

2012 年
11 月

他社の動き
(人事、人材、グローバル関連)

【目次】

- 03p 11月28日
景況判断、全11地域で下方修正 東海「悪化しつつある」
- 04p 11月26日
採用、横ばい見込む、14年卒の就活先読み、来月スタート—企業、学生
- 07p 11月23日
収入伸び悩み、副業検討43% 日経生活モニター調査
- 08p 11月22日
埼玉県企業、5割が高齢者継続雇用前向き
- 09p 11月22日
企業の選択—高度な業務も外部委託（ネット人類未来）
- 11p 11月22日
第2部小さくなった地球（1）2つのサーバー（ネット人類未来）
- 13p 11月21日
高年社60、シニア派遣 自治体と連携 まず富士市と就労支援
- 14p 11月20日
クロスカンパニー—主婦を4時間正社員に（働き方イノベーション）
- 16p 11月20日
男の育休じわり拡大—2011年度取得率、最高の2.63%
- 19p 11月13日
就活ノウハウ、大阪市が支援、「サポート塾」24日に
- 20p 11月13日
県内企業と定期交流会、埼玉大留学生会、就職など後押し
- 20p 11月11日
ゲーム各社、アジアでソフト開発、カプコン、タイに拠点、KL a b、人員4倍に
- 21p 11月08日
製薬業ダイバーシティネットワーク—人材活用へ11社が勉強会（新人脈地脈）
- 23p 11月08日
サイバー子会社、DeNAが出資、海外事業拡大狙う
- 24p 11月08日
留学生採用、再び活発—静銀、村上開明堂、国際化へ備え
- 26p 11月07日
50代の社員、自己評価>会社の評価、民間調査、処遇の難しさ示す
- 26p 11月07日
低い新人定着率—情報開示で離職抑制（働けない若者の危機）

- 27p 11月06日
有休消化、正社員2割どまり、連合総研
- 28p 11月05日
日本の派遣市場なお重要—市場縮小で再編、早期に規模確保
- 29p 11月05日
競合他社への転職制限、契約の代償措置焦点に
- 30p 11月03日
進む高齢者雇用、ベテランの経験、現場力に——法改正が後押し
- 32p 11月02日
主婦の紹介事業拡充、メディカルブレーン、高齢者支援で
- 33p 11月01日
第3部シューカツ受難(1)「供給過剰」の大学生(働けない若者の危機)
- 35p 11月01日
教育や飲食業、若者48%離職、入社3年内、厚労省調査
- 36p 11月01日
有効求人倍率0.27ポイント上昇、都内4~9月、飲食などで拡大

【本文】

11月28日 日経速報ニュース

景況判断、全11地域で下方修正 東海「悪化しつつある」

内閣府は28日発表した11月の地域経済動向で、全国の11地域すべての景況判断を前回の8月調査から下方修正した。

全地域を同時に引き下げるのはリーマン危機以来となる。

世界経済の減速による輸出減やエコカー補助金終了による自動車販売減などが背景にある。

調査は各地域の総合的な景況判断のほか、生産(沖縄は観光)、消費、雇用の判断を3カ月ごとに示す。

比較可能な2001年8月以降では、IT(情報技術)バブル崩壊後だった同月とリーマン危機(08年11月、09年2月)を除いて、全地域の下方修正は初めてとなる。

大幅に引き下げたのは自動車産業が集積する東海地方だ。

前回の「回復に一服感がみられる」から「悪化しつつある」と変更。

「悪化」という表現は09年5月以来だ。

生産鈍化を受けて有効求人倍率も悪化し、雇用情勢の悪化が個人消費を下押ししている。北陸や北関東など就業者に占める製造業の比率が高い地域も同様に悪化が目立っている。

東日本大震災からの復興需要を追い風にこれまで堅調だった東北も、前回までの「緩やかに回復」から「弱含んでいる」と引き下げた。

下方修正は震災後の昨年5月以降で初めて。

個人消費も引き下げたが、「おおむね横ばい」と11地域のなかでは最も強い表現になっている。

11月26日 日本経済新聞

採用、横ばい見込む、14年卒の就活先読み、来月スタート—企業、学生

大学3年生など2014年卒業予定者の就職活動が来月から本格的にスタートする。

13年卒の就活は企業の採用意欲が若干高まったことで、リーマン・ショック後に落ち込んでいた内定率に改善の兆しが見られた。

ただ、ここにきて景気低迷や日中関係の悪化などで先行きの不透明さが増している。

14年卒の採用で企業や学生はどう動くのか、専門家に見通しを聞いた。

政府は11月の月例経済報告で景気の基調判断を4カ月連続で引き下げた。

14年卒の就活に与える影響が心配されるが、専門家の間では「企業の採用意欲は13年卒に比べて横ばい」との見方が多い。

産業界では、一般的にバブル経済崩壊後に採用を絞り込む傾向が強まった。

だが、人材戦略支援を手がけるリクルートキャリア（東京・千代田）の海老原嗣生特別研究員は

「急に新卒採用を減らすことのデメリットを多くの企業は気づき始めている」

と指摘する。

例えば、組織の年齢構成がゆがみ、新興国市場で攻勢をかけようにも戦力となる中堅層がない。

何年も新入社員が入ってこない職場では活力が失われる問題もある。

13年卒の採用状況が改善したとはいえ、リーマン・ショック以前の水準には、ほど遠い。

リクルートの調査によれば、08年卒と09年卒で2倍を超えていた大卒求人倍率は13年卒では1・27倍と、前年から0・04ポイントの上昇にとどまる。

海老原氏は

「企業は将来の成長力を確保するためにこれ以上、採用減には踏み切れない」との認識を示す。

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、14年卒を対象とする新卒求人サイトの10月下旬時点の受注について「前年同期より好調」と明かす。

三上氏は

「足元の景況感が悪化しても、企業は中長期的な戦略に基づいて底堅い採用を続ける」とみる。

企業の人事組織制度に詳しい日本総合研究所の山田久調査部長は

「製造業の採用は全般的に控えめで、介護関係や建築・不動産が増やす」と予測。

ただ、

「同じ業界の中でも、企業ごとの採用戦略の違いはさらに広がる」とみる。

例えば、電機業界での業績が比較的堅調な日立製作所と三菱電機の2社。

13年卒の採用で積極採用を続けた三菱と、国内で技術職の採用を減らし始めた日立とでは採用戦略が分かれている。

13年卒の就活では、地方企業が積極的に採用活動を展開し、学生側も地元志向が高まっていることが話題となった。

三上氏はその理由について

「少子化と大学入学時の経済情勢が影響している」と指摘する。

まず、少子化により、親元を離れて大学に通う学生が減った。

さらに、13年卒の大学4年生はリーマン・ショックの直後に受験を迎え、金銭面の負担が少ない地元の国公立大学に進む傾向が強まったという。

今後も地方企業はUターン希望者向けに積極的に説明会を開く見込みで、学生の地元志向は基調としては底堅そう。

一方で、地方の大型工場などが閉鎖される例も相次いでおり、これまでの勢いが続くかは不透明だ。

13年卒は、リクルートワークス研究所の調査で従業員数1000人未満の中堅・中小企業を志望する人が従業員数1000人以上の大企業を14年ぶりに上回ったことも注目された。

