第3節 女性の再就職を妨げる壁

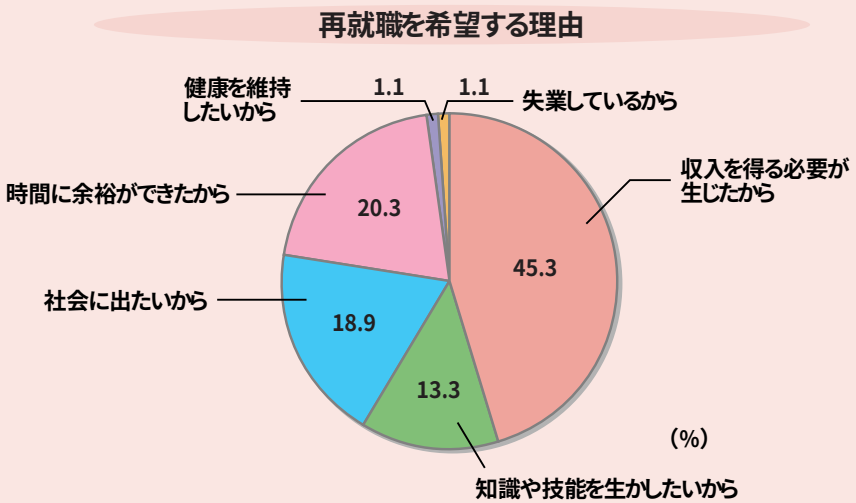
第３節では、女性が出産・育児のために離職した後、再就職しようとするときに直面する壁について検討する。育児期の女性の多くはパート・アルバイトとしての再就職を望んでいるが、後で見るように「育児等の負担が少なければ正社員を希望した」とする人も多い。このように「壁」の高さという観点からは、むしろ正社員としての再就職の方が課題が多いことから、以下ではこの点を中心に検討する。

１．再就職へのニーズと現実

●経済的要因を背景に高まる再就職ニーズ

結婚や出産にかかわらず就業を継続したいと望む女性がいる一方で、むしろいったん退職して出産や育児に専念し、その後に再就職をしたいという人々も多い。女性の希望するライフコースを時系列で見ると、再就職コースを希望する割合は1987年の34%から2002年の39%と増加している（**前掲第２－１－１図**）。結婚や育児を機に退職した後、現在再就職を希望する女性にその理由を尋ねたところ、45.3%が「収入を得る必要が生じたから」と回答し、「知識や技能を生かしたいから」、「社会に出たいから」といった理由を上回っている。このように、再就職希望が強まる背景には経済的要因があることがうかがわれる（**第２－３－１図**）。

第2-3-1図　再就職を希望する背景には経済的理由

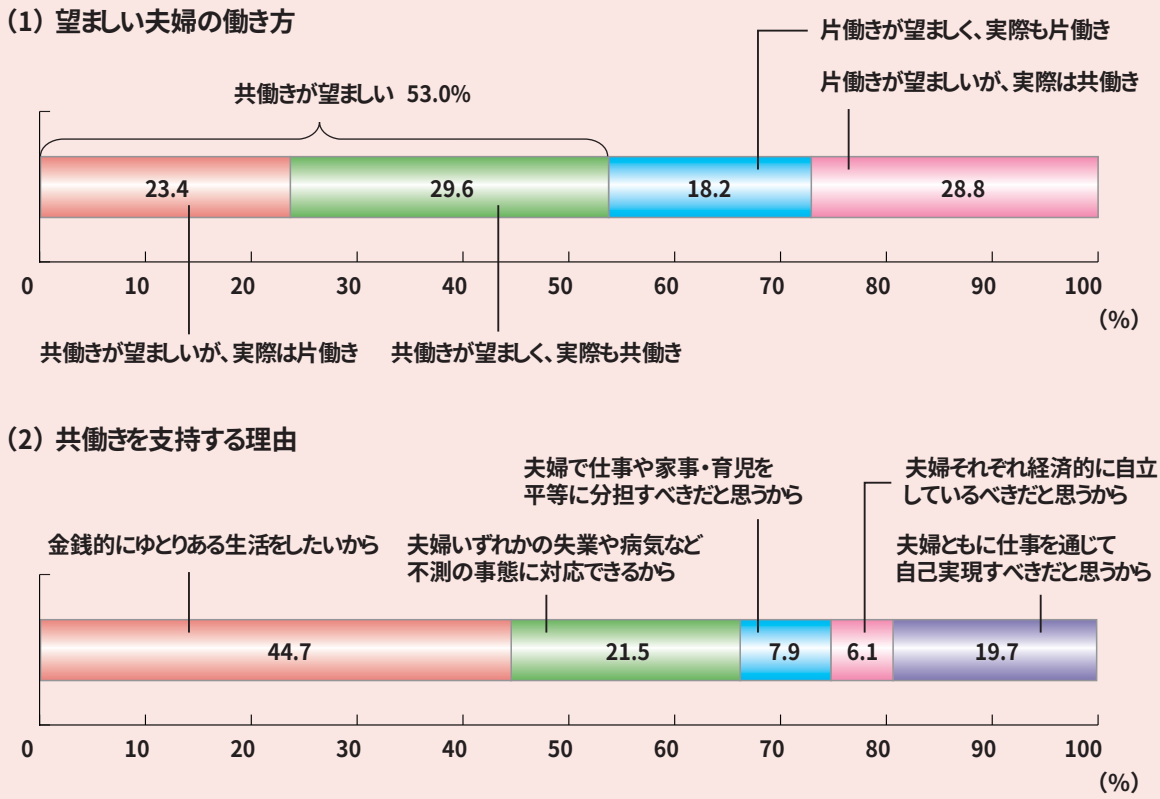


（備考）１．総務省「就業構造基本調査」（2002年）により特別集計。
２．結婚または育児により前職を辞め、現在無業で就業を希望する女性の就業希望理由を示したもの。
３．対象は、前職を結婚または育児のため辞めた20～49歳の既婚女性（在学者を除く）。
４．「学校を卒業したから」「その他」「無回答・不詳」は集計から除外してある。

また、妻に働いて欲しいと考える夫も増えている。男性に、女性が働くことに対してどのように考えるかを尋ねたところ、「子どもができてもずっと職業を続けるほうがよい」または「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職を持つほうがよい」と回答した者の割合が、92年には59.8%であったが、2004年には71.0%にまで増えている[20]。

また20～49歳の既婚男性に夫婦の望ましい働き方について尋ねたところ、約半数が共働きを望ましいと回答した（**第２－３－２図**）。その理由を尋ねてみると、「金銭的にゆとりのある生活をしたいから」と答えた人が44.7%と半数近くを占めた。また「夫婦のいずれかの失業や病気など不測の事態に対応できるから」との回答も約20%と高く、近年の雇用不安などを背景に、家計全体の危機管理との観点から妻の就業を希望する男性も少なからず存在する。

第2-3-2図　既婚男性の約半数は共働きを支持



（備考）１．内閣府「多様な働き方に関する意識調査」（2006年）により作成。
２．「夫婦の働き方について次のどれが当てはまりますか。」および「（共働きが望ましいという方は）共働きを望ましいとする理由は何ですか。」という問に対する回答の割合。
３．回答者は、全国の20～49歳の既婚男性274人。（無回答、その他は除く）

