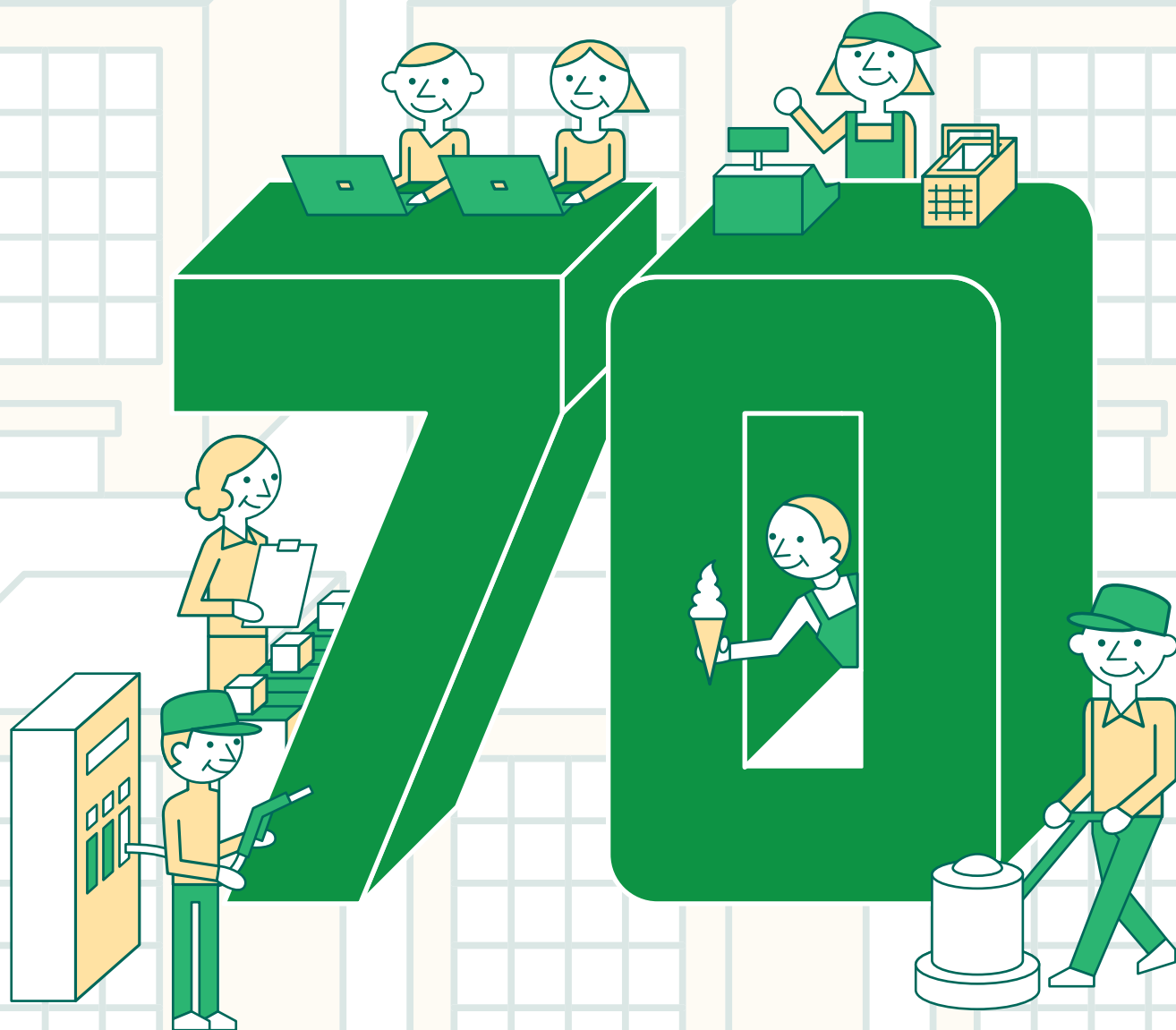


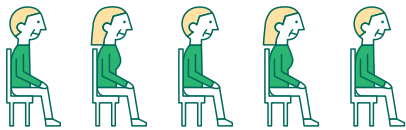
高齢者雇用の手引き

〈 小売業編 〉

EMPLOYMENT OF THE ELDERLY



福岡県70歳現役応援センター
(公益社団法人 福岡県雇用対策協会)



はじめに



少子高齢化の進展により、生産年齢人口は大きく減少し、高齢化率は2035年には33%、2060年には約40%に達すると推計されています。社会の活力を維持していくためには、経験や知識が豊富な高齢者がいきいきと活躍できる社会づくりが急務です。

福岡県では、年齢に関わりなくそれぞれの意思と能力に応じて働いたり、NPO・ボランティア活動等に参加したりして活躍し続けることができる「70歳現役社会」づくりに取り組んでいます。2012年4月には、高齢者のための総合的な支援拠点として「福岡県70歳現役応援センター」を全国に先駆けて開設し、これまでに約5,200件の高齢者向け求人を開拓するとともに、5,500人を超える高齢者の就業を支援してきました（2017年9月末現在）。

