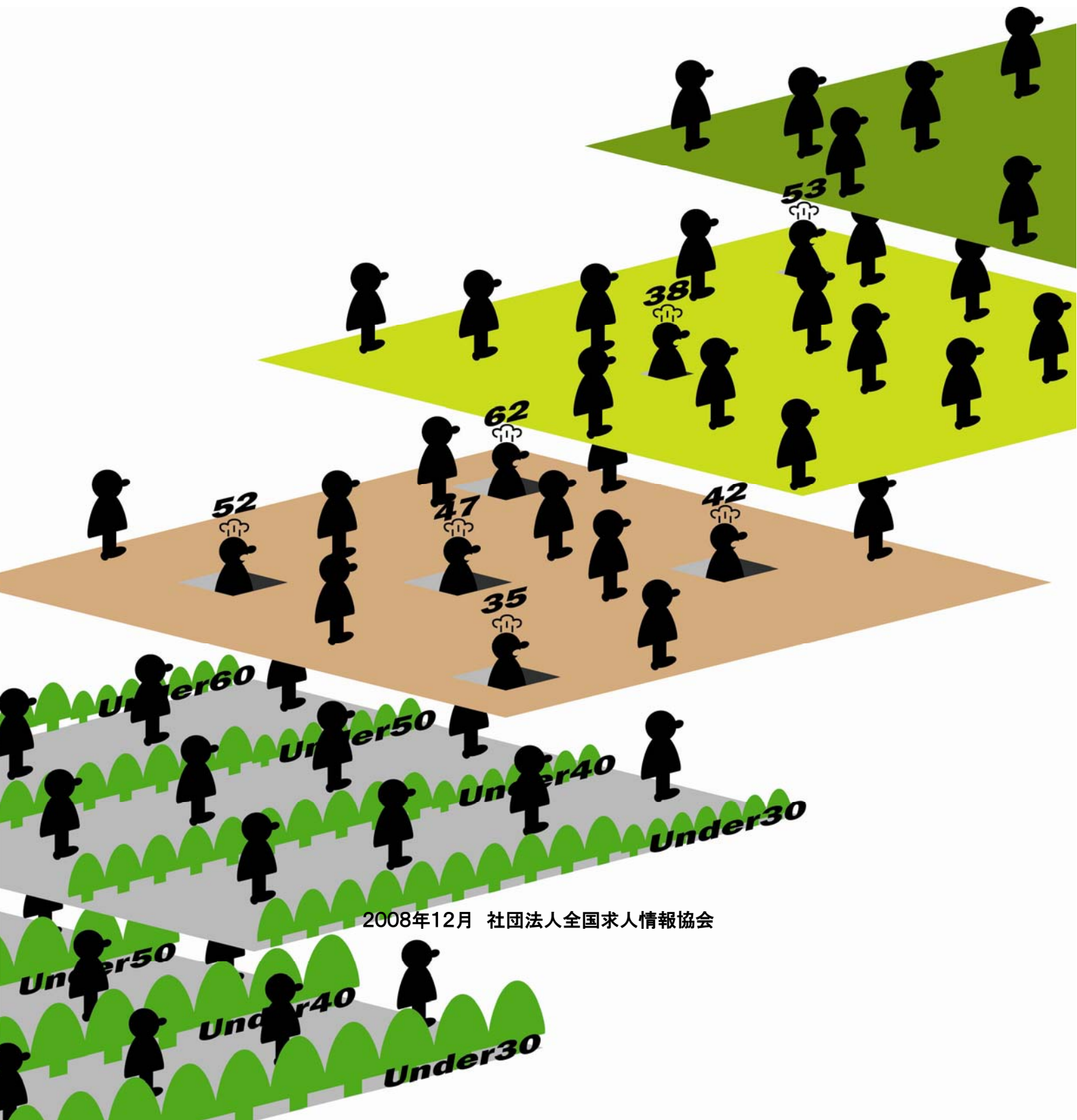


# 労働市場のエイジフリーを加速するために

～「募集採用における年齢制限禁止に関する研究会」報告～



2008年12月 社団法人全国求人情報協会

## はじめに

本報告書は、2007年10月1日に施行された改正雇用対策法の施行について、求人企業や求人メディアがどのような成果や課題を感じているかを調査し、公正で柔軟な労働市場の実現のために、求人メディアや求人企業、さらには行政としてどのような取り組みが求められるかを検討したものである。

法に定められた合理性のない年齢制限を原則禁止することは、公正で柔軟な労働市場のために不可欠なことであるが、求人企業からすれば長年の雇用処遇制度・慣行を背景とした年齢基準による募集・選考を、制度のみならず運用面においても完全に撤廃することも容易なことではない。個人が持つ能力や経験・適性といった合理的な要件で募集・選考が行われ、公正で柔軟な労働市場を実現するには、求職者や求人企業がそれぞれの立場で制度や運用の改革に取り組み、求人メディアや行政はその促進のための情報提供やサポートを行う必要がある。

本研究会では、企業の人事採用担当者を対象とした調査や求人メディアである全国求人情報協会の会員企業に対してアンケートを実施し、現状の課題をまとめるとともに必要な取り組みについて検討を行った。本報告書が年齢要件による求人や選考が撤廃された、エイジフリーの労働市場の構築に少しでも貢献できることを期待したい。

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

## 改正雇用対策法への全国求人情報協会（略称：全求協）の取り組み

### 1. 会議

#### (1) 常任委員会

- 2007年 4月13日 年齢制限禁止に関する検討プロジェクト設置の検討、承認
- 2007年 7月 9日 改正雇用対策法の内容レクチャー、協会の対応協議
- 2007年10月 5日 厚生労働省需給調整事業課より周知・啓発に関する協力要請
- 2007年12月25日 年齢制限禁止に関する会員企業の取り組みについてのアンケート実施

#### (2) 事務局及び求人情報研究会

- 2007年 6月15日 厚生労働省高齢・障害者雇用対策部企画課へのヒアリング
- 2007年 6月22日 雇用対策基本問題部会（全体検討）傍聴
- 2007年 7月 3日 高齢・障害者雇用対策部企画課及び雇用対策基本問題部会長に例外事由に関する要望を提出
- 2007年 7月10日 雇用対策基本問題部会（年齢指針検討）傍聴
- 2007年 7月18日 雇用対策基本問題部会（年齢指針検討）傍聴
- 2007年 8月10日 厚生労働省（高齢・障害者雇用対策部企画課、雇用政策課、需給調整事業課）との意見交換

### 2. 協会・会員による周知、啓発活動

- ・ A4サイズの啓発チラシ資料18万部を作成
- ・ 会員の営業担当者による顧客企業54万事業所に対して周知・啓発を実施

### 3. 当研究会調査日程

- ・ 2008年 9月13日 人事担当者アンケート調査を実施
- ・ 2008年 9月13日 求人メディア審査責任者アンケート調査を実施
- ・ 2008年11月 8日 人事担当者アンケート追加調査を実施

## 委員一覧及び会議開催日程

|          |        |                                 |           |
|----------|--------|---------------------------------|-----------|
| 座長<br>委員 | 佐藤 博樹* | 東京大学社会科学研究所 教授                  |           |
|          | 渥美 美晴  | 株式会社アルバイトタイムス                   |           |
|          | 加藤 直明  | 株式会社廣濟堂                         |           |
|          | 小池 正洋  | 株式会社毎日コミュニケーションズ                |           |
|          | 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                       |           |
|          | 永松 直子  | ディップ株式会社                        |           |
|          | 中村 建策  | 社団法人全国求人情報協会                    |           |
|          | 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<br>(五十音順 敬称略 *印座長) |           |
|          | 事務局    | 宇佐川 邦子                          | 株式会社リクルート |
|          |        | 吉田 修                            | 〃         |

|      |     |        |
|------|-----|--------|
| 会議日程 | 第1回 | 9月9日   |
|      | 第2回 | 10月15日 |
|      | 第3回 | 11月4日  |

## 目 次

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・         | 2  |
| 改正雇用対策法（年齢制限の原則禁止）への当協会の取り組み・・・・・・・・ | 3  |
| 委員一覧及び会議開催日程・・・・・・・・・・・・・・・・         | 4  |
| 第一部 労働市場のエイジフリーを加速するために・・・・・・・・      | 6  |
|                                      |    |
| 第二部 調査報告                             |    |
| 1. 人事採用担当者調査・・・・・・・・・・・・・・・・         | 12 |
| 2. 会員企業の審査責任者調査・・・・・・・・・・・・・・・・      | 24 |
|                                      |    |
| 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・・・・・・・・・・・・・・・・         | 33 |
| (2) エイジス北海道株式会社・・・・・・・・・・・・・・・・      | 36 |
| (3) 株式会社ニューブック・・・・・・・・・・・・・・・・       | 38 |
| 2. 研究委員座談会                           |    |
| (1) 年齢制限禁止に対する各社の取り組みについて・・・・・・・・    | 39 |
| (2) 取り組みの中で工夫した点・・・・・・・・・・・・・・・・     | 40 |
| (3) 求職者（カスタマー）からの声は・・・・・・・・・・・・・・・・  | 42 |
| (4) 年齢に代わる要件は・・・・・・・・・・・・・・・・        | 43 |
| (5) メディアの役割は・・・・・・・・・・・・・・・・         | 45 |
| (6) 研究会報告書に寄せて・・・・・・・・・・・・・・・・       | 47 |
| <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     | 50 |
|                                      |    |
| 資料編（人事採用担当者調査及び会員企業の審査責任者調査の調査票）・・   | 52 |

# 第一部 労働市場のエイジフリーを加速するために

第3ステージ：入社後のあらゆる人事制度におけるエイジフリーの実現  
社内制度でも年齢基準がなくなり、人事制度・処遇、能力開発の整備が進み、入社後も年齢によらず処遇されるオープンでフェアかつ柔軟な労働市場が実現する

## 第2ステージ：募集採用時のエイジフリーの実現

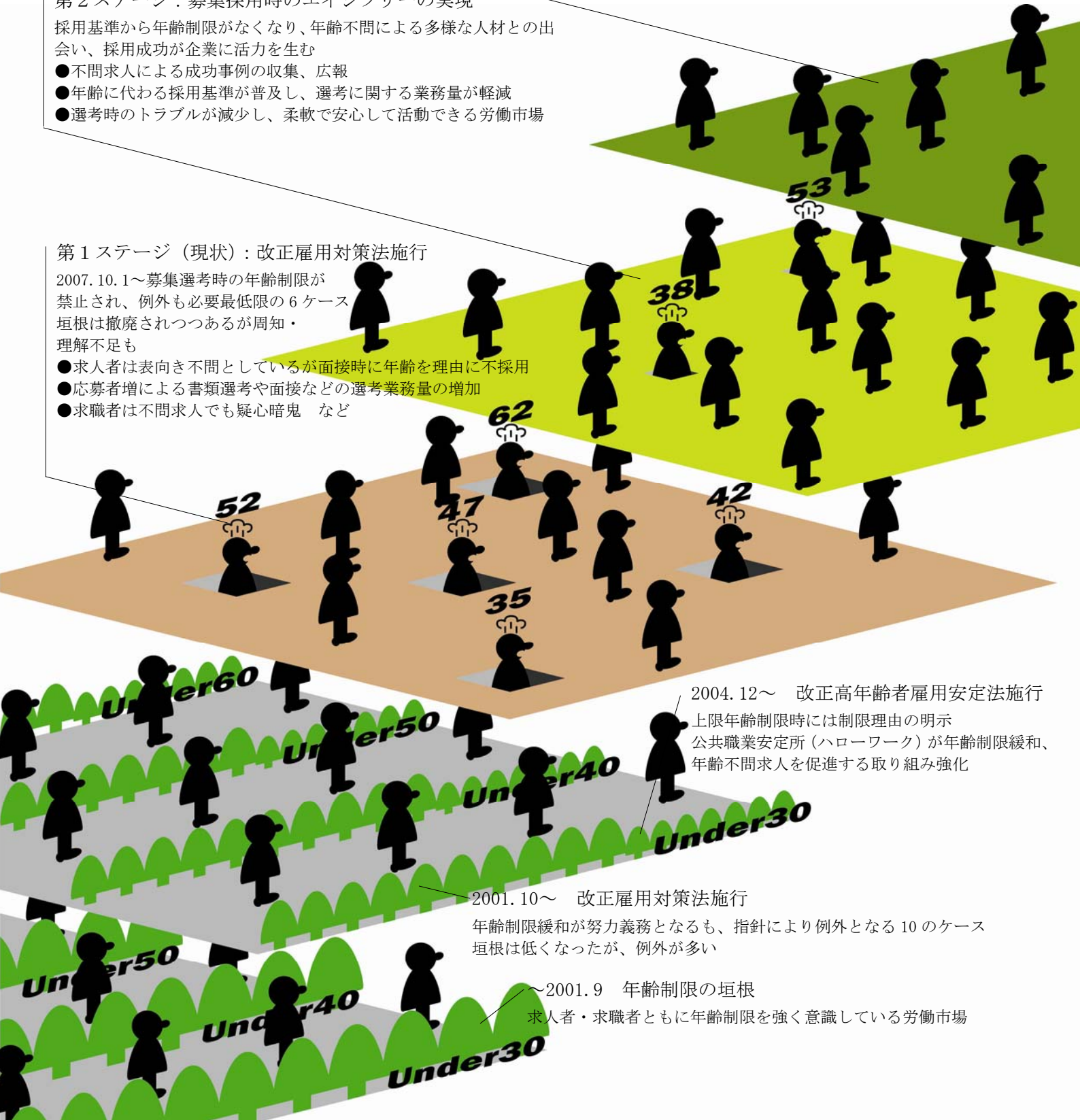
採用基準から年齢制限がなくなり、年齢不問による多様な人材との出会い、採用成功が企業に活力を生む

- 不問求人による成功事例の収集、広報
- 年齢に代わる採用基準が普及し、選考に関する業務量が軽減
- 選考時のトラブルが減少し、柔軟で安心して活動できる労働市場

