

第三部 募集採用事例及び研究委員座談会

1. 企業の募集採用事例

(1) ソルート株式会社へのヒアリング

①掲載メディア 求人情報誌及び求人サイト（2007年7月～掲載）

②広告制作上のポイント 中高年エンジニアを積極採用するという独自性を全面的に打ち出し、代表取締役と人事担当者が登場して採用方針を述べている。また、実際に46歳で入社した人物の事例を出したり、求める技術・知識を明示してターゲットに届く内容となっている。

③採用上の方針・基準

同社の設立は2004年11月と比較的新しい企業であるが、曾根喜三郎代表取締役社長の人脈を活用して当初から多様な方面からシステム開発の受注をあげてきた。人材獲得が業容拡大につながるとの考えに基づき、同社長はシステムエンジニアの採用と言えば若手がターゲットといった従来の常識にとらわれず、幅広い年齢層を採用していくという方針を当初から定めている。

同社の事業は客先常駐型のシステム開発である。同社を含めて複数の会社から開発要員が集まってプロジェクトチームを組み、1年間にわたってチームとなるのだが、リーダーの年齢が若い場合も多い。同社に限らずこのような事業を行う場合、年長者の要員がチームになじめないこともあるが、そういうとき同社では単独で働ける機会を提供するようにしている。また、「幅広いスキルを身につけたい」「専門的なスキルを身につけたい」というように全く異なる指向を社員が見せたときも、どちらも応える姿勢を持っている。このように、年齢にとらわれない柔軟な採用基準の背景には、「社員個人の意見を最大限尊重する」といった同社の理念がある。

④採用戦略・工夫

同社の採用基準は、何よりシステム開発業務に対する意欲を重視している。コンピュータ関係の専門学校を出たものの他業界に就職した業務未経験者の30歳、独立・開業を経験したため開発現場にはブランクがある46歳など、一律に年齢で切るのではなく、ベースとなる知識があれば年齢や学歴は不問としている。

特に中高年層に対しては、知識・スキル・経験といったハイポテンシャルを持つ人材であるという認識のもとで積極的に採用を行っているが、「中高年のエンジニアは、経験・技術はもちろん、情緒的にも安定感がある。仕事に対する責任感や達成意欲は若手

に引けを取らないし、Cobol で記述されたプログラムのバグ解析など長年の経験がものを言う領域を任せられる。」と、同社の武田幸人総務営業推進マネジャーは評価する。システム開発の業界では、どちらかという敬遠されてきた中高年エンジニアを積極的に採用している同社の採用戦略は、競合する相手先が少ないためスキルや高い意欲を持った人材獲得を容易にしているといえる。

⑤採用結果と今後の取り組み

一番直近の採用活動である 2008 年 9 月は、1 カ月間の広告掲載により約 30 通のエントリーがあり、書類選考を経て面接 8 名、採用 1~2 名の結果となった。広告を掲載すれば 1 回あたり 15 名程度の応募は集まっており、同規模の他社と比べても応募者を多く集めている。最近では、「中高年のエンジニアがいると言うことは、長く勤めることができる。」と、見て取った 30 歳代エンジニアの応募も増えて来たという。

しかしながら、ここにきて客先企業から年齢を指定しての要員要請が増加しており、対応に苦慮する場合もある。「スキルや経験より年齢を第一優先として条件付けされると、同社としてはそのニーズには応えざるを得ない。」という前出の武田マネジャーは、やはり募集・採用だけでなく職場の意識改革や人事・処遇制度の見直しをはかり、社会全体で進めていく必要を強く感じている。

⑥会社概要

会社名 ソルート株式会社

所在地 〒102-0093 東京都千代田区平河町 2-4-13 ノーブルコート平河町 501

TEL 03-3288-5811 ・ FAX 03-3288-5810

設立 2004 年 11 月 15 日

代表者 代表取締役社長 曾根喜三郎

資本金 950 万円

従業員数 30 名

事業内容 システムインテグレーション業務、ソフトウェアの開発業務

ソルート株式会社  438735

この会社では 3種類の雇用形態からチョイスする「あなたらしい働き方」と、温かい会社のフォローが得られます

SE・PG
これから新たに技術者を
目指す方！一緒に働き
ませんか！

先月も、46歳女性の
システムエンジニアの方が
入社しました。
代表取締役社長/曾根

平均年齢30代のエンジニア20名が活躍中！中途入社も多く、居心地の良さのためか、定着率がいいのが特徴です。即戦力となる方なら、年齢は関係ありませんよ！

人事担当/武田

自分にあった仕事、働き方で将来も安心です。まずは気軽にお電話ください。

<http://www.soroot.co.jp/>

【会社DATA】
【職種】**SE・PG**
【仕事内容】設計・プログラミング・維持管理等のシステム開発を行います。開発業種は、金融・流通・公共…等です。
【資格】年齢学歴不問※学校等で勉強された方で、今からSE・PGを目指したいという未経験の方大歓迎ノ※08年3月専・短・大卒業予定者、07年3月専・短・大既卒者、大歓迎ノ
※J・AVA、C++、COBOL等できる方、歓迎しますノ

【待遇】①昇1、賞2、決算賞、退職金
②交通費支給、兼完、財形・医療保険・教育制度、関東1丁健保組合の充実した保養施設、社員旅行 ③ゴルフ部、親睦会
【休日休暇】④完全週休2(土・日)、祝、夏季、年末年始、⑤有給、慶弔、半日有給、育児・介護休暇

【会社DATA】【事業内容】システムインテグレーション業務、ソフトウェア開発業務

HOW TO アクセス 【応募】
①Eメール(recruit@soroot.co.jp)
②HPよりエントリー
③お電話
④差(郵貼)郵送
上記いずれかの方法でご応募ください。
※追ってこちらからご連絡します。
※お気軽にお問合せください。
【交通】■「麴町」駅、「半蔵門」駅、「永田町」駅より徒歩3~4分
〒102-0093 東京都千代田区平河町2-4-13
ノーブルコート平河町501

【給与】
①月給9.00~17.30
②より多少異なる)
③部内、東京近郊(神奈川、埼玉、千葉)
【福利】
④月給17万5000円~50万円
⑤卒初任給17万5000円
⑥※大卒初任給20万円
⑦⑧保険給月給20万円以上
⑨※経験・能力を考慮し優遇
⑩※試用期間3ヶ月間(条件の変更は無し)

