

受講日

年

月

日

再就職活動ガイドブック

このガイダンスでは再就職活動を成功に導く
ポイントと当社のサービス内容をお伝えします。

会員 NO.

御名前

はじめに

世界的規模で広がりつつける変化の中で、日本の産業も大きな変化を余儀なくされています。海外企業との競合、外資の上陸、企業の合併・統合をはじめ、製造部門の海外への移転など、さまざまな要因により企業組織の大幅縮小や業務のアウトソーシングという動きが広がってきています。

一方、雇用されている方たちの立場でみると、終身雇用制・年功序列制の衰退傾向や、年金受給年齢の後退、年金額の低減化という新しい事態が生まれてきています。

時代が抱えるこうした背景事情からすれば、これからはすべての方々に、再就職という転機を訪れる可能性があるとも言えましょう。

初めて再就職に臨む方にはさまざまな不安がおりかもしれません。

しかし、どなたにもこれまでの仕事で得た貴重な知識と経験がおります。

また、その過程で身に付けた職業人としての見識も能力もおります。

こうした要素を明確に整理し、ご自身の特性、優れた能力、訴求性の高いポイントを把握することで、再就職活動を進める自信の裏づけができるはずです。

再就職活動においては、皆さん自身の卓越したところや、仕事の遂行力、志向や希望などを、明確に相手に伝えることが大切です。

このテキストでは、皆さんが希望の再就職を実現されるための活動を展開してゆくポイントをお伝えしています。

I. 再就職活動の流れ

再就職活動は、次のような流れで進んでゆきます。
各段階のポイントを知り、着実なステップを進めてゆく必要があります。

【準備段階】

1. キャリアの分析と自己価値の把握



2. 労働市場の現状理解



3. 求職条件の整理と検討



4. 再就職活動の方向性を定め、目標を設定



5. 求人市場にアピールする応募書類の作成



【実践段階】

6. 多様なルートからの求人情報の収集



7. 求人情報の検討、応募



8. 書類選考と面接



9. 内定



10. 就業条件を検討の上、入社・定着

Ⅱ. 統計でみる労働市場

- ・ 景気の変動や産業構造の変化によって、好況な業界もあれば不況の業界もあります。
業界の動向、職種の特徴、新しい業態、就業形態の変化、賃金実態などについて、さまざまなメディアを通じて把握しましょう。
- ・ 業種や職種、あるいは年令や地域によって、求人の内容も数も違ってきます。
当社の求人情報サイトをはじめ、ハローワーク、新聞、求人誌、ウェブサイトなどの求人情報（＝求人案件）に触れて、実態理解を深めましょう。

〔現在の労働市場〕

①労働力人口と就業状況

- ・ 就業者数と失業者数
- ・ 完全失業率

②求人の状況

- ・ 有効求人倍率（パートを含むが、新規学卒者を除く）
- ・ 正社員の有効求人倍率
- ・ 当該地区の有効求人倍率

③最近の産業別動向

★企業の存続と繁栄には優れた人材は不可欠です。

好不況の変動はあっても、企業が、人材を必要とする部署に最適な人を配することは必要です。皆さんの優れた力を企業の需要に向けてアピールしてゆく活動を、RCCとともに展開してゆきましょう。

