

新たなステップを踏み出すために

－ 定年後の生活設計 －

平成 2 1 年 度 版

人事院給与局生涯設計課

新たなステップを踏み出すために

就職、結婚、転勤などこれまでの人生の節目では、新しい生活に対する希望や不安があったと思います。みなさんが何年か後に迎える定年も人生の転機となり、その後の生活は大きく変わらざるを得ませんが、希望と不安が入り交じっているのではないのでしょうか。

退職後は時間に余裕があるので家族との時間を大切にしたいでしょうし、趣味も充実させたいといった計画もあると思いますが、一方では、退職手当、年金はいくらぐらいもらえるか、再就職しなくても家計は大丈夫なのかといった不安もあると思います。

小誌は、定年を数年先に控えられた方たちに対して定年後の「生活環境の変化」、「収入と支出」などについての情報を提供し、定年後の生活設計についてご自身がご家族と相談しながら考える契機になればとの思いから作成したものです。構成は本編と資料編の二部構成となっています。

本編では第1章を「定年後を考える」とし、次に、従来、別途作成していた「定年後の仕事の選択」について、利便性を考慮して第2章として統合し、第3章を「定年後の収入と支出」といたしました。

また、資料編では、退職公務員の生活状況や健康・メンタルヘルスなどについて専門家のアドバイスを収録してありますので参考になさってください。

退職はまだ先のことと考えておられるかもしれませんが、小誌を参考にしてどのような準備と心構えが必要かについて考えられてはいかがでしょうか。

新たなステップを踏み出すために ― 定年後の生活設計 ―

＝ 目 次 ＝

I 本 編

第1章 定年後を考える

1 定年をもたらすもの

(1) 定年制度	-----	1
(2) 定年後の措置	-----	1
(3) 生活環境の変化	-----	2
(4) 平均余命	-----	5
(5) 健康寿命	-----	6

2 定年後の生活設計

(1) 60歳代の特徴	-----	7
(2) 生活設計の手順	-----	8
(3) 家庭の人間関係	-----	11
(4) 相続と遺言	-----	17
(5) 地域社会との関係	-----	18

第2章 定年後の仕事の選択

1 仕事を選択する理由

2 再就職活動の手順

(1) 再就職の目標設定	-----	25
(2) 能力・適性の自己分析	-----	26
(3) 必要なスキルアップ	-----	27

3 求人情報の収集

(1) 企業が求める高齢者	-----	35
(2) 求人情報の所在とその見方	-----	35
(3) 求人情報収集の留意点	-----	45
(4) 志望企業に関する情報の集め方	-----	45
(5) 志望企業を決める際の留意点	-----	45

4 履歴書、職務経歴書の書き方

(1) 履歴書の書き方	-----	48
(2) 職務経歴書の書き方	-----	53
(3) 書類の送り方、その他の注意事項	-----	58

5 採用面接のポイント

(1) 面接の前に	-----	60
(2) 採用面接の実際	-----	60
(3) 想定される質問	-----	63
(4) 礼状の効用	-----	63

6 再就職先の決定

7 起業の仕方

(1) 起業か、再就職か	-----	65
(2) 起業の前に	-----	65
(3) 起業のための条件	-----	67
(4) 起業のタイプ	-----	68
(5) 起業へのステップ	-----	70
(6) 法人を創る手続き	-----	76

第3章 定年後の収入と支出

1	退職手当制度の概要		
(1)	俸給月額	-----	8 2
(2)	勤続期間	-----	8 4
(3)	退職事由	-----	8 5
(4)	調整額	-----	8 6
(5)	退職手当の計算例	-----	8 7
	(参考) 国家公務員退職手当支給率一覧 (平成18年4月以降適用)	-----	9 0
(6)	退職手当に係る税金	-----	9 2
(7)	退職手当手取額計算書	-----	9 4
2	退職共済年金制度の概要		
(1)	公的年金制度	-----	9 7
(2)	退職共済年金制度	-----	9 8
(3)	退職共済年金額計算書	-----	1 1 0
(4)	繰上げ支給の年金	-----	1 1 2
(5)	繰下げ支給の年金	-----	1 1 2
(6)	退職共済年金の在職中の一部支給	-----	1 1 2
(7)	退職後の所得による支給制限	-----	1 1 5
(8)	離婚等の場合の年金分割	-----	1 1 5
(9)	障害共済年金	-----	1 1 7
(10)	遺族共済年金	-----	1 1 8
(11)	年金の請求手続きと支給時期	-----	1 2 0
(12)	公的年金等に係る税金	-----	1 2 1
3	定年後の社会保険制度		
(1)	年金	-----	1 2 4
(2)	医療保険	-----	1 2 4
(3)	雇用保険	-----	1 2 8
4	収入と支出の比較	-----	1 2 9
5	資産運用	-----	1 3 3
	(参考1) 家計の月間・年間収支状況	-----	1 4 4
	(参考2) 資産の状況	-----	1 4 5
II	資料編		
1	国家公務員の定年退職後の生活状況	-----	1 4 9
2	専門家のアドバイス		
寄稿1	健康寿命を延ばすには	安村 禮子	----- 1 6 5
寄稿2	高齢期のメンタルヘルス	黒木 宣夫	----- 2 0 2
寄稿3	定年後の再就職のための準備と活動の基礎知識	内田 脩二	----- 2 0 9
寄稿4	退職準備と資産運用の基本	藤枝 朗	----- 2 2 1
3	源泉徴収のための退職所得控除額の表	-----	2 3 0

第1章 定年後を考える

1 定年をもたらすもの

(1) 定年制度

国家公務員の定年は、国家公務員法第81条の2第2項に規定されており、原則60歳になっています。具体的には、60歳に達した日以後における最初の3月31日が定年退職日になります。

ただし、次に掲げる職員については、別の定年年齢が定められています。

- ・ 病院、療養所、診療所等に勤務する医師、歯科医師等 65歳
- ・ 守衛、巡視、用務員、労務作業員等 63歳
- ・ 事務次官等 62歳

民間企業では、定年を定める場合には、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第8条により、原則60歳を下回ることができないことになっています。

次表のとおり、大部分の民間企業で定年制を定めており、そのほとんどが職種を問わずに定年年齢を60歳とする一律定年制を採っています。

【民間企業における定年制度の実施状況】

(単位：%)

定年制を定めている				定年制を定めていない
計	一律定年制	職種別に定め	その他	
94.4(100.0)	(98.4)	(1.1)	(0.5)	5.6

〈注〉()内の数字は、定年制を定めている企業を100とした割合である。

一律定年制企業	60歳	61～64歳	65歳	66歳以上
100.0	85.2	4.0	10.7	0.1

資料：厚生労働省 平成20年「就労条件総合調査」

(2) 定年後の措置

定年退職者等を定年退職日以降も勤務させる制度として、勤務延長と再任用があまます。

- ① 勤務延長：職員が定年により退職すると、その職員の職務の特殊性又はその職員の職務の遂行上の特別の事情により、公務の運営に著しい支障が生じる場合、当該

職員を定年退職の特例として一定期間引き続き勤務させることができる制度。

(国家公務員法第81条の3、人事院規則11-8第8条)

- ② 再任用：定年退職した者等を再び採用し、最長65歳まで任用することができる制度。(国家公務員法第81条の4、第81条の5、人事院規則11-9)

民間企業で一律定年制を定めている企業についてみると、勤務延長制度及び再任用制度の実施状況は次表のとおりで、約90%の企業が定年後の措置を導入しています。

【一律定年制を定めている企業における勤務延長、再雇用制度の有無】

(単位：%)

計	制度がある企業			制度がない企業	
	勤務延長のみ	再雇用のみ	両制度併用		
100.0	90.0	11.0	70.9	8.1	10.0

資料：厚生労働省 平成20年「就労条件総合調査」

なお、国家公務員の離職状況をみると、定年退職者は離職者全体の2割強であり、辞職が約7割となっています。

【国家公務員の離職状況】

(単位：人)

区分	定年退職	期限の到来 任期の満了	辞職	定年退職 任期満了	任期付任用 の任期満了	分限免職	懲戒免職	失職	死亡	
計	22,193	5,150	194	15,827	3	609	17	52	8	333
	(100.0)	(23.2)	(0.9)	(71.3)	(0.01)	(2.7)	(0.08)	(0.2)	(0.04)	(1.5)

※「辞職」欄には、人事交流により、辞職後引き続き特・地・公等の職に異動した者4,185人を含む。

資料：人事院 「平成19年度における一般職の国家公務員の任用状況調査報告」

(3) 生活環境の変化

定年を迎えると、次に掲げる事例のように、それまでとは生活環境が大きく変わります。これらの変化への対応は一朝一夕にはできません。今から様々な変化を想定し、家族、特に配偶者と相談してそれらへの対応を考えておくことが大切です。

① 自由に使える時間が増える

定年後は、通常、拘束されない時間が大幅に増えることとなります。

② 収入が減る

退職共済年金が支給されても、定年前に比べると収入は大幅に減ります。自分自身の健康状態や家族の状況などにもよりますが、これまでの生活水準を落とすのか、それとも新たに就業などによる収入の途を探すのかという選択を迫られることとなります。

③ 主な活動領域が居住地になる

定年後は、自宅周辺の地域が新たな活動の場となることが多いようです。そのため、地域にいかにかスムーズに溶け込めるかということが大切になります。みなさんは居住地の実情などをご存じですか。

④ 家族と接する時間が増える

自宅にいる時間が増えることにより、定年前まで知らなかった家族の姿や人間関係が否応なく見えてきます。家族の方も、みなさんの在宅時間が増えることにより、困惑することがあるかもしれません。

⑤ 公務での人間関係が徐々になくなっていく

公務の職場を離れると、これまでの職場の人間関係が徐々になくなっていきます。そのために、体験したことのない孤独感や寂りょう感にさいなまれることもあります。

⑥ 公務での価値観や肩書きが通用しなくなる

定年後は、公務に対していかに強い思い入れがあっても、そこから離れて一個人に戻ることとなります。これまでの言動のより所であった公務での価値観の転換を迫られるケースもあるでしょうし、定年前の肩書きは通用しなくなります。

⑦ 副次的な避難場所がなくなる

定年前は、職場が、結果として家庭や居住地での煩わしい事柄からの避難場所になっていたケースがあるかもしれません。しかし、定年後は、このような副次的な逃避場所がなくなります。

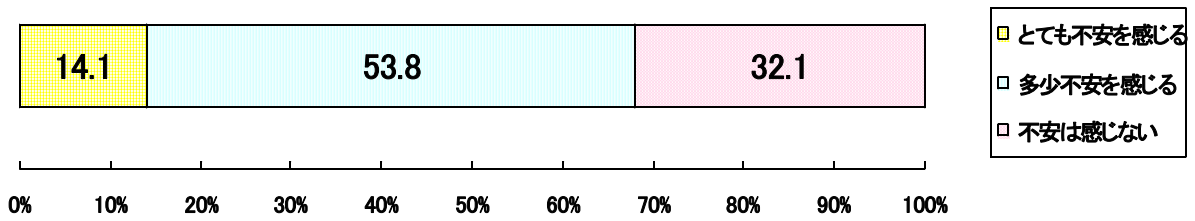
【高齢者の生活の満足と不安】

平成16年に内閣府が実施した「高齢者の日常生活に関する意識調査」（60歳以上の者を対象に調査）によると、日常生活に「満足している」「まあ満足している」を合わせると82.5%となっています。回答者の状況別に満足度の状況をみると、年齢別には満足度の差はあまりなく、健康状態による差は大きいことがわかります。

【日常生活全般についての満足度】

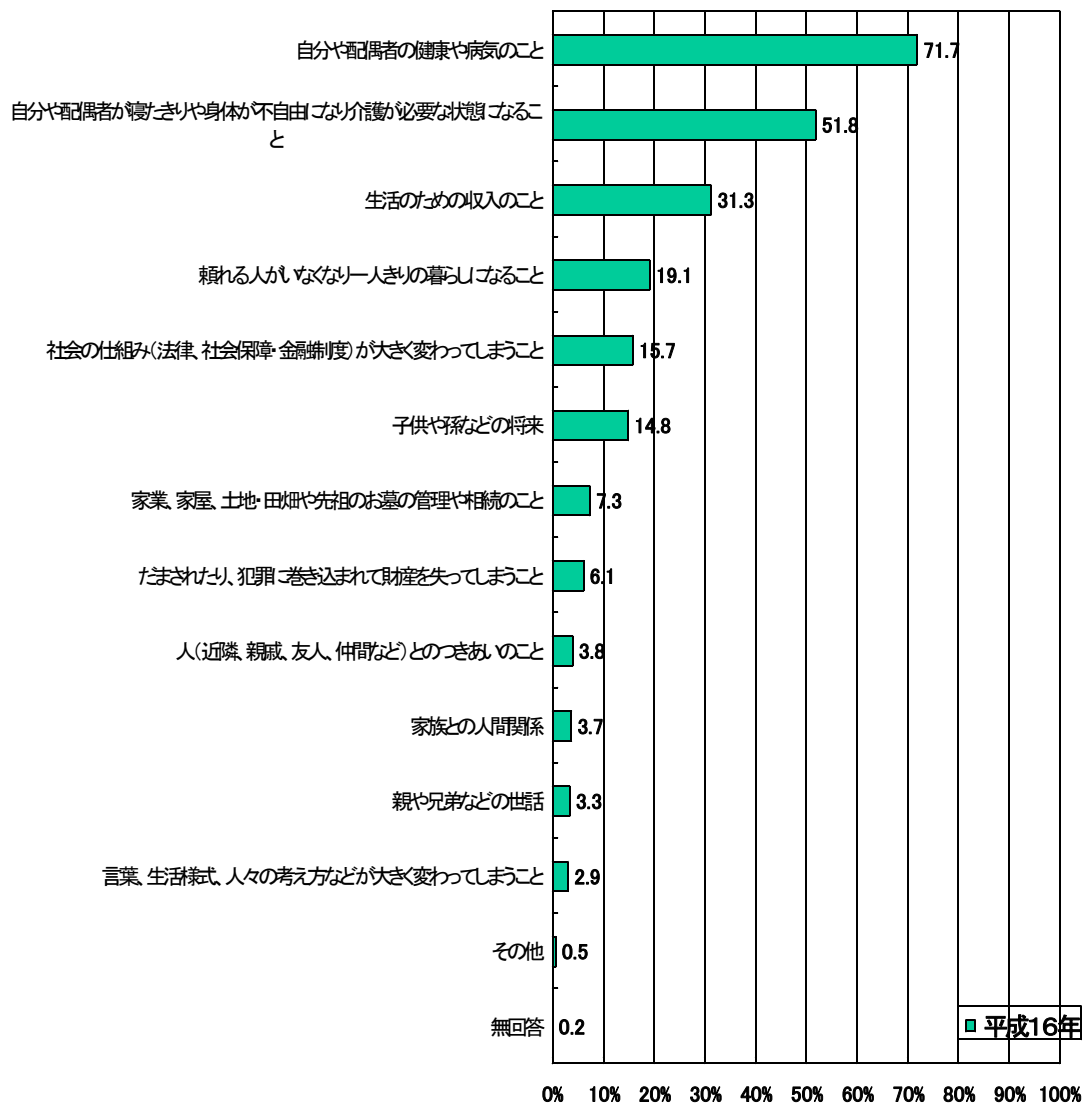
	総数	満足している	まあ満足している	やや不満である	不満である	満足(計)	不満(計)
	人	%	%	%	%	%	%
総数	2,862	24.6	57.9	13.6	3.8	82.5	17.5
[年齢別]							
60歳～64歳	785	23.9	58.9	13.8	3.4	82.8	17.2
65歳～69歳	735	21.6	58.8	15.4	4.2	80.4	19.6
70歳～74歳	669	23.8	59.3	12.7	4.2	83.1	16.9
75歳～79歳	386	30.8	53.9	12.2	3.1	84.7	15.3
80歳～84歳	206	29.1	53.4	13.6	3.9	82.5	17.5
85歳以上	81	24.7	59.3	11.1	4.9	84.0	16.0
[健康状態]							
良い(27.6%)	789	42.2	49.2	6.6	2.0	91.4	8.6
まあ良い(23.2%)	663	21.6	66.7	10.3	1.5	88.2	11.8
普通(28.5%)	817	19.6	65.5	12.1	2.8	85.1	14.9
あまり良くない(17.2%)	492	12.2	50.8	29.9	7.1	63.0	37.0
良くない(3.5%)	101	8.9	41.6	23.8	25.7	50.5	49.5

また、同調査によると、将来の自分の日常生活について、「多少不安を感じる」、「とても不安を感じる」を合わせると67.9%となっており、不安を感じる人のその理由をみると、健康を挙げる人が最も多くなっています。



【不安を感じる理由】

(複数回答)



(4) 平均余命

一般的な定年年齢である60歳の人の平均余命は、男性が22.58年、女性が

28.12年になっています。

したがって、現在では定年は、「人生80年」の4分の3弱を経たばかりの通過点に過ぎなくなっています。人生をより意義あるものにするためには、退職後の生活をいかに充実させるかが重要です。

【日本人60歳の平均余命の推移】

(単位：年)

年	昭和22年	昭和30年	昭和40年	昭和50年	昭和60年	平成7年	平成17年	平成20年
男	12.83	14.97	15.20	17.38	19.34	20.28	22.09	22.58
女	15.39	17.72	18.42	20.68	23.24	25.31	27.66	28.12

資料：厚生労働省「完全生命表」、平成20年は「簡易生命表」

(5) 健康寿命

健康寿命とは、平均寿命から日常生活を大きく損ねる病気やけがの期間を差し引いたもので、「健康体で生活できる寿命」ということになります。2004年の世界保健機関（WHO）の報告によると、日本は世界一の健康寿命国となっており、男性が72.3歳、女性が77.7歳となっています。

退職後も健康を維持し、いかに健康寿命を保つかが重要になります。

【トップ5及び主要国の健康寿命表（世界保健報告2004年）】

順位	国名	男性	女性
1	日本	72.3歳	77.7歳
2	サンマリノ	70.9	75.9
3	スウェーデン	71.9	74.8
4	スイス	71.1	75.3
5	モナコ	70.7	75.2
7	イタリア	70.7	74.7
12	フランス	69.3	74.7
14	ドイツ	69.6	74.0
24	イギリス	69.1	72.1
29	アメリカ	67.2	71.3
33	韓国	64.8	70.8
55	中国	63.1	65.2

2 定年後の生活設計

(1) 60歳代の特徴

定年後は、気力、体力の個人差が大きく、現役世代に比べると無理がききませんが、60歳代はまだまだ元気で、行動力のある時期と言えます。定年前に退職後の生活設計を立て、60歳代のうちにその設計に沿って行動し、70歳代以降の生活の基礎を築いておくことが大切です。

【家事や仕事以外での過ごし方】

平成15年に内閣府が実施した「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」（60歳以上の者を対象に調査）によると、「ふだんの日に仕事や家事以外では、主にどのようなことをして過ごすことが多いか」についてみると、「テレビ、ラジオ」、「新聞、雑誌など」が多くなっており、また、年齢別に活動内容は異なっています。

(複数回答)

	総数	テレビ・ラジオ	新聞、雑誌など	家族とのだんらん	孫と遊ぶ	仲間と集まったり、おしゃべりをする	趣味・娯楽	軽い運動やスポーツ
	人	%	%	%	%	%	%	%
総数	2,860	84.3	59.3	36.3	16.9	29.3	39.5	23.5
[性別]								
男性	1,251	83.1	65.0	33.7	16.5	19.6	39.6	27.3
女性	1,609	85.1	54.8	38.3	17.2	36.8	39.3	20.6
[年齢別]								
60歳～64歳	693	82.8	59.7	40.3	23.7	33.3	47.6	28.6
65歳～69歳	692	83.7	60.8	36.4	20.2	29.5	40.5	26.0
70歳～74歳	650	85.5	61.2	37.2	16.9	27.8	39.1	24.5
75歳～79歳	490	82.7	56.7	33.1	8.6	29.4	34.1	19.4
80歳以上	335	88.4	54.9	30.7	7.8	23.0	29.3	12.2

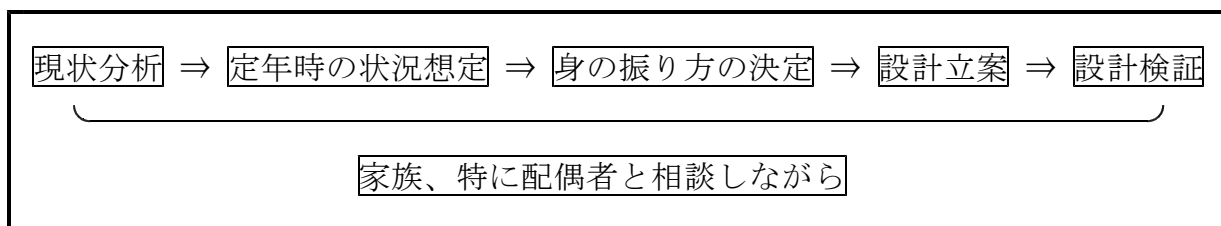
(続き)

(複数回答)

	日帰りの 行楽 (ハイキ ング、公 園など)	ドライブ	飲食・シ ョッピング	学習活動	インター ネット・ メール	地域活動 や社会の ための活 動	何もしな いでのん びりする	その他
	%	人	%	%	%	%	%	%
総 数	16.1	11.3	23.5	4.1	4.1	11.0	11.1	3.2
[性別]								
男 性	15.3	14.6	18.0	3.7	6.0	14.2	11.0	2.7
女 性	16.7	8.8	27.7	4.4	2.7	8.5	11.2	3.5
[年齢別]								
60歳～64歳	20.6	15.0	29.0	4.8	7.4	14.1	10.2	1.9
65歳～69歳	20.7	14.3	28.3	3.6	5.8	11.0	9.0	1.7
70歳～74歳	15.4	10.9	22.8	4.2	2.3	10.9	11.2	4.6
75歳～79歳	11.6	7.6	16.1	4.9	2.2	10.0	11.0	4.5
80歳以上	5.4	3.9	14.0	2.1	0.3	6.0	17.0	4.2

(2) 生活設計の手順

定年後の生活設計の手順を図示すると、次のようになります。



この手順を参考にして、一度定年後の生活設計を考えてみてください。考えるに当たっては、定年後の充実した生活の実現(健康、生きがい、家計、家族、趣味、友人など)を目的として、独りよがりを進めるのではなく、家族、特に配偶者と相談しながら検討してください。

設計を検証した後は、それに基づいた準備行動に移り、行動の結果を踏まえて設計を修正していくことになります。

次に掲げる事項について客観的に自己分析を行い、その結果を配偶者などの家族とともに検討してください。

① 現状分析及び定年時の状況想定

たとえば下記の事項について、現状はどうか分析し、定年時はどうなっているかについて想定します。特に、家族の置かれている状況や住宅ローンの返済状況などについては、具体的に分析・想定する必要があります。

ア 自分自身や家族の健康状態

イ 就業状況

ウ 家族の置かれている状況(配偶者の就業、子供の自立、両親の介護など)

エ 家計や住居の状況(月々の家計項目ごとの収支、ローンの返済、修繕の必要性等)

オ 貯蓄、個人年金などの状況

カ いきがい、自身がやりたいことの確認及びその実現度

キ その他(各人が必要と考える事項)

② 身の振り方の決定

「定年時の状況想定」に基づき、定年後20年余りの人生を考え、配偶者などの家族とも相談して、自身が納得した上で定年後の身の振り方を決めなければいけません。その選択肢は、おおむね次の3つが考えられます。

ア フルタイムで就業する

イ 勤務時間又は勤務日などを軽減して就業する

ウ 就業しない

③ 設計立案

「身の振り方の決定」を前提にして、上記①の各項目ごとの具体的な準備作業・プランについて

ア 前期(例えば、フルタイムで仕事をする60歳代前半)、

イ 中期(例えば、仕事には就かないが、健康には大きな問題がない60歳代後半から70歳代)、

ウ 後期(例えば、健康に問題を抱え、家にいることが多くなる80歳代)

に分け、配偶者などの家族とともに考えてください。

また、準備行動の設計に当たっては、必ず始点と終点を設けるようにしてください。そのようにしないと、準備行動の実践がなおざりになってしまうことが多くなります。

④ 設計検証

立案された定年後の生活設計が適切であるか否かを、次に掲げる事項に留意しながら、実現可能か、本当に充実感を得られる生活設計になっているかという観点から、改めて配偶者などの家族とともに検証してください。

- ア 設計自体に余裕があるか(準備期間、個々の設計事項の時間配分など)
- イ 個々の設計事項に係る前期、中期、後期という期間設定は適当か
- ウ 生活水準の設定は妥当か(収支予測に無理はないか)
- エ 健康状況を適切に考慮しているか(気力、体力などの衰えを考慮したものか)
- オ 本当に自分自身のやりたいことか
- カ 家族の状況の変化などを十分考慮した設計になっているか
- キ 生活環境の変化などに応じて変更できる設計か
- ク 配偶者などの家族の意見も反映された設計か
- ケ その他(皆さん各人が必要と考える事項)

皆さんは、定年前までの生活では、自己及び家庭を犠牲にすることを強いられるようなことも多々あったと思います。定年後は、「自分自身と家族を大切にする」という観点から、生活を充実させることを考えてみてはいかがでしょうか。

どこに住むか？

定年後の生活設計を考えるうえで欠かせないのが「どこに住むか」ということです。

公務員宿舍住まいであれば、新たな住居を探さなければなりません。すでに住む家があっても、退職によって生活パターンが変わったり、子供が独立して親元を離れることなどを契機に引越しを検討することもあるでしょう。

最近、定年後は地方でのんびりと暮らしたい、気候が温暖で物価が安い海外に、移住や長期滞在（ロングステイ）したいという方が増えているようです。まずは、雑誌やホームページで情報を収集することになりますが、主に退職者を対象にして住宅情報を提供する地方公共団体、海外移住やロングステイをサポートする団体もあります。住み慣れた地域を離れて、他の地方や、さらには外国に住む場合は、これまでとは異なる環境において生活することになるわけですから、事前に十分に調べ、まず短期間住んでみるなどの慎重さが必要でしょう。

退職後の住居を考える際の一つのポイントは、何を生活の中心とするかです。在職中には、仕事が生活の中心であった方も多いと思いますが、退職後は、どのような活動を中心に生活を組み立てようとお考えですか。家族と一緒に過ごす時間、趣味、ボランティア活動など、何を中心に生活をされますか。そうした活動に適しているのは、都会ですか、地方ですか、一戸建てですか、マンションですか……。

退職後の生活といっても、何十年と長期にわたります。退職直後と20年後では、ご自身の健康、家族の状況、収入、為替レート・物価（海外の場合）など、様々な面で異なるでしょう。退職後の住居を考える際には、そうした長期的な視点から将来の変化を考慮し、家族（特に配偶者）とよく相談した上で、お互い納得して決めることが不可欠です。

(3) 家庭の人間関係

定年後は、自宅にいる時間が長くなり、家族の意外な素顔が見えてきたり、公務から離れた寂りょう感のようなものに襲われたりすることがあります。家族との人間関係がうまくいくかどうか、退職後の生活が充実するかどうかの鍵になります。

【家族の生活に果たす高齢者の役割】

平成15年に内閣府が実施した「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」（60歳以上の者を対象に調査）によると、「家族や親族のなかでどのような役割を果たしているか」についてみると、「家事を担っている」が50.0%（男性15.4%、女性76.9%）と最も高く、次いで「家族・親族の相談相手になっている」が30.8%となっています。

(複数回答)

	総 数	家事を 担って いる	小さな 子供の 世話を してい る	家族・ 親族の 相談相 手にな ってい る	家族の 支え手 (かせぎ 手)で ある	家族や 親族関 係の中 の長(ま とめ役) である	病気や 障害を 持つ家 族・親 族の世 話や介 護をし ている	その他	特に役 割はな い
	人	%	%	%	%	%	%	%	%
総 数	2,860	50.0	8.0	30.8	22.5	23.8	6.3	0.6	16.3
[性別]									
男性	1,251	15.4	5.4	36.5	39.2	39.7	5.2	0.6	19.9
女性	1,609	76.9	10.1	26.4	9.4	11.4	7.2	0.6	13.5
[年齢別]									
60歳～64歳	693	54.3	11.8	31.9	38.1	26.8	8.1	0.6	8.5
65歳～69歳	692	51.4	10.0	33.4	26.0	26.6	7.5	0.3	11.6
70歳～74歳	650	53.1	8.3	33.8	18.0	25.1	4.9	0.3	12.6
75歳～79歳	490	48.2	2.7	28.8	12.7	20.6	5.7	1.0	23.3
80歳以上	335	34.9	3.6	20.3	6.0	14.0	3.9	1.2	39.1

① 配偶者との関係

定年後は、家族の中では配偶者と過ごす時間が最も増えます。在職中は、あなたが主に家計を支え、配偶者が主に家事を行うという役割分担・意識があったかもしれませんが、退職後はそうした役割分担・意識自体を見直す必要があります。現役の頃と同様の意識のままで定年を迎えると、配偶者との関係がうまくいなくなるかもしれません。このような状況を避けるためにも、定年後は、配偶者との意思疎通をより一層図るように心掛ける必要があります。

また、配偶者は、あなたが公務に従事していた間に、あなたの知らない人間関係や行動パターンなどを既に作ってしまっていることも考えられます。あなたが、退職後は配偶者と常に一緒に行動したいと思っているのに対し、配偶者は自分自身の時間を大切にしたいと思っているかもしれません。配偶者を束縛したり、依存しすぎることなく、互いに協力し、充実した家庭生活が送れるように、定年後の夫婦関係について配偶者と十分話し合っておくことが大切です。

定年後を一番長く一緒に暮らすことになるのは配偶者です。このことを念頭に置いて、定年後の配偶者との関係を考えてみるのが大切です。

【心の支えになっている人】

平成17年に内閣府が実施した「第6回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査（日米韓独仏5カ国の60歳以上の者を対象に調査）」によると、「心の支えになっている人」については、「配偶者あるいはパートナー」を挙げる人の率は日本が最も高くなっています。

(複数回答) (%)

	日 本	ア メ リ カ	韓 国	ド イ ツ	フ ラ ンス
配偶者あるいはパートナー	64.0	47.3	52.7	49.0	48.1
子供(養子を含む)	53.2	67.0	62.6	50.0	66.9
子供の配偶者あるいはパートナー	11.5	16.8	18.6	5.1	3.3
孫	18.4	26.9	7.3	10.9	28.4
兄弟・姉妹	11.4	29.9	6.9	10.9	11.1
その他の家族・親族	6.7	21.3	3.8	11.1	12.4
親しい友人・知人	13.1	41.2	10.6	30.9	25.4
その他	1.2	1.5	0.9	1.5	0.1
誰もいない	1.9	3.5	4.2	7.9	5.0

② 子供との関係

定年を迎えるころには、子供は成人していたり、自立しているのが一般的でしょう。成人又は自立した子供との関係については、過保護や干渉を避ける必要があります。

自分と配偶者との老後の生活の優先を第一に考え、定年を契機として子供に対する経済的な援助を見直すという考え方もあります。いつまでも子供を支援してやりたいという親心は理解できますが、現実問題として年金生活に入ると、子供への経済的援助は難しくなります。

このように、定年は、子供との距離を置くための良い機会となりますが、その一方

では、子供との日常的な交流を欠かすことなく、困った時には互いに助け合うような関係を作ることにも必要です。

子供の成長を認めて、「老いては子に従え」の気持ちで子供との関係を考えてみることも大切なのではないのでしょうか。

【老後における子供や孫との付き合い方】

平成17年に内閣府が実施した「第6回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査（日米韓独仏5カ国の60歳以上の者を対象に調査）」によると、「老後における子供や孫との付き合い方」について、以前は、日本では「子供や孫とは、いつも一緒に生活できるのがよい」を挙げた人の率が最も高くなっていましたが、年々その率は下がり、今回の調査では、「子供や孫とは、ときどき会って食事や会話をするのがよい」が最も高くなっています。

(%)

	日 本						アメリ リカ	韓国	ドイツ	フラン ス
	S55	S60	H2	H7	H12	H 1 7	H 1 7	H 1 7	H 1 7	H 1 7
子供と孫とは、いつも一緒に生活できるのがよい	59.4	58.0	53.6	54.2	43.5	34.8	14.1	29.8	16.7	11.8
子供や孫とは、ときどき会って食事や会話をするのがよい	30.1	33.7	37.8	38.0	41.8	42.9	65.8	54.5	58.2	33.3
子供や孫とは、たまに会話をする程度でよい	7.1	5.8	6.0	5.6	6.6	14.7	15.4	13.0	19.7	46.6
子供や孫とは、全くつきあわずに生活するのがよい	1.1	1.5	0.9	0.8	0.9	0.6	0.0	0.3	0.2	0.6
わからない					7.0	6.9	4.5	2.5	5.0	7.7

③ 老親との関係

日常の何でもないことでも、より高齢な老親には心身に不調を来す場合が結構見受けられるものです。普段から頻繁に老親とのコミュニケーションを図ることを心掛けていれば、そのような場合の支えになることができます。

また、老親の介護の必要が生じてくるかも知れません。老親の介護は、その加齢とともに家族の負担が増えていくのが一般的です。

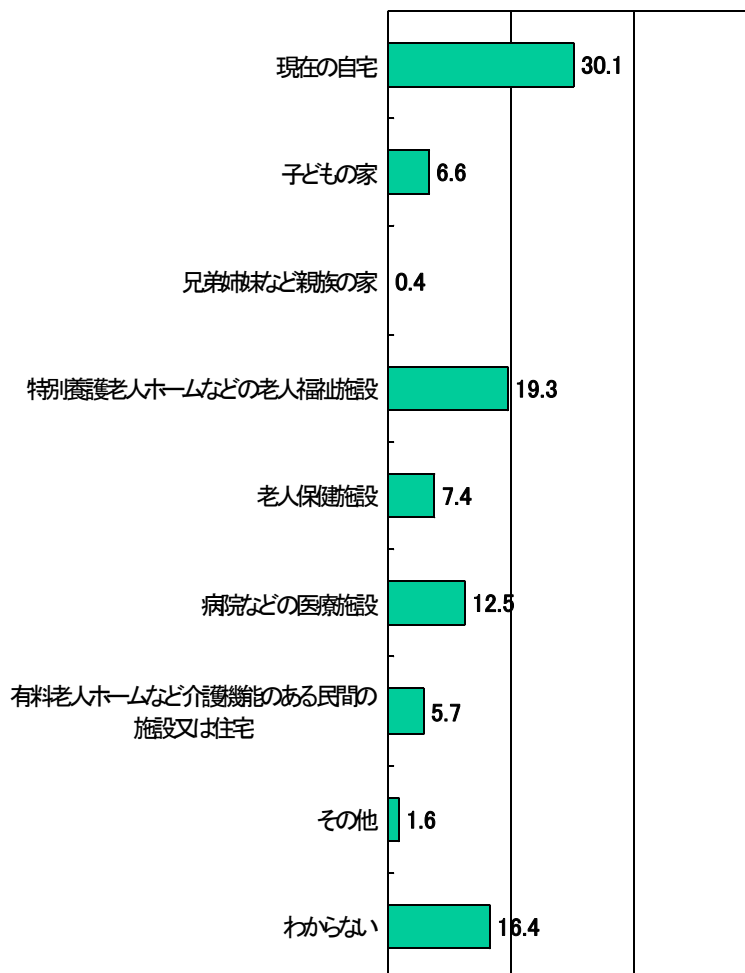
介護期間が長くなると、次第に介護者の心身に負担が蓄積して、介護者自身が健康を害したり、家族の人間関係が崩れたりすることにもなりかねません。介護者を女性

（配偶者）と決めつけず、家族全員の協力体制のもと、被介護者の老親や家族にとってどのような介護を行うのが一番適切なのかを、家族全員が当事者意識を持って相談しながら決めることが大切です。

なお、介護は老親のみの問題ではなく、みなさん自身の将来の問題でもあります。介護が必要になったときにあわてることがないように、市町村の窓口足を運び、介護保険制度を含む様々な介護情報を早めに入手したり、誰が、どこで、どのように費用を負担して介護するかなどについて十分話し合っておくことが大切です。

【介護が必要になった場合にどこで介護を受けたいか】

平成17年に内閣府が実施した「世帯類型に応じた高齢者の生活実態等に関する意識調査」（65歳以上の者を対象に調査）によると、介護が必要になった場合にどこで介護を受けたいか聞いたところ、自宅での介護を希望する者が最も多かったとの結果が出ています。



さらに、自宅や子供・親族の家で介護を受けたい人の「介護を頼む人」についてみると、「自分の配偶者」が51.0%と最も割合が高く、次いで「息子」が40.4%、「娘」が35.8%、「息子の配偶者」が24.4%、「ホームヘルパー」が12.9%と続き、その他の項目は10%未満となっています。

なお、世帯別でみると、夫婦のみ世帯では「自分の配偶者」が76.4%と最も割合が高く、次いで「娘」が35.3%、「息子」が25.0%、「ホームヘルパー」が21.6%、「息子の配偶者」が13.4%、「訪問看護師」が11.4%と続き、一人暮らし世帯では「娘」が43.7%と最も割合が高く、次いで「息子」が33.1%、「ホームヘルパー」が30.7%、「息子の配偶者」が15.4%、「訪問看護師」が14.3%と続き、その他の項目は10%未満となっています。

④ 独り暮らしの場合

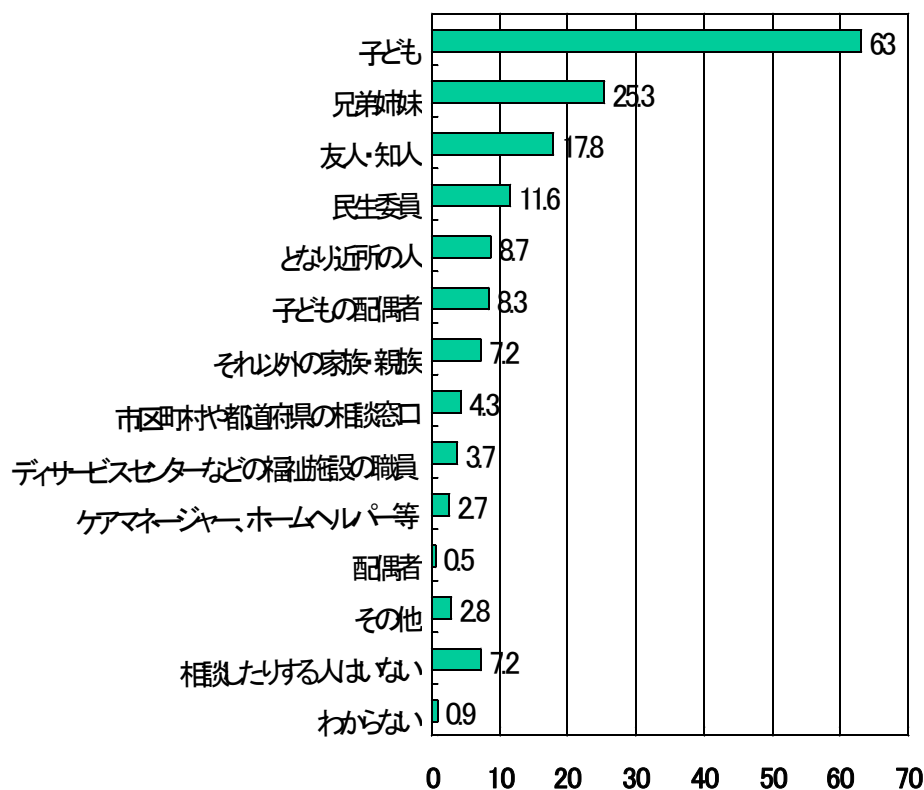
定年前は、病気、家計、近所付き合いなどから発生する悩みごとについて、職場の上司や同僚などに相談することができました。ところが、定年後は公務との関係が切れてしまうので、身近に相談できる友人などを作っておく必要があります。

さらに、加齢とともに健康不安も増大していきます。病気にならないように普段の健康管理に気を配ることは当然ですが、いつなんどき病気にかかるか分かりません。そのためには、住居の近くの開業医などと、日常的に健康相談に乗ってもらえるような関係を築いておく必要があります。

また、健康を損ねた場合に備え、皆さんの財産などを管理してくれる人を決めておくことも重要です。同居していない子供、親類、成年後見制度の活用など様々な選択肢の中から、皆さんに最も適切なものを考えてみてください。

【心配ごとの相談相手】

平成17年に内閣府が実施した「世帯類型に応じた高齢者の生活実態等に関する意識調査」(65歳以上の者を対象に調査)によると、一人暮らしの世帯の「心配ごとの相談相手」については、「子ども」が63.0%と最も多く、次いで「兄弟姉妹」が25.3%、「友人・知人」が17.8%、「民生委員」が11.6%となっています。



(4) 相続と遺言

どんなに元気な人でも、いつかは人生にピリオドを打つ日がやってきます。そして遺産相続は、お金持ちだけの問題ではありません。相続税がかからなくても、残された自宅や土地などをめぐって遺族の間で「争族」が起こることもあります。貴重な財産が、配偶者や子供にスムーズに受け継がれるようにあらかじめ話し合うなどして、遺言書を作成しておくことも一案です。

なお、葬儀の生前予約やお墓を生前に建てておくことなども考えられます。これらの情報については、子供や親類などに必ず伝えておくことが必要でしょう。

法定相続人の範囲と順位

- i 配偶者、子〔孫〕 実子及び養子
- ii 直系尊属（父母・祖父母）
- iii 兄弟姉妹〔甥・姪〕

配偶者は常に相続人となります。下の順位の方は上の順位の方がいない場合に初めて相続人になります。

【被相続人との関係による法定相続分の例】

相続人	法定相続分
配偶者のみ又は子のみ	全部
配偶者と子1人	配偶者 1/2 子 1/2
配偶者と子2人	配偶者 1/2 子 1/4ずつ
配偶者と両親	配偶者 2/3 両親 1/6ずつ
配偶者と兄弟姉妹	配偶者 3/4 兄弟姉妹 1/4を等分
子2人	子 1/2ずつ
両親のみ	父、母 1/2ずつ
兄弟姉妹のみ	人数で等分

遺言は、民法の規定に基づくものでなければなりません。また、遺言事項として認められているものに限定されているなどの条件があります。また、遺言の撤回はいつでもできます。

【遺言書の種類】

自筆証書遺言	<ol style="list-style-type: none"> 直筆で遺言書を書き氏名・日付・押印をし、自分で保管 ワープロ作成は不可 	<ol style="list-style-type: none"> 簡単に作成、誰にも知られない 方式の不備で無効になることも 開封には家裁の検認が必要
公正証書遺言	<ol style="list-style-type: none"> 証人2人要。公証役場で本人口述、公証人が書く 原本は20年間公証役場で保管 印鑑証明・身元確認の資料が必要 	<ol style="list-style-type: none"> 秘密裏に遺言が作成できない 公証人の手数料がかかる 開封には家裁の検認は不要
秘密証書遺言	<ol style="list-style-type: none"> 本人が作成し封印、公証役場で証明 ワープロ作成、代筆可 	<ol style="list-style-type: none"> 内容の秘密を保持できる 内容の不備で無効になることも 開封には家裁の検認が必要

※ 実際に遺言書を作成する際は、弁護士等専門家に相談して作成することをお勧めします。

【土地、家屋などの資産を老後にどう利用するか】

平成17年に内閣府が実施した「高齢者の住宅と生活環境に関する意識調査」（60歳以上の者を対象に調査）によると、「土地、家屋などの資産を老後にどう利用するか」の質問に対し、「資産はできるだけ子孫のために残してやる方がよい」の意見に近い者が55.0%、「資産は自分の老後を豊かにするために活用（売却、賃貸など）する方がよい」の意見に近い者が41.8%となっています。

(5) 地域社会との関係

定年後は、居住地域で過ごす時間が定年前に比べると多くなります。皆さんの中には、既に居住地域との関係を構築している人もいるでしょうが、転勤の繰り返しや公務が多忙であったことなどにより、定年後に初めて居住地域を意識することになる人も多いと思います。

ところで、みなさんの中には「居住地域との関係を作れ」と言われても、どのようにしたらよいか分からない人も多いと思います。要するに、普段の近所付き合いの延長線上にあるものですが、定年前までは積極的に取り組まなくてもみなさん自身にとってはあまり影響がなかったと思います。定年後も近所付き合いはしたくないという人もいるかもしれませんが、公務との関係が徐々になくなる中で、定年後の生活空間として、これまで以上に長く過ごすことになる居住地域と何の関わりもなく生活す

ることは、かえって息苦しくなるのではないのでしょうか。

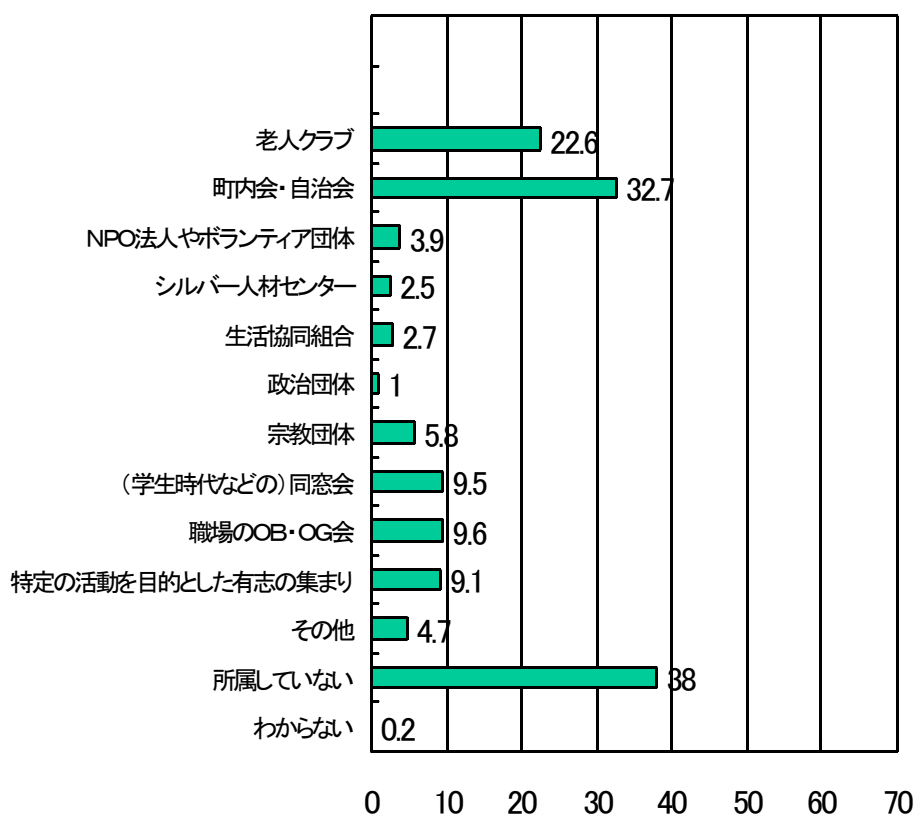
居住地での町内会活動、趣味やスポーツ等のサークル活動、相互扶助活動などを通して生活に充実感を持てるかも知れませんが、公務という職場の人間関係をなくした喪失感を払しょくする新たな人間関係を作れるかも知れません。

また、定年前は、時間などの制約により難しかったボランティア活動などを介し、皆さんが公務で長年培ってきた知識、経験、能力などを地域社会へ還元することもできます。定年後は、とにかく家庭に引きこもるのではなく、積極的に社会へ出ていった方が意義ある生活を送れると思います。

【グループ活動の参加状況】

平成17年に内閣府が実施した「世帯類型に応じた高齢者の生活実態等に関する意識調査」の(65歳以上の者を対象に調査)のグループ活動の参加状況によると、「所属していない」が38.0%と最も多くなっています。

また、具体的な所属グループでは、「町内会・自治会」32.7%、「老人クラブ」22.6%が主になっています。



JICAのボランティアプログラム

JICA (<http://www.jica.go.jp>) では、国際協力のために自分の持っている技術や経験を開発途上国や中南米の日系社会で活かしたいという強い意欲を持つ方を派遣し、支援するプログラムを有しています。

① シニア海外ボランティア

アジア・アフリカ・中南米・大洋州・中近東の開発途上国の公的機関等に所属し現地の人々と協働しながら、指導、助言、調査を通じて人材育成を図り、国造りのために協力しています。

シニア海外ボランティアの場合には、生活環境が厳しく、精神的なストレスが強い開発途上国において、支障なく生活できる健康状態、途上国からの要請に応え得る技術力、さらに生活及び活動に支障のない語学力等も重要な資質として考えられます。

シニア海外ボランティア事業は、豊富な経験と技術を活かして、開発途上国の発展に貢献するということを目的としているため、専門分野での経験や、知識、技術を有していることが求められます。ただし、要請によって必要とされる技術のレベルは様々です。

シニア海外ボランティアの活動分野は、次のとおりです。(平成21年度春の募集分野)

部門名	指導科目(例)
計画・行政	環境行政・コンピュータ技術・マーケティング・国際金融論
公共・公益事業	電子工学・上下水道・都市計画・廃棄物管理・気象学・テレビ番組制作
農林水産	育種(園芸)・野菜栽培・果樹栽培・病虫害防除・土壌改良・農業機械・有機農業・水産物加工・養殖・組織培養
鉱工業	鋳造技術・溶接・染色・印刷・プラスチック製品・機械修理・度量衡・建設機械電装整備・自動車整備・家具製作・生活改善・一村一品など
エネルギー	再生可能エネルギー・バイオ燃料の利用・省エネルギー
商業・観光	経営管理・生産性管理・中小企業育成・観光日本語・TQM管理・輸出促進・市場開拓など
人的資源	考古学・料理・婦人服飾指導・文化財保護・職業訓練校支援・

	教育政策・理科数教育・柔道・空手など
保健・医療	看護教育・地域保健医療システム・作業療法士・理学療法士・ 予防接種拡大計画・院内感染症対策・鍼灸マッサージ師など
社会福祉	高齢者福祉・養護・視覚障害者教育・ソーシャルワーカー・労働衛生など
その他	日本語教育・渉外促進・有資格

参加年齢は40歳から69歳まで、派遣期間は1年間又は2年間で、春秋の年2回に約50カ国、約500名が一般公募されます。

これまでに派遣されたシニア海外ボランティアの総数は、短期ボランティア派遣者を含め3,808名（男3,187名、女621名）で、平成21年3月末現在、580名（男463名、女117名）が53カ国で活動中です。また、平成20年春のシニア海外ボランティア合格者の年齢は、60歳以上が半数以上を占めています。

必要とされる語学力は要請内容によって異なります。要請に記載されている語学レベルは「派遣時に到達していることが望ましい」レベルです。選考にあたりましては二次選考の際に英語および必要な方はフランス語、スペイン語の筆記テストを受験していただきますが、派遣前訓練の中で学習をしていただくこと、現地で使用する言語は異なる場合もあることを前提として選考をしています。

派遣にあたりましては約2ヶ月の派遣前訓練・研修において、実践的な語学研修を集中的に受講していただきます。その他、語学面をサポートする制度も充実しておりますので、現時点で養成の求めるレベルに達していない方でも合格する可能性は十分あります。

派遣に伴い、海外手当として現地生活費、住居費、国内積立金（65歳以上には支給されない）が支給されます。また、現地での活動をスムーズに行うためにも、家族がそばにいることは非常に重要です。扶養家族（配偶者や子女）を随伴することも可能で、実際には約3割の方が家族と共に赴任しています。随伴家族に対しては、規程に基づき、渡航旅費、諸手当（家族手当）が支給されます。

② 日系社会シニア・ボランティア

中南米地域の日系人社会で、移住者や日系の人々と生活し、協働しながら、地域社会の発展のために協力しています。

日系人社会の向上との関わりが深い機関に派遣されるため、日系社会シニア・ボランティアの活動分野は、教育文化、保健衛生、福祉部門が中心で、特に日本語教育の分野が大半を占めています。

参加年齢は40歳から69歳まで、派遣期間は原則2年間で、秋に8カ国、約

25名が一般公募されます。

これまでに派遣された日系社会シニア・ボランティアの総数は358名（男197名、女161名）で、平成21年3月末現在、6カ国に36名（男11名、女25名）が派遣されています。

待遇、各種制度については、シニア海外ボランティアと同様となっています。

③ 短期ボランティア制度

短期間の活動であれば参加できるという方を対象に、平成17年度から設置された制度で、シニア海外ボランティアと同様の活動分野において、主に活動中の長期ボランティアを補完、支援する活動を行います。

派遣期間は1ヶ月から10ヶ月程度で、年6回募集されます。

第2章 定年後の仕事の選択

1 仕事を選択する理由

あなたは、定年後も仕事を続けようと考えていますか。あるいは仕事はせずに自分の好きな活動や趣味に生きようと思っていますか。いずれにしても、残りの人生をより有意義に過ごすために、なぜ仕事をするのか、何がしたいのか、また、なぜ仕事をしないのかなどについて、じっくり考えてみましょう。

何のために働くのか、仕事を続ける理由は主に次のように考えられます。多くの場合、複数の理由によることとなりますが、どの理由が最も重要か、どれが二次的な理由のかなどについて整理します。また、仕事の形も、民間企業への再就職、公務への再任用、会社を興す起業など様々です。仕事をする理由や優先度によって、自分が就きたい仕事、職種が異なることとなります。

① 家計を支えるため

生活費そのものが必要なため、将来に向かっての蓄えのため、他の家族に負担を掛けたくないため、自由になる収入を得るためなど、経済的な理由がいろいろ挙げられます。

漠然と収入を得たいということではなく、定年後の収入と支出について把握し、具体的にどの程度の収入が必要となるのかを検討します。定年後の収入は、現役のときに比べて大きく下がるのが一般的ですが、あまり高望みはせず、現実的な目標を設定します。

② 仕事が生きがい

仕事が好きで、仕事が生きがいだという人もいることでしょう。その場合でも、仕事のどのようなところに魅力を感じるのか、やりがいや誇りが感じられる仕事とはどんな仕事なのかを考えてみます。

③ 能力活用、社会貢献のため

公務で培ってきた知識、経験、能力などを活かし、社会に貢献したいとして就業を希望する人もいます。その思いを実現するためには、自らの能力、適性を見極め、どのような仕事に就けば能力が発揮でき、また、社会に貢献できるのかを検討することになります。

④ 健康の維持・増進のため

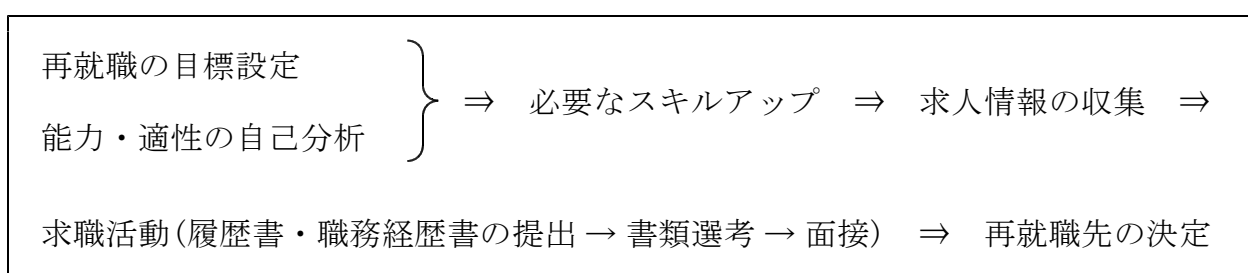
仕事をすることによって規則正しい生活が保たれ、人との交流や適度な緊張感が健康維持に役立ちます。ただし、フルタイムでの就業となると、週日は一日中拘束されることとなりますので、パートタイムなど勤務時間等の軽減による就業を選択するなど、自らの年齢や健康状態に適した就業を考えることが必要です。

2 再就職活動の手順

民間企業への再就職活動を行うに当たっては、「自分が再就職をする目的の整理」、「公務で培ってきた価値観からの転換」、「企業が高齢者を採用する理由の理解」、「他人に依存しない行動力」などが求められます。そのためには、再就職への意欲と、プラス思考を持ち、これらに対応できる早急な意識改革が重要になってきます。

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

再就職活動には、十分な準備をして臨みます。次のような手順に従い、計画的に行うとよいでしょう。



再就職する際の心構え

○ 民間企業の従業員に求められる意識

営利を目的として効率性が強く求められる民間企業では、論理よりも行動を重んじることがあります。公務における知識や経験を活かすことは重要ですが、公務の論理にこだわらず、企業の論理に沿った行動が求められる場合があることを意識し、柔軟に対応する必要があります。

○ 公務員の時とは異なる立場

公務員時代に、法令、府省、役職などをバックに仕事をしていたことはありませんか。管理者として判断業務や管理業務を行い、部下に仕事を命じていたかもしれません。しかし、民間企業ではこのようなバックはありませんから、自らが一従業員として率先して行動することが求められ、それを自覚しなければいけません。

○ 給料が大幅に下がることを覚悟する

高齢者の再就職先は中小企業や新興企業が多くなっているのが現状で、一般的に給料は大幅に下がります。企業規模や給料の額にこだわらず、柔軟な気持ちで行う再就職活動が、関門を広げることになります。

(1) 再就職の目標設定――何がしたいかを考える

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

《目標設定の際のポイント》

① 長年培ってきた経験が活かせるか

再就職先企業では、仕事のベテラン、即戦力として期待されています。そのためにも自分の職業能力や実務経験のレベルがどの程度であることを認識し、「経験、知識を活かせる職場」を見つけることが、理想的な再就職先企業の選択につながります。

② 意識改革ができるか、自らの価値観が受け入れられるか

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

③ 勤務条件について考える

雇用形態（正社員・嘱託）、勤務時間（フルタイム、パートタイムなど勤務時間の軽減等）、休暇、給与、仕事内容、勤務地、雇用期間、社会保険、福利厚生、求められる資格・能力などの処遇面について、希望する条件を確認、整理します。

〈承知・確認しておきたい勤務条件〉

ア 勤務時間：労基法では、原則として休憩時間を除き1週間につき40時間、1日につき8時間を超えられない。

イ 有給休暇の付与日数：労基法では、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した社員に対して10労働日

ウ 給与：退職後の所得によっては、退職共済年金の支給が制限される場合があるので注意が必要です。また、諸手当の支給の有無については、勤務形態等によりまちまちです。

エ 賞与、退職金の有無：採用時には、あいまいな企業が多い。

オ 契約の更改：一般的には1年ごとが多い。

有期労働契約の期間の上限は原則3年

カ 雇用年齢の上限：一般的には65歳が多い。

キ 解雇予告の期限：労基法では30日前

企業側の都合による場合は、一般的には3か月前

ク 企業による定期健康診断の受診の可否：一般的には「可」が多い。

など

④ 遠距離通勤はなるべく避ける

若い頃比べると気力や体力は確実に衰えていきます。ラッシュの電車での通勤に耐えられるかなど、健康面から通勤による体力や気力の消耗を避けることも必要です。

⑤ 家族は納得しているか

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

(2) 能力・適性の自己分析――何ができるかを考える

自分を見つめ直さなくてもできるような易しい再就職はありません。これまでの公務員生活を振り返りながら自己分析を行うなど、自分の能力や適性を把握して現状を認識する必要があります。客観的に自分の職業能力を理解し、「何ができるのか」を明確にして、それがどこまで民間企業で通用するかを知り、自分の価値観に合った仕事を見つけるように努めます。

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

《自己分析シートの作成》

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

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

① 従事した職務を書き出す

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

② どのような実績や成果を上げたか

次に、これらの公務での各職務の中で、どのような実績、成果、能力があがったか、得意な仕事や適性、自分の強み、職業人としての自分を簡潔明瞭に表現できるものは何か、どのような職務でやりがいを感じたかを具体的に書きます。

③ そのような結果はどのようにして出せたのか

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

自己分析シートの例

時 期 (期間)	所 属 (役職)	業 務	業務内容	実績・成果等	要 因 等
昭和53年 4月～ 56年3月 (3年)	〇〇部 △△課 ××係長	予算業務	〇〇部の予算 の取りまとめ 及び予算折衝	・新たなシステム を導入し予算事 務を合理化 ・予算経費を削減 し、新規業務の 財源とするよう 調整	表計算ソフトを用い た予算要求・管理シ ステムを導入

(3) 必要なスキルアップ——職業能力を高める

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

また、民間企業での未経験の業種や職種でも、自分の経験が生かせるのではないかと
いう「キャリアの読み替え」をすることも必要です。

① 自己啓発や学習活動の成果を資格などの形で残す

自己啓発や学習活動は、再就職に役立つ「資格取得」という明確な目的意識も持って行います。資格や免許などを得ることができれば、それは公務における肩書きなどより有効な手段になります。また、資格取得のために学校等に通うことで、再就職に関する情報や仲間を得ることもできます。

② 資格だけ持っていては再就職には結びつかない

再就職では、資格や免許などに基づいた「実務経験」が重視されることがあります。その意味でも早い時期から公務でも活用できる資格などを取得し、実際に実務に反映させて経験を積んでおくとい良いでしょう。

求人企業が考えている即戦力とは「実務経験に裏付けされた職業能力」です。

③ 強みを伸ばし、弱みを克服する

公務での実務経験などから得た自分の職業能力の強みと弱み^(注)を自覚し、強みについては更に伸ばすことによってよりアピールできるものとし、弱みについては弱みと
ならない程度にまで克服することも考えましょう。

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

④ 資格、実務経験、強みなどの新たな組合せを考えてみる

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

⑤ 新しいものから逃げない

再就職に当たっては、パソコンなどのOA機器の操作ができるかどうかを問われます。電子メールやインターネットはもちろん、パソコンの操作も、文章作成だけでなく、表計算程度の習得は不可欠となっています。日頃からOA機器の操作に慣れ親しんでおくことが大切です。

退職公務員の就業状況

人事院が、平成18年度の60歳定年退職者約3,400人を対象に、平成19年に実施した「退職公務員生活状況調査」によると、仕事に就いている人の割合は全体の約63%で、その就業先は「国」が約45%を占め、そのうちの約75%が再任用25%が再任用以外の非常勤職員等となっています。これを前回の平成16年の調査結果と比べると、公務部内への就業の割合は減少しています。一方、「民間企業」に再就職している人は17.5%となっています。

(資料編149、151頁「現在の就職先」参照)

働きたいと思った理由は「生活費が必要なため」が最も多く、続いて「健康に良いから」、「仕事を通じて社会に役立ちたいから」の順になっています。

(同149頁「働きたいと思った理由」参照)

また、就業、非就業を問わず、働きたいと思う年齢は「65歳」が圧倒的に多く半数弱を占め、「70歳」も約15%となっています。これらを合わせて65歳以降も働きたいとする人は約65%おり、就業意欲はかなり高くなっています。

(同151頁「何歳まで働きたいと思ったか」参照)

就業している人のうち、民間企業等での就業形態は、男性では「フルタイム勤務」が約65%と多く、女性は「短時間勤務」が約半数となっています。「短時間勤務」での週平均勤務日数は男女ともに4日弱、週平均勤務時間は男性が24.9時間、女性が22.7時間となっており、前回調査結果と比べると、男性で0.6時間、女性で約2時間減少しています。

(同157頁「現在の勤務形態」参照)

また、仕事を探した方法は「所属府省等の斡旋・紹介」が約4割で最も多く、次いで「先輩・友人・知人の紹介」が約3割、「ハローワーク・人材紹介所等の斡旋」は前回調査結果の約5%から約10%へとほぼ倍増している。

(同158頁「現在の仕事を探した方法」参照)

なお、本調査の回答者は63歳になると退職共済年金を満額受けることができる方々でしたが、今後は、満額年金の支給開始年齢が段階的に65歳まで引き上げられるため、注意が必要です。

再任用制度について

平成20年5月末における平成20年度の再任用者数（給与法適用職員、特定独立行政法人等）は、次のとおりです。

なお、平成20年度の再任用の上限年齢は63歳となっています。

平成20年度再任用者数

再任用 合計	フルタイム			短時間			定年退職者		
	計	新規	更新等	計	新規	更新等	合計	19年度	18年度
2,239	718	455	263	1,520	814	530	9,250	5,233	4,017

再任用制度の概要については、パンフレット「国家公務員の再任用制度」又は人事院のホームページ（<http://www.jinji.go.jp/shougai-so-go-joho>）をご覧ください。

(参考1)

社会全体の高齢者雇用の状況

(1) 労働力人口

60歳以上の高齢者の労働力人口（15歳以上の就業している者と就業を希望している者の合計）は、平成19年は1,032万人ですが、平成22年には1,224万人に増加すると予想されています。

一方、15～29歳の労働力人口は、平成19年は1,277万人ですが、平成22年には1,260万人に減少すると予想されています。

人口構成の影響を受けて、若年労働力が減少傾向に向かう中、高齢層そのものの拡大と労働意欲の増加を見込んで、全体として労働力の高齢化が進むことが予想されます。

平成20年の60～64歳の労働力率（年齢階級別の人口に占める労働力人口の割合）をみると男76.4%、女43.6%となっており、平成42年には男で約20ポイント、女で約4ポイント上昇すると予想されます。

少子化と高齢化が同時に進行する中、60歳半ばまで働くこと、その意欲をもつことがますます一般化することになります。

労働力人口及び労働力率の推移と見通し

(単位：万人(%))

	年齢階層	平成2年	平成12年	平成20年	平成42年
男	年齢計	3,791(77.2)	4,014(76.4)	3,888(72.8)	3,537(71.4)
	うち 50～54歳	385(96.3)	499(96.7)	375(95.7)	395(98.2)
	55～59歳	348(92.1)	404(94.2)	455(92.5)	452(97.9)
	60～64歳	234(72.9)	270(72.6)	331(76.4)	386(96.6)
	65歳以上	217(36.5)	310(34.1)	356(29.7)	436(27.7)
女	年齢計	2,593(50.1)	2,753(49.3)	2,762(48.4)	2,643(48.5)
	うち 50～54歳	268(65.5)	354(68.2)	282(71.6)	340(84.1)
	55～59歳	212(53.9)	262(58.7)	310(61.6)	336(71.1)
	60～64歳	138(39.5)	157(39.5)	198(43.6)	201(47.9)
	65歳以上	143(16.2)	183(14.4)	210(13.1)	251(11.7)

資料：平成2年、12年、20年は、総務省（庁）統計局「労働力調査」、
42年は厚生労働省職業安定局推計「労働市場参加が進むケース」（平成19年）による。

(注) () 内は、労働力率をさす。

(2) 完全失業率

労働力人口に占める完全失業者の割合を完全失業率といいます。

完全失業率

(単位：%)

