

資料編

< 人事採用担当者調査票（単位：%） >

Q1. あなたは、あなたが所属する企業での人材募集や採用に、どの程度関わっていますか。[SA]		
1	最終面接や、内定の決定のみに関わる	0.0
2	募集内容(条件や応募資格など)を理解し、最終決定を行なう	41.3
3	募集内容(条件や応募資格など)を理解し、書類選考や一次選考などを行なう	45.0
4	募集内容(条件や応募資格など)は理解しているが、選考には関わらない	13.7
5	募集や採用には全く関わっていない	0.0

Q2. あなたのこれまでの職歴全てを含めて、人事・労務関連の業務に関わったのは何年間くらいですか。[SA]		
1	1年未満	0.0
2	1～2年未満	0.0
3	2～3年未満	20.3
4	3～5年未満	31.0
5	5～8年未満	19.3
6	8年以上	29.3

Q3. あなたが一番最近、採用活動に関わった際の募集雇用形態を以下の中からお選びください。[SA]		
1	正社員(新卒)	0.0
2	正社員(中途)	68.0
3	契約社員	11.7
4	アルバイト・パート	20.3
5	派遣社員	0.0
6	業務委託	0.0
7	その他	0.0
	無回答	0.0

Q4. 前問でお選びいただいた雇用形態を募集する際に利用した募集手法(媒体)をお選びください。[MA]		
1	求人情報誌(有料誌)	36.0
2	求人情報誌(フリーペーパー)	35.0
3	転職・求職サイト	46.0
4	新聞の求人広告	17.0
5	新聞の折り込みチラシ	24.0
6	自社のホームページ	44.3
7	人材斡旋会社(人材バンク)	27.7
8	派遣会社	20.0
9	知人などからの紹介	17.7
10	ハローワーク(公共職業安定所)	57.7
11	その他	5.0

Q5. あなたが募集・採用業務に関わった期間として当てはまるものを、以下の中から全てお選びください。[MA]		
1	2005年4月～2005年9月	51.0
2	2005年10月～2006年3月	59.7
3	2006年4月～2006年9月	72.0
4	2006年10月～2007年3月	81.7
5	2007年4月～2007年9月	92.0
6	2007年10月～2008年3月	94.7
7	2008年4月～	85.0
8	この中にはない/時期は覚えていない	0.0

Q6. 2007年9月以前に、あなたが関わった募集・採用業務において、当てはまるものをお選びください。[SA]		
1	募集要項で年齢制限を明記していた(例:「30～35歳まで」「30歳くらいまで」「18歳以上」など)	100.0
2	募集要項で年齢制限は特に記載していなかった	0.0
3	覚えていない/わからない	0.0

Q7. 2007年10月以降に、あなたが関わった募集・採用業務において、当てはまるものをお選びください。[SA]		
1	募集要項で年齢制限を明記している(例:「30～35歳まで」「30歳くらいまで」「18歳以上」など)	61.7
2	募集要項で年齢制限は特に記載していない	38.3
3	覚えていない/わからない	0.0

Q8. あなたは2007年10月に募集・採用時の年齢制限が、原則法律で禁止されたことをご存知ですか。[SA]		
1	知らない	13.3
2	名称だけは聞いたことがある	7.0
3	なんとなく内容はわかる	31.0
4	詳しく内容を知っている	48.7

Q9. 「2007年10月に募集・採用時の年齢制限が、原則法律で禁止されたこと」を、どのようにして(どこから)お知りになりましたか。最も情報を得たと思われるものをお選びください。[SA]		
1	ハローワーク(職業安定所)などの行政機関	42.3
2	求人メディア(転職関連サイト、求人情報誌、営業担当者など)	17.3
3	人事関連書籍・雑誌	9.2
4	新聞・テレビなどのマスコミ	13.8
5	業界団体(協同組合、商工会議所など)	2.7
6	会社の経営者、上司、同僚など社内の人	11.2
7	その他	3.5

Q10. 現在あなたがお勤めの企業の従業員規模(正社員数)をお知らせください。[SA]		
1	10名未満	11.0
2	10～15名未満	6.7
3	15～20名未満	4.7
4	20～25名未満	2.0
5	25～30名未満	3.0
6	30～50名未満	5.7
7	50～100名未満	15.0
8	100～300名未満	17.0
9	300～500名未満	8.0
10	500～1000名未満	9.7
11	1000名以上	17.3

