

資料 D ミドルマッチフレームによるカードまとめ(最終案) 2017.01.29

ミドルマッチフレーム 分類	コメント	カードNO.	エンプロ研究カード				カード枚 数
専門知識・ 専門技能	グローバル・国際化への対応力を身につける ・英語力、異文化理解、海外経験、ダイバーシティ	45,47	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。 (成功) 海外経験	47. グローバル人材/グローバル・国際化(大学側・企業側重視) 大学が重視すべき項目の2番目に「グローバル・国際化」、企業は3番目に高いというアンケート結果がある。 (教訓) G L 化・国際化			2
専門知識・ 専門技能	多様な役割、プロジェクトを完遂した経験が業種・職種を超えて活用、転用できる力となる	77,303,304	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た経験が、業種や職種を超えて活用できる。 (教訓) 多様な役割、プロジェクト完遂経験	303. 304. 業種や職種を超えて活用できる力/多様な役割、プロジェクトを完遂してきた経験 多様な役割、プロジェクトを完遂してきた経験が、業種や職種を超えて活用、転用できる力となっており備わっている。 (成功) 多様なプロジェクトを経験			2
専門知識・ 専門技能	専門性を深めて結晶性能力を伸ばす(年をとってもなお伸びる、もしくは衰えにくい能力。積み重ねた知識や経験。)	79, 80	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。 (教訓) 結晶性能力	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がある。 (教訓) 結晶性能力			2
専門知識・ 専門技能	シニアの強み ・経験を財産として蓄積、・経験値、複眼を活用した価値創出、 ・複眼を持った異分子、・仕事の捉え方、・年功的熟練が活きる期待能力、 ・世代を超えたシニアの影響能力	56,83,84,85,86,87,312	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。 (教訓) シニアの強み	85. 経験値、複眼を活用した価値創出/質の価値を発見 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。「質の価値」を発見できる。 (教訓) シニアの強み	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。 (教訓) シニアの強み	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。 (教訓) シニアの強み	4
			56. 期待能力 シニアの能力は専門性だけでなく、年功的熟練が活きる期待能力も重要。 (教訓) 期待能力	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。 (教訓) シニアの強み	312. 世代承継性/世代を超えたシニアの影響能力 若い世代が畏敬するシニアの存在は若手を育てる。 (教訓) シニアの強み		3
専門知識・ 専門技能	年の功 ・経験、データベースの豊富さ、 経験で培われた能力 ・蓄積された専門性、応用力、 高度な対人スキル ・生き方そのものが影響力をもつ	88,57,50	88. 経験・データベースの豊富さ 年の功とは、経験、データベースの豊富さであり、高齢でもなお市場価値が高い人は、アプリケーションも豊富に持っている。 (教訓) 年の功	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、高度な対人スキルは市場価値が高い。 (教訓) 蓄積された専門性、 応用力、高度な対人スキル	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 A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。 (教訓) 先人が学んできた教え		3
専門知識・ 専門技能	特定分野の専門知識・専門技能をもつ ・保険知識、要員管理、特許保有件数(権利化件数)、労働法、 社会保険の知識、自己啓発で 専門性を深める	104,108,110,113,115,120,128,138,	104. 採用の経験 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、人繰りの経験は重要。 (教訓) 特定分野の専門知識・専門技能	108. 実績/特許権利化件数 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)が多きなどが強みとなった。 (成功) 権利化特許	113. 実績/特許保有件数 特許保有件数(権利化件数)が多い実績は、強みとなる。 (教訓) 特定分野の専門知識・専門技能	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形成経験と努力は重要。 (教訓) 経験は財産	4
専門知識・ 専門技能	経験は財産、専門性を磨く経験 ・逆境で立ち向かう経験の蓄積、 ・失敗を繰り返しての製品実用化、 ・新規事業を実現化してきた実績、 ・職務開拓の専門性を深めた自信、 ・応用力は経験によって磨かれる、 ・経験を次に役立て、進化させる努力	90,105,106,109,112,114,116,117,5341,324	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採用になった。 (成功) 高い専門性	115. 人員配置、人材調達/人員管理 人員管理は人づくり、人を見る目、配員、採用、育成に役立つ。 (教訓) 特定分野の専門知識・専門技能	110. 努力と実績 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。 (成功) 努力と実績	138. 課題理解、対処/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処が評価された。 (成功) 要員管理実績	4
専門知識・ 専門技能	経験は財産、専門性を磨く経験 ・逆境で立ち向かう経験の蓄積、 ・失敗を繰り返しての製品実用化、 ・新規事業を実現化してきた実績、 ・職務開拓の専門性を深めた自信、 ・応用力は経験によって磨かれる、 ・経験を次に役立て、進化させる努力	90,105,106,109,112,114,116,117,5341,324	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るとの理解が重要(報酬などの資金ではなくて)。 (教訓) 経験は財産	106. 逆境と自己信頼 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く。 (教訓) 経験は財産	109. 実績/実現化の経験 実現の経験(失敗→成功経験。失敗を繰り返して製品実用化という成功体験に結びついた)。 (教訓) 経験は財産	112. 実績/新規事業実現化の実績と説明 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、その経験やスキルが活かせるかどうかは不明、自信ある説明が重要。 (教訓) 経験は財産	4
専門知識・ 専門技能	経験は財産、専門性を磨く経験 ・逆境で立ち向かう経験の蓄積、 ・失敗を繰り返しての製品実用化、 ・新規事業を実現化してきた実績、 ・職務開拓の専門性を深めた自信、 ・応用力は経験によって磨かれる、 ・経験を次に役立て、進化させる努力	90,105,106,109,112,114,116,117,5341,324	114. 実績/目標達成 年間70人、関係会社以外での職務開拓、→110人/年まで到達し、目標を達成した経験は大きく自信となる。 (教訓) 経験は財産	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処能力は重要。 (教訓) 特定分野の専門知識・専門技能	117. 進化/進化する努力/経験を次に役立て、進化する力にする努力が重要。 (教訓) 進化する努力	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。 (教訓) 機会から応用力を磨く	4
専門知識・ 専門技能	経験は財産、専門性を磨く経験 ・逆境で立ち向かう経験の蓄積、 ・失敗を繰り返しての製品実用化、 ・新規事業を実現化してきた実績、 ・職務開拓の専門性を深めた自信、 ・応用力は経験によって磨かれる、 ・経験を次に役立て、進化させる努力	90,105,106,109,112,114,116,117,5341,324	341. 専門領域の知識、経験/豊富な経験は強みになる 豊富な経験は強みになる(事業企画、営業企画、内部監査の経験、子会社の監査も担当)。 (教訓) 経験は財産	90. 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評価するツールとして、15/10厚労省のHPに採用。 (教訓) 経験は財産	324. 専門知識/専門知識は面接時の評価項目 S社面接時評価: 専門知識・経験、企業理念への共感、顧客志向の高さが強みとなった。 (成功) 高い専門性		3

シド/ドマテフォーム 分類	コメント	カードNO.	エンプロ研究カード				カード枚 数
専門知識・ 専門技能	資格取得の重要性 ・資格はキャリア展開の可能性 を拡大する	119,307,308,3 09,314,315,10 1,326	119. 人材関係キャリア/資格取得による補強 資格はキャリア展開の可能性を拡大（資格がないのは、弱み）。（ 教訓 ）資格取得の重要性	307. 資格/資格取得能力は優秀さの裏付け 資格取得能力は優秀さの裏付けと受け止められる（在学中の行政書士取得、入社後の宅建取得、CFP取得など）。（ 教訓 ）資格取得の重要性	308. 資格/資格取得でいろいろな職種の可能性を探る （ 教訓 ）資格取得の重要性	309. 資格と経験/職種に必要な資格は取得しておくこと（内部監査のCIA、QIA、電検等）。（ 教訓 ）資格取得の重要性	4
専門知識・ 専門技能	資格取得能力は優秀さの裏付け（内部監査のCIA、QIA、電検等）		314. 専門性/高い専門性をもつ 高い専門性が強みとなった。（内部監査の国際的な認証資格を取得）（ 成功 ）高い専門性	315. 専門性、資格/資格取得により可能性を広げる 資格取得により可能性がひろがる（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関係はライブブロードベースにも有効）。（ 教訓 ）資格取得の重要性	101. 研修・資格とキャリア 資格取得による補強はキャリア展開の可能性が高くなる。資格が少ないのは、弱み。（ 教訓 ）資格取得	326. 即戦力/求められるスペックへの適合努力 求められるスペックへの適合努力（資格取得等）。（ 教訓 ）求められるスペックへの適合努力	4
専門知識・ 専門技能	専門性不足、実務経験不足、アピール不足	123,124,125	123. 即戦力/経験の重要性 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NGだった。（ 失敗 ）実務経験不足	124. 即戦力/経験メーカー不足 書類選考が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ためなどがNGの理由。（ 失敗 ）実務経験不足	125. 即戦力/経験が職務に活かせる伝達力 企業は経験、能力が職務に活かされるか不安である。説明不足。（ 失敗 ）アピール不足	3	
専門知識・ 専門技能	努力を重ねて実績をあげる ・製品実用化、新規事業の実現、研究開発経験	126,127,129	126. 即戦力/採用側にメリットがあるか 採用側にメリットがあること。（製品実用化の能力が採用された）（ 成功 ）実用化実績	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。採用側の期待に合致。（ 成功 ）努力と実績	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。（ 成功 ）キャリアの効果	3	
専門知識・ 専門技能	経営側を理解、経験することは、総合的に判断できる力、企画力につながる	130,311,76	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組織理解が評価された。（ 成功 ）経営経験	311. 優れた企画力/経営側での経験、組織理解は優れた企画力につながる 経営側を経験していること、組織理解は優れた企画力につながった。（ 成功 ）役員管理実績	76. 経験/経営側（経営層）の経験 優れた企画。経営側を経験していることは組織理解が深い。（ 教訓 ）経験を役立てる	3	
専門知識・ 専門技能	諦めないで課題を追求する、この世に不用な技術はない	132,305	132. バイタリティ/精神的な鍛錬 精神的な鍛錬の経験が活きる。諦めないで課題をプレイクスルーした。（ 成功 ）諦めない実績	305. この世に有用な技術/この世に不用な技術はない 不用な技術も再度チェックする。（ 教訓 ）技術の有用性を活かす		2	
専門知識・ 専門技能	現在でも活かせる過去の専門性 ・昔のIT言語がわかる人、 ・IT世界では過去からのつながりが理解でき、問題を紐解くことができる人にはプロジェクトマネージャーのニーズがある、 ・技術的に適合すれば即戦力技	294,295,296,2 97,300	294. 過去と現在を繋ぐ専門性/ITの仕事では昔の言語がわかる人が必要とされる ITの仕事では昔の言語がわかる人が必要とされる 成功事例 があった。IT能力(古い言語に精通)	295. 過去と現在を繋ぐ専門性/ITの仕事では昔のコアな言語がわかる人が活躍する場面が多々ある I T系の仕事では昔の基幹言語がわかる人が活躍する場面が多々ある（コボルやアセンブラなど）。（ 成功 ）I T能力(古い言語に精通)	296. 過去と現在を繋ぐ専門性/生き字引きとして活躍し続けているシニア 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シニアがいる。（ 成功 ）過去をつなぐ専門性	297. 過去と現在を繋ぐ専門性/ITの仕事での指導役、プロジェクトマネージャーのニーズ（昔の言語が分かりつながりが理解できる） 昔の言語がわかり、何と何がつながっているとか、手繰り寄せて紐解いていくことができる人が、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。（ 成功 ）過去をつなぐ専門性	4
専門知識・ 専門技能			300. 技術的な適合度/技術的に適合すれば即戦力として評価される 技術系の人の場合、中高年であっても技術的にびたつとはまれば即戦力として評価される。（ 成功 ）ニーズに合った技術				1
専門知識・ 専門技能	専門性を磨く努力 ・いろいろな交流会への参加 ・世界最先端の技術を知る ・専門技術の追求 ・技術の特殊性を磨く ・保有技術を高いレベルで維持する	62,318,319,32 0,323,330,336 ,337,321	62. 自分の運命に負けずに挑戦/一流会社管理職経験 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）が多かったが、良好な案件は熟意で勝ち取った。（ 成功 ）努力と実績	318. 専門性に磨きをかける/一流に触れ、専門性を磨く努力 専門性を磨く努力は有用である。（ 教訓 ）専門性を磨く努力	319. 専門性に磨きをかける/いろいろな交流会に参加し向上心、人脉拡充に努める 専門性を磨く努力としていろいろな交流会に参加した。（ 成功 ）努力と実績	320. 専門性に磨きをかける/世界最先端の技術を知る 専門性を磨く努力（世界最先端の技術を知り、これは、かけがえない経験となった）（ 成功 ）努力と実績	4
専門知識・ 専門技能			323. 専門性の認識/すべての仕事に専門性がある、と認識を改める 専門性の認識を改めて、すべての仕事に専門性があると考え、専門性を育む施策が必要。（ 教訓 ）専門性を育む施策	330. 高い技術力/保有技術レベルの高さ 一流会社管理職経験の技術者として保有技術レベルは高い人材（特許保有件数が多いのは強み）。（ 教訓 ）高い保有技術レベル	336. 幅広い専門性の獲得/ホワイトカラーが身に着けるべき能力は幅広い専門知識 （ 教訓 ）幅広い専門性	337. 磨がない専門性/なくならない専門技術の追求 なくならない専門技術の追求、取り入れることは重要。（ 教訓 ）専門技術の追求	4
専門知識・ 専門技能			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 専門性を磨く努力で特殊性を磨く。（ 教訓 ）専門性を磨く努力			1	