20　内閣府「男女共同参画に関する世論調査」による。

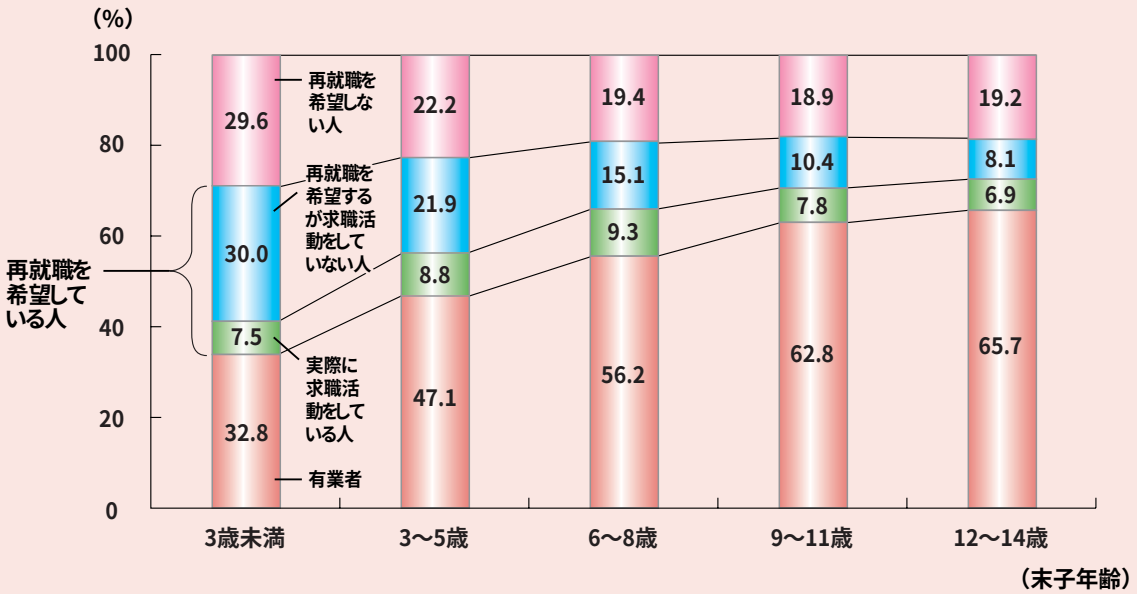
●再就職希望者は多いが求職活動をする人は少ない

子どもを持つ女性の再就職に関する特徴として、実際に求職活動をしている人は少ないものの、求職活動をするには至らないが再就職希望を持っている人が非常に多いことが挙げられる。

子どもを持ち求職活動をしている女性は、末子の年齢にかかわらず６～10%程度であるが、これらの女性は再就職に向けて目に見える形で挑戦中の人々と言える（**第２－３－３図**）。この数字だけでは女性の再チャレンジ意欲はそれほど高くないようにも見えるが、このほかに、就業を希望しているが求職していない、いわば潜在的挑戦者とも言える女性が存在する。このような女性の比率を末子年齢別に見ると、３歳未満では30.0%、また３～５歳では21.9%となっており、実際に求職活動をしている人々の２～４倍に達している。就業を希望しながら求職していない理由については、「家事・育児や通学などのため仕事が続けられそうにない」と回答した女性が末子年齢３歳未満の既婚者で75.6%、末子年齢３～５歳の既婚者で60.8%と高い比率となっている。小さな子どもを持つ女性の多くが、再就職はしたいものの家事・育児負担から続けられそうにないとの見込みから、求職活動自体をあきらめてしまっていることが分かる（**第２－３－４図**）。

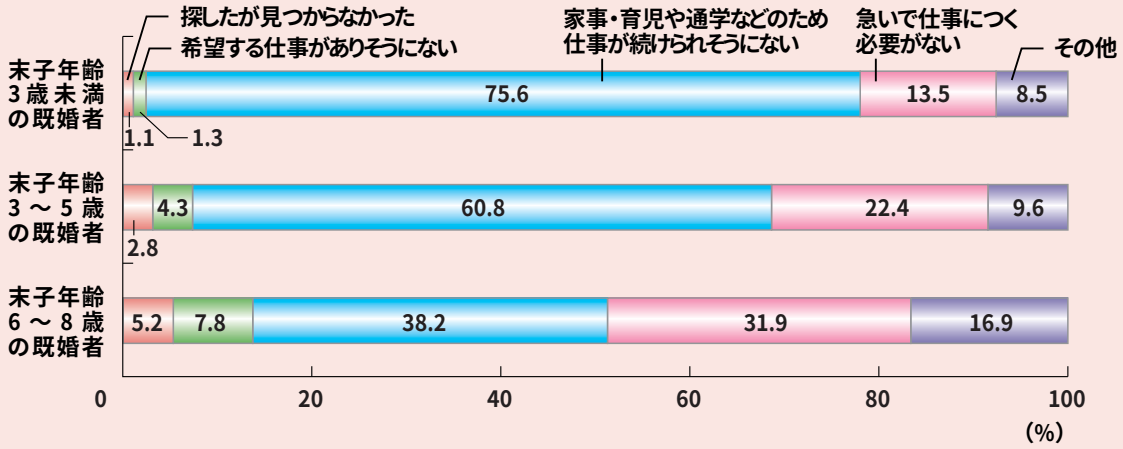
第2-3-3図　子どもが小さいほど潜在的に再就職を希望する人が多い

末子年齢別女性の就業状況



（備考）１．総務省「就業構造基本調査」（2002年）により特別集計。
２．既婚女性の就業状況を末子年齢別に表したもの。
３．対象は、配偶者を有する女性で末子年齢が14歳以下の者と同居している者。

第2-3-4図 末子年齢が低いほど家事・育児などのために求職活動ができない



（備考）1．総務省「就業構造基本調査」（2002年）により特別集計。
2．末子年齢別の就職意識はあるものの求職活動を行っていない理由の割合。
3．対象は、配偶者を有し末子年齢が8歳以下の者と同居している女性で、前職を結婚または育児のために退職し現在無職であり、就業意識はあるものの求職活動を行っていない者。
4．「その他」には、「知識・能力に自信がない」と「病気・けがのため」、「高齢のため」、「家族の介護・看護のため」、「その他」を含んでいる。