Q11. 2007年9月以前の募集・採用活動において、年齢制限を設定していた理由として近いと思われるものを、以下の中からお選びください。[MA]		
1	新規学卒者等対象	6.7
2	長期勤続によるキャリア形成のため若年者等を対象	26.0
3	特定年齢層が少なく年齢構成の維持・回復のために必要(技能継承を目的としないもの)	20.7
4	技能等の継承のため労働者数の少ない年齢層を対象	13.3
5	定年年齢等との関係で必要	11.3
6	就業規則(賃金関係)を変更するのが困難	3.3
7	商品等の特性から業務遂行上必要	11.7
8	芸能・芸術における表現の真実性	2.0
9	労働災害防止・安全性確保	5.7
10	加齢で低下する業務遂行上必要な身体の機能が一定水準以上不可欠	20.0
11	中高年齢者に限定	1.3
12	高年齢者又は国の雇用促進施策に係る年齢層に限定	1.3
13	法令による就業制限	3.7
14	若年層のほうが人件費を安く抑えられる	22.7
15	若年層のほうが仕事を覚えるのが早い	22.7
16	若年層のほうが仕事上のクセがなく教えやすい	26.7
17	若年層のほうが社風に合っている	16.0
18	上司にあたる人よりも若い年齢の人を採用	19.0
19	採用予定の部署やチームの年齢層に合わせたい	28.7
20	ある程度の経験を必要とする職務内容	24.7
21	ある程度の経験を必要とする職位・役職	19.7
22	年齢制限をしている企業が多い(年齢制限を設定するのが普通だから)	7.7

23	これまでの募集要項(年齢制限を含む)をそのまま利用	18.3
24	その他	4.7
25	特に理由はない	1.3

Q12. 2007年10月以降の募集・採用活動において、年齢制限を設定している理由として近いと思われるものを、以下の中からお選びください。[MA]

1	定年年齢を上限	7.6
2	労働基準法等による年齢制限	4.3
3	長期勤続によるキャリア形成のため若年者等を対象	23.2
4	技能等の継承のため労働者数の少ない年齢層を対象	10.8
5	芸能・芸術における表現の真実性	3.2
6	高年齢者又は国の雇用促進施策に係る年齢層に限定	1.6
7	若年層のほうが人件費を安く抑えられる	17.8
8	若年層のほうが仕事を覚えるのが早い	22.2
9	若年層のほうが仕事上のクセがなく、教えやすい	21.6
10	若年層のほうが社風に合っている	12.4
11	上司にあたる人よりも若い年齢の人を採用	17.8
12	採用予定の部署やチームの年齢層に合わせたい	15.1
13	ある程度の経験を必要とする職務内容	23.8
14	ある程度の経験を必要とする役職・職位	17.3
15	年齢制限をしている企業が多い(年齢制限を設定するのが普通だから)	7.0
16	これまでの募集要項(年齢制限を含む)をそのまま利用	22.2
17	その他	9.2
18	特に理由はない	2.7

Q13. 2007年10月以降の募集・採用活動において、応募者の年齢に対するあなた(御社)の考え方に最も近いものをお選びください。[SA]

1	記載している年齢制限は目安なので、多少前後している程度なら年齢を理由に不採用とすることはない	81.6
2	記載している年齢制限内であれば、年齢を理由に不採用とすることはない	11.4
3	記載している年齢制限内でも、上限に近い年齢の場合は不採用にすることがある(例:記載内容「30～35歳」で34歳は不採用、など)	1.6
4	記載している年齢制限内でも、若年層を優先する	4.3
5	その他	1.1

Q14. 2007年10月以降の募集・採用活動において、募集年齢の記載に代えて、以下のような言葉や写真などを掲載しましたか。実際に使用した言葉(近い表現も含む)などとして、当てはまるものをお選びください。[MA]

1	「年齢不問」とした	35.7
2	年齢を書かずに、資格や要件を詳しく記載した	44.3
3	仕事内容・職務詳細を書いた	65.2
4	〇〇の経験・〇〇した経験	24.3
5	年収例に記載する年齢	10.4
6	上司にあたる人の年齢	2.6
7	会社全体や採用予定の部署・チームなどの平均年齢・年齢構成	11.3
8	職場の雰囲気・職場環境を具体的に記載した(「若手が活躍」「落ち着いた雰囲気」など)	25.2
9	応募に必要なスキルや資格	28.7
10	募集する役職名・職位	8.7
11	マネジメント経験	10.4
12	社員の写真や動画	15.7
13	採用したいターゲットに近い従業員のコメント・写真など	17.4
14	その他	1.7
15	特に工夫はしていない	4.3

