

それとも、能力ですか。

* ポイント

- ・こういう年齢の人はこういうもの、というのは**固定観念**です
- ・年齢制限の代わりに、「**こういう能力が欲しい**」というアピールで募集をかけましょう
- ・見るべきは**個々人の能力・適性**です
書類選考だけでなく、ぜひ**直接に面接**をして総合的に判断してください

目指せ
企業力アップ!



年齢不問にしたら応募が殺到
してしまいました…
これじゃコストばかりかかります。

労働者の果たす役割は、会社の成長、繁栄には欠かせません。
そうした人材を得るための募集・採用活動とは、会社の将来を
見据えた重要かつ必要な投資と言えます。
だからこそ、単に「年齢不問」とするだけではなく、仕事の内容、
求められる技術や能力などをより詳細に明記しておくことで、
その業務に見合った応募者を増やすことが重要なのです。



求人を「年齢不問」にしてい
れば、年齢を参考にしても
いいんですよね？

若者が着る服のモデルや
若者が利用する物品・サービス
の宣伝だったら、若者に制限し
てもいいんでしょ？



年齢を選考の要件にすることは実質的に
年齢制限をしていることと変わりありません。
書類や口頭などで年齢を知ることがあっても、
個々人の能力、適性でご判断いただくよう
お願いします。

特定の年齢層を顧客とする場合の募集であっても、年齢
制限の例外事由には該当しません。求人広告に「10代
向けの服を着用して店舗に出る業務」などの具体的な業
務内容を記載しておけば足りるのではありませんか？



年齢不問にしたら募集が
多くなったので、書類選考
にしましたが…



中高年齢者は経験豊
富な分、昔の経験にと
らわれて職場になじむ
か心配です。

経験のある中高年齢者の方が必ずしも
柔軟性に欠けるとは限りません。
そうした点も含めて、個々人の能力、
適性でご判断いただくようお願いします。

年齢制限禁止の義務化は、個々人の能力、適性を総合的に
判断して募集・採用をしていただくことで、一人一人により均等
な働く機会が与えられるようにするためのものです。人柄や
意欲など書類選考だけではなかなかそうした点が伝わりにくく、
適切な判断ができないことがあります。

また応募者にとっても、書類選考の場合には結果を知るまで
に時間がかかるため、その分不安な気持ちで結果を待つこと
になるほか、他社の採用が先に決定して辞退されてしまうなど
結果として良い人材を逃すことにもなりかねません。

応募者の方と直接面接する機会を設けていただき、「その業
務に適合した人」であるかどうか判断されることをお勧めします。