

第2章 60歳からの仕事の選択肢

あなたは、何歳まで仕事を続けようと考えていますか。完全リタイアして仕事はせずに自分の好きな活動や趣味に生きたいと思っっていますか。また、そのタイミングはいつを想定していますか。いずれにしても、人生の後半をより有意義に過ごすために、何がしたいのか、なぜ仕事をするのか、また、なぜ仕事をしないのかなどについて、その目的をじっくり考えてみましょう。

65歳まで定年が段階的に引き上げられることとなり、関連制度が整備されたことにより、旧定年年齢の60歳から公的年金の支給開始年齢である65歳までをどう過ごすかが今まで以上にクローズアップされるようになりました。仕事を続ける場合には、60歳からの仕事の選択肢を踏まえて、自分の目的を実現するために適した仕事、職種、勤務形態は何かを考え、その実現のために必要な準備を進めましょう。

1 仕事を選択する理由・目的

何のために働くのか。もちろん、人それぞれでしょうが、多くの場合、仕事を続ける理由・目的は一つではないと思います。そこで、まず、どの理由・目的を優先して取り組んでいくのかを検討して整理します。仕事の形態も、公務への暫定再任用（定年年齢が64歳以下の場合で65歳到達年度末まで）や定年前再任用短時間勤務、民間企業への再就職、自ら起業するなど様々です。仕事をする理由・目的やその優先度、仕事をする期間によって、自分が就きたい仕事、職種が異なることとなります。

※ 人事院ホームページの「国家公務員の60歳以降の働き方について（概要）」(https://www.jinji.go.jp/ichiran/ichiran_teinen.html)関連資料も参照してください。

(1) 家計を支えるため

生活費そのものが必要なため、将来に向かっての蓄えのため、他の家族に負担を掛けたくないため、自分で自由になる収入を得るためなど、様々な経済的理由が挙げられると思いますが、漠然と収入を得たいということではなく、60歳以降、65歳以降の支出について想定・把握し、具体的にどの程度の収入が必要となるのかを検討しましょう。特に65歳以降の収入は、現役のときに比べて大きく下がるのが一般的ですので、あまり高望みはせず、現実的な目標を設定します。

(2) 健康の維持・増進のため

仕事をすることによって規則正しい生活が保たれ、人との交流や適度な緊張感が生まれることが健康を維持することに役立ちます。その場合、フルタイムでの就業とするのか、パートタイムによる就業とするのか、自らの年齢や健康状態に適した就業形態を選択するようにします。

(3) 能力活用、社会貢献のため

公務で培ってきた知識、経験、能力などを活用し、社会に貢献するために就業を

希望する人もいます。その思いを実現するためには、これまでの経験を振り返り、自らの能力、適性を見極め、どのような仕事に就けば、その能力を発揮して社会に貢献することができるのかを考えてみる必要があります。

(4) 生きがいのため

仕事が好きで、仕事が生きがいだ、という人もいます。その場合でも、仕事のどのようなところに魅力を感じるのか、やりがいや誇りが感じられる仕事とはどのようなものなのかを考えてみます。

(参考)

【退職公務員の就業状況】

人事院が一般職国家公務員の令和元年度の60歳定年退職者を対象に実施した「令和2年度退職公務員生活状況調査」(調査結果詳細は「資料編」参照)からの抜粋。

○ 退職後も働きたいと思った者が「働きたいと思った理由」(複数回答)は、「日々の生計維持のために必要」が85.0%で最も多く、次いで「社会との接点や生活の張り・生きがいを持ちたい」が43.4%、「経済的により豊かな生活を送りたい」が36.1%となっています。

また、「定年退職後も働きたいと思った」者が働きたいと思った勤務形態は、「フルタイム勤務」が56.6%、「短時間勤務」が36.8%となっています。

○ 調査時点において「収入を伴う仕事に就いている」者は89.6%(前回(平成29年度)調査86.1%)となっています。

「収入を伴う仕事に就いている」者の就労先は、「国の機関(行政執行法人を含む。)の再任用職員」が81.0%(前回調査80.8%)とほぼ変動はありませんが、一方、「民間企業」は、10.3%(同6.9%)であり、前回調査から約3ポイントの増加となっています。

○ 現在の就労先別に勤務形態を比較すると、国の機関(再任用)では53.4%がフルタイム勤務であるのに対し、民間企業等では89.1%の者がフルタイム勤務となっていて、約36ポイントの差が生じています。

○ 国の機関に再任用された職員の再任用に伴う転居の状況は、「転居していない」が80.4%、「転居した(勤務地は希望地)」が16.1%、「転居した(勤務地は希望地以外)」が2.3%となっています。

定年退職後、再任用以外で就労している者の現在の職種は、「事務系業務(管理職を含む。)」が36.4%(前回調査40.7%)と最も多く、次いで、「技術系業務(管理職を含む。)」が26.5%(同13.0%)等となっています。

この調査の対象者は、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の65歳への段階的に引上げに伴い、64歳になるまで無年金となる方々です(前回調査の対象者は、平成28年度の60歳定年退職者で、62歳になるまで無年金となる方々)。

2 公務内で働く

60歳以降も引き続き公務内で働く場合には、定年が段階的に引き上げられる中、退職時に適用される定年年齢によって選択肢が分かります。ただし、公務で継続して働けるのは65歳の年度末までです。