Q15. 2007年10月以降の募集・採用活動において、年齢制限を記載しなくなったことに伴い、2007年9月以前と比べて募集・採用時の業務量は変化しましたか。[SA]

1	増えた	28.7
2	少し増えた	39.1
3	変化なし	28.7

4	少し減った	1.7
5	減った	1.7

Q16. 希望する人材を確保するために、年齢に代わる採用条件・応募資格として最も相応しいと思われるものを1つお選びください。[SA]

1	学歴	1.5
2	社会人経験年数	10.3
3	募集する、もしくは必要とされる職務(職種)の経験年数	24.5
4	経験者(取り扱っている商品や業種など詳細レベル)	16.7
5	応募に必要なスキルや資格	30.9
6	マネジメント経験と年数	6.4
7	マネジメント対象人数	0.5
8	その他	9.3

Q17. 2007年10月に雇用対策法が改定され、「募集・採用における年齢制限禁止」となりましたが、改定されて良かった点はありませんか。以下の中から当てはまるものを全てお選びください。[MA]

1	年齢の処遇制度を見直す機会になった	10.3
2	年功序列的な考え方が薄らいできた	6.0
3	幅広い年齢層の応募者と面接することができた	11.3
4	幅広い年齢層を採用することで、多様性のある職場になった	6.0
5	想定外の年齢の応募者から良い人材を採用することができた	13.0
6	応募資格や要件を詳しく記載することで、より希望に近い応募者を集めることができた	14.0
7	仕事内容や職務詳細を記載することで、より希望に近い応募者を集めることができた	19.3
8	職場環境を具体的に記載することで、社風にあった応募者を集めることができた	7.3
9	その他	1.7
10	特になし	50.3

Q18. 2007年10月に雇用対策法が改定され、「募集・採用における年齢制限禁止」となりましたが、改定されて悪くなった点はありませんか。以下の中から当てはまるものを全てお選びください。[MA]

1	書類選考などの手間が増えた	44.3
2	採用結果に対する不満が増加した	11.7
3	面接者が増え、採用までに時間がかかるようになった	36.3
4	応募者の幅が広く、採用基準があいまいになった	26.3
5	上司より年上の部下が入ってきた場合などで、職場の雰囲気が悪くなった	5.3
6	問い合わせの電話などが増え、対応に時間が取られるようになった	46.3
7	その他	8.7
8	特になし	19.7

Q19. 2007年10月に雇用対策法が改定され、「募集・採用における年齢制限禁止」となったことに対する社会的な意義を、あなたはどのように評価しますか。最も近いものをお選びください。[SA]

1	大変評価する	3.3
2	ある程度評価する	26.7
3	どちらともいえない	34.7
4	あまり評価しない	24.3
5	全く評価しない	11.0

Q20. 2007年10月に雇用対策法が改定され、「募集・採用における年齢制限禁止」となったことに対する、あなたご自身のお考えをご自由にお書きください。

F1. あなたの性別をお答えください。[SA]

1	男性	73.7	2	女性	26.3
---	----	------	---	----	------

F2. あなたの年齢をお答えください。[SA]

1	25歳	1.0	17	41歳	3.7
2	26歳	0.7	18	42歳	3.3
3	27歳	2.3	19	43歳	5.0
4	28歳	1.3	20	44歳	4.7

5	29歳	3.3	21	45歳	4.0
6	30歳	5.3	22	46歳	2.7
7	31歳	3.3	23	47歳	2.7
8	32歳	7.7	24	48歳	3.7
9	33歳	3.7	25	49歳	3.3
10	34歳	3.7	26	50歳	0.7
11	35歳	5.0	27	51歳	1.3
12	36歳	5.7	28	52歳	0.3
13	37歳	4.7	29	53歳	1.0
14	38歳	4.3	30	54歳	0.0
15	39歳	3.7	31	55歳	0.3
16	40歳	7.7			

F3. あなたがお勤めの業種として最も当てはまるものを、以下の中から選びください。[SA]					
1	建設業	5.7	7	飲食・宿泊	4.0
2	製造業	22.0	8	医療・福祉	9.0
3	電気・ガス・水道・通信	3.7	9	教育サービス	3.7
4	運輸	5.3	10	その他サービス	23.0
5	卸・小売	12.7	11	その他	4.3
6	金融・保険・不動産	6.7			