厳しい就活状況に対応して、中小企業も選択肢に入れる動きが強まったとみられる。

中小企業の経営も苦しいが、中には団塊世代の退職などを機に優れた若手人材を採用しようとする動きもある。

インターネットを通じて低コストで企業情報を発信する動きが広がったのも追い風。

行政や大学の支援を含めて中小企業と学生のマッチングが進めば、雇用を下支えできそう。

世界で活躍できる「グローバル人材」の採用については、14年卒では転機を迎えそう。

山田氏はグローバル人材の採用について

「これまで過熱気味だった」

と指摘。

外国人や留学経験者らを採用しても、人事制度の整備の遅れで人材を有効活用できないケースが多いとみる。

このため、14年卒では

「従来の拡大の動きに一定のブレーキがかかる」

と予測する。

企業のトップからはまだグローバル人材を求める声がしばしば聞かれるが、一部の調査ではすでに採用ニーズの減退が浮き彫りになっている。

例えば、人材サービスのヒューマネージ（東京・千代田）が7月に実施した調査では、

グローバル人材の採用予定がある企業は全体の45・1%と前年から3・5ポイント低下。

採用を検討していない企業は前年比10・7ポイント上昇の27・8%となった。

海老原氏は海外大卒の外国人学生を日本本社で直接採用しても

「即戦力にならず、言語の面でコミュニケーションにも苦勞することを企業が実感し始めた」

と話す。

企業がグローバル人材を十分に活用できる人事制度を整えるまでには、留学経験のある日本人学生を採るなどの現実的な手法に落ち着く可能性が高い。

11月23日 日経速報ニュース

収入伸び悩み、副業検討43% 日経生活モニター調査

給料やボーナスの伸び悩みで、副収入の確保に動く人が目立ち始めた。

「日経生活モニター」に登録した読者へのアンケート調査で、副業を始めた人と検討している人は合わせて43%に達した。

48%が今冬のボーナスの減少を見込むなど収入が伸び悩み一方で、消費増税で家計の負担は増す見通し。

副収入で家計の維持を図ろうとしている。

調査は「今冬のボーナスと副収入」をテーマに11月中旬に実施し、1046人が回答した。副業を「既に始めている」という人が10%。

「近く始める」人も3%いた。

望む副収入は5万円未満が54%で、給料やボーナスの伸び悩みを補う目的がうかがえる。希望する副業は「単発のアルバイト」が41%と最も多く、「家庭教師、コンサルタントなど」(26%)が続いた。

半面、「会社に知られたくない」との声も多く、本業の勤め先で副業が「禁止されている」人は47%だった。

今冬のボーナスについては「減ると思う」が昨冬比7ポイント増の48%で、「増えると思う」は6%にとどまった。

使い道は「貯蓄」が最多で43%。「生活費の補填」も25%と同4ポイント上昇した一方、「旅行・レジャー費用」（10%）と「耐久消費財などの買い物」（8%）は前年より低下した。

ボーナスの減少を受け約8割が節約に力を入れているが「これ以上は難しい」との回答も11%あった。

節約は限界との見方も広がっている。

11月22日 日経速報ニュース

埼玉県企業、5割が高齢者継続雇用前向き

埼玉りそな産業経済振興財団（さいたま市）は21日、埼玉県内企業を対象に高齢者雇用についてのアンケート調査をまとめた。

人件費を抑えて経験豊富な人材を活用できるなどの利点から、県内企業の約5割が、高齢者の継続雇用が経営に「プラス」の影響を与えると回答した。

ただ、新卒や中途採用の抑制にもつながるため、若年者雇用への影響が懸念される。

高齢者の継続雇用を巡っては「高年齢者雇用安定法」の改正法が、2013年4月に施行される。

一部を除き、働きたいと希望する従業員全員を65歳まで雇用することが企業に義務付けられる。

従業員を65歳まで継続雇用するために設けている制度を聞いたところ、「継続雇用制度」が86%で大半を占めた。

同制度は定年後に継続雇用、再雇用する制度。定年を延長する場合に比べ、勤務時間や賃金などの労働条件を変えやすいためとみられる。

「65歳以上の定年」が9%、「定年を定めない」は3%だった。

継続雇用制度を利用して勤務を継続する従業員の割合は「80～100%」が42%で最も多かった一方、「0～20%未満」が34%で二極化。

同財団は

「年金で生活に余裕があるなどの理由で、継続雇用を希望しない人も多いだろう」とみる。

高齢者雇用による経営への影響については、「プラス」「どちらかというプラス」が合わせて48%。

「マイナス」「どちらかというマイナス」が21%で、「特に影響ない」とする企業も30%あった。

同財団では

「戦力になる人材を賃金を下げた上で確保できるのは短期的な収益には好影響だろう」と分析する。

懸念されるのは若年者の雇用への影響だ。継続雇用など高齢者雇用により、全体の26%が「新卒採用の抑制に影響する」と回答した。特に製造業では約4割に上った。

厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢が段階的に引き上げられるため、今後は継続雇用の希望者が増え、景気動向によってはますます若年者の雇用を圧迫する恐れもある。調査は10月、県内企業925社を対象に実施し、266社から回答を得た。

11月22日 日本経済新聞

企業の選択—高度な業務も外部委託（ネット人類未来）

単純作業は社外へ——。

社内の業務を一部外注する「ビジネス・プロセス・アウトソーシング（BPO）」が日本でも活発になってきた。

調査会社のIDCジャパン（東京・千代田）によると「人事」「財務経理」「調達購買」「カスタマーケア」（コールセンターなど）の4分野のBPO市場は2011年時点で5656億円。