- ・ 61～64歳定年：定年年齢まで勤務＋暫定再任用（フルタイム又は短時間勤務）
又は定年年齢前まで勤務＋定年前再任用短時間勤務＋暫定再任用
- ・ 65歳定年：定年年齢まで勤務又は定年前再任用短時間勤務

なお、定年年齢まで退職せずに勤務する場合でも、第1章1(1)イのとおり、60歳を過ぎると役職定年制により非管理監督職に異動したり、給与水準が下がったりと、人によって職務の内容や収入の水準が変わってきます。

(1) 暫定再任用

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が60歳から65歳へ引き上げられることに伴い、無収入期間が発生しないよう、平成25年3月26日の閣議決定に基づいて、定年退職となる職員（勤務延長後退職する職員を含む。）が希望する場合、退職日の翌日から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢に達するまでの間、再任用することとされてきました。この再任用制度自体は今般の定年の段階的引上げにより廃止されましたが、定年が65歳へ引き上げられるまでの間は、「暫定再任用」（2頁参照）として同様の制度が設けられます。

ただし、人事管理上の事情もあるため、勤務地や職務内容、勤務形態等についての希望は、再任用制度と同様に必ずしも希望どおりになるとは限りません。

※ 現行の再任用制度で再任用され令和5年4月1日（令和3年国公法改正法施行日）を迎えた職員は、施行日において暫定再任用されたものとみなされます（任期は従前の再任用職員としての任期の残任期間と同じです。）

暫定再任用職員の業務は、定年前職員の業務と同質のものですが、実際に就任するポストは、退職前のものから変わることが一般的です。また、退職前に管理職であった職員でも暫定再任用時には非管理職となり、退職前と上下関係が逆転することもありますので、意識の切替えが重要になります。自らに期待される役割について、人事担当者や実際に配置された部署の責任者と共通認識を持つことが大切です。

暫定再任用の給与や勤務条件は、旧再任用制度と同様です。制度の具体的な内容については「国家公務員の60歳以降の働き方について―情報提供・意思確認制度に基づく情報提供パンフレット―」（http://www.jinji.go.jp/teinen/R5_jyouthoutei_kyou_pamphlet.pdf）をご覧ください。

(2) 定年前再任用短時間勤務制（新制度）

定年前再任用短時間勤務制は、令和5年4月1日以降に、60歳に達した日（60歳の誕生日の前日）以後、定年前に退職した者を、短時間勤務の官職に採用することができる制度です。実際に短時間勤務職員として採用されるか否かは、採用時期も含め任命権者の裁量となります。

定年前再任用短時間勤務職員の任期は、定年前再任用の日から定年退職日相当日（常勤職員の定年退職日）までとなり、定年が65歳に引き上がるまでの間は、任期満了後は暫定再任用としての採用の対象となります。

給与や勤務条件については、短時間勤務の暫定再任用制度と同様です。

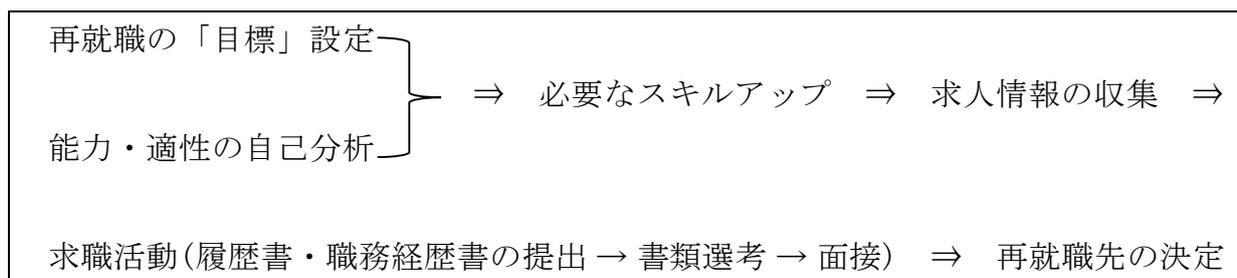
3 民間企業への再就職

民間企業への再就職活動を行うに当たっては、自分が再就職をする目的の整理、公務で培ってきた価値観からの転換、企業が高齢者を採用する理由の理解、他人に依存しない行動力などが求められます。これらを身につけるためには、再就職に向けての意欲と前向きな気持ちを持ち、意識改革を早いうちから進めていくことが重要です。

再就職活動を自力で行うことは容易ではありません。どこかに就職できるだろう、どこかに就職できればいいという安易な気持ちでは、仮に再就職できたとしても不満や悔いが残ることになりかねません。

再就職活動は、十分な準備をして臨み、次のような手順に従い、具体的な計画を立てて行うようにします。

【再就職活動の主な手順】



《再就職する際の心構え》

・ 民間企業の従業員に求められるものについての意識を持つ

営利を目的として効率性が強く求められる民間企業では、論理的な考えよりも行動が重んじられることがあります。公務で培った知識や経験を活用することも重要ですが、企業の論理に沿った行動を求められることを自覚し、柔軟に対応する必要があります。

・ 公務員の時とは立場が異なる

公務員時代に、法令、組織、役職などをバックに仕事をしてきたことはありませんか。管理者としての立場から、部下に仕事を命じていたかもしれません。しかし、民間企業ではこのような公務員時代の立場は通用しませんから、自らが一従業員として、企業の方針などに沿って率先して行動することが求められることを自覚しなければいけません。

- ・ **給料が下がることを覚悟する**

高齢者の再就職先は中小企業などが多くなっているのが現状で、場合によっては、給料は大幅に下がります。企業規模や給料の額にこだわりすぎることなく、柔軟な気持ちで再就職活動に臨むことが、再就職の可能性を広げることになります。

