

長かった不況が底を打ち、ここ1年で採用マーケットは再び活況を呈してきました。現在、勤務している会社では、定年後のポストがなかったとしても、団塊の世代が今まで培ってきた経験とノウハウを活かしてほしいと思っている企業は、他にたくさんあります。実際、私がお会いしてきた中小企業の経営者の方々には、アドバイザーースタッフや次世代育成に骨を折ってくれる**“大番頭”**として招きたいと考えている方は少なくありません。

これまでは「いくら稼ぐ」「いくら貯める」という視点で働いてきました。けれど、セカンドライフでは遠いです。残念ですが、**収入を今以上にアップすることは難しい**ですし、働く年数にもリミットがあります。その間に何をしておかなければならないか、あるいは、何にチャレンジできるのかを見極めなくてはならないのです。

この作業で大切なのは、再就職先の会社の規模や年収、肩書きなどの「希望する条件」と、生活していくために**「絶対にクリアしなければならない条件」**をはっきり区別することです。言うまでもなく、「希望する条件」だけで応募企業を見つけようとすれば、再就職はほとんど不可能です。そして、失業期間が長引き、いよいよ採用されなくなります。これが「失業の無限ループ」です。

収入が減っても通勤時間が短いならOK。子育てからも解放されたから土日も勤務できる。パートやアルバイトでも**月収20万円なら十分**。持っているスキルを応用できる他業種・他職種はないかなど、自分が納得できる条件でまず考えましょう。在職時から再就職のイメージを固めておけば、求職活動の立ち上がりが早くなり、次の職場を見つけられやすくなります。

また、必ずチェックしておきたいのが夫婦それぞれの親の健康状態。いまは元気でも、年を取るとちょっとした風邪から長期入院になることも珍しくありません。

**老人介護の費用はデイケアや介護ヘルパー費、オムツ代などが積み重なり、かなりの負担になります。**考えていた再就職先の収入では生活できなくなるかもしれません。「自分は医療保険に入っているから大丈夫」とタカをくくらず、**奥さんや親の医療保険、介護保険の保障内容をきちんと把握**しておきましょう。

新卒時の就職と違って、中高年の再就職は一緒に住んでいる家族以外に、夫・妻両方の老親など関係する人が何人もいます。**自分だけでなく、周囲の経済状況をチェック**しておくことが、転ばぬ先の杖になります。

**何をしたいか、何を目指すかが明らかになれば、おのずから再就職先も絞られ、求職活動にもムダがなくなって、案外早く決まるものなのです。**

「求人票に『履歴書送付』と書いてある場合は、履歴書だけ送ればいいのでしょうか」とんでもない！ これではたちまち再就職戦線から脱落してしまいます。応募先企業に送る書類は、**①添え状②履歴書③職務経歴書の3点セット**。これは常識です。

職務経歴書はパソコン作成が基本ですが、**履歴書は手書きが原則**です。なぜかという、採用側は書かれた字から応募者の性格をイメージしたがるからです。字は下手でもいいから、とことん丁寧に書くこと。たった1文字間違えただけでも修正液は使わず、初めから書き直してください。採用が決まる人は自分の字が美しく見えるよう筆記具選びにもこだわります。

再就職活動はどの場面でも「御社だけ」という誠意をアピールすることが肝心なのです。  
・・・(上質紙を使う)

空欄で最も多いのが通勤時間です。また「1時間」といった大雑把な書き方も少なくありません。どちらも一発でアウトです。なぜでしょうか。採用側は通勤時間の長さから通勤手当がどれくらいかかるかを予測します。能力と経験で多少劣っていても、毎月の**通勤手当が3万円の人より1万円で済む人が採用されているのが現実**です。

「9時から5時の勤務を希望」

これも自ら融通のきかない応募者と言っているようなものです。

9時から5時なんて書いたら、「残業はしません」と宣言しているようなもの。あなたが人事担当者だったらそんな応募者を採用しますか。

どうしてもその会社で働きたいならば、「**休日勤務、早朝勤務可能**」と書くべきなのです。

職務経歴書は採用側に自分を売り込むための最も重要な応募書類です。履歴書と違って、定型書式がないので、**出来不出来が如実に表れます**。どこまで真剣に再就職先を探しているか、採用担当者はこの職務経歴書で見抜くのです。

