

4 求人情報の収集

再就職をすることに決め、実際に行動を起こしてから適職（再就職先）が見つかるまでには、最低でも3か月、一般的には半年から1年程度かかると言われています。何となく「再就職したい」と思っているだけでは、なかなか再就職先を見つけることはできません。

(1) 企業が求める高齢者

企業は、再就職者に対して即戦力となることを期待しています。企業の人事担当者は、どのような人材に来てもらいたいと考えているのでしょうか。さまざまな求人情報サイトや求人情報誌等に掲載されている民間各社の人事担当者による「我が社に欲しい人材（主に中途採用）」を抜粋すると、次のような点が挙げられています。

- ・ 積極的で改革心を持ち、柔軟な思考ができる人材
- ・ 高いコミュニケーション能力を持つ人材
- ・ チームワークを活かせる人材
- ・ 「幅広い視野」と「主体的な行動力」を持つ人材
- ・ 好奇心が旺盛で、物事に対して広く興味を持てる人材
- ・ あれこれ考える前に一步を踏み出せる人材
- ・ 困難な課題の解決や新しい価値創造に挑戦できる人材
- ・ 徹底したお客様志向の考え方ができる人材
- ・ 大きな夢を持ち、それを実行できる人材
- ・ スピード、継続力、変化対応力を持つ人材
- ・ 明確なキャリア・ビジョンを描き、自分の意志で進んで行動する人材
- ・ 気力・体力・向上心を持つ人材
- ・ 何かひとつ得意な分野があり、前向きな人材
- ・ 明るく、人と接することが好きな人材
- ・ 自ら考え、知恵を出し、行動する人材
- ・ 情熱・熱意・執念を持って取り組める人材
- ・ プロフェッショナルを目指す人材
- ・ プロフェッショナルとしての能力と意欲を持ち、絶えず挑戦し続ける姿勢を持つ人材

これらの例に見られるように、企業の人事担当者は「求める人物像」を具体的に絞っている場合が多く、募集職種に応じて、そのポストに必要な基礎的知識や能力

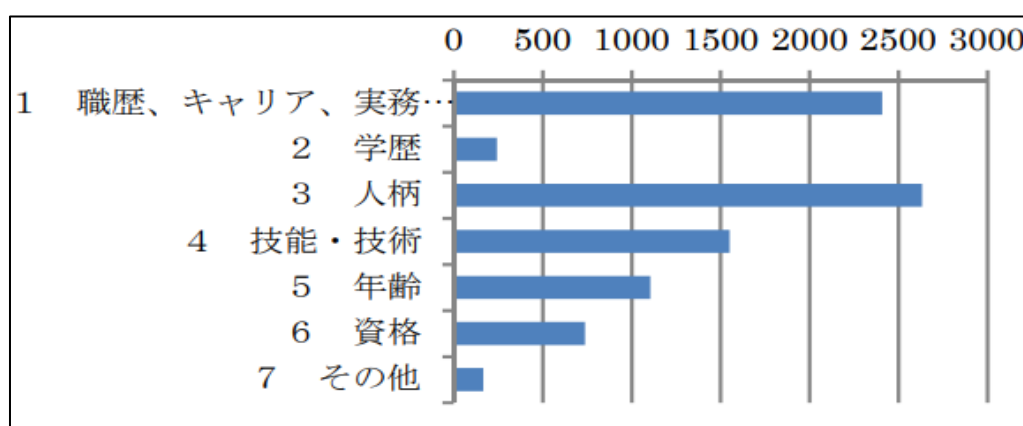
はもちろんのこと、それ以外にも「やる気」「行動力」「情熱」といったプラス・アルファを求めていることが多いようです。

特に再就職者や中途採用者に対しては、業務上必要となる基本的な能力は既に身に付いており、すぐにでも仕事を始められることを前提として採用面接が行われます。そのため、「自分は〇〇ができます」「△△△については、既にスキルを持っています」というように、これまでの職務経験で培った能力・技術などの即戦力を相手に訴えるとともに、それにとどまらないプラス・アルファを持っていることをアピールすることが重要です。

ちなみに、「企業の求める職業能力・人材に関するニーズ調査」の結果によれば、企業が中途採用に当たって人材として特に重視する事項は、「人柄」「職歴、キャリア、実務経験」「技能・技術」の順に高くなっています。

