

女性の復職に向けた

マッチング（求人・求職条件の緩和等）のポイント

このパンフレットは、民間人材サービス事業者等による、女性の復職支援等の取組における、マッチングのポイントをまとめたものです。

一度離職された方々、特に女性の復職に際しては、時間の制約等もあり通常のフルタイムでの勤務が難しい場合があります。

しかしながら、たとえば週5日フルタイムの求人条件を見直して、週3日、1日4時間などの短時間勤務の求人にすると、育児や保育園への子供の送り迎えなどと両立して、復職希望の女性が応募できるようになる場合があります。求人企業が持つ「新卒採用」「フルタイム」「正社員」といった求人対象についての固定観念を一度取り払ってみることもマッチングには有効です。

ここでは、事例を踏まえて、女性の復職に向けた求人・求職条件の緩和（マッチング）の考え方、ポイントを整理しています

【マッチングの考え方・ポイント】

はじめに

- ①求人側の条件緩和がポイント
- ②まずは、求職者の希望に寄り添い、就業可能な条件を整理

求人者（企業等）への働きかけ

- ③人材獲得のため、求人対象や条件を見直してみませんか？
- ④条件緩和のポイントは、日数や時間帯
- ⑤条件緩和は、求人者にもメリットがあります

求職者への働きかけ

- ⑥求職者の希望条件の緩和は「小さなステップ」で

さらに

- ⑦マッチング後のフォローも大切
- ⑧復職を希望する女性の「掘り起こし」

はじめに

ポイント1) 求人側の条件緩和がポイント

女性の復職に向けたマッチングでは、求職者（女性）の条件を緩和することはなかなか難しいのが現実です。求職者が働ける条件にできるだけ近づけるよう、求人側の条件を緩和することがポイントです。

ポイント2) まずは、求職者の希望に寄り添い、条件を整理

求人側の条件緩和を行うためにも、まずは求職者から就業可能な条件をよく聞き取りましょう。その上で、求職者の希望を現実的なものに整理します。その際、「働かない」ということにならないように、求職者の復職への想いに寄り添い、語ってもらって、条件を整理することが秘訣です。

「働きたい理由（気持ち・価値観）」をしっかりと確認することで、求職者側の希望条件の優先順位が変わった事例もあります。

求人者（企業等）への働きかけ

ポイント3) 人材獲得のため、求人対象や求人条件を見直してみませんか？

通常のフルタイム勤務の求人がなかなか充足しない企業に、求人対象や条件の見直しを勧めてみましょう。

求人企業、特に人手不足に悩む中小企業が人材を確保するには、求人条件を緩和して、応募できる人の層を拡げることが必要です。

出産や育児等が一段落した女性のなかには、時間等が制約となって、既存の求人条件では働きたくとも復職（再就職）できずにいる人たちがいます。

その中には、働く意欲の高い人、社会人経験のある人、前職の知識やスキルを持った人もいます。

求人条件を緩和・変更することで、そうした人材を採用できる場合があります。

また、人手不足に対応しながら働き方改革を進める必要を感じている企業、ダイバーシティを進めて企業や職場を活性化しようという企業も、条件緩和により復職したい女性を採用してもらおうターゲットとなります。

ポイント4) 条件緩和のポイントは、日数や時間帯

求人条件緩和のポイントは、日数や時間帯です。

週5日フルタイムの求人条件を見直して、週3日、1日4時間などの短時間勤務の求人にすると、育児や保育園への子供の送り迎えなどと両立して、女性が応募できるようになる場合があります。

また、通常のフルタイム1名の求人を、短時間勤務2名の組み合わせ等にする事で、求人企業は人手を確保することができ、復職を希望する女性2名の就職が叶ったという事例もあります。

民間人材サービス事業者が、求人企業の業務フローや仕事の分担の見直しまで立ち入ることは難しいところですが、人手不足や生産性向上に悩む企業に、業務の見直しに取り組むことを勧めた事例もあります。