シド/ドマ/マ/フレーム 分類	コメント	カードNO.	エンプロ研究カード				カード枚 数	専門 知識・ 専門 技能 計	
専門知識・ 専門技能			329. 組織による機会提供／幅広い専門性を身に着ける意欲が重要 (教訓) 幅広い専門性	334. 幅広い専門性／重層的効果 (幅広い専門性、いくつもの引き出し) (教訓) 幅広い専門性	335. 幅広い専門性／幅広い専門性をもつ 到達すべきところは、幅広い専門性をもてということ (変化への対応力を身につける)。(教訓) 幅広い専門性	342. 専門領域の知識、経験／確固とした基盤知識・スキルの重要性 (教訓) 確固たる技術	4		
専門知識・ 専門技能	確固たる中核技術、幅広い専門性を持って専門性を広げる	298,329,334,335,342,343	343. 中核の技術がある／中核以外経験後も従来の技術分野で活躍 技術者のキャリア展開 (中核技術があればマネジメントに移行、その後従来の技術分野で活躍した事例)。(成功)強い中核技術	298. 確固たる技術／確固たる技術力、広い視野からの判断力で行動できる人は強い (教訓) 確固たる技術				2	74
仕事のし方	長年の経験を活かし、相手理解し適切なタイミングでアピール、交渉する	49,437	49. 相手理解／経験値を総合的に活用 長年の経験で、相手理解し適切なタイミングでアピール、交渉等ができる。これを生かす準備が重要。(教訓) 相手理解	437. 経験から場を跳んだ言動／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、それを想定した準備が着実にできている。(教訓) 経験から場を跳んだ言動				2	
仕事のし方	経験を次に役立てる、失敗に学ぶ姿勢をもつ	51,52,103	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が重要。(教訓) 経験を役立てる	52. 学習／失敗に学ぶ 失敗に学ぶ姿勢は重要、効果が大きい。(教訓) 失敗に学ぶ姿勢	103. 再起／失敗からの成功体験 実現の経験、失敗→成功経験。失敗を繰り返しながら製品実用化という成功体験に結びついた。(成功) 失敗と克服			3	
仕事のし方	逆境に立ち向かい、運命に負けずに挑戦したことが自信につながる	61,66,67,68	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。(教訓) 逆境に立ち向かう、運命に挑む	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良好案件に就職できた。(成功) 諦めない実績	67. 苦境、逆境／言い尽くせない苦労からの判断力 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。(教訓)	68. 苦境、逆境／思わぬ大きな経験 キャリア上で思わぬ大きな苦労や経験をした人に成功者が多い。(教訓) 苦労の経験が強み		4	
仕事のし方	強みを活かす、強いアピールポイント、セールスポイントをもつ	332,333,338,339,54,443,453	332. 強み／強いアピールポイントをもつ 強みを持つ (強いアピールポイント、強調点の工夫)。(教訓) 強いアピールポイントをもつ	333. 強み／強みを活かせる案件発掘 本人の強みを活かせる案件の発掘。(教訓) 強みを活かす	339. 訴求できるスキル、経験、実績／セールスポイントは訴求できるスキル、経験、実績があること (成功) 自己アピール	338. 顧客サービスに関する知見／セールスポイントは顧客サービスに関する知見があること (汎用性がある) (成功) 自己アピール		4	
仕事のし方	強みを活かす、強いアピールポイント、セールスポイントをもつ		54. 価値創出、価値提供／メディアからの注目を得る 意識はしなかったが努力の結果として、評価され、メディアにも登場した。(成功) 努力と実績	443. 人員配置／配員 人員管理 (要員配置) を任せられた経験は強み。(教訓) 経験を役立てる	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ができるのが強み。(教訓) 問題解決、対処力			3	
仕事のし方	営業の心得 ・市場と合った営業スタイルで売り方の工夫 ・営業は結果を出すことが最優先		187. 課題認識、意識改革／自分のやり方を見直す必要性(謙虚な反省) 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。(失敗) 合わない営業スタイル	204. 営業課題の認識／自分のやり方ではなく市場に合った営業スタイル 市場と合わない営業スタイル (顧客・売り方の違い) で自分のやり方を通して成果はあがらない。(教訓) 自分のやり方ではなく市場に合った営業スタイル	331. 強み／売るスキルと売り方の工夫 (教訓) 売るスキルと売り方の工夫	438. 結果を出す／目標達成意欲、意識 営業は結果を出すことが最優先、目標達成意欲・意識を強く持つことが重要。(教訓) 目標達成意欲、意識		4	
仕事のし方	役割の自覚、課題をきちんと認識する ・目標達成意欲、意識を強く持つ ・ビジネススキルをしっかりと身に着ける(横断的に連携する力、クレーム対応力、コーディネート力、情報活用力)	187,204,331,438,432,433,443,6,440,441,442,446	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、コーディネート力、情報活用力に長けている。(教訓) 横断的に連携する力	433. 課題認識力 営業は結果を出すことが必要であり、役割の自覚、課題認識力が求められる。(教訓) 営業には役割の自覚、課題認識力が必要	436. クレーム対応力 クレーム対応も大変なことであり一つの能力である。(教訓) クレーム対応力	440. コーディネート力 コーディネート力は重要なビジネススキルの一つ。(教訓) コーディネート力		4	
仕事のし方	情報活用力		441. 情報活用力 情報活用力は重要なビジネススキルの一つ。(教訓) 情報活用力	442. 職務遂行力 営業は結果を出すことが最優先、結果をだせないと考えるのが普通ではないか。(教訓) 営業は結果を出すことが最優先	446. 戦略性／戦略性(売り方の違い) 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。(顧客の違い、売り方の違いを理解する)。(教訓) 戦略性を持つ			3	

