

interview 05 株式会社ワールドワイド・アイピー・コンサルティングジャパン  
薬事申請・商標出願代行コンサルティング業

想定以上の有益が得られ、豊富な知識を教授いただけるチャンスと感じております。

■感想：専門性の高い確かな人物を紹介して頂き、大変感謝しております。私たち現役に負けず劣らず活気があり、突発的な問題にも困難なく対応して頂き、経験値の差を感じております。



総務担当マネージャー  
牧野 みさ子 様

■シニア活用のメリット：外の社会をあまり知らない世代にとって、シニア世代が経験されてきたことを教わり、今までなかったコネクションを繋げて頂けることにより、仕事に幅がで自身成長できる。

■今後のシニア活用に向けた課題：体力的、経済的に短期間・短時間就労を望まれる方、新しいツールに苦手意識を持たれる方もいらっしゃると思われるので、ご負担を減らすために分業できる業務の提案が必要と思われます。

interview 06 株式会社アンカー  
社団法人シニアライフデザイン協会

最初は都の補助もあるので、まずは参加を試みるのが良いかと思います。

■感想：経験や知見をお持ちの方を即戦力として紹介されますので、目の前の業績を問われる当社のような小規模事業者にとっては、大変有り難い事業です。



代表取締役  
増田 成衛 様

■シニア活用のメリット：例えば、中小企業が本業とは別のことを始めようとしても、周囲に経験を持った人材もおらず、投資額も高くなりがちだと思います。しかし、この事業のように、他業種で経験を積み重ねられたシニアをお試し雇用できる点は大きなメリットだと思います。

■今後のシニア活用に向けた課題：シニアの方は週に2~3日働きたいという方が多いです。ただ、経営者としては仕事である以上成果を求めますので、その労働時間でも成果を出せる働き方を検討しなくてはならないと考えています。

## よくあるご質問 Q&A

- Q** 派遣就業期間の件数負担は一切無いのですか？ **A** 派遣就業中の件数は勿論、就業者の通勤交通費負担もございません。
- Q** 派遣業者とは、派遣期間終了後必ず雇用契約を締結しなくてはならないのでしょうか？ **A** 企業様側と本人との意向のすり合わせを行い、両者が希望した場合には直接の雇用契約に移行できます。その際の紹介料は東京都が負担します。専任担当者にご相談ください。
- Q** 派遣開始後、会社とシニアの相性が悪い場合はどうすれば良いのでしょうか？ **A** キャリアアドバイザーが会社の意向を派遣就業者に伝え、改善できる部分は改善してもらいます。

## 企業の参画条件

企業様のお申込みにあたっては、以下の要件を満たしている必要があります。

- 都内に事業所(本社又は営業所)を有し、かつ、都内の事業所でシニアを受け入れることができること。
- 事務職又は営業職等でシニアを活用する意思があること。
- 宗教活動や政治活動を主たる目的とする団体、暴力団又は暴力団員の統制下にある団体でないこと。

詳しくはお問合せください。

お問合せ先

東京シニア雇用促進・トライアル65事務局

0120-536-034 営業時間：平日 9:00~17:30

www.career-trial65.metro.tokyo.lg.jp/recruiter/

※お申込みは、事務局HPからお申込みください。※事業内容のお問い合わせにつきましては、お電話でも承ります。※お電話でのお問い合わせの際には、お掛け間違いのないようお気をつけください。



東京都



東京キャリア・トライアル65 検索

※本事業は東京都より委託を受け、アデコ株式会社が運営しています。

東京都

資格・経験を持った  
65歳以上のシニアを  
無料でご紹介・派遣します。

シニアが、東京を元気にする

# 東京キャリア・トライアル65

TOKYO CAREER TRIAL 65

事業参画企業様  
募集中

東京キャリア・トライアル65とは、経験・ノウハウを持つ65歳以上のシニアの派遣就業に対して、東京都が派遣人件費等を全額負担することにより、都内の企業を活性化することを目的とした事業です。シニアの活用で経営課題を解決したいとお考えの参画企業様を募集しています。

募集期間

2022年6月1日(水) >>> 2023年3月10日(金)