社長自らが登場し、会社の雰囲気を伝えるとともに、自分にあった働き方ができるというメッセージを加えることで、ターゲットの応募に対する安心感を与えている

採用事例や平均年齢を明示し、ターゲット層である中高年エンジニアに向けて届く広告表現になっている

技術・知識を具体的に明示することで、ターゲットを絞り込むことができる

(2) エイジス北海道株式会社の広告事例

①掲載メディア 求人情報誌、求人サイト (2008年7月掲載)

②広告制作上のポイント 大きい広告スペースを豊富な社内写真で構成することによって、社内の雰囲気や視覚的に伝えている。スタッフ、上司、代表取締役とポジションが異なる3者のインタビューによって、企業の採用方針や仕事内容、組織風土、理念、将来ビジョンと幅広い情報を伝え、将来の幹部社員として期待されている姿が表れている。

エイジス北海道株式会社 エントリー期間：年月日まで

この求人は募集を終了しています。

募集の背景
コンビニやスーパー、ドラッグストアなどで商品の実地検印サービスをメインとする北海道の会社です。創業から25年を迎え、次の未来へ向けて、新しい展開を行っていく大事な時期になりました。就業規則の改定や営業展開の拡大とともに増大するスタッフの管理などを通して、社員がさらに働きやすい職場環境を構築するため、総務・経理担当としての事務正社員を採用することになりました。

経理事務スタッフ

キラキラした会社づくり 未来に向けて 募集データ

エイジス北海道株式会社 エントリー期間：年月日まで

この求人は募集を終了しています。

募集の背景
コンビニやスーパー、ドラッグストアなどで商品の実地検印サービスをメインとする北海道の会社です。創業から25年を迎え、次の未来へ向けて、新しい展開を行っていく大事な時期になりました。就業規則の改定や営業展開の拡大とともに増大するスタッフの管理などを通して、社員がさらに働きやすい職場環境を構築するため、総務・経理担当としての事務正社員を採用することになりました。

経理事務スタッフ

キラキラした会社づくり 未来に向けて 募集データ

いつも気にかけてくれる
仲間がいるから
心穏やかに仕事ができる。

将来を見据え
事務スタッフ
を採用します



仕事を通じて幸せになってください

エイジスには、「日本で一番入社したいと思われたい会社になる」というビジョンがあります。そのためには、エイジスで仕事することで幸せになっていただきたいと考えています。手ごつと目を皿まで見て働くより、キラキラと目を輝かせながら働いてほしいのです。

幸せになるために重要なのは、「仲良く」「仲良く」「良い仕事をする」の3つのポイント。明るく誇りに感じている、相手も笑顔で返してくれます。そうすると、コミュニケーションもスムーズになり、良い仕事ができるようになるのです。基本となる「仲良かさ」を維持するには、仲間とのコミュニケーションはもちろん、家族との良い関係、良好な健康状態など、さまざまな要素が必要です。ですから、会社は人間関係の場でもあるのです。エイジスで、いつも笑顔で、共に働く仲間を大切にしながら成長していきます。それがあなたの幸せにつながります。

エイジス

これからの未来も、「人」が「財産」と言える会社でありたい。

検印サービスに関して、どんな仕事なのかわかりますか？全く知らない人もいます。簡単に言ってしまうと、おなじみの商品の数のチェック。実にシンプルなビジネスなのです。当社は昭和59年の創業以来、その検印サービスを中心に発展してきました。創業当時はこのビジネスの成長性を信じて頑張っていたものの、そう簡単ではなかった。しかし25年たった今、コンビニエンスストアの発展、大型スーパーの台頭、ドラッグストアなどの新しい形態の進出などとともに、私たちの会社も一緒に成長させてあげてきました。時代は変わり、ニーズも変わり、これからも変わっていくでしょう。ただ、ひとつだけ変わらないことがあります。いつの時代でもどんなサービスであっても「人」が重要であることです。私たちはその「人」が「財産」であると考える、新しい未来を見つめています。

オフィスの雰囲気&インタビュー





オフィスはこんな雰囲気です。

反対側から見るとこんな感じです。

大勢のスタッフの方が机を並べています。





いいながらも笑顔が溢れている感じがしますね。

スタッフ同士の連携もよくとれています。

電話の応対も、もちろん仕事のひとつになります。





パソコンも日常的に仕事で使用し

こういったハンディで検印サービ

のセッションも同じフロアに

募集する経理事務スタッフの職場となる社内写真を多用し、職場の雰囲気や一緒に働く同僚たちの表情をうまく伝えている



応接席もありますから、来客対応も仕事としてできます。

壁にかかった数多くの表彰状。25年の実績がわかりますね。

社長の横にちょっぴりおなじみのキャラクターも飾っています。



ロゴの貼られた営業車もかけたことはないですか？コンビニやスーパーでよく見かけます。



こちらは1Fにある現場のオフィス。奥にあるの…？



お店を模した陳列棚が並び、スタッフが接客の練習をするために使っています。

先に同職種で入社した男性スタッフのインタビューを通して、柔軟な採用姿勢や代表取締役の従業員に対する思い、能力やスキル以外の求められる資質などを伝えている



棚の奥まで実際にお願いしてみます。こんな感じでひとつひとつ品数をチェックしていきます。



スタッフインタビューに答えていただいた原田政勝さんです。ぜひ参考にしてください。



佐藤部長からも会社のことや仕事についてなどをうかがいました。読んでみてくださいね。

スタッフインタビュー 総務経理部 原田政勝さん

〇苦労した過去、でもその苦労は未来につながっていたんだ！ということがわかりました。

以前に勤めていたホテル業界での経理事務経験を活かして、前職までは事務職の派遣スタッフとして、数々の企業で勤務していました。派遣での仕事を繰り返していくうちに、将来的には経理の仕事に就きたいと思えるようになってきた。そんななかで偶然に正社員採用の会社を探そうになりました。残念ながら面接に行ってもなかなか採用を出してくださる企業がなかなかなく、辛い履歴書の数は数え切れないくらいになった。こちらの求人広告を見つけたんです。広告に載っていた写真に、社長をはじめ社員が笑顔で写っていたので、この会社は明るい雰囲気だと思えました。職場の雰囲気や一緒に働くスタッフをとても重視していたから、その写真のイメージはすごくここで働いてみたいと思わせるものだったんです。応募、そして、ついには2次面接で社長とお話をさせていただいた時にものすごく印象に残っているのが、採用が決まった訳でもないのに「うちの会社で働くとしたら、幸せになって欲しい。従業員には幸せになって欲しいと考えています」ということを社長がおっしゃったんです。こんなことを言ってくれるなんてすごい社長だ。いい会社だと思っていました。それを聞いただけで、こんな経営者もいるんだからまだ世の中捨てたものじゃない。それがわかっただけでも面接に来て良かった。入社試験に落ちてもいいやと思っていましたよ(笑)。採用が決まった時は本当に嬉しかったけれど、まさか決まるとは思っていなかったんです。正直なところ、派遣の経験は長くて、同じ場所で継続してはなくて、様々な企業に派遣されていましたから、マイナスポイントとして見られるのではないかとどこかで自分を客観的に見ていたんです。この会社は違った。この会社は過去ではなく未来を見てんだということがわかって、自分がマイナス思考になっていたことを反省しましたね。採用をいただいたと同時に、本心に会社にとって必要とされる人材になるんだという想いもより強まりました。