2016年度からは、小売事業者の皆様アンケート調査やヒアリングにご協力いただきながら、高齢者の能力や経験を生かす方策と高齢者雇用のメリットを提案し、高齢者の新たな職域開拓を進める「業種別高齢者雇用推進事業」に取り組んでいます。

この手引きでは、小売業における高齢者雇用の現状や高齢者雇用の検討・導入のポイント、高齢者の力を活用することで多くのメリットを生み出している好事例を紹介しています。この手引きが、企業の皆さまの人材確保や魅力ある職場づくりの一助となり、働きたい高齢者の就業機会の拡大につながれば幸いです。



INDEX

高齢者雇用のヒント

高齢者の就労・活躍の場が見直されています	… 2
小売業で高齢者が活躍しています	… 3
従業員の生涯現役を応援する企業を目指しましょう	… 5
高齢者雇用の支援制度を活用しましょう	… 6

事例集

高齢者パート雇用による業務効率改善 日産プリンス福岡販売株式会社	… 7
従業員の継続雇用で新サービス創出 株式会社タマヤサンローズ	… 8
現場経験の豊富な高齢者の新規採用で技術を伝承 株式会社ニッツー	… 9
全従業員が働きやすい環境整備で顧客満足度向上 株式会社モダン	… 10
働き方の多様化推進で人材を確保 株式会社Aコープ九州	… 10



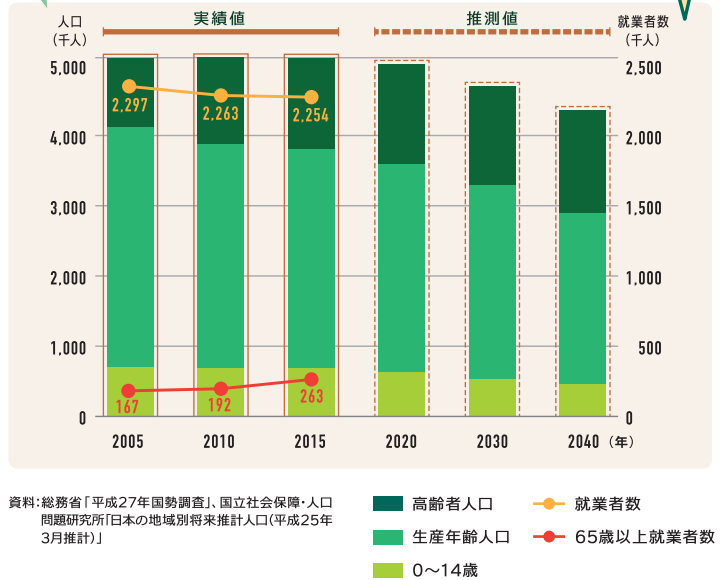
高齢者の就労・活躍の場が見直されています

CASE 01.

人口・社会情勢の変化

- 福岡県では、2010年に113万人であった高齢者人口(65歳以上)が、2040年には155万人に増加し、高齢化率35.3%になると予測されています。
- 一方、生産年齢人口(15歳以上65歳未満)は、2010年の325万人から2040年には88万人減少し、237万人になると予測されています。
- 2015年の福岡県の就業者数は2,254千人で、5年前と比較すると8,600人減少しましたが、65歳以上の就業者数は5年前に比べて7万1千人増加しています。
- 少子高齢化が進行し人手不足が課題となる中、高齢者が活躍する場づくりがますます必要となっています。

人口推移と将来予測：福岡県



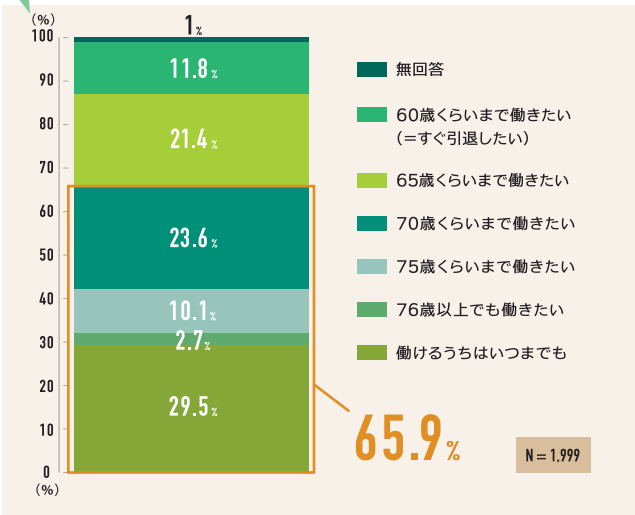
CASE 02.