## 第1ステージ（現状）：改正雇用対策法施行

2007. 10. 1～募集選考時の年齢制限が禁止され、例外も必要最低限の6ケース  
垣根は撤廃されつつあるが周知・理解不足も

- 求人者は表向き不問としているが面接時に年齢を理由に不採用
- 応募者増による書類選考や面接などの選考業務量の増加
- 求職者は不問求人でも疑心暗鬼 など



2004. 12～ 改正高年齢者雇用安定法施行  
上限年齢制限時には制限理由の明示  
公共職業安定所（ハローワーク）が年齢制限緩和、  
年齢不問求人を促進する取り組み強化

2001. 10～ 改正雇用対策法施行  
年齢制限緩和が努力義務となるも、指針により例外となる10のケース  
垣根は低くなったが、例外が多い

～2001. 9 年齢制限の垣根  
求人者・求職者ともに年齢制限を強く意識している労働市場

## 1. 研究結果の概要

- 1) 年齢制限禁止について、認知は8割に達し、年齢不問も大幅に増加
- 2) 法改正の周知には、公共職業安定所（ハローワーク）に加え求人メディアがかなりの役割を果たす
- 3) 求人企業には、業務量が増加したという指摘がある一方で、多様な人材との出会いや処遇制度を見直すきっかけになったとの声も
- 4) 今後、労働市場のエイジフリーを加速するための取り組み課題
  - ・ 求職者は、年齢以外の基準で自己アピールを
  - ・ 求人メディアは、年齢に代わる採用要件の提案と採用成功事例の収集を
  - ・ 求人企業は、採用時の条件の明確化と人事処遇制度の見直しを
  - ・ 行政は、年齢に代わる採用要件等に関する研究と求人企業への情報提供を

## 2. アンケート調査の概要

### 1) 年齢制限禁止に関する企業の人事採用担当者調査

- ①調査の目的：2007年10月1日の改正雇用対策法（募集・採用時の年齢制限の禁止）施行から1年を経たなかで、実際に募集採用を行った求人企業は、どのような状況にあるのか。実態把握とともに現状の課題をあきらかにする。
- ②調査対象：改正前後に公共職業安定所や求人メディア、自社ホームページなどを利用して、正社員や契約社員、アルバイト・パートの採用を実施し募集選考に関わった人事担当者（労働者派遣や民間の職業紹介の利用、新卒採用は除く）
- ③調査時期：2008年9月13日～15日、11月8日～9日に追加調査実施
- ④サンプル数：予備調査679名・本調査300名（予備調査対象者の中から改正前に年齢制限を行っていた人を抽出）・追加調査300名（予備調査対象者の中から抽出）
- ⑤調査方法：インターネット調査（約3万人から該当者をサンプル抽出）

### 2) 全国求人情報協会会員企業の審査責任者調査

- ①調査の目的：上記人事採用担当者と同様の目的で、仕事を探している求職者や両者の間に位置する求人メディアの状況の実態把握および現状の課題をあきらかにする。
- ②調査対象：全求協会会員企業80社（有効回答数51社）
- ③調査時期：2008年9月13日～30日
- ④調査方法：郵送・メールによるアンケート

### 3) 結果概要

#### ①年齢制限禁止について、企業の認知は8割に達し、年齢不問も大幅に増加

改正雇用対策法が施行され、募集・採用時の年齢制限が禁止となったことについて、「詳しく内容を知っている(46.2%)」「なんとなく内容はわかる(37.6%)」と8割を超える人事採用担当者が「知っている」と答えており、認知はかなり進んでいる(図1)。年齢不問は76.3%(図2)まで増加しているが、若年者を重視したいという理由で制限しているケースもある(図3)。

図1: 年齢制限禁止となった法改正の認知度

Q: 07年10月から募集・採用時の年齢制限が法律で禁止されたことを知っていますか(N=679)

■詳しく内容を知っている ■なんとなく内容はわかる ■名称だけは聞いたことがある ■知らない

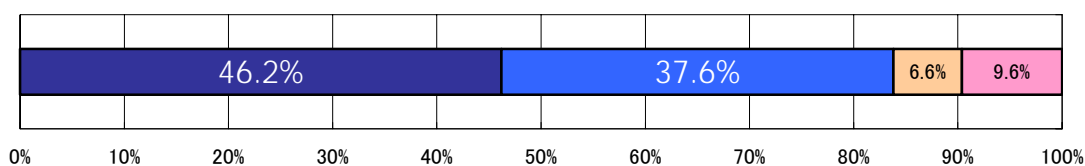


図2: 改正前後の年齢制限

Q: 2007年9月以前及び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(N=262)

■年齢制限を明記している ■例外に該当する ■年齢制限は明記していない ■わからない

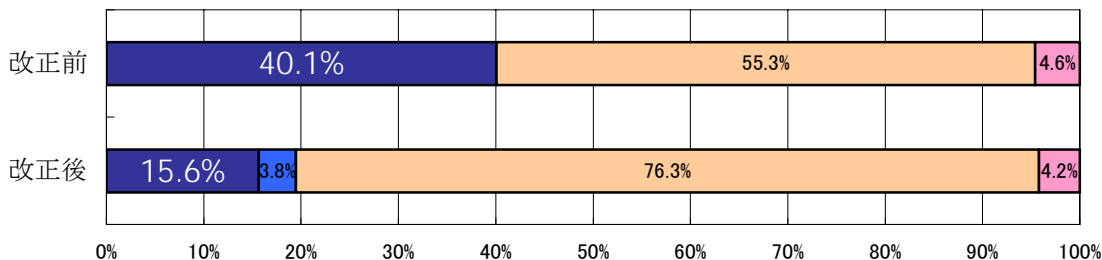
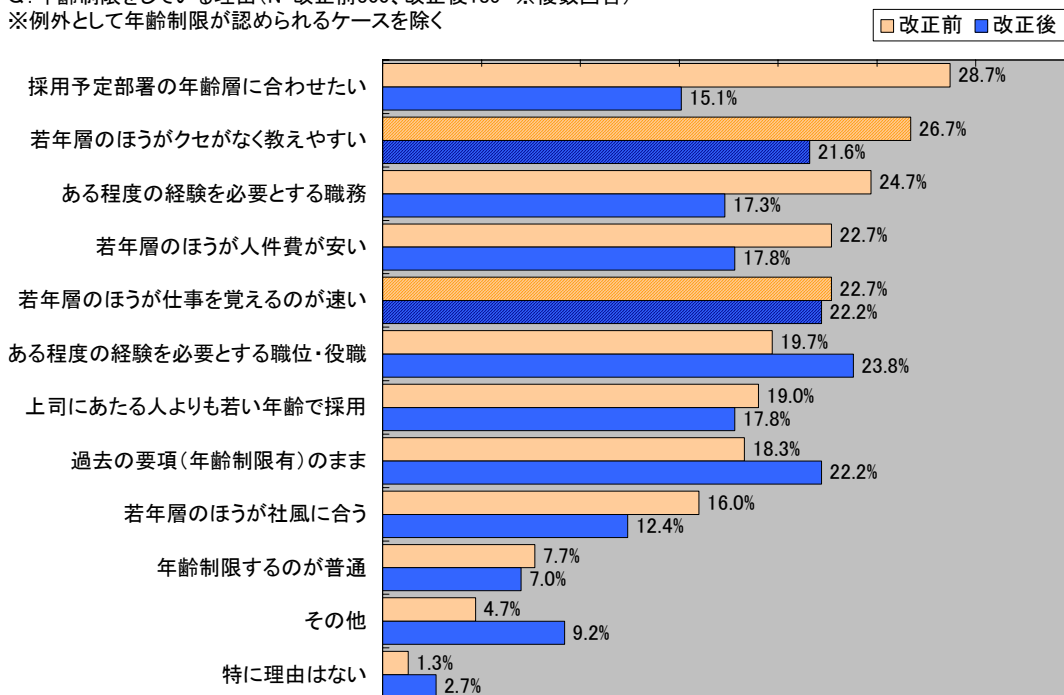


図3: 年齢制限をしている理由

Q: 年齢制限をしている理由(N=改正前300、改正後185 ※複数回答)

※例外として年齢制限が認められるケースを除く

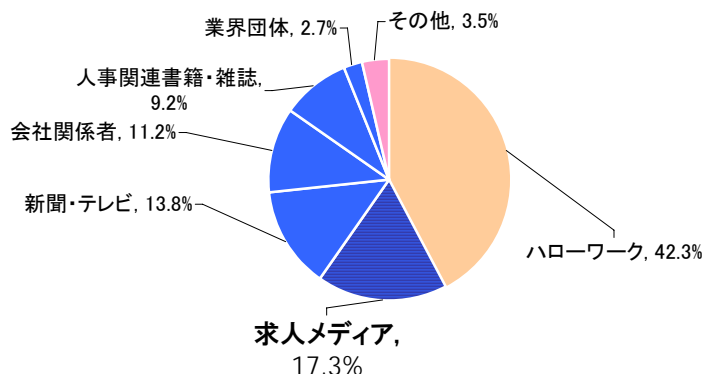




②法改正の周知には、ハローワークに加え求人メディアがかなりの役割を果たす  
改正内容について最も情報を得たのは、ハローワーク（42.3%）と求人メディア（17.3%）が多く、民間機関とりわけ求人メディアが法改正の周知に一定の役割を果たしていることがわかる。

図4：改正を認知した経路

Q：年齢制限が禁止されたことを、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（N=260）



③求人企業には、業務量が増加したという指摘がある一方で、多様な人材との出会いや処遇制度を見直すきっかけとなったとの声も

応募時の年齢要件が原則として廃止されたことにより、募集・選考に関する業務量が「増えた」「少し増えた」と答えた人事採用担当者が約7割に上っている（図5）。こうした業務負荷の増加が、今回の法改正のマイナス評価に結びついている面もある（図7）。他方、改正の良い点として「想定外の年齢から良い人材が採用できた」「幅広い年齢層と面接ができた」と、法改正の趣旨である年齢に関係ない採用のメリットを感じている企業もある（図6）。このように、法改正を前向きに捉えている場合は、法改正のプラス評価につながっている（図7）。また、「コンプライアンス意識が向上した」「処遇制度を見直す機会になった」と、自社の人事制度を見直すことにも結びついている。

図5：業務量の変化

Q：年齢制限を記載しなくなったことに伴い、募集・採用時の業務量は変化しましたか。（N=115）

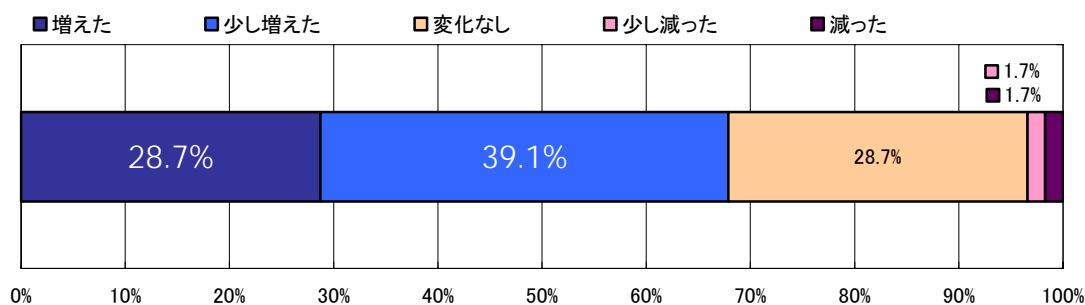


図6: 改正されて良い点  
Q: 年齢制限禁止となった良い点は(N=300 ※複数回答)

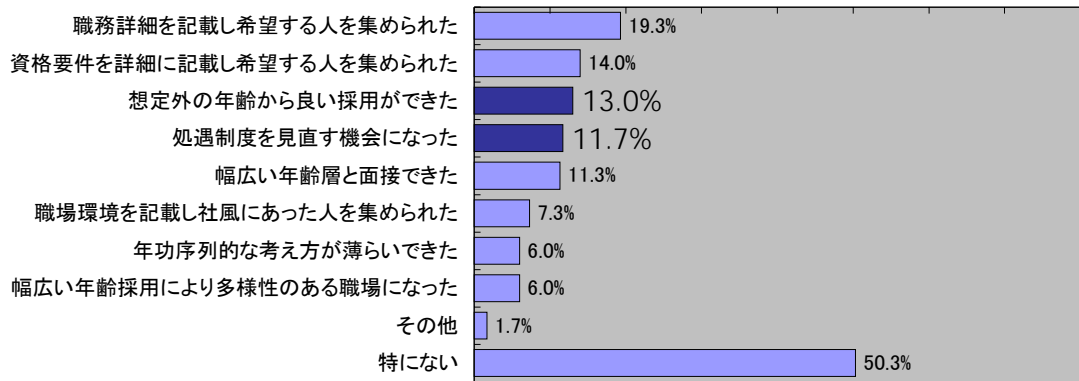
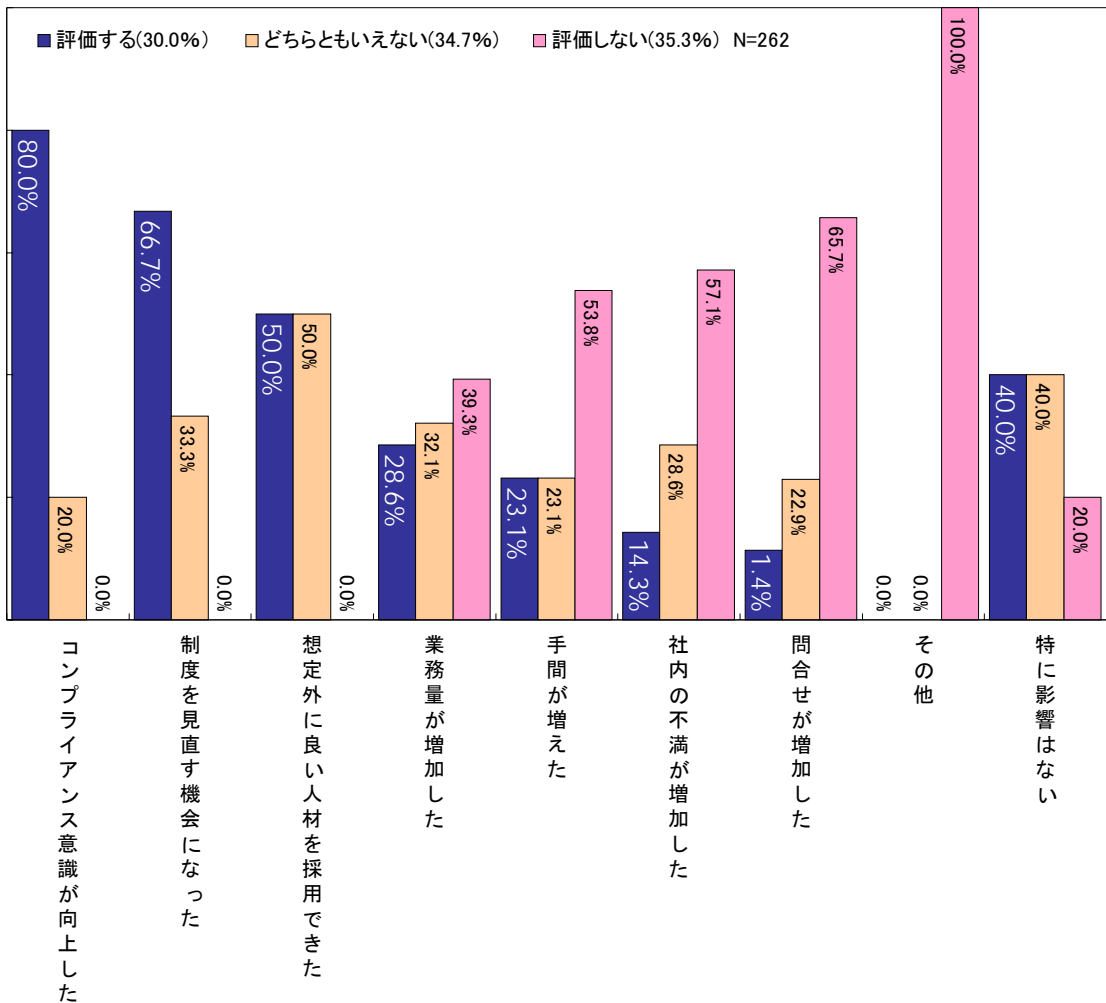