●育児のため離職した女性の半数以上が4年以上の離職期間

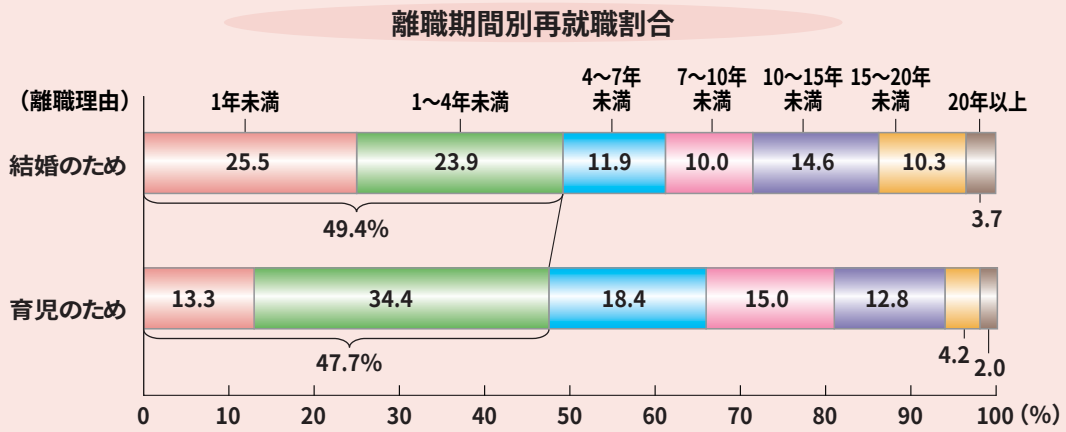
女性の年齢層別労働力率は25～29歳をピークに下落し始め、30～34歳で底を打った後、45～49歳でほぼ同じ水準にまで回復する。つまり結婚や出産により退職した女性の多くは再就職を果たしていることとなり、出産・育児後の女性の再チャレンジは長期的にはおおむね成功しているようにも見える。しかしながら再チャレンジの成否は、①希望する時期に再就職しているか、②希望する職種で再就職しているかを勘案する必要がある。

まず、希望した時期に再就職しているかどうかを見よう。育児のために離職した女性がどれくらいの離職期間の後に再就職しているかを見ると、１年未満で再就職する割合は13.3%、１～４年未満での再就職が34.4%と、ほぼ半数が４年以内に再就職している（**第２－３－５図**）。残りの半数は４年以上の離職期間の後に再就職することになるが、７～10年未満が15.0%、10～15年未満が12.8%と、長期間離職する女性も少なくない。先に述べたように、離職期間が長くなっているのは、育児期の女性の場合、再就職する希望はあっても実際の求職活動に至らないケースが多いことがある。つまり、希望する時期に再就職できず、離職期間が意に反して長くなっている女性が多いものと推察される。

●重い育児負担のためパート・アルバイトを希望せざるを得ない女性も多い

では、育児期の女性は希望する就業形態で再就職できているのだろうか。M字カーブ（年齢層別労働力率）の内訳を就業形態別に示してみると、左右の山の高さはおおむね同じであるが、その内容が違うことが分かる（**第２－３－６図**）。正社員は25～29歳時点で女性

第2-3-5図 **4年以内に再就職する者が全体の約半数を占める**



（備考）1．総務省「就業構造基本調査」（2002年）により作成。
2．「結婚のため」または「育児のため」前職を辞めた既婚女性の再就職状況を、離職期間別に示したもの。
3．対象は、「結婚のため」または「育児のため」前職を辞めた15歳以上の既婚女性である。

人口の41.8%を占め、M字の左側のピークの形成に寄与しているが、その後30代後半にかけ25%程度まで低下し、50代までほぼ横ばいとなる。一方でパート・アルバイトは30代前半まで25%程度で大差ないが、40代にかけて35%前後まで増加し、M字の右側のピークを形作っている。30～44歳の女性入職者に占めるパート・アルバイトの割合も60.9%となっており[21]、育児後の女性の多くはパート・アルバイトとして再就職していることが分かる。

このような再就職における就業形態は、女性自身が望んだものだろうか。再就職を希望する無業の女性に、希望する就業形態を尋ねると、約８割がパート・アルバイトを希望している[22]ことから、そうした育児後の女性のパート・アルバイト志向が反映されていると考えることはできる。

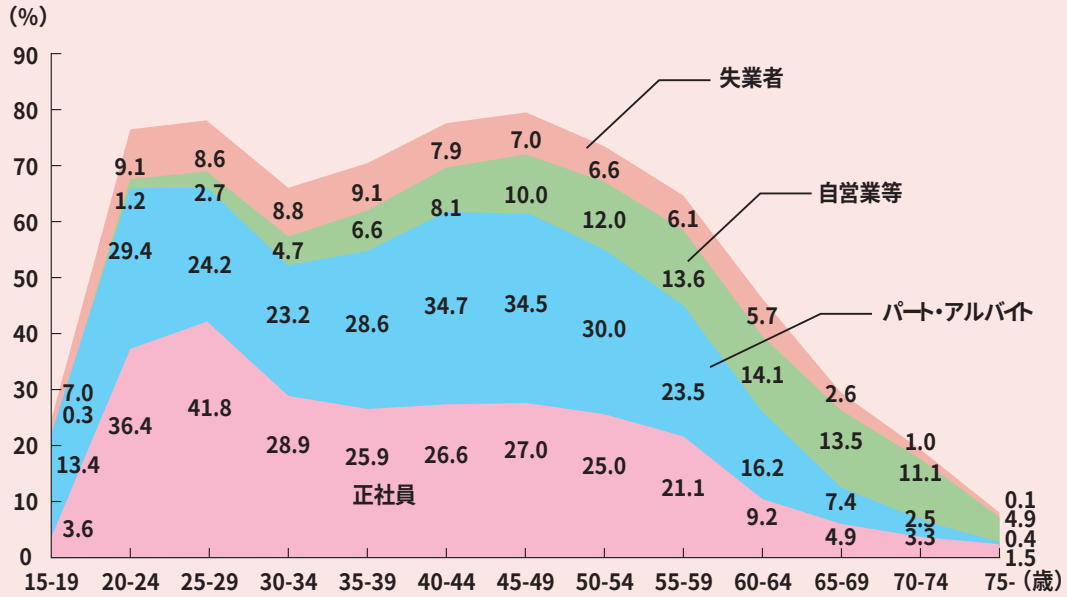
パート・アルバイトとして働く女性に、パート・アルバイトを希望した理由を尋ねたところ、「希望に合う勤務先がなくやむを得ず」という消極的な回答をした割合は26.8%にとどまっている（**第２－３－７図**）。しかし、それ以外の「自ら希望してパート・アルバイトとなった」人々の中に、「育児等の負担が少なければ正社員を希望した」とする人々も26.0%存在している点にも留意する必要がある。このような潜在的な正社員断念組を合わせると、パート・アルバイトとして再就職した女性の半分程度は、意に反してパート・アルバイトとして働いているとみなすことができる。このように単に「パート・アルバイトとしての就業を希望するか」と尋ねても、子どもの有無を前提とするのか、配偶者の現在の働き方を前提とするのかなどによって回答は異なり得ることに注意が必要である。

