

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。

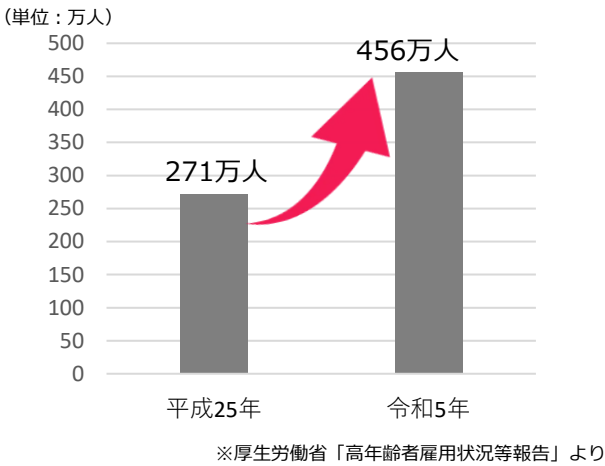
シニア世代の持つ知識やスキルは、若い世代の育成や業務の効率化に繋がります。

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