

女性の再就職問題を考える

労働力供給サイドの変化を踏まえた再就職の受け皿作りを

生活研究部 副主任研究員 武石 恵美子 研究員 松浦 民恵

〈要　旨〉

1. わが国の女性の年齢階級別労働率曲線はM字型カーブを描くが、先進諸国の中でM字の谷が明確に残っている国は少数となっている。女性の意識等をみると、再就職型の就業パターンを望ましい働き方として支持する割合は高く、M字カーブの谷が急速に埋まっていくとは考えにくい。スウェーデンやアメリカのように逆U字型に移行していくまでには、まだしばらく時間がかかるであろう。
2. わが国の女性の就業分野は、年齢層によってその分布が大きく異なっており、ホワイトカラー職種、中堅・大企業、正規従業員を中心とする若年層と、ブルーカラー職種、小規模企業、パートタイム就労、自営業・家族従業を中心とする中高年層といった色分けができる。つまりM字の2つの山は、その構成内容が大きく異なっている。また、職業経歴という視点からみても、女性の職業キャリアは連続しておらず、就業中断を挟んで仕事の内容が大きく変化しているのである。
3. こうした状況を、高学歴者を中心とするキャリア志向の高い女性は、どのようにみているのだろうか。わが国の高学歴女性の就業パターンは、継続就業と結婚・出産退職の2つのパターンに二極化している傾向がみられ、就業中断後再就職する者が少ない。諸外国では、女性の学歴と労働率には正の相関がみられるのが一般的であるが、わが国では労働率の学歴差は認められない。現下の再就職労働市場は、高学歴者を中心とするキャリア志向の高い女性にとって必ずしも納得のできるものになっていないために、こうした女性の再就職の意欲を削いでいる可能性は高い。女性の高学歴化が進み、専門的・基幹的な職業経験をもつ女性が増加しており、このような女性が再就職を希望した場合に、仕事の内容面での労働率需給のミスマッチが大きくなっていくとみられる。

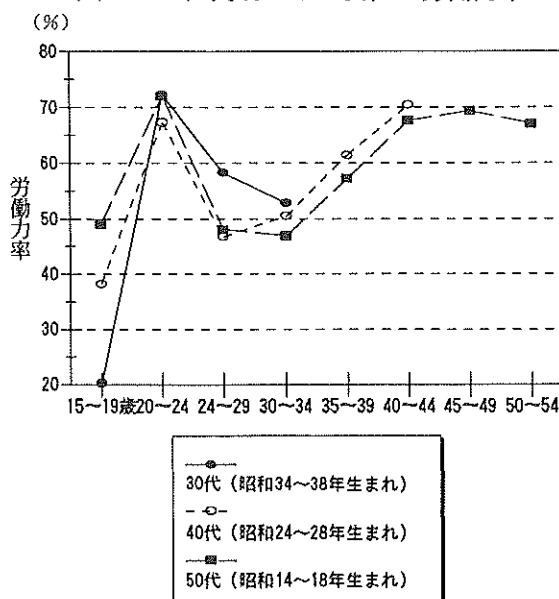
4. 女性の中途採用者の活用状況をみると、積極的な活用方針をもつ企業とそうでない企業とはほぼ半々であり、採用職種や採用の際の重視事項等をみても、職歴や専門性を評価して採用が行われているとは言い難い。ただし、その中で、専門職等いわゆる「キャリア」的職種での採用実績をもつ企業では、応募者の経験や専門性を重視しつつ採用活動を実施し、中途採用女性に対する評価も高いという傾向がみられている。
5. 一方、再就職を希望する女性の意識を、特にキャリア志向が比較的高いとみられる短大卒以上の高学歴層についてみると、家庭生活との両立を意識しつつも、経験や能力を生かして働きたいとの思いは強く、とりわけ四年制大卒の女性や、過去に専門的、技術的な職業に就いていた女性において、経験や専門性を生かして働くことのできる仕事への志向性が強い。
6. これらの分析結果から、企業の中途採用女性の活用の実態と再就職希望の高学歴女性の就業ニーズとの間には、大きなギャップがあることが明らかになった。再就職労働市場が、とりわけ高学歴の女性の希望に適合していないという現状を改善しなければ、今後拡大が見込まれる高学歴女性の再就職予備群が、その能力を職場で生かすチャンスをみつけられないまま非労働力化してしまう可能性がある。計画的・連続的なキャリア形成を図ろうとすると継続就業するしか途がないとすれば、女性にとって働き方の選択肢は限られてしまう。就業継続か結婚・出産退職かという選択を迫られているような状況にある高学歴女性の能力を生かすためには、再就職労働市場の整備が必要となる。再就職女性の労働市場への誘引は、今後の産業・職業構造変化への速やかな対応という視点からも重要性を増していくものと考えられ、その意味でも再就職女性の能力活用を社会全体で考える意義は大きい。

はじめに

女性の労働力率は長期的に上昇傾向が認められる。1991年には50.7%と第一次石油危機以降ピークに達した後、1993年に50.3%と7年ぶりに前年を下回り、1994年も50.2%と低下した。この背景の1つには、高齢女性の増加といった年齢構成の変化があり、年齢別にみると、20代後半から30代前半層の年代を中心に労働力率の上昇傾向が確認される。

女性の労働市場への参加は、量的拡大と同時に、働き方の多様化を伴いつつ進んできている。特に、女性のライフサイクルを通じてみたときに、労働市場への参入、労働市場からの退出が繰り返されるケースは少なくない。わが国の女性の年齢階級別の労働力率は、30代前半層で一旦落ち込むM字型カーブを描くことはよく知られているが、このくぼみの存在は、子育て期を中心に仕事を中断する女性が多いことを示している。この点が、一度就職すれば定年前後まで労働市場にとどまるのが一般的な男性の就業パターンと、大きく異なる点である。

図-1 世代別にみた女性の労働力率



（出所）経済企画庁編『平成6年版国民生活白書』より

M字型カーブは、現在の各年齢層の女性の労働力率を結んだ曲線であり、結婚・出産前の若い世代が、彼女たちよりも上の世代が辿ったM字型の就業パターンを繰り返すのかどうかはわからない。近年女性の勤続年数が伸び、1つの企業に継続就業する女性が増えてきているのは事実である。そこで、現在30代のコーホート（昭和34～38年生まれ）の女性の労働力率をみると、彼女たちが20代前半の時点では72.1%であったが、30代前半の今52.7%へ19.4ポイント程度低下し、現在50代のコーホート（昭和14～18年生まれ）の落差（25.1ポイント）よりはM字の谷は浅くなっているものの、依然として結婚・出産の前後に労働市場を退出する女性の割合に大きな変化はないことを示している（図-1）。

また、総理府「勤労意識に関する世論調査」（1992）によれば、女性の就業のあり方として望ましい形態として、66.8%の女性が「就職（業）し、結婚などで一時期家庭にはいるにしても、再び働きに出るのが望ましい」をあげており、意識の面からみても、再就職型の就業パターンの支持率は高い。（財）財政経済協会（1994）においては、若い世代では、継続就業よりも子育てが一段落した後に復職することを望む傾向がより強まっていると指摘されている。こうした就業意識は、仕事や家庭をとりまく現状を前提としたものであり、就業継続を支援する制度の充実等の動きによって変化する可能性はあるものの、再就職型の就業パターンが、望ましい女性のライフコースとして大きな支持を得ているのは事実である。雇用政策研究会（1995）による2010年の女性の労働力率の見通しをみても、M字が全体として上方にシフトしつつもM字の形状は維持されている。

そこで、本稿においては、現在の労働市場がこのような女性の再就職ニーズにマッチしたものとなっているのかという問題意識に立って、女性の再就職をめぐる現状分析を試みることとした。とりわけ、今後の労働力供給サイドの質的变化を展

望すれば、再就職予備群ともいえる20代、30代の女性は、現在のM字の右の山にあたる40代層との比較において、学歴が高く、離職前の就業経験が長く、企業の基幹的職務での経験をもつ者が多くなると考えられる。これまでの再就職女性の活用の延長上でこうした女性の活用が図れるのか、労働力供給サイドの質的变化を踏まえつつ、再就職労働市場の問題に光を当ててみたい。

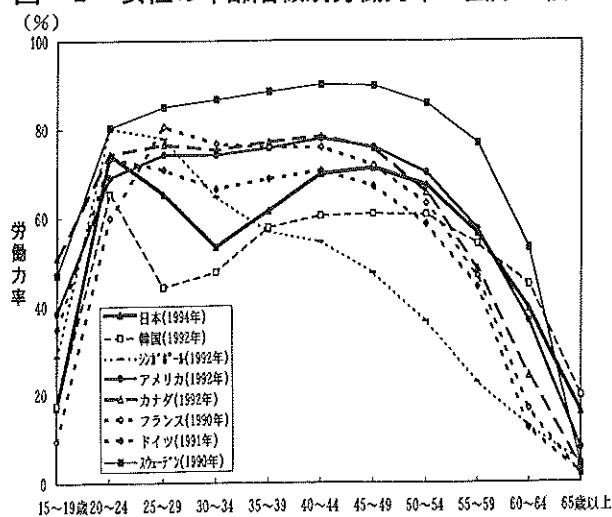
I. 女性の就業中断とキャリア

1. 年齢階級別の労働力率の特徴

まず、年齢階級別労働力率の国際比較データにより、わが国の特徴をみていきたい。

図-2でM字型カーブが認められるのは、日本、韓国の2カ国で、スウェーデン、アメリカをはじめとする先進諸国では、M字の谷は消失し、逆U字型となっている。これらの国々も、かつてはM字型カーブを描いていた国が多いが、女性の労働力率の上昇に伴い、逆U字型に移行したのである。

図-2 女性の年齢階級別労働力率の国際比較



(出所) 日本は総務省統計局「労働力調査」(1994)
外国はILO "Year Book of Labour Statistics 1994"

ただし、すでに逆U字型の労働力率曲線に移行している国における女性の就業パターンをみると、必ずしも継続就業が一般化しているわけではない。もちろん、出産・育児等の家庭責任が大きくなる時期でも仕事を辞めずに働く女性は増えてはいるが、多くの国では、現在でも継続的にキャリア形成を図る女性はむしろマイノリティとみられている(OECD (1994))。ただし、大きな変化として、一度退職した女性の中断期間の短縮が指摘できる。アメリカでは、第1子出産後6ヶ月以内に労働市場に戻る女性は、1960年代前半には女性全体の14%にすぎなかつたが、1980年代前半には44%にまで上昇しているという(O'Connell(1990))。

アメリカと異なり日本でM字の谷が残っている一つの要因は、育児等で仕事を中断した女性の離職期間の長さに求めることができる。日本、イギリス、アメリカの3カ国で、結婚・育児で退職した女性の離職期間を比較すると、離職後1年未満で職場復帰する割合は、アメリカでは56.5%と過半数にのぼり、イギリスでも29.8%であるが、日本はわずか1.1%にすぎない(表-1)。結婚や出産等で一度労働市場を退出すると、再び労働市場に戻るまでに長いブランクが生じているわが国の女性の就業パターンでは、それによる職業キャリアのロスが大きくなっていると考えられる。

表-1 有業者のうち結婚・育児で退職した女性の離職期間の分布

離職期間	全サンプル	35~44歳			45~55歳
		日本	日本	イギリス	
1年未満	6.0	1.1	29.8	56.5	—
1~3年	15.3	3.3	23.7	25.0	0.9
4~6年	16.2	7.5	43.1	17.3	2.2
7~9年	13.7	9.7	—	—	2.2
10~14年	20.9	36.1	3.4	1.2	7.3
15年以上	28.1	42.2	—	—	87.3