以上のように、育児後の女性の再就職についても、必ずしも希望が実現しない「壁」が存在する。そうした壁の背景について、以下で詳しく検討する。

21　厚生労働省「雇用動向調査」による。
22　総務省「就業構造基本調査」による。15～49歳を対象として集計。

第2-3-6図　女性の労働力率が盛り返すのはパート・アルバイトの増加による

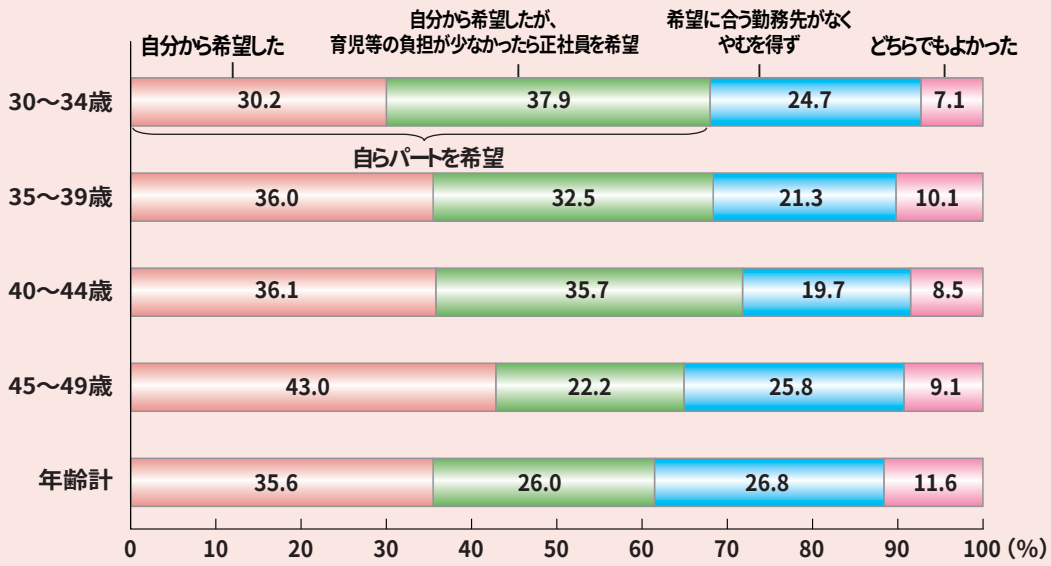
就業形態別女性の労働力率



（備考）1．総務省「就業構造基本調査」（2002年）により作成。
2．女性の労働力率を、就業状態別に区分して示したものである。
3．労働力率は「（就業者数＋求職者数）／15歳以上人口」により算出。

第2-3-7図　パート・アルバイトに就いた人の中にも潜在的な正社員ニーズは存在する

パート・アルバイトを希望した動機



（備考）1．(財)21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」(2001年）により作成。
2．パート労働者に「非正社員を希望した動機はどのようなものですか。」と尋ねた問に対する回答の割合。
3．「自分から希望した」と回答した者については、さらに「育児等の負担が少なかった場合は正社員を希望しますか。」と質問している。
4．回答者は全国の従業員規模が30人以上の企業に勤める30～49歳のパート労働者1,523人。

２．女性の再就職を妨げる壁の現状

●職業能力の低下と重すぎる育児負担が正社員としての再就職を阻む壁

育児のため離職した後、正社員として再就職するための求職活動を行っている女性は、2002年において15～49歳で約６万4,000人いる[23]。この中で、どのような条件を備えた人が正社員としての再就職に成功しているかを分析した。

まず離職期間が長くなればなるほど再就職の成功率が低くなる（**第２－３－８表、付注２－３－１**）。また、前職が正社員もしくは専門職である場合には、それぞれ再就職の成功率が高まる。このことは、専門能力を始めとした職業能力の蓄積に乏しいと、再就職が困難であることを示唆している。また、３歳以下の子どもがいる場合は再就職しにくく、親と同居していると再就職しやすいことから、育児負担が再就職を阻む一因となっていることが推測できる。このように、正社員としての再就職を阻む主要な壁は、職業能力の低下、そして育児負担であることが分かる。育児負担が再就職する上で不利となることは、基本的に育児と就業の両立が困難であることによると考えられるが、この点については既に第２節で取り上げた。そこで本節では、離職期間の長期化に伴なう職業能力の低下について詳しく見ていくこととする。

第2-3-8表　離職期間や前職の就業形態、職種などが女性の再就職に影響を与えている

再就職している確率が高くなる要素
- 年齢
- 前職が正社員であること
- 親と同居していること
- 前職が専門・技術職であること
- 配偶者の年収が高いこと
- 一時的な雇用のため前職を退職していること
- 13～14歳児がいること

再就職している確率が低くなる要素
- 会社都合により前職を退職していること
- 定年のため前職を退職していること
- 病気・高齢により前職を退職していること
- 結婚・育児のため前職を退職していること
- 介護のため前職を退職していること
- 前職の勤務年数が長いこと
- 離職年数の長さ
- 0～3歳児がいること

（備考）１．総務省「就業構造基本調査」により作成。
２．女性の再就職と年齢や学歴などの変数との関係を、プロビット・モデルにより推定し、5％水準で有意な結果が得られた変数を示したもの。
３．詳しくは、付注2－3－1を参照。

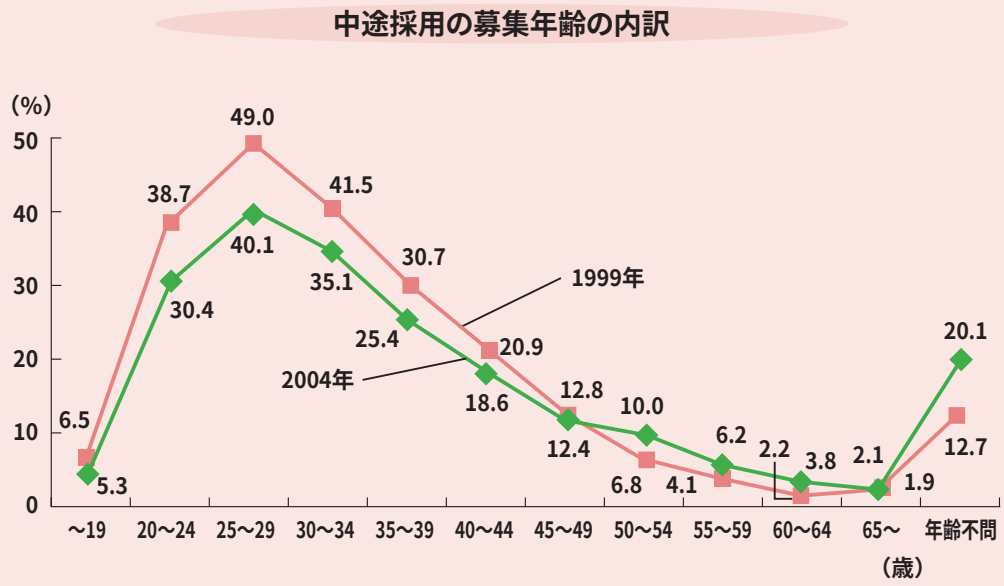
23　総務省「就業構造基本調査」による。

●中途採用では専門能力や職業経験が重視される

はじめに、中途採用を望む女性を取り巻く雇用環境を見てみよう。職種別中途採用募集人数を見ると、「専門・技術職」の募集人員が最も多く、全体の３割を占めているとともに、５年前と比べて35万人以上増加している（**前掲第１－２－10図**）。一方、「事務関連職」の募集人員は10万人以上減少している。

