

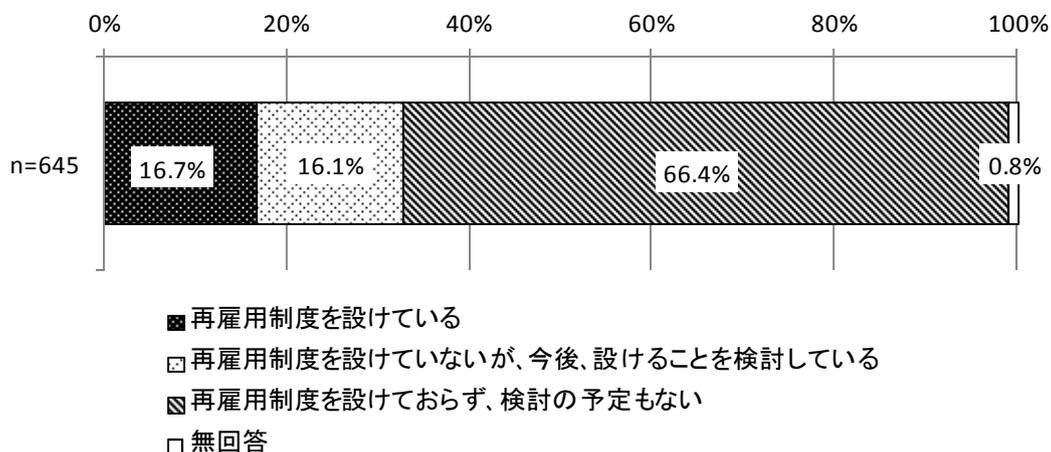
3. 再雇用制度の状況

- 再雇用制度を設けているところは、全体では 16.7%だが、企業規模別にみると、従業員数 1,001 人以上では 36.4%を占めており、大企業で制度整備が進んでいる。
- 再雇用制度の対象の設定方法をみると、「希望があった人を対象としている」ところが 83.3%を占めている。離職理由は「妊娠・出産・子育て」が 70.4%、「結婚」「配偶者の転勤」がそれぞれ約5割となっている。離職時の雇用形態で、非正社員を対象としているところは、フルタイム、短時間とも 3 割弱となっている。退職時の勤続年数は 60.2%が基準を設けていない。また、離職後の期間や子どもの年齢等の年数の限定も 59.3%は行っていない。
- 再雇用時の対応方法をみると、雇用形態は「正社員で再雇用する」と「非正社員で再雇用、一定期間後、条件があった人を正社員に登用する」が、それぞれ4割前後を占めている。職場は、「原則、退職時の職場に復帰する」が 28.7%、「本人の希望、人員不足の職場等により、調整して配属する」は 63.9%となっている。処遇は、「再雇用者全員に対して、資格・処遇を個別に調整している」が 53.7%、「再雇用者全員に対して退職時の資格・処遇としている」が 25.0%となっている。
- 退職者に対する募集方法は、「再雇用希望者からの申し出があった際に、再雇用を検討」が 76.9%、「欠員が生じた際に、会社側から個別に連絡」が 20.4%からあげられている。
- 再雇用制度を運用するにあたっての工夫は、76.9%は特に実施していない。一方、再雇用制度運用上の課題をみると、「実際に制度を利用する人がいない・少ない」が 32.4%で割合が高くなっている。
- 再雇用制度のメリットや効果は、「退職前に培った業務経験を活かして働いてもらうことができる」が 78.7%、「不足した人材を確保することができる」が 60.2%、「会社への愛着を持った人を雇用することができる」が 50.9%で割合が高くなっている。
- 再雇用制度を設けていない企業について、その理由をみると、「制度を作らなくても、必要に応じて個別に対応しているため」が 58.4%、「出産や育児で離職する人が少ないため」が 51.4%で割合が高くなっている。

(1) 再雇用制度（定年後の再雇用制度を除く）の整備状況

再雇用制度（定年後の再雇用制度を除く）の整備状況をみると、「再雇用制度を設けている」は 16.7%、「再雇用制度を設けていないが、今後、設けることを検討している」は 16.1%となっており、「再雇用制度を設けておらず、検討の予定もない」が 66.4%を占めている。

図表 48 再雇用制度（定年後の再雇用制度を除く）の整備状況：単数回答（Q15）



【従業員規模別（正社員）】

従業員規模別（正社員）に、再雇用制度（定年後の再雇用制度を除く）の整備状況をみると、他と比較して、「1,001人以上」は「再雇用制度を設けている」（36.4%）の割合が高い。