(出所) 大沢(1993)より

2. 女性のライフコースとキャリア

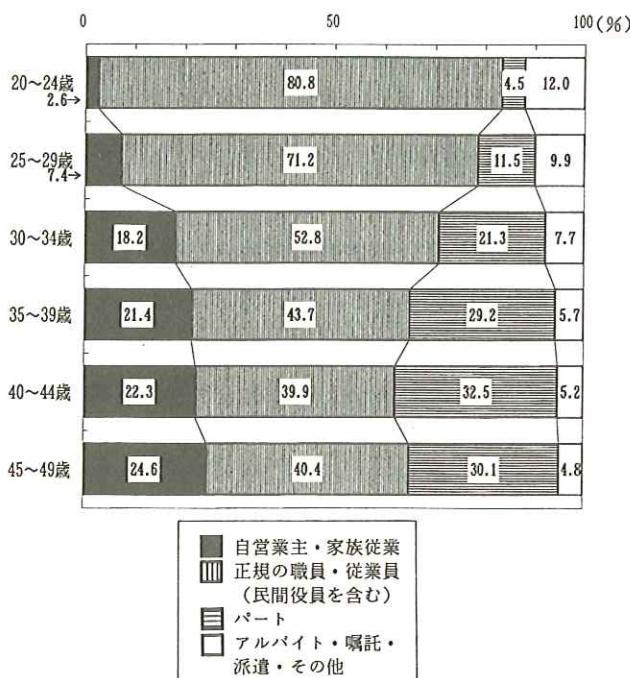
次に、女性のライフコースという観点に立って、職業キャリアがどのように展開されているのかを、統計データ及び既存文献により概観してみたい。

(1) 年齢別就業分野の特徴

年齢階級別労働力率のM字カーブの2つの山は、20代前半と40代の年齢層にあたっている。この2つの山について、就業分野という面からその質的な違いをみていきたい。

まず、就業形態別にみると、20代前半層では80.8%が正規の職員・従業員であるが、40代になるとその割合は40%程度にまで低下し、パートタイムが3割を超えるなど、大きく様変わりする(図-3)。

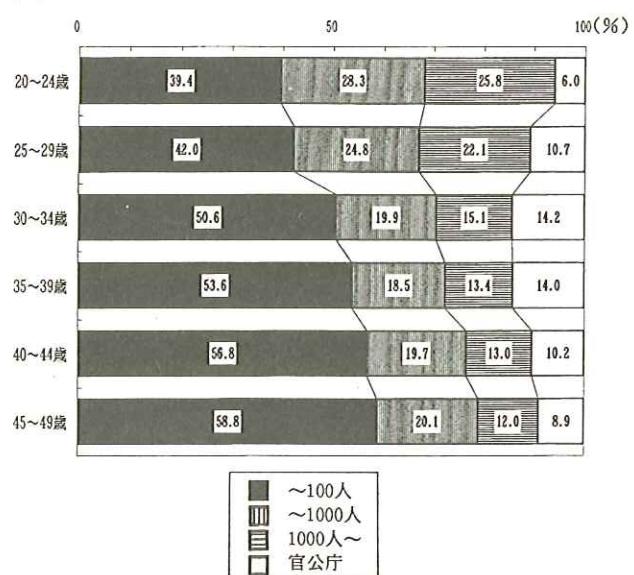
図-3 女性就業者の年齢階級別就業形態の分布



また、女性雇用者について、勤め先の企業規模の構成を同様に年齢別にみると、20代前半では25.8%が1000人以上の大企業であるが、この割合は年齢とともに低下し、40代では12~13%と、

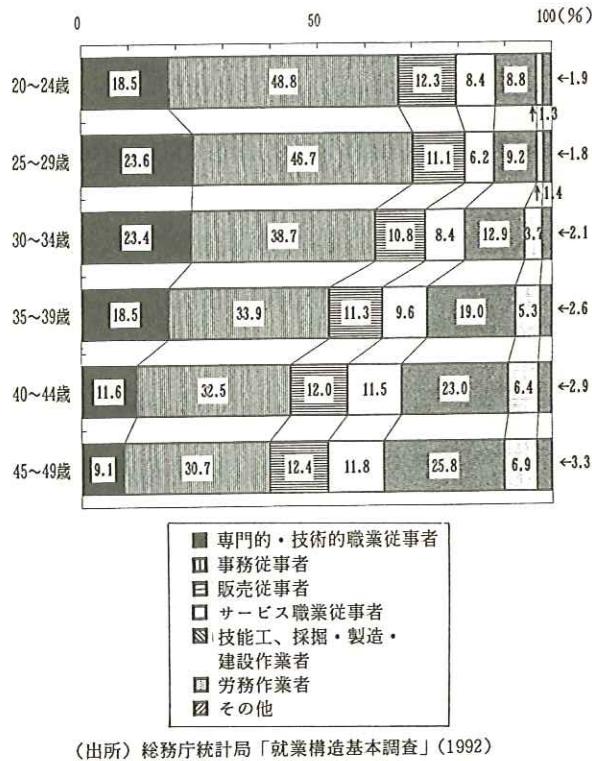
20代前半の半分程度の構成比になっている。100~999人の中堅規模についても、20代前半層は28.3%を占めるが、40代では20%前後に低下する。一方で、100人未満の小規模企業の割合は、20代前半層では39.4%であるが、40代層では6割近くにのぼる(図-4)。

図-4 女性雇用者の年齢階級別企業規模の分布



同様に女性雇用者の職業構成をみると、20代前半層は事務従事者が48.8%と半数近くを占め、専門的・技術的職業従事者も18.5%と、両者で3分の2を占めている。専門的・技術的職業従事者比率は、30代前半層までは23%と比較的高水準を維持しているが、その後大きく低下する。事務従事者比率については、30代前半で4割を割り込み、40代では3割程度まで低下する。一方、年齢とともに増えるのが、技能工、採掘・製造・建設作業者、労務作業者である。職業別の平均年齢をみても、専門的・技術的職業従事者が34.5歳と最も若く、次いで事務従事者が35.3歳であるが、技能工、労務作業者等は44.8歳と、専門的・技術的職業従事者と10歳程度の差がみられる(図-5)。

図-5 女性雇用者の年齢階級・職業別分布



このように、M字の2つの山は、その就業分野の面で大きく異なっている。第1の山である20代前半層は、事務職を中心としたホワイトカラー職種で正規の従業員として雇用されている割合が高く、勤め先も大企業や中堅企業が主流である。一方、第2の山となる40代においては、パートタイム就労や自営業主・家族従業が過半を占め、ブルーカラー職種に就く割合が大きく増える。同時に、企業規模は小規模企業にシフトしている。

このような年齢階級による就業分野の違いについて日米で比較をすると、特に日本の女性はアメリカの女性に比べて、年齢による差が大きい。例えば、補助的・定型的な仕事をする事務職に就いている割合は、日本の女性の場合、20代前半には5割にのぼるが、30代後半以降の年齢層では2割~1割程度にまで低下する。一方アメリカの女性の場合は、20代前半層は37%程度と日本の同年代よりも低いが、年齢層が上がってもこの比率の変化幅は小さく、30代後半層以降も3割程度を維持している(Brinton(1993))。

M字型カーブを残している日本の女性の就業分野は、その質的側面において、出産・育児期を中心とする中断期間を挟んで、若年層と中高年層とで大きく異なっているのである。

(2) 世代別にみた就業分野の比較

ただし、一時点における年齢階級別の就業分野の比較では、各年齢層の属性的な違い等の世代的な差異、あるいは労働市場の動向等の時代的な背景の差異を無視した議論となってしまう。そこで、女性の職業経歴という視点からキャリア展開の特徴を検討してみたい。

今田(1991)は、女性の職業経歴の調査結果から、若い世代でキャリアの多様化が進んでいることを確認している。つまり、若い世代では、働くか否か、どのような形態で働くか、さらには一生のどの時期に働くのかの選択の幅が広がり、多様なキャリア展開がみられているのである。同時に注目されることとして、若い世代ほど、20歳時、30歳時、40歳時の三時点の職業構成に相違がみられる点をあげている。つまり、職業キャリアにおいて、職種の連続性が低下してきているのである。

この理由としては、特に未婚期の職種として、事務職が急速に拡大したことがあげられている。事務職は、退職傾向が強く、同一職として継続する傾向が低いと同時に、再参入において同一職種で参入する比率が低いという特徴をもつ。年齢が高くなるにつれて事務従事者の割合が低下することはすでにみた通りであるが、世代別分析によっても、年齢の上昇とともに事務職を中心としたホワイトカラー職種からブルーカラー職種に移行していくという同様の結論が得られている。

出産・育児に伴う就業中断後の職業構成の変化について、アメリカのケースをみると、第一子出産前の最終の職業別構成と第一子出産後の初めての職業別構成とで、差が小さいことがわかる(表-2)。また、個々に出産前後の職業変化をみても、

事務職以外の熟練を要しない職種から事務職に流入するといった職業移動が確認されるという(雇用職業総合研究所(1989))。

表-2 第一子出産前後の女性の職業分布
(アメリカ)

	第一子出産 前の最終職業	第一子出産 後の初めての職業	(%)
専門職	0.8	1.4	
教員	8.6	8.0	
看護婦	8.0	8.1	
中間管理職	3.7	4.3	
事務職	38.0	33.2	
販売	6.1	7.9	
熟練工	5.5	7.2	
保育関係者	4.1	3.1	
半熟練工	10.1	10.2	
半熟練家事サービス	8.3	8.5	
その他の半熟練職	4.9	6.6	
単純労務	1.9	1.5	

(出所) 雇用職業総合研究所(1989)より

わが国の女性の就業パターンの特徴として、結婚や育児を理由に就業を中断した女性の離職期間が長い傾向がみられたが、中断期間が長くなることは、そこで職業キャリアのロスが生じているという問題が指摘できる。加えて、就業中断後再就職しようとするとき、過去に就いていた職業キャリアの延長上でキャリア展開を図ろうとしても、そうした職業はすでに次の世代の若い女性が就いており、過去のキャリアとの連続性の維持をあきらめて、新たな職に就かざるを得ないという問題がある。

3. 高学歴者の就業実態

このように、ライフステージに応じて就業・不就業を選択した結果として、キャリアの連続性が維持できずに、中高年齢層を中心に縁辺的な労働

力として補助的・定型的な職務に従事しているという実態は、とりわけ、キャリア志向性が高いとみられる高学歴層の女性のキャリア選択に影響を及ぼしている可能性がある。

表-3は、学歴別の女性労働力率を国際比較したものであるが、日本は学歴による労働力率の差がほとんどないが、その他の比較国では、学歴が高いほど労働力率も高くなるという正の相関関係が明らかである。

表-3 学歴別女性労働力率の国際比較

	学歴計	中等教育以下 (Lower secondary or less)	高等教育以上 (Upper secondary or higher)	うち大卒者 (of which: higher education)
日本(25-64歳)	1979	60.5	63.1	58.5
	1992	67.7	67.5	68.0
オーストラリア(25-54)	1982	53.8	47.7	62.6
	1990	66.5	58.4	74.3
カナダ(25-)	1979	45.0	25.9	52.7
	1990	58.7	23.0	63.7
フランス(25-)	1982	43.3	34.4	69.3
	1990	48.9	35.2	73.5
ドイツ(25-54)	1978	53.7	45.6	60.5
	1987	61.8	49.7	67.4
イタリア(25-64)	1980	37.6	32.6	68.9
	1989	43.9	35.1	72.7
イギリス(25-55)	1979	62.9	61.2	70.2
	1990	72.7	69.1	81.0
アメリカ(25-64)	1979	58.0	44.3	63.0
	1989	68.3	45.5	73.2
				81.1