(1) 再就職の目標設定

自分は何のために再就職するのかについて目的が明確になったら、次に目標を設定して「何がしたいのか」を考え、自分が就きたい仕事、職種を選定します。その中で、優先するものは何か、どこまで妥協できるのかなど、再就職に向けて具体的な方向性を決めていきます。

《目標設定の際のポイント》

ア 長年培ってきた経験が活用できるか

再就職先企業は、仕事のベテラン、即戦力として活躍できる人材を求めています。その期待に応えるためにも自分の職業能力や実務経験のレベルがどの程度であるかを認識し、「経験、知識を活かせる職場」を見つけることが、再就職する企業の理想的な選択につながります。

イ 意識改革ができるか、自らの価値観が受け入れられるか

民間企業の従業員となるためには意識改革が必要です。ただし、長年慣れ親しんだ公務員としての意識の中には、どうしても譲れない価値観があるかもしれません。そうした自らの価値観ができるだけ受け入れられるような目標を設定することも大切です。

ウ 労働条件について考える

雇用形態（正社員、嘱託）に応じた賃金、労働時間（フルタイム、パートタイム）、休暇、仕事内容、勤務地、雇用期間、社会保険、福利厚生、求められる資格・能力などについて確認します。確認しておきたい基本的な労働条件の例は、次のとおりです。

(ア) 賃金・賞与

退職後の賃金によっては、老齢厚生年金の一部又は全部が支給停止になる場合があるので注意が必要です。諸手当については、勤務形態等により支給の有無が異なります。

なお、賞与、退職金の有無について、採用時に明確な提示がない場合は、確認することが大切です。

(イ) 労働時間

労働基準法では、原則として休憩時間を除き1週間につき40時間、1日につき8時間までです。

(ウ) 有給休暇の付与日数

労働基準法では、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して10日、その後、勤務年数に応じて11～20日（フルタイムの場合）が付与されます。

(エ) 雇用年齢の上限

一般的に多いのは65歳です。

(オ) 契約の更改

一般的には1年ごとが多く、有期労働契約の期間の上限は、原則3年（例外として、満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約の場合は、5年）です。

(カ) 解雇予告の期限

労働基準法では30日前ですが、企業側の都合による場合は、一般的には、3か月前とされています。

(キ) 企業による定期健康診断の受診

一般的には、受診できることが多いようです。

(ク) その他

勤務するに当たって気になる点があれば事前に確認することが大切です。

エ 通勤の困難度を考慮する

若い頃に比べると気力や体力は確実に衰えてきています。遠距離やラッシュ時の電車通勤に耐えられるかなど、通勤にかかる負担と自らの健康状態等を考慮して再就職を検討することも必要です。

オ 家族は納得しているか

再就職活動には、家族の協力が不可欠です。家族の意見を聞き、よく話し合い、目標を達成するための理解、協力を得ます。

(2) 能力・適性の自己分析

自分を見つめ直すなくてもできるような再就職先はないといってよいでしょう。これまでの公務員生活を振り返りながら自己分析を行うなど、自分の能力や適性を把握して現状を認識する必要があります。客観的に自分の職業能力（注）を理解し、「何ができるのか」を明確にして、それがどこまで民間企業で通用するかを知るとともに、自分の価値観に合った仕事を見つけるように努めます。

また、自分の能力や適性を客観的に知るには、ハローワーク等のインターネットの情報サイトなどを利用して、職業適性検査、職業興味検査、性格検査等を行うこともできます。ハローワークの職業指導官や職業紹介事業者のキャリアカウンセラーなどから助言を受けるのもよいでしょう。自分では気付かなかった職業能力や職業適性が新たに判明し、目標とする仕事の発見、拡大にもつながることもあります。

（注）「職業能力」：行動力、理解力、判断力、創造力、洞察力、調整力、統率力、交渉力、忍耐力、企画立案力、変化対応力、情報収集力、調査分析力、問題発見・解決力、人材育成力などの能力や、責任感、積極性、柔軟性、先見性、協調性、規律性などの適性

《自己分析シートの作成》

仕事の上でこれまで何をしてきたか、何ができるかを確認し、自分を見つめ直すために「自己分析シート」を作成するとよいでしょう。これは、自分自身の職業生活の棚卸しとして、これまでの実績を振り返り、自己を評価するものです。現在から過去にさかのぼると書きやすいようです。

自分を客観的に見つめ、業務遂行の実績の中から、得意な仕事をいくつか選択し、それらの中でも、自分の創意工夫などにより大きな成果を上げ、同時にやりがいを感じた仕事を改めて認識することが、再就職活動を行うに当たっての目標の設定に有用です。

【自己分析シートの例】

時期 (期間)	所属 (役職)	職務	職務内容	実績・成果等	要因等
平成6年4月 ～9年3月 (3年)	〇〇部 △△課 ××係長	予算 業務	〇〇部の予算 の取りまとめ 及び予算折衝	・新たなシステムを 導入し予算事務 を合理化 ・予算経費を削減 し、新規業務の 財源とするよう 調整	表計算ソフト を用いた予算 要求・管理シ ステムを導入

ア 従事した職務を書き出す

各部署での職務の範囲、担当した職務内容を、その背景（どのような上司、部下がいたか、職場環境や時代背景など特に記憶に残っていることなど）を基に、時系列で書いていきます。

