

早く、安く。確実に

講座略称: SCS

セカンドキャリア支援研修

(58歳前後/2日間/座学)

定年後を俯瞰し、将来の道筋を立てると、自ずから、今、目の前の仕事の実績を上げる心構えをつくれるようになる研修です。

民間に先行して、自衛官の再就職支援は、組織を挙げて「準備」と「支援」が実施されています。将来の不安を払しょくし、現役の間は、国の任務にいそしめるよう手厚いのです。キャリア・ブレイクとNPO日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会は、20年超にわたり、その自衛官の再就職支援プログラムを提供しており、成果を上げてきました。日本の喫緊の課題である50代人材活性化に寄与するため、この成果実証済みのプログラムを広く民間企業にも提供することに致しました。

なにごとも一番力のある者ではなく
一番準備した者が勝つ！」

「セカンドキャリア支援研修」は、若年定年制自衛官が概ね53歳で受講する「業務管理講習15日間のうち3日間の再就職対策講習(座学)」に該当します。訓練目的とカリキュラムはそのまま企業のビジネスパーソンのセカンドキャリア支援に合致します。カリキュラムを参考にキャリア・ブレイクが独自に開発した教本とワークシート類を使って研修成果を最大限に上げます。この訓練指導に熟達する講師陣※を全国に配置し、きめ細かく対応しております(対面/オンライン対応可)。

主宰者 白根 陸夫(しらねりくお)

日本におけるキャリア形成のパイオニア。「生涯現役」をまっとうするため、独創的で最強のノウハウを提供しています。再就職支援サービスとキャリア・カウンセリングを数多く実施。アウトプレスメントビジネス立ち上げのコンサルティング実績も豊富。就職・転職ノウハウを確立した本邦における第一人者である。

1943年1月生まれ。1996(平成8)年8月 株式会社キャリア・ブレイク設立。代表取締役役に就任。

2000(平成12)年8月 NPO/特定非営利活動法人 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 設立。理事長に就任。



「セカンドキャリア支援研修」について、どうぞお気軽になんでもご相談ください！

※プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー®/エイジング・アドバイザー®の両資格所持者。両資格は株式会社キャリア・ブレイクの登録商標です。



NPO/特定非営利活動法人 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 認定教育機関

株式会社キャリア・ブレイク <https://cb-tokyo.co.jp>

NPO/特定非営利活動法人 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会



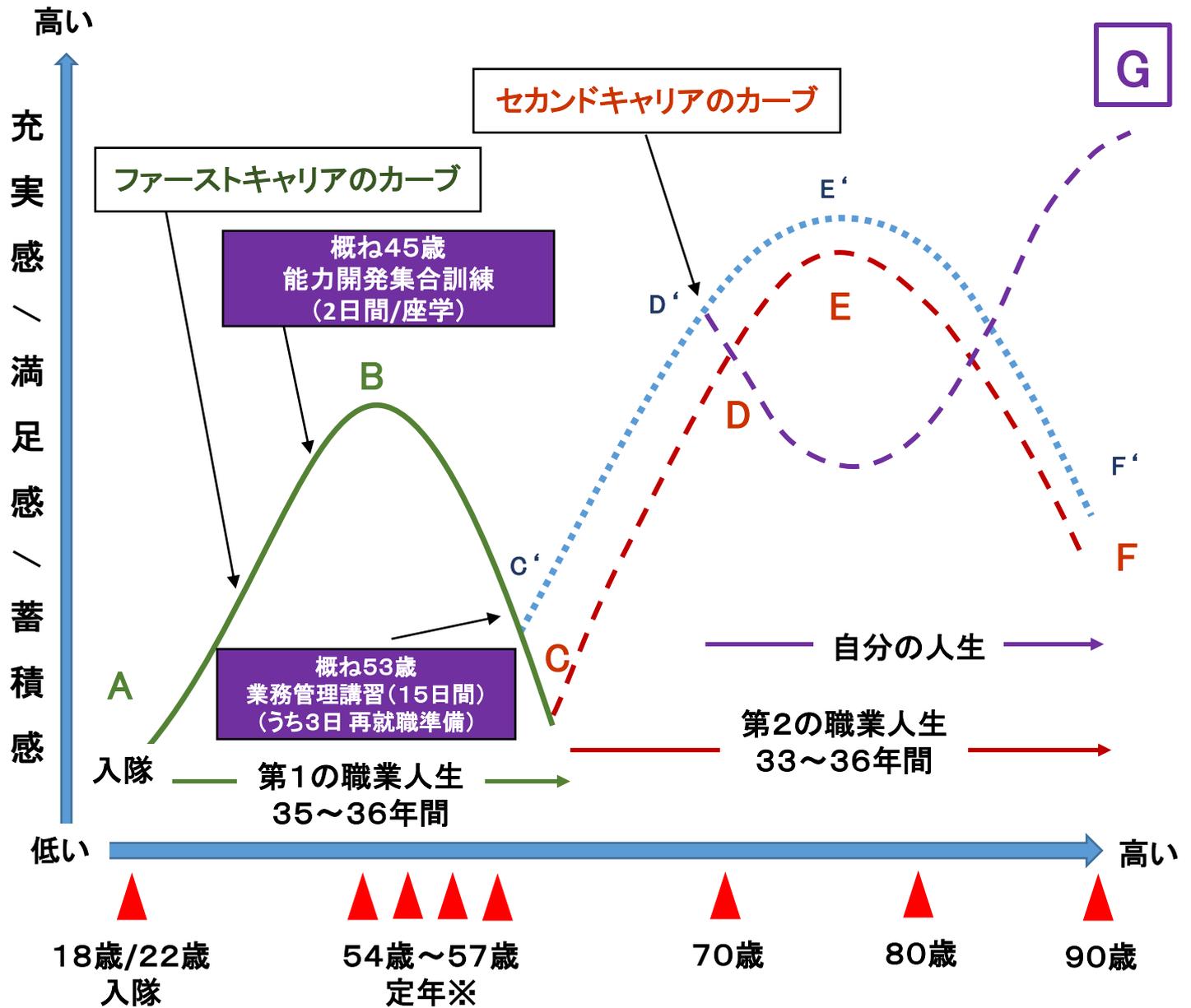
JIPCC (略称:ジピカ)
JIPCC Japan Institute of Professional Career Counselors
全省庁統一資格所持

