

シニア世代の採用をぜひご検討ください

少子高齢化が進み、労働力不足が深刻な課題となっている中、豊富な経験と知識を持つシニア世代（60歳以上）の活用を進める事業所が全国的に増加しています。

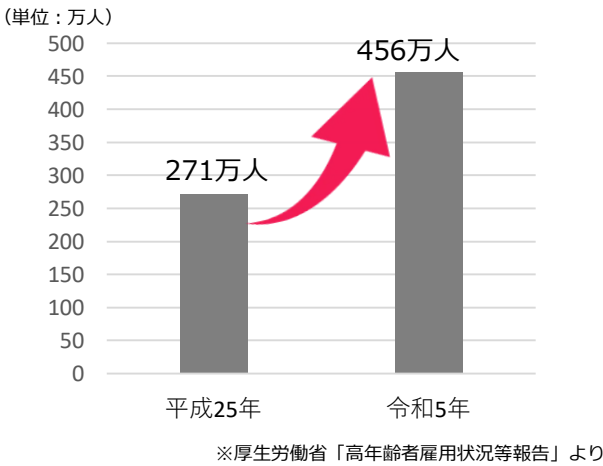
シニア世代の持つ知識やスキルは、若い世代の育成や業務の効率化に繋がります。

また、世代間のコミュニケーションが活性化することで多様な視点・柔軟なアイデアが生まれ活気ある雰囲気につながります。

年齢に関係なく活躍できる会社を目指し、シニア世代の採用を進めてみませんか？

シニア求職者の状況

❀ 全国の働くシニア世代が10年間で約**1.6倍**！ ハローワークを利用する求職者も急増！



ハローワーク米沢
利用者のうち

60歳以上は

35%

※令和7年4月現在

シニア世代採用のメリット

❀ 社員の負担軽減、定着、会社イメージ向上につながります！

経験豊富なシニア層の活用は人材不足解消だけでなく、**中堅・若手社員の業務負担軽減**につながります。

また、シニア層が活躍する企業として若手社員や外部からも「**長く安心して働くことができる環境**」と感じてもらうこともできます。

❀ いきいきと働きたい！人材不足解消に！

シニア層は、収入にあまりこだわらず、**働きがい**を重視している方が多い傾向にあります。

シニア層へのアンケートを実施した結果、
就職に対して重視条件の**トップ3**は「**仕事内容**」「**勤務場所**」「**勤務時間**」となっています。

❀ 豊かなノウハウ、技能・技術を最大限に！

シニア層を採用いただいた事業所様からのコメントを一部ご紹介します

- ◆ 人柄がよく、他スタッフとの協調性も問題なく期待できる。（調理補助）
- ◆ 経験はないがやる気が見られた。清潔感も見られ好感が持てた。（介護）
- ◆ 年齢よりも若く、バイタリティ溢れる方であった。経験もあり採用。（接客）

1 求人作成のポイント

ミスマッチを防ぐ

✿ 明確な仕事内容

自分が出来る・続けて
いける仕事か不安

分かりやすく・具体的な
仕事内容を記入
* 見学も有効です

✿ 柔軟な勤務形態

体力やライフスタイル
に合わせて働きたい

身体的負担やワークライフ
バランスに配慮した短時間
勤務や少ない勤務日数など
を検討

✿ 雇用期間の見直し

元気なうちは
ずっと働いていたい

定年年齢や再雇用年齢の
上限引き上げを検討

2 求人申込み

シニア求職者の応募へのハードルを下げる

シニア向けの求人は
歓迎求人と**限定求人**の2種類

✿ 歓迎求人

- ・ 求人の年齢は「不問」
- ・ 「例」60歳以上の応募も歓迎！（60@）」
などの文言を記載

✿ 限定求人

- ・ 募集年齢を60歳以上に**限定**
- ・ 「例」60歳以上**限定（60@）」**
などの文言を記載

※記号「60@」は求職者の求人検索を簡易にするために付けて
おります。

3 ハローワークで周知

広く求人票を見てもらう

✿ 窓口提供

対象求人は求職相談窓口で積極的に情報提供

✿ 一覧表を作成・配布

毎月第2水曜日に対象求人の一覧表を作成
* 90%以上のシニア求職者が閲覧

✿ Web公開

ハローワーク米沢ホームページおよび
求職者向け公式LINEに特設ページを開設
(令和7年1月より公式LINEを開設)

✿ 面接会へ優先参加

ハローワークでは定期的にシニア向けの面接会
を開催、優先的に参加案内

4 助成金 (特定求職者雇用開発助成金)

雇い入れを後押し

✿ 主な支給要件

- ・ 正規雇用、無期雇用、有期雇用(自動更新)で採用
(上記の形態で65歳以上まで継続雇用かつ雇用期間2年以上が対象)
- ・ ハローワーク等の紹介で雇い入れる
- ・ 雇用保険の被保険者として雇い入れる
※その他要件も確認が必要です

✿ 支給額

- ・ 中小企業30（20）万円（6ヶ月）×2期
- ・ 大企業25（15）万円（6ヶ月）×2期

※（）は週20～30時間未満の短時間勤務者、1期は6ヶ月

✿ 手続きの流れ

- ①採否結果をハローワークに連絡
- ②雇い入れ後5か月頃、第1期申請の案内送付
- ③雇い入れ6か月経過後、ハローワークに支給申請
- ④雇い入れ12か月経過後に第2期の支給申請