

2013 年
2 月

他社の動き
(人事、人材、グローバル関連)

【目次】

- 04p 02月28日
ダスキン—65歳まで同じ職場で、フルタイム、賞与も支給
- 06p 02月27日
データマクロミル、就活生、4割が「ソー活」
- 07p 02月25日
保育士ら3%賃上げ、JPHD、人材確保狙う
- 07p 02月23日
転職で収入増3割どまり、高年齢ほど厳しく、昨年、総務省まとめ
- 08p 02月22日
新卒採用の再開・拡大、九州、小売りなど来春、博多大丸は5年ぶり
- 09p 02月21日
賃金3年連続プラス 12年0.3%増、男女格差やや縮小
- 10p 02月21日
高齢者継続雇用、中小で広がる、人材確保へ制度・環境整備
- 11p 02月21日
13賃金雇用Q&A（下）60歳以上の継続雇用拡充影響は、若者の採用にしわ寄せも
- 12p 02月20日
留学生の採用進まず、域内企業、早期退職など懸念
- 13p 02月20日
世界で働く人材、採用イベント、シェラトン札幌、来月
- 14p 02月20日
世帯収入、共働きで維持、妻の収入、昨年最高に、働く女性増加
- 15p 02月20日
派遣社員の実稼働者数4.8%減、10～12月
- 15p 02月19日
学童保育で英語教育、住商、運営会社に50%出資
- 16p 02月19日
パナソニック、事業部制復活、顧客の声、素早く反映
- 17p 02月19日
若いフィリピン、人口増、28年、老いる日本を逆転
- 18p 02月19日
九州の大手小売り・サービス、博多大丸やジャパネット、新卒採用、再開・拡大へ

- 19p 02月19日
ヤマハ発、14年新卒採用、160人を予定
- 20p 02月18日
パート労働者2.4%増、一般労働者は減 2012年
- 20p 02月17日
内部告発、5割超前向き、「不祥事なくすため有効」
- 22p 02月17日
正社員の定年、68歳まで延長、クックジャパン
- 22p 02月17日
現地社員の人事統一 J Xエネ、海外現法トップ育成
- 23p 02月15日
学生、再び大手志向、14年新卒、景気回復期待映す、企業、採用なお慎重
- 24p 02月15日
採用、大学絞り込む動き、就活短縮で効率優先
- 25p 02月15日
解雇条件見直し検討、規制改革会議 金銭解決を提唱
- 26p 02月14日
内定者の26.7%が「将来転職」 大学生協連の実態調査
- 27p 02月14日
中外製薬一次の進路55歳で選択、技能生かし65歳まで現役
- 29p 02月14日
外国人留学生50人採用、NEC、海外事業強化で
- 29p 02月14日
販売社員、採用2倍、三越伊勢丹HD、今春から、契約形態で
- 31p 02月13日
社会インフラ事業、ミャンマーで拡大、日立、昇降機など
- 31p 02月13日
10月入社で新卒を採用、ディーゼル日本法人、多様な人材確保
- 32p 02月09日
「ユニクロ」新卒採用4割増 14年春入社
- 33p 02月09日
定年後の再雇用、清掃業務なども トヨタ
- 33p 02月08日
ニート支援拠点4割増、高校中退者も対象に 厚労省報告書
- 34p 02月08日
雇用延長の賃金再設計、「65歳」義務化へ三菱重やIHI、実績・役割で上乘

せ

35p 02月04日

失業者・ニート向け―「ならし就労」自立手助け、豊中市など

37p 02月04日

非製造業、海外へ出遅れ、進出比率4%、製造業の3分の1

38p 02月04日

外国人労働者が減少、昨年10月末0.6%、製造業が人員削減

39p 02月01日

サービス受注でフィリピン成長、海外企業の事務処理

【本文】

2月28日 日経産業新聞

ダスキン―65歳まで同じ職場で、フルタイム、賞与も支給

ダスキンでは定年退職者が希望すれば、原則として同じ職場で65歳まで働き続けることができる。

今年創業50年を迎える同社は成長期を支えた人材が定年を迎える時期にさしかかっている。

30代を中心とする中堅・若手社員に長年培ったノウハウを伝える役割も担う。

大阪府吹田市にあるダスキンの大阪中央工場。

レンタル先から回収されたモップやマットが巨大な機械で洗浄されるフロアの上階に、開発研究所がある。

商品研究開発部フィルター・説明商品研究開発室の森宣紀さんは飲食店などで使うオイルフィルターから油汚れを取り除く研究を担当している。

1974年入社 of 森さんは、長年洗剤の研究に関わってきた。

2011年9月に定年を迎えたが、「リタイアするにはまだ早い」と感じ再雇用を希望した。

年金が全額支給される65歳まで安定した収入がある点も魅力的だったという。

森さんの契約は週5日、9時から5時までフルタイムで働く「嘱託A」という形態だ。

給料は定年前の約半分に減ったものの、残業代も付いてボーナスも出る。

1週間の労働時間に上限を設けるC、Dという形態もあるが、森さんは従来と同じ環境

を求めた。

「定年から約1年半たったが、違和感はなく働きやすい」

と話す。

現在、8人いる洗浄研究の部署で後輩を指導しながら新フィルターの商品化に必要な洗浄技術の確立に取り組む。

油の種類や環境により汚れは千差万別。

森さんは豊富な洗剤の知識と経験を生かして若手社員に問題解決のヒントを提示するなど、人材育成に一役買っている。

同社の現場で活躍するシニア社員は現在約100人。

全国各地域の加盟店とのパイプ役を務めたり、もう1つの事業の柱である外食のミスタードーナツ事業で店舗運営を指導したり、活躍の場は幅広い。

基本的に定年時に在籍していた部署に残ることになっており、定年前の2年間でよほどの低評価を受けない限りはほぼ全員が定年雇用の資格を満たす。

昨年度の応募割合は全体の6割である13人が再雇用を選んだ。

同社が定年再雇用制度を導入した06年には再雇用率が2割超と低かった。

その原因について人事部人事労務室の橋本幸子室長は

「当初は職種を指定して応募する仕組みだったため」

と説明する。

職場が変わるのをためらう人が多く、退職後に趣味など第二の人生を優先する傾向が強かった。

転機となったのは11年だ。

上限年齢を現在の65歳に引き上げ、現行の定年時の職場で継続して働ける制度に改めた。

従来は管理職扱いだった加盟店のエリアマネジャーなどを新たに加えて職域を広げたこともあり、応募が増えたという。

各職場でもシニア社員の増加は好意的に受け止められている。

同社はバブル後のいわゆる「就職氷河期」に新卒採用を絞った結果、30代の中堅社員が極端に少ないという。

ベテランの退社で現場の負担が大きくなるのを避ける意味で再雇用は大きな役割を果たす。

4月の改正高年齢者雇用安定法の施行後もおおむね今の制度を維持していく考えだ。ただ、制度の運用については、現在のように急に給与水準を下げるのではなく「段階的に引き下げる方式も検討していきたい」（橋本室長）としている。

2月27日 日経MJ

データマクロミル、就活生、4割が「ソー活」

マクロミルは就職活動中の大学3年生と大学院1年生を対象に就職活動に関する調査を実施した。

ブログや交流サイト（SNS）を活用する「ソー活」をする人は、全体の4割超を占め、前年比4ポイント上昇した。

男女別でソー活率をみると、男性が36%、女性が47%。

同社は

「男性よりも就職状況が厳しいといわれる女性が、より多く情報を得ようとする姿勢がうかがえる」

としている。

活用しているSNSはフェイスブックが78%、ツイッターが72%。

就職活動に役立つ機器は「スマートフォン」が93%と、前回は10ポイント上回った。従来型携帯電話は53%で同19ポイント減だった。

調査は関東1都6県在住の就職活動生300人に対し、8～11日にインターネット上で実施した。

2月25日 日経MJ

保育士ら3%賃上げ、JPHD、人材確保狙う

保育所運営大手のJPホールディングスは4月から、従業員の月例給与を約3%引き上げる。

厚生労働省が保育士らの処遇改善のために予算計上する資金を含めて年間で約2億5000万円の原資を確保した。

業績連動の賞与を含めると、2013年度の年収は最大で約5%上がる見通しだ。デフレ脱却に向けて賃上げを求める国の政策に協力するとともに、保育士の確保につなげたい考えだ。