高齢者の変化

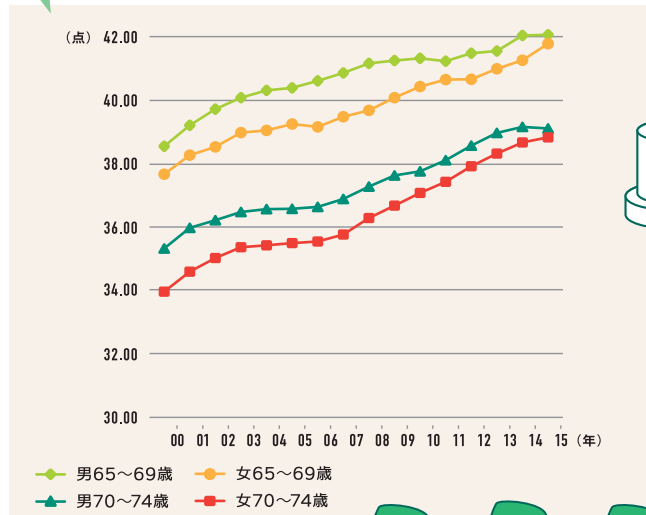
- かつては「定年を迎えたら年金暮らしをする」というイメージがありましたが、今では3人に2人の高齢者が65歳を超えても働きたいと考えています。
- 現在の65歳以上の男女の体力・運動能力は年々、向上傾向にあり、元気な高齢者が増えています。



高齢者の就職希望調査



体力測定への推移



出典：内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査結果」(平成25年度) 対象は全国60歳以上の男女

資料：スポーツ庁「体力・運動能力調査」(平成27年度)
注：1 図は、3か年後方移動平均によって平滑化している
2 数値は新体力テストの得点

小売業で高齢者が活躍しています

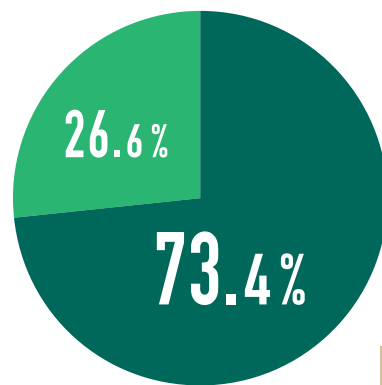
CASE 01.

小売業の高齢者雇用の状況

- 2016年度に実施した「小売業の高年齢者雇用に係る事業所アンケート(以下、事業所アンケート)」によると、7割以上の事業所が60歳以上の高年齢者を雇用していました。また、3割の事業所では70歳以上の高年齢者を雇用しています。
- 業種別では、従業員が比較的多い総合スーパーのほか、燃料小売業、ドラッグストア、呉服販売といった事業所でも、専門的知識や資格をもっている高齢者の雇用が進んでいます。



60歳以上の高年齢者が
在籍している企業(福岡県内小売業)



N = 462

■ 在籍している
■ 在籍していない、もしくは無回答

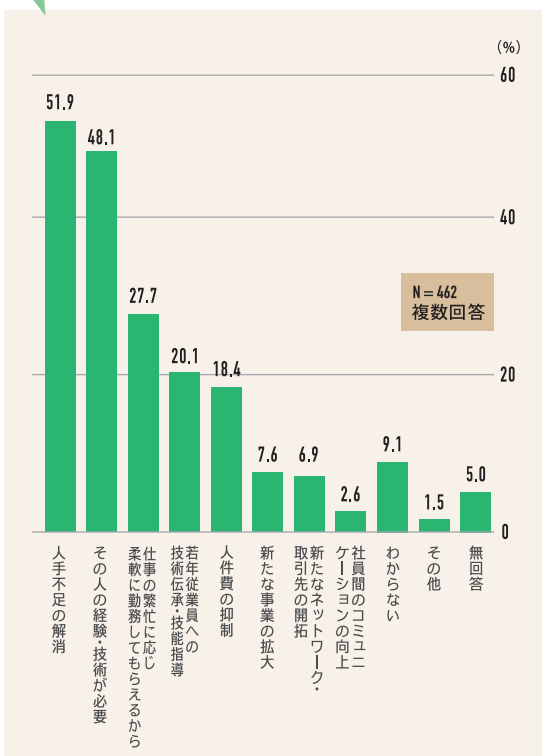
資料:(公社)福岡県雇用対策協会
「小売業の高年齢者雇用に係る事業所アンケート」(平成28年度)

CASE 02.

企業が高齢者を雇用する理由

- 企業が高齢者を雇用する理由としては、「人手不足の解消」のほか、「その人(高齢者)の持つ経験・技術の必要性」や「仕事の繁忙に応じ柔軟に勤務してもらえること」などを挙げる企業が多くなっています。
- 高齢者は、短時間勤務や短日数勤務を希望することが多いので、小売業で導入されているシフト制になじみやすいといえます。
- 雇用している企業の声としては、「取引先との信頼関係を継続させるため、従業員が長く働けるための環境を整備した」「若手従業員への経験・技術の伝承が必要だった」「業務効率を上げるために業務内容を見直した結果、高齢者雇用が増えた」などがあり、企業が経営課題に対応することで高齢者の活躍の場が広がっています。
- 今後、ますます増えていく高齢の顧客層の接客において、高齢者目線での対応ができ、お客様との信頼関係が容易に構築できるというメリットもあります。

雇用する理由



N = 462
複数回答

資料:(公社)福岡県雇用対策協会
「小売業の高年齢者雇用に係る事業所アンケート」(平成28年度)

ポイント

即戦力として能力を生かす

高齢者の過去の経験、知識を生かして、経営課題の解決につなげる



CASE 03.