(出所) OECD(1994a)

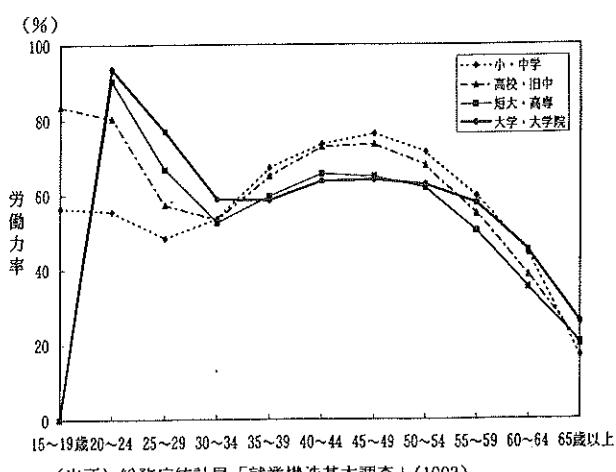
ヒル(1982)は、日米の女子労働力率の推計モデルに関する文献サーベイを行っている。これによるとアメリカの研究では学校教育年数が女性労働力率に対して強い正の効果をもつという結果が導かれているが、日本の研究では、教育が女性の労働力率に負の効果をもつという結果がほとんどである。

樋口(1991)は、総務庁「就業構造基本調査」を用いて、学歴別の就業経歴のパターン分類を行った結果、四年制大卒者の就業経歴は、同一企業に長期勤続する者と、離職して再び就業することのない者とに二極分化しつつあることを導いている。わが国で高学歴女性のトータルとしての労働力率が他の学歴と差がないのは、高学歴女性の中には

継続就業する女性が多い一方で、再就職型の女性が他の学歴に比べて少なく、それらが相殺し合っているためであるとみられる。

実際に、学歴別に年齢階級別の労働力率をみると、短大卒以上の学歴では、30代前半で労働力率が落ち込んだ後の第二の山は低く、労働力率のカーブは馬の背型に近い（図-6）。

図-6 女性の年齢階級・学歴別労働力率



（出所）総務省統計局「就業構造基本調査」（1992）

学歴別にライフコースを分析した岩井（1990）の研究によると、20代前半までの職業は学歴によって特定化されており、中学卒は販売、熟練、半熟練の職種、高卒は事務職、短大卒以上は事務職と専門職が主流となる。ただし、短大卒以上に

ついてみると、年齢が上昇すると事務職に就いている者は急減する。未婚時等の若年期には事務職に就いている多数の高学歴者が、結婚や出産等によって労働市場を退出した後に、労働市場に復帰しようとしても、かつての経験を生かして働くことのできる職場は少ない。

高学歴の女性は、一度労働市場を退出すると、再就職時に自分の納得できる仕事を見つけることはきわめて難しく、再就職をあきらめてしまうケースが多いとみられる。

II. 再就職女性の活用実態（企業調査）

高学歴を中心としたキャリア志向の女性の再就職にかかる具体的な問題点を明らかにするために、ニッセイ基礎研究所が実施した女性の再就職に関する調査結果をみていくたい。本調査は、企業における再就職女性の活用実態に関する調査（企業調査）と、短大卒以上で再就職を希望する女性の意識調査（個人調査）から成る。

まず、企業調査の結果から、再就職女性の活用実態をみていくこととする。回答企業の属性は表-4に示した。

表-4 回答企業の属性

産業	鉱業、建設業	製造業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険・不動産業	運輸・通信業、電気・ガス・熱供給・水道業	サービス業	その他	無回答	(%)
100.0 (364)	3.0	32.7	21.7	4.4	6.3	28.0	1.9	1.9	
企業規模	100人未満	100～299人	300～999人	1000人以上	無回答				
100.0 (364)	26.4	47.3	19.2	6.6	0.5				
正社員に占める女性社員の比率	10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50%以上	無回答				
100.0 (364)	10.7	53.6	20.9	13.7	1.1				

（注）企業調査は、1994年12月から1995年1月にかけて、首都圏、関西圏に本社を持つ規模30人以上の企業2000社を対象に、郵送・アンケート方式により行った。うち、有効回答数364社。

なお、本調査の実施にあたっては、企業における再就職女性の活用の実態について、「中途採用女性」という範疇での把握を試みた。企業が「再就職」の女性という枠組みの中で雇用管理を実施しているケースは少ないと考えたからである。

1. 中途採用の実施状況

まず、過去3年間における女性の中途採用の実施状況をみると、正社員については72.3%（1社平均採用人数12.9人）、非正規社員については62.6%（1社平均採用人数25.2人）の企業が実施している。

正社員、非正規社員とともに中途採用の実施率が高い産業は、「製造業」「卸売・小売業、飲食店」「サービス業」で、特に「卸売・小売業、飲食店」や「サービス業」では採用人数も多い。

企業規模別にみると、正社員の場合、中途採用実施企業の割合は規模による差が少ないが、採用数は企業規模が大きいところで多い（「300～999人」規模の企業で1社平均33.6人、「1000人以上」の規模では29.2人となっている）。非正規社員の場合は、規模が大きくなるほど採用数が多くなるという傾向がみられる。

正社員に占める女性比率別にみると、正社員、非正規社員ともに、女性比率が高い方が女性の中

表－5 女性の中途採用の状況

	正社員女性		非正規社員	
	採用企業の割合（%）	1社平均採用数（人）	採用企業の割合（%）	1社平均採用数（人）
計	72.3	12.9	62.6	25.2
産業				
鉱業・建設業	36.4	3.1	37.3	1.2
製造業	74.8	6.5	68.9	11.9
卸売・小売業、飲食店	73.4	22.7	64.6	62.8
金融・保険・不動産業	56.2	5.8	50.0	8.6
運輸・通信業、電気・ガス等	73.9	9.7	47.8	2.4
サービス業	75.5	16.7	61.8	24.0
その他	57.1	7.5	71.4	13.0
企業規模				
100人未満	69.8	4.0	59.4	6.7
100～299人	76.2	6.8	65.7	30.2
300～999人	68.6	33.6	57.1	36.3
1000人以上	70.8	29.2	75.0	38.1
正社員の女性比率				
10%未満	59.0	6.0	46.2	4.6
10～30%未満	68.7	5.4	58.5	24.1
30～50%未満	84.2	11.3	68.4	36.2
50%以上	80.0	50.3	84.0	31.7

途採用も活発な傾向がみられる。特に、正社員の中途採用については、「30%以上」の女性比率の企業で8割以上の実施率となっており、女性比率「50%以上」の企業における採用数が、1社あたり50.3人となっている（表－5）。

2. 中途採用女性の活用方針等

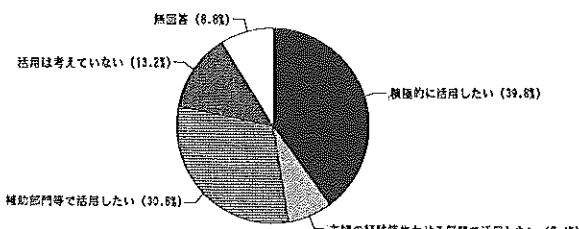
それでは、企業は中途採用女性の活用にあたってどのような方針をもち、実際にどのような職務での活用を図っているのだろうか。

(1) 中途採用女性の活用方針

回答企業は、「過去の経験や、技術・知識を生かせる部門をはじめ積極的に活用したい」（39.8%）という積極型と、「補助的な部門や新卒者の採用が難しい部門で活用したい」（30.8%）及び「特に活用することは考えていない」（13.2%）の消極型とに大きく二分される（図－7）。

積極型企業は、特に、サービス業や小規模企業など、どちらかといえば労働力が流動化しているとみられる分野や、正社員に占める女性比率が高い企業など、女性が従業員構成の多数を占め、戦力となっている企業で多い傾向がみられている。

図－7 中途採用女性の活用方針
(n=364)



(2) 中途採用女性の活用職務

現在中途採用女性の活用が図られている職務としては、「定型的な作業の繰り返しがほとんどであるような職務」（62.6%）、「他の人が仕事をしやすいようにサポートするアシスタント的な職務」

(51.6%)、「上司の指示どおりに進めて、最終責任は問わないような職務」(46.2%)が多い。一方で「高度な判断を必要とする職務」(7.4%)や「企画やアイデアを出しながら進める職務」(12.9%)については、回答企業が少なく、全体に、定型的、補助的な職務において中途採用女性を活用している企業が多いといえる。また、サービス業や女性比率の高い企業で、基幹職において中途採用女性の活用が図られている傾向がみられている。

「現在活用していないが今後は活用したい」職務としては、「企画やアイデアを出しながら進める職務」(27.2%)、「高度な判断を必要とする職務」(21.7%)が比較的多く、今後基幹的職務に

おいても中途採用女性の活用が進んでいく可能性は指摘できる。ただし、こうした企画・判断業務においては今後も活用しないとする企業も4分の1程度存在している(図-8)。

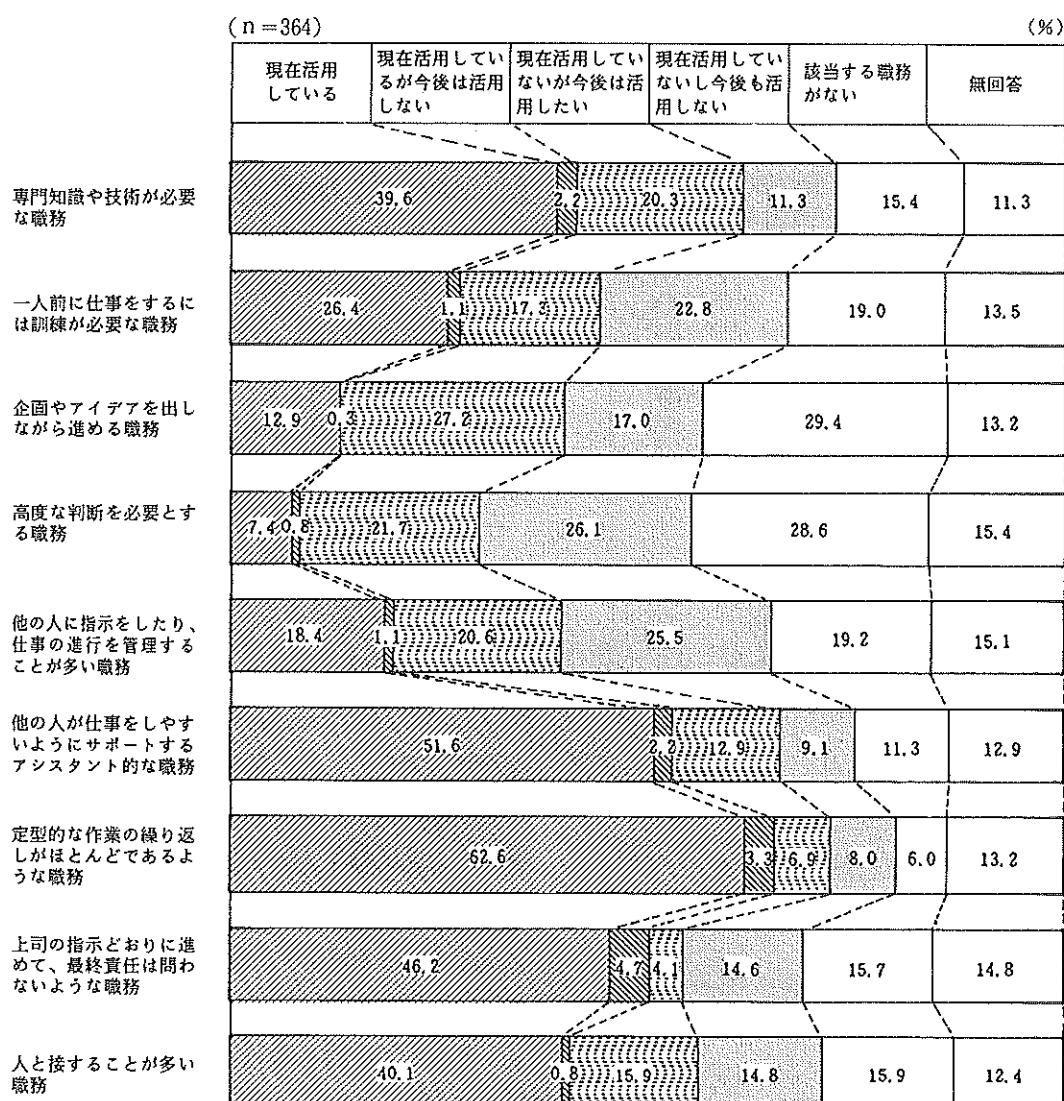
3. 中途採用女性の活用の実態(中途採用実施企業について)