賃上げの対象になるのは、保育所や本部の従業員、パートの保育士ら約2500人。厚労省の保育士の処遇改善の資金は認可保育所を対象としているため、認可外の保育所で働くスタッフや本部勤務の従業員の賃上げ原資となる年間1億数千万円は同社が負担する。

JPホールディングスは全国115カ所で保育所を運営する業界最大手。

山口洋社長は

「業界のリーダー的な立場の当社が率先して賃上げすることで、業界全体に波及させたい」

としている。

安倍晋三首相が掲げる経済政策「アベノミクス」をめぐっては最近、ローソンが子育て世代の従業員の3%賃上げを発表して注目を集めた。

JPホールディングスはいち早く追随し、企業イメージの向上も狙っている。

2月23日 日本経済新聞

転職で収入増3割どまり、高齢ほど厳しく、昨年、総務省まとめ

総務省がまとめた2012年の労働力調査によると、転職者のうち収入が増えた人は全体の31.6%にとどまった。

前年より1.2ポイント上昇したが、収入が減った人(40.1%)を下回る。

特に中高年で収入が減りやすい。

年齢を重ねるほど有利な転職先を見つけにくくなる労働市場の硬直性の一端が垣間見える。

正社員やパートなど雇用形態にかかわらず、就業者のうち過去1年に離職した285万人を調査した。

年齢別にみると

15～24歳では収入増が44・2%だが、

25～34歳では30%台、

35～44歳では30%台、

45～54歳は29・3%、

55歳以上が12・8%

だった。

男女別では男性全体で収入増が27・9%。

女性全体では35・0%で、45歳以上の層で男女の差が目立った。

男性は勤続年数の長い正社員からの転職で収入が減るケースが多いためだ。

2月22日 日経産業新聞

新卒採用の再開・拡大、九州、小売りなど来春、博多大丸は5年ぶり

【福岡】

九州の大手小売りやサービス業が新卒採用の再開・拡大に踏み切る。

博多大丸（福岡市）は来春、5年ぶりに新卒採用を再開。

大学卒や大学院卒を合わせて10人程度採用する計画。

同社の新卒採用は2009年4月入社（8人）以降、中断していた。

同社は

「リーマン・ショック以降冷え込んでいた個人消費が持ち直してきている」

（土井良平社長）

と判断した。

九州リースサービスと山下医科器械は今春、ともに2年ぶりに新卒採用を再開。

再生可能エネルギーの全量買い取り制度を背景に、メガソーラー（大規模太陽光発電所）向け機材のリースが伸びている九州リースは5人を採用する。

山下医科器械も内視鏡関連システムの販売が好調で5人を採用。

来春も7人程度を採る計画だ。

通信販売大手のジャパネットたかた（長崎県佐世保市）は今春の採用を昨春に比べ3倍の45人に増やす。

消費の回復傾向などを背景に、新卒採用で販売・接客要員を拡充するとともに、将来の経営幹部の育成にもつなげる。

来春は約100人を予定する。

2月21日 日経速報ニュース

賃金3年連続プラス 12年0.3%増、男女格差やや縮小

厚生労働省が21日発表した賃金構造基本統計調査（全国）によると、2012年のパートを除く一般労働者の平均賃金は前年比0.3%増の29万7700円で、3年連続で増えた。

男女ともに前年を上回り、男女間の格差も縮小した。

10人以上の常用労働者を雇う4万9230事業所から有効回答を得た。

調査は12年6月の所定内給与が対象で、残業代や休日出勤の手当などは含まない。

男性の平均賃金は前年比0.2%増の32万9000円、女性は0.5%増の23万3100円で、女性の方が伸び率が大きかった。

男女間の差は昨年の9万6400円から9万5900円に500円縮小した。

なかでも医療・福祉分野の女性労働者の平均賃金は24万7200円で、女性の全産業平均を約1万4000円上回った。

雇用形態別では、正社員は前年比1.3%増えたのに対し、非正規社員は0.3%の微増にとどまり、回復の足取りには差がみられた。

安倍政権はデフレ脱却のため経済界に賃上げを要請している。

今後は平均賃金がリーマン・ショック前の水準である30万円台に回復するかが焦点になりそうだ。

2月21日 日本経済新聞

高齢者継続雇用、中小で広がる、人材確保へ制度・環境整備

希望者に65歳までの雇用延長を企業に義務付ける法律が4月に施行されるのを前に、神奈川県内の中小企業では高年齢者を継続雇用する動きが広がっている。

経験の豊かな高年齢者の技能を生かすことが会社にとっても有益と判断しているからだ。団塊世代など65歳以上の高齢者を雇う企業も増え、シニアの雇用継続や再就職を支援する動きも活発になっている。

アルミサッシやスチールドアを製作する不二物産（横浜市）は定年を65歳とし、さらに定年後も希望者全員を99歳まで再雇用する制度を設けている。

「正社員でフルタイム」

「通院などの都合で週に数日勤務」

などと高齢者の個別の事情に応じて柔軟な仕組みにした。

サッシの枠を組み立てる星信治さんは最年長の73歳。

現在も週3回ほどのペースで働いており、

「元気なうちは働きたいし、日々充実している」

と話す。

同社は照明を明るくしたり、床にはうホース類を無くしてつまずきにくくしたりするなど、高齢者も作業しやすい職場環境づくりに努めた。

子会社を含めた社員22人の平均年齢は56歳ほど。

齋田孝司常務は

「若い人を募集しても集まりにくく定着率にも問題があった。

今働いている年配の人に頑張ってもらいたい」

と話す。

今回の高年齢者雇用安定法の改正前から、人材を確保するため、定年延長や定年撤廃に踏み切る中小企業は少なくなかった。

機械・板金加工や金型製造などのニッポー（横浜市）もそうした一社で定年は63歳に定めてはいるが、実際には65歳以上の社員が全体の6分の1を占める。

最年長は73歳だ。

2004年以降、プレス加工の会社など3社に対して相次ぎM&A（合併・買収）を実施した同社。

それぞれの会社のベテラン社員をそのまま雇用し続けている。

例えばこれまで細かい作業を担っていた社員の視力などが衰えた場合は、違う作業の担当にするとといった工夫はするが、基本的には若手社員と一緒に働いてもらう。

経験を生かして「カイゼン」活動のリーダーを担ってもらうなど「技術伝承にも役立つ」と藤沢秀行社長は高齢者雇用の利点を指摘する。

神奈川県労働局によると希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は昨年6月1日時点で46・4%。

