

2012 年
10 月

他社の動き
(人事、人材、グローバル関連)

【目次】

- 04p 10月30日
9月の有効求人倍率、前月比0.02ポイント低下の0.81倍
- 05p 10月29日
三菱ケミカル、部長以上4000人をDB化—国またぎ異動・研修
- 06p 10月26日
就労支援で道と労働局、協定へ、若者の情報共有
- 06p 10月26日
就活生の7割、スマホを使用、レジェンダ調査
- 07p 10月26日
「非正規」の低年金、深刻に一高山憲之氏、白石浩介氏
- 11p 10月25日
未払い残業代146億円、厚労省調べ、昨年度、22億円増
- 11p 10月24日
東大「秋始業・春卒業」を検討 学長「秋入学へ第一歩」
- 13p 10月24日
採用、過半は専業主婦、ビー・スタイル調査、就労意欲高く
- 14p 10月23日
学生・父母向け就活セミナー、企業の人事担当者出席
- 15p 10月23日
大卒内定、回復足踏み、関西、来春1%増止まり—全国下回る、製造業の減少影響
- 16p 10月22日
共働き世帯主流に—最高の55%、夫の収入減、パートで補う
- 18p 10月22日
大学生の新卒採用—「氷河期」の不足分補う動き
- 18p 10月22日
アジア展開へ積極採用、13年度本社調査、イオン、海外人材2.5倍
- 20p 10月22日
来春大卒採用内定数、本社調査、エコカー開発、スズキ、理系2割増、首位は三菱電機
- 21p 10月22日
アジア展開へ積極採用、13年度本社調査—日立、国内2割減600人に
- 22p 10月22日
大卒内定2年連続増、来春3.5%、製造業は減少、本社調査

- 23p 10月21日
役職定年制度、ソニー再導入、来春、組織の若返り狙う
- 24p 10月19日
大和ハウスが65歳定年制 13年4月から
- 24p 10月19日
希望者継続雇用、京都企業の52%、65歳まで、労働局調べ
- 25p 10月18日
65歳まで雇用は48% 厚労省調査、大企業は24%どまり
- 26p 10月17日
今年の国内ITサービス市場、4年ぶりプラスに、民間予測4.9兆円
- 26p 10月17日
電子部品、10~12月景況感—「悪くなる」2割に
- 28p 10月17日
働くということ(2)退職後でも第一線一年の功、起業に生かす
- 30p 10月17日
シニア層の起業、社会貢献を意識
- 31p 10月16日
ルネサス、止まらぬ人材流出—将来像の明示が急務
- 33p 10月16日
若者の就職支援、長野県テコ入れ、研修、大学生も対象
- 33p 10月12日
サントリー、65歳定年制、来年4月から、従業員の士気向上
- 34p 10月11日
大学1年にも情報提供、ジョブウェブが就活サイト
- 35p 10月10日
「希望する人材の応募ない」49%—日商、中小の採用活動調査
- 35p 10月10日
楽天が就活専用のSNS 企業、議論もとに優秀な学生探す
- 36p 10月10日
三菱自、EV人材確保、電機など異業種から、今期、中途採用7割増
- 38p 10月04日
ルネサス、早期退職7500人応募、想定より2000人多く、特損850億円計上
- 39p 10月3日
外国人の本社採用拡大、三井化学、年間10人以上に

39p 10月02日

グリー、世界で通年採用、海外事業拡大で人材確保

40p 10月02日

採用活動の通年化進む、ニコン・日立、秋の入社式、内定率好転、グローバル人材確保

41p 10月02日

産業界、派遣離れ進む、日産など直接雇用、三越伊勢丹、対象外の主婦に的

【本文】

10月30日 日経速報ニュース

9月の有効求人倍率、前月比0.02ポイント低下の0.81倍

厚生労働省が30日朝発表した9月の有効求人倍率（季節調整値）は、前月比0.02ポイント低下の0.81倍だった。

低下は2009年7月以来、3年2カ月ぶり。

エコカー補助金の終了や東日本大震災後の生産回復の反動減が響いた自動車関連をはじめ、製造業で新規求人を抑える動きが広がった。

雇用の先行指数となる新規求人数は1.5%減の72万人と4カ月連続のマイナス。

新規求人倍率は0.09ポイント低下の1.24倍だった。

前年同月と比べた新規求人数（原数値）は5.3%増えた。

生活関連サービス業・娯楽業（12.3%増）、医療・福祉（11.2%増）、情報通信業（10.9%増）の増加が目立った。

一方、製造業は11.3%減と4カ月連続のマイナスだった。

自動車など輸送用機械が48.1%減と大幅に落ち込んだほか、生産用機械や電機、電子部品も新規求人を絞った。

世界的な景気減速や円高に加え、尖閣諸島を巡る日中関係の悪化が影響したもようだ。

都道府県別で有効求人倍率が最も高かったのは福井県の1.22倍、最も低かったのは沖縄県の0.41倍だった。

三菱ケミカル、部長以上4000人をDB化―国またぎ異動・研修

三菱ケミカルホールディングス（HD）は2013年度中に、傘下企業の海外子会社を含めた部長級以上の日本人と外国人社員約4000人のデータベース（DB）を作成する。海外社員の経歴を把握して国をまたいだ人事異動や研修を行い、世界で活躍できる人材育成につなげる狙い。

同社は15年度に海外売上高比率を11年度比8ポイント増の45%以上に高める計画で、15年度までに中国と米国の現地子会社に人事担当責任者を配置し、現地の大学で直接、採用活動を行う仕組みも整える。

これまで海外社員のDBは傘下企業が保有しており、三菱ケミカルHDとして把握できていなかった。

国内は三菱化学、三菱樹脂、三菱レイヨン、田辺三菱製薬など各事業会社が持つ社員DBを統合。

各事業会社をまたぐ研修の参加者選定などに用いる。

三菱ケミカルHDの一員としての一体感も高める。

優秀な外国人を確保する取り組みも強化する。

傘下企業の三菱化学は、1日付で留学生や中途採用以外で初めてとなる大学新卒の外国4人（中国人3人、シンガポール人1人）を採用した。

人材紹介会社が中国やシンガポールで行った就職説明会に自社ブースを設け、応募した現地大学卒業者だという。

今後は三菱ケミカルHDグループの管理体制強化を目的に、中国・北京と米ニューヨーク州に設立した全額出資子会社に人事担当者を配置。現地大学で直接、採用活動を行えるようにする。

日本人の若手社員向けにも三菱化学が海外研修を復活させた。

40代以下の社員を対象とした研修制度「海外ビジネスチャレンジ制度」を設けた。

海外事業所で2年間、語学と実務の研修を行う。

現在、中国に3人、シンガポールと米国に1人ずつ派遣している。

10月26日 日本経済新聞

就労支援で道と労働局、協定へ、若者の情報共有

道庁と厚生労働省北海道労働局は雇用対策で協定を結ぶ。

高橋はるみ知事が25日、三井辨雄厚労相と会談し、早期の協定締結を目指すことで一致。

会談後、知事は記者団に「できるだけ早く、年内には（協定を）結びたい」と語った。若者向けの就労支援や失業者の再就職対策を強化する方針だ。

若者就労支援では道庁の相談窓口「ジョブカフェ北海道」と、労働局のハローワークがある。

両機関で使う受付用紙を1つにするほか、職業紹介履歴や自己診断結果などを共有できるようにする。

就職希望者と企業側のミスマッチを減らす考えだ。

失業者対策では企業倒産時に道庁と労働局が情報を共有し、早期の再就職を目指す。

全道8つの道立高等技術専門学院に関しては就職率が80%台にとどまる。

ハローワークが積極的に企業紹介し、就職率を高める。

知事は記者団に「道内の雇用情勢は厳しく、労働局との連携を加速的に進めたい。

全国でみても最も連携を進めた内容にしたい」と強調した。

統計でみても道内は全国より雇用情勢が厳しい。2011年の道内の完全失業率は5・1%で、全国平均を0・6ポイント上回る。

特に若年層（15～24歳）は10・6%（全国平均8・2%）に達する。

10月26日日経産業新聞

就活生の7割、スマホを使用、レジェンダ調査

就職活動支援のレジェンダ・コーポレーション（東京・新宿、藤波達雄社長）の調査で、就職活動をする学生の73・2%がスマートフォン（高機能携帯電話＝スマホ）を使っていることが分かった。

