

シニア就職促進のために料金を下げる！
若きトップが低価格のシニア転職サイトを始めた決断
～ シニアジョブの STORY ～

2022年8月15日に誕生した50歳以上専門の求人メディア「[シニアジョブ](#)」について、運営会社の[株式会社シニアジョブ](#)が[プレスリリース](#)を公開したのは2日後の8月17日でした。
この日、代表取締役の中島康恵はこのようにツイートしました。

「シニア就職は絶対この形じゃないと根付かない。
という物創りました。

頑張って新しいスタンダードを創っていきます。」

これまでシニアに特化した人材紹介事業と人材派遣業を6年間提供し続け、前年比300%の成長、延べ登録者数・登録企業数ともにそれぞれ約7万を数えるまでのサービスへと成長させた中島が、その人材紹介や人材派遣ではなく、新たな求人サイト事業について「絶対この形じゃないと根付かない」と語ったのは何故なのでしょう？

その理由について、中島とともに説明していきます。



■すべての高齢者が働ける未来を目指す中で見えてきた問題点

もちろん人材紹介のサービスが、シニアの方の転職・再就職の支援として不向きだったわけではありません。実際に多くの50代以上のシニアの方の転職・再就職を、人材紹介・人材派遣のサービス「[シニアジョブ AGENT](#)」(※2022年4月に現名称に変更)では支援してきました。

その結果「シニアジョブ AGENT」は、50代以上の人材紹介サービスの中でも特に、「専門技術を持ったシニアのお仕事紹介」「フルタイム・正社員のシニアのお仕事紹介」について、大きな実績と自信を築きましたが、それだけでは不十分だと中島は考えていました。

「すべての高齢者が働きたい時に働ける未来を創る」

こうした夢の実現を目指す中島は、これまでの人材紹介サービスではこぼれ落ちてしまっていたシニアをどのようにすくい上げるかを考えていました。

そんな中島が、人材紹介の「シニアジョブ AGENT」を提供する中で、シニア就職の主な問題点として確信したものが、次の3点です。

1. シニア向け求人サイトが無い
2. 企業のリスクが高い
3. 採用費用が高い

■ シニア就職の問題点は企業のリスクと採用費の高さ

上記に挙げたシニア就職の主な問題点のうち、1つ目はともかく、2つ目と3つ目の問題点は人材紹介サービスでは完全な解決が難しいと考えた中島は、

「これがシニア就職最大のボトルネックなのではないか？」

「これを解決しさえすれば、シニア転職市場は劇的に変わるのではないか？」

と考えるようになったのです。

- ・即戦力を期待したいが、実際に活躍するか採用するまでわからない
- ・合わずにすぐ辞めたり、健康面ですぐ辞めたりするかもしれない
- ・求人広告にコストをかけても、良い人材を採用できないかもしれない

こうした側面が「**企業のリスクが高い**」ことにつながります。

- ・活躍するかわからない人材に、高い採用コストを払いたくない
- ・活躍期間が短いシニア人材に、高い採用コストを払いたくない
- ・採用できない可能性があるのに、事前にコストを払いたくない

これらが「**採用費用が高い**」ことへの企業の懸念・拒否感となります。

若い人材であれば、仮に入社時点での能力や相性がそれほど良くなくとも、教育によってその後有益な人材になるかもしれませんが、シニアが勤務する期間を考えると教育に期待はできず、即戦力のみとなります。さらに即戦力であっても、引退までの時間は短く、若い人材と同等の採用コストはかけにくくなります。さらにシニアの場合、若い人材よりも健康を懸念する会社も多いでしょう。また、求人広告の場合は、費用をかけても結局採用できない可能性があります。

では、シニア就職の最大のボトルネックとも言える企業のリスクと採用費の問題を解決したならばどうなるのか？

中島とシニアジョブは、この解決によってシニア転職市場は「間違いなく変わる」と考えました。



■「採用費が安ければ採用したい」ニーズを満たすシニア採用メディア

「(シニアの採用費が)安かったら使ってもいいと思っている企業は多い」

このように中島は語り、企業の採用費低減を目指し始めました。

そこで、中島とシニアジョブが模索したものが、手厚いサポートと引き換えにコストと手数料の増加をもたらす人材コーディネーターを「配置しない」という選択肢でした。その形として、担当者を置かず、企業とシニア求職者がサイト上で直接マッチングすることで、企業の採用費を大幅に削減できる求人サイト事業が考え出されました。

もちろん、担当者が付かなくとも不自由なくスムーズにサービスが活用できるよう、シニア転職支援事業に転換する前、中島が取り組んでいた IT 事業の技術力を活かし、サイトの機能は充実させました。