中小企業では49・3%、大企業では23・8%となっており、中小企業の取り組みの方が進んでいる。

従業員が51人以上の規模の企業で60歳以上の常用労働者は約11万3千人で、05年比で約1・9倍に増えている。

2月21日 日本経済新聞

1.3 賃金雇用Q&A（下）60歳以上の継続雇用拡充影響は、若者の採用にしわ寄せも

今春の労使交渉では、定年を迎えた60歳以上の社員を雇用する「継続雇用」の拡充問題が議論に上っている。

改正高齢者雇用安定法が4月に施行されるのに伴い、企業は将来的に65歳までの希望者全員を雇わなければならなくなる。

シニア層の生きがいや消費の拡大につながると期待される半面、人件費の負担増で若者の雇用にしわ寄せが出る懸念もある。

Q 改正高齢者雇用安定法はなぜこの時期に施行されるのか。

A 会社員が加入する厚生年金のうち、報酬比例部分の受給開始年齢が今年から段階的に引き上げられる。

受給開始年齢は現在60歳だが4月以降は61歳になる。

その後も3年ごとに1歳ずつ上がり、2025年4月以降は65歳となる。

定年後に年金がもらえず収入もない高齢者が増えることを防ぐためだ。

Q 現行法でも継続雇用を義務化している。

- A 現行法では企業に対し、
- (1) 定年の引き上げ
 - (2) 継続雇用制度の導入
 - (3) 定年の廃止

のいずれかの実施を義務化している。

ただし、(2)の継続雇用では労使協定に基づき、企業が人事考課などを理由に雇用対象者を選別できる規定があった。

新制度ではこの規定を廃止する。

企業の雇用義務の対象年齢は段階的に上がり25年4月以降、原則として65歳までの希望者全員を雇う必要がある。

違反企業の公表規定も導入する。

Q 企業経営にどう影響しそうか。

- A シニア層の経験やノウハウを伝承できる一方で、人件費増大は避けられない。

経団連の試算によると、継続雇用の比率が現在の74%から90%に高まると、企業が支払う賃金総額は5年間で2%増えるという。若者の採用抑制につながる可能性もある。

企業側も対応を模索しており、NTTグループはこのほど、現役世代の賃金カーブを抑えて賃金原資を確保することで労使合意した。

継続雇用のあり方が引き続き労使間の議論の焦点となりそうだ。

2月20日 日本経済新聞

留学生の採用進まず、域内企業、早期退職など懸念

九州・山口・沖縄地域の留学生数は2011年に00年比3倍強の約2万人となった。

全国の留学生に占める比率は5ポイント高い14・7%に上昇した。

九州大や立命館アジア太平洋大などが留学生を積極的に募集しているためだ。

ただ域内の留学生のうち、域内企業に就職した比率は11年に3・0%にとどまり、全国の留学生が日本で就職した比率(6・2%)を下回った。

「外国人を積極的に採用している」

との回答は、海外に製造拠点を持つ企業が17・1%、小売り・サービス拠点を持つ企業が11・9%だった。

海外に製造拠点を持つ企業、小売り・サービス拠点を持つ企業とも「採用予定はない」
との回答が5割を上回った。

「外国人は早期退職が多い」

「ビジネスマナーや企業文化の伝達で不安がある」

との声が企業側に多く、九州では

「大手でも留学生を採用する企業が少ない」（九経調）

という。

一方、留学生の積極採用で営業を強化、海外売上高を伸ばした産業用ポンプ製造の本多機工（福岡県嘉麻市）などのケースもある。

2月20日 日本経済新聞

世界で働く人材、採用イベント、シェラトン札幌、来月

シェラトンホテル札幌（札幌市）は3月6日、世界で働く人材の採用イベントを開く。

新卒者や中途採用の希望者を対象に運営会社の米スターウッド・ホテルズ・アンド・リゾーツ・ワールドワイドの事業内容を紹介、ホテル内の見学ツアーもする。

世界で活躍する人材を掘り起こし、事業の活性化につなげる。

スターウッドグループの海外にあるホテルで同時開催する。

シェラトン札幌は2時間の説明会を午前と午後で2回開く。

計100人程度の参加者を見込み、説明会終了後に応募用紙を配る。

書類選考や面接などの採用活動はシンガポールにあるアジア太平洋地域の本社で行う。

2月20日 日本経済新聞

世帯収入、共働きで維持、妻の収入、昨年最高に、働く女性増加

世帯の収入を共働きで維持しようとする傾向が一段と鮮明になってきた。

総務省が19日発表した2012年の家計調査によると、2人以上の世帯の平均実収入(月額)は51万8506円と物価変動の影響を除いた実質で前年比1・6%増えた。

女性の社会進出が進んでいるうえ、生活を支えるためにパートを始める人が増え、女性配偶者の収入が過去最高となった。

2人以上のすべての世帯のうち、収入を把握できる勤労者世帯を調べた。

世帯主の収入は0・2%増にとどまったが、女性配偶者の収入が5万9177円と11%増え、記録が残る1963年以降で最高となった。

背景には労働市場で女性の存在感が高まっていることがある。

総務省が同日発表した12年の労働力調査の詳細集計によると、女性の雇用者(役員除く)は前年比9万人増の2288万人で、過去最高となった。

特に医療・福祉の分野での就業が進み、正規・非正規社員ともに増加した。

一方の男性は合計2865万人と20万人減った。

正規・非正規ともに前年の水準を下回った。

労働市場に参加していない「非労働力人口」をみると、男性は前年と比べ27万人増えたが、女性は3万人減った。

定年や就職活動の断念で男性の労働が減ったかわりに、家計を支えるために働きに出る女性が増えたことがわかる。

ただ家計収入が伸びても、消費拡大の動きは鈍い。

2人以上世帯の消費支出は月間平均で28万6169円で、実質、名目ともに前年比1・1%増と、収入の伸び率1・6%を下回った。

家計の苦しさが続き、一時的な収入増加では財布のひもを緩めるのが難しい状況を映し出している。

2月20日 日本経済新聞

派遣社員の実稼働者数4.8%減、10～12月

日本人材派遣協会（東京・千代田）によると2012年10～12月に全国で派遣社員として働いた人（実稼働者）の数は前年同期比4.8%減の約28万2千人となった。現在の調査手法となった2008年以来、最低の水準だ。派遣社員として働く人が減少する、派遣離れが続く。

地区別では北関東・甲信地域を除き、軒並み前年を割り込んだ。特に10月は同6.2%減の27万4千人となり、過去最低を更新した。職種別ではパソコン作業などの「機器操作」が27%の大幅減となった。業務内容が厳しく制約され、「働きにくい」と感じる人が増えているとみられる。

企業の需要は旺盛で、求人広告は前年比2ケタの伸びが続く。派遣各社も増員に力を入れるが「イメージの悪化もあり、なかなか派遣で働こうと考える人が増えない」（人材広告会社）という。

2月19日 日本経済新聞

学童保育で英語教育、住商、運営会社に50%出資

住友商事は学童や幼児を対象にした保育事業に参入する。

教育事業会社と共同で本格的な英語教育を施すのが特徴。

4月から保育施設を都内2カ所に開設する。

さらに教育システム自体を全国の学習塾や学童保育事業者などに販売する。

働く女性が増え、子どもを預かる機能と英語教育を併せ持つサービスの需要が見込めると判断した。

住商は5年間で250施設への教育プログラムの販売を目指す。

◇都内に施設開設

学童保育の需要拡大をにらみ代々木ゼミナールグループなど予備校や学習塾も学童保育を兼ねた教室を設ける動きが出ている。

住商のような大手企業の進出で学童向け教育サービスの競争が進みそうだ。
東京都内でインターナショナルスクールを運営する東京インターナショナルスクール
（東京・港）の運営子会社に住商が 50%出資する。
出資金額は 5000 万円。

目黒区では小学校 1～4 年生を対象とした学童保育と 3～5 歳を対象とした「幼稚園」、
港区では学童保育を手掛ける施設を開設する。
幼稚園は幼稚園と保育園を兼ねた施設で文部科学省などの認定の対象外。
教育内容も自由に決められる。

学童保育は午後 2 時から午後 7 時までの週 5 日の基本コースで月額 10 万円、幼稚園は朝
9 時から午後 2 時まで週 5 日の基本コースで年額 94 万円。
保育を組み合わせても一般的な英語教室より割安になるようにする。