16年には1・2の6923億円に増えるという。

なかでも伸びるのは海外委託を意味するオフショアBPOだ。

11～16年までの年平均増加率は7%。

国内委託は4・1%の伸びにとどまる。

海外はまだBPO全体の5%程度だが、今後は比率が高まりそう。人口減に向かう日本では貴重な労働力という面もあるが、仕事が国外に流出する面は否定できない。

海外BPOが伸びる理由は人件費の安さとIT（情報技術）の進歩だ。

「ネットワークでつながり、顧客企業の事務をリアルタイムで海外で処理できるようになった。

業務の手順がはっきり決まっており、操作に高いスキルも求められない」。

中国人の尚捷氏が会長兼社長を務めるBPO大手、インフォデリバ（東京・港）の伊藤嘉邦副社長はこう話す。

ITサービス企業は国内市場が1%台の低成長時代を迎える中、BPOに商機を見いだす。

NTTデータは12年度からの中期経営計画でBPOを注力業務の一つに掲げた。

上海周辺の無錫市にセンターを構え、人員を1000人規模に増やす。

トランスコスモス、インドの大手IT企業インフォシスも上海周辺にBPOセンターを設けている。

日本向けBPOが最も集積するのが大連だ。

野村総合研究所やSCSKといった日系企業のほかIBMやアクセンチュアなどの米IT企業、東軟集団といった中国勢がセンターを建設した。

インフォデリバも大連にセンターを構えた1社。

太陽生命保険や損害保険ジャパン、ニッセンなどを顧客に持ち、去年は20社を新規に獲得した。

顧客数は120社に上っている。

時差は日本と1時間ある。

だが、日本の時間と休日に合わせて仕事をする。

オペレーターは現在、1600人。

今後も仕事量の増加が見込まれ、2600人まで勤務できるよう建て増しをしたところだ。

「日本企業にとってBPOはもう当たり前の選択肢になった」

と伊藤副社長は話す。

最近海外BPOが単純なデータ入力といった業務を超え、株価基準額の計算、製品の設計、集中購買計画の立案といった付加価値の高い業務も受託するようになってきた。

日本人にとっては安住の地が侵食される時代。

今後も「クリエイター」的な能力を身につけ、働き方の転換をさらに迫られる可能性がある。

2012年11月22日 日本経済新聞

第2部小さくなった地球（1）2つのサーバー（ネット人類未来）



ミャンマーのヤンゴン近郊、朝8時。NTTデータのソフト開発拠点で日本語の朝礼が始まる。

12月の開業に向けて、研修を続ける現地の若者15人の目は真剣だ。
大卒初任給は月100～200ドル程度。
社員は5年で500人に増える。



都内の主婦、寺島香澄（30）はパソコンで内職に励む。

「家事と犬の世話の合間に」。

文章をインターネット用テキストに書き換え、1本4千円だ。

寺島に仕事をつなぐクラウドワークス（東京・港）の登録者は創業1年で8千人になった。

グローバル化とネットの進化は雇用のあり方を大きく変えた。

ミャンマーと日本の2つの例は、企業が高いスキルや低賃金の人材をどこからでも調達できるようになったことを示す。

オフショアリング（海外への開発委託）を進めるNTTデータはインドに1万人、中国に3千人の技術者を抱え、来年にも3万人の国内従業員を海外が逆転する。

「次はバングラデシュだ」。

グローバル開発推進担当部長の堀川雅紀（45）はコストの安い「頭脳」を求め続ける。

「今後の世界は2種類の労働者しかいなくなる。

クリエイターとサーバー（奉仕者）だ」。

米コラムニストのトーマス・フリードマン（59）は近著でこう言い切る。

ネットとグローバル化は労働の価値を世界的にフラットにし、新興国や非雇用者層にも雇用を生む。

その結果、一握りの雇用の創造者とそれを支える大多数の奉仕者に働き手を区分するという。

さらに……。

代替可能がカギ



日本IBMはビッグデータを解析して経済指標を予測するシステムを開発した。約30万件の経済関連ニュースから「生産」「雇用」などのキーワードを抽出して分析。製造業の景況予測ではプロのエコノミストの予測と同等の結果が出た。

ネット上のデータを用い、アナリストなどの仕事をコンピューターがこなそうとしている。

クラウド上のサーバーは知識階層とされた職をも奪う。

「破壊的イノベーションは職を生み、効率的イノベーションは職を奪う」。

米ハーバード大教授のクレイトン・クリステンセン（60）は言う。

雇用を生んだクリエイターの筆頭は米アップル創業者の故スティーブ・ジョブズだろう。関連産業の雇用創出効果は生産拠点の中国を含めると世界で100万人を超す。

日本ではどうか。

過去10年、企業買収も含め従業員数を最も増やした企業の一つはソフトバンクだ。連結従業員は5倍の2万3千人になった。

社長の孫正義（55）は

「創業以来一人も解雇していない」と自負する。

そんな孫の後継者を育てる試みが2年前から進む。

社内外から300人のクリエイター人材を集め、事業創出のアイデアを競わせる。

ライバル企業の社員や教授、医者。

「候補者をすでに数人採用した」

と人事部長の青野史寛（50）と話す。

サーバー（奉仕者）とサーバー（コンピューター）。

ネット革命は2つのサーバーを急速に増やす。

あなたの仕事は代替可能ですか？（敬称略）

11月21日 日経速報ニュース

高年社60、シニア派遣 自治体と連携 まず富士市と就労支援

人材派遣会社の高年社60（富士市、小松剛之社長）は自治体と連携して、60歳以上に限定した登録者を増やす。

市町のシニア向け就労相談窓口を訪れた人のうち、民間企業で活動したい人などを紹介してもらう。

第1弾として富士市と協力関係を構築する。

同社にとっては登録者を増やすための手間やコストが削減でき、自治体側は相談者の多様な要望に応えることができるという。

富士市のシニア向け就労相談窓口である「セカンドライフ相談室」と連携する。

同相談室には企業を定年退職した人が就労や市民活動、起業などの相談に来るという。

このうち、民間企業などへの就労を求めている人を紹介してもらう。

高年社60との連携により、自治体は就業支援の選択肢を増やすことができるという。

自治体の窓口の紹介先は特定非営利活動法人（NPO法人）などが多く、

「専門技術などを生かしたい高齢者の意向に沿えないこともある」

ためだ。

一方、小松社長は主に県東部で、年齢を限定しない一般的な派遣会社も運営する。

地元の中小企業などへの派遣実績を持っており、登録者を増やすことで

「専門性の高いベテランを求める中小などの需要に応えることができる」と見る。

今後は県内で連携する市町を増やしていく。

2年後には神奈川県など関東にも営業地域を拡大したい考え。

現在は約100人の登録者を3年後には400人程度までやすことを目指す。

11月20日 日経産業新聞

クロスカンパニー主婦を4時間正社員に（働き方イノベーション）

婦人衣料店「アースミュージック&エコロジー」を展開するクロスカンパニー（岡山市、石川康晴社長）は全国でも珍しい「4時間正社員制度」を導入、働く場が限られていた主婦の積極採用に取り組む。

20代の若い新卒社員が多いなか、社会経験のある既婚者の積極登用で売り場の活性化につなげようとしている。

「落ち着いた色合いのジャケットですのでお子さん連れの奥様にもお似合いですよ」。

旭川市内の大型商業施設「イオンモール旭川西」で営業するアースミュージック。

接客担当の伊藤加奈子さん（32）は店内がにぎわい出す午後12時半すぎには退社して、帰宅して夕食の準備などに取りかかる。

伊藤さんは昨年10月、4時間正社員として入社した。

勤務時間は1日4時間だが、給与体系や保険などの待遇は8時間勤務の一般社員と同じ。

小学生の息子2人を育てる伊藤さんは午前中の4時間働くことで

「以前から関心のあったアパレル勤務と家事を両立できる」

と喜ぶ。

クロスカンパニーの店舗や本社で働く約2400人はすべて正社員で、その95%は女性だ。

衣料品チェーンでは店舗の販売員などをパート・アルバイトや契約社員で賄い、人件費を抑えるのが一般的。

だが同社は

「短期間で離職しがちなパート・アルバイトでは責任感が生まれず接客などの技能が蓄積されない」

(人事部新卒採用チームの二宮朋子課長)