就活の短期化により一定期間に説明会や面接が集中したため、外出先からも手軽にスケジュール確認ができるスマホのニーズが高まっている。

調査は2013年春入社予定の大学生・大学院生を対象にインターネットで調べた。
期間は7月27日～8月5日で868人（男443人、女425人）から回答を得た。

スマホを使う就活生の34・6%は、面接や筆記試験の練習など就活専用のアプリケーションソフトも利用していた。

13年春入社の新卒採用から企業の採用広報期間が2カ月遅れ、説明会や面接が短期間に集中する傾向が見られた。

そのため「自動で説明会を予約できるアプリが欲しい」など、就活の手間を省きたいとする学生の声が多く聞かれたという。

10月26日 日本経済新聞

「非正規」の低年金、深刻に一高山憲之氏、白石浩介氏

- 初職が非正規の女性の多くは正規異動なし
- 公的機関の職業訓練は正規雇用に寄与せず
- 年金制度での非正規の老後保障対応に限界

初職が非正規雇用だった人は、その後の職業遍歴や収入なども総じて劣後する結果、年金受給見込み額も低い傾向がある。

これは「バッドスタート・バッドフィニッシュ (Bad Start, Bad Finish) 問題」と呼ばれ、近年イタリアをはじめ欧州各国で関心が高まりつつある。

その実態を解明するには通常、同一の個人について、就業状況や給与額などを長期間調査し続けるパネルデータが必要となるが、従来日本にはほとんどなかった。

ただ、行政データとしては個人別の就業状況や賃金月額などを継続的に記録したものが日本にも例外的にある。

旧社会保険庁（現日本年金機構）が個人単位で年金制度への加入実績を記録したもので、年金受給資格を確認したり年金給付額を加入者ごとに算定したりするために収集・管理していた。

2007年、5千万件に及ぶ宙に浮いた年金記録の存在が明らかとなった。

その結果、政府は旧社会保険庁が管理していた個人単位の年金記録を厚生年金保険・国民年金の全加入者・全受給者に通知し、オンライン記録が正しいか確認してもらうこと

になった。

09年度送付の「ねんきん定期便」の第1回通知には、15歳以降直近に至るまでの賃金履歴や加入年金制度、勤め先会社などがすべて記載された。

筆者の一人（高山）が主宰する世代間問題研究プロジェクトでは、この第1回ねんきん定期便に着目した。

記載内容を転記してもらうとともに、過去や現在の生活状況および将来の計画・見通しを尋ねる「くらしと仕事に関する調査」を昨年11月に実施した。

この調査により、長期間にわたる膨大なパネルデータを一举に蓄積することができた。

本稿では、調査時点で30～49歳だった男女（約4千人）のデータを利用し、

- (1) 初職の違い（正規か非正規か）が、その後の就業状況にどのような差異をもたらしたのか
- (2) 初職の違いを決定した主な要因は何か
- (3) 初職が非正規だった人が正規雇用に変わった主な要因は何か
- (4) 初職の違いにより年金受給見込み額はどの程度異なるのか

——などを分析した主要な結果を紹介する。

第一に、日本で初職が正規雇用であった人の割合は近年、世代が若くなるにつれて低下している。

その割合は、調査時点で40歳代後半に位置していた世代では男性74%、女性64%だったのに対し、30歳代前半層では男性52%、女性54%にとどまった。代わりに初職で割合が増えたのは非正規雇用で、30歳

代前半層では男性32%、女性40%だった。初職非正規の割合は女性の方が男性より高い。

若年世代ほど初職正規の割合が低いという世代効果は、学歴に示される個人の資質、親の愛情あるいは両親の夫婦仲といった家庭環境を加味してもほとんど変わらない。

このほか、中学時代に他人と付き合いたくなかったという人は、初職非正規の割合が高かった。

また、母親が専業主婦の場合には、男性では初職非正規の割合が低くなったのに対し、女性では逆にその割合が高くなった。

第二に、加齢に伴う就業状況の変化は、男女間で大きな差がある。

男性からみてみよう。

初職が正規であった男性は、その後も正規として就業し続ける比率が極めて高い。
非正規への異動と転職者の合計の割合は40歳代後半に至っても15%程度にとどまる。

これに対し、初職が非正規であった男性の場合、30歳ぐらいまでは加齢とともに正規への転職者割合が総じて漸増する。

ただし30歳以上になると、その伸びは小さくなり、35歳前後から正規転職派は一転して減少し始める。また、直近で40歳代後半の世代は正規転職を果たした人の割合が約80%に上るが、30歳代前半の世代は正規雇用に移るまでの年数が長くなり、正規転職者割合もせいぜい50%程度に低下している。

次に、女性のケースをみる。

初職が正規雇用であった女性の場合、加齢とともに正規残存者が減る。

専業主婦への転身者が増え、30歳過ぎまでに正規残存者が逆転する。
非正規への転職者も加齢とともに増え、その数は40歳までには正規残存者数を上回る。

一方、初職が非正規雇用であった女性の場合、年をとっても非正規のまま残存するケースが多い。

正規雇用への転職は通常、23歳までに生じるが、転職率はせいぜい40%前後にとどまり、30歳代前半の世代では30%にすぎない。

その後、正規転職者割合は30歳前から加齢とともに低下し、30歳を超えると専業主婦への転身者割合が高くなる。

第三に、初職非正規のグループだけを抜き出し、正規雇用への転職経験（男性35歳まで、女性23歳まで）の有無を分析したところ、男女とも、初職に雇用期限の定めがなかった場合、あるいは勤続2年以上の勤務経験が1回以上あった場合、正規転職比率がそれぞれ高くなった。

一方、公的機関で職業訓練を受けた場合、その後、正規雇用に移りつづける比率は逆に低くなるという驚きの結果も得られた。

第四に、初職が非正規であり、調査時点で30歳代前半層だった人に着目し、60歳になるまでの厚生年金加入年数を推計した。

加入年数が25年未満となって低年金になる比率を求めたところ、男性は50%、女性は90%程度になった。

ちなみに、厚生年金加入25年未満の場合、老齢年金月額平均で男性が9万円強、女性が8万円強にとどまったのに対し、25年以上の年金月額は平均で男性が18万円、女性が14万円であった（いずれも個人ベース）。

日本でもバッドスタートはバッドフィニッシュとなる公算がかなり大きい。

では、日本のバッドスタート・バッドフィニッシュ問題にどう対応すればよいのだろうか。

非正規の低年金問題には年金制度の見直しで対応すればよいとの意見もあるが、それにはおのずと限界がある。

拠出に応じた給付という年金原則を崩すわけにはいかないからだ。

むしろ、雇用への入り口戦略を抜本的に強化することが求められる。

分析結果からもわかるように、公立機関の職業訓練は融通が利かず、時代の変化に対応できていないので、大幅に縮小してはどうだろうか。

代わりに職業訓練は原則、雇用の現場で実施する。

特に30歳までの正規転促進が急務だ。

転職希望の若者を正規雇用し、有用な職務能力を身につけさせる企業には、手厚い訓練助成金を出すべきである。

さらに、若者を中途採用者として2年以上雇用する場合、例えば事業主負担の社会保険料に相当する雇用助成金を支給し、若者支援企業として表彰するのも一案だ。

初職非正規であっても、比較的長い勤続経験があれば、正規転職の可能性が高まることも明らかになった。

そこで政策面では、正規雇用への昇格・転職機会を拡大するため、非正規から正規への昇格規定を設ける事業所を増やし、職場内訓練・能力開発への補助金を拡大する必要がある。

当然、個人資質の向上が不可欠であり、奨学金などを拡充し、IT（情報技術）リテラシーやコミュニケーション能力を高める必要がある。

加えて、学業から職場への円滑な移行を支援するためには、教育大改革も避けられない。

キャリア教育・職業教育を徹底し、在学中に職業意識を育成することが大切だ。
ジョブサポーターを常駐させ、相談機能を強化する必要もある。

若者の働く場を確保し、働きながら成長する機会を与えることは大人の責務である。

10月25日 日経産業新聞

未払い残業代146億円、厚労省調べ、昨年度、22億円増

厚生労働省の調べによると、残業に対する企業の割増賃金の未払い分が2011年度に10年度比約22億8千万円増の約146億円に達したことがわかった。

100万円以上の未払い残業代を支払った企業を対象にした。全国の労働基準監督署が従業員にサービス残業をさせているとして是正指導し、支払った企業数は1312社となり、同74社減った。