東京インターナショナルは世界の有力大学が入学資格に採用する「国際バカロレア（I
B）」の認定校。
新設する学童保育施設と幼稚園は I B の教育方法を取り入れる。
不自由なくコミュニケーションができる程度の英語力を約 3 年間で習得できるという。

住商は教育システムを全国の学習塾や学童保育の事業者、英会話スクールや幼稚園、小
学校、保育園などに販売。
授業料は導入した顧客が自由に設定する。
顧客に応じてカリキュラムの変更などにも対応する。
住商は顧客から教育システムの使用料を得る。
5 年後に数十億円の売上高を見込む。

2 月 19 日 日本経済新聞からの抜粋

パナソニック、事業部制復活、顧客の声、素早く反映

パナソニックが事業部制の復活を決めたのは、開発・製造・販売の一体感を強め、顧客
視点に立った経営を取り戻すためだ。

中村邦夫社長時代に効率化を目指して事業部制を解体してから 10 年余り。韓国などアジ
ア勢との競争が激化する中、テレビに代わるヒット商品づくりにつなげる狙いもある。

事業部制は各部門に収益責任を負わせて強くする手法で、日本企業の範ともなった。しかし各部門が成長を求めた結果、事業の重複が顕在化。2002年3月期に4千億超の最終赤字を計上、「V字回復」を目指す中で、中村社長（当時、現相談役）は中央主権的な仕組みに改め、経営資源を機動的に戦略部門へ投じるようにした。

これに伴い開発や営業など機能ごとに人員を集約した。しかしデジタル化の進展で、短期間に技術や商品トレンドが変わるようになった。開発と営業の距離が開いたままの体制で、市場ニーズに合った製品投入は遅れがちになり、米アップルや韓国サムスン電子などに後れを取った。

企画開発から営業までを一元管理する事業部制にすれば、営業が顧客の声を開発に届け、製品開発に素早く反映させることが可能になるとみる。

今後、注力する企業向け取引（BtoB）分野では、顧客視点に立った事業運営がより強く求められるとみて、組織を見直すことにした。

パナソニックは3月にも新たな中期計画を計画策定する。

収益回復を最優先課題に掲げる津賀一宏社長は事業部制の復活と本社のスリム化を組織活性化の両輪とし、経営の立て直しを目指す。

2月19日 日本経済新聞

若いフィリピン、人口増、28年、老いる日本を逆転

国連の人口中位推計によると2028年のフィリピンの人口は1億2,300万人と日本を抜き、91年まで増え続ける見通し。

年齢別の人口構成を示す人口ピラミッドは若い年代ほど多い。

若者が少ない「ひょうたん型」の日本とは対照的だ。

少子高齢化による人口減少は人手不足に直結する。

日本は21年、世界で最も人手の足りない国の1つとなる。

英調査会社オックスフォード・エコノミクスが試算した46ヶ国・地位金人材需給予測指数による日本はマイナス1.4。

マイナスが大きいほど働き手が足りず、最悪の台湾（マイナス1.5）とほぼ並ぶ。

一方、インドやフィリピンは人材の余剰感が強い。

「賃金上昇が抑えられ、技術やビジネスモデルの開発に投資しやすい」（同社）

教育水準に向上余地があることも人材供給増につながる。

フィリピンで高等教育を受ける人の割合は28%。

日本（60%）の半分弱だ。

米コンサルティング会社タワーズワトソンのミラ・ガジュラジュ・モーハン氏は

「成長市場に進出するだけでは企業は成功しない。

昇進の道筋をはっきりさせるなど、有能な人を集める工夫が必要」

と話す。

2月19日 日本経済新聞

九州の大手小売り・サービス、博多大丸やジャパネット、新卒採用、再開・拡大へ

九州の大手小売りやサービス業が新卒採用の再開・拡大に踏み切る。

博多大丸（福岡市）は来春、5年ぶりに新卒採用を再開。

通信販売大手のジャパネットたかた（長崎県佐世保市）は今春の採用を昨春に比べ3倍に増やす。

消費の回復傾向などを背景に、新卒採用で販売・接客要員を拡充するとともに、将来の経営幹部の育成にもつなげる。

博多大丸は来年4月入社から、新卒者の採用を再開する。

大学卒や大学院卒を合わせて10人程度採用する計画。

同社の新卒採用は09年4月入社（8人）以降、中断していた。

同社は

「リーマン・ショック以降冷え込んでいた個人消費が持ち直してきている」

（土井良平社長）

と判断し、新卒採用の再開で将来の幹部候補の育成に備える。

九州リースサービスと山下医科器械は今春、ともに2年ぶりに新卒採用を再開。

再生可能エネルギーの全量買い取り制度を背景に、メガソーラー（大規模太陽光発電所）

向け機材のリースが伸びている九州リースは5人を採用する。
山下医科器械も内視鏡関連システムの販売が好調で5人を採用。
来春も7人程度を採る計画だ。

通販番組の制作・配信拠点を東京都内に新設したジャパネットたかたは今春、昨春比3倍の45人を採用し、旺盛なネット通販需要に対応する。
来春は今春比2倍強の約100人を予定する。

出店拡大に備えた採用増の動きも広がってきた。
年間50店程度のペースで新規出店を進めているコスモス薬品は今春、昨春比2割増の350人を採用。
来春は約400人に増やす予定だ。

福岡労働局は雇用情勢について

「在庫調整局面に入っている半導体など製造業は振るわない一方、小売り・サービス業は消費回復や出店拡大を背景に改善してきている」としている。

2月19日 日本経済新聞

ヤマハ発、14年新卒採用、160人を予定

ヤマハ発動機は18日、2014年の新卒採用計画を発表した。
13年内定者数（158人）とほぼ同水準の160人を予定。
内訳も大卒（大学院、短大卒なども含む）が120人、高卒が40人と前年並みとする。
大卒の6割強は技術系の人材を採用する。

グローバル化に対応できる人材の採用・育成を強化する方針。

海外大学の卒業予定者や日本への留学生も積極的に採用するほか、入社後の海外研修制度なども拡充するという。

2月18日 日経速報ニュース

パート労働者2.4%増、一般労働者は減 2012年

厚生労働省が18日発表した2012年の毎月勤労統計調査（確報）によると、パートタイム労働者は1316万6千人で、前年比2.4%増えた。

一方の一般労働者は3259万1千人で、0.1%減った。

賃金が安いとされるパート労働者が増えたため、給料の総額は0.7%減の月平均31万4127円で、さかのぼれる1990年以降最低の水準になった。

調査は従業員が5人以上の約3万3千事業所が対象。

パート労働者が全体に占める比率は12年に28.77%となり、過去最高を記録した。

賞与など特別給与は3.3%減の5万2542円。

製造業を中心に、夏・冬ともに賞与が伸び悩んだ影響が出た。

減少はリーマン危機直後の09年以来。

安倍政権は経済界に賃金の引き上げを求めている。

2月17日 日本経済新聞

内部告発、5割超前向き、「不祥事なくすため有効」

勤務先の不祥事を知ったら内部告発しようと考えている人が5割超に上ることが16日、
サラリーマンを対象に民間が行ったアンケート調査で分かった。

2003年の前回調査を上回っており、前向きな人が増えている。

ただ「告発は匿名で」という人が多く、内部告発者を保護する為に06年に施行された公益通報者保護法が「機能していない」との不満も強い。

◇通報者保護法には不満

アンケートは共同ピーアール（東京・中央）が昨年10月、関東、関西のサラリーマン300人を対象にインターネットを通じて実施した。

不祥事を知った場合に「告発する」と答えたのは13.3%。

「匿名でなら告発する」（40.0%）と合わせると計53.3%にのぼり、03年より7.3ポイント増えた。

年代別では30代が最も多かった。

内部告発の有効性については、41.0%が「不祥事をなくすため有効」と答えたほか、「まず内部で警告し、改善されなければ告発すべきだ」が40.3%で、全体の8割以上が肯定的だった。

