

資料C 基データ

1. 新しい環境への適応力、適応可能性

2016.0528

<p>1. 適応、順応性／適応、定着 後日談としてこの方は非常にうまくいっている、うまくのっかかった</p>	<p>3. 適応可能性／どう適応しているか どう適応しているのか</p>	<p>4. 適応可能性(双方からみる)／社外環境への適応可能性 社外でも通用するスキルとして専門性+「ポータブルスキル」と「適応可能性」に注目</p>	<p>5. 適応力／新しい環境への適応力 新しい環境への適応力</p>
<p>2. 適応、順応性／指示に従い適応していく 新しい環境ではまずその会社のやり方に従ってやってみる、改善提案や自分のやり方を出していくのは3か月経過してから、人間関係ができてからとアドバイスしている。</p>			

10. 最先端技術に常に触れ自ら財産にしていく

<p>176. 外部交流、新たな人脈形成／交流から得たものを自分の財産に変えていく 南川氏の常に技術の最先端に身を置き続け、外部との交流を取り入れてプラスにし、前進し続けていくことはすごいと感じた。</p>	<p>177. 向上心／前進し続ける 南川氏の常に技術の最先端に身を置き続け、外部との交流を取り入れてプラスにし、前進し続けていくことはすごいと感じた。</p>	<p>178. 最先端技術を活用し続ける／最先端技術現場の活用と貢献 東京の労務学会には10年以上所属していて、今も続けて参加されている。</p>	<p>179. 先端技術の習得／最先端に身を置き続ける 南川氏の常に技術の最先端に身を置き続け、外部との交流を取り入れてプラスにし、前進し続けていくことはすごいと感じた。</p>
---	--	---	---

2. 外的環境変化への対応

<p>6. 職種転換への適応／マネジメント職への移行 技術者のキャリア展開（マネジメントに移行／従来の技術分野で活躍）</p>	<p>8. 意識改革、最適化／ITリテラシー ITリテラシーを含む新たなスキルセットが前提となるなど、シニアに求められる職務能力が確実に変化した</p>	<p>9. 意識改革、最適化／専門性の陳腐化 どんなに素晴らしい専門性もあつという間に陳腐化する恐れがある（シニア）</p>	<p>14. 変化への適応・対応力／核となる技術の最適化 核となる新しい時代への適応努力が、印象にのこった</p>
<p>7. 職種転換への適応／管理ポジションへの移行 例として、某社システム系の人40歳になると、丘にあがれと言われ、管理ポジションに行かされる。会社によっては、子会社の子会社に行かされて片道切符 というケースもある</p>	<p>10. 最先端技術を活用し続ける／年齢壁を超える得意分野 最先端にいられるような方であれば年齢に関係なく、継続更新型で働けるのか。積み上げてきたキャリア、得意分野によっては高年齢でもIT業界で再就職は可能なものか？</p>	<p>11. 組織体質との適合／組織体質の理解 企業は隠ぺい体質が強く、コンプライアンス意識が低い土壌であり、社長の取り巻きが社内改革の邪魔になる存在であった。</p>	<p>12. 立場、環境理解と受容／出向先の環境・条件理解 出向先の特性の違い。関連子会社への出向と、第三者会社への出向では、組織的な待遇だけではなく本人の認識も異なる。</p>
<p>13. 多様への対応力 多様への対応力</p>	<p>16. 変化への適応・対応力／環境変化の理解 技術の変化、技術者はどうか変わるのか</p>	<p>17. 変化への適応・対応力／最適化への意識 技術の変化、技術者はどうか変わるのか</p>	<p>18. 変化への適応・対応力／最適化への意識 時代の変化を客観的に受けとめる</p>
<p>15. 変化への適応・対応力／環境変化理解 会社を取り巻く環境の変化や組織事情を踏まえ、限られた条件下での人繰り等の</p>	<p>19. 変化への適応・対応力／自己の課題認識 技術の変化を認識する場面にアウトプットしていた可能性もあるかもしれない</p>	<p>20. 変化への適応・対応力／時代の変化 時代の変化を客観的に受けとめる</p>	<p>21. 変化への適応・対応力／準備 本人の努力、準備がない</p>
<p>22. 変化への適応・対応力／最先端技術 最先端をいくというのも一つ</p>	<p>25. 変化への適応・対応力／中核技術の陳腐化 中核技術が陳腐化</p>	<p>26. 変化への適応・対応力／適応努力 核となる新しい時代への適応努力が、印象にのこった</p>	<p>27. 変化への適応・対応力／努力 本人の努力、準備がない</p>
<p>28. 変化への適応・対応力／変化にどう対応するか 変化することにどう対応していくかというテーマ</p>	<p>29. 変化への適応・対応力／変化への対応力 変化への対応力</p>	<p>30. 変化への適応・対応力／持っている技術が変化 持っている技術が変化（陳腐化）するということ意識として持っておく必要性</p>	<p>32. 変化への適応・対応力／ユーザーサイドの変化 世の中の変化でユーザーサイドが大きく変化する</p>
<p>23. 変化への適応・対応力／環境相違の理解 大企業から中小企業への転身は、想像できないものだった。中小とはこういうものか、と体感したことは、よい経験をした。</p>	<p>24. 変化への適応・対応力／環境相違の理解 相談者には、中小企業では仕事環境が大企業と大きく異なり相手に合わせていく必要を説いてきた。</p>	<p>31. 変化への適応・対応力／持っている技術の陳腐化 持っている技術が変化（陳腐化）するということ意識として持っておく必要性</p>	<p>33. 変化への適応・対応力／世の中の変化 世の中の変化でユーザーサイドが大きく変化する</p>

5. グローバル・国際化、語学力

<p>45. グローバル人材／英語力 海外勤務の経験、英語力もビジネスレベルで高かった</p>	<p>46. グローバル人材／海外勤務経験 海外勤務の経験、英語力もビジネスレベルで高かった</p>	<p>47. グローバル人材／グローバル・国際化(企業側重視) 大学が最も重視すべき項目の2番目に「グローバル・国際化」、企業は3番目に高い要素という結果</p>	<p>48. グローバル人材／グローバル・国際化(大学側重視) 大学が最も重視すべき項目の2番目に「グローバル・国際化」、企業は3番目に高い要素という結果</p>
---	--	---	---

## 18. 組織の役割、認識、責任

344. エンプロイアビリティ 組織としてのエンプロイ ヤビリティの考え方、取 り組み方	345. 外的キャリア育成支援 ／社内でスキルをあげる 社内でスキルを広げ離陸 していくプログラムが会 社にはない	346. 外的キャリア育成支援／離陸プログラム 社内でスキルを広げ離陸していくプログラム が会社にはない	347. 専門性や応用力を育て る機会 応用力は機会に よって磨かれる。専門性 や応用力を育てる機会が 必要
348. 組織／思い込みを捨てる シニアを組織で活かす ポイント①「年をとると こうなる」という思い込 みを捨てる	349. 組織／高度な対人能 力 シニアを組織で活か すポイント⑤高度な対人 能力を身につけさせる	350. 組織／人材ポートフォリオ シニアを組織で活かす ポイント⑥人材のポートフ ォリオ全体でのシニア雇 用を考える	351. 組織／世代継承性の 演出 世代継承性の演出 が、組織の欠かせない役 割となる。
352. 組織／長く働けるキャ リアマネジメント意識 シ ニアを組織で活かすポ イント④長く働けるキャ リアマネジメントを意識 する	353. 組織／能力 シニア を組織で活かすポイン ト②年齢よりも「能力」 に注目する	354. 組織／役割の明確化 シニアを組織で活かす ポイント③求めるシニア の役割を明確にする	355. メンタル面サポート メンタル面のサポートも 必要

## 4. 偶然の出会い、運、転機、新たな機会

39. 人生の転機、縁／運が ある 偶然の出会い、運 もある	40. 人生の転機、縁／偶然 の出会い 偶然の出会い、 運もある	42. 人生の転機、縁／人生 におけるかけがえのない 経験 リチャード・ボルス との出会い	44. 人間関係／上司との出 会い 上司との出会いも ある（中には恵まれない 人もいるが）
41. 人生の転機、縁／偶発 的な出会い 山内さんと 出会ったことで、今、非 常にハッピーである。こ れまで若い人の支援は やっていないが、今回 ご縁で若い方を手伝わ せていただくことは非 常に幸せである。	43. チャレンジ／機会を 積極的に捉える 山内 さんと出会ったことで、 今、非常にハッピーで ある。これまで若い人 の支援はやっていない が、今回ご縁で若い方 を手伝わせていただく ことは非常に幸せであ る。		

## 6. 経験、体験、実績

49. 相手理解／経験値を総 合的に活用 長年の経験 から場を読み、相手を 理解し、適切なタイミ ングで、アピール、交 渉、折衝等ができるし 、それを想定した準備 が着実にできている	50. 生き方そのものが影 響力をもつ／先人が学 んできた教えと通じる 山内さんのお話は先 人が学んできた教え と重なるところが多 々ある	53. 価値創出、価値提供 ／新しい取組み 社会 的な役割、地域貢献へ の意識の高さ、使命 感をもち、新しい取 組みへの姿勢がある	54. 価値創出、価値提供 ／メディアからの注目を 得る 結果として、評 価され、メディアにも 露出
51. 学習／経験を次に役 立てる 経験を次に役 立てて進化する力	52. 学習／失敗に学ぶ 失 敗に学ぶ姿勢	55. 機会から応用力を磨 く／応用力 応用力 は機会によって磨か れる。	56. 期待能力 シニアの 能力は専門性だけで なく、年功的熟練に つながる期待能力
57. 期待能力／蓄積され た応用力 長い年月を かけて蓄積された専 門性、応用力、高度 な対人スキル	58. 期待能力／蓄積され た高度な対人スキル 長 い年月をかけて蓄積 された専門性、応 用力、高度な対人ス キル	59. 期待能力／蓄積され た専門性 長い年月 をかけて蓄積された 専門性、応用力、高 度な対人スキル	60. 期待能力／年功的 熟練 シニアの能力 は専門性だけでなく 、年功的熟練にた ながる期待能力
61. 逆境に立ち向かう、 運命に挑む／自分の運 命に負けずに挑戦 この 案件から教えてもら ったことは、「自分の 運命に負けずに挑戦 した」ということ。	62. 自分の運命に負けず に挑戦／一流会社管理 職経験 根っからの エンジニアであり、 一流会社管理職経験 の技術者として保有 技術レベルは求人市 場では高いレベル。特 許保有件数（権利化 件数）が多い	63. キャリア展開に活 かす／キャリアの応 用 そうした人たちに とっても、このような 訴訟タイプの保険の 仕事は、活躍できる 可能性があるのでは ないかと聞いている。	66. 切り拓く力／次を 切り拓いていく判断 逆境で立ち向かう 経験の蓄積が次を 切り拓いていく判 断、自己信頼にた ながっている
64. キャリアの一貫性 同 じ職能内での長時間 の経験で醸成され、蓄 積される長期的、継 続的なキャリア	65. キャリアの継続性 同 じ職能内での長時間 の経験で醸成され、蓄 積される長期的、継 続的なキャリア	67. 苦境、逆境／言い 尽くせない苦労の経験 言い尽くせない苦 労を経験したことが 、本人も自覚してい る大きな強み（判 断力）につながっ ている	68. 苦境、逆境／思 わぬ大きな経験 キャリアに思わぬ 大きな経験をした 方が強い
69. 苦境、逆境／壁 苦 労して壁にぶつかり ながら、最終的には 人脈で再就職でき た	71. 苦境、逆境／苦境 を乗り越えた経験 苦 境を乗り越えた経験	72. 苦境、逆境／苦境 を乗り越えていく経験 苦境を乗り越えて いく経験をしたこと は大きい	76. 経験／経営側（経 営層）の経験 優れた 企画力。経営側を 経験していること 、組織理解

