

職業訓練で学んだ知識が就職の鍵となった

60代前半の高年齢求職者への支援例

支援対象者

年齢：60歳

医療事務として約30年勤務した病院を退職。介護の職業訓練を受講後、介護施設に就職するも体力的にきつく、短期間で退職。再就職で来所した際に、生涯現役支援窓口を利用。

就労ニーズ

経験のない介護職に就職するも、体力的に継続困難であった経緯を踏まえ、体力をあまり要しない事務職へ戻ることを希望。また、元々フルタイム希望であったが、ブランクから生じる不安により、パートタイム勤務を希望。

支援内容・結果

- 支援開始時は事務職を中心とした求人へ応募したものの、すべて不採用となってしまう。
- 事務職以外の職種の提案も受けるものの、希望せず。
- 年齢で不調が続いていたこともあり、定年の年齢が他社よりも高い事業所で、職業訓練で学んだ介護の知識が生かせそうな介護施設における事務職の求人をHWにおいて開拓開始。
- 事務経験もあり、介護の知識も経験もあるのであれば、雇用を検討したいとの回答を得て、求人を受理。
- 求職者に対して求人情報を提供したところ、応募。採用に至る。

支援期間
3か月

求人条件にないスキルによる個別求人開拓

60代後半の高年齢求職者への支援例

支援対象者

年齢：66歳

製造業に定年後再雇用期間満了まで勤務。その後、HWの紹介で臨時就職した就職先を期間満了退職。以後は通年雇用による就職を希望したことから、生涯現役支援窓口を利用。

就労ニーズ

経験職種である製造、屋内軽作業であり、生活安定の為、一定月収を希望。また、勤務時間帯等、身体的負担も考慮した企業を希望。

支援内容・結果

- 職業相談を重ねながら、賃金、業務内容、職場環境及び本人の適性等をHWとともに再度整理。そのうえで、管内の求人状況について説明を受けた上で、当初の希望のとおり、屋内軽作業を希望することとした。
- その後、おおよそ就労ニーズに見合う求人を見つけ出したものの、パートタイム勤務の求人であったことから、HWより事業主に対して、高年齢求職者が保有する資格等による職域拡大を提案。高年齢求職者本人に対しては、事前見学を行うことにより、双方の理解が深まる。
- 結果、求人の勤務時間を延長してもらい、採用に至る。

支援期間
3か月