通報すべき内容は、複数回答で「経理操作」が67.3%で最多。

次いで「業務や品質データの偽造・偽造」が62.0%、「インサイダー取引」が56.0%だった。

「セクハラ・パワハラ」は35.7%、「個人情報の流出・漏洩」は32.7%。通報先は「監督官庁、警察、検察、公正取引委員会など」が40.3%で最も多く、「社外の所定の窓口」が26.7%で続いた。

一方、インターネット掲示板は2.0%、ソーシャルメディアは6.8%でネット使用を考える人は少数派だった。

内部告発した人が解雇など不利益な取り扱いを受けないよう定めた公益通報者保護法については「機能していない」が44.5%。

「機能している」はわずか3.7%だった。

03年の調査では「制定すべきだ」が7割を超えたが、施行後の今回は不満が強かった。

内部事情に詳しい森岡孝二・関西大教授は

「匿名でなら告発するという人が多いのは、声を上げると職場で不利益な扱いを受けるという不安が根強い事の表れだ」

と指摘。

「公益通報者保護法はどんな場合に保護されるのか分かりにくい。

内部告発の促進に役立っていないのかが読み取れる」

と話している。

2月17日 日本経済新聞

正社員の定年、68歳まで延長、クックジャパン

米医療機器メーカー、クックメディカルの日本法人クックジャパン（東京・渋谷）は正社員の定年を68歳に引き上げた。

これまでの定年は63歳だったが、65歳までの雇用継続を企業に義務付ける改正高齢者雇用安定法が4月に施行されるのを機に、5年延長した。

役職定年などは設けず、賃金体系も68歳まで同一とする。

外資の日本法人でこうした形の66歳以上の定年制導入は珍しい。

シニア社員の経験やノウハウを正当に評価でき、若手のモチベーション向上にもつながると判断した。

2月17日 日本経済新聞

現地社員の人事統一 J X エネ、海外現法トップ育成

J X 日鉱日石エネルギーは海外の現地採用社員を対象にした共通の人事制度を導入した。国ごとにばらつきがあった等級や人事評価の仕組みを統一。

管理職を対象に日本での研修も実施する。

潤滑油などの海外の事業展開の拡大に対応し、将来現地法人トップを任せられる人材を育成する。

新設の「ナショナルスタッフ人事制度」は、同社が拠点を持つ11ヶ国の約850人の現地社員が対象。

本社で人事評価の情報などをデータベースにして一元管理する。

現地採用社員に対しキャリア向上の道筋を示し、人材の最適配置に生かす。

全体の10%弱にあたる管理職約60人を対象に今秋以降、東京の本社で約1週間の研修を実施する。

英語と中国語のクラスを用意し、管理職としてのスキルを高めてもらう。

現法トップとして拠点全体の統括ができる人材も育成し、優秀な社員の現法での定着を促す。

J X エネルギーは国内ではガソリンなどの内需減に対応した製油所の効率化を進める一

方、アジアの需要開拓を強化。

インドネシアやベトナムに自動車などに使う潤滑油の工場を新設するなど事業展開を急いでいる。

2月15日 日本経済新聞

学生、再び大手志向、14年新卒、景気回復期待映す、企業、採用なお慎重

2014年春の入社を目指す学生の就職活動で、企業へのエントリーシート提出がピークを迎えている。

昨年、就職難を背景に高まった中小企業人気が一変、大手志向が鮮明だ。

今春卒業予定者の内定率が改善したことに加え、景気の改善期待が高まっているためだ。もともと大企業は新卒採用に総じて慎重な姿勢を崩しておらず、採用のミスマッチが生じる可能性がある。

医療用具メーカーのアルケア（東京・墨田）の学生のエントリー数は前年比で約7割の水準にとどまっている。

前年はすぐ満席となった2月の会社説明会も今年は平均で2割程度が空席。

自然環境を人工的に再現する環境試験機メーカーのスガ試験機（東京・新宿）も学生のエントリー数は前年比で約7割台だ。

採用支援のレジェンダ・コーポレーション（東京・新宿）の調査によると、従業員数500人以下の企業で「前年より採用に苦戦する」と回答したのは前年比13・1ポイント増の62・0%。

一方、2001人以上の企業で苦戦するとの見通しは34・4%で前年比35・8ポイント減。

就職情報のマイナビ（東京・千代田）の三上隆次マイナビ編集長は

「学生の大手志向が再び高まりつつある」

と指摘する。

リーマン・ショック後、政府や大学などは学生の中小企業への就職を後押し。

その効果もあり、中小企業に就職を希望する学生は急増した。

リクルートワークス研究所（東京・千代田）によると、13年春に就職する学生で中小企業を志望した学生は、大企業を14年ぶりに上回った。

しかし14年春は大手志向が再び優勢になりそうだ。

もともと大企業の採用事情は依然厳しい。

レジェンダ・コーポレーションによると、14年春入社の新卒採用目標数が「前年を上回る」と答えた大企業は21・9%。「前年を下回る」の25・0%に届いていない。

2月15日 日本経済新聞

採用、大学絞り込む動き、就活短縮で効率優先

経団連倫理憲章を見直し、学生の就職活動を2ヵ月間短縮した事で、企業の採用活動に変化が起きている。

短期間で効率的に採用する為、大規模な採用イベントで多くの学生を集めるより、特定の大学での説明会や自社での説明会を充実するケースが目立つ。

富士ゼロックスは2014年新卒の採用で大規模な就活イベントの参加をやめた。

代わりに大学での説明会に注力、学部や学科が主催する小規模な説明会にも参加している。

日立製作所の学生向け説明会は国内での採用減に伴って減少しているが、大学での説明会は増える傾向にある。

就職情報のディスコの調査によると、採用活動で52.8%の企業が「大学内での説明会を増やす」と回答。

「自社での説明会を増やす」と答える企業も42.1%にのぼる反面、大規模なイベントへの関心は薄れている。

採用活動を巡っては「学歴不問」をうたい、幅広く学生に門戸を開く企業が増えてきた。

しかし採用の効率化を優先、活動を特定の大学に絞り込む企業が出始めているのが今年の特徴だ。

2月15日 日本経済新聞

解雇条件見直し検討、規制改革会議 金銭解決を提唱

政府の規制改革会議（議長・岡素海之住友商事相談役）が15日から議論する論点整理案が明らかになった。

正社員の解雇を巡り、どのような条件なら合理性があると認められるかの基準を明確化するよう提唱。

解雇権の乱用として無効判決が出た場合に、職場復帰の代わりに労使が金銭で労働契約を終了したとみなす解決策の導入も検討する。

論点整理は

- ①健康・医療
- ②エネルギー・環境
- ③雇用
- ④創業・産業の新陳代謝

の4分野、68項目で構成する。

15日の会議に示し、経営者や学識者ら民間議員を中心に議論する。

安倍政権は規制改革を経済活性化策の柱と位置づけており、政府が6月にまとめる成長戦略に反映する。

解雇規制は労働市場の柔軟化に向けて産業界が見直しを求めている。

中途採用や若者の雇用機会を増やせるとの意見がある一方、労働界からは反対論が根強い。

裁判で解雇が不当とされた場合に、労使が金銭で契約終了の条件を決める仕組みは、欧州では一般的だ。

金銭解決を労働契約法で定めれば、解雇の条件を巡る話し合いの選択肢が広がる。

勤務地や職種を限定した労働者の雇用ルールの整備も検討し、女性や若者、高齢者が柔軟に働ける仕組みを考える。

最長3年としている派遣労働期間の条件付き制限の撤廃、仕事のあっせん時の手数料を企業ではなく求職者側から撤収する要件の緩和も対象とする。

論点整理案には遠隔地から薬の注文が可能になる処方箋の電子化を盛り込んだ。

「ビッグデータ」と呼ばれる膨大な情報の解析事業の普及策も検討する。

販売促進や商品企画に活用する動きが広がっているが、個人情報保護法では原則、目的

外利用にはあらかじめ本人の同意が必要となる。

個人情報の定義を明確化し、誰なのか特定できない状態にすれば適用外として第三者に提供できる制度を話し合う。

2月14日 日経速報ニュース

内定者の26.7%が「将来転職」 大学生協連の実態調査

就職活動で内定を得た大学生の26.7%が将来の転職や中途退職を考えていることが全国大学生生活協同組合連合会（東京）の「学生生活実態調査」で14日までに分かった。終身雇用や年功序列制が揺らぐ中、学生の側もクールに自分の就職先をとらえていることが浮き彫りになった。