さらに、一般的な求人サイトのような求人広告掲載に対する広告費では、採用する・しないに関わらず、企業の負担が発生し、リスクとなるため、人材紹介事業同様の成果報酬制とすることで、採用決定まで採用費が発生しないようにしました。

こうして誕生したのが、50歳以上を採用したい企業が求人掲載し、50歳以上が仕事探しをする求人メディア「シニアジョブ」です。

成果報酬制で企業は採用決定まで費用発生せず、採用決定時に発生する採用費も2万円からと人材紹介の手数料の10分の1程度と、非常に低価格なサービスとなりました。

■「シニアは使いづらそう」を解消するにはシニア就職を増やすしかない

中島とシニアジョブは、このサービスがシニアの転職市場にブレイクスルーを起こすと確信しています。

人材コーディネーターが付いて仕事を紹介する場合、社内のコスト超過を考えてマッチングしやすい専門職に限定する必要がありましたが、管理画面上の比較でも人材紹介と比べて4倍以上となるほぼすべての職種の取り扱いが可能となっています。

最近、シニアの就業・活用は、数年前とはまったく異なる状況に変化しつつあり、70歳くらいまでフルタイムで働き続けることもはや珍しくなく、企業が積極的に60代の中途採用を進める光景も一般的となりました。

しかし、まだまだ日本企業の多くには、「シニアは使いづらそう」というバイアスが残り、そのことについて中島も「我々がどんなにサービスを充実させたとしても、採用企業の負のバイアスを取り除くことは出来ない」と語っています。

こうした企業の負のバイアスが解消され、「シニアは割と使いやすい」という現実気づいてもらうためには、「シニアを一人でも多く、就職させるしかない」と中島は言います。

今回、中島とシニアジョブが誕生させた、採用決定まで費用がかからず、しかも低価格のシニア専門求人メディア「シニアジョブ」はまさに、一人でも多くのシニアに転職・再就職してもらうことを目指しています。

もしかすると、専門人材の人材紹介のほうが、高い紹介料を得られるビジネスなのかもしれませんが、シニアジョブは目先の利益ではなく、シニアを採用する企業と、転職・再就職するシニア求職者が大幅に増大することで、日本の経済界におけるシニア活用のマインドがこれまで以上にポジティブなものとなることを目指して、求人メディア「シニアジョブ」へと全力を投じています。



●プロフィール



中島康恵(なかじまやすよし)

株式会社シニアジョブ 代表取締役／1991年茨城県生まれ。少年～学生時代はサッカーに打ち込み、J1のユースチームで活躍。大学4年生の時、自力で出資者と仲間を見つけて起業。翌2014年8月、株式会社シニアジョブの前身となる会社を登記。2016年よりシニア転職支援を手掛け社名を変更。売上前年比が最高で400%に及ぶ成長を続け、現在に至る。複数のメディアで、シニア就業を含めたキャリアや就職、HR関連のコラムを連載中。

●商品・サービス情報

シニアジョブ | 中高年の仕事探し(転職・派遣・パート)求人情報サイト

求人メディア「シニアジョブ」は、50歳以上のシニアに特化した求人サイトです。

<https://seniorjob.jp/>

50歳以上を採用したい企業の求人が掲載されたシニア特化求人サイトなので、シニア求職者の方に安心してお仕事探しをしていただけます。人材紹介サービスに比べて対応する業界職種が大幅に増えており、求職者は無料で自分に合った仕事を探せます。サイト上から簡単に応募経歴書が作れ、応募も簡単にできます。

求人企業は50歳以上を採用したい企業に限りますが、成果報酬制で採用決定まで費用がかからず、採用費も1人につき2万円からと安価です。求人件数やスカウト送信件数も無料で無制限に使用でき、シニア採用を便利で安価に実現できます。(※キャンペーン適応の場合)

【会社概要】

代表 : 代表取締役 中島 康恵

本社 : 東京都新宿区大久保2丁目5-22セキサクビル8F

TEL : 03-6908-9822

URL : <https://corp.senior-job.co.jp/>

事業内容 : シニアの人材ビジネス提供

運営サイト:

シニアジョブ: <https://seniorjob.jp/>

シニアジョブAGENT: <https://senior-job.co.jp/>

シニアタイムズ: <https://senior-job.co.jp/magazine/>

本件に関するお問い合わせ先

株式会社シニアジョブ 広報部 安彦(あびこ)

TEL:080-4107-5851 e-mail:m-abiko@senior-job.co.jp