70. 苦境、逆境／逆境で立ち向かう経験の蓄積 逆境で立ち向かう経験の蓄積が次を切り拓いていく判断、自己信頼につながっている	73. 苦境、逆境／苦勞 苦勞して壁にぶつかりながら、最終的には人脈で再就職できた	74. 苦境、逆境／自覚する大きな強みを持つ 言い尽くせない苦勞を経験したことが、本人も自覚している大きな強み（判断力）につながっている	75. 苦境、逆境／逃げずに乗り越える 自分のやり方に合わないから逃げるのでは、また次の会社でも定着しない。これを乗り越えないと次も上手くいかない。
77. 経験／プロジェクト完遂した経験 多様な役割、プロジェクトを完遂してきた経験が、業種や職種を越えて活用、転用できる力となって備わっている	78. 経験／多様な役割を経験 多様な役割、プロジェクトを完遂してきた経験が、業種や職種を越えて活用、転用できる力となって備わっている	79. 経験値、知恵、結晶性能力／結晶性能力 それまで積み重ねた知識や経験の量・質・機会に大きく左右される能力	80. 経験値、知恵、結晶性能力／高度な知的能力 年をとってもなお伸びる、もしくは衰えにくい能力、高度な知的能力、知能や知恵、創造性
81. 経験値、知恵、結晶性能力／創造性 年をとってもなお伸びる、もしくは衰えにくい能力、高度な知的能力、知能や知恵、創造性	82. 経験値、知恵、結晶性能力／知能や知恵 年をとってもなお伸びる、もしくは衰えにくい能力、高度な知的能力、知能や知恵、創造性	83. 経験値、複眼を活用した価値創出／経験を財産にできる 経験を財産に変えてきたシニアは「即戦力」として通用する。	84. 経験値、複眼を活用した価値創出／仕事の捉え方 シニアの強みは、仕事の捉え方である。
85. 経験値、複眼を活用した価値創出／質の価値を発見できる シニアは、量のやりがいから「質」のやりがいを求める働き方への変化を示す、つまり「質の価値」を発見できる	88. 経験データベースの豊富さ 年の功とは、一つには経験、データベースの豊富さであり、年をとってもなお市場価値が高い人はそのデータベースを動かすアプリケーションも豊富に持っている。	89. 経験データベースを動かせるアプリケーション／アプリケーションが豊富 年の功とは、一つには経験、データベースの豊富さであり、年をとってもなお市場価値が高い人はそのデータベースを動かすアプリケーションも豊富に持っている。	90. 経験で培われた能力／経験で培われた能力 キャリアチェンジプロジェクトのミドルマッチフレームは、中高年ならではの経験によって培われた能力を多角的に評価するツールとして、今年の10月より厚労省のHPに採用された。
86. 経験値、複眼を活用した価値創出／即戦力 経験を財産に変えてきたシニアは「即戦力」として通用する。	87. 経験値、複眼を活用した価値創出／複眼を持った異分子 シニアの強みは、複眼をもった異分子である。	91. 経験の再編成／キャリアチェンジ 中高年の転職における2つの壁となる「年齢」と「キャリアチェンジ」を乗り越える必要がある	93. 経験の再編成 これまでの経験やスキルを棚卸し、その中で使えるものは残す、生かす方向性を考えてみる、必要なものは新たに導入する。
92. 経験の再編成／キャリアチェンジ キャリアチェンジをする必要があるケースでは、ポータブルスキルの洗い出しをし、本人にも理解してもらい、新たな可能性の創出を支援していく。	94. 経験の再編成／人材のもつ能力 ミドルエイジ採用のすすめとしては、「年齢」ではなく、「人材のもつ能力」を重視した採用への転換がポイント	95. 経験の再編成／専門性とポータブルスキルの切分け 棚卸しをしていく、選考結果の振り返りをしていく際などに、専門性とポータブルスキルを切り分けて、チャレンジできる対象を広げる手伝いをしていく。	96. 経験の再編成／方向性の修正 本人が抵抗する、理解できない、反発するなどの懸念については、自己理解を十分促して、本人と一緒に、再就職の方向性の修正を共有していく。
97. 経験の質、知恵への昇華、創造性／概念化(出力) これは、感受性(入力)と概念化(出力)が関係しているのではないかと。	98. 経験の質、知恵への昇華、創造性／感受性(入力) これは、感受性(入力)と概念化(出力)が関係しているのではないかと。	99. 経験の質、知恵への昇華、創造性／経験の質 経験プラス創造的な飛躍があって、初めて、知恵と言える	100. 経験の質、知恵への昇華、創造性／知恵に昇華できる 同じ経験をしていても知恵に昇華できる人、そうでない人がいる。
101. 研修キャリア 資格取得による補強とキャリア展開の可能性(資格がないのは、弱み)	103. 再起／失敗からの成功体験 実現の経験(失敗→成功経験。失敗を繰り返し製品実用化という成功体験に結びついた)	104. 採用 人員管理を任されている。人づくり、人を見る目、配員、採用、育成、人繰り	105. 自己の世界を広げる経験の獲得／経験 経験こそ最大の財産であり(報酬などの賃金ではなくて)
102. 効率化のノウハウ N社採用時評価：グローバル化に対する品質保証体制の改革へ着手、最良の方法を導き出し、全社へ横展開を構想中。もっとよくなるという高い目線、現場主義、一緒に働く相手理解、顧客目線、効率化促進のノウハウ	107. 市場価値 年の功とは、一つには経験、データベースの豊富さであり、年をとってもなお市場価値が高い人はそのデータベースを動かすアプリケーションも豊富に持っている。	108. 実績／権利化件数 根っからのエンジニアであり、一流会社管理職経験の技術者として保有技術レベルは求人市場では高いレベル。特許保有件数(権利化件数)が多い	110. 実績 勉強会参加、資格取得、本出版等の実績から、旧財閥Gr.24社の出資で設立の人材紹介会社C社でチーフカウンセラーを任せられ76歳まで、再就職カウンセラー責任者として、フルタイム勤務ができた。
106. 自己信頼 逆境で立ち向かう経験の蓄積が次を切り拓いていく判断、自己信頼につながっている	117. 進化／進化する力 経験を次に役立て進化する力	109. 実績／実現化の経験 実現の経験(失敗→成功経験。失敗を繰り返し製品実用化という成功体験に結びついた)	114. 実績／目標達成 年間70先一人、関係会社以外での職務開拓、～110件まで到達し、目標を達成した

111. <b>実績</b> ディーラーのような実績主義の仕事は人間関係はいらなくてもいいけど、実績がすべて。スポーツもそれに近いけど、チームワークは必要。	112. <b>実績／新規事業実現化の実績</b> 新規事業を実現化してきた実績。採用側の視点からすると、これからの職務に経験やスキルが活かせるかどうかは重要	115. <b>人員配置、人材調達／人繰り</b> 人員管理を任されている。人づくり、人を見る目、配員、採用、育成、人繰り	118. <b>人材育成／人づくり</b> 人員管理を任されている。人づくり、人を見る目、配員、採用、育成、人繰り
116. <b>人員配置、人材調達／人繰り</b> 会社を取り巻く環境の変化や組織事情を踏まえ、限られた条件下での人繰り等の対処	119. <b>人材関係キャリア</b> 資格取得による補強とキャリア展開の可能性（資格がないのは、弱み）	120. <b>人事キャリア</b> 労働法、社会保険の知識、人材や研修関係のキャリア	121. <b>成功体験</b> 成功体験も重要
113. <b>実績／特許保有件数</b> 根っからのエンジニアであり、一流会社管理職経験の技術者として保有技術レベルは求人市場では高いレベル。特許保有件数（権利化件数）が多い	122. <b>即戦力／キャリアを活かす</b> ビル管理は300万円代、そこに収まるかなと思ったが、最終的にはご自分のキャリアが生かせるところに収まった。	123. <b>即戦力／経験</b> 新しい分野（未経験）であるキャリアカウンセラー職は、資格に加え実務経験が必要のため、応募してもNGだった。人材会社への応募も、結果難しかった。	124. <b>即戦力／経験</b> 選考通過しない理由としては、キャリアが合わない、メーカーでの経験がないなど。
125. <b>即戦力／経験が職務に活かされる期待値</b> 経験、能力が職務に活かされるか不安である（マッチするのに説明不足、伝達力不足）	126. <b>即戦力／採用側にメリットがある</b> 採用側にメリットがある（製品実用化を可能にする人材の採用）	127. <b>即戦力／職務に経験が活かせる</b> 新規事業を実現化してきた実績。採用側の視点からすると、これからの職務に経験やスキルが活かせるかどうかは重要	130. <b>組織理解／経営視点からの組織理解</b> 優れた企画力。経営側を経験していること、組織理解
129. <b>即戦力、技術的な親和性／経験を活かせる</b> 求人案件：募集案件がこれまでの研究開発の経験を直接活かせるものであった。	131. <b>体験／意味のある体験がある</b> 人材総合開発部、余剰人員を活用する職務開拓は貴重な体験だった。	132. <b>バイタリティ／精神的な鍛練</b> 精神的な鍛練	133. <b>非認知能力</b> 非認知能力が大事である（理論の紹介）
128. <b>即戦力／得意分野</b> 少額短期保険会社は金融庁からまだ認可がおりていない状況下であったが、どんな事業企画をつくっていくかはFさんの一番の得意分野であった。	137. <b>広い視野で物事を見極める／広い視野から物事を見て判断し動く</b> 確固たる技術を持ったうえで、広い視野からものごとを見て判断し、うごくことができる。	138. <b>課題理解、対処／組織事情理解</b> 会社を取り巻く環境の変化や組織事情を踏まえ、限られた条件下での人繰り等の対処	135. <b>広い視野で物事を見極める／スケールが大きい</b> 植木屋になられた方もいた。この方はスケールの大きい方だった。
134. <b>非認知能力／幼少期の家庭環境</b> 幼少期の家庭環境が、非認知能力に影響する（鍛える）	136. <b>広い視野で物事を見極める／広い視野</b> 技術を産業界全体の中で位置づけることができる広い視野		

## 9. コミュニケーション能力、対人スキル、人間関係

164. <b>アサーション</b> アサーショントレーニング。コミュニケーション力に問題ある人にとっては有効か？	166. <b>高度な対人スキル／状況に応じた態度、考え方</b> 状況状況に応じて、自分の態度とか考え方を考える、これが本当の中高年の能力ともいえる	167. <b>高度な対人スキル／蓄積された高度な対人スキル</b> シニアとしてふさわしい対人能力がなければ期待能力は落ちていく	169. <b>上司・部下との人間的な関わり／人間関係</b> 中高年の転職では、年代的にも上司も部下もいるので、人間的な関わりは大きい
168. <b>コミュニケーション能力</b> 言い方、切り出し方に問題があったのか、職場で居心地がわるくなっている。	171. <b>世代伝承／コミュニケーション能力</b> それを若い世代へ伝えられるコミュニケーション能力	173. <b>人間関係</b> 人間関係がよければ課題解決にもつながっていく。	175. <b>人間関係の持ち方／人との関係</b> ミドルもシニアも変わらない。専門性の次は、人との関係がやはり大切である。目新しい
165. <b>新しい環境での人間関係構築／コミュニケーション能力</b> N社面接時評価：信念と熱意がある、旧体質の組織でも分かり合える	170. <b>上司との関わり方／上司とのコミュニケーション</b> 上司との認識に差がありその理由も解明しておらず、指導を受けている様	172. <b>対人スキルを磨く／対人スキルの重要性の認識</b> 年をとればとるほど、実は専門性ではなく、対人スキルに支えられる部分が大きくなっていくことを、個人も企業も認識すべき。	174. <b>人間関係の持ち方／コミュニケーション能力</b> 数字は後からついてくるもの。人間関係の持ち方、コミュニケーションに何

## 11. 自己理解

180. <b>相手理解／面接の場の理解</b> いい大学だからだけでは採用しない、中身が立派なのかどうか、面接の場。	181. <b>生き方／生き方を考える</b> 自己実現、生き方を考える、結果的にはハッピーエンドのストーリーとなった	183. <b>意思決定／自立した選択</b> 相談することで反芻したり、気づきを得たり、自分の意思で一歩動くことにつながる	188. <b>気づき／理論を学び気づきを得る</b> マズローの説を学び、気づきがあったことも事実
182. <b>意識改革／中核となるような自分自身</b> 就職活動300社落ちの学生事例：中核となるような自分自身というものがなく、相手	184. <b>課題認識、意識改革／意欲、自己効力感</b> 人が就職しているから自分もしているが、どうせ落とされるんだろうなという就	185. <b>課題認識、意識改革／気づき</b> 何とかなるだろうと思って、何が原因なのか気づかなかったのだが、こういう時にコンサルタントは大事になってくる	186. <b>課題認識、意識改革／心構え</b> それを裏付ける経験や特徴を話すことができない、自分というものをプレゼンする心構えが
187. <b>課題認識、意識改革／自分のやり方を見直す必要性</b> 顧客の違い、売り方の違いもある。合わない営業スタイルで自分のや	189. <b>キャリアの応用、転用／新しい挑戦をする</b> 直面する課題のみ対処してきた人に、新しい挑戦、キャリアを広げようとい	190. <b>キャリアの応用、転用／キャリアを拓げる</b> 直面する課題のみ対処してきた人に、新しい挑戦、キャリアを広げようというは無理	198. <b>スキル、強みの明確化／ポータブルスキルの洗い出し</b> キャリアチェンジをする必要があるケースでは、ポータブルスキルの