協会公式ホームページ <https://jipcc.or.jp/>
協会本部 〒155-0032 東京都世田谷区代沢1-25-6
TEL:03-3419-6552 FAX:03-3419-6597
Eメールでのお問合せ:info@jipcc.or.jp

共
催

1

「若年定年制自衛官の再就職準備訓練」の図 (G=天職)



※若年定年制自衛官の退職年齢

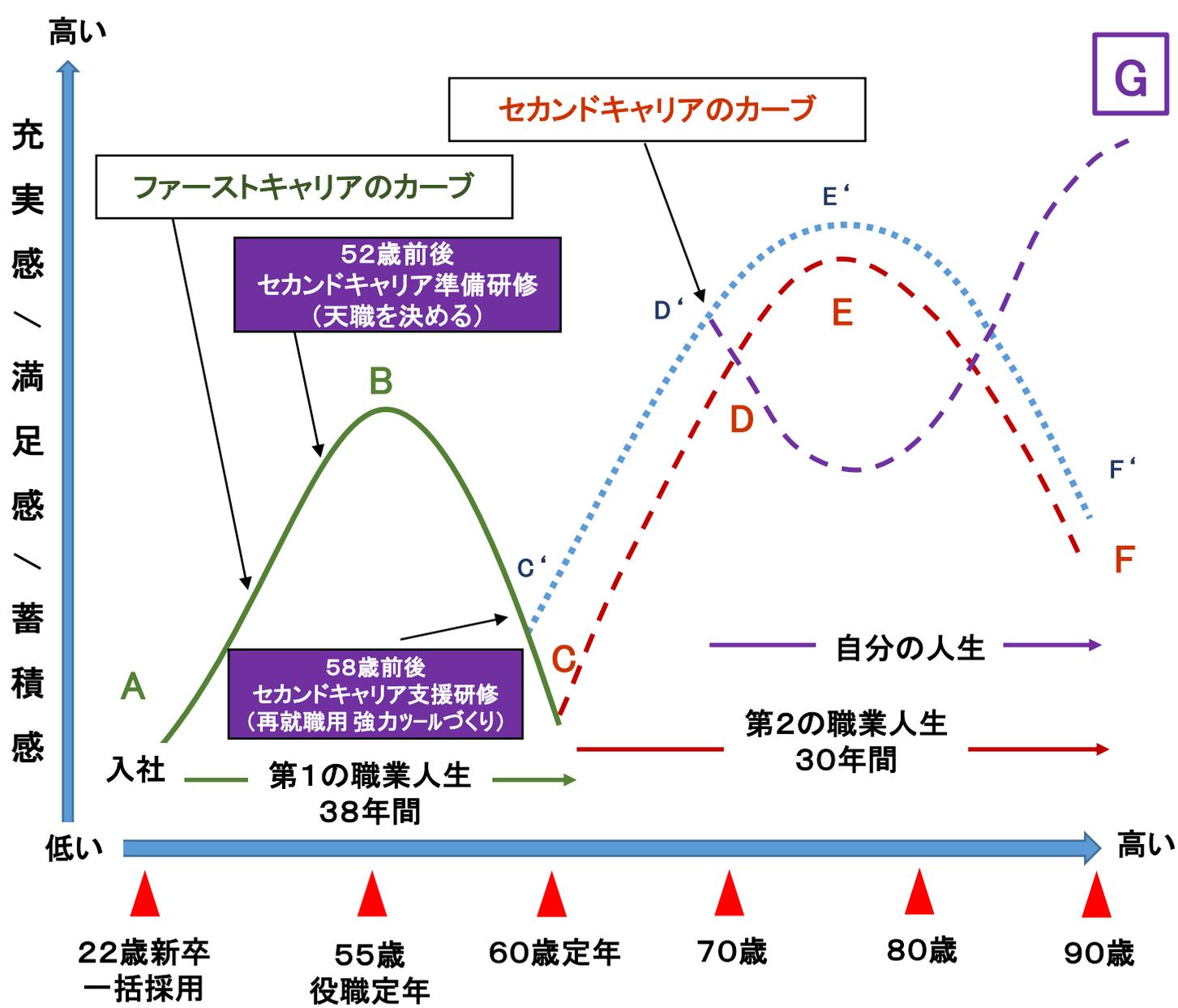
幹部				准尉	曹	
1佐	2佐	3佐	1・2・3尉		曹長・1曹	2・3曹
57歳	56歳			55歳	54歳	

