

ミドルシニア人材活用を検討される事業所様へ

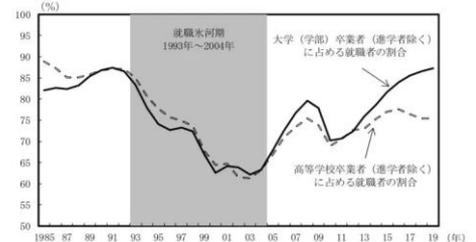
ハローワーク仙台

ミドルシニア世代について（「就職氷河期世代」と表現されることも）

年齢幅は、35歳～59歳

- バブル崩壊など、世界的な不況の時期に就職活動を行った世代。
- 正社員採用枠が極端に少なく、**不本意ながら**非正規雇用に就いた方が多い。
- どんなに優秀な方であっても**、何社も面接を落とされる時代。
- スタートが非正規 ⇨ 雇用期間に定めある仕事がほとんど。
→「**必然的に**」**転職回数が多くなる**。

就職内定率の推移



出典：1. 景気変動と就業機会：「就職氷河期世代」の背景 内閣府

こんな事業所様にオススメ

- 人材不足の業界などで、**通常の募集方法では充足が困難**。
- 職場の年齢構成的に50代～60代、20代がボリュームゾーンで、**中堅層が不足**している。

世代間のギャップを埋めたい

メリットその1

ミドルシニア世代が若手とベテランの**橋渡し役**となる。
中小企業にとっては**次世代の担い手**となり得る。

メリットその2

20～30年以上の勤務が期待できる

マッチングに効果的なこと

必須：「特記事項欄」に「ミドルシニア世代で正社員の機会に恵まれなかった方歓迎」の表記

書類選考を廃止し、全局面接する

■**転職回数**が必然的に多い世代であり、**どんなに優秀な方であっても**自信を失っている方が多いため。書類選考を無くすことで求職者にとっては**応募までのハードルがグッと下がり**、マッチング可能性が高まる。

※ミドルシニア世代を募集する場合は、**経験不問、免許・資格不問が前提**となります。
(実務経験要しない免許・資格は可)

面接あるある

「履歴書はイマイチでも、面接してみたら人柄が良くて」「書類は立派だったのに、実際に会ってみると『アレ?』」という経験はございませんか…?

キャリアアップの道がある旨求人票記載

■正社員の機会を得られなかったことで、キャリアアップの機会を失っているため、**安心材料**になる。

効果

資格取得のサポートなど、**成長できる環境**がある事を提示できれば「**長期的にこの会社で頑張りたい**」というマインドで応募してもらえる可能性が高まる。

未経験者を歓迎する旨求人票へ記載

■年齢を重ねているにも関わらず**実務経験**や正社員としての**経験がない**ことにコンプレックスを感じているケースが多いため**安心材料**になる。

プラスαの情報も必要!

- ✓ **未経験からスタートした方の割合**
- ✓ **教育体制・フォロー体制**

マッチング事例

自動車工具等営業

ミドルシニア世代歓迎の記載に加えて、土曜日の出勤は基本的に午前中で終了することや、未経験からスタートしている従業員が多数であること、研修制度やモデル年収などを記載。

安心して業務に取り組める環境を求人票でアピールすることで、40代のミドルシニア世代の方とのマッチングに成功。

意外な可能性も…!!

一定の業界に長くいたが、非正規としての業務であった為、**正社員として責任ある業務を担当したことがない**ケースの場合、業界の知識はあるため、正社員としての勤務経験が無くとも「**準即戦力**」としてある程度の育成コストを省くことができることも。