図7: 社会的な意義の評価×改正前と比較した影響(N=262 ※複数回答)



#### ④労働市場のエイジフリーを加速するための取り組み課題

調査結果をもとに研究会では、個人が持つ能力や経験・適性に基づいた公正な募集・選考が行われ、合理性のない年齢制限が真に撤廃されたオープンでフェアな柔軟な労働市場を実現するための取り組みを、求職者、求人メディア、求人者、行政、それぞれ下記のようにまとめた。

- ・求職者／年齢以外の基準で自己アピールを  
自分の能力や経験・適性の棚卸しを行い、自分の強みと弱みを整理する  
応募時は強みを積極的にアピールする
  
- ・求人メディア／年齢に代わる採用要件の提案と採用成功事例の収集を  
募集企業の求人ニーズに即した採用要件・応募資格等を的確かつ詳細に取材し、  
提案する力の強化  
年齢以外でのターゲット訴求スキルや広告表現の開発
  
- ・求人企業／採用時の条件の明確化と人事処遇制度の見直し  
合理性のない若年者優先選考の考え方の見直し  
採用要件や応募資格・スキル等の詳細な基準の設定、仕事内容の詳細な記述
  
- ・行政／年齢に代わる採用要件等に関する研究と求人企業への情報提供  
法の趣旨の理解が促進される啓発活動の実施  
年齢不問求人における募集・選考人事処遇の成功事例収集とノウハウ研究

## 第二部 調査報告

### 1. 人事採用担当者調査

改正雇用対策法（募集採用時の年齢制限禁止）に関する人事採用担当者の意識を調査するため、改正前後に公共職業安定所や求人メディア、自社ホームページ等を利用して、正社員や契約社員、アルバイト・パートの中途採用を実施し、募集選考の実務に関わった者（労働者派遣や民間の職業紹介のみを利用した採用、新卒のみの採用は除く）を対象としてインターネット調査を行った。

約3万人から該当者をサンプル抽出し、予備調査及び本調査を2008年9月13日～15日に実施したところ、予備調査では679名のサンプルが得られ、改正前に年齢制限を行っていた者をさらに抽出して本調査を実施し、300名のサンプルが得られた。また、予備調査対象者に対し追加調査を11月8日～9日に実施し、300名のサンプルが得られた。

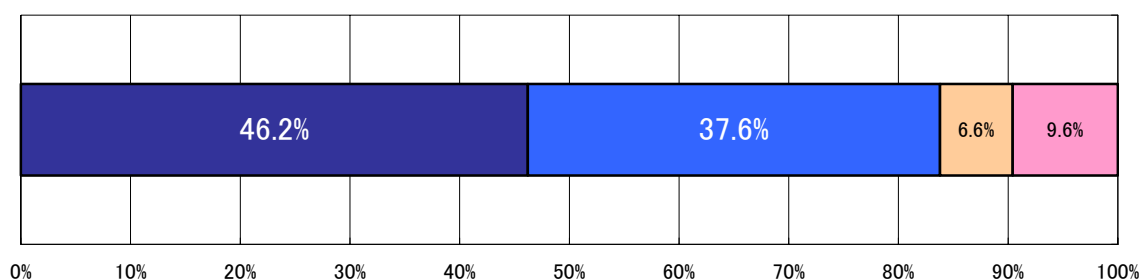
#### (1) 調査結果と分析

##### ①法改正の認知状況

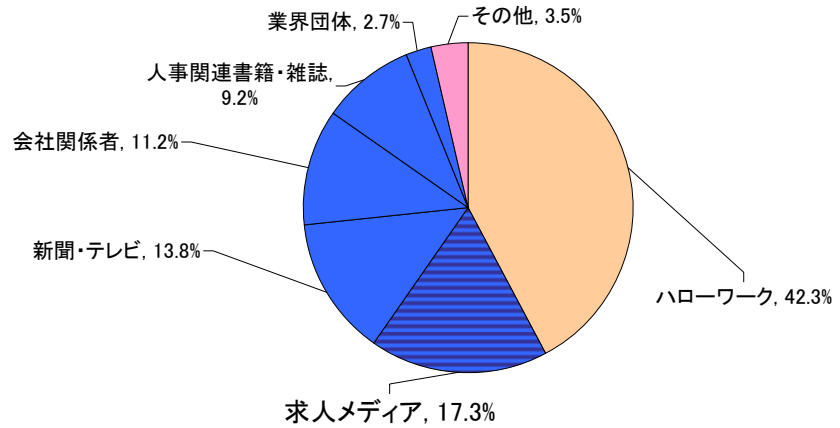
2007年10月1日に改正雇用対策法が施行され、募集・採用時の年齢制限が禁止となったことについて、「詳しく内容を知っている（46.2%）」「なんとなく内容はわかる（37.6%）」と8割を超える人事採用担当者が「知っている」と答えており、認知はかなり進んでいる。また、その改正内容について最も情報を得たのは、ハローワーク（42.3%）と求人メディア（17.3%）で、6割近くの人事採用担当者が求人を申し込む先から情報を得ており、民間機関とりわけ求人メディアが法改正の周知に一定の役割を果たしている。

Q:07年10月から募集・採用時の年齢制限が法律で禁止されたことを知っていますか(N=679)

■詳しく内容を知っている ■なんとなく内容はわかる ■名称だけは聞いたことがある ■知らない



Q: 年齢制限が禁止されたことを、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(N=260)

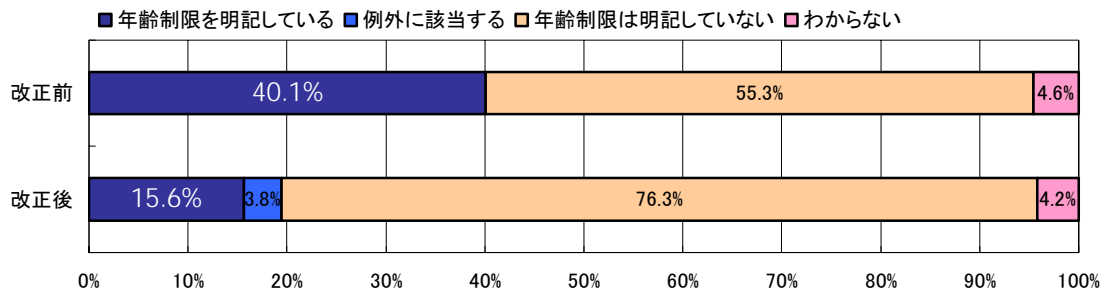


## ②年齢制限が行われている割合

改正前では 40.1%が年齢制限を行っていたにもかかわらず、改正後では 15.6%まで減少しており、年齢不問については改正前 55.3%から改正後 76.3%まで増加している。法改正の成果は確実に上がっているが、依然として何らかの制限を行っているケースも残っており課題となっている。

なお、会員企業の審査責任者調査では、年齢制限を行っている広告は、正社員で 4.9%、アルバイト・パートで 3.6%、派遣・請負で 2.4%となっている。また、求人広告 7 万件に対して、2008 年 4 月以降にチェックを行った結果、6900 件弱 (9.8%) の年齢制限が見られた。人事担当者調査では 3.8%が例外として年齢制限ができるケースに該当すると回答しており、審査責任者調査の結果にも例外に該当するケースも含まれていることから、すべてが法違反ということはできないが課題として残っている。

Q: 2007年9月以前及び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(N=262)

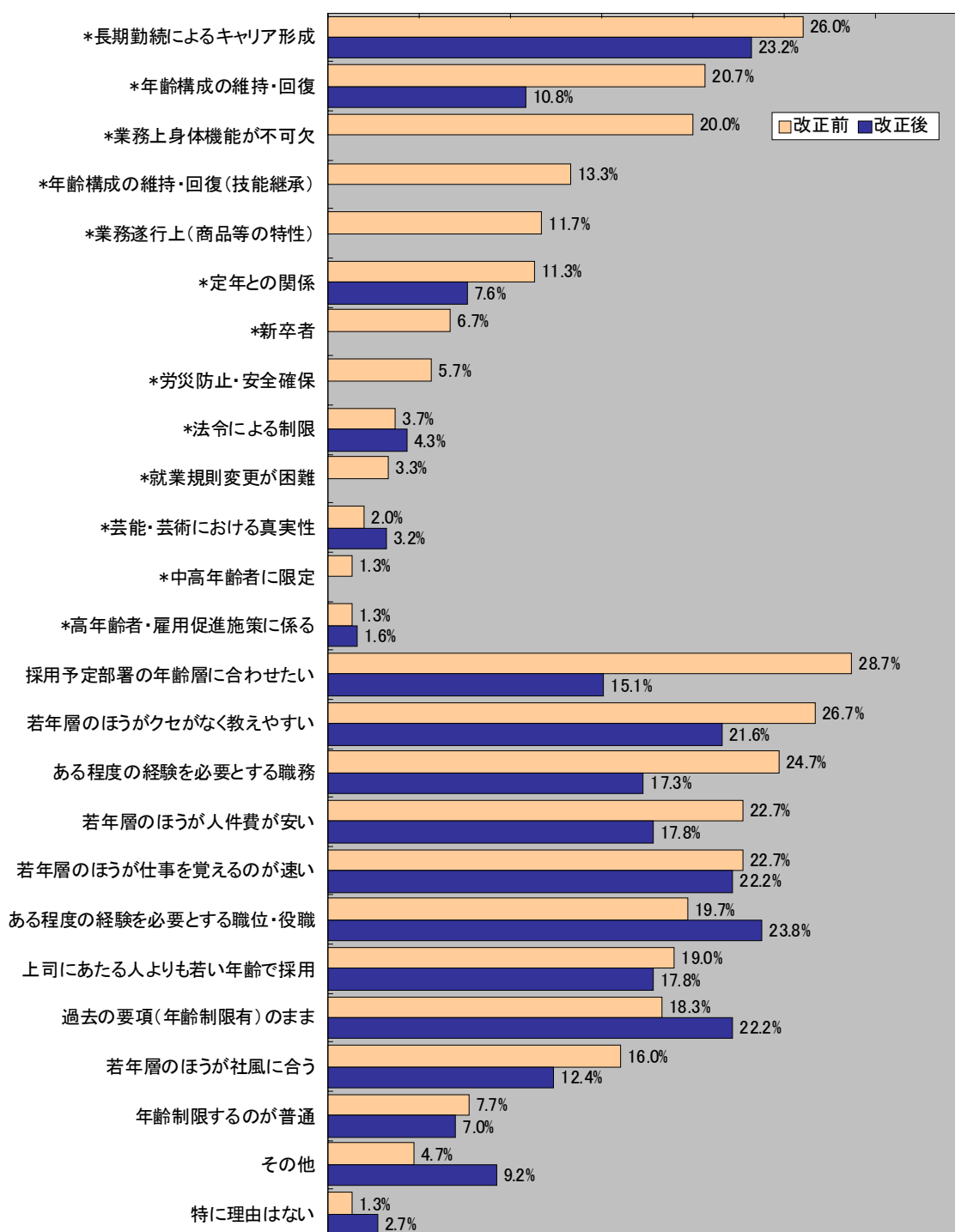


### ③年齢制限をしている理由

年齢制限を行う理由としては、長期勤続によるキャリア形成や年齢構成の維持回復といった例外として制限を行うことが可能なケースもあるが、「若年者のほうがクセがなく教えやすい。」「若年者のほうが仕事を覚えるのが速い。」「過去に行っていた年齢制限のままで募集している。」といった若年者を優先する意識や法改正に対する認識の低さに起因しているものも目立っている。

Q: 年齢制限をしている理由 (N=改正前300、改正後185 ※複数回答)