支払総額の増加理由について、厚労省の労働基準局監督課は「事業所数の多い大規模企業にも積極的に指導しているため」と説明している。

未払い残業代の支払いを受けた従業員は約11万7千人で、1人当たりの平均は約12万円だった。

1社当たりの平均支払金額は1113万円。1企業で1千万円以上支払った企業は117社あり、対象者は約4万4000人と全体の約38%を占めた。

1企業での最大の支払額は約26億9千万円で、建設業の会社だった。

厚労省は労働時間の正確な把握や残業代支払いの徹底などを企業に指導しており、悪質な企業は労働基準法違反で書類送検するなど厳しく対処する方針だ。

10月24日 日経速報ニュース

東大「秋始業・春卒業」を検討 学長「秋入学へ第一歩」

秋入学への全面移行構想を打ち出した東京大は、2014年度の新入生から正規の授業開始は9月で、卒業は3年半後の3月とする新たな学期スケジュールを導入する検討を始め

た。

各国の大学と始業時期をそろえられ、春卒業のため就職にも影響しない。学内からは秋入学への全面移行は難しくなったとの声も出ているが、浜田純一学長は「全面移行への最初のステップ」と話している。

東大は今年4月、秋入学構想の実現方法を議論する検討会議を設置。同会議が新たな学事暦の案を各学部などの教授会に示した。意見を集約して今年度中に浜田学長に報告する。

新たな案は入学後の4～5月に受験勉強で慣れた受け身姿勢を転換するための「フレッシュプログラム」を実施する。6～8月の夏休み期間中は夏季講座を開き、海外大学の教員や学生と触れ合う場にする。こうしたプログラムを使わず、高校卒業から授業開始までの半年間（ギャップターム）を生かした短期留学や長期ボランティアも選択できるようにする。

9月に授業を開始した後は3年半で卒業に必要な単位を取り、3月に卒業する。在学期間は従来通り4年間で学生には新たに経済的な負担が生じず、就職や国家公務員試験の時期を変更する必要もなくなる。

浜田学長は5年後をめどに秋入学に全面移行する目標を掲げてきた。しかし学内からは「ギャップターム中に全新生が授業を受けられなくなり、学力が低下する」といった声や、就職との時期のずれを懸念する意見が上がっていた。

浜田学長は「今回の案は全面移行への最初のステップ。できる部分から実施することが必要だ」と強調。

グローバル人材を育てるため、全面移行を引き続き目指すとした。

ただ、今回の案について「全面移行を事実上、断念した」と受け止める教員もいる。

浜田学長の任期は15年3月までで、東大のある幹部は「全面移行の判断は次期学長がするだろう」と話す。

春入学で秋に授業を開始し、3年半で卒業する案は一橋大や東京工業大も検討中。

一橋大の山内進学長は「グローバル人材の育成には現実的な方法だ。我々も検討を本格化したい」と話しており、この案が有力な流れになる可能性もある。

10月24日 日経産業新聞

採用、過半は専業主婦、ビー・スタイル調査、就労意欲高く

人材派遣のビー・スタイル（東京・新宿、三原邦彦社長）は、同社を通じて企業が新規採用した女性の52%が直前まで専業主婦だったとの調査結果を発表した。専業主婦の就労意欲が高まっていることや、企業側が出産や育児などでキャリアが中断した女性の活用に意欲的なことが分かった。

今回の調査では採用人員の43.6%は「45歳以上」もしくはブランク期間が3年を超えていた。

一般的に女性の新規就労は年齢が上がってブランク期間が長くなるほど難しくなるとされる。

同社は「企業の採用基準にも変化が見られつつある」と話している。

調査はビー・スタイルの求人サイト「しゅふJOB」を介して昨年7月20日から今年8月23日までに採用された女性319人を対象とした。

10月23日 日本経済新聞

学生・父母向け就活セミナー、企業の人事担当者出席

就職活動中の学生や父母を対象にした「就職活動準備セミナー」（主催・日本経済新聞社）が22日、大阪市内で開かれた。

関西に拠点を置く村田製作所、塩野義製薬、阪急電鉄の人事担当者が出席。

会社が求める人材や重視するポイントについて話し合った。

求める人材については

「素直さ、コミュニケーション力、タフさを持つ人」

（井場睦之・阪急電鉄人事部調査役）、

「高い倫理観を持つ人」

（加藤高明・塩野義製薬人事部次長）

など基本的な資質を重視する声が多かった。

製造業を中心に海外事業の比重が高まっている点を踏まえ、

「色々な価値観を受け入れ、自ら発信できるコミュニケーション力が必要」

（村田製作所の畑尾直哉課長）

との指摘もあった。

最近の学生に対しては

「自分の言葉で話してほしい」（村田製の畑尾課長）、

「困難を次のステップにどう生かしたかを話してほしい」（塩野義の加藤次長）

などの注文が相次いだ。

10月23日 日本経済新聞

大卒内定、回復足踏み、関西、来春1%増止まり——全国下回る、製造業の減少影響

関西企業の新卒学生の採用が伸び悩んでいる。

日本経済新聞社がまとめた2013年度採用状況調査で、大卒の採用内定人数（13年春の定期採用）は今春実績比1・0%増にとどまった。

2年連続の増加だが、全国を2・5ポイントも下回った。

製造業が3・6%減と足を引っ張った。

13年度の大卒内定者数は153社で合計1万4724人だった。

リーマン・ショック前の08年度を100とすると、13年度は63だった。

69の全国を大幅に下回っており、関西の回復の遅れが鮮明になった。

短大・専門学校・高専卒、高卒も含めた新卒全体では2・1%減となり、5年連続で前年を下回った。

大卒内定者で足を引っ張ったのが製造業。前年度の4・2%増から一転して減った。

減少幅も全国より2・0ポイント大きかった。

特に採用人数が例年多い電機は、経営環境の厳しさから8・2%減となった。

京セラの内定人数は140人で、今春の採用実績より3割少ない。

新卒採用を減らすのは3年ぶり。

欧州や中国で景気停滞感が強まっており、採用抑制に動いた。

12年3月期に161億円の連結最終赤字となったロームも内定数を4割減の75人に抑えた。

組織のスリム化でコストを減らし黒字転換を急ぐ。

製造業の中でも、機械や自動車・部品では採用を増やす企業が目立った。

クボタは海外販売の拡大などで足元の業績が堅調で、今年度に入り計画を上方修正した。

自動車部品のエクセディは2倍強の77人を内定した。

インドやメキシコで新工場を建設しており

「グローバルな仕事の増加に対応するため」

という。

一方で非製造業の内定人数は前年の微減から一転して4・6%増えた。

全国に比べると伸び率は2・0ポイント低かった。

増加が目立ったのは不動産・住宅。

大和ハウス工業と積水ハウスはいずれもグループ全体で3割以上増やした。

大和ハウスは戸建て、賃貸住宅、リフォームで人員を拡充する方針。

積水ハウスは

「国内の住宅事業の強化に向け、優秀な人材が必要」

としている。

百貨店・スーパーも内定人数が17・9%増えた。

阪急阪神百貨店は阪急百貨店うめだ本店の増床など事業拡大に対応。

ライフコーポレーションは新規出店を拡大しており3割以上増やした。

銀行も12・7%増と大幅に伸びた。

池田泉州銀行は1割増の109人。

取引先の海外進出を支援する事業や富裕層向けプライベートバンキングに力を入れており、それらを担う人材を育てる。

10月22日 日本経済新聞

共働き世帯主流に——最高の55%、夫の収入減、パートで補う

共働き世帯の割合が過去最高の55・3%となり、主流になってきた。

女性の積極的な社会進出に加え、ここ数年は夫の収入減を妻のパートで補う「生活防衛型」も増えている。

見かけでは女性の労働参加が増えているのに、世帯の収入は伸びず消費が縮んでいる。

専業主婦世帯との消費支出の差も縮まってきた。

今年1～6月の共働き世帯は約1900万世帯で、総世帯（単身世帯を除く）に占める比率は55・3%と過去最高を更新した。

増えているのは妻のパートだ。

共働き世帯のうち妻の就業時間が週間で35時間未満の割合は、今年1～6月に57・2%に上昇。

社会進出というよりはむしろ、ひとまずパートで夫の収入を補って生活を守る妻の姿が浮かぶ。

こうした共働き世帯の消費支出は1～8月の月平均で33万3千円。
東日本大震災の影響を除くため前々年の同期と比べると3・0%減った。
専業主婦世帯より2万9千円多いが、この差は前年同期の3万3千円から縮んでいる。