●事務職の仕事は日々の積み重ねが大事。それから一緒に働く仲間とのチームワークも大切ですね。

総務経理部の仕事は、経理処理のほか、給与計算、勤怠チェックや有給管理、各営業所の原簿のチェックなどがありますが、私は仕訳を記こしたり、それを試算表や損益計算書を作るなど主に決算関係を担当しています。経理の仕事の面白さは、日々積み重ねていくことで結果が出るということです。会社の業績というような結果ではなく、自分自身のやってきたことの結果ということになります。無事に決算が済んだ時は、ほっとします。

先輩スタッフの入社のきっかけとなった代表取締役のインタビューで、企業理念や人に対する思いを語ることで、一緒に仕事したいという気持ちを強くさせ、応募のアクションにつなげている

求人募集を終了しています。

募集要項には、求める人物像として最低限のスキルとしての Excel/Word 操作や仕事に対する意欲、望ましいものとして 経理・総務の経験、あれば特に望ましいものとして 労務関係の知識と、段階ごとかき分けている

経理や総務の経験・知識のある方は大歓迎です。特に労務関係の知識のある方、社労士を目指して勉強している方などはその経験を活かすことができるはずです。しかしながら、必ずしも経理や知識だけに偏った知識は行いません。この求人広告を応募することで、この会社で働きたい、その仕事をやってみたくてくださった方であればチャレンジしていただきたい。応募資格はなくても構いません。ある程度 Excel, Word のできる方。未経験の方であれば、通常業務以外でも、各種知識を得るために勉強をしなければなりません。そういった意味では継続して学んでいく意欲のある方が対象になります。

8/10-17/10(4日-11日)
8/20-17/20(12日-3日)
※実働8時間
※状況により多少残業有

土曜・日曜・祝日(土曜日は状況に応じ出勤の場合も有)
GW・夏期・年末年始
※年間休日105日
月230,000~280,000円
※能力やスキル、前職までの経験によって給与を決定致します。

各社保完備、制服貸与、賞与年2回有、昇給年1回有(賞有)、交通費当社規定支給、時間外手当
札幌本社:札幌市中央区南3条東3丁目18 マルキン本社ビル5F。【地図はこちら】
※地下鉄バスセンター前駅6番出口より徒歩5分
※転勤はありません。

一をお考え 札幌及び札幌近郊にお住まいではなく、転居をともなう転職のお考えの方の希望も受け付けております。北海道で働きたい、北海道に帰りたい、そんな気持ちも当社は応援します。いきなり面接は難しいかと思われていますが、まずは応募フォームを利用して応募ください。

当ページの応募フォームをご利用ください。1次選考をさせていただきます。ご連絡いたします。その後、1次選考通過者の方には写真付履歴書・職務経歴書をご郵送いただき、書類選考させていただきます。書類選考の上、通って面接日時をご連絡致します。応募フォームをご利用されない方はお電話にてご連絡ください。※不明な点がございましたら当ページのお問い合わせフォームをご利用ください。※尚、エントリー期間を設けておりますが、応募が殺到した場合や早期採用が確定した場合は早めに公開を終了する場合がありますので、ご了承ください。※応募の秘密は厳守いたします。※現在在職中の方は、面接前日までに退職届を提出してください。

取締役より

代表 佐藤 邦明さん

本社の他社代行サービスをしている会社で、今年で創業25年になります。創業当初はどんな仕事をしているのかわからなかったのですが、現在は道内のコンビニエンスストア、スーパー、ドラッグストア、100円ショップなどが主な取引先で、全店で約90%のシェアを占めるまでであり、大変ありがたいことに、流通業のお客様にはこの会社の存在をかなり知っていただけているようになりました。

期前は、粗利益を確定するために必要な作業ですが、そのためにはかなりの手間がかかるという現状です。一般的に、担当者が2人〜3人になり、1人が商品をチェックし、1人が領簿に付け、それをコンピュータで処理、集計が出るまで1週間から1カ月を要してしまうものでした。しかし、当社が行っている他社代行サービスは、スタッフが1人で商品をチェックしながらハンディタイプの機械に入力し、その日のうちに集計結果が出せるというのが大きな特徴です。POSなどで管理している理論上の在庫と実在庫には差が出るのがよくあり、その原因としては、万引きや従業員の不正、商品の破損、納品ミスなどが考えられます。しかし、集計まで1カ月を要していたら、何が原因で数字が合わなかったのかわからなくなってしまう。ですから、その場で結果が出る当社のシステムは、お客様にとって大きなメリットになります。また、他社代行の際に間接的に必要とされる人材をお客様自身が確保しなくても良いことも支持されているポイントのひとつですね。

当社が採用しているのは、アメリカのマスコリーノという会社のシステムで、日本でこのシステムを最初に導入したのが、札幌に本部があるエイジス。当社は、そのフランチャイズとして北海道全域を担当しており、エイジスブランドを継承する1社として、もちろん本部との連携もとっています。他社代行サービスというビジネスは、ピー

(3) 株式会社ニューブックの広告事例

①掲載メディア 折込求人紙 (2007年11月掲載)

②ポイント 思い切ってターゲットを絞ったことで狙い通りの人材が採用できた例。「長く勤められる職場」であることを伝えるため、ターゲットの人物層、職場環境が伝わるよう、スタッフのコメントにこだわった。募集職種の中からあえて一番欲しい職種にターゲットを絞ったことにより、それまでの募集条件のみの広告内容よりも、情報が詳細なものになっている。

