

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に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と一緒に働くことで、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

事業主の皆様へ

★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★年齢制限禁止
働く意欲、能力重視で企業力 Up!!
★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★年齢にかかわらず均等な機会を★★★★★★★★★★★★★★★★

平成19年10月1日から
労働者の募集・採用時に
年齢制限を設けることが
できなくなりました。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

制度の詳しいパンフレット
(例外事由の説明もあります)

事業主の皆様へ

年齢にとらわれない
人物本位、能力本位の募集・採用を!

平成19年10月1日から
労働者の募集・採用にあたって
年齢の制限を設けることができなくなっています。

事業主の方、労働者の方ともに
納得・満足できる募集・採用のために、
制度の趣旨などをお知らせします。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

事業主の皆様に向けたリーフレット