このペースが続けば統計のある2000年以降で最低の水準だ。

なぜ消費が伸び悩むのか。

主因は夫の収入だ。

共働き世帯と専業主婦世帯について夫の収入をみると、00年代前半はほぼ同じ動きだったが、後半からは共働き世帯の落ち込みが目立つ。

米金融危機が起きた08年から11年までの下落幅は5・7%と専業主婦世帯の3・4%を大きく上回った。

経団連によると今年の夏季ボーナスは160社平均で前年比2・5%減。

米リーマン・ショック後に急落してから水準を回復できずにいる。

苦しい状態が続くなかで、夫の収入の減り方が著しい世帯が共働きに移っていった可能性が高い。

通信教育会社ユーキャンなどが10年7月に実施した調査では、働いている未婚男性680人のうち6割以上が「将来妻に働いてほしい」と回答。

理由は「自分だけの収入では経済的に厳しい」が4割と最大だ。

一方で女性は専業主婦になりたいという回答が5割を超えた。

第一生命経済研究所の永浜利広主席エコノミストは、共働きの増加による個人消費の押し上げ効果がこの10年で1割弱まったと分析。

「長引くデフレで一家の大黒柱が非正規社員という世帯が増えている。

経済活性化には、円高や電力不足など企業の6重苦を取り除く努力や待機児童の解消など働きたい女性がきちんと働ける環境を作ることが大切」

と話している。

10月22日 日本経済新聞

大学生の新卒採用―「氷河期」の不足分補う動き

▽…

文部科学省の学校基本調査によると、今春の大卒者は昨年比1・2%増の55万9千人で、このうち35万7千人が就職した。

就職率は63・9%と前の年に比べ2・3ポイント増え、2年連続でプラスだった。

主要企業を対象にした本紙の「13年度採用状況調査」でも全体では今春実績比で採用を増やすと回答しており、足元で大学生の新卒採用は改善傾向が続いている。

2008年のリーマン・ショック以降、新卒採用の環境は激変。

10年度（10年春入社）には28・6%減と過去最大の落ち込みを記録するなど「就職氷河期」が続いていた。

ここにきて採用抑制による不足分を補う動きが顕在化してきたといえる。

▽…

一方で若者の雇用環境は依然厳しいとの指摘が多い。

文科省の調査では、アルバイトなど一時的な仕事に就いた人も含めると、新卒者のほぼ4人に1人の12万8千人が安定した仕事に就けていない現状も分かった。

海外展開を急ぐ大手企業の中には海外人材を増やす半面、国内の採用を減らす動きも広がり始めている。

海外勤務に堪えられる人材を求めるなど採用基準も高くなってきている。

若者にとって就職の門戸が広がっているとは言い難い状況だ。

10月22日 日本経済新聞

アジア展開へ積極採用、13年度本社調査、イオン、海外人材2・5倍

日本経済新聞社がまとめた2013年度採用状況調査では、アジアなど海外事業の拡大に向けた人材確保を急ぐ企業の姿が浮き彫りとなった。

同時に調査した12年度のグローバル採用では、イオングループが外国人を含めた海外勤務を前提とする採用者数を前年度比2・5倍に増員。

楽天はシンガポールでも採用を始めた。

外国人採用の増加は中期的に国内の採用活動にも影響しそうだ。

イオンは中国や東南アジア諸国連合（ASEAN）への出店を加速するため、海外勤務で約1000人に内定を出した。

同社は9月、中国山東省青島市の「ジャスコ黄島ショッピングセンター」で反日デモの襲撃を受けた。

しかし、岡田元也社長は

「暴徒化した人はほんの一部。

営業面で問題はない」

といい、

「（出店、採用などの）事業計画は全く変えない」

と強調している。

楽天は今年からインドや中国で実施している現地採用にシンガポールを加えた。

国内採用でも

「グローバル志向の高い学生に照準を定めている」

という。

内需型とされる旅行、住宅などでも、海外展開を視野に入れた採用が広がり始めた。

ニトリは秋までに海外からの留学生31人を採用。台湾や米国など、今後の出店戦略に備える。

旅行大手のエイチ・アイ・エスも海外採用が16人だった。

海外拠点を拡充し、現地での旅行商品販売を伸ばす狙いがある。

住宅大手の積水ハウスグループはグローバル採用数を1人から来年度計画では一気に20人に増やす。

中期的に中国など海外市場の開拓を目指す。

大卒採用ランキング首位の三菱東京UFJ銀行も、海外業務に力を入れる。

新卒採用は1350人と前期とほぼ同じだが、国際部門などの成長分野に重点配置する方針。

若手を積極的に海外に派遣するなどグローバル人材の育成も進める。

就職情報のディスコ（東京・文京）の桑原博之キャリアリサーチグループ長は

「やがては国籍や勤務地別に採用手法を区別することすらなくなるだろう」

と話す。

尖閣諸島の領有権を巡る反日デモなど中国リスクに関する影響については「一部に影響があっても、グローバル採用全体で見れば堅調に続くだろう」とする。

10月22日 日経産業新聞

来春大卒採用内定数、本社調査、エコカー開発、スズキ、理系2割増、首位は三菱電機

日本経済新聞社がまとめた「2013年度採用状況調査」（調査時点は10月1日）によると、理工系大卒者の内定者数は12年春の採用実績に比べ0・7%減り、2年ぶりに減少に転じた。

製造業大手のキヤノンや三菱重工業などが相次ぎ減らしたことが響いた。

ただ、エコカー開発を進めるスズキが理系採用を2割増やすなど成長分野での人材獲得意欲は依然高い。

三菱電機は4年連続で首位を保った。

内定数は前年度実績（670人）を上回る680人。

電力システムや交通システム、産業機械システムなど

「主要7事業の成長戦略を掲げており、技術者の育成が欠かせない」（同社）と判断した。

4位の東芝は前年度を6%弱下回る340人。

ただ、

「最終的に前年並みの370人の採用を目指す」という。

インフラとIT（情報技術）が融合した「スマートコミュニティ市場」の成長を見込み、技術者育成を急ぐ。

5位の本田は前年度実績の351人から325人に減らすものの「例年並みの水準」は確保できたという。

ハイブリッド車（HV）のほか、15年に商品化を目指す燃料電池車など次世代車の開発に取り組んでおり、技術力を一段と高める。

8位のスズキは302人と前年度実績（252人）を上回った。

蓄電を使った新型の燃費技術を主力の軽自動車の新車に取り入れるなど、エコカー開発を中心に電子工学の技術者確保を狙う。

10月22日 日本経済新聞

アジア展開へ積極採用、13年度本社調査一日立、国内2割減600人に

製造業全体の内定者数は、2012年春の採用実績に比べ1・6%減り、3年ぶりの減少になった。

キヤノン、三菱重工業、旭化成グループなどの大手が軒並み採用数を減らしたことが響いた。

研究開発の海外シフトで国内の技術者採用を抑える動きが出ていることが、理工系採用の伸び悩みにつながっている。

日立製作所は大卒内定者数を前年度比20・0%減の600人に減らした。

同社は研究開発拠点の海外シフトを進め、11年にはインドに拠点を新設した。

今後は海外で技術者の採用を強化する方針で、国内採用は過去10年で最も少ない水準にとどまる見込み。

富士フイルムホールディングスも同21・8%減の273人。

「円高傾向や欧州の景気悪化などを考慮し、13年度は内定数を抑えた」（同社）のが主因だ。

同社の12年4～6月期決算は円高などでデジカメや液晶パネル用フィルムの採算が悪化。

前年同期比で減収減益となるなど業績が下振れしていた。

一方、国内で技術集積のある環境関連では人材獲得意欲が高い。

スズキは環境対応車の開発を進めるため、理工系大卒の内定を2割増やした。コマツも主力の建設機械の燃費改善などを目指し、理工系の内定数を204人と前年度実績比34人増やした。