図表 49 従業員規模別（正社員）

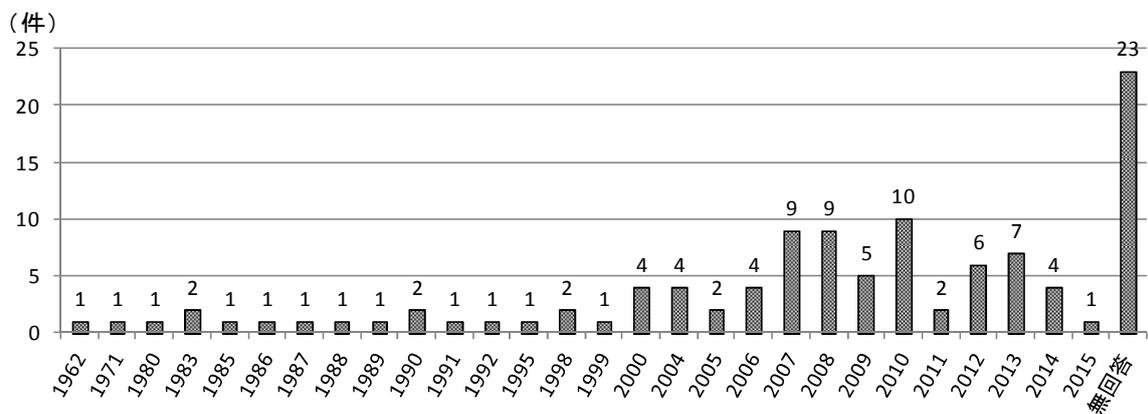
再雇用制度（定年後の再雇用制度を除く）の整備状況：単数回答（Q15）

		合計	Q15 定年退職以外の理由で離職した社員を再雇用する制度			
			再雇用制度を設けている	再雇用制度を設けていないが、今後、設けることを検討	再雇用制度を設けておらず、検討の予定もない	無回答
全体		645 100.0	108 16.7	104 16.1	428 66.4	5 0.8
Q3-1 従業員数： 正社員 (統合)	100人以下	165 100.0	25 15.2	36 21.8	102 61.8	2 1.2
	101～300人	235 100.0	30 12.8	42 17.9	163 69.4	0 0.0
	301～1,000人	174 100.0	28 16.1	19 10.9	125 71.8	2 1.1
	1,001人以上	66 100.0	24 36.4	6 9.1	36 54.5	0 0.0