年	年齢計	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
平成7	3.2	6.1	3.8	2.2	1.9	3.7	1.3
9	3.4	6.7	4.2	2.3	2.1	4.0	1.5
11	4.7	9.1	5.5	3.3	3.1	5.4	2.2
13	5.0	9.6	6.0	3.6	3.4	5.7	2.4
15	5.3	10.1	6.3	4.1	3.7	5.6	2.5
17	4.4	8.7	5.6	3.8	3.0	4.1	2.0
18	4.1	8.0	5.2	3.4	2.9	3.9	2.1
19	3.9	7.7	4.9	3.4	2.8	3.4	1.8
20	4.0	7.2	5.2	3.4	2.9	3.6	2.1

資料：総務省「労働力調査」

(3) 有効求人倍率

求人件数と求職件数の比率（有効求人数／有効求職者数）を求人倍率といいます。

平成20年10月におけるハローワークの求人求職件数で見ると、60～64歳の方が100人求職していたとすれば、企業からの求人が64人であることを表します。平成19年10月から原則として求人に関する年齢制限が禁止されたことから有効求人倍率が高くなっている可能性があり、高齢者の就職は厳しい状況にあるといえます。

有効求人倍率

(単位：倍)

	年齢計	うち50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
		8年 10月	0.74	0.55	0.27
10年 10月	0.49	0.31	0.17	0.06	0.20
12年 10月	0.64	0.32	0.18	0.08	0.24
14年 10月	0.56	0.26	0.19	0.15	0.62
16年 10月	0.88	0.48	0.31	0.29	1.09
17年 10月	0.96	0.65	0.44	0.50	1.77
18年 10月	1.05	0.79	0.50	0.69	2.00
19年 10月	1.00	0.94	0.65	0.78	2.54
20年 10月	0.79	0.85	0.65	0.64	2.04

資料：厚生労働省「職業安定業務統計」

(4) 賃金相場

① 賃金の変化

再就職先での給与は、一般的には前職と比べ相当程度下がることとなります。仕事の内容が変わることや、スタッフ職として現役社員を助ける働き方を求められていることなど、高齢者にとって厳しい就職環境が考えられますが、60歳以上の場合には、年金受給を考慮した給与額が設定されることも多いようです。

賃金の変化別転職者割合

(単位：%)

年齢階層 ・ 離職理由	増加した				変わら ない	減少した			
	計	1割 未満	1～3割 未満	3割 以上		計	1割 未満	1～3割 未満	3割 以上
50～54歳	23.9 (100.0)	43.5	43.9	12.6	28.1	48.0 (100.0)	18.3	45.7	36.0
55～59歳	12.7 (100.0)	35.3	53.8	11.0	25.6	61.6 (100.0)	15.9	44.5	39.6
60歳以上	17.2 (100.0)	24.7	67.7	6.5	28.3	54.6 (100.0)	8.8	24.4	66.8
定 年	*	*	*	*	12.3	76.0 (100.0)	9.8	26.6	63.6
希望退職	6.1 (100.0)	14.5	71.9	13.5	19.0	74.9 (100.0)	7.7	45.9	46.4

資料：労働省「平成10年転職者総合実態調査」

(注) 1 * はサンプル数が10未満のものをさす。

2 「希望退職」は、早期退職優遇制度や退職の募集等の、企業の中高年対策に応じた定年前の退職をいう。

② 所定内給与

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

高齢者の所定内給与（企業規模別産業計）

（単位：千円）

企業規模		10～99人・産業計				100～999人・産業計			
性別		男		女		男		女	
勤続年数		0年	30年以上	0年	30年以上	0年	30年以上	0年	30年以上
高卒	50～54歳	235.8	380.0	160.7	278.7	265.0	416.6	192.5	316.5
	55～59歳	235.6	393.2	158.7	274.7	264.2	422.4	161.1	301.0
	60～64歳	216.0	333.3	157.5	239.5	219.8	291.5	150.1	229.2
大卒	50～54歳	403.5	480.7	264.2	422.2	504.0	519.9	197.3	492.8
	55～59歳	397.8	497.1	209.3	469.1	465.5	549.3	320.3	509.5
	60～64歳	337.7	477.6	189.2	467.8	338.8	447.9	470.2	564.2

資料：厚生労働省「平成20年賃金構造基本統計調査」

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

2 大卒には、大学院卒を含む。

高齢者雇用を巡る民間企業の今後

(1) 昭和22～24年の第1次ベビーブームに産まれたいわゆる団塊の世代が、2007年以後に大量に定年を迎えることから、労働力が激減し、現在の過剰雇用から一気に人手不足に転じることが予想されています。その影響は、雇用だけでなく経営や消費などあらゆる方面に及び、それに対して国や企業、個人がうまく対応できるかどうか、本格的な高齢社会を迎える日本の将来を占う試金石とまで言われています。民間企業のうち、特に製造業においては、高齢者の退職による技術・技能の伝承が苦慮されています。

また、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高齢者雇用安定法」という。）の一部を改正する法律が平成16年に公布され、平成18年度に施行されました。

(2) 高齢者雇用安定法の改正について

（改正の趣旨）

少子高齢化の急速な進展等を踏まえ、少なくとも年金支給開始年齢までは働き続けることができるようにするため、定年年齢の引上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの雇用機会の確保、高年齢者等の再就職援助の強

化等所要の措置を講ずる。

1 概要

- (1) 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保
- ① 定年（65歳未満のものに限る。）の定めをしている事業主について65歳までの定年の引上げ、希望者全員を対象とした継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならないこととする。ただし、継続雇用制度の対象となる高年齢者に関する基準を労使協定により定めたときは、希望者全員を対象としない制度も可能とする。
- なお、施行から政令で定める日までの間（当面大企業は3年間、中小企業は5年間）は、労使協定ではなく、就業規則等に当該基準を定めることを可能とする。
- ② 高年齢者雇用確保措置に係る年齢（65歳）については、平成25年度までに段階的に引き上げる。
- | | |
|-----------------|-------|
| 平成18年4月～平成19年3月 | ： 62歳 |
| 平成19年4月～平成22年3月 | ： 63歳 |
| 平成22年4月～平成25年3月 | ： 64歳 |
| 平成25年4月～ | ： 65歳 |
- (2) 求職活動支援書の作成・交付
- 事業主都合の解雇等により離職する高年齢者等が希望するときは、事業主が、その職務の経歴、職業能力等の再就職に資する事項を記載した書面（求職活動支援書）を作成し、交付しなければならないこととする。
- (3) 募集及び採用についての理由の提示
- 労働者の募集及び採用について、事業主が上限年齢（65歳未満のものに限る。）を定める場合には、求職者に対して理由を明示しなければならないこととする。
- (4) シルバー人材センター^(注)が行う一般労働者派遣事業の特例
- シルバー人材センターが、届出（労働者派遣法の特例）により、臨時的かつ短期的又は軽易な就業に関する一般労働者派遣事業を行うことを可能とする。
- (注) シルバー人材センターは、地域社会との相互交流・連携を目指す公共性・公益性の高い社団法人（公益法人）で、健康で働く意欲と能力がある原則60歳以上の高齢者のための地域に開かれた組織です。しくみや入会手続きについては(社)全国シルバー人材センター事業協会のホームページ(<http://www.zsjc.or.jp/>)で、さらに「あなたのまちのシルバー人材センター」では、住んでいる地域（区市町村）のセンターなどを知ることができます。

2 施行期日

1の(2)、(3)、(4)については平成16年12月1日、1(1)については平成18年4月1日。

(参考2)

改正高齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用確保措置の実施状況について

定年及び継続雇用制度の状況等について、実施状況を厚生労働大臣に報告することとされていたところ、平成20年6月1日現在の報告を提出した51人以上規模企業93,886社の実施状況は、次のとおりである。

- (1) 高齢者雇用確保措置を実施済みの企業は96.2%で、このうち、大企業(301人以上規模)の企業の割合は99.8%、中小企業(51~300人規模)では95.6%となっている。
- (2) 実施済み企業のうち、高齢者雇用確保措置で義務づけられた上限年齢を「63~64歳」とした企業は20.5%であるが、平成25年度までに義務づけられている「65歳(以上)」まで既に引き上げた企業は79.5%となっている。
- (3) 実施済み企業のうち、「継続雇用制度の導入」を行った企業は85.4%で、このうち、その対象者を希望者全員とした企業が38.6%、対象者の基準を労使協定により定めた企業が44.0%となっている。また、「定年の引上げ」を行った企業は12.5%、「定年の定め廃止」とした企業は2.1%となっている。
- (4) 高齢者雇用確保措置の義務化前(平成17年)と比較して、60歳から64歳の常用労働者数は64%増加し、65歳以上の常用労働者数は84%増加した。

3 求人情報の収集

再就職をすることに決め、実際に行動を起こしてから適職(再就職先)が見つかるまでに、最低でも3か月、一般的には半年から1年程度かかるといわれています。何となく「再就職したい」と思っているだけでは、なかなか再就職先は見つかるものではありません。

(1) 企業が求める高齢者

企業は再就職者に対して即戦力となることを期待しています。企業の人事担当者は、どんな人にきてもらいたいと考えているのでしょうか。いろいろな情報誌に掲載されている民間各社の人事担当者の「我が社に欲しい人材(主に中途採用者)」を抜粋すると、次のようなことがあげられています。

- ・ 困難な課題の解決や新しい価値創造に挑戦できる人材
- ・ チームワークを活かせる人材
- ・ 徹底したお客様志向の考え方ができる人材
- ・ 大きな夢を持って実行できる人材
- ・ “幅広い視野”と“主体的な行動力”を持つ人材
- ・ 高いコミュニケーション能力を持つ人材

- ・ スピード、継続力、変化対応力を持つ人材
- ・ 明確なキャリア・ビジョンを描き、自分の意志で進んで行動する人材
- ・ 気力・体力・向上心を持つ人材
- ・ 何かひとつ得意な分野があり、前向きな人材
- ・ 積極的で改革心を持ち、柔軟な思考ができる人材
- ・ 明るく、人と接することが好きな人材
- ・ 自ら考え知恵を出し、行動する人材
- ・ 情熱・熱意・執念を持って取り組める人材
- ・ 好奇心が旺盛で、物事に対して広く興味の持てる人材
- ・ あれこれ考える前に一步を踏み出せる人材
- ・ プロフェッショナルを目指す人材
- ・ プロフェッショナルとしての能力と意欲を持ち、絶えず挑戦し続ける姿勢を持つ人材

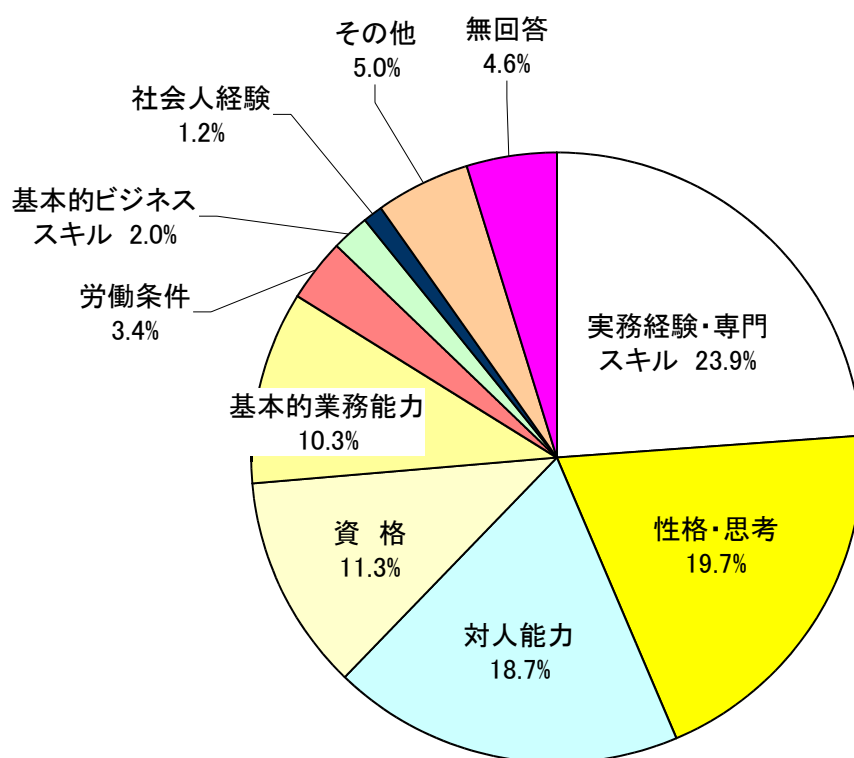
これらの例に見られるように、企業の人事担当者は「求める人物像」を具体的に絞っていることが多く、募集職種に応じて、そのポストに必要な基礎的知識、能力はもちろんのこと、それ以外にも「やる気」、「行動力」、「情熱」といったプラス・アルファを求めていることが多いようです。

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

そのため、「自分は〇〇が出来ます」、「△△△については既にスキルを持っています」というように、これまでの職務経験で培った能力・技術などの即戦力を相手に訴えるとともに、それにとどまらないプラスアルファを持っていることを表現すべきです。

ちなみに、再就職市場における企業が求める職種・雇用形態、能力・経験・資格等を質・量の面から総合的に把握し、労働市場対し的確な情報を提供するために行われた調査によれば、専門スキルと共に「性格」「対人能力」等が採用の際の大きなポイントになっていることがわかります。

企業が採用時に最も重要視する項目



資料：経済産業省「平成16年度人材ニーズ調査」

(注) ヒアリング調査において、各項目を複数回答の上、最も重要視する項目を選択

(2) 求人情報の所在とその見方

① ハローワーク（公共職業安定所）

ハローワークは、地域の総合的雇用サービス機関として、求人情報の提供や窓口での職業相談・職業紹介などのサービスを無料で行っています。管轄地域だけでなく、近くのハローワークの求人情報についても公開しています。

また、仕事を持たない人ばかりでなく、在職中でも、就職情報を得るために利用することができます。平日の夜や土曜日に利用できる施設も増えています。

ハローワークを利用する際の流れは、次のようになっています。

ア ハローワークで就職情報を探すには、まず求職の申し込みをします。

「求職申込書」に、氏名や住所等のほか、希望する勤務形態、職種、勤務地、賃金などの必要条件を記入します。

イ 「求職申込書」を提出し、受理されると「ハローワークカード」が交付されます。

「ハローワークカード」には個人別の求職番号が記載されており、相談や希望求人の紹介の際に必要となるので必ず持参し、紛失しないように注意します。また、このカードを提示することで、全国のハローワークを利用することができます。

なお、求職申し込みは、原則として受理した日の翌々月の末日まで有効となります。

ウ ハローワークの窓口では、求職活動の方法など、就職に関する多様な相談をお受けするとともに、これらに関する無料のセミナーも多数用意しています。そのハローワークに申し込まれた求人はもちろん、全国の求人の中から職員と相談しながら一緒に求人を探すこともできます。

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

エ 応募したい求人が決まった場合には、その会社にご紹介するとともに、応募書類や面接等に不安がある場合は、具体的なご相談にも応じています。

なお、面接の際には、ハローワークで渡される「紹介状」を持参します。

ハローワークにはインターネットによる検索サービスがあります。自宅等のパソコンで、全国のハローワークの求人情報を見ることができるシステムです。画面の指示に従って入力すれば、気軽に情報整理や下調べに利用することができます。

検索の結果、興味のある求人情報があった場合には、その「整理番号」等を控えた上で、ハローワークに出向き、相談することとなります。

ハローワークインターネットサービス

<http://www.hellowork.go.jp/>

求職申込書の書き方

ハローワークでこれから求職活動をされるにあたり、求職活動に必要な情報をハローワークに登録して頂くためのものです。できるだけ詳しく記入して下さい。

※鉛筆でご記入ください。

5101 求職申込書

フリガナ チシヨクカナエ

氏名 天職 叶恵

年齢 35 性別 女

〒 1100-0000 東京都 00 区 XX 1-2

希望する就業形態 一般 パート 手廻り労働

希望する仕事 ① 販売企画
② 販売

希望する地域 東京都内 (通勤 50 分以内)

希望収入 20 万円 (パートを希望の場合はのみ記入)

希望勤務時間 9時00分～17時00分・時間不定

希望休日 月×火×水×木×金×土×日×

その他の希望 勤務時間、休日については店舗の営業時間に合わせるとがきる。

学歴 美検2級 (販売に必要な日本語可)
コマーシャルデザインPOPデザインにつき免状中

職業 00 堂書店

働いていた(いた)主な仕事 販売・売場企画

退職(予定)の理由 転居のため

働いていた(いた)期間 平成10年4月から15年3月まで

退職時(現在)の純月収 20万円

1. 企画・宣伝 (1年未満) 郊外型店舗△△店開店準備メンバーとして、同店オアシスバットの企画・宣伝を行う。

2. 販売・企画 (1年未満) コミック・児童書部門を担当。仕入れから陳列、倉庫売上管理まで任される。新学期、クリスマス等の催事企画を任される。アルバイトの指導員となる。

3. 販売 (2年未満) 接客、レジ打ち、品だし、返品作業、伝票発行等の基本業務

希望する就業形態に印を付して下さい。

希望する仕事ははっきりしているときは2つまで明記して下さい。希望する仕事ははっきりしていない方は窓口でご相談いただくこともできます。

まずは希望条件をご記入下さい。皆様のご希望が、労働市場の現実に合っているかといった点から、ご希望条件について、皆様の個々のご事情も勘案しながらご相談させていただきます。

学歴の他、自ら受講したことがある訓練などについても記入して下さい。

公共職業訓練を受講したことがある場合はその内容を記入して下さい。

所持している免許・資格はもちろん、現在取得に向けて勉強しているものなどがあればあわせてその旨を記入して下さい。

最終の職業、又は現在勤めている職業について記入して下さい。

ご自身の情報について(氏名、連絡先を除く。)公開を希望する場合は「2」を、希望しない場合は「1」を入れて下さい。「2」と記入された方は「求職公開申込書」の記入もあわせて行っていただくと、求人者にその内容を公開することで、より効果的に求職活動ができます。

例えば、一宮で「事務」、「経理」といってしまえばみな同じに見えてしまいます。その中でもどのようなことをしていたのか、どの程度仕事を任されていたのか、などを具体的に詳しく記入して下さい。

求職票とハローワークカード

左の求職申込書を記入していただくと下の求職票と右のハローワークカードができます。

求職票はハローワークで保存するとともにシステム上に登録され、全国のハローワークであなたの再就職を支援するために使われます。

一度ハローワークで求職申込みを行い、ハローワークカードの交付をお受けになった場合は、他のハローワークをご利用になる際もそのハローワークカードをご提示いただければ、登録されている求職票に基づいてハローワークのサービスを受けていただく事ができますので、ハローワークをご利用の際にはこれをご提示ください。

また、ハローワークカードは紛失しないようご注意ください。
(紛失された際には、窓口にお申し出下さい。)

【ハローワークカード】

来所されるときは、必ずこの受付票を担当窓口にて提示してください。

就職された場合又は求職を取消される場合は、当安定所にご連絡をお願いいたします。

〇〇公共職業安定所

〒

県

〒

ハローワークカード
(一般) 15. 9. 5

氏名: 天職 叶恵 様

担当窓口: 12 職業分類: 327-20

求職番号:



17020-

〇〇公共職業安定所

〒

県

【求職票】

受理年月日 平成 15年 4月 21日		求 職 票		特定求職者区分 ①	
氏名	天職 叶恵	性別	女	家族	配偶者あり 扶養家族 0人
年齢	35歳	生年月日	昭和 43年 4月 1日生	就業上留意を要する家族 (小さい子供など)	〇〇
現住所	〒100-0000 東京都 〇〇区 XX 1-2	電話	03-1234-5678	仕事をの上で 身体上注意する点	〇〇
	〒100-0000 東京都 〇〇区 XX 1-2	FAX	電話番号に同じ		
	〒100-0000 東京都 〇〇区 XX 1-2	携帯	090-0000-0000		
希望する仕事	販売企画 販売	学歴	高校卒業 訓練	履修科目	POPセンター
就業地	東京都内 (通勤 50分以内)	公共職業訓練受講資格	取得 OA事務コース 就職時期 〇〇月 〇〇日 コンピュター デザインコース 就職時期 〇〇月 〇〇日	住所コード	13104 管轄: 管外
希望収入	20万円	免許・資格	英検2級 (販売に必要な資格可) コンピュータ・POPデザインに得意	広域就業	1: 13 希望地 2:
希望勤務時間	9時00分~17時00分・週休2日	自動運転免許	(普通) AT限定	免許・資格	1: 3309 2: 3: 4: 5:
希望休日	他 毎週	事業所名	〇〇堂書店	収入(月額)	万円
その他の希望	勤務時間、休日については 店舗の営業時間に合わせることができる。	勤めていた(いる)主な仕事	販売・花場企画	就業時間	9時00分~17時00分
公開希望	求職者情報公開可 (氏名漏れ先非公開)	退職(予定)の理由	転居のため	雇用期間	常雇
経験した主な仕事	企画・宣伝 販売企画 販売	勤めていた(いる)期間	〇〇年 〇月 〇日 ~ 〇〇年 〇月 〇日	訓練受講区分	
		退職時(現在)の月収	20万円	訓練終了(予定)日:	
				在職: 2 緊要度: 窓口番号: 12	
				被保険者番号:	

求人票 (求人公開カード) の見方

求人票の読み方、注意事項は下のとおりです。求人票には様々な情報が含まれています。下の事項に注意しつつ、すみすみまで丁寧に読んで下さい。

1 受付年月日・紹介期限日
応募者が多くて受付日から二、三日位で締め切られる場合がありますので注意しましょう。採用者が決定し、この日より前でも、求人取消となる場合もあります。お早めのご応募をおすすめします。

2 就業場所
この求人に応募し採用された場合、実際に就労する場所です。会社の所在地と就業場所が異なる場合がありますので、注意してください。

3 年齢
具体的な年齢制限がある場合でも、緩和される場合もあります。窓口でご相談ください。

4 転勤の可能性
転勤の可能性の有無が表示されています。「あり」の場合の詳細は備考欄等に記載されていますので、求人公開カードをよくチェックして下さい。

5 雇用形態
この求人に応募して採用された場合の雇用形態です。
・正社員
・正社員以外(契約社員、準社員、嘱託等)
・常用型派遣
・登録型派遣
の四種類が表示されています。

注)「常用型派遣」とは、1年以上引き続いて雇用される(又はされることが見込まれる)労働者として、派遣元事業主に雇用され、派遣先事業主の業務に従事する方をいいます。

6 雇用期間
あらかじめ雇用する期間が設定されている求人があります。この場合契約更新の有無等の情報は備考欄等に記載されていますので求人公開カードをよくチェックしてください。

7 必要な経験等
必要な免許資格
求人者がもっとも重視する条件の一つです。あなたの経験・資格と照らし合わせてみてください。「〇〇であれば尚可」「〇〇優遇」の場合もありますが、基本的には条件を満たしている方を望んでいる方と考えた方がよいでしょう。

8 就業時間
あなたの働ける時間はどのくらいですか。交替制の有無も確認しましょう。複数のパターンが記載されている場合、交替制でいずれのパターンも就労しなければならぬものと、これらの中からいずれかを選定するものがありますので、ご注意ください。

9 時間外
時期によっては残業時間が多かったり、少なかったりします。時間的などの面を面接時に確認するとよいでしょう。

10 休日・週休2日制
休日となる曜日が固定しているものは、その曜日が表示されます。会社カレンダーによるものやローテーションによるものがあります。週休2日制は、その形態を表示しています。

11 賃金形態
○月給制は、1ヶ月単位で算定される定額で支給されるものです。
○日給月給制は、1ヶ月の定額ですが、年休以外の欠勤分は差引かれます。
○日給制は、1日の定額で労働日数分が支給されます。
○時給給制は、1時間の定額で労働時間分が支給されます。

12 毎月の賃金(税込)
a欄は、いわゆる基本給(税込)です。金額に幅がある場合、応募者の経験等により決まります。面接時に確認して下さい。
b欄には、必ず支払われる手当が記載されます。
c欄には、個人の条件により、支払い状況が異なるような手当が記載されます。たとえば、扶養手当や、歩合給などがこれに該当します。
通勤手当は通勤手当欄に記載されていますが、詳しくは面接時などに確認いただくことをおすすめします。

13 昇給・賞与
これらの欄に記載された内容は採用された場合に保証される条件ではなく、前年度の実績に関する情報です。会社・個人の業績により変動することがありますので、あくまでも目安程度と考えましょう。

求人公開カード(一般)
求人番号: 17020-1039731
受付年月日: 15. 9. 5
紹介期限日: 15. 11. 30
職業分類: 3: 327-20
求人番号: 1702-915094-5
求人種別: 販売企画
年齢: 3 不問
雇用人数: 2人
就業形態: 正社員
就業場所: 〒100-0000 東京都千代田区霞が関0-00
勤務地: 宮田地下鉄 霞が関 駅から徒歩3分
勤務時間: 9時00分~17時00分
給与形態: 月給制
月給額: 258,000円~408,000円
賞与: 年2回 計4.6月分
試用期間: 2ヶ月

14 託児所・マイカー通勤
託児所の有無、マイカー通勤の可否が記載されていますので、見落とさないようご注意ください。

15 選考
面接の他、筆記試験等を行う場合もあります。

16 採否決定
応募者の数によって多少遅れることがあります。

17 備考・特記事項
特に定型的に記載できない特別なことが書いてあることがあります。必ずチェックして、わからないことは窓口で確認しましょう。

② 公的・民間人材銀行等

ア 人材銀行

人材銀行は「企業の発展に貢献する人材の確保」と「豊富な経験と高度な専門知識、技術や能力を持った人材の再就職」を促進するために、40歳以上で実務経験がある求職者を対象として、職種を限定（管理職・技術職・専門職）して職業紹介を行う厚生労働省の機関で、全国に12カ所設けられています。主に、求職情報の提供及び紹介、各種労働関係情報の提供、転職に当たってのカウンセリングサービスなどを無料で行っています。

人材銀行一覧

札幌人材銀行 (<http://www.sapporo-jingin.go.jp/>)

札幌市中央区北4条西5丁目 三井生命札幌共同ビル2階 011-233-0101

埼玉人材銀行 (<http://www.saitama-jingin.go.jp/>)

さいたま市大宮区吉敷町1-75 太陽生命大宮吉敷町ビル4階 048-631-2200

千葉人材銀行 (<http://www.chiba-jingin.go.jp/>)

千葉市中央区新町3-13 千葉TNビル1階 043-238-8200

東京人材銀行 (<http://www.tokyo-jingin.go.jp/>)

千代田区有楽町2-10-1 東京交通会館11階 03-3212-1996

神奈川人材銀行 (<http://www.kanagawa-jingin.go.jp/link.html>)

横浜市西区北幸1-11-15 横浜STビル17階 045-290-5500

名古屋人材銀行 (<http://aichi-rodo.go.jp/>)

名古屋市中村区名駅南2-14-19 住友生命名古屋ビル23階 052-582-2425

京都人材銀行 (<http://www.kyoto-jingin.go.jp/jingin.html>)

京都市下京区烏丸通七条下ル東塩小路町735-5

ニッセイ京都駅前ビル8階 075-361-8609

大阪人材銀行 (<http://www1.osaka-jinzaiginkou-unet.ocn.ne.jp/index.asp>)

大阪市中央区南本町1-8-14 堺筋本町ビル6階 06-6271-4190

神戸人材銀行 (<http://www.kobe-jingin-unet.ocn.ne.jp/>)

神戸市中央区相生町1-2-1 東成ビルディング3階 078-360-3700

岡山人材銀行 (<http://www.okayama-jingin.go.jp/>)

岡山市本町6-36 第一セントラルビル7階 086-222-2913

広島人材銀行 (<http://www.hiroshima-jingin.go.jp/>)

広島市中区八丁堀16-14 第二広電ビル3階 082-224-1811

福岡人材銀行 (<http://www.fukuoka-jingin.go.jp/>)

福岡市中央区天神2-8-49 福岡富士ビル5階 092-737-7031

人材銀行の利用方法は、次のようになっています。

⑦ 人材銀行では、まず「求職カード」に氏名や住所等のほか、収入、資格・免許、主な職歴などの必要事項を記入して求職登録を行い、求人情報の閲覧をします。この求人情報はインターネットでも検索することができますが、企業名、所在地、事業内容等の詳細をみることはできません。

⑧ 関心のある求人情報があった場合は、窓口相談員に相談をします。求人情報が本人の希望等に合致していると、相談員が企業の担当者に電話連絡をとり、簡単な書類選考の後、面接が行われます。

⑨ 求職者が希望した場合は、氏名、住所、在籍団体名等を除いた求職登録内容を、各企業の人事担当者等が閲覧できるように公開しています。

なお、人事担当者から面接希望のリクエストが人材銀行に入った場合は、登録者に求人企業の情報が提供され、面接の日程調整が行われます。

イ 民間の人材紹介会社

公的機関の他にも民間の人材紹介会社があります。多くの場合は無料で、大都市圏を中心に何百もの会社があります。会社によってシステムは多少異なりますが、基本的にはそれぞれの会社指定の様式に、履歴、職歴、希望職種、希望収入等を記入し登録します。希望に合った企業があれば、紹介されたり、場合によってはアドバイスを受けることができます。

また、人材紹介会社によって対象とする得意分野（総務一般、営業等）があるので、確認した上での利用が効率的です。

③ 新聞の求人欄等による求人情報

新聞のメリットは情報の新鮮さ、身近さです。一般的には土曜日と日曜日（場合によっては月曜日）の朝刊に求人特集を組むことが多いので、注意します。

金融は経済新聞、飲食関係はスポーツ新聞、外資系は英字新聞というように各新聞ごとに求人広告を掲載している企業に特色があります。

UターンやIターンを希望する場合は、地方新聞を入手して情報を得ます。

新聞の求人広告の難点は、各求人ごとの情報量が少ないことです。具体的な募集条件、勤務条件などは、担当者に直接電話などで問い合わせる必要がありますが、その電話自体が面接ともなりますので、その心構えと準備が必要です。

また、宅配の新聞に挟み込まれる折り込みチラシは、地元企業の求人を中心に掲載されているので有効です。

④ 求人情報誌

発刊日や発刊間隔はそれぞれ異なりますが、すべてのページが求人情報であるため、件数は格段に多くなります。一般事務職、営業職、販売職といったように職種別に分類されたり、地域や沿線別に整理されて掲載されているので、効率的です。求人広告は、おおむねコンパクトで見やすく分かりやすい表現をしていますが、掲載スペースによっては、内容説明が不十分な場合もあります。

⑤ インターネットの活用

Web上でも様々な求人情報を得ることができます。職種や勤務地、給与、勤務時間など条件ごとに検索できる機能を有するサイトもあり、情報を簡単かつ大量に入手することができます。

例えば、新聞社や就職情報会社のホームページ、求人情報専門サイトや企業のオフィシャルページにアクセスするといった方法があります。

募集・採用における年齢制限の禁止

「雇用対策法」の改正により、事業主が募集・採用する際には、年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならないこととされ、年齢制限の禁止が義務化されました。

募集・採用の際には、原則として年齢を不問としなければならない、この年齢制限の禁止は、ハローワークや人材紹介会社に求人を申し込む場合などのほか、広く募集・採用する場合に適用されます。

募集・採用における男女差別の禁止

「男女雇用機会均等法」により、労働者の募集・採用等について、男性と女性の差別的取扱いは禁止されています。したがって、例えば、次のような求人はできないこととなります。

- 1 総合職、営業職、大卒技術系などの募集で、男性のみを対象とすること
- 2 営業マン、ウェイターなどの男性を表す職種や、生保レディ、ウェイトレスなど女性を表す職種で募集すること
- 3 「男性55歳未満、女性45歳未満」などのように、応募できる年齢の上限に男女の差をつけること

ただし、次のような合理的な理由に基づくものと認められる場合は、適用除外とされます。

- 1 俳優、モデルなど、芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から一方の性に従事させることが必要である職業
- 2 守衛、警備員など、防犯上の要請から男性に従事させる必要がある職業

(3) 求人情報収集の留意点

求人情報には、就職先を検討する際に必要な情報が掲載されています。次のような項目について、自分の希望や条件と合うかどうかを検討、確認します。

- ①募集職種：従事する職種名、職務内容です。職種名のみで職務内容が明示されていない場合には、職務内容を確認しましょう。
- ②勤務地：勤務場所や交通手段、最寄り駅、駅からの時間などです。勤務地が複数書かれている場合は、その中から自分が選べるのか、企業の指示に従うのかを確認します。あわせて転勤の有無についても確認しましょう。
- ③応募資格：募集に当たっての最低限の応募要件です。ほとんどの企業は、資格の有無、経験の有無、経験年数、学歴などの条件等を指定しています。しかし、これらの条件は絶対的なものではなく、目安としている場合も多いため、条件に当てはまらないからとあきらめないで、応募して企業の反応を待つという方法があります。熱意と能力があり、企業が「この人をぜひ欲しい」と思えば、多少、条件からはずれていても採用される可能性があります。
- ④待遇：給与、各種手当、昇給、賞与、社会保険の加入状況などです。
- ⑤休日休暇：所定の休日休暇です。
- ⑥応募方法：企業によって、連絡の方法や提出書類が異なることがあるので、注意が必要です。
- ⑦企業名、所在地、連絡先：募集企業の所在地、電話番号、担当者名などです。

(4) 志望企業に関する情報の集め方

求人情報を見て自分の希望に近い企業があったら、その企業についてできるだけ多くの情報を集めることが重要です。企業が発行している「会社案内」や「会社四季報」等、インターネットによる企業のホームページなどを活用して情報収集を行います。

また、その企業だけでなく、その企業が属する業界の情報を集めておくことも必要です。志望企業が業界のなかでどのような位置にいるかを知ることで、その業界の情報を得たり、企業の将来性を予測することができ、再就職後の状況も含めた将来の可能性を知ることができます。新聞の経済面や経済誌、業界の新聞などによるとよいでしょう。

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

(5) 志望企業を決める際の留意点

① 新規・成長分野の企業、中小企業を敬遠しない

新規・成長分野の企業は、組織としての歴史が浅いことから、内部で育成すべき人材が不足しがちとなり、実務経験が豊富な人材や人生経験に基づく内部管理に熟達した人材を外部に求めることも多いようです。また、同様に規模が小さい企業も、公務で培ってきた知識や経験が、比較的活用できると考えられる職場です。知らない業界や企業だ

から、規模が小さいからと敬遠することはありません。

自分の能力が活かせるか、自分に適した企業か、納得のいく仕事ができるかといった観点から、志望企業を決めるようにします。

② 年齢制限を気にしない

民間企業では、一般的に50歳までは転職、それを過ぎると再就職として取り扱われることが多くなります。転職であれば、その企業の中核業務を分担して定年まで勤務し、再就職であれば、補助的業務を担当して例えば65歳まで勤務するなど、雇用形態を分けている企業もあります。したがって、年齢制限があっても、それは転職者のための制限で、再就職者としてであれば年齢制限をせずに採用される場合もあるので、自分の年齢が制限を超えていても、再就職を希望する企業に誠意を持って「働きたい」という意思を伝えてみるべきです。

再就職等規制

国家公務員は、国民全体の奉仕者として公共のために勤務することから、民間企業の勤労者にはない種々の服務上の義務等が課せられています。

平成19年に改正された国家公務員法（平成19年法律第108号：平成20年12月31日施行）では、官民人材交流センターを設置するとともに、再就職に関する新たな行為規制として、

- ① 営利企業及び非営利法人を含むすべての法人（以下、「営利企業等」という。）に対して、各府省の職員による再就職のあっせんの禁止（あっせん規制）（法第106条の2）
- ② 営利企業等を対象に、職員が在職中に自らの職務と利害関係のある法人について求職活動を行うことの禁止（求職規制）（法第106条の3）
- ③ 営利企業等に再就職した元職員が、離職後2年間、元の職場の現職職員に対して、契約又は行政処分等に関する働きかけ行為を行うことの禁止（働きかけ規制）（法第106条の4）

等が規程されました。

これらの規制により、各府省の職員の再就職に際して、予算や権限を背景とした押し付け的なあっせんに根絶して、公務の公正性に対する国民の信頼を確保することとしています。

また、平成20年12月31日から平成21年12月31日までの間に、離職前の在職機関と密接な関係のある営利企業へ就職する場合には、内閣の事前承認を得る必要があります。（平成19年改正法 附則第4条）

国家公務員に係る再就職等規制に関する詳細については、下記までお問い合わせください。

内閣府大臣官房臨時再就職等監視担当室

（あっせん規制、求職活動規制、働きかけ規制等）

電話：03-6268-7657

内閣府官民人材交流センター

制度全般 総務課 電話03-6268-7675

法人・求人登録 官民人材交流センター調整官室 電話03-6268-7685

内閣官房再就職審査担当室（事前承認規制）

電話：03-3581-9739

4 履歴書、職務経歴書の書き方

実質的な再就職活動は、履歴書、職務経歴書を送付することで始まります。書類選考を経て面接を行い、採用決定するというのが一般的な流れとなります。これらの書面で能力等を十分アピールすることが重要です。

履歴書は、一般的に求められる書類です。過去の記録であり、自分を語り、アピールする手段となるもので、選考の参考資料とされます。

また、職務経歴書は、履歴書に記載しきれない、より詳細な職務経歴を記すことにより、実績、成果、適性、能力等をアピールし、理解してもらうためのものです。特に提出を求められない場合もありますが、履歴書に添えて提出すると効果的です。

まず、これらの書類を応募企業の採用担当者に読んでもらい、「是非、この人に会ってみたい」と思われて書類選考を通過し、面接に結びつけることが必要です。

(1) 履歴書の書き方

① 履歴書は、採用への第一関門である

履歴書からは、性格や人間性、社風にあった人柄かどうかまで読み取られると考えて、注意深く書きます。特に高齢者については、人生の経験者としての常識の有無が判断されることにもなります。

② 記入上の注意

ア 用紙

一般的には、市販のものの中から、自分がアピールしたい項目が多い用紙を選んで使用します。

イ 記入

何をどう書くかをよく考え、まず下書きをして内容を整理、確認します。

自分の言葉で、具体的で簡潔な文章にまとめます。

楷書で丁寧に、字の大きさに気をつけて書きます。記入項目に空欄を作らないように注意します。書き間違えたときは修正液等は使わずに、新しい用紙で書き直します。企業指定の履歴書の場合は、コピーをして下書きをしてから清書するようにします。

ウ 写真

見た目の印象も大切です。よい印象を持たれるよう、清潔感のあるきちんとした服装の、健康で明るい表情の写真を用意します。決められた大きさ（一般的には3×4 cm）で「正面」、「上半身」、「脱帽」の3か月以内に撮ったものが原則です。スピード写真やスナップ写真、暗い感じの写真は「何かのついで」や「健康に不安があるのでは」との印象を与えるので避けます。念のため、裏に氏名を書いておきます。

エ 提出年月日

欄外の「○年○月○日現在」には、企業に提出する日にちを記入します。一般的には元号で「平成○年・・」とします。事前に作成する場合は記入せずにおき、提出するときに忘れずに記入します。

オ 氏名等

戸籍上の氏名を書き、ふりがなは氏名の漢字に対応させて、「ふりがな」とあればひらがなで、「フリガナ」とあればカタカナで書きます。また、氏名にひらがなやカタカナが含まれている場合でも、ふりがなをふるようにします。

カ 現住所等

現住所等は、都道府県名から書き、団地名、棟、部屋番号等も省略せずに、また、郵便番号も忘れずに記入します。なお、「ふりがな」は、漢字の部分だけで足りません。また、電話番号は必ず市外局番から書き、併せて携帯電話も書くなど、企業からの連絡が確実に受けられるようにします。

キ 学歴・職歴

学歴と職歴は別項にし、各行の中程に「学歴」、「職歴」と書き、順次記入します。上の行と同じ内容の場合も、「〃」などの省略をしないで、きちんと書きます。

学歴は、中学卒業時から書くのが一般的です。

職歴は、公務員歴は、主な役職について、民間企業歴がある場合は、原則としてすべての入・退社歴を書きます。企業名等は「(株)」などの省略をせずに、きちんと書きます。転職した場合は、退職理由を簡単に記入します。

行末には「以上」と記入します。

③ 熱意や誠実さを伝える

自分の経験、能力や熱意を表せるのは「資格・免許」、「志望動機」、「本人の希望」等の欄です。これらを単に埋めるのではなく、応募企業の関心をひくアピールをすることが必要です。

ア 免許・資格

キャリアに直結するもの、応募企業にとって役に立つと考えられるもの、自己啓発の姿勢が現れるものは、すべて取得年順に、正式な名称を記入します。内容がわかりにくいものは、簡単に説明を加えます。

また、現在取得過程にあるものは、その旨を書きます。

イ 志望動機

応募企業の業種、業績を調べ、それを踏まえて、どんな力が発揮できるか、どうしても働きたいという熱意や抱負、望むことをはっきりと簡潔にかつ具体的に書きます。(例えば:「社会的貢献度が高いと考える貴社の〇〇部門で、長年培ってきた得意分野である△△を役立てたい。」、「これまでの実務経験を活かせると考える貴社の◇◇部門で、従業員の方達との良好な人間関係を作りながら縁の下の力持ちとして頑張りたい。」など)

ウ 趣味・特技

「読書」、「音楽鑑賞」、「スポーツ観戦」などは分野などにも触れ、応募企業での業務遂行に好印象をもたれると思われるものを強調し、具体的に記入します。(例えば:「読書(特に歴史書)」→教養がある、「硬式テニス(テニス同好会代表幹事5年)」→統率力がある、「パソコン(7年)」→OA機器に強い、など)

エ 本人の希望

特に「職種」と「勤務地」について、複数ある場合は希望を具体的に記入します。

オ 健康状態

一般的には、「良好」と記入します。

履歴書は手書きがよい？

直筆の文字には、書くことへの姿勢、注意力、熱意といったものが込められているものです。履歴書は、企業に対する最初のアピールの場となりますから、手書きで熱意を示してほしいとする企業も多いところではあります。

昨今、応募書類の提出を電子媒体とする企業も増えているようです。今後は、インターネットや電子メールでの応募が増えていくものと思われます。

記入例

履歴書

平成 21 年 3 月 1 日現在

フリガナ ショウ ガイ ツトム		写 真
氏名		
生 涯 努		
昭和 24 年 5 月 15 日生 (満 59 歳)	※ 男・女	
フリガナ サイトマケン イルマシ ミヤデラ		電 話
現住所		042
〒 358-0014		(934) XXXX
埼玉県入間市宮寺 3131		携帯 090-****

フリガナ		電 話
連絡先 (現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入)		()

年	月	学 歴 ・ 職 歴
(学 歴)		
昭和 40	3	XX市立XX中学校卒業
40	4	埼玉県立XX高等学校入学
43	3	埼玉県立XX高等学校卒業
(職 歴)		
昭和 43	4	△△省関東地方局採用
58	4	△△省関東地方局埼玉事務所登録課登録第二係長
平成 元	4	△△省関東地方局埼玉事務所総務課総務係長
平成 5	4	△△省関東地方局事業部□□事業課□□事業第三係長
10	4	△△省関東地方局事業部□□事業課□□事業第一係長
13	4	△△省関東地方局事業部▽▽事業課▽▽事業係長
18	4	△△省関東地方局埼玉事務所〇〇登録課長
22	3	定年退職 (予定)
以 上		

年	月	学 歴 ・ 職 歴
年	月	免 許 ・ 資 格
昭和45	9	普通自動車第一種免許取得

志望の動機、特技、好きな学科など △△省で登録業務に従事し、◇◇の業績を上 ことから、貴社の〇〇領域での貢献が可能。 特技：パソコン（ワード、エクセル、アクセ 堪能。ホームページ作成） 趣味：日曜大工、園芸	通勤時間 約 時間 45 分	
	健康状態 良 好	
	扶養家族（配偶者を除く） 〇 人	
	配偶者 ※ 有 ・ 無	配偶者の扶養義務 ※ 有 ・ 無

本人希望記入欄（特に給料・職種・勤務時間・勤務地・その他についての希望があれば記入） 希望職種：事業法関連業務（規制対応、各種報告書作成） 市場調査業務

保護者（本人が未成年の場合のみ記入） フリガナ		電話 ()
氏名	住所 〒	

(2) 職務経歴書の書き方 ——— パソコンで作成

応募企業から提出を求められなくても職務経歴書を作成し、履歴書に添付して提出することで、従事してきた職務の内容や、発揮してきた能力を具体的にアピールし、併せて、これまでの実務経験を応募企業で活かしたいという熱意も伝えることとなります。

また、最近では履歴書は提出せず、職務経歴書だけが求められることもあります。その場合は、「住所」、「電話番号」、「最終学歴」を冒頭に記入します。

採用担当者は職務内容から、従事可能な職種は何か、どんな強みを持っているのかを読みとろうとします。担当者に関心を持たれ、最後まで読まれることが肝心です。その立場に立ち、何を知りたがっているかをよく考えて、正しく理解され、かつ効果的に伝わるように工夫します。

前述（26・27頁）の「自己分析シート」を参考に、整理して作成するとよいでしょう。

① 書式にこだわらず、独自のものを作成する

職務経歴書の様式が定められていない場合が多いため、独自の職務経歴書を作成することにより、応募企業に自分の創造性とやる気を伝えることとなります。読みやすく具体的な職務内容を、わかりやすい簡潔な表現で記載し、さらにパソコン等を利用して工夫を凝らせば、それらの操作技術があることも併せて示せることとなります。

なお、A4用紙、1～2枚程度が適当です。

② 2とおりの作成形式がある

最初に「職務概要」で自己PRをまとめた後、一般的には「従事した職務を時系列的に記述する形式」と「携わった職務分野、所属部署ごとにまとめて記述する形式」の作成形式があります。

時系列的に記述する形式は、年代順に書きますが、職務のすべてを書かずに、必要な事項に限って記載してもよいでしょう。

職務ごとにまとめて記述する形式では、アピールしたい職務、経験について重点的に、詳しくはつきり表現することができます。

いずれも、応募企業が求め、期待していることを簡潔に箇条書きにしますが、表形式でまとめてもよいでしょう。

③ 職務経歴から自分ができることを具体的に書く

「何をしてきたか」ではなく、「何ができるのか」に重点を置きます。

職務内容や経験年数などは個人差があるので、アピールしたい項目を、具体的かつ簡潔に表現します。

また、職務内容では、専門用語や略語を避け、適宜説明を加えるなど、わかりやすく表現します。「専門官」等の役職名ではイメージしにくいので、「課長補佐相当」というように説明を加えます。必要に応じて部下の数を入れるとよいでしょう。

例「何をしてきたか」

平成16年4月～平成19年3月
関東〇〇局△△事業部第二係長で、××施策導入のための需要調査及び導入後のPRの企画、実施等に従事



「何ができるのか」

平成16年4月～平成19年3月
関東〇〇局△△事業部第二係長（部下1名）
××施策導入のための分析等に従事
(1) 関係部署の意見を調整し、各種動向調査の企画・立案・実施
(2) パソコンを活用し、統計手法を利用して調査結果の集計・分析
(3) 業者とも折衝の上、各種施策PRの企画・立案
(4) 住民団体向けのPR活動の実施・評価

④ 職務の上での実績や成果を示す

職務上貢献したこと、公務能率の向上や職場環境の改善につながったことなどについて、どのようにしてそのような結果が出せたのか、自分のどのような能力が成果を生んだのか、役立った知識などを、背景などと併せ、整理して記述します。また、個人での実績だけでなく、プロジェクト等での功績があれば、記載します。

更に、得意な仕事、自分の強みは何か、成果を上げるために工夫したり心掛けてきたことや、どのような職務に従事していた時にやりがいを感じたか、職務経験から何を身につけたかなど、アピールしたいことを端的にまとめます。

⑤ 応募企業の即戦力となることをアピールする

応募動機、希望職種などは、やりたい仕事を考えて、企業に求められる能力や期待される即戦力の意味を理解し、自分の得意とする分野や希望職種に対する適性を特に強調して盛り込みます。即戦力になり得ること、どのように貢献できるかを、ポイントを絞って簡潔に表現する工夫をします。

⑥ 役職経歴、国家資格なども書く

役職経歴は、その内容や部下数についても書きます。また、応募企業にとって有益と考えられる免許や資格、国際会議への出席なども漏れなく記載し、併せて、職務に関連して購読している書籍などについても触れ、自分の職務レベルを伝えます。

⑦ 研修、特技、受賞も書く

公務で修了した研修はその内容についても書きます。語学、パソコンなどの特技があれば必ず記入しましょう。

また、受賞の実績があれば積極的に書き、職務能力を客観的に伝えます。

職務経歴書のまとめ方

(1) 履歴書の職歴に沿って、従事した職務を時系列的に記述する形式の例

職務経歴書		生涯 努 (59歳)
【希望職種】		
* 事業法関連業務 (規制対応、各種報告書作成)		
* 市場調査業務		
【職務経歴】		
昭和43年4月	△△省関東地方局採用 6部署で総務、会計事務等を担当	
昭和58年4月	△△省関東地方局埼玉事務所登録課登録第二係長 (部下1名) 24事業に及ぶ〇〇事業者登録の申請書受理義務を担当	
平成元年4月	△△省関東地方局埼玉事務所総務課総務係長 (部下1名) ・ 事業所の総務及び会計事務の管理 ・ 県内約110社の登録事業者との連絡調整	
平成5年4月	△△省関東地方局事業部□□事業課□□事業第三係長 (部下2名) 管轄内に所在する約280社の□□事業者に対する年3回の統計調査の企画、実施及び集計事務を担当 * 統計調査の企画については4回、集計方法については2回、他の地方局の統計調査に波及	
平成10年4月	△△省関東地方局事業部□□事業課□□事業第一係長 (部下2名) □□事業者の料金の認可事務を担当 * 平成11年1月からの□□事業者の料金の認可制から届出制への移行に当たっては、なかなか理解を得られない90社の事業者に対して必要性を説明。他の地方局に比べ円滑な料金制度の移行を実現	
平成13年4月	△△省関東地方局事業部▽▽事業課▽▽事業係長 (部下3名) 15種類の▽▽事業免許の審査及び交付事務を担当 * 業界として新規成長分野の▽▽事業の免許申請は多く、新たな事例を約130件処理	
平成18年4月	△△省関東地方局埼玉事務所〇〇登録課長 (部下6名) 24事業に及ぶ〇〇事業者登録の申請書の受理、審査及び登録事務の統括 * 平成19年度から実施された15事業に係る〇〇事業者登録申請の電子化 (ペーパーレス化) に向けて、関東地方局の登録申請電子化プロジェクト委員会の委員として多数提言	
平成21年3月	現在	
【参考事項】		
特技 : パソコン (ワード、エクセル、アクセスに堪能、ホームページ作成)		

(2) 携わった職務分野、所属部署ごとにまとめて記述する形式の例

職務分野ごとの実績を分かりやすくまとめましょう。再就職先の希望職種に関するものは強調すると効果的です。

職務経歴書

生涯
努力
(59歳)

【希望職種】

事業法関連業務（規制対応、各種報告書作成）
市場調査業務

【職務経歴】

事業法関連事務（従事期間：21年11月）

- ・ 24事業に及ぶ〇〇事業者登録の申請書の受理事務を担当
- ・ △△省関東地方局管轄内に所在する約280社の□□事業者に対する年3回の統計調査の企画、実施及び集計事務を担当。統計調査の企画については4回、集計方法については2回、他の地方局の統計調査に波及
- ・ □□事業者の料金の認可事務を担当。平成11年1月からの□□事業者の料金の認可制から届出制への移行に当たっては、なかなか理解を得られない90社の事業者に対して必要性を説明。他の地方局に比べ円滑な料金制度の移行を実現
- ・ 15種類の▽▽事業免許の審査及び交付事務を担当。業界として新規成長分野の▽▽事業の免許申請は多く、新たな事例を約130件処理
- ・ 24事業に及ぶ〇〇事業者登録の申請書の受理、審査及び登録事務の統括。平成17年度から実施された15事業に係る〇〇事業者登録申請の電子化（ペーパーレス化）に向けて、関東地方局の登録申請電子化プロジェクト委員会の委員として多数提言

総務・会計事務（従事期間：19年）

- ・ △△省関東地方局の事務能率向上プロジェクトの事務局員として、各部署間の調整を伴う意見のとりまとめを担当
- ・ △△省関東地方局の各部署から予算要求に対する査定を担当
- ・ △△省関東地方局埼玉事務所の内部管理、予算の要求及び執行事務を担当
- ・ 埼玉県内約110社の登録事業者との連絡調整

【参考事項】

特 技： パソコン（ワード、エクセル、アクセスに堪能、ホームページ作成）

以上、一般的な例を示しましたが、職務経歴書は履歴書のように定まった形式のものではありません。自己をアピールするために、様々な工夫を加えてください。

工夫例

① 自分の略歴からはじめる。

職歴を記入する前に、略歴を記入することによって、その人がどういった仕事をしてきたのかをわかりやすく知ることができ、より興味をもたせる職務経歴書になります。

< 略 歴 >

1968（昭和43）年3月 埼玉県立××高等学校卒業、同年4月△△省関東地方局採用、以来42年間近く勤務 現在に至る。

42年間の在職中、1983（昭和58）年から合計24年に及び事業者に対する統計調査、料金認可、事業免許などに係る事務に携わる。

この間、実際に運用した□□事業法、▽▽事業法に精通。また、統計調査の企画実施及び集計の経験は、貴社の市場調査などにも有益

また、19年に及ぶ総務・会計事務の経験は、職場の人間関係の調整に有効

② 応募する職種にあわせて自己をアピールする。

職歴とは別に、応募する職種にあわせて、その企業で自分が何をできるかということを書いて記入してもいいでしょう。

< お役に立てること >

許認可などの申請業務、役所に対する各種報告書の作成、市場調査の企画・実施・集計

③ 強調したい職歴を目立たせる。

職務に沿って記入していく場合、現在の職務からさかのぼって書いてもよいでしょう。特にアピールしたい職歴は色を変えるなどして目立たせます。

2006（平成18）年4月 ～ 2009（平成21）年3月現在

△△省関東地方局埼玉事務所○○登録課長

* 24事業に及ぶ○○事業者登録の申請書の受理、審査及び登録事務の統括。

平成17年度から実施された15事業に係る○○事業者登録申請の電子化（ペーパーレス化）に向けて、関東地方局の登録申請電子化プロジェクト委員会の委員として多数提言

2001（平成13）年4月 ～ 2006（平成18）年3月

△△省関東地方局事業部▽▽事業課▽▽事業係長

* 15種類の▽▽事業免許の審査及び交付事務を担当。業界として新規成長分野の▽▽事業の免許申請は多く、新たな事例を約130件処理

1998（平成10）年4月 ～ 2001（平成13）年3月

△△省関東地方局事業部□□事業課□□事業第一係長

* □□事業者の料金の認可事務を担当。平成11年1月からの□□事業者の料金の認可制から届出制への移行に当たっては、なかなか理解を得られない90社の事業者に対して必要性を説明。他の地方局に比べ円滑な料金制度の移行を実現

1993（平成5）年4月 ～ 1998（平成10）年3月

△△省関東地方局事業部□□事業課□□事業第三係長

* 管轄内に所在する約280社の□□事業者に対する年3回の統計調査の企画、実施及び集計事務を担当。統計調査の企画については4回、集計方法については2回、他の地方局の統計調査に波及

(3) 書類の送り方、その他の注意事項

書類を熱心に書いても、応募企業の担当者に読まなければ意味がありません。書類の送り方にも注意が必要です。

① 履歴書の送付には送り状（挨拶状）を付ける

書類の送り状として、便せん1枚程度に時候の挨拶、自己紹介、再就職への意志、希望、面接のお願いなどを、自筆で、丁寧に簡潔にまとめて添付します。経験、スキルなどが応募条件に合致しない場合でも、それを埋める熱意、将来性などの意志を表します。また、再就職への意志については、「人間関係に配慮しながら与えられた（希望する）業務の遂行に徹する」旨がそれとなく分かるように書きます。

（例えば：私は〇〇省に30年勤務し、△△を中心とした業務を長く担当してきました。このたび、貴社の募集職種、条件を拝見し、これまでの経験と知識を活用できればと考えております。・・・是非、面接の機会を賜りますよう、お願い申し上げます。・・・など）

② 送付時の留意事項

ア 誤字、脱字、間違いはないか、わかりやすいか

履歴書と職務経歴書の内容に相違はないか、簡潔な表現となっているか、表記の統一は取れているか。文法や言い回しの誤り、記入漏れ、誤字脱字、記載年月日や年数の誤り、専門用語や略語の使用等がないかを確認します。固有名詞と数字には、特に注意が必要です。また、提出年月日の記入や、履歴書に押印欄がある場合の押印を忘れないようにします。

できるだけ時間的に余裕を持ち、必ず通して読み返し、採用担当者になったつもりで客観的な目で確認します。

イ 写しをとる

応募企業からの連絡や面接等に備え、控えとして写しをとっておきます。

ウ 折らずに送る

採用担当者が読みやすいことが大切です。書類が折りたたまれていると、折り跡が付いて読み難くなります。書類を折らずに入れられる封筒（A4の書類が折らずに入る封筒は、角型2号）を使用します。封筒に入れる時には、書類に汚れやシワがないかを確認し、できれば透明なクリアファイルを用いるとよいでしょう。

エ 封筒にはきちんと住所、氏名等を書く

封筒の表書きの企業名は（株）などと略さずに正式名称を書き、企業名、部署名には「御中」を、担当者等の個人名には「様」を使います。

また、誰から何が送られてきたのかがわかるように、表面に「応募書類在中」、「履歴書在中」などと内容を明記し、裏面に自分の住所、氏名をきちんと書きます。住所は、都道府県から書き出し、マンションなども省略せずに書きます。

オ 料金不足にならないように注意

角型2号の封筒は定形外となるため、料金不足にならないように料金を確認して、送付します。

企業で活かせる公務の経歴

自分の公務における経験が企業で活かせるのか、不安な方が多いのではないのでしょうか。しかし、公務でしか得られない経験を有する人材を即戦力として求める企業は少なくありません。

例えば、自らの企業に関連する法令の運用や解釈について詳しい人材を望んでいる企業があります。企業は何らかの法令による規制を受けることがあり、組織として法務部門がある大企業などはともかく、そのような組織がない中小企業などでは法令に強い人材を即戦力として求めています。

また、役所への許認可申請書や、役所からの各種調査に対する報告書などを的確に作成できる人材を望んでいる企業もあります。特に新興企業は、そのような人材を即戦力として求めています。

5 採用面接のポイント

(1) 面接の前に

面接は、履歴書や職務経歴書の内容に興味を持った企業側が、応募者本人と直接面談することにより、①経験・能力、②意欲、③人間性等について、必要な人材かどうかを見極める場となります。高齢者に期待されているのは、精神的な安定感や人柄です。一方、高齢者に対する不安な点の第一は、仕事に耐えられる気力・体力を有しているかどうかでしょう。これらのことは、面接によって確かめられることとなります。限られた時間の中で、正しく理解、評価されるためには、具体的なアピールが必要です。また、担当者に直接会って話を聞き、職場環境などを実際に見ることによって、希望にあった企業かどうか等を判断する機会にもなります。

面接が決まったら、応募企業やその業界などに関する各種の情報をもとに、企業を十分研究しておきます。

面接の直前には、履歴書や職務経歴書に目を通し、職務上の実績や成果、アピールポイント等と面接時の認識が一貫性を持つように、記載した事項を確認します。

また、面接までに応募企業と電話で連絡をすることがありますが、電話では、明るくはっきりとした声で対応します。電話をかける場合は、挨拶、名前を名乗る、応募の意志の伝達、面接日時等の確認、質問事項など、話す項目や内容について、あらかじめ考えをまとめてから電話をするようにします。給与などの処遇面についての電話での問い合わせはできるだけ避け、面接の後に質問します。

なお、書類を送付したことにより企業から連絡がある場合があるので、これに備えて、家族にその旨を伝えておくことも大切です。

(2) 採用面接の実際

① 面接以外の場面も重要

面接の日時が指定されている場合は、遅れないように、余裕を持って到着するようにします。万一遅れるような場合は、必ず電話等で連絡をします。受付ではフルネームで名乗って訪問の趣旨を伝え、担当者への取り次ぎを依頼します。

受付での対応、面接を待つ間の態度や姿勢、身だしなみ等から、既に観察されていると考えましょう。面接の担当ではない案内の係などにも礼儀を尽くし、笑顔で受け答えをするように努めます。

なお、携帯電話の電源は切っておき、喫煙は慎みます。

面接が終わったあとの態度にも十分気をつけます。いつも「見られている」と自覚することが大切です。

② 第一印象が大事

再就職活動、特に採用面接では、第一印象が大切です。第一印象は、会ってから3分で決まるともいわれています。

採用担当者が、面接の本題に入る前の態度や対応でその入社後の姿をイメージし、それに基づいて採否の判断する可能性もあります。第一印象があまりよくなくても、応答をしているうちに人間性や能力が判断され、自分の良さが理解されると思うかもしれませんが、第一印象はなかなか変わるものではありません。

「耳で聞いて、目で確かめる」というように、第一印象となる要因としては、表情、視線・目の動き、姿勢、服装・身だしなみ、体型などの外見と、声、話し方、聴き方などの耳からの情報があります。体型や声を急に変えることはできませんが、姿勢を正して若々しく、豊かな表情や声にメリハリをつけることで、相手によりよい印象を与えることができます。

③ 落ち着いて対応する

面接の場では、ある程度の緊張感を持ちながらも落ち着いて、確固たる職業観を持っていることを表現します。質問は最後まで聴き、受け答えは要領よく、語尾を明瞭に行います。質問には、結論を先に簡潔に述べ、聞かれたらその理由を具体的に説明するなど、前向きな姿勢であることを伝えます。質問が聞こえなかったり分からない場合は、曖昧なまま答えることはせずに、素直に聴き直すか、復唱して確認をします。また、難しい質問には、少し間をおいてゆっくり考えて答えます。

④ 自分の職業観を自分の言葉で話す

仕事を誠実にこなすことは当たり前です。面接では、そのようなことを話すのではなく、これまでの実務経験で培ってきた自分の職業観と再就職して就きたい仕事とを関連付けた意欲と、今後どのように仕事に取り組んでいくかという熱い思いを、簡便な言葉で自信を持って採用担当者に伝えることが大切です。

その際には、さらに踏み込んだ質問をされることもありますから、ノウハウ本などからの受け売りでなく、自分の言葉で話すように努めることが大切です。

⑤ 即戦力であることを伝える

あらかじめ応募企業が求めている即戦力としての中味（求人部署の業務内容や企業内での位置付けなど）を、ある程度把握しておきます。その上で、採用担当者に先方が求める即戦力について具体的に確認します。

せっかく求人部署に見合う職業能力を有していても、それを面接時に伝えられなければ、採用には結び付きません。

これまでに従事してきた職務において発揮してきた能力を具体的にアピールし、「期待されている即戦力に値する人物である」、「求められる職務内容をこなせる人物である」ことを、自らの職務経験と結びつけて具体的に伝えます。併せて、これまでの実務経験を企業で活かしたいという熱意と『是非、御社で仕事がしたい』という強い意志を示すことが大切です。

⑥ 公務の遂行を通して何を得たかを話せるようにしておく

「公務でどのような仕事をしてきたか」だけではなく、「公務での経験を通して何を得たか」も話すようにします。公務での失敗や反省から培った、柔軟かつ即時的な対応力、難局を乗り越える精神力、複雑な人間関係をまとめる統率力などについても簡潔に話せるようにしておきます。

⑦ つかみ所のない人物であると思われぬように

応募企業は、人生経験豊富な高齢者の性格や適性の矯正に時間をかけることは考えていません。採用担当者に、「この人は得体が知れない」、「何か隠しているのではないか」という印象を持たれてしまうと、能力的に高いとの評価を受けても採用に結びつくのは難しくなります。

また、例えば、再就職をめざす本音は「年金収入だけでは不足する家計の赤字を補うため」と考えていたとしても、「給料が安くてもよいから、楽な仕事をしたい」、「これからは趣味に重点を置いて、休暇を取りながら仕事も頑張りたい」など、仕事を二の次に考えているような印象を与える発言は慎みます。

高齢者に対するプラスイメージ・マイナスイメージ

プラスイメージ

高齢者 = 働き者である、経験や知恵が豊かである、円熟して精神的に安定している、動揺しない

マイナスイメージ

高齢者 = 古い考えにとらわれがちである、頑固、融通がきかない、保守的である、チャレンジ精神に乏しい

プラスイメージを増強させ、マイナスイメージを減らすにはどうしたらよいかを考えます。本人の自覚と行動によりイメージは変化するものです。

(3) 想定される質問

質問されると思われることには、あらかじめ答えを考えておきます。

① 『なぜ当社に応募したのですか』

⇒ 事前に企業の概要を研究して特徴をつかみ、何にどのように貢献できるのかを伝えます。また、企業の十分な情報がない場合には、この職種を選んだ理由を説明します。

② 『今までどのような仕事をしてきましたか』

⇒ 履歴書、職務経歴書と矛盾してはいけません。表現力なども判断されますから、自信を持って話すことが大事です。ポイントを要領よく説明できるようにしておきます。

③ 『これまでの仕事でやりがいを感じたことは何ですか』

⇒ チームワークの中の実績を具体的に説明します。個人プレーを強調するのはマイナスです。昔のものより最近の事例を挙げましょう。

④ 『あなたのセールスポイントは何ですか』

⇒ 仕事に対する意欲を、具体的なエピソードや実績を挙げてアピールします。

⑤ 『今の役所と我が社では何かと違いがあると思いますが、当社でやっていく自信はありますか』

⇒ 単なる「はい」、「いいえ」ではなく、新しい環境に順応できるという積極性を示します。

⑥ 『当社以外にも応募されていますか』

⇒ 「はい」か「いいえ」かは自身で決めることですが、答えを曖昧にせず「是非、この会社に入りたい」という強い希望を伝えることが重要です。

(4) 礼状の効用

面接の機会を得ることができたら、面接終了後、速やかに礼状を出します。宛名は採用担当者とし、面接の機会を与えられたことへの感謝と印象や感想を素直に述べ、意欲を再度伝えます。