191. キャリアの応用、転用／経験をどう活かせるか 経験がどう活かせるか	192. キャリア分析／転職市場へ移る分析 転職市場へ移るための分析が必要	193. 志向、価値観／興味が合う 本人の興味、志向があっている仕事でスタートしてきた	195. 志向、価値観／志向と一致 志向と一致していることは大事
194. 志向、価値観／志向が合う 本人の興味、志向があっている仕事でスタートしてきた	196. 自己実現 自己実現、生き方を考え、結果的にはハッピーエンドのストーリーとなった	197. スキル、強みの明確化／キャリアの棚卸 キャリアの棚卸をすることは有効	200. 振り返る力 振り返る力
199. 相談環境の保持／反芻、気づき 相談することで反芻したり、気づきを得たり、自分の意思で一歩動くことにつながる	201. 役割の変化、葛藤整理／前職と現職の評価 前職と現状の評価		

### 13. 準備

248. 意欲／継続した活動 転職活動のための研修中であっても継続して活動していく	250. 外部機関の活用／人材機関への登録 ネット・人材機関への登録。	251. 書き力、表現力／エピソード集の内容と効果 エピソード集は質量ともに皆が感心する内容で、効果をあげるものだった	252. 規則性、体調管理／規則正しい生活 規則正しい生活を送っていた
249. エピソードを自分の言葉で語れる／エピソード集の作成 採用側も共感してくれて、信頼をえて、皆と一緒にやってくれ	253. キャリアチェンジへの意欲、理解／計画的な準備 チェーンソーの講習会を実際に受け、計画的に準備されてきたこの方	254. キャリアチェンジへの意欲、理解／計画的な準備、勉強、資格取得 NPOに行かれた例で山形出身の樹医になった方がいた。実業の世界であり、民間資格ではあるが、こうして勉強し、新しい世界に入るのもよいことだ。	255. キャリアの補強(資格取得)／資格取得への意欲 在学中より行政書士取得、入社後に宅建を取得し、そのほかでも、CF
256. 周到な準備、計画性／周到な準備 周到な準備：キャリアシートの作成スピード(2週間で完成)。面接の準備。	257. 情報収集、情報活用／活動力・情報収集 転職サイトを複数活用、監査協会のHPも積極的に閲覧して活動	258. 情報収集、情報活用／可能な限りの情報収集 考え方が応募会社に関する情報を可能な限り収集することに	259. 情報収集、情報活用／チャンネルをもつ 求職活動のチャンネルをもつ
260. 情報収集、情報活用／ネット活用 ネット・人材機関への登録。	261. スピーディな応募書類の作成／キャリアシート作成スピード 周到な準備：キャリアシートの作成スピード(2週間で完成)。面接の準備。	262. 伝達力、伝達する内容の吟味／準備が必要 相手が感じるかどうか。何を、どのように相手に伝えるかが大事であり、それには準備が必要	263. 望ましい着地を捉える力／再就職のランディング 再就職のランディングが大事
264. 面接にむけた準備、対策／準備の重要性 準備の重要性(ex. 想定問答集)	265. 面接にむけた準備、対策／面接準備 周到な準備：キャリアシートを作成スピード(2週間で完成)。面接の準備。	266. 予測と準備／場を想定した準備 長年の経験から場を読み、相手を理解し、適切なタイミングで、アピール、交渉、折衝等ができるし、それを想定した準備が着実にできている	
36. 健康、体力／健康 ぴんぴんコロリが理想			

### 4. 偶然の出会い、運、転機、新たな機会

39. 人生の転機、縁／運がある 偶然の出会い、運もある	40. 人生の転機、縁／偶然の出会い 偶然の出会い、運もある	42. 人生の転機、縁／人生におけるかけがえない経験 リチャード・ボルスとの出会い	44. 人間関係／上司との出会い 上司との出会いもある(中には恵まれない人もいるが)
41. 人生の転機、縁／偶発的な出会い 山内さんと出会ったことで、今、非常にハッピーである。これまで若い人の支援はやっていないが、今回ご縁で若い方を手伝わせていただくことは非常に幸せで	43. チャレンジ／機会を積極的に捉える 山内さんと出会ったことで、今、非常にハッピーである。これまで若い人の支援はやっていないが、今回ご縁で若い方を手伝わせていただくことは非常に幸せで		

### 5. グローバル・国際化、語学力

45. グローバル人材／英語力 海外勤務の経験、英語力もビジネスレベルで高かった	46. グローバル人材／海外勤務経験 海外勤務の経験、英語力もビジネスレベルで高かった	47. グローバル人材／グローバル・国際化(企業側重視) 大学が最も重視すべき項目の2番目に「グローバル・国際化」、企業は3番目に高い要素という結果	48. グローバル人材／グローバル・国際化(大学側重視) 大学が最も重視すべき項目の2番目に「グローバル・国際化」、企業は3番目に高い要素と
---	--	---	---

### 6. 経験、体験、実績

49. 相手理解／経験値を総合的に活用 長年の経験から場を読み、相手を理解し、適切なタイミングで、アピール、交渉、折衝等ができるし、それを想定した準備が着実に	50. 生き方そのものが影響力をもつ／先人が学んできた教えと通じる 山内さんのお話は先人が学んできた教えと重なるところが多々ある	53. 価値創出、価値提供／新しい取組み 社会的な役割、地域貢献への意識の高さ、使命感をもち、新しい取組みへの姿勢がある	54. 価値創出、価値提供／メディアからの注目を得る 結果として、評価され、メディアにも露出
51. 学習／経験を次に役立てる力 経験を次に役立てて進化する力	52. 学習／失敗に学ぶ 失敗に学ぶ姿勢	55. 機会から応用力を磨く／応用力 応用力は機会によって磨かれる。	56. 期待能力 シニアの能力は専門性だけでなく、年功的熟練につながる期待能力

57. 期待能力／蓄積された 応用力 長い年月をかけ て蓄積された専門性、応 用力、高度な対人スキル	58. 期待能力／蓄積された 高度な対人スキル 長い年 月をかけて蓄積された専 門性、応用力、高度な対 人スキル	59. 期待能力／蓄積された専門性 長い年月 をかけて蓄積された専門性、応用力、高度 な対人スキル	60. 期待能力／年功的熟練 シニアの能力は専門性だ けでなく、年功的熟練に つながる期待能力
61. 逆境に立ち向かう、運命 に挑む／自分の運命に負け ずに挑戦 この案件から教 えてもらったことは、 「自分の運命に負けずに 挑戦した」ということ。	62. 自分の運命に負けずに挑 戦／一流会社管理職経験 根っからのエンジニアであ り、一流会社管理職経験の技 術者として保有技術レベルは 求人市場では高いレベル。特 許保有件数（権利化件数）が	63. キャリア展開に活かす／キャリアの応用 そうした人たちにとっても、このような訴 訟タイプの保険の仕事は、活躍できる可能 性があるのではないかと聞いている。	66. 切り拓く力／次を切り拓 いていく判断 逆境で立ち 向かう経験の蓄積が次を 切り拓いていく判断、自 己信頼につながっている
64. キャリアの一貫性 同 じ職能内での長時間の経 験で醸成され、蓄積され る長期的、継続的なキャ	65. キャリアの継続性 同 じ職能内での長時間の経 験で醸成され、蓄積され る長期的、継続的なキャ	67. 苦境、逆境／言い尽くせない苦勞の経験 言い尽くせない苦勞を経験したことが、本 人も自覚している大きな強み（判断力）に つながっている	68. 苦境、逆境／思わぬ大 きな経験 キャリアに思わ ぬ大きな経験をした方が 強い
69. 苦境、逆境／壁 苦勞 して壁にぶつかりなが ら、最終的には人脈で再 就職できた	71. 苦境、逆境／苦境を乗り 越えた経験 苦境を乗り越 えた経験	72. 苦境、逆境／苦境を乗り越えていく経験 苦境を乗り越えていく経験をしたことは大 きい	76. 経験／経営側（経営層） の経験 優れた企画力。 経営側を経験しているこ と、組織理解
70. 苦境、逆境／逆境で立 ち向かう経験の蓄積 逆境 で立ち向かう経験の蓄積 が次を切り拓いていく判 断、自己信頼につながっ	73. 苦境、逆境／苦勞 苦 勞して壁にぶつかりなが ら、最終的には人脈で再 就職できた	74. 苦境、逆境／自覚する大きな強みを持つ 言い 尽くせない苦勞を経験したことが、本人も自覚 している大きな強み（判断力）につながってい る	75. 苦境、逆境／逃げずに乗り 越える 自分のやり方に合わ ないから逃げるのでは、また 次の会社でも定着しない。こ れを乗り越えないと次も上手 くないかない。
77. 経験／プロジェクト完遂し た経験 多様な役割、プロ ジェクトを完遂してきた経験 が、業種や職種を越えて活 用、転用できる力となって備 わっている	78. 経験／多様な役割を経 験 多様な役割、プロジェ クトを完遂してきた経験 が、業種や職種を越えて 活用、転用できる力とな って備わっている	79. 経験値、知恵、結晶性能力／結晶性能力 それまで積み重ねた知識や経験の量・質・ 機会に大きく左右される能力	80. 経験値、知恵、結晶性 能力／高度な知的能力 年 をとってもなお伸びる、 もしくは衰えにくい能力 、高度な知的能力、知 能や知恵、創造性
81. 経験値、知恵、結晶性 能力／創造性 年をとって もなお伸びる、もしくは 衰えにくい能力、高度な 知的能力、知能や知恵、 創造性	82. 経験値、知恵、結晶性 能力／知能や知恵 年をと ってもなお伸びる、もし しくは衰えにくい能力、 高度な知的能力、知能や 知恵、創造性	83. 経験値、複眼を活用した価値創出／経験を 財産にできる 経験を財産に変えてきたシ ニアは「即戦力」として通用する。	84. 経験値、複眼を活用した 価値創出／仕事の捉え方 シニアの強みは、仕事の 捉え方である。
85. 経験値、複眼を活用した 価値創出／質の価値を発見 できる シニアは、量のや りがいから「質」のや りがいを求める働き方へ の変化を示す、つまり「質 の価値」を発見できる	88. 経験データベースの豊 富さ 年の功とは、一つに は経験、データベースの 豊富さであり、年をとっ てもなお市場価値が高い 人はそのデータベースを 動かすアプリケーション も豊富に持っている。	89. 経験データベースを動かせるアプリケーショ ン／アプリケーションが豊富 年の功とは、一 つには経験、データベースの豊富さであり 、年をとってもなお市場価値が高い人は そのデータベースを動かすアプリケーショ ンも豊富に持っている。	90. 経験で培われた能力／ 経験で培われた能力 キャ リアチェンジプロジェクト のミドルマッチフレー ムは、中高年ならではの 経験によって培われた能 力を多角的に評価する ツールとして、今年の10 月より厚労省のHPに採用
86. 経験値、複眼を活用した 価値創出／即戦力 経験を 財産に変えてきたシニア は「即戦力」として通用 する。	87. 経験値、複眼を活用した 価値創出／複眼を持った異 分子 シニアの強みは、 複眼をもった異分子であ る。	91. 経験の再編成／キャリアチェンジ 中高年 の転職における2つの壁となる「年齢」と 「キャリアチェンジ」を乗り越える必要が ある	93. 経験の再編成 これま での経験やスキルを棚卸 し、その中で使えるもの は残す、生かす方向性を 考えてみる、必要なもの は新たに導入する。
92. 経験の再編成／キャリア アチェンジ キャリアチェ ンジをする必要がある ケースでは、ポータブル スキルの洗い出しをし、 本人にも理解してもら い、新たな可能性の創出を	94. 経験の再編成／人材の もつ能力 ミドルエイジ採 用のすすめとしては、 「年齢」ではなく、「人 材のもつ能力」を重視し た採用への転換がポイン ト	95. 経験の再編成／専門性とポータブルスキ ルの切分け 棚卸をしていく、選考結果の 振り返りをしていく際に、専門性と ポータブルスキルを切り分けて、チャレ ンジできる対象を広げる手伝いをしていく。	96. 経験の再編成／方向性 の修正 本人が抵抗す る、理解できない、反発 することの懸念について は、自己理解を十分促し て、本人と一緒に、再就 職の方向性の修正を共有
97. 経験の質、知恵への昇 華、創造性／概念化（出力） これは、感受性（入力） と概念化（出力）が関係 しているのではないかと	98. 経験の質、知恵への昇 華、創造性／感受性（入力） これは、感受性（入力） と概念化（出力）が関係 しているのではないかと	99. 経験の質、知恵への昇華、創造性／経験 の質 経験プラス創造的な飛躍があつて、 初めて、知恵と言える	100. 経験の質、知恵への昇 華、創造性／知恵に昇華で きる 同じ経験をしても知 恵に昇華できる人、そう でない人がいる。
101. 研修キャリア 資格取 得による補強とキャリア 展開の可能性（資格がな いのは、弱み）	103. 再起／失敗からの成 功体験 実現の経験（失 敗→成功経験。失敗を繰 り返し製品実用化という 成功体験に結びついた）	104. 採用 人員管理を任されている。人づ くり、人を見る目、配員、採用、育成、人 繰り	105. 自己の世界を広げる経 験の獲得／経験 経験こ そ最大の財産であり（報 酬などの賃金ではなく て）
102. 効率化のノウハウ N社 採用時評価：グローバル化 に対する品質保証体制の改革へ 着手、最良の方法を導き出 し、全社へ横展開を構想中。 もっとよくできるという高い 目線、現場主義、一緒に働く 相手理解、顧客目線、効率化 促進のノウハウ	107. 市場価値 年の功と は、一つには経験、デー タベースの豊富さであり 、年をとってもなお市 場価値が高い人はその データベースを動かすア プリケーションも豊富に 持っている。	108. 実績／権利化件数 根っからのエンジ ニアであり、一流会社管理職経験の技術者 として保有技術レベルは求人市場では高い レベル。特許保有件数（権利化件数）が多 い	110. 実績 勉強会参加、 資格取得、本出版等の実 績から、旧財閥Gr. 24社 の出資で設立の人材紹介会 社C社でチーフカウンセ ラーを任せられ76歳まで、 再就職カウンセラー責任 者として、フルタイム勤