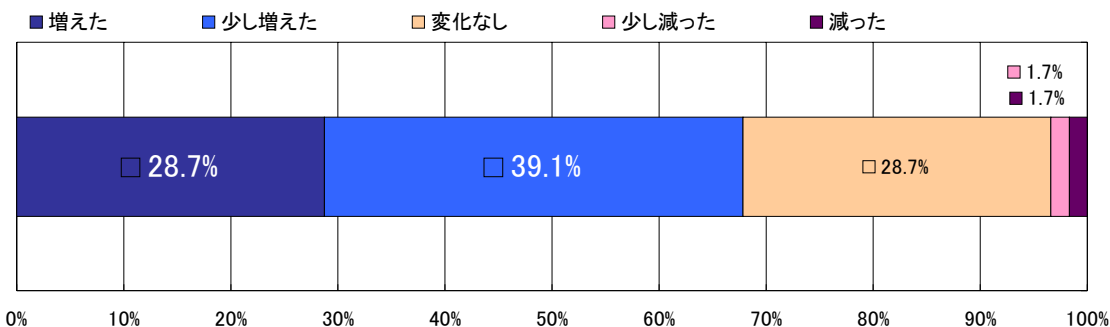
\* 印は例外として年齢制限が認められるケース



### ③法改正以降における採用事務の業務量の変化

応募時の年齢要件廃止が、求人側の業務量にどのような変化をもたらしたのかを見ると、「増えた」「少し増えた」と答えた人事採用担当者が約7割に上っており、「変化なし」は3割にとどまった。

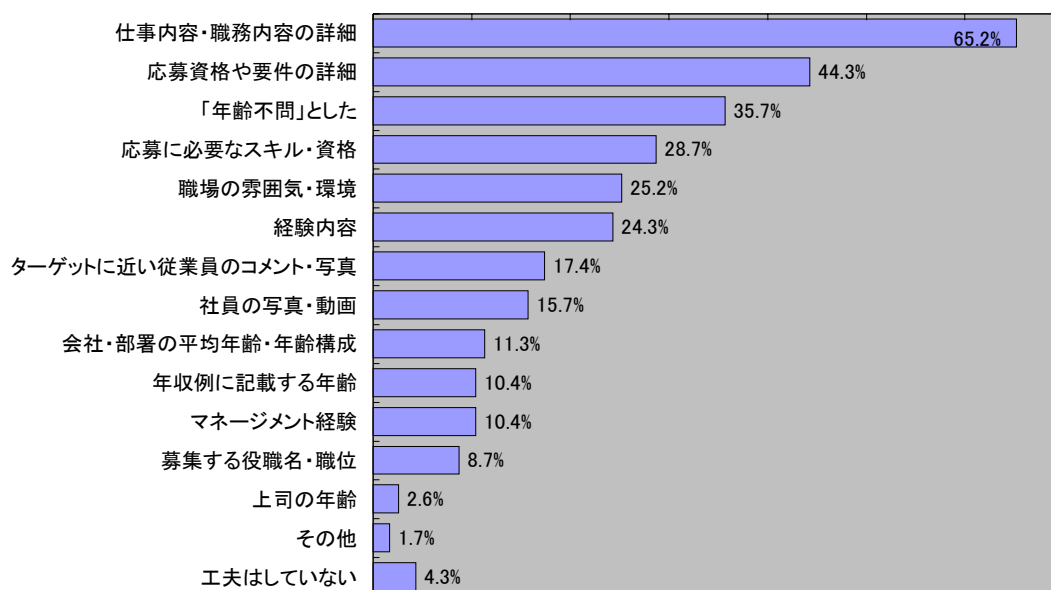
Q: 年齢制限を記載しなくなったことに伴い、募集・採用時の業務量は変化しましたか。(N=115)



### ④年齢制限できないことを踏まえて、募集要項の表現上どのような対応をしたか

年齢に代わるものとしてどのような情報を伝えたか聞いてみると、「仕事内容・職務詳細」「応募要件詳細」「資格・スキル」が上位となった。「職場の雰囲気・環境」「ターゲットに近い従業員のコメントや写真」「社員の写真・動画」「会社・部署の平均年齢・年齢構成」など、応募を期待する年齢層に合わせた情報を工夫して伝えているケースもある。

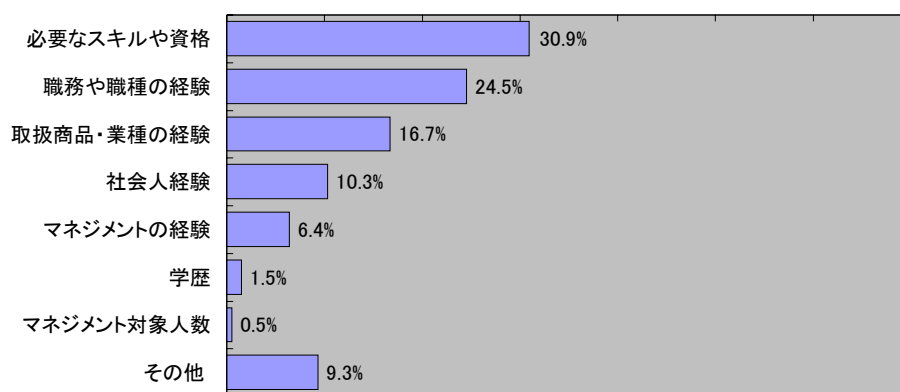
Q: 改正後の募集・採用活動において、年齢に代えて記載した情報は(N=300 ※複数回答)



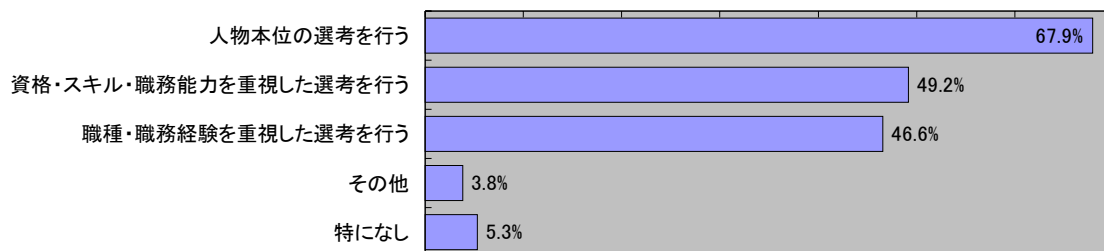
### ⑤年齢に代わる資格要件

年齢は、これまで一般的に使用されていた採用条件であったが、改正後はどのような条件を設定するのがふさわしいかを聞いてみると「必要なスキルや資格」が最も高く、経験の中では「職務や職種の経験」が高い。また、「取扱商品や業種の経験」といったより詳細レベルでの経験を求める声や、広く「社会人経験」としている場合もある。また、求める職種によっては「マネジメントの経験」を求める声もあったが、意外にも「学歴」を「年齢」の代わりに採用条件とする声は少数であった。

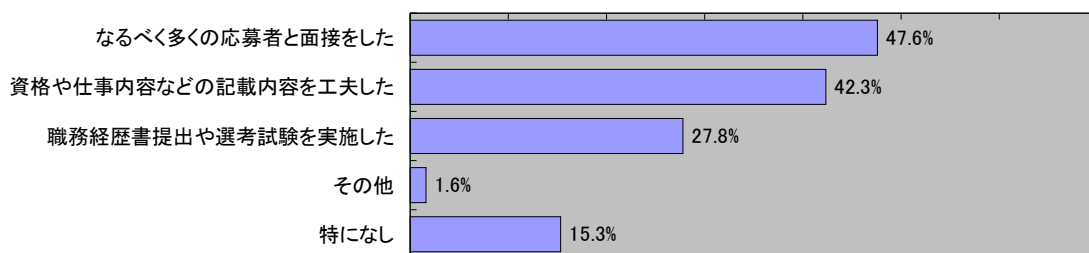
Q: 年齢に代わる採用条件・応募資格として相応しいと思わる項目(N=115 ※上位3項目選択)



Q: 年齢によらない求人・採用を行う上で意識したこと(N=262 ※複数回答)



Q: 年齢によらない求人・採用を行う上で工夫した内容(N=248 ※複数回答)



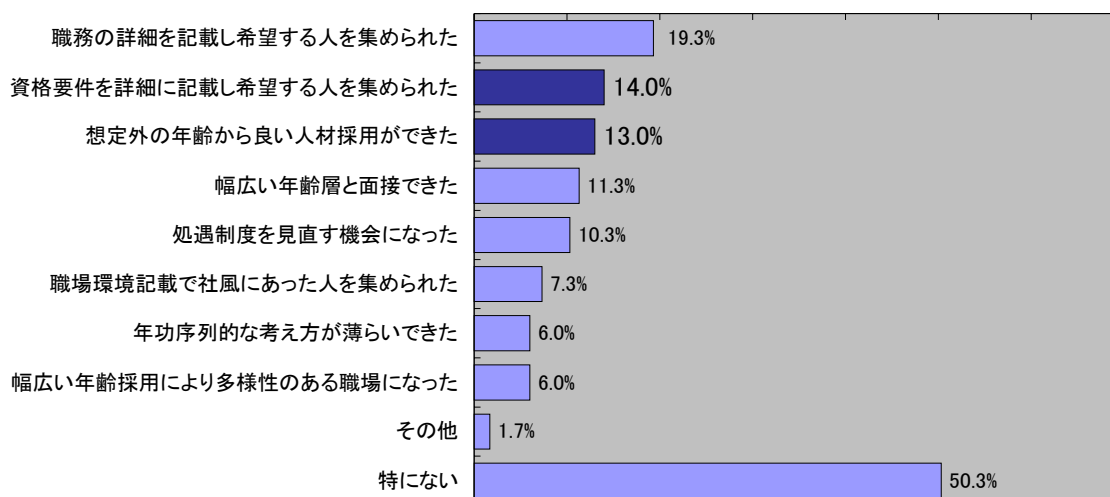


⑥法改正で良くなった点と悪くなった点

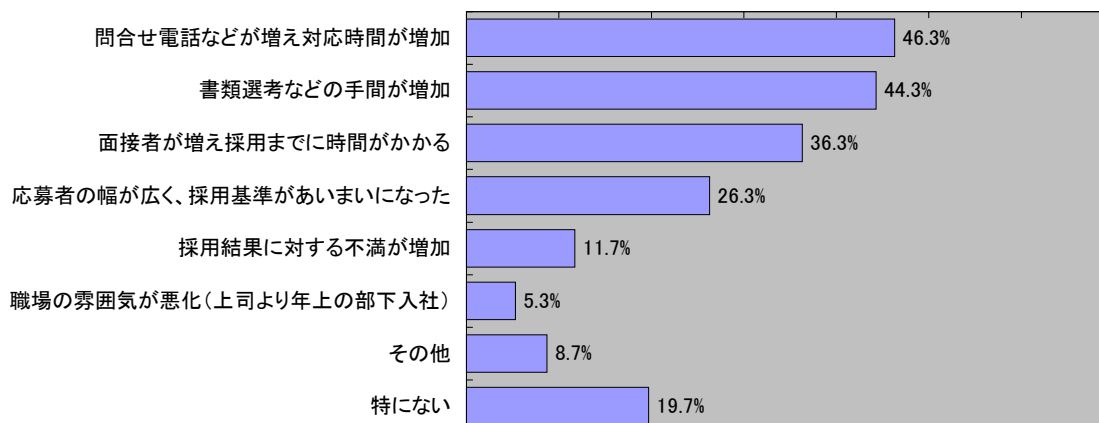
改正されて良かった点と悪くなった点の双方を聞いているが、「業務量が増加した」「改正によって良いと感じる点は特にない」という声が多いなか、一方で、「想定外の年齢から良い人材が採用できた」「幅広い年齢層と面接ができて刺激を受けた」と本来の趣旨である年齢に関係ない採用のメリット感じている企業もある。また、「処遇制度を見直す機会になった」「年功序列的な考え方が薄らいできた」と、自社の人事制度を見直す兆しも見え始めている。

悪くなった点として求職者からの応募問い合わせに対応する時間や書類選考などの業務量の増加、採用に至るまでの選考プロセスの長期化をあげる声が多いことから、選考に関する業務量増加をいかにクリアするかが課題といえる。

Q:良かった点(N=300 ※複数回答)



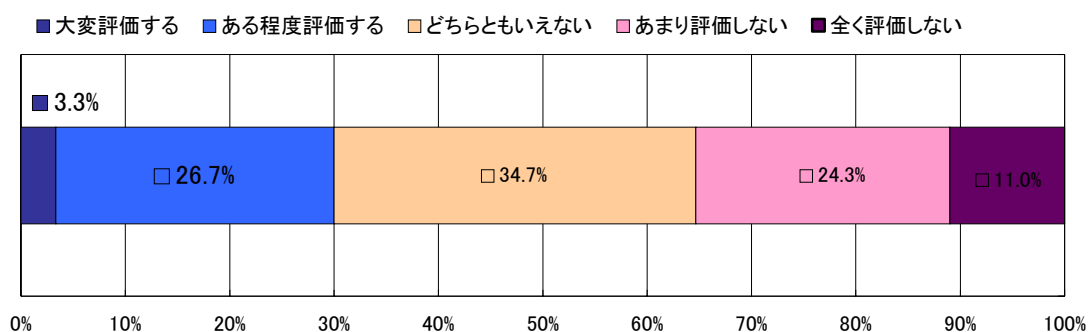
Q:悪くなった点(N=300 ※複数回答)



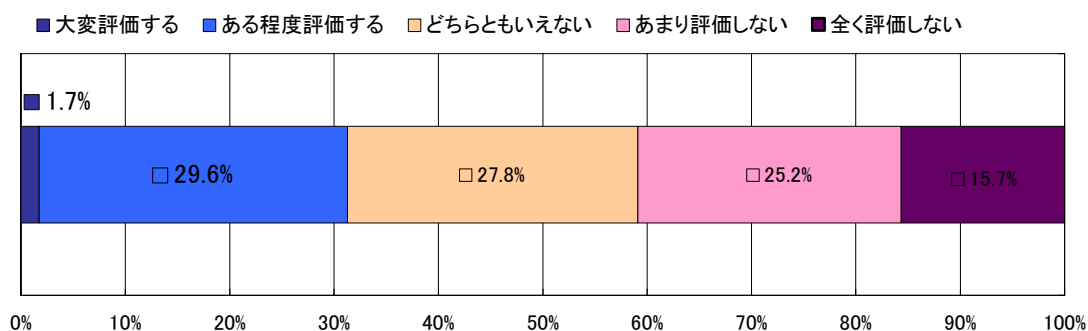
### ⑦法改正の総合評価

募集・採用における年齢制限が禁止されたことについて、その社会的意義を企業の人事担当者はどのように感じているのだろうか。調査では「大変評価する」「ある程度評価する」が3割、「どちらともいえない」が3割超、「あまり評価しない」「まったく評価しない」が3割超と3分する結果となった。改正後に年齢制限をやめた115名の回答状況も同様であるが、なるべく多くの応募者と面接を行ったり、資格や仕事内容など求人広告の記載内容を工夫したりと、募集・採用のプロセスで工夫を行った場合は、法改正の意義を「評価する」とした割合が5割超となり、工夫を行わなかった場合は、逆に「評価しない」とした割合が5割超となった。