三芳町

アパ①倉庫内スタッフ
②4tドライバー(送迎・倉庫内移動)

時給①**850円~1,200円**
 ②**1,100円~1,500円**

応募●電話連絡の上、履歴書(写真貼付)持参下さい。

■出版物の物流管理・改装・保管

株式会社 ニューブック
 入間郡三芳町藤久保1138-1
☎049-258-6789(代) 担当/採用係

社員OK



勤務中のスタッフを登場させ、人物重視の採用方針、募集ターゲット像を伝えている

スタッフのコメントを通して、長く勤務できる仕事であることや職場の雰囲気、子育て中の従業員を応援する会社であることがわかる

あなたの生きがいがここにありました

38歳の時、パートとしてニューブックにお世話になってからもう27年が過ぎてしまいました。今思うと、本当にあったという間でしたね。入社した頃は、子供もまだ小さかったので、熱を出す度に、急に休んだり、早退させてもらったりしましたが、会社の皆さんは嫌な顔一つせず「早く行ってあげなよ!」と優しく私を送り出してくれました。あの頃、幼かった娘も、今は立派に成人して私の手から離れていきましたが、働きながら子育てするお母さんを優しく支えてくれたニューブックには、今も心から感謝しています。

どんなお仕事?
 まずは、書店から返品された本を仕分けして管理。古くなったカバーを取り、汚れた所を削って新本同様に改装します。次に売れ行きの良い本を棚に補充して、全国の書店からの注文に応じてピッキング、発送する。これが私たちのお仕事です。
誰でもできる簡単なお仕事ですから安心して下さいね!

① 男女倉庫内スタッフ
 <書籍の仕分け・ピッキング等軽作業>
 時給 / **850円~1,200円**
 勤務 / 9:00~16:45
 (勤務日・時間応相談)

② 4tドライバー(送迎・倉庫内移動)
 <各営業所間の内移動及び送迎>
 時給 / **1,100円~1,500円**
 勤務 / 8:30~17:30
 資格 / 要普通免許・中高年OK

仕事内容・手順を説明することで、「これなら自分にもできる」と、応募のアクションにつなげている

9-258-6789(代)

採用係 11月19日AM9:00~受付開始

日)、祝日、他会社指定日
 支給、制服貸与、能力給有、社員登用制度有、子育て支援制度有



2. 研究会委員の座談会

出席者：

高尾修一（株式会社北海道アルバイト情報社）

中川理恵（株式会社リクルート）

早川博通（エン・ジャパン株式会社）

増田芳春（株式会社アイデム）

松原敏雄（株式会社インテリジェンス）

※五十音順・敬称略

（1）年齢制限禁止に対する各社の取り組みについて

中川 メディアとしてのスタンスを固めるとか、どんな取り組みが必要かというところも、男女雇用機会均等法のときには約2年間の期間があって、厚生労働省とも何回かやりとりをする中で慎重にいろいろ検討することができたんですけども、その十分な検討期間に比べると、今回はあまりに期間が短かったということが本当に大変だったというのが実感です。そのため、求人企業への周知が非常に大変だったですね。まず営業に理解させるところからスタートするわけですが、そのための資料を作るにも厚生労働省の見解を確認しながら同時進行で進めていかないと時間が間に合わないようなところがあって……。

松原 改正前の段階で私どもが受け取っている苦情には、年齢条件の表記があいまいなために起こるトラブルが散見されていました。例えば「25歳位までと書いてあって、26歳の自分が応募に行くと年齢で断られてしまった。年齢に関する条件をもっと明確に書いてほしい。上限が25歳であれば、最初から応募しなかったのに。」というケースが多かったのです。ですから、私どもは求人企業に対して、「御社の採用条件を明確にして書いてください。」「年齢要件は何歳までというように明確な形で書いてください。」とお願いしていましたので、改正前は65%を超える年齢表記がありました。これを単に「法律上、年齢はもう表記できません。」ということで対応するのは非常に簡単ではあるのですが、それをやっけてしまうと、「メディアが『年齢書くな』と言ったから書いていない。」と、求人企業に虚偽表示を推奨するようなことになってしまう。まず企業さん、広告主さんに趣旨を理解していただいて、その上で年齢制限を取り去っていただくということを心がけました。

増田 当社では、2004年に改正高年齢者雇用安定法ができたときに顧客向けのリーフレットを作りまして、当時例外として指針で認められたものは10項目だったんですね。例

外にあたる 10 項目と取材時に確認した項目を確認し、求人企業の捺印もいただくということをやりました。当時は、「お客さんから印鑑もらうの？」とか、あるいは「何かあったときにはお客さんに電話が行きますよ。」ということなんかも含め、短い期間で周知を行った記憶があるんですが、そのことが今回生きたとは思いませんけど、いずれにしろ、10 月 1 日の施行前 2 カ月で社内研修をかなり行いまして、そういう中で、全求協として厚生労働省との質疑応答もやらせていただいて、Q & A を作成して求人企業向けの周知準備を進めました。

高尾 法律を守っていくに当たって、現場の営業がきちんとお客様である求人企業に法の趣旨や例外事由などを説明できるかどうかというのが、大きな課題でした。メディア側の営業が説明できないと企業側も理解できないわけですから。そして、年齢制限が禁止となって「じゃあどうすればいいんだ。」という求人企業に対して、「書けません」「できません」だけでは法律に対する反感を招くだけなので、企業も前向きにとらえてもらえるようにすることが重要だと思います。そういう意味では、年齢以外の採用基準をどういう方法で具体化して表現するかという取材がまだできていない点が課題として残っています。

早川 理解を示してくださるところが多いんですが、業種によってはまだ進んでいないと感じるところがあります。とにかく、継続してやっていかないと。

中川 募集採用時の年齢制限禁止の趣旨を実現するには、採用の仕組みや人事制度も含めて変えていかなければいけないわけですが、求人企業の一部には「求人広告の表記さえしなければいいのだろう。」と広告に書いてさえいなければ年齢で断っても構わないと思っていて、応募の段階、電話した段階で年齢を聞いて断るみたいなケースが発生しています。最近の求職者（カスタマー）は、「そういう求人企業を掲載し続けるメディアはよろしくない。メディアにとっての責任をどう考えているか。」という形で、その責任を問う声が非常に多くなっています。求人企業の年齢制限禁止に対する理解は、表面的なものに終始しているというのが大きな課題です。

