

## 女子の再就職に関する動向と企業の雇用管理のあり方

### [研究メンバー]

主査	佐藤博樹	法政大学助教授
	上林千恵子	東京都立労働研究所研究員
	田中かず子	国際基督教大学助教授
	神谷拓平	茨城大学助教授

### [報告書目次]

- I 総論 調査結果の概要
- II 各論調査結果
- III ケースレコード
- IV 付表
- V 調査票

### [内容要旨]

女子のライフサイクルの変化や高学歴化等を背景とした就業意欲の高まりなどから、女子の職場進出は一段と活発化するものと考えられる。子育て等による職業生活の一時中断後に再就業を望む女子も増加しているが、一時期仕事を中断した後再就職する女性に関しては様々な問題が指摘され、雇用する側においても再就職型の女性の能力が十分に活用されていない状況が見られる。

この研究は、企業と再就職女子にアンケート調査やヒアリングなどを行い、再就職女子の処遇や問題点など実態を明らかにし、女子の再就職に対する理解を深めるとともに、企業の雇用管理や行政施策に反映され、女子労働者の福祉の向上に役立つことを願ってまとめたものである。

1 企業調査は、労働力不足の時期に実施したため、男子正社員が不足 46.4%、女子正社員 57.8%、主婦パート 53.9%であった。

過去3年間に女性の正社員を中途採用した企業は 88.8%で、同じく過去3年間にパートを中途採用した企業は 89.1%である。男女別に中途採用した理由を調べると、男子に比べ女子では退職者補充の比率が高い。

過去3年間に正社員を中途採用した企業が9割近くを占めていたが、採用時点で30歳以上であった既婚女子を正社員として採用した企業は 66.7%となった。また同様に採用時点で30歳以上であった既婚女子をパートとして採用した企業は 86.9%である。

2 中途採用の際の年齢制限を設けている企業の推計中央値は、正社員 40.0歳、パート 50.0歳となり、正社員として採用する年齢を 35歳までとしている企業が 40.0%にもなる。正社員として

再就職するためには、40歳まで、なかでも35歳までに再就職しなくては就業機会が少なくなり、パートとしての就業機会しか開かれていないことになりかねないことを示している。

年齢制限を設けている理由としては、「職業能力の低下」、「仕事の覚えが悪い」、「予想勤続が短い」等が主なものである。

中途採用に際して上限年齢を設けていない企業はそれほど多くなかったが、その理由は「仕事の能力は年齢に関係ないから」など職務能力を評価して人材を採用していることや、「社会的経験が必要な仕事だから」など年齢が高いことを積極的に評価して採用している事が挙げられている。

3 再就職キャリアとして働きはじめた者が多いと考えられる採用時点に30歳以上であった既婚女性を採用している理由は、正社員とパートの両方とも上位3位までの項目は同一であった。

「若い中途採用者が採れない」や「新卒者の採用が困難」といった消極的な理由と「即戦力となる経験者が採用できる」や「能力や意欲の高い人が多い」などの積極的な理由が混在している。

4 中途採用女子一般に企業が望むことは、2つまでの選択であったため、「職業人としての心構えを持っていること」と「かつての経験に固執しないで柔軟に新しいものにチャレンジすること」に集中したが、興味深いことは積極型企業では「以前の経験で身につけた知識・経験を維持しておくこと」の比率が高いことである。

また、既婚女性の採用や雇用管理を行う上で行政に望むサービスの内容としては、①再就職女子については、職業人としての心構えや基礎的な知識・技術の付与と登録紹介システムの充実が、また、②企業への行政サービスでは、企業内託児所に対する援助、公的な保育施設の利用促進や再就職女子の雇用管理等の参考資料の提供、が多かった。