(2) 再雇用制度の整備時期

「再雇用制度を設けている」企業について、再雇用制度をいつから設けているかをみると、「2010年」が10件、「2007年」「2008年」が9件となっている。

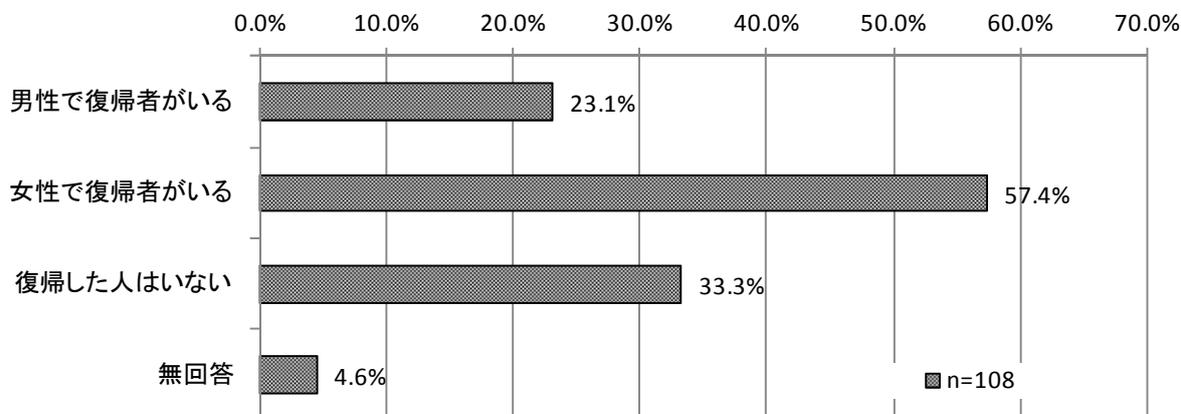
図表 50 再雇用制度の整備時期：単数回答（Q15-1）n=108



(3) 再雇用制度により復帰した人の有無

「再雇用制度を設けている」企業について、過去5年間に再雇用制度により復帰した人がいるかをみると、「女性で復帰者がいる」が57.4%となっている。

図表 51 再雇用制度により復帰した人の有無：複数回答（Q15-2）

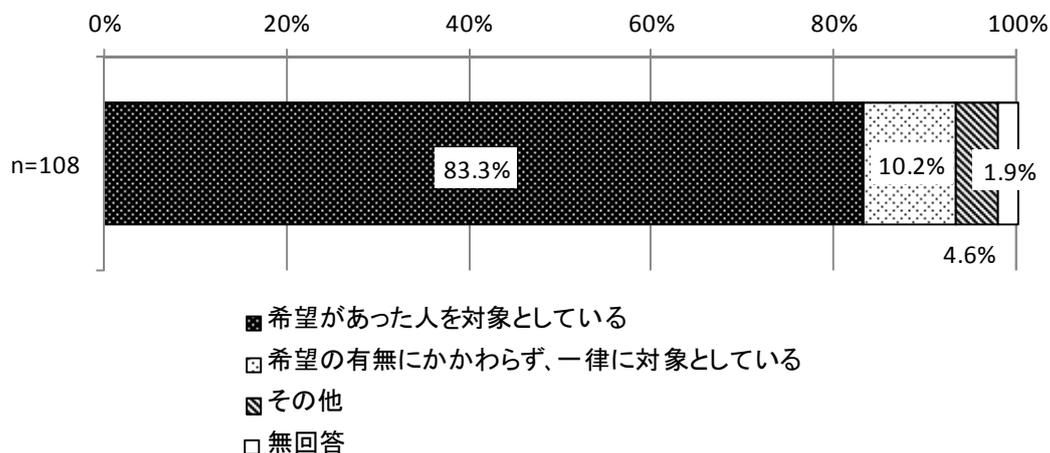


(4) 再雇用制度の対象の設定方法

①希望の有無

「再雇用制度を設けている」企業の再雇用制度の対象について、希望の有無をみると、「希望があった人を対象としている」が83.3%を占めている。

図表 52 再雇用制度の対象：希望の有無：単数回答（Q15-3（1））

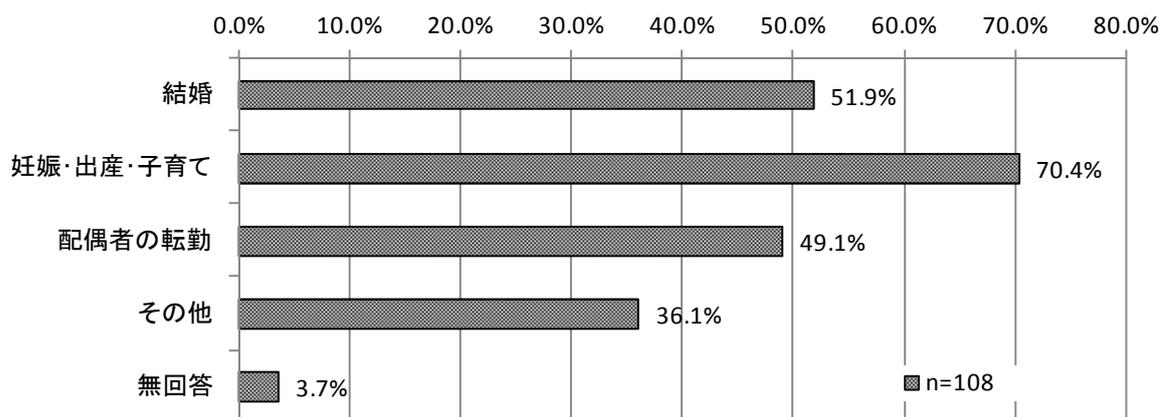


②離職理由

「再雇用制度を設けている」企業の再雇用制度の対象について、離職理由をみると、「妊娠・出産・子育て」が70.4%、「結婚」が51.9%、「配偶者の転勤」が49.1%となっている。

その他の回答をみると、「介護」が13件（12.0%）、「自己都合・理由なし」が5件（4.8%）、「体調不良・病気」が3件（2.8%）、「ボランティア、留学等」が1件（0.9%）となっている。