（2）取り組みの中で工夫した点

中川 企業向けのパンフレットなど 3 種類の資料を作成しました。その際に、「年禁くん」というキャラクターを作ったり、例外事由をわかりやすくするためにケースごとに上限・下限を書けるのか書けないのかというところを図解したり、イラストで描いたりしました。また、当社のグループ企業に職業紹介や派遣会社があるので、そちらとも連携をしながら対応したということが工夫したところです。

高尾 例外事由なんかは法律用語でちょっとわかりにくいというところがありますよね。

それを社内向けにわかりやすい言葉に代えて、社内で広報しました。新しい事例や何か問題があった場合に、これについてはこういう判断をするという広報を逐次やっています。そういったことを少しずつ全社員で共有して、それをもとにお客様に啓発していくというふうなことをやっていました。

松原 社内的には、各拠点で研修、勉強会をやりました。私どもは、アルバイトメディアが主体です。今回の雇用対策法では期間の定めのない雇用で一定要件を満たす求人については例外事由が適用できるけれども、アルバイトの雇用で年齢制限の例外事由は労働基準法等や表現の真実性ぐらいですから、「各法令に基づく年齢制限以外一切できないというふうに考えてください。例外事由に関しても非常に限定的で、まず適用できないと考えていただいたほうがいいです。」というような勉強会、研修を行っています。各拠点で月次の目標をつくって、いま何%まで行っているから、今月いっぱいであと何%下げてねとか、いわゆるKPIを設けてやりました。調べてみますと販売系、飲食系が圧倒的に年齢制限をしている企業さんが多かったので、まずそこを重点的に取り組みました。

早川 社内研修は同じようにやっています。主に営業社員なんですけれども、最初にリリースしたときは、ぼかんという感じで、どうすればいいんですかと、要は答えをすぐ求めてくるような状況だったので、そこを一つずつ本質を理解させていくのは非常に骨が折れます。表現上の問題をクリアすればいいというふうに認識している者も多い。毎月掲載されている中のパーセンテージをそれぞれ業界ごとに出して行って、進捗を図りながら全社員で共有をするということを継続してやっています。実は、勉強会の余録として若手社員は掲載規定とかルールが法律に基づいてあるものだという認識を意外と持っていないということがわかって、その後の年齢制限以外の掲載ルールや広告審査の勉強会に逆に生かすことができました。

増田 10月の施行から3カ月の移行期間として周知するための期間ということで、20年の1月から改正法に沿った形で行うということを社内的には発信していました。そのなかで営業からの問い合わせもかなり多かったですし、全国のいろんなハローワークへ問い合わせを入れ、「この求人企業はこう言っていますけど、どうなんですか。」と確認しながら進めたんですが、ハローワークによっても温度差がかなりあって、どれが正しいのか判断に苦慮したケースが多々ありました。

(3) 求職者（カスタマー）からの声は

増田 カスタマーから読者相談窓口に寄せられる内容からしますと、「応募者は、年齢表示をしてもらえば、無駄な面接をせずに済む。」というのが多いですね。また、中高齢者の方々からの相談が増加している。「年齢を書いていないので応募はしやすくなったが、遠回しに、あるいは直接的に断られるケースが増えた。交通費が無駄になった。面接に費やす時間が非常に無駄だ。であれば、最初から年齢を入れてくれたら・・・。」という切実な声があります。

中川 当社も同じ状況です。広告には年齢のことは書いてないんですが、応募の連絡をした瞬間に声で年齢を判断され、開口一番「あなたには無理だよ」とか、「広告に書けないから書いていないんだ。」ということストレートに言う。あとは、今回の法改正のときに非常に特徴的だったのが、「法律が変わったのに何で年齢制限しているんだ。」という問い合わせが数多く入ってきました。中高年で年齢によって断られていた方が、施行を期待されていた法律ということも事実だと思います。

高尾 当社は北海道をエリアとしていますが、カスタマーからの苦情はそれほど多いという印象はないですね。覚悟していたほど電話が来なくて、どうなっているんだろうという感じはしました。年齢表記もほぼない状態ですが、年齢で断られたという苦情が予想よりも少ないんです。しかしながら、今回の法律と関係なく、年齢不問の求人に対して、「年齢不問と書いてあったけれど断られた。」という苦情は昔から少なからずあったんです。中高年の方がちょっと元気のないような感じで電話をすると断られるみたいな。法律の施行前でしたので、そのような苦情が入ったクライアントには「年齢制限するのであれば、ちゃんと書いてください。」という、「いや、うちは年齢不問だ。ただ、あの人は残念ながら面接する気にはならん。」というケースが結構ありました。

松原 協会に入る苦情でも「年齢不問の広告に自分は応募できるのでしょうか。」という相談が入るみたいですね。改正前でいえば、断り文句として、年齢で断るというのは非常に客観的でわかりやすかったのだらうと思います。選ぶ側の本音では、応募してきた人の態度を見れば「あ、これは無理だ。」という判断がつくので、断り文句として年齢を物差しにしてきた。求職者側からすれば、たまたま年齢を理由に断られ続けているのかもしれませんが、実際は採用するには職務能力や適性の面で何らかの問題が見受けられてしまうために応募のアプローチの段階で外されてしまっている。本人がもう少ししっかりしていただければ、年齢なんて関係なく就職できると思うのですが。

早川 年齢制限に関する求職者の苦情や要望という部分は、ネットユーザーでもほとんど同じですね。最近ちょっと減ってきたなという印象はあります。良くはないのですが、原稿上の見せ方というところに軸足を置いちゃっているんで、自分の年齢は対象なのか、そうでないのかが伝わっているんだと思います。メールを主体としたサポートでするので、目立っていないだけで、実は潜在的にはあるのかもしれない。

高尾 法律の後押しはあっても、実際に採用されるかどうかは、求職者本人の能力や努力次第です。逆に今まで若さで選考に残れた求職者も、そのアドバンテージがなくなったことにより、社会経験が豊かなライバルと比べられることとなります。自分の能力やキャリアなどを客観的に把握して、応募先でしっかりとアピールできるよう訓練して欲しいですね。

(4) 年齢に代わる要件は

高尾 以前、当社が実施した人事担当者のアンケートで、採用基準として最もウェイトが高かったのが「人柄」でした。人事担当者がよく言っているその「人柄」というのは、コミュニケーション能力のことだと思うんです。ちゃんと職場でコミュニケーションがとれるか、お客さんとコミュニケーションがとれるか、あるいは人の話をちゃんと聞けるのか、自分の意見は言えるのかというところだと思うんです。これは、年齢に関係なく訓練すれば何歳でも身に付くものです。