高齢者雇用によるプラスの効果

業種別に見た高齢者活躍の例

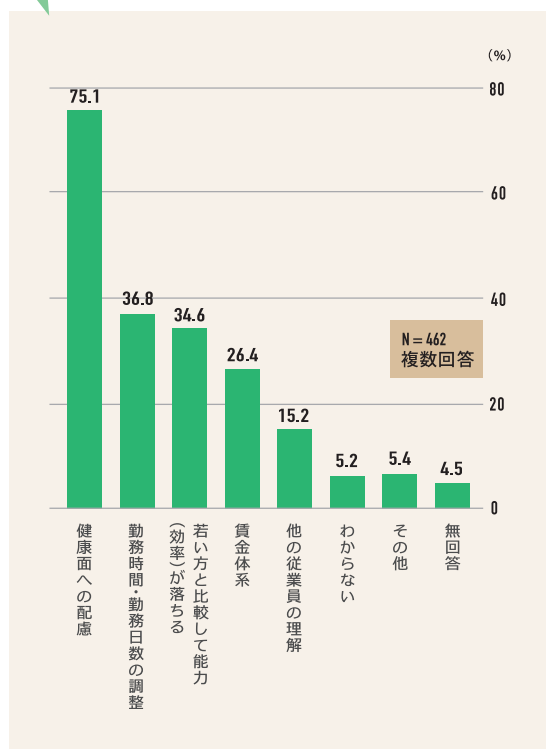
総合スーパー 食料品販売	短時間での就業を希望する方が多く、業務時間の調整がつくことで、業務量の変化に柔軟に対応できる
呉服・服地・寝具販売 婦人服・子供服販売	商材に対する高齢者の豊富な知見で販売増につながっている 若手従業員の指導役となりノウハウの伝承ができています
自動車、燃料等	専門的な知識や経験が必要な分野に従事する 資格の有無に応じて職務内容を切り分けることで、効率的に作業ができる



CASE 04.

労働環境改善からはじめる働きやすい職場づくり

雇用時の課題・問題点



- 高齢者が力を発揮する上で、気を付けるべきいくつかのポイントがありますが、これに対応することで、多くの従業員が働きやすい職場を作ることができます。
- 65歳以上の雇用においては、「健康面の配慮」を課題と考える企業が多く、次いで「勤務時間・日数の調整」「若い方と比較して能力(効率)が落ちる」が続きます。
- すでに65歳以上を雇用する企業では、「柔軟な勤務体系」「立ち仕事への配慮」「定期的な面談」などの工夫をすることで、高齢者が能力を発揮できる環境づくりを進めています。
- また、若手の従業員とのコミュニケーションを円滑にするため、社内での親睦行事を行う企業もあります。
- 高齢者の体力・敏捷性の低下など、作業上デメリットとされている点を逆手にとり、従業員の働きやすさを追求する「カイゼン」活動に従事してもらうことも可能です。

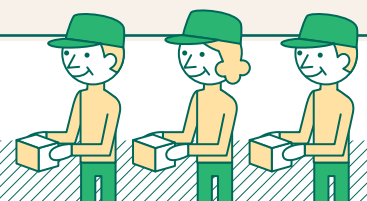


資料：(公社)福岡県雇用対策協会
「小売業の高年齢者雇用に係る事業所アンケート」(平成28年度)

ポイント

環境整備で生産性向上

高齢者が働き続けられる職場は、全従業員が働きやすい



従業員の生涯現役を応援する企業を目指しましょう

CASE 01.

定年の引き上げ・継続雇用の延長

- 「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」により、企業は65歳までの雇用確保措置を講じることが求められ、多くが継続雇用制度により雇用を確保しています。
- 事業所アンケートによると、多くの企業は継続雇用の上限年齢を「65歳」で設定しており、70歳以上で設定する企業はまだ1割程度にとどまっています。
- 一方、定年制を採用している企業の約3割は、継続雇用制度の導入・改訂を検討あるいは予定しており、その半数は「上限年齢の引き上げ」を考えています。
- 従業員に長く活躍してもらえる環境を整えることで、人材の安定的な確保につなげています。

定年を引き上げた企業の意見

- 人手不足の中、従業員の経験や知見が継承された
- 高齢従業員のモチベーションが上がった
- 元気に活躍する高齢従業員をみて、若手従業員のモチベーションも上がった

継続雇いを延長した企業の意見

- 高齢従業員の知識や経験が、これまで以上に若手従業員に伝承できるようになった
- 優秀な人材を失うことなく、売上を維持できるようになった

CASE 02.