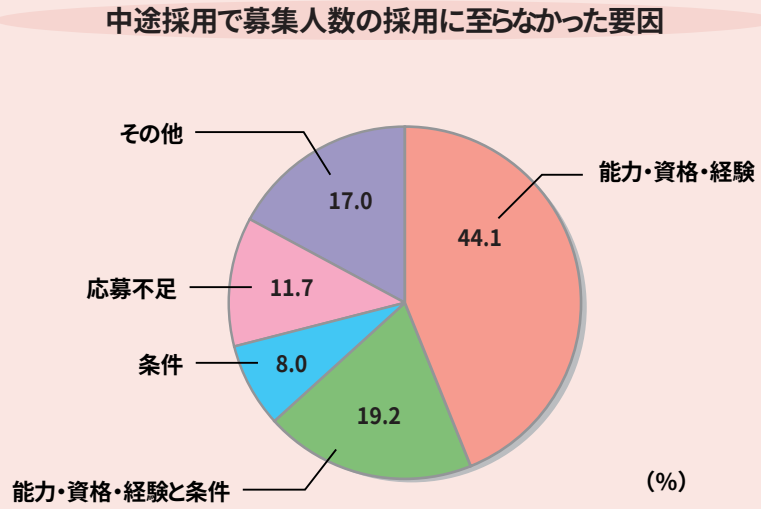
中途採用の際の年齢条件を見ると、依然として20代から30代前半が中心である点には変わりはないが、99年から2004年にかけて年齢を不問とする求人が12.7%から20.1%にまで増えている（**第２－３－９図**）。これは40代前半に再就職のピークを迎える女性にとっては好ましい動きである。また、企業に、募集人数枠いっぱいの採用に至らなかった場合の理由を尋ねたところ、「能力・経験・資格の不足」が44.1%と多かった反面、「年齢等の条件が合わない」は8.0%にとどまった（**第２－３－10図**）。つまり企業は中途採用市場において、年齢などの外形的な条件ではなく、即戦力となり得る能力や経験を重視していることが分かる。

第2-3-9図　中途採用は２０～３０代の募集が多いが５０代以上や年齢不問も増加している



（備考）１．経済産業省「人材ニーズ調査」（2004年）により作成。
２．年齢層別求人数の全体に占める割合を示したもの。
３．複数回答であるため、各年齢の構成比の合計は100%を超える。
４．対象は、全国の法人（本社および事業所）63,085社。

第2-3-10図　中途採用においては能力や経験を重視する



（備考）１．経済産業省「人材ニーズ調査」（2004年）により作成。
２．「中途採用で募集した人数の採用に至らなかった要因（未充足要因）は何ですか。」という問に対する回答の割合。
３．選択肢のうち「条件」とは、「年齢」「雇用形態」の条件を言う。
４．回答者は、全国の法人（本社および事業所）63,085社。

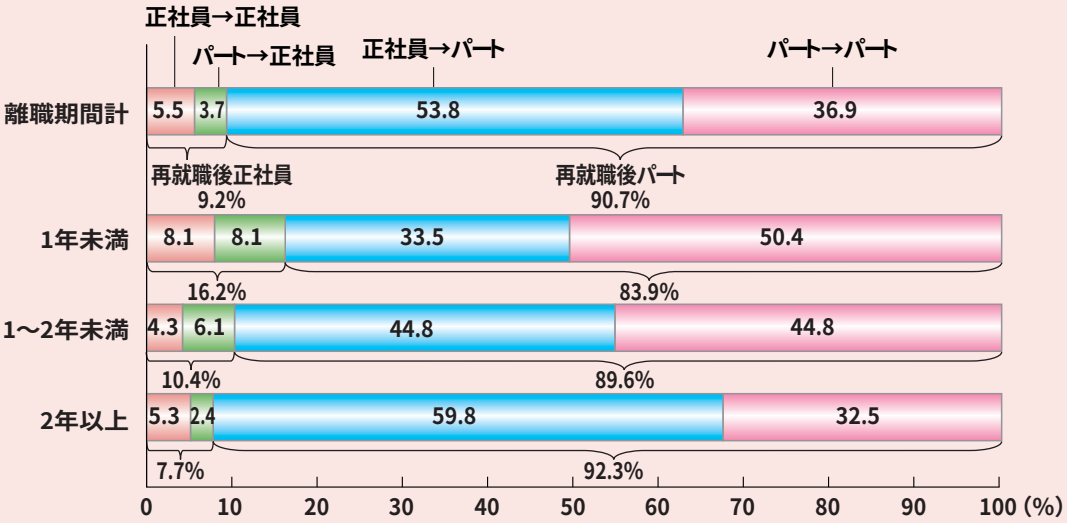
●離職期間が長いと正社員としての再就職率が低くなる

育児のため離職した女性のうち、半数以上の52.4%が、４年以上の離職期間を経た後に再就職している（**前掲第２－３－５図**）。離職期間と再就職時の就業形態の関係を見ると、離職期間が１年未満の場合には16.2%が正社員として再就職しているが、１～２年未満では10.4%、２年以上では7.7%と、離職期間の長期化とともに正社員としての再就職率は低下する（**第２－３－11図**）。離職前に正社員であった女性のうち、正社員として再就職する割合も、離職期間1年未満では19.5%であるが、１～２年未満では8.8%、２年以上は8.1%と、離職期間が長くなるほど急速に低下する。このように正社員としての再就職を希望する女性にとって、離職期間が長くなるほどその実現が困難となる。

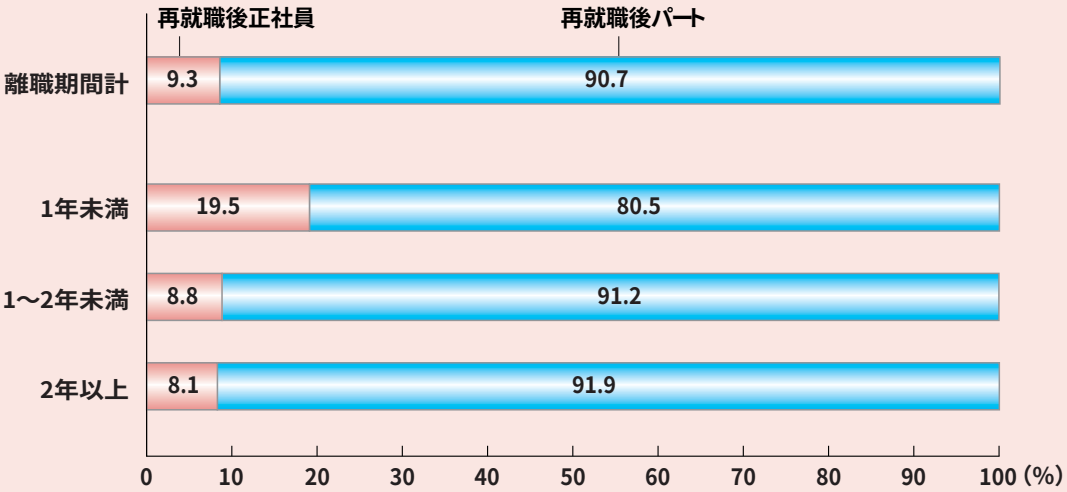
第2-3-11図　離職期間が長くなるほど正社員としての再就職率が低下する

離職期間別に見た再就職前後の就業形態比較

(1) 再就職前後の就業形態の変化



(2) 前職が正社員だった女性の再就職後の就業形態



（備考）1．総務省「就業構造基本調査」（2002年）により作成。
2．育児のため離職した女性雇用者の再就職時の雇用形態を離職期間別に示したもの。
3．ここで「パート」とは、正社員以外の雇用者を総称して言う。