イ どのような実績や成果を上げたか

従事した公務での各職務の中で、どのような実績、成果を残すことができ、どのような能力が向上したか、得意な仕事や適性、自分の強み、職業人としての自分を簡潔明瞭に表現できるものは何か、どのような職務でやりがいを感じたかを具体的に書き出します。

ウ そのような結果はどのようにして出せたのか

公務能率の向上や職場環境の改善につながったものは何か、成果を上げるために工夫したこと、心掛けてきたことは何か、職務上貢献できたことは何か、それらに役立った知識やその成果を通じて身に付いた能力は何か、再就職先でどのように活用できるかなど、職務の上でアピールできることを明確にしていきます。

(3) 必要なスキルアップ

何ができるか、民間企業でどんな貢献ができるかを認識し、職業能力を高め、できることのレベルアップに努めます。同時に、不得手なことやできないことは何かを考え、それをどう補うかの対策を立てることも必要です。

また、民間企業の業種や職種が未経験のものであっても、自分の経験の中で生かせるものを探してみるといった「キャリアの読替え」を試みることも有用です。

ア 自己啓発や学習活動の成果を資格などの形で残す

自己啓発や学習活動は、ただ単に「再就職に有利という話を聞いたから」という事ではなく、“自分自身で設定した「目標」に則した再就職”に役立つ「資格取得」という明確な目的意識を持って行います。資格や免許などを得ることができれば、再就職するための有効な手段になりますし、また、資格取得のために学校等に通うことで、再就職に関する情報や仲間を得ることもできます。

イ 資格だけ持っていて再就職には結びつかない

再就職では、資格や免許などに基づいた「実務経験」が重視されることがあります。その意味でも、できるだけ早い時期から公務でも活用できる資格などを取得して、実際に実務に反映させて経験を積むことも必要になってきます。求人企業が考

えている即戦力とは「実務経験に裏付けされた職業能力」です。

ウ 資格、実務経験、強みなどの新たな組合せを考えてみる

一つの資格、実務経験だけでなく、いくつかの資格や実務経験を組み合わせることによって、求人企業にとってより魅力のある人材になることができます。どのような能力、経験の組合せが望ましいかなども考慮に入れて、スキルアップを図ります。

エ 強みを伸ばし、弱みを克服する

公務での実務経験などから得た自分の職業能力の強みと弱みを自覚し、強みについては更に伸ばすことによってよりアピールできるものとし、弱みについては弱みとならない程度にまで克服することを心掛けます。

オ 新しいものから逃げない

再就職に当たっては、パソコンなどのOA機器の操作ができるかどうかを問われることがあります。電子メールやインターネットはもちろん、パソコンの操作も、文書作成ソフトを用いた文章作成だけでなく、表計算ソフトの習得は不可欠となっていますし、データベース管理ソフトなども利用することができれば再就職で有利になります。日頃からOA機器の操作に慣れ親しんでおくことに加え、新しいものから逃げない姿勢が大切です。

(参考統計) 【社会全体の高齢者雇用の状況】

(1) 労働力人口

我が国の労働力人口(15歳以上の就業している者と就業を希望している者の合計)は、平成14年には6,689万人でしたが、令和4年には6,902万人となっています。これを年齢階層別に見ると、15～29歳の労働力人口では、平成14年は1,488万人でしたが、令和4年には1,153万人に減少しており、少子化等の影響により今後も減少傾向が見込まれます。

一方、60歳以上の高齢者の労働力人口は、平成14年は約929万人でしたが、令和4年には1,484万人と大きく増加しています。また、60～64歳の労働力率(年齢階級別の人口に占める労働力人口の割合)についても、平成14年は男性71.2%、女性39.2%であったものが、令和4年には男性86.6%、女性64.0%と増加しています。

若年労働力人口が減少傾向に向かう中、高齢層人口そのものの拡大と労働意欲の高さから、全体として労働力の高齢化が進んでおり、今後は、60歳半ばまで働くこと、その意欲を持つことがより一般化するものと考えられます。

○労働力人口及び労働力率の推移

(単位:万人(%))

	年齢階層	2002(平成14)年	2012(平成24)年	2022(令和4)年
男	年齢計	3,956(74.7)	3796(70.8)	3805(71.4)
	内 50～54歳	514(96.3)	365(95.0)	448(94.5)
	55～59歳	394(93.8)	368(92.2)	374(93.5)
	60～64歳	279(71.2)	385(75.4)	318(86.6)
	65歳以上	308(31.1)	375(28.7)	549(34.9)
女	年齢計	2733(48.5)	2769(48.2)	3096(54.2)
	内 50～54歳	364(67.7)	282(73.4)	376(80.7)
	55～59歳	252(58.1)	261(64.6)	303(75.8)
	60～64歳	163(39.2)	243(45.8)	240(64.0)
	65歳以上	179(13.2)	234(13.4)	378(18.4)

(注) ()内の数字は、労働力率である。

資料：総務省統計局「労働力調査結果」

(2) 完全失業率

労働力人口に占める完全失業者の割合を完全失業率といいます。

○完全失業率の推移

(単位：%)

年	年齢計	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
平成 20	4.0	7.2	5.2	3.4	2.9	3.6	2.1
令和 元	2.4	3.8	3.2	2.2	2.0	2.1	1.5
2	2.8	4.6	3.9	2.5	2.3	2.6	1.7
3	2.8	4.6	3.8	2.5	2.4	2.7	1.8
4	2.6	4.4	3.6	2.4	2.1	2.5	1.6