図表 53 再雇用制度の対象：離職理由：複数回答（Q15-3（2））

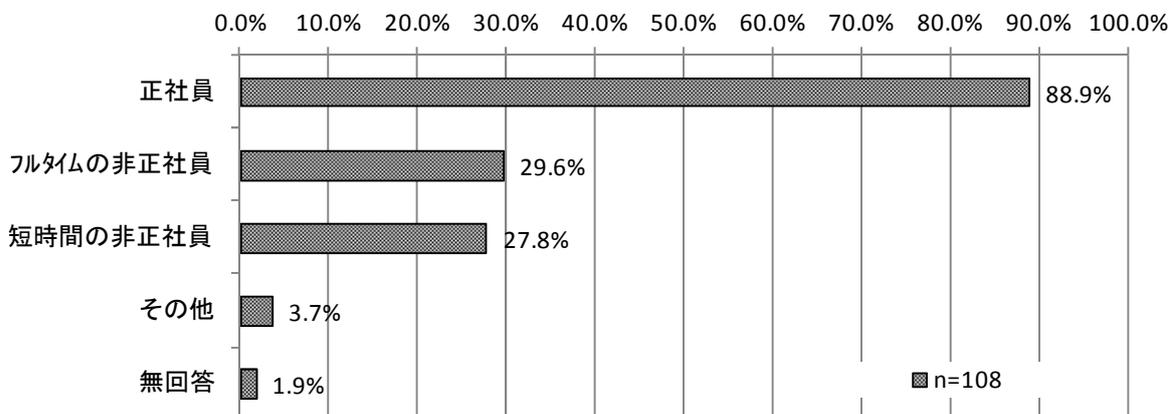


③離職時の雇用形態

「再雇用制度を設けている」企業の再雇用制度の対象について、離職時の雇用形態をみると、「正社員」が88.9%となっている。

「フルタイムの非正社員」は29.6%、「短時間の非正社員」は27.8%となっている。

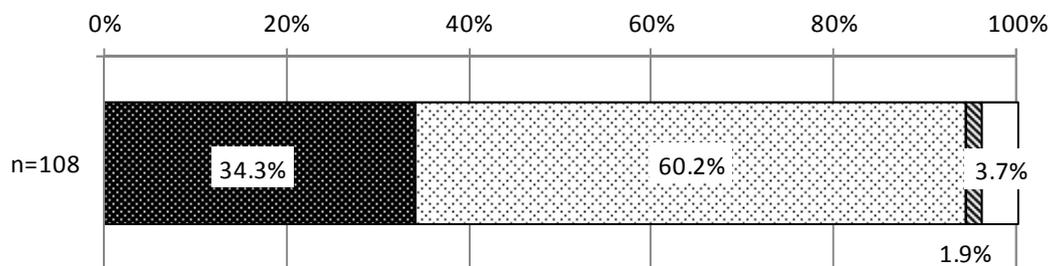
図表 54 再雇用制度の対象：離職時の雇用形態：複数回答（Q15-3（3））



④退職時の勤続年数

「再雇用制度を設けている」企業の再雇用制度の対象について、退職時の勤続年数をみると、「退職時の勤続年数について基準は設けていない」が60.2%となっている。

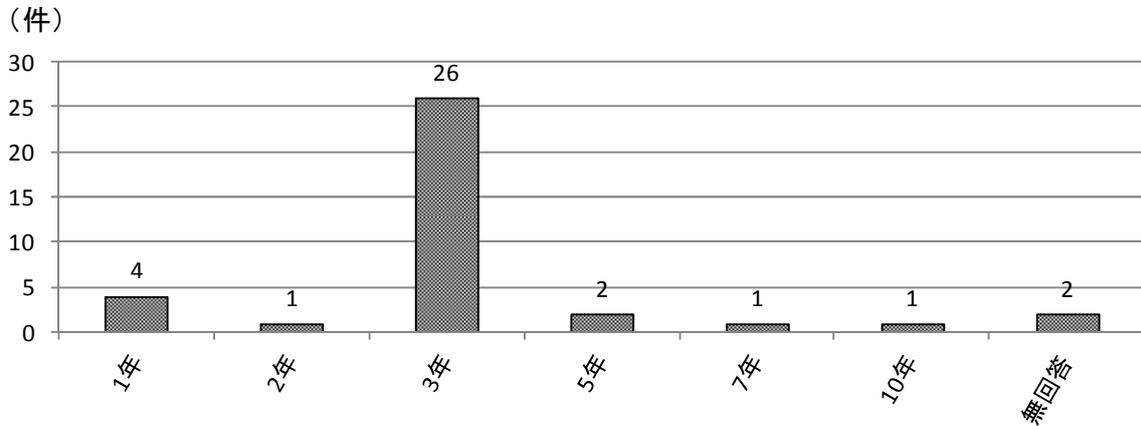
図表 55 再雇用制度の対象：退職時の勤続年数：単数回答（Q15-3（4））



- 退職時の勤続年数の基準を設けている
- 退職時の勤続年数について基準は設けていない
- ▨ その他
- 無回答

「退職時の勤続年数の基準を設けている」企業について、その年数をみると、「3年」が 37 件中 26 件で多くなっている。

図表 56 再雇用制度の対象：退職時の勤続年数：数値回答 (Q15-3 (4)) n=37

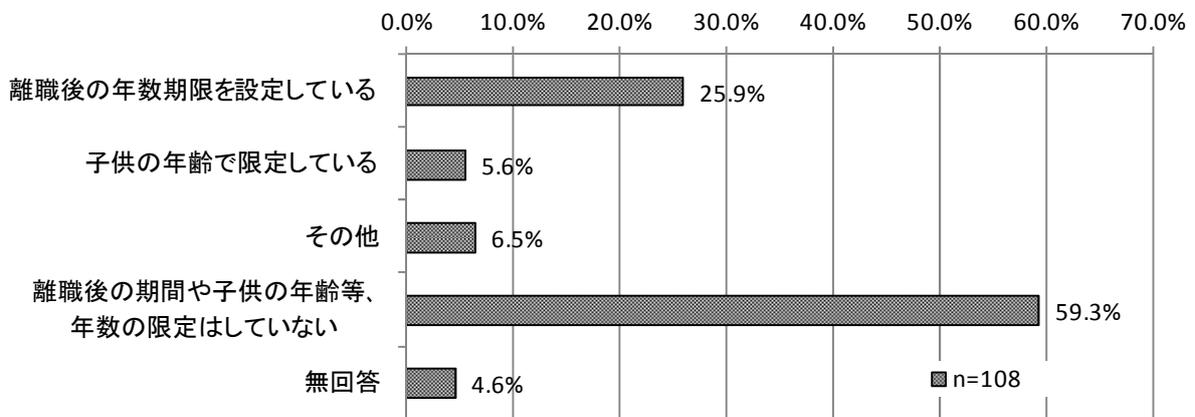


⑤年数の期限設定

「再雇用制度を設けている」企業の再雇用制度の対象について、年数の期限設定をみると、「離職後の期間や子どもの年齢等、年数の限定はしていない」が 59.3%となっている。

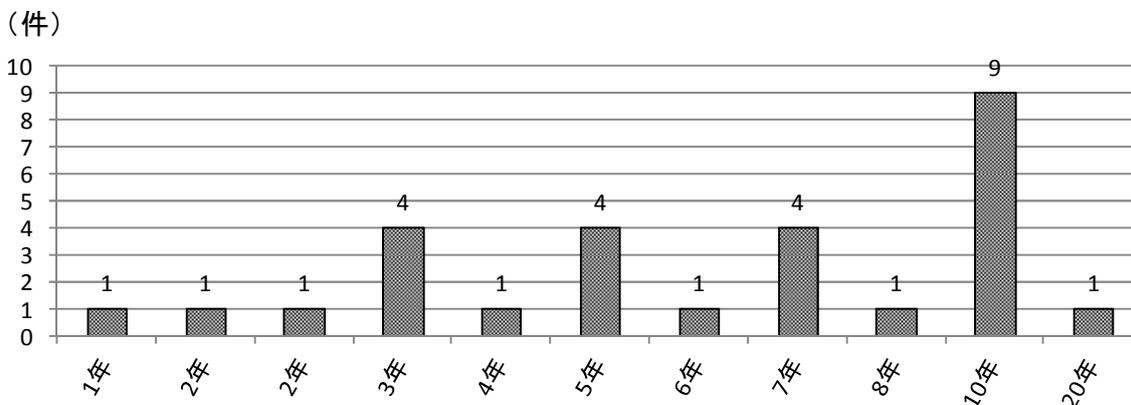
「離職後の年数期限を設定している」は 25.9%である。

図表 57 再雇用制度の対象：年数の期限設定：複数回答 (Q15-3 (5))



「離職後の年数期限を設定している」企業について、その年数をみると、「10年」が28件中9件で多くなっている。

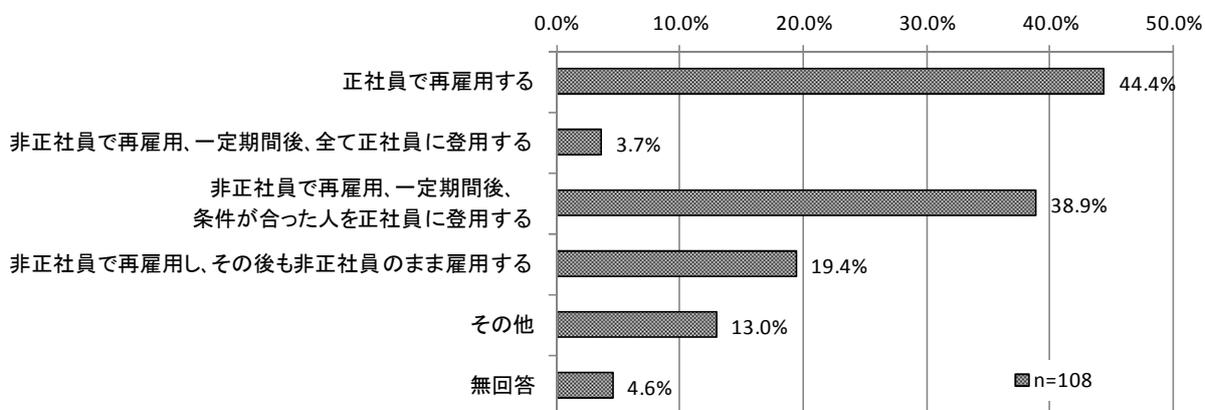
図表 58 再雇用制度の対象：年数の期限設定：複数回答（Q15-3（5））n=28