早川 そうですね。ITの世界は、どこもコミュニケーション力が重要なっていう時期があったので、逆に、「コミュニケーション能力は要りません。」という広告をつくったら、すごく当たった。これはエンジニアのマインドなんだなと。でも、働く業種や職種において、そういう研究もやっていくべきなのかな。またそれが逆差別になっちゃいけないと思うんですけども、本当に能力というか要件は必要なのかというところをもう一回取材時に企業側とニーズの確認を行うというのも大事なかなと思います。高尾さんがおっしゃるとおり、人柄というのをコミュニケーション能力という定義づけをした後に、それをさらに細分化していく作業はやっていったほうがいいのかも思えないと思いますけど。

松原 でも、ある意味抽象的なわかりづらいところがある。「コミュニケーション能力って何？」と聞かれても、親和性であるとか、理解力であるとか、折衝力とか、いろいろ分解できる。広告上でそれを表現するのは非常に難しい。

早川 そういう力を持っている人がヒットするような表現を持つてくるのが難しいところ

なんですね。ヒアリング力というか、業務知識が必要になってきますね。営業にしても、制作にしても、そこが理解されていないと外すなというところがあります。

高尾 具体的な職場で求められている業務の内容に絡めて、必要なスキルや能力を明らかにする。それは職種によって違うし、資格や経験年数だけでは表せないですね。

事務局 難しいですよ。求人広告の場合、結局業種が多様で職種も多様なので、自分が働いたこともない業界、職種のことをあたかも理解しているかのように、人事担当者のように語れないといけない。求人企業がよく「人柄がよければ採用するから」とおっしゃるケースは多いんですが、つきつめていくと「いろんなことを一生懸命やってくれることだよ、仕事もそうだし、かかわり方もそうだし、職場でも一生懸命やってくれることなんだ。」と言われる。でも、そのことを広告にどうやって書けばいいのか悩むところです。一生懸命仕事をすればいいといっても、結果が伴わなければ評価してもらえない。一生懸命どういったことをすべきで、それはどのぐらいのことができるようになればいいのか。今持っている素養だけじゃなくて、半年間でどういう努力をしてきて、半年後にどういう姿までなればあなたはいいですよということまで、つまり将来像を伝えていくのがいいのかも。

高尾 どういうものに対してどう取り組むことが求められていますかということとちゃんと取材する。「やる気のある人が欲しい」と言われて、「やる気のある人募集」というキャッチコピーではなく、その企業がほしがっている「やる気」って何なのかを具体的に聞き出して広告に表現する。メディアの営業にはそれが必要ですね。

増田 損保系や生保系の営業職では、経験値が重要視されたりしますね。もちろん、そうじゃない営業職もあるわけで、各企業や扱う商品で求められるものが全然違いますよね。この職場でこれだけ若い人がいる中で、上司が35歳ぐらいで、どういうことが求められるのか、個々の職場の事情もあるでしょうし、やはり深い取材をして広告制作を進めるしかないでしょうね。

早川 求人企業が持つイメージとして、年齢が高い人は、入社後扱いにくいというのがあるじゃないですか。他の企業の色に染まっていたり、前の会社で部長職とか役職についていたときはそれにこだわったりしている人が多いんじゃないかって。そういう思いこみを排除するための企業啓蒙が必要かなと思いますね。

増田 人柄とか、コミュニケーション能力とか、やる気とか、今まで一くくりで何となく通じ合ってきたものを分解して、その会社が求めている人柄というのは何なんだとい

うことをヒアリングして、言語化して、広告に表現する。もう一つは、仕事を探す人が、自分が当てはまるかどうかというのを、自分の経験や能力・スキルを棚卸しして自己評価し、どこをアピールポイントにするかという点を見つけてもらう。

事務局 転職した後に前の職場ではこうだったと、以前の価値観を転換できずにいる方も多いですし、求職者側も過去の自分と次に行くところの常識は違うんだという前提で入るべきです。こういうことは、メディアが求職者に対して言っていかなきゃいけないのかもしれないですね。

(5) メディアの役割は

事務局 人事担当者調査では、「改正後、問い合わせが増えて対応するための業務量が増加した。」「書類選考が増えた。」という意見が多く出ています。気持ちとしてはわかりますが、良い人材との出会いを求めて広告掲載料を払って公募しているのに、面接やそれに至るまでのプロセスを手間と感じ、アウトソーシングしたりする。ここに、ある種の矛盾を感じます。

早川 難しいですね。もっと面接をちゃんとやってくれる、フラットに面接をやってくれる量が増えれば、多分中高年の採用も増えていくとは思いますが。入り口で切る、電話で切る、応募段階で切るということになれば、あるいは履歴書を見て切るみたいなことになれば、どうしても年齢の壁は突破しづらくなりますから。

事務局 これは聞いた話ですが、社長が一次面接は自分がやる会社があるんです。社長の目になかった者だけ二次にあげて、あとは人事に任せるという採用選考方法。例えば、面接・選考は外部にアウトソーシングしたり、紹介会社に任せるという採用方法がずいぶん増えています。決して間違いではないけれども、メディアとして我々は、たくさん集めたんだから、あるいはターゲットに合った人をちゃんと集めたから、ちゃんと面接してくださいということをもっと広めていかなければならない。

早川 一回でも想定外の人と会えて、こんな人と会えるんだったら、面接したほうがいいねって自覚していただけることなんだろうなと。成功体験が大事だと思うんです。

中川 コミュニケーション能力がある人、人柄というのは、やっぱり見なきゃわからないですよ。書類じゃ人柄は見えてこない。求職者は、面接の場まで自分を持っていく。企業としては、何とか面接の枠を広げていく。メディアもそれをプッシュするみたいな流れがないと、なかなか難しいなという感じですね。

松原 広告としてつくったものがきちっと提案できて初めて、企業に「ちゃんと面接してあげてね」と言えるかなと思うのです。

早川 その通りだと思います。こういった広告を出すから、これぐらいの層が来るので、その人に会って必ず見てくれと。

松原 そこを自信を持って言えるかどうか。

早川 やっぱり相場感が必要ですね。すぐれた営業や制作は、「この案件であればこれぐらいの人が来ます。」ということ言って、自分がつくる広告でそれを実現できる力があるということが大事になってくるので、そういう教育もまたやっていかないと。