まず、市販の職務経歴書用紙に手書きで記入するのは論外。あなたとまったく同じ職歴の人はいないのですから、職務経歴書もオリジナルであるべきです。ワープロソフトで作成し、美しくプリントアウトした書類を送付しましょう。見やすく、整理されたレイアウトの職務経歴書は、パソコンを使い慣れていることをアピールすることにもなります。

(読む側は、能力、スキルが業績に貢献するのかを判断したい)

条件が魅力的な求人には、何百通もの応募書類が殺到します。そのなかで採用担当者の目に留まるには、まず「**書類関係がていねいに作ってあること**」、そして「**この会社で働きたいという熱意**」「**そのための能力と実績を持っているというPR**」が手際よくまとめであることが条件となります。

「TEL後、履歴書・職務経歴書郵送のこと」とある企業は、求人票や広告に記載された以外の条件を設けていると考えられます。こういう企業は接客業や対面営業が多く、求めているのは「**対応のしっかりした人**」で、「**とりあえず応募してみた**」という人の**書類選考に時間を割きたくない**のです。最初の問い合わせの電話で対応ぶりをみて、ふるいにかけてよというわけです。

『健康食品販売 業務：簡単な販売のお仕事です。経験不問。給与：月収35万円以上  
待遇：賞与あり。週休二日制 勤務地：さいたま市本社以外に県内に10の営業所。応相談』

・・・

**未経験者可の簡単な販売の仕事で、35万円以上の給与はありません**。あったとしてもフルコミッション制で、売り上げがゼロだったら、ほとんど収入はないと考えたほうがいでしょう。この採用条件から想像されるのは、**求人広告を装った客集め**です。

正社員・契約社員の同時募集・・・よくある手。どちらで採用されるかわからない。

ハローワークでは午前中に受け付けた求人票は、その日の午後にパソコン画面上で更新されるケースが多いのです。もっとも新鮮な情報入手するには、**午後1時にパソコンの前に座って「新着求人」にアクセスしなければなりません**。

「55歳以上」と本当の年齢を入力してしまうと、応募できる企業は非常に少なくなってしまう。また、応募できたとしても、希望の職種や待遇ではないことがほ

とんどです。「実年齢マイナス 10 歳」と広げて探しましょう。55 歳なら 45 歳とサバを読むのです。

中小企業は、成長するとすぐに人材不足になる。  
新聞やハローワークに求人を出すには時間がかかる。この時差を狙う。採用テーブルに乗ってしまう。

まず、自分が希望する給与、職種、仕事内容、雇用形態、勤務時間、勤務地、休日・休暇、福利厚生などを、思いつくままに書き出していきます。そして、重視する条件から並べ替えます。次は並べ替えた条件の具体的な検討です。

以下の 3 つの年齢条件のなかで、どれが 50 代の採用の可能性のある求人かお分かりになるでしょうか。

「A-35 歳から 40 歳まで。B-40 歳以下。C-25 歳から 40 歳まで」

答えは C です。年齢条件の幅が広いのは、「仕事ができれば年齢にはあまりこだわらない」と採用担当者が考えているからです。

50 代・60 代の再就職のポイントはテンポよく活動を進めることです。求職期間が長くなればなるほど、「他企業でも不採用だった人」とか「失業保険を満額受け取ってから再就職しようと考えていた人」と見られ、大きなマイナスになります。できれば 3 カ月、長くとも半年で決めると目標を立てると、再就職活動はスピードアップします。ムダな応募を極力減らし、可能性の高い求人に集中するためにも、年齢条件を上手に読むことが不可欠です。

23 年間、専業主婦。

不採用通知が続き、落胆したが、理由を聞いた。

「理由はやはり年齢と 23 年間のブランク。不採用の理由を聞くのはつらいけれど、それがわかって解決しないことには、採用にならないじゃないですか。5 件目ぐらいからは戦術を変えて、経理だけに絞らず、一般事務まで職種を広げました」

「それと、もうと、自分なりに工夫したんです。応募書類だけで 48 歳という、どうしようもないおばさんだと思われてしまうんですね。そこで、書類送付の前に人事担当者に電話をし、仕事内容を聞きつつ、なるべくおばさん、それも主婦くさくないことをアピールしました」