F4. あなたが一番最近、採用活動に関わった際のあなたの勤務地を以下の中から選びください。[SA]					
1	【北海道・東北】:北海道・青森県・岩手県・宮城県・秋田県・山形県・福島県	11.3			
2	【関東・甲信越】:茨城県・栃木県・群馬県・埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県・山梨県・長野県・新潟県	37.7			
3	【東海・北陸】:岐阜県・静岡県・愛知県・三重県・富山県・石川県・福井県	18.7			
4	【関西】:滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・和歌山県	20.3			
5	【中四国・九州・沖縄】:鳥取県・島根県・岡山県・広島県・山口県・徳島県・香川県・愛媛県・高知県・福岡県・佐賀県・長崎県・熊本県・大分県・宮崎県・鹿児島県・沖縄県	12.0			

<人事採用担当者調査・追加調査票（単位：%）>

Q1. 最も最近募集・採用した契約形態は以下のどれにあてはまりますか。[SA]		
1	新卒社員	9.7
2	中途社員	61.7
3	契約社員	7.0
4	アルバイト・パート	18.7
5	派遣・紹介	3.0
6	委託・代理店	0.0
7	その他	0.0

Q2. 【※Q1の回答動的表示※】はどのような手法で募集・採用をしましたか。最も効果のあったものを一つお選びください。[SA]		
1	求人メディア(有料求人誌、フリーペーパー、転職サイト、折込チラシ)	41.2
2	自社ホームページ	6.9
3	知人からの紹介	8.4
4	人材斡旋会社	10.7
5	派遣会社	1.5
6	ハローワーク	29.0
7	その他	2.3

Q3. 2007年9月以前に、あなたが関わった【※Q1の回答動的表示※】の募集・採用業務において、あてはまるものをお選びください。[SA]		
1	募集要項で年齢制限を記載していた(例:「30～35歳まで」「30歳くらいまで」「18歳以上」など)	40.1
2	募集要項で年齢制限は特に記載していなかった	55.3
3	覚えていない／わからない	4.6

Q4. 2007年10月以降に、あなたが関わった【※Q1の回答動的表示※】の募集・採用業務において、あてはまるものをお選びください。[SA]		
1	募集要項で年齢制限を記載している(例:「30～35歳まで」「30歳くらいまで」「18歳以上」など)	19.5
2	募集要項で年齢制限は特に記載していない	76.3
3	覚えていない／わからない	4.2

Q5. Q4でお選びになった募集、選考の結果に対してのあなたの評価はいかがでしたか。[SA]		
1	欲しい人物にちかい人を集めることができ満足	12.6
2	当初予定の欲しい人物ではなかったが良い人を集めることができ満足	8.4
3	欲しい人物もそうでない人物も共に応募があったが、結果満足	40.8
4	欲しい人物もそうでない人物も共に応募があったが、結果不満	21.8
5	対象外の人物の応募が多く不満	13.4
6	そもそも応募がなかった	1.9
7	その他	1.1

Q6. 年齢によらない求人・採用を行う上で意識したことはありますか。[MA]		
1	人物本位の選考を行う	67.9
2	資格・スキル・職務能力を重視した選考を行う	49.2
3	職種・職務経験を重視した選考を行う	46.6
4	その他	3.8
5	法律の例外事由に該当するため、募集要項では年齢制限を記載した	5.0
6	特になし	5.3

Q7. 年齢によらない採用を成功させるために工夫した内容はありますか。以下からあてはまるものをお選びください。[MA]		
1	募集要項や求人票で年齢制限の代わりに、その他の項目(応募資格、仕事内容など)で記載内容を工夫した	42.3
2	なるべく多くの応募者と面接をした	47.6
3	履歴書のみでの選考ではなく、職務経歴書提出や選考試験を実施した	27.8
4	その他	1.6
5	法律の例外事由に該当するため、募集要項では年齢制限を記載した	4.0
6	特になし	15.3