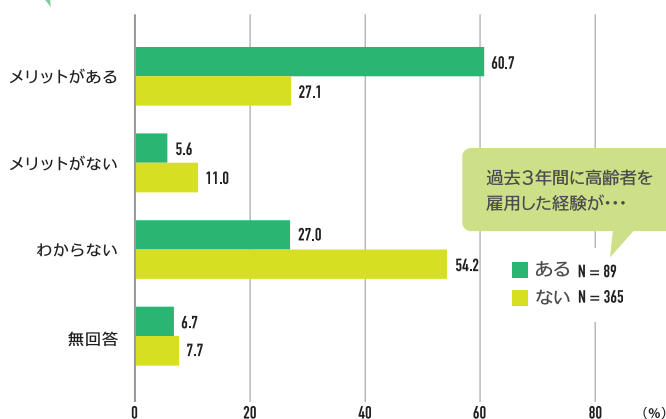
高齢者の新規採用

- 過去に高齢者を新規に採用した経験のある企業ほど、高齢者雇用に積極的です。
- 「年齢に関わりなく募集することで人材確保が容易になった」「異業種での営業経験を生かし販路を拡大できた」など、高齢者の経験やスキルを新たな職場で活用した事例もあります。

新規雇用をする企業の意見

- 業務の棚卸をし、資格不要の業務については新規採用した高齢者に担当してもらったところ、資格者の負担が軽減され、効率が上がった

高齢者雇用は企業にメリットがある



資料：(公社)福岡県雇用対策協会
「小売業の高齢者雇用に係る事務所アンケート」(平成28年度)

高齢従業員の戦力化を図る

これからの「高齢者雇用」は、「目的」ではなく、
自社の競争力を強化する「人材戦略」と捉える

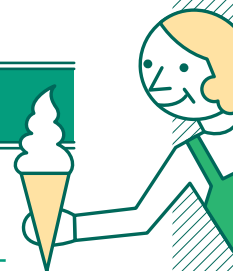
ポイント



高齢者雇用の支援制度を活用しましょう

高齢者を雇用する企業への優遇措置

高齢者雇用を進める企業に対しては、
労働環境の整備や賃金相当額の助成、税制上の優遇措置など、支援制度があります



【事業主に対する助成】

★ 65歳超雇用推進助成金 (独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 福岡支部:092-718-1310)

● 高年齢者が意欲と能力のある限り、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を実現するため、65歳以上への定年引上げや、高年齢者の雇用環境の整備、高年齢者の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成するもので、右記の3コースがあります。

- 1 65歳超継続雇用促進コース
- 2 高年齢者雇用環境整備支援コース
- 3 高年齢者無期雇用転換コース

★ 特定求職者雇用開発助成金 [特定就職困難者コース] 対象:60~65歳未満

★ 特定求職者雇用開発助成金 [生涯現役コース] 対象:65歳以上

(福岡労働局職業安定部福岡助成金センター:092-411-4701 又はハローワーク)

● ハローワークや職業紹介事業者等の紹介により、高年齢者を継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対する助成があります。



【入札参加資格における加点制度】

★ 地域貢献活動評価制度 [70歳まで働ける企業] (福岡県70歳現役応援センター福岡オフィス:092-432-2512)

● 福岡県では、県が発注する建設工事及び物品・サービス関係の入札参加資格審査において、70歳以降も働ける制度を導入している企業に対して加点を行っています。

【税制上の優遇措置】

【北九州市】財政局税務部課税課 : 093-582-2821

【福岡市】財政局税務部資産課税課 : 092-711-4195

【久留米市】市民文化部市民税課 : 0942-30-9098

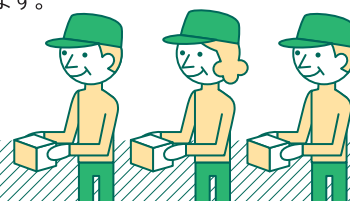
- 役員以外の65歳以上の従業員の給与の合計額は、事業所税(従業者割)の課税標準となる従業者給与総額の算定から除外します。
- 従業者数の合計から役員以外の65歳以上の従業員を除くと100人以下になる場合は、事業所税(従業者割)が免除になります。



【健康管理の支援】

福岡産業保健総合支援センター : 092-414-5264

- 従業員50人未満の小規模事業場で働く方々に対する産業保健サービスを充実させるため、労働者の健康管理(メンタルヘルスを含む)に係る相談対応や、個別訪問による産業保健指導等の支援を行っています。



日産プリンス福岡販売株式会社：高齢者パート雇用による業務効率改善

所在地	福岡市中央区平尾三丁目6-3		
設立	1966年2月15日	資本金	9千万円
従業員数	891人		
定年等	定年60歳 (高齢者雇用安定法の措置により、労使協定の年齢まで希望者を再雇用以降、一定条件のもとに再雇用)		
業種	自動車(新車、中古車)販売、自動車整備全般 など		
従事業務	① 嘱託:定年時と同じ業務または希望する業務 ② 新規パート採用:洗車、カークリーニング、車の配送等		



洗車を行う後藤さん(80歳)



若手と一緒に法人訪問する入江さん(70歳)



新人と作業をする後藤さん(80歳)

高齢者雇用のきっかけ

当社は、日産自動車(株)製造の新車・中古車販売や、自動車整備を主な業務としています。以前は、社員の「働き方」に問題があったように感じます。自動車整備に加えて整備後の洗車やお客様への車の配送も実施していましたがその結果、整備士は長時間労働となることが当たり前になっていました。整備士の労働時間の改善と人手不足の解消を目的として洗車担当の採用を始めたところ、特に応募が多かったのが60歳以上の方でした。