シド/フォーマット 分類	コメント	カードNO.	エンプロ研究カード				カード枚 数
仕事のし方			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。(教訓) 物事を見極める力、価値創出の嗅覚	452. 見定める力/見定める自分なりの眼をもつ 見定める自分なりの眼をもつことは重要。(教訓) 見定める自分なりの眼をもつ	454. 優先順位付け 優先順位付け、判断すべき事項の整理ができることは強み。(教訓) 優先順位付け	456. 論理思考/回路の弱い人は上手く話せない 技術系で選ばれるためには、キャリアシートを具体的に書くこと、上手く話せることが必要。/IT技術系も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。(教訓) 論理思考を持つ	4
仕事のし方	「仕事のし方」のポイント 1)優先順位づけ 2)論理的思考を持つ 3)物事を見定める目、見極める力を持つ 4)広い視野で物事を見極める	135,136,137,4 34,452,454,45 6,457,458,459 447	457. 論理思考 論理思考ができることは強み。(教訓) 論理思考を持つ	458. 論理思考 準備が重要(ex. 想定問答集)(教訓) 論理思考を持つ	459. 物事を見極める力 物事を見極める力、価値創出の嗅覚をもつことは重要。(教訓) 物事を見極める力	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できることは強み。(教訓) 優先順位付け	4
仕事のし方			135. 広い視野で物事を見極める/ライフプラン 労務から植木屋になった人もいた。この人はスケールの大きい、ライフプランを持った人だった。(成功) ライフプラン	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が活きた。(教訓) 広い視野	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、動くことができる強みが活きた。(成功) 広い視野と判断		3
仕事のし方			493. 仕事への取り組み方/課題を明らかにする 仕事への取り組み方、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。(教訓) 仕事への取り組み方(課題設定)	495. 仕事への取り組み方/計画を立てる 仕事への取り組み方、計画を立てる、実行するの項目がある。(教訓) 仕事への取り組み方(計画を立てる)	499. 仕事への取り組み方/実行する 仕事への取り組み方、計画を立てる、実行するの項目がある。(教訓) 仕事への取り組み方(実行)	411. 迫力がある/物怖じしないたくましさがある 物怖じしない性格。迫力を感じさせた。(成功) 突破力	4
仕事のし方	仕事への取り組み方 1)業務遂行の基本 2)環境変化への対応 3)グローバル化体制への対応 4)取り組み姿勢 5)粘り強さをもつ 6)前向きな思考をもつ 7)物怖じしないたくましさ	493,494,495,4 99,502,409,41 9,411,497,492 498,385	494. 仕事への取り組み方/グローバル化体制改革への着手 採用時評価で、グローバル化に対する品質保証体制の改革へ着手したことが評価された。(教訓) 仕事への取り組み方	502. 仕事への取り組み方/組織展開にむけた推進力 採用時評価で、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標、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など。(教訓) 仕事への取り組み方	409. 粘り強さ/粘り強く物事にとりくみ完遂しようとする 粘り強い性格。決断の速さは強み。(教訓) 粘り強さ	419. 未来視点/前向きな思考 将来に視点を置き、前向きな思考を持っている。(教訓) 前向きな思考	4
仕事のし方			497. 仕事への取り組み方/最良の方法を導き出す 採用時評価で、グローバル化に対する品質保証体制の改革へ着手し、最良の方法を導き出したことが評価された。(教訓) 仕事への取り組み方	492. 仕事への取り組み方/課題解決への取り組み、改善 採用後評価で、原因究明と改善の実現が評価された。(成功) 努力と実績	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この取り組みがなされている。(教訓) 仕事への取り組み方	385. 再起力/夢や目標に向かって粘り強く挑戦する 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)は強み。(成功) 諦めない実績	4
仕事のし方			379. 好奇心/好奇心、探求心が強く、物事の理解が深い 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、探究心が大事だ。(成功) 取り組み姿勢	536. 順応性、相手理解/まがずし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ことが重要。(教訓) 順応性を持つ	496. 仕事への取り組み方/ゴールのシナリオを描く 採用後評価で、ゴールのシナリオを描いたことが評価された。(教訓) 仕事への取り組み方	500. 仕事への取り組み方/職務遂行力 採用後評価で、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が評価された。(教訓) 仕事への取り組み方	4
仕事のし方	「仕事のし方」の心得 1)好奇心・探究心を持つ 2)新しい職場ではまずその会社のやり方にしたがってやってみる 3)ゴールまでのシナリオを描く 4)積極的な姿勢を持つ 5)責任感を持つ 6)使命感を持つ 7)社会的な役割、社会貢献への高い意識をもつ 8)自分にとっての価値を計り、先を眺んで動く姿勢 9)できる限り手を尽くす姿勢 10)チームワーク 11)新しい仕事は積極的に挑戦する	379,536,496,5 00,543,541,54 2,533,534,535 53,532,455,5 46,111,328,44 8,390	543. 積極的な姿勢 積極的な姿勢は重要性が高い。(教訓) 積極的な姿勢を持つ	541. 責任感 責任感を感じさせることは強みとなる。(教訓) 責任感を持つ	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、責任感を感じさせ、強みとなる。(教訓) 責任感を持つ	533. 使命感 耐え続ける中には使命感がある。(教訓) 使命感を持つ	4
仕事のし方			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、新しい取組みへの姿勢があることは強みとなる。(教訓) 使命感を持つ	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、新しい取組みへの姿勢があることは強みとなる。(教訓) 使命感を持つ(社会的な役割)	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。(成功) 取り組み姿勢	328. 組織による機会提供/新しい仕事をさせる 組織としての新しい仕事は積極的に挑戦する。(教訓)	4
仕事のし方			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、先を眺んで動く姿勢が必要。(教訓) 自分にとっての価値を計る	455. 予知、予測して行動する/先を眺んで動く姿勢 覚悟し、自分にとっての価値を計り、先を眺んで動く姿勢を身につけることは重要。(教訓) 先を眺んで動く姿勢	546. できる限り手を尽くす姿勢/可能な限りの行動 応募会社に関する情報を可能な限り収集することは重要。(教訓) できる限り手を尽くす姿勢	111. 実績とチームワーク ディーラーのような実績主義の仕事は人間関係はいらぬとの主張があるが、チームワークは必要。(教訓) チームワーク	4
仕事のし方			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。(教訓) ビジネスパフォーマンス=モチベーション×能力	390. 柔軟性/環境に応じた柔軟な姿勢 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。(失敗) 適応力不足			2

シド/マタナフォーム 分類	コメント	カードNO.	エンプロ研究カード				カード枚 数
仕事の上			501. 仕事への取組み方／職務遂行力 面接時に、企業は専門性以外の「職務遂行能力」にも注目している。(教訓) 仕事への取組み方	507. 突破力 面接時評価で、突破力のあることが評価された。(成功) 突破力	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)は重要。(教訓) 切り替える力	530. 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)。(教訓) 切り替える力	4
仕事の上			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)。(教訓) 決断力(潔さ)	528. 決断力／決断の速さ 決断の速さは強みとなる。(教訓) 決断力(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。(教訓) 決断力(覚悟)	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挑戦、就職できた。(成功)	4
仕事の上			64. キャリアの一貫性 同じ職内での長年の経験で醸成され、蓄積される長期的、継続的なキャリアが強みとなった。(成功) キャリアの効果	97. 経験の質、知恵への昇華、創造性／概念化(出力)と感受性(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。(教訓) 経験の質、知恵への昇華、創造性	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。(教訓) 経験の質、知恵への昇華、創造性	100. 経験の質の知恵への昇華、創造性/意識改革が必要 同じ経験をしてても知恵に昇華できる人、そうでない人がある。意識が重要。(教訓) 経験の質、知恵への昇華、創造性	4
仕事の上	「仕事の上」のスキル 1)職務遂行力 2)突破力 3)切り替える力(自分なりにきちんとけりをつけて前へ進む力) 4)決断力と決断の速さ 5)キャリアを活かす 6)経験の質、知恵への昇華、創造性 7)非認知能力 8)効率化のノウハウ 9)成功体験を活かす	501,507,526,530,527,528,529,63,64,97,99,100,131,133,134,102,121,122,301,299,302,306,313,310,327	133. 非認知能力 非認知能力が大事である。感性・直感の先天性と経験が重要である。(教訓) 非認知能力	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。(教訓) 非認知能力	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、効率化促進のノウハウも決め手になった。(成功) グローバル対応と品質改革	121. 成功体験 成功体験も重要で、その要因の分析、理解がキーとなる。(教訓) 成功体験	4
仕事の上	10)説明力、伝達力を鍛える 11)中高年スキルの見える化 12)ニッチな世界で活躍 13)即戦力		122. 即戦力／キャリアを活かす 最終的には自分のキャリアが生きかせるところに収まった。(成功) キャリアの効果	131. 体験／意味のある体験が活きる 余剰人員を活用する職務開拓は貴重な体験だった。(成功) 努力と実績	301. キャリアを活かす／応募書類通過率は再就職成否の目安 応募書類通過率は再就職活動の一つの目安(事例A、6/26は高い数値)。(教訓) 経験は財産	299. 企業視点(即戦力)能力が職務に活かされる／説明力、伝達力を鍛えること 説明力、伝達力を鍛えること(経験、能力が職務に活かされるか不安な気持ちが払しょくできる)。(教訓)	4
仕事の上			302. キャリアを活かす／応募書類通過率を意識した対策 書類通過率を意識した対策(キャリアの違い、直近のポジション、何をしていたか)。(教訓) 経験は財産	306. 採用側の視点(職務にスキルが生かせる)／職務に経験、スキルが生かせるかどうか重要 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(新規事業を実現化してきた実績は強み)。(成功) 新規事業の実績	313. 専門技能／中高年スキルの見える化への取り組み 中高年のスキル見える化することで採用のチャンスが広がる。(教訓) 中高年スキルの見える化	310. 市場ニーズと一致／ニッチな世界で活躍し続ける人 ニッチな世界で活躍されている人もいる。(成功) ニッチな事業の成功	4
仕事の上			327. 即戦力／即戦力としての高い評価 内定企業は、即戦力として高く評価した。(成功) 即戦力				1
人との関わり方	偶然の出会い、縁、運、チャンスを活かす	39,41,42,44	39. 人生の転機、縁／運がある 偶然の出会い、運もある。チャンスを活かす挑戦が重要。(教訓) 偶然の出会い、縁、運、チャンスを活かす。	41. 人生の転機、縁／偶発的な出会い Y氏と出会ったことで、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。(教訓) 偶然の出会い、縁、運、チャンスを活かす。	42. 人生の転機、縁／人生における貴重な経験 リチャード・ホルズとの出会い(一流人事コンサルタント)は貴重だった。(成功) 縁	44. 人間関係／上司との出会い 上司との重要な出会いもあるし(中には恵まれない人もいるが)、人脈が重要。(教訓) 人脈づくりの重要性	4
人との関わり方	コミュニケーション能力、対人スキルを向上させる ・アサーショントレーニングは有効なツール ・コミュニケーション不足は職場定着を妨げる	164,166,167,168,171,174,172,415	164. アサーション アサーショントレーニングはコミュニケーション力に問題ある人にとっては有効だろう。(教訓) コミュニケーション能力	166. 高度な対人スキル／状況に応じた態度調整 状況に応じて、自分の態度とか考え方を調整する。これが本当の中高年の能力ともいえる。(教訓) 高度な対人スキル	167. 高度な対人スキル／蓄積された高度な対人対応スキル シニアとしてふさわしい対人能力(適応力等)がなければ期待能力は落ちていく。(教訓) 高度な対人スキル	168. コミュニケーション能力／言い方・切り出し方 言い方、切り出し方に問題があったので、職場で居心地がわるくなっている。(教訓) コミュニケーション能力	4
人との関わり方	・シニアにとっても対人スキルは重要(若い世代への伝承) ・年齢を重ねるほど対人スキルの重要性が増す ・面接でも人との関わり方が伝わる		171. コミュニケーション能力／世代伝承 課題等を若い世代へ伝えられる能力は中年に必須。(教訓) コミュニケーション能力	174. 対人スキル／コミュニケーション能力が成果へ 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る。(失敗) 職場でのコミュニケーション不足	172. 対人スキル／加齢とともに増す重要性の認識 年齢を重ねるほど、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。(教訓) 加齢とともに重要性の増す対人スキル	415. 人との関係／面接でも人との関わり方が伝わる 面接の態度も、人との関係であり巧拙はすべて伝わる。(教訓)	4