Ⅲ. キャリアの分析と自己価値の把握

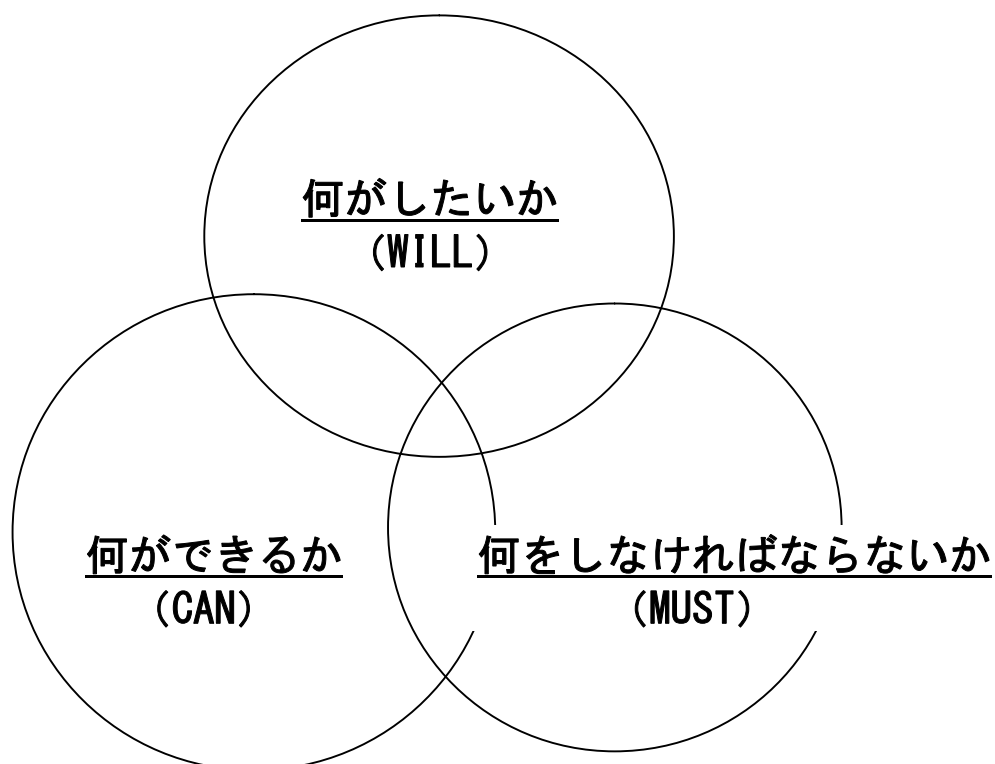
これまでの経歴を振り返り、職業人としての自己価値を把握することは、今後の仕事の方向性を検討する際や求人案件との適合性を判断する際の基準となるものです。以下のような項目について検討し、職業人としての特性やアピールポイントを把握しましょう。

- ①どのような仕事の知識があるか。
(業界知識、商品・製品知識、技術知識、顧客に関する知識 etc.)
- ②どのような経験を積んできたか。
(仕事内容、業務遂行の経過、成果、人間関係、対外的対応 etc.)
- ③習得したスキルを、どのように仕事に活用してきたか。
- ④仕事を進める過程で、創意工夫や改善したことは何か。
- ⑤仕事の実績や会社に貢献した業績、表彰された内容。
- ⑥他の業界や異なる職種でも使えるポータブルスキル・普遍的な能力は何か。
- ⑦仕事に関してどのような志向（関心・興味）を有しているか。
- ⑧携わってきた職務への取り組み姿勢、仕事に対する考え方。
- ⑨取得している「資格」や「免許」。
- ⑩ヒューマンスキル（協調性・誠実さ・向上心など）として、何を身に付けているか。

IV. 再就職目標を設定する

- ・ どのような仕事をしたいか、その方向性を明確にします。
自分の志向や家庭の事情も考慮して、収入・待遇・勤務地・勤務時間・雇用形態などの求職条件を検討しましょう。
伴侶の方や身内の方々にも相談する機会をお持ちください。
- ・ 再就職目標は、自分の「人生観」、「価値観」につらなる「職業観」に基づくものです。この機会に、これまでの人生を振り返り、今後の人生を展望して、長期的な視野で考えることが大切です。

【再就職目標設定の3つの視点】



- ★再就職目標と求職条件は、応募を続ける中で、労働市場や求人企業側の反応を検討して、柔軟に修正や変更をしてゆく必要があります。
- ★計画性の無い再就職活動は、いたずらに時間を浪費してしまいがちです。
担当のカウンセラーと共に、目標達成日を設定し、ゴールに向けた「行動計画」を立てて活動していきましょう。

V. 応募書類を作成する

応募書類とは、履歴書に相当する「キャリアシート」と「職務経歴書」、そして必要な場合に添える「フェースシート（添え状・カバーレター）」を指します。

《応募書類の意義》

求人企業に対して、自分の価値を訴求し、ライバルの中から選び抜かれる内容にすることが重要です。

- ① 第一関門「書類選考」を突破するツールで、あなたのカタログとも言える書類。
- ② 「あなたの代理人」として、先方企業の組織の中を一人歩きして評価を受けてゆくもの。