10月に発足した新日鉄住金は、旧新日本製鉄と旧住友金属工業の前年度採用の合計とほぼ同水準の内定数を出した。

10月22日 日本経済新聞

大卒内定2年連続増、来春3.5%、製造業は減少、本社調査

日本経済新聞社が21日まとめた2013年度採用状況調査によると、主要企業の大卒採用内定者数（13年春入社）は今春実績比3.5%増と2年連続で伸びた。

小売りなど非製造業が同6.6%増と5年ぶりに増加。

団塊世代の大量退職に対応するほか、海外や環境関連など成長分野の開拓へ採用を増やす。

ただ、世界景気の減速や日中関係の悪化を受け、今後は就職環境に不透明感も出そうだ。

主要1012社を対象に10月1日時点の内定者数を聞き、955社から回答を得た。13年度の大卒内定者数は8万4424人で、今春の採用計画に対する充足率は94.8%（前年度は93.2%）。

内定者数の水準はリーマン・ショック前の08年度を100とすると、13年度は69にとどまった。

非製造業は20業種中15業種がプラスだった。

ホテル・旅行（48.1%増）、不動産・住宅（22.8%増）、百貨店・スーパー（10.6%増）の伸びが目立った。

円高による海外旅行人気を受けJTBグループは前年度比7割増。

銀行は同7.2%増で、三井住友銀行は同40.6%増の1140人になった。

電力は東京電力が前年度に続き採用ゼロだったほか関西電力なども減らし、全体では前年度比14.0%減だった。

製造業は1.6%減と3年ぶりのマイナス。

業績悪化に苦しむ電機（3.5%減）や造船（9.6%減）などが落ち込み、17業種中9業種が採用を減らした。

ただ環境対応車などの開発を強化する自動車・部品は2.5%増と堅調だった。

文科系は5.6%増と4年ぶりの増加。

スマートフォン（高機能携帯電話）販売に力を入れるソフトバンクグループの採用増などが寄与した。理工系は0.7%減と2年ぶりのマイナスだった。

景気の先行きには不透明感も広がっており、日本総合研究所の山田久調査部長は「景気動向次第で冷え込む可能性はある」

と指摘する。

同時にグローバル採用の動向を聞いたところ、海外採用が国内を上回る企業もでてきた。

パナソニックは海外現地法人での採用者数が1100人と、国内採用の350人を大幅に上回る。

本社などで人員削減を進めるが、新卒者は「将来のグローバル成長に必要な基幹人材」としている。

「ユニクロ」を展開するファーストリテイリンググループも海外が950人で国内の500人を上回る。

13年8月期に海外出店数を150に増やす計画で、店長などの人材を確保する。

10月21日 日本経済新聞

役職定年制度、ソニー再導入、来春、組織の若返り狙う

ソニーは2013年4月に役職定年制度を再導入する。

00年に一度廃止したが、幹部人材の高齢化が進んでいることなどから同制度を復活させ、組織の若返りや社内の活性化を狙う。

役職定年を迎えた社員には他社への転職も支援する予定で、経営効率化につなげる狙いもありそうだ。

導入する役職定年は、事業部長以上が57歳、統括部長が55歳、担当部長や統括課長は53歳とする。

同年齢を迎えた社員は統括職から外したうえで、各社員の役割に応じた社内での処遇を提示。

他社への転職なども支援する。来年4月時点で同制度の対象となる社員数は明らかにしていない。

ソニーは00年、年功序列などにとらわれずに個人の役割と力量を重視する人事制度を導入。

その際に役職定年制度も廃止していた。

ただ最近、組織の高齢化に伴って若手社員の起用が滞るケースが表面化。

制度復活で若手社員の士気を高める必要があると判断した。

10月19日 日経速報ニュース

大和ハウスが65歳定年制 13年4月から

大和ハウス工業は19日、2013年4月1日から65歳定年制度を導入する方針を明らかにした。

現行制度では60歳が定年で、定年後は希望者を最長5年間、嘱託社員として再雇用している。

定年年齢を引き上げるとともに待遇を改善し、従業員の士気向上につなげる。

現行制度では、11年度の場合で定年退職者の7割を再雇用していた。

新制度の初年度は大和ハウス本体で450人（現行制度での嘱託社員を含む）が対象。

給与は60歳を迎えた年度の6割前後になるが、現在の再雇用制度に比べれば高めになるという。

定年引き上げは

「初年度で人件費が10億円程度増える要因になる」

と同社はみている。

新制度は大和ハウス本体だけでなく、グループ会社にも導入する方針。

65歳定年制度はサントリーホールディングスが13年4月から始めると発表している。

10月19日 日本経済新聞

希望者継続雇用、京都企業の52%、65歳まで、労働局調べ

京都労働局は18日、京都府内の企業を対象にした高年齢者の雇用状況に関する調査結果を発表した。

希望者全員が65歳まで働ける企業の割合は今年6月時点で52%と、昨年より1.1ポイント上昇した。

来年4月の法改正では、65歳未満の定年を定めている企業が継続雇用の対象者を限定できる仕組みが廃止される。

京都労働局は

「来年は法改正で比率が大幅に高まるはず」

としている。

調査は今年6～8月、従業員数が31人以上の企業を対象に郵送形式で実施した。
中小企業と大企業を合わせて2686社が回答した。

10月18日 日経速報ニュース

65歳まで雇用は48% 厚労省調査、大企業は24%どまり

厚生労働省は18日、2012年の高年齢者雇用に関する調査をまとめた。
65歳まで希望者全員が働ける企業の割合は48.8%で、前年に比べ0.9ポイント上昇した。
比率は上昇傾向にあるが、大企業は24.3%にとどまり、中小企業は51.7%だった。
厚労省によると、中小企業は人手不足感が強く、高齢者の活用が大企業よりも進んでいる。

調査には31人以上の社員が働く約14万社が回答した。
対象の企業で、この1年間で定年になった社員は約43万人。
このうち企業に再雇用されたのは31万7000人で、全体の73.6%を占めた。

再雇用されなかった人は6800人（全体の1.6%）。10万6000人（同24.8%）は再雇用を望まず退職したが、基準を満たさないと自ら判断した人や、提示された条件で折り合えなかった人も含まれている。

今年成立した改正高年齢者雇用安定法は、来年4月から希望者全員が65歳まで働けるよう企業に義務づける。

今後は大企業を中心に早急な対応が求められる見通しだ。
高齢者の雇用が増えるのは確実な半面、若者の採用にしわ寄せが及ぶと懸念する声も出ている。

厚労省は現在も定年を過ぎた60歳以上の雇用を確保するため定年の廃止、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入のいずれかを求めている。

ただ労使協定などを結べば再雇用の基準を独自に決められる。
65歳まで希望者全員が働ける企業は全体の半分に届いていない。

会社員が入る厚生年金の支給開始年齢は13年度から25年度にかけて段階的に65歳まで上がる。

高齢者の雇用拡大が進まないと「年金も仕事もない」空白期間を抱える人が増える可能

性がある。

10月17日 日経産業新聞

今年の国内ITサービス市場、4年ぶりプラスに、民間予測4.9兆円

調査会社のIDCジャパン（東京・千代田）は国内のIT（情報技術）サービス市場の規模の予測を発表した。

2012年は前年比1.6%増の4兆9229億円と4年ぶりのプラス成長を確保する見通しだ。

欧州債務危機や中国やインドなど新興国の経済成長鈍化などで、11年から16年までの年間平均成長率は1.8%にとどまる。

14年以降は消費税増税で国内企業がIT支出を抑える。

16年の市場規模は5兆2843億円となる予想。

製造業が基幹システムを更新する需要が出ることや、通信事業者がスマートフォン（高機能携帯電話＝スマホ）関連のネットワークやシステム投資に力を入れることが下支えする。