過去3年間に女性の中途採用を実施した企業について、その活用の実態をみていきたい。

(1) 中途採用時の採用職種

まず、正社員の中途採用の職種をみると、「定

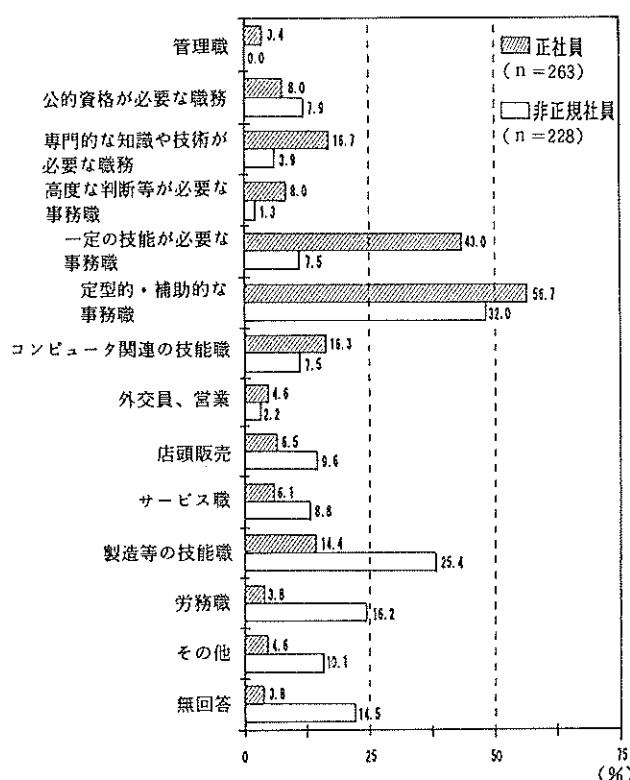
図-8 各職務における中途採用女性の活用状況



型的・補助的な事務職」(56.7%)、「一定の技能が必要な事務職」(43.0%)など事務系職務での採用が中心である。「専門的な知識や技術が必要な職務(技術者、研究者、SE、編集など)」(16.7%)、「公的資格が必要な職務(教師、看護婦、保母、薬剤師など)」(8.0%)、「高度な判断等が必要な事務職」(8.0%)、「管理職」(3.4%)などの、基幹的・専門的な職種での採用は多いとはいえない。加えて、正社員採用にあたっては、68.8%の企業が年齢制限を設けたことがあるとしており、その場合上限を30代前半以下とする企業が多いために、本稿でテーマとしている再就職女性が正社員として就職する門戸は非常に狭いといわざるをえない。

一方、非正規社員は、「定型的・補助的な事務職」での採用が32.0%と最も多く、「製造等の技能職」が25.4%とこれに次いでいる(図-9)。

図-9 女性の中途採用実施職種
(正社員、非正規社員)



(2) 中途採用時に重視する条件

女性の中途採用の決定にあたって、企業はどのような条件を重視しているのだろうか。

特に、いわゆる「キャリア型」の職種での中途採用を実施している企業とそうでない企業とでは、中途採用女性に期待するものにも違いがあるのだろうか。採用職種により企業のタイプ分けを行い、各々の特徴を把握していきたい。

ここでは、「管理職」「公的資格が必要な職務」「専門的な知識や技術が必要な職務」「高度な判断等が必要な事務職」のいずれかの職務で採用を実施した企業を「キャリア型採用企業」(正社員採用80社、非正規社員採用28社)とし、また、「一定の技能が必要な事務職」「定型的・補助的な事務職」「コンピュータ関連の技能職」のいずれかで採用を実施した企業を「事務系採用企業」(同147社、82社)、上記の職務での採用は実施していない企業を「その他の企業」(同26社、85社)とする(採用職種無回答を除く)。

正社員についてみると、全般的に「人柄」を重視する企業が多い傾向は共通しているが、「キャリア型採用企業」が「人柄」の次に重視するのは、「一定の技術、知識」(57.5%)、「経験」(48.8%)、「資格」(26.3%)等であり、仕事に直結した経験や知識を重視する傾向が強いといえる。

一方、「事務系採用企業」では、「経験」(40.1%)や「一定の技術、知識」(35.4%)もある程度重視されてはいるが、「キャリア型採用企業」に比べると重視度は低い。むしろこのタイプでは、「年齢」を重視する企業が36.7%と比較的多いことが特徴である。先に述べた年齢制限を考え合わせると、事務職の再就職の門戸の狭さを再確認できる。また、重視する条件として「人柄」をあげる企業が8割程度にのぼり、経験や技術よりは、職場での和を維持する上で必要な「人柄」が重視されている。

「その他の企業」では、「健康、体力」が「人柄」を上回っている点は、他のタイプにみられない

表-6 採用職種による企業タイプ別、採用決定の際の重視条件

(%)

		計	年齢	学歴	資格	技術、知識	経験	健康、体力	人柄	家庭の状況	離職期間	労働条件	長期勤続の可能性	その他	無回答
正社員	計	100.0 (263)	30.4	6.5	10.6	40.3	40.7	42.2	69.6	3.4	0.8	14.8	31.9	1.1	1.9
	キャリア型採用企業	100.0 (80)	25.0	6.3	26.3	57.5	48.8	31.3	61.3	2.5	—	8.8	30.0	2.5	—
	事務系採用企業	100.0 (147)	36.7	8.2	2.7	35.4	40.1	42.9	76.9	4.1	1.4	12.9	34.0	0.7	0.7
	その他の企業	100.0 (26)	23.1	—	3.8	23.1	23.1	73.1	61.5	3.8	—	50.0	38.5	—	—
非正規社員	計	100.0 (228)	19.3	0.9	7.9	23.2	27.2	50.0	61.8	7.0	1.3	30.3	27.6	1.3	11.0
	キャリア型採用企業	100.0 (28)	21.4	3.6	50.0	42.9	42.9	32.1	67.9	3.6	3.6	17.9	14.3	—	—
	事務系採用企業	100.0 (82)	19.5	1.2	—	32.9	31.7	43.9	81.7	7.3	1.2	32.9	25.6	1.2	2.4
	その他の企業	100.0 (85)	23.5	—	2.4	11.8	23.5	72.9	56.5	10.6	1.2	41.2	43.5	2.4	1.2

い特徴である。「経験」「一定の技術、知識」を重視する企業はともに23.1%と多くない。

非正規社員採用決定にあたって重視した条件としては、「人柄」(61.8%)に加えて、「健康、体力」(50.0%)が重要なポイントとなっている。

タイプ別みると、正社員とほぼ同様の傾向がうかがえ、「キャリア型採用企業」では、「資格」(50.0%)、「一定の技術、知識」(42.9%)、「経験」(42.9%)を重視し、採用者の即戦力化を狙っているようである(表-6)。

このように、全般的な傾向としては、女性の中途採用にあたっては、経験や技術、知識よりも人柄や健康がより重視されるという結果になった。ただし、専門性の高い職務や資格が必要な職務等での中途採用を実施している企業では、即戦力となる経験や資格、技術等をもった人材を求める傾向がより強くみられている。ただし、企業の求める専門的な知識や技術は、個々の企業の業態や取り扱う商品等によって実に多様であり、加えて、専門性が高くなるほど求める専門性がより限定されてくるという状況があることにも注意しなければならない。

(3) 中途採用女性への評価

次に、企業の中途採用女性に対する評価をみていくたい。

中途採用女性に対する評価は、全体に肯定的な回答が多い。ただし、「能力の向上に前向きである」「職業意識が高い」等については、否定的評価もみられ、特に非正規社員において、仕事への取り組み姿勢や職業意識といった項目での評価が低い。

ただし、「キャリア型採用企業」では、それ以外の企業に比べると、「能力の向上に前向きである」「職業意識が高い」「仕事を効率的にこなす」「過去の経験、技術が活用できる」といった項目で評価が高いという傾向が確認できる。「キャリア型採用企業」における評価の高さは、非正規社員において、正社員以上に顕著に現れている。とりわけ、「職業意識が高い」「仕事を効率的にこなす」「過去の経験、技術が活用できる」では、「事務系採用企業」を大きく引き離している。また、正社員ではあまり差がみられなかった「出勤状況がよい」「責任感がある」「協調性がある」といった項目においても、「キャリア型採用企業」で評

価が高くなっている。「キャリア型採用企業」におけるこのような評価の高さが、中途採用女性の活用をさらに押し進めている可能性が指摘できる(図-10)。

4. 中途採用女性に求める能力等

以上の結果をふまえ、企業が中途採用女性に、

何を期待しているのかについて、具体的にみていきたい。ここでは、女性を中途採用する際に企業が求める能力や資質として「必須のもの」「あれば望ましいもの」を尋ねた。

その結果、「仕事に対する責任感」「与えられた仕事をきちんとこなす真面目さ」「職業人としての基本的なマナー」といった仕事に対する姿勢やマナーが、「必須のもの」の上位にあがっている。

図-10 採用職種による企業タイプ別、中途採用女性に対する評価
(「そのとおり」「どちらかといえばそうである」を合わせた割合)