Q8. 2007年10月以降の募集・採用活動において、年齢制限を記載しなくなったことに伴い、2007年9月以前と比べて募集・採用時にどのような影響がありましたか。[MA]		
1	問い合わせの電話などが増え、対応に時間が取られるようになった	58.3
2	書類選考などの手間が増えた	43.3
3	面接の業務量が増え、採用までに時間がかかるようになった	46.7
4	採用結果に対する配属部署など社内からの不満が増加した	11.7
5	年功序列的な考え方が薄らいできた、年齢の処遇制度を見直す機会になった	5.0
6	法令に沿った対応を行ったので採用におけるコンプライアンス意識を向上できた	8.3
7	想定外の年齢の応募者から良い人材を採用することができた	10.0
8	その他	3.3
9	特に影響はない	8.3

Q9. 2007年10月に雇用対策法が改正され、「募集・採用における年齢制限禁止」となったことに対する社会的な意義を、あなたはどの程度評価しますか。[SA]		
1	大変評価する	4.7
2	ある程度評価する	26.0
3	どちらともいえない	31.0
4	あまり評価しない	27.3
5	全く評価しない	11.0

Q10. 今回の雇用対策法の改正により年齢制限のない募集・採用は、法改正前に比べて社会的に進んだと感じますか。[SA]		
1	急ピッチで拡大した	3.7
2	やや進んだ	40.0
3	改正前とあまりかわらない	56.3

< 会員調査票 >

このアンケートは、全求協が設置した「募集採用における年齢制限禁止に関する研究会（座長：佐藤博樹 東京大学 社会科学研究所教授）」が、今後の提言を行うために、全求協会員の審査責任者に対してお聞きするものです。苦情件数等、社外秘にあたる内容も含まれているとは存じますが、回答は統計的に処理し、個別の内容を公表することはありませんので、ぜひご協力くださいますようお願いいたします。

【調査の目的】 年齢制限禁止に伴う取組み状況を把握し、今後の提言に活用します。

【調査対象】 正会員

【締め切り】 平成20年9月30日（火）

【返送先】 〒102-0071 東京都千代田区富士見 2-6-9 雄山閣ビル 3F

社団法人全国求人情報協会事務局 佐藤 TEL：03-3288-0881 FAX：03-3288-0850

E-mail:h-sato@zenkyukyo.or.jp

.....
問1 貴社及びあなた様のプロフィールをご記入ください。

社名

役職

お名前

連絡先 (TEL・Mail)

問2 貴社のもっとも主力となっているメディアを一つ選択し、その名称をご記入ください。

求人情報誌 (47.1%) 折込求人紙 (19.6%) 求人サイト (33.3%)

(名称：)

問3 問2で選択したメディアの主な読者・カスタマーの雇用形態をすべて選択してください。

正社員 (86.3%) アルバイト・パート (82.4%) 派遣・紹介 (70.6%)

問4 問2で選択したメディアの主な営業エリアをすべて選択してください。

北海道・東北 (37.3%) 関東・甲信越 (62.7%) 東海・北陸 (51.0%)

近畿 (45.1%) 中四国 (41.2%) 九州・沖縄 (33.3%)

問5 問2で選択したメディアの顧客企業に対する周知・啓発方法として実施したものをすべて選んでください。

営業による説明 (96.1%)

自社で作成したパンフ (47.1%)

協会作成のパンフ (78.4%)

厚生労働省のパンフ (27.5%)

自社HP、自社サイト、自社求人メディアでの掲示 (47.1%)

メルマガ、DMなど (17.6%)

企業向け啓発セミナーの実施 (0.0%)

いずれも実施していない (0.0%)

その他 (7.8%)

問6 問5でいずれかの周知・啓発を行った顧客企業数をご記入ください（同一会社に複数の方法で行った場合は重複せずに1社とカウントしてください）。

約 00社

問7 改正前後に実施した顧客企業への周知・啓発活動にどれほど労力が必要としたか5段階でご記入ください。

たいへん苦勞した (18.0%)

やや苦勞した (58.0%)

あまり苦勞しなかった (16.0%)

ほとんど苦勞しなかった (8.0%)

まったく苦勞しなかった (0.0%)

問7-2 周知・啓発活動に苦勞した理由として当てはまるものをすべて選択してください。

法改正を知らない顧客が多かったから (58.8%)

顧客の年齢制限に対するこだわりが強かったから (58.8%)

年齢制限禁止の意義に対する理解が得られなかったから (54.9%)

求人側も求職側も望んでいない改正内容との認識が強かったから (45.1%)