同社は

「IT各社は規制緩和のような顧客の環境変化をいち早く捉え、ビジネスチャンスに転換できるような提案をすることが必要となる」

としている。

10月17日 日本経済新聞

電子部品、10～12月景況感「悪くなる」2割に

日本経済新聞社は電子部品や関連の製造装置メーカーなど主要30社を対象に「電子部品景況感調査」を実施した。

2012年10～12月の景況について、12年7～9月に対して「悪くなる」が約2割に達した。

新型のスマートフォン（高機能携帯電話＝スマホ）向け部品需要の立ち上がりが想定より遅れているほか、対中関係の悪化の影響を懸念する声が目立った。

12年9月下旬に実施した。

12年10～12月の景況について、16・7%が「悪くなる」と回答。

前回の7～9月はゼロだった。

前回は46・7%だった「良くなる」は31・7%に減った。

「変わらない」は51・6%で前回（50%）とほぼ同じだった。

10～12月は例年、米国クリスマス商戦向けの部品・部材の発注が一段落するなど、季節要因で受注が低下する傾向にある。

景況が「良くなる」と回答した企業が期待するのは9月に登場した米アップルの新型「iPhone 5」の需要動向。

「スマホの生産動向が受注動向を左右する」（電子部品メーカー）と期待する企業が多い。

ただiPhone 5は液晶パネルなど一部基幹部品の調達遅れで、生産量の拡大ペースが当初見込みより遅れているもよう。

「10月いっぱいには影響が残りそう」（電子部品メーカー）

と見る向きもある。

今回多くの企業が懸念材料として挙げたのは、沖縄県の尖閣諸島を巡る日中対立の影響。

「外交関係の深刻化が経済面まで波及しつつある」（部材メーカー）

日本製品の不買運動などが広がり、

「想定以上の日系メーカーの影響力低下」（半導体メーカー）

につながることを心配する声が多かった。

欧州危機や超円高に関しても

「回復の兆しが全く見られず、底も確認できない」（製造装置メーカー）

といった懸念の声が引き続きあった。

▼回答企業一覧

アドバンテスト／アルバック／アルプス電気／イビデン／キャノン／京セラ／
SUMCO／ジャパンディスプレイ／シャープ／セイコーエプソン／ソニー／大
日本スクリーン製造／太陽誘電／TDK／ディスコ／東京エレクトロン／東芝／
ニコン／日本航空電子工業／日本CMK／日本電産／日立ハイテクノロジーズ／

ヒロセ電機／富士通セミコンダクター／パナソニック／三菱電機／ミツミ電機／
村田製作所／ルネサスエレクトロニクス／ローム（五十音順）

10月17日 日本経済新聞

働くということ（2）退職後でも第一線一年の功、起業に生かす

「敷居を乗り越えるところが一目で分かるように段差を設けましょう」

家電量販店の掃除機売り場。

米アイロボットの自動掃除ロボット「ルンバ」の実演台には絶えず人だかりができる。

国内販売台数が年間10万台を超えるヒット商品。

その売り場づくりには馬場正久（61）のアイデアが生きている。

◇OBの知恵結集

2010年末に中堅家電メーカーを退職した馬場は11年秋、パナソニックやソニー、
量販店などのOBとともにライフマスター（千葉県柏市）を立ち上げた。

シニアの知恵を結集した家電製品の販売支援会社だ。

ルンバの輸入代理店に加え、大手家電メーカー4社の売り場づくりも請け負う。

社長を務める小野厚博（69）は家電量販大手のケーズホールディングス出身。

「消費者の購買意欲をくすぐるツボを押せば、売れる商品はまだある」

と話す。

手掛けた売り場では売り上げが数倍に伸びた例もあり、新たな依頼が相次ぐ。

シニアの起業意欲は高まっている。

05年度をピークに減少傾向だった日本政策金融公庫のシニア向け起業資金。

55歳以上の経営者を対象にしている融資の実績額が12年4～8月は前年同期を1
2%上回った。

起業したシニアの交流拠点となっている銀座セカンドライフ（東京・中央）。

9月末の会員数は425人と1年前の2倍以上に増えた。

運営会社の社長、片桐実央（31）は

「会社に残っても大半は一線を退く。

それなら定年のない独立開業を選ぶ、というシニアが増えている」とみる。

そんな一人が10月末にバネ製造会社を退社する江森徹（62）。

積み上げてきた財務のスペシャリストとしてのノウハウを生かすため、中小企業向け経営コンサルティング会社の設立を準備している。

「企業の倒産は社員とその家族の人生を変えてしまう」。

大学卒業後に入社した会社で味わった苦い経験が起業に突き動かす。

◇年金が人件費

「年金を減額されないために自分の給与は月28万円より安く抑えている」。

あるシニア起業家は打ち明ける。

年金による生活の保障は人件費の補填と同じ。

安い人件費を競争力の源泉とする企業が台頭すれば、

「現役世代が働く企業の仕事を奪うことになる」。

大和総研金融調査部の奥谷貴彦（28）はこう指摘する。

「退職を機に半生を振り返り、自伝を書きたいという同世代は多い」。

フリーの編集者だった武津文雄（65）が5月に設立した出版社はこんな新しい需要を掘り起こす。

米アマゾン・ドット・コム の出版サービスを利用し、25万円からという廉価な料金。すでに21作品を売り出した。

アマゾンとの契約は年50作品以上のノルマが伴うため、同業者はまだ数十社。

武津は

「ノルマ達成は難しくない」

と言い切る。

大企業が切り捨てた事業にこだわり、ビジネスに育て上げたのは布村常夫（66）だ。40年近く勤めたシャープが撤退した高機能アンプ「1ビットデジタルアンプ」を造り続け、11年度は1億円を売り上げた。

通常のCDより情報量の多い音源を再現するアンプ。

布村の製品は日本製で10万円前後と高額だが、30歳代の若い音楽ファンを中心に支持が広がる。

起業から約4年、取扱店は当初の3倍の約50店に増えた。

現役世代にしわ寄せのない起業。

新しい市場を切り拓くシニアの知恵が試されている。

10月17日 日本経済新聞

シニア層の起業、社会貢献を意識

シニアの起業数が若者の起業数を近く逆転する可能性がある。

日本政策金融公庫総合研究所の2011年度の調査によると、起業数全体に占める60歳以上の割合は6.6%となり、20年前の2.2%から大幅に上昇。

一方、29歳以下は8.2%と6.3ポイント低下した。

シニアの起業は雇用吸収力が高いというデータもある。

開業時の従業員数を比較すると、60歳以上では平均5.0人となり、29歳以下を2.2人上回る。

同研究所の鈴木正明上席主任研究員は

「同僚や取引先など仲間同士で立ち上げる例が多い」

とその理由を分析する。

ただ、経営状態は赤字基調が41.1%に上り、全世代平均より9.1ポイントも高い。事業の拡大より社会貢献を優先する経営姿勢も影響している。

ポイントサービス運営会社、サイモンズ（東京・中央）は景品などに交換できる期限を過ぎたポイントを自治体に寄付する事業を始めた。

まず札幌市など7市町村に298万円を寄付。

日本航空退職後に起業した齊川満社長（61）は「結果が常に求められるサラリーマンではできなかった真の地域貢献が存分にできている」と話す。

10月16日 日刊工業新聞 News ウェーブ 21

ルネサス、止まらぬ人材流出ー将来像の明示が急務

ルネサスエレクトロニクスからの人材流出が深刻だ。官民がルネサスに対して2000億円出資する計画が固まり、11月にも経営再建の枠組みが決まる見通し。だが、先行きが不透明なため若手社員を中心に、社外に活躍の場を求める動きが止まらない。早期に新生ルネサスの具体的な方向性を示さなければ人材の草刈り場になりかねない。

「あまりにも多くて選考しきれない」。

都内ベンチャー企業の社長はうれしい悲鳴をあげる。同社はソフト開発が主力。クラウドコンピューティングサービスを拡充するため、2011年から半導体技術者を募集している。人材確保に苦勞してきたのが一転、ここ半年、応募者が急増しているという。

応募者はルネサスエレクトロニクスなど半導体大手の20代後半から30代前半の社員が多い。

ルネサスが今回実施した早期退職は主に入社10年以上が対象。

30代前半までの彼らは対象外だが、面接では

「先が見えない。

一から頑張りたいと一様に語っている」

という。

会社を本来支えるべき若手層の離脱に加え、中堅層の離脱も生産現場を中心に激しい。9月に実施した早期退職の五千数百人の募集枠には約7500人が応募しており、「国内の製造現場に新たな働き場を確保することが難しいことを考えれば予想外。

社員はそれほど悲觀的に見ている」（ルネサス社員）
という。

工場によっては応募者の予想外の多さに、早期退職の実施後に工場の安定操業を懸念する声も出てきている。
一部では応募者を期間従業員として再雇用する動きもある。

ルネサスの半導体技術が製造業に不可欠なのは自明だ。
実際、業界内では競合の米フリースケール・セミコンダクタが日本での自動車用半導体の人員を年初の約3倍に拡大。
ルネサスからの流出を見込んだのは明らか。
ルネサスが会社の未来図をはっきり描かなければ人材のより一層の地盤沈下は避けられない。