シニア活用セミナー(年3回開催 受講無料)

www.career-trial65.metro.tokyo.lg.jp/recruiter/

## 本事業の概要

### シニアの派遣就業について

#### 「東京都が全額負担、企業の費用負担ゼロ」

- 派遣就業期間は最長2か月とし、その間の派遣人件費や通勤交通費は東京都が全額負担します。
- 派遣就業者が企業様と直接雇用契約を締結する場合も、東京都が全額負担し、紹介料等は一切かかりません。
- 求職者は、事務職・営業職・IT技術職など、ホワイトカラーとしての経験と知識を持つ人材ばかりです。

#### point 1 派遣人件費無料

派遣人件費は東京都が負担。無料で経験や人脈のあるシニアを活用できます(最長2か月)。

#### point 2 課題に合わせた人材紹介

貴社の経営課題に合った経歴・資格のある人材をご提案、ご紹介します。直接雇用に至った場合の紹介料も無料。

#### point 3 コンサルティング料無料

企業とシニアの両者のマッチングは専任担当者がコミュニケーションを無料サポート。

### 対象職種について 募集できる職種は「事務職」「営業職」「IT技術職」の3種類に限定しています。

#### 事務職

業務例:  
一般事務、営業事務、  
経理事務、貿易事務、  
特許事務、英文事務等



#### 営業職

業務例:  
新規開拓、ラウンダー、  
営業研修・指導、  
テレセールス等

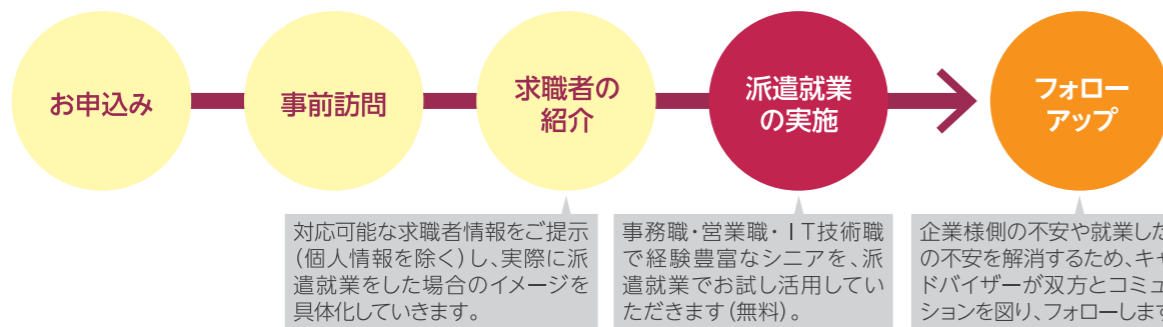


#### IT技術職

業務例:  
SE、プログラマー、  
ヘルプデスク等



### 派遣就業までの流れ



## シニア活用のメリット

#### 1. 経験・スキルの活用

- シニアはビジネス経験が豊富で、問題が生じた際に沢山の解決方法を提示してくれた。
- 顧客対応が丁寧で安心感がある。

#### 2. 社員育成の強化

- 若手社員にノウハウの継承ができるようになった。
- 他業界、企業での経験が、社員の視野を広げることに役立った。

#### 3. 効率化

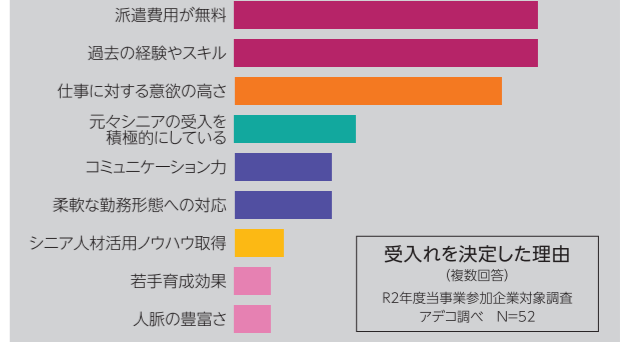
- 仕事の手順や効率の良さなど、学ぶべきところが多かった。
- 大企業で培われたフレームワークが業務の効率化に役立った。
- 安心して仕事を任せられるので、コア業務に割ける人員が増え生産性が向上した。