として、全従業員を正社員として雇用し続けてきた。

4時間正社員制度の導入は昨年8月。

きっかけは中途採用活動で聞こえてきた応募者の声だった。

全国各地で中途社員を募った際、応募者の2割が結婚を機に仕事を辞めていた既婚者が占めていた。

こうした既婚者が8時間のフルタイム勤務をこなすのは育児などの関係で難しい。

クロスカンパニーは2012年1月期に559億円だった売上高を3年後に1130億円まで伸ばす目標を掲げる。

事業拡大に合わせて採用も積極化し、年間300～400人の新卒を採用している。

同社の正社員の多くが大学や専門学校を卒業したばかりの20代前半と若いため、

「社会人経験のある既婚者は即戦力になる」(二宮課長)

と期待する。

より長く働きたい既婚者向けに6時間正社員も4時間制度と同時に導入。

制度開始から約1年が経過し、20人を4時間正社員、55人を6時間正社員として採用した。

これまで少なかった既婚者が職場で増えることで、

「4時間や6時間正社員がメンタル面で20代の若い同僚を支えてくれる効果も出てきた」(二宮課長)。

4時間正社員には30代女性も多く、伊藤さんと一緒に働く清崎妙美さん(25)は

「お姉さんの存在の伊藤さんには同世代の社員には難しいプライベートの相談もしやすい」

と話す。

衣料品市場は少子化などで縮小傾向で、販売競争も激しさを増している。

さらに最近は「ゾゾタウン」などのネット通販が台頭し、消費者をいかにして売り場に引き寄せるかが課題となっている。

クロスカンパニーは子育て中の社員向けに、有給休暇や公休とは別に年4日ある「キッズ休日」も導入。

女性が働きやすい環境を整えることで、売り場の競争力向上を目指す。

11月20日 日本経済新聞

男の育休じわり拡大——2011年度取得率、最高の2.63%

◇法改正が後押し／取りやすさは限定的

男性の育児休業取得がじわりと拡大している。

厚生労働省がまとめた男性の育休取得率は2011年度で2.63%と、まだ低いとはいえ前年度比ではほぼ倍増し過去最高となった。

10年の改正育児・介護休業法による取得後押し効果も出てきているようだ。

「自分が長期の育児休業をとるとは思ってもみなかった」

と振り返るのは食品製造会社、日東ベストの千葉県船橋市の事業所で働く北野大樹さん（38）。

1年半にわたる第1子の娘の育休から今年4月に職場復帰したばかりだ。

◇専業主夫の働き

妻は職場の同僚。

娘が1歳になって妻が職場復帰するのと交代し、10年10月から育休に入った。

妻の深幸さんは

「1年で職場復帰するつもりだったが、子を受け入れてくれる保育園が見つからない待機児童状態だった」

といい、夫の育休取得は不可避だったと話す。

もともと大樹さんは家事に協力的で、育休中は朝夕の食事作りから掃除、洗濯など専業主夫として活躍した。

北野さん夫婦の場合、2人で育休を取得したのがミソ。

実は10年6月施行の改正育児・介護休業法では、男性の育児休業取得を後押しする改正も行われた。

「パパ・ママ育休プラス」という制度では、父母で交代するなどともに育休をとれば、原則1歳になるまで可能だった取得期間を1歳2カ月に延長。
配偶者が専業主婦（夫）でも育休を取得できるようにしたほか、父親は子の出生後8週以内に育休を取得すれば、特段の事情がなくても同じ子で2度目の育休を取得できるようにした。

大企業などではこうした法定の基準を上回る制度を整えるところも増えている。
日東ベストも子が3歳になるまで育休を取得可能で、北野さん夫妻も娘が2歳半になるまでは交代で育休をとった。

妻が専業主婦でも育休を取るケースは増えている。

東芝の東京都内の事業所で研究職として働く津田純一さん（44）は第2子の娘の出生後、今年3月まで約5カ月の育休を取った。

育休取得は09年の長男出生後に1カ月弱とったのに続き2回目だ。

専業主婦の妻について

「長男が生まれた時、夜泣きを繰り返すなど出産直後は母親がいかに大変かがよく分かった。

2人目の時は、子が落ち着くまでの半年ほどは育休を取りたいと考えていた」と話す。

上司には出産の半年ほど前に育休取得の相談を持ちかけ

「最初は驚いていたが、理解してくれた。

仕事の引き継ぎなどもスムーズにいくよう環境を整備してくれた」。

まずは短期の育休取得を後押しするケースも増えつつある。

出産前後に5日間までの有給の出産休暇を設けている三菱重工業では、昨年約1200人の男性社員が同休暇を取得。

今年は昨年を上回るペースだ。

子が生まれた男性社員の8割余りが取得し、その4割以上が土日などをつけて7～9日間は休んでいる。

経理部門で働く窪田実さん（仮名、38）は昨年、第3子が生まれた際、2回に分けて計9日休んだ。

現在9歳の第1子の時は2日間だけだったといい、まだ短期とはいえ育休取得への周囲の理解が急速に広がったと実感している。

◇社会状況の観察も

育休をとることで広がる世界もあるようだ。

昨年の男性の育休取得率が8%弱と高いアクセンチュアで働く香西秀樹さん（36）は共働きで、08年の長女の出生時に約半年、今年も長男出生に合わせて3カ月の育休をとった。

「仕事柄、何でも効率化を求めがちだったが、子どもには通用しない」

「近所でデイサービスの車を多く見かけ、高齢化が進んでいる現実を実感した」

といい、忍耐力の向上や普段は気づかない社会状況の観察などに役立ったようだ。

ただ男性の育休取得率は上昇したとはいえ、女性の87.8%と比べ格段に低く、取得期間も全般に短いのが現実。

ニッセイ基礎研究所の松浦民恵主任研究員は

「改正育児休業法は、専業主婦でも出産直後の大変な時に父親が育休をとれるようにするなど一定の評価はできる。

ただ男性も育休を取得しやすい雰囲気がある企業はまだ限定的」と指摘。

慢性的な人手不足などどう折り合いをつけるか、職場環境と意識の改善に向けて会社側の課題も多そうだ。

◇雇用保険加入者、育児休業で給付

育児休業取得で気になるのが、休んでいる間の収入だ。

育休中は原則、給与の支払いはない。

ただ1カ月弱など比較的短期であれば、積み立てていた有給休暇をこれに充てる形でし

のぎ、無給を回避するケースが多いようだ。

長期の育休取得では、共働き世帯でなければ無給期間が生じる。

ただ育休中は無給でも、雇用保険の被保険者であれば1歳（保育園に入園できないなど事情があるときは1歳6カ月）に満たない子の養育で育児休業をとる場合、雇用保険加入期間など一定の要件を満たしていれば、育児休業給付が支給される。

