

ハローワーク徹底活用術 日向咲嗣

58歳から65歳こそ使える

わかりやすい。65歳就労の状況が結構わかった。

ハロネのデータ更新は1日1回。毎日午後9時30分の時点の情報が翌日午前6時頃に更新されます。

60歳前後での検索は多くの求人がヒットしても、その大半が建前だけの「年齢不問」求人ですから、応募しても採用される可能性は低いのが現実です。

年金受給者

オススメするのは、60歳以降でも採用されやすい清掃、警備、マンション管理といった職種ですね。これらの職種であれば、体力的にもまったく問題ないはず。

ハロウ職員のアドバイス

まずは、ご希望通り事務で探していただいて、選んでこられた求人について、私どもで求人企業さんに一件一件連絡して確認してみます。

そうしますと、やはり、ご年齢的に厳しいのが現実で、応募できない、または応募しても書類選考を通過できない状況が長く続くケースがほとんどです。

その状態が半年から1年くらい続くなかで、徐々にですが、条件を緩和していただいて、**比較的敷居の低い清掃や警備のほうにも目を向けていただけたら**というスタンスですね。

そうやって時間はかかりますけれども、辛抱強くお話をさせていただくと、みなさん少しずつわかっていたできるようになります。

「じっくり探せばどこかあるだろう」と考えたFさんのケースはその典型。中高年は、雇用情勢の厳しさを頭では理解しているつもりでも、なぜか**厳しい雇用情勢を乗り切るための術を持っていない**ケースが多い

のです。

もし F さんが転職前にしっかりとした準備をして最悪の事態も想定した転職計画を立てていれば、その後のプロセスも大きく変わっていたはず。

#### 採用する気のない幽霊求人謎

「私が通った当時、人材銀行で新規に出る求人は週に 2~3 件でした。あとは期限切れのたびに更新しているだけの古い求人なんですね。当初、それらの古い求人にも、くまなくエントリーしていきましたが、その大半がなんの返事もないんです。応募者は相当な数にのぼるはずなのに、半年も 1 年も登録されていて、採用する意思が本当にあるのか疑いたくなるようなところばかりでした。逆に、採用意欲のある会社の場合は、本当に動きが早いです。50 人応募があっても、1~2 週間で決まっていき、データは次々削除されていきます。ですから、いつも注意して、新規の求人に注目しておかないとチャンスをモノにできないんです」

#### 企業さんとす

れば、やはり 45 歳から 50 歳くらいまでの管理職を求めていることが多いですから、いくら豊富なキャリアがあっても、50 歳を超えると年齢だけで選別されてしまいます。

「50 歳以上の転職活動は、書類選考をいかに突破するか、もうそこに尽きると思いますね。自分と同じくらいのスキルの方は世間にはいっぱいいます。人材銀行の新規の求人には、すぐに 50 人を超える応募があります。そのなかで差別化して、人事担当者に、面接したいと思っていただけるものをつくらないといけません。大事なものは、アピールですね。…」

転職の期限としては、スタートから 3 か月後に設定するのが得策です。

ハロワ及びその関連機関で職業相談業務を担当している現場の方に「決まる人は、どのくらいの期間で決まりますか？」と質問すると、驚いたことに、みなさ

ん一様に「3か月以内」と答えます。

逝からみれば、「3か月して決まらない人は、半年や1年しても決まらない」と彼らはみているわけで、決して「長く活動すれば、それだけチャンスが増えて有利」なわけではないことがよくわかります。

## 滞留求人

Hさんのケースでみてきたように、ハロワや人材銀行の求人には、何か月間も登録されていて、本当に採用する意欲があるのかどうか疑わしいものも少なからず含まれています。「いますぐに人はいらないけれど、一定レベルの人がいたら採用したい」とか「助成金をもらいたいから、その要件をクリアするために、とりあえずハロワに求人を出しておく」としている企業も世の中にはあるからです。

慣れ親しんだ環境で仕事ができ、65歳まで雇用が保証されているのに比べれば、シニアになってからの転職は、かなりの冒険かもしれません。

しかし、いち早くセカンドキャリアをスタートした人のほうがより長く働き続けられている現実を知ったら、考えはガラリと変わるかもしれません。

なぜならば、現在の日本におけるシニア採用のニーズは65歳が大きな節目となっていて、そこをすぎると固けるチャンスが痺端に決まってくるからです。

「セカンドキャリア向き職種に関しては、60歳くらいからスタートした人ほど、70歳を超えても問題なく働き続けていますね」とは、都内ハロワの高年齢者窓口担当者。

つまり、65歳までに新しい職種で経験を積めた人は、70歳をすぎてもなお働き続けられる一方で、65歳をすぎてから未経験でチャレンジする人は、決定的なハンデを負うのです。