《履歴書と職務経歴書》

- ① 履歴書は、個人の属性(年齢・性別・住所・学歴等)を主に記した文書。
- ② 職業人の場合は、職務経歴書によって、職業上の知識や経験を詳細に説明し、能力、適性、実績等を明確にアピールする。

★応募書類は、求人企業の方たちに読まれなければ始まりません。
そのため、なにより“簡潔・明瞭”であることが必須条件です。

VI. 面接のポイント

《面接の意義》

面接には、次のような意義があります。

- ①志望企業に、有用な人材であることをアピールする場。
- ②企業の担当者や上司・経営者に対面して、入社すべき会社かどうか判断する情報取得の場。
企業もまた応募者から直に生きた情報を入手する、相互の情報交換の場。

《志望動機》

面接では志望動機を明確に述べて自分の意志と意欲を伝えることが重要です。

- ①入社への強い意欲と仕事への熱意
- ②職務遂行の能力・適性
- ③応募企業への順応性・適応力

★面接に備える対策を当社では用意しています。

キャリアカウンセラーとの面接ロールプレイを含め、適切なアドバイスを受けて準備をしましょう。

VII. 求人情報の収集と分析

さまざまな情報ルートから、多くの求人情報(＝求人案件)を集めて、比較、分析します。担当のキャリアカウンセラーの助言を受けて、求人企業や職務内容への適合性を判断し、勤務条件、就業形態、賃金、社会保険、待遇等について十分検討して応募しましょう。

【主な求人情報ルート】 ※ハンドブックの詳細な記載もご参照ください。

情報源	特 徴
SETTWEB	RCC の求人開拓部門が収集した会員限定の求人情報を入手できる。また、indeed（公募求人おまとめサイト）やリンク集を活用することにより、全国の公開求人情報を自宅で閲覧検索できる。
ハローワーク	求人の情報量が多く、地元をはじめ全国の情報が入手でき、ネットワーク化によりパソコン検索も可能。窓口でアドバイスと紹介を受けることができる。
新聞広告	全国紙、地方紙があり、掲載は日曜・月曜が多い。大手企業から中小企業まで最新の情報を掲載。
折込チラシ	新聞の折込。自宅近くの勤務地を探す場合は特に効果的。仕事内容・募集条件・待遇など求人内容が詳しく掲載され、職種別や業種別等で分類され、比較検討しやすい。
求人情報誌	週刊または日刊。書店や売店の店頭、駅構内などで入手可能。自宅近くの勤務先とパート・アルバイトの求人が多い。
インターネット	転職情報サイト。インターネット経由で全国の多くの求人情報を効率よく収集でき、希望条件で検索後、多くはサイトからも応募できる。
人材紹介会社	民間の人材斡旋機関で、求人情報の提供から書類選考、面接日程の調整など転職活動の一連を無料で支援してくれる。 (SETTWEB-PASに登録することにより当社提携先よりオファーが届くサービスが受けられる。)
人脈	友人・知人・親戚・取引先・先輩後輩・元同僚など。企業に信用を与えて検討してもらえるため、非常に有効な手段。