調査は昨年秋に実施。全国30大学の学生8609人が回答した。

内定を得た大学4年生のうち「卒業後最初の就職先からの転職や中途退職を考えている」と答えたのは26.7%。

就職で何が不安かを聞いたところ「仕事が続けられるか」を挙げたのは4年生全体の28.5%で、1年前より5.1ポイント増えた。

また女子学生全体の11.7%が「結婚や妊娠を機に退職したい」と答え、専業主婦志向の強まりも明らかになった。

同生協連全国学生委員会の鈴木隆介副委員長は「厳しい就職状況の中、なりたい職種をあきらめ、取りあえず内定を得ようという学生が増えている」と分析した。

下宿生の経済状況については、仕送りの平均は月6万9610円で、6年連続で減少。仕送りゼロの割合は4年連続で10%を超えた。

一方、アルバイト収入は月2万3100円で2011年より1560円増えた。

暮らし向きについて「大変楽」「楽な方」と答える学生が合わせて50.5%となり、調査記録が残る1980年以降、初めて過半数に達した。

2月14日 日経産業新聞

中外製薬一次の進路55歳で選択、技能生かし65歳まで現役

中外製薬は55歳を迎えた社員全員に3つの選択肢から1つの進路を選ぶ制度を2011年に導入した。

正社員を継続するか、一度退職してシニア社員になるかといったコースで、シニア社員を選ぶと原則として65歳まで雇用を保証する。

それまでの業務で培った専門性をグループ内で生かしつつ、年金受給開始年齢の引き上げなどにも対応する。

「65歳まで定年延長ということですか」

「法律が変わったらどうなりますか」――。

中外製薬が53、54歳の社員を対象に行う2泊3日の「キャリアデザイン研修」では活発な質疑応答が繰り広げられている。

「人事部でやるどの研修よりも活発」と、人事部の桜井万寿美課長は語る。

同社が11年に導入した「シニア社員」制度は、55歳でいったん退職し、契約社員として原則65歳まで再雇用される仕組み。

毎年契約を更新し、退職金は55歳時点で受け取る。

シニア社員は正社員と雇用形態は違うが、実際の働き方の変化は大きくない。

「今は以前に居た職場で働くことが多いが、転勤を伴う異動もあり、正社員とほとんど変わらない」

と桜井課長は話す。

ただ、部下を持つ管理職ではなく、技能を生かす仕事になる。

11年1月にシニア社員に切り替えた江橋宏幸さん（59）。

1977年に入社後、一貫して経理畑を歩んできた。

定年の60歳が近づき、「やめた後どうしようか」と考えていた時に会社が制度の試験導入を始めた。

江橋さんは趣味などで特別何かやりたいことがあるわけではなかったため、定年後も働き続けたいと考えていた。

しかし、60を超えて違う会社に就職した場合の心身の負担の大きさは容易に想像できた。

会社での経験を生かしながら働き続けられるシニア社員制度は「願ったりかなったり」で、早速応募した。

江橋さんの現在の職場は前と同じで、グループの経理を請け負う関係会社。

切り替え前は部下の人事管理が仕事の半分以上を占めていたが、シニア社員なので管理職からは外れる。

関係会社自体の総務や経理、人事などを見ている企画グループに属している。

「ちょっとやろうか」。

江橋さんは時間を見つけては、一緒に働く20～50歳代の社員に声をかけて話をすることを意識している。

例えば、今後予定される税制改正のポイントをどうやっておさえるか、どういう立場の人に聞けば経理処理で難しい部分が解決できるかなど、マニュアルにないノウハウを伝えている。

試行も含めた制度開始から2年で、シニア社員を選んだ割合は11年が55歳全体の15%、12年が16%。

早期退職はほとんどなく、残りは正社員の継続だった。

人事部の広瀬真一グループマネジャーは

「ずっと勤めてきた会社を定年前に辞めるという決断への抵抗は若干あるかと思う」と分析する。

シニア社員を選ぶべきかどうかの参考になるのが、前出のキャリアデザイン研修だ。まず初日に制度の仕組みや年金や退職金の基本を説明。

初日は

「現実を知ってがっかりしている人も多い」（桜井課長）。

2日目と3日目はグループに分かれ、自分の思考形態や考え方のベースとなっているものなどをひもとくグループワークを行う。

自分の職歴や業績、交渉力や決断力などこれまで発揮してきた能力の整理、人脈や趣味、特技の振り返りも含まれる。

「これまでのキャリアの棚卸し」（広瀬マネジャー）

だ。

他者の目も使って自身を振り返ることで、それぞれが能力や希望に気づいていく。
職業人としての自分を振り返るいいきっかけになっているという。

2月14日 日経産業新聞

外国人留学生50人採用、NEC、海外事業強化で

NECは2014年度の採用計画を発表した。

大卒の採用予定人数は380人で13年度と比べ30人増やす。

うち外国人留学生の採用予定人数は50人で、昨年度の47人とほぼ同人数を採用する予定。

同社は通信やIT（情報技術）関連で今後、海外へ事業を積極化する計画。

日本の大学で学んだ外国人留学生を採用。

現地法人などで活躍してもらおう。

同社は昨年度の新卒採用から外国人留学生の採用を積極化している。

外国人留学生は現地と日本の両方の言葉や文化、習慣に精通しており、現地でのビジネスを円滑に進められる利点がある。

昨年度は中国人などアジア系の外国人留学生が多かったという。

同社は今後、アジアなどで事業拡大を進める計画。

そのためにも現地に精通する人材を必要としている。

2月14日 日本経済新聞

販売社員、採用2倍、三越伊勢丹HD、今春から、契約形態で

セール頼らず、収益改善狙う三越伊勢丹ホールディングスは2013年春から契約社員の採用を大幅に増やす。

三越伊勢丹HD全体では今春、前年の2倍となる400人超を採用し、主力店を持つ傘

下の三越伊勢丹では来春以降も年150人と例年の2～3倍多く採る。
百貨店売り上げは底入れしてきたが、収益は厳しい。
このため過度にセールに頼らない販売体制作りには自前社員の増員が欠かせないと判断した。