支給額は

「休業開始時の賃金日額（上限あり）×支給日数×50%」

で算出する。

育児休業給付は個々の事情により異なるので最寄りのハローワークに問い合わせるとよい。

東芝の津田さんは約5カ月の育休中、育児休業給付と貯蓄の取り崩しなどでしのいだ。それでも

「子どもと接する時間が十分とれてよかった」

と振り返る。

11月13日 日本経済新聞

就活ノウハウ、大阪市が支援、「サポート塾」24日に

大阪市は大学の新卒予定者らの就職活動を支援するため、24日に「就活サポート塾」を中央区の難波御堂筋ホールで開く。

初年度の2011年度は学生の相談を受けるだけだったが、今年度は履歴書の利用方法に関する講演や若手会社員らとの就職活動をめぐる討論会を盛り込むなど、実践的な内容にする。

学生用ジョブ・カードは国が書式を定めた履歴書3種類で、就職に利用する学生が増えている。

講演では大阪労働局が同カードの利用方法について説明する。

大学3、4年生のほか、大学を卒業して数年たつが就職していない若者らが対象。

無料だが事前に申し込む必要がある。

先着300人。

11月13日 日本経済新聞

県内企業と定期交流会、埼玉大留学生会、就職など後押し

埼玉大学に在学中の留学生でつくる埼玉大学全学留学生会は、県内企業との定期的な交流会を開催する。

留学生が県内などで就職するきっかけづくりに生かす。

18日に1回目の交流会を開き、サッカー大会や懇親会を通じて理解を深め合う。年2回程度の開催を計画している。

同大にはベトナム、マレーシア、韓国、ネパール、バングラデシュ、タイ、中国などから短期留学も含めて500人超の留学生が通っている。

交流会には県内からタムロンや精密機械部品のオカモト（さいたま市）、埼玉商工会議所などが参加する予定だ。

留学生会の会長を務めるスッチャランポン・リッタポンさんは

「従来は留学期間が終わると帰国し、現地で就職するか研究を続ける人が多かった」と話す。

交流会を通じて留学生に日本国内や埼玉県内で働くことに興味を持ってもらう。

海外進出を検討している企業にとっても有望な若手人材と知り合うきっかけになるとみている。

サッカー大会は浦和レッズが場所を提供し、国別・企業別チームで対戦する。

懇親会ではイスラム教徒の学生に配慮し豚肉や酒を使わない料理を出して国際理解を促す。

11月11日 日本経済新聞

ゲーム各社、アジアでソフト開発、カプコン、タイに拠点、KL a b、人員4倍に

ゲーム各社がアジア各国でソフト開発に乗り出す。

これまで日米欧の3極体制を敷いてきたが、スマートフォン（高機能携帯電話＝スマホ）で楽しめるゲームを中心にアジアからの引き合いが増えており、開発段階から現地のニーズをくみ上げる方が得策と考えた。

人件費の安い現地クリエイターを積極的に登用し、コスト削減も目指す。

カプコンは子会社を通じてタイに開発拠点を設けた。約15人を採用し、交流サイト（SNS）を活用したソーシャルゲームなどを開発。

日米欧に配信する。

将来はタイ人の好みを反映した現地仕様版も用意する。

韓国でも近く、パソコン向けオンラインゲームをつくる。

KL a bは来年8月をメドに、海外のソーシャルゲーム開発要員を現在の4倍強の約480人に増やす。

フィリピンで積極採用に努めるほか、年末には中国・上海に拠点を新設する。

「低コストで迅速に開発するには海外の拠点拡充は欠かせない」

（真田哲弥社長）

ディー・エヌ・エー（DeNA）は中国のオンラインゲーム大手と合弁会社を立ち上げた。

世界のゲーム市場は2016年に12年（見込み）の1・4倍の800億ドル（約6兆4000億円）に達するとの試算がある。

11月8日 日経産業新聞

製薬業ダイバーシティネットワークー人材活用へ11社が勉強会（新人脈地脈）

「製薬業界全体が女性が働きやすい職場にならないと、優秀な女子学生の採用で後れをとる」。

勉強会立ち上げのきっかけは、米メルクから子会社の万有製薬（現・MSD）に取締役として派遣されたリズ・コブズ氏の問題提起だった。

製薬会社の営業職である医薬情報担当者（MR）は、日本では「男性の仕事」と考えられていた時期が長く、出産・育児を経験する女性への会社のサポートは不足しがち。女性MRは増えているもののまだ全体の1割程度で、離職率も高いという背景があった。