シド/ドマツァフォーム分類	コメント	カードNO.	エンプロ研究カード				カード枚数
人との関わり方			285. 再就職における人脈／転職に影響する人脈形成再就職におけるホワイトカラーの人脈は有効である。(教訓) 人脈づくりの重要性	287. 人脈力／人脈形成と保持 人脈も持っていることで再就職の可能性が広がった。 (成功) 人脈の強さ	288. 人脈活用／OB人脈を持っている OBを積極的に活用することは有効。(教訓) 人脈づくりの重要性	289. 人脈活用／年齢の壁を超える信頼・期待 一般的には年代的にもミスマッチで、配置が難しいポジションであるにもかかわらず、紹介者を介したことで、シニアでもプロジェクトマネージャーとして再就職できた。(成功) 人脈の強さ	4
人との関わり方	人脈作りは重要 ・再就職におけるOB活用 ・再就職においては双方に信頼関係に基づく安心感を与える ・人脈の強さも重要 ・個人ネットワークの活用 ・専門家の活用	285,287,288,289,293,290,292,397,398,444	293. 人脈の早期活用／個人ネットワーク整理 個人のネットワーク活用は再就職活動前段階でも有効であり早期活用が重要。(教訓) ネットワーク活用	290. 人脈活用／ハイスpekな人材の人脈連鎖効果 外交関係の仕事をしている学生時代の友人を紹介し、友人の人脈間の信用をうまくつないで紹介が得られ、希望する海外で再就職を実現することができた。 (成功) 人脈の強さ	292. 人脈による再就職／双方に安心感がある 人脈による再就職の場合は、信頼関係に基づく安心感が双方にあり有効。(教訓) 人脈づくりの重要性	397. 専門家の活用／在職中か否かにかかわらず相談機関を持つ 相談者や相談機関をもっておくことは有効である。(離職中、在職中問わず)(教訓) 人脈づくりの重要性	4
人との関わり方			398. 専門家の活用／相談をするという選択肢をもつ 局面で相談者を活用できる環境があったのは大きい。(成功) 人脈の強さ	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。 (教訓) 人脈や情報源を紡ぎ関係を広げる力			2
人との関わり方			363. 相性／社長や上長との相性は能力発揮や職場定着に影響する 後日談として、入社後定着しなかった理由はワンマン社長と合わなかった。(失敗) 適応力不足	364. 人間関係の効用／良好な人間関係がスキルや状況を補う スキルや、その時の状況を補うものとして、人間関係のマネジメントもある。(教訓) 人間関係の重要性	365. 新しい環境下での能力発揮／環境を見極め行動する 環境の見極めは重要。(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。)(教訓) 人間関係づくり	366. 人間関係／新しい取り組みのタイミングを眺む 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進めることが重要。(教訓) 人間関係づくり	4
人との関わり方	人間関係、信頼関係の構築構築 ・改善提案や自分のやり方を出していくのは人間関係ができてから	363,364,365,366,367,368,371,373,400,173,175,165,169,170,509,508,510,511	367. 人間関係構築／新たな職場でも人間関係づくりをする気持ちをもつことが重要。 (教訓) 人間関係づくり	368. 人間関係構築が柱／自分のやり方を出す時期の見極めが重要 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最低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。 (教訓) 人間関係づくり	371. 人間関係の修復・再構築／関係性を再構築できる力は仕事をするうえでも重要 仲間はすれぬ状況に追いやられている、弱み。修復したり再構築する力が欠けていたのではないか。 (失敗) 人間関係構築力不足	373. 人間関係の持ち方／コミュニケーションを磨く 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しだいで変化する。(教訓) 人間関係づくり	4
人との関わり方	・職場定着には人間関係が重要 ・職場定着できないのは人間関係づくりが弱い ・修復力が欠けている ・新たな職場ではまず人間関係づくり ・ヤングも、ミドルも、シニアも人間関係の重要性は共通		400. 人間関係／世代を問わず人間関係は大切である ヤングも、ミドルも、シニアも人間関係の重要性は共通。(教訓) 人間関係の重要性	173. 人間関係／問題解決 人間関係がよければ課題解決にもつながっていく。 (教訓) 人間関係づくり	175. 人間関係の持ち方／全世代の課題 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。 (教訓) 人間関係づくり	165. 熱意・信念・コミュニケーション能力で成功 N社面接時評価：信念と熱意が感じられ、コミュニケーション能力、突破力、パワーとハートがあった。(成功) 突破力(信念、熱意)	4
人との関わり方	・上司・部下との人間関係 ・信念と熱意をもつ ・日ごろのコミュニケーションが大切		169. 上司・部下との人間関係／柔軟な人間関係 中高年の転職では、年代的に上司も部下もいるので、人間的な関わり方の巧拙は重要である。 (教訓) 人間関係づくり	170. 上司との関わり方／日ごろ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。日頃のコミュニケーション不足。 (失敗) 職場でのコミュニケーション不足	509. 人との関わり方／社内対応 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。 (教訓) 人との関わり方	508. 人との関わり方／社外対応 (教訓) 人との関わり方	4
人との関わり方			511. 人との関わり方／部下マネジメント (教訓) 人との関わり方	510. 人との関わり方 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という取り組みがある。 (教訓) 人との関わり方			2

シド/フォーマット 分類	コメント	カードNO.	エンプロ研究カード				カード枚 数
人との関わり方	人間的魅力を養う ・歴史的な造詣の深さ、見識の高さ、人としての深みをもつ ・思い出に残る人 ・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 ・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 ・字がしっかりしていて、字がきれいな人としての土台を持つ	389,381,383,384,286,377,401,403,406,404,378,408,429,418,421,422,420,376,388,391,393,387,395	389. 社交性／人づきあいがよく、交流の機会を大切にする 人づきあいが良かったので強みとなった。 (成功) 人物的な魅力	381. こだわらない／プライドに固執せず柔軟である プライドへのこだわりがないことが強み。 (成功) 人物的な魅力	383. 個と組織をつなぐ人材／組織のまとめ役として、人と組織をつなぐ重要な役割を果たす 組合の経験、頼まれるという人柄も能力のひとつ。(成功) 人物的な魅力	384. 世代を超え惹かれる人材／これほどのものはないと感心させる魅力がある 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させることが理想。 (教訓) 人間的な魅力	4
人との関わり方	・人物面に加え学歴、経歴、資格等が与える総合的印象 ・シニアにはまろやかさが必要 ・持ち味を活かす ・面倒見の良さ ・失敗に学ぶ謙虚な姿勢 ・ライフプランに沿った働き方の選択		286. 人脈活用／引き抜かれる魅力、抜擢 引き抜かれて転職する人は、社外でも通用する職業的財産を身につけているだけでなく、人物的にも魅力がある。(教訓) 人間的な魅力	377. 人物的な魅力／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ことが強みだった。(成功) 人物的な魅力	401. 人間性／職場でうまくやっていけそうという信頼と期待がもてる 職場でうまくやっていけるのではないかと評価された。(成功) 人物的な魅力	403. 豊かな人間性／愛嬌と関わる心がある 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は強み。(教訓) 人間的な魅力	4
人との関わり方			406. 人間的な魅力／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だった。(成功) 人物的な魅力	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を放つ 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。(成功) 人物的な魅力	378. 好印象／字がしっかりしている 字もしっかりしていた。字がきれいなのは強み。(成功) 自己アピール	408. 根っこのある人材／知力生き方ともにゆるがない土台を感じる 生き方に芯がある。地に根をはるように揺るがない人としての土台がしっかりしている。(教訓) 揺るがない人としての土台を持つ	4
人との関わり方			429. 優秀な印象／人物面に加え学歴、経歴、資格等が与える総合的印象 優秀な印象は強み。(教訓) 人間的な魅力	418. まろやかさ／まろやかさに重要なこと、難しいことを進めることができる シニアの強みはまろやかさである。(教訓) 人間的な魅力	421. 持ち味／技術者である持ち味がプラスに働いた 技術者である持ち味(探求心、研究熱心)が強み。(教訓) 人間的な魅力	422. 持ち味の発揮／持ち味を発揮できることは他者との差別化となる 持ち味がある、面接でもそれは発揮できている。(教訓) 人間的な魅力	4
人との関わり方		420. 面倒見がよい／面倒見の良さ、周囲に人間性が伝わる 面倒見のよい人は強みがある。(教訓) 面倒見の良さ	376. 謙虚さ／謙虚な姿勢 失敗に学ぶ謙虚な姿勢が重要である。(教訓) 謙虚な姿勢、素直な姿勢	38. 信念／ライフプランに沿った働き方の選択 経済的な余裕がないとできないような、修業期間を要する仕事もある。生涯それを仕事とするのは大変な決意が必要。 (教訓) ライフプランに沿った働き方の選択		3	
人との関わり方	相手を受け入れ、受け入れられる努力をする ・相手の立場や状況を理解し受け入れる柔軟性 ・過度なプライドをもたない ・自分も相手も大切にする ・なんでもやりますという柔軟な姿勢をもつ ・謙虚な姿勢、素直な姿勢 ・協調する前向きな姿勢	382. 自己主張のあり方を心得ている／相手の立場や状況を理解し受け入れる柔軟性がある 自分の条件にばかりこだわらざるさそう(採用側にも条件がある、自己主張過多)な人はNGとなる。 (失敗) 自己主張過多	207. 課題認識、意識改革／過度なプライドをもたない プライドを持ちすぎない。 (教訓) 過度なプライドをもたない	388. 自分も相手も大切にする／健全なコミュニケーションができる 自分も相手も大切にできることは重要。(教訓) 自分も相手も大切にする	391. 柔軟性／相手を受け入れる柔軟な姿勢 なんでもやりますという勢いと覚悟、柔軟性が評価された。 (教訓) 相手を受け入れる柔軟な姿勢	4	
人との関わり方		393. 素直さ／素直な人、素直な姿勢が好まれる 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。 (教訓) 謙虚な姿勢、素直な姿勢	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」の不安を払拭する。 (教訓) 協調性	395. 素直さ／素直に学べる姿勢 屁理屈を言わずまっすぐやってみて、素直に学ぶ姿勢があるかないかは採用基準になる。 (教訓) 謙虚な姿勢、素直な姿勢		3	
適応可能性～環境変化への適応の仕方～	新しい環境への適応力、適応可能性	2,4,5	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最低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。 (教訓)	4. 適応可能性／社外環境への適応可能性 社外でも通用するスキルの専門性「ポータブルスキル」と「人間関係の適応可能性」が重要。 (成功) 適応可能性	5. 適応力／新しい環境への適応力 新しい環境への適応力、人間関係を重視する姿勢が成功へ。 (成功) 適応可能性	3	
適応可能性～環境変化への適応の仕方～	最先端技術に常に触れ自ら財産にしてい	176,178	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 A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成功の道。 (成功) 取り組み姿勢	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 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。 (成功) 取り組み姿勢	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人は年齢に関係なく、継続更新型で働ける。高年齢でもIT業界で再就職は可能。 (教訓) 最先端技術を活用し続ける	3	