(5) 再雇用時の雇用形態

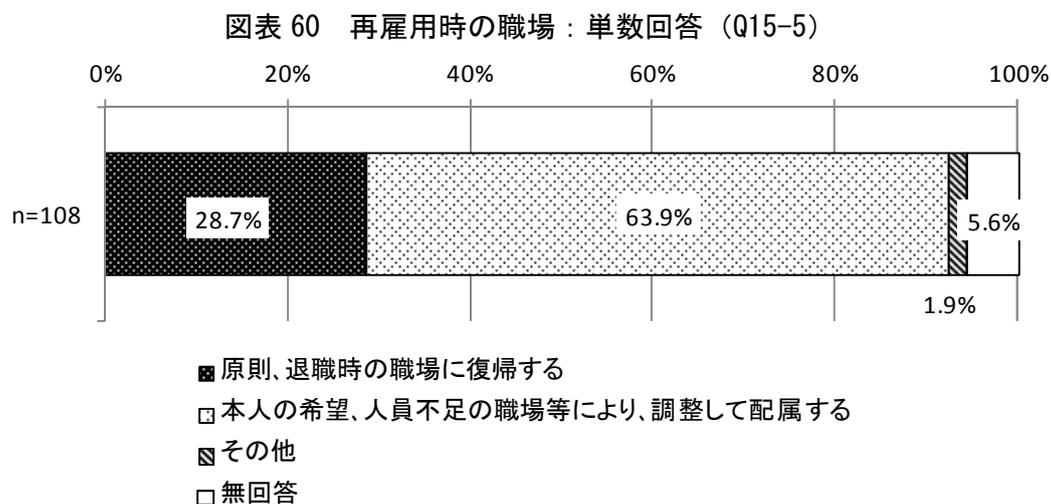
再雇用時の雇用形態を基本的にどのように設定しているかをみると、「正社員で再雇用する」が44.4%、「非正社員で再雇用するが、一定期間後、希望や条件があった人について、正社員に登用する」が38.9%となっている。