中川 適正な応募人数というのがあると思うんです。1人の採用枠に300人の応募があったとなると、「全員に会うのは無理だ。」みたいな。つまり、広告で応募者の絞り込みがどこまでできるのかという技術がかかわりますね。

松原 応募者がたくさん集まるのがいい広告という評価は違うような気がします。一番いいのは、本当に採りたい人が1人来たら、それで企業としては目的が達成できる。究極の広告ですね。とはいえ、そこでやはり何人かの中から選びたいという要望はありますよね。広告の反響を応募者数という数量で判断するのではなく、求人企業の満足度とか、本当にいい人が来たとか、たくさん来たけど採用に至らなかったとか、定性的な観点から広告効果を考えないといけない。

増田 今までメディアは、応募者がたくさん来たほうがいいと思っていた。営業も応募者が少ないよりは多く集まる方が反響があったと満足してしまう。しかし、求人企業のほうは迷惑だよと調査結果は言っている。そろそろ、メディア側が広告反響に対する評価の基準を変えなくちゃいけないんじゃないでしょうか。

中川 苦情の数は応募者数に比例しているのではないかと思います。広告件数が増えたから苦情が増えるんじゃなくて、不合格になった人の数が増えているから、苦情も増えているんだという構造でいけば、評価の軸を変えて、ちゃんと合った人から選んでいくようにしないと、我々メディアもまずいなという感じはします。

高尾 企業が求める人物像で最初に出てくるのが「年齢」であることも多いと思いますが、そのようなニーズに対し、メディア側も写真や社員の平均年齢、現状表記、インタビュー等を駆使して顧客満足を高めることは単に年齢制限の表記手段を変えただけにな

ってしまう。求人企業が漠然としか持っていない求める人材のイメージを具体化させる取材力が強く求められることになると思います。

(6) 研究会報告書に寄せて

年齢制限撤廃の本質への理解を促すことが私の使命——株式会社廣濟堂 加藤直明

年齢制限禁止に取り組むなかで、どうしても例外事由の説明がメインになってしまいがちですが、メインとなるのは「年齢制限が撤廃される」ことであって、例外事由は例外に過ぎないということを社内外に認識してもらうのに一番苦勞しました。そのため、自社で作成した資料は、例外事由についての記述は極力抑えるようにしました。また、地方によって労働局やハローワークの見解にかなり温度差があることに対しての調整に苦勞しております。

広告表記上はほぼ達成していると思いますが、その下で実質的な年齢制限が行われているのではないかとといった懸念を持っています。なかなか実態が見えません。まずは、それらの全容を把握することが一番だと考えています。また、社内的には、「具体的な年齢を記載することなく、実質的な年齢制限ができることが良い広告」という、間違った認識が浸透しないよう、年齢制限撤廃の本質への理解を促すことの必要性も感じつつあります。

行政当局へは、単に法律を制定するだけではなく、その後の正しい求人のある方をしっかりと提示して欲しいと思います。ま

た、企業には、年齢で規定している条件のほとんどが、実は年齢ではなくてその他の要因であることが非常に多いということ、年齢制限はその条件をなんとなく簡単にまとめているだけなのかもしれない可能性を考えてみていただきたいと思います。

求職者（カスタマー）に対しては、自分から自分の年齢で自分の可能性の幅を狭めるようなことはしないでほしいと思っています。自分自身に自信が持てない人を採用する企業はありません。

.....
企業啓発や広報を継続することが重要——
株式会社毎日コミュニケーションズ 小池正洋

営業への説明には法律遵守ということですが、苦勞はしませんでした。営業から企業に説明する際はかなり苦勞したようです。やはり一番問題だったのは、この法改正を知らない会社が多かったことです。説明したらその趣旨はわかってもらっても、すぐに切り替えるのは困難だったようです。

また社内での唯一の問題はシステム等のハード面の切り替えでした。いままでは年齢を記載することが条件のような構成だったので、ほとんどの企業が年齢を入れていました。そのため、表記自体は厳格ではな

いのですが、システムの的に範囲外の年齢の方からの応募ははじいていました。例えば、年齢制限を25～35歳にしたとき、36歳の人は対象外となります。実際は35歳も36歳も、年齢的な違いはないのですが、システムとして対象外となっていました。小さい年齢幅ですが、同じように対象外の年齢でも応募が可能になったことにより、スキルの高い人が見つけられる様になるというのですが。

今後の課題としては、年齢制限の禁止と直接の関係はないのですが、最近では年配の方の苦情が目立ちます。応募後の選考や面接で不合理な扱いを受けているようですね。法律があるために、対象外の方からの応募を受付、面接しなければならないという負担感が企業側にあるため、無配慮な対応になっているようです。企業の理解と、倫理観を向上させることが求められています。対象外の年齢からの募集に対しても真摯に対応するようお願いはしています。

求職者も、今回の法改正があっても、結局は年齢で判断されると考えているのが現状です。メディアとして、年齢制限をしないことが最低限の条件ですが、可能な限り企業への啓発をすると同時に、行政との協調・働きかけも必要と思います。例えば現状では罰則はありません。確かに法律違反をしているかの実体を確認することは難しいのですが、少なくとも求人情報内で違法な年齢制限をしている場合は企業またはメディアへの警告をすることは必要でしょう。それにはハローワークとの協調も必要かと思えます。

メディアとしては今後も法律の趣旨を伝え、同じように継続することがたいへん重要と思います。

.....
「法の本当の目的」が達成するような法改正を
——ディップ株式会社 永松直子

求人企業へのアナウンスは、法で決まったことでもあり、かつ他求人メディア各社の活動もあり、特に拒絶反応等はなく進みました。法の要点を絞って分かりやすくまとめた資料を作成しましたが、大手企業は理解が進んでおり、比較的規模が小さい企業を中心に配布しました。社内に対しては、営業社員のほとんどが若く、知識・モラルが十分でないため、法施行間際になりましたが、要点を簡単にまとめた資料を用いた勉強会を実施して徹底するようにしました。その効果で、法の重要さを、遵守の必要性を、予想以上に理解してくれたようです。

今後の課題としては、罰則もない現状では、求人企業は「表面的な取り組み」に終始するのは致し方ないかもしれませんが、やはり「法の本当の目的」を理解してもらうことが重要だと痛感しています。行政サイドには、違反求人企業に対する罰則を導入すべきと考えます。