また、紹介予定派遣制度を活用し、派遣で働いてみてお互い大丈夫そうであったら雇用に移行してみたり、フルタイム雇用ではなく、短時間勤務の派遣で活用してみるといった方法で、就業に結びつけている事例もあります。

求人企業の持つ「新卒採用」「フルタイム」「正社員」といった求人対象についての固定観念を一度取り払ってみることもマッチングには有効です。

人材を求める目的に立ち戻って、求人条件の“MUST”（必須である条件）と、“WANT”（こうだったらよいという希望）を整理してみましょう。

ポイント5) 条件緩和は、求人企業にもメリットがあります

インタビュー調査によれば、なかなか人材を確保できない状況から、求人条件の緩和に応じてくれる企業も少なくないといえます。

一方、条件緩和は求人企業にもメリットがあることをアピールして、条件緩和につながっているケースも見られます。

(メリットの例)

○まだまだ優秀な人材が確保できます

通常のフルタイム勤務では働きにくいものの、働く意欲や能力のある人たちがいます。
(働いた経験があり、社会人としての基本的な行動や、前職のスキルがある人もいます。)

○既存従業員の働き方改革につながります

たとえば定型業務等を切り出して短時間勤務の女性人材に任せることで、既存従業員の働き方改革にもつながります。短時間勤務でもテキパキ働く人材が入ることで職場の生産性も向上します。

○コストが削減できます

週3日、1日5時間~など必要なときに必要なだけ雇用することで、フルタイムを獲得するより効率的な人材活用ができます。また、今は短時間勤務や派遣でも将来の人材獲得にもつながります。

また、求人対象や条件を見直したら、それが伝わるように求人広告に記載してもらうことも大事です。労働条件のほか、「子育て中の主婦もたくさん働いています」などと記載することも効果的といえます。

求職者への働きかけ

ポイント6) 求職者の希望条件の緩和は「小さなステップ」で

出産や育児で空白が長くなった女性は不安がいっぱいで、自信を失い「本当に働けるのか」「自分が働いていいのか」などと思っている女性もいます。

なかには働くことに過度に慎重となり、時間や日数でどうしても企業のニーズと合わない場合もあるといえます。

ただし、最初は少ない時間数や日数から始め、実際に働いてみて不安が和らいだら、「あと1時間」「あと1日」と徐々に増やしている事例も多数みられます。

求職者側の条件緩和では、「小さなステップ」で段階を追って緩和していくことがひとつの工夫となります。

さらに

ポイント7) マッチング後のフォローも大切

子供の成長やライフステージに合わせて働き方を変えていく復職希望の女性は、特に派遣などでは継続的に働いてもらえるリピーターになってくれる可能性のある大切なお客様です。

マッチング後も、復職希望の女性同士が交流できる場やサイトを設けるなどでつながりを保つことで、長いお付き合いを試みる事業者の事例もあります。

また、人材が採用できた後も、求人企業に対して定着支援のフォローをする事業者もあります。

こうした取組は、復職を希望する女性の継続的な支援につながるだけでなく、定着して活躍する女性を増やすことで、復職希望の女性をさらに活用したいという企業を増やし、民間人材サービス事業者のビジネスの拡大にもつながります。

ポイント8) 復職を希望する女性の「掘り起こし」

事例になる民間人材サービス事業者のなかには、「子供がまだ小さいなどのため復職を考える時期はまだ先だと」考えている女性に対して、将来の復職を考えるきっかけを作る取組、働きかけをしているところもあります。

いつ復職したらいいか、ブランク期間が長くなるとどうなるか、復職したいときはどうするか、他の女性たちはどんなことで悩み、喜んでいるかなどに関して、考える機会を与える取組です。こうした取組は、民間人材サービス事業者にとって将来の顧客確保につながる可能性はありますが、すぐには採算に結び着きにくい場合もあります。