雇用のポイント

問題は、「洗車・車の配送といった整備士でなくても出来る業務を整備士が実施することで労働時間が長くなっていること」でしたので、洗車や配送業務に特化したパートの募集を始めました。募集にあたっては、①フルタイムが原則ですが、仕事(洗車・車の配送)の繁忙にあわせた対応が必要なため、短時間勤務もあり(希望者の希望勤務曜日・時間の多様性維持)、②小額ですが勤務年数に応じた賞与の支給、③パートでも職員旅行の参加など、高齢者が働きやすい職場環境の整備と、彼らのモチベーション向上に繋がる雇用条件を設定しました。また、正社員についても、定年後の嘱託職員としての再雇用制度を整備し、年齢に関係なく、その人の能力に応じた職務に従事することを可能な(例:店長は再雇用後も店長として勤務できる)制度としました。

雇用の成果

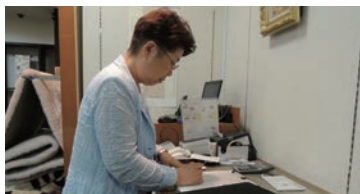
高齢者パート雇用の導入により、「自動車整備の仕事は整備士の役割」「洗車・車の配送の仕事は高齢者パート社員の役割」と明確にすることで、業務に応じた人員配置を実現することができました。その結果、会社の業務効率は大きく改善し、整備士の労働環境も格段に良くなりました。高齢者パート社員は、仕事や接客が丁寧と評判もよく、率先して高齢者を採用する店長も現れました。現在は、全体のスタッフの約半数が高齢者パート社員で占められる店舗も誕生し、当社の経営にとって非常に重要な戦力となっています。

高齢者の嘱託職員についても、同一労働同一賃金制をとることで彼らの業務に対するモチベーションは高いです。70歳でも元気に働き続けている嘱託職員もいます。高齢者パート雇用と高齢者の嘱託職員制度による従業員の多様性の維持こそが、業務課題(働き方・働かせ方の問題)の解決に繋がることを知りました。今後も高齢者雇用は続けます。



株式会社タマヤサンローズ：従業員の継続雇用で新サービス創出

所在地	北九州市小倉北区浅野二丁目14-2 リーガロイヤルホテル小倉1階		
設立	2003年7月7日	資本金	1千万円
従業員数	13人		
定年等	定年70歳 希望者全員継続雇用、上限年齢なし		
業種	ギフト用品、宝石、貴金属、婦人服 販売 など		
従事業務	店舗および店舗外(企業や個人宅など)での商品販売		



在庫の確認



商品の確認



崎山代表取締役と松永常務取締役

高齢者雇用のきっかけ

当社は、2002年に小倉玉屋が廃業した後、元従業員が集まって創業しました。創業当時から、従業員は商品知識を豊富に持つベテランが中心で、当時の平均年齢は50歳を超えていました。馴染みのお客様を継続して担当する必要があったため、当社は年齢を重ねても働き続けられる環境づくりに早くから取り組んできました。

外商では、お客様の嗜好を熟知した従業員が選んだ商品をご紹介するために、お客様のご自宅を定期的に訪問します。その際のお客様との話しやすい雰囲気作りや、よろず相談への対応、お客様の体調変化や日頃のお困り事などへの細やかな気配りが信頼関係の構築につながります。お客様との年齢が近く、ベテラン従業員だからこそ可能となる接客です。

雇用のポイント

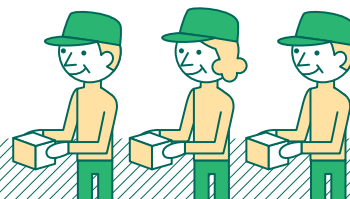
従業員が安心して働ける環境作りを目指すため、2009年より、定年を70歳に引き上げました。その後、従業員への意識調査を基に、65歳以上の従業員に対する時短勤務制度や在宅勤務制度なども導入し、希望者を対象に運用しています。その他にも、①時間給と歩合給を組み合わせた賃金制度の導入、②体調管理面を配慮した、休日数の月間7日から9日への増加、③高齢者の体力負担軽減を図る仕組み作り(訪問先に重い荷物を運ぶときには補佐をつける)などに取組んでいます。これらの取組みが、「できるだけ長く活躍し続けたい」ベテラン従業員のモチベーション維持・向上に繋がっています。

また、店舗外で開催する催し物の準備は60歳以下の従業員で行うなど時間外労働を極力減らすことで、ベテラン従業員の負担軽減にも配慮しています。

雇用の成果

ベテラン従業員の外商活動を通して得られた情報やお客様ニーズを発展させて、新たなサービスを創出できたことは大きな成果です。例えば、高齢になったお客様から、以前購入いただいた商品の修理や処分のご相談を受けることが増えてきたことに伴い、着物や洋服、掛け軸、ペルシャ絨毯等の修理や処分などをサポートするサービスを始めました。ニーズへの対応は、既存のお客様の満足度を高めると同時に、お客様からご家族・ご友人をご紹介いただく機会を増やすことにもつながります。このように、新規サービスの創出機会と新規顧客の開拓につながる接客技術を持つベテラン従業員の継続雇用は、当社にとって必要不可欠なものとなっています。