コブズ氏は米シェリング・プラウ日本法人（現MSD）の金沢成美氏をはじめ、他社の人事関連担当者らにその思いを伝えた。

問題意識を共有した10人ほどが集い、2010年7月に立ち上げた勉強会が

「製薬業ダイバーシティネットワーク（PIDN）」

だ。

ダイバーシティとは「多様性」のこと。

人種、性別といった違いによらない人材活用の推進を目指す勉強会として命名した。

ほぼ1カ月に1回の頻度で定例会を開催。

現在の参加企業はMSDのほか、アステラス製薬、協和発酵キリン、第一三共、武田薬品工業など11社になった。

各社のダイバーシティ担当者がそれぞれ1～2人、合計15～20人が毎回参加する。定例会は2部構成だ。

11時30分からの第1部では参加企業11社の担当者1人ひとりが、前回の会合から今回までに実施した社内のダイバーシティ関連の施策や、発生した課題などを報告する。

12時半ごろからの第2部では、あらかじめ決めたその月のテーマを2時間程度議論する。

これまでに

「女性管理職をどう育成するか」

「女性MRの育成と定着」

「男性管理職の意識を変える方法は」

などを議論してきた。

女性管理職の育成についての議論では、30代で営業所の所長に就任した外資系製薬会社の女性MRに「参考人」として来てもらったこともある。

「所長になった感想はどうか」

「年齢が上の男性社員をどう扱うか」

など様々な質問も出た。

昨年11月には各社の女性幹部候補者30人ほどを集めて悩みを話し合ったり、ネットワーク作りを支援するフォーラムも実施した。

このフォーラムで中心的な役割を担ったのがアステラス製薬人事部制度企画グループだ

イバーシティ推進チームリーダーの矢野章作氏だ。

「PIDNで行ったフォーラムの経験を基に、社内でも女性管理職の話を聞くセミナーを企画した」

と矢野氏。

成果を自分の会社でも活用している。

今後の課題は

「出産・育児以外にもテーマを広げ、話し合っていくことだ」

と、メンバーの1人、協和発酵キリン人事部企画グループマネジャーの鈴木里佳氏は言う。

PIDNの設立の経緯もあり、これまでは「女性社員の育成・雇用」を話し合うことが多かった。

今後は障害者の雇用や家族の介護をしている社員のサポート体制も話し合っていく考えだ。

11月8日 日本経済新聞

サイバー子会社、DeNAが出資、海外事業拡大狙う

ディー・エヌ・エー（DeNA）は7日、サイバーエージェントのゲーム子会社であるサイゲームス（東京・渋谷）と資本・業務提携すると発表した。

サイバーなどからサイゲームス株を約74億円で買い取る。

DeNAの出資比率は24.03%となる。

人気のゲームを抱える企業に出資し、海外事業拡大に弾みをつける。

12月28日にサイバーやサイゲームス取締役が保有する株式の一部を、DeNAが買い取る。

譲渡後のサイバーの出資比率は74.04%となる。

サイゲームスのソーシャル（交流）ゲームは米国ゲームアプリ市場で売上高が首位で、中国・韓国でも人気を集めている。

これまででもゲームの開発などでDeNAとサイゲームスは協力関係にあった。

11月8日 日本経済新聞

留学生採用、再び活発—静銀、村上開明堂、国際化へ備え

静岡県内の企業で外国人留学生を採用する動きが再び活発になってきた。

リーマン・ショック後は一時的に後退していたが、円高に伴う海外進出の拡大などが後押しする。

異なる文化や視点を持つ留学生と普段から接することで社内の「国際化」を進めようという動きも広がる。

ただ、転職や帰国といった理由で離職するケースもあり、定着率の向上などの課題も残る。

「日韓のかけはしになり、ビジネスマッチングなど民間レベルの交流を進めたい」――。

10月1日、静岡市内で開いた静岡銀行の内定式。

新設した留学生採用制度を使って内定した韓国出身の金相均さん（29）は流ちょうな日本語で抱負を語った。

静岡銀は県内にキャンパスを置く大学の留学生を対象とした採用制度を創設した。

「中国や東南アジアへの取引先の進出が増えており、日本人にはない現地の見方や文化を提供できる」

（経営管理部）

と期待しており、来春卒業予定の中国と韓国籍の留学生3人を採用した。

入行後は財務分析など一般行員と同じ研修に加え、日本語学校などに通う。

当初は1年間の有期雇用とするが、本人と銀行の希望が合えば契約を更新したり、一般行員へ切り替えたりする。

静岡県によると、今春に県内の大学を卒業した留学生が県内企業に就職した割合は約18%で前年から約2ポイント上昇した。

リーマン・ショックで一時的に落ち込んだが、ここに来て改めて増加傾向をたどっている。

「自動車部品メーカーにとって海外展開は不可欠。

普段から外国人とのコミュニケーションに慣れておく必要がある」

自動車部品メーカーの村上開明堂の村松規行総務人事部長が話す留学生採用の狙いは明快だ。

同社は大卒以上の新卒採用数の3割以上を留学生とする方針を掲げる。グローバル化を進める村上太郎社長の方針で11年4月入社から始めた。

これまでにスリランカやベトナム、中国籍の留学生を計10人採用。来春も3人が入社する予定だ。入社後は日本人の新入社員と同様に1年間、工場勤務した後、各職場に配属する。

村松部長は

「以前は海外からの顧客を工場へ案内すると、現場が身構えることもあったが、今は誰が来ても驚かなくなった」と効果の一端を説明する。

ソフト開発のモアソングジャパン（浜松市）は中国とミャンマーの留学生を採用した。

開発拠点は日本が中心だが、顧客の海外進出が増えるなか、

「今後の自社の海外進出に備えて、今のうちに社内のグローバル化を進める必要がある」と判断した。

社内では週1回、留学生が講師となり中国語や英語の勉強会を開く。

企業は留学生に対してグローバル化に向けた即戦力などとして大きな期待をかける。しかし、

「外国人留学生には終身雇用という概念がなく、2～3年で離職するケースも多い」（就職支援財団の満井義政理事長）

という指摘もある。

採用を一段と増やし、定着率を高めるには人事制度や人材育成の方法を見直す必要もありそうだ。

11月7日 日経産業新聞

50代の社員、自己評価>会社の評価、民間調査、処遇の難しさ示す

50代社員の評価は自己評価ほど高くはない――。

研修などを手掛ける日本マンパワー（東京・千代田、加藤智明社長）がまとめた調査によると、50代社員の64・6%が

「仕事上の強みと弱みを正しく把握できている」

と答えた半面、人事担当者で同様に答えたのは36・2%にとどまった。

シニア社員の評価と処遇の難しさが浮かび上がる結果となった。

50代社員の65・0%が

「職場が変わっても毎回いい人間関係をつくれるよう努めている」

と自己評価したのに対し、企業側で同様に評価したのは37・7%だった。

50代社員の74・5%は上司が年下との結果もあり、職場の人間関係でも周囲の目は厳しいようだ。

「定年後も働きたい」と答えた50代社員は57・3%となり、2013年4月に施行される改正高年齢者雇用安定法で、希望者全員が65歳まで雇用されることに一定のニーズがあることもわかった。

ただ、「定年までの将来見通しは明るい」と答えた50代社員は18・2%と少数にとどまった。

調査は8月24日から28日にかけてインターネットを使って行った。

従業員数501人以上の企業に勤める50代社員517人と、企業の人事担当者206人から有効回答を得た。

11月7日 日本経済新聞

低い新人定着率―情報開示で離職抑制（働けない若者の危機）

厳しい就職活動をくぐり抜けても就職先に定着できない若者は多い。

事前に企業の情報を十分得られなかった可能性もあり、離職を抑えるためにも就活のあり方を見直す必要があるようだ。

厚生労働省がさきごろまとめた大卒3年目の離職率は全産業平均で約3割に上る。
業種ごとの差は大きく、教育業や宿泊・飲食サービス業では約5割に達する。
1年後の時点でも4人に1人が辞めている。