図表 59 再雇用時の雇用形態：複数回答（Q15-4）



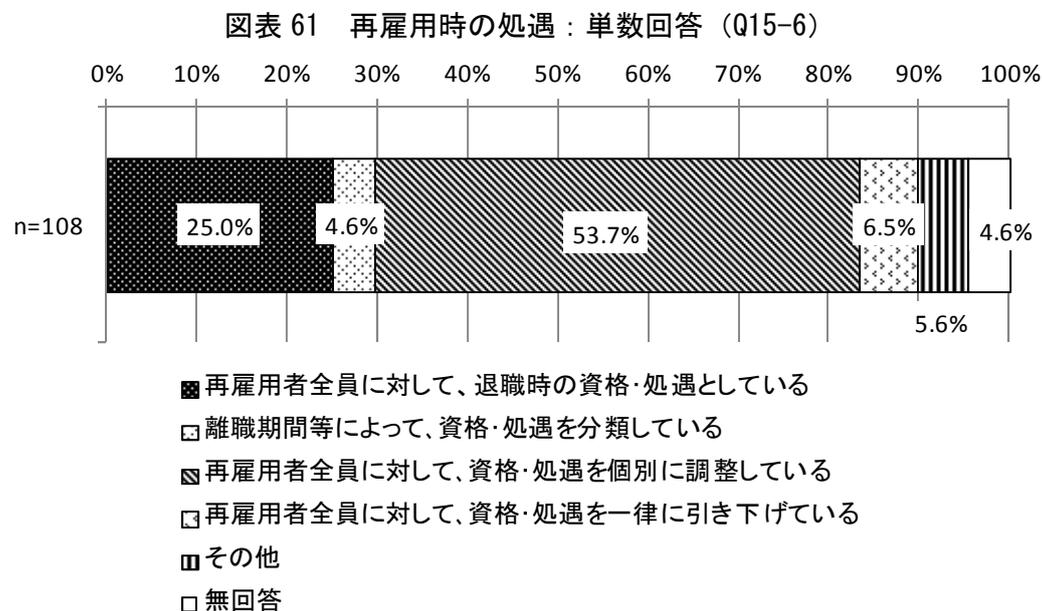
(6) 再雇用時の職場

再雇用時の職場をどのように設定しているかをみると、「本人の希望、人員不足の職場等により、調整して配属する」が63.9%を占めている。



(7) 再雇用時の処遇

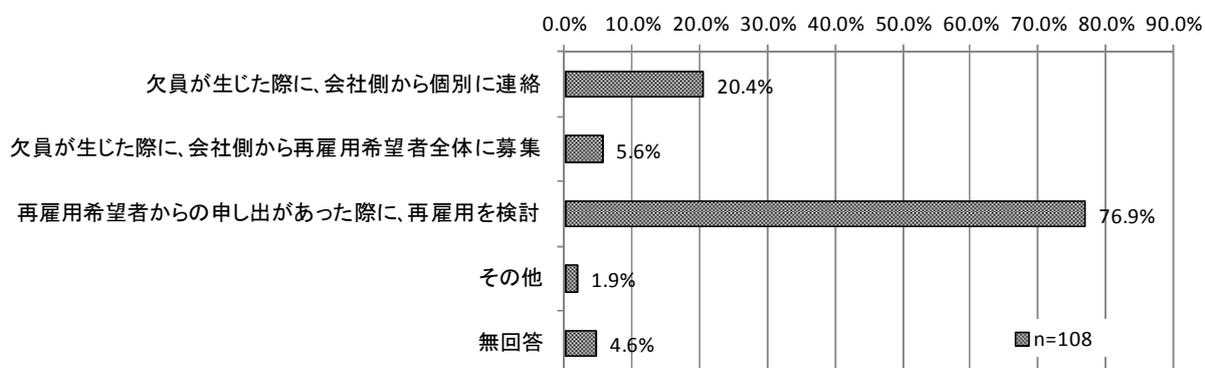
再雇用時の処遇をどのように設定しているかをみると、「再雇用者全員に対して、資格・処遇を個別に調整している」が53.7%、「再雇用者全員に対して退職時の資格・処遇としている」が25.0%を占めている。



(8) 退職者に対する募集方法

退職者に対する募集方法をみると、「再雇用希望者からの申し出があった際に、再雇用を検討している」が 76.9%、「欠員が生じた際に、会社側から個別に連絡している」が 20.4%となっている。

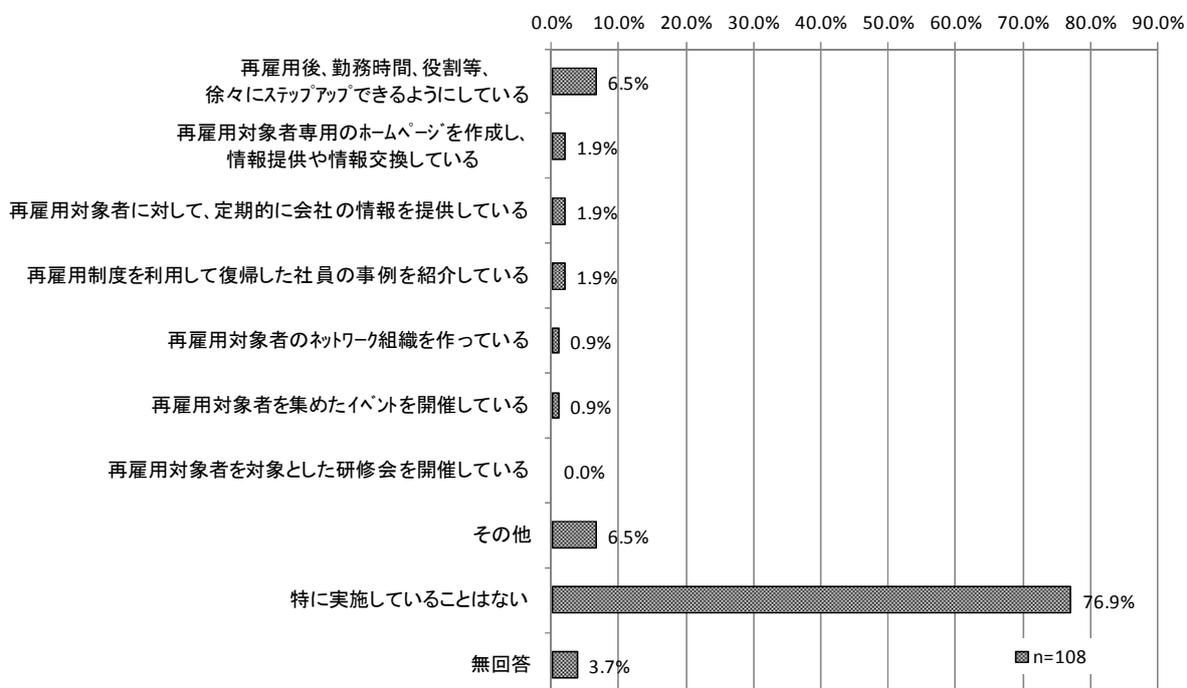
図表 62 退職者に対する募集方法：複数回答（Q15-7）



(9) 再雇用制度を運用するにあたり工夫していること

再雇用制度を運用するにあたり工夫していることをみると、「再雇用後、勤務時間、役割等、徐々にステップアップできるようにしている」が 6.5%となっている。

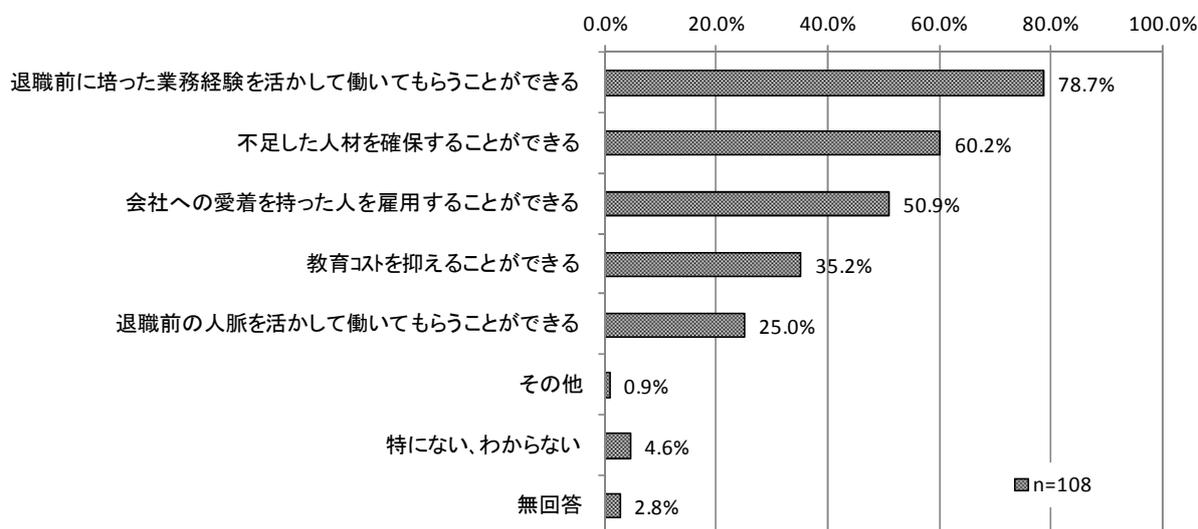
図表 63 再雇用制度を運用するにあたり工夫していること：複数回答（Q15-8）