資料：総務省統計局「労働力調査結果」

(3) 有効求人倍率

企業からの求人件数（有効求人数）を、公共職業安定所（ハローワーク）に登録している求職件数（有効求職者数）で割った比率（有効求人数／有効求職者数）を有効求人倍率といいます。例えば令和2年3月におけるハローワークの求人・求職件数でみると、60～64歳の人が100人求職していたとすれば、企業からの求人が106人であることを表します。

○有効求人倍率の推移

(単位：倍)

	年齢計				
		内 50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
平成 10年 10月	0.79	0.85	0.65	0.64	2.04
20年 10月	1.49	1.32	1.43	1.03	1.03
30年 10月	1.49	1.32	1.43	1.03	1.03
令和元年 10月	1.45	1.27	1.369	0.97	0.91
2年 3月	1.30	1.21	1.22	1.06	1.09
3年 10月	1.16	—	—	—	—
4年 10月	1.35				

(注) 平成19年10月の雇用対策法の改正により、原則として求人に関する年齢制限が禁止されたため、平成2年4月以降は年令階層別の有効求人倍率は公表されていません。

資料：厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」

(4) 賃金相場

ア 賃金の変化

再就職先での賃金は、一般的には前職と比べて減少する傾向にあります。

仕事の内容が変わることや、スタッフ職として現役社員を助ける働き方を求められていることなど、高齢者にとって厳しい就職環境が考えられますが、60歳以上の場合には、年金受給を考慮した賃金額が設定されることも多いようです。

○転職入職者の賃金変動状況別割合

(単位：%)

年齢階層	増加	変わらない	減少	不詳
計	34.6	29.0	35.2	1.1
40～44歳	41.4	34.2	23.5	0.9
45～49歳	35.4	34.5	28.8	1.3
50～54歳	32.0	32.9	34.1	1.0
55～59歳	20.5	30.1	48.8	0.5
60～64歳	13.1	19.6	66.5	0.8
65歳以上	16.1	25.8	57.0	1.2

資料：厚生労働省「令和3年雇用動向調査」

イ 所定内給与

再就職先は比較的小規模の企業になることが多いことから、企業全体の従業員数が10～99人及び100～999人の企業の賃金水準を見てみます。経験年数0年の欄は採用(再就職)時の賃金、30年以上の欄は長期勤続の従業員の賃金水準とみてよいでしょう。なお、60歳以上の再就職の賃金相場は低い傾向にあります。

○高齢者の所定内給与額（企業規模別、年齢階層別、勤続年数別）

(産業計・一般労働者)

(単位：千円)

企業規模		10～99人				100～999人			
性別		男		女		男		女	
勤続年数		0年	30年以上	0年	30年以上	0年	30年以上	0年	30年以上
高卒	50～54歳	275.5	377.7	192.1	278.2	263.1	402.4	195.5	306.6
	55～59歳	263.3	380.1	190.0	272.1	244.3	406.9	192.7	310.7
	60～64歳	231.6	328.2	197.6	238.0	218.3	319.0	188.7	223.4
	65～69歳	226.3	277.4	168.6	218.7	219.1	260.9	183.7	201.9
大卒	50～54歳	336.2	447.6	290.7	405.1	344.9	420.8	303.5	439.6
	55～59歳	380.2	474.1	261.0	375.0	453.4	508.8	264.4	458.9
	60～64歳	296.5	376.9	207.0	369.1	417.1	519.3	255.3	344.2
	65～69歳	292.7	358.8	199.7	384.5	375.3	385.5	297.5	384.8

(注1) 所定内給与額とは、決まって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額（時間外、深夜勤務、休日出勤、宿日直、交替の各手当額）を差し引いたものをいう。

(注2) 大卒には、大学院卒は含まれない。

資料：厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」

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、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、どんな人にきてもらいたいと考えているのでしょうか。いろいろな求人情報誌に掲載されている民間各社の人事担当者の「我が社に欲しい人材（主に中途採用）」を抜粋すると、次のようなこと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の持てる人材
- ・ 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
- ・ 大きな夢を持って実行できる人材
- ・ 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ことが多く、募集職種に応じて、そのポストに必要な基礎的知識、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。

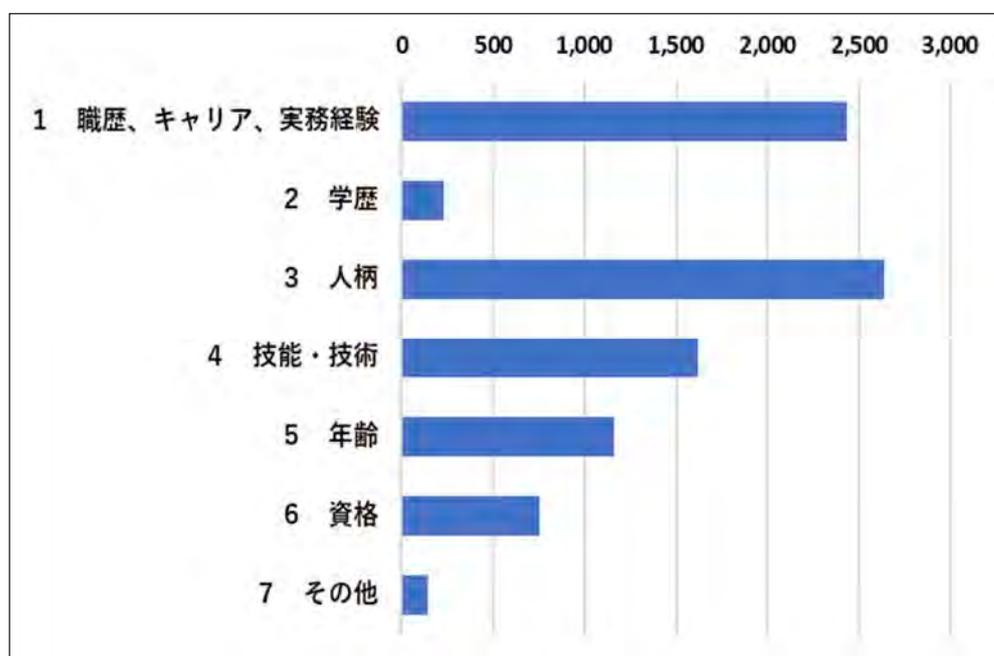
特に再就職者や中途採用者に対しては、業務上必要となる基本的な能力は既に身に付いており、すぐにでも仕事が始められることを前提として採用面接が行われる