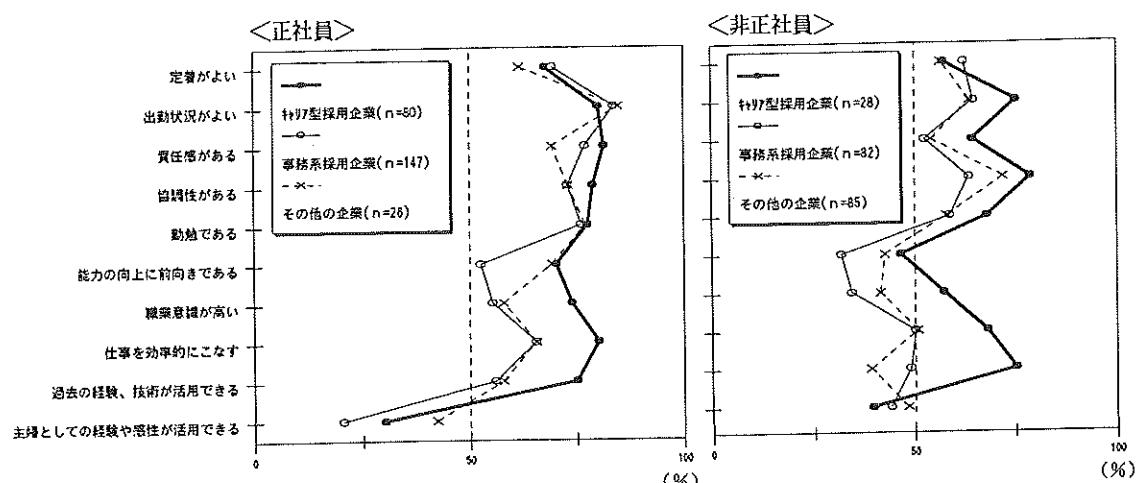


表-7 採用職種による企業タイプ別、女性を中途採用する際に求める能力等

(%)

	一般常識・教養	専門知識・技術	同業での経験	OA機器の操作能力・技術	語学力	公的資格	企画力やアイデアの豊富さ	チャレンジ精神	仕事をきちんとこなすまじめさ	仕事に対する責任感	多様な職務をこなす柔軟性	人間関係を良好に保つ適応性	職業人としての基本的なマナー	無回答	
計 (n=364)	11.5	16.2	13.2	37.6	3.8	4.7	8.5	23.1	70.6	73.9	24.7	57.7	68.7	11.5	
	51.1	42.6	44.0	39.6	41.5	32.1	43.4	45.1	18.1	14.0	47.5	29.4	19.0	10.7	
正社員	キャリア型採用企業 (n=80)	11.3	27.5	16.3	47.5	7.5	8.8	12.5	25.0	70.0	78.8	23.8	57.5	76.3	7.5
	事務系採用企業 (n=147)	61.3	42.5	48.8	36.3	50.0	35.0	57.5	50.0	20.0	13.8	52.5	33.8	16.3	6.3
	その他の企業 (n=26)	10.2	7.5	8.8	35.4	3.4	3.4	6.8	25.9	73.5	77.6	25.2	59.2	69.4	11.6
		54.4	47.6	46.9	46.3	39.5	29.9	40.1	39.5	20.4	13.6	49.0	32.7	21.1	6.1
		11.5	19.2	19.2	19.2	—	—	15.4	30.8	80.8	80.8	30.8	76.9	76.9	—
		57.7	46.2	50.0	50.0	46.2	30.8	42.3	53.8	15.4	11.5	46.2	19.2	19.2	3.8
非正規社員	キャリア型採用企業 (n=28)	3.6	46.4	25.0	25.0	10.7	10.7	14.3	14.3	57.1	67.9	21.4	64.3	64.3	10.7
	事務系採用企業 (n=82)	64.3	32.1	35.7	39.3	42.9	35.7	50.0	50.0	32.1	21.4	57.1	28.6	25.0	10.7
	その他の企業 (n=85)	14.6	11.0	7.3	33.4	3.7	3.7	9.8	24.4	73.2	79.3	24.4	61.0	74.4	8.5
		48.8	41.5	43.9	45.1	36.6	28.0	36.6	37.8	17.1	13.4	50.0	28.0	17.1	11.0
		12.9	7.1	12.9	31.8	4.7	3.5	8.2	31.8	75.3	78.9	21.2	60.0	70.6	11.0
		54.1	48.2	54.1	44.7	40.0	29.4	45.9	45.9	21.2	14.1	52.9	34.1	22.4	4.7

上段：必須のもの 下段：あれば望ましいもの

これらの項目は、「あれば望ましい」まで含めると、9割程度の企業が中途採用女性に求めている結果となった。

また、職務に必要な技能等に関する項目では、「OA機器の基本的な操作能力・技術」を37.6%の企業が必須と考えており、あれば望ましいとする企業を含めると77.2%に上り、女性の再就職の際には不可欠の技能となりつつある。

ただ、「経済・産業動向等についての一般的な常識・教養」(必須:11.5%、望ましい:51.1%)、「業界に特殊な専門知識、技術」(同16.2%、42.6%)、「同業での経験」(同13.2%、44.0%)、「企画力やアイデアの豊富さ」(同8.5%、43.4%)は、あれば望ましいが必須とまでは考えていない企業が多い。また、「公的資格」や「語学力」は、他の能力に比べると相対的に求める企業が少ないようである。これを、正社員の中途採用職種による企業タイプ別にみると、「キャリア型採用企業」においては、他の2つのタイプの企業に比べて、「与えられた仕事をきちんとこなす真面目さ」や「周囲の人間関係を良好に保つ適応性」といった項目を必須と考える企業は相対的に少なく、むしろ「OA機器の基本的な操作能力・技術」や「業界に特殊な専門知識、技術」といった、職務に直結する技能や知識を重視する傾向が強い(表-7)。

III. 再就職希望女性の意識等の実態 (個人調査)

一方で、再就職を希望する女性の就業ニーズにどのような特徴がみられるだろうか。

本節では、比較的キャリア志向が高いと考えられる高学歴(短大卒以上)の再就職希望女性の意識等について個人調査結果によりみていく中で、企業側と女性側のギャップを確認していきたい。

(注)個人調査の対象は、首都圏・関西圏在住の短大卒以上の女性(25~44歳)、かつ、再就職を希望している(何らかの形で就業経験があり、現在無就業で、いずれ再就職したいと考えている)女性に限定した。調査方法としては、首都圏30地点、関西圏20地点、計50地点を無作為抽出し、各地点において条件に該当する者各10名に対して、訪問留置によるアンケート調査をとった(計500名)。調査時点は1994年12月である。

表-8 個人調査回答者の属性

(%)

年齢	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳		
100.0 (500)	20.8	32.0	25.4	21.8		
学歴	大学・大学院		短大・高専			
100.0 (500)	28.2		71.8			
末子年齢	小学校就学前	小学生	中学生以上	無回答		
100.0 (466)	3歳以下 48.9	4~6歳 16.5	低学年 13.5	高学年 10.3	9.9	0.9

回答者の属性については表-8に示した。

1. 離職理由

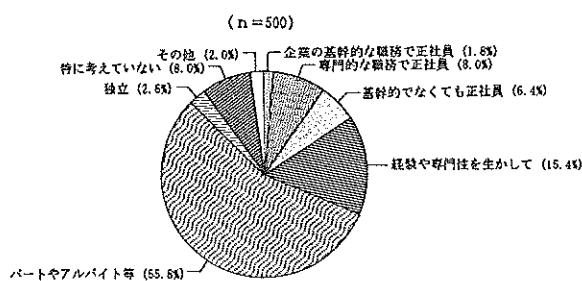
最後に仕事を辞めた理由は、「結婚のため」(45.0%)、「出産・育児のため」(44.6%)が圧倒的に多い。他には「自分の健康上の理由のため」(11.4%)、「労働条件に対する不満」(9.6%)、「仕事の内容に対して不満があったため」(8.4%)、「職場の人間関係に不満があったため」(8.2%)、「仕事を続けにくい雰囲気のため」(8.0%)等があげられている。

2. 希望する働き方

希望する働き方としては、「家庭生活に影響しない範囲で、パートやアルバイト等で働きたい」が55.8%と過半を占めている。「就業形態にはこだわらずこれまでの経験や専門性を生かして働きたい」が15.4%と続き、この2つで全体の7割を占める。一方で、「基幹的な職務ではなくても正社員として働きたい」は6.4%、「専門的な職務で正社員として働きたい」が8.0%である(図-11)。

希望する働き方は、個人属性によって異なるの

図-11 希望する働き方



だろうか。上でみた希望する働き方を次の4つに分類してみていきたい。

- ・「正社員希望」（「企業の基幹的な職務で正社員として働きたい」「専門的な職務で正社員として働きたい」「基幹的ではなくても正社員として働きたい」）
- ・「経験、専門性発揮を希望」（「就業形態にはこだわらずこれまでの経験や専門性を生かして働きたい」）
- ・「パート、アルバイト等希望」（「家庭生活に影響しない範囲で、パートやアルバイト等で働きたい」）
- ・「その他」（「独立して仕事をしたい」「特に考えていない」「その他」）

表-9は、個人属性と希望する働き方との関連をみたものである。カイ2乗検定で有意差のあった項目は、学歴 ($p<.001$)、末子年齢 ($p<.05$)、過去の仕事内容 ($p<.001$)、専門性の有無についての自己評価 ($p<.01$)、過去に働いた経験年数 ($p<.05$)、離職期間 ($p<.01$) である。

希望する働き方と個人属性との関連の構造を見るために、上記属性のうち偏りが大きい世帯類型と末子年齢を除く項目を説明変数として、数量化II類による分析を行った結果が表-10である。これによると、希望する働き方の規定要因として寄与が大きい項目は、過去の仕事内容、学歴、離職期間であることがわかる。

説明力が高い学歴についてみると、大卒者では「正社員希望」「経験、専門性発揮を希望」が多く、

表-9 属性別、希望する働き方(4区分)

属性	n	正社員希望	経験、専門性発揮を希望	パート・アルバイト等希望	その他
年齢					(%)
25-29歳	104	17.3	16.4	50.0	16.4
30-34歳	160	20.6	13.8	50.6	15.0
35-39歳	127	12.6	14.2	63.8	9.5
40-44歳	109	12.8	18.4	59.6	9.2
学歴 ***					
大卒	141	19.2	29.1	39.7	12.1
短大卒	359	15.0	10.0	62.1	12.8
世帯類型					
夫婦のみ	20	15.0	20.0	50.0	15.0
核家族	427	15.5	15.0	57.1	12.4
三世代同居	37	18.9	10.8	51.4	18.9
その他	16	31.3	31.3	37.5	0.0
末子年齢 *					
子どもなし	34	23.5	26.5	41.2	8.8
3歳以下	228	19.3	14.9	50.0	15.8
4-6歳	77	7.8	14.3	64.9	13.0
小学生以上	157	14.7	14.0	63.1	8.3
夫の年収					
500万円未満	113	18.6	8.0	54.9	18.6
500-700万円未満	173	19.7	14.5	55.5	10.4
700-1000万円未満	124	12.9	21.8	54.0	11.3
1000万円以上	56	10.7	14.3	64.3	10.7
過去の仕事内容 ***					
専門的・技術的職業	154	20.8	24.7	44.8	9.7
事務的職業	283	16.0	12.2	60.1	11.8
その他	83	8.4	8.4	62.7	20.5
専門性の有無 **					
ある	203	17.7	21.7	47.8	12.8
ない	201	16.0	7.0	64.2	12.9
わからない	96	13.5	19.8	55.2	11.5
過去に働いた経験年数 *					
3年未満	74	9.5	12.2	54.1	24.3
3-5年未満	156	14.7	17.3	59.0	9.0
5-7年未満	124	19.4	12.9	53.2	14.5
7年以上	146	18.5	17.1	55.5	8.9
離職期間 **					
1年未満	50	26.0	30.0	38.0	6.0
1-3年未満	77	15.6	11.7	59.7	13.0
3-5年未満	85	23.5	14.1	50.6	11.8
5-10年未満	144	16.7	13.9	52.8	16.7
10年以上	136	8.8	14.7	64.7	11.8