(10) 再雇用制度のメリットや効果

再雇用制度のメリットや効果を見ると、「退職前に培った業務経験を活かして働いてもらうことができる」が78.7%で最も割合が高く、次いで「不足した人材を確保することができる」が60.2%、「会社への愛着を持った人を雇用することができる」が50.9%で続いている。

図表 64 再雇用制度のメリットや効果：複数回答（Q15-9）

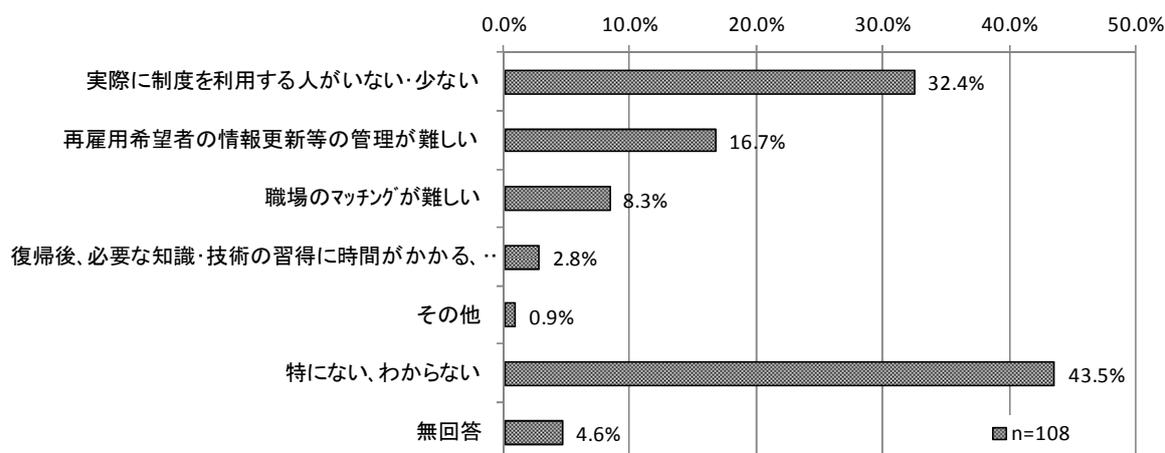


(11) 再雇用制度の運用上の課題

再雇用制度の運用上の課題を見ると、「実際に制度を利用する人がいない、少ない」が32.4%となっている。

自由記入欄では、希望が合わない、ルール設定が難しい、周知が不十分などの意見があげられている。

図表 65 再雇用制度の運用上の課題：複数回答（Q15-10）



〈自由記入〉

■希望が合わない

医療、福祉	-	本人の希望する時間、日数と法人の希望が合わず、再入職に至らないこともある。
-------	---	---------------------------------------

■ルール設定が難しい

金融業、保険業	201～300人	具体的ルール策定の難しさ。
---------	----------	---------------

■周知が不十分

情報通信業	1,001人以上	制度の周知が充分ではないかもしれないという認識がある。説明文書も含め、平成27年4月以降で運用ルールの改善と周知方法の見直しを行う予定。
-------	----------	--

■その他

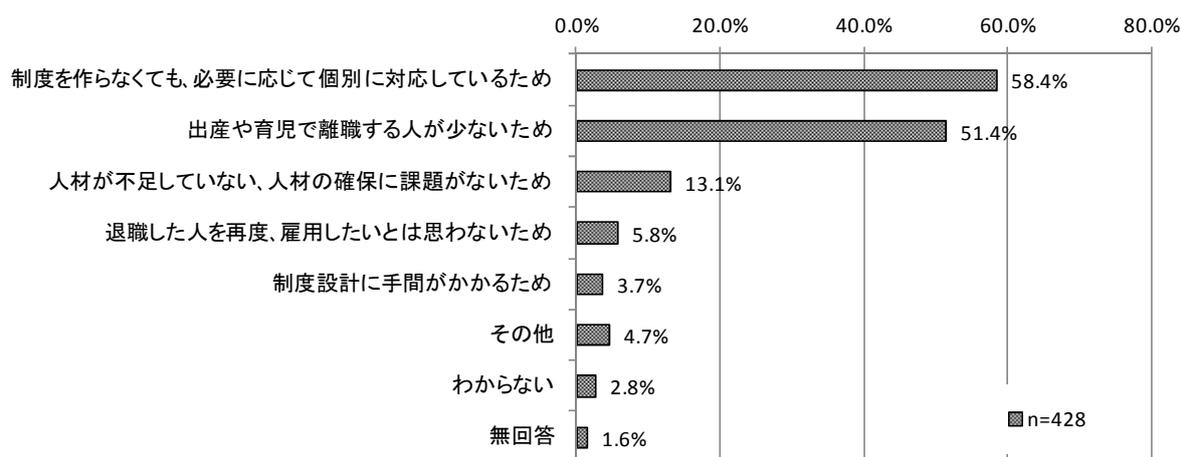
その他	301～500人	復帰した人、復帰を希望する人がいないので、わからない。
-----	----------	-----------------------------