106. 自己信頼 逆境で立ち向かう経験の蓄積が次を切り拓いていく判断、自己信頼につながっている	117. 進化/進化する力 経験を次に役立て進化する力	109. 実績/実現化の経験 実現の経験（失敗→成功経験。失敗を繰り返し製品実用化という成功体験に結びついた）	114. 実績/目標達成 年間70先→人、関係会社以外での職務開拓、～110件まで到達し、目標を達成
111. 実績 ディーラーのような実績主義の仕事は人間関係はいらなくてもいいけれど、実績がすべて。スポーツにもそれに近いけど、チームワークは必要	112. 実績/新規事業実現化の実績 新規事業を実現化してきた実績。採用側の視点からすると、これからの職務に経験やスキルが活かせるかどうかは重要	115. 人員配置、人材調達/人繰り 人員管理を任されている。人づくり、人を見る目、配員、採用、育成、人繰り	118. 人材育成/人づくり 人員管理を任されている。人づくり、人を見る目、配員、採用、育成、人繰り
116. 人員配置、人材調達/人繰り 会社を取り巻く環境の変化や組織事情を踏まえ、限られた条件下での人繰り等の対応	119. 人材関係キャリア 資格取得による補強とキャリア展開の可能性（資格がないのは、弱み）	120. 人事キャリア 労働法、社会保険の知識、人材や研修関係のキャリア	121. 成功体験 成功体験も重要
113. 実績/特許保有件数 根っからのエンジニアであり、一流会社管理職経験の技術者として保有技術レベルは求人市場では高いレベル。特許保有件数（権利化件数）が多い	122. 即戦力/キャリアを活かす ビル管理は300万円代、そこに収まるかなと思っただが、最終的にはご自分のキャリアが生かせることに収まった。	123. 即戦力/経験 新しい分野（未経験）であるキャリアカウンセラー職は、資格に加え実務経験が必要のため、応募してもNGだった。人材会社への応募も、結果難しかった。	124. 即戦力/経験 選考通過しない理由としては、キャリアが合わない、メーカーでの経験がないなど。
125. 即戦力/経験が職務に活かされる期待値 経験、能力が職務に活かされるか不安である（マッチするに説明不足、伝達力不足）	126. 即戦力/採用側にメリットがある 採用側にメリットがある（製品実用化を可能にする人材の採用）	127. 即戦力/職務に経験が活かせる 新規事業を実現化してきた実績。採用側の視点からすると、これからの職務に経験やスキルが活かせるかどうかは重要	130. 組織理解/経営視点からの組織理解 優れた企画力。経営側を経験していること、組織理解
129. 即戦力、技術的な親和性/経験を活かせる 求人案件：募集案件がこれまでの研究開発の経験を直接活かせるものであった	131. 体験/意味のある体験がある 人材総合開発部、余剰人員を活用する職務開拓は貴重な体験だった。	132. バイタリティ/精神的な鍛練 精神的な鍛練	133. 非認知能力 非認知能力が大事である（理論の紹介）
128. 即戦力/得意分野 少額短期保険会社は金融庁からまだ認可がおりていない状況下であったが、どんな事業企画をつくっていくかはFさんの一番の得意分野であった。	137. 広い視野で物事を見極める/広い視野から物事を見て判断し動く 確固たる技術を持ったうえで、広い視野からものごとを見て判断し、うごくことができる。	138. 課題理解、対応/組織事情理解 会社を取り巻く環境の変化や組織事情を踏まえ、限られた条件下での人繰り等の対応	135. 広い視野で物事を見極める/スケールが大きい 植木屋になられた方もいた。この方はスケールの大きい方だった。
134. 非認知能力/幼少期の家庭環境 幼少期の家庭環境が、非認知能力に影響する（鍛える）	136. 広い視野で物事を見極める/広い視野 技術を産業界全体の中で位置づけることができる広い視野		
<b>7. 向上心、モチベーション、意欲</b>			
139. 意欲 中高年の面接通過しない理由第2位は「意欲・気力・覇気が感じられない」ということ	140. 意欲 意欲、覇気が感じられない	143. 向上心/学歴 地元で有名な大学を出て、入社後、早稲田に学士入学	145. 向上心/継続する向上心 地元で有名な大学を出て、入社後、早稲田に学士入学
146. 向上心 向上心高く、再就職への取り組みも最初から積極的	147. 積極性/積極的な取り組み 向上心高く、再就職への取り組みも最初から積極的	148. ビジョン 当初からモチベーションが高く、ビジョンがしっかりしている。	149. ビジョン 70歳まで働きたいという希望があった。
141. 意欲、積極性/積極的な活動 8月末退社後、9月より再開し積極的に応募、10月下旬、少額短期保険会社に決まった。	142. 向上心/常に新しいことを学ぼうとしている 好奇心が強く、いつも新しいことを学ぼうとしている、本気で働こうとしているシニアは、派遣先に好まれる。	144. 向上心/キャリアを前向きに積み重ねていく 高齢化が進む中、中高年になってもキャリアを前向きに積み重ねていくことが期待されている。	150. ビジョン 事業立ち上げの最初から関わることは仲間になれる良さもあり、立ち上がったところの将来の楽しみがある。
153. モチベーション/高いモチベーション 高いモチベーションがある	154. モチベーション 常に技術を高めようとするモチベーションや自立心	155. モチベーション 当初からモチベーションが高く、ビジョンがしっかりしている。	156. モチベーション シニアにもモチベーションは必要
151. ビジョン N社面接時評価：信念と熱意がある、旧体質の組織でも分かり合えるコミュニケーション能力、ビジョン、突破力、パワーとハートがあった。	152. 目標意識/高い目線 N社採用時評価：グローバル化に対する品質保証体制の改革へ着手、最良の方法を導き出し、全社へ横展開を構想中。もっとよくできるという高い目線、現場主義、一緒に働く相手理解、顧客目線、効率化促進のノウハウ		
<b>8. 行動力、実践力</b>			
157. 企業視点/行動する姿勢 企業は行動する姿勢（行動力、実践力、即戦力）を、今後の人材育成の重点に置くべきだと考えている	158. 企業視点/行動力 企業は行動する姿勢（行動力、実践力、即戦力）を、今後の人材育成の重点に置くべきだと考えている	159. 企業視点/実践力 企業は行動する姿勢（行動力、実践力、即戦力）を、今後の人材育成の重点に置くべきだと考えている	160. 企業視点/即戦力 企業は行動する姿勢（行動力、実践力、即戦力）を、今後の人材育成の重点に置くべきだと考えている

161. 行動する姿勢と判断力／適切なタイミングでの行動力 適切なタイミングで、意味あるものとして、エピソード集を手渡す行動に出た	162. 行動力、信念、自己信頼／徹底してやることで拓ける 目の前のことをとにかく一生懸命に死にもの狂いでやってみなさい、徹底してやったら必ず拓ける	163. 行動力、信念、自己信頼／目の前のことを一生懸命死にもの狂いでやってみる 目の前のことをとにかく一生懸命に死にもの狂いでやってみなさい、徹底してやったら必ず拓ける
---	--	---

### 9. コミュニケーション能力、対人スキル、人間関係

164. アサーション アサーショントレーニング。コミュニケーション力に問題ある人にとっては有効か？	166. 高度な対人スキル／状況に応じた態度、考え方 状況状況に応じて、自分の態度とか考え方を考える、これが本当の中高年の能力ともいえる。	167. 高度な対人スキル／蓄積された高度な対人スキル シニアとしてふさわしい対人能力がなければ期待能力は落ちていく	169. 上司・部下との人間的な関わり／人間関係 中高年の転職では、年代的にも上司も部下もいるので、人間的な関わりは大事である。
168. コミュニケーション能力 言い方、切り出し方に問題があったのか、職場で居心地がわるくなっている。	171. 世代伝承／コミュニケーション能力 それを若い世代へ伝えられるコミュニケーション能力	173. 人間関係 人間関係がよければ課題解決にもつながっていく。	175. 人間関係の持ち方／人との関係 ミドルもシニアも変わらない。専門性の次は、人との関係がやはり大切である。目新しいことではない。
165. 新しい環境での人間関係構築／コミュニケーション能力 N社面接時評価：信念と熱意がある、旧体制の組織でも分かり合えるコミュニケーション能力、ビジョン、突破力、パワーとハートがあった	170. 上司との関わり方／上司とのコミュニケーション 上司との認識に差がありその理由も説明しておらず、指導を受けている様子もみられない。日頃からコミュニケーション不足である可能性がある	172. 対人スキルを磨く／対人スキルの重要性の認識 年をとればとるほど、実は専門性ではなく、対人スキルに支えられる部分が大きくなっていくことを、個人も企業も認識すべき。	174. 人間関係の持ち方／コミュニケーション能力 数字は後からついてくるもの。人間関係の持ち方、コミュニケーションに何か問題がありそう。

### 10. 最先端技術に常に触れ自ら財産にしてい

176. 外部交流、新たな人脈形成／交流から得たものを自分の財産に変えていく 南川氏の常に技術の最先端に身を置き続け、外部との交流を取り入れてプラスにし、前進し続けていくことはすごいと感じた。	177. 向上心／前進し続ける 南川氏の常に技術の最先端に身を置き続け、外部との交流を取り入れてプラスにし、前進し続けていくことはすごいと感じた。	178. 最先端技術を活用し続ける／最先端技術現場の活用と貢献 東京の労務学会には10年以上所属して、今も続けて参加されている。	179. 先端技術の習得／最先端に身を置き続ける 南川氏の常に技術の最先端に身を置き続け、外部との交流を取り入れてプラスにし、前進し続けていくことはすごいと感じた。
--	---	--	--