◇官民共同で2000億円出資

今回固まったルネサス救済の枠組みは、政府系ファンドの産業革新機構と国内の製造業大手が共同で約2000億円出資する方向。
民間からはトヨタ自動車など自動車大手やパナソニックなど合わせて10社近くが出資を検討。
外資ファンドも再建案を提案していたが、外資主導ではマイコンの調達に支障が出るとの危機感が広がり、産革機構と複数の民間企業の出資を後押しした。
ただ、官民による救済の枠組みは、自動車メーカーなど国内製造業保護の意味合いが強い。

「世界で戦える半導体メーカーを目指す」

という従来の方向性を捨て去ることを結果的に求められるかもしれない。

10月16日 日経産業新聞

若者の就職支援、長野県テコ入れ、研修、大学生も対象

【長野】

長野県は若年層の就職支援を拡充する。

大学を卒業しても仕事に就いていない若者の就職支援のほか、大学生と県内中小企業のマッチングを促進。

高校生の就職活動支援の体制も強化する。

就職難の中でも県内の中小・零細企業は人材確保に苦戦している。

こうした企業と若者を結びつけ、人材のミスマッチを防ぐ。

新卒未就職者などの人材育成事業の対象を大卒にも広げる。

これまで高卒の未就職者を対象に、2012年度に約3億5千万円の予算を計上、現在36人が企業で研修している。

この対象を大学・短大を卒業しても就職活動中の若者に広げ、今月から研修を実施する企業の募集を始めた。

190人を対象に、最大5カ月間を研修期間とする。

同制度は正規雇用する前の研修費などを県が負担する事業。

正規雇用を前提に研修期間の人件費と諸費用を県が負担することで企業に採用を促す。

県内の大学等を卒業する学生のうち、ここ数年は年間380人ほどが卒業時点で就職先が内定していない。

この半分を就業につなげる。

10月12日 日本経済新聞

サントリー、65歳定年制、来年4月から、従業員の士気向上

サントリーホールディングスは11日、2013年4月1日から65歳定年制度を導入すると発表した。

現行制度では60歳で定年を迎えた後、嘱託社員として最長5年間は再雇用している。

現在は定年退職者の8割が再雇用となっている。

同社は今回、定年延長にまで踏み込むことで、従業員の士気向上につなげる。

サントリーホールディングスに籍を置いたまま出向しているサントリー酒類やサントリ

一食品インターナショナルなど事業会社を含む約5000人が対象になる。

60歳以降は新人事制度を導入するため、給与は60歳時点の6～7割程度になるが、
現行制度よりも高い水準になるという。

60歳以上の社員がすべて新制度に切り替わる17年と現在を比べた場合、会社の費用負担は十数億円増えることになる。

これまでは01年に定年退職者の再雇用制度を導入していた。

11年は95人の定年退職者のうち、82人が再雇用を希望、うち80人が再雇用された。

10月11日 日経産業新聞

大学1年にも情報提供、ジョブウェブが就活サイト

就職活動支援のジョブウェブ（東京・港、佐藤孝治社長）は、2014年春卒の学生を主な対象とした就活サイト「ジョブウェブ」を開設した。

求人企業のセミナーや就活に役立つビジネスマナーなどの情報をサイトに掲載する。

大学1・2年生向けのインターンシップの案内も提供しているのが特徴だ。

サイトの利用は無料で、会員登録が必要となる。大学1・2年生も対象とし、インターンシップや海外研修などへの申し込みができる。

13年春卒の学生から就職活動のスケジュールが例年より2カ月短くなったことで、早い時期から志望業界や企業の研究を望む声が高まっていることに対応した。

また、多くの就活生がスマートフォン（高機能携帯電話＝スマホ）から情報収集する傾向にあるのを受け、スマホからの閲覧では自動で最適な画面サイズに変換するよう工夫した。

ミニブログ「ツイッター」などと同様に、全ての情報を時系列で一覧表示することで、使い勝手にも配慮した。

10月10日 日刊工業新聞 News ウェーブ 21

「希望する人材の応募ない」49%—日商、中小の採用活動調査

日本商工会議所がまとめた中小企業の「人材採用活動の現状」調査によると、49・6%もの事業所が「希望する能力、人材の応募がない」と回答した。

雇用のミスマッチを解消するためには、中小企業自らの経営改善努力とともに、求職者の能力のレベルアップが必要になっている。

調査対象事業所に「希望する人材の採用ができない理由」を問うたところ、約半数の49・6%が「自社が希望する能力・技術等を持つ人材の応募がないため」とした。

次いで「希望する年齢層の応募がない」が25・3%、「希望する待遇を提供できないため」が24・3%などの順だった。

中小企業からは、「優秀な技術者は大手に流れ、中小企業での採用は難しく、人手不足が続いている」（静岡市の油空圧関連機器製造業者）、「技術者の高齢化が進み、若い人材が必要だが、技術職の応募が少ない。

応募があっても基本から指導する人材が不足し思うようにならない」（姫路市の鉄工所）などといった声が上がっている。

10月10日 日経速報ニュース

楽天が就活専用のSNS 企業、議論もとに優秀な学生探す

楽天は就職活動中の学生らが議論を交わす就活用の交流サイト（SNS）を15日に開設する。

参加者は実名で意見を投稿、企業の採用担当者は議論の様子を見て、発言内容が優れた学生に応募を促すメールを送れる仕組み。

学生が訪問するOBを探したり、企業が目当ての学生を見つけたりする際にSNSを使うケースが増えているが就活専用のSNSは珍しい。

楽天は就活生が匿名で情報交換するサイト「みんなの就職活動日記」を運営している。今回は仕事やキャリアについて幅広い立場の人が意見を交わせる「楽天みんな就リンク」を開設する。

対象は就活生のほか、内定者、社会人、企業など。

参加者は氏名や学歴、写真などプロフィールを公開し「インターンシップ」などの話題や業界、業種別に自由に意見を投稿する。

発言の積極性、内容など参加者の行動を楽天が分析。それをもとに企業は欲しい人材に直接メールを送る。

エントリーシートなどにくらべ、討論では本人の実力や性格が表れやすく「企業の採用効率を向上できる」（楽天）という。

利用企業は年 50 万円程度の参加費が必要で、メール送付は別料金がかかる。

学生の参加は招待制とし、12 月時点で 5000 人を予定。初年度 10～20 社の活用を目指す。

10 月 10 日 日経産業新聞

三菱自、EV人材確保、電機など異業種から、今期、中途採用7割増

三菱自動車が電気自動車（EV）などのエコカーの開発を加速している。

今期中に軽トラックEVなど2車種を発売するほか、2014～16年度の3年間で計7車種を投入する。

EV関連技術者を確保するため、今期中途採用は前期比7割増と過去最高水準を見込む。

エコカーを収益源に育成する一方、技術蓄積で海外企業との連携を優位に進める狙いもある。

三菱自はEVの「アイ・ミーブ」と商用の「ミニキャブ・ミーブ」を発売しているが、さらに今期は軽トラックEVのほか、SUV（多目的スポーツ車）の「アウトランダー」で家庭用コンセントで充電可能なプラグインハイブリッド（PHV）版を投入。

小型の世界戦略車「ミラージュ」のEV化も進めている。

核となるのが「ミーブ・オペレーションシステム」と呼ぶ統合制御技術だ。

この基盤技術にさらに磨きをかけ、EVの泣きどころとなってきた1回の充電での走行可能距離（航続可能距離）の延長、電池のきめ細かい管理、駆動力の制御、省電力化などに力を入れていく方針だ。

最近では「EVの性能を試す究極のテストの場」（益子修社長）として、北米で開かれたEVのレースにも参戦した。

愛知県岡崎市ではEVに搭載した蓄電池を家庭用電源として利用できる装置を使った試験設備を設けて、スマートグリッドの実証実験にも取り組んでいる。

ただ、三菱自幹部が「本当に人が足りない」と語るとおり、人材不足に悩んでいる。開発の規模、スピードに見合った陣容を確保できていないのが現状だ。

このため、三菱自は今期、途中で技術者を120人、事務職で50人を採用するほか、技術者の新卒採用も2・4倍の170人に拡大する計画だ。

特に技術者はEV、ハイブリッド車（HV）、PHVの開発を重点的に手掛ける。

リチウムイオン電池、駆動用モーター、電力制御用インバーターなど、ガソリン車とは異なるかたちで電気・電子系の技術が重要となってくる。

こうした技術は外部企業との連携により開発を進める手もあるが、自社で技術者を持つことで開発のノウハウを蓄積することができ、海外展開や他メーカーとの提携で大きな武器となる。