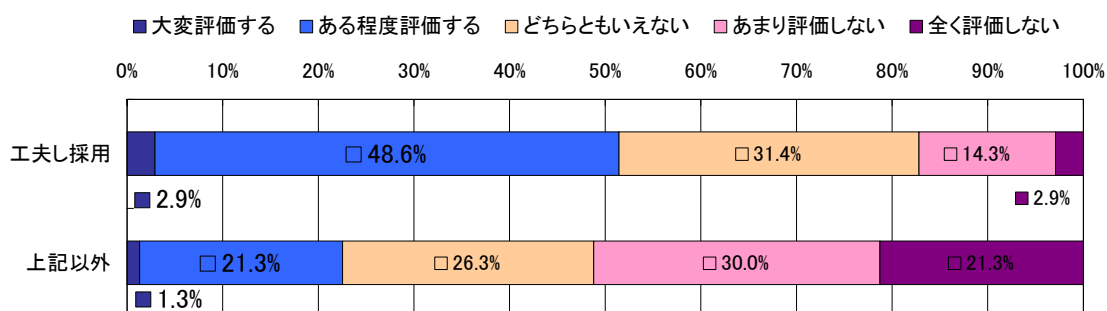
Q: 年齢制限禁止となったことについての社会的意義を、あなたはどう評価しますか (N=300)



Q: 年齢制限禁止となったことについての社会的意義を、あなたはどう評価しますか (N=115)



Q: 年齢制限禁止となったことについての社会的意義を、あなたはどう評価しますか (N=115)



## ⑧法改正に対する意見

### ●企業にとって

|                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ①肯定的な意見                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>良いと思う</p> <p>「年齢が上でも能力を持っている方と接することができたため、考え方が変わった」</p> <p>「高年齢の再就職における範囲が広がられていいと思う」</p> <p>「経験者が採用できる期待感がある」</p> <p>「年齢にこだわらないことで幅広い人材からの応募があり、思いがけないいい刺激になった」</p>                                                                       |
| <p>応募者には必要な制度</p> <p>「採用する側は大変だとは思いますが、職を探している人にとっては、必要な制度だと思う」</p>                                                                                                                                                                           |
| ②中立的な意見                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>影響はない</p> <p>「スキルが採用基準なのであまり影響はないが、何故そう決まったのか、根拠が良くわからない」</p>                                                                                                                                                                              |
| <p>特になし</p>                                                                                                                                                                                                                                   |
| ③否定的な意見                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>年齢制限は表面的で、実質は年齢で断っている</p> <p>「募集段階では年齢制限を撤廃しても結局採用段階では対象年齢以外の方は不採用になる」</p> <p>「求めている年齢ではない応募者がいても、とりあえず面接せざるをえない。断る事を前提として来てもらっている状況」</p> <p>「年齢制限を禁止しても結局採用する人は今までと変わらない」</p> <p>「名目上は禁止しても書類選考で一定以上の年齢以上は書類も見ない」</p> <p>「本音と建前・机上空論」</p> |
| <p>応募者対応で仕事が増えた</p> <p>「ムダな時間と動きが増え、経費にも影響が出る」</p> <p>「応募人数が増え書類審査で不採用通知を出すことが多くなった」</p> <p>「手間が増え、本来の業務に支障が出た」</p>                                                                                                                           |
| <p>業種等により年齢制限は必要。全面的な年齢制限には反対</p> <p>「ある程度の年齢制限は必要。欲しい人材を採用するのに時間がかかるようになった」</p> <p>「加齢に伴う身体的なものだけでなく、特定の年齢層に不向きな職種、就業形態もある」</p> <p>「新卒以外の募集は、年齢制限があってもおかしくはないはず。その企業にあった募集形態は認められるべき」</p> <p>「適材適所で年齢制限は必要だと思う」</p>                          |
| <p>意味がない</p> <p>「結局はターゲットを絞る」</p> <p>「高齢者を無理やり採用させようとしているようにしか感じられない」</p> <p>「企業にとって募集条件が平等ではないのは当然」</p>                                                                                                                                      |

|                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>現場・実態の検討が少ないまま、法が施行されている</p> <p>「実態をまるでわかっていない役人の発想」</p> <p>「あまりにも労働者側を守りすぎていて、中小企業の経営を圧迫すること必至」</p>       |
| <p>時代の流れで仕方ない</p>                                                                                             |
| <p>逆に若年層の応募が減った</p> <p>「スキルが重要視され経験の少ない若年者の雇用が減ったように思う。ニート問題にも拍車がかかりそう」</p>                                   |
| <p>これまでよりミスマッチが増えた</p> <p>「従来から幅広い年代の応募者を求めてきた当社にとってメリットは何もない」</p>                                            |
| <p>求める年齢層・スキルを持った人の応募が減り採用が難しくなった</p> <p>「幅広い年齢層と触れ合える機会は増えたものの、求めている年齢層、スキルの方の応募が少なくなった。禁止前より、採用が難しくなった」</p> |
| <p>双方にメリットなし</p>                                                                                              |
| <p>改訂を知らなかった</p>                                                                                              |
| <p>その他</p> <p>「年齢制限の適用除外を増やしてほしい」</p> <p>「逆に格差を生むのでは」</p> <p>「年齢のことばかり問合せがあり、仕事に関する問合せが減った」</p>               |

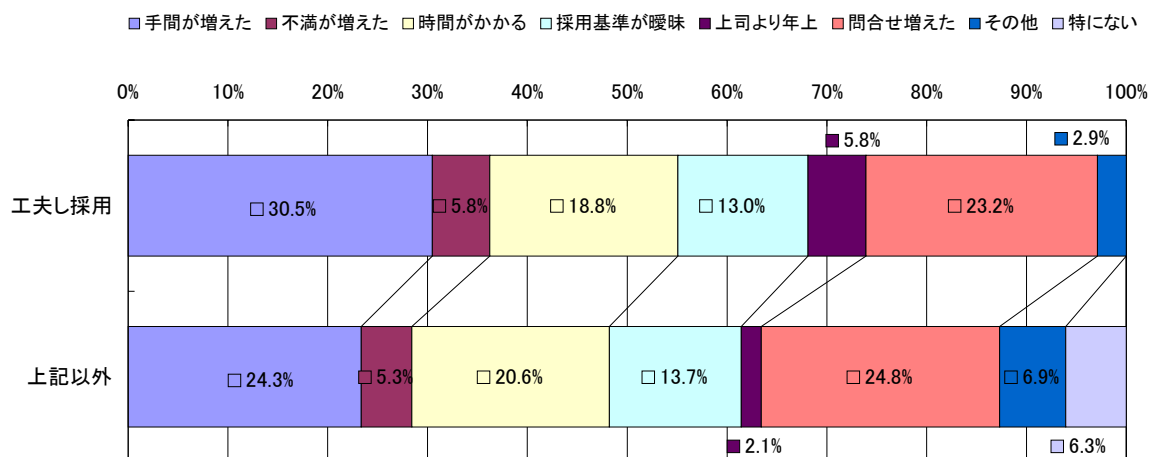
#### ●求職者にとって

|                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>応募者にとっても無駄な時間・労力が増えるだけ</p> <p>「履歴書や職務経歴書が無駄になり気の毒」</p> <p>「本当に応募して大丈夫なのか？どうせ応募しても採用してもらえないだろうという不安がある」</p> <p>「採用予定もないのにそれなりの年齢の方と面接や履歴書の送付をしてもらうのも相手に対し失礼」</p> <p>「求職者と企業の両方が不幸になっている。国の悪法の一つ」</p> |
| <p>応募者にも期待を抱かせるだけ</p> <p>「法が変わっても会社が変わらないので意味がなく、むしろ不採用通知を出すことにより、お互い嫌な気分が残るだけ」</p>                                                                                                                    |
| <p>高年齢者の意識改革も必要</p> <p>「高齢層は自己主張や賃金に対しての要望も多いが、お客様からのクレームも多い」</p> <p>「経験者でないと仕事を覚えるのが遅い」</p>                                                                                                           |
| <p>その他</p> <p>「高齢者には逆にデメリット」</p> <p>「応募者が疑心暗鬼になる」</p>                                                                                                                                                  |

⑨人事担当者調査結果から見える課題

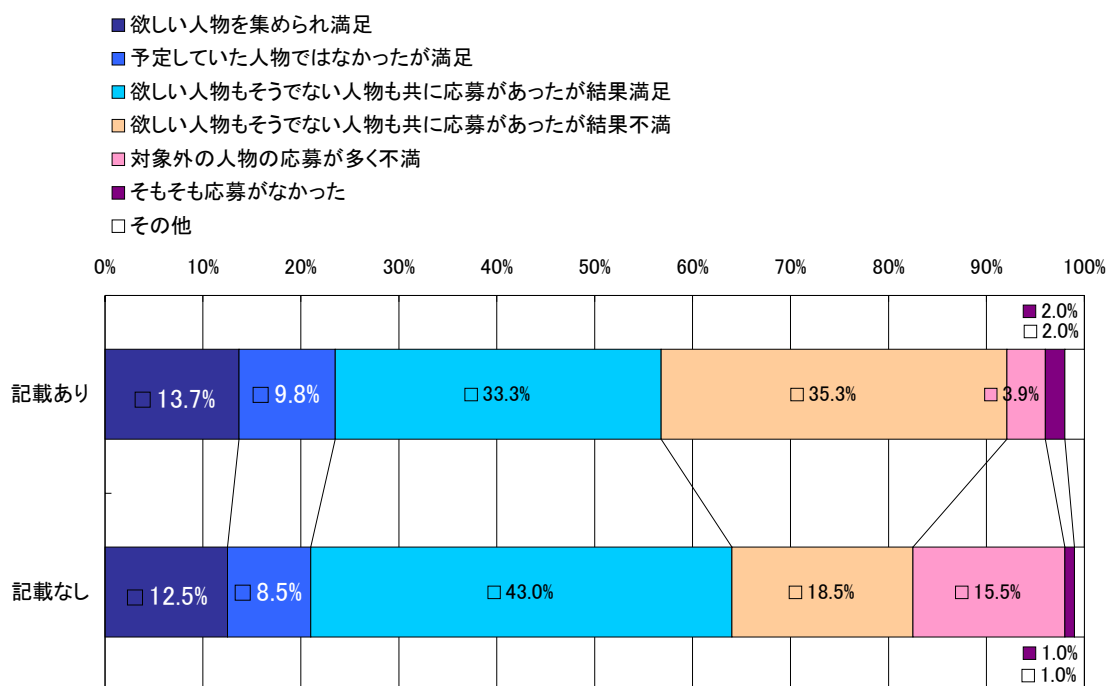
募集・選考に工夫を加え、法改正に意義を感じている場合でも、募集・選考の手間が増加したことを改正によって悪くなった点としてあげている割合が多くなっており、採用プロセスの効率化を図ることが課題の一つといえる。

Q:改正により悪くなった点(N=115)

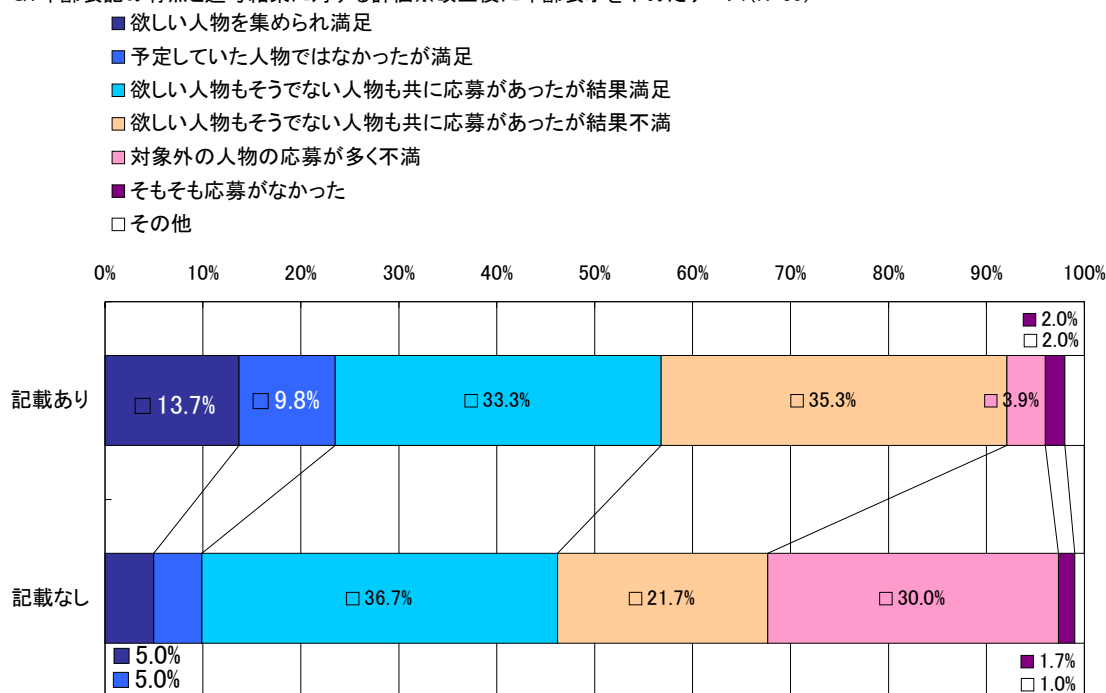


年齢制限の記載の有無による選考結果の評価の違いを見たところ、「満足している」と回答した割合は年齢制限の記載がない場合が高い。一方で「対象外の人物が多く不満」としている割合も高く、この点を解決することが課題といえる。この傾向は、改正後に年齢制限しなくなった人たちに特に顕著となっている。