とはいえ、簡単にてきぱきと話せるようにはなりません。けれど、**5 社 10 社と電話問い合わせを重ねるうちに、人事担当者の反応や、必ず質問されることがわかってきて、落ち着いて的確な受け答えができるようになったのです。**

「全部で 30 通以上、履歴書と職務経歴書を書きました。電話対応は面接の予行練習にもなって、最後は立て続けに 3 社から面接の連絡があり、再就職活動 3 カ月でようやく小さな会計事務所の一般事務で採用されました。」

無事に会計事務所の一般事務として再就職できましたが、なんと、深谷さんは半年で解雇されてしまいました。実は、一般的に入社してから 3~6 カ月間は試用期間。募集時点でこのことを明らかにしていた場合、企業は採用した人を解雇できるのです。

簿記 2 級の資格は取ったものの、経理や会計事務所での実務経験がなかったのも、現場のスピードについていけなかったのです。「そんなこともいちいち説明しないとわからないの？」と年下の先輩から言われたこともありました。

・・・

そして、わずか 1 カ月で一般事務職として採用が決まったのが、現在勤めている会計事務所です。再就職活動で相当鍛えられましたから、ミスをして叱られてもむやみに落ち込まず、中高年の女性らしく、落ち着いて業務にいそしみました。そうした信頼できる対応がお客様にも評価を受け、2 年後には所長の業務サポートに昇格、3 年後には、担当の法人を任せられるアカウントエグゼクティブになりました。

面接は試験。面接担当者が求めている「解答」を答えない限り、合格しない。

大手ホームセンター人事課長の古川さんは、面接の意味を理解しない応募者が多すぎると憤慨気味です。たとえば、「どうして前職の総務職から、弊社の接客担当を志望されたのですか」と聞くと、「人と会るのが好きなので、私は接客に向いています」と答える。「これでは面接の答えになっていません。接客はお客様に應對し、商品を説明し、買っていただくのが仕事。人と会るのが好きだから簡単にできるなんて、ホームセンターの販売職を理解していないし、甘く見ている」

接客に向いていると面接で言うのなら、その根拠を明らかにすることが必要です。

・・・

また、「お給料は前職よりだいぶ下がりますが大丈夫ですか」という質問に対して、「家のローンも終わったし、年金受給享夫婦2人で食っていけるぐらい稼げればいい。気にしないでください」と笑いとばす人が少なくないという。

「いったい何様だと思っているのでしょうか。これでは、自ら腰掛けですと言っているようなもの。こんな人を採用するわけがありません。中高年の再就職が厳しいといわれますが、求人数が少ないことだけが問題なのではないと思います。採用基準を満たす応募者が本当に少ない」と古川さん。

・・・

どんな面接でも、仕事を甘く見ている人は採用されません。

新入社員と転職者では、面接の際のポイントが根本的に違います。新卒採用では、教育すれば会社に貢献できる人材に育つかどうか判断基準ですが、中途採用者に求められるのは「即戦力」です。

「それなのに『一から勉強させていただきます』なんて平気で言うんですよね。こういう人はとても採用する気になりません」

・・・

「やる気だけは自信があります」と訴える方も多いのですが、求人に応じていらっしやっているのだから、やる気はあって当たり前。それより『応募にあたって10カ所のホームセンターを見て回り、自分なりに貢献できるポイントを整理してきました』と伝えてくれたら、こちら興味をわいてきます。抽象的な表現では通用しません」

採用側が中高年の応募者に対して面接でチェックするのは、「実務能力」「意欲」「当社に適応できるか」の3点です。これらを意識して応募書類を作成しておけば、面接で焦るようなこともなくなります。

面接では「ありのままの自分を見てもらえばいい」と思っている方が多いのですが、これは大変な勘違いです。お互いに初対面ですから、あなたがどんなに素晴らしい能力と実績を持っていても、それを的確に伝えない限り、面接担当者の印象には残りません。面接では人柄も見られますが、それ以上に求人に添った人材かどうかチェックされるのです。2つ目の勘違いに、本人は質問にきちんと答えたつもりでも、実はまったく答えになっていないということがあります。たとえば、志望動機を聞かれたとしましょう。