ことになりますので、「自分は〇〇が出来ます」、「△△△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べきです。

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」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」、「職業、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	2,434	70.6
2 学歴	228	6.6
3 人柄	2,636	75.5
4 技能・技術	1,618	46.9
5 年齢	1,162	33.7
6 資格	753	21.8
7 その他	145	4.2



資料：「令和4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3,448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 ハローワーク（公共職業安定所）

ハローワークは、地域の総合的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、近くのハローワークの求人情報についても公開しており、仕事を持たない人ばかりでなく、在職中でも、就職情報を得るために利用することができます。平日の夜や土曜日に利用できる施設も増えています。

求人情報は、ハローワークの窓口でも提供するほか、ハローワーク内に設置されたパソコン（検索・登録用端末）で検索することもできます。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します。
 - 自宅のパソコン等からハローワークインターネットサービス (<https://www.hel lowork.mhlw.go.jp/>) にアクセスし、求職情報を入力し（仮登録）、ハローワークの窓口で求職申込み手続を行う。
 - ハローワーク内に設置されたパソコン（検索・登録用端末）で求職情報を仮登録してから、窓口で求職申込み手続を行う。
 - 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、経歴等のほか、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、窓口提出する。

- 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」には求人情報の検索の際に必要な求職番号が記載されており、相談や希望求人の紹介の際に必要なとなりますので必ず持参し、紛失しないように注意します。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となります。

- 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しています。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。

また、地域の求人については、求人情報検索パソコンや職種ごとにまとめたファイル等による公開もしており、更に詳しい個々の求人内容や条件等について窓口にて情報提供しています。

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。自宅のパソコン等で、全国のハローワークの求人情報を見ることが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」等を控えた上で、ハローワークに出向いて相談します。

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、応募書類や面接等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、ハローワークで渡される「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を検索できます。また、学生の方や障害のある方も、こちらから検索できます。

なお、「求職者マイページ」を開設すると、自宅のパソコン等から、

- ・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わった求人の確認）
- ・登録した求職者情報の確認・変更
- ・メッセージ管理

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を実現するために、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。働こうとする方、働く方すべてが対象です。これから就職を目指す方であれば、失業中の方だけでなく、働きたいのにキャリアが少ない方等、状況は問いません。また、障害をお持ちの方、学卒者の方、スキルアップをめざす在職者の方向けの訓練も用意しています。

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。多くの場合は、人材紹介会社が求人企業から手数料を徴するため、登録、相談の費用が無料で、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指定の様式に、履歴、職歴、希望職種、希望収入等を記入し登録します。希望に合った企業があれば紹介されたり、場合によってはアドバイスを受けることができます。

人材紹介会社によって対象とする得意分野（一般事務、営業等）があるので、確認した上での利用が効率的です。

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、身近さです。一般的には土曜日と日曜日（場合によっては月曜日）の朝刊に求人特集を組むことが多いので、掲載内容に注意します。

金融は経済新聞、飲食関係はスポーツ新聞、外資系は英字新聞というように、それぞれの新聞ごとに求人広告の掲載企業には特色があります。UターンやIターンを希望する場合には、地方新聞を入手して情報を得ます。また、宅配の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は、個々の求人の情報量が少ないことです。具体的な募集条件、労働条件などは、担当者に直接電話などで問い合わせる必要がありますが、その電話自体も面接となり得ますので、その心構えと準備が必要です。

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、すべてのページが求人情報であるため、件数は格段に多くなります。一般事務職、営業職、販売職といったような職種別や地域・沿線別に分類、整理されて掲載されているので、効率的に利用することができます。求人広告は、おおむねコンパクトで見やすく分かりやすい表現をしていますが、掲載スペースによっては、内容説明が不十分な場合もあります。

オ インターネットの活用

インターネット上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、求人情報専門サイトなどのほか、職種や勤務地、賃金、労働時間など条件ごとに検索できる機能を有するサイトもありますので、それらを利用すれば、情報を簡単かつ大量に入手することができますし、企業のオフィシャルページにアクセスするといった方法もあります。

(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うかどうかを検討して確認します。

(募集職種)

従事する職種名、職務内容です。職種名のみで職務内容が明示されていない場合には、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。勤務地が複数書かれている場合は、その中から自分が選べるのか、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)

募集に当たっての最低限の応募要件です。ほとんどの企業は、資格の有無、経験の有無、経験年数、学歴等の条件を指定しています。しかし、これらの条件は絶対的なものではなく、目安としている場合も多いことから、条件に当てはまらないからとあきらめないで、まず応募してみて企業の反応を待つという方法があります。熱意と能力があり、企業が「この人をぜひ欲しい」と思えば、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、時給等の区分）、基本給）、各種手当、昇給、賞与、社会保険の加入状況などです。