女性の復職や人材の有効活用につながることから、自治体等と組んで取組を進めていくことも考えられます。

民間人材サービス事業者に、マッチング機能の向上が求められています

○求人企業は、いまの求人条件のままでは人材を確保できない恐れがあります。

→求人対象や条件の見直しを勧めてみましょう。

どうやって条件を緩和・変更するか、業務見直しの方法等を提案することも必要です。

○求人条件が希望と合わず、仕事に就けない人がいます。

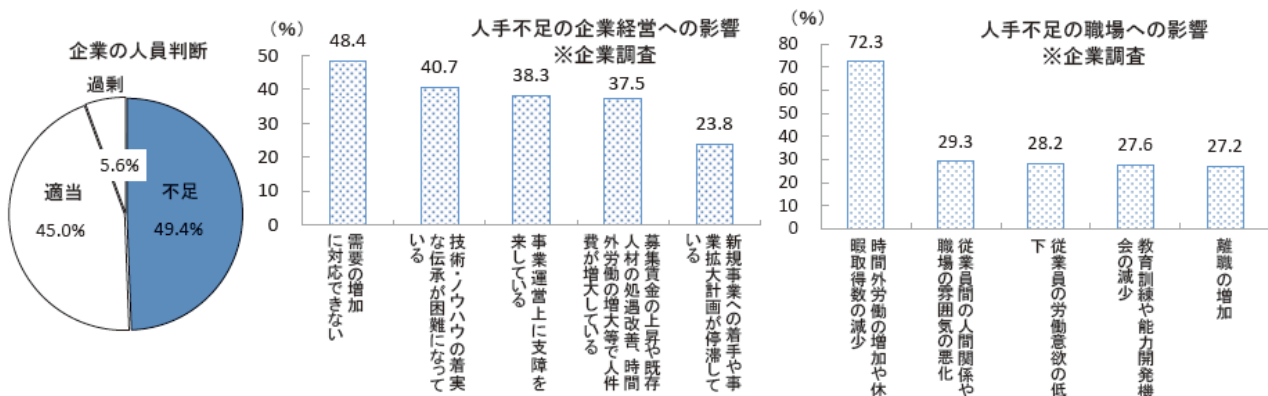
→基本的には、求職者側の条件を変更するのではなく、その人が働けるように、求人側に条件を緩和・変更してもらうことを考えましょう。

○適当な仕事がありそうにないと思って、仕事を探すことを諦めてしまっている人がいます。

→働きたいけれど仕事がないと思い込んでしまっている人に、呼びかけることも、時として必要です。

○企業の人手不足は深刻です。約半数の企業が「不足」としています。

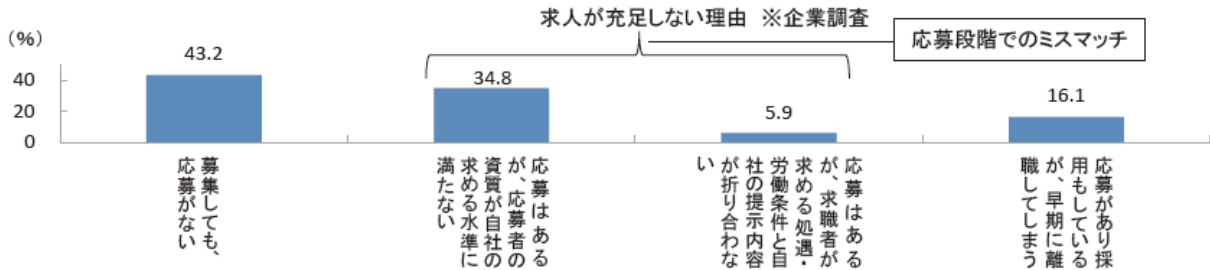
○人手不足で「需要の増加に対応できない」など企業経営に影響が出ています。「時間外労働時間の増加や休暇取得数の減少」など職場への影響もあります。