6 再就職先の決定

採用内定の連絡を受けたら、採用に応じる意志を伝える返事は、できるだけ速やかに行います。他の企業からの連絡を待っている場合は、その旨を伝えて、返事の期限をはっきりさせておきます。なお、採用に応じられない場合は、速やかにその意志を伝えます。

また、企業への就職が決まったら、念のため、給与等の処遇面など、契約の内容を確認します。

入社後の注意事項

- ① 入社後しばらくは、やむを得ない場合を除き、遅刻や早退は慎みます。
- ② 受け身になることなく、かつ、謙虚な姿勢で仕事に臨みましょう。
- ③ それぞれ企業には独自の慣習があります。前職のやり方にはこだわらないで、よいところは取り入れていくようにします。また、慣れてきたら、状況によっては助言をすることも考えます。

7 起業の仕方

(1) 起業か、再就職か

起業と再就職の一番の違いは、新たに自分で組織を創るか、既存の組織に入ってその一員として仕事をするか、ということです。起業という形では、自分のアイデアや夢を実現し、社会に貢献することが可能となりますが、一方で、起業するための資金が必要で、創った組織に対する責任も重大となり、リスクも大きくなります。

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

まず「自分のやりたいことは何か」を考え、それを実現するためには「組織に入った方が良いのか」あるいは「自ら独立した方が良いのか」、更には「仮に独立したとして、うまくいくか」などについてじっくり検討した上で、「起業」するのか、「再就職」するのかを決める必要があります。

(2) 起業の前に

起業すると決めた場合、「何をしたいか」を明確にすることはもちろんですが、まずその準備段階で、「自分に何ができるのか」、「自分の資源は何か」を整理しておくことが大切です。

① 経験を生かす

これまでの勤務経験やスキルは、起業する上での大きな武器になります。

国民生活金融公庫総合研究所（現：日本政策金融公庫総合研究所）の調査によれば、「仕事の経験・知識や資格を生かしたかった」を一番の動機に挙げています。また、開業した者の3割弱が50歳以上であり、中高年者による開業が増加傾向にあるとしています。

開業の動機（開業時の年齢が60歳以上の者）

開業動機	割合
仕事の経験・知識や資格を生かしたかった	29.3
社会の役に立つ仕事がしたかった	14.1
事業経営という仕事に興味があった	10.1
年齢や性別に関係なく仕事がしたかった	10.1
自分の技術やアイデアを事業化したかった	9.1
自由に仕事がしたかった	7.1
収入を増やしたかった	7.1
適当な勤め先がなかった	3.0
趣味や特技を生かしたかった	3.0
その他	7.1

資料：国民生活金融公庫総合研究所「2006年新規開業実態調査」

② 関連情報を収集する

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

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

相談窓口

創業サポートセンター <http://e-support.ehdo.go.jp/index.html>

東京都港区芝5丁目26番地20号建築会館7階 03-5439-5551

厚生労働省の施策として独立行政法人 雇用・能力開発機構が設置し、職業能力開発総合大学校が運営する公的機関です。

※この他にも創業に関する主な支援機関については、P 7 8～P 8 1 に紹介しておりますのでご活用ください。

③ 周りの理解を得る

起業すると、今までのいわゆるサラリーマンとは異なり、リスクや責任が伴います。それまでの公務員時代は、安定した組織の中で、その一員としての役割を果たすことで給与を得ることができました。しかし、起業となると、どんなに小さくても一国一城の主となり、自分の行動ですべてが決まり、結果のすべてを負うことになるといっても過言ではありません。その影響は、配偶者はもちろん家族にも及びます。起業することによって家計はどうなるのか、どこで起業するのか、それによって住むところはどうなるのか、家族と過ごす時間はどうなるのかなど、いろいろな変化が起こることが考えられます。配偶者をはじめとして、周りの理解を得ることが必要です。

④ ネットワークを大切にす

ビジネスで重要なのは人とのつながり、ネットワークです。長い公務員生活を通して様々な人とのつながりができていますが、同じ組織の中の、狭いネットワークだけでは不十分です。年齢に関係なく、新たに人とのつながりを作っていく努力が特に必要となります。

また、同じ志を持つパートナーや仲間と協同して事業を興す場合には、役割分担や情報の共有など、十分にコミュニケーションをとることが重要です。

(3) 起業のための条件

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

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

起業に当たっては、次のことを再度確認することが大切になります。

① 熱意はあるか

起業では、何事も自分が率先してやらなければ物事は進みません。そのためには、自らの「熱意」が不可欠となります。熱意があれば、多少の困難も乗り越えることができますでしょう。

② 勝算はあるか

起業して独立しても、それがうまく軌道に乗って「成功」するか、あるいは、途中で資金が無くなったり、顧客が離れていって「失敗」に終わるかなど、公務員時代とは比較にならないほどのリスクにさらされることとなります。そのためには、起業の前に、その見通しとともに「勝算」について十分考える必要があります。

③ 問題点が何かわかっているか

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

④ 覚悟はあるか

起業すると、土曜も日曜も休みなく仕事をするようになるかもしれません。仕事が軌道に乗るまでは土日もなく働いたという起業家は少なくありません。それに見合った体力、気力が必要です。

また、組織に属して働いていたときには組織の看板が通用しましたが、もうそれは通用しません。どんなことでも自分でやるという覚悟が必要になるのです。

(4) 起業のタイプ

中高年者の起業は「安定収入型」と「ハイポテンシャル型」に分けることができます。

① 安定収入型

個人又は少数の従業員を雇いながら、規模は小さくても安定した収入を得ることを第一の目的とする起業形態です。多くの中高年者がこの形態を志向しており、就業中に得たスキルを継続的に活用するケースや新たなスキルを身に付けるケースが一般的です。

「安定収入型」の起業の事例

○ 市役所職員から牧場経営者に転身

10年間市役所に勤めた後、農協に頼らないマイブランド牛乳、乳製品等の生産を行い、独自の流通ルートを確立した自然農場を設立した。

○ ハローワーク職員からキャリア支援会社を開設

ハローワークを退職した後、若者を対象にしたキャリア支援会社を設立すると共に、女性の自立支援をするNPO法人を設立した。

○ 半導体製造装置メーカー取締役から情報関連コンサルタントに転身

世界的な半導体製造装置メーカーで、技術・開発に携わり取締役まで勤め上げた後、55歳でベンチャー企業を興し、60歳から情報システム分野のコンサルタントに転じた。

○ 大手素材加工メーカー退職後、チーズケーキ専門店を開業

ジェネラリストとして、大手素材加工メーカーに定年まで勤めた後、チーズケーキ製造に取り組み、62歳で開業した。

○ 大手電気メーカーを退職後、健康喫茶店を開業

長年、家電メーカーに勤務したが、56歳で「全く違う畑でチャレンジしたい」と、関心のあった健康喫茶店の開業をした。

○ 広告代理店CFクリエイターから植木屋へ転身

大手広告代理店を57歳で退職し、趣味で植木いじりをしていたことから造園の補助作業員として修業を積んだ後、59歳で起業した。

② ハイポテンシャル型

積極的な投資を行うことによって事業を拡張し、高いリターンを志向する起業形態です。就業時代に身につけたスキルを活用するケースが多く、仲間とともに起業するのが一般的です。

「ハイポテンシャル型」の起業の事例

○ 最大手企業の役員を辞め、自らの志向に合ったカー用品会社を起業

カー用品業界最大手会社の常務であったが、効率性重視の経営方針に違和感を感じて49歳で退職し、顧客のニーズに応じたサービスを提供すべく、新たにカー用品店を開業した。

○ 工務店役員を辞め、キャッシュフロー経営の建設会社を起業

入社した工務店が倒産し、次に移った工務店では支店を立ち上げ、取締役就任した。キャッシュフロー経営（現金の流入や流出を重視した経営手法）を行いたいため、44歳で社長の許可を得て独立した。

○ メーカー研究部長から、LSI（半導体集積回路）、通信システム等の開発会社を起業

大手メーカーの研究部長として、顧客の注文通りのLSIを設計し、生産は外部に委託することで設備投資競争と決別することを目指した提案が受け入れられず、49歳でスピンオフ（親会社から支援を受けて独立するベンチャー起業）して、LSI設計、通信システム等の開発を行う会社を興した。

○ テフロン会社に続き、介護サービス会社を起業

大手不動産会社の草創期に種々の事業の立ち上げに携わり、退職後、テフロン開発会社を起業した。事業が軌道にのったところで、その経営を後継者に譲り、52歳でミニホーム付きのデイケア・サービスの会社を設立した。

○ 大学の研究者から、医薬品開発会社を起業

大学薬学部で寄付講座の客員教授を務めていたが、自分の提案した研究テーマが大学では認められなかったため、このテーマを事業化すべく、54歳で起業に踏み切った。

○ 大学教授退職後に、脳機能解析会社を起業

大学を定年退職してから、それまで行ってきた研究を継続するために、地元インキュベーター（企業育成支援のための機関）を利用して会社を設立した。

(5) 起業へのステップ

起業を志向し何を行うかを決めたら、次のようなステップを踏んで、具体的に起業について検討します。

① 事業プラン・実行計画を作成する

実際に事業を行っていくには、その実行計画がしっかりしていることが最も重要です。計画を策定する上でのポイントとしては、次のようなことがあります。

ア 事業内容は明確か

どのような「もの」あるいは「サービス」を、誰に対して提供するのかを明らかにします。これによって、いわゆる顧客は誰かがはっきりして、ターゲットを絞り込むことができ、提供する「もの」や「サービス」の品質を改善していくことが可能になります。

イ 競業者は誰か

事業を展開するに当たって、同業種の動向を把握すると共に、それらと較べたときに、優位性はどこにあるか、どこで差別化できるのかを検討します。

ウ 経営計画に無理はないか

仕入れ計画、開発・生産計画、販売計画などを考える上で、見通しに甘さはないか、無理な資金計画ではないかなどについて検討し、事業を継続的に行える、無理のない計画となっているかを確認します。

エ リスクとその解決策が考えられているか

事業を展開するに当たって想定されるリスクや問題が考えられているか、危険分散の方法や、実際に問題が生じたときの対処方法、解決策を検討します。

オ 借入金返済計画や収支予測に無理はないか

開業に必要な資金の借入は可能か、その返済計画は現実的なものかについて検討するとともに、収支予測を立案します。

② 資金計画を作成する

起業する上では、開業資金が必要になります。開業後は、事業が軌道に乗るまでの運転資金も必要です。そのためには、資金計画が不可欠となります。

ア 自己資金の洗い出し

次の項目についての金額を算出し、自己資金を確認しておきましょう。

$$\text{自己資金} = \text{資産合計} - \text{負債合計} - \text{生活必要経費}$$

資産：預貯金、各種積立金、保険、株券（各種有価証券）、不動産、自動車、
貴金属、退職金、その他

負債：各種ローン、滞納金、その他

生活必要経費：当面の生活費、緊急時の費用、その他

イ 独立前に必要な資金の算出

起業の準備段階で必要になる資金としては、次のようなものがあります。

事務所の経費：敷金、礼金、保証金、仲介手数料、契約料、駐車場代、その他

設備費：内装工事費、外装工事費、配管工事費、看板作成費、その他

備品費用：デスク、椅子、キャビネット、パソコン、パソコン周辺機器、ソフトウェア、書籍、文具事務用品、消耗品、自動車、その他

ウ 独立後に必要な資金の算出

人件費：給料、保険・年金、福利厚生費、交通費、その他

事務所維持費：家賃、光熱水道費、修繕費、看板使用料、その他

仕入れ関連費：仕入れ、外注費、材料費、加工費、その他

この他にも、リース費用、広告費等が考えられます。

これらの資金を洗い出した上で、資金計画をたてる必要があります。資金計画は、できれば数年先まで考えたいものです。

③ 起業の形態を決める

事業プランが完成したら、次に「事業をどのような形態で行うか」すなわち「法人を設立するのか、しないのか」、「法人を設立する場合は、どのような法人にするか」を検討し、決定します。

ちなみに、多くの起業家は最初から法人は作らずに、とりあえず個人から始めているようです。業種によりますが、最初は無理に法人を作らず、まず個人で事業を立ち上げ、経営的にも資金的にも体力がついたところで、節税効果の観点からも法人化するケースが多いようです。

個人で会社をつくろうと考える場合、法人形態には次のような種類があり、これらはすべて、会社法によっています。

種 類	株 式 会 社	合 名 会 社	合 資 会 社	合 同 会 社
設 立 時 の 最 低 社 員 構 成	有限責任社員	無限責任社員 (1名)	無限責任社員(1名) 及び 有限責任社員	有限責任社員
経 営 者 の 責 任 範 囲	有限責任	無限責任	無限責任 及び 有限責任	有限責任
取 締 役	1名以上	不要	不要	不要

(参 考)

1 「個人」と「法人」の主な違い

項 目	個 人	法 人 (株式会社)
開業手続きと費用	比較的簡単で、費用もあまりかからない。	会社設立登記手続きが必要であり、手間と費用がかかる。
事業の内容	原則として、どのような事業でもよく、変更は自由である。	事業内容を定款に記載し、その変更には定款の変更登記手続きが必要となる。
社会的信用	一般的に、法人に比べてやや劣る。	一般的に、信用力に優れ、大きな取引や金融機関からの借り入れ、従業員の募集などの面では有利である。
経理事務	会計帳簿や決算書類の作成が簡易である。	会計帳簿や決算書類の作成が複雑である。
事業に対する責任	(無限責任) 事業の成果はすべて個人のものとなるが、事業に万一のことがあると、個人の全財産をもって弁済しなければならない。	(有限責任) 会社と個人の財産は区別されており、会社を整理するときには、出資分を限度に責任を負う。 ただし、代表者等は取引に際し連帯保証をするケースがほとんどなので、この場合は保証責任を負うことになる。
社会保険	事業主は全国健康保険協会管掌の健康保険、厚生年金に加入できない。国民健康保険、国民年金に加入することになる。	会社が加入すれば、役員も全国健康保険協会管掌の健康保険及び厚生年金に加入できる。
事業主の報酬	事業利益が事業主の報酬となる。	社長や役員の給与は、役員報酬として経費になる。

2 起業する業種によって、届け出や許可が必要な場合 (一部を掲載)

業 種	受付窓口
生命保険・損害保険	金融庁監督局保険課
酒類製造・販売業	税務署
旅行業	地方運輸局観光関連課
自動車整備業	地方運輸局整備関連課
倉庫業	地方運輸局倉庫関連課
貨物運送業	地方運輸局輸送関連課
タクシー事業	地方運輸局旅客関連課
不動産業	地方整備局建政部局、都道府県都市部局
建設業	地方整備局建政部局、都道府県土木部局
電気工事業	都道府県環境保安関連部局
警備業	都道府県公安委員会
クリーニング業	都道府県保健関連部局

薬局薬品販売	
米穀小売業	市町村農林水産関連
食品製造販売業	市町村保健所衛生関連課
食品製造業	
飲食業（喫茶、食堂）	
旅館業	
理容、美容業	

3 個人事業と法人の届け出等の概要

個人事業者と法人事業者の届け出等の概要をまとめると次のようになります。

（個人事業）

届出の名称	届出先	提出期限
個人事業の開業届出書	税務署	開業の日から1ヶ月以内
所得税の棚卸資産の評価方法の届出書		確定申告書の提出期限まで
所得税の減価償却資産の償却方法の届出書		確定申告書の提出期限まで
給与支払事務所等の開設届出書		事務所等を開設した日から1ヶ月以内
源泉所得税の納期の特例の承認に関する申請書兼納期の特例適用者に係る納期限の特例に関する届出書		随時
所得税の青色申告承認申請書		開業の日から2ヶ月以内
青色事業専従者給与に関する届出書（青色専従者給与を支払う場合）		
健康保険・厚生年金保険新規適用届（常時従業員が5人以上の法定業種の会社であれば強制加入。ただし、5人未満であっても任意加入が可能）	社会保険事務所	事実のあった日から5日以内
健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届		事実のあった日から5日以内
健康保険被扶養者届		事実のあった日から5日以内
適用事業報告	労働基準監督署	すみやかに
労働保険関係成立届		保険関係が成立した日から10日以内
労働保険概算保険料申告書		保険関係が成立した日から50日以内
就業規則届		常時10人以上の労働者を使用するとき
雇用保険適用事業所設置届	公共職業安定所	設置の日から10日以内（代表者の住民票などの定められた書類の添付が必要）
雇用保険被保険者資格取得届		採用月翌月10日まで（労働者名簿や出勤簿などの定められた書類の添付が必

		要)
個人事業開始等申告書	都道府県税 事務所	開業後すみやかに
開業等届出書	市町村役場 税務部署	

(法 人)

届 出 の 名 称	届 出 先	提 出 期 限
法人設立届出書	税 務 署	設立の日から2ヶ月以内 (定款等の写しや登記簿謄本などの定められた書類の添付が必要)
棚卸資産の評価方法の届出書		確定申告書の提出期限まで
減価償却資産の償却方法の届出書		確定申告書の提出期限まで
給与支払事務所等の開設届出書		事務所等を開設した日から1ヶ月以内
源泉所得税の納期の特例の承認に関する申請書兼納期の特例適用者に係る納期限の特例に関する届出書		随時
青色申告の承認申請書 (青色申告を希望する場合)		設立3ヶ月を経過した日と最初の事業年度終了日のうち、いずれか早い日の前日
健康保険・厚生年金保険新規適用届	社会保険 事務所	事実のあった日から5日以内
健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届		事実のあった日から5日以内
健康保険被扶養者届		事実のあった日から5日以内
適用事業報告	労働基準 監督署	すみやかに
労働保険関係成立届		保険関係が成立した日から10日以内
労働保険概算保険料申告書		保険関係が成立した日から50日以内
就業規則届		常時10人以上の労働者を使用するとき
雇用保険適用事業所設置届	公共職業 安定所	設置の日から10日以内(登記簿謄本などの定められた書類の添付が必要)
雇用保険被保険者資格取得届		採用月翌月10日まで(労働者名簿や出勤簿などの定められた書類の添付が必要)
事業開始等申告書 (法人設立・設置届出書)	都道府県税 事務所	各都道府県で定める日
法人設立・設置届出書	市町村役場 税務部署	各市町村で定める日

このほかにも、NPO法人を創るという方法があります。

NPO法人(Non-Profit Organization)とは、「政府により法人格を認められた民間の非営利団体」のことで、「余剰利益があがっても、構成員に分配しないで、団体の活動目的を達成するための費用にあてる」法人をいいます。

法人格があることによって、「社会的に正式に認知された団体」として社会的な信用が得られ「契約の主体になれる（銀行口座を法人名で開設可など）」、「助成金などを取りやすくなる」などのメリットが生じ、また、情報公開（事業報告書、財産目録、収支計算書などの公開）や税務申告の義務が生まれてきます。

なお、NPO法人は、利益をあげてはいけない法人ということではありません。給料を払って職員を雇用することや、スタッフの活動に対して人件費を払うこと、さらに収益活動も行うことができます。

(参 考)

NPO法人について

- NPO法人に必要な人員は10名以上。理事は3名以上、監事は1名以上必要です。
- NPO法人は、次のいずれにも該当する団体でなければなりません。
 1. 社員の資格について、不当な条件をつけないこと
 2. 役員のうち報酬を受ける者の数が3分の1以下であること
 3. 暴力団もしくはその構成員の統制の下にある団体でないこと
 4. 三親等以内の役員は、役員総数の3分の1を超えないこと
(例えば、夫婦で理事(役員)になる場合は、6人以上の役員が必要となります。)
- NPO法人の活動の目的には、次のような制限があります。
 1. 営利を目的としないこと
 2. 宗教活動を主な目的としないこと
 3. 政治活動を主な目的としないこと
 4. 選挙運動のための団体でないこと

(6) 法人を創る手続き

法人にもいろいろな種類がありますが、ここでは、株式会社の発起人設立とNPO法人の設立の手順について簡単に説明します。

① 株式会社（発起人設立）の設立手順

ア 設立準備

- ・法務局に行き、類似した商号（会社名）がないかどうかを確認する。
- ・発起人会を開催する。

イ 定款の作成

- ・商号・事業目的など、会社の組織や活動内容について定める。

ウ 定款の認証

- ・定款を公証人役場に持っていき、認証を受ける。

エ 株式の払込み

- ・銀行等の金融機関に株式の払込みをする。

オ 取締役会の開催

- ・代表取締役及び取締役等を選任する。
- ・その後、取締役、監査役による調査書を作成する。

カ 登記申請

- ・法務局に、法人設立登記を申請する。
- ・登記完了後、株式会社が誕生する。

② NPO法人の設立手順

ア 設立準備

- ・設立発起人会を開催し、定款や事業計画を話し合う。

イ 設立総会を開催

- ・社員も加え、定款や事業計画、運営ルールを決議する。

ウ 設立認証の申請

- ・設立認証申請書、定款、役員名簿、就任承諾及び誓約書、社員の名簿、設立趣旨書、確認書、住民票、設立についての意思の決定を証する議事録、設立初年及び翌年の事業計画書、設立初年及び翌年の収支予算表を作成する。
- ・各種申請書類を所轄庁に提出する。

エ 受理後、審査（約4ヶ月）、縦覧（約2ヶ月）

- ・認証・不認証が決定される。
- 認証された場合は、所在地を所轄する法務局に設立登記の手続きを行う。

オ 設立登記申請書類の作成・申請

- ・登記申請書・登記用紙・印鑑届書・認証書の写し・定款の写し・就任承諾及び誓約書の写し・設立当初の財産目録の写し、代表者の印鑑証明書の写しを作成する。法人印を作る。

カ 登記申請

- ・法務局に、設立に係る書類を提出する。
- ・登記完了後、NPO法人が誕生する。

(参 考)

創業チェックポイント

独立開業に 不可欠な こと	(1) 健康 (2) ヤル気・プラス思考・礼節・決断力・自覚 (3) 家族の支え・理解 (4) 何でも打ち明けられる、信頼できる相談相手・人脈 (5) 遊び心と好奇心 (6) 自分の得意分野を見極めて事業領域を決める (7) 三種の神器・・・I T・簿記・英語 (8) 仲間割れの防ぎ方（協同事業の場合）
開業準備に 不可欠な こと	(1) 開業資金 (2) 固定費を出来るだけ小さく (3) 販路（得意先）の確保 (4) 得意技を持つ仲間を大切に (5) 開業案内は出来るだけ広範囲に (6) 商工会議所等の主催するセミナーや異業種交流会には、積極的に参加
事業計画の 立て方	(1) 販売計画 ① 1日当たり客数×客単価×営業日数 ② 損益分岐点売上高 年間、月間、毎月の損益分岐点売上高の通過日 ③ 開業から5年間の見通しと毎年の見直し (2) 借入金返済計画 ① 開業に必要な資金の3分の1程度は自己資金で賄う ② なるべく公的資金を活用する ③ 5年以内で返済できる範囲に借入を押さえる (3) 経費予算の立て方 ① 人件費・・・パート、アルバイトの活用 ② 家賃・・・出来るだけSOHOで ③ 什器備品・・・情報機器、車両、事務所設備は中古で十分 ④ 広告宣伝・・・チラシは手作りポスティング
開業後の ポイント	(1) 開業から3年間程は無我夢中。その間、気をつけるべきこと ・健康管理・・・徹夜的なガンバリは極力避ける ・パートナーとのコミュニケーションを大切に ・資金繰り表・・・自身で常時把握しておく ・助けあう仲間との活発なネットワーク力を維持する ・思い通りに事業が進まないことが多いが、へこたれず夢を持ち続ける ・一人で悩みを抱え込まないで、パートナーや仲間にも率直に打ち明ける ・落ち込んだ時は、気分転換することも必要 (2) 開業から3年を節目にして新たな3年計画を立てる ・絶えず時流を敏感に察知する努力を怠らない ・一人では出来ないことが多いことを謙虚に思い起こし、仲間を大事に ・I Tをフルに活用できるまでトレーニングする

資料：創業サポートセンター等

(参 考)

創業支援機関リスト

機 関 名	サポート内容
ドリームゲイト http://www.dreamgate.gr.jp/	「会社設立」から「自分のお店開業」、「SOHOスタイルで独立」まで、多様な起業・独立をサポート。 財団法人ベンチャーエンタープライズセンターと経済産業省による独立・起業家支援プロジェクト
全国新規就農相談センター http://www.nca.or.jp/Be-farmer/index.php	農業法人の求人情報の提供及び独立して農業をする場合の受入支援、農地、家屋の情報の提供など新規就農全般の相談窓口
農林漁業再チャレンジ支援 農林漁業ことはじめ2009 http://www.kotohajime.jp/	農林水産省が後援するTBSラジオ「農林漁業ことはじめ2009」番組のHP。番組の実行委員会が運営。農林漁業への就業に興味のある方に、様々な情報を提供。
(独)中小企業基盤整備機構 http://www.smrj.go.jp/	中小企業の近代化や高度化の促進、人材育成、情報の提供や国際化、技術力向上の支援、共済制度の運営等の事業案内
中小企業・ベンチャー総合支援センター http://www.smrj.go.jp/center/head/index.html	各種情報提供、ビジネスプラン作成などの各種アドバイス、投資家や事業パートナーとのマッチング等を行う相談窓口
中小企業大学校 http://www.smrj.go.jp/jinzai/index.html	中小企業基盤整備機構が運営する研修実施機関。 全国各校の紹介
中小企業ビジネス支援検索サイト J-Net21 http://j-net21.smrj.go.jp/	中小企業のためのポータルサイト。 公的機関の支援情報を中心に、経営に関するQ&Aや数多くの企業事例など
J-Net21資金調達ナビ http://j-net21.smrj.go.jp/srch/navi/index.jsp	資金調達・助成金の情報検索支援
日本政策金融公庫 http://www.jfc.go.jp/	事業資金の融資、創業支援
(財)ベンチャーエンタープライズセンター http://www.vec.or.jp/	無担保債務保証等によるベンチャー企業の支援
(財)ニュービジネス協議会 http://www.nbc-world.net/	ニュービジネス振興の為の「政策提言」、ニュービジネスに関する様々な「研究・情報提供」、ニュービジネス起業家の発掘・育成の「支援事業」、会員企業の経営強化や経営者相互の研鑽のための「委員会・研究部会」の実施
(財)産業雇用安定センター http://www.sangyokoyo.or.jp/	厚生労働省と経済界、産業界の協力による出向・移籍の専門機関
(独)雇用・能力開発機構 http://www.ehdo.go.jp/	中小企業における良好な雇用機会の創出支援、雇用管理の改善等の「雇用開発」と離転職者に対する機動的・弾力的な訓練や労働者のキャリア形成支援等の「能力開発」の実施

各地域の創業支援機関リスト

(財)北海道中小企業総合支援センター http://www.hsc.or.jp/index.cgi 札幌市中央区北1条西2丁目 経済センタービル (札幌時計台並び) 011-232-2001
(財)21あおもり産業総合支援センター http://www.21aomori.or.jp/ 青森市新町2-4-1 青森県共同ビル7階 017-777-4066
(財)いわて産業振興センター http://www.joho-iwate.or.jp/ 盛岡市飯岡新田3-35-2 岩手県先端科学技術研究センター2階 019-631-3820
(財)みやぎ産業振興機構 http://www.joho-miyagi.or.jp/ 仙台市青葉区上杉1-14-2 宮城県商工振興センター3F 022-225-6636
(財)仙台市産業振興事業団 http://www.siip.city.sendai.jp/ 仙台市青葉区中央一丁目3番1号AER7階 022-724-1212
(財)あきた起業活性化センター http://www.bic-akita.or.jp/ 秋田県秋田市山王三丁目1-1 018(860)5610
(財)山形県企業振興公社 http://www.ynet.or.jp/ 山形市城南町1-1-1 霞城セントラル13F 023-647-0660
(財)福島県産業振興センター http://www.utsukushima.net/ 福島県福島市三河南町1番20号 コラッセふくしま6階 024-525-4070
(財)茨城県中小企業振興公社 http://www.iis-net.or.jp/ 茨城県水戸市桜川2-2-35 (茨城県産業会館9F) 029(224)5317
(財)栃木県産業振興センター http://www.tochigi-iin.or.jp/ 栃木県宇都宮市刈沼町369-1 (とちぎ産業創造プラザ内) 028-670-2600
(財)群馬県産業支援機構 http://www.g-inf.or.jp/ 前橋市大渡町1-10-7 群馬県公社総合ビル2階 027-255-6500
(財)埼玉県産業支援機構 http://www.saitama-j.or.jp/ 埼玉県さいたま市大宮区桜木町1丁目7番地5 ソニックシティビル10階 048-647-4085
(財)千葉県産業振興センター http://www.ccjc-net.or.jp/ 千葉県千葉市美浜区中瀬2-6 WBGマリブイースト23F 043-299-2901
(財)東京都中小企業振興公社 http://www.tokyo-kosha.or.jp/ 東京都千代田区神田佐久間町1-9 東京都産業労働局秋葉原庁舎 03-3251-7886
(財)神奈川産業振興センター http://www.kipc.or.jp/ 横浜市中区尾上町5-80 (神奈川中小企業センタービル) 045-633-5000
(財)横浜企業経営支援財団 (横浜市中企業支援センター) http://www.idec.or.jp/ 横浜市中区太田町2丁目23番地 横浜メディア・ビジネスセンター7F 045-225-3700
(財)川崎市産業振興財団 http://www.kawasaki-net.ne.jp/ 神奈川県川崎市幸区堀川町66番地20 川崎市産業振興会館 044-548-4111
(財)にいがた産業創造機構 http://www.nico.or.jp/ 新潟県新潟市中央区万代島5番1号 万代島ビル9階・10階 025-246-0025
(財)富山県新世紀産業機構 http://www.tonio.or.jp/ 富山市高田527番地 076-444-5600

(財)石川県産業創出支援機構 http://dgnet.isico.or.jp/index.phtml 石川県金沢市鞍月2丁目20番地 石川地場産業振興センター新館 076-267-1001
(財)ふくい産業支援センター http://www.fisc.jp/ 福井県坂井市丸岡町ソフトパークふくい7-1-16 0776-67-7400
(財)やまなし産業支援機構 http://www.yiso.or.jp/ 山梨県甲府市大津町2192-8 055-243-1888
(財)長野県中小企業振興センター http://www.icon.pref.nagano.jp/ 長野市大字中御所字岡田131-10 026-227-5013
(財)岐阜県研究開発財団 http://www.gikenzai.or.jp/ 岐阜県各務原市テクノプラザ1-1 (テクノプラザ内) 058-379-2212
(財)ソフトピアジャパン http://www.softopia.or.jp/ 大垣市加賀野4丁目1番地の7 0584-77-1144
(財)しずおか産業創造機構 http://www.ric-shizuoka.or.jp/mt/index.htm 静岡市追手町44-1 静岡県産業経済会館4階 054-273-4437
(財)あいち産業振興機構 http://www.aibsc.jp/ 名古屋市中区丸の内3-1-6 052-231-6351
(財)三重県産業支援センター http://www.miesc.or.jp/index.asp 津市栄町1丁目891番地 三重県合同ビル内 059-228-332
(財)滋賀県産業支援プラザ http://www.shigaplaza.or.jp/ 大津市打出浜2-1 コラボしが21 2階 077-511-1416
(財)京都産業21 http://www.ki21.jp/ 京都市下京区中堂寺南町134 075-315-9234
(財)大阪産業振興機構 (大阪府中小企業センター) http://www.mydome.jp/index.html 大阪府中央区本町橋2-5 マイドームおおさか内 06-6947-4375
(財)大阪市都市型産業振興センター (大阪産業創造館) http://www.sansokan.jp/ 大阪府中央区本町1-4-5 大阪産業創造館13F 06-6264-9800
(財)ひょうご産業活性化センター http://web.hyogo-iic.ne.jp/ 神戸市中央区雲井通5丁目3-1 078-230-8040
(財)神戸市産業振興財団 (神戸市産業振興センター) http://www.kobe-ipc.or.jp/ 神戸市中央区東川崎町1丁目8番4号 (神戸ハーバーランド内) 078-360-3199
(財)奈良県中小企業支援センター http://www.nashien.or.jp/ 奈良県奈良市柏木町129-1なら産業活性化プラザ3F 0742-36-8312
(財)わかやま産業振興財団 http://www.yarukiouendan.jp/ 和歌山市西汀丁26 和歌山県経済センター3階 073-432-3412
(財)鳥取県産業振興機構 http://toriton.or.jp/ 鳥取市若葉台南7丁目5番1号 0857-52-3011
(財)しまね産業振興財団 http://www.joho-shimane.or.jp/ 島根県松江市北陵町1番地 テクノアークしまね内 0852-60-5110
(財)岡山県産業振興財団 http://www.optic.or.jp/ 岡山市芳賀5301 (テクノサポート岡山) 086-286-9661

(財)ひろしま産業振興機構	http://www.hiwave.or.jp/
広島市中区千田町3-7-47 082-240-7700	
(財)やまぐち産業振興財団	http://www.joho-yamaguchi.or.jp/
山口県山口市熊野町1-10 NPYビル10階 083-922-3700	
(財)とくしま産業振興機構	http://www.our-think.or.jp/
徳島市西新町2-5 経済センター3F 088-654-0101	
(財)かがわ産業支援財団	http://www.kagawa-isf.jp/
高松市林町2217番地15 香川産業頭脳化センタービル1階 087-840-0348	
(財)えひめ産業振興財団	http://www.ehime-iinet.or.jp/
松山市久米窪田町3 3 7-1 テクノプラザ愛媛内 089-960-1100	
(財)高知県産業振興センター	http://www.joho-kochi.or.jp/
高知市布師田3992-2 088-845-6600	
(財)福岡県産業・科学技術振興財団	http://www.ist.or.jp/index.php
福岡市中央区天神1丁目1番1号 アクロス福岡西オフィス9F 092-725-2781	
(財)佐賀県地域産業支援センター	http://www.infosaga.or.jp/
佐賀市鍋島町八戸溝114 0952-34-4411	
(財)長崎県産業振興財団	http://www.joho-nagasaki.or.jp/
長崎市出島町2番11号 出島交流会館 095-820-8870	
(財)くまもとテクノ産業財団	http://www.kmt-ti.or.jp/
熊本県上益城郡益城町大字田原2081番地10 096-286-3311	
(財)大分県産業創造機構	http://www.columbus.or.jp/
大分市東春日町17番20号 (大分県ソフトパーク内) 097-533-0220	
(財)宮崎県産業支援財団	http://www.i-port.or.jp/
宮崎市佐土原町東上那珂16500番地2 (宮崎テクノリサーチパーク内) 0985-74-3850	
(財)かごしま産業支援センター	http://www.kric.or.jp/
鹿児島市名山町9番1号 鹿児島県産業会館2F 099-219-1270	
(財)沖縄県産業振興公社	http://www.okinawa-ric.jp/
沖縄県那覇市字小禄1831番地1 (沖縄産業支援センター 4階) 098-859-6255	

第3章 定年後の収入と支出

1 退職手当制度の概要

退職手当は、職員が退職した場合に国家公務員退職手当法(以下「退手法」という。)に基づいて支給されます。退手法は平成17年10月に改正され、平成18年4月から施行されています。退職手当は、次のように計算されます。

退職手当

= 基本額 (退職日現在の俸給月額×退職事由別・勤続期間別支給率) + 調整額

〈注〉 1円未満の端数は切り捨てます。

なお、次の場合の退職は退職手当が支給されません。

- ・懲戒免職処分(退手法第12条第1項第1号)
- ・失職(成年被後見人、被保佐人を除く)(同法第12条第1項第2号)
- ・刑事事件に関し起訴され、その判決の確定前(この場合、禁錮以上の刑に処せられないことが確定した場合は、遡及支給)(同法第13条第1項)

上記のほか、退職手当受給後に在職中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたとき、在職中の行為に関し再任用職員等に対する免職処分を受けたとき、在職期間中に懲戒免職処分を受けるべき行為をしたと認められたときには、退職手当管理機関は、その支給した一般の退職手当等の全部又は一部を返納させることができることになっています(同法第15条第1項)。

(1) 俸給月額

俸給月額は、俸給と俸給の調整額をいいます。(地域手当、扶養手当、俸給の特別調整額等の諸手当は含みません。)

なお、退職の日に休職、停職、減給その他の理由により、俸給の一部又は全部が支給されていない場合には、これらの理由がないと仮定した場合にその職員が受けるべき俸給月額が退職手当の算定基礎となります。

「定年前早期退職者に対する退職手当に係る特例」(退手法第5条の3)

整理、公務上の傷病若しくは死亡、又はその者の非違によらない勸奨により退職した者のうち、定年に達する日から6月前までに退職した者であって、その勤続期間が25年以上であり、かつ、その年齢がその者に係る定年から10年を減じた年齢以上(定年が60歳であれば、50歳以上)であるものには、定年前早期退職者に対する退職手当に係る特例が適用され、次に掲げる算式による特例俸給月額になります。

特例俸給月額 = 退職日の俸給月額 × {1 + (2% × 定年年齢までの残年数)}

〈注〉一般職給与法の指定職俸給表4号俸相当以上の者については、1年当たりの割増率が2%から1%に減じられ、6号俸相当以上の者については同割増が不適用となっています。

【60歳定年、10月2日誕生日の職員の場合の俸給月額の特例】			
退職日			6%
58歳の誕生日の前々日	9/30		
58歳の誕生日の前日	10/1	58歳	4%
58歳の誕生日	10/2		
59歳の誕生日の前々日	9/30		
59歳の誕生日の前日	10/1	59歳	2%
59歳の誕生日	10/2		
一定期間該当日前	4/1		
一定期間該当日	4/2		特例措置適用なし
60歳の誕生日の前々日	9/30		
60歳の誕生日の前日	10/1	60歳・定年到達日	
60歳の誕生日	10/2		
	3/31	定年退職日	

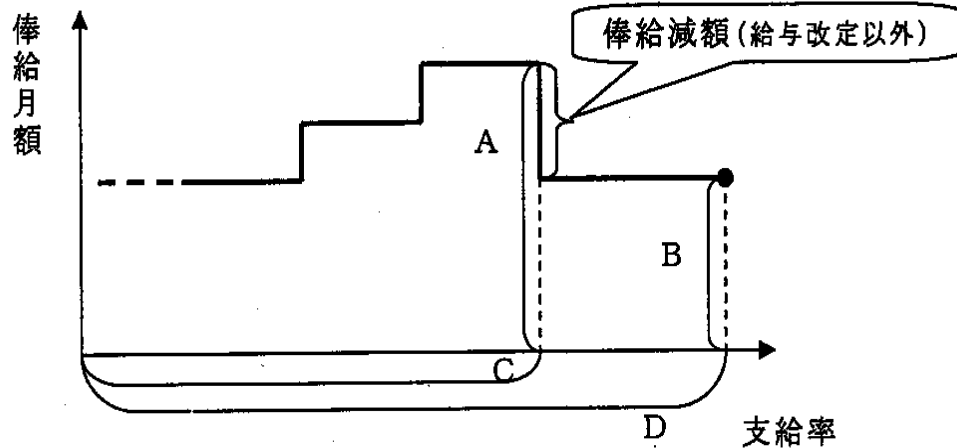
「俸給月額の減額改定以外の理由により俸給月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額に係る特例」（退手法第5条の2）

在職期間中に、俸給月額の減額改定以外の理由（降格、俸給表間異動等）により俸給月額が減額されたことがある場合で、減額前俸給月額が退職日俸給月額よりも多いときは、次のように退職手当の基本額の計算方法の特例を適用します。

※本特例は、施行日（平成18年4月1日）以降の減額が対象となります。

【退職手当の基本額の計算方法の特例】

退職手当の基本額 = 減額前俸給月額×減額日前日までの勤続期間に応じた支給率+退職日俸給月額×(退職日までの勤続期間に応じた支給率-減額日前日までの勤続期間に応じた支給率)



$$\text{退職手当額} = A \times C + B \times (D - C) + \text{調整額}$$

※ 定年前早期退職者特例措置の対象者は、「減額前俸給月額」と「退職日俸給月額」の両方が割増の対象となります。

(2) 勤続期間

勤続期間は、(1)の俸給月額とともに、退職手当の計算の基本的な要素です。

勤続期間の計算は、職員としての引き続いた在職期間により計算されます。この場合の計算は、月単位で行います(月の途中での採用、退職は、その月を1月として扱います。)。職員としての「引き続いた在職期間」には、地方公共団体や退手法施行令で定める公庫等における勤務期間、出向期間が通算されます。

ただし、次の場合には、その期間の全部又は一部を在職期間から除算したものが勤続期間となります。

〈その2分の1の期間を除算するもの〉

- ① 私傷病による休職、刑事休職及び一部の研究休職の期間
- ② 懲戒処分としての停職の期間
- ③ 育児休業の期間（ただし、1歳に達した日の属する月までの期間は3分の1を除算する。）

〈その期間をすべて除算するもの〉

- ① 職員団体専従の期間
- ② 自己啓発等休業の期間（ただし、その期間が公務の能率的な運営に特に資すると認められる場合には2分の1を除算する。）

【除算期間の計算例】

3月30日から8月29日まで休職等の場合

- ① この期間が休職又は停職処分であった場合
 - ② この期間が職員団体専従期間であった場合
- } の除算期間

3月と8月は1日以上勤務日があるので除算の対象とならない。
4月から7月までの4月間が除算期間の対象となる。

したがって、

- | | | | | | |
|------|------|---|--------|---|----|
| ①の場合 | 除算期間 | = | 4月×1/2 | = | 2月 |
| ②の場合 | 除算期間 | = | 4月 | | |

(3) 退職事由

退職の態様としては、①自己都合、②死亡、③傷病、④勸奨、⑤定年、⑥官署の移転、⑦整理による退職があります。死亡、傷病による退職については、公務上とそれ以外とに区分され、さらに、公務上以外の傷病による退職については、通勤によるものと私傷病によるものに区分されています。

退職事由別勤続年数別の退職手当支給率は90頁の表を参照してください。

勸奨退職、定年退職の場合の支給率は、勤続11年未満（法第3条）、11年以上25年未満（法第4条）、25年以上（法第5条）によって適用が異なりますので注意してください。

(4) 調整額

調整額は、在職期間の初日の属する月から末日の属する月までの各月毎に、当該各月にその者が属していた区分（第1号区分～第11号区分）に応じて定める額のうち、その額が多いものから60月分の調整月額を合計した額です。

ただし、調整額の算定対象は、平成8年4月1日（施行日から10年前）以降の期間となります。

○ 退職手当の調整額の算定方法

区分	対応する職員	調整月額	区分	対応する職員	調整月額
1	指定職（6号俸以上） これに相当する職員	79,200 円	6	行（一）7級 これに相当する職員	41,700 円
2	指定職（5号俸以下） これに相当する職員	62,500 円	7	行（一）6級 これに相当する職員	33,350 円
3	行（一）10級 これに相当する職員	54,150 円	8	行（一）5級 これに相当する職員	25,000 円
4	行（一）9級 これに相当する職員	50,000 円	9	行（一）4級 これに相当する職員	20,850 円
5	行（一）8級 これに相当する職員	45,850 円	10	行（一）3級 これに相当する職員	16,700 円
			11	その他の職員 (非常勤職員を含む。)	0 円

(注1) 区分10の調整月額が適用されるのは、勤続25年以上退職者の場合に限る。

(注2) 勤続9年以下の自己都合退職者等は調整額が支給されない。また、勤続4年以下の退職者（自己都合退職者以外）及び勤続10年以上24年以下の自己都合退職者は調整額が半額になる。

(5) 退職手当の計算例

【定年退職で在職中に休職期間のある例】

退職日の俸給月額	行(一)	5級73号俸	395,900円
在職期間	採用年月日	昭和46年(1971年)4月4日	
	昇格年月日	平成19年(2007年)4月1日	5級
	退職年月日	平成22年(2010年)3月31日	
私傷病による休職期間	除算対象期間	7月間	
勤続期間 (2010年3月) - (1971年4月) - 除算期間 (7月 ÷ 2) = 38年8.5月 端数切り捨て → <u>38年</u>			
退職事由別勤続期間別支給率	59.28	(25年以上勤続、定年退職)	
退職手当支給額	= 退職日の俸給月額 × 59.28 + 調整額		
	= 395,900円 × 59.28 + (25,000円 × 36月 + 20,850円 × 24月)		
	= 24,869,352円		

【定年の4歳前における勸奨による退職の例】

退職日の俸給月額	行(一)	6級68号俸	420,200円
在職期間	採用年月日	昭和51年(1976年)4月1日	
	昇格年月日	平成19年(2007年)4月1日	6級(旧法)
	退職年月日	平成22年(2010年)3月31日	
	定年年齢までの残年数	4年	
勤続期間 (2010年3月) - (1976年4月) = 34年			
退職事由別勤続期間別支給率	58.188	(25年以上勤続、勸奨退職)	
退職手当支給額	= 特例俸給月額(退職日の俸給月額 × (1 + 2% × 4年)) × 58.188 + 調整額		
	= 420,200円 × (1 + 2% × 4年) × 58.188 + (33,350円 × 36月 + 25,000円 × 24月)		
	= 28,207,245.4円 ≒ 28,207,245円 (円未満端数切り捨て)		

平成17年の改正（平成18年4月1日適用）に伴い、次のような経過措置等があります。

① 新制度切替日の前日額の保障

$\boxed{\text{新法等退職手当額}} < \boxed{\text{新制度切替日前日額}}$ （新制度切替日前日、つまり平成18年3月31日に仮に退職したとした場合の退職手当額）となる場合には、将来にわたって新制度切替日前日額が保障されます。

② 施行日後3年間の抑制措置

平成21年3月31日までに新制度適用職員として退職した者（略）

【経過措置に伴う退職手当額の計算例】

（例1）新法が有利となる例

退職日 平成22年（2010年）3月31日（60歳）定年退職
退職日俸給月額 行（一） 6級64号俸 417,600円
支給率 勤続38年のため 59.28
採用日 昭和47年（1972年）4月1日
生年月日 昭和25年（1950年）1月4日
略歴 平成15年（2003年）4月1日 行（一） 8級（旧法）
（仮に退職）平成18年（2006年）3月31日 行（一） 8級19号俸（旧法）442,400円
勤続年数 34年、支給率 57.72

1 新法等退職手当額を算定

調整額区分の高いところから60月分 7区分：60月
 $417,600 \times 59.28 + 33,350 \times 60 = 24,755,328 + 2,001,000 = 26,756,328$ 円

2 新制度切替日前日額を算定

$442,400 \times 57.72 = 25,535,328$ 円 1の方が高い

3 退職手当額の算定

1 > 2のため1の額となる。
退職手当額 = 26,756,328円

(例2) 新制度切替日前日額が有利となる例

退職日 平成22年(2010年)3月31日(57歳) 勸奨退職、勤続年数39年
定年年齢までの残年数 3年

退職日俸給月額 行(一) 7級38号俸 442,500円

支給率 勤続39年のため 59.28

採用日 昭和46年(1971年)4月1日

生年月日 昭和27年(1952年)5月2日

略 歴 平成14年(2002年)4月1日 行(一) 8級(旧法)

平成18年(2006年)1月1日 行(一) 9級(旧法)

平成18年(2006年)4月1日 行(一) 7級(新法)

(仮に退職) 平成18年(2006年)3月31日 行(一) 9級13号俸(旧法) 459,600円
勸奨退職、勤続年数35年

1 新法等退職手当額を算定

調整額区分の高いところから60月分 6区分:51月、7区分:9月

$(442,500 \times (1 + 2\% \times 3年)) \times 59.28 + (41,700 \times 51 + 33,350 \times 9)$

$= 27,805,284 + 2,426,850 = 30,232,134円$

2 新制度切替日前日額を算定

$(459,600 \times (1 + 2\% \times 7年)) \times 59.28 = 31,059,400.32円$ 2の方が高い

3 退職手当額の算定

1 < 2のため2の額となる。

退職手当額 = 31,059,400円 (1円未満の端数切り捨て)

国家公務員退職手当支給率一覧 (平成18年4月1日から)

勤続年数	法第3条			法第4条		法第5条		
	自己 都合	11年未満 勤続定年 ・勸奨・ 任期終了 ・公務外 死亡・ 通勤災害 傷病等	公務外傷病 (通勤災害 傷病を 除く)	25年未満 勤務官署 の移転等	11年以上 25年未満 勤続定年 ・勸奨・ 任期終了 ・公務外 死亡・ 通勤災害 傷病等	整理、 公務上死亡 ・傷病	25年以上 勤務官署 の移転等	25年以上 勤続定年 ・勸奨・ 任期終了 ・公務外 死亡・ 通勤災害 傷病等
1	0.6	1.0	1.0	1.25		1.5(3.6a)		
2	1.2	2.0	2.0	2.5		3.0(4.5a)		
3	1.8	3.0	3.0	3.75		4.5(5.4a)		
4	2.4	4.0	4.0	5.0		6.0(5.4a)		
5	3.0	5.0	5.0	6.25		7.5		
6	3.6	6.0	6.0	7.5		9.0		
7	4.2	7.0	7.0	8.75		10.5		
8	4.8	8.0	8.0	10.0		12.0		
9	5.4	9.0	9.0	11.25		13.5		
10	6.0	10.0	10.0	12.5		15.0		
11	8.88		11.1	13.875	13.875	16.65		
12	9.76		12.2	15.25	15.25	18.3		
13	10.64		13.3	16.625	16.625	19.95		
14	11.52		14.4	18.0	18.0	21.6		
15	12.4		15.5	19.375	19.375	23.25		
16	15.39		17.1	21.375	21.375	24.9		
17	16.83		18.7	23.375	23.375	26.55		
18	18.27		20.3	25.375	25.375	28.2		
19	19.71		21.9	27.375	27.375	29.85		
20	23.5		24.44	30.55	30.55	32.76		
21	25.5		26.52	32.63	32.63	34.476		
22	27.5		28.6	34.71	34.71	36.192		
23	29.5		30.68	36.79	36.79	37.908		
24	31.5		32.76	38.87	38.87	39.624		
25	33.5		34.84			41.34	41.34	41.34
26	35.1		36.504			43.212	43.212	43.212
27	36.7		38.168			45.084	45.084	45.084
28	38.3		39.832			46.956	46.956	46.956
29	39.9		41.496			48.828	48.828	48.828
30	41.5		43.16			50.7	50.7	50.7
31	42.7		44.408			52.572	52.572	52.572
32	43.9		45.656			54.444	54.444	54.444
33	45.1		46.904			56.316	56.316	56.316
34	46.3		48.152			58.188	58.188	58.188
35	47.5		49.4			59.28	59.28	59.28
36	48.7		49.4			59.28	59.28	59.28
37	49.9		49.9			59.28	59.28	59.28
38	51.1		51.1			59.28	59.28	59.28
39	52.3		52.3			59.28	59.28	59.28
40	53.5		53.5			59.28	59.28	59.28
41	54.7		54.7			59.28	59.28	59.28
42	55.9		55.9			59.28	59.28	59.28
43	57.1		57.1			59.28	59.28	59.28
44	58.3		58.3			59.28	59.28	59.28
45	59.28		59.28			59.28	59.28	59.28

〈注〉1 ()内は、最低保障である。aは、基本給月額を示し、基本給月額とは、俸給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当(又はこれに相当する手当)の月額合計額をいう。
2 20年以上の長期勤続者については、法附則第21項から第22項及び昭和48年法律第30号附則第5項から第7項の特例による退職手当の基本額の調整(104/100)を含めた計数である。

国家公務員退職手当支給率一覧

(平成16年10月1日～18年3月31日)

勤続年数	自己都合	公務外傷病 20年未満の 公務外死亡・通勤 災害傷病・定年等	勤務官署の移転 20年以上25年未満の 公務外死亡・通勤災害 傷病・定年・勸奨等	整理・公務上傷病・公務上 死亡 25年以上 公務外死亡・通勤 災害傷病・定年・勸奨等
1	0.6	1.0	1.25	1.5(3.6a)
2	1.2	2.0	2.5	3.0(4.5a)
3	1.8	3.0	3.75	4.5(5.4a)
4	2.4	4.0	5.0	6.0(5.4a)
5	3.0	5.0	6.25	7.5
6	4.5	6.0	7.5	9.0
7	5.25	7.0	8.75	10.5
8	6.0	8.0	10.0	12.0
9	6.75	9.0	11.25	13.5
10	7.5	10.0	12.5	15.0
11	8.88	11.1	13.875	16.65
12	9.76	12.2	15.25	18.3
13	10.64	13.3	16.625	19.95
14	11.52	14.4	18.0	21.6
15	12.4	15.5	19.375	23.25
16	13.28	16.6	20.75	24.9
17	14.16	17.7	22.125	26.55
18	15.04	18.8	23.5	28.2
19	15.92	19.9	24.875	29.85
20	21.0	21.84	27.3	32.76
21	22.2	23.088	28.86	34.632
22	23.4	24.336	30.42	36.504
23	24.6	25.584	31.98	38.376
24	25.8	26.832	33.54	40.248
25	33.75	35.1	35.1	42.12
26	35.25	36.66	36.66	43.992
27	36.75	38.22	38.22	45.864
28	38.25	39.78	39.78	47.736
29	39.75	41.34	41.34	49.608
30	41.25	42.9	42.9	51.48
31	42.5	44.2	44.2	53.04
32	43.75	45.5	45.5	54.6
33	45.0	46.8	46.8	56.16
34	46.25	48.1	48.1	57.72
35	47.5	49.4	49.4	59.28
36	48.75	49.4	49.4	59.28
37	50.0	50.0	50.0	59.28
38	51.25	51.25	51.25	59.28
39	52.5	52.5	52.5	59.28
40	53.75	53.75	53.75	59.28
41	55.0	55.0	55.0	59.28
42	56.25	56.25	56.25	59.28
43	57.5	57.5	57.5	59.28
44	58.75	58.75	58.75	59.28
45	59.28	59.28	59.28	59.28

〈注〉1 ()内は、最低保障である。aは、基本給月額を示し、基本給月額とは、俸給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する調整手当（又はこれに相当する手当）の月額の合計額をいう。

2 20年以上の長期勤続者については、法附則第21項から第23項又は昭和48年法律第30号附則第5項から第7項の特例による支給率である。

(6) 退職手当に係る税金

退職所得は、他の所得とは合算せずに切り離して税額を計算します。

① 所得税の計算

〈課税対象額の計算〉

$$(\text{退職手当額} - \text{退職所得控除額}) \times 1/2 = \text{課税対象額}(1,000\text{円未満切捨})$$

〈退職所得控除額の計算方式〉(勤続年数について1年未満の端数は切り上げます。)

勤続期間が20年以下の場合

$$\text{勤続年数} \times 40\text{万円} (\text{退職所得控除額が}80\text{万円未満の場合には、}80\text{万円})$$

勤続年数が20年を超える場合

$$(\text{勤続年数} - 20) \times 70\text{万円} + 800\text{万円}$$

※ 退職所得控除額については、資料編230頁「源泉徴収のための退職所得控除額の表」を参照してください。

この計算式から得た「**課税対象額**」に、所得税が課税されます。

$$\text{課税対象額} \times \text{税率} - \text{控除額}$$

【所得税額の速算表】

課税対象額	税率	控除額
195万円以下	5%	—
195万円超 330万円以下	10%	97,500円
330万円超 695万円以下	20%	427,500円
695万円超 900万円以下	23%	636,000円
900万円超 1,800万円以下	33%	1,536,000円
1,800万円超	40%	2,796,000円

例1：勤続38年で退職手当額が2,500万円の場合

$$\text{退職所得控除額} = (38 - 20) \times 70\text{万円} + 800\text{万円} = 2,060\text{万円}$$

$$\text{課税対象額} = (2,500\text{万円} - 2,060\text{万円}) \times 1/2 = 220\text{万円}$$

$$\text{税額} = 220\text{万円} \times 10\% - 97,500\text{円} = 122,500\text{円}$$

例2：勤続38年で退職手当額が3,000万円の場合

$$\text{退職所得控除額} = (38 - 20) \times 70\text{万円} + 800\text{万円} = 2,060\text{万円}$$

$$\text{課税対象額} = (3,000\text{万円} - 2,060\text{万円}) \times 1/2 = 470\text{万円}$$

$$\text{税額} = 470\text{万円} \times 20\% - 427,500\text{円} = 512,500\text{円}$$

② 住民税の計算

退職所得に係る住民税の税率（10%）は、市町村民税（特別区民税）が6%、道府県民税（都民税）が4%となっています。

退職手当額から所得税の場合と同様に退職所得控除額控除後の金額を求め、それぞれの額を計算します。なお、当分の間は、これにより求めた金額からその10%に相当する金額を控除することになっています。

また、税額に100円未満の端数がある場合には、それぞれ100円未満の端数を切り捨てます。

例1の場合：

$$\begin{aligned} \text{退職所得控除額控除後の金額} &= (2,500\text{万円} - 2,060\text{万円}) \times 1/2 = 220\text{万円} \\ \text{市町村民税} &= 220\text{万円} \times 6\% \times 90\% = 118,800\text{円} \\ \text{道府県民税} &= 220\text{万円} \times 4\% \times 90\% = 79,200\text{円} \\ \text{合 計} &= 19.8\text{万円} \end{aligned}$$

例2の場合：

$$\begin{aligned} \text{退職所得控除額控除後の金額} &= (3,000\text{万円} - 2,060\text{万円}) \times 1/2 = 470\text{万円} \\ \text{市町村民税} &= 470\text{万円} \times 6\% \times 90\% = 253,800\text{円} \\ \text{道府県民税} &= 470\text{万円} \times 4\% \times 90\% = 169,200\text{円} \\ \text{合 計} &= 42.3\text{万円} \end{aligned}$$

(7) 退職手当取額計算書

① 新法等退職手当額の算定

ア 勤続年数

退職(予定)年月	年 月	満 歳	採用年月	年 月
勤続年数	年 月 a			

除算期間

除算対象期間	除算率*	除算年月b	
年 月		年 月	* 休職 1/2、職員団体専従期間 1/1
年 月		年 月	

退職手当法上の勤続期間 = 勤続年月数 a - 除算年月数 b → 手当計算上勤続年数
 - = ____年(端数切り捨て)

税法上の勤続年数 = 勤続年数 → c ____年(端数切り上げ)

<注> 税法上の勤続年数の扱いとしては、職員団体専従期間はすべて除算するが、休職期間は除算せず、全休職期間を勤続年数として含める。

イ 退職事由

定年 勸奨 自己都合 その他

ウ 支給率

アとイをもとに「国家公務員退職手当支給率一覧」(90頁)の支給率 ____ d

エ 退職日の俸給月額 円 e

勸奨でかつ定年前10年以内の場合

→ e × {1 + 2% × (定年年齢 - 退職時年齢)} = 円 f

オ 調整額

在職期間のうち、その調整月額の高い方から60月分の合計額を加算

円 × 月 + 円 × 月 = 円 g

以上により

$$e \text{ 又は } f \text{ 退職日の俸給月額 } \times d \text{ 支給率} + g \text{ 調整額} = A \text{ 退職手当支給額}$$

円 × + = 円

② 新制度切替日前日額の算定

ア 新制度切替日前日の俸給月額 円 h

勸奨でかつ定年前10年以内の場合

→ $h \times \{1 + 2\% \times (\text{定年年齢} - \text{退職時年齢})\} =$ 円 i

イ ①のアとイをもとに「国家公務員退職手当支給率一覧」(91頁)の支給率 j
(勤続年数は切替日前日までの年数)

以上により

$$h \text{ 又は } i \text{ 退職日の俸給月額 } \times j \text{ 支給率} = B \text{ 退職手当支給額}$$

円 × = 円

③ 退職手当額を算定

88頁の経過措置等を参考にし、 $A < B$ であれば②の切替日前日額の保障により、Bの額になります。

④ 退職手当に係る税額

$$\begin{aligned}
 \text{課税対象額} &= \text{退職手当支給額} - \text{退職所得控除額} \\
 &= (A \text{ 円} - \text{ア 万円}) \times 1/2 \\
 &= \text{ 円} \rightarrow (1000\text{円未満は切り捨て)} \\
 &= B \text{ 円}
 \end{aligned}$$

c が20年超 → (勤続年数 c - 20) × 70万円 + 800万円 = ア 万円

20年以下 → c × 40万円 = ア 万円

ア 所得税（92頁所得税の計算参照）

$$\text{所得税} = \text{B} \boxed{} \text{円} \times \overset{\text{税率}}{\boxed{} \%} - \overset{\text{控除額}}{\boxed{} \text{万円}} = \text{イ} \boxed{} \text{円}$$

イ 住民税（93頁住民税の計算参照）

$$\text{市町村民税} = \boxed{} \text{円} - \overset{\text{税率}}{\boxed{6 \%}} \times \overset{\text{控除額}}{\boxed{90 \%}} = \text{ウ} \boxed{} \text{円}$$

$$\text{道府県民税} = \boxed{} \text{円} - \overset{\text{税率}}{\boxed{4 \%}} \times \overset{\text{控除額}}{\boxed{90 \%}} = \text{エ} \boxed{} \text{円}$$

⑤ 退職手当の税引き後の手取額

$$\text{A} \overset{\text{退職手当支給額}}{\boxed{}} - \overset{\text{税額 (イ+ウ+エ)}}{\boxed{}} = \overset{\text{税引後手取額}}{\underline{}} \text{円}$$

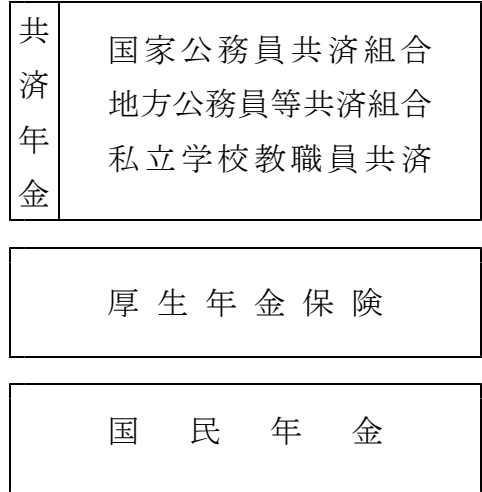
2 退職共済年金制度の概要

(1) 公的年金制度

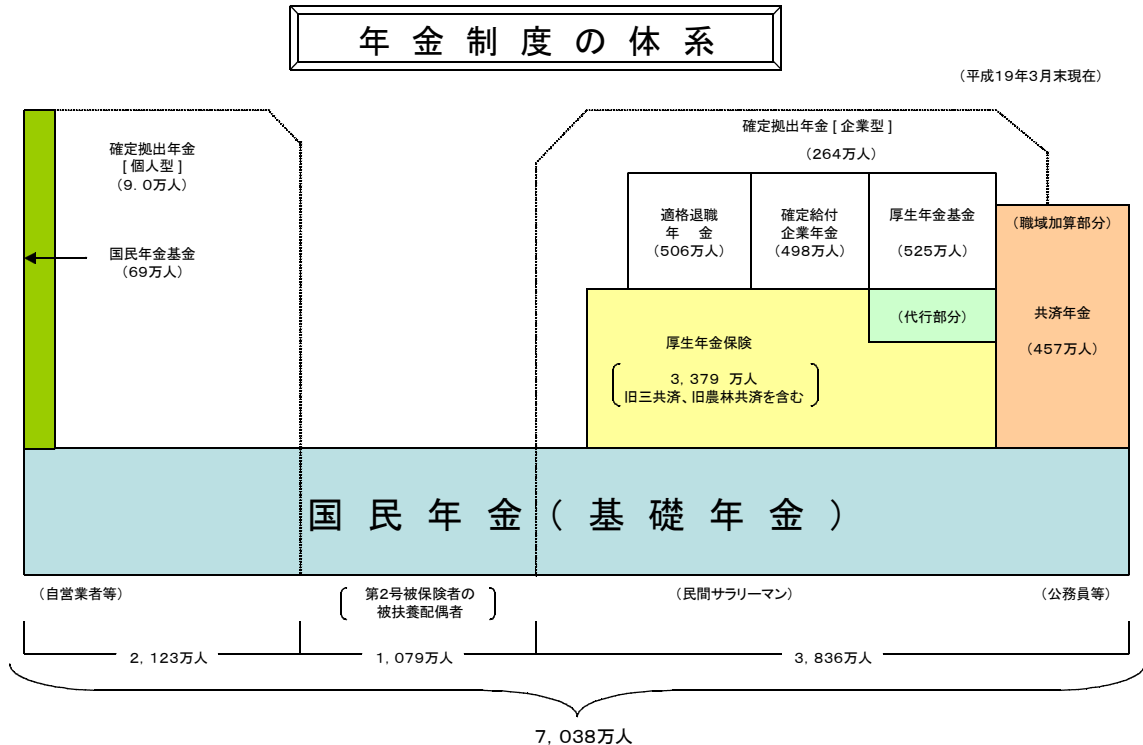
我が国における公的年金制度は、右図のとおり3種5制度に分かれています。

〈基礎年金制度〉

昭和61年4月1日以降、共済組合の組合員は、共済年金とともに国民年金にも加入することになり、同時に二つの年金制度の適用を受けることになっています。



共済年金は、国民年金の上乗せとして報酬に比例した年金を支給する制度です。



注()内の人数は加入員数
(平成20年版 厚生労働白書より)

(2) 退職共済年金制度

退職共済年金は、65歳から支給されることになっていますが、当分の間、昭和36年4月1日以前に生まれた者に対しては、特例により「特別支給の退職共済年金」が60歳から64歳の間に支給され、65歳に達した時点で、特別支給に代わって、新たな手続きにより「本来支給の退職共済年金」が支給されることとされています。

- ① 特別支給の退職共済年金 ⇒ 60歳から64歳の間に支給
- ② 本来支給の退職共済年金 ⇒ 65歳から支給

① 特別支給の退職共済年金(60歳から65歳に達するまでの間の年金)

ア 受給要件

次の3つの要件を満たした場合には、特別支給の退職共済年金が65歳に達するまで支給されます。ただし、フルタイムで再任用された場合など共済組合員である期間は原則として年金の支給は停止されます。

- a 生年月日に応じて定められた年齢に達していること(下の表1参照)
- b 組合員期間等 * が25年以上あること(特例あり。下の表2参照)
- c 組合員期間が1年以上あること

* 公的年金制度に加入していた期間(共済組合の組合員期間、国民年金や厚生年金保険の被保険者期間等)を合算した期間

【表1 生年月日別年金支給開始年齢】

生 年 月 日	支給開始年齢*
昭和28年4月1日以前	60歳
28年4月2日 ~ 30年4月1日	61歳
30年4月2日 ~ 32年4月1日	62歳
32年4月2日 ~ 34年4月1日	63歳
34年4月2日 ~ 36年4月1日	64歳