【企業が中途採用に当たって、人材として特に重視する事項】（複数回答）

項 目	社 数	割 合 (%)
1 職歴、キャリア、実務経験	2,408	70.2
2 学歴	243	7.1
3 人柄	2,632	76.7
4 技能・技術	1,550	45.2
5 年齢	1,105	32.2
6 資格	738	21.5
7 その他	166	4.8



資料：「令和6年度企業の求める職業能力・人材に関するニーズ調査結果について

（調査対象：全国の3,430事業所）」（独立行政法人高齢・障害・求職者雇

用支援機構 職業能力開発総合大学校基盤整備センター）

(2) 求人情報の所在とその見方

ア 公共職業安定所（ハローワーク）

ハローワークは、地域の総合的な雇用サービス機関として、求人情報の提供や窓口での職業相談・職業紹介などのサービスを無料で行っています。管轄地域だけでなく、全国のハローワークの求人情報を公開しており、仕事を持たない人だけでなく、在職中であっても就職情報を得るために利用することができます。なお、一部の施設では、平日の夜間や土曜日にも利用可能となっています。

求人情報は、ハローワークの窓口で提供されているほか、ハローワーク内に設置されたパソコン（検索・登録用端末）、自宅のパソコンやタブレット、スマートフォンからも検索することができます（ハローワークインターネットサービス）。

《ハローワークを利用する際の流れ》

- ① 求人情報を探すには、まず、次のいずれかの方法で求職の申込みを行います。
 - 自宅のパソコンなどからハローワークインターネットサービス (<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>) にアクセスし、求職情報を入力（オンライン登録）した上で、ハローワークの窓口で求職申込み手続きを行います。
 - ハローワーク内に設置されたパソコン（検索・登録用端末）で求職情報を入力した後、窓口で求職申込み手続きを行います。
 - ハローワークにある「求職申込書」（筆記式）に、氏名や住所、学歴・資格、経歴などのほか、希望する就業形態、職種、勤務地、賃金などの必要条件を記入し、窓口に提出します。

- ② 受理されると「ハローワーク受付票」が交付されます。

「ハローワーク受付票」には、求人情報を検索する際に必要となる求職番号が記載されており、相談や希望求人の紹介を受ける際に必要となりますので、必ず持参し、紛失しないように注意してください。このカードを提示することで、全国のハローワークを利用することができます。

なお、求職申込みは、原則として受理した日の翌々月の末日まで有効です。

- ③ ハローワークの窓口では、求職活動の方法など、就職に関する多様な相談に応じるとともに、これらに関する無料のセミナーも多数用意されています。また、そのハローワークに申し込まれた求人はもちろん、全国の求人の中から、職員と相談しながら一緒に求人を探すこともできます。

さらに、地域の求人や高年齢者向けの求人等については、職種ごとにまとめたファイル等（紙の求人票）による公開を行っている場合もあり、より詳しい個々

の求人内容や条件などについて、窓口で情報提供を行っています。

- ④ ハローワークインターネットサービスでは、インターネットによる求人検索サービスを利用することができます。自宅のパソコン等から、全国のハローワークの求人情報を閲覧できるシステムです。

検索の結果、興味のある求人情報があった場合には、その「求人番号」などを控えた上で、ハローワークに出向き、相談します。

- ⑤ 応募したい求人が決まった場合には、その会社の紹介を受けるとともに、応募書類の作成や面接に不安がある場合は、具体的な相談をすることができます。

紹介された会社の面接の際には、ハローワークで交付される「紹介状」を持参します。

ハローワークインターネットサービス (<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>)

○ 仕事を探す

全国のハローワークで受理した求人（障害のある方のための求人含む）を検索することができます。又はハローワークインターネットサービスから求職申込み（オンライン登録）を行い、「求職者マイページ」を開設することができます。「求職者マイページ」を開設すると、自宅のパソコンなどから、

- ・ 求人情報検索（検索条件の保存など）
- ・ 求人への直接応募（オンライン自主応募）
- ・ 求職活動状況の確認（応募中の求人や選考が終了した求人の確認）
- ・ 登録した求職者情報の確認・変更
- ・ ハローワークから送付されるおすすめ求人などの受信（※オンライン登録後、ハローワークを利用した方を対象としたサービス）

などのサービスを利用することができます。

○ ハロートレーニング（職業訓練）を探す

ハロートレーニングは、雇用保険（失業保険）を受給している求職者を主な対象とする「公共職業訓練」と、雇用保険を受給できない求職者を主な対象とする「求職者支援訓練」の総称です。キャリアアップや希望する