(出所) 厚生労働省『労働経済白書 (平成 28 年度版)』

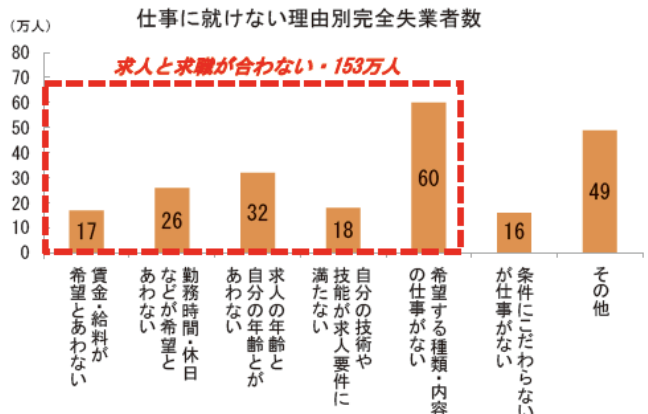
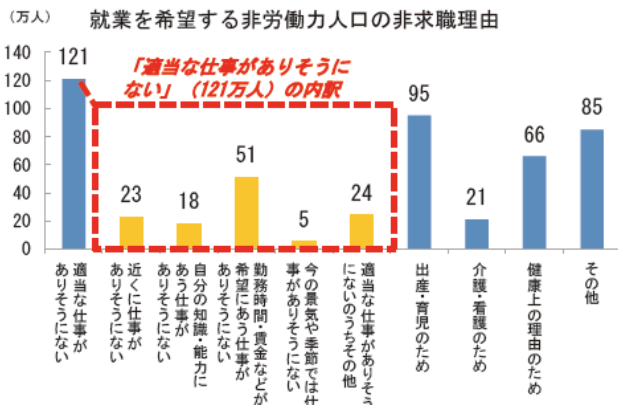
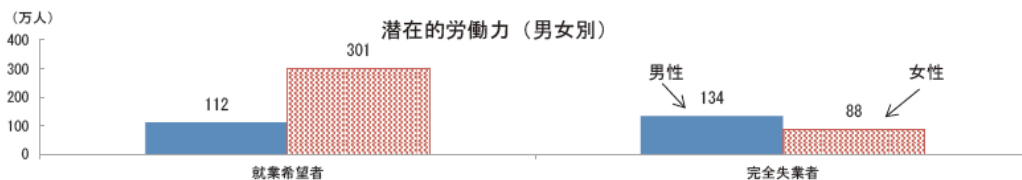
((独) 労働政策研究・研修機構「人材 (人手) 不足の現状等に関する調査」(2016 年) より厚生労働省にて作成)

- 求人を出しても、企業の4割が「募集しても、応募がない」、4割が「応募段階でのミスマッチ」に直面しています。
- 人材を確保するには、ミスマッチを緩和し、応募してもらえるように、求人条件を変更・緩和することが必要です。



(出所) 厚生労働省『労働経済白書（平成28年度版）』
 ((独) 労働政策研究・研修機構「人材(人手)不足の現状等に関する調査」(2016年)より厚生労働省にて作成)

- 一方、子育て中の女性などに「求人条件が希望と合わず、仕事に就けない人」、「適当な仕事がありそうにないと思って、仕事を探すことを諦めてしまっている人」がたくさんいます。
- 求人条件を変更・緩和することで、そうした人たちに活躍してもらえる可能性があります。



資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」(2015年)より作成
 (※) 現在は就業に至っていないが働き手として考えられる者。非労働力人口のうち就業希望をしている「就業希望者」や「完全失業者」などが考えられる。

(出所) 厚生労働省『労働経済白書（平成28年度版）』

○求人側（企業等）の条件緩和事例

<p>■フルタイムの契約社員での求人を、短時間勤務に変えて採用に至った事例（30代前半）[情報サービス業・大企業]</p>
<p>・ 背景 : 週5日フルタイムの契約社員で web サイト運用サポート職を募集したが、事務職でも正社員募集が増加する中で、契約社員では採用基準を満たす応募者が集まらない状況。</p>
<p>・ 求人条件 : 仕事柄、ある程度の能力を要するため採用基準は下げられない。</p>
<p>・ 条件変更（求人側） : 採用基準を満たす応募者が全く集まらないことから、人材サービス事業者より、求人の雇用形態を正社員に変えるか、勤務日数・時間を変えるかを提案。</p> <p>日数・時間を減らすことに同意いただけただため、週4~3日、9時半~17時または9時半~16時半に求人条件を緩和し、募集をかけた。</p> <p>すると応募数が1.3~1.5倍に増加した上に、高学歴層も含まれるようになった。結果、フルタイムでは働けないが採用基準を満たすAさんの採用に至った。（勤務日数・時間）</p>
<p>・ ポイント : 勤務時間・日数の条件を緩和することで、フルタイムでは働けないが十分な能力を持つ人材が応募できる場合がある</p>

