

求めているのは、年齢ですか。

平成19年10月に改正雇用対策法が施行され、**労働者の募集・採用にあたっては年齢制限を設けることができなくなりました。**

しかしながら、年齢制限の例外事由に該当しないにもかかわらず、募集・採用に年齢制限を設けているケースや、年齢不問の求人としているものの、実際には書面や面接での選考の際に年齢を理由に採用を拒否するケースなど、年齢に関わりない均等な雇用機会を与える法の趣旨に反する事例があるとのことご意見等が今なお見受けられます。

法改正から1年が経過した今、改めて見直してみましょう。

求めている人物「像」は、「イメージ(虚像)」にとらわれていませんか？

事業者の方々から寄せられるよくあるご質問・ご意見を回答とともにご紹介します。



業務内容は、ハードな重労働です。
高齢者は到底ムリなので、
45歳以下にしたいのですが。

中高年齢者でも若い人に負けない体力を持った方がたくさんいるように、体力には個人差があり、一概に年齢だけでは判断できません。

具体的な業務内容や業務に求める能力(「体力や持久力が必要」など)を求人広告の中で明らかにして、できる限り実際の仕事の内容を分かってもらうことが、それに応じた適性、能力を持つ方に出会う鍵となります。

若い社員がほとんどを占める会社です。
中高年齢者は浮いてしまうと思うので、
40歳以下の募集で良いですか。



職場の環境に合う、合わないという問題は、年齢を原因とするわけではありません、個人の資質等によるものです。

むしろ、様々な年齢層の方が働く場においては、異なる価値観を持った人々が働くことで顧客の多様なニーズに対応できた、社内在活性化した…という話もあります。

まずは面接で人物評価をしてもらえませんか？



上司より年齢の高い部下はやりづらいから、
募集は上司の年齢以下にしたい。

年齢によらず経験豊富な人材を上手に使うのも上司の腕の見せ所。また、年上の部下であっても事前に説明して労働者が納得した上で雇い入れることで、スムーズに定着できることもあります。能力評価を優先して、御社で活躍できる人物であるかどうかを検討いただけませんか？

中高年齢者は機械に弱そうなので、
パソコンを使う事務系の仕事は、ちょっとね。



パソコンや携帯電話等が普及しつつある今の時代、本当に「中高年齢者は機械に弱い」のでしょうか？パソコン操作といっても求められる技能、能力は異なりますし、一概に年齢だけでは判断できません。仕事内容にOA機器の使用を要すること、どの程度のスキルを求めているかなどを求人広告に記載すれば良いのではないのでしょうか。