(注) カイ2乗検定結果 *** $p<.001$ ** $p<.01$ * $p<.05$

表-10 希望する働き方(4区分)と個人属性の関連(数量化II類)

属性	n	スコア	レンジ
年齢			
25-29歳	101	-0.26977	0.45990
30-34歳	159	-0.04620	
35-39歳	123	0.19013	
40-44歳	105	0.10672	
学歴			
大卒	138	-0.91602	1.27720
短大卒	350	0.36118	
夫の年収			
500万円未満	111	0.54318	0.86822
500-700万円未満	168	-0.20401	
700-1000万円未満	124	-0.32504	
1000万円以上	52	0.41980	
過去の仕事内容			
専門的・技術的職業	151	-0.46683	1.28143
事務的職業	257	0.02071	
その他	80	0.81460	
専門性の有無			
ある	199	-0.22243	0.50459
ない	195	0.28216	
わからない	94	-0.11446	
過去に働いた経験年数			
3年未満	74	0.43253	0.67479
3-5年未満	149	0.04156	
5-7年未満	121	-0.02908	
7年以上	144	-0.24226	
離職期間			
1年未満	48	-1.07940	1.27502
1-3年未満	75	0.19562	
3-5年未満	85	0.08710	
5-10年未満	144	0.03899	
10年以上	136	0.18987	

相関比 = 401

逆に短大卒者に「パート・アルバイト等希望」が多い。大卒者の方が短大卒者に比べると、よりパート志向は低く、経験や専門性を発揮したいというキャリア志向が高いといえる。

過去の仕事内容別にみると、専門的・技術的職業に就いていた者は、「正社員希望」「経験、専門性発揮を希望」が多く、事務的職業に就いていた者は「パート・アルバイト等希望」が多い。

また、離職期間が1年未満であれば、「正社員希望」「経験、専門性発揮を希望」が多いが、1年を超えると「経験、専門性発揮を希望」が急減し、「パート・アルバイト等希望」の割合が高まる。

3. 再就職希望理由

再就職希望者が仕事をしたい理由をみると、「自由に使えるお金を得るために」(48.6%)を筆頭に、「仕事を通じて能力や知識を高めたいから」(43.8%)、「人間関係が広がるから」(42.8%)、「将来に備えて貯蓄をするため」(41.2%)、「家計の足しにしたり、住宅ローンを返済するなど当面の経済的な理由から」(40.6%)が多い。

学歴別には、経済的な理由をあげるのは短大卒者に多いのに対して、大卒者は、「経験や技術を生かしたいから」(大卒者41.8%、短大卒者23.1%)、「仕事を通じて能力を高めたいから」(同

58.9%、37.9%)、「生活に刺激があつておもしろそうだから」(同42.6%、32.3%)、「仕事を通じて自己実現を図りたいから」(同36.2%、15.9%)といった自己実現や能力発揮等の項目で、短大卒者を10~20ポイント程度上回っている(表-11)。

4. 重視する条件

再就職希望者が仕事を選択する場合に、最も重視する条件としては、「能力や適性に合うと思われる仕事内容であること」が29.6%と最も多く、次いで「個人生活と両立しやすいこと」(20.4%)となっている。

特に、大卒者では「能力や適性に合うと思われる仕事内容であること」を重視する傾向が強く、55.3%が、最もあるいは2番目に重視する項目としてあげている(表-12)。

再就職希望者の仕事への希望条件を、複数の条件の組み合わせによって比較することで、さらに詳しく分析していきたい。

図-12にあげるAとBのそれぞれの意見について、各人の考えがどちらにより近いかを尋ねたところ、全体に、家庭生活とのバランスや時間の融通がきく働き方を強く志向している傾向がみられる。つまり、「仕事内容は自分のやりたいことは一致しないこともあるが、家庭生活とのバランスがとれる方がよい」「経験や能力が生かせる

表-11 学歴別、再就職希望理由

(%)

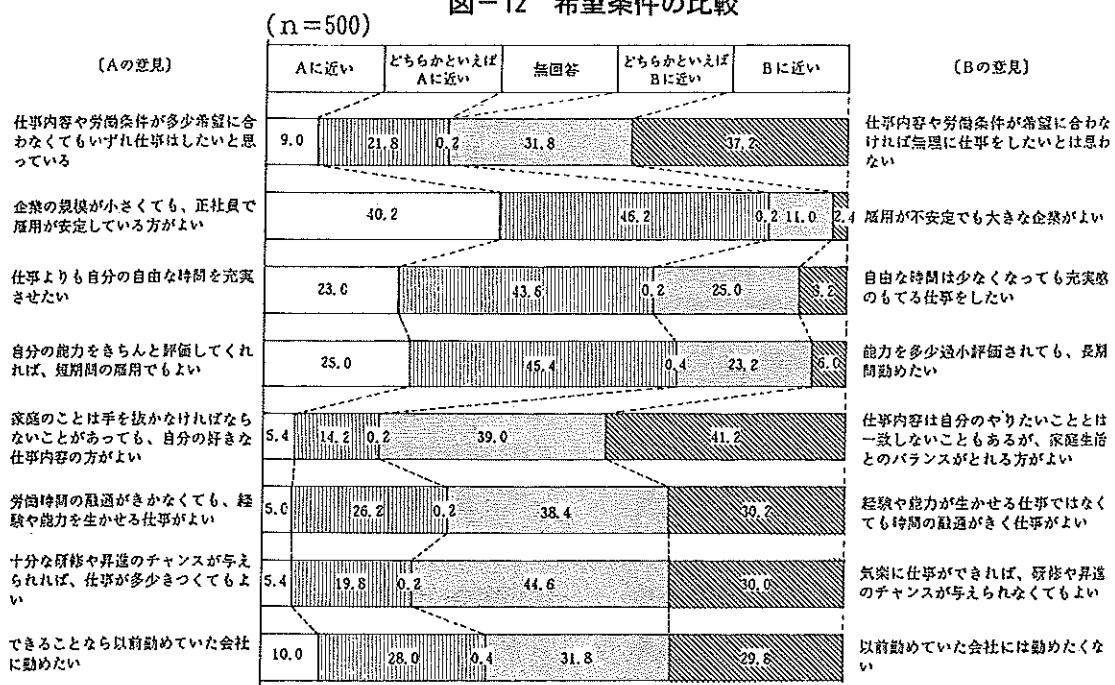
	計	経験や技術・知識を生かしたいから	仕事を通じて能力や知識を高めたいから	生活に刺激があつておもしろそうだから	仕事を通じて自己実現を図りたいから	人間関係が広がるから	社会に貢献したいから	家計の足しにしたり、住宅ローンを返済するなど当面の経済的な理由から	将来に備えて貯蓄をするため	自由に使えるお金を得るため	暇になるから	その他
計 (n=500)	100.0 (500)	28.4	43.8	35.2	21.6	42.8	13.6	40.6	41.2	48.6	19.8	1.8
大学・大学院 (n=141)	100.0 (141)	41.8	58.9	42.6	36.2	46.1	19.9	35.5	33.3	42.6	17.0	2.0
短大・高専 (n=359)	100.0 (359)	23.1	37.9	32.3	15.9	41.5	11.1	42.6	44.3	51.0	20.9	1.7

表-12 学歴別、仕事を選ぶ際に重視する条件（それぞれ上位2つ）

(%)

	最も重視する条件		2番目に重視する条件		3番目に重視する条件	
	1位	2位	1位	2位	1位	2位
計 (n=500)	能力や適性に合う仕事内容(29.6)	個人生活と両立しやすい(20.4)	土日が休める(17.6)	通勤時間が短い(16.2)	通勤時間が短い(15.8)	土日が休める(12.6)
大学・大学院 (n=141)	能力や適性に合う仕事内容(36.9)	個人生活と両立しやすい(22.7)	土日が休める(19.1)	能力や適性に合う仕事内容(18.4)	通勤時間が短い(17.0)	土日が休める(14.2)
短大・高専 (n=359)	能力や適性に合う仕事内容(26.7)	個人生活と両立しやすい(19.5)	通勤時間が短い(17.5)	土日が休める(17.0)	通勤時間が短い(15.3)	賃金が高い(14.2)

図-12 希望条件の比較



「仕事ではなくても時間の融通のきく仕事がよい」「気楽に仕事ができれば、研修や昇進のチャンスが与えられなくともよい」といった意見が多い。これらの項目を、因子分析法により関連するもの同士にまとめると、表-13のように、4因子が抽出される。

因子の解釈をすると次のようになる。

○第1因子：家庭生活重視因子

「仕事内容は自分のやりたいこととは一致しないこともあるが、家庭生活とのバランスがとれる方がよい」「経験や能力が生かせる仕事ではなくても時間の融通のきく仕事がよい」「気楽に仕事

ができるれば、研修や昇進のチャンスが与えられなくともよい」で因子負荷量が大きい。これは、家庭生活とのバランスを重視する意識を示す因子といえる。

○第2因子：仕事重視因子

「仕事内容や労働条件が多少希望に合わなくてもいざれ仕事はしたいと思っている」「能力を多少過小評価されても、長期間勤めたい」で因子負荷量が高く、「自由な時間は少なくなっても充実感のもてる仕事をしたい」も、他の因子に比べると負荷量は高い傾向がある。これらは、多少希望する労働条件を犠牲にしても仕事に就くことを優

表-13 希望条件の因子分析結果（因子負荷量バリマックス回転後）

	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子
A 仕事内容等合わなくても仕事をしたい B 仕事内容等合わなければ無理に仕事をしない	0.2471	-0.7127	0.0470	0.2229
A 規模小さくても雇用安定がよい B 雇用不安定でも大企業がよい	-0.0242	0.0133	0.9540	0.0100
A 仕事より自分の時間を充実させたい B 自由時間が少なくとも充実感のもてる仕事がしたい	-0.3864	0.4682	-0.3012	0.2229
A 能力評価してくれれば短期雇用でもよい B 能力を多少過小評価されても長期雇用がよい	0.3505	0.7305	0.1439	0.1810
A 家庭のことは多少手を抜いても自分の好きな仕事内容がよい B 仕事が自分の希望と一致しなくても家庭生活とのバランスをとりたい	0.7647	-0.0113	-0.1009	0.1022
A 労働時間の融通がきかなくても経験や能力を生かしたい B 経験や能力が生かせなくとも時間の融通のきく仕事がよい	0.8279	0.0376	-0.0252	-0.0885
A 研修や昇進があれば仕事が多少きつくてもよい B 気楽に仕事ができれば研修や昇進のチャンスがなくともよい	0.7719	-0.1539	0.1921	0.1456
A 以前勤めていた会社に勤めたい B 以前勤めていた会社には勤めたくない	0.0661	0.0015	-0.0011	0.9409
累積寄与率	0.2892	0.4506	0.5795	0.7023

(注) 符号のプラスはBの意見、マイナスはAの意見である。

先する意識を示している。

○第3因子：大企業志向因子

「雇用が不安定でも大きな企業がよい」で因子負荷量が大きい。

○第4因子：企業転換因子

「以前勤めていた会社には勤めたくない」で因子負荷量が大きい。

この4つの因子について、個人属性や希望する働き方別に因子得点をみたものが表-14である。

家庭生活を重視する層は、短大卒、アピールできる専門性がないと考えている者、パートやアルバイトを希望する者で、反対に、大卒者や専門性がある者、正社員としてあるいは経験・専門性を発揮して働くことを希望する者はこの得点がマイナスとなっている。

