

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！**

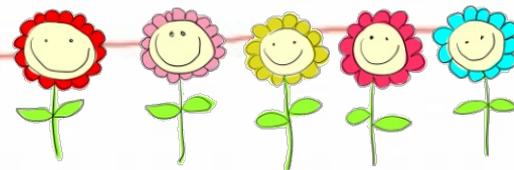
高年齢者はPCが苦手で体力がない？若年者は資格や経験が乏しい？
身の回りの方を見回してみれば分かるように、年齢では能力や適性は測れません。

❖ **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貫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、梯子を上って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！**