就職の実現に向けて、必要な職業スキルや知識を習得することができる公的な制度です（１年以上の訓練科目は一部有料。テキスト代などは自己負担）。働こうとする方、又は働いている方など、幅広い方が対象となります。

これから就職を目指す方であれば、失業中の方に限らず、働きたい意欲はあるもののキャリアが少ない方など、状況は問いません。また、障害をお持ちの方、学卒者の方、スキルアップを目指す在職者の方向けの訓練も用意されています。なお、受講を希望する場合には、住居地を管轄するハローワークにお問い合わせください。

イ 民間の人材紹介会社

公的機関のほかにも、民間の人材紹介会社があります。多くの場合、人材紹介会社は求人企業から手数料を受け取る仕組みとなっているため、求職者にとっては登録や相談の費用が無料です。また、大都市圏を中心に数多くの会社があります。会社によって利用のシステムは多少異なりますが、基本的には、それぞれの会社が指定する様式に、履歴、職歴、希望職種、希望収入などを記入して登録します。希望に合った企業がある場合には紹介を受けることができ、場合によっては就職活動に関するアドバイスを受けることも可能です。

人材紹介会社ごとに対象とする得意分野（一般事務、営業など）があるため、事前に確認した上で利用すると効率的です。自分の能力を活かし、やりたいことを実現できる企業を見つけるためには、人材紹介会社のエージェントと密にコミュニケーションを図ることや、主体的に求人情報を収集する姿勢が大切です。

ウ 新聞の求人欄等による求人情報

新聞のメリットは、情報の新鮮さと身近さにあります。一般的には、土曜日と日曜日（場合によっては月曜日）の朝刊に求人特集が組まれることが多いため、掲載内容に注意して確認します。

金融関係は経済新聞、飲食関係はスポーツ新聞、外資系企業は英字新聞というように、新聞ごとに掲載される求人広告の企業には特色があります。ＵターンやＩターン就職を希望する場合には、地方新聞を入手することで、地元の求人情報を得ることができます。また、宅配新聞の折り込みチラシには、地元企業を中心とした求人情報が掲載されています。

新聞等の求人広告の難点として、個々の求人に関する情報量が少ない点が挙げられます。具体的な募集条件や労働条件などについては、担当者に電話などで直接問

い合わせる必要がありますが、その電話自体も面接に準じたものとなる場合もあるため、十分な心構えと事前準備が必要です。

エ 求人情報誌

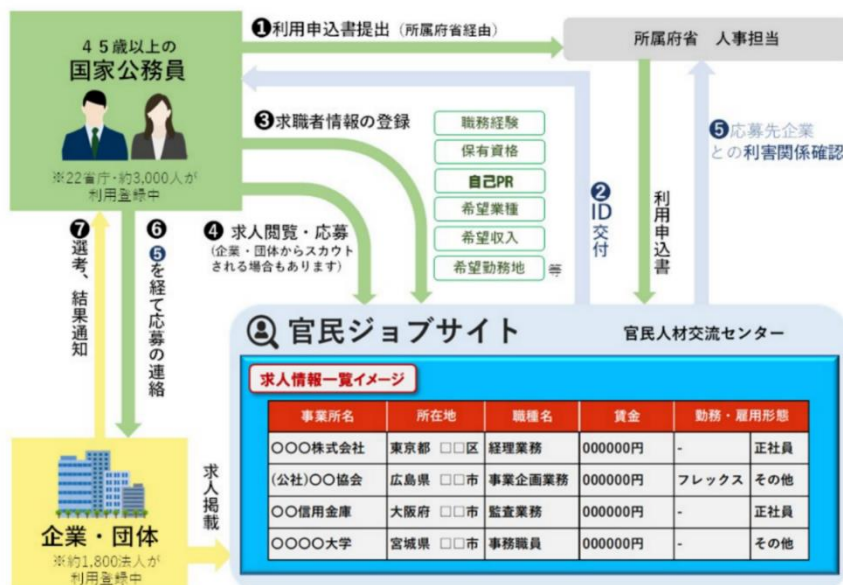
発刊日や発刊間隔はそれぞれ異なりますが、全てのページが求人情報で構成されているため、掲載件数は格段に多くなります。一般事務職、営業職、販売職などの職種別、また、地域・沿線別に分類・整理されて掲載されているため、効率的に利用することができます。求人広告は、掲載スペースの都合により内容説明が不十分な場合もありますが、概ねコンパクトで見やすく、分かりやすい表現となっています。