【表2 受給資格期間の特例】

生 年 月 日	受給資格期間*
昭和27年4月1日以前	20年
27年4月2日 ~ 28年4月1日	21年
28年4月2日 ~ 29年4月1日	22年
29年4月2日 ~ 30年4月1日	23年
30年4月2日 ~ 31年4月1日	24年

* 受給資格期間は、公的年金制度に加入していた期間のうち、国民年金を除いた共済組合又は厚生年金保険に加入していた期間を合算した期間

イ 年金支給開始年齢

特別支給については、平成13年度から定額部分及び加給年金の支給開始年齢が引き上げられ、さらに、平成25年度から厚生年金相当額部分、職域加算部分の支給開始年齢が引き上げられます。その結果、昭和36年4月2日以降生まれの者には、特別支給の退職共済年金は次の障害者特例の場合を除き支給されなくなります。

退職していて、かつ、次のいずれかの要件を満たしている者には、下記ウのa～dの年金が支給されます。

- ・ 初診日から起算して1年6月を経過した日以後（又は同日前に症状が固定したとき）に障害の程度が3級以上の等級に該当する者 ⇒ 障害者特例
- ・ 在職中に特別支給の退職共済年金の受給権を取得した者で、組合員期間が44年以上ある者 ⇒ 長期加入者特例

ウ 支給される年金の種類

その者の生年月日により、下記のとおり年金が支給されます。

a 定額

65歳からの基礎年金に相当する年金で、60歳から段階的引上げ中で、昭和24年4月2日以降生まれの人からは支給されなくなります。

b 厚生年金相当額

民間被用者の厚生年金に相当する年金で、厚生年金と同じ給付設計となっています。この年金についても現在は60歳から支給されていますが、昭和28年4月2日以降生まれの人から段階的に65歳に引き上げられ、昭和36年4月2日以降生まれの人からは65歳支給となります。

c 職域加算額

公務の特殊性、民間における企業年金の普及状況等が考慮され、昭和61年4月の基礎年金制度の導入と同時に創設された年金制度で、給付水準は組合員期間20年以上の場合で厚生年金相当額の2割となっています。

d 加給年金額

組合員期間20年以上の年金受給者に65歳未満の被扶養配偶者や18歳までの子供がいる場合に支給される年金

【生年月日別の支給される年金の種類】

(いずれも配偶者が年下で加給年金の受給要件を満たしている場合を想定)

昭和16年4月1日以前生まれの者（平成12年度以前に60歳に達する者）

60歳	65歳	配偶者65歳
加給年金額	加給年金額	
職域加算額	職域加算額	
厚生年金相当額	厚生年金相当額	
定額	老齡基礎年金（本人分）	
		老齡基礎年金（配偶者分）

※特別支給の退職共済年金※ — 本来支給の退職共済年金 —

昭和16年4月2日～18年4月1日生まれの者（平成13～14年度に60歳に達する者）

60歳	61歳	65歳	配偶者65歳
	加給年金額	加給年金額	
	職域加算額	職域加算額	
	厚生年金相当額	厚生年金相当額	
	定額	老齡基礎年金（本人分）	
			老齡基礎年金（配偶者分）

昭和18年4月2日～20年4月1日生まれの者（平成15～16年度に60歳に達する者）

60歳	62歳	65歳	配偶者65歳
	加給年金額	加給年金額	
	職域加算額	職域加算額	
	厚生年金相当額	厚生年金相当額	
	定額	老齡基礎年金（本人分）	
			老齡基礎年金（配偶者分）

昭和20年4月2日～22年4月1日生まれの者（平成17～18年度に60歳に達する者）

60歳	63歳	65歳	配偶者65歳
	加給年金額	加給年金額	
	職域加算額	職域加算額	
	厚生年金相当額	厚生年金相当額	
	定額	老齡基礎年金（本人分）	
			老齡基礎年金（配偶者分）

昭和22年4月2日～24年4月1日生まれの者（平成19～20年度に60歳に達する者）

60歳	64歳	65歳	配偶者65歳
	加給年金額	加給年金額	
	職域加算額	職域加算額	
	厚生年金相当額	厚生年金相当額	
	定額	老齡基礎年金（本人分）	
			老齡基礎年金（配偶者分）

昭和24年4月2日～28年4月1日生まれの者（60歳に達した段階から支給）

60歳	65歳	配偶者65歳
	加給年金額	
職域加算額	職域加算額	
厚生年金相当額	厚生年金相当額	
	老齢基礎年金（本人分）	老齢基礎年金（配偶者分）

昭和28年4月2日～30年4月1日生まれの者（61歳に達した段階から支給）

61歳	65歳	配偶者65歳
	加給年金額	
職域加算額	職域加算額	
厚生年金相当額	厚生年金相当額	
	老齢基礎年金（本人分）	老齢基礎年金（配偶者分）

昭和30年4月2日～32年4月1日生まれの者（62歳に達した段階から支給）

62歳	65歳	配偶者65歳
	加給年金額	
職域加算額	職域加算額	
厚生年金相当額	厚生年金相当額	
	老齢基礎年金（本人分）	老齢基礎年金（配偶者分）

昭和32年4月2日～34年4月1日生まれの者（63歳に達した段階から支給）

63歳	65歳	配偶者65歳
	加給年金額	
職域加算額	職域加算額	
厚年相当	厚生年金相当額	
	老齢基礎年金（本人分）	老齢基礎年金（配偶者分）

昭和34年4月2日～36年4月1日生まれの者（64歳に達した段階から支給）

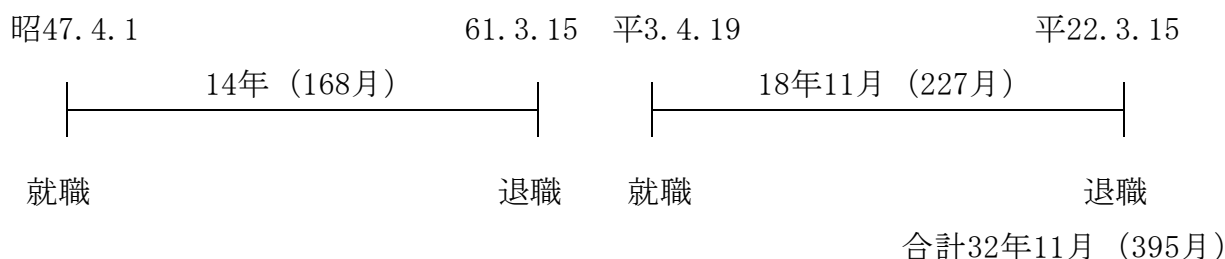
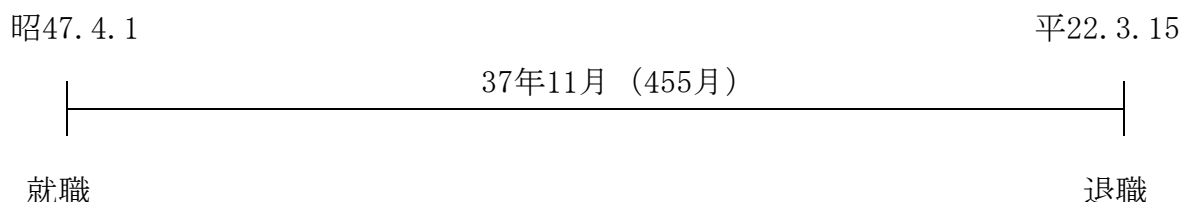
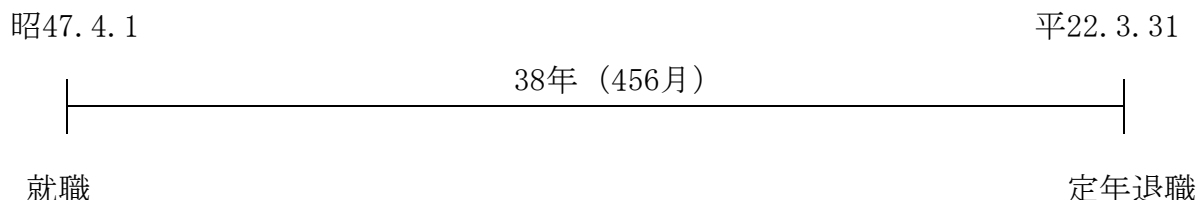
64歳	65歳	配偶者65歳
	加給年金額	
職域加算額	職域加算額	
厚年相当	厚生年金相当額	
	老齢基礎年金（本人分）	老齢基礎年金（配偶者分）

昭和36年4月2日以後生まれの者

	65歳	配偶者65歳
	加給年金額	
	職域加算額	
	厚生年金相当額	
	老齢基礎年金（本人分）	老齢基礎年金（配偶者分）

エ 組合員期間の計算

組合員期間は、公務員等として「就職した月」から「退職した月の前月(定年等のように月の末日に退職した時はその月)」までの期間の月数によって計算することとなります。(ただし、昭和61年3月31日までの組合員期間の計算は、「就職した月」から「退職した月」までの期間の月数により計算します。)



オ 平均標準報酬月額及び平均標準報酬額

共済年金の額は平均標準報酬月額又は平均標準報酬額を基礎にして算定されます。平均標準報酬月額とは、平成15年4月前の各月の掛金の標準となった標準報酬の月額を平均した額をいいます。また、平均標準報酬額とは、平成15年4月以後の各月の掛金の標準となった標準報酬の月額と標準期末手当等の額の総額を平成15年4月以後の月数で除して得た額をいいます。

$$\text{平均標準報酬月額} = \frac{\text{平成15年4月前の各月の標準報酬月額総額}}{\text{平成15年4月前の組合員期間の月数}}$$

$$\text{平均標準報酬額} = \frac{\text{平成15年4月以後の各月の標準報酬月額総額} + \text{標準期末手当等の総額}}{\text{平成15年4月以後の組合員期間の月数}}$$

なお、昭和61年4月から標準報酬制度が導入されたことから、昭和61年3月31日までの組合員期間がある場合には、組合員期間を昭和61年3月31日までと昭和61年4月1日以降とに分けて計算する必要があります。その際、昭和56年4月1日以前から組合員である場合には、昭和56年4月1日から昭和61年3月31日までの5年間の級号俸を基礎にして、昭和61年3月31日以前の標準報酬月額を計算することとなりますので、前頁の平均標準報酬月額の式は次のようになります。

$$\text{平均標準報酬月額} = \frac{\text{昭61.3.31までの各月の標準報酬月額} \times \text{昭61.3.31までの組合員期間の月数} + \text{昭61.4.1から平15.3.31までの標準報酬月額の総額}}{\text{昭61.3.31までの組合員期間の月数} + \text{昭61.4.1から平15.3.31までの組合員期間の月数}}$$

カ 年金額の計算式

平成16年10月以降の年金額の計算については、同年の法律改正により、年金額計算の基礎となる標準報酬月額等についての各種金額が引き下げられ、改訂後の金額に基づき計算されることとなりましたが、これにより計算した額が法律改正前の規定による額に0.985を乗じて計算した額（平成18年物価スライド改訂後の額）に満たない場合には、その額が保障されることとなっています。これを「平成16年改正による従前保障額」といいます。

当分の間は、この平成16年改正による従前保障額（平成6年水準の額）の方が有利となっていますので、以下の計算式については、平成16年改正による従前保障額によるものを掲載します。

I 定額

$$1,676 \text{ 円} \times \text{組合員期間の月数} \times 0.985$$

（480月を限度）

II 厚生年金相当額

平成15年4月1日からの総報酬制の導入及び平成16年改正により、次のi)、ii)の合計額となります。（平成6年改正後の額。Ⅲの職域加算額も同じ。）

i) 平成15年3月までの分

$$\text{平均標準報酬月額 (平成6年水準の額)} \times 0.0075 \times \text{平成15年3月以前の組合員期間の月数}$$

$$\times 1.031^{※1} \times 0.985^{※2}$$

※1 平成6年から平成10年までの物価スライド率。（以下同じ。）

※2 平成21年度物価スライド率（以下同じ。）

ii) 平成15年4月以降の分

平均標準報酬額 × 0.005769 × 平成15年4月以後の組合員期間の月数
(平成6年水準の額)

× 1.031 × 0.985

Ⅲ 職域加算額 (組合員期間20年以上の場合)

i) 平成15年3月までの分

平均標準報酬月額 × 0.00150 × 平成15年3月以前の組合員期間の月数
(平成6年水準の額)

× 1.031 × 0.985

ii) 平成15年4月以降の分

平均標準報酬額 × 0.001154 × 平成15年4月以後の組合員期間の月数
(平成6年水準の額)

× 1.031 × 0.985

Ⅳ 加給年金額

組合員期間が20年以上である退職共済年金の受給権者によって生計を維持されている65歳未満の配偶者(年収850万円未満又は所得65万5千円未満である者)や子(18歳に達した日以後の最初の3月31日までの間にあつて、まだ配偶者がいない者又は20歳未満で障害の程度が1級又は2級に該当している者)がある場合は下記のとおり年金額が加算されます。

(配偶者が65歳に達した時以降は、加給年金に代えて配偶者自身に老齢基礎年金が支給されます。)

対象者	受給権者の生年月日等	加給年金額
配偶者	昭和16年4月2日～昭和17年4月1日	328,900円
	昭和17年4月2日～昭和18年4月1日	362,500円
	昭和18年4月2日～	396,000円
子	2人まで1人につき	227,900円
	3人目から1人につき	75,900円

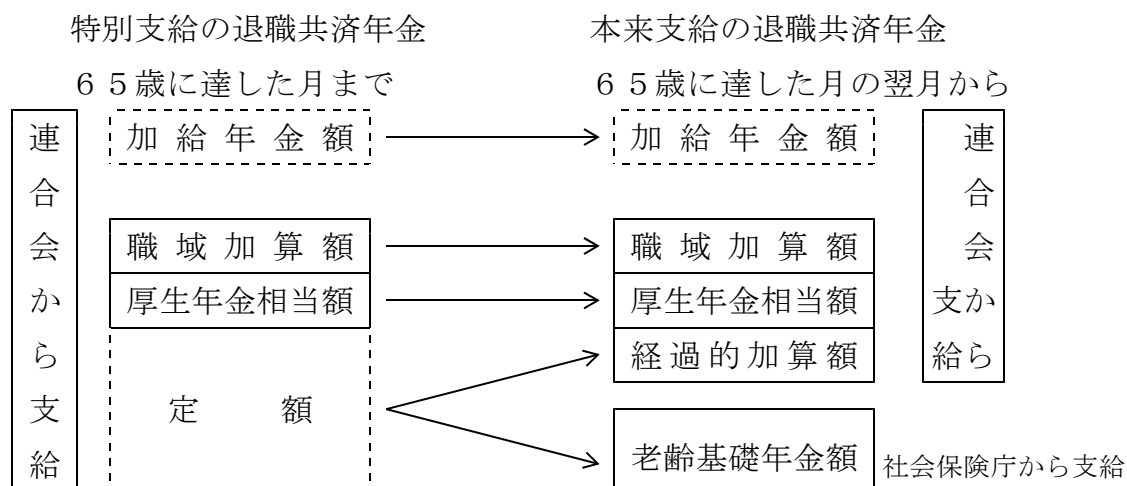
○ 振替加算

加給年金の対象となっている配偶者が65歳に達したことにより、年金受給者に加給年金が支給されなくなり、配偶者が基礎年金を受給することになりますが、合わせて次の計算式により計算した年金額が配偶者の基礎年金に加算されることとなります。これを「振替加算」といいます。

c 組合員期間が1月以上あること(組合員期間が1年未満の者は退職していること)

イ 年金額

本来支給の退職共済年金の額は、①カ(103・104頁)で説明した特別支給の退職共済年金の年金額から、老齢基礎年金に振り替わる額(老齢基礎年金の額)を差し引いた額になります。老齢基礎年金は別途、社会保険庁から支給されます。



年金額 = II 厚生年金相当額 + III 職域加算額 + IV 加給年金額 + 経過的加算額

II 厚生年金相当額、III 職域加算額、IV 加給年金額

いずれも特別支給の退職共済年金の額(103・104頁)と同じ額になります。

ただし、退職後に更に共済組合員期間がある場合は、II及びIIIは再計算され、額が改定されます。

経過的加算額

経過的加算額 = (特別支給の退職共済年金の) 定額 - 老齢基礎年金の額

(定額の額のうち老齢基礎年金に振り替わる額)

<注> 特別支給の退職共済年金に「定額」が加算されていない昭和24年4月2日以降生まれの人については、「定額」が加算されていたとして計算された額となります。

【老齢基礎年金の額の求め方】

$$792,100\text{円} \times \frac{\text{保険料納付済期間の月数（組合員期間月数、国民年金納付期間等）}}{480\text{月（国民年金加入可能月数）}}$$

(平成21年4月からの額)

〈注〉老齢基礎年金の額は上の計算式によって求められますが、特別支給の退職共済年金の「定額」の額から老齢基礎年金に振り替わる額は、組合員期間のうち、保険料納付済期間とされる昭和36年4月以降の20歳から60歳までの期間について計算した老齢基礎年金の額となります。

なお、60歳に達した時点で国民年金の加入期間が、受給要件の25年に満たない場合や満額支給の40年に満たないような場合には、65歳まで任意に加入し、保険料を納めることにより、受給資格を満たしたり、満額の年金を受給することができます。さらに、昭和30年4月1日以前に生まれた人で、65歳に達した時点で受給資格を満たしていない場合には70歳まで任意加入することができます。

③ 年金額の改定

定年退職後も公務あるいは企業等で就業する場合には、原則として被用者年金制度に加入することとなりますが、その場合には次のように年金額が改定されることとなります。

ただし、60歳以降の就業については、国民年金への加入期間が満額支給の40年に満たない場合でも、国民年金の加入期間としては加算されないこととなっています。

○ 再任用フルタイム職員の場合

共済組合に引き続き加入することとなり、掛金を負担しなければいけません。再任用が終了した時点で特別支給の退職共済年金額は、フルタイム職員として勤務していた共済組合員期間を加えて再計算され、年金額は改定されます。

なお、65歳からの本来支給の退職共済年金は、再計算により改定された額と同額になります。

○ 民間への再就職又は再任用短時間職員の場合

民間企業に再就職した場合や再任用短時間職員の場合、週30時間以上の勤務であれば、一般的には厚生年金に加入することとなり保険料を負担することとなりますが、退職共済年金とは別に、厚生年金の支給基準に従って、退職後にその期間についての老齢厚生年金が支給されます。

④ 年金のスライド

原則として年金受給者の年金額は物価の変動に応じて毎年自動的に改定される仕組みとなっています。このことを「自動物価スライド」といいます。

なお、新規に裁定することとなる年金は、名目手取り賃金の変動率をもとに年金額が改定される仕組みとなっていますが、この方式を「マクロ経済スライド」といい、平成16年の年金制度改正によって導入されました。

ただし、物価変動率が名目手取り変動率を上回り、かつ、対前年度比の名目手取り賃金変動率がマイナスとならない場合には、既裁定者の年金額も名目手取り賃金変動率で改定されることが法律で定められています。平成21年度の場合は、物価の上昇率が1.4%で、名目手取り賃金変動率が0.9%でしたが、平成12年から14年に行った物価スライド特例措置による物価下落分の累積分(1.7%)があるため、年金額は新規裁定者及び既裁定者とも、平成20年度の額と同額になっています。特例措置による物価下落分の累積分(1.7%)が解消された後(残り0.8%)で、マクロ経済スライドによる調整が開始されることとなっています。

退職共済年金の試算依頼について

自分自身の年金の**試算額**、**平均標準報酬月額**、**平均標準報酬額**を知りたいときは、下記記載例のように必要事項を記入のうえ、送付先明記の返信用封筒(80円切手貼付)を同封して国家公務員共済組合連合会年金部年金相談室に送付してください。(個人情報に関することから手紙でお願いしているとのことです。)

なお、霞が関WANに加入している府省の共済組合本部では、霞が関WANを介して共済組合本部のパソコンと連合会のコンピュータをオンラインで結び、組合員の平均標準報酬月額の試算や退職共済年金額の試算ができるようになっていきますので、試算額を知りたい場合には、まず、所属している共済組合にお尋ねください。

[依頼先]

〒102-8082 千代田区九段南1-1-10 九段合同庁舎
国家公務員共済組合連合会年金部 年金相談室
電話 03-3265-8141

[記載例]

退職共済年金の試算依頼

- 1 組合員又は元組合員の氏名(フリガナ)、生年月日、住所及び連絡先電話番号
- 2 共済組合・支部
- 3 長期組合員番号又は基礎年金番号
- 4 退職予定年月日又は退職年月日
- 5 組合員期間

インターネットによるKKR年金情報提供サービスについて

国家公務員共済組合連合会のホームページの年金情報提供サービスにより、現在組合員の方の組合員期間、標準報酬月額及び年金額試算等の情報提供が受けられます。

なお、その際には、長期組合員番号、氏名、生年月日、郵便番号、住所、電話番号、本人設定のパスワード、メールアドレス等が必要です。連合会ホームページのアドレスは次のとおりです。

ホームページのアドレス：<http://www.kkr.or.jp/>

また、元組合員等でこのサービスが受けられない方は、連合会年金部情報提供サービス担当に相談してください。

(3) 退職共済年金額計算書

① 組合員期間 基準日前（平成15年3月まで） 月
基準日以後（平成15年4月から） 月

※ 基準日は平成15年4月1日

② 平均標準報酬月額 平成6年水準の額 円
平均標準報酬額 平成6年水準の額 円

③ 年金額の算出

ア 定額

$$1,676円 \times \overset{\text{組合員期間の月数}}{\text{*a'}} \text{月} \times \overset{\text{*物価スライド率}}{0.985} = \text{ } 円$$

*(480月を限度) (*21年度は0.985。以下同じ)

イ 厚生年金相当額

i 平成15年3月までの分

$$\text{ } 円 \times 0.00750 \times \overset{\text{給付乗率}}{0.00750} \times \overset{\text{基準日以前の組合員期間の月数}}{a-1} \text{月} \times 1.031 \times \overset{\text{*物価スライド率}}{0.985} = \text{ } 円$$

ii 平成15年4月以降の分

$$\text{ } 円 \times 0.005769 \times \overset{\text{給付乗率}}{0.005769} \times \overset{\text{基準日以後の組合員期間の月数}}{a-2} \text{月} \times 1.031 \times \overset{\text{*物価スライド率}}{0.985} = \text{ } 円$$

$$i \text{ の額 } \text{ } 円 + ii \text{ の額 } \text{ } 円 = \text{ } 円$$

ウ 職域加算額（組合員期間20年以上の場合）

i 平成15年3月までの分

$$\text{ } 円 \times 0.00150 \times \overset{\text{給付乗率}}{0.00150} \times \overset{\text{基準日以前の組合員期間の月数}}{a-1} \text{月} \times 1.031 \times \overset{\text{*物価スライド率}}{0.985} = \text{ } 円$$

ii 平成15年4月以降の分

給付乗率 基準日以後の組合員期間の月数 *物価スライド率

$$\boxed{c} \text{ 円} \times 0.001154 \times \boxed{a-2} \text{ 月} \times 1.031 \times \boxed{0.985} = \boxed{\quad} \text{ 円}$$

$$\text{i の額} \boxed{\quad} \text{ 円} + \text{ii の額} \boxed{\quad} \text{ 円} = \boxed{\quad} \text{ 円}$$

エ 加給年金額

$$\begin{array}{ccc} \text{65歳未満の配偶者} & & \text{18歳の年度末までの子} \\ \boxed{\quad} \text{ 円} & + & \boxed{\quad} \text{ 円} \\ \text{(104頁参照)} & & \text{(104頁参照)} \end{array} = \boxed{\quad} \text{ 円}$$

④ 退職共済年金額

a α 歳 から 65 歳に達するまで (a の α は100・101頁の表参照)

$$\text{イ} + \text{ウ} = \boxed{\quad} \text{ 円}$$

b 65歳以後は老齢基礎年金との合計で、

$$\text{イ} + \text{ウ} + \text{エ} + \text{老齢基礎年金} \boxed{\quad} \text{ 円} + \text{経過的加算額} \boxed{\quad} \text{ 円}$$

(107 頁参照)

$$= \boxed{\quad} \text{ 円}$$

<注> 経過的加算額は、ア定額>老齢基礎年金の場合、その差額分が連合会から支給されます。

(4) 繰上げ支給の年金

老齢基礎年金の受給資格期間（組合員期間等が25年以上あること）を満たした者は、本来65歳から受ける老齢基礎年金を60歳から65歳になるまでの間の希望する時期から繰り上げて受給することができます。その場合、繰上げを請求した月数に応じて月当たり0.5%減額された老齢基礎年金が支給されることとなりますが、この額を65歳以降も受けることとなりますのでご注意ください。

なお、平成28年4月2日以降生まれの者から厚生年金相当額と職域加算額の支給開始年齢が段階的に65歳に引き上げられることとなりますが、この場合にも厚生年金相当額及び職域加算額を繰り上げて受給することが可能となる予定ですが、老齢基礎年金同様減額された年金を一生受けることとなります。

(5) 繰下げ支給の年金

昭和17年4月2日以降生まれの人で、平成19年4月1日以降に65歳からの退職共済年金の受給権を得た際に、就業しており収入があること等の理由により、当該退職共済年金の繰下げ受給を希望する場合には、国家公務員共済組合連合会へ当該退職共済年金の受給手続きを行わないことにより、66歳から70歳の間で繰り下げて受給することができます。

繰下げの期間は任意に月単位で設定することができ、繰下げを解除して受給を希望する旨の申出を国家公務員共済組合連合会に行った翌月から、65歳時点の本来受給額に繰下げ期間1月につき政令で定める率が加算された年金額が、生涯支給されることとなります。ちなみに、退職共済年金を繰り下げて受給する場合、繰下げ期間1ヶ月について0.7%の額が「繰下げ加算額」として加算されます。

また、老齢基礎年金も66歳以降に繰り下げて受給ことができ、この場合も繰下げ期間1ヶ月について0.7%の額が加算されることになっています。

この繰下げについては、退職共済年金と老齢基礎年金を一緒に繰り下げることが可能で、どちらか一方のみを繰り下げることが可能となっています。

なお、厚生年金等の被保険者になっており一部支給停止の措置を受けている場合には、退職共済年金額のうち、一部支給停止の額を除いた額が繰下げ支給の対象となります。

(6) 退職共済年金の在職中の一部支給

退職共済年金は、原則として、公務員として在職中で共済組合員である間は年金の支給が停止されることになっていますが、在職中であっても60歳以上であれば、その人の総報酬月額相当額と年金の合計額の状況により、次の①又は②の算式により計算した額が支給されます。

再任用職員の場合、フルタイム勤務の者は共済組合員となるためこのケースに相当

しますが、短時間勤務の者は共済組合員でないので、在職中であっても支給は停止されません。(ただし、後記(7)により共済年金の一部が支給停止される場合があります。)

在職中基本額 = (年金額 - 職域加算額 - 加給年金額)

基本月額 = (年金額 - 職域加算額 - 加給年金額) × 1/12

総報酬月額相当額 = 当月の標準報酬月額 + (当月以前1年間の標準期末手当等の額の総額 × 1/12)

① 合計収入額 (総報酬月額相当額 + 基本月額) ≤ 28万円である場合

支給額 = 在職中基本額 + 加給年金額

② 合計収入額 (総報酬月額相当額 + 基本月額) > 28万円である場合

ア 基本月額 ≤ 28万円かつ、

a 総報酬月額相当額 ≤ 48万円のとき

支給額 = 在職中基本額 - {(総報酬月額相当額 + 基本月額 - 28万円) × 1/2} × 12 + 加給年金額

b 総報酬月額相当額 > 48万円のとき

支給額 = 在職中基本額 - {(48万円 + 基本月額 - 28万円) × 1/2 + 総報酬月額相当額 - 48万円} × 12 + 加給年金額

イ 基本月額 > 28万円かつ、

a 総報酬月額相当額 ≤ 48万円のとき

支給額 = 在職中基本額 - 総報酬月額相当額 × 1/2 × 12 + 加給年金額

b 総報酬月額相当額 > 48万円のとき

支給額 = 在職中基本額 - (総報酬月額相当額 - 24万円) × 12 + 加給年金額

(参 考) 一部支給の計算例

退職共済年金158.4万円 (厚生年金相当額132万円、職域加算額26.4万円)、標準報酬月額24万円、以前1年間の期末・勤勉手当を60万円と仮定した場合

在職中基本額 = 158.4万円 - 26.4万円 = 132万円

基本月額 = 132万円 × 1/12 = 11万円

総報酬月額相当額 = 24万円 + 60万円 × 1/12 = 29万円

一部支給額の計算式は、②ア a となる。

$$\begin{aligned} \text{一部支給額} &= 132\text{万円} - \{(29\text{万円} + 11\text{万円} - 28\text{万円}) \times 1/2\} \times 12 \\ &= 132\text{万円} - 6\text{万円} \times 12 = 60\text{万円} \quad (\text{加給年金額を除く。}) \end{aligned}$$

【フルタイム勤務職員の場合の一部支給の例】

〈再任用フルタイム勤務職員（行政職(一)）の場合の一部支給月額早見表例〉

再任用1年目の4月から6月までの例

級	再任用給与月額 (俸給+諸手当2万円と仮定) (万円)	総報酬 月額相 当額 (万円)	基本月額が8～16万円の場合の一部支給の額 (加給年金額を除く。)				
			(万円)				
			8	10	12	14	16
1	20.7	36.7	—	0.7	1.7	2.7	3.7
2	23.5	40.7	—	—	—	0.7	1.7
3	27.9	44.7	—	—	—	—	—
4	29.9	46.7	—	—	—	—	—
5	31.5	48.7	—	—	—	—	—

注) 以前1年間の標準期末手当等の額の総額を200万円と仮定

再任用1年目の7月から12月までの例

級	再任用給与月額 (俸給+諸手当2万円と仮定) (万円)	総報酬 月額相 当額 (万円)	基本月額が8～16万円の場合の一部支給の額 (加給年金額を除く。)				
			(万円)				
			8	10	12	14	16
1	20.7	30.0	3.0	4.0	5.0	6.0	7.0
2	23.5	34.3	0.9	1.9	2.9	3.9	4.9
3	27.9	38.8	—	—	0.6	1.6	2.6
4	29.9	41.2	—	—	—	0.4	1.4
5	31.5	43.3	—	—	—	—	0.4

注) 退職前の12月期の標準期末手当等の額を100万円と仮定

再任用1年目の1月以降の例（2年目以降も同じ）

級	再任用給与月額 (俸給+諸手当2万円と仮定) (万円)	総報酬 月額相 当額 (万円)	基本月額が8～16万円の場合の一部支給の額 (加給年金額を除く。)				
			(万円)				
			8	10	12	14	16

1	20.7	23.7	6.2	7.2	8.2	9.2	10.2
2	23.5	28.2	3.9	4.9	5.9	6.9	7.9
3	27.9	33.3	1.3	2.3	3.3	4.3	5.3
4	29.9	36.0	—	1.0	2.0	3.0	4.0
5	31.5	38.4	—	—	0.8	1.8	2.8

【短時間勤務職員の場合】

共済組合員でないため在職中の支給停止は行われませんが、厚生年金保険等の被保険者となった場合には、再任用給与の額などの給与所得によっては年金額の支給制限がかかる場合があります。詳しくは、次項「(7) 退職後の所得による支給制限」を参照してください。

(7) 退職後の所得による支給制限

退職共済年金の受給権者が短時間勤務の再任用職員となり厚生年金等に参加した場合、あるいは、民間会社等に再就職して厚生年金等に参加した場合には、再就職先の収入(賞与等を含む。)の月額と退職共済年金(厚生年金相当部分等)の月額との合計額が48万円に達するまでは、満額の年金を支給し、これを超えるときは、48万円を超える額2に対して年金額1が停止されます。

$$\text{支給停止額} = ((\text{総収入月額相当額} * 1) + \text{基本月額} * 2 - 48\text{万円}) \times 1/2 \times 12$$

*1 総収入月額相当額とは、標準報酬月額とその月以前1年間の標準期末手当等の額の12分の1の額との合計額

*2 基本月額とは、退職共済年金の額(経過的加算額、職域加算額及び加給年金額を除く)を12で除して得た額

なお、職域加算額等及び社会保険庁から65歳以後支給される老齢基礎年金については、支給停止は行われません。

また、70歳以降も就業している場合には、厚生年金等の被保険者にはならず、保険料は納めませんが、平成19年4月以降上記と同様の方式により支給制限が行われています。

(8) 離婚等の場合の年金分割

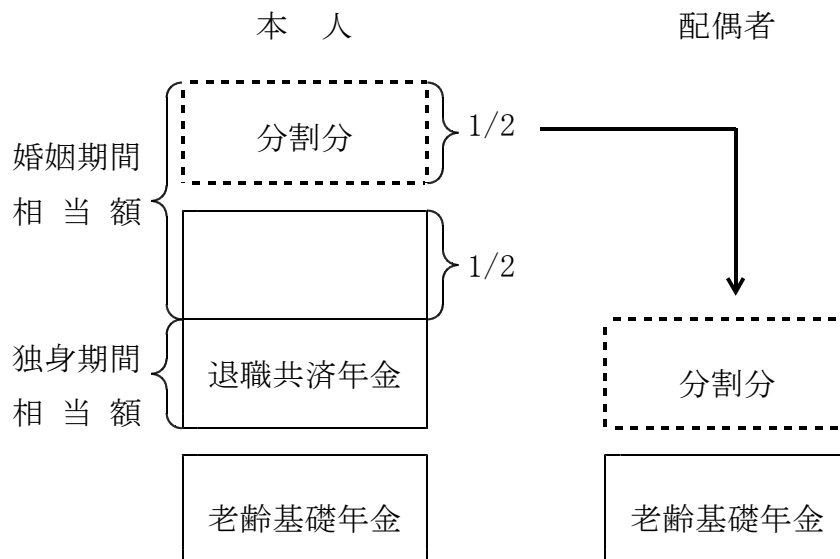
① 平成19年4月からの年金額の分割

夫婦が離婚した場合に、組合員等及びその配偶者の両者が合意した場合又は裁判所の決定が行われた場合には、婚姻期間における標準報酬月額等を最大で2分の1ずつ分割することができます。分割の割合は夫婦の話合い又は裁判所の決定によります。

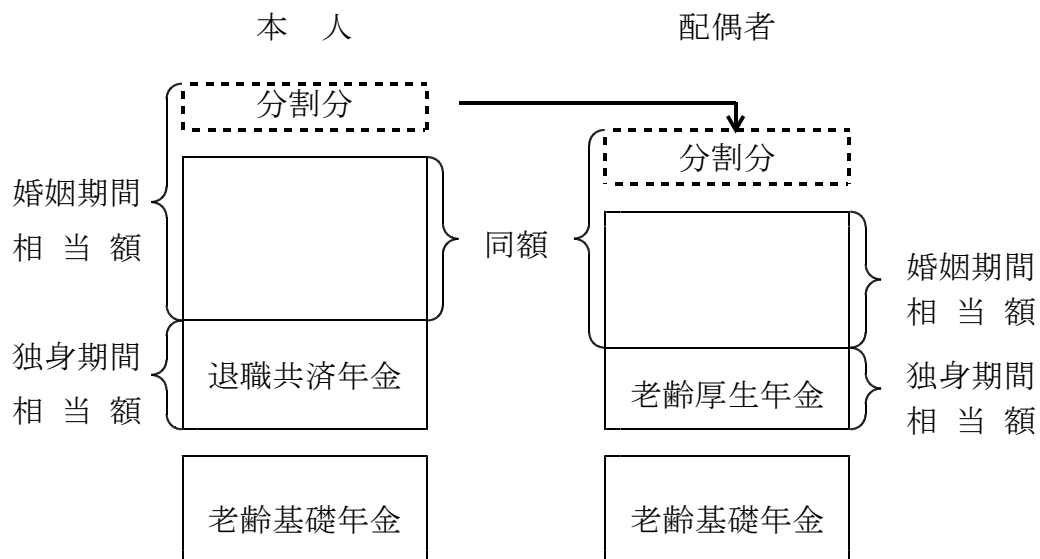
この場合に対象となる離婚は、平成19年4月1日以降の離婚で、分割の請求は離婚後2年以内に行わなくてはなりません。なお、分割された標準報酬月額等に基づく年金は分割を受けた配偶者の支給開始年齢から支給され、分割を行った後に組合員等の配偶者が死亡しても分割を受けた配偶者の年金受給に影響はありません。また、分割の対象となるのは報酬比例部分のみで、それぞれの老齢基礎年金には影響はありません。

《参考》 年金分割の例

(専業主婦世帯)



(共働き世帯)

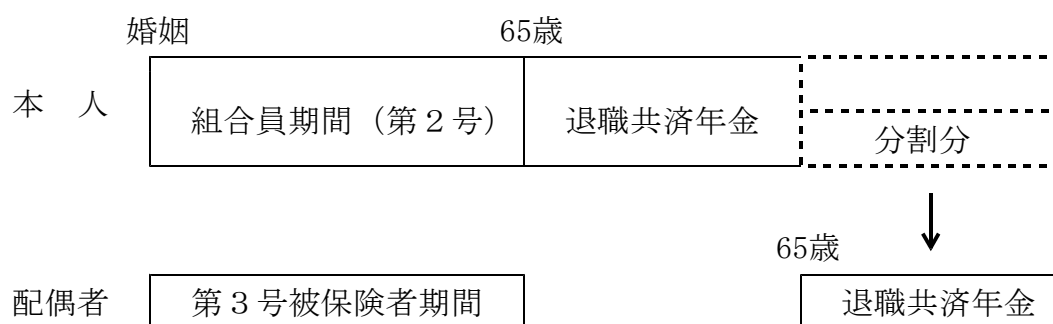


② 平成20年4月からの国民年金の第3号被保険者期間の年金分割

離婚や組合員等の配偶者の所在不明などで夫婦間の合意が得られない場合でも、組合員等でない配偶者の国民年金の第3号被保険者期間については、夫婦共同で掛金を負担したものと見なし、第3号被保険者であった配偶者の請求により、標準報酬月額等の2分の1が自動的に第3号被保険者であった配偶者の分となります。ただし、自動的に分割されるのは第3号被保険者であった配偶者の平成20年4月以降の第3号被保険者期間のみで、それ以外の期間については上記①と同様に夫婦の同意又は裁判所の決定が必要となります。分割された標準報酬月額等に基づく年金は、分割を受けた配偶者の支給開始年齢から支給され、組合員等である配偶者が死亡しても分割を受けた配偶者は生涯受給することができます。

この場合にも 分割の対象となるのは報酬比例部分のみで、それぞれの老齢基礎年金には影響はありません。

《参考》 分割支給の例



(9) 障害共済年金

職員（組合員）が、①組合員である間に初診日がある傷病により、障害認定日（*1）に障害の程度（*2）が1級から3級までの障害の状態にあるとき、②障害認定日には3級以上に該当しなかったが、同一傷病により、その後65歳に達する日の前日までの間に3級以上に該当したとき、③組合員である間に初診日のある傷病と組合員となる前にあった他の障害とを併合して2級以上の障害の状態になったとき、の①～③のいずれかに該当する場合に障害共済年金が支給されます。

（*1） 障害認定日とは、初診日から1年6月を経過した日又はその前に症状が固定したときはその日のことを指します。

（*2） 国家公務員共済組合法施行令別表第1で定める障害の程度をいいます。

① 年金額

支給される年金の種類及び年金の計算式は退職共済年金と同様です（99、103・104頁参照）。

ただし、障害の程度が1級のときには、厚生年金相当額及び職域加算額はそれぞれの額に1.25を掛けた額となります。また、組合員期間が300月未満の場合には、厚生年金相当額及び職域加算額のそれぞれに「300月÷組合員期間の総月数」を乗じて得た額となります。さらに、障害等級が3級で障害基礎年金が支給されないときで、厚生年金相当額が594,200円（平成20年4月からの額）に満たない場合には、594,200円が保障されます。

○ 障害基礎年金

障害の程度が1級及び2級のときに支給され、年金額は2級の場合が792,100円（平成20年4月からの額）で、1級の場合には、792,100円に1.25を掛けた額（990,100円）となります。

○ 傷害一時金

公務によらない疾病又は負傷により退職し、初診日に組合員であり、退職の日に公的年金各法による年金の受給権者でない場合で、国家公務員共済組合法施行令別表第2に定める程度の障害の状態にある場合には、障害一時金が支給されます。

② 受給権の消滅

障害共済年金を受けている者が、次のいずれかに該当したときは、その受ける権利はなくなります。

ア 死亡したとき

イ 障害等級に該当しない者が65歳に達したとき（ただし、65歳に達した日が障害等級に該当しなくなった日から3年を経過していないときを除く。）

ウ 障害等級に該当しなくなった日から3年を経過したとき（ただし、65歳未満のときを除く。）

(10) 遺族共済年金

職員（組合員）が死亡した場合、退職共済年金を受けている者が死亡した場合には、遺族に遺族共済年金が支給されます。

① 遺族の範囲と順位

遺族共済年金を受けることができる者は、死亡当時、その者によって「生計を維持していた者*1」で、遺族の順位は次のとおりです。

ア 配偶者と子* 2

イ 父母

ウ 孫* 2

エ 祖父母

* 1 生計を共にして、かつ、恒常的な年収が850万円未満(又は所得額が655万5千円未満)である者をいいます。

* 2 次のいずれかに該当する者

a 18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間であつてまだ配偶者のいない者

b 組合員又は組合員であった者の死亡当時から引き続き障害の程度が1級又は2級に該当している者

② 年金額

遺族共済年金額は、Ⅱ厚生年金相当額とⅢ職域加算額(それぞれ103・104頁と同じ計算式を使って計算した額)の3/4の額に、妻が受ける場合「妻加算額」を加えた額になります。

年金額 = (Ⅱ厚生年金相当額 + Ⅲ職域加算額) × 3/4 + 妻加算額 (*594,200円)

*平成18年4月からの額

<注> 妻加算額は、妻が遺族共済年金を受取る場合で、組合員期間が20年以上ある場合に限り、40歳から65歳に達するまでの間加算されます。したがって、妻が65歳になったときは、この加算額がなくなりますが、自身の老齢基礎年金が支給されます。なお、国民年金の遺族基礎年金を併せて受けることができる場合には、その間、この妻加算額は支給が停止されます。

③ 遺族共済年金の失権

遺族共済年金を受けている者が、次のいずれかに該当したときは、その受ける権利はなくなります。

ア 死亡したとき

イ 婚姻したとき

ウ 直系血族及び直系姻族以外の者の養子になったとき

エ 子や孫である者が18歳に達した日以後の最初の3月31日が終了したとき

遺族基礎年金との関係

遺族共済年金を受給できる者が次の条件に該当するときは、国民年金から併せて遺族基礎年金(792,100円(平成20年4月からの額))が支給されます。

ア 遺族共済年金を受給できる妻で、子(法律上の自分の子)がいるとき

イ 遺族共済年金を受給できる子がいるとき

〈注〉子については、①ア(119頁)にいう者をいう。ただし、「組合員又は組合員であった者の死亡当時から引き続き障害の程度が1級又は2級に該当している者」は、20歳未満の者に限られます。

(11) 年金の請求手続きと支給時期

年金を遅滞なく受給するためには、必要な手続きをしなければなりません。まず、年金の支給開始年齢に到達したことなどにより退職共済年金を受ける権利を取得したときには、所属している共済組合の担当係を通じて、年金を受けるための請求手続きを行う必要があります。在職中、退職後にかかわらず60歳の誕生日を迎えた日以降に済ませてください。

このほか一身上に異動があったときなどに、その都度届出が必要になるものがあります。

なお、毎年届出に必要な用紙や案内は国家公務員共済組合連合会から必要な時期に送付されますが、その他の場合は年金決定時に年金証書に同封して送付されている「届出用紙綴」の中にありますので、その用紙を使ってください。ただし、「届出用紙綴」の用紙は、国家公務員共済組合連合会のインターネットのホームページ (<http://www.kkr.or.jp/>) から取り出すことができます。

【毎年届出が必要なもの】

- 年金額に加給年金額が加算されている場合…加給年金額対象者の現況の届出

【一身上に異動があったとき】

異 動 事 由	提 出 書 類	添 付 書 類
公務員として再就職したとき	再就職届	年金証書
受給権者が死亡したとき	失権事由等通知書	(提出後連合会から案内があります)
加給年金額の対象となっている配偶者や子に異動があったとき	加給年金額対象者異動届	事由により戸籍謄本、年金証書の写しなど

〈注〉年金決定時に年金証書に同封された届出用紙綴りによってください。

【その他の変更があったとき】

変 更 事 由	提 出 書 類
転居、払渡金融機関の変更、住居表示の変更	住所・払渡金融機関変更届
受給権者が氏名を改めたとき、受給代表者の変更	受給権者氏名・受給代表者変更届

- 電子申請手続き

平成16年7月から、国家公務員共済組合連合会電子申請システムがスタートし、

年金受給者からの各種申請が自宅のパソコンでも可能となりました。詳細については国家公務員共済組合連合会に直接問い合わせるか、国家公務員共済組合連合会のホームページをご覧ください。

○ 年金の支給回数及び支給時期

年金は年6回の支給期月（偶数月）に、それぞれの前々月分と前月分の2月分が支払われます。

支給日は、15日（土曜日又は日曜日の場合は、金曜日に繰り上げ）で、指定した振込先に振り込まれます。

定期支給期月	2月	4月	6月	8月	10月	12月
支払われる年金	前年12月分	2月分	4月分	6月分	8月分	10月分
	1月分	3月分	5月分	7月分	9月分	11月分

(12) 公的年金等に係る税金

- ① 共済年金、厚生年金、国民年金、恩給などの公的年金等は、所得税法上は「雑所得」として、年金支給の際に所得税の源泉徴収を受けます。（障害共済年金、遺族共済年金は非課税）
- ② 公的年金等に係る所得税には各種の所得控除があります。所得控除を受ける場合には、「公的年金等の受給者の扶養親族等申告書」を毎年国家公務員共済組合連合会へ提出するなどの手続きが必要となります。なお、退職後、企業等に就職している場合で、その勤め先に「給与所得者の扶養親族等申告書」を提出している場合は、国家公務員共済組合連合会への「公的年金等の受給者の扶養親族等申告書」の提出は必要ありません。
- ③ 源泉徴収の対象となる公的年金等は、その年中に支給される支給額が65歳未満の者については108万円以上、65歳以上の者については158万円（老齢基礎年金を受けているときは80万円）以上のときです。

《源泉徴収税額の計算式(定期支給期月毎)》

ア 「公的年金等受給者の扶養親族等申告書」を国家公務員共済組合連合会へ提出した場合
源泉徴収税額

$$= (2 \text{ か月分の年金の支給額} - \underline{1 \text{ か月の控除額}} \times 2) \times 5/100$$

1か月の控除額の求め方

$$1 \text{ か月の控除額} = \alpha \text{ 基礎的控除額(月額)} + \beta \text{ 人的控除額(月額)}$$

α 基礎的控除額 (月額)

受給者が	基礎的控除額(月額)
65歳未満の場合	公的年金等の支給金額の月割額 × 25/100 + 65,000円 (計算した金額が90,000円未満のときには 90,000円)
65歳以上の場合	公的年金等の支給金額の月割額 × 25/100 + 65,000円 (計算した金額が135,000円未満のときには 135,000円)

β 人的控除額 (月額)

区 分	内 容	人的控除額
受給者本人に係るもの	① 障害者	22,500円
	特別障害者	35,000円
控除対象配偶者及び 扶養親族に係るもの	② 控除対象配偶者	32,500円
	老人控除対象配偶者(70歳以上)	40,000円
	③ 扶養親族	一人につき 32,500円
	特定扶養親族	〃 52,500円
	老人扶養親族(70歳以上)	〃 40,000円
	④ ②及び③の人が障害者	一人につき 22,500円
	〃 特別障害者	〃 35,000円

イ 「公的年金等受給者の扶養親族等申告書」を連合会へ提出しなかった場合

$$\text{源泉徴収税額} = (2 \text{ か月分の年金の支給額} - \underline{1 \text{ か月の控除額}} \times 2) \times 10/100$$

1か月の控除額の求め方

$$1 \text{ か月の控除額} = \text{年金の支給額(月額)} \times 25/100$$

《住民税》

住民税((区)市町村民税、(都)道府県民税)は、前年の所得を基に課税されることになっています。また、所得税と異なり源泉徴収されません。したがって、一定額以上の公的年金等を受給している場合(65歳未満105万円以上、65歳以上155万円以上)には、確定申告等の結果に基づいて毎年6月頃に住所のある市町村から納付書が送付されますので、最寄りの金融機関又は郵便局で納付することとなります。

この場合、その年の公的年金等の金額から受給者の年齢や公的年金等の金額に応じて、次の表に掲げる控除額及び該当する所得控除の金額を差し引いた残りの金額が雑所得として課税されることとなります。

税率は、(区)市町村民税が6%、(都)道府県民税が4%となっています。他に均等割として一人当たり区市町村民税が3,000円、都道府県民税が1,000円となっています。

公的年金等控除額

受給者の区分	その年の公的年金等の金額(A)	控 除 額
65歳以上の場合	330万円以下	120万円
	330万円超 410万円以下	(A)×25%+ 37万5千円
	410万円超 770万円以下	(A)×15%+ 78万5千円
	770万円超	(A)×5%+ 155万5千円
65歳未満の場合	130万円以下	70万円
	130万円超 410万円以下	(A)×25%+ 37万5千円
	410万円超 770万円以下	(A)×15%+ 78万5千円
	770万円超	(A)×5%+ 155万5千円

なお、住民税の額等の詳細については、住所のある市町村の担当窓口にて照会してください。

《確定申告》

連合会から退職共済年金を受給して、社会保険庁から老齢厚生年金や老齢基礎年金を受けるなど、2以上の年金を受給する人、年金以外に給与所得がある人の場合は、確定申告をする必要があります。なお、所得が公的年金等のみの場合でも、公的年金等に対しては年末調整が行われませんので、社会保険料や生命保険料などを支払ったため、源泉徴収された税額の1年間の合計額と、その年1年間の所得について計算した納付すべき税額との間に過不足額が生じた場合には、確定申告により納税額の精算を行う必要があります。

また、定年退職し、4月以降再就職をせずに退職共済年金を受給した場合には、3月までの給与と4月から12月までの退職共済年金について、確定申告によって納税額の精算をすることになります。

退職共済年金制度の一般的な説明をしていますが、その他、障害共済年金、年金の併給調整など詳細については、国家公務員共済組合連合会発行の「知っておきたい共済年金」を参照されることをお勧めします。

なお、平成25年度から「60歳から報酬比例部分の繰上げ減額受給ができる制度」が創設されます。今後詳細が明らかになりますと、この紙面掲載の計算方法が一部変更される可能性がありますので、ご注意ください。

3 定年後の社会保険制度

退職後にフルタイム勤務で再任用される場合は国家公務員共済組合に加入することになりますが、短時間勤務の再任用職員となった場合、民間企業に再就職した場合、あるいは、自営業を営む場合には、それぞれに対応する他の社会保険制度に加入することになります。

(1) 年金

退職後、民間企業に再就職する場合は、勤務先の事業所の厚生年金保険に加入することになります。また、週30時間以上勤務の再任用短時間勤務職員になった場合には、厚生年金保険に加入することになります。この場合の加入手続きは、事業所側で行います。

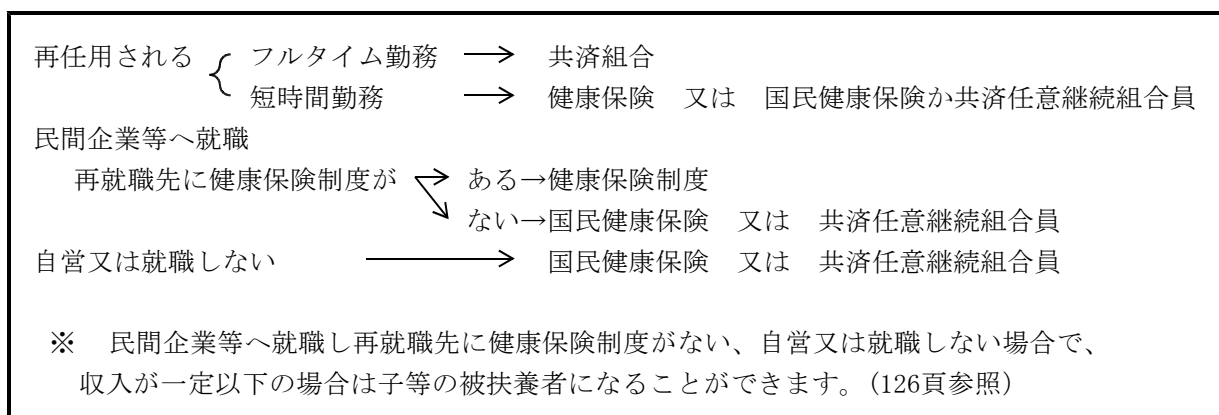
60歳前に退職し、どこにも再就職しない場合は、60歳まで国民年金に加入する必要がありますので、自分で居住する市区町村の年金担当課で手続きをしてください。また、この場合、60歳未満の被扶養配偶者も同様に国民年金に加入する必要がありますので一緒に手続きをしてください。

(2) 医療保険

医療保険については、国民皆保険制度を採っていますので、退職後もいずれかの医療保険制度に加入することになります。加入手続きが必要ですので、期限内に済ませてください。

退職後、民間企業に再就職する場合は、勤務先の事業所の健康保険制度に加入することになります。

また、再就職先が健康保険の適用外事業所の場合、あるいは、どこにも再就職しない場合は、居住する市区町村の国民健康保険に加入するか、現在の所属共済組合の任意継続組合員（給付内容は在職中と同じ。）となるかを選択することになります。



① 健康保険

加入：再就職先に健康保険組合がある場合は同組合に加入します。ない場合は、全国健康保険協会管掌健康保険に加入することになりますので、管轄の社会保険事務所に加入の手続きをする必要がありますが、手続きはいずれも事業所側で行います。

保険料：平成 21 年 4 月現在全国健康保険協会管掌健康保険の場合、給与月額（標準報酬月額）と賞与の額に 1,000 分の 82 を乗じて得た額を事業主と被保険者が半分ずつ負担します。健康保険組合がある場合は、健康保険組合独自の保険料率となります。

このほか介護保険の保険料も併せて負担することとなりますが、平成 21 年 4 月現在全国健康保険協会管掌健康保険の場合、事業主負担分と被保険者負担分を合わせて 1,000 分の 11.9 を半分ずつの負担となっています。

なお、平成 21 年 9 月からは、今までの全国一本の保険料率から、都道府県ごとの医療費等に応じ、都道府県別の保険料率に移行することになっています。内容の詳細については、管轄の社会保険事務所又は全国健康保険協会の各支部に照会してください。

医療費の自己負担額：入院、外来とも医療費の 3 割が自己負担になります。（70 歳以上の高齢者には特例があります。）

② 国民健康保険

加入：退職の日の翌日から 14 日以内に居住する市区町村の国民健康保険担当窓口で手続きをしてください。前の保険が終了した日の翌日に遡って適用されますが、手続きが遅れると保険給付が一時差し止められたり、延滞金の支払を求められることがあります。

保険料：各市区町村により異なります（①と同様、介護保険の保険料も負担）。

（基本額、前年所得による額又は前年の住民税額による額、世帯人員等による額等により算出）

医療費の自己負担額：入院、外来とも医療費の 3 割が自己負担になります。（70 歳以上の高齢者には特例があります。）

共済組合や健康保険組合に加入していた人が退職した場合の特例：被用者年金の加入期間が 20 年以上あること等により、退職者医療制度の適用を受けられる人は、年金証書を受領した日の翌日から 14 日以内に、市区町村の担当窓口で、年金証書を添え、同制度の適用を受ける旨を申告してください。なお、退職者医療制度の適用を受けても自己負担額には変わりありません。

また、平成 20 年 4 月から新しい高齢者医療制度が実施されていますが、前

期高齢者制度は退職者医療制度に代わる新しい制度として位置づけられることから、平成26年度までの65歳未満の退職者は退職者医療制度（国民健康保険）を適用できる経過措置があります。

③ 共済組合の任意継続組合員制度

加入：退職した日から起算して20日以内に退職時の所属長を経て共済組合に手続きをしてください（組合員であった期間が1年以上あることが必要です。）。

加入期間：退職した日の翌日から2年間が限度。ただし、脱退はいつでも可能。

掛金：任意継続組合員となった場合の掛金は、いわゆる事業主(国)負担分も本人が負担して納付することになります。

ア 標準報酬月額×短期共済掛金率（定年前の本人負担の2倍。ただし、ボーナス分の掛金はなし。）

内閣共済の場合：通常組合員 32.84/1000の2倍の65.68/1000

（介護掛金：通常組合員 4.2/1000の2倍の8.4/1000）

イ 算定基礎となる標準報酬月額は、①退職時の標準報酬月額、②毎年1月1日現在の所属共済組合の平均標準報酬月額のうちいずれか低い額になります。ただし、組合員期間が15年以上で、かつ、55歳以降初めて退職する組合員にあっては、③退職時の標準報酬月額から各共済組合の定款で定める割合（内閣共済組合の場合は3割）を減じた額も含め、①②③のうちいずれか低い額となります。また、掛金をまとめて前納する場合には割引率が適用され、12ヶ月分前納の場合には11.748502、6ヶ月分前納の場合には5.931847を毎月の掛金に乗じた額となります。

④ 子等の医療保険の被扶養者になる場合

退職後、共済の任意継続組合員や国民健康保険、健康保険の被保険者にならず、60歳以上の公的年金受給者にあつては年収が180万円、それ以外の人にあつては年収が130万円未満である場合には、子等が加入している医療保険（共済組合、健康保険）の被扶養者になることができます。

⑤ 介護保険制度

介護保険制度は高齢化が進むことにより生じる心身の変化に起因する疾病等によって「要介護状態」又は「要支援状態」にある人が日常生活を営むことができるように必要な保健医療サービス及び福祉サービスが受けられる制度であり、40歳以上の人全員を対象者（被保険者）として市町村（特別区を含む。以下同じ）が運営（保険者）する強制加入の公的社会保険です。65歳以上の人は第1号被保険者と、40歳以上65歳未満の人は第2号被保険者とされており、保険料は所得段階に応じて市町村ご

とに設定（長期・短期共済組合員及び任意継続組合員の場合は共済組合が定める率）され、保険料は第1号被保険者は年金から、第2号被保険者は医療保険の保険料と併せて徴収されます。

介護サービスが利用できるのは第1号被保険者の場合は寝たきりや痴呆症などにより日常生活で常時介護を必要とする「要介護状態」及び「要支援状態」にある者であり、第2号被保険者場合は初期の痴呆脳血管疾患等加齢に伴う疾病により介護が必要となった者で、申請により要介護又は要支援の認定を受ける必要があります。費用は原則として利用料の1割を負担することになっています。

【国民健康保険の被保険者又は共済の任意継続組合員となった場合の比較】

国民健康保険の保険料(所得割)は、前年の所得を基に計算されます。そのため、退職直後の1年目の保険料は、退職前の比較的高い所得を基礎として計算されることにより、共済の任意継続組合員となった場合の保険料より一般的に高くなる傾向があります。

また、2年目は、主な収入が年金となるなど所得が減少します。そのため、国民健康保険の保険料が減少する一方、共済の任意継続の場合の保険料は、退職時の標準報酬月額等を基礎としているため1年目と同額であり、定年後仕事に就かないような場合は国民健康保険の保険料の方が一般的には低くなるようですが、保険料は市区町村によって異なりますので、いずれにしても所属の共済組合及び住所のある市区町村の担当窓口で照会し、確認してください。

なお、1年目は共済組合の任意継続組合員となり、2年目は国民健康保険に加入することは可能です。

(3) 雇用保険

① 加入資格

定年後に再任用職員となった場合や民間企業に再就職した場合には、次のア、イのとおりその雇用形態、雇用期間に応じて雇用保険に加入し、保険料を負担することになります。

ア フルタイム勤務の場合

正規の従業員と週所定労働時間が同じである場合は雇用期間に関係なく再就職した日から被保険者となります。

イ 短時間勤務の場合

所定労働時間が週 40 時間未満の短時間勤務の場合には、6 ヶ月以上引き続いて雇用される見込みがあり、所定労働時間が週 20 時間以上の場合に被保険者となります。なお、雇用契約の内容（雇用契約の更新の有無等）により6 ヶ月以上の継続性があると判断した場合は雇用の当初から、また、3 か月など雇用契約の内容からは継続性があると判断できない短期の期間雇用される場合には被保険者にはなりません。6 ヶ月以上雇用されることが見込まれることとなった場合には、その時点から被保険者となります。

② 保険料

雇用保険の保険料率は一般の事業で1000分の15（平成21年度に限り1000分の11）であり、被保険者の負担率は1000分の6（同1000分の4）となっています（農林水産・清酒製造業は1000分の17（同1000分の13）であり、被保険者の負担率は1000分の7（同1000分の5）、建設業は1000分の18（同1000分の15）であり、被保険者の負担率は1000分の7（同1000分の5））。

③ 受給資格

雇用期間が終了し離職した場合には、原則として離職前の2年間に賃金支払の基礎となった日数が11日以上ある雇用保険に加入していた月が12月以上あり、失業している時に雇用保険の受給資格を満たすこととなり、求職申込手続きを行った場合に、賃金日額の45～80%の額の90日分（再任用期間任期満了の場合で、再任用期間が1年から5年の時）を求職者給付として基本手当を受給することができます。なお、倒産・解雇等により離職を余儀なくされた者には、受給資格要件を緩和する等の特例が設けられています。

④ 公的年金受給の際の支給停止

雇用保険から求職者給付を受けるときは、65歳に達するまでに支給される退職

共済年金（特別支給の退職共済年金又は繰上げ支給の退職共済年金のうち、職域加算額に相当する額を除いた額）の支給が停止されますのでご注意ください。

【再任用フルタイム勤務で3月31日に任期満了にて退職して、4月に求職の申込みをした場合の支給停止の例】

	3月	4月	5月	6月	7月	8月	
		▲ ▲				▲	
		退 求				満	
		職 職				了	
求職者給付			← 受 給 →				
年金給付	一部支給	支給	← 支給停止 →			支給	

4 収入と支出の比較

定年後から人生を終えるまでの収入と支出について、年金だけで暮らす夫婦世帯をモデルに検討し、充実した生活を送るための資金の目安について考えてみましょう。

各人によって家族の構成、住宅ローンなどの有無、収入の途、健康状態などにより予想される定年後の家計状況は異なりますが、今から定年後に必要な生活費の大まかな額を把握して対応等を考えておくことが大切です。

(1) 夫婦の平均余命を把握する

まず、次に掲げる完全生命表（1歳毎）を使って夫婦それぞれの平均余命を把握します。

【厚生労働省「平成17年完全生命表」】

(単位：年)

年齢	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
男	30.63	29.74	28.86	27.98	27.11	26.25	25.40	24.56	23.73	22.91	22.09
女	36.84	35.90	34.97	34.04	33.12	32.20	31.28	30.37	29.46	28.56	27.66

定年(60歳)を迎えた退職国家公務員本人と配偶者の年齢から、各人の平均余命を算出し、今後夫婦2人で何年間、家計を維持しなければならないかを把握します。

本人(退職国家公務員)60歳の平均余命 = 本人の平均余命

$$\text{本人60歳の年の配偶者の平均余命} = \boxed{\text{配偶者の平均余命}}$$

〈注〉ここでは、本人の平均余命<配偶者の平均余命と仮定して考えることとします。

(2) 定年退職した時点での世帯の1か月当たりの実収入を予測する

本人と配偶者の1か月当たりの収入のことです。ここでは本人に対する年金と配偶者に対する年金だけを収入として想定してみます。

$$1 \text{ か月当たりの本人の年金と配偶者の年金} = \boxed{1 \text{ か月の実収入}}$$

(3) 定年退職した時点での世帯の1か月当たりの実支出を予測する

本人と配偶者の1か月当たりの消費支出(生活費)と非消費支出(税金と社会保険料)を合わせた支出のことです。

$$\text{本人と配偶者の1か月当たりの実支出} = \boxed{1 \text{ か月の実支出}}$$

(4) 定年後の定期的な収入の総計を推計する

〈夫婦2人の期間 = 本人の平均余命〉

$$1 \text{ か月の実収入} \times 12 \text{ 月} \times \text{本人の平均余命} = U \text{ 円}$$

〈配偶者1人の期間 = 配偶者の平均余命 - 本人の平均余命〉

$$(\text{配偶者の年金月額} + \text{遺族年金月額}) \times \text{配偶者1人の期間} = V \text{ 円}$$

$$U \text{ 円} + V \text{ 円} = \text{定年後の定期的な収入}$$

(5) 定年後の定期的な支出の総計を推計する

〈夫婦2人の期間 = 本人の平均余命〉

$$1 \text{ か月の実支出} \times 12 \text{ 月} \times \text{本人の平均余命} = X \text{ 円}$$

〈配偶者1人の期間 = 配偶者の平均余命 - 本人の平均余命〉

$$1 \text{ か月の実支出} \times 57.1\% * \times 12 \text{ 月} \times (\text{配偶者の平均余命} - \text{本人の平均余命}) = Y \text{ 円}$$

* 総務省の「家計調査報告(平成19年平均速報結果)」によると、高齢夫婦無職世帯(夫65歳以上、妻60歳以上の夫婦のみで、世帯主が無職の世帯)の実支出を100としたとき、高齢単身無職世帯(60歳以上の単身無職世帯)の実支出は57.1だった。

$$\underline{X \text{ 円} + Y \text{ 円}} = \text{定年後の定期的な支出}$$

(6) 定年後の定期的な収入と支出の収支を推計する

「定年後の定期的な収入 - 定年後の定期的な支出」はどのくらいになったでしょうか。大幅な赤字になった方もいらっしゃるでしょう。ある調査では1,800万円くら

いの不足になるという試算もあります。定年後、年金生活に入った夫婦がその生涯を終えるまでには、これくらいの額の赤字が見込まれるようです。

(7) この他に、定年後には非定期的な支出が見込まれる

毎月の定期的な支出の他に非定期的な支出として、住宅の補修、車の買換、旅行、冠婚葬祭、入院などの費用が見込まれます。これらの支出額は、個人の価値観や生活環境などによって大きく異なりますが、500万円から1,000万円くらい必要になるといわれています。