自衛隊は精強さを保つため、若年定年制という制度を採用しています。ほとんどの自衛官が50歳代半ばまでに退職します。

若年定年制退職自衛官に対しては、定年退職の概ね10年前から再就職に必要な知識や技能についての教育・訓練を段階的に行い、逐次、再就職に対する意識を高め、再就職に向けた具体的な準備を実施します。

このような状況の中、勤務する自衛官が退職後の生活に不安を抱くことなく厳しい任務を遂行するため、また多くの優れた資質を有する人材を確保するためにも「能力開発集合訓練」「業務管理講習」が実施されています。

「セカンドキャリア発想のS字カーブ」の考え方 (G=天職)



若年定年制自衛官と大企業のビジネスパーソンのキャリア形成はほとんど同じ

- ・新卒一括採用
- ・終身雇用(定年まで雇用が保証)
- ・年功序列昇進制度
- ・年功序列賃金制度

2年ごとに全国規模で転勤(大企業は世界規模で4~5年ごと)幹部自衛官(三尉以上)の定年は大企業の役職定年とほぼ同じ。したがって、定年後の再就職では狙う仕事と処遇が重複、競合関係となる。

セカンドキャリア支援研修の目的：定年後の再就職は自分で売り込み先を探し出し、自分の力で売り込むほかに途はない(セルフマーケティング)。マーケティングの鉄則は、人と同じことをしない(人と違ったことをする)。売り込みの鉄則は、人と同じ売り方をしない(人と違った売り方をする)。この考えにもとづき、売り込み戦略と戦術を明確化し目標(天職)にチャレンジする。売り込みツールづくりも又同じ。オリジナル型履歴書・キャリア式職務経歴書・DM型添え状・人脈リスト・面接想定問題演習(応用編)を主たる成果物とする。

セカンドキャリア支援研修／教本の目次

教本名：生涯現役図書／再就職で自衛官のキャリアを生かすには【第三版】

	はじめに	P	5
第1章	定年制自衛官の再就職市場	P	6
第1節	再就職に対して必要なあなたの意識改革	P	6
第2節	中高年齢層の労働市場に大きな影響を及ぼしている次の4つのことについて再就職活動に入る前に意識してかかろう	P	6
1	改正高齢者雇用安定法	P	6
2	新規学卒者の離職状況	P	6
3	さまざまな雇用形態	P	6
4	最低賃金制度	P	7
第3節	改正高齢者雇用安定法	P	7
第4節	新規学卒者の離職状況	P	7
第5節	さまざまな雇用形態(正社員と非正社員、派遣と請負)	P	8
1	正社員と非正社員	P	8
2	人材派遣(労働者派遣)のしくみ	P	9
3	「派遣」と「請負」の違い	P	10
第6節	非正社員のメリット・デメリット	P	11
第7節	最低賃金制度	P	12
第2章	働く目的を考える	P	13
第1節	自衛官の強みと弱み	P	14
第2節	「強み」の強化策と「弱み」の克服策	P	14
1	行動基準の違い	P	15
2	利益創出についての考え方の違い	P	15
第3節	リーダーに必須のマネジメントスキル「コーチング」	P	16
第3章	再就職先企業の研究	P	25
第1節	中小企業者の定義	P	25
第2節	小規模企業者の定義	P	25
第3節	大企業と中小企業の違い	P	26
第4節	大企業(含む：子会社及び関連会社)の組織風土	P	28
第5節	中小企業の組織風土	P	29
第6節	成長する中小企業の人材に関する考え方	P	30
1	人材の採用方針はどのように考えているか	P	30
2	基幹人材に求められる能力	P	31
3	成長している企業の多くは、基幹人材が不足している	P	31
第7節	企業オーナーの特性	P	31
1	中小企業はすべて社長で決まる	P	31
第8節	中小企業で幹部として成功する秘訣とは	P	34
1	中小企業では流した汗の量で評価される	P	34
2	誠実に働き、期待に応えるために何が何でもやり抜くこと	P	34
3	郷に入れば郷に従え	P	34
4	自衛隊意識(階級、功績など)との決別	P	34
5	最初の3年間で勝負せよ	P	34