●離職期間が長いと職業能力が低下する

なぜ離職期間が長いと正社員としての就職が困難となるのであろうか。その背景には、離職中の職業能力の低下があると考えられる。離職期間中の職業能力の変化を直接計測することは困難であるので、ここでは能力を表すものとしてしばしば便宜的に利用される賃金を用い、転職前後の賃金を比較することで、離職期間における能力の低下について検討してみよう。

まず、転職経験のある女性について賃金がどう変化したかを調べてみると、増加した割合が35.7%、変わらなかった割合が26.4%、減少した割合が37.9%となっている[24]。さらに、どのような場合に賃金が増加したかを分析すると、年齢が若い、あるいは学歴が高いほど賃金が増加する傾向にあるとともに、離職期間が長くなると賃金が減少することが分かった（**第２－３－12表、付注２－３－２**）。このように、離職期間が長くなると、能力が低下しやすく、賃金が減少する傾向があると考えられる。

第2-3-12表　離職期間が長くなるほど転職後の賃金は低下する

前職に比べ転職後の賃金が増加または不変となる確率が高くなる要素
配偶者がいること
学歴の高さ
現職が正社員であること
現職の従業員規模の大きさ
前職に比べ転職後の賃金が低下する確率が高くなる要素
年齢
前職が正社員であること
会社都合により前職を退職していること
定年のため前職を退職していること
結婚・育児のため前職を退職していること
その他の理由により前職を退職していること
離職年数の長さ

（備考）１．総務省「就業構造基本調査」により作成。
２．転職前後の賃金水準の変化と年齢や学歴などの変数との関係を、プロビット・モデルにより推定し、5%水準で有意な結果が得られた変数を示したもの。
３．詳しくは、付注2-3-2を参照。

●離職した女性は専門技術や知識の急速な低下を実感

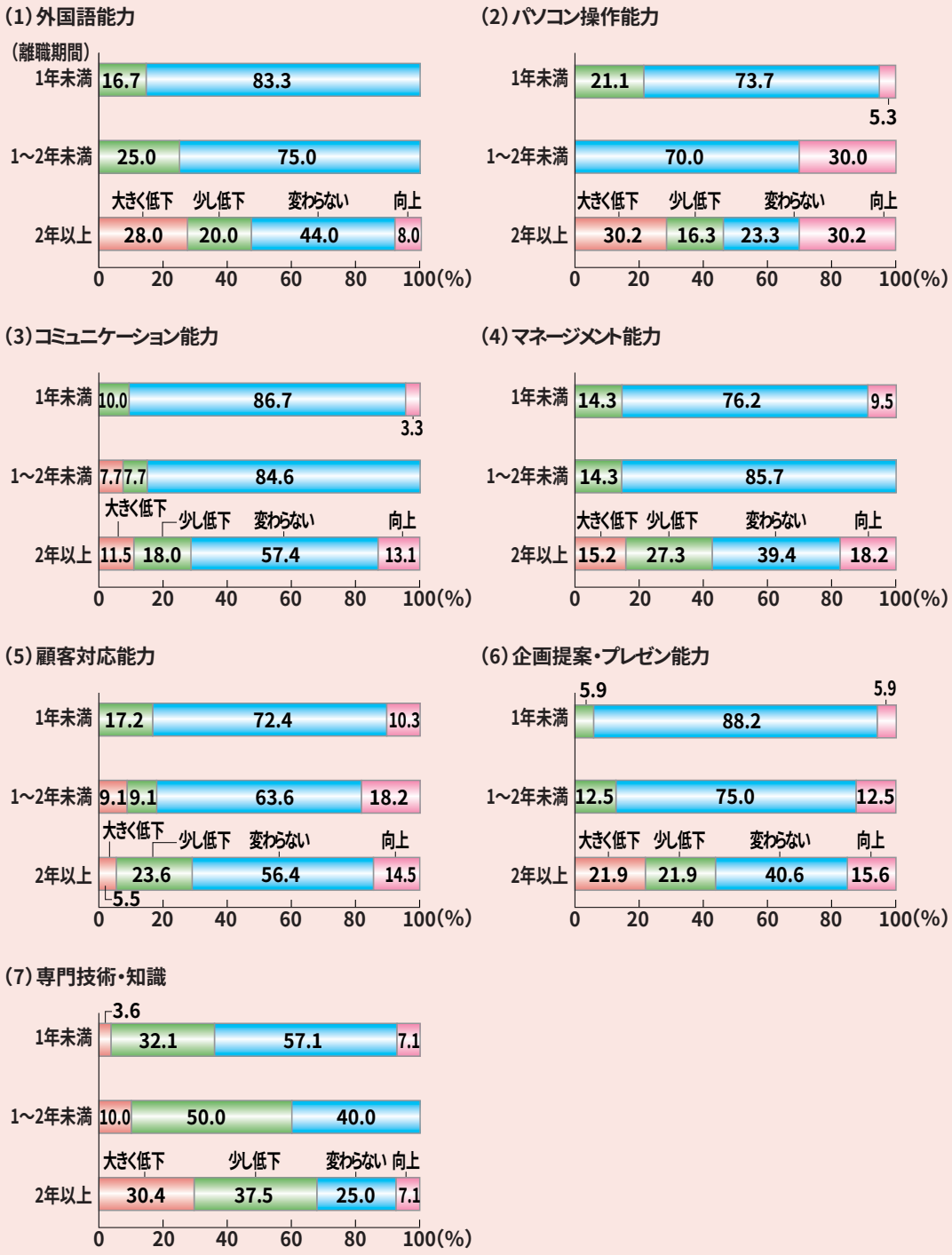
離職した女性に対して、離職中に職業能力が低下したと思うか尋ねたところ、離職が１年未満であれば、それほど能力の低下を実感していないのに対して、離職期間が２年を過ぎると、どの能力についても低下を感じる割合が高くなった（**第２－３－13図**）。

特に、専門技術・知識については離職期間が１年未満であっても能力低下を感じている割合が高い。また企画提案・プレゼンテーション能力、マネージメント能力、外国語能力、パソコン能力についても、２年以上離職すると多くの人々が能力の低下を実感するようになる。他方、顧客対応能力やコミュニケーション能力については、能力低下を実感する人は相対的に少ない。