<p>■フルタイム求人を短時間勤務に変えて採用に至った事例（30代前半）[職業紹介業・中小企業]</p>
<p>・ 背景 : 来春からのフルタイム勤務で募集をかけていたが、再就職支援事業を通じ、4月からの復職を希望するBさんと出会う。</p>
<p>・ 求人条件 : 来春からのフルタイム勤務で募集。</p> <p>一方、Bさんは、下の子どもが保育園に入る4月から働き始めるか、それまでの1カ月は在宅勤務を希望。また、4月からは、子供の見送り後の出勤（実働5-6時間勤務）を希望していた。</p>
<p>・ 条件変更（求人側） : Bさんと面接するが、企業側の事情で求人が消滅。</p> <p>担当者を通じてBさんに申し訳ないと伝えたところ、Bさんから、面接でいろいろと話を聞いてくれたことへのお礼メールがあった。「自分に何かできることがあればお声かけください」との記載を見て、企業から担当者に連絡があったため、再度の面談期間を提案。</p> <p>「どのような働き方を希望しているのか？」を話し合った結果、短時間勤務での採用が決定。</p> <p>（雇用形態、勤務時間）</p>

<p>■短時間の派遣で人材を受入れ、その後、正社員に登用した事例 (40代) [情報サービス業・中小企業]</p>
<p>・ 背景 : 企業側は、派遣スタッフとして市場調査・分析業務に従事する人材を募集。</p>
<p>・ 求人の条件 : 市場調査・分析業務のできる人材を希望。派遣スタッフということもあり、短時間勤務の希望には同意。</p>
<p>・ 条件緩和 (求人側) : 派遣スタッフとして受け入れたCさんは、フルタイム正社員として長く実績を積んできたが育児との両立のため退職、両立できる働き方で復職を希望していた。週3日勤務の派遣で受け入れたところ、十分な実力が認められ、パートでの直接雇用に変更された。さらにその後、人事や広報などに職務範囲を広げ、週5日・10時~17時の短時間正社員に登用した。 (雇用形態の変更)</p>
<p>・ ポイント : 条件緩和が受け入れられやすい短時間勤務の派遣で始め、両者の希望に沿って雇用形態を変更していくのも一手。</p>

<p>■求職者が就業可能な条件で、企業から潜在的な求人ニーズを引き出した事例 (50代) [パン製造業・中小企業]</p>
<p>・ 背景 : 求人企業の側では、機会があればよい人材がほしいと思っていた</p>
<p>・ 求人の条件 : 人材は欲しいと思っていたが、Dさんが希望する条件での求人は顕在化していなかった。</p>
<p>・ 条件緩和 (求人側) : Dさんは、26年間コピーライターとして勤務していたが、介護と育児で体調を崩して退職。家庭と両立して働くには職種転換が必要かもしれないと漠然と感じ、企画イベント職・営業アシスタント職の企業説明会に参加したが、関心を持たずにいた。 Dさんの経験や人柄を知った人材サービス事業者のアドバイザーが、就業可能な条件(週1日勤務、それ以外は在宅勤務)をヒアリングし、それを人材がほしい企業に伝え、その条件で潜在的ニーズがあった広報業務の求人を顕在化した。</p>
<p>・ ポイント : まずは本人に両立可能な働き方を聞き、求職者に関心を持った企業から潜在的な求人ニーズを掘り起こす</p>