当社のような小売業は、工夫次第で高齢になっても働きやすい業界です。年齢に関わらず活躍できる環境を整えることで、今後も、従業員の知識と経験を生かし、新たなサービスの展開に挑戦していきたいと思っています。



株式会社ニッソー：現場経験の豊富な高齢者の新規採用で技術を伝承

所在地	飯塚市南尾245		
設立	1962年1月24日	資本金	1千万円
従業員数	30人		
定年等	定年60歳 希望者全員継続雇用、上限年齢なし		
業種	液化石油ガス販売、ガス関連機器販売 など		
従事業務	プロパンガス供給、関連機器工事・保安調査 等		



ボンベを運ぶトラック



ボンベを運搬



ガス管の切断作業

高齢者雇用のきっかけ

当社のプロパンガス事業は、2017年に55周年を迎えました。現在、プロパンガス事業に従事する従業員は7名おり、そのうち、60歳以上の従業員は3名です。最年少は22歳、最年長は69歳と、幅広い年代が働いています。

プロパンガス事業を継続するためには、法律で定められた資格者の人員確保が欠かせません。ただし、資格者であっても実務経験が不足する若手従業員は、現場でベテラン従業員の指導を受けながら、技術を学ぶ必要があります。そのため、実務経験と技術を持つベテラン従業員の確保が重要となります。当社では、継続雇用で長く働いてもらえる制度を整えるだけでなく、同業他社を定年退職した、経験と技術を持った方も新規に採用してきました。

雇用のポイント

ベテラン従業員の新規採用を決める際には、経験と技術の有無だけでなく、若手従業員への指導にやりがいをもって従事していただける方かどうかを重視しています。それは、技術の伝承が大きな課題であるというだけでなく、若手へ指導するということがベテラン従業員本人のモチベーションの維持につながると考えているからです。

そのため、ベテラン従業員が若手従業員へ指導しやすい職場環境が必要だと感じ、普段から従業員同士が気兼ねなく会話できる雰囲気づくりに努めています。従業員には、年齢や雇用形態に関わらず、社員旅行や新年会などの親睦行事にも積極的に参加してもらいコミュニケーションを深める機会をつくっています。

その結果、当社で活躍するベテラン従業員は、継続雇用か新規採用かに関わらず、若手従業員との関係性はとても良好で、普段の業務を通じた指導だけでなく、若手従業員が資格取得に挑戦する際の指導などにも積極的に関わってもらっています。

雇用の成果

現場では、若手従業員では原因が分からなかったガス漏れの対応に、ベテラン従業員が経験に基づいた判断・指示をした結果、的確な処置ができた案件もあります。また、お客様からの多様な相談・依頼に対して、ベテラン従業員がお話を伺うことで、当社が対応可能な内容か、外注対応が必要かの判断が素早く行えるようになりました。他社で水道工事経験のあるベテラン従業員が、自身の経験や技術を生かして、お客様から水道工事関連の依頼をお引き受けすることもあります。これらの柔軟な対応が、お客様からの信頼度アップにつながっています。

プロパンガス部門は、今後、オール電化の普及等に伴い、業界として厳しくなることが予測されます。そのため、当社ではお客様の「快適生活応援団」として、お客様の多様なニーズに対応できる会社を目指しています。

目標実現のためにも、ベテラン従業員は、若手従業員の指導と現場での活躍の双方の面で、なくてはならない存在となっています。



株式会社モダン：全従業員が働きやすい環境整備で顧客満足度向上

所在地	久留米市篠山町397-4		
設立	1975年11月	資本金	1千万円
従業員数	20人		
定年等	定年65歳 希望者全員70歳まで継続雇用		
業種	婦人服・輸入家具・小物雑貨販売、喫茶		
従事業務	店舗での商品販売・接客		



グリーンフィールズ店のみなさん

雇用のポイント

当社は、従業員の勤続年数が長くなった結果として、65歳以上の従業員が増え、現在は6人が働いています。定年後、希望する者は全員70歳まで継続雇用をしますが、定年制度は、従業員が自身の働き方を改めて見直す良い機会だと思っています。

年齢に関わらず、子育てや家族の介護でフルタイム勤務が難しくなった従業員に対しては、従業員が希望すれば、正社員からパート社員へ雇用契約を変更します。再びフルタイム勤務が可能になれば、正社員に戻ることも可能で、勤務時間をベースに従業員の雇用形態については柔軟に対応しています。その結果、継続して勤務する従業員が増え、会社全体での経験や知識が蓄積されてきました。

ベテラン従業員ほど、イベント等のご案内はがきに手書きでメッセージを添えたり、お客様が来店時も、ご挨拶だけでなく一言添えたお声かけをするなど、細かな心遣いができています。結果として当社のファンが増えており、ベテラン従業員の働き方は、若手従業員のよい手本となっています。