#### 4. コミュニケーション

- 知識交換などから組織が活性化。現社員のモチベーション向上につながった。
- 若い社員が豊富な人生経験を踏まえた様々なアドバイスをもらい、知見が広がった。

#### 5. 企業イメージの向上

- シニア雇用で取引先からの企業評価が向上した。
- 長く働ける企業として、社員の家族が安心できると言われた。



## 参画企業インタビュー

#### interview 01 株式会社人形町今半 食品販売・飲食業

若手社員(スピード感)シニア(経験、勘が働く、効率が良い)。

■ 感想: 電話予約のお仕事をお願いしていましたが、継続して勤務されている方は、シフトも無理のない範囲でバランスをとって週4日(週3日ではなく)6時間以上働かれる方もいます。習熟度も上がり成長を実感できると思います。

■ シニア活用のメリット: シニアと若手をうまく組み合わせるというのがポイントです。若手はスピード感がある。シニアは経験があり、勘がはたらく、効率が良い。それぞれの経験・スキルなどの特性を活かした配置を行うことで、全体のレベルが上がっていきます。

■ 今後のシニア活用に向けた課題: リーダー社員が若いので、人材育成が課題です。おもてなしのレベルを高めるために、シニアに対しても改めてビジネスマナー研修を導入する必要があります。



本店店長  
水谷 文彦 様

#### interview 02 株式会社ゴーイング・ドットコム 業務システム・業務アプリケーションの設計、開発、運用保守

人財採用に課題を感じている、50名規模の会社にとって大きなチャンスです。

■ 感想: 直接雇用に至らなかったシニアスタッフの方には大変申し訳なく思っています。それは、スタッフ側に問題があるのではなく、受け入れる側の態勢が不十分であったからと思っています。マッチングの際にシニアスタッフの知見やスキルが確実に活かせるよう、従事して頂く業務を十分に吟味する必要があると思いました。

■ シニア活用のメリット: 50名規模の企業にとっては、人材確保の窓口と機会を拓けるチャンスだと思います。

■ 今後のシニア活用に向けた課題: まずはシニアスタッフをリスペクトすること。経営層が積極的にコミュニケーションをとること。そのシニアスタッフが最も得意で、やりがいを感じる業務に従事させること。



代表取締役社長  
本埜 和孝 様

#### interview 03 TOKYO BRIDGE TRADING株式会社 海外コンサルティング事業・営業、外国人人材事業・総務、人事

通常では絶対採用出来ないキャリアの方との出会いがありました。年齢は関係ありません。

■ 感想: 弊社は、創業したてのベンチャー企業で、新しいビジネスモデルを持っている反面、経験実績が乏しいため相談できるシニアスタッフが会社を安定させてくれることは、弊社にとっては渡りに船でした。実績と経験から得られる信頼をシニアスタッフを雇うことで創業したての会社が直ぐに持つことが出来たのは、これとない機会でした。現在もバランス良くお互いを上手く補うことが出来ております。

■ シニア活用のメリット: 最大のメリットは、実績から我々では持ち得ない人脈(コネクション)を得られたこと。他多数。

■ 今後のシニア活用に向けた課題: ITリテラシーです。新しいことに意欲的に取り組んで頂けない場合は良い人材でも採用しない方が良いです。



代表取締役社長  
熊野 正浩 様

#### interview 04 ガデリウス・ホールディングス株式会社 産業用機械輸入販売業

シニア人材の採用は、事業好調による人員不足、要即戦力といった組織の課題を解決してくれました。

■ 感想: 弊社では、意欲や能力のあるアクティブシニアも貴重な人材として捉え、労働力不足の解消やビジネスの発展に繋げる取り組みを進めています。ご入社頂いた方々は、即戦力として事業活動に貢献頂いており、今後の活躍にも期待を寄せています。また最長2か月というトライアル期間をご提供頂いたことは、双方のミスマッチを防ぐためにも非常に有効的で、非常に有難かったです。

■ シニア活用のメリット: シニア人材の持つ知識や技術、ノウハウを若手人材に伝えることで若手の人材育成に繋げ、社員のレベルの底上げが出来ます。

■ 今後のシニア活用に向けた課題: シニアを有効活用し、能力を十分に発揮できる仕組み作りが重要だと考えます。



人事管理部長  
山下 智子 様