○求職者の条件緩和事例

<p>■事務職希望から視野を広げて、家事代行業で採用に至った事例 (40代前半) [家事代行業・大企業]</p>
<p>・ 背景 : 大学卒業後、営業や事務を経験し結婚退職。子供有。 ブランクが17年と長かった。</p>
<p>・ 求職の条件 : 家庭と両立して働きたい</p>
<p>・ 条件緩和(求職者側) : 個別カウンセリングにて「VRTカード」や「自己の棚卸し」を行い、事務職よりも身体を動かす仕事への興味が高いことに気付く。就業可能な条件を聞き取り。 就職イベントで家事援助職を知り、ブースで直接説明を受けて企業理解を深め、個別相談を経て応募意志を固めた。(職種転換)</p>
<p>・ ポイント : ブランクが長い方の職種転換には、「VRTカード」などの自己理解ツールの活用他、実際に企業を見聞きする機会が有効</p>

<p>■通勤に関する条件を緩和し、就職に至った事例 (30代後半) [専門技術サービス業・大企業]</p>
<p>・ 背景 : 子供が学童を辞めることになり、焦って家の近くで仕事を探すがうまくいかない状況にあった。</p>
<p>・ 求職の条件 : 優先順位として子供が一番であったため、15時までに帰宅できる家から近い仕事を希望。 ただし条件に合致する工場勤務の求人への応募には躊躇。</p>
<p>・ 条件緩和(求職者側) : 改めて個別カウンセリングで「希望条件の優先順位付け」と「自己の棚卸し」を行い、自分が大切にしたいことを考えた結果、成長を感じられる仕事がしたいと気づき、求人検索範囲を電車通勤30分圏内に拡大。結果、条件どおり15時までに帰宅できる、自分で納得したやりたい仕事(品質マネジメントシステム審査及び認証業務)に就業決定。 (通勤時間の条件緩和)</p>
<p>・ ポイント : 就業条件(勤務地など)を緩和するためには、「希望条件の優先順位付け」と「自己理解」が必要</p>

<p>■週3日の派遣から始めて、勤務日数や時間数を増やした事例 (40代) [コンサルティング業・中小企業]</p>
<p>・背景 : 2年のブランク期間を経て、復職を希望。</p>
<p>・求職の条件 : 扶養の範囲内で働きたい。</p>
<p>・条件緩和(求職者側) : 収入を扶養の範囲内に収めることを前提に、週3日・10時~16時の条件で、派遣として働き始めた。就業開始後、業務に慣れるにつれて就業意欲もさらに高まり、家庭とのバランスもうまく取れていることから、週4日・10時~17時に勤務日数・時間ともに増加させた。 (勤務日数・時間数変更)</p>
<p>・ポイント : 最初は家庭と両立できるか、どれだけ働けるか不安も。やってみて大丈夫と分かると、日数や時間を増やせる人も。</p>

<p>■短時間勤務を重視し、前職とは異なる職種の派遣で復職。その後、正社員に転換した事例(30代) [情報サービス業・中小企業]</p>
<p>・背景 : 営業職として働いていたが退職。育児との両立のために残業なしでの復職を希望。</p>
<p>・求職の条件 : 週5日で働けるが、保育園のお迎えがあるため残業は絶対不可。一方、雇用形態等へのこだわりはなかった。</p>
<p>・条件緩和(求職者側) : 事務職としての就業経験はなかったが、コミュニケーション能力が高いことに加え、基礎的なビジネススキルが高いことから、未経験から業務を覚えていくことを前提に、総務事務でも対応可能と人材サービス事業者の側で判断。 本人が希望する週5日・9時~17時半の勤務が可能な総務事務での派遣就業を提案した。 就業後、派遣先企業から、業務の習得や能力、責任感が評価されて正社員登用が打診された。こだわっていた勤務条件が引き継がれることから、本人も申し出を受託し、正社員に転換した。 (職種、雇用形態変更)</p>
<p>・ポイント : 求職者の希望について、必須の条件と希望とを整理することで応募できる求人の幅が広がる。</p>