サービス業は軒並み高い離職率を示した。

消費者に近い「デフレ業種」で、価格競争のしわ寄せが人件費に及びやすく、その割に労働時間が夜間や休日に及ぶことも珍しくない。

政府が雇用の新たな受け皿と期待する医療・福祉も38・6%が辞めた。

一方、時間をかけて人材を育成する傾向が強い製造業の離職率は15・6%と低かった。

研修や教育制度が不十分な会社で経験を積めずに辞めれば、次に正社員として再就職することも難しくなる。

入社前に学生が企業の実態を把握しやすくするため、離職率などの情報開示が必要との指摘もある。

厚労省が産業別の離職率を初めて公表したのも、その要請に応えるためだ。

今夏にまとめた若者雇用戦略でも企業の情報提供の徹底を盛り込んでいる。

残業やパワハラが多いブラック企業への入社を防ぐとともに、情報発信力の弱い優良な中小企業の情報を学生に行き渡らせることも狙う。

11月6日 日本経済新聞

有休消化、正社員2割どまり、連合総研

年次有給休暇をおおむね消化できている正社員は約2割にとどまることが5日、連合総合生活開発研究所（連合総研）の調査で分かった。

契約社員やパートなどの非正規社員では約4割だった。

連合総研は

「正社員に比べて女性の比率が高いことが、影響しているのでは」と話している。

調査は10月上旬、関東の1都3県と、近畿の2府4県に住む20～64歳の民間企業の従業員、2千人を対象にインターネットで実施した。

連合総研によると、2011年度に有給休暇を付与されたと答えた約1600人のうち

「全て取得」「おおよそ取得」と回答したのは、正社員では22・7%、非正規社員では42・1%だった。

有休の取得目標を設定している企業の従業員は「全て取得」「おおよそ取得」と答えた割合が35・8%だったのに対し、目標がない企業の従業員では18・3%だった。

11月5日 日経産業新聞

日本の派遣市場なお重要―市場縮小で再編、早期に規模確保

先月施行の改正労働者派遣法は雇用期間が30日以内の日雇い派遣を原則禁止としたのが主な柱だった。

仕事があるときに派遣会社と契約する登録型派遣や製造業派遣の禁止は経済界の反発などで見送られたものの、日雇い禁止を含めた規制強化は人材派遣業界に重くのしかかっている。

日本経済新聞社がまとめた2011年度の国内の人材派遣サービスの市場規模は前年度4・2%減の5兆1330億円。

規制強化を見越し、すでに市場の縮小は始まっている。

そのなかでのランスタッドの攻勢は国内で進むと見られる再編の波に乗り、早期に一定の規模を確保したいという思惑があるようだ。

一方で規制強化は悪質な事業者の淘汰にもつながる。

国内の事業所数は約7万と欧米に比べて多い。

人材派遣は参入障壁が低く、副業的に始める企業は多い。

違法な事業者に対する行政指導も後を絶たない。

規制強化は派遣業界の体質改善も促している。

11月5日 日本経済新聞

競合他社への転職制限、契約の代償措置焦点に

退職後の競合他社への転職や競業を一定期間禁止する契約（競業避止義務契約）について、企業と労働者の双方が見直しを迫られている。

職業選択の自由を制限するにもかかわらず、現場では機械的に結ぶことも多い。契約が適切かどうかは個別に判断されるため、契約の目的や内容を改めて考えておく必要がある。

競合他社への転職などを制限する契約は会社側と従業員が話し合っで決める。妥当かどうかは転職禁止の期間や地域的な範囲が適切かどうか、契約によって労働者側に生じる不利益を給与・賞与で補っているか（代償措置）、会社側に損害が生じているか、などがポイントとなる。

労働関係法には具体的な規定がなく、裁判所は事例ごとに民法の定める公序良俗に反するかどうかで判断している。この契約を巡る裁判は多い。

例えば英米系保険ブローカーのイーオンジャパンが、競合のウィリスジャパンに移籍した男性に、競業禁止に違反したとして同社で働かないよう仮処分を申し立てた事例だ。大阪地裁は10月19日、競業禁止契約は公序良俗に反するとして、会社側の申し立てを却下した。

男性は入社時、誓約書の形で「在職中あるいは退職後も、会社と競合する業務を顧客のために行わない」と約束した。

この契約は競業禁止期間と範囲を明確に定めておらず、地裁は「無制限に義務を負わせている」と違法性を指摘した。

競業禁止に伴う代償措置についても踏み込んだ。会社側は男性に高い給料を払っていたとしたが、地裁は、優秀な社員だったこの男性が高給をもらうのは当然で「代償措置なく職業選択の自由を制限する義務を負わせることは、著しく妥当性を欠く」と判断した。

同社は男性が培った人脈は会社の財産だ、とも主張。

ところが地裁は、営業マンが以前の人脈を使うことは違法でなく
「そうした行為も制限するなら適切な代償措置が必要で、競業禁止の範囲も最小限にすべきだ」と退けた。

一般に、不正競争防止法が対象とする企業秘密の流出を防ぐために、会社が代償措置なしで退職者の転職を制限することはあり得る。

大阪地裁の判断は、人脈や顧客など企業秘密に該当しないものまで守ろうとして競業を禁じるのなら、相応の金銭補償が不可欠だと明示したといえる。

外資系保険会社の元幹部が転職前の会社を訴えた裁判では、東京高裁が6月に
「転職禁止の期間や範囲を定めておらず、代償措置も不十分」として、転職禁止契約を違法とした。
幹部であっても代償措置を含めて会社と対等に交渉するのはなかなか難しい。

専門家からは
「契約ルールを法制化すべきだ」との声も上がっている。

11月3日 日本経済新聞

進む高齢者雇用、ベテランの経験、現場力に――法改正が後押し

改正高年齢者雇用安定法が成立し、企業は来年4月から希望者を65歳まで雇用することが義務付けられる。

若年層の雇用にしわ寄せがいくとの声がある一方、余力を残して定年を迎えたベテランにとっては継続して社会で活躍するチャンスとなる。

高齢者雇用に積極的な企業が比較的多い北関東の取り組みを追った。

「麺を乾燥させる時間や温度をいろいろ試してみよう」。

即席麺の製造プラントを手がける富士製作所（群馬県藤岡市）の研究施設で、佐藤國爾・開発課長（71）が部下に声をかける。

技術開発や試作品の製作などを担当する部門で、3人の課員を束ねる現役バリバリの管理職だ。

同社の定年は60歳だが、65歳までは希望者全員を雇用してきた。
66歳以降も本人の意思や能力などに応じて働き続けてもらう。
社員91人のうち、60歳以上が13人。

「特殊な機械を扱う当社にとって、経験や知識が豊かな社員は貴重な存在」
(総務部)。

定年以降も給与水準を下げないため、月30万～40万円台の収入を得る人も珍しくない。

以前は80歳まで勤め上げた設計技術者もいたという。

「好奇心は誰にも負けない。
生涯現役でありたい」

と佐藤課長。

開発課に今春配属されたばかりの新人女性社員(23)は
「若手にも自分の頭で考える機会を与えてくれる上司」
と信頼を寄せる。

50歳近い年齢差を超え、現在はロシアに輸出する新たなプラントの開発に汗を流す。

全社員の約3割を60歳以上が占める和菓子メーカー、あさ川製菓(水戸市)。
同社も希望者は全員65歳まで無条件に再雇用する。
重労働を避けるといった配慮をしつつ、さらに働く意欲があれば継続して雇う。
現在の最高齢である77歳の職人は和菓子づくりに腕を振るい、74歳の催事担当者は百貨店などを日々駆け回る。