24　総務省「労働力調査」（2004年）により特別集計。

第2-3-13図 離職した女性は専門技術や知識の急速な低下を実感

離職期間中に能力がどのように変化したと思うか



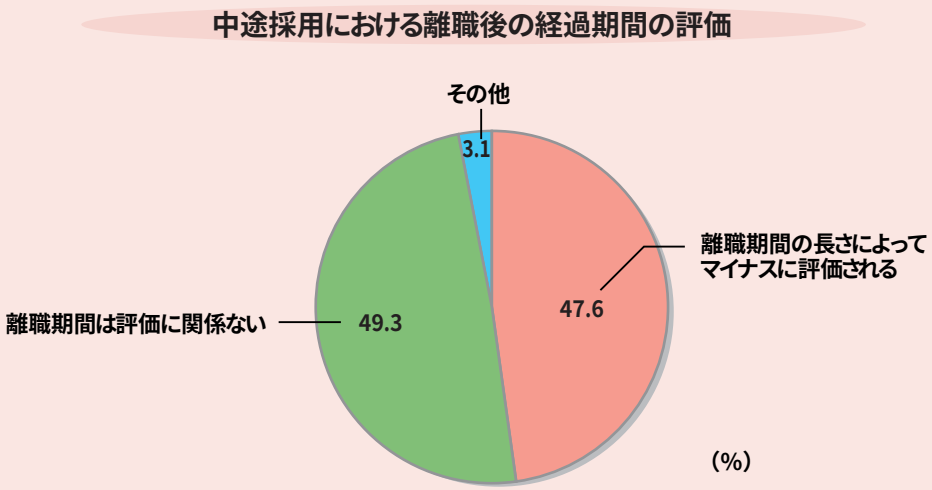
(備考) 1. 内閣府「多様な働き方に関する意識調査」(2006年)により作成。
2. 「就業中断期間中、以下の能力はそれぞれどのように変化したと思いますか。」という質問に対する回答の割合である。選択肢はほかに「そもそも必要とされていない」。
3. 回答者は、結婚・育児により就業中断を行った20~49歳の女性130人である。
4. 無回答および「そもそも必要とされていない」と回答したものは除く。

●半数近くの企業が１年未満の離職期間でマイナス評価

次に、離職期間がある就業希望者に対する採用側の評価を見ていこう。企業に対して、中途採用の際に前職からの離職期間をどのように評価するか尋ねたところ、「離職期間の長さによってはマイナスに評価する」と回答する割合が47.6%と半数近くを占め、「離職期間は評価に関係ない」と回答する割合である49.3%とほぼ同数となった（**第２－３－14図**）。そしてさらに、離職期間をマイナスと評価し得る企業に、どの程度の期間離職していたらマイナスになるか尋ねたところ、６ヶ月未満が21.5%、６ヶ月以上１年未満が34.9%と１年未満が半数を超えるなど、短期間の離職期間でもマイナス評価を下すことが明らかになった（**第２－３－15図**）。また１年以上２年未満との回答も31.7%を占め、合わせると９割近くの企業がブランクの許容範囲を２年未満と認識している。

ただし、この問では単に「正社員への応募者として中途採用者を評価する場合に、前職からの離職後の経過期間をどのように評価するか」と尋ねており、結婚や出産・育児により離職期間が生じている女性についての評価を聞いているわけではない[25]。しかしその点を勘案したとしても、離職期間に対する企業の厳しい認識は、女性の再就職にとって壁となる可能性が高い。

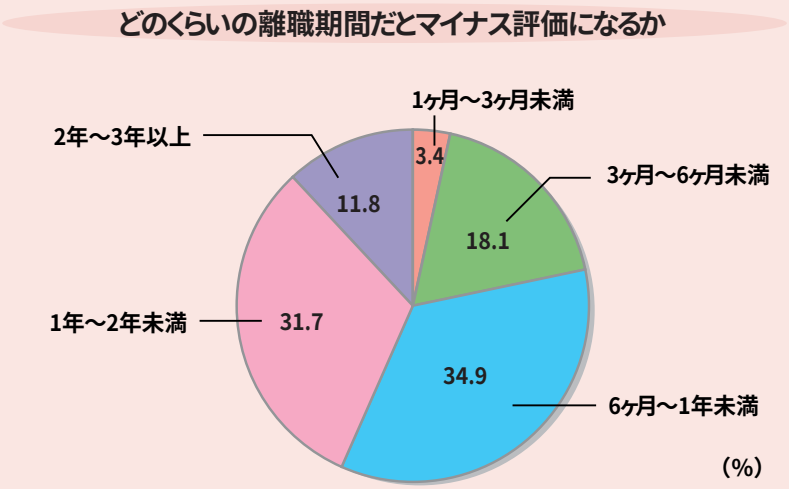
第2-3-14図　半数近くの企業が離職期間が長いとマイナスに評価する



（備考）１．内閣府「企業の採用のあり方に関する調査」（2006年）により作成。
２．「正社員への応募者として中途採用者を評価する場合、前職からの離職後の経過期間をどのように評価しますか。貴社にもっともあてはまるものをお答えください。」という問に対する回答の割合。
３．回答企業は、全国の従業員規模30人以上の企業936社。（無回答を除く）

25　第１章で見たように企業はフリーター経験のある応募者を厳し目に評価する傾向があり、この質問に回答する企業がそうしたフリーターを想定していた場合、上で述べた結果ほど、育児後の女性の離職期間についての評価は厳しくない可能性がある。

第2-3-15図 半数以上の企業が1年未満の離職期間でマイナス評価



（備考）1．内閣府「企業の採用のあり方に関する調査」（2006年）により作成。
2．中途採用者を評価する際「離職期間の長さによってマイナスに評価される」と回答した企業の、マイナスと評価する離職期間を示したもの。
3．回答企業は、全国の従業員規模30人以上の企業441社。（無回答を除く）

3．壁を打ち破る動き

これまで見てきたように、中途採用市場では能力や経験が重視される中、正社員としての再就職を目指す女性の多くは長い離職期間というハンディキャップを負っている。このような女性が希望の職を得るためには、①離職期間中においても職業能力を維持するための取組（Off-JT）、②再就職先で働きながら職業能力を再び向上させるための取組（OJT）などの能力開発を行うことが極めて重要となる。以下ではその両者について、内外の取組を紹介する。

（1） 離職期間中に職業能力を再構築する取組

●実績を上げている職業能力開発機関による職業能力の再構築

女性が離職期間中に様々な職業能力を身に付けようとしたとき、国や地方自治体によって運営される職業能力開発機関を利用することが考えられる。再就職に必要な能力を身に付けることを目的とした離職者訓練は、独立行政法人雇用・能力開発機構が運営する職業能力開発センターや、都道府県が運営する職業能力開発校などで実施されており、全国で年間約19万人が受講している[26]。このうち女性の受講者は12万人弱と受講者の６割以上を占めている。また、受講者の年齢層を見ると30歳未満が35.7%、30～44歳は37.0%、45～54歳では15.7%、55歳以上で11.6%と中高年の受講も多い。

26 2004年度実績値（厚生労働省調べ）。

従来、公共職業能力開発機関では、主にブルーカラー向けの教育訓練を実施してきたが、職業構造の変化を反映してホワイトカラー向けの教育訓練も拡充されており、多くは大学や専修学校などへの委託により実施されている。受講に際しては、ハローワークに求職申込みを行っているなど一定要件が課されるほか、委託先訓練機関において選考試験が実施されるが、合格すると入学金・授業料は無料で教科書代のみの負担で訓練が受けられる。受講科目は、簿記・会計実務や医療事務、ＩＴ関連技術、介護福祉など、各委託機関の専門性を活かした幅広い教育訓練が提供されている。

これら職業能力開発機関による離職者訓練の受講者の就職率は、施設内訓練で76.6%、委託訓練で59.8%[27]に達しており、離職期間中に職業訓練を受けて職業能力を獲得することは、再就職に有効であることを示していると言える。