オ インターネットの活用

インターネットを利用することで、様々な求人情報を得ることができます。就職情報会社のホームページや求人情報専門サイトのほか、職種、勤務地、賃金、労働時間などの条件ごとに検索できる機能を備えたサイトもあります。これらを活用することで、情報を簡単かつ大量に入手することができ、企業のオフィシャルサイトに直接アクセスして情報を確認することも可能です。

カ 官民ジョブサイト（官民人材交流センター）

国家公務員として培ってきた能力や経験を社会全体で活かしていくため、企業・団体などの求人情報や、再就職を希望する者の情報を収集し、相互に提供することによって、再就職規制を遵守した自主的な求職活動が行えるよう支援する目的で開設されています。その利用の流れは、次のとおりです。



- パンフレット（国家公務員用）（2025年9月版）
(https://www8.cao.go.jp/jinzai/pdf/jigyom/leaf_kyushoku.pdf)

(3) 求人情報収集の留意点

求人情報には、就職先を検討する際に必要な情報が掲載されています。次のような項目について、自分の希望や条件と合っているかどうかを検討し、確認します。

（募集職種）

従事する職種や職務内容を指します。職種名のみが記載され、具体的な職務内容が明示されていない場合には、必ず職務内容を確認します。

（勤務地）

勤務場所や交通手段、最寄り駅、駅からの時間などです。勤務地が複数記載されている場合には、その中から自分が選択できるのか、企業の指示に従うのか、また、転勤の有無についても確認します。

（応募資格）

募集に当たって設定されている最低限の応募要件です。多くの企業は、資格の有無、経験の有無、経験年数、学歴等の条件が示されています。ただし、これらの条件は必ずしも絶対的なものではなく、目安として設けられている場合も少なくありません。そのため、条件に完全に当てはまらないからといって最初から諦めるのではなく、まず応募し、企業の反応を待つという方法もあります。熱意と能力があり、企業が「この人を是非採用したい」と判断すれば、採用される可能性もあります。

（待遇）

雇用形態（正社員か契約社員か、有期雇用か無期雇用か）、賃金（賃金形態（月給、日給、時給など）、基本給）、各種手当、昇給、賞与、社会保険の加入状況などを確認します。

（勤務時間・休憩）

始業及び終業時刻がある程度自由に設定できる場合でも、「コアタイム」と呼ばれる必ず勤務していなければならない時間帯が設けられていることがあります。

（休日・休暇）

所定の休日及び休暇の内容を確認します。

（応募方法）

企業によって連絡方法や提出書類が異なる場合があるため、注意が必要です。

（企業名、所在地、連絡先）

募集企業の名称、所在地、電話番号、担当者名などを確認します。

(4) 志望企業に関する情報の集め方

求人情報を通じて自分の希望に近い企業が見つかった場合には、その企業について、できるだけ多くの情報を収集することが重要です。企業が発行している「会社案内」や、インターネット上の企業ホームページ、「会社四季報」などの情報誌を活用して情報を集めます。

また、志望企業そのものだけでなく、その企業が属する業界全体についても、新聞の経済面や経済誌、業界紙などを通じて収集しておくことが必要です。志望企業が業界の中でどのような位置付けにあるのかを把握することで、企業の将来性を予測したり、再就職後の将来の可能性を考えたりすることができます。

ただし、一人で収集できる情報には限りがあります。同様に再就職活動を行っている友人などと情報交換をすることも有効な方法です。求人情報を共有するだけでなく、再就職に関する疑問や悩みを話し合うことで、不安を和らげることもつながります。

(5) 志望企業を決める際の留意点

ア 新規・成長分野の企業、中小企業を敬遠しない

新規・成長分野の企業は、組織としての歴史が浅いため、内部で育成すべき人材が不足しがちとなり、実務経験が豊富な人材や内部管理に熟達した人材を外部に求める場合が多いと考えられます。また、規模が小さい企業であっても、公務で培ってきた知識や経験を比較的活かしやすい職場であることも少なくありません。知らない業界であることや、企業規模が小さいことのみを理由に敬遠するのではなく、自分の経験や能力を活用できるか、自分に適した企業であるか、納得のいく仕事ができるかといった観点から、志望企業を検討することが大切です。