6	業績、利益が最優先	P	34
7	部下と上司を上手に使い	P	35
8	イエスマンは必要ない	P	35
9	社長批判はタブー	P	35
第9節	自衛隊出身者が大勢活躍する企業への就職心得	P	35
1	階級制度を民間企業に持ち込まない	P	35
2	仲間が多い故に、元自衛官同士の甘えが出やすい	P	35
3	良い意味での元自衛隊としての品格を失わない	P	36
第10節	自衛隊出身者が初めて入社する職場への就職心得	P	36
1	自衛隊出身者の特性のうち、その企業に役に立つものはしっかり活かす	P	36
2	社員の皆が自衛隊に興味があるので真摯な気持ちで対応する	P	36
3	自衛隊出身者としての強みはさらに強化し、弱点は克服すべく自己啓発に励むこと	P	36
4	甘えの構造から脱却する	P	36
第11節	家族が見た「退職自衛官」の再就職	P	37
1	民間企業・組織でうまく定着できている例	P	37
2	定着できなかった例	P	38
3	努力した上、定着できた例	P	38
第4章	これからの有望業種を予想する	P	39
第1節	強みを活かす成長分野	P	39
第2節	これからの有望職種を予想する	P	41
第3節	職域を拡大するコツ	P	42
第4節	「職業興味チェックリスト」で職種の絞り込みをする	P	43
第5節	キャリアを生かす資格を考える	P	43
第6節	これからの時流に合った新しい資格	P	45
第5章	セルフマーケティング戦略	P	46
第1節	業種・職種の絞り込み	P	46
第2節	再就職先のルート	P	46
1	潜在的な求人ニーズを見つけるコツ その1: 入れ替えニーズ	P	49
2	潜在的な求人ニーズを見つけるコツ その2: 人脈活用	P	49
第3節	セルフマーケティングツールの制作	P	49
第4節	時系列業務経歴書の作成	P	52
1	時系列業務経歴書の記入要領	P	52
2	実績・貢献度の着眼点	P	54
第5節	実績・貢献度合に気づくヒント	P	55
第6節	「文章をふくらます」とはどういうことか	P	55
第7節	専門分野別職務経歴書の作成	P	58
1	専門分野別職務経歴書の記入要領	P	58
2	専門分野別職務経歴書の要約方法	P	59
3	自衛官の強み・弱み	P	61
4	自分の専門の決め方	P	

第8節	成功体験／失敗体験キャリアシートの作成	P	62
第9節	成功体験／失敗体験キャリアシートの記入要領	P	63
第10節	天職探索ワークシートの作成	P	63
第11節	再就職のためのマーケティング	P	64
第12節	オリジナル型履歴書のメリット	P	69
第13節	キャリア式職務経歴書の制作	P	69
第14節	二種類のマーケティングレター(添え状)の制作	P	71
第6章	セルフマーケティング実践	P	74
第1節	求人ニーズには増員・欠員・入れ替えの三種類がある	P	74
第2節	入れ替え作戦とは何か	P	76
第3節	ネズミ算式人脈のつくり方	P	77
第4節	合格面接対策	P	81
第5節	自己開発計画の策定(キャリアプランニング)	P	86
第6節	プラス思考でチャレンジし続けよう	P	87
付記	「履歴書・職務経歴書・添え状・面接想定問題演習」添削指導 通信教育講座のご案内	P	92
	履歴書、セルフマーケティングツール 作成 有料代行サービスのご案内	P	93
【定年退職自衛官が作成した】 ワークシート記入見本／セルフマーケティングツール制作見本			
①	時系列業務経歴書(陸・海・空)	P	94
②	専門分野別職務経歴書(陸・海・空)	P	100
③	成功体験/失敗体験キャリアシート	P	106
④	天職探索ワークシート	P	108
⑤	人脈リスト	P	110
⑥	自己啓発目標設定/自己開発計画策定ワークシート	P	112
⑦	初対面礼状はがき	P	114
⑧	FAX送信状	P	116
⑨	面接想定問題演習(基礎編)	P	117
⑩	面接想定問題演習(応用編)	P	118
⑪	面接事後礼状	P	120
■	職業興味検査(職業興味チェックリスト質問票/結果記録用紙)	P	121
(陸自)	オリジナル型履歴書＋キャリア式職務経歴書 幹部/准曹	P	126
(海自)	オリジナル型履歴書＋キャリア式職務経歴書 幹部/准曹	P	134
(空自)	オリジナル型履歴書＋キャリア式職務経歴書 幹部/准曹	P	142
(女性)	オリジナル型履歴書＋キャリア式職務経歴書	P	150
●	添え状(標準型／DM・直接応募型)	P	154
■	DM(直接売り込み)戦術 具体的実践術	P	156
■	【参考情報】索引	P	10
■	通信教育講座のご案内	P	159
■	養成講座のご案内	P	161
■	おわりに	P	162
■	著者紹介	P	163

セカンドキャリア支援研修(2日間/座学)の標準進行表

1日目		注)1時間毎に、10分間の休憩時間をる。	
09:30-09:40	10	はじめに あなたは働きたい企業に再就職できる！	
09:40-10:00	20	第1章 定年制自衛官の再就職市場	講義
10:00-11:00	60	第2章 働く目的を考える	講義/作業/Q&A
11:00-12:00	60	第3章 再就職先企業の研究	講義/作業/GD
< 昼食 >			
13:00-13:30	30	第4章 これからの有望業種を予想する	講義
13:30-14:00	30	第5章 セルフマーケティング戦略(その1)	講義/作業
14:00-15:00	60	・時系列業務経歴書	講義/作業
15:00-16:00	60	・専門分野別職務経歴書	講義/作業
16:00-17:00	60	・成功体験失敗体験キャリアシート	講義/作業
17:00-17:30	30	第1日目総括	
2日目			
09:30-10:30	60	第5章 セルフマーケティング戦略(その2) ・オリジナル型履歴書制作	講義/作業
10:30-12:00	90	・キャリア式職務経歴書制作	講義/作業
< 昼食 >			
13:00-13:30	30	第5章 セルフマーケティング戦略(その3) ・添え状(標準型/DM型)制作	講義/作業
13:30-14:00	30	第6章 セルフマーケティング実践	講義
14:00-14:30	30	・ネズミ算式人脈図制作	講義/作業
14:30-15:00	30	・面接想定問題演習/基礎編作成	講義/作業
15:00-15:30	30	・面接想定問題演習/応用編作成	講義/作業
15:30-17:00	90	・自己開発計画書作成	講義/作業
17:00-17:30	30	総括 プラス思考でチャレンジし続けよう！	講義