契約社員の「メイト社員」は1年ごとに雇用契約を更新する形態。

単体の三越伊勢丹では期初時点で120人の採用を計画していたが、130人を追加する。

増員した契約社員は伊勢丹新宿本店（東京・新宿）や三越銀座店（東京・中央）などで自主企画商品などの販売にあたる。

契約社員の給与は初任給ベースで正社員より15%低く、基本的に昇給はしない。

三越伊勢丹では働く意欲を高めるため、昨秋から正社員への登用の受験要件を1年縮めて、最短で勤続4年にした。

三越伊勢丹の売り場では正社員が管理業務全般を担い、契約社員は店頭で接客しながら売り場を統括する正社員を補佐する。

契約社員は売り場にいる人員の1割強を占める。

ただ百貨店の売り場はアパレルなど取引先から派遣された販売員が7～8割を占め、セールの時期など価格決定権もアパレルが握る。

このため百貨店業界は「場貸し」といわれてきた。

三越伊勢丹では取引先に依存する事業モデルから転換するため、今年から自社で企画して委託工場で生産する衣料品・雑貨を大幅に増やす計画。

自前の商品調達比率を総売上高の1割から今後、2割程度に引き上げる方針だ。

自主企画品はメーカー品に比べて粗利益率が10ポイント程度高い半面、原則、全量を買取るため、在庫が膨らむリスクが高まる。

そこで自前の販売員を大幅に増やし、できるだけ売れ残らないようにする。

自ら価格決定権を握ることで、同社が進めるバーゲンセールの時期の先送りを主導する狙いもある。

百貨店の契約社員はバブル崩壊後、売り上げが縮小する中で登場した。

当初は人件費の高い正社員にかわって接客販売を担った。

旧伊勢丹では1998年に導入し、契約社員を徐々に増やしてきた。

高島屋など他社も同じような契約社員を採用している。

三越伊勢丹HD全体では昨年4月時点で約4500人と百貨店の正社員の4割強に達する。

2月13日 日本経済新聞

社会インフラ事業、ミャンマーで拡大、日立、昇降機など

日立製作所はミャンマーで社会インフラ事業を本格展開する。

第1弾として、同国最大の都市であるヤンゴン市内で昇降機を受注。電力関連では、現地企業と省エネ型変圧器の技術供与契約を結んだ。

日本政府が主導する現地工業団地のインフラ整備計画にも参画する。民主化・経済改革が進む同国では、大幅な経済成長が見込まれており、事業拡大を目指す。

日立は、1958年にミャンマーに進出。社会インフラ関連では水力発電プラントを納めた実績があるが、政情不安もあって、80年代以降は代理店を通じた家電製品の販売にとどまっていた。

だがここ数年の経済改革の進展を踏まえ、昨年11月にヤンゴン支店を開設、社会インフラ事業の営業活動に乗り出した。今回受注したエレベーターは、香港系のシャングリ・ラ・グループが所有する高級サービスアパート向け。受注額は数千万円規模とみられる。

一方、日立子会社の日立産機システム（東京・千代田）が、ミャンマーの変圧器大手、ソー・エレクトリック・アンド・マシナリー（ヤンゴン市）と技術供与契約を締結した。同社は、配電用の変圧器を製造・販売する。

2月13日 日経MJ

10月入社で新卒を採用、ディーゼル日本法人、多様な人材確保

イタリアの衣料雑貨ブランド「ディーゼル」の日本法人、ディーゼルジャパン（大阪市）は2013年度の新卒採用から10月入社の制度を始める。

同ブランドのテーマ「勇敢であること」を踏まえて「ブレイブ採用」と名付けた。
4月入社と並行して実施し、今年度は約50人の内定者のうち10人が10月に入社する。

14年度も応募者の希望をみて10人以上に適用する。
入社までの半年間に何をするかは問わず、給与なども払わないが「4月入社を原則とする同業他社より多様な人材を迎えられる」とみている。

2年制の服飾専門学校生は多くの時間を就職活動に費やし、視野を広げる時間が制約されるケースがある。

13年度の内定者からは「語学だけでないイタリア文化に触れたい」といった声が出ていた。

同社は百貨店向けの高価格ライン「ディーゼルブラックゴールド」や家具分野で業容を広げ、130カ所あまりの販売拠点と1000人強の従業員を抱える。
今後はアクセサリーやバッグの販売を強化する方針で、社風などを理解した多様な人材の採用を進める。

2月9日 日経速報ニュース

「ユニクロ」新卒採用4割増 14年春入社

ファーストリテイリングは2014年春入社の国内の新卒採用数を、13年春採用予定よりも4割多い430人に増やす。

国内でユニクロなどの出店を加速することに対応する狙い。

留学生も含めた国際経験豊かな人材を採用したい考えだ。

事業別の採用数は主力のカジュアル衣料「ユニクロ」で同4割増の250人。

低価格衣料店の「ジーユー」が同2割増の120人など。

国内での新卒採用を増やすことで、若い店長経験者などを積極的に育成。

中国を中心とするアジアの店舗に送り出し、現地での競争力の底上げにつなげる狙いもある。

ファストリは昨年からは学歴や国籍を問わない採用活動を始めている。

一方、毎年1000人規模で採用している海外での新卒についても、引き続き増やす方針

2月9日 日経速報ニュース

定年後の再雇用、清掃業務なども トヨタ

トヨタ自動車はこれまで健康などの問題で定年退職後の再雇用が難しかった従業員向けに、清掃や緑化などの業務を用意する検討を始めた。

65歳まで希望者の雇用継続を企業に義務付ける改正高年齢者雇用安定法が4月に施行されるのに対応し、受け皿を広げる。

労使で今後詳細を詰める。

トヨタは定年退職者を主に生産現場で再雇用している。

希望者の9割以上が再雇用されるが、健康や職務遂行能力、勤務態度などの基準を満たさず再雇用に至らないケースも一部ある。

こうした人に向け、清掃など負担の軽い業務を用意し、雇用の受け皿とする。

法改正に向け、勤務日数や1日の勤務時間を半分にするハーフタイム勤務の本格実施や、一定額を毎月積み立て定年後に支給する退職金制度の導入も検討している。

2月8日 日経速報ニュース

ニート支援拠点4割増、高校中退者も対象に 厚労省報告書

厚生労働省の検討会は8日、ニートなどの若者の自立を支援する「地域若者サポートステーション（サポステ）」の拡充に向けた報告書をまとめた。

2012年度に116カ所だった拠点数を13年度には160カ所へと4割増やす。

学校との連携を強め、支援対象を高校中退者などにも広げる。

早期に支援し、ニート状態を定着させない狙いだ。

サポステは厚労省が委託したNPO法人や株式会社などが運営する。

昨年度はサポステを利用した約1万2千人が就職や進学を果たした。

厚労省はサポステの機能を拡充するため、12年度の第1次補正予算案に600億円を計上した。

学校や地域のハローワークとサポステが連携し、中退者の情報の共有を進める。

中退者が多い学校には、サポステの専門相談員が出向いて相談に応じる。

2月8日 日本経済新聞

雇用延長の賃金再設計、「65歳」義務化へ三菱重やIHI、実績・役割で上乘せ

希望者に対して65歳までの雇用延長を企業に義務付ける高年齢者雇用安定法の4月改正を見据え、IHIや三菱重工業などが雇用延長後の賃金制度を見直す。

定年後に一律に給与を減らして再雇用する従来型の制度を改め、定年前の実績を給与に反映させる仕組みなどを取り入れる。

総人件費の増加につながる制度改正にあえて踏み込み、60歳以上の働き手が持つ能力を有効活用する。

IHIは4月から、59歳になった時点で定年を60～65歳の間で選ぶことができる「選択定年制」を導入する。

従来の「再雇用制度」は60歳定年時に退職金を支給して賃金を5割に減らしたうえ、短時間勤務などを選ぶ仕組みだった。

選択定年では原則として60歳前と同じ業務でフルタイムで勤務できる。

賃金は徐々に下がるものの、リーダー（班長）など現場の職分や評価に応じて金額を上乘せする。

働きに応じて賃金が変わる仕組みだ。退職金は定年時に受け取るが原則として60歳で退職した時の額に据え置く。

三菱重工業は60歳の定年後に社員を再雇用する際、定年前の業務や役割を賃金に反映させたり、定年後も能力に応じた業務を割り当てたりする仕組みの導入を労働組合に提示した。