求職者（カスタマー）は、求人メディアと一緒にあって、よりよい法改正を目指して行政への働きかけを強化するほうがよいのではないかと考えます。「かたちだけの空疎な法」にならないよう、マスコミや行政、社会を揺り動かしてほしいですね。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
景気下降局面こそ「年齢」ではなく適性・能力
を見極めた採用が必要——
株式会社アルバイトタイムス 渥美美晴

施行までとにかく時間がなく、十分に準備ができなかったことや、例外規定の解釈が難しくパチンコホールのスタッフ募集などで混乱したことが苦勞した点です。求人企業に案内する際は、法律で決められたことではありますが、対面営業を通じ年齢によらない採用活動は求人企業にとってプラスになるという気持ちで案内するよういたしました。

時間がなかったため、10月の法施行と同時の運用は非常に難しいと思っていました。また「年齢表記をしないと掲載しない。」などの求人企業側から抵抗があるかとも心配しましたが、意外に求人企業の理解が得られ、法律の施行と同じタイミングでの運用ができました。

現在、表記上の年齢不問はほぼ達成していますが、実態と異なるという苦情が増加しています。今一度、法律の主旨を理解していただけるように企業への案内を継続し

ていくことが今後の課題と考えます。

行政当局に対しては、解釈などが曖昧な部分は見解などを統一していただきたいと思います。また、守らせるつもりがあるのであれば、罰則の強化なども必要と考えます。企業に対しては、例えば30歳の人の持つ、キャリアや能力、知識は10人いれば、10人とも違います。そこを、年齢という数字で切ってしまうということは非常に乱暴なことだと思いますし、せつかくの採用機会を逃していると思います。景気下降局面においては、社員一人ひとりの役割が重くなると思いますが、そういったときこそ、「年齢」といったあいまいな基準ではなく、一人ひとりの適性・能力を見極めた採用が必要になるということをしっかり認識していただきたいと思います

求職者（カスタマー）は、自分自身が年齢にとらわれているところもあると感じます。まずは、「若さ＝可能性」に代わる何か（キャリア・知識・資格）を身につけ、どれだけアピールできるかが、必要と考えます。協会としてもリーダーシップをとって、この問題に今後とも取り組んでいただきたいと思います。

<参考>男女雇用機会均等法と改正雇用対策法の成立～施行までの比較

■男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法は1985年にできた法律で、1997年、2006年に改正された。求人メディアとしては1997年の改正のインパクトが大きかった。具体的には、それまで許されていた「女性のみ募集」も禁止されることになり、ポジティブアクションや適用除外以外はすべて「女性のみ募集」や「女性歓迎」は禁止された。これに対応できない場合は是正勧告を経て、企業名が公表されるという行政対応の流れができた。

1997年6月1日に成立して、施行されたのが1999年4月1日、この間1年10カ月の期間があった。国としても全求協としても周知・広報の対応期間があり、全求協は均等法に関する要望書を、満井義政前理事長の名前で当時の藤井龍子女性局長に提出した。

当時の企業側の受容れ状況を示すデータがある。1995年度の労働省女性雇用管理基本調査によれば、新卒・中途の募集において「男性のみ募集の職種・コースあり」とする企業が、高卒技術系について49.2%、4年制大学卒技術系について43.0%、短大・高専卒技術系について40.4%となっていた。また、「女性のみ募集の職種がある」とする企業は、高卒事務・営業系について43.1%、短大卒事務・営業系について28.7%という結果であった。一方、総務庁が1996年に行った「女性労働に関する行政監察」によれば「〈女性のみ〉または〈女性優遇〉の取扱いを禁止すべき」と回答した企業は21.0%であったのに対して、「禁止には反対または消極的である」とした企業は30.6%であった。

■改正雇用対策法

改正雇用対策法においては、年齢制限の例外事由の6項目が第32回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会で承認されたのは2007年7月18日であり、改正法の施行まで2カ月半しかなかった。しかも、求人広告の作成の実務に必要な法解釈文書である「労働者の募集及び採用における年齢制限禁止の義務化に係るQ&A」が、厚生労働省のHPにアップされたのは、10月1日の施行直前の2007年9月下旬のことであった。当協会の本提言における調査では、「法改正以前に年齢制限を行っていた」企業は48.2%もあり、改正法の趣旨の周知・啓発が如何に困難な状況の中で行なわれたかがわかる。

■成立～施行までの比較表

| 性別 | 年齢 |
|--|--|
| <p>1985/5.17 男女雇用機会均等法成立、6.1 公布 1986/4.1 施行</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性差別撤廃の努力義務 ・女性のみ募集適法 | <p>2001/4.19 改正雇用対策法成立、4.25 公布、 10.1 施行</p> <ul style="list-style-type: none"> ・募集・採用における年齢制限禁止の努力義務 ・10 項目の例外など、指針が定められた。 |
| <p>1997/6.1 改正法成立、6.18 公布 1999/4.1 施行</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性差別の禁止 ・女性のみ募集は原則禁止（ポジティブ・アクション除く） ・性別を表す職種で募集することの禁止（×看護婦） ・制裁＝企業名公表 | <p>2004/6.5 改正高齢者雇用安定法成立、6.11 公布、 12.1 施行</p> <ul style="list-style-type: none"> ・65 歳を下回る募集・採用についての理由（10 項目）の提示の義務 ・厚生労働大臣は、必要があるときは事業主に対して報告を求め、助言、指導もしくは勧告することができる。 |
| <p>2006/6.15 改正法成立、6.21 公布 2007/4.1 施行・男女とも差別の禁止</p> <ul style="list-style-type: none"> ・差別要件の追加と明確化 ・間接差別の限定列举 ・女性のみ募集は原則禁止（ポジティブ・アクション除く） ・罰則＝企業名公表、20 万円以下の過料 | <p>2007/6.1 改正雇用対策法成立、6.8 公布、10.1 施行</p> <ul style="list-style-type: none"> ・募集・採用における年齢制限の原則禁止。 ・例外事由の限定。 ・厚生労働大臣は、違反事業主への指導・勧告ができる。 |
| <p>◎女性のみ募集の原則禁止等と盛り込んだ改正男女雇用機会均等法が成立した 1997 年 6 月から改正法の施行まで 1 年 10 ヶ月の期間があった。この間、全求協は、企業アンケート調査に基づいて女性局長宛に要望書を提出している。</p> | <p>◎年齢制限の例外事由（6 項目）が第 32 回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会で承認されたのは 2007 年 7 月 18 日である。改正法の施行まで 2 ヶ月半でしかなかった。</p> |