(12) 再雇用制度を設けていない理由

「再雇用制度を設けおらず、検討の予定もない」企業について、その理由をみると、「制度を作らなくても、必要に応じて個別に対応しているため」が58.4%で最も割合が高く、次いで「出産や育児で離職する人が少ないため」が51.4%で続いている。

自由記入欄では、制度はないが個別に対応している、育児休業を取得して復帰しているので対象者がいない・制度整備の必要がないなどの意見が多くなっている。

図表 66 再雇用制度を設けていない理由：複数回答（Q15-11）



〈自由記入〉

■個別対応

情報通信業	301～500人	制度はないが、相談があれば個別に対応している。
製造業	100人以下	過去にそういう方はいないが、そういう方が出た場合は、個別に対応していくと思う。
製造業	101～200人	制度は設けていないが、有用な人材の場合は臨機応変に雇用している。
医療、福祉	501～1,000人	看護師等で、子育て後に再応募があり、採用することがある。
教育、学習支援業	100人以下	学校として、再雇用制度は設けていない。しかし、卒業生等が就職課に、再雇用の希望登録することができ、それによって再雇用する場合がある。
その他サービス業	100人以下	旧来より女性職員の割合が低く、具体例がないため、制度としてもっていないが、技術者を確保するためには柔軟に対応する方針である。
建設業	101～200人	離職者も少なく制度を設ける規模ではない。個別対応で充分。

その他	100人以下	もし仮にあっても会社全体でなんとかすることが多い。
医療、福祉	201～300人	これまでは、事業所毎に個別に対応してきたため、制度化していない。
医療、福祉	501～1,000人	離職後に、再就職した職員が少なくないため、声をかけて戻ってきたり、自ら戻ってきたりしている。
医療、福祉	100人以下	働く意志があれば、いつでも受け入れする。

■必要性が無い、対象者がいない

製造業	501～1,000人	育児休業の取得は100%。逆に退職する人は本当にやむを得ない理由のある人のみ。だから、再雇用を考えることは余り意味がない。
その他	501～1,000人	休暇期間満了後多くの社員が復職している。
その他	100人以下	正社員登用制度で正社員となっている人は、制度の対象が45才以下なので当面、再雇用制度を考える必要ない。なお当社は親会社の再雇用者の受入れを行っている。
金融業、保険業	201～300人	育児休暇制度の100%取得。
製造業	101～200人	産前産後休暇の取得で、十分対応が出来ているようで、社員からの要望自体がなく、そういった理由での退職もない。問い合わせ等あれば、会社として対応する構え。
卸売業、小売業	100人以下	現在、育児休業取得者は2名（内1名は3回取得、内1名は1回取得）離職していないため。
医療、福祉	101～200人	過去10年間、出産・育児を理由に退職者無し。100%産前・産後・育児休暇後復職している。
医療、福祉	101～200人	過去に出産や育児で離職した者は1人だけであり、制度を作らなくても、再雇用は可能である。

■採用枠が無い

教育、学習支援業	501～1,000人	現在、当社では、人員削減中なので、採用の枠がない。
製造業	201～300人	定年退職による再雇用制度は設けているが、再就職する場合、雇入れるだけの空きがない。

【業種別】

業種別に、再雇用制度を設けていない理由をみると、他と比較して、「医療・福祉」は「制度を作らなくても、必要に応じて個別に対応しているため」（76.1%）、「教育、学習支援業」は「出産や育児で離職する人が少ないため」（65.0%）の割合が高い。

図表 67 業種別 再雇用制度を設けていない理由：複数回答（Q15-11）

	合計	Q15-11 再雇用制度を設けていない理由								
		人材が不足していない、人材の確保に課題がないため	制度を作らなくても、必要に応じて個別に対応しているため	出産や育児で離職する人が少ないため	制度設計に手間がかかるため	退職した人を再度、雇用したいとは思わないため	その他	わからない	無回答	
全体	428 100.0	56 13.1	250 58.4	220 51.4	16 3.7	25 5.8	20 4.7	12 2.8	7 1.6	
Q2 業 種	建設業	25 100.0	3 12.0	15 60.0	14 56.0	0 0.0	2 8.0	0 0.0	2 8.0	0 0.0
	製造業	101 100.0	16 15.8	54 53.5	59 58.4	4 4.0	4 4.0	4 4.0	2 2.0	3 3.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	5 100.0	0 0.0	2 40.0	4 80.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	19 100.0	2 10.5	12 63.2	8 42.1	1 5.3	0 0.0	1 5.3	1 5.3	0 0.0
	運輸業、郵便業	24 100.0	1 4.2	12 50.0	13 54.2	0 0.0	4 16.7	1 4.2	1 4.2	0 0.0
	卸売業、小売業	54 100.0	11 20.4	28 51.9	24 44.4	5 9.3	8 14.8	2 3.7	1 1.9	1 1.9
	金融業、保険業	22 100.0	5 22.7	13 59.1	12 54.5	0 0.0	0 0.0	1 4.5	0 0.0	0 0.0
	不動産業	5 100.0	2 40.0	3 60.0	2 40.0	1 20.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	飲食業、宿泊業	3 100.0	0 0.0	1 33.3	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	医療・福祉	71 100.0	1 1.4	54 76.1	28 39.4	1 1.4	2 2.8	4 5.6	3 4.2	2 2.8
	教育、学習支援業	20 100.0	6 30.0	10 50.0	13 65.0	0 0.0	1 5.0	1 5.0	1 5.0	0 0.0
	その他サービス業	46 100.0	3 6.5	29 63.0	23 50.0	2 4.3	1 2.2	1 2.2	1 2.2	1 2.2
	その他	29 100.0	6 20.7	14 48.3	17 58.6	2 6.9	1 3.4	5 17.2	0 0.0	0 0.0