「技術の伝承に加えて、若手の刺激にもなっている」

という。

栃木県高根沢町に工場を持つ自動車照明部品製造の森山産業(東京・品川)は5年ほど

前から高齢者の新規採用に力を入れ始めた。

若者は学歴や社歴は立派だが、経験に乏しく独り立ちまで時間がかかると指摘。
高齢者には即戦力としての活躍を期待する。

新規採用の最高齢は64歳の元技術者で、技術部門に配属すると
「すぐ戦力になってくれた」
(仲沢佳子工場長)。

現在は若手の指導も手がけるなど生産現場を支える。

「自分の興味や能力にあった仕事に対し、高齢者は情熱的に働いてくれる」

と仲沢工場長。

ベテランの存在は職場の活力を高めている。

11月2日 日経MJ

主婦の紹介事業拡充、メディカルブレーン、高齢者支援で

【金沢】

医療関係の人材派遣会社、メディカルブレーン（金沢市）は高齢者らの生活を支援するため、主婦らを紹介する事業を強化する。

主婦らの登録者を現在の30人前後から3～5年後に200人程度まで増やす。

サービスの利用者も現在の50人から3～5年後に累積で500人程度まで増やす。

人材紹介業を収益の柱に育てる。

掃除、洗濯、買い物に同行するなど家事全般を対象とする。同社は医師や薬剤師など医療関係の有資格者の派遣が専門だが、医療専門派遣会社が有資格者以外の紹介業を手掛けるのは珍しい。

仕事を希望する主婦らはまず同社に登録。

登録は無料で、希望の仕事やペットがいる家に行くのは可能かなどを書類に記入する。

家事などをしてほしい高齢者らは同社に紹介を依頼。

同社は求職者の属性や性格などを勘案して候補者を選ぶ。

現在同社に登録している主婦は50～60歳代が多い。

30年以上の主婦歴を持つ人も多く、洗濯や掃除といった家事の技能を發揮することで収入を得られる。

こうした利点をアピールすることで求職者を増やしていく。

同社は6月、専門の事業部を立ち上げた。

同社は依頼主が主婦らに支払う賃金の数%程度を手数料として受け取る。

家事代行は長期契約になる場合が多いという。

11月1日 日本経済新聞

第3部 シューカツ受難(1) 「供給過剰」の大学生(働けない若者の危機)

日本の若者の将来は就職活動の成否に大きく左右されてしまう。

にもかかわらず「就活(シューカツ)」には学生への情報提供の不足など多くの不備や矛盾が潜む。

◇内定無い10万人

12月1日、大学3年生の就職活動が始まる。

それを前に焦りを募らせるのがまだ内定のない4年生。

その数は10万人を超えるとみられる。

「適性や希望はもう関係ない。

卒業までには何とか就職先を見つけない」。

神奈川の私立大4年生、宮内晶子(22=仮名)が就活を始めて約1年。

事務系を中心に数十社を回った。

卒業論文の締め切りが近いが、不安で手に付かない。

従業員1000人以上の大手企業の採用数は1993年の10万人から増加傾向にある。

しかも少子化で学齢人口は93年を境に減少に転じた。採用枠が増え、ライバルの同世代は減っているのに、なぜ就活に苦しむのか。

理由の1つは大学生の「供給過剰」にある。

85年に26・5%だった大学進学率は2012年には50・8%に上昇。
毎年の卒業生は37万人から55万人に急増した。

大手企業の採用は増えたとはいえ15万人程度で卒業生の3割未満だ。
人気100社に限ると1・6万~1・8万人と3%分。
「せっかく自分に投資して大学まで出のだから」。
学生は早稲田大と慶応大の卒業生（計1・6万人）とほぼ同数の狭き門に殺到する。

インターネットが競争に拍車をかけた。
「エントリーシート」と呼ぶ応募書類をネット送信するようになった結果、文面をコピーすれば苦勞せずに何社でも受けられる。

富士ゼロックスの11年春入社の新卒採用。
応募者は前年から4割も減った。
人気落ちたからではない。

「どんな仕事に就いて、社会や顧客にどう貢献したいのか」。

同社を研究した上でエントリーシートに詳しく書くよう求めただけだ。
コピーによる志望はごっそり抜け落ち、動機が明確な学生に絞り込まれた。

「（英語検定の）TOEICを受験して」。

武田薬品工業は13年入社の新卒採用にあたり、ホームページで呼びかけた。
一部業務以外はTOEICで730点以上を応募条件としたのだ。

◇曖昧な応募条件

こうした基準を示す企業はまれだ。
多くの企業が公表する「求める人物像」には「コミュニケーション力」「チャレンジ力」という抽象的な表現が並ぶ。
不透明な採用基準が学生に過度の期待と不安を抱かせ、大量応募に走らせる。

中堅・中小企業に目を向ければ求人はたくさんある。
リクルートワークス研究所の調査では従業員1000人未満の企業の場合、来春採用の

求人倍率は1・79倍。
300人未満では3・27倍だ。

人気企業を落ちた学生は徐々に中小企業に向かうが、人事コンサルタントの海老原嗣生は
「学生が積極的に中小企業を選ぶのを支援する施策が大切」と話す。

若者の労働相談を受ける特定非営利活動法人、POSSE（東京）が学生約600人に実施した調査では、就活経験者の7人に1人がうつ状態だった。

法政大学准教授の上西充子は
「いまの大学生の就職活動は不安と不信に満ちている。
採用や労働条件に関する情報開示を進めるなど企業や大学、行政が幅広い角度から対策を考える必要がある」と訴える。

11月1日 日本経済新聞

教育や飲食業、若者48%離職、入社3年内、厚労省調査

厚生労働省は31日、入社から3年以内に離職した人の割合を初めて業種別に公表した。
3年前に大学を卒業した若者では教育・学習支援業と宿泊・飲食業が48%と高い離職率を示した。

製造業は16%、鉱業・採石業や電気・ガスは1割未満にとどまり、業種で大きな差があることもわかった。

3年前の2009年に入社した若者のうち、大卒者は28%、高卒は35%が3年以内に離職した。

11月1日 日本経済新聞

有効求人倍率0.27ポイント上昇、都内4～9月、飲食などで拡大

東京労働局がまとめた2012年4～9月期の都内の有効求人倍率（季節調整値）は、1.09倍と前年同期に比べ0.27ポイント上昇した。

宿泊や飲食、小売業など幅広い産業で求人が拡大した。

ただ、同労働局は先行きの雇用環境について

「大企業の工場閉鎖による人員削減などが不安材料」

と慎重な見方を示している。

有効求人数（原数値）は20.8%増の150万8294人、有効求職者数（同）は9.9%減の147万3791人。

小売りや飲食は東日本大震災後に中断していた出店を再開し、新たな求人が増えたとみられる。

9月の有効求人倍率は（季節調整値）は1.12倍と前月に比べ0.02ポイント低下した。