(勤務時間・休憩)

始業及び終業時刻がある程度自由に選べる場合でも、コアタイムという必ず勤務していなければならない時間があることが一般的です。

(休日・休暇)

所定の休日・休暇です。

(応募方法)

企業によって、連絡の方法や提出書類が異なることがあるので、注意が必要です。

(企業名、所在地、連絡先)

募集企業の所在地、電話番号、担当者名などです。

(4) 志望企業に関する情報の集め方

求人情報を見て自分の希望に近い企業が見つかった場合、その企業についてできるだけ多くの情報を集めることが重要です。企業が発行している「会社案内」、インターネットによる企業のホームページ、「会社四季報」などの情報誌を活用して情報を収集します。

また、その企業だけでなく、その企業が属する業界の情報を、新聞の経済面や経済誌、業界新聞などで集めておくことも必要です。志望企業が業界の中でどのような位置にいるかを知ること、その企業の将来性を予測したり、再就職後の将来の可能性を探ったりすることができます。

しかしながら、一人で集められる情報は限られています。同じように再就職活動をしている友人などと情報を交換するのも一案です。求人情報などを共有するだけでなく、再就職についての疑問や悩みを話し合うことで、再就職に対する不安を和らげることができます。

(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ことから、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ことも多いようです。規模が小さい企業も、公務で培ってきた知識や経験が、比較的活用できると考えられる職場といえます。知らない業界や企業だから、規模が小さいからと敬遠することはありません。自分の経験や能力を活用できる自分に適した企業かどうか、納得のいく仕事ができるかといった観点から、志望企業を決めるようにします。

イ 募集条件を絶対視しない

民間企業では、一般的に50歳までは転職、それを過ぎると再就職として取り扱われることが多くなります。転職であれば、その企業の中核業務を分担して定年まで勤務し、再就職であれば、補助的業務を担当して65歳まで勤務するなど、雇用形態を分けて考えている企業もあります。

したがって、例えば、定年を下回ることを条件として募集をしている場合であっても、それは転職者のための制限であって、再就職者として、であれば年齢制限をせずに採用される場合もあるので、自分の年齢が制限を超えていても、再就職を希望する企業に誠意を持って「働きたい」という意思を伝えてみるべきです。

(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・元国家公務員の再就職依頼・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

違反した場合には、懲戒処分、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)に注意し、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。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。
- ★ 再就職した後は、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HPなどを御覧ください。

【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9階

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9階

電話：03-6268-7669(直通)

【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、60歳以上の高齢者に限定して募集・採用する場合等、一定の場合は、例外的に年齢制限が認められます。

なお、募集・採用の際には、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などのほか、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。性による差別的取扱いは禁止されており、例えば、次のような求人はできないこととなります。

- ・ 総合職、営業職、大卒技術系などの募集で、男性のみを対象とすること
- ・ 営業マン、ウェイターなどの男性を表す職種や、生保レディ、ウェイトレスなど女性を表す職種で募集すること
- ・ 「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男女の差をつけること

ただし、次のような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・芸能の分野における表現の真実性等の要請から一方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。

5 起業の仕方

一般的に「起業」とは「新しく事業を起こす」という意味で、個人事業主や株式会社などの様々な事業形態が含まれています。ここでは、専門的な資格を取得して事務所を開設・経営する、いわゆる「士業」としての独立（自営）も含めて、「起業」全般に共通する留意事項等についてご紹介します。

(1) 起業か、再就職か

起業と再就職の一番の違いは、新たに自分で組織を創るか、既存の組織に入ってその一員として仕事をするか、ということです。

再就職の場合は「雇われる」側ですから、どちらかといえば自分の時間の一部を組織（企業）のために使うという考え方ですが、起業の場合は「雇う」側となり、自分の時間の全てを自らの事業（起業）のために使うという意識になります。

起業という形では、自分のアイデアや夢を実現し、社会に貢献することが可能となりますが、一方で、起業するための資金が必要で、創った組織や請け負った仕事に対する責任も重大となり、リスクも大きくなります。

「自分のやりたいことは何か」をよく考え、それを実現するためには「組織に入った方が良いのか」あるいは「自ら独立した方が良いのか」、更には「仮に独立したとして、うまくいくか（組織に頼らず、自力本願で全てを解決して道を切り開いていけるのか）」などについてじっくりと検討した上で、「起業」か「再就職」か、を決める必要があります。

(2) 起業の前に

起業すると決めた場合、「何をしたいか」を明確にすることはもちろんですが、その準備段階として「自分に何ができるのか」、「自分の資源は何か」を改めて整理した上で、

- ・資金：当初事業開始に要する経費、当座の運転資金、万が一の保険
- ・知識経験：アイデア、ノウハウ、専門資格など、事業の中核となる資源
- ・事業環境：対象とする地域・分野、事務所や実際に事業を展開する場所