Q: 年齢表記の有無と選考結果に対する評価(N=262)

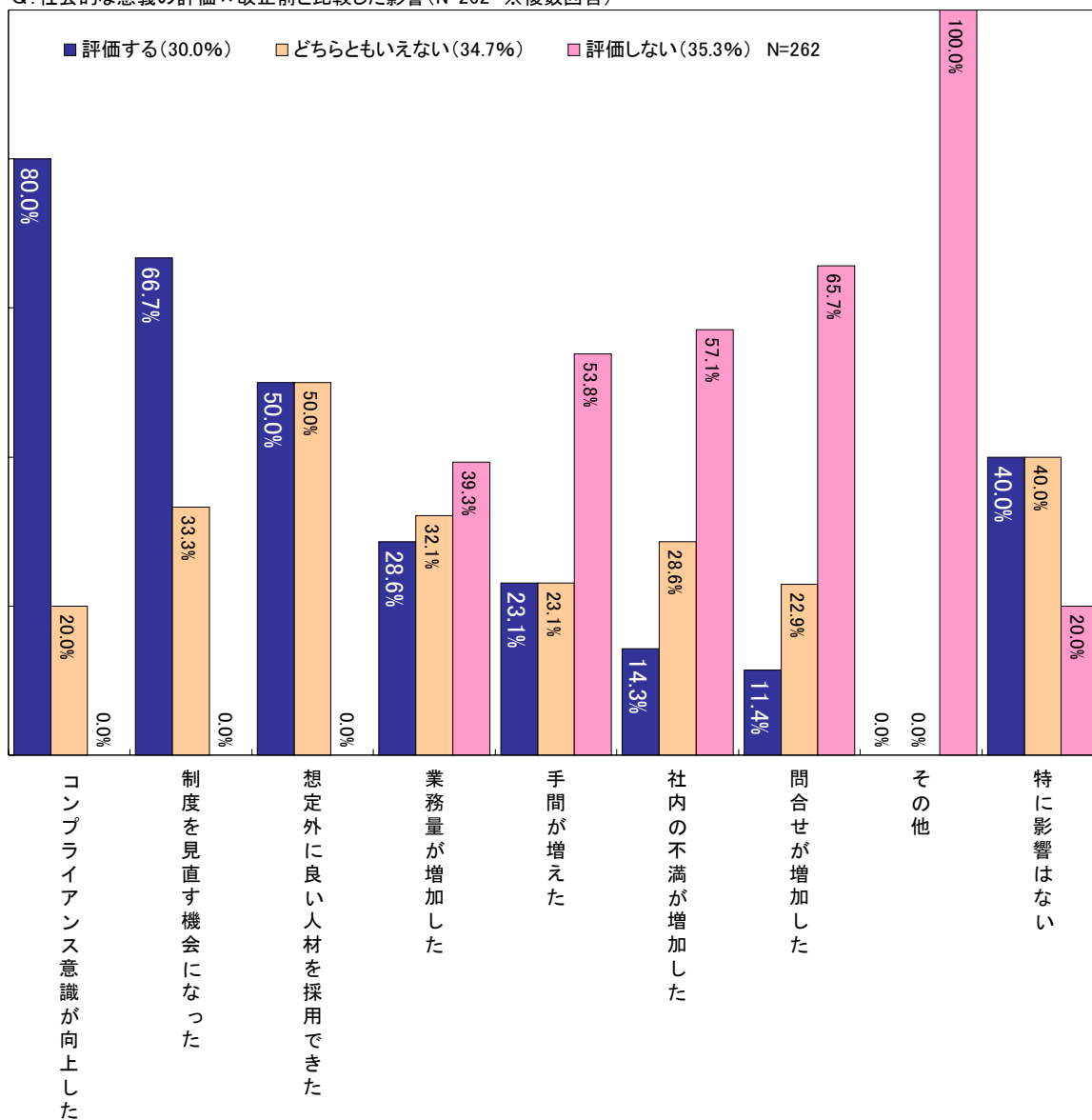


Q: 年齢表記の有無と選考結果に対する評価※改正後に年齢表示をやめたケース(N=60)



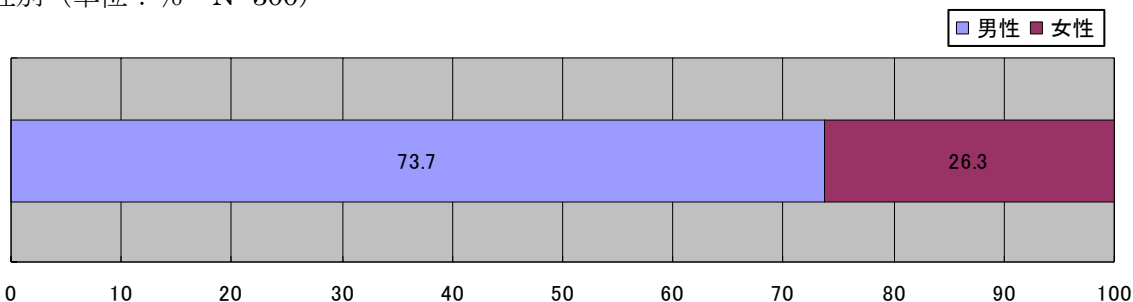
改正前と比較した影響を法改正の社会的意義の評価別に見てみると、「コンプライアンス意識が向上した」、「制度を見直す機会になった」、「想定外に良い人材を採用できた」と良い面での影響をあげている回答者は、改正の意義をプラス評価していることがわかった。逆に、改正の悪い面として「業務量が増加した」、「手間が増えた」、「社内の不満が増加した」、「問い合わせが増加した」と考えている場合は、「評価しない」「どちらともいえない」の割合が多い。法改正の意義について理解の促進を図るには、年齢不問の求人であっても欲しい人物像や想定外の人物との出会いを通じて採用の成功という成果がなければ難しい。そのためには、年齢以外の採用要件を明確に設定すること、求人広告の内容を工夫することが不可欠であるが、まずは、採用成功の事例を重ね成功体験を積むことが重要であるといえる。

Q: 社会的な意義の評価×改正前と比較した影響 (N=262 ※複数回答)

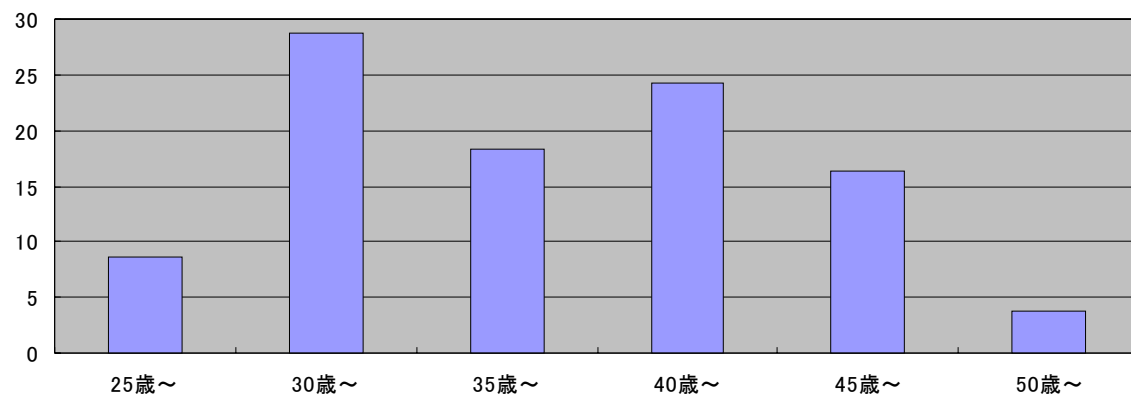


⑩回答者属性

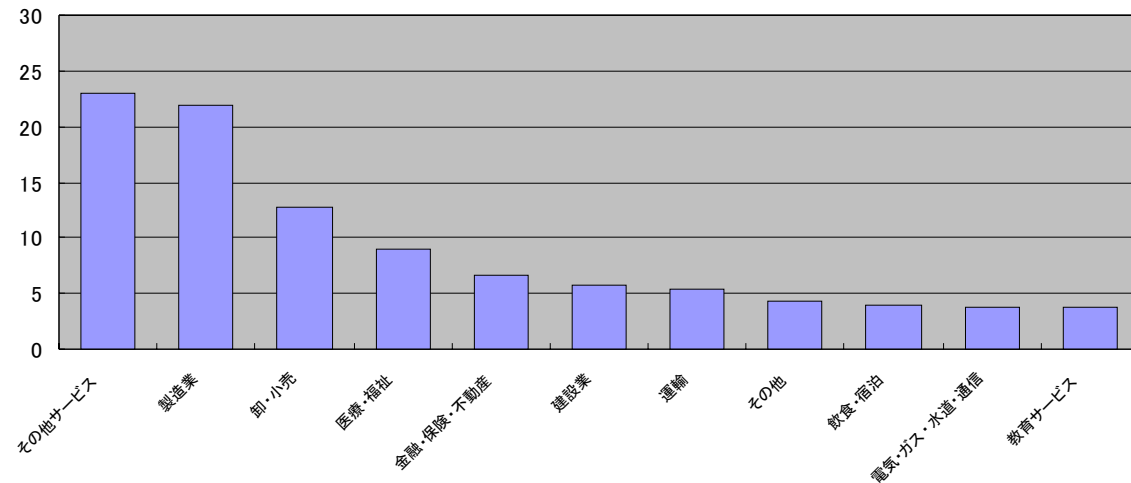
性別 (単位：% N=300)



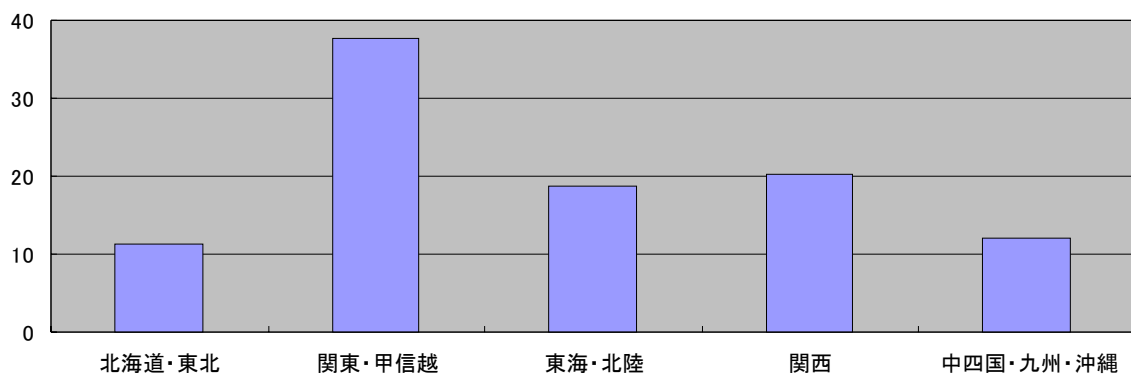
年齢 (単位：% N=300)



業種 (単位：% N=300)



勤務地域 (単位：% N=300)





## 2. 会員企業の審査責任者調査報告

### (1) 調査方法

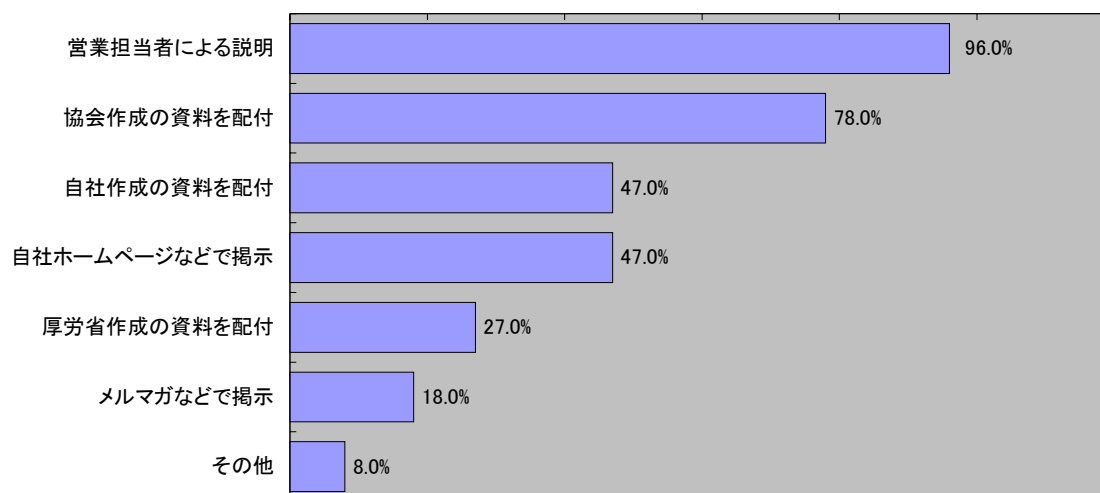
郵送・メールによるアンケート 調査時期：2008年9月13日～30日 有効回答数：51社

### (2) 調査結果と分析

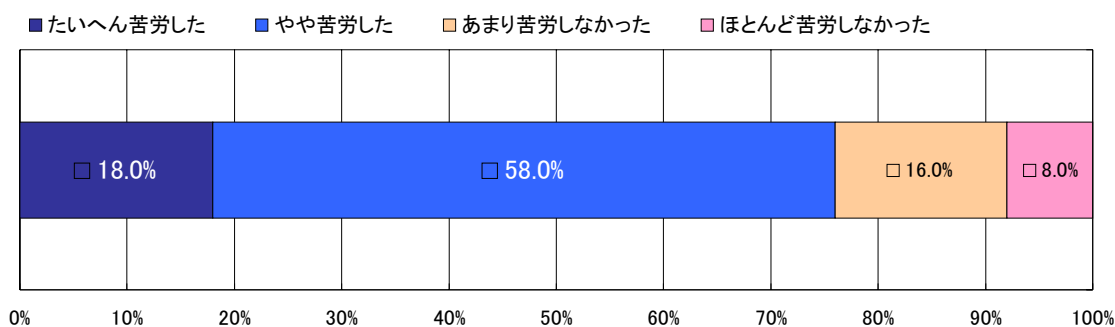
#### ①顧客に対する周知・啓発方法

顧客企業に対して実施された周知・啓発活動は、延べ54万1600事業所に上り、回答のあった50社では最大25万件から100件まで規模による大小はあるものの積極的に行われている。その方法は、「営業担当者による説明」「協会作成の資料を配付」が一般的に行われており、資料の自社作成や自社ホームページでの掲示など、独自の工夫を行っている例も半数近くに上った。周知・啓発に要した労力は、やはり大きく4社に3社の割合で「大変苦勞した」「やや苦勞した」と回答した。