### 11. 自己理解

180. 相手理解／面接の場の理解 いい大学だからだけでは採用しない、自身が立派なのかどうか、面接の場。	181. 生き方／生き方を考える 自己実現、生き方を考え、結果的にはハッピーエンドのストーリーとなった	183. 意思決定／自立した選択 相談することで反芻したり、気づきを得たり、自分の意思で一歩動くことにつながる	188. 気づき／理論を学び気づきを得る マズローの説を学び、気づきがあったことも事実
182. 意識改革／中核となるような自分自身 就職活動300社落ちの学生事例：中核となるような自分自身というものがなく、相手企業に合わせればいいやという考え方で面接をし	184. 課題認識、意識改革／意欲、自己効力感 人が就職しているから自分もしているが、どうせ落とされるんだらうなという就職活動をしている。	185. 課題認識、意識改革／気づき 何とかするだろうと思って、何が原因なのか気づかなかったのだが、こういう時にコンサルタントは大事になってくる	186. 課題認識、意識改革／心構え それを裏付ける経験や特徴を話すことができない、自分というものをプレゼンする心構えがない。
187. 課題認識、意識改革／自分のやり方を見直す必要性 顧客の違い、売り方の違いもある。合わない営業スタイルで自分のやり方を通して成果はあがらない。行動が下手。	189. キャリアの応用、転用／新しい挑戦をする 直面する課題のみ対処してきた人に、新しい挑戦、キャリアを広げようというのは無理	190. キャリアの応用、転用／キャリアを拓げる 直面する課題のみ対処してきた人に、新しい挑戦、キャリアを広げようというのは無理	198. スキル、強みの明確化／ポータブルスキルの洗い出し キャリアチェンジをする必要があるケースでは、ポータブルスキルの洗い出しをし、本人にも理解してもらい、新たな可能性の創出を支援している
191. キャリアの応用、転用／経験をどう活かせるか 経験がどう活かせるか	192. キャリア分析／転職市場へ移るための分析が必要	193. 志向、価値観／興味が合う 本人の興味、志向があっている仕事でスタートしてきた	195. 志向、価値観／志向と一致 志向と一致していることは大事
194. 志向、価値観／志向が合う 本人の興味、志向があっている仕事でスタートしてきた	196. 自己実現 自己実現、生き方を考え、結果的にはハッピーエンドのストーリーとなった	197. スキル、強みの明確化／キャリアの棚卸 キャリアの棚卸をすることは有効	200. 振り返る力 振り返る力
199. 相談環境の保持／反芻、気づき 相談することで反芻したり、気づきを得たり、自分の意思で一歩動くことにつながる	201. 役割の変化、葛藤整理／前職と現職の評価 前職と現状の評価		

### 12. 市場理解、企業理解、相手理解

202. 相手理解／現地と同じ目線 シニアボランティアの現場では、人の役に立ちたい、人に喜ばれる仕事がしたい、現地と同じ目線を持てるシニアが途上国で活躍している。	203. 相手理解／自分の条件と採用側の条件 自分の条件にばかりこだわり、うるさそう（採用側にも条件がある、自己主張過	204. 意識改革／課題認識 顧客の違い、売り方の違いもある。合わない営業スタイルで自分のやり方を通して成果はあがらない。行動が下手。	205. 意識改革／こだわりを捨てる 本人の希望とこだわりを聞いていると、チャンスを失う（再就職が遅くなる）
---	---	---	--



206. 課題認識、意識改革／ <b>エンプロイアビリティ</b> エンプロイアビリティはそんな生易しくない	207. 課題認識、意識改革／ <b>学生のプライド</b> 学生のプライドを持ちすぎている	208. 課題認識、意識改革／ <b>シニアの意識改革</b> シニア層自身にも意識改革が不可欠	209. <b>企業視点の理解／経営課題理解</b> 採用によって企業が解決したい経営課題①自組織メンバーの
210. <b>企業視点の理解／経営課題理解</b> 採用によって企業が解決したい経営課題②業務改善、仕組みの再構築	211. <b>企業視点の理解／経営課題理解</b> 採用によって企業が解決したい経営課題③販路拡大、新規事業開拓	212. <b>企業視点の理解／経営課題理解</b> 採用によって企業が解決したい経営課題④新しい事業領域への進出	213. <b>企業視点の理解／将来性</b> 新卒の採用の場合は、将来やってくれそうだといいところで見られている。
214. <b>企業視点の理解／専門性以外のスキル</b> 専門性以外のスキルをもっとみておけばよかったという企業側の声があることがデータで読み取れる。	215. <b>企業視点の理解／中途採用者の評価視点</b> 採用事例から、面接時の評価ポイント（専門性を重視）と、入社後の評価（専門性以外の能力）では必ずしも一致しないことがわかった。	216. <b>企業視点の理解／企業理解</b> 中高年の中途採用実績のある企業とない企業では、その意識に差がある。	217. <b>企業の雇用条件との適合性／企業ニーズ・通勤条件</b> 通勤時間が長いことは、通過しない理由の1つとなった（2時間程度で難しいとの印象）
218. <b>企業理解／企業への関心、興味</b> 社名や就活仲間の動向ばかり気になり、受ける企業の研究は重視していなかった。	219. <b>企業理解／志望動機</b> 志望動機が弱い（企業理解、仕事理解が不十分。その会社でなくてもよい応募理由）	220. <b>企業理解／仕事理解</b> 志望動機が弱い（企業理解、仕事理解が不十分。その会社でなくてもよい応募理由）	224. <b>市場理解／活動戦略・準備</b> おさえとして、ビル管理への準備もすすめた。
221. <b>企業理解／志望動機</b> 志望動機が弱い（企業理解、仕事理解が不十分。その会社でなくてもよい応募理由）	222. <b>企業理解／志望動機</b> 商品や企業のことを知らずに受かるわけありません。薄っぺらい志望動機では見抜かれる。そのような気持ちでは上手くない	223. <b>企業理解／製品理解が安心感を与えた</b> つながり、応募会社の製品知識の理解が深いものとなっていたので安心感を与えた。好奇心、探究心が強い。	225. <b>市場理解／業界動向と将来性の検討</b> 期限付きの更新型の仕事、派遣型の受注の仕事は、受注が順調なら継続できるが、そうでなければ不安がある
226. <b>市場理解／競合者の想定</b> 内部監査は、ミドル層、監査法人出身の方と競合している可能性がある。	227. <b>市場理解／市場ニーズとの適合</b> このYさんは、先端技術に早期に関わっていることが逆効果になったかもしれない。	228. <b>市場理解／市場評価の理解</b> 直近の内部監査キャリアは本人の意識と異なり、市場評価はそれほど高くはなかった。	229. <b>市場理解／市場評価の理解</b> 世間の評価は重視したほうがよい。世間の評価を自覚していただくのがいちばん。
230. <b>市場理解</b> 監査法人は合併が多い、人材を抱えていくのも実は大変。	232. <b>市場理解</b> IT関係は募集はあるが、年齢的には若い方が中心の募集である。	235. <b>市場理解／即戦力</b> 中途採用に求められることへの理解不足、即戦力	236. <b>市場理解／中途採用市場理解</b> 中途採用における年取等での理解が不足している
231. <b>市場理解</b> 法務の仕事、弁護士の役割分担の違いについて（直接、法定で訴訟中心と資料と関連情報の収集担当）後者がなかなか大変だと聞く。	233. <b>市場理解</b> 労働市場が未成熟な日本では年齢を重ねてからの転職が容易ではなく、産業構造の変化やグローバル化で、これまでとは異なる仕事に就くことが迫られる時代に入っている。	234. <b>市場理解／情報系に強いメリット</b> 情報学科であっても、違う業界へ就職する。業界が異なってもITに強いことはメリットになるのではないかと考えている。	241. <b>ホスピタリティ／他者援助</b> シニアボランティアの現場では、人の役に立ちたい、人に喜ばれる仕事をしたい、現地と同じ目線を持てるシニアが途上で活躍している。
237. <b>市場理解／中途採用者ニーズの理解</b> 中途採用に求められることへの理解不足、即戦力	238. <b>市場理解／年金併用の考え方</b> 某社では、800万円が200万円代くらいにまで下がる。（年金併用を前提の考え方）	239. <b>組織構成ニーズへの適合／組織構成上マッチする</b> 採用側の条件として年齢的なことで断られる背景もあった。	240. <b>組織体質理解、適合性／組織体質理解</b> 組織体質を理解するかどうか、成功が分かれる
242. <b>役割理解、期待値実現化／業界理解</b> 業界理解	243. <b>役割理解、期待値実現化／職種理解</b> 職種理解	244. <b>役割理解、期待値実現化／即戦力</b> 役割理解、期待値実現化即戦力が求められることへの理解	245. <b>学びの姿勢の強化（大学側）／基礎学力</b> 大学が「学び」の姿勢の強化（専門性、基礎学力、教養）を重視
246. <b>学びの姿勢の強化（大学側）／教養</b> 大学が「学び」の姿勢の強化（専門性、基礎学力、教養）を重視	247. <b>学びの姿勢の強化（大学側）／専門性</b> 大学が「学び」の姿勢の強化（専門性、基礎学力、教養）を重視		

### 13. 準備

248. <b>意欲／継続した活動</b> 転職活動のための研修中であっても継続して活動していく	250. <b>外部機関の活用／人材機関への登録</b> ネット・人材機関への登録。	251. <b>書き力、表現力／エピソード集の内容と効果</b> エピソード集は質量ともに皆が感心する内容で、効果をあげるものだった	252. <b>規則性、体調管理／規則正しい生活</b> 規則正しい生活を送っていた
249. <b>エピソードを自分の言葉で語れる／エピソード集の作成</b> 採用側も共感してくれて、信頼をえて、皆と一緒にやってくれそうだと、エピソードも語れるなど、そういうものが用意されて成果がでる。	253. <b>キャリアチェンジへの意欲、理解／計画的な準備</b> NPOに行かれた例で山形出身の樹医になった方がいた。実業の世界であり、民間資格ではあるが、こうして勉強し、新しい世界に入るのもよいことだ。	254. <b>キャリアチェンジへの意欲、理解／計画的な準備、勉強、資格取得</b> NPOに行かれた例で山形出身の樹医になった方がいた。実業の世界であり、民間資格ではあるが、こうして勉強し、新しい世界に入るのもよいことだ。	255. <b>キャリアの補強（資格取得）／資格取得への意欲</b> 在学中より行政書士取得、入社後に宅建を取得し、そのほかでも、CFPを取得するなど、必要性があつて資格をすぐに取得できるのは優秀である
256. <b>周到な準備、計画的な準備</b> 周到な準備：キャリアシートの作成スピード（2週間で完成）。面接の準備。	257. <b>情報収集、情報活用／活動力・情報収集</b> 転職サイトを複数活用、監査協会のHPも積極的に閲覧して活動	258. <b>情報収集、情報活用／可能な限りの情報収集</b> 考え方が応募会社に関する情報を可能な限り収集することに	259. <b>情報収集、情報活用／チャンネルをもつ</b> 求職活動のチャンネルをもつ

260. 情報収集、情報活用／ネット活用 ネット・人材機関への登録。	261. スピーディな応募書類の作成／キャリアシート作成スピード 周到な準備：キャリアシートの作成スピード（2週間で完成）。面接の準備。	262. 伝達力、伝達する内容の吟味／準備が必要 相手が感じるかどうか。何を、どのように相手に伝えるかが大事であり、それには準備が必要	263. 望ましい着地を捉える力／再就職のランディング 再就職のランディングが大事
264. 面接にむけた準備、対策／準備の重要性 準備の重要性（ex. 想定問答集）	265. 面接にむけた準備、対策／面接準備 周到な準備：キャリアシートの作成スピード（2週間で完成）。面接の準備。	266. 予測と準備／場を想定した準備 長年の経験から場を読み、相手を理解し、適切なタイミングで、アピール、交渉、折衝等ができるし、それを想定した準備が着実にできている	

#### 14. 情熱、熱意、信念

267. 信念 N社面接時評価：信念と熱意がある、旧体質の組織でも分かり合えるコミュニケーション能力、ビジョン、突破力、パワーとハートが	270. 熱意 N社面接時評価：信念と熱意がある、旧体質の組織でも分かり合えるコミュニケーション能力、ビジョン、突破力、パワーとハートが	271. 熱意／熱意、必死の態度 難関突破し、感動した。熱意がすばらしく、必死の態度があった。	273. 本気／本気で働こうとしている 好奇心が強く、いつも新しいことを学ぼうとしている、本気で働こうとしているシニアは、派遣先に好まれる。
268. 強い熱意 再就職決定まで高いモチベーションを維持。強い熱意。	269. 並外れた熱意 並外れた気力、体力、熱意がある。	272. 熱意がもたらす結果 熱意がもたらす結果	