履歴書

【写真】

縦 4cm/横 3cm
人脈・DM用は
カラーリター刷込

〒155-0032 東京都世田谷区代沢 1-25-6
TEL/FAX:03-3419-6552
携帯 : 090-1555-6427
E-mail : info@jipcc.or.jp

陸 自 太 郎 (リジ 知)

経験知識要約

陸上自衛隊以来 33 年、野戦部隊指揮官 13 年 1 ヶ月、行政機関幕僚 5 年 8 ヶ月、補給機関管理職 4 年 2 ヶ月、職種学校教官 4 年 2 ヶ月等の職歴を経て、人材育成、人材教育、企画渉外、組織統括、安全管理等を経験した。野戦部隊指揮官として、部内選抜課程受験者(昇任試験受験者)に対する面接試験の豊富な指導経験があり、個性や能力に応じた自己分析・PR ができる隊員を育成した。行政機関幕僚として、陸自装備品の広報行事企画や複雑多岐にわたる装備品維持管理行政を通じ部内外関係者との意見調整・業務進捗調整等を幅広く経験し交渉能力を磨いた。部下指導・部下育成・部門統括・部門間調整に関する知見と実績を生かし、業界・業種・規模を問わず組織の中枢を担える人材と自負しております。

職 歴.....直近から最終学校卒業時まで遡り記述する。

陸上自衛隊	xxxx 年 xx 月～xxxx 年 xx 月(33 年)	定年退職
xx 方面後方支援隊 第 xxx 高射直接支援大隊長 部下 240 名		
	xxxx 年 xx 月～xxxx 年 xx 月(2 年)	
xxx 補給処 xxx 分屯地指令兼弾薬支処長部下 45 名		
	xxxx 年 xx 月～xxxx 年 xx 月(2 年 8 ヶ月)	
補給統制本部 火器・車輛部 第 x 技術課長 部下 45 名		
	xxxx 年 xx 月～xxxx 年 xx 月(1 年 4 ヶ月)	
xx 方面總監部 装備部装備課 装備班長 部下 4 名		
	xxxx 年 xx 月～xxxx 年 xx 月(1 年 4 ヶ月)	
第 x 師団 第 x 後方支援連隊		
武器大隊長 部下 230 名	xxxx 年 xx 月～xxxx 年 xx 月(2 年)	
第 x 整備大隊長 部下 200 名	xxxx 年 xx 月～xxxx 年 xx 月(1 年)	
武器学校 教育部教務課 教務班長 部下 5 名		
	xxxx 年 xx 月～xxxx 年 xx 月(1 年)	
xx 方面武器隊本部 運用訓練班長 部下 5 名		
	xxxx 年 xx 月～xxxx 年 xx 月(2 年)	
陸上幕僚監部 装備部武器化学課 火器班整備担当		
	xxxx 年 xx 月～xxxx 年 xx 月(3 年 8 ヶ月)	
第 x 師団 第 x 後方支援連隊 武器大隊 第 x 武器中隊長 部下 90 名		
	xxxx 年 xx 月～xxxx 年 xx 月(2 年 4 ヶ月)	
武器学校 教育部付 幹部特修課程学生		
	xxxx 年 xx 月～xxxx 年 xx 月(1 年)	
xx 学校 機甲科部 車両教官		
	xxxx 年 xx 月～xxxx 年 xx 月(2 年 8 ヶ月)	
武器学校 教育部 車両科教官		
	xxxx 年 xx 月～xxxx 年 xx 月(1 年 4 ヶ月)	
第 x 師団 第 x 武器隊		
	xxxx 年 xx 月～xxxx 年 xx 月(6 年 7 ヶ月)	
整備小隊長 部下 50 名	xxxx 年 xx 月～xxxx 年 xx 月(1 年)	
整備小隊 車両班長 部下 20 名	xxxx 年 xx 月～xxxx 年 xx 月(4 年)	
整備小隊 小隊本部 整備幹部	xxxx 年 xx 月～xxxx 年 xx 月(1 年)	
隊本部付	xxxx 年 xx 月～xxxx 年 xx 月(7 ヶ月)	
幹部候補生学校 幹部候補生課程学生		
	xxxx 年 xx 月～xxxx 年 xx 月(6 ヶ月)	



学 歴

**大学 **学部 **学科 XXXX年X月卒業

免許・資格・特技

第1種大型自動車運転免許 XXXX年XX月

認定コーチ(通信教育講座) XXXX年XX月

パソコン操作スキル:ワード/エクセル/パワーポイント

その他

生年月日: XXXX年XX月XX日

健康: 通勤で毎日徒歩1時間、至って良好

趣味: ゴルフ、園芸

家族: 妻、娘2人

仕事に対する姿勢

- * つねに、与えられた使命達成に必要な情報を見極めるとともに、迅速に収集分析し、客観的で合理性のある判断を出すよう努めます。
- * チーム又はプロジェクト全体の調和を大切にするとともに、もっとも効率よく業務を遂行できるよう方向性を明確にし、なにごとも一体感をもって推進できるよう努めます。
- * 業務の推進にあたっては、予想された結果が出ているかを基準に適宜フィードバックを行い、情勢の変化に的確に対応しうる態勢で臨みます。
- * 緊急事態は、存在誇示のチャンスと心得、冷静沈着に対処します。