Q:顧客企業への周知・啓発を実施した方法は(N=51 ※複数回答)

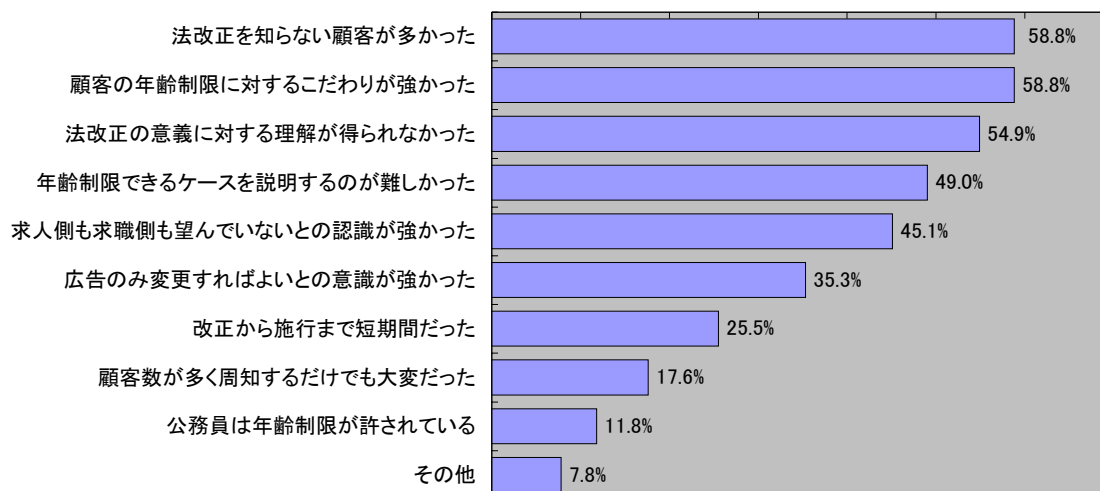


Q:周知・啓発に要した労力は(N=51)



苦労した理由としてあげられているのは、顧客企業が「法改正を知らなかった」「年齢制限に対するこだわりが強かった」「法改正の意義に対する理解が得られなかった」が上位となり、当初は法改正の認知が進んでいないことが大きな支障となっていた。次に「例外の説明が難しい」「求人・求職双方が望んでいない」「広告のみ変更すればよい」と、表層的な理解であったことがあげられている。

Q:周知・啓発に苦労した理由は(N=51 ※複数回答)



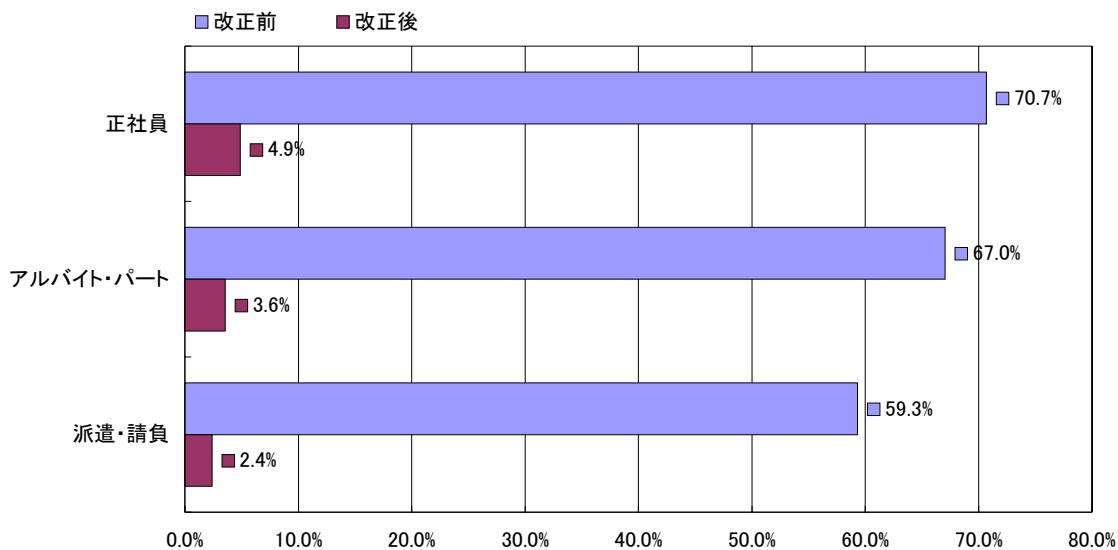
### ●周知啓発に対する意見・懸念

- 表面的には年齢不問としていても、実態が伴っていない
- 中小企業では実態として対応できる内容ではない
- 法律と実態がかけ離れている
- 実態が伴うには一定の時間が必要
- 双方に不利益
- 職種等により、年齢制限は必要
- 例外事由3号のイ「長期勤続による…」改正内容が曖昧
- 企業の手間が増えた
- 企業が法律を理解していない
- 企業が本当に求める人材を採用できなくなった
- 企業の立場を尊重しない法改正
- 採用する予定もない応募者に交通費を使って来てもらうのは申し訳ないという企業が多い
- 企業が年齢制限を理由に断り、読者クレームが増えている
- 職場年齢の実態確認のため、応募時に年齢を聞かれることが多い
- 読者も実態が伴っていないことをわかっているため、法への信頼感が揺らぐ
- 応募者も企業が本当に求める人材を見極めにくくなった

### ②年齢制限を行っている広告の割合

年齢制限を行っている広告の割合としては、改正前は正社員募集で約 7 割、アルバイト・パート、派遣・請負も 6 割に近い広告で制限があったと回答しているが、改正後は 5% (例外として制限ができるケース含む) を切るまで年齢不問が進んでいることがわかった。

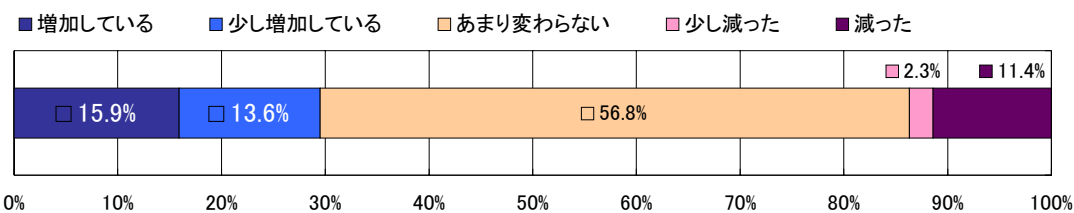
Q: 年齢制限を行っている広告の割合は (N=44)



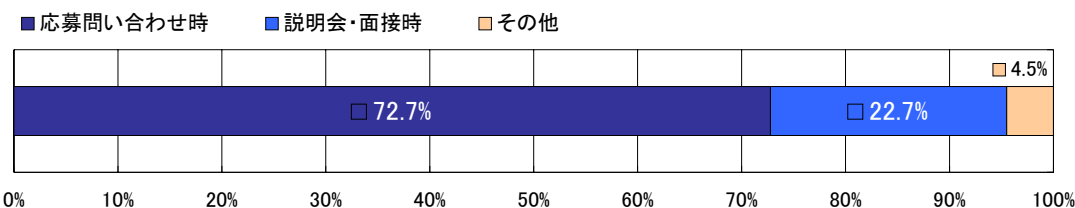
### ③読者・カスタマーから寄せられた年齢に係る苦情・相談

改正前と比べ、読者・カスタマーから寄せられる苦情の変化はどうなっているのかについて、「増加している」「少し増加している」の合計は約 3 割であり、「あまり変わらない」が最も多く半数以上であった。

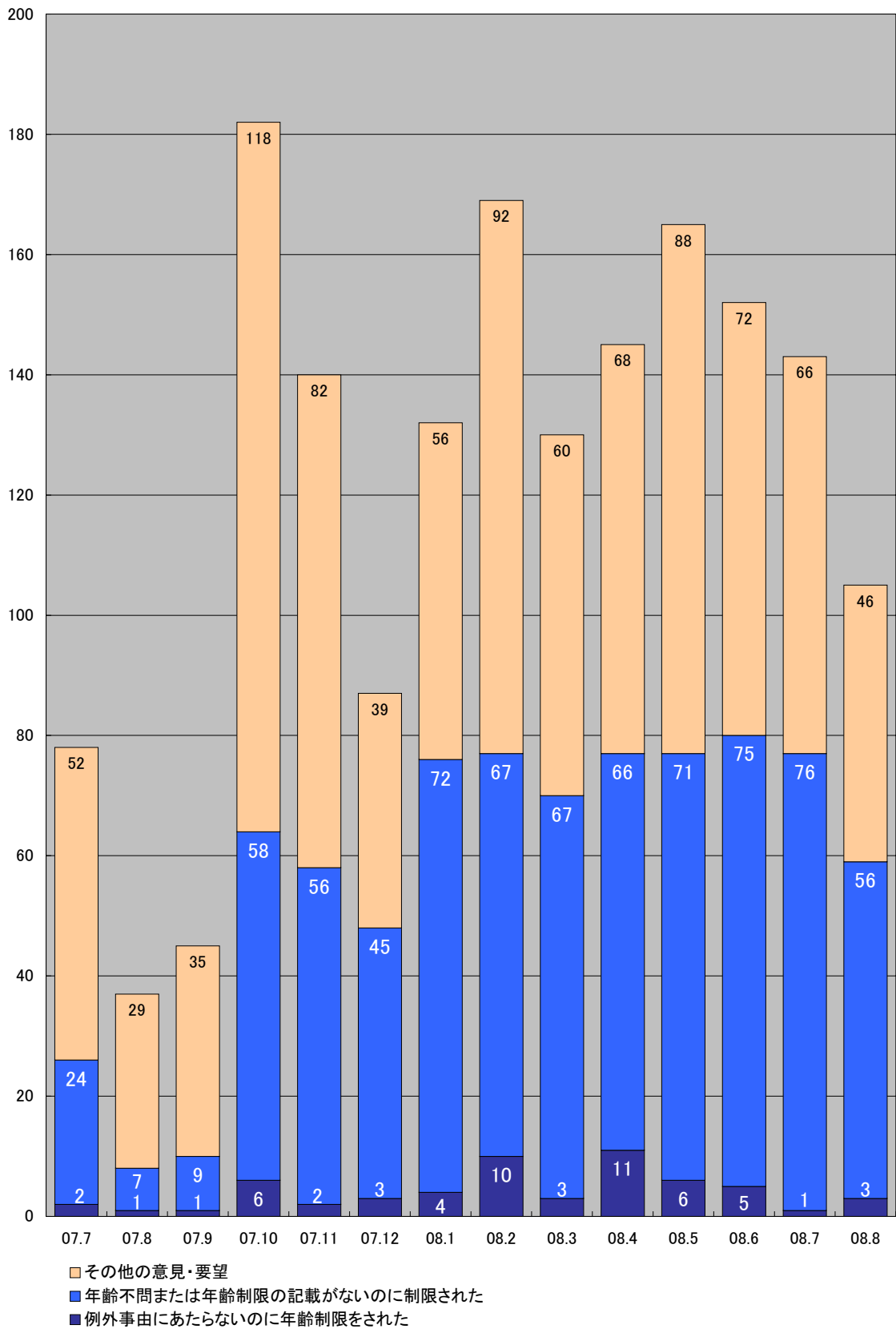
Q: 改正前と比べ苦情の件数は (N=44)



Q: 苦情が発生した時点は (N=44)



Q: 読者・カスタマーから寄せられた苦情・相談・意見・要望の件数(N=51)



#### ④読者・カスタマーの具体的な声

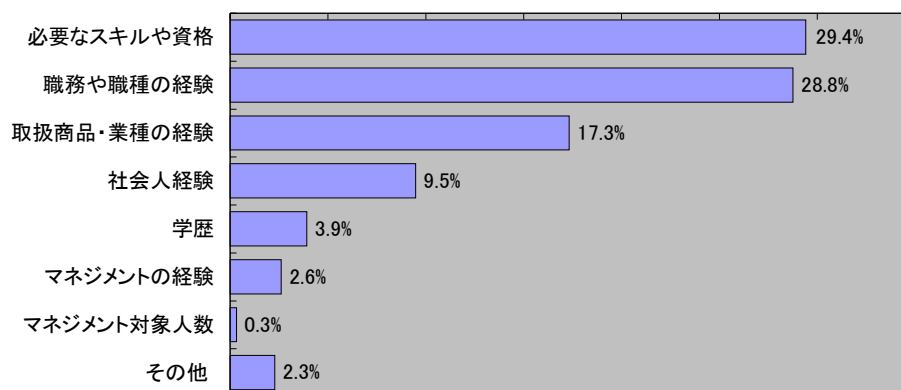
広告では年齢制限がないのに実際には年齢を理由に断られたというように、実態が正しく書かれていないことに対する苦情・不満が多く寄せられている。そのため、自分の年齢で応募が可能か問い合わせたり、職場の年齢構成などを応募時に問い合わせを行っている姿が明らかになった。

|                               |
|-------------------------------|
| 実態として年齢制限があるなら、記載してほしい        |
| 年齢不問と掲載されていても、実態は違っていた        |
| 応募にかかる時間、コストの無駄               |
| 職場の実態確認のため、応募時に問い合わせる         |
| 応募時に年齢が資格対象なのかを確認する必要性が出てきて手間 |
| 掲載内容と実態に違いがあると、求人媒体への不信につながる  |
| 本当の応募資格がわかりにくくなった             |
| 罰則規定を厳格にすべき                   |
| 双方に不利益                        |
| 年齢制限の枠がなくなっているという印象を受けた       |