#### 15. 自立心、自立自発的行動

274. 意欲／意欲の高さ ネット検索で本人がみつめて今回の再就職が決まった、非常に意欲が高い方だった。	275. 企業評価の視点／経験と自立 派遣で活躍できるシニアの条件は、経験と自立	276. 企業評価の視点／責任をとっている 人物評価のポイントは「自分で考え、行動し、責任をとっているか」	277. 企業評価の視点／自ら考え行動する 人物評価のポイントは「自分で考え、行動し、責任をとっているか」
278. 自主性 大学が最も重視すべきと考えるキーワードは、受け身からの転換を期待する「主体性・自主性・自立性」	279. 主体性 大学が最も重視すべきと考えるキーワードは、受け身からの転換を期待する「主体性・自主性・自立性」	280. 自立性／自立心の差 同じ経験をしてきてもそれを財産にできる人、そうでない人の差は、自立心の違い。	281. 自律性 大学が最も重視すべきと考えるキーワードは、受け身からの転換を期待する「主体性・自主性・自立性」
282. 自立性／独立・起業志向 60代IT関係では、人脈経由で決まるケース、または自分で仕事もらって独立してやる	283. 受け身からの転換 大学が最も重視すべきと考えるキーワードは、受け身からの転換を期待する「主体性・自主性・自立性」		

#### 16. 人脈

285. 再就職における人脈の重要性／人脈 ホワイトカラーの人脈は大事	286. 人脈活用／人脈 引き抜かれての転職	287. 人脈活用／人脈 人脈もそれぞれお持ちだった	288. 人脈活用／人脈 O Bを積極的に活用
284. 苦境、逆境／人脈 苦労して壁にぶつかりながら、最終的には人脈で再就職できた	293. 人脈の早期活用／個人ネットワーク活用 個人のネットワーク活用は前段階でも可能	291. 人脈で決まる安心感、相互信頼／人脈 60代IT関係では、人脈経由で決まるケース、または自分で仕事をもらって独立してやる	292. 人脈で決まる安心感、相互信頼／人脈 人のつながり、人脈で決まるケースが多い。人脈で決まることは安心感がある
289. 人脈活用／人脈 業界特性上、下請け、孫請けが非常に多く、上流工程ということであれば、Yさんは開発ではなくPMであろう。ご紹介の方がよかったのだと思うが、実際は難しくPMは40代が多い。	290. 人脈活用／人脈 某社副社長がニュージラードとの懸け橋となる仕事を希望されていた。南川氏は学生時代東大ESSに所属しており、外交官の友人が多く、友人人脈をうまくつなげてその希望を叶えることができた思い出に残る決定事例である		

#### 17. 専門性、スキル

294. 過去と現在を繋ぐ専門性 ちょうど2000年問題の時もそうだが、逆に昔の言語がわかる人が必要とされるケースがある。	300. 技術的な適合度 技術系の方の場合、技術的にびたつとはまれに即戦力として評価される	301. キャリアを活かす／応募書類通過率 このFさんの活動を振り返ると、応募書類通過は、6/26で、高い数値である。	311. 優れた企画力 優れた企画力。経営側を経験していること、組織理解
295. 過去と現在を繋ぐ専門性 コボルやアセンブラなど、昔のコアなところが、新しい方はいじれない。昔の汎用系言語がわからない中、その上に新しいものを組み込んでいる状況なので、紐が複雑にからまっているような状態。昔の言語がわかる、絡み合ったものを紐解ける人じゃないと、どうやってコンパイルかけていかわからない	297. 過去と現在を繋ぐ専門性 昔の言語がわかり、何と何がつながっているとか、手練り寄せて紐解いていくことができる人が、「ああしなさい、こうしなさい」と、指導役、プロジェクトマネージャーになるといったニーズはある。	303. 304. 業種や職種を越えて活用できる力 多様な役割、プロジェクトを完遂してきた経験が、業種や職種を越えて活用、転用できる力となって備わっている	307. 資格／資格取得 在学中より行政書士取得、入社後に宅建を取得し、そのほかでも、CFPを取得するなど、必要性があって資格をすぐに取得できるのは優秀である。
296. 過去と現在を繋ぐ専門性 山内さんの先輩だった方は今も生き字引きとして、いい仕事について活躍し続けている。	298. 確固たる技術 確固たる技術を持ったうえで、広い視野からものごとを見て判断し、うごくことができる。	299. 企業視点(即戦力) 能力が職務に活かされる経験、能力が職務に活かされるか不安である(マッチするのに説明不足、伝達力不足)	309. 資格と経験 CIA、QIA等、内部監査資格がなかった点が弱く、採用側としては物足りない。

302. キャリアを活かす／応募書類通過率 実際はキャリアの違いや、直近のポジション、何をしていたかによって、もっと選考通過が厳しい方もいるであろう	31. 業種や職種を越えて転用できる力 多様な役割、プロジェクトを完遂してきた経験が、業種や職種を越えて活用、転用できる力となって備わっている 創隆	306. 採用側の視点(職務にスキルが生かせる)／職務にスキルが生かせる 新規事業を実現化してきた実績。採用側の視点からすると、これからの職務に経験やスキルが活かせるかどうかは重要	313. 専門技能 専門技能・専門知識+「仕事の仕方」「人との関わり方」という軸で、中高年のスキルを見える化できるのではないかと取り組む
305. この世に有用な技術 世の中に有用な技術	308. 資格／資格取得 退職後CDA資格取得のためリカレントへ通学(半年間)、一回目の試験で合格し資格取得	310. 市場ニーズと一致／ニッチな世界で活躍し続ける ニッチな世界で活躍されている方もいる	312. 世代継承性／世代を超えた影響力 下の世代が「すごい」と感じることを、難なくやってのける。
314. 専門性 内部監査の国際的な認証資格を取得している。	318. 専門性に磨きをかける／一流に触れる、属する経験 学者の集まりでなく、プロフェッショナルの集まりである国際会議	319. 専門性に磨きをかける／向上心、人脈拡充 いろいろな交流会に参加した。	320. 専門性に磨きをかける／世界最先端の技術 世界最先端の技術を知りたかった。これは、かけがえのない経験となった
315. 専門性、資格／資格補強 可能性をひろげられるのか?→社労士、衛生管理者、労働法関係(※)、産業カウンセラー、FP、CFP等。FP関係はライフプランアドバイザーにも有効。	316. 専門性、資格／社会保険知識 資格取得による補強とキャリア展開の可能性(資格がないのは、弱み)	317. 専門性、資格／労働法知識 資格取得による補強とキャリア展開の可能性(資格がないのは、弱み)	321. 専門性に磨きをかける／特別な人材でありつづける意識 世界のキャリアカウンセラーが集まるプロフェッショナル会議への出席は、世界中から600人くらい集まってくるが、日本の参加者はほとんどいない
322. 専門性に磨きをかける／特別な人材でありつづける意識 南川氏の特徴でもあるが、この国際会議への5回以上の参加は、日本人では南川氏を含めて2~3人しかいない	330. 高い技術力／保有技術レベルの高さ 根っからのエンジニアであり、一流会社管理職経験の技術者として保有技術レベルは求人市場では高いレベル。特許保有件数(権利化件数)が多い	336. 幅広い専門性の獲得／専門知識 ホワイテカラーはどういう能力を身に付けなければならないか、幅広い専門知識	337. 揺るがない専門性／ならない専門的な技術の保有 専門性によってはならない技術があり、そこで活躍し続けるというのも一つ
323. 専門性の認識 専門性の認識を改め、それを育む施策が必要だし、すべての仕事に専門性があると考える。	324. 専門知識 S社面接時評価:専門知識・経験、企業理念への共感、顧客志向の高さ	325. 専門領域の知識、経験／専門知識 労働法、社会保険の知識、人材や研修関係のキャリア	326. 即戦力／スペック キャリアカウンセラーとしてスペックが合わなかった。
327. 即戦力 内定企業は、即戦力として高く評価された。	328. 組織による機会提供／新しい仕事 幅広い専門性、新しい仕事をさせることは重要	329. 組織による機会提供／幅広い発展性 幅広い専門性、新しい仕事をさせることは重要	331. 強み／スキル(売るスキル) スキル、売るスキルもあるが、売り方の違いもある
332. 強み／強いアピールポイント 強いアピールポイント、強調点をもっている	333. 強み／強みを活かす 本人の強みを活かせる案件	334. 幅広い専門性／重層的効果 重層的効果	335. 幅広い専門性 到達すべきところは、幅広い専門性をもてということ。
338. 顧客サービスに関する知見 顧客サービスに関する知見がある	339. 遡求できるスキル、経験、実績 遡求できるスキル、経験、実績がある	340. 専門性、資格、技術力／即戦力として評価されること 技術系の方の場合、技術的にびたつとはまれば即戦力として評価される	341. 専門領域の知識、経験／専門性 事業企画、営業企画、内部監査の経験、子会社の監査も担当
342. 専門領域の知識、経験／専門性 法律用語にも慣れおられ、ビジネス文章もしっかりしている	343. 中核の技術がある／技術分野で活躍 技術者のキャリア展開(マネジメントに移行/従来の技術分野で活躍)		

## 18. 組織の役割、認識、責任

344. エンployアビリティ 組織としてのエンployアビリティの考え方、取り組み方	345. 外的キャリア育成支援／社内スキルをあげる 社内スキルを上げ離陸していくプログラムが会社にはない	346. 外的キャリア育成支援／離陸プログラム 社内スキルを上げ離陸していくプログラムが会社にはない	347. 専門性や応用力を育てる機会 応用力は機会によって磨かれる。専門性や応用力を育てる機会が必要
348. 組織／思い込みを捨てる シニアを組織で活かすポイント①「年をとるとこうなる」という思い込みを捨てる	349. 組織／高度な対人能力 シニアを組織で活かすポイント⑤高度な対人能力を身につけさせる	350. 組織／人材ポートフォリオ シニアを組織で活かすポイント⑥人材のポートフォリオ全体でのシニア雇用を考える	351. 組織／世代継承性の演出 世代継承性の演出が、組織の欠かせない役割となる。
352. 組織／長く働けるキャリアマネジメント意識 シニアを組織で活かすポイント④長く働けるキャリアマネジメントを意識する	353. 組織／能力 シニアを組織で活かすポイント②年齢よりも「能力」に注目する	354. 組織／役割の明確化 シニアを組織で活かすポイント③求めるシニアの役割を明確にする	355. メンタル面サポート メンタル面のサポートも必要

## 19. チャレンジ、リスクテイク、勇気

356. 新しくチャレンジをする 過去のことを捨てて、今、新しくチャレンジす	357. 過去を捨てる 過去のことを捨てて、今、新しくチャレンジす	358. チャレンジ精神 17頁にも及ぶエピソード集ができる仕事へのエネルギー、チャレンジ精神	359. 挑戦／新しいことへのチャレンジ 新しいことへのチャレンジ
360. 挑戦／やってみようとする姿勢 自分のやり方に固執している。会社の手法をやってみようとする姿勢がない。	361. 転身／全く違う分野への挑戦 70歳までやれる仕事を見つけるというのは大変なこと。全く違う分野への転身事例	362. 転身／夢・強い興味・生き方 もとは生活雑貨、通信販売をされてきたが、林業の仕事につきたいという方で、松山の山中で育ち、小さい頃からそれを夢に思っていた。	

## 20. 人間関係、信頼関係の構築構築

363. トップとの相性／社長との相性 後日談として…入社後、定着しなかった理由→ワンマン社長と合わなかった	364. 人間関係(スキルや状況を補う)／人間関係 スキルや、その時の状況を補うものとして、人間関係もある	365. 人間関係、環境の見極め／人間関係、環境の見極め 支援側としては、定着のためのアドバイスは実施している。	366. 人間関係、環境の見極め／人間関係 新しい環境での改革は、すぐにはなくて、半年くらいして人間関係ができてから
367. 人間関係構築 人間関係づくり	370. 人間関係の構築、維持／人間関係 スキルや、その時の状況を補うものとして、人間関係もある	371. 人間関係の再構築力 仲間はずれの状況に追いやられている、弱み。修復したり再度気築く力が欠けていたのではないかと	372. 人間関係の修復力／人間関係の修復 仲間はずれの状況に追いやられている、弱み。修復したり再度気築く力が欠けていたのではないかと
368. 人間関係構築を経たうえでの見極め／自分のやり方を出す時期の見極め 新しい環境ではまずその会社のやり方に従ってやってみる、改善提案や自分のやり方を出していくのは3か月経過してから、人間関係ができてからとアドバイスしている。	369. 人間関係の構築／人間関係構築後自分を出していく 新しい環境ではまずその会社のやり方に従ってやってみる、改善提案や自分のやり方を出していくのは3か月経過してから、人間関係ができてからとアドバイスしている	373. 人間関係の持ち方 数字は後からついてくるもの。人間関係の持ち方、コミュニケーションに何か問題がありそう。	