主たる経験及び達成事項 (職務経歴書)

陸 自 太 郎 (リクジ タロウ)

■人材育成(通算 x 年 x ヶ月) …部隊の伝統と組織力を継承する誇り高い隊員の育成

野戦部隊指揮官として、部内選抜課程受験者(昇任試験受験者)に対する面接模擬試験を行い、想定問答の作成要領、応答要領、自己PRのツボ等を重点に指導し、隊員個々の性格・能力上の長所・短所を見抜く力を養った。

- 部内選抜課程試験合格者を輩出し、受験者個人の幸福と部隊伝統継承の人的基盤を着実に育成した。
- 部内選抜課程受験者指導の一部を、初中級幹部に担当させ、幹部の指導力向上を図った。

■人材教育(通算 x 年 x ヶ月) …整備員に必要な基本技能とサービス精神を徹底注入

職種学校の車両整備教官として、教育技法の研究、わかりやすい教育用チャートの作成、予習・復習進捗管理が容易な学習資料作成、教育進捗管理容易な教授計画作成を行い、教育技術とプレゼン技法を学んだ。

- トラック、戦車、装甲車、自走砲等の15車種の教授計画を全面改訂し、各科目、各章単位の教授内容の要点の明確化、学生理解度のチェック・教育進捗管理を容易にして、教育成果分析の効率化と教育の質的向上を図った。
- 車両の作動原理が見える、部品の分解結合の手順が理解しやすいカット模型教材の新規作成を行い、被教育者の基本知識・整備技能の習得度を向上させ、同時に学習意欲を振起させた。

■企画渉外<広報>(通算 x 年) …来てよかった、やってよかったと心から思う広報

東北方面隊災害派遣実働演習の災害派遣参加装備品広報展示責任者として、東北地方太平洋岸13の自治体と交渉し、自治体管理施設・地域において装備品広報展示、災害救助体験の企画運営を行った。また年1回開催する東北方面隊記念日行事において、方面隊が装備するあらゆる器材の広報展示及びプチミリタリー体験を企画運営した。

- 大規模な災害派遣出動を想定した実働演習を通して、自治体及び地域住民の方から理解と協力を得るイベントとなり、自衛隊と地域の絆の強化に貢献した。
- 東北方面隊が保有し運用する航空機、戦車、大砲、装甲車、ミサイル、建設重機、各種銃火器等の展示試乗・疑似戦場体験・ミリ飯試食・カフェラージュクリーム体験等を通じ、陸上自衛隊の組織・任務への理解に貢献した。

■装備品調達・管理運営(通算 x 年) …陸自主要装備品の技術基盤を確実に保持

陸自主要装備品である戦車・装甲車・大砲・各種火器等の維持管理に関わる予算要求・執行事務を通して、陸自関係機関、防衛省内局、研究開発機関及び中央調達機関、財務省主計局並びに防衛装備製造企業との各種折衝、業務調整を行った。

10 陸自戦力の維持に必要な予算要求・効率的執行により、整備品の可動を確保し陸自部隊の抑止力維持に貢献した。

- 主要装備品の仕様書、整備マニュアル、取説、パーツカタログの制定・改訂を適時的確に行い装備品維持に必要な技術基盤の保持に貢献した。
- 装備品購入、維持用部品購入等に関わる製造企業営業担当者及び設計担当者とのこまめな意見調整・業務調整により、適時の予算執行を図り、装備品の性能維持、合わせて防衛装備製造技術基盤保持に貢献した。

■組織統括(通算 x 年) ……事業方針・目標をわかりやすく具体化して危機管理を確立

xxxx 防衛に関わる計画作成の指導にあたり、作戦目標達成に必要な物資・器材等の所要見積を周到に行った上で関係部隊と協同して机上演習等により実行の可能性を検証した。実効性の高い計画を作るためには、多大な労力と実践を想定した真剣な意見交換が重要と認識した。

xxxx 防衛を想定した実動演習に参加し、約 250 名の大隊の指揮にあたり、北限を xxxx、南限を xxxx とする xxxx の広範囲に大隊を機動展開させた。

- xxxx 地区の安全保障危機における抑止力向上に尽力した。
- 作戦用各種物資・器材の所要見積の分析、交通インフラ・地誌の研究成果を蓄積し、部隊の機動展開能力向上に貢献した。

■安全管理(通算 x 年 xx ヶ月) ……安全確保は任務達成の第一歩

xxxx の寒冷・積雪地区において、x 万トンを超える各種弾薬の貯蔵保管責任者として、火薬庫地域の防火・排水・道路等施設・設備管理、火薬庫の内部 xxxx の強度管理・温湿度管理、貯蔵弾薬の状態検査・整備を適正に行った。