VIII. さまざまな就業スタイル（多様な雇用形態）

仕事の契約形態には、いろいろな形態があります。自分が抱える事情やおかれている環境を考えて、ふさわしい就業の形態を選択しましょう。

雇用形態		特徴	社会保険等
正社員		一般的には期間の定めのない雇用契約のことで「社員」と呼ばれる。 会社側は正当な理由なく解雇できない。会社からの配属命令（転勤・異動等）に従わなければならない。	雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金に加入する。 例外的に社員数が少ない会社、創業間もない会社などでは、健康保険や厚生年金がない場合もある。
契約社員		期間の定めのある雇用契約。仕事の完了や会社都合で契約更新されないこともある。 賞与は支給する会社が多いが、退職金は、無い会社が多い。転勤や異動は、一般的には無いことが多い。	社会保険は正社員と同じように加入させる会社が多いが、雇用保険、健康保険、厚生年金は労働時間や、労働日数により加入できない場合がある。
嘱託社員		契約社員と同じように期間の定めのある雇用契約。仕事の完了や会社都合で契約更新されないこともある。契約社員と比較して業務を特定して雇用するケースが多い。賞与、退職金は無い会社が多い。	社会保険は正社員と同じように加入させる会社が多いが、雇用保険、健康保険、厚生年金は労働時間や、労働日数により加入できない場合がある。
派遣社員	登録型派遣	人材派遣会社に登録し、仕事がある時に派遣会社と雇用契約を結び、派遣先の指示命令を受けて働く。給与は派遣会社から支払われる。 派遣年数は、同一の事業所、もしくは組織の場合は原則最長3年。賞与、退職金は無い会社が多い。	雇用保険、健康保険、厚生年金は利用する派遣会社により異なるため派遣会社に確認が必要。労災保険は強制加入。
	常用雇用型派遣	人材派遣会社と雇用契約を結び、派遣先の指示命令を受けて働く。給与は派遣会社から支払われる。派遣先での仕事がなくなっても社員として給与（一定割合）や社会保険は保障される。 雇用契約が有期の場合は派遣社員としての勤務可能期間は、同一の事業所、もしくは組織の場合は原則最長3年までとなる。雇用契約が無期の場合は派遣期間に制限はなく3年を超えての勤務も可能。	雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金に加入する。しかし、例外的に社員数が少ない会社、創業間もない会社などでは、健康保険や厚生年金がない場合もあるため派遣会社に確認が必要。
	紹介予定派遣	派遣先企業に入社することを前提に一定期間（最長6ヵ月）派遣社員として働く。派遣期間中や契約満了時に派遣先と労働者が双方合意すれば直接雇用により切り替え、社員として雇用される。企業側、労働者側双方にとってミスマッチのリスクが小さい。	社会保険は、加入するが、派遣中の社会保険は派遣会社により異なるため確認が必要。 社員採用後は加入。
パート		期間の定めがある雇用契約が多い。1週間の労働時間が通常の社員より短い働き方。 賞与は出ない会社が多いが、勤務年数により支給されるケースもある。退職金は無い会社がほとんど。有給休暇は6ヵ月以上働いていれば付与される。	雇用保険については週20時間以上の所定労働時間および31日以上の雇用見込みがある場合加入。 健康保険、厚生年金は正社員の4分の3以上働く場合は原則加入する。法人の場合、労災保険は強制加入。
アルバイト		期間の定めを設け雇用契約を結ぶことが多いが、雇用契約自体を結ばないケースも多い。 賞与や退職金は無い。有給休暇も無い。	雇用保険については週20時間以上の所定労働時間および31日以上の雇用見込みがある場合加入。 健康保険、厚生年金は正社員の4分の3以上働く場合は原則加入する。法人の場合、労災保険は強制加入。
業務委託 SOHO 請負		注文主から受けた仕事を完成させることを目的に業務委託契約を結び仕事をする。 仕事が完成したことにより報酬を受けるため、労働時間等は制約を受けない。	雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金等は無い。 また、労働基準法の適用も無い。

<社会保険>

- 雇用保険： 1週間の所定労働時間が20時間以上で31日以上の雇用見込みがある場合は加入義務がある。
保険料は会社と労働者双方が負担する。
- 労災保険： 労働者を1人でも雇用する会社は加入義務がありパートやアルバイトも含まれる。保険料は全額会社負担。
- 健康保険： 会社、および常時5人以上を雇用する個人事業主は強制的に加入する義務がある。
- （医療保険） パート、アルバイトでも正社員の4分の3以上の労働時間がある場合は加入させる義務がある。
保険料は会社と労働者が折半。
- 厚生年金保険： 健康保険と同じ。