(8) 定年後の支出に対する収入の不足に如何にして対処するか

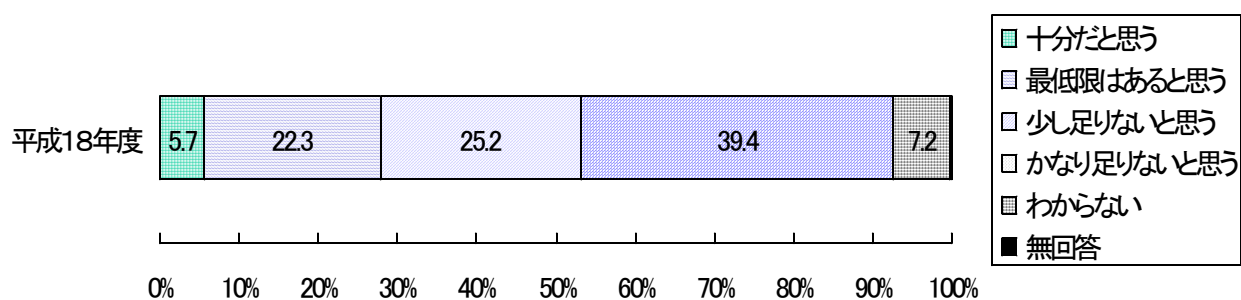
このように、夫婦2人が年金生活を送り、生活にある程度の余裕をもってそれぞれの平均余命を全うしようとする場合には、状況によって異なりますが、「定期的な収入－(定期的な支出＋非定期的な支出)」で2,500万円くらいの不足が生じるようです。

この不足への対処方法としては、家計状況によって異なりますが、①退職手当の取崩し、②預貯金の引出し、③個人年金の受給、④就業による賃金などが考えられます。これらのうち、退職手当の取崩し以外については、現役時代からの準備が必要です。

定年まで10年を切ったら、定年後の生活費について真剣に考え、その不足額に見合う収入を得るため具体的な準備に入る必要があるのではないのでしょうか。

【老後の備え】

平成18年に内閣府が実施した「高齢者の経済生活に関する意識調査」（55歳以上の者を対象に調査）によると、60歳以上では現在の貯蓄額が老後の備えとして不足すると考えている人の割合は64.7%となっており、また、老後への備えとして必要な貯蓄額については、総数で「1,000万円ぐらい」と答えた人が16.7%と最も多かったという結果になっています。



【老後への貯蓄額】

(総数)	(総数)	55～		60～		65～		70～		75～		80歳以上
		59歳	64歳	69歳	74歳	79歳						
	2,176	447	410	377	398	293	251					
		(構成比)	%	%	%	%	%	%				
100万円ぐらい	31	1.4%	0.7	1.0	0.3	1.0	2.7	4.0				
200万円ぐらい	39	1.8%	0.2	1.2	-	3.3	4.1	3.6				
300万円ぐらい	74	3.4%	1.8	1.7	3.2	4.0	7.5	4.0				
500万円ぐらい	161	7.4%	4.5	4.9	8.0	8.3	11.9	9.6				
700万円ぐらい	55	2.5%	3.1	2.4	1.6	2.8	3.1	1.6				
1,000万円ぐらい	364	16.7%	18.1	14.1	17.8	21.6	13.0	18.5				
2,000万円ぐらい	281	12.9%	17.7	13.9	11.4	11.6	11.6	8.4				
3,000万円ぐらい	318	14.6%	19.5	20.0	16.2	11.8	8.5	6.4				
5,000万円ぐらい	159	7.3%	8.9	12.0	7.7	5.3	5.5	1.6				
5,000万円以上	163	7.5%	9.4	10.0	11.1	5.0	2.4	4.4				
わからない	529	24.3%	15.9	18.8	22.8	25.4	29.4	43.0				
無回答	2	0.1%	0.2	-	-	-	0.3	-				

5 資産運用

(1) 資産運用を考える前に

資産運用は、定年後の生活を踏まえて構築した生活設計計画に沿った運用を考えていかなければ、充実したものとはなりません。そして、その計画は定年後における経済的な不安、健康に関する不安、生きがいや孤独に関する不安などを解消し、家族を含めた幸せな人生を送ることができるような計画でなければなりません。従って、もう一度生活設計を再確認しておきましょう。

また、資産運用の対象となる金融商品はたくさんあり、今後も新しい商品が開発されることが予想されますので、常に新しい情報を把握しておくことを心がける必要があります。

(2) 資産の現状把握

退職後の家計の状況を考える上では、あらかじめ資産の現状を把握しておくことが肝要です。そのためには、まず家計の経済状況と資産の状況について、この項の終わりにある別紙1、2によりまとめておくことと便利です。

また、ゆとりのある退職後の生活を送るためには、住宅購入資金など高額なものは早めに蓄えておくことなど、将来の生活に則した計画的な資産運用を定年前から適切に行っておく必要もあります。

(3) 資産運用の基本

定年前に貯蓄する場合はもとより、定年後の大事な資産を運用する場合にも資産を効率的に運用するには金融に関する知識は欠かせません。

また、金融商品は、資産の使用目的を考えることと同時にその特性を知っておくことが必要です。

一般的に金融商品には流動性、安全性及び収益性の3つの性格があるといわれていますが、この3つの性格すべてに優れている商品はないという原則があることに留意する必要があります。

3つの性格と特徴及び金融商品は次のとおりです。

① 流動性

換金性や利便性ともいい、換金のしやすさのことです。日々の生活費や急な出費に備えた資金は流動性の高い商品で運用します。郵便局の通常貯金、銀行の普通預金、証券会社のMRF（マネーリザーブファンドの略、追加型公社債投資信託の短期運用で元本保証されておらずMMFより運用実績は低い）やMMF（マネーマネジメントファンドの略、追加型公社債投資信託の短期運用で元本保証されておらず、30日未満の解約

は信託財産留保額が差し引かれる) があります。運用期間は1年程度を目安に、自由に資金を出し入れできることが商品選びのポイントです。

② 安全性

確実性ともいい、元本や利息の支払いの確実さを示し、住宅取得費や教育資金、老後のための資金など目的が決まっている資金は、安全性の高い商品で運用されます。元本保証で利回りの高い定額貯金、定期預金や債券、公社債投資信託などがあります。運用期間は2年～10年くらいで、住宅資金、教育費、自動車の購入資金など使うことが決まっているものに向いています。

③ 収益性

利殖性ともいい、金融商品の利息や値上がり益、運用益の大きいもので、余裕資金で運用します。株式、株式投資信託や外貨預金などがあります。運用期間に定めはありませんが、リスクは高いが高収入を期待できることがポイントです。

このほかに、インフレ対策資産として金融商品とは別に考えられているものに不動産、金、変額保険などがあります。

株式や債券といった金融商品などの保有資産の構成内容をポートフォリオといますが、これはもともと有価証券を挟んで保存する「紙ばさみ」、「折りかばん」を意味する言葉で、今では「資金を分散して商品を組み合わせる」という意味で使われており、分散投資を通じてリスク（経済学では一般的に、ある事象の変動に関する不確実性）を低減させるものです。資産をどの商品でどのくらいずつ運用するのが良いかを考えて実行することになります。

ポートフォリオ運用の基本的な考え方は「財産三分法」と呼ばれているもので、「預貯金」、「株式」、「不動産」の3つに資産を分けて持つというものです。「預貯金」や「債券」で流動性と安全性を確保し、「株式」や「不動産」で収益性を追求してインフレリスクを減らすという考え方です。

この考え方を参考にして、個人の資産運用に当てはめると、「生活のための資金」、「使用予定のある資金」、「余裕のある資金」の3つに分類してから具体的な運用商品を決めていけばよいことになります。運用の目安は次のとおりです。

① 生活のための資金

生活費や病気など不慮のときのための資金は生活費の6ヵ月分くらいを目途にすぐに換金できる預貯金などで運用

② 使用予定のある資金

住宅購入資金、車購入資金や家族旅行資金など決まった時期に必要な資金は

使う時期までに換金できるよう元本保証のある定期預金などの商品で運用

③ 余裕のある資金

上記①、②以外は基本的には10年以上運用できる資金で、5年から10年程度で満期となる債券（国債、公社債）を中心に、株、株式投資信託、外貨預金、不動産投資信託をはじめとするリスクの高い商品を組み入れて運用

金融商品はいずれにしろ、リスク（将来どうなるか分からない）とリターン（収益）を伴います。預貯金のようにリスクが低いほどリターンも低いものや株式などのようにリスクが高いほどリターンも高いというような関係になります。リスクが低くリターンの高い理想的な金融商品は基本的に存在しません。金融商品にうまい話はないということです。

リスクの主なものには次のようなものがあります。

① 信用リスク

元本や利息の支払いが滞ったり、支払い不能に陥る可能性のことです。具体的には国内の金融機関や企業、さらには海外の国や企業などが破綻し、結果として支払い不能などが発生する可能性のことを指します。

② 価格変動リスク

購入商品の価格が変動して、換金する際の受取金額が、当初の投資金額を上回ることもあれば下回ることもあるということです。株式や株式投資信託、転換社債、国際などは、日々の取引によって価格が変動します。その結果、預貯金に比べ大きな利益を上げることができる反面、損失を招く可能性もあります

③ 為替変動リスク

外貨預金をはじめ、外国の債券や株式、外貨建て投信など外貨建ての商品を日本円に換金する際、その商品の安全性や価格、利息とは別に為替の変動のみによって損益が発生する可能性があるということです。

④ インフレリスク

物価上昇率が金融商品の運用利回りを上回る可能性のことです。物価上昇が高すぎると資産の目減りを起こすこともあります。

⑤ カントリーリスク

ある国の政治情勢が安定しており、経済が堅調ならその国に投資するリスクは低いといえ、逆に政治や社会経済が不安定であった場合はカントリーリスクは高いと考えられる。

(4) 資産運用のポイント

① 分散投資

今後の生活設計を考慮して、「流動性」、「安全性」、「収益性」である資金の性格を生かした資金の分散をします。一般に年齢が若いほど収益性にウェイトを置き、高齢になるほど安全性にウェイトを置きます。

② 商品の分散

どんなに魅力ある商品でも一つの金融商品に集中するのは避けた方が無難です。元本保証の商品でも金融機関の破綻をある程度考慮する時代になってきています。価格変動商品に投資する場合は、商品の特徴を良く理解し、複数の性格の異なる商品に分散してリスクを減らします。例としては、株式に投資する場合には保有する株式の業種や会社を分けた方が値下がりのリスクを軽減でき、また、会社を分散しても業種が同じでは適切なものとはいえない場合もあります。また、株式投資信託でも商品名は異なっても運用対象が似通った商品では分散の効果は薄れてしまいます。商品の分散は内容の異なる商品を組み合わせで行います。

③ 時間の分散

価格変動商品や外貨建ての金融商品に投資する場合は、銘柄分散のほかに、購入時期を分散することでさらにリスクを軽減させる効果が期待できます。時間分散によって購入単価を引き下げることができるからです。例えば、最初に株価が500円の時に買い、次に400円の時に買えば単価は450円になります。有利な金融商品があるからといって運用資金を一度につぎ込まず、運用の成果を見ながら時間分散で購入することも検討に値します。

④ 金利の変化と貯蓄選択

金融商品には、預入時の利率や利回りが満期まで変わらない固定金利の商品と市場の金利の動きに合わせて利率などが変化する変動金利の商品があります。低金利時代には変動金利で預入期間の短い商品、高金利のときには固定金利で預入期間や満期までの期間が長い商品に預けるのが基本です。

(5) 資産運用商品の種類と金融機関の利用上の注意点

① 預貯金

安全性や流動性を重視する資金に向いています。預入期間や解約手数料などを確認し、資金の目的にあった商品を選ぶことです。

注意することは金融機関も経営状況を前提に選ぶ時代に入っていますので、預金保険制度の内容を研究し、1,000万円超の資金を一つの金融機関に集中させる場合には十分な検討が必要です。

② 債券

債券とは国や企業が広く一般から資金を借りるときに、元本返済と利息の支払いを約束して発行する借用書のようなものです。国が発行するのが国債、事業会社が

発行するのが社債です。発行元が破綻しない限りは、満期まで保有すれば元本や利息の支払いは確実です。債券の特徴としては発行元の信用度が高いほど利率は低く、信用度が低いほど利率は高くなります。満期までの期間の長い債券の方が短い債券より利率は高くなります。

債券の信用度について、国債はともかく、社債の場合は企業の破綻もありえますから、購入する場合はその信用度と利率のバランスを考える必要があります。日本企業の場合は、発行時のほとんどが投資適格債のランクは **BBB** 以上で債務不履行リスクが低く、信用力が高い債券ですが、その後の経営の悪化により格付けが **BB** 以下（投機的格付債）になる場合もあります。また、格付けは金融庁が指定した格付け機関が行いますが、あくまでも格付け機関の意見なので、絶対的なものではなく、同じ社債でも格付け機関によって評価の異なる場合もあります。

債券は発行元が破綻しない限りは、満期まで保有すれば元本割れはありません。しかし、債券も発行後満期までの間は、株式と同じように日々取引されていますから、債券の価格は変動しています。そのため、発行元の信用度合いにかかわらず、途中で換金する場合は元本割れを起こす可能性もあります。これは国債でも同じです。市場の金利が上昇していく過程では発行元や満期などの条件が同じであれば利率の低い債券は利率の高い債券に比べて債券の価値が低くなるため、債券の価格が下がってしまいます。例としては利率2%の国債を保有していて、その後3%の国債が発行されると2%の国債の価値は下がってしまいます。従って、最初は満期保有するつもりでも途中で換金する必要が出てきたときに価格が元本割れを起こしていることもあります。反対に金利が下がっていく課程では低い金利の債券が発行されるほど利率の高い債券が有利になるので債券の価格は上昇します。

なお、2003年から発行されている「半年ごとに利息を見直すことになっている個人向け国債」の場合は、市場金利の上昇による価格の下落は避けられるようになっていますが、中途換金の場合は直近2回分の利息に相当する金額が差し引かれることになる等があるので、債券の購入に当たっては取扱条件などを確認しておくような注意が必要です。

③ 投資信託

投資信託は、多くの投資家から集められた資金を一つの基金（ファンド）にまとめ、運用専門家が債券や株式などに分散投資してその運用成果を投資額の割合に応じて分配する商品です。多くの投資信託は1万円という少額から始めることができます。投資信託の運営は、販売窓口である証券会社や金融機関、実際に運用を担当する投資信託会社及び投資家から集めた資金を管理する信託会社の3者によって行われています。投資信託は、運用対象により大きく2つに分類されます。

一つは債券など安全性の高い商品（元本保証ではありません）で運用する公社債

投資信託で、もう一つは株式を運用対象に入れた株式投資信託です。公社債投資信託には **MRF** や **MMF**、長期公社債投信などがあります。一方、株式投資信託は、その組み合わせによって数多くの種類があるのが特徴です。また、投資信託には、いつでも購入・換金できる追加型(オープン型)投資信託と、購入が一定の期間内に限定される単位型(ユニット型)投資信託があります。現在販売されている投資信託の多くは追加型投資信託です。

投資信託を選ぶポイントは、(ア) 自分の投資方針(年に何%の収益を期待するのか)を決める (イ) 手数料などの経費を調べる (ウ) 過去の運用実績を調べる (エ) 選んだ投資信託の価格が騰落する原因を理解する (オ) 買った後も実績の推移や運用方針・スタイルなどをチェックするなどです。特に(ア)は重要です。現在のような超低金利下で高い収入を望むのであれば、選択肢は株式、株式投資信託、不動産投資信託、外貨建て商品に絞られてくるからです。つまりある程度リスクを認識した上で投資することになるのです。

④ 株式

株式はハイリスク・ハイリターンの代表的な投資対象です。投資資金は、「生活費や目的のある資金」、「将来に必要な貯蓄」を除いた「余裕資金」で行ってください。また、投資対象を選ぶ際にも株式投資の基本を身につけ、投資先の企業を充分研究したうえで行ってください。さらに投資企業の分散や資金の時間分散を図り、一度に大きな損害を出さないように留意する必要があります。

⑤ 外貨建て商品

諸外国の高利回りの債券や投資信託は、低金利の日本から見ると魅力的です。外貨建て商品投資のポイントは、まず発行元の安全性を確認することです。日本に比べ情報量の少ない海外の国や企業が発行する債券や株式に投資する場合は十分な検討が必要です。安全性が確認できたら次に考えるのは為替です。いくら高利回りの商品でも為替が円高になると利息を上回る損失が発生し元本割れを生じることもあります。あまり多額の資金を投入せず時間分散を図りながら投資したいものです。仮に購入時よりも円高になっていた場合には次のような対策が考えられます。

(ア) その時点で換金せず、外貨預金や外貨建て **MMF** などに資金を移し 円安を待つ(手数料を事前に確認する必要があります。)

(イ) 高利回りを生かし長く保有する。(円高による元本割れに注意が必要です。)

(ウ) 外貨建て投資信託の場合には、一定の円高までは目減りしない商品(ヘッジ(リスク回避ファンド)あり投資信託)の利用も考えましょう。

(6) 金融機関の利用者保護制度(ペイオフ制度)

① 預金保険制度(銀行、信用金庫、信用組合、労働金庫など)

預金保険制度は、預金等を取り扱う金融機関が破綻に陥った場合に預金者を保護する制度です。預金保険制度は、政府・日銀・民間金融機関の出資により設立された預金保険機構によって運営されています。預金保険法により平成17年3月末までは普通預金、当座預金、別段預金に限り金融機関が破綻した場合でも全額保護されました。平成17年4月以降当座預金などの無利息・要求払い・決済サービスの3条件を満たす預金は全額保護の対象となりますが、それ以外の預金は全額保護されるものはありません。一つの金融機関について1,000万円以上の預金があった場合、預金者1人当たり元本1,000万円とその利息が預金保険機構より保険金として支払われます。これをペイオフといいます。それを超える部分については金融機関に財産が残っていれば支払われることになっています。

なお、金融機関の破綻に際して取られる措置は、まず、破綻金融機関の預貯金等を譲り受ける救済金融機関を探し、その際、必要な資金を援助する方法がとられ、その次にペイオフの方法がとられることになっています。（229頁参照）

② 投資者保護基金

証券取引法に基づいて設立されている法人です。証券会社が顧客から預かる有価証券や金銭は、証券取引法で証券会社の経営資産とは分別して保管することが義務づけられており、万が一経営破綻してもすべて返還されることになっています。それでもなお、顧客資産の円滑な返還が困難だと認められた場合に先の基金より1人1,000万円を限度として補償されます。

③ 保険契約者保護機構

保険業法に基づいて設立されている法人で生命保険契約者保護機構と損害保険契約者保護機構が発足しています。破綻保険会社の保険契約の移転等を受け入れる救済保険会社に対して資金援助を行うほか、救済保険会社が現れる見込みがないときは、機構が保険契約の引き受けあるいは機構が設立する承継保険会社に保険契約を承継することにより、契約の継続を図りますが、契約内容の変更が行われる可能性があります。

(7) 金融商品をめぐるトラブルの回避と注意点

① 金融機関とのトラブル

金融商品に関するトラブルとしては次のパターンが考えられます。

(ア) 営業員から受けた説明と運用の結果が異なっていた。

例えば元本保証といわれたのに元本割れしてしまったなどのケース場合は、必ず営業員の説明を裏付ける資料があるかを確認しましょう。その際、商品の性格が理解できなければ理解できるまで説明を求め、どうしてもわからない場合は購入を見送ることも考えましょう。

(イ) 明確に返事をしたわけではないのに勝手に売買されてしまった。

これは営業員とのやりとりの中で多く出てくるトラブルで、最後は「売買すると言った」「言わない」の争いになるケースです。このトラブルを避けるには、はっきりとした意思表示をすることです。「買う」「買わない」、「検討してから後日回答する」など営業員にはっきり伝えることを心がけましょう。

② 自己責任の時代

金融分野の自由化が進むにつれ、さまざまな商品が登場しています。そして、そのしくみも複雑でパンフレットに一度目を通したくらいでは理解できないものが多く見られます。ですから、自分にあった金融商品を見つけるためには、今まで以上に金融商品の勉強が必要になってきます。単に利回りが高いとか他の人が儲かったからといった理由だけで購入する前に、商品を良く理解する努力をし、そのうえでしくみが理解できたら購入を考えましょう。あたりまえのことですが、自分の資産は他人まかせにせず、自分で守りたいものです。

③ 金融商品販売法

金融商品の販売に関する消費者保護の法律です。大きく3つの柱があります。(ア) 金融商品を販売する業者は、その商品のリスクなどの重要事項を消費者の理解力に応じて説明する義務があります。重要事項には、元本割れのおそれ、解約可能期間の制限などがあります。(イ) 消費者が被害を被った場合には、消費者は販売業者が説明義務違反を犯していることが立証できればよく、今までより損害賠償請求の際の負担が軽くなっています。(ウ) 販売業者は、消費者の知識や経験、財産の状況に応じた勧誘をすることと、勧誘方法や場所、時間帯を考えて勧誘することが義務づけられています。

この法律は、金融商品の契約に限らず、事業者と消費者契約すべてが対象です。事業者が「嘘を言った」、「確実に儲かるといった」、「都合の悪いことを隠していた」などの行為があった場合は契約を取り消すことができます。ただし、事業者に対する行政上の罰則はありません。

(8) 悪質商法の種類とクーリングオフ

① 悪質商法の主なもの

(ア) かたり商法

突然自宅に「消防署の方からきました」、「水道局の方からきました」などと言いながら「消火器の設置義務が新設されました」、あるいは「水が汚れているから浄水器を設置しなければならない」といい、消火器や浄水器を売りつけるもので特定商取引法の訪問販売に該当

(イ) キャッチセールス

路上や街頭で「アンケートに答えてください」、「お肌の診断をしたい」、「手相を見せてください」などと呼び止め、営業所や喫茶店に同行し商品やサービスの勧誘をして契約させるものでいずれも訪問販売に該当

(ウ) アポイントメントセールス

アポイントセールスとは電話、FAX、ビラやパンフレットなどで「抽選で当たりましたからプレゼントを取りに来てください」などと販売の目的を告げずに営業所への来訪を求めたり、「あなただけに特別価格で販売いたします」などと他のものと比べて著しく有利な条件で契約できることを告げて営業所へ呼び出す方法で目的秘匿型呼び出し販売と有利条件型呼び出し販売（いずれも政令適用）があり、訪問販売に該当

(エ) デート商法

街頭で突然異性から声をかけられ、または電話で呼び出され喫茶店に連れて行かれて高額な宝石や貴金属などを購入させられる商法、キャッチセールス・アポイントセールスの一種で訪問販売に該当

(オ) 展示会商法

絵画や着物などの展示会が開催されるということをはがきや勧誘の電話で会場に誘致し、高額な絵画や着物を販売するものです。アポイントセールスの一種で、訪問販売に該当

(カ) 催眠商法（SF商法：最初に始めた新製品(S)普及(F)会から）

封書や広告、街頭でチラシや無料の商品引換券を配り販売会場へ誘い出し言葉巧みに消費者を一種の催眠状態に陥れて商品を売る方法を言います。日用品などを無料で配り、最終的には高額な布団や貴金属を販売するといった手口が典型的な方法で、キャッチセールス・アポイントセールスの一種で訪問販売に該当

(キ) 点検商法

床下や水質の無料点検などを口実に点検を行い、点検後に「工事の必要がある」といいながら高額な工作物を販売したり、その設置工事を行うもので、訪問販売に該当

(ク) 靈感商法（霊視商法、開運商法）

主に街角や戸別訪問で声を掛け、人の不安や信仰心につけ込み、高額な印鑑や壺などを売りつける商法です。被害金額も比較的高額となっており、訪問販売に該当

(ケ) 現物まがい物商法

金やダイヤモンドなどを売りつけ、それを業者が一時的に預かる代わりに消費者に権利証を発行して一定期間後にそれを運用した利息を支払うという手口が一般的です。典型的な例としては豊田商事事件があります。消費者の手元には権利

証しか発行されませんので実際にその業者が金やダイヤモンドを所有しているか疑わしいものです。この現物まがいの商法は特定商品預託取引法で規制

(コ) 資格商法

独立や就職に有利な資格講座を受講または教材を購入させて、その資格を取れば仕事を紹介するものをいいます。これは業務提供誘引販売取引に該当

(ク) 内職商法

その仕事に使用する商品の購入やサービスの提供で金銭負担をさせるものの、実際には様々な口実により当初説明された仕事の紹介がなかったり、紹介されても次第に減少して、結局お金を支払っただけと言う商法です。これは資格商法と同じく業務提供誘引販売取引に該当

(シ) モニター商法

「布団や浄水器などの商品を購入してモニター会員になれば商品を利用した感想をアンケートに記入して提出するだけで毎月高額モニター料を支払います」、
「着物などの商品を購入し、その商品を着用して展示会に参加すれば毎月高額モニター料を支払います」などと勧誘しこれらの商品を購入させるものの、次第にモニター料の支払がなされなくなり、結局はお金を支払っただけというものです。これも業務提供誘引販売取引に該当

(ス) マルチ商法

組織へ加入することを商品の販売資格の条件として消費者を勧誘し、商品販売による中間マージンの他新たな加入者を増やすことで更に利益が得られるという販売システムです。また、加入者をいくつかのレベルに分けて上級のレベルほど利益を大きくすると言うピラミッド構造をしており、組織の構造無限連鎖講（ネズミ講）と非常に似通っています。これは連鎖販売取引に該当

(セ) 送りつけ商法（ネガティブオプション）

商品を購入していないのに、業者が一方的に送りつけてくる商法です。商品が送りつけられた場合、a) 商品を受け取った日から14日間、b) 商品を引き取るよう業者に請求したときは、その日から7日間を過ぎても業者が引き取らない場合は、商品を返還する必要はなくなります。

(リ) このほかに、海外先物取引商法、海外宝くじ商法、ホームパーティ商法、オレオレ詐欺などがあります。

② クーリングオフ

クーリングオフとは訪問販売などで高価な品物などの購入契約をした後でも一定の期間内であれば消費者が事業者との間で申込や締結した契約を理由なく無条件で撤回・解除できる制度です。

ただし、3,000円未満の取引である場合、通信販売の場合、化粧品などの

消耗品を一部でも使用した場合、自動車購入の場合にはクーリングオフはできない場合があります。

悪質商法は、特定商取引法や宅地建物取引業法など適用される法令が異なりますので、被害にあったらすぐ最寄りの警察署（防犯係）、市区町村の消費者相談窓口、国民生活センター、消費生活センター（地方自治体によっては生活科学センター、軒生活センター、私生活センター等名称が異なる場合があります。）に相談してください。

家計の月間・年間収支状況(年 月 日現在)

(単位：千円)

収入内訳		収入月額	期末勤勉手当等	収入年額
給 与(手取り)	計			
	夫			
	妻			
預貯金等利息				
その他の収入				
年 金(夫)				
年 金(妻)				
収入合計 (A)				

支出内訳	支出月額	臨時支出	支出年額
食 料			
住 居			
光熱・水道			
家具・家事用品			
被服及び履物			
保健医療			
交通・通信			
教 育			
教養娯楽			
小遣い、交際費			
その他			
支出合計 (B)			

収支差 (A) - (B)			
---------------	--	--	--

資産の状況(年 月 日現在)

(単位:千円)

資産の部		負債の部	
預貯金()		住宅ローン残高	
		その他の借入残高	
定期預金()			
有価証券()			
不動産()			
その他()			
合 計		合 計	

新たなステップを踏み出すために

－ 一定年後の生活設計－ (資料編)

1 国家公務員の定年退職後の生活状況

人事院が、平成18年度の60歳定年退職者約3,400人（回答者数2,803人）を対象にして、平成19年に実施した「退職公務員生活状況調査」の実施結果の概要を掲載します。

この調査の対象者は、63歳から退職共済年金が満額支給される人ですが、これから定年を迎える人の場合には、64歳と、満額年金の支給開始年齢が段階的に65歳まで引き上げられていくということ（41・42頁「生年月日別支給される年金の種類」参照）に留意して、ご自分の定年後の生活条件をイメージしながら読んでいただきたいと思います。

(1) 就業状況等

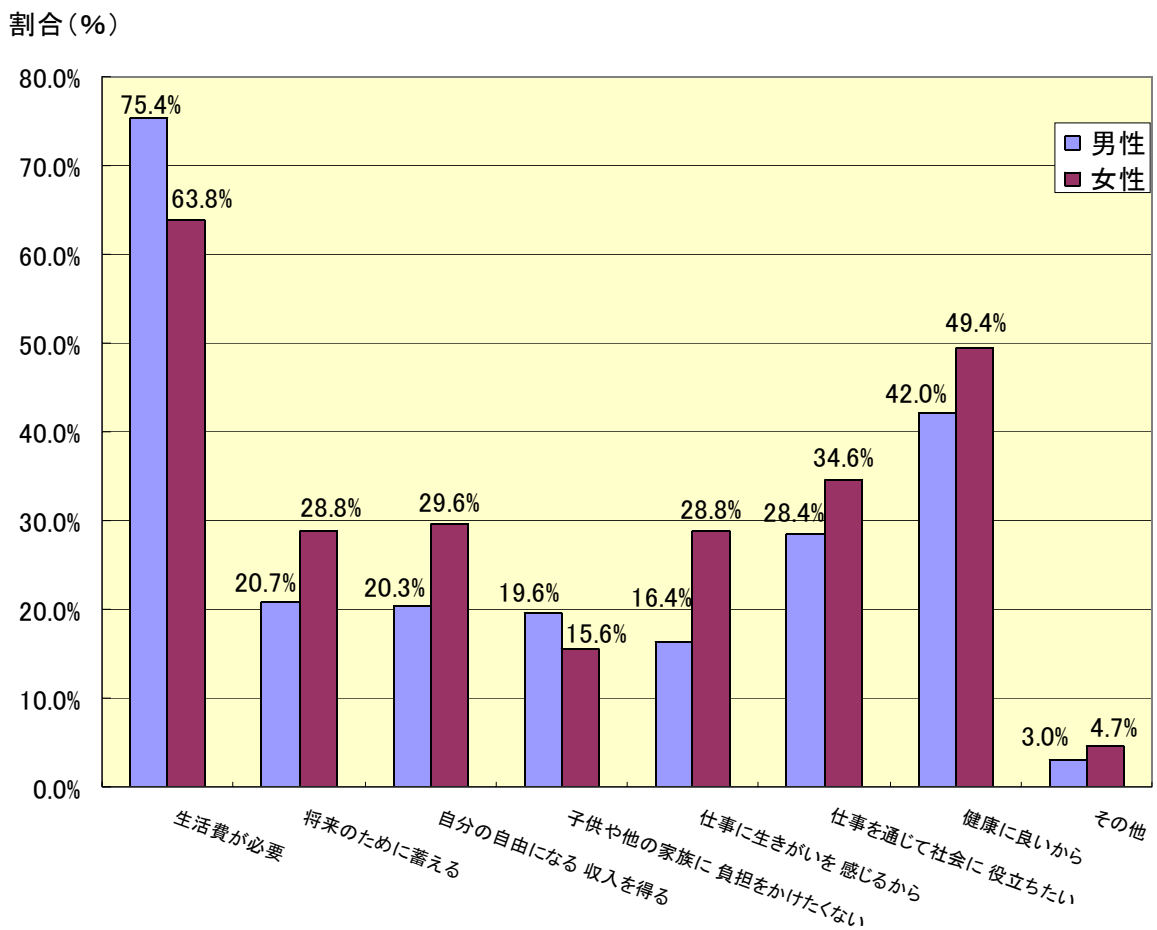
① 就業状況

仕事に就いている人の割合は全体で62.7%ですが、男女間でかなりの差があり、男性が65.4%、女性が48.0%と男性の就業率は女性に比べて17ポイントほど高くなっています。

② 働きたいと思った理由

「生活費が必要」が男女とも最も多く、続いて「健康に良いから」、「仕事を通じて社会に役立ちたい」という順になっています。

【働きたいと思った理由】（複数回答）



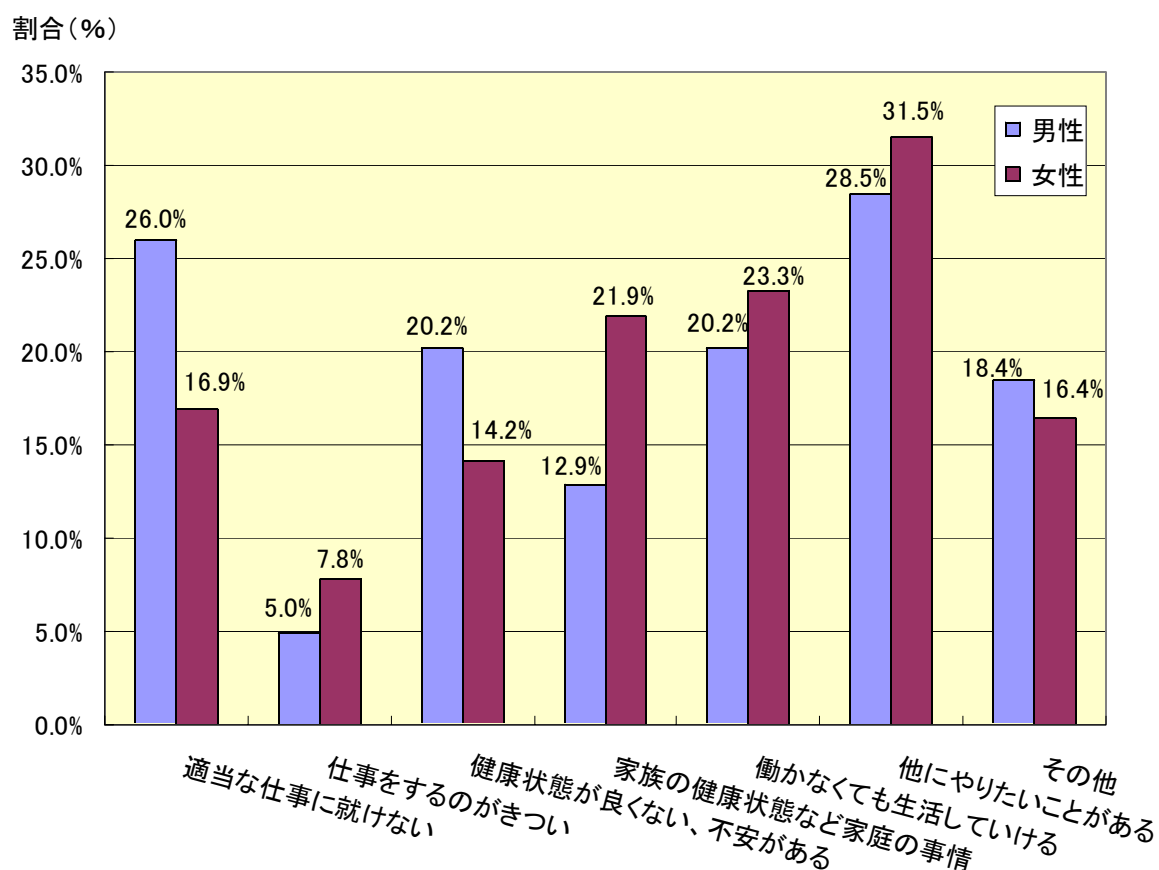
注) 厚生労働省「平成16年高年齢者就業実態調査」によれば、次のとおり。

就業理由中の「自分と家族の生活を維持するため」の割合				
60～64歳	男性	67.4%	女性	56.9%

③ 仕事に就いていない理由

男女とも「他にやりたいことがある」が最も多くなっていますが、女性では「働かなくても生活していける」と「家族の健康状況など家庭の事情」が拮抗しているところに特徴があります。

【現在、収入を伴う仕事に就いていない理由】（複数回答）

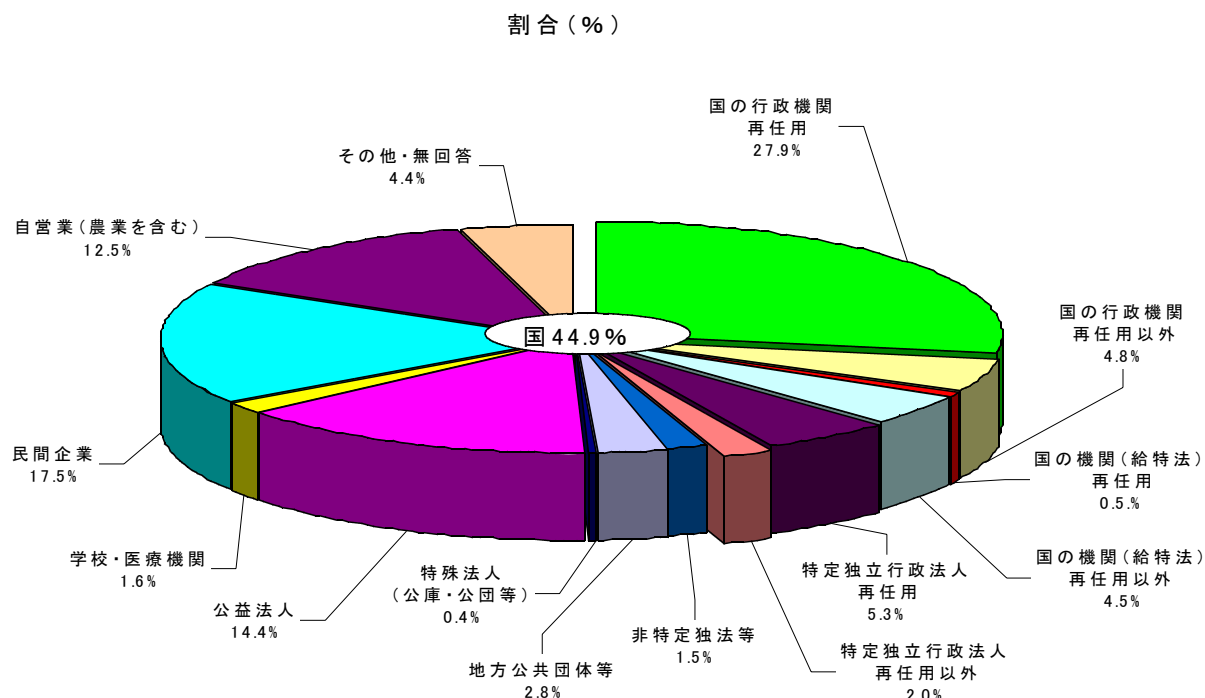


④ 現在の就業先

「国」が全体の約45%を占めており、そのうちの約75%が再任用となっています。そして、残りが再任用以外の非常勤等となっています。

一方、「民間企業」に再就職している人の割合は約18%になっています。

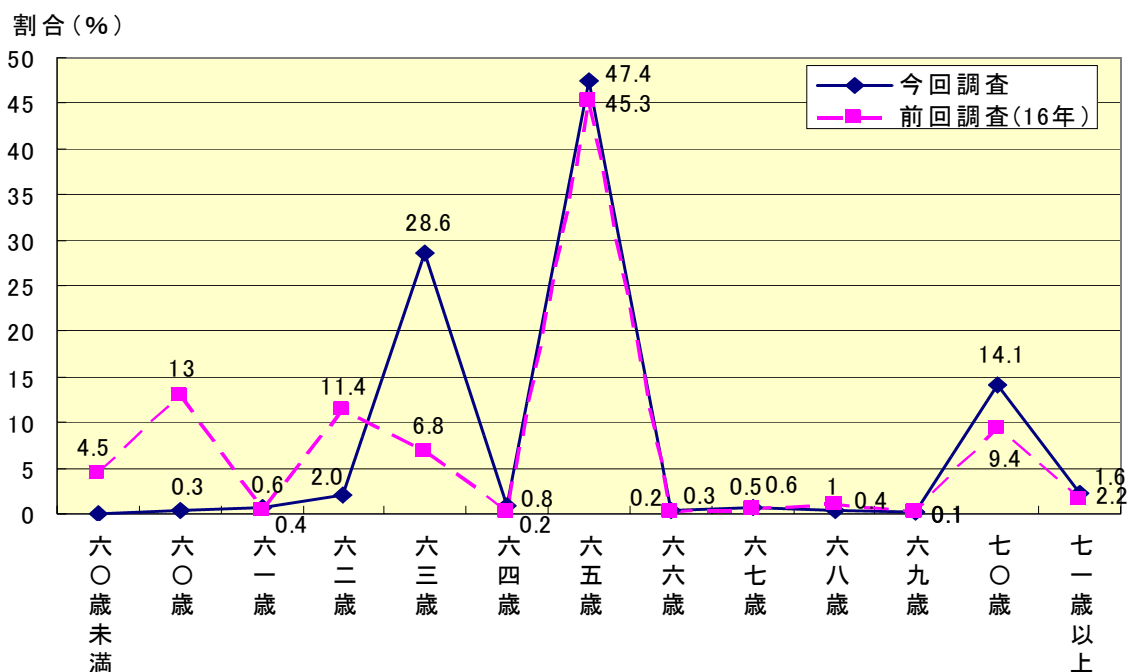
【現在の就業先】



⑤ 働きたいと思った年齢

65歳とする人が半数弱と圧倒的に多く、次いで63歳、70歳となっています。これらを合わせて65歳以上まで働きたいとする人は約7割に増加しており、就業意欲はかなり高いようです。

【何歳まで働きたいと思ったか】



(2) 再任用

① 再任用の希望の有無、希望勤務形態

再任用を希望した人は男性が34.6%、女性が34.5%となっており、前回調査（男性35.7%、女性26.5%）と比べると男性が1ポイント減少したのに対して、女性は8ポイント増加しています。

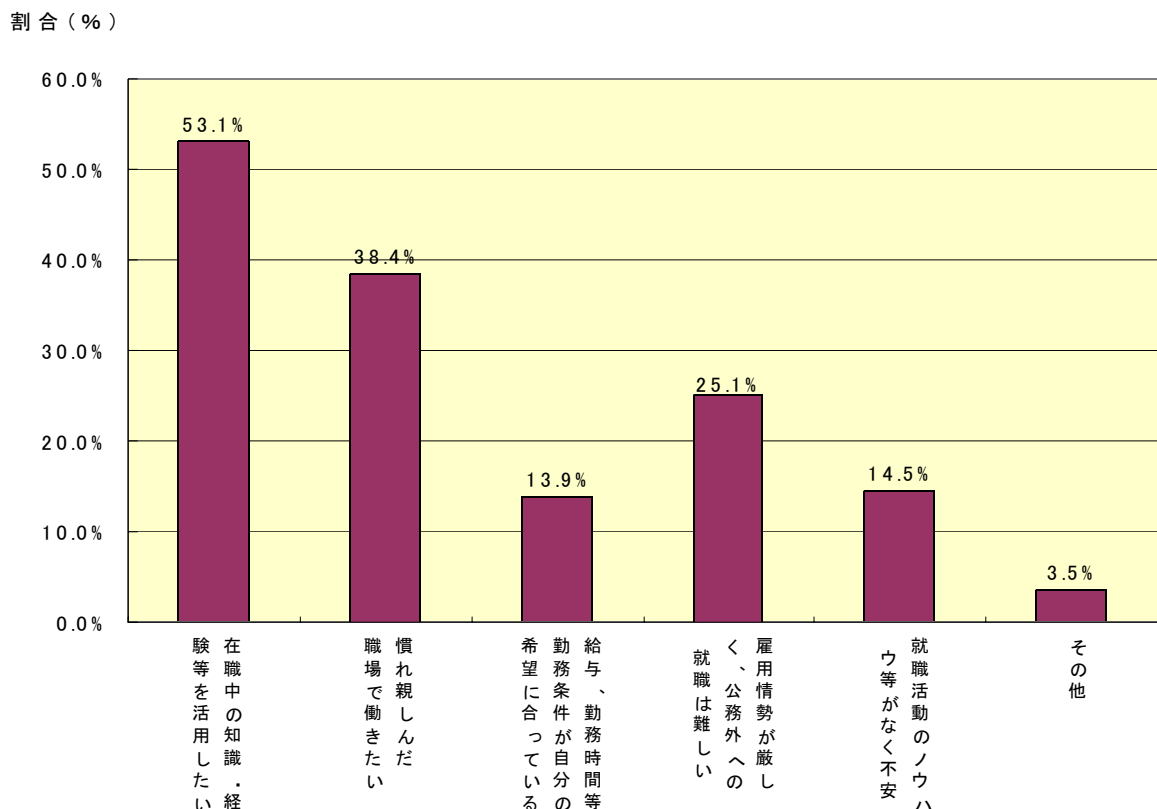
再任用の希望勤務形態は、フルタイムが42.4%、短時間が41.8%、勤務形態は問わなかったが12.9%となっていますが、これを男女別に見た場合にはフルタイムが男性では44.4%、女性では30.6%、短時間が男性では38.6%、女性では61.2%と男性はフルタイムの割合が高く、女性は短時間の割合が高いという結果になっています。

② 再任用職員として働きたいと思った理由、再任用を希望しなかった理由

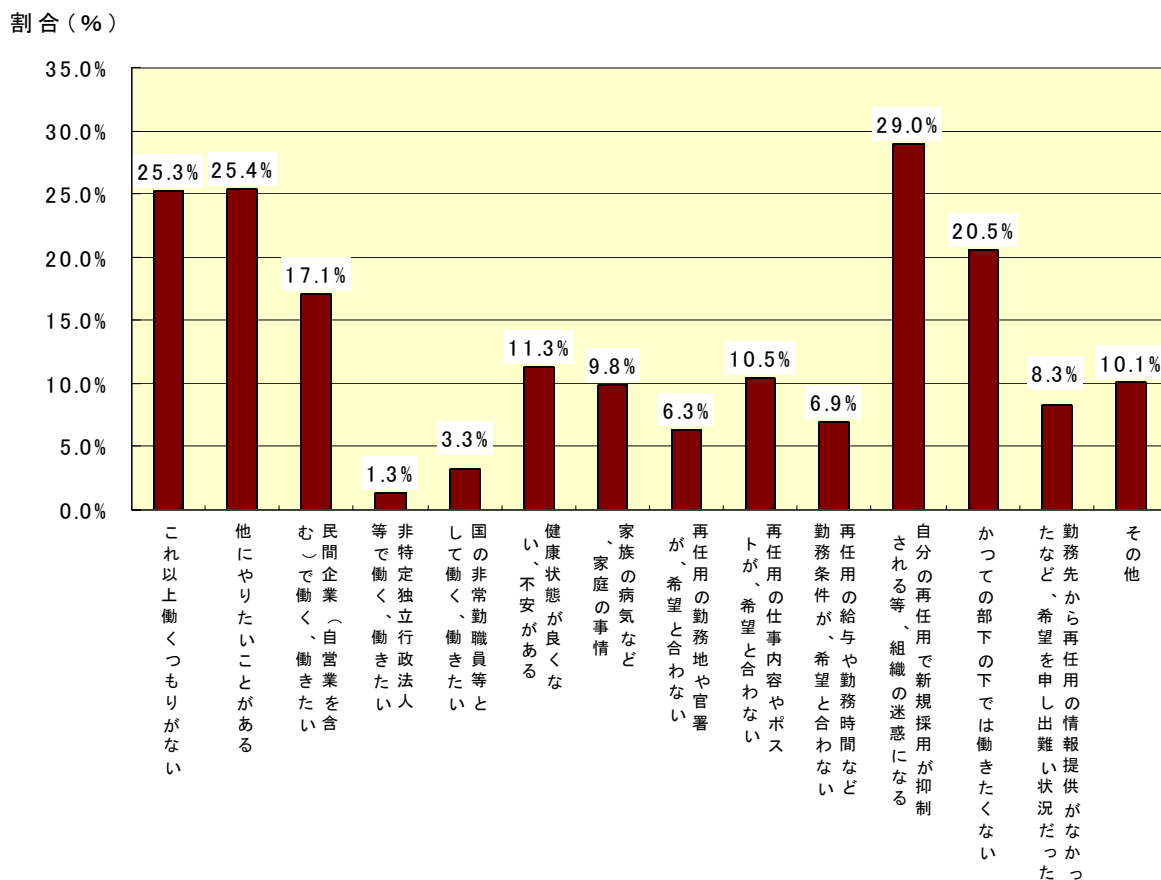
再任用を希望した理由は、「在職中の知識・経験等を活用したい」が最も多く、次いで「慣れ親しんだ職場で働きたい」、「雇用情勢が厳しく、公務外への就職は難しい」となっています。

一方、再任用を希望しなかった理由は、「自分の再任用で、新規採用が抑制される等、組織の迷惑になる」が29.0%で最も多く、次いで「他にやりたいことがある」と「これ以上働くつもりがない」が拮抗しています。

【再任用職員として働きたいと思った理由】（複数回答）



【再任用を希望しなかった理由】（複数回答）



③ 再任用を希望した結果採用されたかどうか、再任用の就業形態

再任用希望者の78.2%が採用されていますが、これを男女別に見ますと男性の79.6%に対して女性は67.3%となっています。

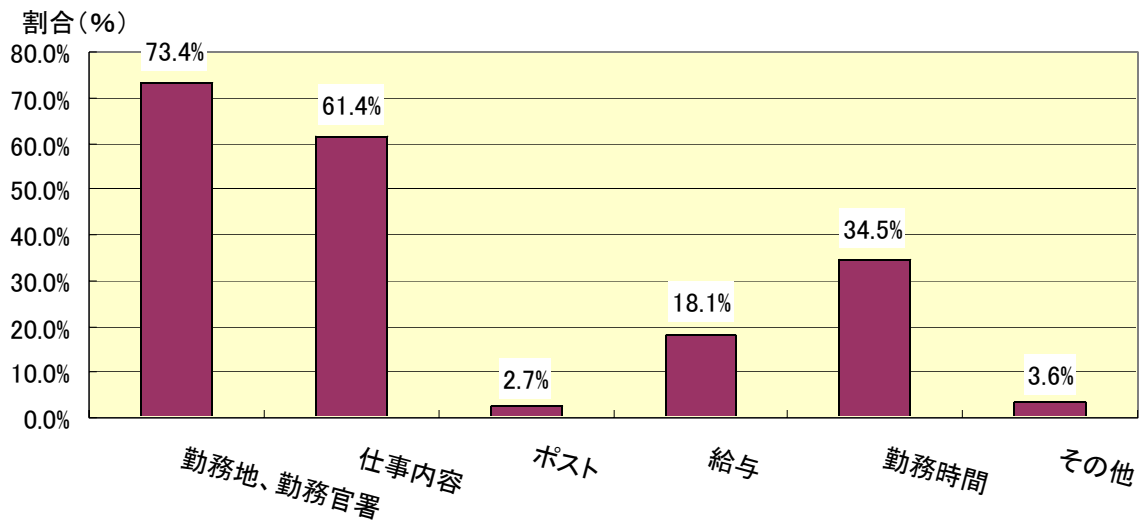
再任用の勤務形態は、フルタイムが33.5%で短時間が62.4%となっていますが、男女別ではフルタイムが男性の34.9%に対して女性は20.0%、短時間が男性の60.8%に対して女性では76.5%と、男女における再任用の希望勤務形態の割合（(2)①）と同様の傾向になっています。

④ 再任用に際し重視した事項、再任用についての満足度

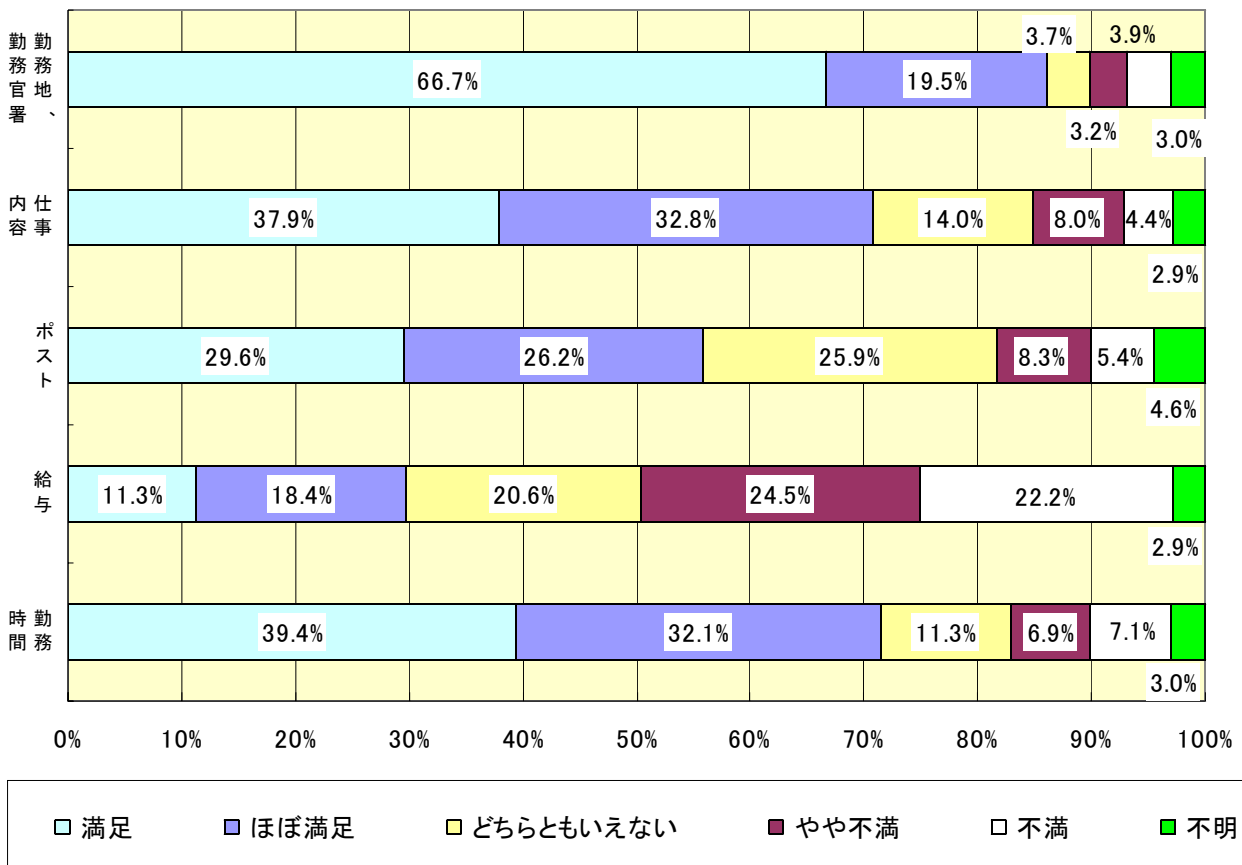
再任用されるに際して重視した事項については、約7割強の人が「勤務地、勤務官署」を挙げており、次いで「仕事内容」となっています。

再任用後の満足度については、「勤務地、勤務官署」は9割弱の人が、「勤務時間」と「仕事内容」は7割強の人が「満足」、「ほぼ満足」と回答していますが、給与についてはこの割合は約3割となっています。

【再任用に際し重視した事項】（複数回答）



【再任用後についての満足度】



⑤ 再任用後の仕事内容、再任用後のポスト等

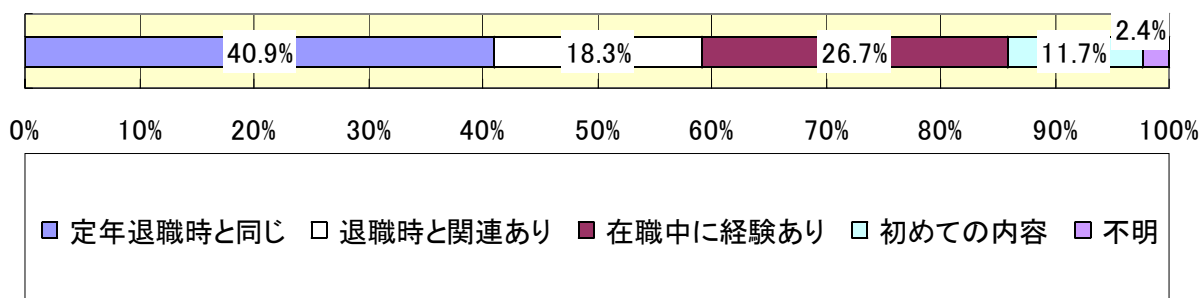
再任用後の仕事内容は、「退職時と同じ」が4割と最も多く、「退職時と関連あり」を含めると6割弱となっています。

再任用後のポストは、役付でない「係員」の職務が約6割となっており、「ライン

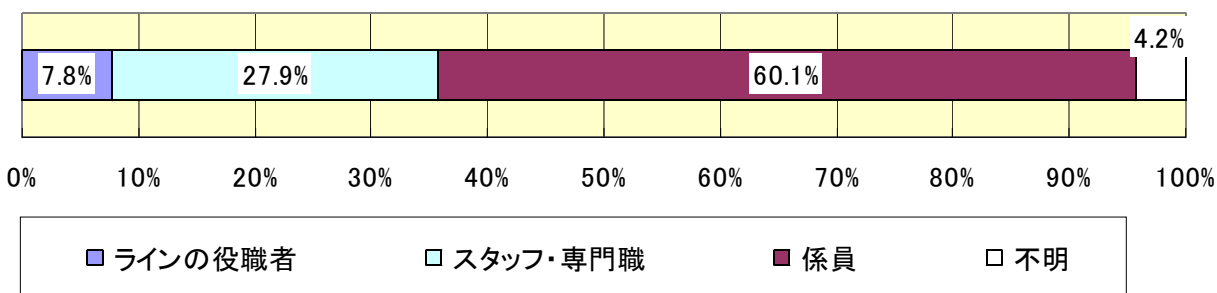
の役職者」は7.8%となっています。

なお、7割強を超える人が再任用後の仕事内容、ポストは定年前の知識、経験を「活用できる」、「かなり活用できる」としており、「あまり活用できない」と「活用できない」は合わせて1割強となっています。

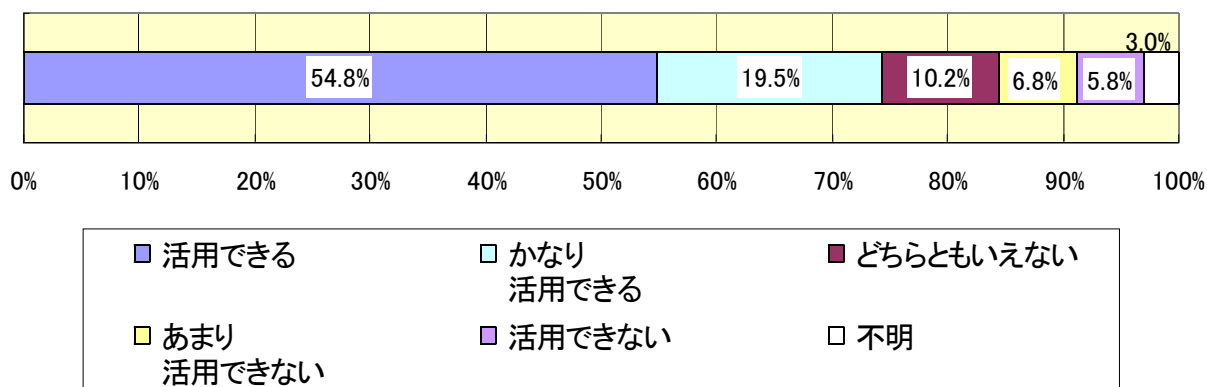
【再任用後の仕事内容】



【再任用後のポスト】



【再任用後の仕事内容、ポストはあなたの知識、経験を活用できるか】

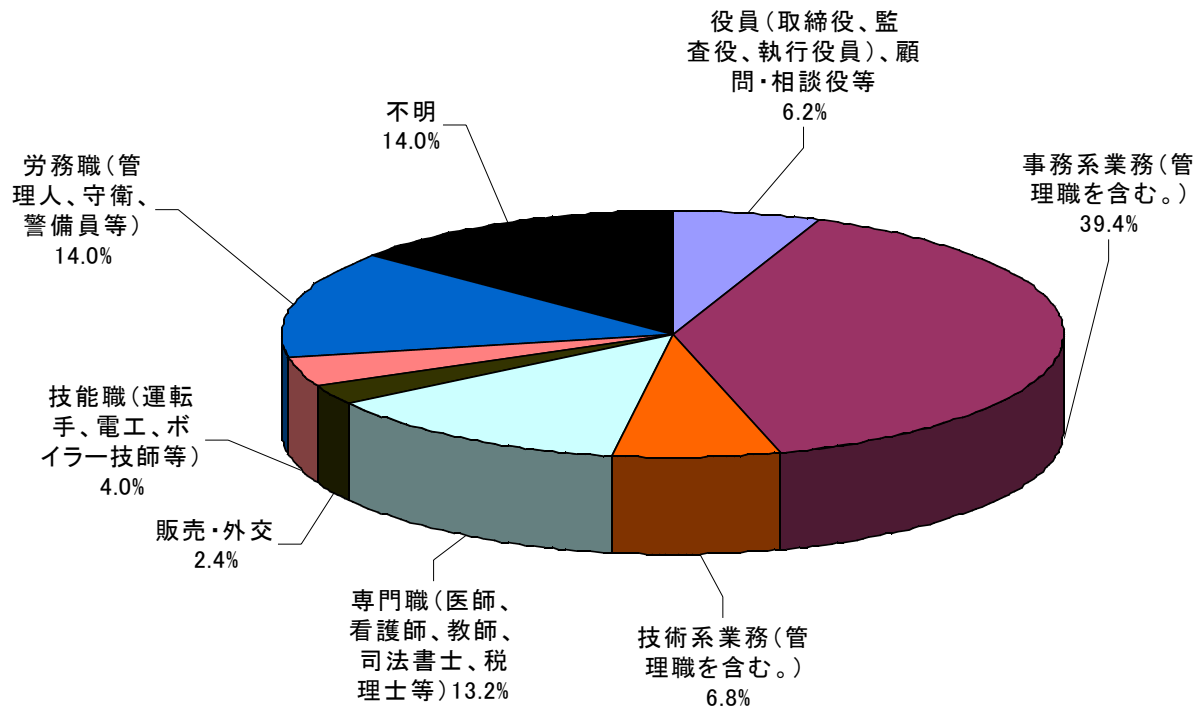


(3) 民間企業等への再就職

① 仕事の内容

民間企業等に再就職した人の現在の職種は、「管理職も含めた事務系業務」が約4割、次いで「労務職（管理人、守衛、警備員等）」が14.0%、「専門職（医師、看護師、教師、司法書士、税理士等）」約13%となっています。

【現在の職種】

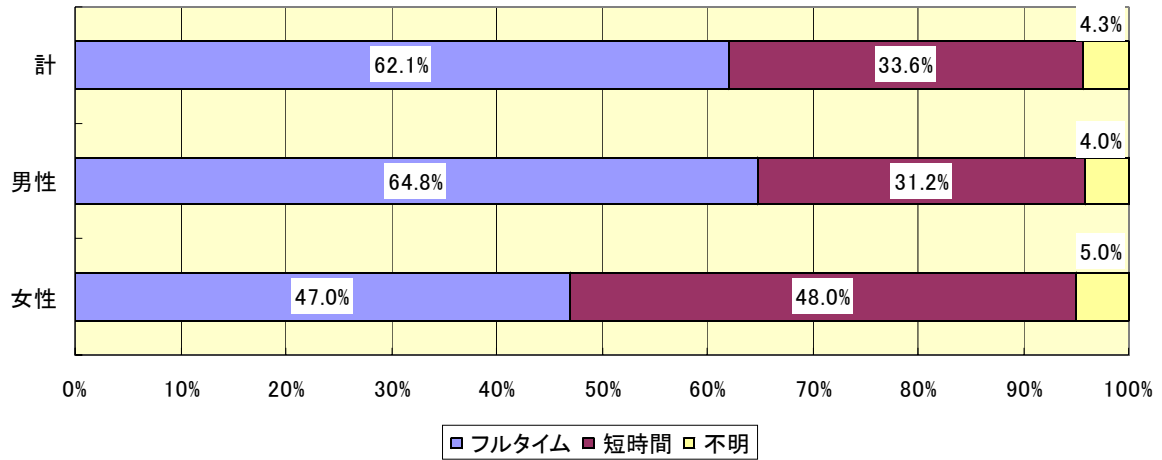


② 勤務形態、短時間勤務の1週間当たりの平均勤務日数及び平均勤務時間

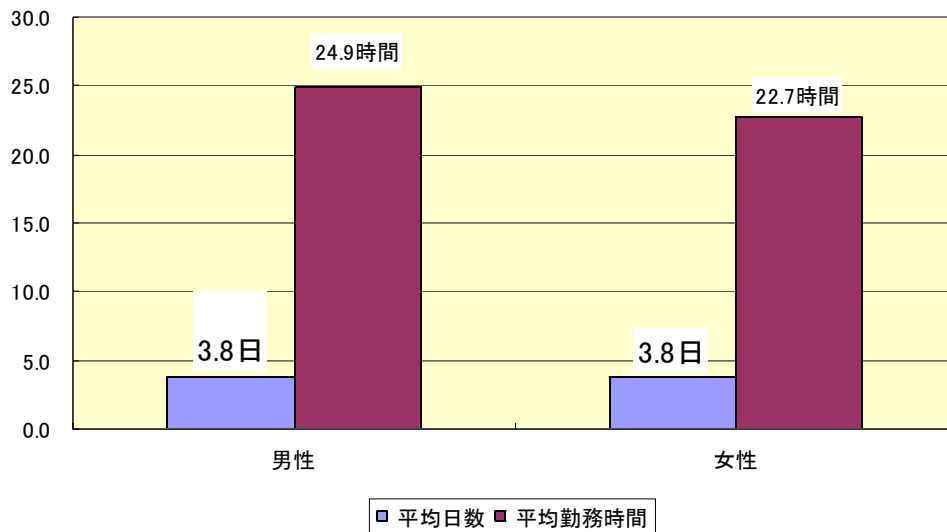
「常勤(フルタイム勤務)」は男性では64.8%、女性では約47.0%となっており、男性は「常勤(フルタイム)」の割合が高く、女性では「常勤(フルタイム)」と「短時間勤務」の割合が拮抗しています。