- 火薬庫地域・施設の老朽化・経年劣化対策を適時実施し、xxxx 地区の防衛警備用弾薬の保管・出荷体制を適正に維持し、xxxx 地区の緒戦基盤保持に寄与した。
- 寒冷・積雪地区の特性から、除雪器材の定数充足と可動維持、オペレータの育成、降雪量天気予報に即したオペレータ待機態勢に留意し、厳しい天候気象を克服できる弾薬補給支援体制の維持に貢献した。

セールスポイント

- ◆自衛隊で経験し修得した人材育成・教育・企画渉外、組織統括等の知識・技能を、民間ビジネスに柔軟に調整しながら活かし成果を上げる力があります。
- ◆なによりも信頼関係を築くことを第一義として行動します。
- ◆困難な課題に直面したとき、粘り強くかつ執念をもって努力を継続し、最善ではなくてもより次善の策として、できるだけソフトランディング可能な解決策を必ず見つけ出します。

上記の通り相違ありません。

xxxx 年 xx 月 xx 日

陸自太郎®

添え状（DM・直接応募型） 自衛隊定年退職者の制作見本

志願先：人材派遣/業務請負業者や警備会社の営業統括部長職への応募

xxxx年xx月xx日

xxxx株式会社
代表取締役
○○ ○○様

〒155-0032
東京都世田谷区代沢 1-25-6
陸自 太郎
TEL/FAX: 03-3419-6552
携帯: 090-1555-6427
E-mail: info@jipcc.or.jp

拝啓 貴社ますますご隆盛のこととお喜び申し上げます。

唐突にこのようなお手紙を差し上げること無礼をお許しください。

私は、陸上自衛隊に33年間奉職してまいりました。この間、野戦部隊指揮官13年1ヶ月、行政機関幕僚5年8ヶ月、補給機関管理職4年2ヶ月、職種学校教官4年2ヶ月等の職歴を経て、人材育成、人材教育、企画渉外、組織統括、安全管理等を経験してまいりました。

野戦部隊指揮官として、部内選抜課程受験者（昇任試験受験者）に対する面接試験の豊富な指導経験があり、個性や能力に応じた自己分析・PRができる隊員を育成しました。

行政機関幕僚として、陸自装備品の広報行事企画や複雑多岐にわたる装備品維持管理行政を通じ部内外関係者との意見調整・業務進捗調整等を幅広く経験し交渉能力を磨いてまいりました。

部下指導・部下育成・部門統括・部門間調整に関する知見と実績を生かし、業界・業種・規模を問わず組織の中核を担える人材と自負しております。

ここに、私の履歴書と職務経歴書を同封させていただきます。ご多用のところまことに恐れ入りますがご一読賜りたく心よりお願い申し上げます。

ぜひご面談の機会を賜りますようお願い申し上げます。

末筆ながら、貴社の一層のご発展と皆様のご健勝を祈念申し上げます。

敬具

付記 xx月xx日、満xx歳をもって定年退職しました。

12

思いにして、ご採用いただけましたならば、いつからでも入社可能でございます。

再就職で自衛官のキャリア を生かすには

第三版

＝再就職対策はこの一冊で万全！＝

あなたの職務遂行能力を「見える化して、売り込む」

ノウハウ伝授書

「履歴書・職務経歴書・添え状・面接想定問題演習」
添削指導通信教育講座 付帯

生涯現役時代
の
実践指導書



NPO/特定非営利活動法人

日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会

1	人材	<p>優秀な人材を採用するのが難しい</p> <p>単に仕事ができる人材であれば採用のチャンスかもしれませんが、他の業界や会社で優れた実績を残した人でも、御社の方針、社長の考え方を理解したうえで実績を出せる人でないと、社長から見て「優秀な人材」にはならないと思います。そのことから、御社の社員の中から優秀な人材に育て上げる方策も考えてみる価値があると思います。</p>
2	全般	<p>売上が計画通り伸びない</p> <p>計画自体に問題はないのか、計画作成の根拠となった当時の情勢分析結果と比較して見直すことが求められると思います。計画目標とそれを達成する戦術・方策の妥当性も検証し、目標と現状の差を引き起こす原因は何かの特定を進め、対策を立てます。さらにその対策を実行した上で、効果があったかについて検証する、この繰り返しが必要であると思います。</p>
3	全般	<p>価格競争への対処を迫られている</p> <p>確かにここ数年は価格競争の時代に思います。それに対応するため、得意先に合わせたオリジナル商品、付加価値商品の開発や工程の見直し、仕入れの経費削減などが考えられます。御社においてもあらゆる可能性を検討し、最善の策を立ててきたと思います。しかしながらやはり基本的にはお客様に満足いただける商品・サービスを作り出し、適正な価格で販売することが優先されるべきと考えます。</p>
4	福利厚生	<p>十分な制度を準備する資金がない</p> <p>福利厚生の資金調達はやはり利益を確保するにあります。近い将来にどんな福利厚生を準備するのかの計画を立て、そのためには売り上げ目標がどのくらいになるか、従業員にも示すことで目標達成意欲の向上にもつながると思います。</p>
5	全般	<p>収益率が改善されない</p> <p>会社全体、部門ごと、商品・サービスごとそれぞれの目標とする収益率はどのくらいなのか、またはそれを達成するにはどんなことをしなくてはいけないかを社員全員に意識させることが必要だと思います。</p>
6	人材	<p>有能な経営幹部がいない</p> <p>社内に年齢に関係なく経営幹部になりうる人材がいれば社長の考え方、会社の方針を十分に理解させ、経営現場を徐々に体験させつつ育成するのも一つの方法です。それが難しければ外部からの起用、入れ替えを考えなければなりません。いずれにしても社長の考え方、判断の根底にあるものなどを徹底させることが第一であると思います。</p>
7	人材	<p>高齢の従業員が多い</p> <p>社会の高齢化と御社の従業員の年齢バランスは連動しており、致し方ない現状であると考えます。しかし将来的な人事運用に着手する時期に来ていることは確かです。御社ならではの現状や業種に求められる社員構成を立案し、その実現にスタートする必要があります。</p>