人との関わり方計

66

ミドルマナジラーム分類	コメント	カードNO.	エンプロ研究カード				カード枚数
適応可能性 ～環境変化への適応の し方～			6. 職種転換への適応/マネジメント職への移行 マネジメントに移行後、従来の技術分野で活躍できた。 (成功) 強い中核技術	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。 (教訓) 職務能力変化への適応	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) (教訓) 専門性の陳腐化への適応	14. 変化への適応・対応力/核となる技術の最適化 キャリアの核となる新しい時代への適応努力が、印象にのこった。 (成功) 適応可能性	4
適応可能性 ～環境変化への適応の し方～	外的環境変化への対応 ・マネジメント職移行後の技術職での活躍 ・専門性の陳腐化が早く、シニアも職務能力変化への適応が必要 ・新しい時代に適應できるキャリアの構築		7. 職種転換への適応/管理ポジションへの移行 某社システム系の人40歳になると、管理ポジションに行かされる。子会社の子会社に行かされ片道切符というケースもある。 (教訓) 職種転換への適応	11. 組織体質との適合/組織体質の理解 隠べい体質が強く、コンプライアンス意識が低い企業もあり、社長の取巻きが改革の邪魔になる例もある。 (教訓) 組織体質への適応	12. 立場、環境理解と受容/出向先の環境・条件理解 子会社への出向と、第三者会社への出向では、待遇だけではない差があり本人の適応認識が重要。 (教訓) 出向先の環境・条件理解と適応		3
適応可能性 ～環境変化への適応の し方～	・多様性への対応力 ・職種転換への適応 ・組織体質への適応 ・出向先の環境・条件理解と適応	6,8,9,14,7,11,12,13,16,17,18,15,19,21,22,25,26,28,32,23,24	13. 多様性への対応力 多様性への対応認識の重要性を知る。 (教訓) 多様性への対応力	16. 変化への適応・対応力/環境変化の理解 技術の変化、技術者はどうかわるべきか考える必要性が常にある。 (教訓) 変化への適応・対応力	17. 変化への適応・対応力/最適化への意識 技術の変化、技術者はどうかわるのか、常に最適化を図るべきである。 (教訓) 変化への適応・対応力	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。 (教訓) 変化への適応・対応力	4
適応可能性 ～環境変化への適応の し方～	・技術変化への技術者の対応 ・変化への対応には本人の努力、準備が必要 ・時代の変化を客観的に受けとめる ・最先端を行くという意識も重要 ・変化へどう対応していくかというテーマを忘れない		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諸々の対処が必要。 (教訓) 変化への適応・対応力	19. 変化への適応・対応力/自己の課題認識 技術の変化を認識させられる場面にいく可能性がある。 (教訓) 変化への適応・対応力	21. 変化への適応・対応力/準備 諸々の変化への対応には本人の努力、準備が必要。 (教訓) 変化への適応・対応力	22. 変化への適応・対応力/最先端技術 最先端を行くという意識も重要。 (教訓) 変化への適応・対応力	4
適応可能性 ～環境変化への適応の し方～	・世の中の変化でユーザーサイドが大きく変化することを忘れない ・大企業から中小企業への転身時の意識の転換		25. 変化への適応・対応力/中核技術の陳腐化 自分の中核技術が陳腐化することもある。 (教訓) 変化への適応・対応力	26. 変化への適応・対応力/適応努力 新しい時代への適応努力で成功している人がいる。 (教訓) 変化への適応・対応力	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を忘れない。 (教訓) 変化への適応・対応力	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ことを忘れない。 (教訓) 変化への適応・対応力	4
適応可能性 ～環境変化への適応の し方～			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。 (成功) 適応可能性	24. 変化への適応・対応力/環境相違の理解 来談者には、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性を説明することが重要。 (教訓) 変化への適応・対応力			2
適応可能性 ～環境変化への適応の し方～	苦境、逆境に逃げずに乗り越える	69,72,75	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、諦めないことの重要性。 (成功) 取り組み姿勢	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キャリアとなる。 (教訓) 苦境を乗り越える	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、これ乗り越えないと次も上手いいかない。 (失敗) 適応力不足		3
適応可能性 ～環境変化への適応の し方～	経験の再編成 ・キャリアチェンジに備えた努力 ・ミドル・シニアは過去の経験やスキルを棚卸し、使えるものは残し、生かす方向性を考えて、必要なものは新たに導入する再編成が必要	91,93,92,94,95,96	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壁となる「年齢」を克服し「キャリアチェンジ」に備える自らの努力が必要である。 (教訓) 経験の再編成	93. 経験の再編成 ミドル・シニアはこれまでの経験やスキルを棚卸し、使えるものは残し、生かす方向性を考えて、必要なものは新たに導入する再編成が必要である。 (教訓) 経験の再編成			2
適応可能性 ～環境変化への適応の し方～	・シニアのキャリア再編の際、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努力が必要		92. 経験の再編成/キャリアチェンジへの備え 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企業は支援していく必要がある。 (教訓) 経験の再編成	94. 経験の再編成/人材のもつ能力重視 ミドル・シニア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となる。 (教訓) 経験の再編成	95. 経験の再編成/専門性とポータブルスキルの切り分け シニアが経験の棚卸しをし、再編成していく際などに、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努力が個人と企業に必要。 (教訓) 経験の再編成	96. 経験の再編成/方向性の修正・自己理解 シニア本人が抵抗する、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していく。 (教訓) 経験の再編成	4
適応可能性 ～環境変化への適応の し方～	乗り越える力を養う	461,462,463	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、自分が担当を任せられることは嬉しく、意欲があがり就職に成功した。 (教訓) 難易度の高い経験を乗り越える	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。 (教訓) 乗り越える力	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える力が重要。 (教訓) 乗り越える力		3
適応可能性 ～環境変化への適応の し方～	不慣れな事態に遭遇、それを克服した経験は活きる	460,464	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は活きる。 (教訓) 不慣れな事態を克服した経験は活きる	464. 飛躍のきっかけ(不慣れな事態) 不慣れな事態に遭遇、それを克服した経験から自信へつながった。 (教訓) 不慣れな事態を克服した経験は活きる			2

SD/マッピング分類	コメント	カードNO.	エンプロ研究カード			カード枚数	
適応可能性 ～環境変化 への適応の 仕方～	自己理解を深めて変化へ対応する ・ライフプランを描く ・相談することで反弱したり、気づきを得る ・理論を学び気づきを得る ・コンサルタントの助力 ・失敗の反省(意欲不足、アピール不足、状況理解不足) ・新しい挑戦、キャリアを広げようという課題の克服 ・キャリアチェンジの場合では、ポータブルスキルの洗い出しで、新たな可能性の創出が重要 ・新しい環境で活かせる経験を洗い出す ・転職市場へ移る時のキャリア分析 ・ニーズに合った技術・スキルを洗い出す ・専門家や相談機関の活用	181,183,188,185,184,186,182,189,198,191,192,193,199,201,196,197,200,250,206	181. 生き方/生き方を考える 自己実現、生き方考え、求めて結果的にはハッピーエンドのストーリーとなった。 (成功) ライフプラン	183. 意思決定/自立した選択 相談することで反弱したり、気づきを得たり、自分の意思で一歩動くことにつながる。 (教訓) 自立した選択	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。 (教訓) 理論を学び気づきを得る	185. 課題認識、意識改革/気づきを求める 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重要になってくる。 (教訓) コンサルタントの助力	4
適応可能性 ～環境変化 への適応の 仕方～	・役割変化を受け入れる ・自己実現、生き方考えて選択する ・キャリアの棚卸で特性や強みを抽出する ・自身の振り返りは課題解決への手がかりや、重要な判断を下すときの判断材料となる ・自身のエンプロイabilityを十分に認識する		184. 課題認識、意識改革/意欲、自己確立不足 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。 (失敗) 意欲不足	186. 課題認識、意識改革/プレゼンの心構え 話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・PRする心構えがない。 (失敗) アピール不足	182. 意識改革/中核となるような自分自身が重要 就職活動300社NG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のかという考え方で面接をしている。 (失敗) 状況理解不足	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課題の克服が重要。 (教訓) 新しい挑戦をする	4
適応可能性 ～環境変化 への適応の 仕方～	・役割変化を受け入れる ・自己実現、生き方考えて選択する ・キャリアの棚卸で特性や強みを抽出する ・自身の振り返りは課題解決への手がかりや、重要な判断を下すときの判断材料となる ・自身のエンプロイabilityを十分に認識する	181,183,188,185,184,186,182,189,198,191,192,193,199,201,196,197,200,250,206	198. スキルの明確化/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で、新たな可能性の創出が重要。 (教訓) ポータブルスキルの洗い出し	191. キャリアの応用・転用/新しい環境で活かせる経験を洗い出す 経験がどう活かせるかを吟味することは重要。 (教訓) 新しい環境で活かせる経験を洗い出す	192. キャリア分析/転職市場へ移る分析は重要 (教訓) 転職市場へ移る時のキャリア分析	193. 志向・価値観の一致/意欲やモチベーションを支える 本人の興味・志向が合致した仕事でスタートをきれたことで能力がうまく発揮された。 (成功) ニーズに合った技術・スキル	4
適応可能性 ～環境変化 への適応の 仕方～	・役割変化を受け入れる ・自己実現、生き方考えて選択する ・キャリアの棚卸で特性や強みを抽出する ・自身の振り返りは課題解決への手がかりや、重要な判断を下すときの判断材料となる ・自身のエンプロイabilityを十分に認識する		199. 相談環境の保持/専門家や相談機関の活用 相談することにより、反弱したり、気づきを得たりしながら活動を展開し、再就職できた。 (成功) 取り組み姿勢	250. 専門機関の活用/専門サイトや職業紹介機関を活用する インターネットの活用、職業紹介機関の活用で効果的な活動展開をはかることは重要。 (教訓) 専門サイトや職業紹介機関の活用	201. 役割変化を受け入れる/葛藤整理 前職と現職の評価を行い、現在、自身がおかれている環境や役割を受け入れることは重要。 (教訓) 役割変化を受け入れる	206. 課題認識、意識改革/自身のエンプロイabilityを十分に認識する 自身のエンプロイabilityと真摯に向き合い十分に認識して求職活動に取り組み (教訓) 自身のエンプロイabilityを十分に認識する	4
適応可能性 ～環境変化 への適応の 仕方～	・役割変化を受け入れる ・自己実現、生き方考えて選択する ・キャリアの棚卸で特性や強みを抽出する ・自身の振り返りは課題解決への手がかりや、重要な判断を下すときの判断材料となる ・自身のエンプロイabilityを十分に認識する		196. 自己実現/働き方の選択は幸せな人生の選択にも通じる 自己実現、生き方考えて選択をした結果、ハッピーエンドの再就職となった。 (成功) ライフプラン	197. 強みの明確化/キャリアの棚卸で特性や強みを抽出することは有効 (教訓) キャリアの棚卸による強みの明確化	200. 振り返る力/未来への判断 自身を振り返ることは、課題解決への手がかりや、重要な判断を下すときの判断材料として自らを助ける。 (教訓) 振り返る力	249. 自分の言葉で伝達できる/何をどのように伝達するかを吟味する エピソードが語れたことで採用側の共感や信頼を得ることができ成果につながった。エピソード集の用意は有効である。 (教訓) 自分の言葉で伝達する	4
適応可能性 ～環境変化 への適応の 仕方～	環境変化への準備 ・継続した活動の重要性 ・規則正しい生活と健康維持 ・キャリアチェンジへの準備(必要とされる知識・スキルの習得や経験の補強、資格取得) ・周到な準備と計画性 ・情報収集、情報活用(インターネットを効果的に使う、複数チャネルを持つ) ・伝達内容・伝達方法の工夫 ・再就職のランディングを描く ・シニアも絶えず意識改革に務める	248,252,249,253,254,257,259,262,263,208	248. 意欲/継続した活動の重要性 転職活動のための研修中であっても、チャンスを逃さないように就活を継続することは重要。 (教訓) 継続した活動の重要性	252. 体調管理/規則正しい生活と健康維持 規則正しい生活を送って常に健康を維持することは重要。 (教訓) 規則正しい生活と健康維持	257. 情報収集、情報活用/インターネットを効果的に使う 転職サイトを複数活用し、ホームページも積極的に閲覧して活動をすすめることは有効。 (教訓) インターネットの効果的利用	262. 伝達準備/伝達内容・伝達方法の工夫 相手にどのように伝わるのかを考えて、内容や伝え方を吟味することは重要。 (教訓) 伝達内容・伝達方法の工夫	4
適応可能性 ～環境変化 への適応の 仕方～	環境変化への準備 ・継続した活動の重要性 ・規則正しい生活と健康維持 ・キャリアチェンジへの準備(必要とされる知識・スキルの習得や経験の補強、資格取得) ・周到な準備と計画性 ・情報収集、情報活用(インターネットを効果的に使う、複数チャネルを持つ) ・伝達内容・伝達方法の工夫 ・再就職のランディングを描く ・シニアも絶えず意識改革に務める	248,252,249,253,254,257,259,262,263,208	253. キャリアチェンジへの準備/目標と計画性 チェンソーの講習会に実際に受け、計画的に準備することで再就職ができた。必要とされる知識・スキルの習得や経験の補強をはかることは有効。 (成功) ライフプラン	254. キャリアチェンジへの意欲/求められるスキル・資格の準備 NPOに行かれた例で、樹医という新たな職種へのチャレンジに成功した人がいる。実業の世界であり、勉強して資格をとったことで新しい分野に転身をはかることができた。 (成功) ライフプラン	259. 求職活動展開/複数チャネルを持つ 求職活動のチャネルを複数持つことは有効。 (教訓) 複数チャネルを持つ	263. 望ましい着地をとらえる/再就職のランディングを描くことが重要。 (教訓) 再就職のランディングを描く	4
適応可能性 ～環境変化 への適応の 仕方～	転職準備 ・エピソード集の作成 ・面接対策 ・説明不足、伝達力不足の失敗を踏まえ次に活かす ・スピーディーな応募書類作成と面接準備 ・書く力、話す力をつける ・情報収集と企業研究	264,266,251,256,258,469,180	208. 課題認識、意識改革/シニアも絶えず意識改革に務める シニア自身も絶えず意識改革に務めること。 (教訓) シニアも絶えず意識改革に務める	266. 予測と準備/面接の場を読む力 面接の場を想定した準備ができ、長年の経験から相手を理解し適切なタイミングでアピールすることができ高く評価された。 (成功) 取り組み姿勢	251. エピソード集の作成/書く力・表現力は採否に影響する キャリアのエピソード集は質・量ともに効果をあげるもので、書く力とともにその表現力は採用につながった。 (成功) 取り組み姿勢	256. 周到な準備と計画性/スピーディーな応募書類作成と面接準備 キャリアシートを2週間前完成させ、面接準備にゆとりがあり、スピーディーかつ周到な準備をすすめられた。 (成功) 取り組み姿勢	1
適応可能性 ～環境変化 への適応の 仕方～	転職準備 ・エピソード集の作成 ・面接対策 ・説明不足、伝達力不足の失敗を踏まえ次に活かす ・スピーディーな応募書類作成と面接準備 ・書く力、話す力をつける ・情報収集と企業研究	264,266,251,256,258,469,180	258. 企業研究と準備/可能な限りの情報収集 応募会社に関する情報を可能な限り収集することで成功した。 (成功) 取り組み姿勢	469. 説明力/活かせるスキルや経験を伝達する力 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、伝達力不足だった。 (失敗) アピール不足	180. 面接の場の理解(求められるもの) いい大学だからだけでは採用されない、中身が立派なのかどうか重要。 (教訓) 面接で求められるものの理解		3