「短時間勤務」の場合の週平均勤務日数、週平均勤務時間については、男女であまり差はなく、男性が3.8日と24.9時間、女性は3.8日と22.7時間となっています。

【現在の勤務形態】



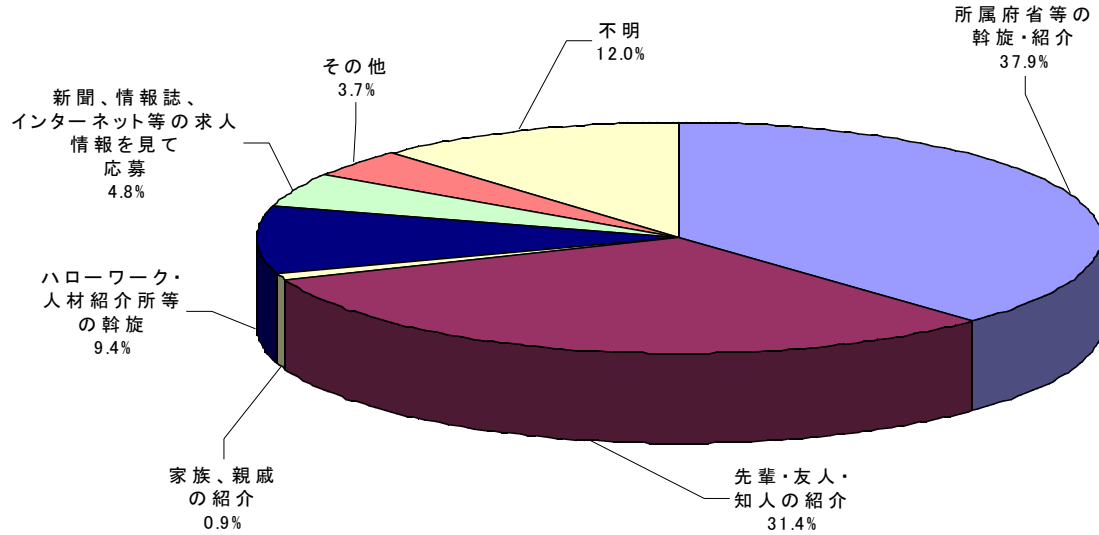
【短時間勤務の1週間当たりの平均勤務日数・平均勤務時間】



③ 仕事を探した方法

「所属省庁等からの斡旋」が37.9%で最も多く、次いで「先輩・友人・知人からの紹介」が31.4%となっています。また、「ハローワーク・人材紹介所等の斡旋」は約1割程度でほぼ倍増しています。

【現在の仕事を探した方法】



(4) 家計等の状況

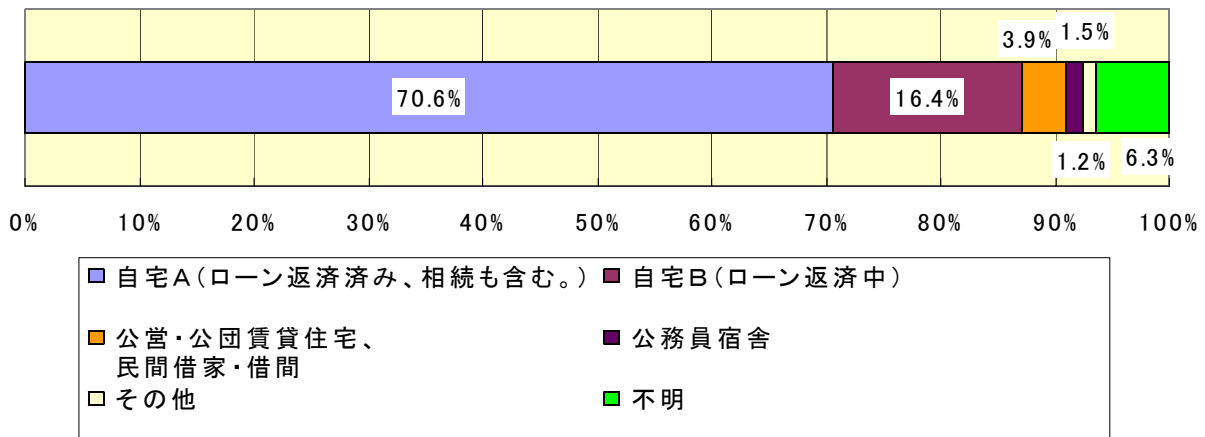
① 住居の種類、家族構成

住居の種類は、自宅が87.0%となっており、うちローン返済中の人は16.4%となっています。一方、「公営・公団賃貸住宅、民間借家・借間」は3.9%となっています。

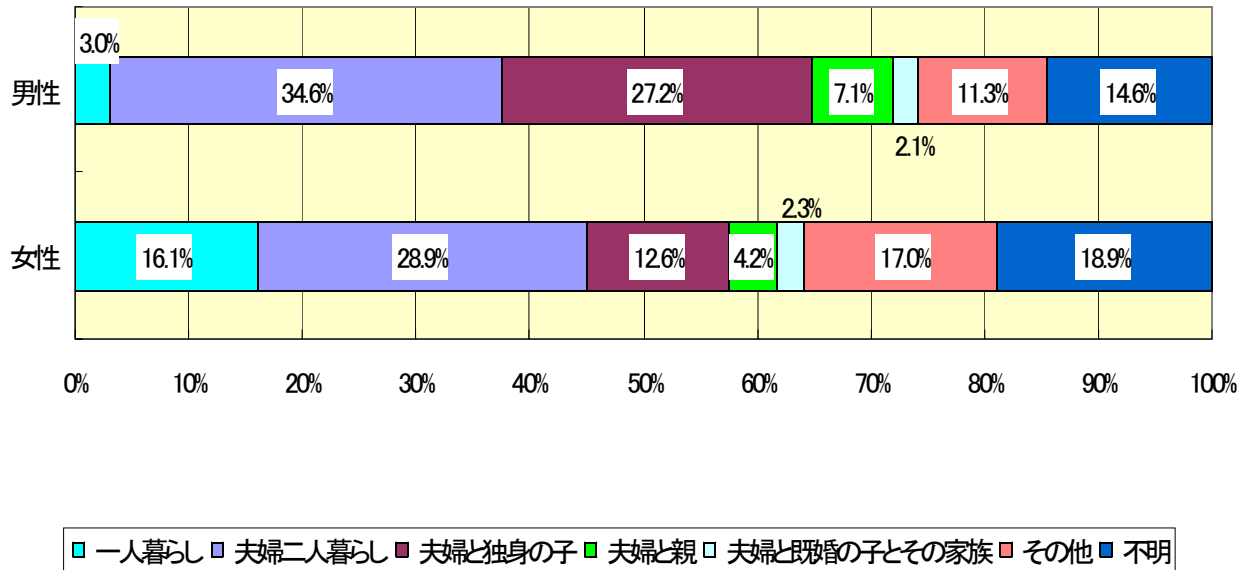
家族構成は男女とも「夫婦二人暮らし」が最も多くなっています。

ただ、女性の場合は男性に比べて「一人暮らし」の割合がかなり高いという特徴があります。

【あなたの住居の種類】



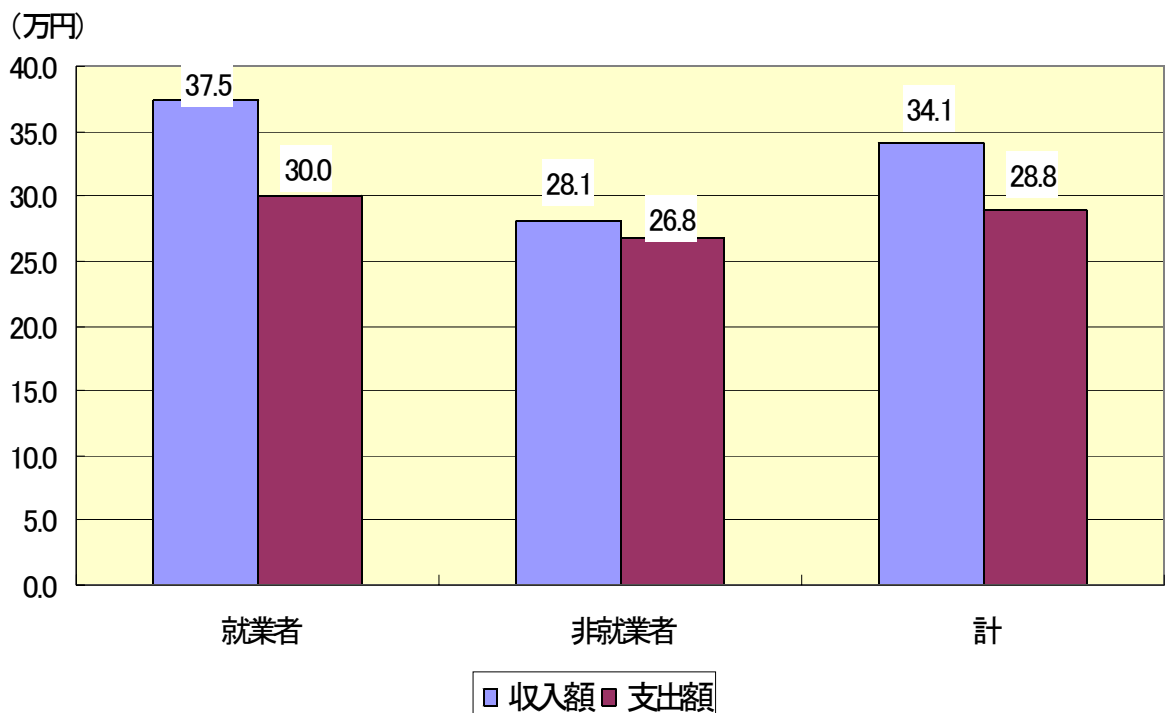
【家族構成】



② 世帯の収入と支出の状況

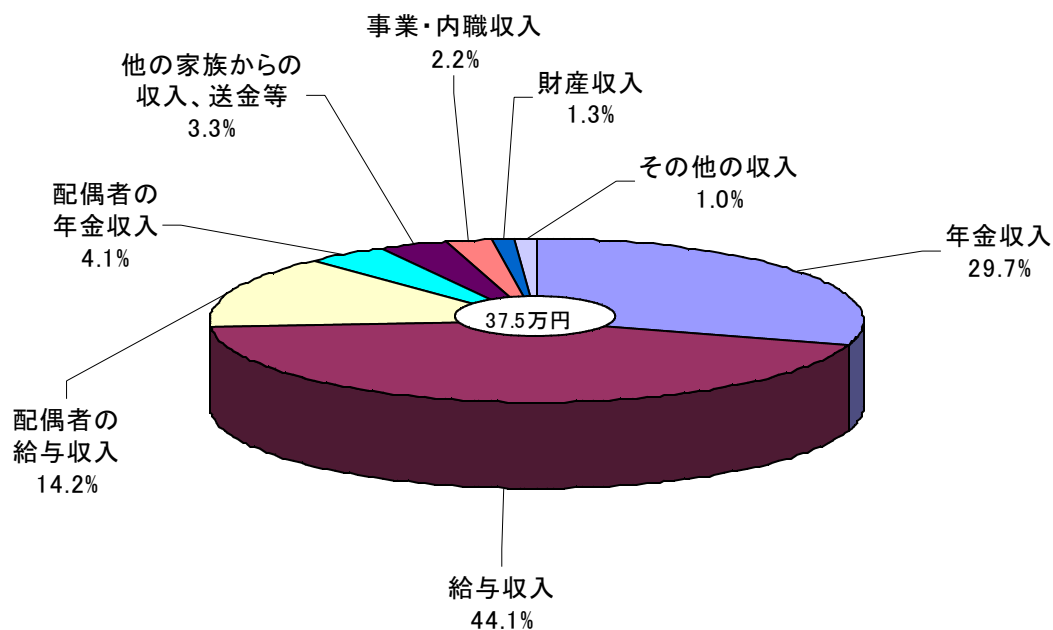
全体の平均では、収入月額が34.1万円、支出月額が28.8万円です。これを就業者と非就業者の別でみると就業者は収入月額37.5万円、支出月額30.0万円、非就業者は収入月額28.1万円、支出月額26.8万円です。

【収入月額の階層分布】

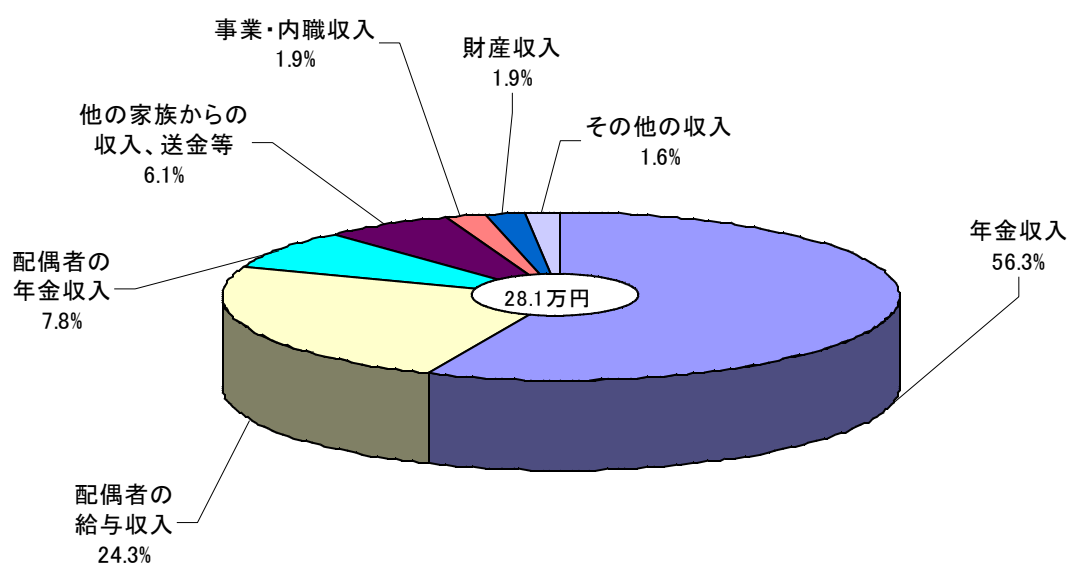


次に配偶者分も含めた家計収入の月額の内訳を就労者、非就労者別に見ると、就業者では総収入額37.5万円のうち、配偶者分も含めた給与収入と事業・内職収入で約6割、年金収入が3分の1であるのに対し、非就業者では総収入額28.1万円のうち、配偶者分も含めた年金収入が6割強となっており、非就業者にとって年金収入は極めて重要な柱になっているということが分かります。

【家計収入の内訳(就業者)】



【家計収入の内訳(非就業者)】

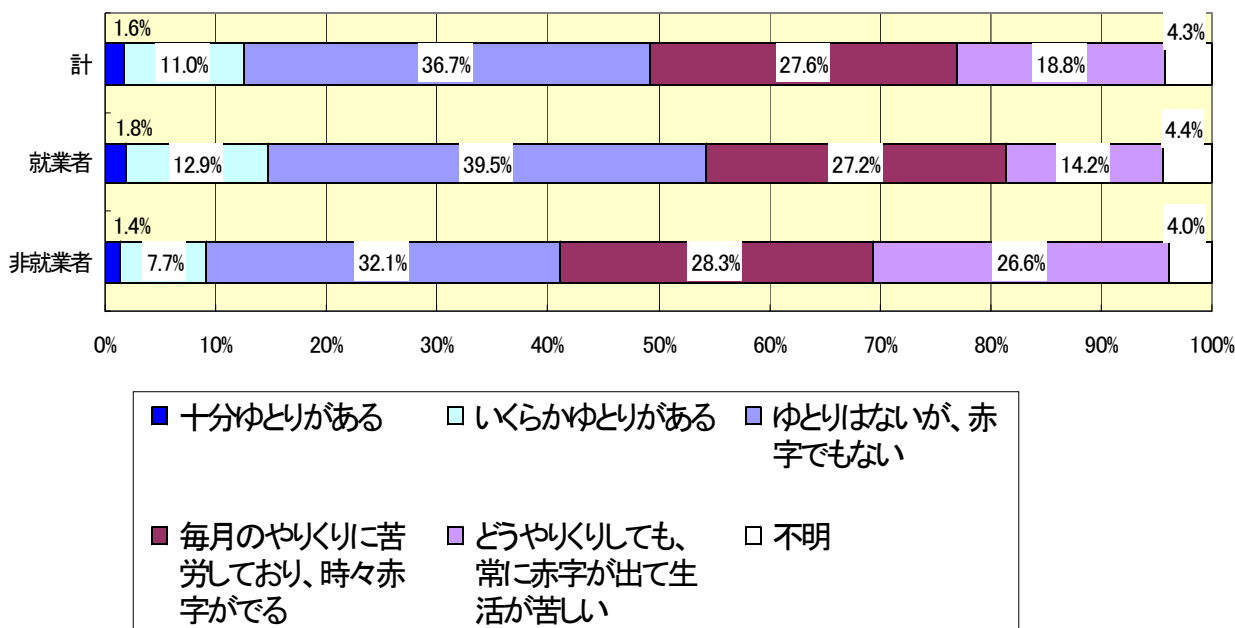


③ 家計の状況及び赤字補填の方法

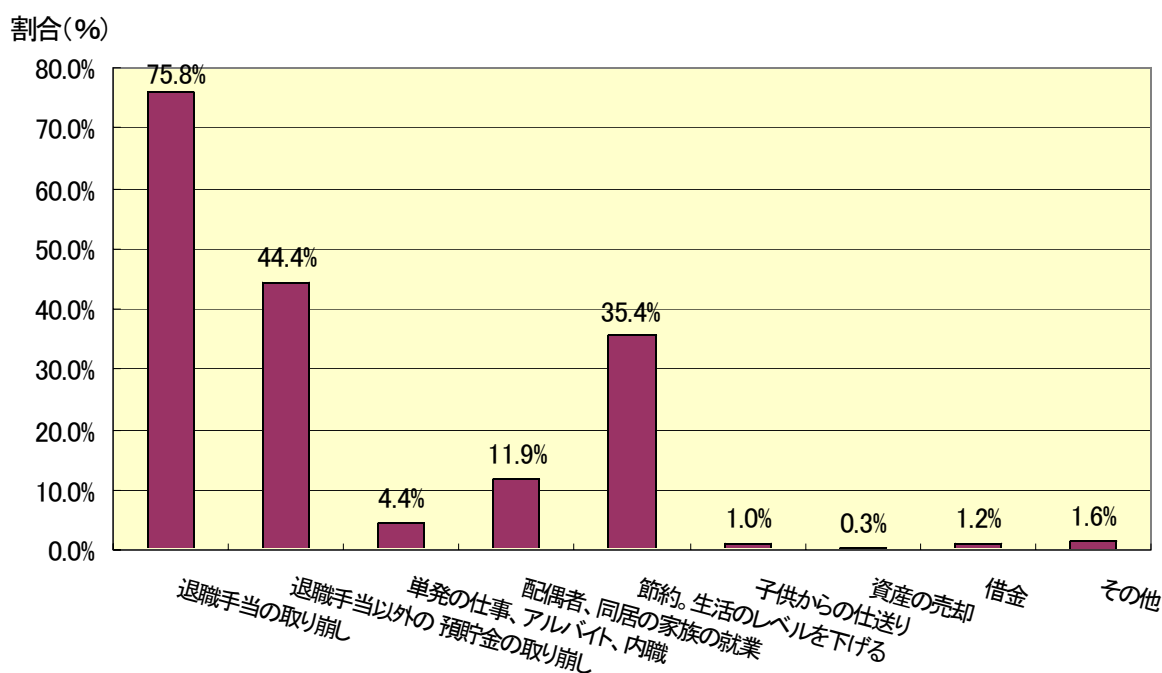
「時々赤字が出る」、「常に赤字が出て生活が苦しい」を合わせた割合は、就業者では41.4%ですが、非就業者では54.9%となっています。

赤字補填の方法は、「退職手当の取り崩し」が最も多く、次いで「退職手当以外の預貯金の取り崩し」となっています。

【就業状況別家計の状況】



【赤字の補填の方法】（複数回答）



④ 夫婦二人世帯の生活費

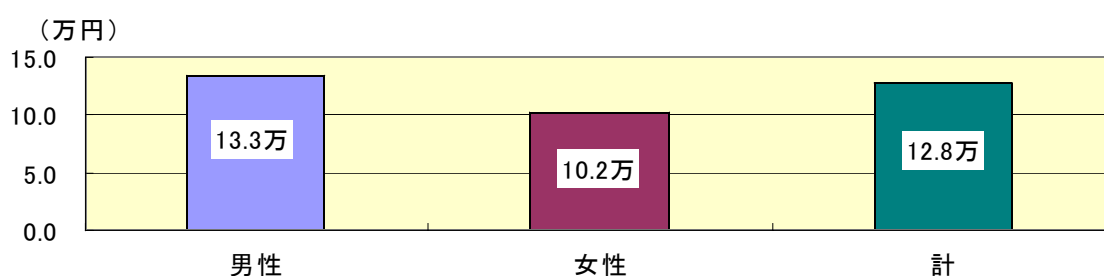
夫婦二人世帯の通常的生活費として必要と考えられている1か月当たりの額は、28.5万円となっており、男女別では男性が28.2万円、女性が30.0万円となっています。

(5) 退職共済年金及び退職手当

① 退職共済年金

退職共済年金の平均月額額は12.8万円で、男性が13.3万円、女性が10.2万円となっています。女性の年金額が低くなっていますが、これは勤続年数が短いこと（男性39.4年、女性33.4年）が主な原因と考えられます。

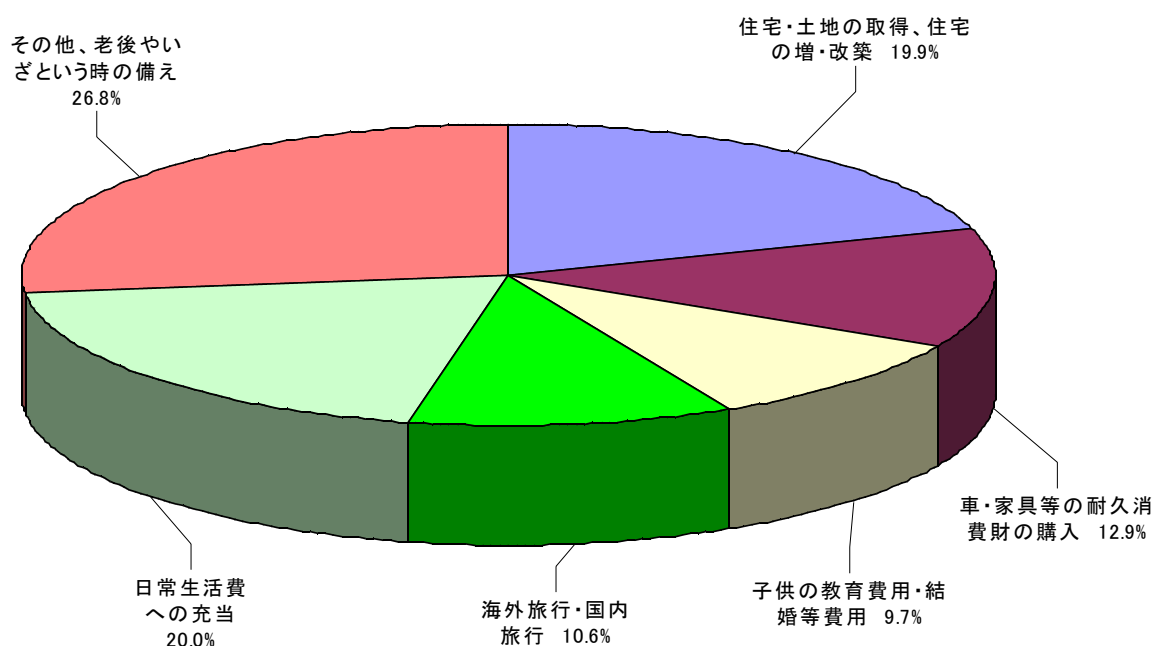
【退職共済年金額(月額)】



② 退職手当の使用用途

退職手当の使用用途については、「その他、老後やいざという時の備え」が26.8%、「日常生活への充当」が20.0%、「住宅・土地の取得、住宅の増・改築」が19.9%、となっています。

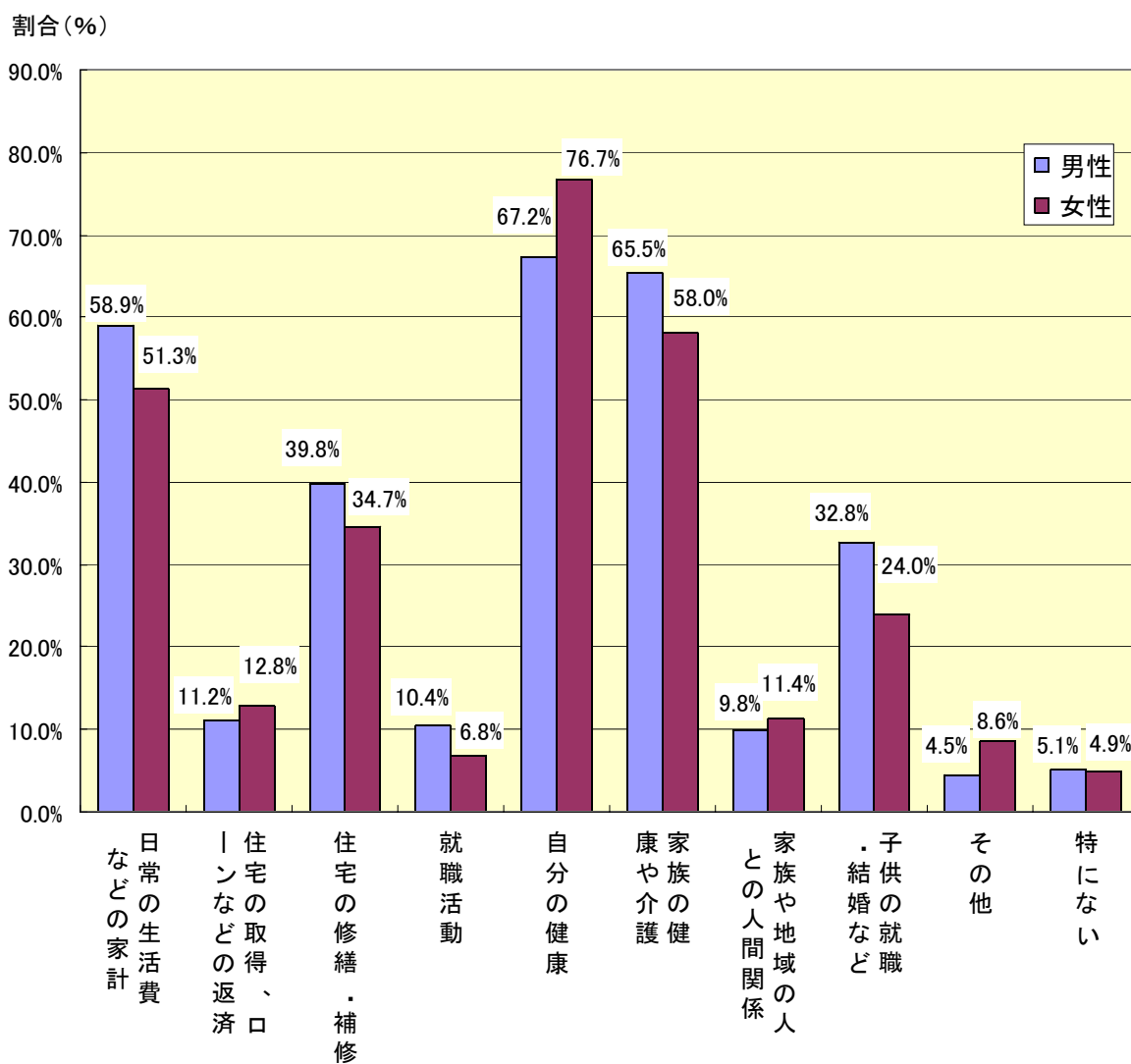
【退職手当の使用用途】



(6) 今後の生活についての不安

これからの生活についての不安の内容は、男女とも「自分の健康」が最も多く、この傾向は前回と変わりませんが、次いで「家族の健康や介護」と「日常の生活費などの家計」が多くなっています。また、「住宅の修繕・補修」も多くなっています。

【今後の生活で気になることや、不安に思うこと】（複数回答）

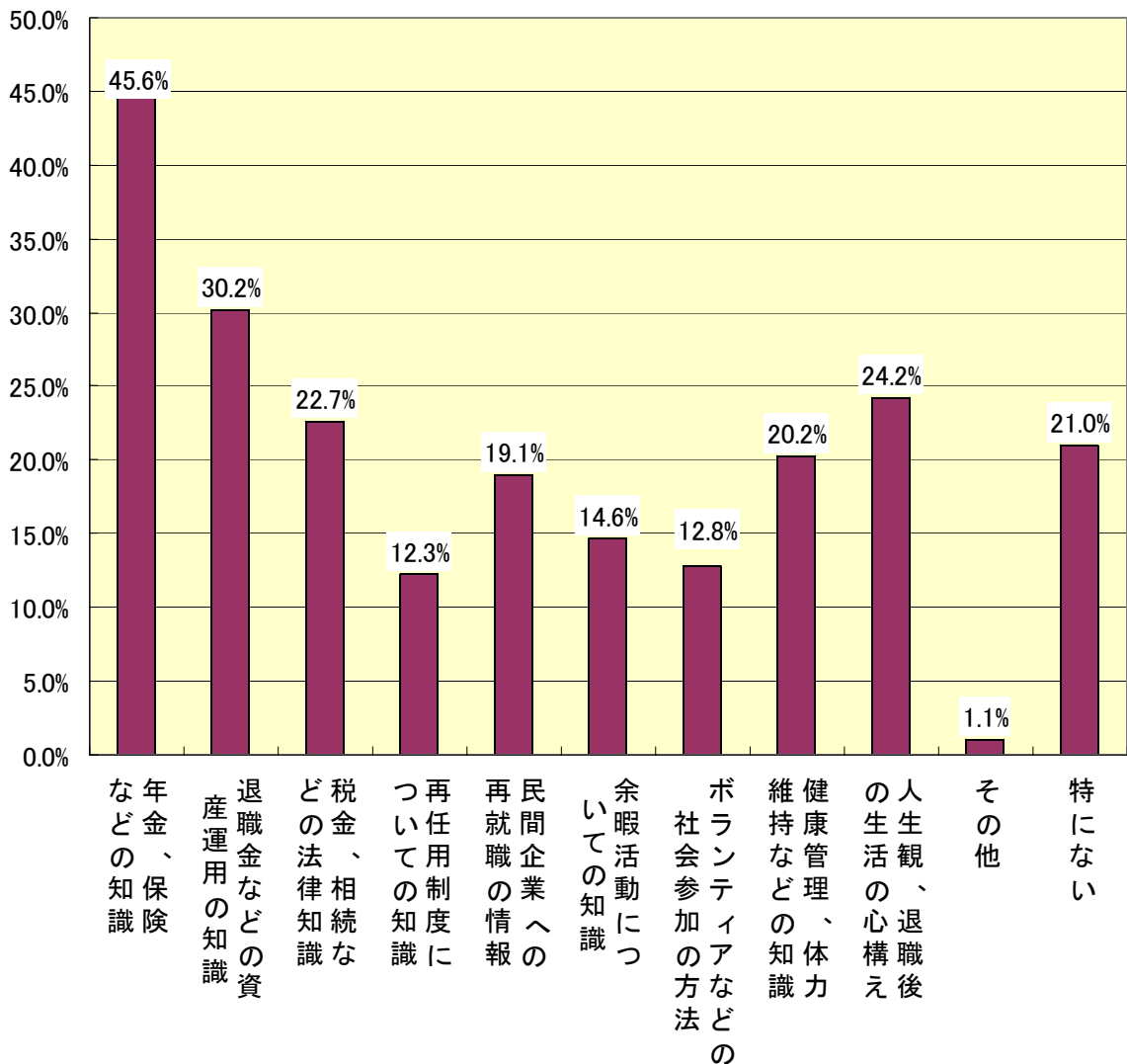


(7) 退職する前にもっと知っておけば良かったと思うこと

「年金、保険などの知識」を45.6%の人が挙げており、以下、「退職金などの資産運用の知識」、「人生観、退職後の生活の心構え」、「税金、相続などの法律知識」、「健康管理、体力維持などの知識」となっています。その一方で、「特にない」とする人も21.0%ありました。

【退職する前にもっと知っておけば良かったと思うこと】（複数回答）

割合(%)



資料：人事院職員福祉局生涯設計課「退職公務員生活状況調査」（平成19年）

[調査項目] 平成19年10月1日現在（家計等については同年9月分）における就業、家族、家計、年金、その他の状況の調査

[調査対象] 平成18年度60歳定年退職者 3,408人

[回答者] 2,803人（有効回答率82.2%）

2 専門家のアドバイス

寄稿 1

『健康寿命を延ばすには』

特定非営利活動法人

日本成人病予防協会

専務理事 安村 禮子

誰もが、いくつになっても健康で自立した生活を送りたいと願っています。現在、日本における平均寿命は延び続けていますが、その平均寿命のうち健康で自立した生活を送ることができる期間を「健康寿命」といいます。WHO（世界保健機関）の発表では、日本の平均寿命は男性78.63歳、女性85.49歳、平均健康寿命は男性72.3歳、女性77.7歳とされ、その差は男性6年、女性8年です。（2005年）つまり、それは要介護や寝たきり状態など、自立した生活を送ることのできない「不健康期間」が6～8年あるということを示しています。

最近では、平均寿命を延ばすだけでなく、健康寿命を延ばし、不健康期間を減らすことが重要であると考えられています。そのためには、早い時期から健康な生活習慣を確立し、「からだのメンテナンス」「健康増進、発病予防」という一次予防の考え方を持って生活することが大切な時代になってきました。



1. 老化とは

高齢になると、身体的な老化現象とともに知能や精神面の老化も起こってきます。これらの老化現象は、遅かれ早かれ誰にでも訪れ、避けられないものです。つまり、この老化は止めることができません。しかし、遅らせることならばできるのです。そのためにやるべきことは、「からだのメンテナンス」です。具体的には、からだを作っている体細胞の数を減らさないこと、またその機能を低下させないことです。

まず、老化によって心身にどのような変化が起こるのかをみていきたいと思います。

(1) 老化の差

老化には、個人差、時代差、男女差があります。老化の始まりは、しみや白髪が増え、皮膚に弾力がなくなる程度で、この症状はすでに40歳代から始まっています。これは、細胞が何らかの原因で減少、機能低下をきたすと起こるものです。その結果、徐々に個体レベル、臓器レベルでの機能の衰退が現われます。しかし、これらの変化は個人差が大きく、人によって60歳でもしみや白髪が目立たない人がいるかと思うと、逆に40歳でも頭髪が薄く、しわが目立つ人がいることもあります。

現在、日本は世界有数の長寿国です。しかし、第一次世界大戦時の平均寿命は30歳代でした。これは、戦時中であつたということもありますが、その分を差し引いてもかなりの人が40～50歳代で亡くなっていることになります。現在は、平均寿命が82.06歳ですから、老化のスピードは時代によって随分と異なることが分かります。さらに、男女でも老化の進み方に差があります。男性は30歳代からゆっくりと老化してきますが、女性では50歳までは老化はあまり進みません。それは、女性のからだに女性ホルモン(エストロゲン)で守られているからです。しかし、女性は50歳を過ぎるとエストロゲンの分泌が激減し、それと同時に老化が急速に進み始めます。

(2) 高齢期のからだの変化

身体的な老化は、目に見えるものと見えないものがあります。目に見えるものは、見ること、聞くこと、食べること、歩くことなどに現われる変化です。

視覚では、老眼や白内障になる人が多くなります。聴覚では、耳が遠くなり、人との会話が困難になります。歯の状態も、歯周病や虫歯になり、咀嚼力が落ち、食べるものも制限されます。また、あらゆる感覚が老化してくるため、味覚も衰え、甘い辛いなどを感じにくくなります。さらに、骨や関節、反射神経も衰えてきますので、転倒・骨折をしてしまうことが多くなります。特に、女性は50歳前後から女性ホルモンの急速な減少や、過

去に出産などで失われたカルシウム不足が関わり、骨粗鬆症を引き起こしやすくなります。こうした、目に見える変化は周囲にも自分にも自覚しやすいものです。また、これらの老化が、家に閉じこもりがちになってしまう原因にもなります。

－ 老化に伴う機能の変化 －

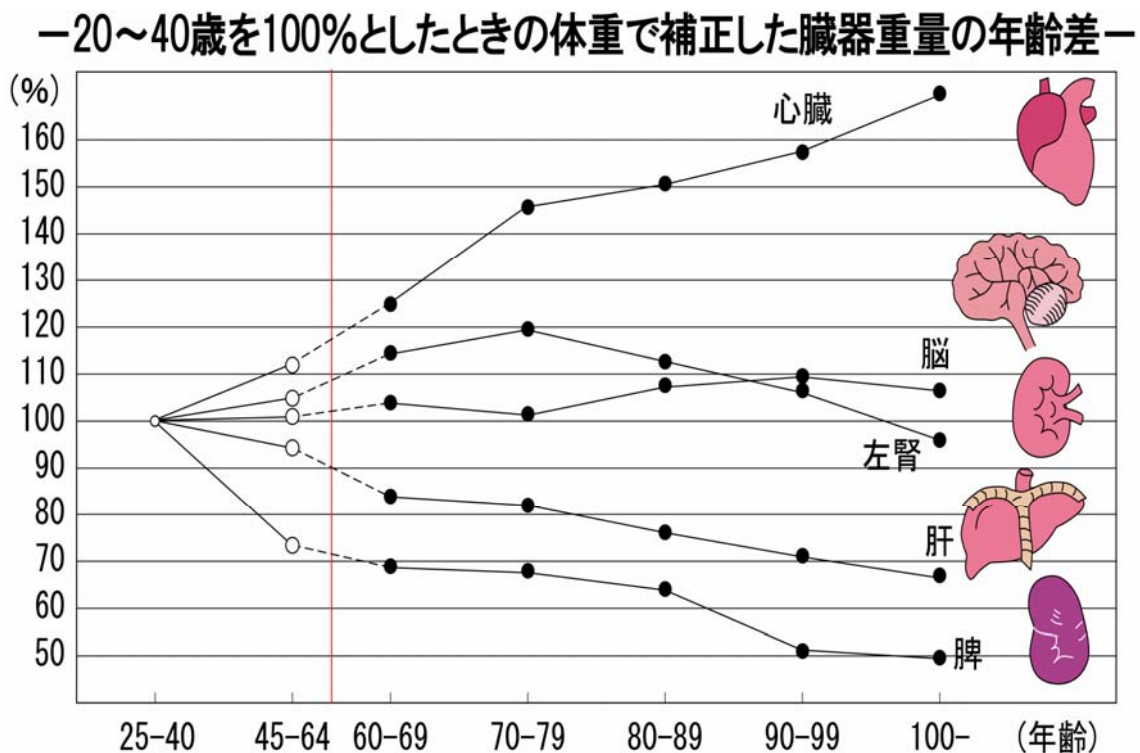
表 1

(1)	(2)	(3)	(4)
予備力の低下	回復力の低下	防衛力の低下	適応力の低下

この様からだが変化するのは、細胞が老化し、細胞の数や細胞を満たしている水分量の減少、臓器の萎縮が起こったためです。その結果、細胞の免疫力や適応力が低くなり、ウイルスや細菌に対する抵抗力や病気からの回復力も低下してきます。

一般的に、細胞は20歳から減少し始め、意志や注意力を司る脳の前頭葉や記憶と関係している側頭葉が老化してくるといわれます。老化によりもの忘れや注意力が散漫になったりするのはこのためです。しかし、言語機能や感覚を司る機能は最後まで残り、判断力や総合的なものを考える力は衰えません。また、意外なことに、心臓だけでは80歳くらいまで小さくならず、脳の重量もそれほど減りません。そして、やはりこれらにも個人差が出ます。

グラフ 1



—40～50歳代にかけてのからだの変化(老化の始まり)—

中枢神経系

脳細胞は20歳をピークに少しずつ減っていくが、この時期には知的能力の低下は見られない。

呼吸器系

肺活量と強制呼出量が低下する。

骨格・筋肉

身長はわずかに低下。体重は男性は40歳半ば、女性は50歳半ばにピークとなり、それ以降は減少する傾向がある。筋肉は細くなり、筋力も衰え始める。特に握力に顕著。

内分泌系

基礎代謝が低下する。男性はアンドロゲン、女性はエストロゲンの分泌が減少し、ホルモンに対する組織の反応も鈍くなる。

運動能力

反射と調和能力が落ち、運動能力が低下する。転倒しやすくなる。

外観の変化

白髪が目立ちはじめ、毛髪が薄くなる。皮膚もしわやしみが増えて、はりがなくなる。

感覚器

味覚、嗅覚、聴覚などの五感は鈍くなる。特に老眼はこの時期に顕著。

循環器系

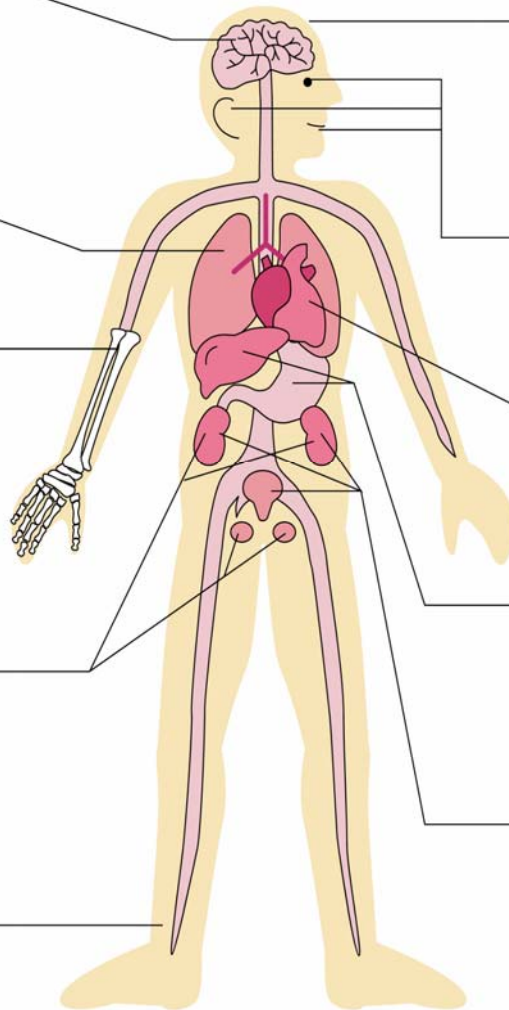
心臓の予備力が衰えはじめ、血圧が上がってくる。動脈硬化も進む。

歯・消化器系

歯槽膿漏が起こりやすい。胃粘膜の萎縮が進む。胃がんが起こりやすくなる。肝臓の処理能力も落ちる。

泌尿器系

腎臓の血流量と濾過能力が衰えはじめる。膀胱が小さくなって夜間の排尿が増える。



人間は生涯を通じて、基本的な人格は変化しないというのが最近の見解です。しかし、高齢になるに従って、その人の特徴が目立ってくるということは考えられます。老化によって、知的能力や判断力などの低下が起こり、自分を抑える力が弱まります。すると、環境に上手に適応することができなくなり、頑固になったり、自己中心的になったり、元来その人が持っていた性格や人格特徴が目立ってくるのです。また、孤独感を深めたり、猜疑心が強くなったりした時の背景には知能の低下も考えられます。しかし、一方で思慮深くなったり、若い頃よりゆとりのある性格になったり、明るく積極的になる場合もあります。



2. 健康診断からわかるあなたの内臓年齢

人間は、この世に生まれ、成長し、やがて死に至ります。このサイクルは、避けて通ることのできないものです。しかし、これらの程度や進行度には、個人差があることは先述のとおりです。一口に「老化」といっても単に肉体的な面のみならず、気力の低下など精神的な面も含んだ大きな枠組みになってしまいます。そこで、ここでは肉体的な面から「老化」と呼ばれる現象を取り上げ、その非常に重要な原因の1つである「動脈硬化」に的を絞ってみたいと思います。



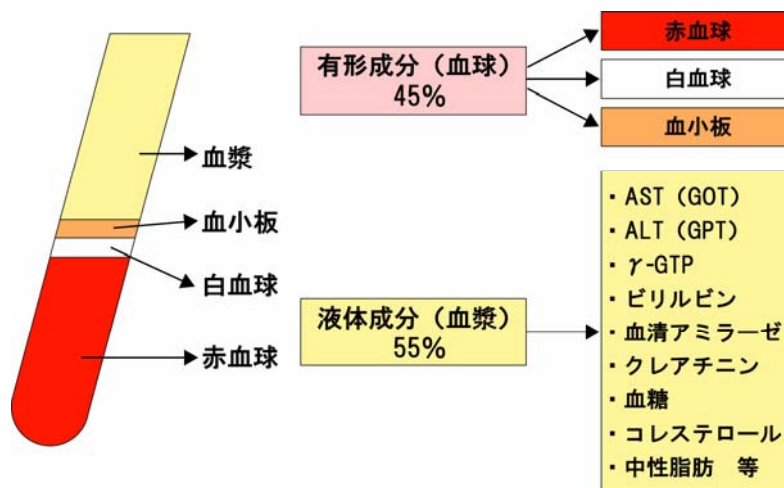
動脈硬化とは、血管の内腔に脂肪が沈着し、粥状物質となって肥厚し、血管腔が狭くなってしまいう状態のことです。こうした変化は、年をとるにつれて自然に進行していきます。この動脈硬化の進行度によって、脳や肝臓、腎臓など全身の臓器の加齢状態、つまり「内臓年齢」を知ることができるのです。

一般的にいう年齢とは、あくまで戸籍年齢で、「生まれた時から現在まで、何年生きたか」を表しているものです。この戸籍年齢が50歳であっても、内臓年齢は40歳、またある人は60歳ということもあります。つまり、「内臓年齢」こそが、この先何年生きられるかという、その人の「余命」を決める重要な因子になるのです。

内臓年齢は、一般的に行われる血液検査や血圧の値から、動脈硬化を主とした肉体的老化が実年齢からどの程度ずれているかを計算することで、簡単に知ることができます。高齢者に対しても、加齢によって生理的に変化する項目に関しては、許される範囲として、成人と異なった基準値が定められています。

— 血液成分 —

図 2



例としてK・Sさん（50歳 男 170cm、78kg）の検査結果から「内臓年齢」を算出してみます。

－ K・Sさんの検査結果と加算年齢 －

検査項目	値（単位）	加算年齢（歳）
ヘモグロビン（Hb）	14.2 g/dℓ	±0
ヘマトクリット（Ht）	45.7 %	±0
A S T（GOT）	32 IU/ℓ	±0
A L T（GPT）	28 IU/ℓ	±0
γ-G T P	65 IU/ℓ	+1
総コレステロール	316 mg/dℓ	+2
H D Lコレステロール	42 mg/dℓ	±0
L D Lコレステロール	640 mg/dℓ	+4
中性脂肪	172 mg/dℓ	+2
尿酸	8.1 mg/dℓ	+1
空腹時血糖	118 mg/dℓ	+4
H b A ₁ C	6.5 %	+4
血圧	148/92 mmHg	+2 +2
		計+22

$$\begin{array}{ccc}
 & \diagup & \diagdown \\
 & \text{---} & \text{---} \\
 \boxed{50 \text{ 歳}} & + & \boxed{22 \text{ 歳}} = \boxed{72 \text{ 歳}} \\
 & \text{加算年齢} & \text{内臓年齢}
 \end{array}$$

さて、あなたの内臓年齢は何歳ですか？

内臓年齢チェックシート

表 2

現在の年齢 歳

	検査項目	単位	基準値	加算年齢 (歳)		チェック
脂質	総コレステロール	mg/dl	220 未満	220 以上	+2	<input type="checkbox"/>
	LDLコレステロール	mg/dl	120 未満	120 以上	+4	<input type="checkbox"/>
	HDLコレステロール	mg/dl	40 以上	40 未満	+2	<input type="checkbox"/>
	中性脂肪	mg/dl	150 未満	150 以上	+2	<input type="checkbox"/>

血糖	空腹時血糖値	mg/dl	70~109	110 以上	+4	<input type="checkbox"/>
	ヘモグロビン A1c	%	4.3~5.8	5.9 以上	+4	

肝臓	AST (GOT)	IU/l	36 未満	36 以上	+1	<input type="checkbox"/>
	ALT (GPT)	IU/l	36 未満	36 以上	+1	<input type="checkbox"/>
	γ-GPT	IU/l	50 未満	50 以上	+1	<input type="checkbox"/>
膵臓	アミラーゼ	IU/l	38~136	137 以上	+1	<input type="checkbox"/>

腎機能	尿酸	mg/dl	7.5 未満	7.5 以上	+1	<input type="checkbox"/>
	尿素窒素	mg/dl	8~20	21 以上	+1	<input type="checkbox"/>
	クレアチニン	mg/dl	0.8~1.2	1.3 以上	+1	<input type="checkbox"/>

貧血	ヘモグロビン	g/dl	(男) 13~17	13 未満	+1	<input type="checkbox"/>
			(女) 12~15	12 未満		
	ヘマトクリット	%	(男) 38~51	38 未満	+1	<input type="checkbox"/>
(女) 33~45			33 未満			
	血小板	万/μl	15~40	15 未満	+1	<input type="checkbox"/>

血圧	最大血圧	mmHg	130 未満	130~140 未満	+1	<input type="checkbox"/>
				140 以上	+2	
	最小血圧	mmHg	85 未満	85~90 未満	+1	<input type="checkbox"/>
				90 以上	+2	

判定結果

実年齢	+	加算年齢	=	内臓年齢
<input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>		<input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>		<input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>

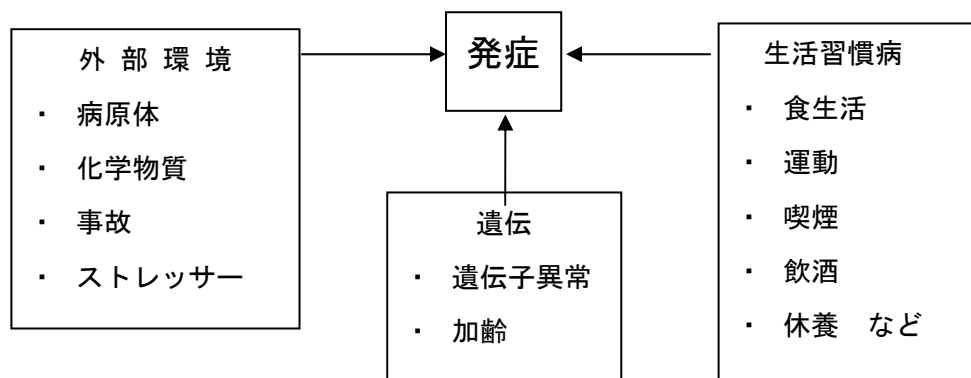
3. 死亡率の約 60%を占める生活習慣病

1960年代から、日本の死亡構造の中心が感染症から生活習慣病へ大きく変化してきました。生活習慣病の三大死因として挙げられるのが、悪性新生物（がん）、心疾患、脳疾患です。有病者は1,300万人、一般医療費31兆円のうち34%を「生活習慣病」の医療費が占めています。

生活習慣病は健康的な生活習慣を確立することにより、疾病の発症そのものを予防できるという病気の捉え方を示したもので、「健康増進・発病予防」という一次予防の考え方が重視されています。生活習慣病の発症要因としては、遺伝的要因、外部環境要因、生活習慣的要因の3つに大きく分けることができます。

図 3

— 生活習慣病の発症要因 —



(1) 死亡率第1位を占める悪性新生物（がん）

がんは、正常な細胞が変異を起こしてがん細胞に変わり、細胞増殖のコントロールが全く効かなくなり、勝手にがん細胞が増え続けてしまう病気です。このような細胞のがん化は、遺伝子に異常が生じて起こることから「細胞の病気」、又は「遺伝子病」といわれています。しかし、親から子へと遺伝する「遺伝病」ではありません。

<がんの3つの特徴>

じりつせいぞうしよく
●自律性増殖をする

正常な細胞の新陳代謝を無視して、自分で勝手に増殖を続けていく。



しんじゆん てんい
●浸潤と転移をする

周囲にしみ出るように広がっていき（浸潤）、さらにはからだのあちこちに転移を繰り返す。



あくえきしつ
●悪液質である

がん細胞は、他の正常な細胞が取り入れようとする栄養をどんどん取ってしまい、正常な細胞が衰弱する。



細胞に作用を及ぼす因子は多数あり、その種類・濃度に応じ細胞は様々に反応します。例えば、細胞ががんになる反応を示すには、それなりに特定の作用が加わる必要があります。その作用を示す因子を「発がん因子」といいます。この発がん因子としては、食品添加物、喫煙、工場や自動車の排煙、排気ガス、ストレス、食品類に寄生したカビ（アフラトキシン）、山菜類に多く入っている灰汁などが挙げられています。

私たちが、がんを自ら認識できるのは、がん細胞が増殖して大きな固まりになり、その影響で機能障害が生じたり、がん細胞の増殖がからだの栄養を奪い、局所からの出血や骨髄における造血を障害したりして、貧血を起こすようになってからです。それ以前は潜伏状態にあり、自覚できる状態になってからでは手遅れの場合が少なくありません。ですから、予めがんの発生の危険率の高いとされる要因から身を守り、発がん因子をできるだけ排除していくことが、がんを予防する上で重要といえます。がんの因子を抑制する働きのあるものとして、β-カロテン、ビタミンC・E、ポリフェノール、カテキン（お茶）、食物繊維、含硫化合物（キャベツ、大根、たまねぎ）が挙げられます。このような成分を含む食品を、日頃から摂取する習慣をつけていくことも大切です。

－ がんを防ぐための12カ条 －

- ① バランスのとれた栄養を摂る
－いりどり豊かな食卓にする－
- ② 毎日、変化のある食生活
－同じ食品ばかり食べないように－
- ③ 食べ過ぎは避け、脂肪は控え目に
－おいしい物も適量に－
- ④ お酒はほどほどに
－健康的に楽しもう－
- ⑤ たばこは吸わないように
－たばこの煙には発がん物質と有害物質が含まれている－
- ⑥ 食べ物から適量のビタミンと食物繊維を多く摂る
－緑黄色野菜をたっぷりと－
- ⑦ 塩辛いものは少なめに、熱いものは冷ましてから
－食塩は10g未満に。胃や食道をいたわる－
- ⑧ 焦げた部分は避ける
－焦げた部分にがんの元になる物質が含まれている－
- ⑨ カビの生えたものには注意
－食べる前にチェックする－
- ⑩ 日光に当たりすぎない
－過度の日光は、皮膚細胞の遺伝子を傷つける－
- ⑪ 適度にスポーツをする

がんは、体組成の性質の違い、所属する社会や個人の習慣なども関係します。また、男性と女性では、がん発症部位が違います。

－日本人のがんの動向（2006年現在）－ 表 3

全体 1位 肺がん	男性 1位 肺がん	女性 1位 大腸がん
2位 胃がん	2位 胃がん	2位 胃がん
3位 大腸がん	3位 肝がん	3位 肺がん
4位 肝がん	4位 大腸がん	4位 乳がん

(2) 死亡原因の第 2、3 位を占める動脈硬化はメタボリックシンドロームから

① メタボリックシンドローム

(ア) メタボリックシンドロームとは

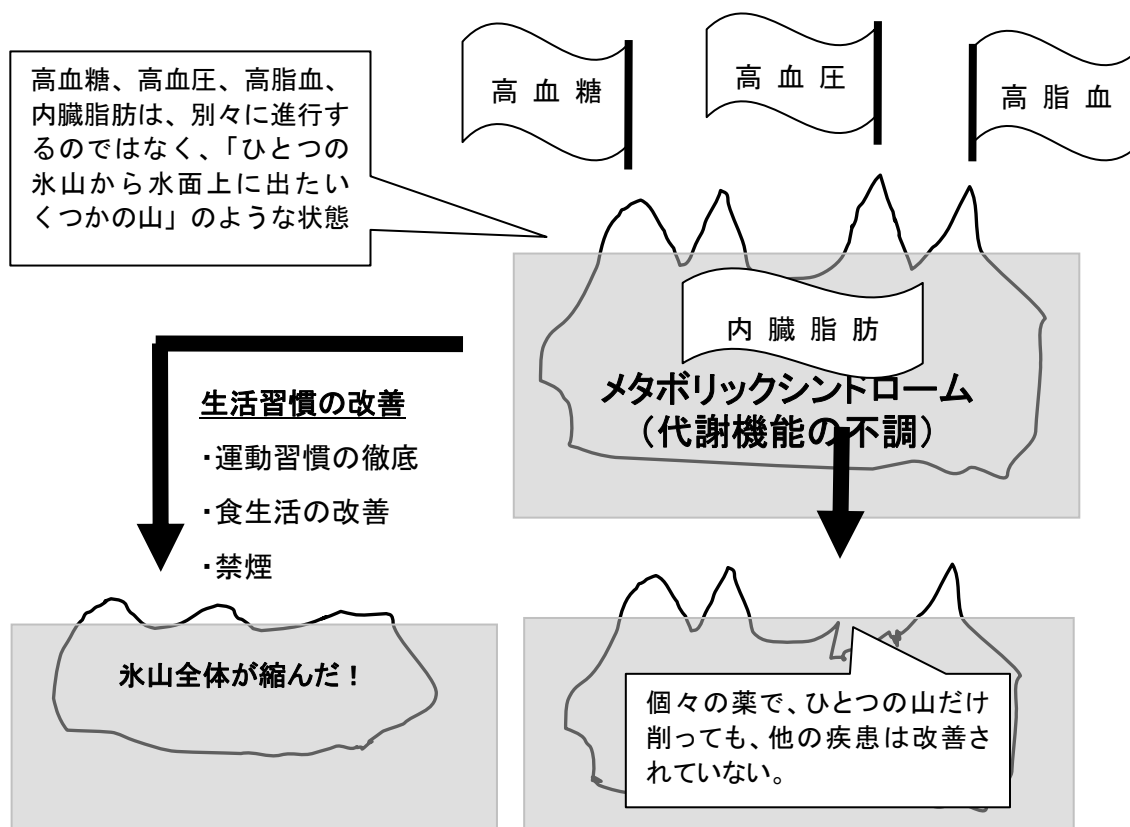
メタボリックシンドロームとは、血液中の糖や脂肪を分解する体の代謝が正常でなくなる症候群のことをいいます。小腸などの臓器を包んでいる腹膜の一部の腸間膜に、脂肪(内臓脂肪)が過剰にたまってくると起きやすくなると分かってきました。過食や運動不足による内臓脂肪蓄積と、高血圧・糖尿病・高脂血症などの生活習慣病を重複して発症することから重要視されています。

いずれも、中高年者がかかりやすいといわれている生活習慣病であり、これらを複数持ち合わせているほど、動脈硬化を促進して脳梗塞や心筋梗塞などを引き起こすことになり、最後には死を招くことにも成りかねません。

< メタボリックシンドロームの概念 >

図 4

資料:厚生労働省

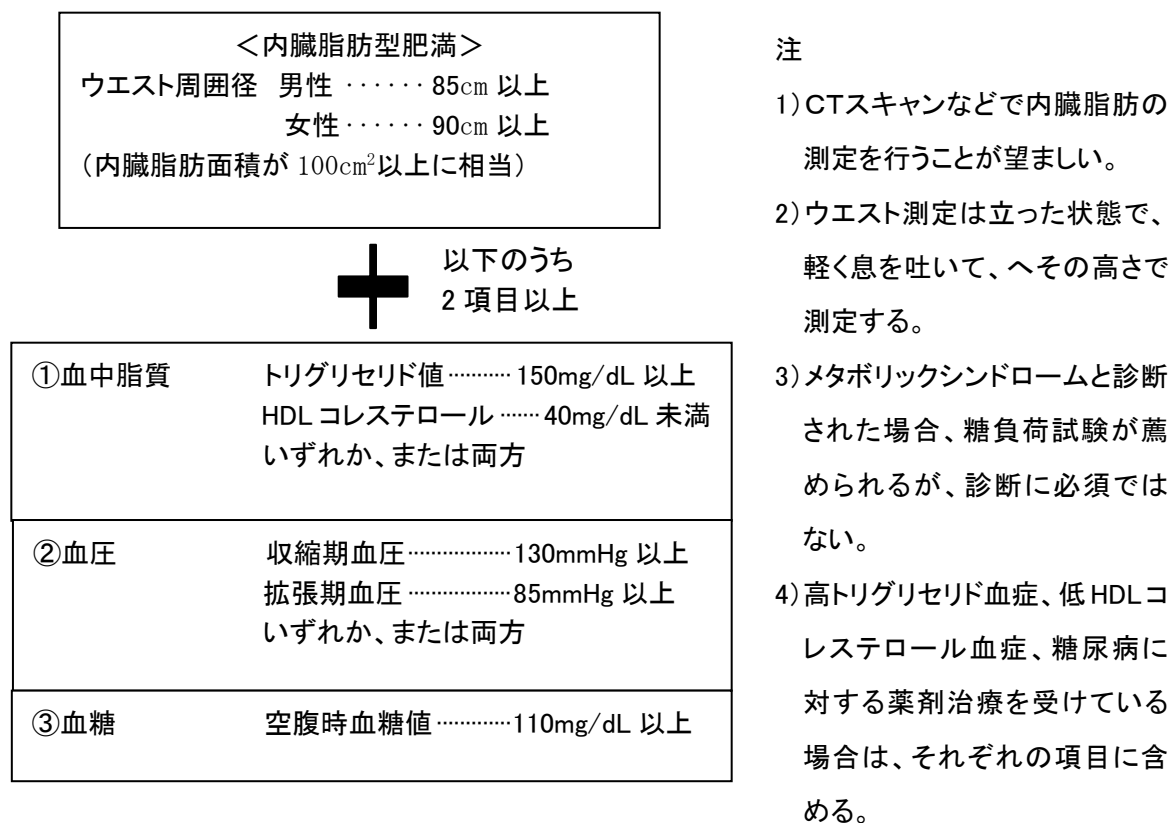


現在のところ、世界では約6人に1人がBMI 25以上であるといわれています。WHOは、このままの状態であると2015年には15億人に達すると予測をしています。昔の日本人は、食料が不足している状態で生き延びていくために、少ない食べ物から効率よくエネルギーを摂取していました。しかし、現代は飽食の時代となり、高カロリー・高脂肪食の取り過ぎ、また日常生活での運動不足も問題となっています。

(イ) メタボリックシンドロームの診断基準

2005年4月、心筋梗塞や脳梗塞などの動脈硬化性疾患の危険性を高める複合型のリスク症候群が「メタボリックシンドローム」という概念で統一されました。日本においても日本肥満学会など8学会により、日本におけるメタボリックシンドロームの診断基準がまとめられました。この診断基準は、内臓脂肪型肥満であることが前提で、「血中脂質」・「血圧」・「血糖」の3項目の検査値のうち2項目以上が基準値を上回っているかどうかで診断するようになっています。

＜メタボリックシンドロームの診断基準＞ 図 5



《メタボリックシンドロームのそれぞれの項目について》

a 肥満

1) 肥満とは

人間の体は、水分 50～60%、固定成分（タンパク質、ミネラル、炭水化物）20～30%、脂肪 15～25%により成り立っており、これらのうち、固定成分の量はそれほど変化しないものの、脂肪の量は状況に応じて変動します。脂肪が増えれば、脂肪の体に占める割合（体脂肪率）が高くなり、体重も増加するようになります。太るといえるのはこのような状況を指します。

そして、肥満とは、標準とされる体脂肪率（男性 15～20%、女性 20～25%）よりも、かなり高い割合の状態をいいます。目安として、男性 25%以上、女性 30%以上が肥満となっています。しかし、肥満といわれるものすべてに、必ずしも医学的な問題が生じるとは限らないことがわかってきました。

— 肥満と生活習慣病との関係 —

図 6

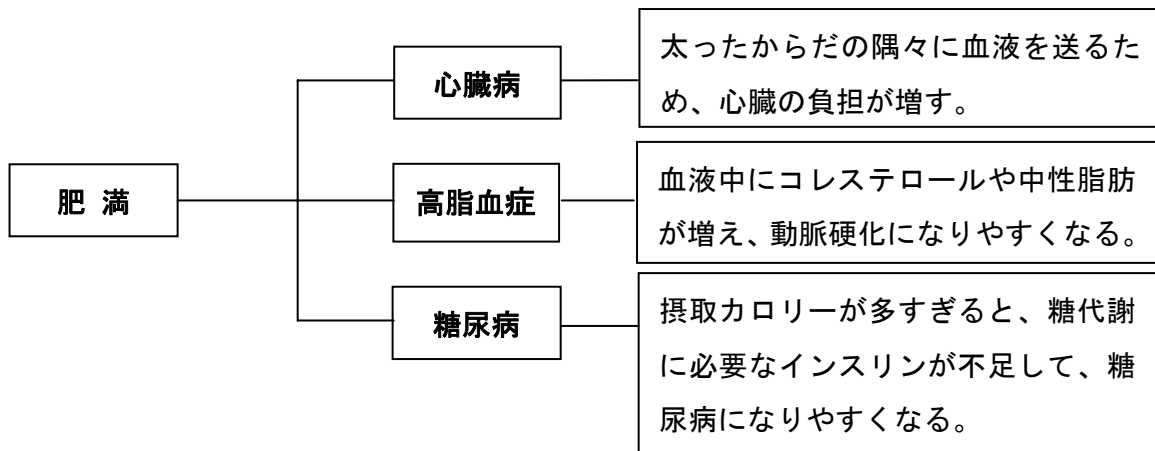


図 7

— 肥満の判定 —

$$\text{BMI} = \text{体重 (kg)} \div [\text{身長 (m)}]^2$$

* 例えば、身長 170cm、体重 70kgの場合

$$70 \text{ (kg)} \div (1.7\text{m})^2 \doteq 24$$

肥満といっても、特に内臓脂肪型肥満（内臓のまわりに脂肪がつくタイプ）が生活習慣病を引き起こす原因となります。日本肥満学会は「腹部が男性で85センチ、女性で90センチ以上だと、内臓脂肪型肥満の可能性はある」としています。