●アメリカのコミュニティ・カレッジ

海外では、能力開発のためにどのような取組がなされているのだろうか。ここではアメリカの状況を見てみよう。アメリカにおける能力開発は、労働者個人が大学などの教育訓練機関において自発的に行うことが基本となっている。経営に関する専門能力の養成を目的とするビジネス・スクールなどはよく知られているが、他方、より広範な人々の職業能力の向上を図る観点からは、コミュニティ・カレッジの果たす役割も注目に値する。

コミュニティ・カレッジは州または地域の基金により設立運営されている２年制の短期高等教育機関で、もともとは学士号を出す４年制大学への編入の足がかりとなる役割を担っていた。しかし今日ではそうした高等教育にとどまらず、職業訓練も対象として講義科目を提供している。職業訓練のカリキュラムは地域の企業と連携を取りながら設定されることが多く、会計、ビジネス管理、通訳、法律実務、歯科・医療補助、自動車、航空機整備など、地域のニーズに応じた幅広い分野を網羅している。

入学に際しての年齢制限や入学基準がさほど厳しくないことに加え、授業料も安価であり、職業能力を高めようとする者に対して広く門戸が開かれている。地域に根付いた運営を行うコミュニティ・カレッジは、アメリカの人材レベルの底上げに大きな役割を果たしていると言われている。

●職業能力評価制度で客観的な能力評価

再就職のための能力開発を円滑に行うためには、企業の求める能力と自身の能力を適切に把握するための客観的な基準が存在することが重要である。イギリスでは、86年から国内の職業全体を網羅する全国職業資格制度（NVQ：National Vocational Qualifications）に基づき、様々な職種について５段階からなる基準が設定され、労働者はそれらの基準を満たすことにより、対応する資格を得ることができる。対象となる職種は2003年３月末時点で11分野758種に達し、NVQ資格取得者数も累計で403万人に上るなど、広汎に利用されている。

我が国においても、労働者が持っている職業能力や、企業が求める職業能力についての情報を共有化できるよう、労働市場で通用する職業能力評価の仕組みづくりが行われつつある。現在、政府は産業界との連携の下、各業種・職種において、仕事を遂行するために

27　2004年度実績値（厚生労働省調べ）。訓練終了後の就職率で、1ヶ月以下のコースは算定から除いている。

必要な能力や知識を職務レベルに応じて具体的に示した職業能力評価基準を策定しているところである。この基準により、労働者や求職者は、職業選択やキャリア形成に際して、企業が必要とする能力や自らの能力水準を客観的に把握することが可能になる。一方、企業側においても採用すべき人材や能力評価の基準が明確になるといったメリットが挙げられる。評価基準は2006年４月現在で、経理・人事などの業種横断的な事務系職種のほか、業種別のものとして電気機械器具製造業、ホテル業、自動車製造業など23の業種・職種について策定されており、今後も順次策定が予定されている。

（２）働きながら職業能力を再構築

職業能力の形成に当たっては、前述したOff-JTだけでなく、企業内において実際に働く過程で能力が身に付くOJTの役割も大きい。これまで述べたような女性の再就職に関する様々な壁がある一方で、我が国にも育児期以降の女性を積極的に採用・活用する企業が存在する。

●段階的に正社員となる道が開かれる

キャリア中断による熟練スキルの低下がある程度避けられないものであれば、再就職の過程で職業能力を再構築するという方法が考えられる。例えば、まずはパート・アルバイトとして復職し、そこで得た技能を土台にさらに正社員としての就職に挑戦するといったものである。現在パート・アルバイトを正社員に登用する制度を導入している企業は32.3%となっており、制度は一定程度普及していると言える[28]。しかし、過去３年間の登用実績を見ると、「１～４人」と回答した企業が約半数、また、制度はあっても登用実績がない企業も19.1%に上っており、正社員登用制度はまだ十分に活用されているとは言えない。

しかし、雇用形態の多様化が進みパート・アルバイトの果たす役割が高まる中、パート・アルバイトを積極的に活用する企業も増え始めている。千葉県のある金融機関では、90年代後半から経営改革の一環として従業員の約４割を占めるパートタイマーの活用を進めている。同行では、かつて銀行員として働いていた主婦層をパートタイマーとして採用し主要部門に配置しているほか、通常のパートタイマーよりも広い職務範囲を担当し、正規の行員とほぼ同じ時間働く[29]パートタイマーである「フルタイムスタッフ制度」を2003年より導入している。フルタイムスタッフに転換するに当たっては、職務の拡大に対応するためのトレーニングが用意されているほか、正規の行員が受講する資格取得のための研修にも参加することができるようになる。賃金についても、職務内容やレベルが同じ正規の行員の賃金水準との均衡を考慮して決定されており、これまでに約70名[30]がフルタイムスタッフへの転換を果たしている。また、フルタイムスタッフ制度と並行して、一定条件を満たすフルタイムスタッフが正規の行員に転換できる「行員転換制度」が導入されたが、2006年4月には初の行員転換者が誕生している。同行ではパートタイム出身の支店長誕生も視野に入れて、パートタイマーの人材育成を進めている。

---

28 21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」（2001年）による。
29 原則として残業は行わない。
30 2006年3月末時点。

●育児など豊富な人生経験を積極的に評価し採用

子育てや地域活動をすることで培った豊富な人生経験を評価し、女性を正社員として積極的に採用した上で、能力開発を行う企業がある。

埼玉県のある建設会社においては、年齢や職業経験にとらわれず広く人材を集めているが、育児によるブランクをマイナスではなく、女性顧客のニーズ把握など仕事上必要なスキルを高めた期間としてプラスに評価しているため、特に中高年女性の中途採用が多い。また同社では社員の能力開発にも力を入れており、計画的なOJTや資格取得へ向けた費用を負担することにより、未経験の社員でも段階的に職業能力を獲得できるシステムを構築している。

東京都のある人材斡旋会社は、40代以降の中高年女性を中心に、転職や再就職の支援を行っている。同社によると、家事・育児、地域活動などの経験を評価し採用したいと考える企業も多く、既に約60名の女性を正社員としての再就職に導いている。また同社は再就職希望者に対して研修を行っているが、専門知識や技能の習得よりも意識面や自己表現力の研鑽に力点を置いている。これは職業人としての感覚を取り戻し、仕事への意欲や自信を喚起することが、再就職成功への近道であるとの考え方に基づいたものである。

＊　＊　＊

●女性が自分の望むライフコースを実現できることは、少子化を抑制することにもつながる

以上見てきたように、子育て期の女性が理想とするライフコースのうち、「継続就業コース」と「再就職コース」の割合が上昇しているが、そうした理想を実現できているのは半分強である。継続就業と再就職のいずれを選ぶにせよ、自分の望むライフコースの実現が容易であるという安心感があれば、子育て世代は子どもを持つという選択をしやすい。また、男女双方において、生活と仕事の適切な調和が図られ、子育ての負担感が軽減されるとともに、負担感がいずれかに偏らないことも重要である。

このように、女性の継続就業や再就職を妨げる壁を低めることにより、女性はライフサイクルによって過度に制約されず、自らの納得できる生き方ができるようになる。さらにこれは、少子化を抑制することにもつながる。