シド/マテ/フレーム 分類	コメント	カードNO.	エンプロ研究カード				カード枚 数
適応可能性 ～環境変化 への適応の 仕方～	プレゼンテーション力、表現力、 伝達力を鍛える ・書く力、話す力 ・何を伝えるかの吟味は重要 ・前向きな姿勢を自分の視点・ 言葉で表現する	467-1.467- 2,472,473,474 465,466,481, 478,479,482,4 83	467-1. 書く力/キャリア シートへの具体的な記載 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、論理回路が弱い。 書く力は重要である。(教訓) 具体的に書く力は重要	467-2. 話す力/キャリア シートへの具体的な記載 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、話を聞いてみると、 実際課題をどう進めようのか 話せない人もいる。化学系でも 同じようなケースがある。話 す力は重要である。(教訓) 具体的に話す力は重要	473. 伝達力/エピソード集 により実績を集約し伝達す る要素を整理することは再 就職実現のための大きな武 器となる 17頁にわたるエピソード集を作 成し、求人のないところに、例 外的に、再就職を実現させた。 (成功) 取り組み姿勢	472. 伝達力/意味の伝達 (伝えたい内容を相手に届く ように効果的に伝える) 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 渡す行動が功を奏した。(成 功) 取り組み姿勢	4
適応可能性 ～環境変化 への適応の 仕方～	・適切な言葉の選び方 ・持味は印象に深く刻まれる ・話し方を磨く ・ビジネス文章力を鍛える ・プレゼンテーション能力アップ には訓練が重要		466. 書く力/書く力が非常 に優れている 「書く力」が非常に秀でていて 成功した例がある。(成功) 自己アピール	465. 効果的なエピソードの 抽出/何を伝えるかの吟味 は重要 キャリアをエピソードとしてまとめ させることが有効。(教訓) 伝達内容・伝達方法 の工夫	474. 伝達力/前向きな姿 勢を自分の視点・言葉で表 現する 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つかり 相手に伝えて成功した。 (成功) 自己アピール	481. 優れた表現力/言葉 の選び方が適切 言葉の選び方が適切で、表現力 に優れていたため成功した。 (成功) 自己アピール	4
適応可能性 ～環境変化 への適応の 仕方～			478. 伝達力/持味は面 接官の印象に深く刻まれる 持味がある。面接でもそれは 発揮できた。(成功) 人物的な魅力	479. 表現力/話し方を磨く 話し方は非常に大事 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。(教訓) 話 し方を磨く	482. 表現力/文章力 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 た。(成功) 自己アピール	483. プレゼンテーション能 力 /訓練も重要 プレゼンテーション能力アップ には訓練が重要。(教訓) プ レゼンテーション能力	4
適応可能性 ～環境変化 への適応の 仕方～	体力、気力、精神力を鍛えて環 境変化に備える ・声の大きさは活力の表れ ・パワーとハートを兼ね備え、人 の心を動かす ・日頃の鍛錬で体力をつける (マラソン、サイクリング)	34,35,37,36,5 57,564,559,56 0,561,567,569	34. エネルギーを感じさせる /声が大きく活力がある 声が小さい野球選手はエネル ギーがない。(川上哲浩) (教訓) 声の大きさは活 力の表れ	35. 信念/パワーとハートを兼 ね備え、人の心を動かす パワーとハートがあつた。 (教訓) パワーとハート	37. 体力/日頃の鍛錬 毎週土曜日に10kmマラソンをさ れて、日頃より鍛錬されておら れ成功した。(成功) 体 力アピール	36. 健康/生涯現役の志を 支える要素として体力・健康も 重要 (教訓) 健康・体力・気力	4
適応可能性 ～環境変化 への適応の 仕方～	・耐え続ける中で立ち向かう力、 やり遂げる覚悟が育つ ・いとわないうでやる ・健全な精神には、精神的タフ ネスがやどる		557. 完遂力/信念をもって 必ずやり遂げる 耐え続ける中に立ち向かう力、 やり遂げる覚悟が功を奏した。 (成功) 諦めない実績	564. 体力/健康面に懸念 がない サイクリングで鍛えた体力は強 みだった。(成功) 体力ア ピール	559. 気力、体力/いとわな い取り組む力 いとわないうでやる、気力、体 力が重要。(教訓) 気力・体 力・健康	560. 健全な精神/精神的 にタフ 健全な精神には、精神的タフ ネスが重要。(教訓) 精神的 タフネス	4
適応可能性 ～環境変化 への適応の 仕方～	・常にチャレンジ精神をもつ ・体力と熱意が気力を支える ・熱意はその人のエネルギーと して相手に伝わる		561. 物事に取り組むエネル ギー/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、 チャレンジ精神が強みだった。 (成功) 突破力(信念、 アピール)	567. 並外れた気力/体力 と熱意が気力を支える 並外れた気力、体力、熱意は強 みである。(成功) 体力ア ピール	569. 熱意/熱意はその人 のエネルギーとして相手に 伝わる 意欲、熱意を感じられないのは 弱みだった。(失敗) 意欲不足		3
適応可能性 ～環境変化 への適応の 仕方～		139. 面接のポイント/意欲 中高年の面接通しない理由第 2位は「意欲・気力・熱意が感 じられない」ということ。(教 訓) 意欲・気力・熱意は 重要	140. 意欲/意欲は態度や 言葉から伝わる (教訓) 意欲・気力・熱 意は重要	141. 意欲/積極的な活動 で早期再就職決定 8月末退社後、9月より求職再開 し積極的応募、10月下旬、再 就職が決まった。(成功) 取り組み姿勢	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。(教訓) 向 上心	4	
適応可能性 ～環境変化 への適応の 仕方～	向上心、モチベーション、意欲 ・意欲・気力・熱意は重要 ・常に新しいことを学ぼうとする 向上心をもつ ・高みを目指す志と積極性 ・キャリアを前向きに積み重ね ていく ・モチベーションの維持は重要 ・希望と目標、ビジョンをもつ	139,140,141,1 42,146,144,14 8,149,153,154 ,156,150,	146. 向上心/高みを目指す 志と積極性 向上心が高く、積極的な就活が 成功した。 (成功) 取り組み姿勢	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 ねていくことが世間では期待さ れている。(教訓) 向上心	148. ビジョン/モチベーシ ョンの維持 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おり 就活に成功。(成功) 取り組み姿勢	149. 就労意欲/希望と目 標 当初から70まで働きたいとい う希望があり成功。(成 功) ライフプラン	4
適応可能性 ～環境変化 への適応の 仕方～		153. モチベーション/モチ ベーションの高さ 高いモチベーションは強み。 (成功) 取り組み姿勢	154. モチベーション/技術向 上への志 常に技術を高めようとするモチ ベーションや自立心が重要。 (教訓) モチベーション	156. モチベーション/シニアに もモチベーションは重要 (教訓) モチベーション	150. ビジョン/事業立ち上 げ 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、立ち上がった将来の楽しみ もある。(教訓) 事業 立ち上げに関わる将来の楽し み	4	
適応可能性 ～環境変化 への適応の 仕方～	行動力、実践力を身につける ・徹底してやり遂げる	157,162	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。(教訓) 行動する 姿勢を今後の人材育成の重点 に置く	162. 信念と実行/徹底して やり遂げる 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。(稲盛和夫) (教訓) 徹底してやり遂げる		2	
	情熱、熱意、信念をもつ ・高いモチベーションと強い熱意 を維持する ・熱意が成果をもたらす ・必死の態度が難関突破を可能 とした	268,272,271	268. 強い熱意/モチベーシ ョンの維持 再就職決定まで高いモチベー ションと強い熱意を維持。 (成功) 突破力(深淵、 熱意)	272. 熱意/熱意が成果を もたらす 熱意はその人の意欲や活力とつ ながって大きな成果につなが った。(成功) 突破力(信 念、熱意)	271. 熱意/必死の態度が 難関突破を可能とした 熱意がすばらしく、必死の態度が あり、成功した。(成功) 突破力 (信念、熱意)	3	