## 21. 人間性、人柄、ヒューマンスキル

374. 相手理解 N社採用時評価：グローバル化に対する品質保証体制の改革へ着手、最良の方法を導き出し、全社へ横展開を構想中。もっとよくできるという高い目線、現場主義、一緒に働く相手理解、顧客目線、効率化促進のノウハウ	375. 協調性／協調する前向きな姿勢 誠意をもって接する姿、協調する前向きな姿勢は、採用側の懸念材料である「ベテラン層が新しい組織に順応できるか」を払拭	380. 好奇心／好奇心が強い 好奇心が強く、いつも新しいことを学ぼうとしている、本気で働こうとしているシニアは、派遣先に好まれる。	384. これほどのものはないと感心させる魅力 世代を超えて人間力が相手に伝わり、出会う人皆、これほどのものはないと感心する
377. 見識の高さ 歴史的な造詣の深さ、見識の高さ、物事を見極める姿勢、人としての深みがある	379. 好奇心 つながり、応募会社の製品知識の理解が深いものとなっていたので安心感を与えた。好奇心、探究心が強い。	382. こだわりすぎない／自己主張のあり方 自分の条件にばかりこだわり、うるさそう(採用側にも条件がある、自己主張過多	383. 個と組織をつなぐ役割ができる／組合経験 組合の経験、頼まれるという人柄も能力
376. 謙虚さ／謙虚な姿勢 失敗に学ぶ謙虚な姿勢	378. 好印象／字がしっかりしている 字もしっかりしていた。字がきれいなのは得	381. こだわらない／プライドへのこだわりがない プライドへのこだわりがない	388. 自分も相手も大切にするスタンス 自分も相手も大切にできる
385. 再起力／再度立ち上がる力 再び立ち上がる力(製品の試作を繰り返す姿勢、粘り強く、失敗してもまた次を目指す)	386. 再チャレンジ／失敗してもまた次を目指す 再び立ち上がる力(製品の試作を繰り返す姿勢、粘り強く、失敗してもまた次を目指す)	387. 採用側の懸念材料がない／懸念材料の払拭 誠意をもって接する姿、協調する前向きな姿勢は、採用側の懸念材料である「ベテラン層が新しい組織に順応できるか」を払拭	390. 柔軟性 自分のやり方に固執している。会社の手法をやってみようとする姿勢がない。
389. 社交性 人付き合いがよかった。	400. 人間関係 ヤングも、ミドルも、シニアも一緒	402. 人間性 人間性(職場でうまくやっていたのではないかと評価された)	
391. 柔軟性／なんでもやりますという姿勢 なんでもやりますという勢いと覚悟、柔軟性	392. 順応性 誠意をもって接する姿、協調する前向きな姿勢は、採用側の懸念材料である「ベテラン層が新しい組織に順応できるか」を払拭	393. 素直 今年、体育会系の採用が復活している傾向、「素直な人」がほしいという企業側の声が高まっている	394. 素直さ／素直な人 今年、体育会系の採用が復活している傾向、「素直な人」がほしいという企業側の声が高まっている
395. 素直さ／素直に学べる姿勢 屁理屈を言わずまずやってみて、素直に学べる姿勢があるかないか	396. 誠意／誠意をもって接する姿 誠意をもって接する姿、協調する前向きな姿勢は、採用側の懸念材料である「ベテラン層が新しい組織に順応できるか」を払拭	397. 専門家の活用／相談をする 相談者や相談機関をもっておくことは有効(離職中、在職中間わず)	398. 専門家の活用／相談をする 局面で相談者を活用できる環境があったのは大きい
399. 人間関係 先ほどの話ではないけど、人間関係と簡単にいうけど、非常に大事なことだ。	401. 人間性／職場でうまくやっつけようという評価 人間性(職場でうまくやっつけようのではないかと評価された)	403. 人間的な魅力／愛嬌 経験や蓄積を押し付けではなく、愛嬌をもって伝えられる力	404. 人間的な魅力／一緒に仕事をしてみたいと思わせる魅力 信念を持ち歩む姿は人を惹きつけ、一緒に仕事をしてみたいと思わせるものであった
405. 人間的な魅力／世代を超えて、皆が魅力を感じる 世代を超えて人間力が相手に伝わり、出会う人皆、これほどのものはないと感心する	406. 人間的な魅力／たいへん思い出に残る人 やる気もある人で、たいへん思い出に残る人	407. 人間力 世代を超えて人間力が相手に伝わり、出会う人皆、これほどのものはないと感心する	410. 粘り強さ 再び立ち上がる力(製品の試作を繰り返す姿勢、粘り強く、失敗してもまた次を目指す)
408. 根っこある人材 根っこのある人材	409. 粘り強さ／粘り強い性格 粘り強い性格。決断の速さ。	411. 迫力がある 物怖じしない性格。迫力ある人だった	412. 抜擢 引き抜かれての転職
413. 人柄 組合の経験、頼まれるという人柄も能力	414. 人としての深みがある 歴史的な造詣の深さ、見識の高さ、物事を見極める姿勢、人としての深み	415. 人との関係、関わり方 面接の態度も、人との関係でありすべて伝わる	416. 人を惹きつける 信念を持ち歩む姿は人を惹きつけ、一緒に仕事をしてみたいと思わせるもので

417. 屁理屈を言わない／屁理屈を言わないでまずやってみる姿勢 屁理屈を言わずまずやってみて、素直に学べる姿勢があるか	418. まろやかさ シニアの強みはまろやかさである。	419. 未来視点、前向きな思考／意識強化 活動に向けた意識強化	420. 面倒見がよい／人間性 面倒見のよい方
421. 持ち味がある／技術者である持ち味 技術者である持ち味（探求心、研究熱心）	422. 持ち味がある 持ち味がある、面接でもそれは発揮できている	423. 持ち味が発揮される／研究熱心 技術者である持ち味（探求心、研究熱心）	424. 持ち味が発揮される／探求心 技術者である持ち味（探求心、研究熱心）
425. 持ち味が発揮される／探求心 つながり、応募会社の製品知識の理解が深いものとなっていたので安心感を与えた。好奇心、探究心が強い。	426. 物怖じしない性格 物怖じしない性格。迫力ある人だった	427. 物事を見極める力 歴史的な造詣の深さ、見識の高さ、物事を見極める姿勢、人としての深みがある	428. やる気がある人／やる気のある人 やる気もある人で、たいへん思い出に残る人
429. 優秀な印象 優秀な印象	430. 歴史的な造詣の深さ 歴史的な造詣の深さ、見識の高さ、物事を見極める姿勢、人としての深み	431. 適応力 自分のやり方に固執している。会社の手法をやってみようとする姿勢がない。	

## 22. ビジネススキル

432. 横断的に連携する力 社内外問わず横断的に連携する力、コーディネータ力、情報活用力に長けている	433. 課題認識力 営業として甘い、結果をだせないと後がないと考えるのが普通ではないか	434. 価値創出／価値創出の嗅覚 物事を見極める力、価値創出の嗅覚	435. 関係者に自ら働きかける 関係者に自ら働きかけ、人脈や情報源をつむぎながら、広げていく力がある
436. クレーム対応力 クレーム対応も大変なこと、能力いる	438. 結果を出す／目標達成意欲、意識 営業として甘い、結果をだせないと後がないと考えるのが普通ではないか	440. コーディネート力 社内外問わず横断的に連携する力、コーディネータ力、情報活用力に長けている	441. 情報活用力 社内外問わず横断的に連携する力、コーディネータ力、情報活用力に長けている
437. 経験から場を読んだ言動／経験から場を読む 長年の経験から場を読み、相手を理解し、適切なタイミングで、アピール、交渉、折衝等ができるし、それを想定した準備が着実にできている	439. 交渉力／適切なタイミングで交渉できる 長年の経験から場を読み、相手を理解し、適切なタイミングで、アピール、交渉、折衝等ができるし、それを想定した準備が着実にできている	445. 折衝力／適切なタイミングで折衝できる 長年の経験から場を読み、相手を理解し、適切なタイミングで、アピール、交渉、折衝等ができるし、それを想定した準備が着実にできている	446. 戦略性／戦略性(売り方の違い) 顧客の違い、売り方の違いもある。合わない営業スタイルで自分のやり方を通しても成果はあがらない。行動が
442. 職務遂行力 営業として甘い、結果をだせないと後がないと考えるのが普通ではないか	443. 人員配置／配員 人員管理を任されている。人づくり、人を見る目、配員、採用、育成、人繰り	444. 人脈や情報源を紡ぎ関係を広げる力 関係者に自ら働きかけ、人脈や情報源をつむぎながら、広げていく力がある	447. 判断すべき事項の整理／判断すべき事項の整理ができる 優先順位付け、判断すべき事項の整理がなされている
448. ビジネスパフォーマンス ビジネスパフォーマンスは、モチベーションと能力の掛け合わせ	449. 人を見る目 人員管理を任されている。人づくり、人を見る目、配員、採用、育成、人繰り	450. マネジメント／育成 人員管理を任されている。人づくり、人を見る目、配員、採用、育成、人繰り	451. マネジメント／人員管理 人員管理を任されている。人づくり、人を見る目、配員、採用、育成、人繰り
452. 見定める力／見定める自分なりの眼をもつ 東川CCを選択した理由が明確。見定める自分なりの眼をもっている	453. 問題解決、対処力／対処力 会社を取り巻く環境の変化や組織事情を踏まえ、限られた条件下での人繰り等の対処	455. 予知、予測して行動する／先を読んで動く姿勢 覚悟し、自分にとっての価値を計り、先を読んで動く姿勢	456. 論理思考／回路の弱い人は上手く話せない 技術系で選ばれない人はキャリアシートが具体的に書けない。上手く話せない、回路が弱い。IT技術系、話してみると能力がわかる。職務経歴書に書いてあっても聞いてみると、実際課題をどう進めていくのか話せない人もいる。化学系でも一緒
454. 優先順位付け 優先順位付け、判断すべき事項の整理がなされている	459. 物事を見極める力 物事を見極める力、価値創出の嗅覚	457. 論理思考 論理思考ができる	458. 論理思考 準備の重要性 (ex. 想定問答集)

## 23. 飛躍のきっかけ、乗り越えた経験

460. 起伏あるキャリア 不慣れな事態に遭遇、それを克服した経験	461. 難易度の高い経験を乗り越える レベルが高く難易度の高い求職者を、自らが担当を任されることは嬉しかった。	462. 乗り越える力 組織に入る時から違和感、活動時点で違和感がある。本当に就職するならそれを乗り越えないといけない。	463. 乗り越える力 何かの課題にぶつかったとき、過去の引き出しからそのヒントを取り出し、それを応用することで乗り越
464. 飛躍のきっかけ 不慣れな事態に遭遇、それを克服した経験			

## 24. プレゼンテーション力、表現力、伝達力

465. エピソードの抽出力、伝達力／エピソード集をまとめる エピソード集としてまとめさせることが有効	466. 書く力 長編事例では、「書く力」これが非常に秀でていた	468. 字がきれいである 字もしっかりしていた。字がきれいなのは得	469. 説明力 経験、能力が職務に活かされるか不安である（マッチするのに説明不足、伝達力不足
---	----------------------------------	------------------------------------	---

467. 書く力/キャリアシートへの具体的記載 技術系で選ばれない人はキャリアシートが具体的に書けない。上手く話せない、回路が弱い。/IT技術系、話してみると能力がわかる。職務経歴書に書いてあっても聞いてみると、実際課題をどう進めていくのか話せない人もいる。/化学系でも一統	470. 適切なタイミングでのアピール 長年の経験から場を読み、相手を理解し、適切なタイミングで、アピール、交渉、折衝等ができるし、それを想定した準備が着実にできている	472. 伝達力/意味を持たせる伝え方ができる 適切なタイミングで、意味あるものとして、エピソード集を手渡す行動に出た	473. 伝達力/エピソード集、実績 南川氏の発案で17頁にわたるエピソードを作成し、求人がないところに、例外的に、再就職を実現させたことは、本当に感動した。
471. 伝達内容の吟味、準備/想定問答集 準備の重要性 (ex. 想定問答集)	474. 伝達力/定年はチャンスと捉えていることを伝える 1次面接で定年をチャンスと捉えている前向きな姿勢をしっかりと相手に伝えている	475. 伝達力 経験、能力が職務に活かされるか不安である(マッチするのに説明不足、伝達力不足)	476. 伝達力/何をどう伝えるか 相手が感じるかどうか。何を、どのように相手に伝えるかが大事であり、それには準備が必要
477. 伝達力/前向きな姿勢を伝える 1次面接で定年をチャンスと捉えている前向きな姿勢をしっかりと相手に伝えている	478. 伝達力/持ち味を面接で発揮できる 持ち味がある、面接でもそれは発揮できている	479. 話し方が大事 プレゼンテーション力ともいえるが、話し方も大事。表現できないといけない。	480. 表現力/表現できる プレゼンテーション力ともいえるが、話し方も大事。表現できないといけない。
481. 表現力 言葉の選び方が適切で、表現力に優れていた	482. 表現力 法律用語にも慣れておられ、ビジネス文章もしっかりしている	483. プレゼンテーション能力 プレゼンテーション能力ともいえる	484. プレゼンテーション力 プレゼンテーション力
485. プレゼンテーション力 プレゼンテーション力ともいえるが、話し方も大事。表現できないといけない			