株式会社Aコープ九州：働き方の多様化推進で人材を確保

所在地	福岡市東区松田二丁目7-1		
設立	2005年4月2日	資本金	3億2千5百万円
従業員数	1,037人		
定年等	定年60歳 希望者全員70歳まで継続雇用		
業種	スーパーマーケット事業		
従事業務	品出し、陳列、商品加工、パックスセット、レジ打ち、発注		



Aコープ須恵店

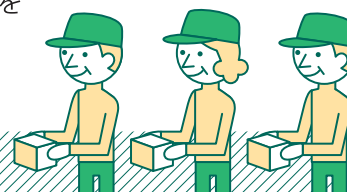
雇用のポイント

2017年より、従業員の人員確保を目的として、継続雇用する場合の上限年齢を65歳から70歳に引き上げました。その際に、年齢や就労時間に応じて、雇用形態を変更する仕組みを整備しました。

具体的には、60歳から65歳までは契約社員の形態で、フルタイム勤務とし、65歳を過ぎ70歳まではパート社員の形態で、フルタイムもしくは1日5時間程度の短時間勤務を従業員が選択できるようにしました。さらに、70歳以上はアルバイトの形態で、1日4時間程度(週に20時間以内)と定め、運用しています。

従業員の雇用形態や就業時間・従事業務については、年1回の面談で希望を聞き、設定しています。例えば、体力が必要となる食品部門の品出し業務等を担当する従業員が、フルタイムを希望するも、体力に不安がある場合には、商品加工やパックス陳列業務のような体力負担が軽い業務へ担当を変更するなどの柔軟な対応を行っています。

現在では、全従業員のうち1～2割が65歳以上で占める店舗も出てきており、店舗運営を支える重要な戦力となっています。



お気軽にご相談ください

「70歳現役応援センター」は求人～採用後もフォローします

当センターでは高齢者の活躍の場を拡げていくため、県内企業に「70歳まで働ける制度」導入を働きかけるとともに、高齢者に特化した求人の開拓も行っています。お気軽にご相談ください。



企業向けメニュー

- 1 「70歳まで働ける制度」導入に向けた働きかけを行います
- 2 経営者・人事労務管理者対象に高年齢者雇用管理セミナーを開催します
- 3 生涯現役で活躍するための従業員向けセミナー（出前方式）を開催しています

お問い合わせ先

福岡県70歳現役応援センター福岡オフィス TEL : 092-432-2512

- 4 経験豊かな高齢者をご紹介します

当センターの登録者の中から、企業の皆様のご希望に合う方を無料でご紹介します。高い意欲と豊富な経験、技術を持った方を雇用したいとお考えの企業の皆様は、ぜひご連絡ください。

求人～採用までの流れ

当コーディネーターが採用のお手伝いから採用後のフォローまで行います。安心してお任せください。



お申し込み～人材選考まで

01. 求人申し込み

下記オフィスにご連絡ください。担当コーディネーターが対応いたします。

02. 求人票記入

求人票に必要項目をご記入ください。

03. マッチング

貴社の求人に合う登録者の方にお声掛けいたします。



紹介～採否まで

04. 紹介

貴社採用御担当者に登録者の経験等をお伝えします。面接に進む際には、担当コーディネーターが面接日等を調整いたします。

05. 面接

必要に応じ担当コーディネーターが紹介者に同行（同席）いたします。

06. 採否

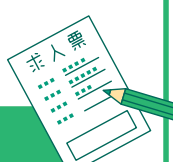
採否結果を担当コーディネーターにお知らせください。採用に至らなかった場合、引き続きご紹介いたします。



採用後

07. 採用後のフォロー

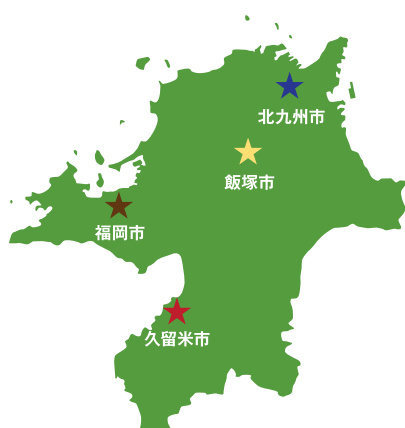
紹介者の採用1ヶ月後まで、貴社への訪問やお電話等により状況を確認させていただきます。



お問い合わせ先

福岡県70歳現役応援センター

月～金曜日 9:30～18:00 ※祝日及び年末年始除く <http://70-f.net>



★ 福岡オフィス

TEL : 092-432-2577

福岡市博多区博多駅東 1-1-33
はかた近代ビル5F

★ 北九州オフィス

TEL : 093-513-8188

北九州市小倉北区船場町2-10
近藤会館4F

★ 久留米オフィス

TEL : 0942-36-8355

久留米市天神町8番地
リパール4F

★ 飯塚オフィス

TEL : 0948-21-6032

ご利用時間 9:30～12:00、13:00～18:00
飯塚市本町7-25
三協木村ビル1F(本町商店街)