イ 募集条件を絶対視しない

民間企業では、一般的に50歳前後までは「転職」として、それを過ぎると「再就職」として扱われることが多くなります。転職者には企業の中核業務を担い定年まで勤務することを期待し、再就職者には補助的業務を担当して65歳まで勤務することを期待するなど、雇用形態を区分して考えている企業もあります。

そのため、例えば、定年を下回る年齢を条件として募集している場合であっても、それは転職者を想定した条件であり、再就職者としてであれば年齢制限を設けずに採用される可能性もあります。自分の年齢が募集条件を超えている場合であっても、再就職を希望する企業に対して、誠意を持って「働きたい」という意思を伝えてみるのが重要です。

(参考1)

再就職等規制

国家公務員の再就職については、公務の公正性に対する国民の信頼を確保するため、平成19年に改正された「国家公務員法」(以下「法」という。)において、次の3つの規制が設けられています。

【国家公務員の3つの再就職等規制】

①	あっせん規制【法第106条の2】 職員が、営利企業等（営利企業と営利企業以外の法人）に対して、他の国家公務員や元国家公務員の再就職の依頼や情報提供等を行うことの禁止
②	求職活動規制【法第106条の3】 職員が、在職中に自らの職務と利害関係のある営利企業等に対して、求職活動を行うことの禁止
③	再就職者による働きかけ規制【法第106条の4】 再就職者が、元の職場に対して一定の契約又は行政処分等に関する働きかけを行うことの禁止

これらの規制に違反した場合には、懲戒処分のほか、場合によっては刑事罰又は過料の対象となります。

- ★ 求職活動を行うに当たっては、②のとおり、利害関係（許認可、補助金、検査関係、行政指導の有無など）に十分注意してください。判断に迷う場合には、必ず在職機関の退職管理担当部局に確認してください。なお、内閣府官民人材交流センターでは、再就職を希望する国家公務員の情報と民間事業主の求人情報を相互に提供する「求人・求職者情報提供事業」を実施していますので、そちらの利用も検討してください。
- ★ 再就職後は、③のとおり、元の職場に対して働きかけを行わないようにしてください。

再就職等規制又は「求人・求職者情報提供事業」のより詳しい内容については、内閣府の再就職等監視委員会又は官民人材交流センターのホームページ等を御覧ください。

【内閣府再就職等監視委員会事務局】(<https://www5.cao.go.jp/kanshi/>)

〒100-0004 千代田区大手町1-3-3 大手町合同庁舎3号館
電話：03-6268-7657（直通）

【内閣府官民人材交流センター】(<https://www8.cao.go.jp/jinzai/>)

〒100-0004 千代田区大手町1-3-3 大手町合同庁舎3号館
電話：03-6268-7675（代表）

募集・採用活動で禁止されている事項

1 年齢制限

平成19年に改正された「雇用対策法」により、事業主が募集・採用する際には、年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならないこととされ、年齢制限の禁止が義務化されました。

ただし、定年年齢を上限として、その上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合や、60歳以上の高年齢者に限定して募集・採用する場合など、一定の場合には、例外的に年齢制限が認められています。

なお、募集・採用に当たっては、原則として年齢を不問としなければならないが、この年齢制限の禁止は、ハローワークや人材紹介会社に求人を申し込む場合のほか、広く募集・採用する場合に適用されます。

2 性別を理由とする差別

「男女雇用機会均等法」により、労働者の募集・採用については、性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないとされています。性別による差別的取扱い禁止されており、例えば、次のような求人は行うことができません。

- ・ 総合職、営業職、大卒技術系などの募集において、男性のみを対象とすること
- ・ 営業マン、ウエイターなど男性を表す職種名や、生保レディ、ウエイトレスなど女性を表す職種名で募集すること
- ・ 「男性55歳未満、女性45歳未満」などのように、応募できる年齢の上限について男女の差を設けること

ただし、次のように合理的な理由に基づくものと認められる場合は、適用除外とされます。

- ・ 俳優、モデルなど、芸術・芸能の分野において、表現の真実性等の要請から特定の性に従事させることが必要である職業
- ・ 守衛、警備員など、防犯上の要請から男性に従事させる必要がある職業

3 障害者であることを理由とする差別

平成28年に改正された「障害者雇用促進法」により、労働者の募集・採用において、障害者であることを理由に差別することは禁止されています。