東京都を例にとると、都が設置している東京しごとセンターとは別に、「アクティブシニア就業センター」

と呼ばれるシニア専門の就職支援機関がなんと都内 14 カ所に設置されているのです！

たとえば、港区にある支援施設「みなと・しごと 55」((社) 長寿社会文化協会運営) では、ハロワにはない、**55 歳以上向けの独自求人**を紹介してくれるばかりか、シニアには、職員が文字通り二人三脚で求人探しからサポートしてくれて、ときには企業の面接にまで同行してくれるほど手厚いサービスが行われています。

実は、シニア向け職種の技能講習会と合同面接会をセットにした同様のセミナーは、東京都だけでなく、日本全国で行われています。

平成 10 年より、厚生労働省が実施している「シニアワークプログラム講習」(SP 講習) と呼ばれる事業がそれ。

まず、**SP 講習の対象者は、「就職を希望する 60 歳台前半を中心とした高年齢者」**。

設定されているコースのラインナップは、東京しごとセンターの就職支援講習と同じく、マンション管理員などシニアが就職しやすい職種に限定されています。

「**キャリアダウン**」とは、年齢とともに、自分の生活のなかで仕事が占める割合を少しずつ減らしていくことです。

その代わりに、公的年金が満額受給できる **65 歳以降も**、無理のない範囲で仕事を続けていき、できるだけ長く働き続けることに主眼を置いたライフスタイルを志向するのです。

清掃については、変則的な勤務パターンの募集が多く、短いものと、週に 2 日だけとか、1 日の勤務時間も朝 2 時間だけといったものも少なくありません。

その手の短時間の仕事ですと、**70 歳を超えた方でも結構働いていらっしゃる**ですね。

S氏は、より長く働き続けるには、早めにスタートしておくのがコツと言います。

「清掃や警備員は、**60歳くらいから経験しておく**といいです。そのくらいから始めている人であれば、みなさん**70歳**すぎてもまったく問題なく続けていらっしやいます。採用側の企業さんとしても、いま現役でなさっているのなら、年齢を問題にすることはあまりありませんので心配いらないでしょう」

一方、資格については、S氏は、驚くほど否定的な見解を示します。

「警備員に関しては、入社後に研修を受けるだけで最低限必要な資格は取得できますので、勉強して取得する必要はないでしょう。ビル管理などの専門職については、**未経験の人が資格を先に取得してから就職**というのは、**現状では、かなり厳しい**です。というのも、すでに経験があつて**有資格者の人ですら余っている状態**ですので、企業としては、資格を取っただけの**未経験者**をわざわざ採用する必要はなくなってきているからです」

Q) 雇用保険は、何歳まで加入で舌ますか？

同じ会社に勤務している限りは、加入し続けられ、特に年齢制限はありません。

ただし、なぜか、**65歳以上の人**が、**新たに雇用されたときには雇用保険には加入できません**。

また、**65歳前**から加入している人が、**65歳以上**で退職したときには、一般の基本手当ではなく、高年齢求職者給付金として支給されます。

Q) 65歳前と後では、どれくらい給付に差が出る？

20年以上加入していた人ですと、**65歳**になる前に退職したら**150日**もらえるのに、**65歳**になって退職すると、**その3分の1の50日**になってしまいます。

これらの点も、雇用保険制度の恐ろしく時代錯誤なところで、いまどき**65歳以上**でも働いている人はいくらでもいて、職種によっては、その年代でも転職する

ことはなんら難しくありません。

にもかかわらず、65歳以上を不当に区別しているのは、国自らが「65歳以上は、就職活動しても転職は無理」と公認しているようなものではないでしょうか。

年金支給開始年齢の68歳への引き上げさえ検討される時代に突入しているなか、60歳でほとんどの人が年金生活に入ることが前提になっているようなおかしい制度は、一刻も早く改善してもらいたいと思います。

マンション管理員

就業形態が「請負」となっていた場合、通常の雇用契約ではないため、社保に加入できないほか有給がないケースもある。また、通常のフルタイムでは、週休2日ではなく、土曜午前出勤のところが多い。