Ⅸ. 応募活動の展開

(1) 応募の姿勢

① 多くの求人案件を見ることで労働市場の実態把握が深まり、求人の内容理解が進む。また、求人案件を多く集めるほど選択肢が増え、応募機会の増加にも繋がる。

② 求人案件は時間とともに流れて行くもの。応募の機会を見逃さない。

— **応募のチャンスを逃すことは幸運を逃すこと。**

③ 書類応募から内定までは、通常3週間から1ヵ月。

応募は、1社毎の結果を待つのではなく、可能性のある案件には、複数社に亘って並行応募（併願）。

(2) R C Cの求人情報と再就職活動の支援システム

当社の求人情報は、次の3つの部門で収集して提供しています。

① **テレマーケティング部門**

② **ラウンダーチーム部門**

③ **求人開拓部門（R A：リクルーティング・アドバイザー）**

(3) R C Cの求人案件の閲覧システム

- ① 当社案件はすべて、インターネット経由のシステム「SETTWEB」で自宅でも閲覧検索が可能。
- ② 応募は、担当のキャリアカウンセラーに電話、メールで希望を伝えることも可能。
- ③ 「SETTWEB」の求人情報は随時更新。毎日のチェックで新着求人を把握。
- ④ 「indeed（公募求人おまとめサイト）」でハローワーク求人を含め、複数の求人サイトが自宅でも閲覧検索が可能。
- ⑤ 「SETTWEB-PAS（パーソナルアプリケーションサービス）」に登録することにより当社提携先のエージェントよりオファーを受けることが可能。

(4) R C Cの求人案件への応募システム

応募の意向を、キャリアカウンセラーに伝える。



R C Cで預かっている応募書類を、キャリアカウンセラーから求人開拓担当（R A）が受け取り、求人企業へ。
その際、キャリアカウンセラーからの推薦コメントとともに、R Aが応募者のアピールポイントを求人企業へ伝える。



書類選考の結果を、R A経由でキャリアカウンセラーが受けて応募者に通知。



面接が入った場合は、キャリアカウンセラーから応募者に通知。併せて、面接日時・場所等を記した面接案内状を応募者に渡す。



面接後、応募者が求人企業への問合せや条件交渉の依頼を希望する場合は、キャリアカウンセラーがR Aに伝え、R Aが求人企業担当者と接触。



数次に亘る面接後の経過状況もR Aを経てキャリアカウンセラーから通知。



内定の場合は、キャリアカウンセラーから通知後、求人企業が発行する「内定確認書」を応募者に渡す。

★身近な求人媒体をはじめ、多くの求人情報ルートから求人案件を収集することにより、希望の仕事に就けるチャンスも拡大します。
再就職活動の成功には、皆さん自身の行動も不可欠です。

X. 内定へのポイント

(1)採用企業のチェックポイント

企業は、「キャリア」だけではなく、「人格・人柄」も評価して採用します。
主なチェックポイントは以下の通りです。

- ①希望する仕事に強い意欲を持っているか。
- ②任せる仕事の遂行能力はあるか。（能力・技術・経験）
- ③応募した会社に強い関心を有しているか。
- ④即戦力としての度合いと、今後の可能性はどうか。
- ⑤当社の風土に順応して、職場の人たちと協調できるか。

★企業の多くは、可能な限り早く戦力になってほしいと望んでいます。
そのため、退職後に長い空白期間がある人に対しては、仕事への迅速な復帰と職場への順応について危惧を覚えがちです。
できるだけ速やかな就業が望ましいと言えます。

(2)応募者と企業の合意

「応募者の希望条件」と「求人企業の希望条件」とが合致して、初めて内定に至ります。
双方が希望条件を100%満足させて契約が成立することはめったに無く、互いに歩み寄り、条件を譲り合う必要があります。

XI. R C Cの支援内容

会員の方とは、担当のキャリアカウンセラーが1対1の面談形式で、カウンセリングを行ないます。

会員ハンドブックに記載されている通り面談や連絡の内容に関しては「個人情報保護法」に則って適正に保護しています。

- ①キャリアと能力の分析、方向性の検討
- ②労働市場の理解サポート
- ③求職条件の検討／労働市場におけるポジショニングの把握
- ④再就職目標の検討と設定
- ⑤応募書類作成サポート
- ⑥各種セミナーの提供
- ⑦面接トレーニング
- ⑧求人情報の提供
- ⑨求人情報の分析と検討／マッチング
- ⑩活動過程でのさまざまな問題への対応と活動サポート
- ⑪就業条件の検討
- ⑫入社・定着にあたってのアドバイス

etc.