また、肥満度は「BMI」で簡単に測定することができます。

2) 脂肪のつき方

i 皮下脂肪型

皮膚の下に脂肪が蓄積されるものです。主に下半身に脂肪のつきやすい若い女性に多いタイプ。その姿から洋なし型肥満ともいわれています。ヒップに対するウエストの比率は、0.7以下が目安となります。脂肪は分解されて遊離脂肪酸ができますが、皮下脂肪はあまり使われないため、遊離脂肪酸になる量は少なく、たとえできたとしても体内の血管を回ってから肝臓に入るので、その間に筋肉などで使われてしまうことが多く、代謝に影響を及ぼすことは少ないといわれています。

ii 内臓脂肪型

内臓につく脂肪は、腸の外側にある腸間膜に蓄積されるもので、内臓の位置を固定するクッション役を果たすものです。内臓脂肪が増加すると、ウエストの辺りが太ってくるため、その姿からりんご型肥満ともいわれます。ヒップに対するウエストの比率が、男性1.0、女性0.8以上が目安となり、りんご型肥満の中には皮下脂肪型肥満の者もありますが、ほとんどが内臓脂肪型です。内臓脂肪は皮下脂肪と違い新陳代謝が活発で、中性脂肪の合成と遊離脂肪酸への分解を繰り返しています。増加した遊離脂肪酸は、門脈を通過してすべて肝臓へ入り、脂肪の合成を促進したり、インスリンの感受性を低下させることなどが、代謝異常を引き起こすこととなります。

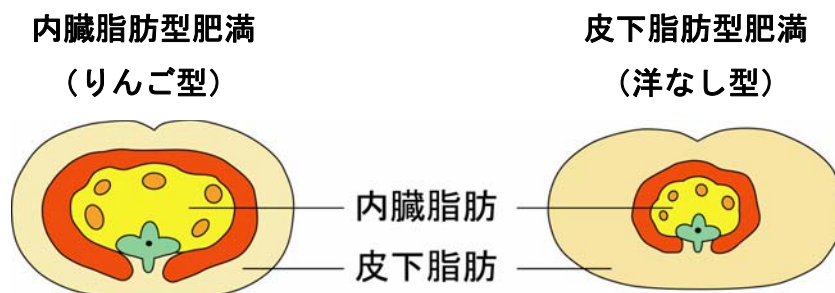
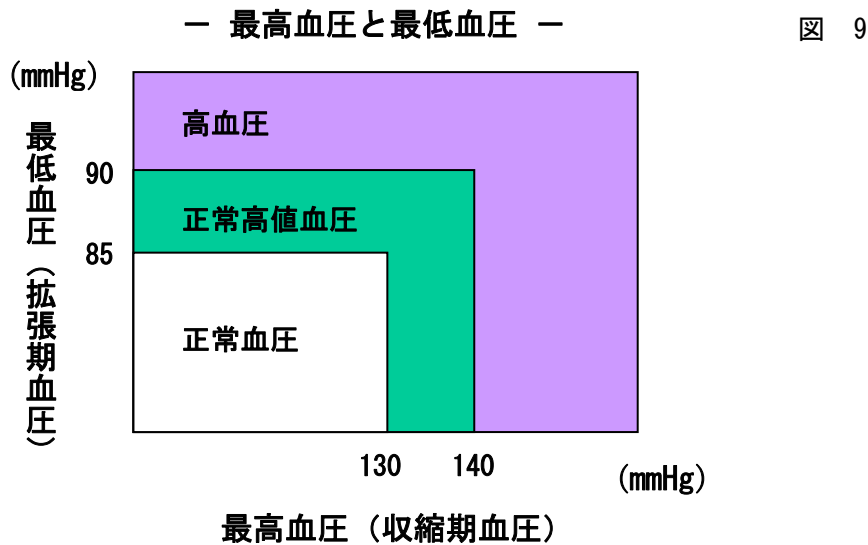


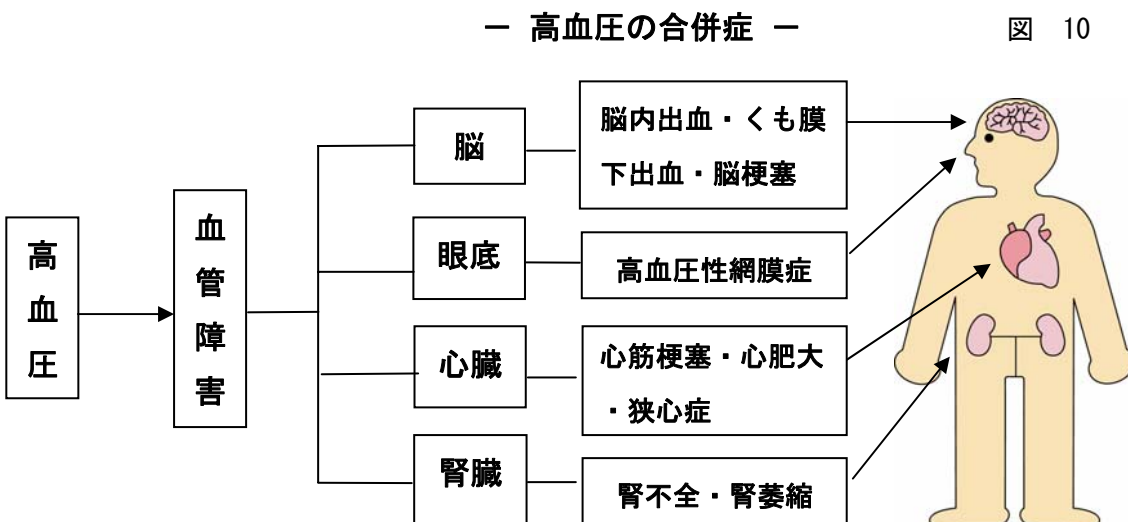
図 8

b 高血圧

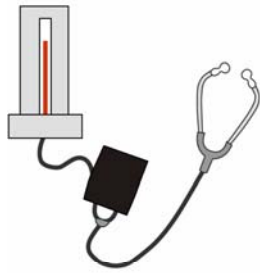
からだの隅々にまで血液を送るには、血液に圧力をかけて送り出す必要があります。この血液循環に必要な血液の圧力が「血圧」です。そして、心臓が全身に血液を送りだすために収縮した状態を最高血圧（上の血圧：収縮期血圧）といい、全身から戻った血液が心臓にたまり心臓が拡張している状態を最低血圧（下の血圧：拡張期血圧）といいます。それぞれの判定基準は、次のようになっています。



高血圧は、食事の偏りや高脂肪・高カロリー、塩分の摂りすぎ、運動不足、過剰なストレスなどの生活習慣が関係しています。また高血圧によって、次のような重篤な合併症が引き起こされます。



— 高血圧になったら —



定期的な血圧測定と
検診を受けましょう。



過労、ストレスに気を
つけ休養、睡眠をよく
とりましょう。



薬は自分の判断で減ら
したり、やめたりせず、
医師の指示を守りまし
ょう。



減塩など食生活に注意
しましょう。

c 糖尿病

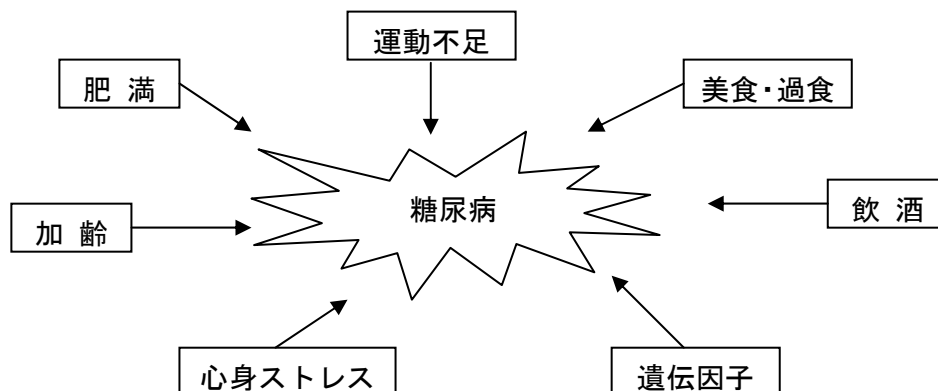
糖尿病は「国民病」ともいわれ、2002年の厚生労働省の発表によると、1,620万人（境界型も含む）もの人が罹患しています。その中でも、特に40歳後半から罹患者が急増します。

血液中には、食後に食べ物の消化・分解が行われることによって、ぶどう糖が増加します。それと同時にすい臓からインスリンが分泌され、その働きによってぶどう糖が処理され、血糖値が下がるという仕組みになっています。しかし、インスリンの分泌が少なかったり、働きが悪かったりすると、食後の血糖値がうまく下がらなくなり、血糖値の高い状態が続きます。これが「糖尿病」です。

糖尿病を招く原因としては、食べすぎ、運動不足、ストレス、アルコールの飲みすぎ、肥満などが代表的です。また、糖尿病の発病には遺伝的な素因も深く関係しているため、親戚に糖尿病の人がいる場合には特に注意が必要です。

— 糖尿病になりやすい生活環境 —

図 11



糖尿病の症状としては、次のようなものが代表的です。

－ 糖尿病の症状 －

表 4

多尿 口渴 多飲	血糖が増えると腎臓で糖분을吸収しきれなくなり、水に溶け出して外にもれることになる。この時多くの水が必要になる。その結果、尿量が増えてその水分を補うために喉がかわく。
だるさ 疲労感	エネルギー源であるはずのぶどう糖が、インスリンの作用不足で十分に活用できず、疲れやすくなる。
空腹感 多食	ぶどう糖をエネルギー源として十分に利用できないために、脂肪を利用する代償作用が起こり、血中に遊離脂肪酸を増やし、食欲中枢の働きを妨害し、満腹を感じさせなくする。
体重減少	ぶどう糖をエネルギー源として利用できないため、脂肪、たんぱく質も利用してしまい、体構成組織の分もエネルギーになってしまう。
糖尿病昏睡	からだの状態を一定に保つ恒常性が崩れ、細胞のはたらきが低下し、意識がなくなって倒れてしまう。主に I 型糖尿病に多い。

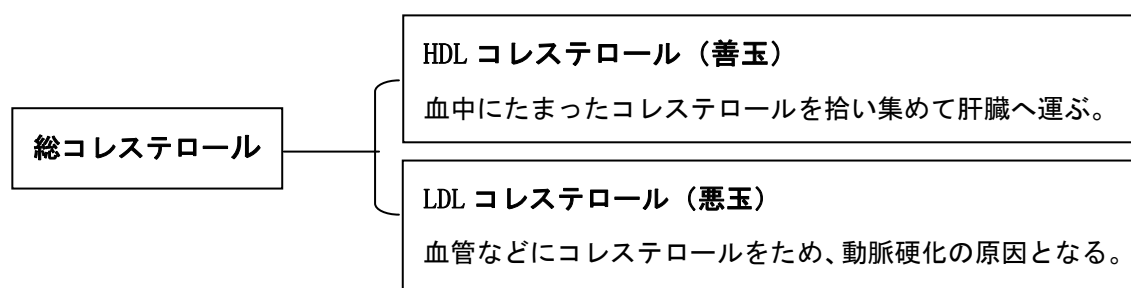
d 高脂血症

コレステロールや中性脂肪などの脂質が血液中に非常に多くなった状態を高脂血症といいます。

◆ コレステロールとは？

コレステロールは脂質の一種で、体内では血管の強化、維持に重要な役割を果たしています。また、副腎皮質ホルモンや性ホルモン、消化酵素の胆汁酸（脂肪の消化・吸収を助けるもの）を作る材料にもなるため、人体にはなくてはならないものです。しかし、多すぎると動脈硬化の原因にもなってしまいます。

図 12



◆ 中性脂肪とは？

食事から摂取する脂質のほとんどが中性脂肪（脂肪）です。主に、エネルギー源となりますが、摂り過ぎると肝臓や脂肪細胞に蓄積され、必要時に脂肪酸に分解されて利用されます。また、炭水化物を摂りすぎても肝臓で合成され、同じように蓄積されます。中性脂肪が蓄積されると、肥満や脂肪肝等、生活習慣病にもなりやすくなります。

表 5

— 中性脂肪とコレステロールとの関連から疑われる病気 —

中性脂肪	コレステロール	主な病気
高値	高値	動脈硬化、糖尿病、肥満、高尿酸血症、急性すい炎
高値	正常	糖尿病、高尿酸血症、急性すい炎、肥満
正常	高値	動脈硬化

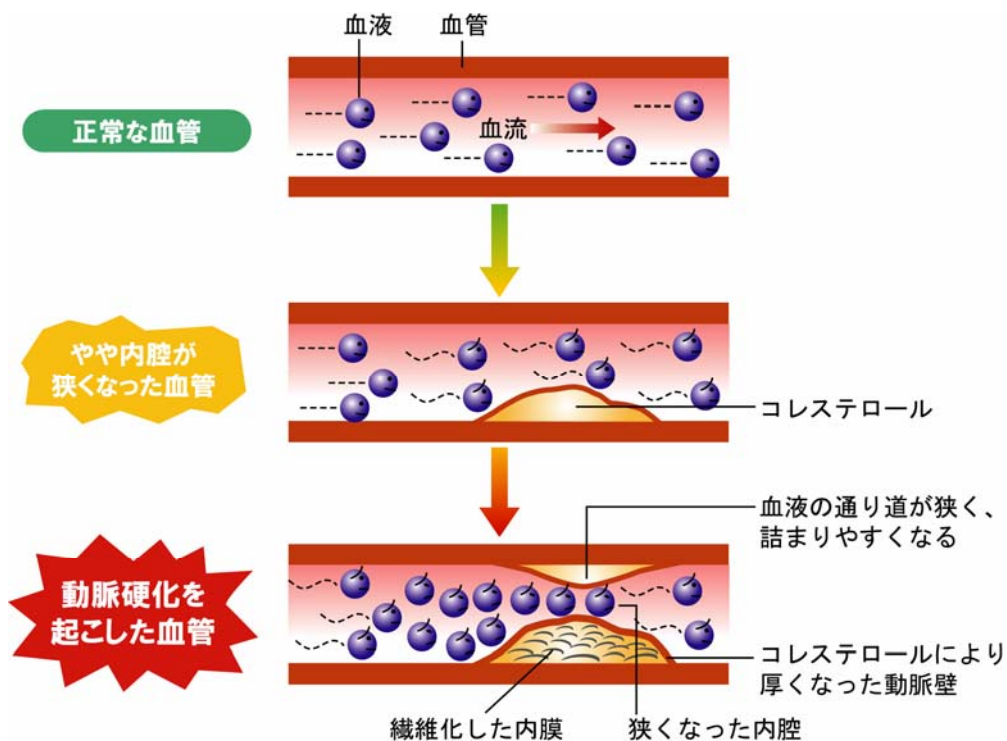
② 動脈硬化

動脈は、心臓から全身に送り出される血液が通る血管です。健康な動脈には、勢いよく流れてくる血液の圧力にも耐えられる弾力性があります。しかし、老化とともに動脈内にコレステロールや中性脂肪がたまり、血管の内腔が狭くなり、弾力性を失ってしまうのです。このような状態を「動脈硬化」といいます。動脈硬化は、年をとれば誰にでも起こるもので、特に自覚症状はありません。しかし、動脈硬化が進行すると、50～60 歳代になって様々な合併症が現われます。

動脈硬化が起こる原因には、高血圧、糖尿病、高脂血症、肥満の4つが挙げられます。この4つは「死の四重奏」ともいわれ、オーケストラで1つの楽器が音を出すと続いて他の楽器も音を出し始め、ハーモニーを奏でるように、お互いに合併しやすく、しかも合併することでより重大な病気を引き起こしやすくなります。

－ 動脈硬化が起こる仕組み －

図 13



4. 健康寿命を延ばす生活習慣 ～テクテク・カミカミ・ニコニコ・ドキドキ～

(1) テクテク歩きましょう

厚生労働省は、健康づくりのための運動指針を作成しています。この指針を念頭におきながら、どのように運動をしていけばよいかみていきましょう。

—健康づくりのための運動指針—（厚生労働省）

1) 生活の中に運動を

- ・歩くことから始めよう
- ・1日30分を目標に
- ・息がはずむ程度のスピードで

2) 明るく楽しく安全に

- ・体調に合わせてマイペース
- ・工夫して、楽しく運動長続き
- ・時には楽しいスポーツも

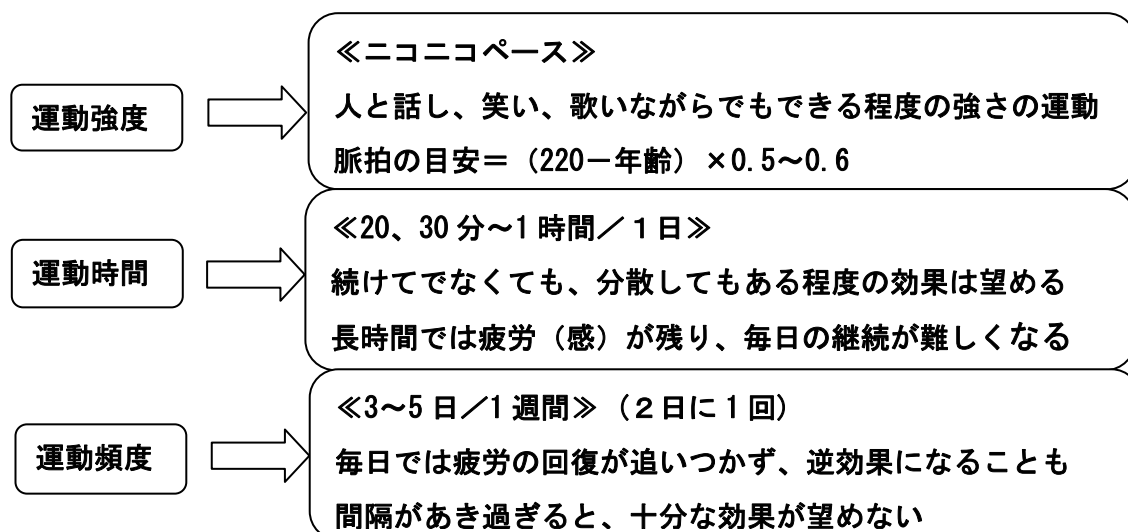
3) 運動を生かす健康づくり

- ・栄養・休養とのバランスを
- ・禁煙と節酒も忘れずに
- ・家族のふれあい、友達づくり

① 健康・体力づくりの運動処方

運動は、ただ闇雲に行えばいいというものではありません。特に、中高年者では、間違った方法で運動に取り組むと逆効果となり、時には取り返しのつかない場合もあります。正しい運動を考えるときに、是非知っておきたいことが運動処方の知識です。

— 運動処方 —



② 運動種目の選択

運動処方に基づいてどのような運動をすればよいかを考える時、中高年に適した運動と適さない運動について知っておく必要があります。

－ 適した運動 －

ウォーキング(10分以上/1kmペース)
ハイキング(標高2000m以下、
4km以下/1時間ペース)
ジョギング(8km以下/1時間ペース)
サイクリング(18km以下/1時間ペース)
水泳や水中運動
体操・ダンス
テニス(軽いラリー中心で)

－ 適さない運動 －

高度な技能を必要とする運動
競技的性格が強い運動
ストレスが多い運動
強い筋力を必要とする運動
息を止めて力むような運動
途中で休みをとりにくい運動
激しい運動や急激な運動

③ 運動に適した時間帯

1日のうちで、健康や安全面から運動に適さない時間帯があります。また、せっかく運動をするなら運動効果の上がりやすい時間帯に行った方が効率的です。

◆ 運動に適さない時間帯の考え方

- ・寒い時間帯、暑い時間帯はできるだけ避ける
- ・食事の直後は避ける
 - 食後は、胃腸などの消化器官に十分な血液が必要だが、運動を行うと消化器官に向かうべき血液が分散されてしまう。
食後は、少なくとも1時間程度あけて運動を行うのが望ましい
- ・起床直後はからだが目覚めていないので、急な激しい運動は避ける
- ・就寝前は1日の疲労が最も蓄積しているため、激しい運動は避ける

－ 時間帯と運動効率 －

朝食前 ○	起床直後は低血糖状態なので運動するのは危険。 水分を摂り、少量の炭水化物をとってから行うこと。 朝食も美味しく食べられる。	夕食前 ◎	ダイエット時の運動にお勧め。 空腹時には、脂肪は燃えやすく、運動後の食事ですったカロリーも熱エネルギーとして放出しやすくなる。
朝食後 ○	早めに朝食を摂り、時間をあけて腹ごなしのつもりで運動すれば問題なし。 通勤で歩くのも立派な運動。	夕食後 ○	食後の運動は、摂取したカロリーを脂肪として蓄えにくくする。 飲酒後は運動効果が半減し、循環器系にも負担がかかるので注意。
昼食前 ○	朝食もこなれて、運動に使われるエネルギーが十分な状態。 家事や仕事で動き回るのも立派な運動。運動後は、昼食も美味しさ倍増。	就寝前 ◎	運動には最適な時間帯。 就寝中の成長ホルモンの分泌により、適度な刺激を受けた骨や筋肉がより強く再生する。
昼食後 △	昼食後は、午後の活動エネルギーの充填期なので、消化のために安静にしていた方が望ましい。 最低1時間は運動を控える。		

④ 運動に不可欠な水分補給

運動をする場合は、からだの要求（のどの渇き）の有無に係わらず、意識的に水分を補給することが大切です。水分を摂らないと、血液中の水分が減少して、血液成分が濃縮し、粘性が上昇します。そのため、心臓や血管に多大な負担がかかったり、尿酸値の上昇や腎機能障害、尿道結石などを招きやすくなったりします。また、発汗できず、体温が上昇することにより、熱射病や日射病を引き起こす危険もあります。一方で、水分を摂り過ぎると、血液の水分が上昇し、血液成分の濃度が低下してしまいます。そのため、低ナトリウム血症やけいれん、意識障害などを起こしかねません。

水分は、次のような方法で適切に補給しましょう。

◆ 水分補給の方法

- ・運動を行う30分前までに250～500mlの水分を補給しておくのが望ましい。
- ・運動後の水分補給の目安は、日常生活の中の軽い運動であれば、コップ1～3杯程度の水を飲むだけでよく、特に多くの水分を補給する必要はない。

《補給量の目安》

- 汗ばんだら → コップ1杯程度
- 腋がぬれたら → コップ2杯程度
- びっしょり汗をかいたら → コップ3杯程度

- ・飲む水の温度は、5～15℃前後がもっとも吸収率がよい。
- ・ウォーキングなどの有酸素運動を比較的長時間行う場合は、15～30分おきに少量ずつ分けて飲むのがよい。
- ・糖分の多い飲み物は、血糖値が上がりすぎる可能性があるため注意する。
(発汗によって失われた電解質を補うためにスポーツドリンクを利用するのもよいが、成分を確認し、糖分が多い場合は2倍程度に薄める)

⑤ 健康運動の王様「ウォーキング」

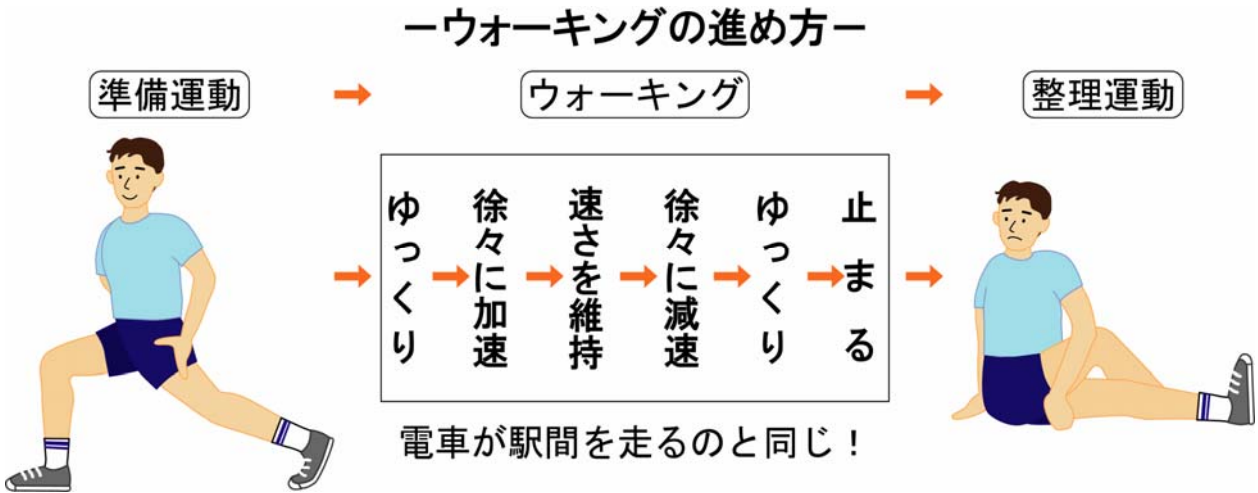
からだに優しく、手軽な運動として、最近は「ウォーキング」が注目されています。しかし、効果はすぐ現れるものではなく、はっきりと効果を実感できるようになるには2～3ヶ月かかります。ポチポチ、気長に、気楽に取り組みましょう。

－ ウォーキングの効果 －

肥満防止・解消	有酸素運動なので、運動や活動のためのエネルギーを獲得するために体内の脂肪が燃焼し、分解される。
動脈硬化の改善と血圧の正常化	血液の流れが活発になり、毛細血管の発達や血管の弾力性が保持される。
膝痛や腰痛の予防	からだ全体の筋肉の2/3を占める足腰の筋肉が強化される。
骨粗鬆症の予防	運動によって骨が刺激を受け、骨の生成が促されて骨密度が維持される。
動脈硬化の抑制	運動によってHDL（善玉）コレステロールが増加する。
老化の防止	全身運動が身体的な衰えを防ぎ、大脳も刺激される。
その他：糖尿病（インスリン非依存型）の改善 本態性高血圧症の改善 新陳代謝の活発化と心臓や肺の機能向上 全身持久力（スタミナ）の増加と防衛体力（免疫力）の向上	

◆ ウォーキングの進め方

ウォーキングを行うときには、ウォーミングアップ（準備運動）、実施後のクーリングダウン（整理運動）が欠かせません。以下の手順を参考にして、安全なウォーキングを行いましょう。

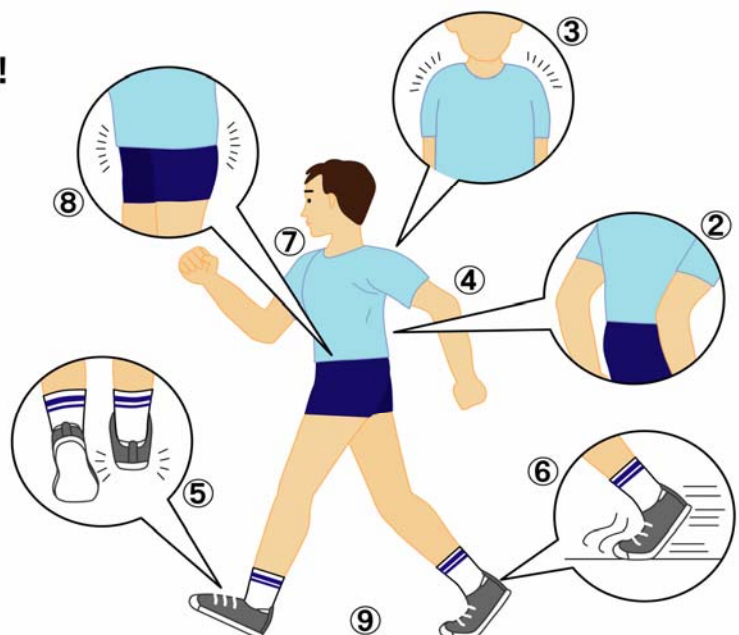


◆ 正しいウォーキングとは

からだに負担を掛けず、効果的なウォーキングを行うには、正しいウォーキングフォームを身につけることが大切です。次のようなフォームを意識して、行いましょう。

ー正しいウォーキングの方法ー

- ① 呼吸は大きく深く、一定のリズムで！
- ② 背筋を伸ばし、上体を真っ直ぐに！
- ③ 肩の力は抜いてリラックス！
- ④ 腕は肘を軽く曲げ、大きく振って！
- ⑤ 膝を伸ばして、かかとから着地！
- ⑥ つま先で路面を蹴り出すように！
- ⑦ あごは軽く引いて！
- ⑧ 腰で歩く意識をもって！
- ⑨ 歩幅は普段より大きめに！



(2) カミカミしましょう！

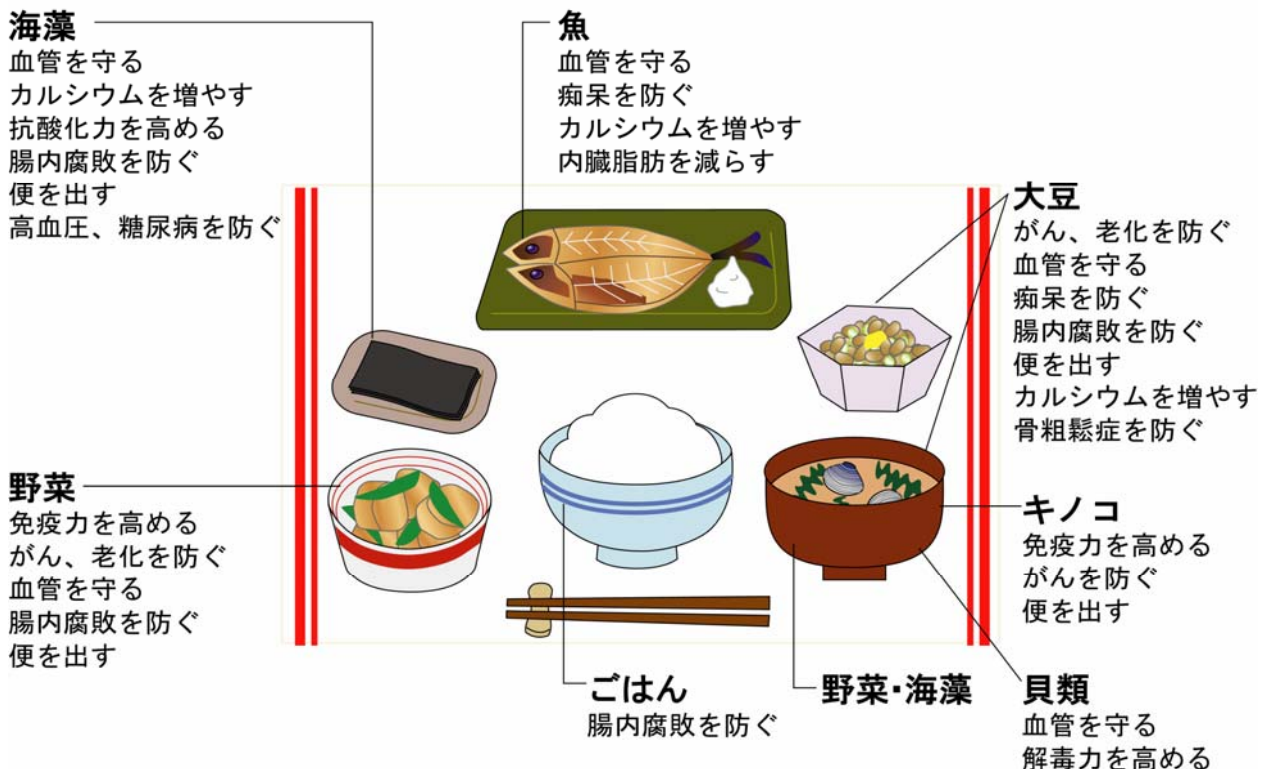
「食べ方はその人の生き方」です。つまり、どう食べるかが「どう生きるか」につながっていきます。

ここ20年間における日本人の食生活は、欧米化やジャンクフード、加工食品の氾濫により、必要な栄養素が毎日の食事から摂れなくなっているのが現状です。人間のからだは、60兆という数の細胞から成り立っています。その細胞は、毎日口にする食物によって構成・維持されているのです。また、食物の摂り方によって、私達の細胞（からだ）は大きな影響を受けています。摂取する食物は、栄養と量と質が過不足なく、十分に満たされていることが健康にとって大切です。しかし、現代はこのバランスが崩れることにより「半健康人」が多くなってきました。そこで、見直されているのが「日本食」です。日本食の利点は、低カロリーで、主食が穀物（ごはん）であり、ビタミン・ミネラルが豊富な野菜、良質なたんぱく質や脂肪を含んだ魚介類などを使う「健康長寿食」であるという点です。それぞれの食材の働きを次の絵で確認してみましょう。

—これが和食パワーだ！—

日本を世界有数の長寿国に導いてくれた
陰の原動力と言えは和食です。

これからも、健康長寿のために大いに和食を食べましょう。



私たちは、1日からだを動かして3回食事をします。そして、その間隔は約5～6時間です。つまり、一度食事をすると満腹感が生じて、それが4～5時間持続した後に空腹感へ移行するのです。満腹感とは、胃の中で多量の食べ物が満たされ血糖値が上昇することと、胃が十分に機能したか否かで決まります。例えば、食べ物が口から入ると、次に進む胃へ消化の準備をするようにと伝達が行きます。そして、食べ物が胃へ移り、十分消化し終える頃に、十二指腸へ「もうすぐそちらへ行くぞ」という伝達が行われます。こうしたシステムを順調に運転させるのに一番大切なことは「よく噛む」ということなのです。

よく噛むと、唾液がたくさん分泌されます。唾液には、老化の予防に役立つパロチンというホルモンが含まれています。また、噛むことによって体力の指標である開眼片足立ち時間が長く、握力が高くなることがわかっています。

一食べ方の点検



- ② 早食いは避ける
早食いは肥満のもと
食事時間は最低でも20分間
(脳幹の視床下部が血糖上昇に反応するまでの時間)



- ③ 夕食たっぷりや大食いは避ける
摂取エネルギーが消費エネルギーを上回り、余ったエネルギーが脂肪に変化する

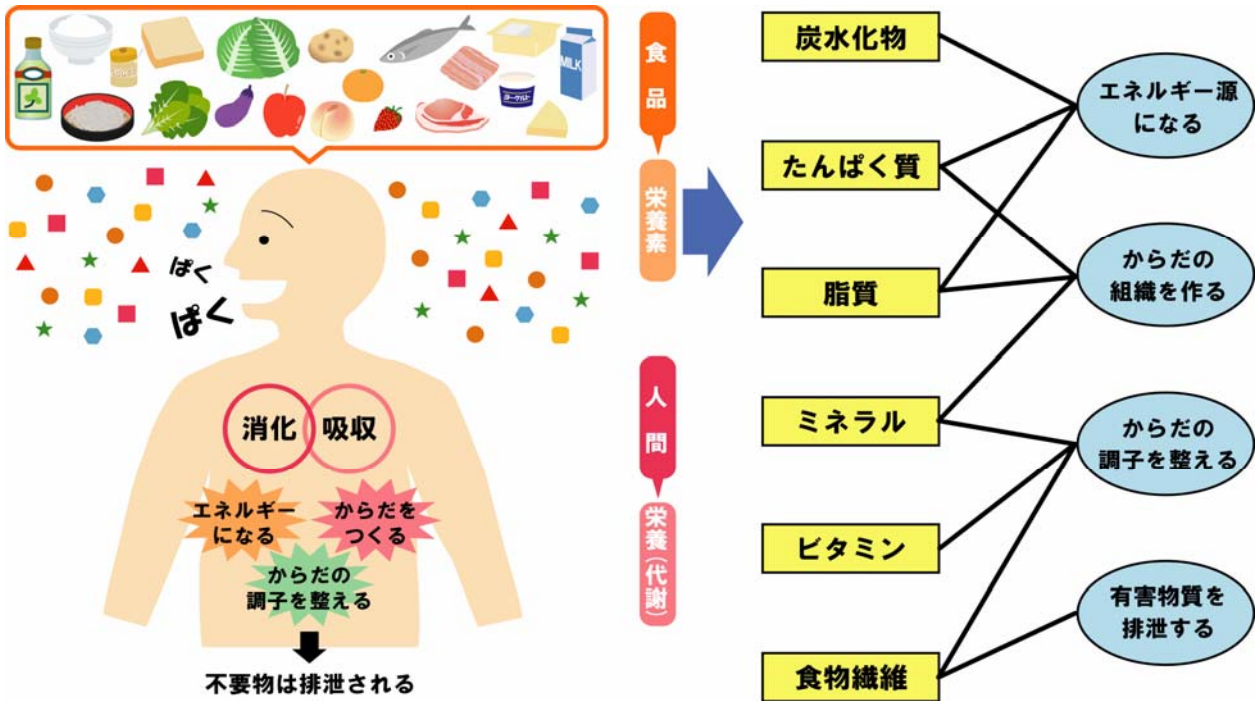


- ① 朝食をとる
炭水化物をとって前夜以来の飢餓状態から脳を救う
食事誘発性耐熱産生で体温を上げて活動体制を整える
生体リズムの調整
(体内時計のリセット)
朝食抜きは肥満を助長する
便意を発生させ、排便を促す

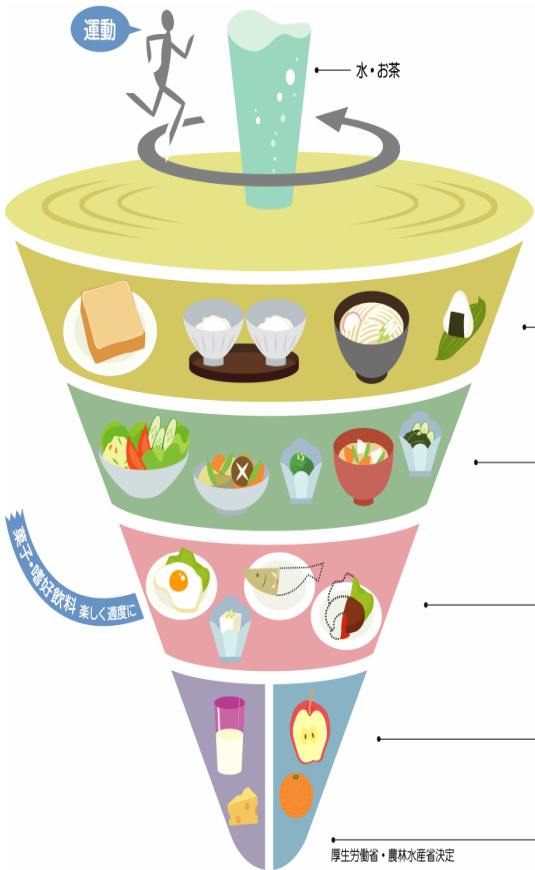
- ④ よくかんで食べる
一口20回はかむ
早食いの防止
あごの筋肉をつかってエネルギーを消費
脳も刺激する骨粗鬆症を防ぐ

- ⑤ 腹八分目を心がける
活性酸素の発生を抑え、老化を遅らせ、寿命を延ばし、免疫力を高める
食べたものがほぼ完全に消化される

— 体内で栄養素はどうなるの？ —



— よい食事のバランスとは？ —



食事バランスガイド

あなたの食事は大丈夫？

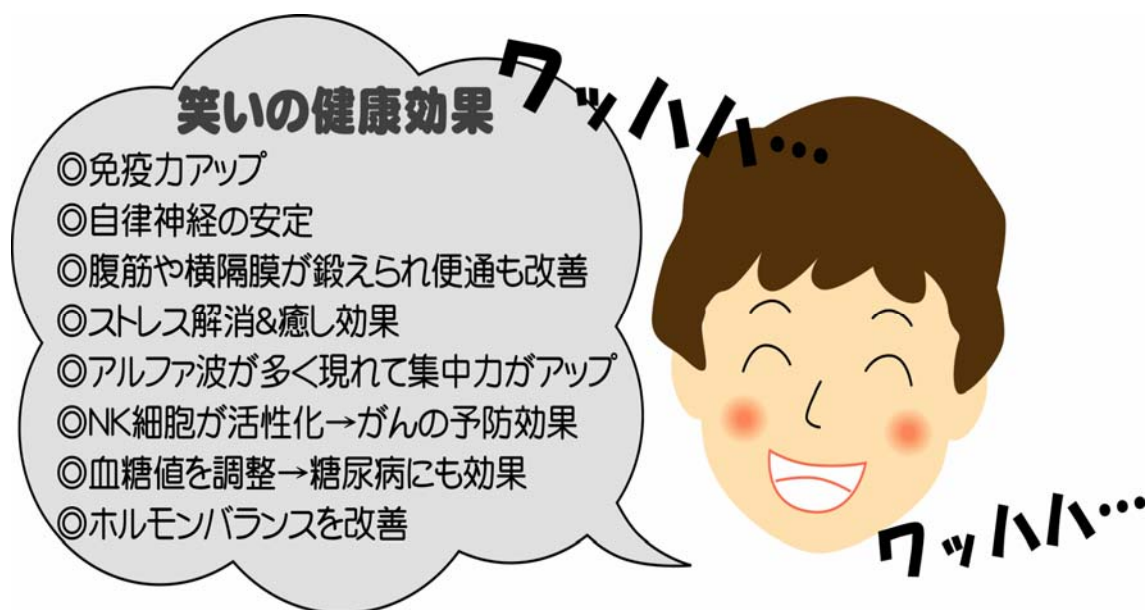
1日分	料理例
5-7 主食(ごはん、パン、麺) つ(SV) ごはん(中盛り)だったら4杯程度	1つ分 = ごはん小盛り1杯 = おにぎり1個 = 食パン1枚 = ローリング2個 1.5つ分 = ごはん中盛り1杯 2つ分 = うどん1杯 = もりそば1杯 = スパゲッティ
5-6 副菜(野菜、きのこ、いも、海藻料理) つ(SV) 野菜料理5皿程度	1つ分 = 野菜サラダ(きゅうりとわかめの酢の物) = ほうろくみそ汁(お浸し) = ひじきの煮物 = 煮豆 = きぬこシチュー 2つ分 = 野菜の煮物 = 野菜炒め = 手の煮っころがし
3-5 主菜(肉、魚、卵、大豆料理) つ(SV) 肉・魚・卵・大豆料理から3皿程度	1つ分 = 冷奴 = 納豆 = 豆玉焼き1皿 = 焼き魚 = 魚の天ぷら = まぐろとわかめの刺身 3つ分 = ハンバーグステーキ = 豚肉のしょうが焼き = 鶏肉のから揚げ
2 牛乳・乳製品 つ(SV) 牛乳だったら1本程度	1つ分 = 牛乳コップ半分 = チーズ1かけ = スライスチーズ1枚 = ヨーグルト1パック 2つ分 = 牛乳箱1本分
2 果物 つ(SV) みかんだったら2個程度	1つ分 = みかん1個 = りんご半分 = かき1個 = 梨半分 = ぶどう半房 = 桃1個

※SVとはサービング(食事の提供量の単位)の略

(3) ニコニコしましょう！

心の治癒力を上げるには、ニコニコが日常生活において基本です。また、副作用のない薬にもなります。人間は頭とからだと心、この3つでできています。これらは三位一体であり、それぞれが強く影響しあってしまうのです。

今までの生活環境、生育暦、経験から形成される、その人の「心の公式」または「思い込み」は、それぞれで違ってきます。これは、その人が人生経験の中で正しいと思いつけている価値観のことです。それによって、ストレスを受ける状態が違ってきます。



ストレス状態 = ストレス刺激 + 本人の受け取り方

ストレス刺激の大きさと、ストレス刺激（ストレッサー）をどの様に受け取るかが、ストレスの程度を決定する重要な要素です。ストレス状態の程度は「ストレス刺激」そのものよりも「本人の受け取り方」のほうに大きく影響されます。この本人の受け取り方が「心の健康」に通じてくるのです。心の健康とは、イキイキとした心の状態であり、社会環境に順応ができ、自らが健康な生活を営むために環境の選択を行ったり、時には環境に働き掛け、良い環境を作ったりすることができる状態をいいます。そのバランスが崩れてくると、心に歪みができ、それが心身に表われてしまうのです。

<ストレスの概要>

◆ ストレスとは

そもそも「ストレス」とは、機械工学の用語で「物体のゆがんだ状態」を意味し、そのゆがみの要因であり、我々人間の心身に各種の刺激を引き起こすものを「ストレッサー」といいます。また、それにより心身がゆがんでいる状態を「ストレス状態」と現しています。しかし、現在ではそのすべてを含めて「ストレス」と呼んでいます。

ゴムボールを上からギュッと押しつぶした状態を考えてみましょう。ボールをゆがませた手の力が「ストレッサー」であり、それによりボールがゆがんでいる状態が「ストレス状態」という事になります。

◆ ストレッサーとは

ストレス状態を引き起こす「ストレッサー」にはどのようなものがあるのでしょうか。

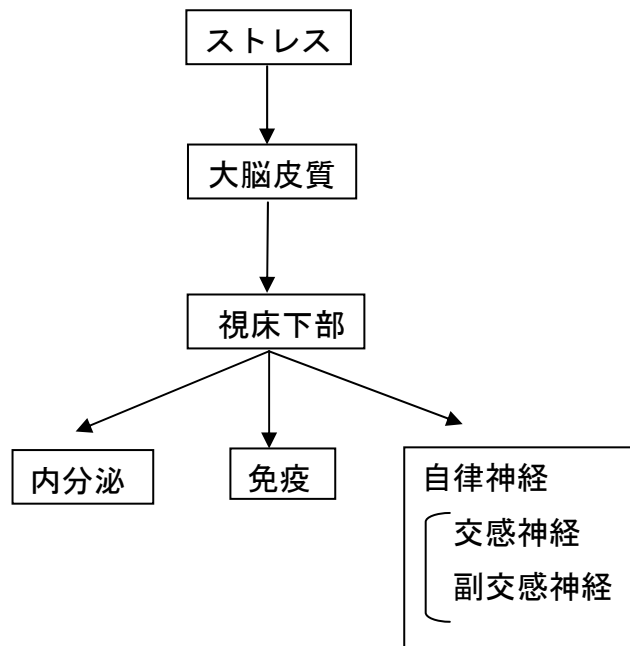
－ ストレッサーの種類 －

<外的ストレッサー>	<内的ストレッサー>
<ul style="list-style-type: none">・ 物理的ストレス 「自然」に代表される外部環境 寒暖の変化、騒音、薬物、放射線 など・ 社会的ストレス 「社会環境」	<ul style="list-style-type: none">・ 心理的・情緒的ストレス 「個人的な状態」 緊張、不安、悩み、あせり、 さみしさ、怒り、憎しみなど・ 生理的・身体的ストレス 「生理的状況の変化」

ストレッサーは、上図のように自然に代表される外部環境や社会環境を要因とする「外的ストレッサー」と、個人的な状態や生理的状況の変化を要因とする「内的ストレッサー」の2つに大きく分けられます。つまり、ストレスは社会や人との交流だけでなく、暑さや寒さ、過労などの生活環境などからも生じるのです。私たちは、実に様々なストレスにさらされ、ストレスとは切っても切れない生活を送っているということになるのです。

では、これらのストレスを受けると我々のからだはどうなるのでしょうか。ストレスを受けた時にからだに現われる反応について説明します。

ーストレスを受けた時のからだの反応ー

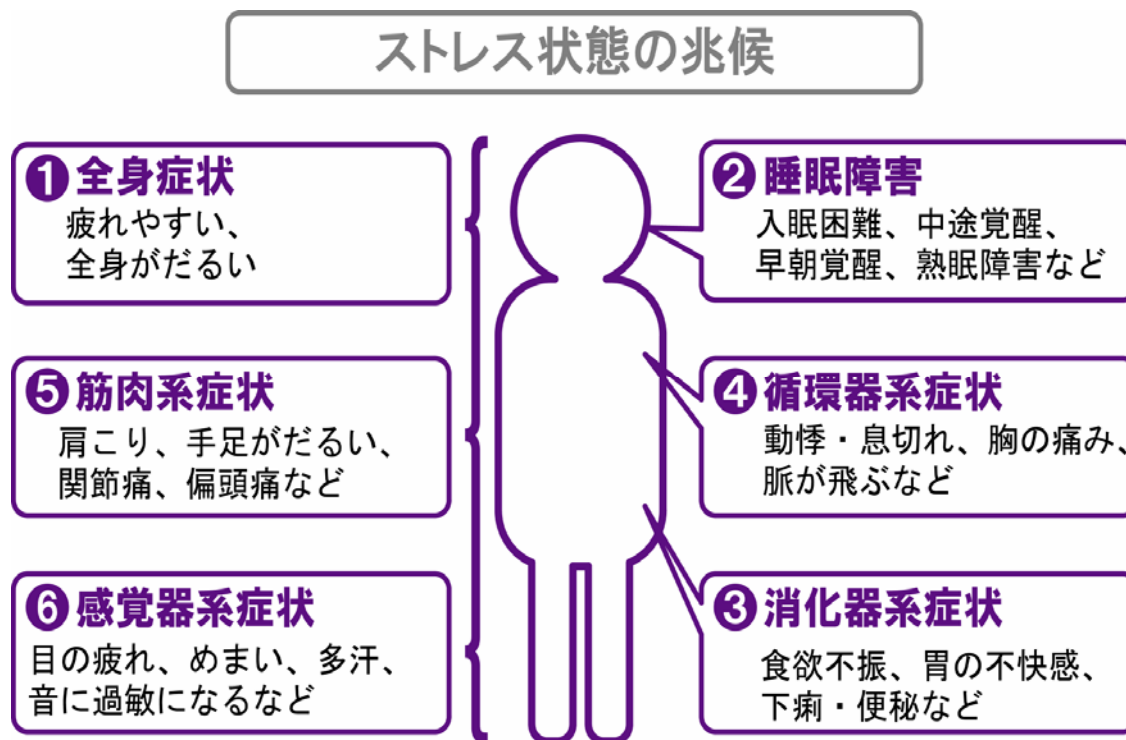


このように、外部から何らかの刺激（ストレス）にさらされ続けると、交感神経系と副交感神経系のバランスが崩れ、ホルモンはストレスに対する防御力が限界を超えて、免疫系の働きが弱まってしまいます。これらの作用が重なりあった結果、ホメオスターシス（注）がバランスを失い、様々な病気やからだの変調を招いてしまうのです。

（注）ホメオスターシス：生体が外的および内的環境の変化を受けても、生理状態などを常に一定範囲内に調整し、恒常性を保つこと。

◆ ストレス状態の兆候

次に、ストレス状態にある時に現われやすい兆候の代表を挙げてみます。このような兆候が現われ始めたら、要注意です。



- ① 全身症状：疲れやすい、からだのだるい、気力がわかないなど
- ② 睡眠障害：寝つきが悪い、眠りが浅い、早く目覚め再び寝付けない、夢ばかり見て寝た気がしないなど
- ③ 消化器系症状：食欲不振、胃がもたれる、吐き気・嘔吐、よく下痢をする、便秘になりやすいなど
- ④ 循環器系症状：心臓がドキドキする、胸が痛くなる、脈が飛ぶなど
- ⑤ 筋肉系症状：肩がこる、首がこる、手足がだるい、関節痛、偏頭痛がするなど
- ⑥ 感覚器系症状：目が疲れやすい、めまいがする、多汗になる、音に対して過敏になるなど

まずは、自分がストレス状態にあることに気付くことが大切ですが、自分で気付くことはなかなか容易ではありません。そのため、周囲の人たちが変化に気付いてあげることが重要です。

また、次表のようなストレス表で、日頃の出来事を照らし合わせ、参考にしてみるのもよいでしょう。

－ 生活上のストレス表 －

配偶者の死	100	経済状態の変化	38	労働時間、条件の変化	20
離婚	73	親友の死	37	住居の変化	20
夫婦の別居	65	職場の配置変換	36	学校の変化	20
犯罪行為による入獄	63	配偶者との意見の不一致	35	余暇の過ごし方の変化	19
近親者の死	63	200万円以上の借金	31	宗教活動の変化	19
外傷、疾病罹患	53	抵当や賃金の失効	30	社会活動上の変化	18
結婚	50	職責の変化	29	200万以下の借金	17
職場の火災	47	子どもの独立	29	睡眠週間の変化	16
夫婦仲の回復	45	姻戚とのトラブル	29	家族間の親密度の変化	15
退職	45	個人的な事業の成就	28	食習慣の変化	15
家族の疾病罹患	44	妻の就職、退職	26	休暇	13
妊娠	40	入学、卒業	26	クリスマス	12
性的困難	39	生活条件の変化	25	些細な触法行為	11
新しい家族の加入	39	個人的習慣の変化	24		
再就職	39	上司とのトラブル	23		

このデータは約40年前にアメリカで考案されたものですので、現代の日本に全てが当てはまるとはいえません。しかし、「結婚」や「妊娠」等の喜ばしい出来事もストレス度の高いものとして上位に入っていることが分かります。

1年間で、合計点が300点を超えるとストレスに関する病気にかかる危険度が高くなると考えられています。



◆ ストレスを強く感じるタイプ

ストレス耐性は個人の性格にも左右されますが、その中でも特にストレスを強く感じるタイプがあるということが分かっています。ストレスを感じやすいタイプの特徴を、大きく4つにまとめてみました。

－ ストレスを感じやすいタイプ －

まじめで几帳面な 「模範的タイプ」	気にしてばかり 「取り越し苦労タイプ」
責任感が強く努力家で妥協知らずの完璧主義者がこのタイプ。最もストレスを感じやすいタイプです。	ついあれこれ心配してしまい、心の休まる暇がないタイプ。他人に気を使ってばかりいる人もこのタイプです。
頑固で厳格な 「自分勝手タイプ」	嫌とはいえない 「うなずきタイプ」
何事においても他人の失敗が許せず、その怒りがストレスになるタイプ。自分の思い通りにならないと気がすまない人や、何でも頭ごなしに決めてかかる人などがこのタイプです。	嫌なことでもはっきりNOと断れず、後になってくよくよ悩んだりする自己嫌悪型がこのタイプ。内向的でおとなしい人に多いタイプです。

このタイプの人たちは、他の人たちに比べるとストレスを感じやすいので、その状態が続くと病気につながる危険性が高いと考えられています。こういった傾向が思い当たる人は、普段からストレス対策を心がけるようにしましょう。

◆ ストレスとうまく付き合う方法

これまで、ストレスが身体に及ぼす影響、人間がストレスとは切っても切れない関係であるということ、しかしそのストレスは受ける側によってプラスにもマイナスにも変わるということの説明してきました。ここでは、ストレスをプラスに変えていける「健康な心」を持つための方法、つまり「ストレス耐性を強める」ための対策を簡単に紹介しましょう。

◆ ストレスをプラスに変える － 心理面 －

① 完璧主義を捨てよう！

何事もきちんとやることは大切ですが、人間である限り、全てを完璧にできるわけではないのです。少し肩の力を抜いて取り組み、心にゆとりを持つことが大切です。

② 過去にこだわらず、前向きに考えよう！

物事を悲観的に考えることはストレスをマイナスに変える要因です。過去には決して戻ることは出来ません。こだわりを捨て前向きに明るく未来を考えるように努力しましょう。

③ 思考を柔軟にしよう！

自分が掲げた目標と現実のギャップはストレスを生みやすいものです。アプローチの仕方を変えることにより目標を少し下げ、達成率を上げ達成感を味わうことが次のステップにつながることもあります。考え方を柔軟にし、別の手段を考えることも必要です。

④ 一人で抱え込むのはやめよう！

悩んだ時には、一人で抱え込まず人に相談することも大切です。物事の受け止め方は人により異なるので、自分では考えつかなかった解決法が見つかるかも知れません。

仕事でも何でも一人で抱え込み、許容量を超えてしまうとストレスにつながっていきま
す。人に任せることは任せて、成果を分かち合うことも大切なことなのです。

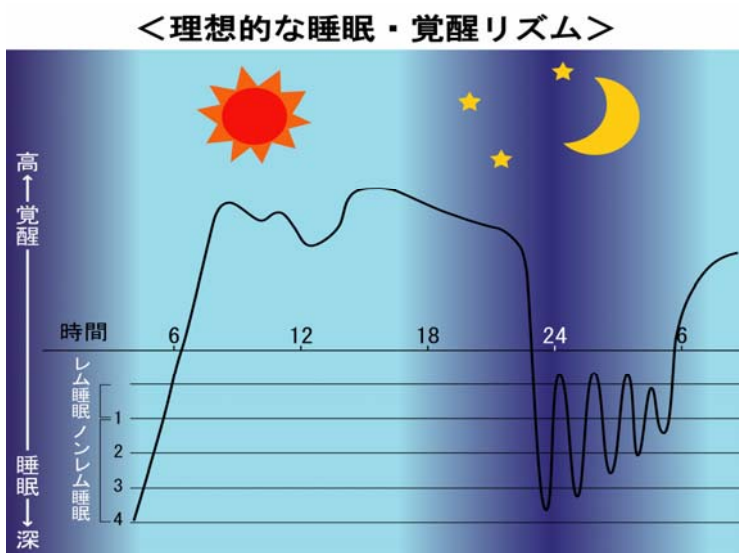
◆ストレスをプラスに変える ー身体面ー

① 時間のコントロール

忙しい1日の中で、少しの間だけでも趣味に費やしたり、音楽を楽しんだりするなど、
自分自身がリラックスできる「自分のための時間」をもてるようにしましょう。なか
なか思い通りには行きませんが、目標のタイムスケジュールを立てることから始めま
しょう。

② 十分な睡眠をとる

睡眠不足は生理的ストレスの1つでもあります。睡眠の乱れは生体のリズムを崩し、
自らストレスに弱いからだを作ることにもつながるのです。その日の疲れを残さず、
疲労を回復させるためにも、毎日7時間以上の睡眠をとれるよう心がけたいものです。



**サーカディアンリズムの影響で
昼間は誰でも眠くなる**

私たち人間の体には、「昼間は活動して、夜は眠る」という睡眠と覚醒
のリズムが刻み込まれています。
また、体温も夕方には最高温度にな
って、朝方には最低温度になるとい
うリズムもあります。
これらのリズムのことを「サーカデ
ィアンリズム」といい、およそ1日
でひとめぐりします。昼食後などに
眠気に襲われるのは、このリズム
のごく自然な流れなのです。
また、夜の睡眠の質が低下すると、
昼間の眠気がより強まってしま
い、居眠りを招いてしまうことにな
ります。

③ アルコールや薬に頼らない

適量を超える飲酒は、やめたくてもやめられない「依存症」への引き金となりますの
で注意しましょう。また、睡眠薬に頼りすぎると、飲まないとな眠れなくなってしまう
こともあります。お薬は、医師と相談しながら生活改善と共に上手に使い、併せて生
活改善も行いましょう。

(4) ドキドキ・ワクワクしましょう！（五感を使って感動を）

「行きたい所があり、したいことがある、会いたい人がいる」「時間を忘れさせてくれるようなことがある」そんな人生設計をもつことは非常に大切です。それらは、脳にとっても重要な刺激になります。

人間は、外界からの情報を五感を通じて取り入れると、言語・計算・理論などは左脳に入り処理され、また色彩・音色・感情などのアナログな情報は、主として感情の脳と呼ばれる右脳で処理されます。そして、前頭葉に送られ、状況を判断し、分析し、それに対してどう対応するかを決断します。つまり、前頭葉は、意思表示をするコントロールタワーとして働いているのです。

この前頭葉は、実際に自ら体験し、新鮮な感動を重ね、他人と交際をしたりするなかで初めて豊かになっていくものです。例えば、絵を見たり、音楽を鑑賞した時に、感動する部位であり、他人への思いやり、ユーモア、機転を利かせる領域でもあります。前頭葉が発達している人は、美しさに感動できる一方で、病気で苦しんでいる人の心の痛みも理解できるということです。この前頭葉は、コンピューターではできない推理、創造、感動、ユーモア、忍耐など人間の英知を代表する、非常に重要な部位なのです。また、この右脳と左脳のコントロールタワー（前頭葉）のバランスが崩れていくと認知症（痴呆）が認められるようになります。

この前頭葉を刺激するために必要なのが、ドキドキ・ワクワクなのです。かくしゃくとした100歳の生活実態をみてみても、次のような共通した傾向がみられます。

— 100歳の生活実態 —

1. 感情が豊かで、生きがい・趣味を持っている
2. 時代の移り変わりに敏感で関心を持っている
3. 新聞、テレビを見る。ニュース、スポーツなどを好む
4. 友人との交際を好む
5. 普段から、足腰を鍛えている
6. 乳製品、野菜類、良質のたんぱく質（魚、大豆製品など）

5. まとめ

我々のからだは、60兆以上の細胞から構成されており、それらは神経細胞、筋細胞、血液、肝臓になり、からだに必要なそれぞれの器官を形成しています。神経細胞や心筋細胞のように、一度分化すると、二度と分裂しないものもある一方で、細胞が壊死したり失われると、それを補うために分裂したりする器官もあります。また、細胞そのものに一定の寿命があり、失われると補うために細胞分裂をするものもあります。それらには、きちんとした統合が保たれ、生体内の働きが維持できるような仕組みがあります。しかし、加齢や個人のライフスタイルのあり方によって、その統合のバランスが崩れてしまうことがあります。それらにより、老化が急速に進行してしまうのです。

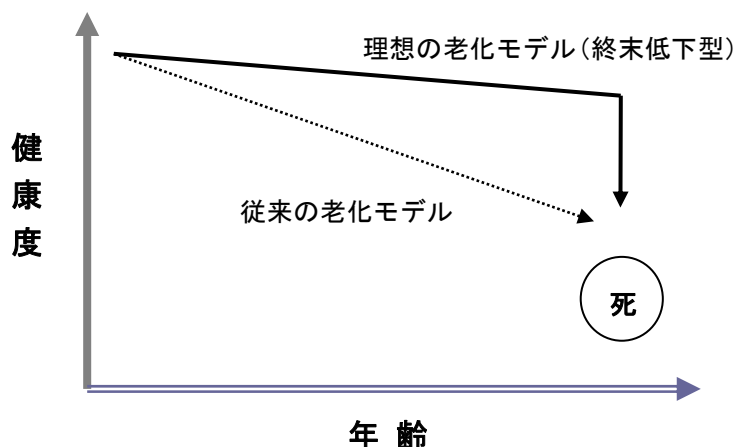
老化を遅らせ、高齢期の健康を高めるには、体育、食育、知育、環境の4つが必要です。

－ 高齢者の健康作りで大切な点 －

1	体育	生涯体育 適切な休養
2	食育	栄養 おいしさ 咀嚼 コミュニケーション 免疫
3	知育	老いの受容 社会参加 生涯学習
4	環境	乗り物 住居

また、これからの人間の老化は、下図のような様式で進むことが理想になります。理想の老化モデルは、健康度が乳幼児期から高齢期に至るまでほぼ平行に推移し、終末期を迎える頃に垂直に下降する、すなわち「死のシャワー現象」が生じます。これは、直角になるにつれ病気や障害がより高齢になってから生じるようになるということです。これからの長寿社会にとって最も重要なことといえるでしょう。

－ 理想の老化モデル －



— 老化度チェック —

老化によって次のような症状が出てきます。

①～⑮の中に当てはまるものはないかチェックしてみましょう。

- ① 辞書などの小さい活字が読みづらい
- ② 耳が遠くなった
- ③ つばの出方が減って、食事の時必ず水分が必要だ
- ④ 歯や歯ぐきが弱くなった
- ⑤ 四十肩、五十肩を経験した
- ⑥ 朝、起きると腰が痛い
- ⑦ 止まっている状態から歩き始めるとひざが痛い
- ⑧ 神経痛がある
- ⑨ しみ、そばかす、小じわが増えた
- ⑩ 抜け毛、白髪が増えた
- ⑪ 肌がかさかさして、つやがなくなった
- ⑫ 性欲が減退した
- ⑬ 運動すると疲れが翌日まで残る
- ⑭ 階段を登ると息切れがする
- ⑮ 立つ時「どっこいしょ」といってしまう

『高齢期のメンタルヘルス』

人事院心の健康づくり指導委員会委員

東邦大学医療センター佐倉病院精神神経医学教授 黒木 宣夫

(1) はじめに

1998年度のがわが国の自殺者総数は30,000人を突破した状態が続いており、特に中高年男性の自殺者の増加は、男性全体の今までの平均寿命を引き下げるほどの影響を与え、深刻な社会問題として受け止められています。この背景には近年のめざましい科学技術の革新、終身雇用制の崩壊、製造業の外注化、分社化、企業の統廃合、就業形態の多様化、成果主義の導入、人事労務管理の変化等があり、企業は効率化を求めため職場の人員を増やさず業務量は増大する中で、結果的に長時間労働者も増加し、過重労働による健康障害が深刻化しています。また、人事院の長期病休者調査¹⁾によると精神・行動の障害による長期病休者（調査年度に引き続いて1月以上の期間、負傷又は疾病のため勤務していない者）は、平成13年の2,218人（長期病休者全体の33.7%）から平成18年には3,849人（全体の63.0%）に急増していると報告されています。まさに長期病休者に対する対応は急務といえます。

(2) 健康概念と日常生活

WHO憲章²⁾では健康とは「身体的、精神的、社会的良好状態であり、単に疾病にかかっておらず、衰弱していない状態ではない」と述べられております。その後、オタワ憲章では「健康は、生きる目的ではなく、毎日の生活の資源である。健康は身体的な能力であると同時に、社会的・個人的資源である。」とも述べており、日常生活の中での問題として健康を捉える必要があることが強調されております。また、個人が生活する文化や価値観の中で目標や期待、基準または関心に関連した自分自身の人生の状況に対する認識を Quality of Lifeと言いますが、最近ではQuality of Lifeを含んだ幅広い概念、つまり「生きがい」をも取り込んだ健康概念に変化してきております。日常生活上の習慣が健康を守るとの観点から作られたBreslow³⁾の7つの習慣（表1）は、simpleではあるが、高く評価されています。この7つの習慣は、アメリカ・カリフォルニア州の7,000人を対象とした調査をもとにつくられましたが、下記の項目の2つしか守らない人は、約30歳で7,000人全体の平均の健康度を下回ってしまうとの結果もでております。また、9年間の追跡調査で、健康習慣を守っていない群は、守っている群に比較して、数倍近い死亡率であることもわかりました。

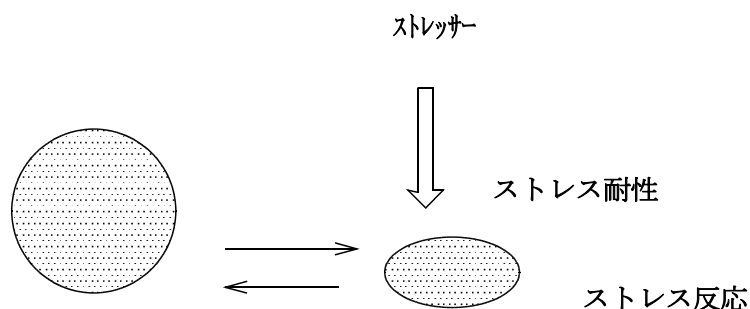
表1 7つの健康習慣 (Breslow)

- 1) 適正な睡眠時間 (7~8時間) をとる
- 2) 喫煙をしない
- 3) 適正体重を維持する
- 4) 過度の飲酒をしない
- 5) 定期的にかなり激しいスポーツをする
- 6) 朝食を毎日食べる
- 7) 間食をしない