中小企業幹部としての採用面接 自衛隊定年退職者 大和 七郎

8	人材	<p>従業員の教育、育成に手が回らない</p> <p>従業員の教育・育成は非常に大切なことで、常日頃から計画的に行われるべきです。社内で担当者を決めOJTで始めますが、そこで何をどの程度教えるか目標を明確にし、効果を確認し、ステップアップさせていく計画を作成し実行していくことが重要です。当然OJTになじまない知識などもあるでしょうから、それも時間を作って教育することが求められます。その他、習得目標的な「標語」を掲げて種々な達成目標の一つにするのも、一部の人には効果があると思います。</p>
9	事業継承	<p>自分の万一のときに、事業の行く末に不安</p> <p>ご自身の心配のみならず、会社としての危機管理は重要です。いつどのような事態が起きても、互いにバックアップできる体制が整備されることが必要です。このため、部門横断的なプロジェクトを作り、販促イベントなどを企画し、平素からコミュニケーションを活発にすることを試みてはいかがでしょうか。</p>
10	事業継承	<p>事業後継者がいない、または育てていない</p> <p>後継者の候補者を指名し、経営者としての経験を積ませることにすべきだと思います。事業主がやるべきことは事業主にしかわからないと思います。事業主のすべてを託すことができる人材が育てていないのであれば、適性を考慮した人選を早期に着手すべきです。</p>
11	資金	<p>業績不振のため、資金繰りが苦しい</p> <p>業績不振の事業は撤退も含め、ゼロベース思考で不振の根本原因を特定するための分析を早急に進めなければなりません。資金繰りの状況によっては、好調の事業にすべての資源を集中して当面の危機を乗り越えることを優先することも必要だと思います。</p>
12	事業継承	<p>後継者の年齢が若く、経験が不足している</p> <p>経験不測の解消を計画的に進めていく必要があります。社長としてのどのような経験が不足しているのか本人に自覚させながら権限の一部を委譲し責任を持たせて実績を少しずつ積み上げさせることを考えてみては如何でしょうか。</p>
13	全般	<p>将来の見通しが立たない</p> <p>将来を見通すことは誰にとっても難しい問題です。発想を変えて新たなニーズを創造することにチャレンジしてみてもどうでしょうか。競合相手が進出していない空白を見つけ、新し価値を提供することを考えた方が楽しいし、モチベーションも上がると思います。</p>
14	全般	<p>事業の拡大や多角化ができない</p> <p>事業拡大には、御社の強みをさらに伸ばすことが第一だと思います。多角化は拡大の延長線上に存在すると思います。そでに同業他社が先行している場合は、マーケットリサーチに十分な時間をかけ御社の強みが発揮できる顧客層を狙い、シェア拡大を目指すべきだと思います。</p>

朗報!

定年後の再就職活動は、
セカンドキャリア支援研修(SCS)の受講で万全!

再就職支援一筋30年、白根陸夫が、あなたが働きたい企業に就職できるセルフマーケティングのノウハウ・スキルを指導します。
白根陸夫と二人三脚でチャンスを掴もう!
充実したセカンドキャリアを実現しよう!

「この歳になって転職・再就職できるだろうか」
大丈夫、できます!

求人の発生は
3つしかない

入替を狙え!

人脈開拓・ダイレクトメールによる直接売り込みが有効!



増員

新規事業・新商品販売・売上増大



欠員

退職者の補充



入替

誰でも
即就職可能!

すべての経営者が潜在させている入れ替え採用の願望を自らの策をもって気づかせ、
顕在化させればよいのです。

「待ち」の転職活動 / 「待ち」の再就職活動はダメ!

セルフマーケティング(その1)

営業ツール制作

セルフマーケティング(その2)

営業活動は三つのチャンネル

セルフマーケティング(その3)

必ず聞かれる14問 的を射た的確な回答



16



NPO/特定非営利活動法人 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 認定教育機関

株式会社キャリア・ブレイン

〒155-0032
東京都世田谷区代沢1-25-6

東京セミナーハウス
東京都世田谷区代沢1-26-3

TEL : 03-3413-1974 FAX : 03-3419-6597

ホームページ <https://cb-tokyo.co.jp> / メール info@cb-tokyo.co.jp

お申し込みにあたっての諸注意

お申し込みにあたっては、別途専用の「お申し込み書」をご用意しております。詳細については再度そちらをご確認のうえ、専用のお申し込み書をご利用のうえ、お申し込みをお願いします。

お申し込み
お問い合わせ先

共催



(略称:ジピカ)
全省庁統一資格所持

NPO/特定非営利活動法人 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会

Japan Institute of Professional Career Counselors 協会公式ホームページ <https://jipcc.or.jp/>

2023.04.12