希望する条件を満たさなくても仕事に就くことを重視する意識は、特に正社員を希望する者で強くみられている。正社員としての再就職の門戸は限定的である現状を踏まえ、正社員希望者にはより現実的な意識が強くなっているとみることができよう。また、夫の年収が500万円未満の層でも、仕事に就くことを重視する意識がみられている。反対に、25～29歳の若い年代、子どもがいない夫婦のみの世帯、就業経験年数の短い者、離職後の期間の短い者は、この因子得点が低い傾向にある。

る。「大企業志向因子」は、正社員希望者でマイナスが大きく、仕事重視因子同様、正社員希望者は、企業規模にこだわらず間口を広くして再就職先をみつけたいという現実的な就業選択することをうかがわせる。

以前勤めていた会社に勤めたいというこだわりは、正社員希望者で強い（マイナスが大きい）。これも、正社員として働くとするときに、選択の幅が限られている再就職労働市場への不満を反映した結果とみることができるだろう。反対に、以前勤めていた企業に勤めたくないという意識は、子どものいない夫婦のみの世帯や経験・専門性を発揮して働くことを希望する者で高い。

全般に、再就職希望者は、ある程度家庭との両立を意識しつつも、能力や適性を発揮できる仕事を希望しており、過去に専門的・技術的な職業に就いた経験をもち、アピールできる専門性があると自認している者は、家庭生活と両立できる仕事よりも、きちんと能力を発揮できる仕事内容を重視している。また、短大卒者に比べて大卒者でキャリア発揮を望む意識が強い。

表-14 個人属性別因子得点

属性	n	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子
年齢					
25-29歳	104	-0.0637	-0.1595	-0.1264	0.0194
30-34歳	159	-0.0156	0.0253	0.0565	-0.0584
35-39歳	127	0.0450	0.0838	-0.0060	-0.0760
40-44歳	107	0.0317	0.0179	0.0460	0.1581
学歴					
大卒	140	-0.3181	0.0049	-0.0549	-0.0501
短大卒	357	0.1247	-0.0019	0.0215	0.0196
世帯類型					
夫婦のみ	20	-0.2245	-0.6797	0.0947	0.3846
核家族	424	0.0122	0.0387	0.0109	-0.0491
三世代同居	37	0.1097	-0.0925	-0.0693	0.1471
その他	16	-0.2953	0.0393	-0.2466	0.4800
末子年齢					
子どもなし	34	-0.3244	-0.3950	-0.0370	0.5163
3歳以下	227	-0.0010	-0.0126	-0.0108	-0.1126
4-6歳	76	0.1340	0.0370	0.0264	-0.0782
小学生以上	156	0.0052	0.0898	0.0201	0.0996
夫の年収					
500万円未満	113	0.0277	0.1367	-0.1004	-0.1111
500-700万円未満	173	-0.0654	-0.0456	-0.0237	-0.0101
700-1000万円未満	123	0.1418	0.0340	0.0502	0.0201
1000万円以上	55	-0.1485	-0.2458	0.1443	-0.0952
過去の仕事内容					
専門的・技術的職業	152	-0.2634	0.0385	0.0167	-0.0298
事務的職業	263	0.1003	0.0256	0.0142	0.0118
その他	82	0.1667	-0.1537	-0.0766	0.0174
専門性の有無					
ある	202	-0.1533	-0.1096	-0.0677	-0.0633
ない	200	0.1713	0.1090	0.0895	0.0195
わからない	95	-0.0347	0.0035	-0.0445	0.0935
過去に働いた経験年数					
3年未満	74	-0.2857	-0.1378	-0.0550	0.0465
3-5年未満	155	0.0812	-0.0493	-0.0286	0.0115
5-7年未満	123	0.0302	0.1046	-0.0389	0.0916
7年以上	145	0.0334	0.0343	0.0917	-0.1137
離職期間					
1年未満	50	-0.2533	-0.1250	0.0881	0.0226
1-3年未満	77	-0.0387	-0.0331	-0.0415	-0.1020
3-5年未満	84	0.1419	0.0099	-0.0792	-0.1097
5-10年未満	144	0.0196	0.0204	-0.0205	-0.0512
10年以上	134	-0.0122	0.0527	0.0546	0.1684
希望する働き方					
正社員を希望	80	-0.5720	0.5795	-0.2412	-0.2803
経験専門性発揮を希望	77	-0.5091	-0.1961	0.1249	0.2037
パート・アルバイト等を希望	277	0.3695	-0.0528	0.0205	0.0314
その他	63	-0.2759	-0.2639	0.0635	-0.0311

5. 希望する職務

これらの希望条件の下、再就職希望の女性は実際にどのような職務を希望しているのだろうか。

ここでは、各職務における、企業（前述 II. 2. の(2)）の中途採用女性の活用状況と同じ項目について、女性サイドの希望をみていきたい。

再就職希望女性が、自分の希望する職務に「あてはまる」「まああてはまる」と回答した割合が多い職務としては、「人と接することが多い職務」「他の人が仕事をしやすいようにサポートするアシスタント的な職務」「専門知識や技術が必要な職務」である。逆に、「他の人に指示をしたり、仕事の進行を管理することが多い職務」「高度な判断を必要とする職務」を希望職務としてあげる者は少なく、全体として、管理的職務、高度な判断業務よりは、専門職もしくは定型的・アシスタント的職務を希望する者が多いといえよう。

ただ、これを学歴別にみると、かなりの違いがみられる。「専門的知識や技術が必要な職務」「一人前に仕事をするには訓練が必要な職務」「高度な判断を必要とする職務」といった、専門性が高い職務あるいは判断業務等いわゆるキャリア的職種においては、大卒者で希望に「あてはまる」とする割合が高い傾向がみられ、短大卒者と大卒者のキャリア志向性の違いがここでも確認されている（表-15）。

6. 再就職をめぐる問題

一般に一度企業等を辞めた女性が子育て後に再就職する場合の問題・障害の有無をみると、「ある」という者は94.4%である。その内容としては、「家庭生活と両立できるような雇用管理を実施している企業が少ない」「子育てや介護を支援する施設やサービスが少ない」「再就職希望の女性が能力を生かして働ける場が少ない」が上位3つである。

特に、専門性を生かして働くことを希望する者は、「再就職希望の女性が能力を生かして働ける場が少ない」「女性の能力について社会一般の見方や考え方方が旧態依然としている」といった能力を生かして働けないことへの不満が大きいという特徴がある（表-16）。

表-15 学歴別、希望する職務

（「あてはまる」又は「まああてはまる」と回答した割合）

	専門知識や技術が必要な職務	訓練が必要な職務	企画やアイデアを出す職務	高度な判断を要する職務	指示・管理する職務	アシスタント的な職務	定型的な作業の職務	上司の指示どおりに進める職務	人と接する職務	(%)
計 (n=500)	57.6	45.8	39.4	26.2	18.4	59.4	41.2	49.8	65.4	
大学・大学院 (n=141)	77.3	65.2	50.3	43.3	21.3	51.1	24.2	33.3	66.7	
短大・高専 (n=359)	49.9	38.2	35.1	19.5	17.2	62.7	47.9	56.3	64.9	

表-16 学歴、希望する働き方別、再就職をめぐる問題

(「問題がある」と回答した者について)

(%)

		女性の能力についての見方等が旧態依然	再就職女性が能力を生かせる場が少ない	家庭生活と両立できる雇用管理実施企業少	再就職関連情報が少ない	相談窓口が少ない	子育て・介護の支援施設等少ない	女性の職業意識低い	その他
	計 (n=472)	26.5	50.2	77.3	28.2	28.4	62.3	19.7	1.9
学歴	大学・大学院 (n=135)	34.1	45.9	76.3	31.9	28.9	59.3	26.7	3.0
	短大・高専 (n=337)	23.4	51.9	77.7	26.7	28.2	63.5	16.9	1.5
希望する働き方	基幹・専門的正社員 (n=46)	26.1	52.2	65.2	23.9	30.4	58.7	26.1	—
	基幹的でなくても正社員 (n=31)	22.6	41.9	67.7	19.4	22.6	61.3	29.1	—
	就業業態にこだわらず経験専門性を生かしたい (n=75)	40.0	61.3	74.7	32.0	34.7	68.0	20.0	4.0
	パートやアルバイト等 (n=259)	22.8	47.5	82.6	30.5	28.6	62.2	15.4	1.9
	独立したい (n=13)	46.2	61.5	76.9	23.1	23.1	61.5	38.5	7.7
	特に考えていない (n=38)	23.7	44.7	68.4	23.7	23.7	55.3	31.6	—
	その他 (n=10)	20.0	60.0	80.0	10.0	10.0	70.0	—	—

結び

わが国の女性の年齢階級別労働力率は、M字の形状を残しており、すでに逆U字型に移行したスウェーデン、アメリカ等の先進諸国とは異なっている。そして、M字の谷を挟んだ二つの山の就業分野の分布は大きく異なっており、就業中断の前後で職業キャリアが分断されている女性が多い現状がマクロデータから確認できた。40代を中心とするM字の第二の山は、ブルーカラー職種、小規模企業、パートタイム就労といった特徴をもっており、こうした現状は、とりわけ高学歴層を中心としたキャリア発揮を望む女性にとって、魅力ある労働市場とはなっていない可能性が強い。

本稿の分析結果をみても、基幹的な職務や専門的な職務において中途採用の女性を活用している企業はごく一部であり、採用にあたっても、過去の経験や専門的な経験がそれほど重視されているわけではない。

わが国の企業は、大企業を中心に、新卒者を人材確保の主たる対象としており、中途採用は、欠員の補充や新規分野への進出に伴う即戦力の確保等限定的に行ってきているのが現状である。このため、就業の中止がある女性が、経験や専門性を発揮して再就職先を探しても、なかなか希望に合う条件での再就職は難しい。

一方、個人調査により短大卒以上の高学歴女性の意識をみると、経験や専門性を生かして働きたいとの意識がみられ、特に、大卒者ではその意識

がより強い。「再就職女性」でイメージされる家庭生活を何よりも優先するという意識も、大卒者ではそれほど高くない。また、正社員での再就職を希望する女性は、その門戸が狭いことを踏まえて、希望する条件を緩和しても仕事に就くことを優先するといった意識がうかがえる。企業が描く再就職女性の労働者像と、再就職希望者の実態とのずれは大きい。

再就職労働市場におけるこのような需給のミスマッチは、企業の活用職務と女性が希望する職務とのギャップによくあらわれている。図-13は、II(図-8)及びIII(表-15)でみたデータについて企業調査、個人調査を対比させてみたものである。企業が中途採用女性の活用を図っている職務として最も多いのは、「定型的な作業の繰り返しがほとんどであるような職務」であるが、個人調査で同職務を希望する割合はそれほど高くなく、一方「専門知識や技術が必要な職務」「一人前に仕事をするには訓練が必要な職務」「企画やアイデアを出しながら進める職務」「高度な判断を必要とする職務」といった、専門的・基幹的な職務では、希望者が活用企業の割合を大きく上回っている。企業が中途採用女性の活用を図っている職務内容と、再就職希望の女性が望む職務との間に