シド/マタナフレーム分類	コメント	カードNO.	エンプロ研究カード			カード枚数	
適応可能性～環境変化への適応の仕方～	自立心、自立自発的行動 ・自立自発的行動が成果を生む ・派遣で活躍できるシニアの条件は、経験と自立心 ・自分で考え行動し責任をとれる人材かどうかの評価ポイント ・経験と自立心 ・受け身からの転換	274,275,276,280,278,282,490	274. 意欲／自立自発的行動が成果を生む シニアだったがネット検索で本人がみつくて今回の再就職が決まった、非常に意欲が高い人だった。(成功) 突破力(信念、熱意)	275. 企業評価の視点／経験と自立心(シニア) 派遣で活躍できるシニアの条件は、経験と自立心。(教訓) 経験と自立	276. 企業評価の視点／自分で考え行動し責任をとれる人材である 企業の人物評価ポイントは「自分で考え行動し、責任をとっているか」ということだった。(成功) 人物的な魅力	280. 自立性／自立心の差で経験が財産に変わり得る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。(教訓) 経験と自立	4
適応可能性～環境変化への適応の仕方～			278. 大学側が重視する視点／受け身からの転換 大学の重視する視点は、受け身からの転換を期待する「主体性・自主性・自立性」である。(教訓) 受け身からの転換	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、または自分で仕事をもらって独立することが有効。(成功) 人脈の強さ	490. 企業評価の視点／自立自発的行動 採用後評価で、自立自発的行動が評価された。(成功) 人物的な魅力		3
適応可能性～環境変化への適応の仕方～	変化への適応には相手理解が重要 ・海外シニアボランティアの活躍要因は、現地と同じ目標を持つ ・採用においては採用側の理解、条件受け入れの姿勢が必要	202,203,520,521	202. 相手理解／現地と同じ目標をもつ 海外シニアボランティアの活躍要因は、途上国の現地と同じ目標を持つことが重要。(教訓) 相手理解(現地と同じ目標をもつ)	203. 相手理解／採用側の条件を理解し自分の条件にこだわらない 採用側の条件を理解し自分の条件にこだわらない、自己主張をしすぎない。(教訓) 相手理解(採用側の条件理解)	520. 相手理解／採用側の条件に寄り添う姿勢 採用側にも条件があり、寄り添う姿勢が必要。(教訓) 相手理解(採用側の条件に寄り添う姿勢)	521. 相手理解／採用側の条件を受け入れる姿勢 求職側としては、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採用への可能性につながる。(教訓) 相手理解(採用側の条件を受け入れる姿勢)	4
適応可能性～環境変化への適応の仕方～	目標をしっかりと設定する ・キャリアチェンジ目標(次に向かう目標) ・人生目標(生涯現役、年代に応じて先のことを考える)	513,514,515,16,517,518,519	513. キャリアチェンジ目標／キャリアチェンジ目標の設定 キャリアチェンジ目標の設定は重要である。(教訓) 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も立てる、すぐ悩むが重要。(教訓) キャリアチェンジ目標の設定	515. 人生目標／人生目標、人生の先の情報を伝える 仕事も含めて、人生目標、人生の先のことの情報を先輩として伝える使命を持つ。(教訓) 人生目標(人生の先の情報を伝える)	516. 人生目標／生涯現役でその時の目標に合わせて仕事をする(モデルはお百姓さん) 働き方のモデルはお百姓さんの生涯現役で、彼らはその時の環境に合わせて生産していく。(教訓) 人生目標(生涯現役)	4
適応可能性～環境変化への適応の仕方～			517. 人生目標／強みを活かした生涯現役 強みを活かした生涯現役を考えることは重要。(教訓) 人生目標(生涯現役)	518. 人生目標／転職の方向性 転職の方向性を考えることは重要。(教訓) 人生目標(転職の方向性)	519. 人生目標／年代に応じて先のことを考える (教訓) 人生目標(年代に応じて先のことを考える)		3
適応可能性～環境変化への適応の仕方～	チャレンジ、リスクテイクを心がける ・常に新しいことにチャレンジすべき ・新しくチャレンジするために過去を捨てる	356,357,358,359,360,361,362	356. 新しくチャレンジをする／常に新しくチャレンジすべき 今、新しくチャレンジすべきは何かを考える。(教訓) 常に新しくチャレンジすべき	357. 過去を捨てる／新しくチャレンジするために過去を捨てる 新しくチャレンジするためには過去のことを捨てることも必要。(教訓) 新しくチャレンジするために過去を捨てる	358. チャレンジ精神／仕事へのエネルギー、チャレンジ精神をもつ 17頁にも及ぶエピソード集ができるほどの仕事へのエネルギー、チャレンジ精神をもっていった。(成功) 突破力(信念、熱意)	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精神は年齢に関わらず忘れてはならない。(教訓) 挑戦(新しいことへのチャレンジ)	4
適応可能性～環境変化への適応の仕方～	チャレンジ精神をもつ ・全く違う分野への転身・挑戦 ・夢実現のためのキャリアと異なる転進		360. 挑戦／会社の手法をやってみようとする姿勢 自分のやり方に固執せず、会社の手法をやってみようとする姿勢が必要。(教訓) 挑戦(会社の手法をやってみようとする姿勢)	361. 転身・挑戦事例／全く違う分野への転身・挑戦 70歳までやれる仕事を見つけた。全く違う分野への転身事例。(成功) ライフプラン	362. 転身／夢実現のためのキャリアと異なる転進 幼年期の生育環境と夢の実現のためにキャリアと異なる林業の仕事につきたいという人の成功事例。 ライフプラン		3
適応可能性～環境変化への適応の仕方～	ポータブルスキルを活用する ・社外でも通用するスキル ・中高年スキルとして注目 ・優れた人、能力がある人は、三つのスキルを発揮する(コンセプトアルスキル、ヒューマンスキル、テクニカルスキル)	503,504,505,506,512,491,	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「ポータブルスキル」が重要。(教訓) ポータブルスキル	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。(教訓) ポータブルスキル	512. ヒューマンスキル すぐれた人、能力がある人は、出向先でもヒューマンスキルを発揮する。(教訓) 優れた人は三つのスキルを発揮する	491. コンセプトアルスキル すぐれた人、能力がある人は、出向先でもコンセプトアルスキルを発揮する。(教訓) 優れた人は三つのスキルを発揮する	2
適応可能性～環境変化への適応の仕方～	生き方、考え方、姿勢をしっかりと ・自分の人生を自分の意思で歩く ・人生の根っこところに気づく ・変化に応じた人生目標設定 ・信念を持って人生を歩む		537. 自立心／自分の人生を自分の意思で歩く 転機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、前向きな姿勢をもつ。(教訓) 自立心(自分の人生を自分の意思で歩く)	538. 人生の根っこところに気づく(気づかせる) 人生の根っこところを気づかせていくことは重要。(教訓) 人生の根っこところに気づく(気づかせる)	539. 人生目標の立案／節目ごとの人生目標立案 変化への対応とその都度、人生目標を定めていくことが重要。(教訓) 変化に応じた人生目標設定	540. 信念を持ち歩む姿勢 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、強みとなる。(教訓) 信念を持ち歩む姿は人を惹きつける	4
適応可能性～環境変化への適応の仕方～	生き方、考え方、姿勢 ・地域貢献への意識の高さ ・努力する姿は相手にいい印象を与える ・選択肢を持つ考え方		545. 地域貢献への意識の高さ 地域貢献へ高い意識をもつことは強みになる。(教訓) 地域貢献への意識の高さは強みになる	547. 努力／いい印象を与える努力 相手にいい印象をあてる努力をすること。(教訓) 努力する姿は相手にいい印象を与える	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を常にもち。(教訓) 選択の余地を広げる考え方		3

