事業）

- ◆ 炎天下や寒冷での業務であり、体力を必要とするため、長期継続によるキャリア形成を観点に39歳以下で募集をしてきたが、職務内容を詳しく記載して年齢不問とした。すると55歳で、約10年ほど道路や下水処理の施工管理の経験があり、土木施工管理技士や測量士の資格も保持していた者が応募し、採用したところ率先して働き、他の人たちのいい手本になっている。（群馬）

事例 3（機械修理業）

- ◆ 長期キャリア形成で若年者を募集していたが、技術的に問題があり定着しないケースが多く困っていたので年齢不問にしたところ、経験のある62歳の方の応募があった。自動車部品会社での溶接や業務改善等の経験があり、生産ラインの合理化につながる指導を実施され評判であった。（広島）



➤ 幅広い人材を揃え、職場の内外に好影響を！（その1）

事例 1（卸売業）

- ◆ 山間部の商店やスーパーなどを日々広範囲に訪問し、日用雑貨、生鮮食品などの配達及び注文取りに廻ることが主な職務。様々な商品を取扱い、高低差のある道や狭い道を行き来するため、継続的に勤務するには体力が必要であるとして以前は若年層を希望していた。
- ◆ 年齢不問にしたところ、募集内容と同範囲で以前に土産物販売のルート営業をしていた55歳の方から応募希望があった。当初は年齢から体力面を心配していたが、運転も問題なく、土地勘もあるため採用した。営業先の中には以前の取引先もあって喜んでもらっており、充実している。（島根）

事例 2（理容業）

- ◆ 即戦力を求めていたこと、長期で勤めていただきたいこと及び立ち仕事で非常に体力を要することから、40歳くらいまでの経験者を想定していた。法の趣旨を踏まえて年齢不問とし、経験者の募集をしたところ、60代の方の応募があり、緊急に人材を確保したかったため採用。すると、長年の経験から接客態度が非常に良く、体力も十分であり、またご利用の多い年配の方とは同世代として話も合うようであり、お客様からの評判も良かった。（東京）

事例 3（美容業）

- ◆ これまで30歳までの若年者のみを対象とした求人を提出してきた。ハローワークより、より多くの方に面接の機会を与えるため、募集年齢を不問とするよう指導を受け、年齢不問の求人を提出し、50歳代の方を採用した。
- ◆ 結果、年配のお客様から、同年代のスタッフの方が若いスタッフより自分の好みを伝えやすく、利用しやすいとの声をいただくようになった。このことにより、幅広い年代層のお客様のニーズに対応する上で、年配のスタッフの採用も効果的であることに気がついた。（奈良）

➤ 幅広い人材を揃え、職場の内外に好影響を！（その2）



事例 1 (福祉・介護業)

- ❖ 体が大きく力のある成人女性入所者のお世話を行うことが必要であることを理由に「体力のある若い方」の紹介を希望していたが、年配者でも体力のある方がいらっしゃることで及び人のお世話をする仕事である観点からある程度年齢を重ねている方が何かと気付く点が多い旨説明を受け、年齢不問としての求人にした。
- ❖ 結果、60歳女性を採用。フットワークが軽い方で人柄も良く、また**特定求職者雇用開発助成金の対象者だったことで思いがけずありがたかった**。現在では高年齢者雇用に非常に前向きに考えている。(和歌山)

事例 2 (福祉・介護業)

- ❖ デイサービスや訪問介護を利用する在宅の要介護者の介護サービス計画に基づいて、給食サービス、入浴サービス、リハビリ、排せつの介助などを行う仕事である。ある程度の体力を要し、従業員の年齢構成上40歳以下を募集していたが、法律改正の趣旨を踏まえ、職務内容を詳細に記載して年齢不問とすることとした。
- ❖ その結果、60歳と高齢だが、当該仕事内容に必要な体力を有し、経験豊富で、ケアマネ等の有資格者で優秀な人材を確保することができた。**特定求職者雇用開発助成金等、各種助成金を利用できる**だけでなく、そのような人材と経験の浅い若年層が一緒に働くことで、作業のコツや要介護老人の精神的自立を基本にきめ細やかな療養サービスを若年層が自然と学び、サービスが向上し、要介護者・その家族からの評判も上がった。(鹿児島)



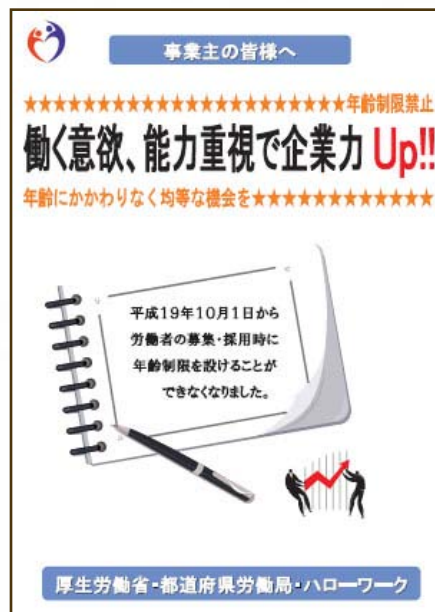
➤ **各種助成金の利用も積極的に！**

もっと知りたい方へ

- ◆ 年齢制限禁止について詳しく知りたい場合は、厚生労働省のホームページを
ごらんください。

アドレス：<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/08/tp0831-1.html>

労働者の募集・採用における **年齢制限禁止**



制度の詳しいパンフレット
(例外事由の説明もあります)



事業主の皆様に向けたリーフレット