XII. 最後に——活動の開始にあたって

□時間的な拘束が少なくなりますが、生活に規則性を持ちましょう。

——生活リズム／気分転換／体調維持など。

□伴侶の方や身近で心配されている方とは、仕事の内容・応募企業・活動の進捗状況などについて、情報を共有されるようお勧めします。

——見守っている周囲の方たちこそ、気をもんでおられます。

□長期にわたる活動の休止は、不利になる場合が多いものです。

——長期の休止は「充電」ではなく「放電」

□失業給付金受給には、ハローワークの申請窓口で28日に1回、認定を受ける必要があります。その際、認定申告書に月2回以上の活動実績が必要ですが、1回は当社での面談が活動実績と認定されます。

(※地域性を配慮して、ハローワークにより認定対応に若干の相違がありますので、ご確認ください)

〔今後のスケジュールについて〕

このガイダンスの後、担当のキャリアカウンセラーとの個人面談が行なわれます。皆さんの心境、現在の状況、個人的な事情や今後の進め方などについて、遠慮のない対話をされるようお勧めします。

先手必勝で再就職活動に取り組みましょう！

離職期間の長期化が招く3つのリスク

1. 離職期間が長くなると、再就職時の年収が低くなる。
2. 離職期間が長くなると、正社員での雇用比率が低くなる。
3. 離職期間が長くなると、応募からの合格率が低くなる。



早期に再就職活動を開始することで高まる3つの可能性(メリット)

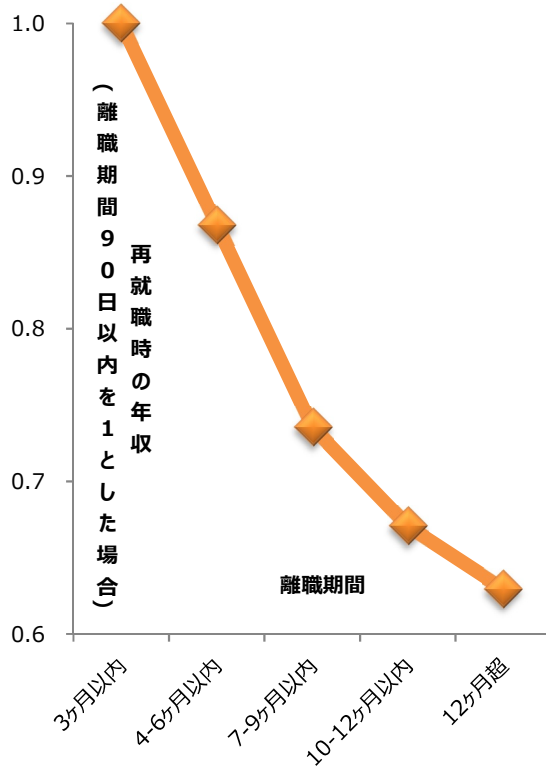
1. 再就職目標を早期に達成できる可能性が高くなります。
2. 再就職手当を受給できる可能性が高くなります。
3. 生活リズムを保って意欲的に再就職活動に取り組むことができます。