#### ⑤年齢に代わる資格要件

人事担当者と同じ質問項目として年齢に代わる資格要件を聞いたところ、「必要なスキルや資格」が最も高く、経験の中では「職務や職種の経験」が高い。また、「取扱商品や業種の経験」「社会人経験」と、上位4項目は、人事担当者と同じであった。

Q: 年齢に代わる採用条件・応募資格として相応しいと思わる項目 (N=51 ※上位3項目選択)

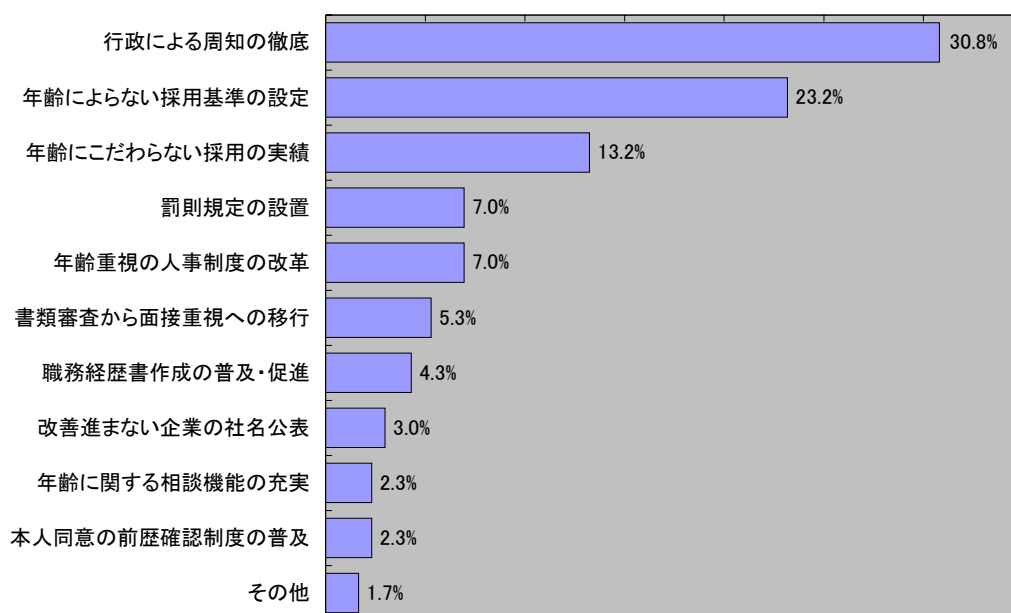


## ⑥今後の方向性

法改正を踏まえ、今後、フェアでオープンな労働市場を実現するために有効な施策は何か。調査では「行政による周知の徹底」が、最上位となった。これは求人企業の対応が求人広告など表層的な変更にとどまらず、改正の意義を真に理解することが求められていることから、年齢制限が禁止されたという変更点の周知にとどまらず、採用成功の事例なども含めた広報活動ととらえるべきである。

次に、「罰則規定の設置」といった法制面での促進策、「年齢重視の人事制度の改革」「書類審査から面接重視への移行」などの人事制度や選考方法といった求人企業側の工夫、「職務経歴書作成の普及」といった求職者側の工夫があがっている。

Q: フェアでオープンな労働市場を実現するための有効策は(N=51 ※上位3項目選択)

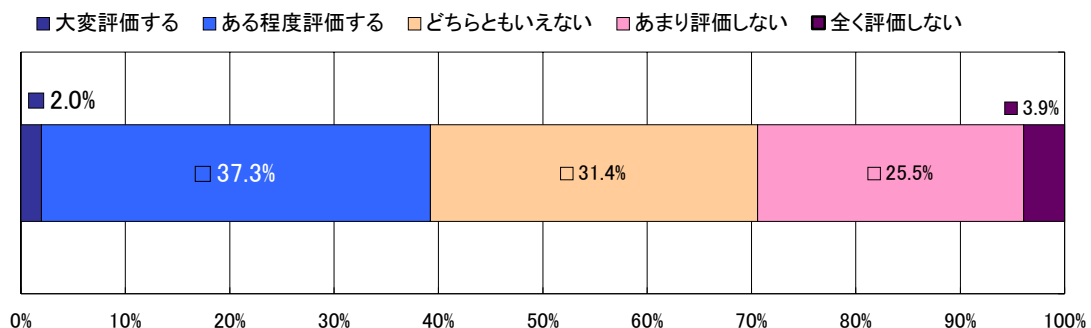


改正雇用対策法の定着推進を図るためにメディアとして行えること、やった方がいいと思うこととしては、「好事例の紹介・パンフを渡すなどの継続的啓発活動」や「ホームページ・媒体・テレビ・営業活動・行政を通じた告知やCM」という声が多い。

継続的啓発活動（好事例の紹介・パンフを渡すなど）  
 告知・CM（ホームページ・媒体・テレビ・営業活動・行政）  
 WEB上での年齢表示禁止や年齢での検索を禁止  
 企業の意識向上  
 企業への罰則規定  
 シニア労働層の価値を高める  
 入稿システム上での注意  
 媒体ごとに異なる基準の統一  
 法規制を一方向的に伝達するのではなく、企業の意見を収集し法改正の検討時に反映させる  
 応募時に採用基準の説明  
 求人メディアとして、年齢以外で企業が求める人材を表記できるよう努力する  
 求人メディアの意識向上  
 トラブル事例を各社で共有  
 違反媒体の取り締まり  
 例外事由にあたる場合、企業から署名をもらう

#### ⑦改正法の総合評価とその理由

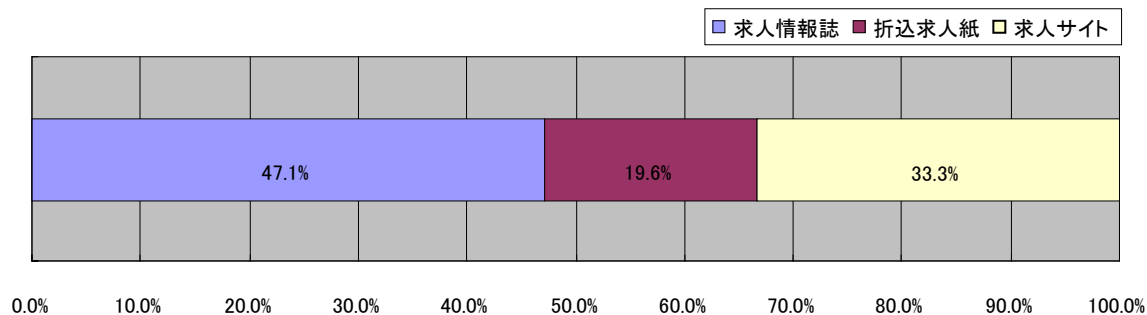
Q: 年齢制限禁止となったことについての社会的な意義を、あなたはどのように評価しますか(N=300)



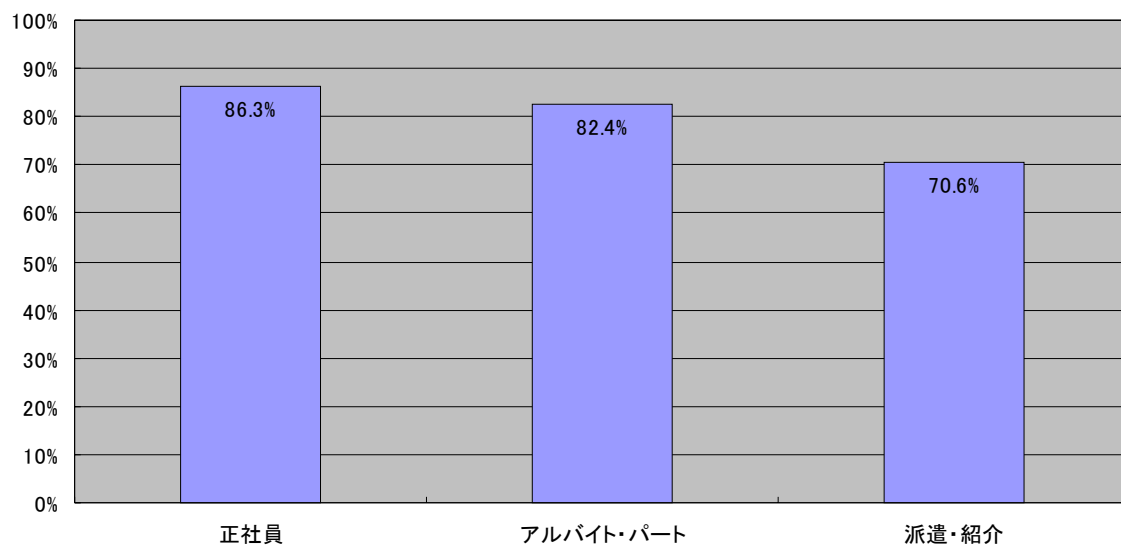
改正法の社会的意義については、「大変評価する」「ある程度評価する」が4割、「どちらともいえない」が3割超、「あまり評価しない」「まったく評価しない」は3割に満たず、人事担当者調査より「評価しない」が少なくなり、「評価する」という声が上がった。

⑧回答者属性

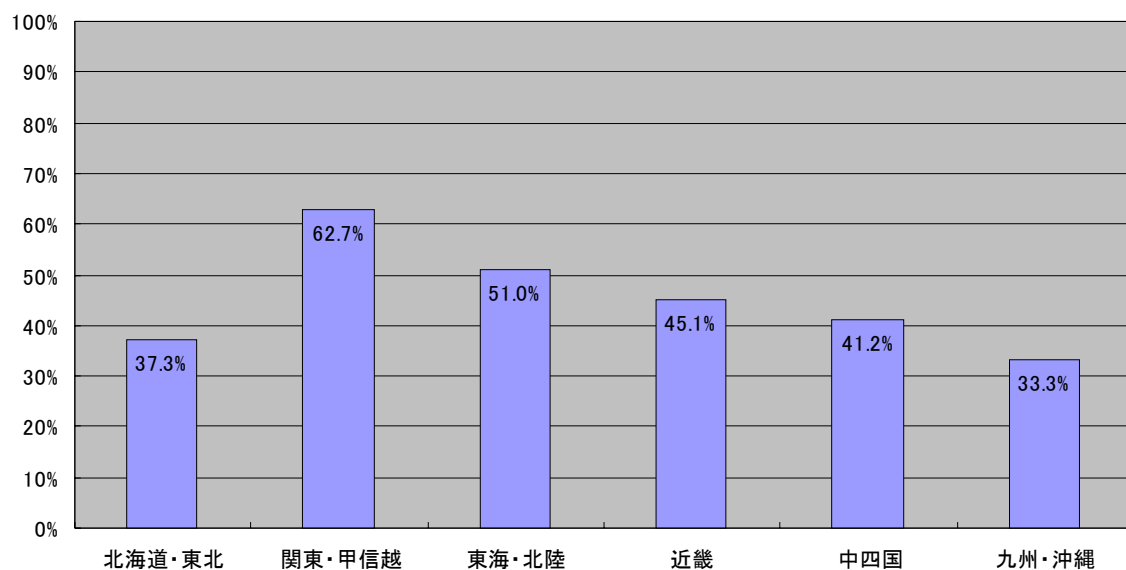
主力メディア（単位：％ N=51）



主力メディアの主な読者・顧客の雇用形態（単位：％ N=51）



営業地域（単位：％ N=51）





## 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都内、東京近郊(神奈川、埼玉、千葉)  
【福利厚生】  
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棚卸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、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棚卸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、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が、まずは、会社人間同様の心で働いてください。エイジスで、いつも笑顔で、共に働く仲間が必ずあるから成長していきます。それがあなたの幸せに結びつきます。

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。**

棚卸サービスに関して、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。棚卸とは、簡単に言うとしまえばお店にある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、その棚卸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、そう簡単な世の中ではありませんでした。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。



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

**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棚卸サービ

のセッションも同じフロアに





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



棚の風景を実際にお見せしてみたい。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要視していたから、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、私は仕訳を起こしたり、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。

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、段階ごとにかき分けている

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。この求人募集を断り、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ンスとしてください。

※資格等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(8月11日)  
8:20-17:20(12月-3月)  
※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(賞与有)、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。

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になら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 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、現在は店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、全国で約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、借利息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1組になり、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を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こともよくあり、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。他社代行というビジネスは、ピー

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

(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



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



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

**★東上線「みずほ台駅」おい送迎バス有!!**  
**★車・バイク・自転車通勤できるが歓迎!!**

**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

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

**9-258-6789(代)**  
 採用係 11月19日AM9:00~受付開始



## 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いのですが。

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<br/>1986／4.1 施行</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性差別撤廃の努力義務</li> <li>・女性のみ募集適法</li> </ul>                                                                          | <p>2001／4.19 改正雇用対策法成立、4.25 公布、<br/>10.1 施行</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・募集・採用における年齢制限禁止の努力義務</li> <li>・10 項目の例外など、指針が定められた。</li> </ul>                                             |
| <p>1997／6.1 改正法成立、6.18 公布<br/>1999／4.1 施行</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性差別の禁止</li> <li>・女性のみ募集は原則禁止（ポジティブ・アクション除く）</li> <li>・性別を表す職種で募集することの禁止（×看護婦）</li> <li>・制裁＝企業名公表</li> </ul>             | <p>2004／6.5 改正高齢者雇用安定法成立、6.11 公布、<br/>12.1 施行</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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。</li> </ul> |
| <p>2006／6.15 改正法成立、6.21 公布<br/>2007／4.1 施行・男女とも差別の禁止</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・差別要件の追加と明確化</li> <li>・間接差別の限定列举</li> <li>・女性のみ募集は原則禁止（ポジティブ・アクション除く）</li> <li>・罰則＝企業名公表、20 万円以下の過料</li> </ul> | <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"> <li>・募集・採用における年齢制限の原則禁止。</li> <li>・例外事由の限定。</li> <li>・厚生労働大臣は、違反事業主への指導・勧告ができる。</li> </ul>                             |
| <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>                                                                                           |

## 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がありますか。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