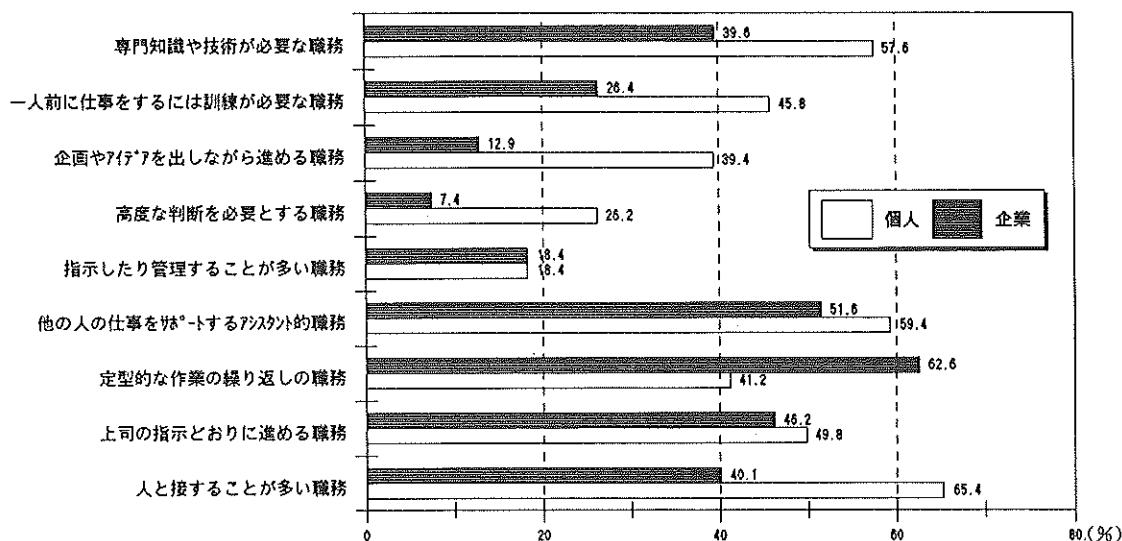
は、このようなギャップが存在しているのである。

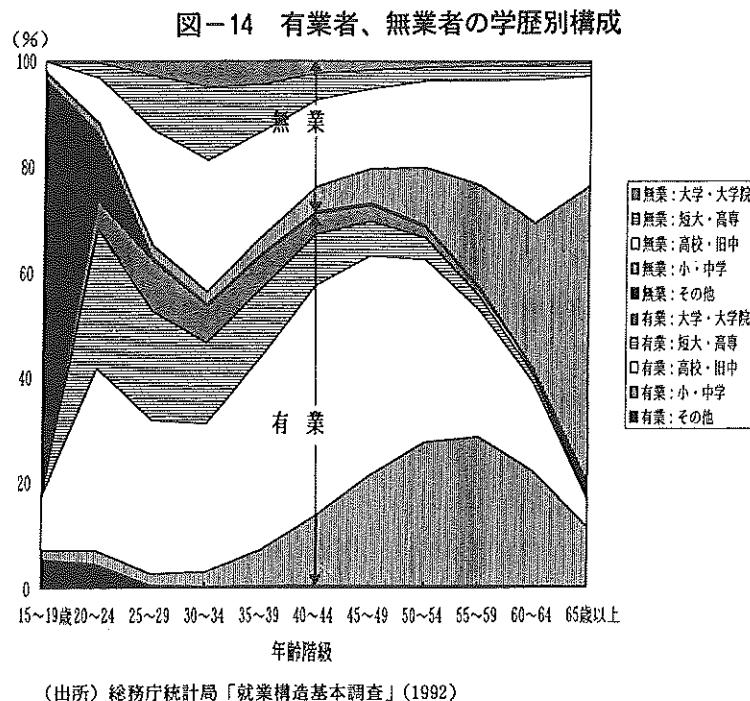
女性の四年制大学への進学率は、1970年には6.5%にすぎなかったが、高学歴化が急速に進展し、1980年には12.3%へ、1994年には22.9%へと上昇し、子育てが一段落して再就職を考える年齢層で高学歴者が増えつつある。図-14でみると、結婚・出産等を理由に就業中断している女性が多く含まれるとみられる30代前半層の無業者のうち、約4割は短大卒以上の学歴で、四年制大卒者も1割を占める。進学率の変化を踏まえれば、今後、就業中断者の高学歴化が進んでいくことは自明である。労働力の質は学歴によってのみ判断されるわけではないが、学歴は人的資源を構成する一つの要素であるとするなら、再就職労働市場が高学歴の女性の就業ニーズに適合せず、高学歴女性の労働力が埋もれているような現状では、社会的にみて効率的な人的資源の活用が図られていないことになるだろう。

高学歴化に加えて、再就職予備群の年代の女性の中には、企業の中核的な職務でのキャリアをもつ者も増えており、就業経験という点からみても、キャリアをもった女性が再就職予備群として蓄積されていくこととなろう。

OECD(1994)においては、各国の失業動向を

図-13 各職務における企業の中途採用女性の活用状況と、女子の希望状況





(出所) 総務庁統計局「就業構造基本調査」(1992)

分析した結果、日本では、「意欲喪失型」の失業者 (discouraged workers)、つまり仕事に就ける状態にあるが、雇用条件がよくない等の理由で求職活動をあきらめている者が、求職活動を行っている定義上の「失業者」と同程度おり、他の国に比べて多いと指摘されている。特に、女性で「意欲喪失型」の失業者が多く発生しがちであり、このことは、女性の就業ニーズを満たす場がないために、働くとする女性の意欲が削がれることを示している。

本稿でみたような再就職労働市場の現状をみると、専門性や経験を發揮して働きたいのであれば、就業継続を選択するのが賢明ということになる。しかし、様々な事情で継続就業がかなわない女性も多いことは事実である。また、多様な価値観がある中で、キャリア発揮をめざして継続就業するか、あるいは補助労働力と位置づけられても再就職を選択するかといった形での選択肢しかないような現状では、女性のキャリア選択はきわめて窮屈なものであるといわざるをえない。

このような現状の中で、一部に、高学歴主婦の就業ニーズをうまくキャッチして、その能力活用

に成功している企業も出てきている。東京都にあるシステム開発業の A 社は、情報処理の基礎知識や技術をもった在宅主婦層の能力活用を図るために、選考後一定の訓練を受けた主婦を契約社員として登録し、システム開発の仕事を発注するといった形態を採用して、優秀な人材の確保に成果をあげている。同社のこのような形態での登録社員数は正社員数を上回っており、定着率も高く、この組織は拡大傾向にある。契約社員は在宅勤務を基本にしているが、希望者は出社して勤務することも可能である。仕事の調整等を行う専門の部署が、社員の要望にきめ細かく対応して制度を柔軟に運用している点に、この企業の特徴がある。

本稿でもみたように、キャリア的職種で女性の中途採用を実施してきた企業は、採用者に対する評価も相対的に高く、女性の意欲をうまく引き出し、企業の女性活用に前向きな取り組みにつながっているという循環がうかがえる。「再就職女性」を補助労働力とステレオタイプにみるのでなく、個々の能力を生かす工夫が求められる。

継続就業者をストック型人材とすれば、再就職者はフロー型人材といえる。「人材フロー型市場」

は以前から臨時雇用者、日雇労働者などの形態がみられ、パートタイム労働者、派遣労働者へとの範囲を拡大してきている。従来、このフロー型人材は、ストック型人材の雇用調整弁的な縁辺労働力という性格が強く、能力や専門性の評価もされずに、またその必要性も少ないので仕事で活用が図られてきたケースが多い。パートタイム就労が拡大する中で、徐々に受け皿作りの整備は進んではいるものの、適正な能力評価、待遇という点からみれば、まだまだ不十分である。

しかし、就業の中止があったから、残業ができないからという理由で、過去のキャリアを無視してフロー型人材を一律補助業務で活用しているだけでは、労働者の多様なニーズに応えることは難しい。もちろん、専門性を生かしたいと考えれば、専門性をプラスアップし、技術の変化にキャッチアップする努力が労働者サイドに求められるとはいうまでもない。その上で、企業としても、単なる補助的・定型的業務にとどまらず、再就職者の能力を積極的に評価しつつ柔軟な働き方が可能となるような就業の場の提供のあり方を考えてもよいのではないだろうか。

現在雇用をとりまく状況は楽観を許さず、今後しばらく労働力需給が緩和気味で推移することも十分考えられる。女性の再就職をとりまく状況を改善する以前に、企業が優先する雇用問題は多いと考えられるかもしれない。

しかし、もう少し巨視的にみれば、わが国の国際競争力を高め、それに対応した就業構造に転換していくという大きな課題が提起されている。同時に、高齢化、情報化等急速に変化する社会環境に対応した人材へのニーズは急速に高まりつつある。雇用慣行や賃金構造等の労働市場の現状を見る限り、中高年齢男性の転職等によるストック型労働市場が早晚流動化して就業構造の最適化を実現することを期待するのは難しいであろう。このため、新規成長分野で能力を発揮してもらう人材の供給源として、労働市場に新規参入する学卒者

や本稿のテーマである再就職女性の役割は大きくなってくると考えられる。今後の若年層人口の減少を踏まえれば、再就職女性の能力発揮の重要性はさらに増大するといえよう。その意味でも、今、再就職女性の能力活用を社会全体で考える意義は大きい。

引用文献・参考文献

- Brinton, M.C. (1993), *Women and the Economic Miracle*, University of California Press.
- 樋口美雄 (1991)『日本経済と就業行動』東洋経済新報社
- ヒル, M. A. (1982)「女子労働率の国際比較－経済学的モデルと経験的結果」『日本労働協会雑誌』No.274
- 今田幸子 (1991)「女性のキャリアとこれからの働き方」『日本労働研究雑誌』No.381
- 岩井八郎 (1990)「女性のライフコースと学歴」菊池城司編『現代日本の階層構造③：教育と社会移動』東京大学出版会
- 経済企画庁編 (1994)『平成6年版国民生活白書』
- 木村清美 (1995)「女性の職歴と職業生活設計」『季刊家計経済研究』1995・春号
- 雇用政策研究会 (1995)『労働力需給の展望と課題』
- 雇用職業総合研究所 (1988)『女性の職業経歴－1975年、1983年「職業移動と経歴（女子）調査」再分析』
- 雇用職業総合研究所 (1989)『女性の就業パターンの3カ国比較－アメリカ・スウェーデン・イギリス』
- O'Connell,M (1990) , "Maternity Leave Arrangements:1961-85", in *Work and Family Patterns of American Women, Current Population Reports, Special Studies Series No.165*

OECD(1994a), *The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations.*

OECD(1994b), *Women and Structural Change: New Perspectives.*

大森真紀 (1990)『現代日本の女性労働－M字型就労を考える』日本評論社

大沢真知子 (1993)『経済変化と女子労働』日本経済評論社

オザワ, M. M. 、木村尚三郎、伊部英男編 (1989)
『女性のライフサイクル：所得保障の日米比較』
東京大学出版会

労働大臣官房政策調査部 (1990)『パートタイマーの実態：パートタイム労働者総合実態調査報告』

労働省編 (1995)『平成七年版労働白書』日本労働研究機構

篠塚英子 (1995)『女性が働く社会』勁草書房

津田真激 (1995)『新・人事労務管理』有斐閣

労婦人少年協会 (1990)『女子の中途採用動向に関する研究会報告』

労働問題リサーチセンター (1991)『女子の再就職に関する動向と企業の雇用管理のあり方』

財政経済協会(1994)『高齢社会への新たな戦略
<雇用>』