(3) ストレスについて

現代ではストレスという言葉は、ストレスフル、ストレーンと同様に日常茶飯事に使用されているが、もともとは工学用語で、ハンスセリエというカナダの生理学者が同用語から導入したものです。物体に外的負荷（外力）が作用すると、物体は、外力の作用した部位がひずんだ状態となります。このひずんだ状態がストレスであり、ストレスの原因をストレッサーと言います。

ストレスの3要因



したがってストレスは、ストレッサーにより生体が反応した状態を指します。ストレスは、寒冷、騒音などの物理化学的なストレッサーから引き起こされるものから、業務そのもの、職場の人間関係などの心理社会的なストレッサーから引き起こされるものまでさまざまです。ストレスの感じ方は、同じストレス内容であっても人によって受け止め方や認識の程度に個人差があり、またその人のそのストレスに対する個人耐性によって、さらに同一人物であってもその時の状態によって、ストレスのその人に現れる現れ方は、微妙に異なります。たとえば、職場の人間関係に例をとってみると、日頃から本人が苦手と思っている上司に仕事のやり方や内容を変更するよう注意された場合でも、一步離れて冷静に本人が納得できるものであるなら、「まあ仕方がない」と自分の気持ちの中で対処して割り切れるでしょう。しかし、「何故自分ばかり指摘されるのだろうか、自分はこの方法の方が良いと思っているのに何故変更しなければならないのか」という思いだけが出てくるとそれはストレスが蓄積されることとなります。そこで、本人がストレスをためこまずに発散したり、あるいは上司にはっきり言うことによって、ストレスにうまく対処できれば、

その人はそのストレスに関してはそれなりに対処したということになります。対人関係における情緒的ストレスと精神疾患発症との関係が濃厚であることは以前から指摘されています。セリエは「ストレスは人生のスパイスである」と述べているように、適度なストレスは、むしろ日常生活の活力になり、個人を生き生きとさせる側面を持っていることも事実です。人間関係を例に取りましたが、ストレスには病気や長時間労働などの身体的負荷、心配事などの精神的負荷など様々なものがあり、ストレスが全て悪玉ストレスと言われる悪いストレスばかりになるわけではありません。昇進、入学、出産、結婚など善玉ストレスと言われるようなおめでたい出来事でストレスがかからないと一般的に思えることでも、後で本人にとって非常なストレス状態であったことがわかり、「あんなに幸せであったのに」とか「どうしてストレスになっていたのか、わからなかった」とその時点では周囲にストレスが感じられないということもあります。「人のこころの動き」は繊細で微妙な側面があり、特に今までの生活環境から大きな変化を伴う場合はストレス状態に陥りやすいのです。

(4) 中高年のストレス（特に60歳代）

表2 60歳代のストレス点数のランキング（夏目等）

1.	配偶者の死	87
2.	自分の大きなけがや病気	78
3.	職を失う	73
4.	退職	71
5.	近親者の死	69

60歳代の高齢者を対象に夏目^{4,5)}等が出来事のストレス度評価法による調査（表2）を行っています。この調査は、作用因子であるストレッサーに対して個人が感じるストレスの程度を測るもので、たとえば結婚によるストレス度を50とし、これを基準に0～100の間で自己評点化させたものです。したがって、上の表のように点数が高いほどストレス度が高いということになります。配偶者の死、自分の大きなけがや病気、職を失う、退職という順番でストレスの強い出来事がわかります。上位の五つの全てが、心理的課題は「喪失」で代表されることになります。すなわち、定年退職という観点から考えると、退職は社会的地位、社会的役割の喪失ということになりますし、人によっては経済的問題なども加わることになり、大きな人生の転換期とも言えるのです。したがって、50代から定年退職に向けたこころの準備をしておく必要があるのです。

(5) 退職の段階

表3 7つの退職段階 (Atchley)

退職が遠い段階
退職が近い段階
蜜月段階
覚醒段階
再順応段階
安定段階
終局段階

Atchley⁶⁾は退職前後の時間的経過における変化に関して、退職が遠い段階から終局段階(表3)まで、その心理的变化について述べています。「退職が遠い段階」では、多くの人が退職をあまり意識しないで、退職に向けた準備を何らしていない時期であります。「退職が近い段階」になると、具体的な退職を意識した活動をせざるを得ない状態であります。この時期が50歳代であり、自分自身を見つめて再吟味し、アイデンティティ(自我同一性)の問い直しが繰り返される時期でもあります。いままでの自分の生き方、あるいは在り方で良かったのだろうか、今後、どのような生き方をすれば良いのだろうか、などさまざまな不安が去来し、なおかつ具体的な退職後の生活に向けて、その現実直面しなければならない時期でもあります。また、この時期は、前項で述べた「喪失」で象徴される時期でもあります。空の巣症候群で象徴されますように、子供が育ち巣立ってしまつて夫婦だけになったり、あるいはどちらかが欠損して一人で暮らすようになったり、親に先立たれたりといったいろいろな意味の「喪失」を直視しなければならない時期でもあるのです。特に55歳前後になると、仕事をやめる時期が見えてきて、やめた後に家庭の中で自分がどのような役割を担ったら良いのか、家族の中での自分の居場所すら見つけられないといったことも起こりうるわけで、そのようにならないようにするためにも、家族の中での役割を自ら作り上げることも必要となるわけです。この時期には、職場でもそれなりの職位にあり、多忙な日々を送られている方も多いと思いますが、今までの自分自身の在り方を見つめなおすといった意味で思い切って夫婦で旅行に出たり、可能であれば3~4週間の休暇を取ることをお勧めします。民間企業においてはリフレッシュ休暇と称して旅行に行く援助をしているところもあるようです。今までのがむしゃらに働いてきて、立ち止まって今までの自分を振り返ってみることも将来の生活の何かヒントになることがつかめるかもしれませんし、意外と気づかなかつた自分を見つめることができるかもしれません。

そして、次の段階が退職になるわけですが、以前は時間がなかったためにできなかった

ことをしようとする「蜜月段階」に入り、現実と直面した結果、ゆううつになったり、落胆したりといった時期がありますが、これが「覚醒段階」と言われています。次に退職の現実と適応し、退職後の生活に向かって適応しようと努力する時期が「再順応段階」であり、それがうまくいくと生活は安定し、本人もそれに満足するといった「安定期」に入ります。そして、心理的・経済的に自立し、自分で納得のいく生き方が可能となった時期が「終局段階」であります。このように説明しても何となくわかったような話しで、具体的によくわからないとお感じになる方もあろうかと思いますが、要は退職後は主に夫婦という核に戻り、新たな生活を始めることとなります。今までは、子供がそばにいて、仕事関係者や親が身近にいたりしたのですが、退職後は夫婦で新しい家庭を作り直すと言っても良いでしょう。そして、自分が何をするのが向いているのか、やりがいのあることを探すが、この時期であり、生きがいを見つけていくということになります。それでは、どうすれば良いのかということですが、自分が行動して納得できる、行動して気持ちがついてくる、すなわち、自分が思ったことを実行したり行動することがいやでないといった事柄を探ることが必要となります。今までは、全て家庭のことは妻に任せていたのを、家事を分担するとか、洗濯、掃除は自分でやってみるとか家庭の中で新たな自分を探ることが必要となるのです。あるいは地域の交流は、今まで時間もなくわずらわしいこともあって、あまりされなかった人も、地域の集会に参加してみるとか、仕事関係者との会話が日常生活の主体となっていたのを自分なりに切り換えていくといった試みが必要となるのです。むずかしく述べるならば、退職という外的要因によって強制的に変化を強いられる中で、自我を再統合していく過程が、退職前後の心理的課題^{7,8,9,10)}であり、老年期へ移行する準備段階とも言えるのです。

表4 退職後の生活に向けた注意点

-
1. 生活をリフレッシュするための機会をつくりましょう
 2. 自分を見つめなおしてみましょう
 3. 自分が楽しくなる仕事以外のことを考えましょう
 4. 家事を手伝ってみましょう
 5. 新たな趣味を持ちましょう
 6. 仕事がなくなった後の生活のリズムを考えてみましょう
 7. 一日の生活の中に軽い運動を組み入れましょう
 8. 仕事仲間以外の人と接する機会をつくりましょう
 9. 地域の会に参加し、ネットワークをつくりましょう
-

(6) ストレスとうつ病

4年に一回実施されている平成9年度労働者健康状況調査(1,200事業所16,000人)によると「身体が疲れる」と答えた労働者は72.0%、「神経が疲れる」と答えた労働者は74.5%、「強い不安、悩み、ストレスがある」と答えた労働者は62.8%もあり、特に不安、悩み、ストレスがあると答えた労働者は4年前の調査と比較して5%（前回は57%）も増加していました。労働者がさまざまなストレスの状況におかれていること示唆しているわけですが、労働省の「企業におけるストレス対応の指針」によると勤労者にとって何が一番ストレスか、多い順にあげると、1.「多忙による心身の過労」と「職場における人間関係のもつれ」2.職場の配置転換、3.家族・親族の病気や死亡となっています。このようなストレスの蓄積、ならびに喪失に代表される精神疾患というとはやはりうつ病をあげることができます。うつ病は、最近では生物学的研究が進み、脳内アミンの減少によって引き起こされることがわかってきましたが、そのきっかけになるのは、ストレスの関係が大きいと言われています。つまり、ストレスが大きく関係してうつ病が発症した場合を反応性のうつ病と言い、むしろ本人の側とうつ病にかかりやすい状態（素因を基礎として発症）があつて発症した場合を内因性のうつ病と言います。うつ病は、抑うつ気分を主体として行動がおっくうになり、思考がうまく進まない状態となりますが、これをダムにたとえると、ダムに上流から水が流れていて貯留している状態で普段は透き通って見えるけれど、うつ病になるとあまり使いすぎたために貯留水も減少して濁っている状態となります。また、自動車にたとえると60キロメートルで走っている分には周りも良く見えて問題ないのですが、120キロメートルで走るとあまりに急ぎすぎるために周りも見えなくなる状態と言えます。このような状態では、物事を客観的に一步離れて見ることができなくなり、過去のことだけが気になったり、記憶がうまく思い出せなくなったり、頭が回転しなくなることが多いようです。下記の二つの項目のどちらかがあてはまる場合は、うつ病が疑われますので、早めに精神科医に相談されることをお勧めします。

表5 うつ病の疑われる場合 (M. I. N. I.) ¹⁾

-
- | | |
|---|----------|
| 1. この2週間以上、毎日のように、ほとんど1日中ずっと憂うつであったり沈んだ気持ちでいましたか？ | (いいえ、はい) |
| 2. この2週間以上、ほとんどのことに興味がなくなっていたり、大抵いつもなら楽しめていたことが楽しめなくなっていましたか？ | (いいえ、はい) |
-

(7) おわりに

心身の健康を考えていく上で、日常生活の習慣の中から健康を保持していくという考え方が大切です。そして、人間が年老いていくという事実は避けられず、私達のこころの中に、そういった事実に直面したくないという気持ちがあることも否定できないでしょう。しかし、どこかの時点で私達が直面せざるを得なくなることも事実であり、今の時点から少しずつ今後の生き方を考えてみるのが重要です。

文献

- 1) 人事院職員福祉局：平成18年度国家公務員長期病休者実態調査結果の概要 2008.4 参考
- 2) 福渡靖：中年期のメンタルヘルスとヘルスプロモーション、教育と医学46(9) 766-772 1998.
- 3) 富田拓：健康づくりの視点からみた生活習慣、公衆衛生58(12) 835~839、1994.
- 4) 夏目誠. 太田義隆. 野田哲朗.：高齢者の社会的再適応評価尺度 ストレス科学13(4)：222-229, 1999
- 5) 夏目誠：職場の精神保健における最近の動向—ジェネレーション・ギャップを中心に—、こころの健康14(2) 43~48、1999.
- 6) 有園博子：中高年における心理的要因の変化、日本社会精神医学雑誌7、141~151、1998.
- 7) 下仲順子：高齢期における心理・社会的ストレス ストレス科学13(4)：201-207, 1999
- 8) 岡本祐子：定年退職期の自我同一性に関する研究、教育心理学研究33(3)、1~10、1985.
- 9) 河内哲郎：退職後の健康を考える、健康管理539号、14~17、1999.
- 10) 深津千賀子：ライフサイクルからみた中年女性の危機、教育と医学46(9) 758-765 1998.
- 11) David V. Sheehan Yves Lecrubier (大坪天平、宮岡等、上島国利訳)：精神疾患簡易構造面接法、23、2000.

『定年後の再就職のための準備と活動の基礎知識』

アドバイザーオフィス F.T.S.
代表 内田脩二

I はじめに

標題について、正しくは『国家公務員における定年後の公務外（民間企業）への再就職のための心構え、準備と活動の基礎知識』と理解していただきます。文面からおわかりのように、この章においては『国家公務員が公務外への就職』のための心構え、準備と活動には、なにが必要で、どのような行動、活動が必要なのかをそれぞれ確認していきます。

そもそも国家公務員出身で定年後再就職できる公務外業務、あるいは企業があるのだろうか。あるとしたらどのような業務で条件はどのようなものなのか等の疑問を解消していくための章と考えてください。

高齢者（この場合定年年齢到達者、60歳）の再就職については国家公務員、あるいは民間企業出身のどちらであっても簡単に進むことではありません。その理由は、高齢者の受け皿求人が少ないから、国家公務員の業務、キャリアから考えると難しい、からではありません。高齢者個々を取り巻く環境が間接的にも直接的にも、再就職に対して影響して

くるからです。国家公務員は『再就職にあたって潰しがきかない』^{つぶ}ということを目にしますが、国家公務員出身ゆえに再就職にあたって有利なことが多々あることも事実であります。この有利性の内容は個人個人が備えておきまして、どこの府省に勤務していたから有利な点はこれだとはいえません。このことについてもこの章から読み取っていただくこととなります。過去にもよい結果の再就職を果たした事例を数多く知っておりますが、それら好事例（本来はあるべき形と考える）の共通している背景に、時間をかけた具体的な準備行動、積極的な活動があったことが確認できております。しかしほとんどの人が経験したことの無いことであるために、なにを準備し、どのように行動していけばよいのかが分かっていないのも事実でありましょう。また高齢者の再就職に関することは個々に違います。したがって準備も行動もはじめる時期も個々に合った進め方が必要となります。まずこのことを認識してください。つまり定年後の再就職に関することは個別の問題であり、個別に活動、そして解決していくことなのです。

II 再就職のための準備の重要性

定年後再就職を考えるならば、定年時にそのための準備を開始するのでは遅いといえます。再就職希望者がいるのと同じように再就職求人者があり、その採用に関する行動にも相当の時間をかけてくるものです。再就職活動は一方通行ではないことを理解してください。社会環境の変化、将来の展望等から考えると現在の雇用環境、再就職希望者の環境は

今後目に見えて時間とともに変化していくでしょう。つまり現在の状況と将来の状況が必ずしも同一ではなく、むしろまったく違った環境の出現が考えられます。今50歳の人と58歳の人がそれぞれ60歳を迎えた時の状況はまったく違う場面であるという可能性が高いと考えられます。ですから、早い時期に再就職に関する準備活動をはじめることをおすすめします。とは言え複雑ではありますが、わかりやすい時代でもあります。なぜなら種々の変化自体が本人を含めて身近なところに発生することが多くなりますし、情報量も過多なほど存在するからです。しかし残念なことは、特に定年後の再就職に関することに対しては直面するまで関心を示さないことなのです。このことで折角の機会を逸していることが非常に多いのです。まずは再就職希望者が関心を持つことから始まるのです。

Ⅲ 再就職の準備、活動の進め方

定年後の再就職活動には、準備前準備、準備、活動、行動と進んでいくのが望ましい。特に高齢者の場合は準備前準備、そして具体的な準備に時間をかけて相当力を入れることが大事なことです。再就職準備前準備の中で大変複雑で時間のかかる、また作成にあたり基礎知識を必要とするものに『ライフプラン設計』『生涯設計計画』のような呼称で呼ばれているもので、将来の生活環境の変化を時系列の中で項目化し、それぞれの内容を確認しさらに対応の方法内容を作り上げていくものがあります。その中から再就職の必要の有無、有りとなれば条件、環境を設定、計画する方法があります。本来この場面から再就職準備に入るのが望ましいのですが、その方法、確認の仕方、将来の方向性の抽出方法についてはこの章では触れておりません。何かの機会に対象のセミナーがあるときに参加され会得されることをおすすめいたします。その際できれば家族とともに会得していけることができればなお有効かと考えます。

以下に定年後の再就職に関する準備前準備の導入ツールになるであろう代表的な事項について確認をしていきますが、前記のように再就職自体が個別のことから含むものですから以下のことも個人ごとに現実的に、修飾することなく見つめることが重要です。

Ⅳ かつての再就職に関する考え方

近年は、定年後（高齢者）の再就職についての考え方の特徴的なこととして、求職者のもとより、求人者においても『多様化』してきたといえます。個々の特性を活かす、または重視するといったケースが圧倒的に多くなりました。かつては再就職希望者については、定年時と年金受給時が接続していたこともあり、また他の受給部分との併給受給が可能であったこともあり今とは状況が若干異なっておりました。

Ⅴ かつての定年後の再就職希望理由

- (1) 1～3年程度の勤務期間
- (2) 過去のキャリアにこだわり、活用する必要はなく、未経験の簡便な業務でよい
- (3) 高い賃金を最優先条件とはしない
- (4) 私生活優先が可能な環境が望ましい
- (5) 職位にはこだわらない
- (6) 雇用形態も正規職員にこだわらない
- (7) 社会保険特に健康保険等完備している企業

(8) 年間休日数にこだわる

以上が代表的な考え方ですが、その内容は、『個人都合』『素朴』『素直』『謙虚』『打算的』といえます。良し悪しは別にしてもそんな時代があったことも事実なのです。それは高齢者であっても求職者として本来望みたいであろう、高い賃金、役職、永年雇用等条件を満たす求人企業が極めて少ないと考えているからです。もちろん本人が望む高い条件での再就職先は多くは無かったかもしれませんが、しかし最初から打算的な考え方で再就職ができて、その後永く続けていくには、苦痛や困難が伴うこととなります。

一方前述のように年金の受給開始年齢が定年時であり、雇用保険の受給も可能であったりして、定年後すぐの再就職に消極的な人も多かったことがあげられます。他にも大手企業定年退職者が受け取る退職金額の大きさにより、再就職希望条件が消極的となっていたケースもあります。ここで『かつて』と表していますが現在もこれらのいくつかは、再就職の理由づけになっているものもあります。皆さんのなかに自分に該当する項目、内容が該当しないか考えてみてください。

言葉で表すとしたら、求めるものごとは適切に考えようということなのではないでしょうか。

VI 最近の再就職に関する考え方

最近では定年後の再就職に関することへの関心を持つ人が多くなってまいりました。定年後のことは他人事、から『自分のこと』『家族のためのこと』として考える、否、考えなくてはならない状況の人が多く、さらにそのことを考える時期として定年直前だけではなく、定年時の4～5年前という例が増えてきています。その理由は生活環境（自分を取り巻く環境、状況）の変化、就労環境の変化という状況の中でその変化に対応するための『自己防衛』手段として再就職を考えるとといったものです。なかにはその状況が再就職を実現することにしか解決の方法が見つからない人も増えてきています。これは定年後における多くの状況の変化、発生に対して自分が行動しなければ得られない、他から差し伸べられるものが極めて少なくなった現実を改めて知るからなのです。

そのような状況にある最近における定年後の高齢者が再就職を考える時に関係している、また今後関係があると思われる代表的なことがらを考えてみます。

- (1) 長寿化（高齢化社会）がもたらす環境の変化、影響への対応
- (2) 少子化家族構成と高齢化
- (3) 年金受給開始年齢の引上げ（定年年齢との関係）
- (4) 団塊世代の就労離脱
- (5) 物価の上昇
- (6) 改正高年齢者雇用安定法の施行
- (7) 人材派遣、業務受託にかかわる法の遵守と徹底
- (8) 各社会保険料の負担増
- (9) 社会貢献
- (10) 他にも生きがい、友人、知人の確保、健康維持等いわば生活をしていく上での、日常的現象に対すること

以上が代表的なことがらとして考えられます。お分かりのように、必ずしも、収入、つ

まり『お金が欲しい』を最優先としてはいない場合があるのですが、一方で収入を大前提としている人たちが多いのも事実なのです。

(1) 長寿化（高齢化社会）がもたらす環境の変化、影響への対応についてですが、長寿化と定年後の再就職の関係について考えてみますと、かつての平均余命と最近言われている平均余命が大きく違うことはご存知のとおりで、定年時（60年）までの個人的使用時間が定年後20年間と同時間といわれています。違うのは高齢化に伴う諸問題。たとえば体力の低下、持病の発生と進行。知力の衰え、収入減少等自然的発生ともいえることが現実化してくるということです。実際のところ、このことは、高齢者の再就職にあたって求人者は、採用条件外ではあるが、採用にあたっては重要な考慮項目になっております。したがって、求職者においても自分自身のそれぞれのことについて、歳を負うごとの可能（大丈夫）範囲を想定し、他からの意見、情報を得ておくことが必要になります。

さて、この場合の問題点の一つとして時間の過ごし方が『いかにあるべきか』ということが大きなことであります。現在世の中に『時間を過ごしていける場所や行えることのできる受け皿』あるいは『自ら時間を過ごしていける自立行動のできる人』が意外と少ないのです。よく言われている趣味を持ち、過ごすことが奨励されていますが、現実には『趣味の規模』に対して『持ち得ている時間の大きさ』がまったく比例していない。また、前述のように体力とか知力、そして金とのかね合いも必ずしもうまくいかないのです。そのような場合に到達する考えが『再就職すること』で、時間を過ごす、過ごしていけるための『手段』として選ぶ場合が多くなってきております。これは定年時当初の思惑と現実の差が後になって浮き彫りになるからです。そしてこの場合の就職希望条件は、給与、業務内容等はそれほど高いものではないのも特徴となっています。

長寿化社会の中での再就職に影響を及ぼす問題に、当初より再就職を希望、計画しておきながら就職条件を大幅に変更、もしくは再就職、起業自立それ自体断念しなければならないケースが増えています。それは身内に『介護』を必要とする、そしてそれにあたらない環境が発生した場合のようなケースです。この件は最近および今後の再就職活動に影響する大きな課題、特徴といえます。まさに長寿化社会における定年退職者を取り巻く環境の変化の一例といえます。

(2) の少子化家族構成と高齢化については、今後ますます現実化してくるのは間違いの無いところです。定年後の再就職の有無による生活環境への影響について事前に十分検討しておく必要があります。この場合の課題として、定年後に再就職をしない場合、家族を単位として考えると収入が激減することです。当然のことではあります。その後は、預貯金、退職金等からの出費、つまり限られた範囲での『計画的出費』を迫られることとなります。最近言われていることは、その計画的出費は定年後25年位をイメージすることが重要とされています。そこで出費負担を軽減、できるだけ先送りにする必要があるときに、解決手段として最も着手し易いのが『再就職をすること』と考えられているのです。この場合に再就職に関する諸条件の内容、たとえば希望給与、勤務地、業務内容、職位そして希望する勤務年数等を事前に自分を取り巻く環境から、整理しておくことが重要になります。

(3) の年金受給開始年齢の引き上げが進んでいることはご存知のとおりですが、一般

的に60歳定年制度を実施している企業、組織が多いことから、そこに雇用されている人にとって、年金の受給開始年齢が引き上げられたことにより、あるいは将来さらに年齢が引き上げられる可能性があることを懸念して定年後の収入不安から、最近特に関心が高く『定年後の再就職』を考えるとということが大切なこととなっているといえます。また、実際に受給できる年金額を考えた時に、収入額の減少に対する対応の一つとして、定年後に再就職を希望するというのも、その理由として上位にあります。

現在の年金制度からいえば、定年時から年金受給開始年齢までの収入不安があります。この間再就職あるいは起業をしないとすれば収入が無くなる（まったく無いわけではありませんが）と考えるからです。また受給開始年齢に達してもその額に対する不満、不安を抱くからです。最近の定年後再就職を希望する代表的な理由として、『年金受給年齢までの収入確保』『年金受給額が低いことに対する補填』となっていることは十分理解できることです。この場合の再就職希望条件は、『年金相当額の給与』『年金受給開始年齢まで可能な雇用』等に合う『賃金と雇用形態』といえます。このような実態が多く認められる最近でも、多くの人定年年齢近くにならないと自分の年金受給額を知らないということについては留意する必要があります。このことは『年金相当額の給与』が再就職希望時の生活環境に照らした時適切であるかどうか、検証といえますか、必要範囲の内なのか外なのかについて定年退職前から把握できないということを物語っています。

(4) 団塊世代の就労からの離脱ですが、あまり適切な表現ではありませんが、団塊世代の多くが高齢化により（ここでいう高齢化とは、63歳から65歳を指します。）離職せざるをえない、つまり就労から離脱する時期がくることがわかっております。一般的に民間企業においては定年後60歳を過ぎた人たちの雇用年数が2～5年としているところが多いからです。ご存知のように団塊の世代とは文字どおり同年齢者が大量に同時期に存在していることなのですが、この団塊世代の就労からの離脱、そのことが今後の、定年を迎える人たち、とりわけ再就職を希望する人たちにとってどのような関係というか影響、状況の変化があるのかを知っておくことが大切です。その一つに『同時期に就労離脱』が発生する可能性が高いこと。そのことにより企業によっては、人員、人材不足がおきてしまい、当然業務遂行に支障をきたしてしまいます。対応として人員補充（採用）の計画、実施が行われることとなります。そのときに年齢等の見直しも必要とされるでしょう。なぜならば、こういう場合、職務経験者、類似業務経験者を求めるのが通例であります。これから定年年齢を迎えられる人たちにとっては、団塊世代の就労離脱の時期と自分の定年年度との関係を気にしておくと、再就職のための準備、活動が円滑に運べることも考えられます。

以上準備前準備のための代表的な項目について記しましたが、これらの内皆さんがどの部分にどのように関わっていくのかを見つめなければなりません。他にも個々の課題、地域性の問題等多くあります。それぞれのことに関して検証、検討してみてください。さていつ頃からはじめればよいのでしょうか50歳代全般の方は2年おきぐらいに進めていくことが望ましい。56歳を超えてからは毎年確認していくことで適当といえます。

次に定年後の再就職に向けて具体的に準備する内容について確認していきます。準備には本人だけでは出来得ないことがらもあります。時間も相当必要とすることもあります。肝心なことは『投げ出さない』『ごまかさない』ということが大切です。

Ⅶ 定年後再就職は必要か（理由は何か）

定年後の再就職には言葉で表現すると『不要性再就職』と『必要性再就職』とがあります。なぜ再就職が必要なのかを考え、決める作業に入ります。

『不要性再就職』とは再就職のための柱となる理由を持たない、考えられない場合で、特に経済的にまったく困らないことが中心的理由となっている場合が多い。しかも行為としての何かを独自に持つことが無く、考えることも無い。この場合は自らの再就職活動は消極的になります。ほとんどが他人の紹介、薦めによって再就職先が決定する。ですから、就職後も業務遂行のなかで特別なものごとを求める動きをすることも稀となります。実際にこのケースは結構多いのです。地域性、家業や家風のようなことによる場合も多いようです。特に地域によっては再就職先となる企業が極めて少なく再就職を考えられない場合もあります。

『必要性再就職』ですが文字通り再就職が何らかの理由により実行されたことを言います。その理由とは何か。これこそが再就職準備の基礎とも言えることですが、ややもするとおろそかになりがちであり、手抜き状態で進めていくことが多く、後に再就職の方向性を見失うこととなります。当然の結果として機会を逸することが多くなりますし、目論見と大きくかけ離れた条件の再就職となります。実際には実態の多くが該当しているのも事実です。なぜそうになってしまうのか、答えは明らかなのです。これらの準備活動は再就職必要時期から逆算して（定年年齢から）3～4年前に始めても早くなく、むしろ始めるべきなのです。3～4年の間に再就職希望者を取り巻く環境が変わるからであります。それら状況の変化が具体的に認識できるはずなのです。

定年後再就職が必要となる理由にはどのようなことが考えられるのか。前にも述べましたように、このことは個々の問題でありますから種々考えられます。貴方はこれをもって再就職の理由にきなさいということにはならないのです。また最初考えられた理由が2年後には違う理由に重点が移動する場合があります。再就職が行われた後1年後に当初の理由とは違う、重大な環境の変化が発生して就職先で対応、満たされない場合に転職する必要がおきることもあるのです。

定年後の再就職を必要とする理由とは再就職の方向性を意味する大切なことでもあります。

再就職が必要な理由について整理し、まとめる作業に入ります。前述のように個々の問題ですから、優先順位とか重要性にとらわれずに記していきますが、実際皆さんが行う場合は、優先度、重要度等を考慮してください。先ほどからたびたび記しております『再就職が必要な理由』には主となるものと従となるものがあります。主なる理由だけで全てではなく主となる理由と従に相当する複数の理由から構成されるのが自然でありますし、望ましいことです。

Ⅷ 理由となる項目とまとめる内容、収入が必要

最もわかりやすい理由の一つですが、以下の設定を必要としますから作業は簡単ではありません。時に家族の協力を得なければ出来ないこととなります。

この場合は金額つまり年収でどのくらいと具体的に考えます。次にその収入額で何年必要なのかを設定します。

そのためには収入額を必要とする背景、内容について、具体的に確認をしなければなりません。

例えば

- ・教育費の負担が継続して発生する
- ・介護に関する支出への対応が必要
- ・住宅ローンへの充当分が必要
- ・年金受給年齢までの生活費の補完
- ・生活費とは別に趣味に関わる費用に充当

等々個々の課題となる状況を挙げ、取りまとめていきます。その過程では、例示以外にも個別に改めて確認する前までは思いもしない、項目が見つかるものです。すべての確認を終えまとめた時に額が相当高い場合、それが現在の定年後再就職者給与の常識とかけ離れている場合は、項目の中の一部を対象からはずさなければなりません。ですから『再就職が必要な理由』が主として収入となった場合は、その時点での、定年時の預貯金、定年時退職金額の事前把握を行っておく必要があります。国家公務員の人達には宿舎に入っていて、定年まで住んでいるという場合があります。その人達が自宅を保有していないとしたら、新たに住居を確保する必要もありますので、内容の確認、検討まとめは相当早期に始めなければならぬでしょう。他にも環境の変化、家族の状況の変化等が多々ありますので、具体的に取りまとめることをおすすめします。それが再就職活動、行動の指針となることとなります。時には収入の確保のために、遠隔地への再就職の必要性、またそれに伴って単身赴任という形を余儀なくされる場合もあります。収入が再就職に必要な主たる理由になる場合は、内容の決定自体が複雑になることがおわかりになったでしょう。それだけにその後の再就職活動も積極的に行うことが求められることとなります。このように再就職を希望する理由が同一でも内容によっては、一人一人再就職のための準備、活動が違ってくるのです。

1例を挙げましたが、他にも種々考えられます。肝心なのは自分と取り巻く環境、状況が定年時にどうあるのかを何年も前から想定しておくことなのです。そのことによって定年後に再就職が必要か否か、また必要であっても自分を取り巻く環境を考えた場合に再就職ができないということも浮き彫りになってきます。準備前準備の『作業』が、いかに重要なことかがお分かりいただけると思います。

Ⅸ 『希望する内容』を取りまとめる

まず、定年後に希望する再就職の内容について項目別に整理します。方法は前述の準備前準備の作業から出てきた問題に対する考え方、そして家族との内容確認によってより具体的に再就職に対する考えを取りまとめます。ただしこの場合は『自分および家族を取り巻く状況』を前提に取りまとめます。社会の状況、あるいは現実問題については後で検証することとします。

まず、定年後の再就職希望の柱となる理由について考えます。そして就業、就労に関する諸項目について考えますが、これらは再就職にあつたての活動内容を決める手がかりになります。また、希望就職先を明らかにするだけでなく、求人者の採用に対する判断材料ともなりますから、慎重に取りまとめることをおすすめいたします。

内容については以下のことを基本に取りまとめると分かりやすくなります。(収入については前述の内容を参考にして下さい。)

・雇用形態

雇用形態には数種類ありますが自分の環境から考えをまとめておきます。特に留意する点は雇用形態の違いで職種が限られてくる場合、あるいは年収の範囲が形態ごとに定められていることもあります。一般的には、正規雇用、常勤嘱託、特別嘱託、1年契約、パート社員と代表的な雇用形態がありますが、それぞれに勤務時間数が正規雇用とは違う設定がされている場合が多いので留意しておくことが大事なことです。

・職種（業務内容）

よく再就職の際に希望する重要な観点として、給与から考えるか、職種から考えるかということがありますが、定年後の再就職希望者はこのいずれかの選択肢となっているのも事実です。前段の準備前準備で、再就職の理由として職種が柱と考えられた場合には、いくつかの希望職種（希望業務内容）をはっきりとまとめておくことが大切です。そしてなぜ、その業務を希望するのかを取りまとめておく必要があります。特に国家公務員時代または過去に経験をしたことの無い業務を選んだ場合は、考え方、その業務にあたった時のレベル等も整理しておかなければなりません。いずれにしても職種の選択は求職者と求人者が最終的に合意に至らなければ就職の決定にはなりません。

(職種の汎用性、選択に関してはこの章では省きます。)

・勤務地

ここであえて取り上げるのは、定年後再就職を希望しても就職が困難な場面の一つとして勤務地が考えられるからです。つまり希望地域内に、定年後再就職希望者の『受け皿企業』が非常に少ないか、まったく無い地域があるからです。さらに希望職種、希望収入を設定した時に選択の範囲はかなり狭まることとなります。その場合について事前に十分環境を検証し、確認をしておく必要があります。もしこのような状況になった場合には、転居の方法をとらなければならないでしょう。あるいは遠距離の通勤時間を考慮しなければならないかもしれません。つまらない話ですが、今首都圏では2時間の通勤時間はあたりまえなどといわれるのも当てはまらないでもないのです。反面、定年後再就職、あるいは高齢者の就職希望者に対する採用『受け皿』企業が多くまたは、集中している地域があります。また職種別に同様な状況の地域もあります。今後に向けて新たに出現する地域もあるはずですが、当然その場合、企業は人材確保の動きを活発化させてきますが、このような現象は数年前から情報として現れるものですから普段からアンテナを張っておきたいものです。是非、定年後希望する勤務地が考えられましたら、その地域の状況の確認に時間をかけてでも情報収集しておくことが重要です。

他に、社会保険の有無の必要性、あるいは難しいところでは企業風土、企業文化（この件で自分と相容れないことが多く再就職後、離職をせざるを得ない人が増加している）について希望することがら等ありますがこの段階では、再就職に関することを項目別に、そして総合的に整理し取りまとめます。

次に再就職活動に入る準備として最終的ともいえる、まとめの作業に入ります。このことは避けて通れないと認識してください。

X 自己表現（過去の仕事の確認）

再就職希望職種が過去のキャリア、スキルと、かけ離れていると考えられる場合でも『過去に経験したキャリア、スキルとかが新しい業務と関係しないことは無いのだ』と考えるのが正しい。(特に定年までの永きにわたる勤務経験者。)細かいことを申し上げるならば、それによって個人の人格、性格あるいは常識度にさえ影響を及ぼしている。ましてや業務遂行能力のようなものは、キャリアやスキルから容易に推し量れるものなのです。

ここでのテーマは、『自分は過去どのような仕事をどのように行ってきた』の確認と表現する作業です。

もう一方で、過去の内容を知ることができたら、その内容が将来過去の職種にこだわらず、異職種への汎用あるいは対応が可能かどうか、さらにその内容と異職種の方向性についての検討をおこなう上で大変有効なことなのです。事実国家公務員出身の方々が、定年後再就職した職種が過去の仕事とはまったく違う業務に就いている数多くの事例が確認できています。しかしその場合でも過去の仕事を通しての知識や技術、業務への対応力が活かされているのです。異職種への転換を考えるには、企業における各職種の業務内容がどのように構成されているのかを知る必要があるのですが、情報を集めなければならないことなので個人では大変難しいことです。専門家に尋ねると良いでしょう。

ところで世の中の人たちが国家公務員の仕事の内容をほとんどわかっていないことをご存知だろうか。再就職にあたって、過去の業務、仕事の内容を何らかの形で表現しなければなりません。特に公務員の仕事の内容がほとんど知られていない採用企業の人事担当者に伝える、また理解してもらえることが必要になります。そこでまず、言葉で表現できるように『訓練』してみてください。公務員の仕事を知らない人を対象に、『私はこういう仕事を』してきた、しているのだと伝えてみてください。近いところで家族を対象に行ってみるのもよいでしょう。(最近多くの方が家族もわかっていないであろうということが確認できています。)次に言葉で表現、つまり相手が理解できるような言葉での説明が出来ましたら今度は、『文字化』します。どのような仕事をどのように行ってきたかを文章化するのです。もちろん読む相手が理解できるように内容を編集しなければなりません。この文章説明は言葉によるそれとは数段難しさが加わります。言葉の時は相対ですが、文章は紙だけなのです。これが一般的に『経歴書』といわれているものです。経歴書には定められた様式はありません。記入にあたっては出来るだけ具体的にわかりやすい文言そして、美辞麗句を避け簡便に書き上げます。また希望職種に関係するところがあれば『あえて強調』して記入することも良いことといえます。再就職のときに必要なものに『履歴書』がありますが、経歴書とはまったく別のもので、必要な時に市販のものを使えばよろしいでしょう。経歴書の必要時期は再就職活動に入る時までに準備するものですが、書き上げるのに相当時間を要します。是非55歳前後に一度『練習書き』することをおすすめいたします。当然59歳においては『本番記入』の時と考えることです。

準備も段々と進みましたら具体的に、対外活動に入ります。初期の対外活動の一例を示します。

X I 伝える行動 伝える相手

初期とはどの時期をさすのかを考えます。前述の準備により取りまとめた内容によって

も時期が異なってきますが概ねつぎのように計画してみます。

内部つまり家族には定年退職の、4年前位から数度にわたり伝え、意見を聞くことが望ましい。そのことにより内容が『具体的で濃い』ものに変化していく実態を多く確認できております。

外部者（家族外）にはその中でも高く信頼できる人、親しい人には、定年退職時前、2年位が適しています。準備した状況、条件によっては4年前位を考慮しなければなりません。

伝える内容は、事前準備された諸項目の中から選びます。そして伝える時期が早期、初期時には定年後の再就職を希望している旨、及び簡単な理由でよいでしょう。定年退職時前、1年前位には、より具体的に再就職にあたっての希望条件の内容について伝えていきます。希望年収、希望職種等を明らかに、恥ずかしがることなく伝えることです。

なぜこのようなことが効果的なのか。ここでいう『伝える行為』とは『お願いする』こととは違い情報の出現を待つための行為であると理解してください。定年後あるいは高齢者における再就職先決定、また受け皿は、『潜在的に存在』しているところから情報が出現し進む場合が多いからなのです。時期にあわせて積極的に伝える行為をおすすめいたします。

『伝えるとは』再就職先確保のための情報収集手段であることと知ってください。

さて貴方にはこのようなことを伝えることの出来る相手が何人ぐらいいるのでしょうか。早期に『リストアップ』してみてください。友人、知人、元上司、定年直前であれば現上司、同僚、対象になる人数が多いほど有効であることはいまでもありません。勘違いをしてはいけないことは、伝える相手が就職希望地域に在住していなくてはならないということはありません。相当の遠隔地に在住していても有効なのです。再就職先確保のための情報とは企業情報ですから大げさに言うなら全国連動といえるからです。

伝える機会ですが、早期のころなら、そのために『アラタマッテ』と考えることなく、相手と会う機会ができた時とか年賀状や暑中見舞い状にさりげなく書き入れる程度でよいでしょう。定年時直前には前述のようにより具体的になりますから個別に伝えるための時間を個々に設定していく必要があります。

実際に再就職活動はどうあればよいのか。前述のように簡単ではありません。受け皿が少ないからだけではなく、本人の環境、状況がより狭くしている場合が多いからです。

再就職のための活動は抽象的ですが『積極的に行動する』ことといえます。その最たるものとしては直接企業を尋ね再就職希望を伝え判断を仰ぐ方法があります。この場合は求人誌、新聞に求人が出ている必要はありません。同様の条件のもとで、ダイレクトメールという方法もあります。希望する業務、希望する条件等を記したもの一葉と前述の経歴書、履歴書そして面接の可否のための返信用はがきを同封して企業へ郵送する方法です。これは意外と有効であることが確認できています。上記の方法ではいずれも積極的に数多く行動することが鍵となります。

XII おわりに

定年後の再就職のための基礎知識について種々述べてきましたが、いかに準備活動が大切かを認識していただきたいと思えます。具体的な行動に当たっては家族の協力を得て自ら積極的に行うことです。定年後の再就職のためのマニュアルとか決め事はありません。

『定年後の再就職のためには準備は早め行動は積極的に自分が行う』これが原則です。

再就職（再就職活動）事例

① 雇用に関する法律知識を得ていた人

『再就職先業務』：人事採用担当

『業務内容』：基本的な雇用形態別就業規則整備と中途採用活動

『過去の実務経験』：経験無し

『資格』：資格無し

『再就職までの経緯』：在任中の業務、知識を整理したところ、雇用に関する法律知識を得ていることを自らも確認。再就職に活かす事が出来ないか考えた。知人に希望を伝えた事により、知人の関係する企業へ紹介を受け企業の業務についての意向を確認、本人の雇用に関する知識を説明、双方合意にて再就職。

② 電気設備（含機械設備）の設置指導に関する業務を行ってきた人

『再就職先業務』：ビル設備管理業務（管理職）

（ビル設備特に電気設備、機械設備の適切な運用管理についての現場スタッフ指導、運用確認報告書の作成）

『資格』：電気工事士

『過去の実務経験』：実務経験無し

『再就職までの経緯』：在任中に現場実務は無いが業務で得た知識を活かした業務への転向を希望。友人を通じてビル設備管理会社に再就職。

『退職準備と資産運用の基本』

社団法人証券広報センター
業務部長 藤 枝 朗

1 退職準備のポイント

(1) 基本データを集める

退職後の生活を考えるに当たって、まずいくつかのポイントを確認してみましょう。

①退職後の生活を考える前段として、まず現在の生活状況を把握しましょう。1ヶ月の平均の生活費、貯蓄額はいくらでしょう。②日々の生活費のほかに住宅の購入費用、教育費用、子供の結婚費用など想定されるイベント費用を調べてみましょう。③ご自分の年金額を調べてみましょう。

(2) 退職後の資金を計算してみる

モデルケースを参考に退職後の生活費を計算してみましょう。ここでは、夫が60歳、妻が55歳のとき定年退職し、以後年金生活を送るというケースです。統計ではそれぞれの年齢から男性があと21年（81歳）、女性は31年（86歳）生きることになります。

1ヶ月の収支については、実支出283,018円、実収入230,131円（総務省「平成14年家計調査年報」より）で、妻一人の期間は7割の生活費で計算します。

支出

生活費

[高齢無職世帯（世帯主が60歳以上の無職世帯）の実支出
（消費支出に税金や社会保険料などを加えたもの）]

夫婦二人の期間(21年間) 283,018円 × 12カ月 × 21年 = 71,320,536円
妻一人の期間(10年間) 283,018円 × 0.7 × 12カ月 × 10年 = 23,773,512円

合計	95,094,048円
----	-------------

その他の出費（イベント費用など）

住宅修繕費 300万円
余暇資金 300万円
予備費 300万円

合計	9,000,000円
----	------------

支出合計	104,094,048円	— ①
------	--------------	-----

収入

[高齢無職世帯（世帯主が60歳以上の無職世帯）の実収入
（公的年金などの社会保険給付額やその他の収入）]

夫婦二人の期間(21年間) 230,131円×12カ月×21年＝ 57,993,012 円
妻一人の期間(10年間) 230,131円×0.7×12カ月×10年＝19,331,004 円

収入合計	77,324,016 円
------	--------------

②

生涯生活費の不足額

収入合計② - 支出合計① = ▲ 26,770,032円

年金収入と現在の生活費と比べて、生活費が年金の範囲内であれば良いのですが、不足が見込まれる場合には、生活の見直しが必要になってきます。現在の生活費を切りつめ、貯蓄を殖やすなどの対策を考えてみましょう。

2 資産運用の基本

これから退職後に備えて貯蓄する場合も、退職後の大事な資産を運用する場合も、資産を効率的に運用するには、金融に関する知識が欠かせません。生活設計・資金計画などは一人一人異なりますが、ご自分にあった運用方法を見つけるために、積極的な情報収集を心掛けましょう。

(1) 資金の使用目的を考える

金融商品は、一般に流動性、安全性、収益性の3つの性格に分けられます。

流動性…換金のしやすさのことをいいます。日々の生活費や急な出費に備えた資金は流動性の高い商品で運用します。郵便局の通常貯金、銀行の普通預金、証券会社のMR FやMMFなどがあります。

安全性…元本や利息の支払いの確実さを示します。住宅取得費や教育資金、老後のための資金など使う目的が決まっている資金は、安全性の高い商品で運用します。元本保証で通常貯金などより利回りの高い定額貯金や定期預金などがあります。

収益性…金融商品の利息や値上がり益、運用益の大きさをいいます。収益性の高い金融商品は余裕資金で運用します。収益性の高い商品には株式や株式投資信託などがあります。

(2) 金融商品のリスクとリターン

金融商品は多かれ少なかれ、リターン（収益）とリスク（将来どうなるかわからない不確実性）を伴います。リスクには次のようなものがあります。

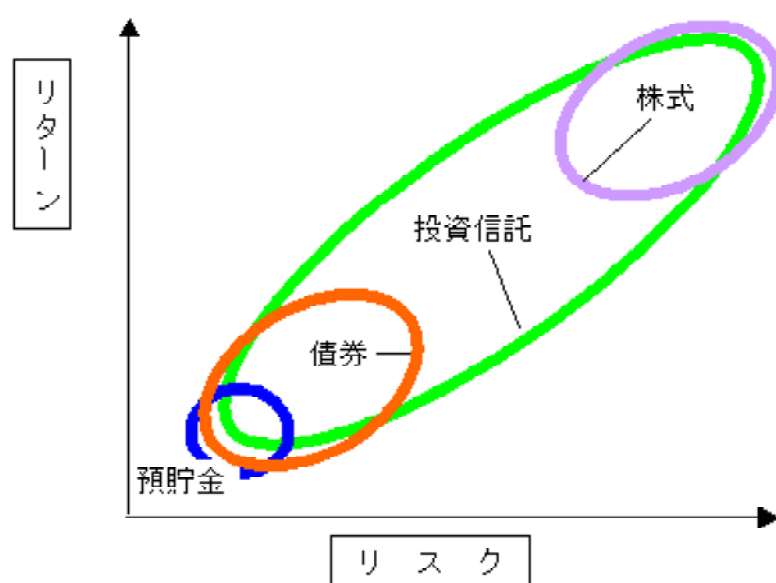
信用リスク…元本や利息の支払いが滞ったり、支払不能に陥る可能性のことです。具体的には国内の金融機関や企業、さらには海外の国や企業などが破綻し、結果として支払不能などが発生する可能性のことをさします。

価格変動リスク…購入商品の価格が変動して、換金する際の受け取り金額が、当初の投資金額を上回ることもあれば下回ることもあるということです。株式や株式投資信託、転換社債、国債などは、日々の取引によって価格が変動します。その結果、預貯金に比べ大きな利益をあげることができる反面、損失を招く可能性もあります。

為替変動リスク…外貨預金をはじめ、外国の債券や株式、外貨建投信など外貨建ての商品を日本円に換金するときに、その商品の安全性や価格、利息とは別に、為替の変動のみによって損益が発生する可能性があるということです。

インフレリスク…物価上昇率が金融商品の運用利回りを上回る可能性のことです。物価上昇が高すぎると資産の目減りを起こすこともあります。

商品別のリスクとリターン（イメージ）



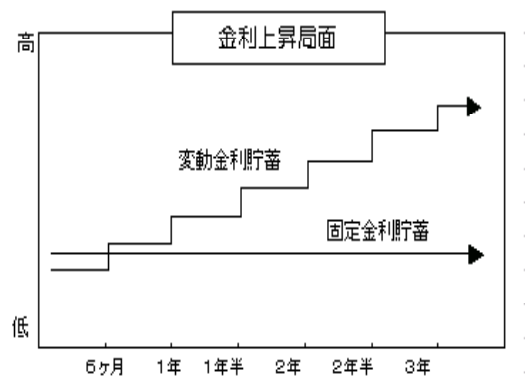
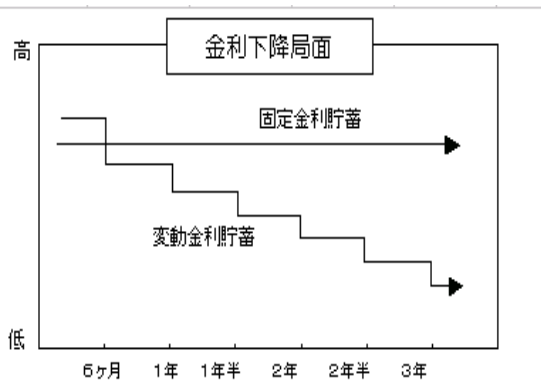
(3) リスクとリターンの関係

金融商品は、リスクが低いほどリターンも低く、リスクが高いほどリターンも高いという関係にあります。リスクが低くリターンの高い理想的な金融商品は基本的に存在しません。金融商品にうまい話しはないということを忘れないでください。

3 資産運用のポイント

(1) 分散投資

資金性格による分散…ご自分の今後の生活を考えて、流動性、安全性、収益性の資金に分散してみます。一般に年齢が若いほど収益性のウェイトは高く、高齢になるほど安全性にウェイトを置きます。



① 商品の分散…どんなに魅力のある商品でも一つの金融商品に集中投資するのは避けられた方が無難です。元本保証の商品でも金融機関の破綻をある程度考慮する時代になってきています。また、価格変動商品に投資する場合は、商品の特徴を良く理解し、複数の性格の異なる商品に分散してリスクを減らします。例えば、株式に投資する場合は、保有する株式の業種や会社を分けた方が値下がりリスクを軽減できます。また、会社は分散しても業種が同じでは適切な分散とはいえません。株式投信でも、商品名は異なっても運用対象が似通った商品では分散の効果は薄れてしまいます。商品の分散は性格（内容）の異なる商品を組み合わせで行います。

② 時間の分散…価格変動商品や外貨建ての金融商品に投資する場合は、銘柄分散のほか、購入時期を分散することで、さらにリスクを軽減させる効果が期待できます。時間分散によって、購入単価を引き下げることができるからです。例えば、最初に株価が500円の時に買い、次に400円のとときに買えば単価は450円になります。また、最初に為替が120円のとときに買い、次に110円のとときに買えば、為替の単価は115円になります。有利な金融商品があるからといって、運用資金を一度につき込まず、運用成果を見ながら時間分散で購入することも検討してみてください。

(2) 金利の変化と貯蓄選択

金融商品には、預入時の利率や利回りが満期まで変わらない固定金利の商品と、市場の金利の動きに合わせて利率などが変化する変動金利の商品があります。低金利時代には、変動金利で預入期間の短い商品、高金利時には固定金利で預入期間や満期までの期間が長い商品に預けるのが基本です。

4 資産運用商品・金融機関の利用上の注意

(1) 預貯金…安全性や流動性を重視する資金に向いています。預入期間や解約手数料などを確認し、資金の目的に合った商品を選びましょう。ただし、金融機関も経営状況を前提に選ぶ時代に入っていますので、預金保険制度の内容を研究し、1000万円超の資金を一つの金融機関に集中させる場合には十分な検討が必要です。

(2) 債券

① 債券とは

国や企業が広く一般から資金を借りるときに、元本返済と利息の支払いを約束して発行する借用証書のようなものです。国が発行するのが国債、事業会社が発行するのが社債です。発行元が破綻しない限りは、満期まで保有すれば、元本や利息の支払いは確実です。債券の特徴として、発行元の信用度が高いほど利率は低く、信用度が低いほど利率は高くなります。また、満期までの期間の長い債券の方が短い債券より利率は高くなります。

② 債券の信用度

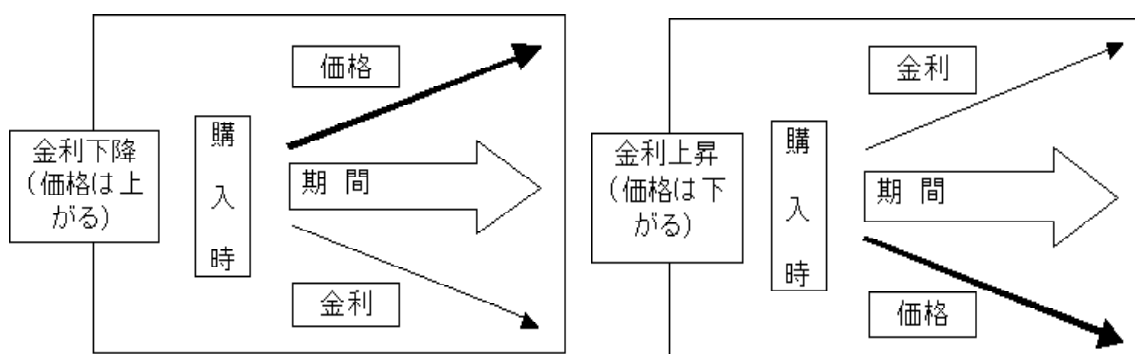
国債はともかく、社債の場合は企業の破綻もありえますから、購入する場合はその信用度と利率のバランスを考える必要があります。日本企業の場合、発行時はほとんどが投資適格債（BBB以上）ですが、その後の経営悪化により、投機的格付け（BB以下）になる場合もあります。また、格付けは金融庁が指定した格付機関が行いますが、あくまでも格付機関の意見ですので、絶対的なものではありません。また、同じ社債でも格付機関によって評価の異なる場合もあります。

③ 債券の価格と金利

債券は、発行元が破綻しない限りは、満期まで保有すれば、元本割れはありません。しかし、債券も発行後満期までの間は、株式と同じように日々取引されていますから、債券の価格は変動しています。そのため、発行元の信用度合いにかかわらず、途中で換金する場合は、元本割れを起こす可能性もあります。これは国債でも社債でも同じです。

市場の金利が上昇していく過程では、発行元や満期などの条件が同じであれば、利率の低い債券は利率の高い債券に比べて債券の価値が低くなるため、債券の価格が下がってしまいます。例えば2%の国債を保有していて、その後3%の国債が発行されると2%の国債の価格は下がってしまいます。ですから、最初は満期まで保有するつもりでも、途中で換金する必要が出てきたときに価格が元本割れを起こしていることもあります。反対に、金利が下がっていく過程では、低い利率の債券が発行されるほど利率の高い債券が有利になるので、債券の価格は上昇します。

なお、2003年から発行されている「個人向け国債」の場合は、半年ごとに利息を見直すことになっていますので、市場金利の上昇による価格の下落は避けられますが、中途換金の場合は、直近2回分の利息に相当する金額が差し引かれますので、注意してください。



(3) 投資信託

投資信託は、多くの投資家から集められた資金を1つの基金（ファンド）にまとめ、運用の専門家が、債券や株式などに分散投資して、その運用成果を投資額の割合に応じて分配する商品です。多くの投資信託は1万円という少額から始めることができます。

投資信託の運営は、販売の窓口である証券会社や金融機関、実際に運用を担当する投資信託会社、投資家から集めた資金を管理する信託銀行の3者によって行われています。

投資信託は、運用対象により大きく2つに分類されます。一つは債券など安全性の高い商品（元本保証ではありません）で運用する公社債投資信託で、もう一つは株式を運用対象に入れた株式投資信託です。公社債投資信託には、MR FやMMF、長期公社債投信などがあります。一方、株式投資信託は、その組み合わせ方によって数多くの種類があるのが特徴です。

また、投資信託には、いつでも購入・換金できる追加型（オープン型）投資信託と、購入が一定の期間内に限定される単位型（ユニット型）投資信託があります。現在販売されている投信の多くは、追加型投資信託です。

投資信託を選ぶポイントは、①自分の投資方針（年何%の収益を期待するのか）を決める ②手数料などの経費を調べる ③過去の運用実績を調べる ④選んだ投資信託の価格が騰落する原因を理解する ⑤買った後も、実績の推移や運用方針・スタイルなどをチェックする などです。特に①は重要です。現在のような超低金利下で、高い収益を望むのであれば、選択肢は株式、株式投資信託、不動産投資信託、外貨建て商品に絞られてくるからです。つまりある程度のリスクを認識したうえで投資することになるのです。

(4) 株式

株式は、ハイリスク・ハイリターン of 代表的な投資対象です。ですから、投資資金は、生活費や目的のある資金、将来に必要な貯蓄を除いた余裕資金で行ってください。また、投資対象を選ぶ際も株式投資の基本を身に付け、投資先の企業を十分研究したうえで行ってください。さらに、投資企業の分散や資金の時間分散を図り、一度に大きな損害を出さないように留意したいものです。

(5) 外貨建て商品

諸外国の高利回りの債券や投資信託は、低金利の日本からみると魅力的です。外貨建て商品投資のポイントは、まず発行元の安全性を確認することです。日本に比べ情報量の少ない海外の国や企業が発行する債券や株式に投資する場合は十分な検討が必要です。安全性が確認できたら、次に考えるのは為替です。いくら高利回りの商品でも為替が円高になると、利息を上回る損失が発生し元本割れを生ずることもあるからです。ですから、あまり多額の資金を投入せず、時間分散を図りながら投資したいものです。仮に購入時よりも円高になっていた場合には、次のような対策が考えられます。①その時点で換金せず、外貨預金や外貨建MMFなどに資金を移し円安を待つ（手数料を事前に確認してください） ②高利回りを活かし長く保有する。例えば、利息年5%の商品なら1年で5%、5年で25%の利息収入になります。概算で、購入時から25%円高になっても、利息がカバーしてくれるので元本割れを起こさずに済みます。 ③外貨建投資信託の場合には、一定の円高までは目減りしない商品（ヘッジあり投信）の利用も考えてみましょう

5 金融機関の利用者保護の制度

(1) 預金保険制度（銀行、信用金庫、信用組合、労働金庫など）

預金保険制度は、預金等を取扱う金融機関が破綻に陥った場合に、預金者を保護する制度です。預金保険制度は、政府・日銀・民間金融機関の出資により設立された預金保険機構によって運営されています。

預金保険法により平成17年3月末までは、普通預金、当座預金、別段預金に限り、金融機関が破綻した場合でも全額保護されます。それ以外の金融商品で預金保険の対象となっているものについては、1金融機関ごとに預金者1人当たり元本1000万円とその利息が機構より保険金として支払われます（この方法をペイオフといいます）。それを超える部分については、金融機関に財産が残っていれば支払われることになっています。また、平成17年4月以降は、決済用預金（無利息、要求払い、決済サービスを提供できるという3条件を満たした預金）だけが全額保護の対象になります。なお、金融機関の破綻に際し、まず取られる措置は、破綻金融機関の預金等を譲り受ける救済金融機関をさがし、その際必要な資金を援助する方法で、ペイオフはその次の方法と位置付けられています。

		平成14年～平成17年3月末まで	平成17年4月以降
預金保険の対象預金等	当座預金 普通預金 別段預金	全額保護	
	定期預金 定期積金 ビッグ ワイド	合算して元本1,000万円までとその利息等を保護 1,000万円を超える部分は破綻金融機関の財産の状況に応じて支払われます (一部カットされることがあります)	
対象外預金等	外貨預金 譲渡性預金 ヒット等	保護対象外 破綻金融機関の財産の状況に応じて支払われます (一部カットされることがあります)	

■対象金融機関

◇銀行（信託銀行、長期信用銀行を含む）
◇信用金庫、信金中央金庫
◇信用組合、全国信用協同組合連合会
◇労働金庫、労働金庫連合会

(注) 上記金融機関の海外支店、政府系金融機関、外国銀行の在日支店は預金保険の対象外
農林中央金庫、農業協同組合、漁業協同組合等は、「農水産業協同組合貯蓄保険制度」に加入
郵便局の貯金は国により保証

■具体的な対象預金

預金保険の対象預金	預金保険の対象とならない預金の例
◇預金 ◇定期積金 ◇掛金 ◇元本補てん契約のある金銭信託 (貸付信託を含む) ◇金融債(保護預り専用商品に限る) ◇上記の預金等を用いた積立・財形貯蓄商品	◇外貨預金 ◇譲渡性預金 ◇元本補てん契約のない金銭信託 (ヒット、スーパーヒットなど) ◇保護預り専用以外の金融債

(2) 投資者保護基金（証券会社）

証券取引法に基づいて設立されている法人です。証券会社が顧客から預かる有価証券や金銭は、証券取引法で証券会社の経営資産とは分別して保管することが義務付けられており、万が一経営破綻してもすべて返還されることになっています。それでもなお、顧客資産の円滑な返還が困難だと認められた場合に、先の基金より1人1000万円を限度として補償されます。

(3) 保険契約者保護機構（生・損保会社）

保険業法に基づいて設立されている法人で、生命保険契約者保護機構と損害保険契約者保護機構が発足しています。破綻保険会社の保険契約の移転等を受け入れる救済保険会社に対して資金援助を行うほか、救済保険会社が現れる見込みがないときは、

機構が保険契約の引き受けあるいは機構が設立する承継保険会社に保険契約を承継することにより、契約の継続を図ります（ただし、契約内容の変更が行われる可能性があります）。

6 金融商品をめぐるトラブルの回避・注意点など

(1) 金融機関とのトラブル

金融商品に関するトラブルとしては次のパターンが考えられます。

- ① 営業員から受けた説明と運用の成果が異なっていた…元本保証といわれたのに元本割れしてしまったなどのケースですが、必ず営業員の説明を裏付ける資料があるかを確認しましょう。その際、商品の性格が理解できなければ理解できるまで説明を求め、どうしてもわからない場合は購入を見送ることも考えましょう。
- ② はっきりと返事をしたわけではないのに勝手に売買されてしまった…営業員とのやり取りの中で多く出てくるトラブルで、最後は「売買すると言った」「言わない」の争いになるケースです。このトラブルを避けるには、はっきりとした意思表示をすることです。「買う」、「買わない」、「検討してから後日回答する」など営業員にはっきり伝えることを心がけましょう。

(2) 自己責任の時代

金融分野の自由化が進むにつれ、さまざまな商品が登場しています。そして、そのしくみも複雑で、パンフレットに一度目を通したくらいでは理解できないものも多く見られます。ですから、自分に合った金融商品を見つけるためには、今まで以上に金融商品の勉強が必要になってきます。単に利回りが高いとか他の人が儲かったからといった理由だけで購入する前に、商品をよく理解する努力をし、そのうえでしくみが理解できたら購入を考えましょう。あたりまえのことですが、自分の資産は他人まかせにせず、自分で守りたいものです。

(3) 金融商品販売法

金融商品の販売に関する消費者保護の法律です。大きく3つの柱があります。①金融商品を販売する業者は、その商品のリスクなどの重要事項を消費者の理解力に応じて説明する義務があります。重要事項には、元本割れのおそれ、解約可能期間の制限などがあります。②消費者が損害を被った場合には、消費者は販売業者が説明義務違反を犯していることが立証できればよく、今までより損害賠償請求の際の負担が軽くなっています。③販売業者は、消費者の知識や経験、財産の状況に応じた勧誘をすることと、勧誘方法や場所、時間帯を考えて勧誘することが義務付けられています。

(4) 消費者契約法

この法律は、金融商品の契約に限らず、事業者と消費者の契約すべてが対象です。事業者が「嘘をいった」、「確実に儲かるといった」、「都合の悪いことを隠していた」などの行為があった場合は契約を取り消すことができます。ただし、事業者に対する行政上の罰則はありません。

3 源泉徴収のための退職所得控除額の表

勤続年数	退職所得控除額		勤続年数	退職所得控除額	
	一般退職の場合	障害退職の場合		一般退職の場合	障害退職の場合
	千円	千円		千円	千円
2年以下	800	1,800	24年	10,800	11,800
			25年	11,500	12,500
			26年	12,200	13,200
3年	1,200	2,200	27年	12,900	13,900
4年	1,600	2,600	28年	13,600	14,600
5年	2,000	3,000	29年	14,300	15,300
6年	2,400	3,400	30年	15,000	16,000
7年	2,800	3,800	31年	15,700	16,700
8年	3,200	4,200	32年	16,400	17,400
9年	3,600	4,600	33年	17,100	18,100
10年	4,000	5,000	34年	17,800	18,800
11年	4,400	5,400	35年	18,500	19,500
12年	4,800	5,800	36年	19,200	20,200
13年	5,200	6,200	37年	19,900	20,900
14年	5,600	6,600	38年	20,600	21,600
15年	6,000	7,000	39年	21,300	22,300
16年	6,400	7,400	40年	22,000	23,000
17年	6,800	7,800			
18年	7,200	8,200	41年以上	22,000千円に、	23,000千円に、
19年	7,600	8,600		勤続年数が40年を超	勤続年数が40年を超
20年	8,000	9,000		える1年ごとに700	える1年ごとに700
				千円を加算した金額	千円を加算した金額
21年	8,700	9,700			
22年	9,400	10,400			
23年	10,100	11,100			

(注) この表における用語の意味は、次のとおりです。

- (1) 「勤続年数」とは、退職手当等の支払を受ける人が、退職手当等の支払者の下においてその退職手当等の支払の基因となった退職の日まで引き続き勤務した期間により計算した一定の年数をいいます(所得税法施行令第69条)。
- (2) 「障害退職の場合」とは、障害者になったことに直接基因して退職したと認められる一定の場合をいいます(所得税法第30条第4項第3号)。
- (3) 「一般退職の場合」とは、障害退職の場合以外の退職の場合をいいます。

(備考)

- (1) 退職所得控除額は、(2)に該当する場合を除き、退職手当等に係る勤続年数に応じ「勤続年数」欄の該当する行に当てはめて求めます。
この場合、一般退職のときはその行の「退職所得控除額」の「一般退職の場合」欄に記載されている金額が、また、障害退職のときはその行の「退職所得控除額」の「障害退職の場合」欄に記載されている金額が、それぞれその退職手当等に係る退職所得控除額です。
- (2) 所得税法第30条第4項第1号(退職所得控除額の計算の特例)に掲げる場合に該当するときは、同項の規定に準じて計算した金額が、その退職手当等に係る退職所得控除額です。