

2012 年
12 月

他社の動き
(人事、人材、グローバル関連)

【目次】

- 05p 12月27日
大卒内定率、80%に上昇、リクルートキャリア調べ
- 05p 12月27日
冬のボーナス、3年ぶり減少、大手企業、経団連集計
- 06p 12月27日
「海外に子会社」25%超、製造業、円高で進出加速、企業活動基本調査
- 06p 12月26日
キリンHD、秋採用を導入ー有能な人材発掘
- 07p 12月26日
東南ア人材不足悩む、人事部門、管理職採用、現法と溝、民間調査
- 08p 12月25日
ミサワホーム、看護師などの派遣会社買収
- 09p 12月24日
大手2行、派遣事業撤退へ、1万8000人、直接雇用へ切り替え
- 10p 12月24日
グローバル展開緩めず、重点地域、東南ア84%（社長100人アンケート）
- 11p 12月20日
新卒採用数、14年春も増、非製造業けん引、リクルート調べ
- 12p 12月20日
転職希望者の年収減、3年連続、20・40代で顕著、民間調査
- 12p 12月19日
シニア紹介登録者5倍、ジーニアス、来年度内1500人
- 13p 12月19日
職業訓練、非正規社員も、厚労省方針、正社員との格差是正
- 14p 12月19日
法務人材、企業が拡充 大手商社は社内弁護士4倍強に
- 15p 12月18日
労組組織率、最低の17.9% 厚労省6月時点調べ
- 16p 12月18日
医療人材の紹介・派遣ー競合激しく弱含み続く（サービス価格情報）他
- 17p 12月18日
介護職員の賃金向上へ、昇進昇給規定を整備、静岡県、施設に要請
- 18p 12月18日
IT人材不足顕著、国内「熟練者が不在」44%、民間調査

- 18p 12月18日
被災地の失業手当延長、利用者、就職決定は2割、求人と求職、ミスマッチ
- 19p 12月18日
三洋・日立金属離職者の再就職支援 鳥取県など相談窓口
- 20p 12月17日
来春大卒、内定率63.1%、10月時点、2年連続で上昇、文科省などまとめ
- 20p 12月16日
「今の会社に一生」3割、新入社員、入社半年で半減、民間調べ
- 21p 12月16日
冬ボーナス3.08%減、3年ぶりマイナス、本社最終集計
- 22p 12月15日
失業者雇用を1年間延長、厚労省、基金積み増し
- 22p 12月14日
来年、景気「回復」9.1%-帝国データが企業意識調査
- 23p 12月14日
「第1子出産後も仕事」4割、2010年調査9年前より増加、育休制度拡大など寄与
- 24p 12月13日
宮城県の被災企業、人手不足が慢性化-ミスマッチ解消へ見学会など実施
- 25p 12月12日
「定年まで働きたい」学生76%、民間調査、長期就労を望む声多く、年金受給に不安
- 26p 12月12日
就業体験型の学生派遣で推進協、中堅・中小に3万人めざす、ミスマッチを解消
- 27p 12月12日
テンプHD、ベトナムで労務管理助言
- 27p 12月11日
ソーシャルリクルーティング、中国人採用支援、上海でイベント
- 28p 12月11日
「賃金カーブ、見直し必要」、65歳まで雇用に対応、経団連、中高年中心に抑制
- 29p 12月11日
関西企業、中途採用を拡大-世界共通の流れ
- 29p 12月11日
関西企業、中途採用を拡大、相次ぐ希望退職、人材集めやすく、電機関連で高いスキル

- 30p 12月11日
関西企業、中途採用を拡大、グローバル展開、クボタ、4倍に
- 32p 12月11日
街角景気が改善、11月、4ヵ月ぶり、円高一服を好感
- 33p 12月11日
雇用意欲横ばい、1～3月、製造業は悪化、民間予測
- 33p 12月10日
大企業景況感が悪化、10～12月法人企業景気予測調査、海外経済の減速影響
- 35p 12月07日
景気一致指数、7ヵ月連続低下 10月、景気判断「悪化」に下方修正
- 36p 12月06日
被災学生優遇の就職情報を提供、スーパー4団体、勤務地や手当など
- 36p 12月06日
パソナと豊田通商、タイ技術者派遣 日系企業向け
- 37p 12月06日
求人広告件数、10月は9.3%増
- 38p 12月05日
関西7大学などの留学生向け、来年度に就職支援組織、関経連、産官学連携めざす
- 38p 12月05日
12年度の中小労働事情実態調査、3年度連続で経営状況改善—全国中央会まとめ
- 39p 12月05日
外国留学生向けに合同企業説明会 パソナ、都内で8日開催
- 40p 12月03日
14年卒就職活動特集——業種選び広い視野で、採用の見通しは、理系、製造業が抑制
- 41p 12月01日
派遣揺れる現場改正法施行2ヵ月（下）遠のく正社員への道、登用推進、業界ジレンマ