- 広告表示のみ変更すればよいとの意識が強かったから (35.3%)
- 顧客数が多く周知するだけでも大変だったから (17.6%)
- 年齢制限できる例外のケースを説明するのが難しかったから (49.0%)
- 改正から施行まで短期間だったため十分な時間が取れなかったから (25.5%)
- 年齢制限が禁止される一方で公務員の場合は年齢制限が許されているから (11.8%)
- その他 (7.8%)

※新卒者求人専門としたメディアが主力の場合は、問13にお進みください(問8～12は無記入で結構です)。

問8 問2で選択したメディアの年齢制限を行っている広告の割合(10%単位)を、雇用形態別に法改正前後でご記入ください(改正後は例外に該当しない違法なケースの割合)。

	改正前(07年7月～9月)	改正後(08年7月～9月)
「正社員系」	70.7%	4.9%
「パート・アルバイト系」	67.0%	3.6%
「派遣・請負系」	59.3%	2.4%

問9 求人企業の周知・啓発を行う際に、あなたが困難に感じることや懸念されることなど、お気づきの点をご記入ください。

問10 問2で選択したメディアの読者・カスタマーから寄せられた苦情・相談・意見・要望等の連絡件数について、下記の表に記入してください。

	①例外事由にあたらないのに年齢制限をされた	②年齢不問または年齢制限の記載がないのに制限された	③その他の意見・要望
07年 7月	2	24	52
07年 8月	1	7	29
07年 9月	1	9	35
07年10月	6	58	118
07年11月	2	56	82
07年12月	3	45	39
08年 1月	4	72	56
08年 2月	10	67	92
08年 3月	3	67	60
08年 4月	11	66	68
08年 5月	6	71	88
08年 6月	5	75	72
08年 7月	1	76	66
08年 8月	3	56	46

問10-2 07年10月以降「年齢制限を受けた」という苦情(上記表の①②に該当するもの)が発生したのは、どのような時点ですか。下記それぞれ全体に占めるおよその割合を記入してください。

- 応募・問合せ時点 : 72.7%
- 説明会・面接時点 : 22.7%
- その他 : 4.5%

問10-3 読者・カスタマーの意見・要望について主なものをお書きください。

問11 問2で選択したメディアの昨年の7月～9月と今年の7月～9月を比較した場合、苦情(上記表の①②に該当するもの)の件数について該当する項目をチェックしてください。

- 増加している(15.9%)
- 少し増加している(13.6%)
- あまり変わらない(56.8%)
- 少し減った(2.3%)
- 減った(11.4%)

問12 正社員の中途採用において、年齢に代わる「採用条件」「資格要件」としてふさわしいと思われるものについてお聞きします。以下の項目において、上位3つを選択のうえ、1～3位の順位付けしてください。

(5位) 学歴

- (4 位) 社会人経験年数
- (2 位) 募集する、もしくは必要とされる職務(職種)の経験年数
- (3 位) 経験者(取り扱っている商品や業種など詳細レベル)
- (1 位) 応募に必要なスキルや資格
- (6 位) マネジメント経験と年数
- (8 位) マネジメント対象人数
- (7 位) その他 ()

問13 改正雇用対策法の主旨である年齢によらない募集・選考や全求協が目指すフェアでオープンな労働市場を実現する方法として有効と思われるものについてお聞きします。以下の項目において、上位3つを選択のうえ、1~3位の順位付けしてください。

- (1 位) ハローワーク等の行政による更なる周知徹底を行う
- (4 位) 罰則規定を設置する
- (2 位) 企業において年齢によらない採用基準を明確にする
- (3 位) 企業が年齢にこだわらずに採用した実績を積むようにする
- (6 位) 書類審査を減らして、できるだけ面接の比重を増やす
- (8 位) 改善が進まない企業の社名広報を実施する
- (5 位) 定年制、新卒一括採用など、年齢を重視した人事制度を改革する
- (7 位) 職務経歴書の作成を普及・促進する
- (9 位) 年齢に関わる相談機能を充実する
- (10 位) 本人同意のうえで前職場に問い合わせる制度(前歴確認)を普及・促進する
- (11 位) その他 ()

問14 改正雇用対策法の定着推進を図るためにメディアとして行えること、やった方がいいと思うことをご記入ください。

問15 改正雇用対策法の「募集・採用における年齢制限禁止」についてどのように評価しますか？

- 大変評価する (2.0%)
 - ある程度評価する (37.3%)
 - どちらともいえない (31.4%)
 - あまり評価しない (25.5%)
 - 全く評価しない (3.9%)
- その理由