

退職した従業員を再雇用する「再雇用制度」。同制度には、「定年後再雇用」と「中途退職者の再雇用」の大きく二つがある。後者は自己都合で退職した人を対象とし、「カムバック制度」やジョブ・リターン制度などがさまざまな呼称で中途退職者の再雇用が活用される背景には、少子高齢化で働き手が減少し、優秀な人材の確保が難しくなっているという問題がある。同制度の活用により、企業には即戦力となる人材の確保や採用・育成コストの削減、労働者にとっては、働き慣れた環境で知識や経験を活かした働き方ができるメリットがある。

厚生労働省「仕事と育児の両立支援に関するアンケート調査」によると、企業は、2020年以前に再雇用した割合は、3割強と、2年前の調査で14年連続で約2割にとどまっている。調査対象は、14年連続で約2割にとどまっている。調査対象は、14年連続で約2割にとどまっている。

県内では、制度化はしていないものの、結婚や出産・育児、配偶者の転職などを理由に退職した人を再雇用したり、制度化し、さらに退職の離職要件を広げたりなどして、より使いやすいく企業もみられる。例えば、百五銀行は、22年に再雇用制度を見直し、出産・育児などに限定していた退職理由を緩和し、スキルや経験を有する人材を積極的に再雇用できるようにした。全国的には、中途退職者やOB・OGが集まる「コミュニティ（卒業生）」やネットワーキングが注目を浴びている。離職者の同窓会のようなもので、離職者の近況やスキルなどの情報が共有され、必要に応じて接点を持ち続けることで、再雇用につながる。企業も、以前に比べ、「定年前」の企業で働いてきた人材は、薄く、転職が一般的に受け入れられ、職能社会になつた。「退職」が社会になつた。「退職」が社会になつた。「退職」が社会になつた。