人材の獲得を狙うのは異業種からだ。

特に業績低迷にあえぐ国内の電機大手などからの転職組の取り込みを狙っている。

ただ、新鮮な発想などメリットは多い一方、

「異業種からの人材をすぐに車両開発に生かすのは簡単ではない」

との声は多い。

採用だけでなく、スピード、ノウハウ融合など獲得した人材をいかにうまく活用していくかが焦点だ。

三菱自の11年度のEV国内販売は約4600台と全体の約3%にとどまる。

業績への本格寄与はまだ先となるが、それまでに成長の芽をつぶさないために、国内EV市場をどう活性化するかも重要となる。

10月4日 日本経済新聞

ルネサス、早期退職7500人応募、想定より2000人多く、特損850億円計上

経営不振のルネサスエレクトロニクスは3日、9月に実施した早期退職者募集に7511人が応募したと発表した。

当初の募集人員5千数百人を約2千人上回った。

応募者数は全従業員の約18%に相当する。

応募者に支払う退職特別加算金などで、2012年7～9月期に特別損失850億円を計上する。

リストラ断行を前提に、同社には政府系ファンドの産業革新機構、トヨタ自動車、日産自動車、ホンダ、パナソニックなど企業連合が1000億円超で過半出資する官民一体の買収策が提示されている。

ルネサス単体と連結子会社の社員を対象に、9月18日から26日まで募集した。

応募者は10月末に退職する。

一度に大量離職することで営業や生産が短期的に混乱する懸念があるが、同社は「事業活動に大きな影響はない」としている。

早期退職で年540億円の人件費が削減できる。

同社は経営再建のため、3年以内に全国の半導体工場19カ所を半減する構造改革を進めている。

対象工場の一部では、早期退職の募集後すぐに予定人数を上回り、募集期間終了を待たずに締め切ったケースも出た。

赤尾泰社長が、応募者数が募集人数に届かなかった場合に整理解雇を検討する方針を示したことも、応募人数の大幅増につながったとみられる。

一般的に、整理解雇では割増退職金が支払われない。

10月3日 日本経済新聞

外国人の本社採用拡大、三井化学、年間10人以上に

三井化学は大学の新卒に相当する若手外国人の本社採用を増やす。

従来年2～3人だった採用数を2013年以降は10人以上にする方針。

国内市場の縮小を補うために海外拠点を増やしており、並行して人材の国際化を進める必要があると判断した。

優秀な外国人を新人から育成し、海外現地法人を運営できる人材を安定して確保する。

国際事業を日常業務としてこなせるように約500人いる入社10年以内の若手社員のうち3～4割を海外在住経験者にする考え。

本社の正社員の外国人は現在約60人。

この人数を増やすほか、海外現地法人への出向を増やす計画だ。

さらに優秀な外国人を確保するため、インターンシップ制度（就業経験）も拡充する。現在は中国、インド、シンガポールの大学・研究機関の学生を年間約20人、実習生として受け入れている。

三井化学の海外売上高比率は09年3月期は35・5%だった。

12年3月期は41・7%まで上昇し、少なくとも5年後には50%を超える見通しとなっている。

10月2日 日経産業新聞

グリー、世界で通年採用、海外事業拡大で人材確保

グリーは1日、全世界で通年採用、通年入社を始めたと発表した。

年齢、国籍、性別を問わず、年間を通じて応募・入社できる。 これまでは各国・地域ごとに、大学や専門学校などの卒業時期に合わせた採用が中心だった。

インターネットゲームの海外事業拡大に向け、世界から優秀な人材を迅速に集める狙いだ。

同社の採用方針「グリー・リクルーティング・プリンシプルズ」を公表した。

入社希望者は同社のホームページなどからいつでも申し込める。

10月2日 日本経済新聞

採用活動の通年化進む、ニコン・日立、秋の入社式、内定率好転、グローバル人材確保

国内主要企業は1日、2013年春入社予定の学生らを集めて内定式を開いた。
グローバル人材の採用拡大を背景に採用活動の通年化が進んでおり、今年は「秋の入社式」を開く動きも広がった。

NECが東京本社や大阪で開いた内定式には前年並みの約350人が参加した。
800人を超えていたリーマン・ショック前よりは少ないが、その後100人まで減った最悪期は脱した。

牧原晋執行役員は

「電機業界を取り巻く環境は厳しいが、技術を使い社会に貢献できる。

これからのNECを一緒につくってほしい」

とあいさつした。

海外事業を強化する同社では今年初めて内定者に占める外国人比率が1割を超えた。

内定者の中国・山東省出身の李==さん（25、千葉大学院修了）は

「NECはグローバル展開を強化しており外国人にとって大きなチャンス」

と意欲を語った。

東京大学が秋入学を検討するなか、春に加えて秋にも入社式を開く企業が増えている。

ニコンは同日、秋の入社式を初めて開き、海外大学卒業者と中途採用の計50人が出席した。

1990年代から通年採用を行う日立製作所も同日、初めて秋の入社式を開催した。

幹部が経営方針を直接伝え、新入社員の意欲を高めるのが狙い。

日立とグループ会社の外国人13人を含む59人が出席した。

中西宏明社長は

「グローバルな競争社会で皆さんの日々の仕事にどれくらい競争力があるかが問われている」

と呼び掛けた。

日本語の後、英語でも概要を述べた。

マイナビ（東京・千代田）によると、13年春入社の内定率は8月末時点で60・5%。

10～12年の内定率は低迷していたが、海外展開などを担う多様な人材へのニーズの高まりを受け、直近では好転している。

ただ、中国経済の減速などで企業の採用意欲が14年春も続くかどうかは不透明だ。

リクナビの岡崎仁美編集長は

「一定の安定した数を採用する傾向は続いており、激減するとは考えにくい」との見方を示している。

10月2日 日本経済新聞

産業界、派遣離れ進む、日産など直接雇用、三越伊勢丹、対象外の主婦に的

30日以内の短期派遣の原則禁止などを柱とする改正労働者派遣法が1日施行された。今回の改正は1986年の派遣法施行以来、初の規制強化となる。

日産自動車が生産現場の派遣社員をゼロにするなど大手企業は外部委託や直接雇用への切り替えを進める。

三越伊勢丹ホールディングスなど百貨店業界では規制の対象外となる高所得世帯の主婦らを囲い込む動きも出てきた。

法改正論議は2008年に本格化し、自民党政権が「ワーキングプア」を生んだなどとして日雇い派遣の原則禁止方針を打ち出した。

その後、民主党政権が仕事がある時だけ派遣会社と契約を結ぶ「登録型」と工場への「製造派遣」も全面禁止する改正法案を10年春に提出。

最終的に登録型や製造派遣の禁止は見送る形で修正し、今年3月に成立した。

この間、産業界で派遣離れが進んだ。

日産自動車は08年の金融危機後の減産に対応して製造現場の派遣社員の数を減らし始め、09年3月にゼロにした。

その後の生産回復には直接雇用の期間従業員の採用で対応している。

ライオンは生産現場の人員や事務職を派遣社員から直接雇用のパートに転換し、派遣社員数は09年から約2割減った。

工作機械大手の牧野フライス製作所は07年当時、機械の組み立て作業などで約400人の派遣社員を活用していたが、現在は5分の1程度に縮小。

外部委託比率が高まった分、製造コストの上昇は避けられない。

一方、物流、小売りなど繁閑の差が大きい業種や中小企業では派遣へのニーズが依然高い。

これまで短期派遣社員を調整しやすい柔軟な労働力として活用してきたためだ。

関西のある物流企業の担当者は

「直接雇用で人員を抱え込むと固定費の負担が増える」

と話す。

三越伊勢丹ホールディングスなど百貨店の人材派遣子会社5社は今月、初めて共同で販売員らの登録会を都内で開く。

改正では60歳以上の高齢者や昼間学生、世帯年収500万円以上の主婦は日雇い派遣禁止の対象外。

こうした人材の争奪で

「賃金が上昇する可能性もある」（高島屋子会社のセンチュリーアンドカンパニー）

ため、合同で囲い込みに乗り出す。

ブランド品のリサイクル店を展開するベストライフ（大阪市、岩本元熙社長）は年数回の特売で1週間程度の短期派遣社員を活用してきた。

「自社で集めるアルバイトは必要数を確保できるか分からない」

からだ、今後は

「どうすればいいのか」

と困惑する。

総務省の調査によると12年4～6月の派遣社員数は81万人で08年の同時期より約4割減った。