【本文】

12月27日 日本経済新聞

大卒内定率、80%に上昇、リクルートキャリア調べ

リクルートキャリア（東京・千代田）が26日発表した2013年春に卒業予定の大学生の就職希望者の12月1日時点の内定率は80・9%だった。

10月1日時点の前回調査から4・7ポイント上昇した。

卒業後の進路が確定した大学生は67・8%で前回から6・9ポイント増えた。

文理別の内定率は文系が78・9%で理系が85・2%。

地域別は関東は83・3%で中部が同じく83・3%、近畿は75・2%。

その他の地域は80・3%だった。

今年度から調査手法を改めたため単純比較はできないが、13年春の採用動向は例年と比べて「順調に推移している」（リクルートキャリア）という。

文部科学省と厚生労働省が11月に発表した10月1日時点の内定率も前年比3・2ポイント増の63・1%と改善傾向がみられていた。

12月27日 日本経済新聞

冬のボーナス、3年ぶり減少、大手企業、経団連集計

経団連は26日、大手企業の2012年冬のボーナス交渉の妥結状況（最終集計）を発表した。

妥結額の平均は前年比2・95%減の77万8996円で、3年ぶりに前年実績を下回った。

東日本大震災や円高を受けた業績悪化が影響した。

東証1部に上場する従業員500人以上の247社から回答を得た。

12月27日 日本経済新聞

「海外に子会社」25%超、製造業、円高で進出加速、企業活動基本調査

国内製造業のほぼ4社に1社が海外に子会社を設けていることがわかった。

経済産業省が26日発表した2012年企業活動基本調査速報によると、製造業の海外子会社保有比率は25・6%と、1992年の調査開始以降で最高となった。

円高を背景に企業の海外移転が加速しており、中国を含むアジアへの進出に拍車がかかったもようだ。

調査は3月末時点で実施。

回答した製造業1万3277社のうち、海外に企業を保有する企業は3400社。

保有比率は前年調査時点の24・9%を上回り、初めて25%を超えた。

これらの企業が設ける海外子会社数は2万5008社だった。

1企業当たりの海外子会社数も過去最高の7・4社に増加。

国内子会社の5・1社を上回った。

地域別では、アジア（中国を除く）が29・7%、中国が27・3%とアジアへの進出が目立つ。

調査は従業員50人以上、資本金3000万円以上の企業が対象。

製造業のほか、卸売・小売業、飲食サービス業なども含む。今回は3万2504社が回答した。

12月26日 日刊工業新聞 News ウェーブ 21

キリンHD、秋採用を導入ー有能な人材発掘

キリンホールディングス（HD）は2013年10月に秋採用制度を導入する。

春採用でなく秋採用で初めて、若手女性社員2人を採用する。

キリンHDはオセアニアと中国、東南アジア、ブラジルを中心に海外展開に力を入れている。

4月に新学期が始まる日本と違い、海外では9月や10月に始まる秋入学制度の国が多く、これに沿った採用をした方が有能な人材がとれると判断。

今後も引き続き秋採用を強化する方針だ。

米国で10月に開かれた日英バイリンガル（二言語話者）向け就職イベント「ボストンキャリアフォーラム」の面接を通じて採用を決めた。

経済のグローバル化に伴い、海外で教育を受けた日本人の学生が増えている。これらの学生は3月卒業の日本と約半年のギャップがあり、他にも日本企業の就職情報を入手しにくいハンディがある。