シド/マッピング分類	コメント	カードNO.	エンプロ研究カード			カード枚数	
適応可能性～環境変化への適応のし方～	変化への対応 ・まさに人生は変化への対応 ・変化へ対応するという意識が重要 ・突然生じる人生の変化に対応 ・シニアに求められる職務能力 ・産業構造の変化やグローバル化への対応 ・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	548,549,550,551,552,553,555,6,536	548. 変化への対応 まさに人生は変化への対応である。 (教訓) 変化への対応 (人生は変化への対応)	549. 変化への対応 最近一番関心があることは変化がすごいということ。 (教訓) 最近、変化がすごい	550. 変化への対応 変化へ対応するという意識が重要である。 (教訓) 変化への対応 (変化へ対応するという意識が重要)	551. 変化への対応 突然生じる人生の変化に対応していくことが必要 (ライフサイクルの変化)。 (教訓) 変化への対応 (突然生じる人生の変化に対応)	4
適応可能性～環境変化への適応のし方～	前向き、楽観主義で備へ対応 ・定年をチャンスと捉える前向きな姿勢 ・楽観主義者は試験を前向きにとらえうまく切り抜けていく	554,555	552. 変化への対応 シニアに求められる職務能力が確実に変化 (ITリテラシーを含む新たなスキルセットなど)。 (教訓) 変化への対応 (シニアに求められる職務能力)	553. 変化への対応 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 (産業構造の変化、グローバル化)。 (教訓) 変化への対応 (産業構造の変化やグローバル化)	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必要がある (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)。 (教訓) 新しい環境ではまずその会社のやり方	556. 順応性、相手理解/まずし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必要がある。 (教訓) 順応性を持つ	4
適応可能性～環境変化への適応のし方～	生き方、覚悟、価値観をしっかりとつ ・生き方をつかむ ・覚悟を持つ ・働き方の価値観、方針を明確にしておく	522,523,524,525	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る。前向きな姿勢が必要。 (教訓) 前向きな姿勢 (定年をチャンスと捉える)	555. 楽観性/楽観主義 (楽観主義者) 楽観主義者の人が試験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。 (教訓) 楽観主義者は試験を前向きにとらえうまく切り抜けていく	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、方針を明確にしておくことが必要 (60歳以降を含め)。 (教訓) 働き方の価値観、方針を明確にしておく	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、方針を明確にしておくことが必要。 (教訓) 働き方の価値観、方針を明確にしておく	4
適応可能性～職場の特徴～	組織の役割、認識、責任 ・組織のエンプロイビリティを明示すべき ・社内でのスキルアップの制度化 ・専門性や応用性を育てる機会を作る	344,345,347	344. エンプロイビリティ 組織としてエンプロイビリティの考え方、取り組み方を明示すべきだ。 (教訓) 組織のエンプロイビリティを明示すべき	345. 外的キャリア育成支援/社内スキルをあげる制度 社内スキルをあげ離陸していくプログラムが会社にはない。 (教訓) 社内でのスキルアップの制度化	347. 専門性や応用性を育てる機会 応用性は機会によって磨かれる。専門性や応用性を育てる機会が必要。 (教訓) 専門性や応用性を育てる機会		3
適応可能性～職場の特徴～	シニアを組織で活かすポイント ・思い込みを捨てる ・年齢よりも「能力」に注目する ・求めるシニアの役割を明確にする ・長く働けるキャリアマネジメントを意図する	348,353,354,352,349,350,351,355	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「年をとるところなる」という思い込みを捨てる。 (教訓) 思い込みを捨てる	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」に注目する制度が重要。 (教訓) シニアを組織で活かすポイント	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。 (教訓) シニアを組織で活かすポイント	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。 (教訓) シニアを組織で活かすポイント	4
適応可能性～職場の特徴～	高度な対人能力を身につける ・人材のポートフォリオ全体でのシニア雇用を考える ・世代継承性の演出 ・メンタル面のサポート	209,210,211,212,213,214,215,216	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。 (教訓) シニアを組織で活かすポイント	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。 (教訓) シニアを組織で活かすポイント	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。 (教訓) 世代継承性の演出	355. メンタル面サポート シニアを含めて従業員のメンタル面のサポートも必要。 (教訓) メンタル面のサポート	4
適応可能性～職場の特徴～	企業視点の理解 ・経営課題理解 (①自組織メンバーの底上げ・能力アップ ②業務改善、仕組みの再構築 ③販路拡大、新規事業開拓 ④新しい事業領域への進出 ・企業視点の理解 (新卒採用は将来性を注視、専門性以外のスキルも重視、中途採用者の評価は面接時と入社後では一致しない、中高年の中途採用実績のある企業とない企業には意識差がある)	209,210,211,212,213,214,215,216	209. 企業視点の理解/1. 経営課題理解 ①自組織メンバーの底上げ・能力アップ (教訓) 経営課題の理解	210. 企業視点の理解/2. 経営課題理解 ②業務改善、仕組みの再構築 (教訓) 経営課題の理解	211. 企業視点の理解/3. 経営課題理解 ③販路拡大、新規事業開拓 (教訓) 経営課題の理解	212. 企業視点の理解/4. 経営課題理解 ④新しい事業領域への進出 (教訓) 経営課題の理解	4
適応可能性～職場の特徴～	採用場面での企業理解 ・雇用条件 ・企業研究 ・企業理解、仕事理解を深める ・企業の商品理解 ・こだわりを捨てる ・組織構成ニーズの理解 ・組織体質理解 ・採用側の懸念材料の払しょく	217,218,219,220,221,222,223,205,239,240,375	213. 企業視点の理解/5. 新卒採用は将来性を注視 (教訓) 新卒採用は将来性を注視	214. 企業視点の理解/6. 専門性以外のスキルも重視される (教訓) 専門性以外のスキルも重視される	215. 企業視点の理解/7. 中途採用者の評価は面接時 (専門性重視) と入社後 (専門性以外の能力) では一致しない (教訓) 中途採用者の評価は面接時と入社後では一致しない	216. 企業視点の理解/8. 中高年の中途採用実績のある企業とない企業には意識差がある (教訓) 中高年の中途採用実績のある企業とない企業には意識差がある	4
適応可能性～職場の特徴～	企業の商品理解 ・企業の商品理解 ・こだわりを捨てる ・組織構成ニーズの理解 ・組織体質理解 ・採用側の懸念材料の払しょく	217,218,219,220,221,222,223,205,239,240,375	217. 企業の商品理解 ・企業の商品理解 ・こだわりを捨てる ・組織構成ニーズの理解 ・組織体質理解 ・採用側の懸念材料の払しょく	218. 企業理解/就活では企業研究を重視する 就活では受ける企業の研究を重視することは成功につながる。 (成功) 取り組み姿勢	219. 企業理解/企業理解を深めることで志望動機を強くする 企業理解が不十分だと志望動機が弱くなる。 (教訓) 企業理解、仕事理解を深める	220. 企業理解/仕事理解を深めることで志望動機を強くする 仕事理解が不十分だと志望動機が弱くなる。 (教訓) 企業理解、仕事理解を深める	4
適応可能性～職場の特徴～	組織体質理解 ・組織体質理解 ・採用側の懸念材料の払しょく	217,218,219,220,221,222,223,205,239,240,375	221. 企業理解/志望動機を強める (企業理解・仕事への十分な理解) 企業理解、仕事理解が十分であれば、その会社でなければならぬ理由となる。 (教訓) 企業理解、仕事理解を深める	222. 企業理解/薄っぺらい志望動機ではうまくいかない 薄っぺらい志望動機では見抜かれ、上手くいかない。少なくとも商品や企業のことを知っておくこと。 (教訓) 企業の商品理解を深める	223. 企業理解/深い製品理解は安心感を与える 応募会社の製品知識の理解が深いことは安心感を与える。強い好奇心、探究心をもつこと。 (教訓) 企業の商品理解を深める	205. 意識改革/再就職のチャンスは失われぬよう時を本人の希望とこだわりを捨てる 再就職のチャンスを失われぬよう時には本人の希望とこだわりを捨てる必要がある。 (教訓) こだわりを捨てる	4
適応可能性～職場の特徴～	組織体質理解 ・組織体質理解 ・採用側の懸念材料の払しょく	217,218,219,220,221,222,223,205,239,240,375	239. 組織構成ニーズへの適合/採用側には年齢構成上の問題がある 採用側の条件として組織構成上の問題がある (年齢的な理由)。 (教訓) 組織構成ニーズの理解	240. 組織体質理解、適合性/再就職の成否は組織体質理解が重要な要因 再就職の成否は組織体質を理解するかどうかにも重要な要因。 (教訓) 組織体質理解	375. 協調性/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」を払拭する。 (教訓) 協調性		3

適応可能性～環境変化への適応のし方～計

169

シド/マテ/フォーム 分類	コメント	カードNO.	エンプロ研究カード				カード枚 数
適応可能性 ～職場の特 徴	転職場面での市場理解 ・転職市場 ・業界動向と企業の将来性 ・労働市場 ・技術者の転職事情 ・世間の評価を自覚する ・こだわりを捨てる	224,225,226,2 27,228,229,23 0,232,235,236 ,231,233,234, 238,531	224. 市場理解/確率の高 い再就職先を確保しておく 確率の高い再就職先確保の備え (備えとして、ビル管理への準備 など)。(教訓) 転職 市場の理解	225. 市場理解/仕事選 びには業界動向と企業の将来 性も検討する (教訓) 業界動向と企業 の将来性の検討	226. 市場理解/競合者を 想定して労働市場を理解す る 競合者を想定した労働 市場理解が望まれる。(教訓) 労働市場の理解	227. 市場理解/技術者の 転職では、技術との関わり 時期、タイミングが影響する 技術との関わり時期、タイミ ングが転職に影響を及ぼす。 (教訓) 技術者の転職事情の 理解	4
適応可能性 ～職場の特 徴			228. 市場理解/キャリアの 市場評価を受けとめる キャリアの市場評価を重視し受 けとめる。(教訓) 転職市場の理解	229. 市場理解/世間の評 価を自覚する 世間の評価を重視し、自覚する ことが一番いい。(教訓) 世間の評価を自覚する	230. 市場理解/監査法人 業界の理解 監査法人業界の理解(合併が多 く、人材を抱えていくのも実は 大変)。(教訓) 市場、 業界の理解	232. 市場理解/IT労働市 場の理解 IT労働市場の理解(募集はある が、年齢的には若い方が中 心)。(教訓) 市場、業 界の理解	4
適応可能性 ～職場の特 徴			235. 市場理解/中途採用 に求められる即戦力 中途採用に求められるのは即戦 力。(教訓) 転職市場の 理解	236. 市場理解/中途採用 の年収理解 中途採用における年収、労働条 件等を理解すること。(教訓) 市場、業界の理解	231. 市場理解/仕事の中 身で仕事を選ぶ 仕事の中身(職種、ソフトな ど)を理解して仕事を選ぶ (教訓) 転職市場の理解	233. 市場理解/転職市場 の変化に合わせて仕事に就 く 転職市場の変化(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追 られる時代に入っている)。 (教訓) 転職市場の理解	4
適応可能性 ～職場の特 徴			234. 市場理解/ITに強いと 転職には有利 業界が異なってもITに強いこと はメリットになる。(教訓) 転職市場の理解	238. 市場理解/再雇用は 年金併用前提の考え方 再雇用は年金併用を前提とした 考え方が多い。(教訓) 転職市場の理解	531. こだわりすぎない/制 約条件が多くない 採用側にも条件があり、寄り添 う姿勢が必要。(教訓) こ だわりを捨てる		3
適応可能性 ～職場の特 徴	役割理解 ・業界理解、職種理解 ・即戦力への期待 ・ホスピタリティ ・グローバル対応と品質改革 ・ポータブルスキルを洗い出し ・企業理念の理解 ・顧客志向	242,244,241	242. 役割理解、期待値実 現化/業界理解、職種理解 業界理解、職種理解が重要。 (教訓) 市場、業界の理解	244. 役割理解、期待値実 現化/即戦力を求められる ことへの理解 役割の理解(期待値実現化即戦 力が求められることの理解)。 (教訓) 役割理解	241.ホスピタリティ/シニア ボランティアの現場では他 者援助が重視される シニアボランティアの現場では ホスピタリティが重視されてい る(人の役に立ちたい、人に喜 ばれる仕事をしたい)。 (教訓) ホスピタリティの重要 性	3	
適応可能性 ～職場の特 徴			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。顧客目 線をもつ。(成功) グ ローバル対応と品質改革	487. 企業課題解決ニーズ に合致/市場理解 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 を洗い出し、本人にも理解して もらい、新たな可能性の創出を 支援していくことが重要。 (教訓) 転職市場の理解	488. 企業課題解決ニーズ に合致/組織理解 面接時 評価で、企業理念への共感が評 価された。(成功) 取り組 み姿勢	489. 企業課題解決ニーズ に合致/高い顧客志向 面 接時評価で、顧客志向の高さを 評価された。(成功) 適応 可能性	4

適応可
能性～
職場の
特徴計

52

合計 454