詳細は今後詰めるが月内の合意と4月からの運用を目指す。

これまでの同社の再雇用制度では、給与を定年前より約4割減らして1年ごとに契約を更新していた。

新制度でも契約期間は変わらないが、再雇用者の実質的な給与底上げにつながる見込みだ。

将来的に定年を現在の60歳から65歳に延長することを見据える。

再雇用制度の改定が製造業で進むのは、熟練技術、専門技術を持つ社員の高齢化が進んでいるからだ。

例えばIHIの場合、4月からの新制度の対象となる社員は今年だけで約300人に及

ぶ。

各社の取り組みの背景には、若手への技術伝承を継続的に進めるとともに、定年後の社員をつなぎ留めることで技術の社外流出を防ぐ狙いがある。

同様の動きは急速に広がりつつある。

三菱電機は2013年度から、雇用を延長した社員の給与を12年度の年収ベースから約2割引き上げる。

ほかにもトヨタ自動車が定年後の高齢者のハーフタイム勤務の本格導入を検討したり、JFEスチールが再雇用するリーダークラスの賃金に月額3万5000円を上乗せする仕組みを導入したりしている。

ただこうした雇用延長者の待遇見直しは若手社員の賃金や処遇に影響を与えかねないとの慎重論も根強い。

総人件費抑制と雇用延長の両立は、新規採用抑制や若手社員の待遇悪化につながりかねないからだ。

既にNTTグループは今秋をめどに現役世代の賃金カーブの上昇を抑える制度の導入を決めた。

再雇用者の賃金見直しは今後、公的年金とは別に企業が独自に決めている企業年金の支給開始年齢なども含め、雇用体系全般の再設計につながる可能性がある。

2月4日 日本経済新聞

失業者・ニート向け「ならし就労」自立手助け、豊中市など

長期の失業者や引きこもり、ニートらはすぐに一般的な仕事に就くことは難しい。

その前に簡単な作業を通じて働くことに慣れていく「中間的就労」が、生活保護費の抑制策の一つとして注目されている。

自治体などの取り組みが徐々に広がる一方、さらなる普及・定着を目指し、厚生労働省は企業の協力を促す仕組みづくりを検討している。

1月23日、大阪府豊中市の公園で、緑化活動の市民グループに交じって男女3人が花壇の手入れに当たっていた。

「咲き終わった花を切ってください」。

3人はアドバイスをもらいながら、約1時間、しぼんだ花の茎を切ったり、公園の落ち葉を拾ったりした。

◇園芸や事務補助

同市が病気や引きこもりで長期間離職している人を対象に開いている就労訓練「園芸実習」だ。

この日が初日で、5月上旬まで週2日、2時間ずつ作業を続ける。

参加者の1人で、10年以上離職しているという男性（63）は「いきなり働くのは不安。精神的、体力的に鍛え直したい」と打ち明ける。

同市では、市役所での週2日のパソコンを使った事務補助、民間企業での期限付き就業体験などのプログラムも用意。

2012年度は4～9月に計64人がこうしたプログラムに参加し、うち14人が就職した。

仕事探しも、国が所管するハローワークに任せきりにせず、市独自の職業紹介所で求人情報を集めて紹介しているという。

こうした中間的就労の機会提供は、厚労省の審議会が1月にまとめた生活困窮者対策でも柱の一つに位置付けられた。

同省の担当者は

「生活保護受給者が増えるなか、働く意欲のない人の就労支援にも踏み込んでいく必要がある」

と話す。

◇企業の協力促す

中間的就労の普及で今後の課題となるのは、協力する企業や団体の確保。

東京都内のある会社は商工団体関係者から依頼を受けて導入を検討したが、「対人関係

から指導している余裕はない」と断った。

厚労省の担当者は

「まずは社会福祉法人やNPO法人などに協力を求め、実績を重ねる必要がある」と指摘。

「自治体からの優先発注や税制優遇など、企業の協力を促す環境も整えていきたい」

と話している。

2月4日 日本経済新聞

非製造業、海外へ出遅れ、進出比率4%、製造業の3分の1

日本政策金融公庫が昨年実施した「中小企業の海外進出に関する調査」によると、海外直接投資をしている非製造業の割合は4%と、大手メーカーの部材のグローバル調達に対応して海外進出が進む製造業（11%）の3分の1程度にとどまる。

海外展開に際して、対面での接客などサービスには言葉のやり取りが欠かせないという非製造業ならではのハンディもあるが、景気低迷が続き、人口が減少する国内にとどまっても先細りになる可能性が大きい。

レジャー白書（2011年版）によると、旅館の市場規模は10年に1・5兆円弱と20年間で半分以下に落ち込んだ。

台北に旅館を開業し、訪日客の取り込みにも成功した加賀屋のように、海外進出が国内との相乗効果をもたらすケースもある。

政策金融公庫の調査では海外直接投資をした非製造業の43%は国内の売り上げが「増加した」と回答し、「減少した」（6%）を上回った。

もともと海外展開では思わぬトラブルもある。

知的財産権や商習慣などを含めたリスク管理が欠かせない。

加賀屋は中国進出を検討しているが、同国では既に「加賀屋」が商標登録されている。

小田会長は「中国でどのような事業展開が可能か考えている」と苦慮している。

太鼓センターも教室の防音性能が足りず開設時期が当初計画より遅れた。
日本並みの防音施工がされると思い込んで発注したのがつまずきの原因だった。

東社長は

「日本では当然のことが海外では通用しないことを痛感した」
と振り返る。

2月4日 日本経済新聞

外国人労働者が減少、昨年10月末0.6%、製造業が人員削減

日本で働く外国人労働者が減少している。

厚生労働省によると、2012年10月末時点で68万2450人で、前年同期と比べて0.6%減った。

外国人労働者を採用している企業を対象に、国への届け出を義務づけた08年以降初めて減少した。

厚労省は電機などの製造業が業績不振で、人員を削減したことが響いたとみている。

外国人労働者を雇っていると届け出た事業所数は前年比2.7%増の11万9731カ所だった。

製造業が最も多く、全体の28.8%を占めた。

国籍別では中国が最も多く、29万6388人だった。

中国（全体の43.4%）に次いでブラジル（14.9%）、フィリピン（10.7%）が多い。

定住者や日本人の配偶者など身分に基づく在留資格を持つ人は3.4%減の30万8689人だった。

一方で、専門的な知識や技術をもつ人は2.8%増え、12万4259人だった。

2月1日 日本経済新聞

サービス受注でフィリピン成長、海外企業の事務処理

英語を公用語とするフィリピンで、海外企業から事務処理などを請け負うビジネス・プロセス・アウトソーシング（BPO）が経済成長の原動力に育ってきた。

雇用は拡大し、取得水準も上昇。

個人消費の強さに直結している。

海外出稼ぎ労働者の送金頼みの経済構造から脱却するも兆しが見える反面、増え続ける労働力の吸収には製造業の誘致が必要との指摘がある。

マニラ首都圏のオフィスビルの一室。

数十人のフィリピン人看護師が黙々とパソコンに打ち込むのは、米国の病院の診療記録だ。

患者の名前、病名など米国人医師が口述した診療内容をヘッドホンで聞き取り、文字に起こす。

記録はすぐに米国に送り返し、翌日にはデータができあがる。

米国では診療記録の電子化が進んでおり、米景気の減速感が強まる中で人件費が安いフィリピンへの委託が増えている。

海外で看護師を目指す人が多いため、看護師資格を持った人材の確保もしやすい。

人口が1億近いフィリピンには若い労働者が豊富で、マニラ首都圏以外にもセブ島など郊外に進出するBPO企業が増えている。

米IBMはフィリピンをBPOなどの重要拠点と位置付けている。

日系の「CCK シティネットワーク」は5年前にマニラ首都圏に拠点を開設。

従業員は5年で400人と20倍になり、数年後にさらに倍増させる計画だ。

フィリピンビジネス・プロセス協会（BPAP）によると、2012年のBPO・IT（情報技術）関連の総売り上げは134億ドル（約1兆2200億円）と、国内総生産（GDP）の6%に達しよう。