など、目的とする起業に必要なものを洗い出し、それらを獲得するための十分な期間を確保して、着実に準備を進めることが大切です。

ア 経験を生かす

これまでの勤務経験やスキルは、起業する上での大きな武器になります。日本政策金融公庫総合研究所の調査では、開業動機の上位をみると、「自由に仕事をした

かった」、「収入を増やしたかった」、「仕事の経験・知識や資格を生かしたかった」の順に多くなっています（下表）。

また、開業時の年齢は、「40歳代」「30歳代」で約7割を占め、50歳以上は26.8%、平均年齢は43.5歳で2018年度以降43歳代が続いているとしています。

○開業動機（三つまでの複数回答）

開業動機	割合（%）
自由に仕事がしたかった	56.6
収入を増やしたかった	47.2
仕事の経験・知識や資格を生かしたかった	44.5
事業経営という仕事に興味があった	35.5
自分の技術やアイデアを事業化したかった	28.6
社会の役に立つ仕事がしたかった	27.6
時間や気持ちにゆとりが欲しかった	19.7
年齢や性別に関係なく仕事がしたかった	11.5
趣味や特技を生かしたかった	9.8

資料：「2022年度新規開業実態調査」（～アンケート結果の概要～）

（日本政策金融公庫総合研究所）

イ 関連情報を収集する

起業に関する情報は、インターネットや書籍等で多く見られるようになってきました。これらの情報を収集するとともに、どのような「もの」あるいは「サービス」が世の中で喜ばれるのか、どのようなニーズがあるのかについて、日頃から注意しておくことも大切です。

情報を集める中で、自分がやりたいことを実現するために必要な知識や資格等が明らかになり、それらを習得していくことで一歩ずつ起業の実現に近づくことになります。

ウ 周りの理解を得る

起業すると、今までのいわゆるサラリーマンとは異なり、リスクや責任が伴います。それまでの公務員時代は、安定した組織の中で、その一員としての役割を果たすことで給与を得ることができました。しかし、起業となると、どんなに小さくとも一国一城の主となり、自分の行動で全てが決まり、結果の全てを負うことになるといっても過言ではありません。その影響は、配偶者など家族にも及びます。

起業することによって家計はどうなるのか、どこで起業するのか、それによって住むところはどうか、家族と過ごす時間はどうかなど、いろいろな変化

が起ることが考えられます。配偶者をはじめとした周りの理解を得ることが不可欠です。

エ ネットワークを大切にする

ビジネスで重要なのは人とのつながり、ネットワークです。長い公務員生活を通して様々な人とのつながりができていますが、同じ組織の中の、狭いネットワークだけでは不十分です。年齢に関係なく、新たに人とのつながりを作っていく努力が特に必要となりますし、同じ志を持つパートナーや仲間と協同して事業を興す場合には、役割分担や情報の共有などについて、十分なコミュニケーションをとることが重要です。

(3) 起業に当たってのポイント

起業するに当たっては、次のことを再度確認することが大切になります。

ア 熱意はあるか

起業では、何事も自分が率先してやらなければ物事は進みません。そのためには、自らの「熱意」が不可欠となります。何らかの問題が生じても、強い信念を持って何とかやり遂げるといふ熱意があれば、多少の困難も乗り切ることができるでしょう。

特に、顧客を獲得するための「営業」に関する様々なアプローチは、ほとんどの方が公務員としての勤務の中では経験したことがない類いのものと思われますので、自分自身で切り開いていく覚悟と行動力が必要になります。

イ 勝算はあるか

起業して独立して、それがうまく軌道に乗って「成功」する（十分な「収益」を確保することができる）場合もありますが、途中で資金が無くなる、他社（同業者）に顧客が離れるなどしたために「失敗」に終わる場合もあります。

例えば、料金（単価）を低く設定して顧客を獲得しても、増えた仕事を任せることができる従業員を確保するための人件費や育成期間がないため、結局自分一人ではこなすしかなくなり、その結果、業務過多で体を壊して廃業に追い込まれるというようなことも考えられます。

公務員時代とは比較にならないほどの大きなリスクとそれに伴うプレッシャーにさらされることとなりますので、起業の前には、様々なリスクについての分析とその見通しに基づいた「勝算」（「採算」）について十分考える必要があります。

ウ 問題点が何かわかっているか

目標やビジョンが明確になり「起業」への熱意が十分であっても、常に冷静に自分が考える事業を見つめ直す余裕が必要になります。そのためには、その事業を行っていく上での顧客・販路の開拓、資金繰り、従業員の確保・人材育成などの問題点や課題を見据え、障害は何か、不足しているものは何かを理解し、問題を解決していく方法を日頃から考えることが大切です。

例えば、顧客・販路の拡大がうまくいかない場合、その原因としては、人脈が脆弱、コミュニケーションスキルが低い、専門資格の中で特にアピールできる強みがないなどが考えられますが、それぞれに応じた対策を講じていくこととなります。

エ 覚悟はあるか

起業すると、土曜も日曜も休みなく仕事をするようになるかもしれません。仕事に軌道に乗るまでは土日もなく働いたという起業家は少なくありません。それに見合った体力、気力が必要です。組織に属して働いていたときには組織の看板が通用しましたが、もうそれは通用しません。どんなことでも自分でやるという覚悟が必要になります。

オ リスクを考える

起業にはリスクが伴います。働き方の一つの選択肢として、また「やりたいこと」や「目標」がはっきりしていて、それを実現するには起業するのが一番良いということになれば、起業への第一歩を踏み出すこととなります。起業するに当たっては、過大なリスクを背負わない範囲から始め、起業時の固定費用をできるだけ抑えて行うことが堅実な方法といえます。

例えば、自宅を事務所としてスモールカンパニーを設立し、まずは従業員なしで、自分もしくは家族だけでスタートするいわゆるSOHO（ソーホー：Small Office Home Office）として始めるのも一案です。