「二十数年営業をやっておりました。御社の募集を拝見し、いままでの経験を活かすことができると思い応募いたしました」

たしかに、そつなく答えたように見えますが、面接担当者が知りたい情報はゼロです。これではどんな営業をしてきたのか、扱っていた商品・サービスは何なのか、ルートセールスだったのか新規営業だったのか、個人営業か法人営業か……さっぱり分かりません。

さらに、これまでの経験を新しい職場でどう活かそうとしているのかという中身が見えてきません。いくら本人が活かせると力説しても、その根拠を示さなければ、面接担当者は納得しません。「わかってくれるだろう」というのは、応募者側の勝手な思い込みです。

「前職での実績を教えてください」

この質問は必ず出ます。あるセミナー参加者は模擬面接でこう答えました。

「前の会社では営業部長をしておりました。主要顧客は大手のA社やB社などで、私の部の売り上げは社内ですべてトップクラスでした。大手の取引先は注文も厳しく、接待もかなりでしたが……」

本人はこれまでの活躍ぶりを伝えているつもりでも、他人には過去の自慢話としか聞こえず、採用担当者はうんざりしてしまいます。

面接はパリッとした服装、磨いた靴。生活の疲れが見える＝あまり仕事ができない。

「立派な経歴をお持ちなのに、当社のような零細企業でよろしいのですか」

面接ではこんなふうに言われることがあります。採用含みで面接をしているのに、なぜイヤミな質問をわざわざするのでしょうか。

イジワルな質問の裏には3つの狙いがあります。一つ目は、大手企業出身の再就職者にありがちなのですが、応募先企業を甘く見ているのではないかという懸念です。二つ目はイジワルな質問をして、その時の反応を見たいというもの。感情的になったり、不愉快な表情をするようでは、入社後の社内コミュニケーションやクレーム対応に問題ありと判断されます。三つ目は前職をきちんと整理できているかどうか。ここで前の会社の悪口を言うようでは、不平不満の多い人と思われまます。

再就職を目指す中高年にとって、いちばん大きな壁が「年齢」です。しかし、大手商社を早期退職した山本さんは55歳でしたが、「45歳まで」という募集条件の中堅工作機器メーカーに営業管理職として採用されました。

「勤めていた会社で55歳という年齢を意識したことはありませんでした。私が所属していた営業部は20代が5人、30代が3人、40代が3人でした。業務はもちろん、仕事以外のことでも話題や感性にギャップを感じたことはありません。

最後の2年間は7期下の上司に仕えましたが、『いかにチーム全体で業績あげるか』ということだけに専念していたので、抵抗はまったくありませんでした。また、20代の同僚からは仕事以外のプライベートな悩みの相談をよく持ちかけられていましたし、山歩きとバーベキューが趣味なので、会社の仲間と関東の山々に頻繁に出かけていました。職場の内外で、私の役割はムードメーカーでした」

何気ない回答のようですが、1分にも満たない間に、採用側が中高年の応募者に抱く不安をすべてを払拭しています。①どんな部署・構成人員で働いていたか具体的にイメージできる②年下の上司も受け入れられる③若手の人心を掌握できる④山歩きが趣味で、体力的にも30代にひけをとらない⑤周囲の人と親和性が高いなどです。このようにして、山本さんは年齢の壁を穿とクリアしていったのです。「20代の『同僚』」という言葉選びも、実に見事です。

もう1つ面接で問題になるのが「給与」です。「前職より給与が下がりますが、大丈夫ですか」と面接担当者が聞くのは、本当にこの給与で納得しているのかという確認と、そのときの反応から職場に馴染めるかどうかを判断しようとしているのです。

再就職のための条件を書き出し、それに優先順位を付けて、ここまでクリアできたらその会社に決めるという“ガイドライン”を作っておけば、早めに再就職先は見つかると思います。

「中高年にはうちの会社にはない経験や知恵がありますから、それを“移植”して欲しいのです。自分を採用したら会社にとってどんなメリットがあるかを具体的に示してもらえると、こちらも食指が動きます」

「スカウト」あるいは「スカウトエントリー」とは、再就職支援会社や転職情報サイトに「私はこういう能力と経歴を持つ人材です」と自分の情報を公開する求職活動です。

再就職で「ライフワーク」を見つけた人にはいくつかの共通点があるということです。1つ目は「一番得意なこと」をひとことで表す表現力です。たとえば、「クレームを自社へのプラス評価に変える対応力」や「支払い条件改善に力点を置いた営業交渉力」というようなことですが、履歴書や職務経歴書がこうした表現で書かれていれば、必ず面接に進めます。