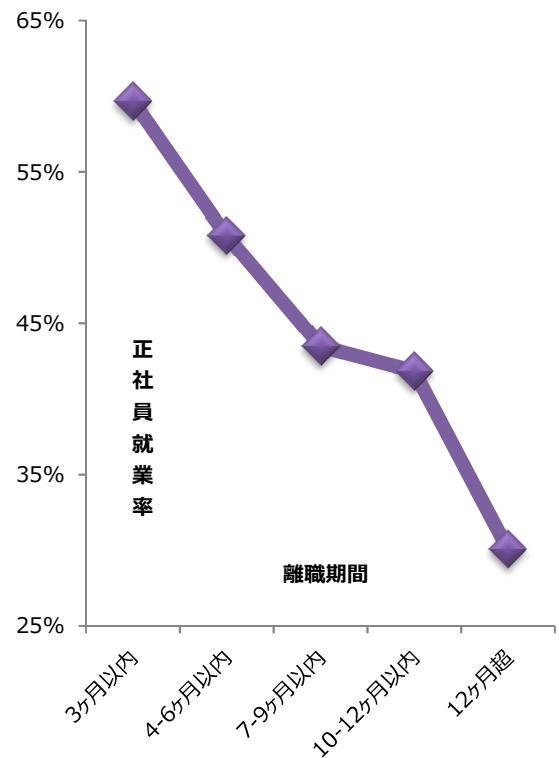
成功する情報収集 & 応募方法、3つのポイント

1. 様々な情報源や人脈を活用して幅広く主体的に求人情報を収集しましょう。
2. 再就職目標との適合性および適合度をしっかり見極め応募先を検討しましょう。
3. 躊躇せず即応募。並行応募(併願)や求職条件を拡げることも成功への近道です。

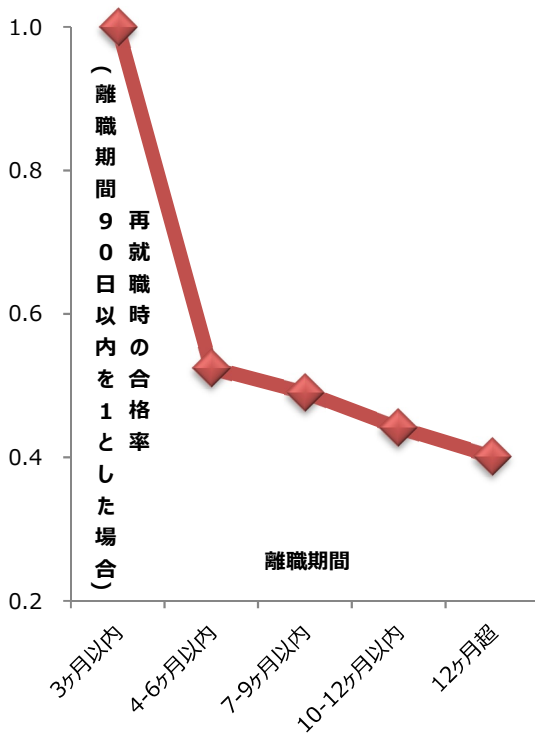
1. 離職期間が長くなると、
再就職時の年収が低くなる ※1



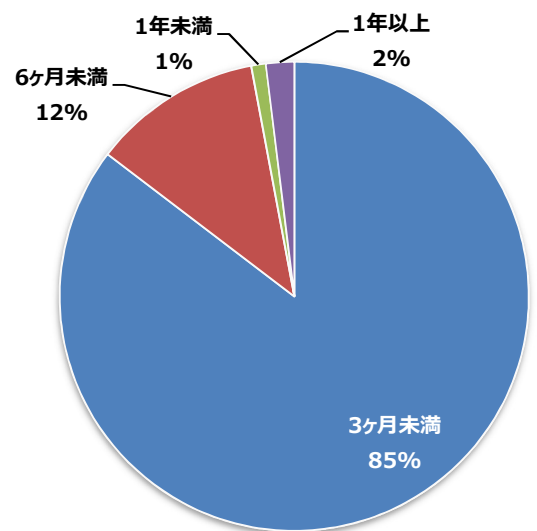
2. 離職期間が長くなると、
正社員での雇用比率が低くなる ※1



3. 離職期間が長くなると、
応募からの合格率が低くなる ※1



4. 離職期間と企業の採用意欲
多くの企業が離職期間の短い人を採用



※1=2022年の再就職決定会員7,824人のを基に作成

・2013年度に弊社調査部隊が各地の企業に行った調査から
・調査対象企業数(9,735社/有効回答5,046社)

再就職活動ガイドブック

2023 年 2 月 1 日 第 14 版

開発・制作 株式会社リクルートキャリアコンサルティング
〒100-0013 東京都千代田区霞が関 1-4-2 大同生命霞が関ビル
Tel: 03-3592-5541

© Recruit Career Consulting Co.,Ltd. All rights reserved. No part of this work may be copied or transferred to any other expression or form without permission.
本テキストの一部または全部を無断で複写複製(コピー)することは著作権者の権利侵害となります。