## 25. ポータブルスキル

486. 企業課題解決ニーズに合致/顧客目線をもつ N社採用時評価: グローバル化に対する品質保証体制の改革へ着手、最良の方法を導き出し、全社へ横展開を構想中。もっとよくできるという高い目線、現場主義、一緒に働く相手理解、顧客目線、効率化促進のノウハウ	487. 企業課題解決ニーズに合致/市場理解 キャリアアチェンジをする必要があるケースでは、ポータブルスキルの洗い出しをし、本人にも理解してもらい、新たな可能性の創出を支援していく。	489. 企業課題解決ニーズに合致/高い顧客志向 S社面接時評価: 専門知識、特定分野の知識、企業理念への共感、顧客志向の高さ	490. 企業評価の視点/自立自発的行動 S社採用後評価: 自立自発的行動、ゴールのシナリオを描く、スコープを決めてプロジェクトを進めていく力、原因究明と改善の実現
492. 仕事への取り組み方/課題解決への取り組み、改善 S社採用後評価: 自立自発的行動、ゴールのシナリオを描く、スコープを決めてプロジェクトを進めていく力、原因究明と改善の実現	488. 企業課題解決ニーズに合致/組織理解 S社面接時評価: 専門知識、特定分野の知識、企業理念への共感、顧客志向の高さ	491. コンセプチュアルスキル すぐれた人、能力がある方は、出向先でもコンセプチュアルスキル、ヒューマンスキル、テクニカルスキルが発揮された。	493. 仕事への取り組み方/課題を明らかにする 仕事のし方には、課題を明らかにする、計画を立てる、実行するの項目がある。
494. 仕事への取り組み方/グローバル化体制改革への着手 N社採用時評価: グローバル化に対する品質保証体制の改革へ着手、最良の方法を導き出し、全社へ横展開を構想中。もっとよくできるという高い目線、現場主義、一緒に働く相手理解、顧客目線、効率化促進のノウハウ	495. 仕事への取り組み方/計画を立てる 仕事のし方には、課題を明らかにする、計画を立てる、実行するの項目がある。	496. 仕事への取り組み方/ゴールのシナリオを描く S社採用後評価: 自立自発的行動、ゴールのシナリオを描く、スコープを決めてプロジェクトを進めていく力、原因究明と改善の実現	497. 仕事への取り組み方/最良の方法を導き出す N社採用時評価: グローバル化に対する品質保証体制の改革へ着手、最良の方法を導き出し、全社へ横展開を構想中。もっとよくできるという高い目線、現場主義、一緒に働く相手理解、顧客目線、効率化促進のノウハウ
498. 仕事への取り組み方/仕事のし方 専門技能・専門知識+「仕事のし方」「人との関わり方」という軸で、中高年のスキルを見える化できるのではないかとという取り組み	499. 仕事への取り組み方/実行する 仕事のし方には、課題を明らかにする、計画を立てる、実行するの項目がある。	500. 仕事への取り組み方/職務遂行力 S社採用後評価: 自立自発的行動、ゴールのシナリオを描く、スコープを決めてプロジェクトを進めていく力、原因究明と改善の実現	501. 仕事への取り組み方/職務遂行力 企業も模索中ではあるが、専門性以外の「職務遂行能力」に、面接時にもっと注目しておけばよかったと感じている。
502. 仕事への取り組み方/組織展開にむけた推進力 N社採用時評価: グローバル化に対する品質保証体制の改革へ着手、最良の方法を導き出し、全社へ横展開を構想中。もっとよくできるという高い目線、現場主義、一緒に働く相手理解、顧客目線、効率化促進のノウハウ	503. 社外でも通用するスキル/ポータブルスキル 社外でも通用するスキルとして専門性+「ポータブルスキル」と「適応可能性」	504. 中高年スキルとして注目/ポータブルスキル 再就職支援の面談の現場でも、ポータブルスキルに注目した取り組み、関わり方が進んでいる。	505. 適応力/異なる環境でも能力発揮 すぐれた人、能力がある方は、出向先でもコンセプチュアルスキル、ヒューマンスキル、テクニカルスキルが発揮された。
506. テクニカルスキル すぐれた人、能力がある方は、出向先でもコンセプチュアルスキル、ヒューマンスキル、テクニカルスキルが発揮された。	507. 突破力 N社面接時評価: 信念と熱意がある、旧体制の組織でも分かり合えるコミュニケーション能力、ビジョン、突破力、パワーとハートが	508. 人との関わり方/社外対応 人との関わり方には、社内対応、社外対応、部下マネジメントの項目がある。	509. 人との関わり方/社外対応 人との関わり方には、社内対応、社外対応、部下マネジメントの項目がある。

510. 人との関わり方 専門技能・専門知識+「仕事のし方」「人との関わり方」という軸で、中高年のスキルを見える化できるのではないかとという取	511. 人との関わり方/部下マネジメント 人との関わり方には、社内対応、社外対応、部下マネジメントの項目がある。	512. ヒューマンスキル すぐれた人、能力がある方は、出向先でもコンセプチュアルスキル、ヒューマンスキル、テクニカルスキルが発揮された。	
---	---	---	--

## 26. 目標設定、目標修正、経験の再編成

513. キャリアチェンジ目標/キャリアチェンジ目標設定 キャリアチェンジ目標の設定	514. キャリアチェンジ目標/次に向かう目標 次に向かう時の目標を立てる、すごく悩むが大事	515. 人生目標/人生の先の情報 仕事のこともそうだけど、人生の先のことの情報をお伝えしてあげたい。	516. 人生目標/その時の目標に合わせ行動 モデルはお百姓さんの生涯現役で、彼らはその時の目標に合わせて生産している
517. 人生目標/強みを活かした生涯現役 今回の事例では、強みを活かした生涯現役を考える。	518. 人生目標/転職の方向性 転職の方向性を考える	519. 人生目標/年代に応じ先のことを考える そろそろ先のことを考えていかなければならない年代ではないかと思う。	

## 27. 生き方、考え方、姿勢

520. 相手理解/採用側の条件に寄り添う姿勢 実際は採用側にも条件があり、寄り添う姿勢必要	521. 相手理解/採用側の条件を受け入れる姿勢 企業側の条件を受け入れる姿勢。制約条件が多くないことが可能性につながる	521. 相手理解/採用側の条件を受け入れる姿勢 企業側の条件を受け入れる姿勢。制約条件が多くないことが可能性につながる	522. 生き方をつかむ/生き方 これはこの人の生き方なんですすよね、作家みたいな生活 (ブロッカー)
523. 覚悟を持つ/覚悟 覚悟し、自分にとっての価値を計り、先を読んで動く姿勢	524. 価値観、方針が明確/60歳以降の方針が確立 働き方の価値観が明確、60歳以降の方針が確立し	525. 価値観、方針が明確/働き方の価値観が明確 働き方の価値観が明確、60歳以降の方針が確立している	526. 切り替える力 切り替える力 (自分なりにきちんとけりをつけて前に進む)
527. 決断力/潔さ 潔さは人の心を動かす (歴史上の人物、政治家も)	528. 決断力/決断の速さ 粘り強い性格。決断の速さ。	529. 決断力/決断の速さ 決断の速さ、覚悟がチャンスにつながる	530. けりをつけて前に進む/きちんとけりをつけて前に進む 切り替える力 (自分なりにきちんとけりをつけて前に進む)
531. こだわりすぎない/制約条件が多くない 実際は採用側にも条件があり、寄り添う姿勢必要	532. 自分にとっての価値を計る 覚悟し、自分にとっての価値を計り、先を読んで動く姿勢	533. 使命感 耐え続ける中に立ち向かう力、やり遂げる覚悟、使命感、責任感あり	534. 使命感 社会的な役割、地域貢献への意識の高さ、使命感をもち、新しい取り組みへの姿勢がある
535. 社会的な役割を担う/社会的な役割 社会的な役割、地域貢献への意識の高さ、使命感をもち、新しい取り組みへの姿勢がある	536. 順応性、相手理解/まじったがってやってみる 新しい環境ではまずその会社のやり方に従ってやってみる、改善提案や自分のやり方を出していくのは3か月経過してから、人間関係ができてからとアドバイスしている	537. 自立心/自分の人生を自分の意思で歩く 定年をチャンスととらえ、自己の人生を自分の意思で歩いていく、前向きな姿勢	538. 人生の根っこに気づく/人生の根っこに気づく(気づかせる) 人生の根っここのところを気づかせていることは、名言だ
539. 人生目標の立案/節目ごとの人生目標立案 まとめると変化への対応であり、都度、都度、人生目標を定めていくことが	540. 信念を持ち歩む姿 信念を持ち歩む姿は人を惹きつけ、一緒に仕事をしてみたいと思わせるものであった	541. 責任感 責任感もあるように感じる	542. 責任感 耐え続ける中に立ち向かう力、やり遂げる覚悟、使命感、責任感あり
543. 積極的な姿勢 積極的な姿勢	544. 選択肢を持つ考え方/選択の余地を広げる考え方 選択の余地を広げる考え方	545. 地域貢献への意識の高さ 社会的な役割、地域貢献への意識の高さ、使命感をもち、新しい取り組みへの姿勢がある	546. できる限り手を尽くす姿勢/可能な限りの行動 考え方が応募会社に関する情報を可能な限り収集することに
547. 努力/いい印象を与える努力 相手にいい印象をあたえる努力がない。	548. 変化への対応 まさに人生は変化への対応である。	549. 変化への対応 最近一番関心があることは、山内さんの話をきいていると変化がすごいということ。	550. 変化への対応 まとめると変化への対応であり、都度、都度、人生目標を定めていくことが大
551. 変化への対応 ライフサイクルの変化もあり、突然生じる人生の変化に対応していくことが必要	552. 変化への対応 ITリテラシーを含む新たなスキルセットが前提となるなど、シニアに求められる職務能力が確実に変化	553. 変化への対応 労働市場が未成熟な日本では年齢を重ねてからの転職が容易ではなく、産業構造の変化やグローバル化で、これまでとは異なる仕事に就くことが迫られる時代に入っている。	554. 前向きな姿勢/定年(節目)をチャンスと捉える 定年をチャンスととらえ、自己の人生を自分の意思で歩いていく、前向
555. 楽観性/楽観主義(楽観主義テスト) 楽観主義者の方が試練を前向きにとらえて上手く (切り抜けて) いくという理論がある	556. 新しい環境における心得 新しい環境ではまずその会社のやり方に従ってやってみる、改善提案や自分のやり方を出していくのは3か月経過してから、人間関係ができてからとアドバイスしている		

## 28. 体力、気力、精神力

557. 完遂力/やり遂げる力 耐え続ける中に立ち向かう力、やり遂げる覚悟、使命感、責任感あり	558. 気力 中高年の面接通過しない理由第2位は「意欲・気力・覇気が感じられない」ということ	559. 気力、体力/いとわないでやる気力、体力 いとわないでやる、気力、体力	560. 健全な精神 精神力 (健全な精神) : 精神的にタフ。
561. 健全な精神 17頁にも及ぶエピソード集ができる仕事へのエネルギー、チャレンジ精神	562. 精神力/精神的にタフ 精神力 (健全な精神) : 精神的にタフ。	563. 精神力 精神力 (健全な精神) : 精神的にタフ。	564. 体力 体力 : サイクリングで鍛えた体力

<b>565. 体力</b> 中高年の面接 通過しない理由第2位は 「意欲・気力・覇気が感 じられない」ということ	<b>566. 鍛練／耐え続ける環境</b> <b>下での立ち向かう力</b> 耐え 続ける中に立ち向かう 力、やり遂げる覚悟、使 命感、責任感あり	<b>567. 並外れた気力</b> 並外れた気力、体力、 熱意がある。	<b>568. 並外れた体力</b> 並外 れた気力、体力、熱意が ある。
<b>569. 覇気</b> 意欲、覇気が 感じられない			