## 再就職の落とし穴

### 1 面接の落とし穴。

- (1) 準備・情報不足からくるチグハグさ。
- (2) 面接の意味を理解していない。
- (3) 自分中心の答えしかできない。
- (4) 自己PRとアピールを間違っている。
- (5) 自分の正しい第一印象を知らなさすぎ。
- (6) 自分が話しやすい話し方をするのではなく、聞きやすい話し方をする。

### 2 書類の落とし穴。

- (1) 書く欄の意味が分かっていない。
- (2) 希望条件の欄を空白にして勿体無い。
- (3) 見抜かれている所のチェックリスト。
- (4) 写真を侮りすぎ。

### 3 求人情報の落とし穴。

- (1) 一番知りたいことは何か自分で分かっていない。
- (2) 曖昧な情報こそ危ない。
- (3) 職種にこだわることで反対に貴重な情報を捨てている。
- (4) ハローワークを上手に利用する。

### 4 採用後の落とし穴。

- (1) 前職と比べすぎて気持ちが乗らないことを見抜かれている。
- (2) 経験に頼りすぎて新鮮味のない人材に見られる。
- (3) 好奇心とでしゃばりは、紙一重。
- (4) 年下の上司という手強さを認識する。
- (5) 女性従業員とどう付き合うか。

### 5 自分の評価を間違ってしまったという大きな落とし穴。

- (1) 「できた」と「できる」の違いをしっかり確認。
- (2) 役職と仕事の中身をもう一度点検。
- (3) 「できる」ことと「望む」ことと「すべき」ことをチェックリストで再検討。

## 面接シミュレーションのチェックシート

面接は試験です。正解があります。

### 質問内容

★は質問の裏面に隠された質問です。

質問項目	質問細部項目	採点				
1. わが社を志望された理由は 何ですか？ <small>★わが社という意識がはっきりしているか</small>	● 事業内容を調べて応募しているか	1	2	3	4	5
	● 意欲や熱意が伝わったか	1	2	3	4	5
	● 納得して志望しているか	1	2	3	4	5
	● 履歴書や経歴書との矛盾点はないか	1	2	3	4	5
2. 前の会社の退職理由は何で すか？ <small>★前職→これからが業績になっていくか ★人間関係のトラブルや退職の扱え方</small>	● 退職の整理・納得ができていないか	1	2	3	4	5
	● 虚偽の可能性はないか	1	2	3	4	5
	● 次に向かって前向きであるか	1	2	3	4	5
	● 前の会社への遺恨が残っていないか	1	2	3	4	5
3. わが社であなたができる事は 何ですか？ <small>★業務の拡大の可能性と、やる気があるか ★自分自身のポジションが見えているか</small>	● 具体的な職務内容が言えているか	1	2	3	4	5
	● 自分の能力を冷静に理解しているか	1	2	3	4	5
	● 持っている能力が広く発揮できるか	1	2	3	4	5
	● 柔軟な人間関係を築けるか	1	2	3	4	5
	● 職務内容の選り好みをしそうか	1	2	3	4	5
4. 前職との雇用条件の違いに 抵抗はありませんか？ <small>★条件だけで選んで来ているか</small>	● 前職と比較が多くないか	1	2	3	4	5
	● 働き方の条件整理ができていないか	1	2	3	4	5
	● 働く目的がはっきりしているか	1	2	3	4	5
5. 長所と短所を述べてください <small>★素直な人間性が知りたい</small>	● 客観的な自己理解ができていないか	1	2	3	4	5
6. 会社に何か質問は？ <small>★積極性があるか</small>	● 会社の内容を理解ができていないか	1	2	3	4	5
	● 条件だけを気にしていないか	1	2	3	4	5

### 印象度の採点

チェック内容	評 価					ポ イ ン ト
表 情(視線等)	1	2	3	4	5	
話 し 方(口調)	1	2	3	4	5	
言葉使い(敬語の使い方等)	1	2	3	4	5	
服 装(相応な)	1	2	3	4	5	
そ の 他	1	2	3	4	5	
総 合 評 価	A	B	C	改善のポイント		

A=良好 B=不安あり C=不可