4月入社にこだわってはい

「こうした有能な学生を発見できない」（三好敏也執行役員人事総務部長）という判断から、キャリアフォーラムなどを通じて採用活動を強化する。

日本人だけでなく、有能な外国人も採用を狙う。

法務やマーケティング関係に明るい人材を中心に発掘を急ぐ。

人材の層や語学、考え方などで幅が広がることで、グローバル展開にプラスになるとみる。

キリングroupは15年に海外売上高比率を30%の目標を掲げ、グローバル人材の育成に力を注いでいく考えだ。

12月26日 日経産業新聞

東南ア人材不足悩む、人事部門、管理職採用、現法と溝、民間調査

人材紹介のジェイエイシーリクルートメントによると、企業の本社人事部門では半数近い49.1%が企業のグローバル化を主導していないと答えていたことが分かった。

企業の進出が加速する東南アジアでは人材の不足感が強く、管理職採用などに悩む現地法人との意識にずれも目立つ。

調査は9月上旬から下旬に同社の人材紹介サービスを利用する企業の日本本社と、東南アジア（シンガポール、マレーシア、タイ、インドネシア）で事業展開する日系企業の現地法人の人事部門にインターネットを通じて実施。

日本本社236社と現地法人189社から有効回答を得た。

本社の人事部門がグローバル化を「リードする」「ややリードしている」との回答は11.1%にとどまった。

「どちらとも言えない」は39・8%だった。

東南アジアでの厳しい採用事情は本社にはなかなか伝わらない。

東南アジアでの管理職採用について、現地法人の40・7%は「苦戦（やや苦戦）」と答えた。

一方、本社側で同じく苦戦しているとの認識は18・7%と現地法人に比べ低かった。

現地法人は管理職採用が難しい理由として「候補者の質が不足」とする意見が56・6%を占めていた。

日系企業は専門能力に加え、日本語能力を求める傾向が強いため、適した人材を見付けにくいという。

12月25日 日経産業新聞

ミサワホーム、看護師などの派遣会社買収

ミサワホームは21日、看護師や介護士などを派遣するセントスタッフ（東京・中央、片山直樹社長）の全株式を同日付で取得したと発表した。

取得額は明らかにしていない。

事業多角化の一環で子会社が手掛けている介護施設運営事業の拡大につなげるのが狙い。

独立系ファンドのキャス・キャピタル（東京・千代田、川村治夫代表取締役）など、複数の株主から買い取った。セントスタッフは1999年の設立で、従業員は157人。人材派遣のほかにグループホーム運営も手掛けており、2012年3月期の売上高は約10億円。

ミサワホームは子会社のマザアス（東京・新宿）で介護施設運営を手掛けている。

同事業の売り上げは年15億円前後という。

12月24日 日経産業新聞

大手2行、派遣事業撤退へ、1万8000人、直接雇用に切り替え

銀行大手の三菱UFJフィナンシャル・グループと三井住友フィナンシャルグループが、今年度末までに系列企業が行う派遣事業から撤退する方針を固めたことが23日、分かった。

労働者派遣法の改正で、グループ内の派遣会社から系列各企業への派遣割合が8割以下に規制されたため、両グループは同法に抵触する恐れがあると判断。

在籍する派遣社員計約1万8千人について、順次直接雇用に切り替える見通しだ。

グループ内派遣の規制を強化した改正法施行後、大手企業グループの派遣事業撤退が明らかになるのは初めて。

今後、他の企業グループでも同様の動きや事業見直しなどが進むとみられ、厚生労働省は労働市場や雇用環境などへの影響を注視するとしている。

三井住友は、グループ傘下のSMBCスタッフサービスが銀行本体に約7300人、グループ全体で約1万人の社員を派遣している。

グループ外への派遣実績はほとんどなく、来年1月までに全員を派遣先での直接雇用に切り替える方針を決めた。

直接雇用後もグループ全体の人件費は変わらない見通しで、同社は賃金や待遇面などで不利益が生じないように配慮するとしている。

SMBCスタッフサービスについても、給与計算や労務管理などを受託する会社として存続させる。

三菱UFJも、傘下の三菱UFJスタッフサービスが抱える派遣社員のほぼ100%にあたる約7900人を、窓口業務や受付などの事務系要員などとして銀行本体に派遣していたが、大半を今年10月までに直接雇用に切り替えた。

関係者によると、今年度末までに派遣事業から撤退する方向で検討を進めているが、三菱UFJ広報は「撤退するかどうかは回答を差し控えたい」としている

12月24日 日本経済新聞

グローバル展開緩めず、重点地域、東南ア84%（社長100人アンケート）

「社長100人アンケート」では、グローバル化を推し進める姿勢が鮮明になった。海外での生産規模を今後どうするかを聞くと、57・2%の経営者が「拡大する」と回答。

力を入れる国や地域を複数選んでもらったところ東南アジアが84・5%で、中国やインドを大きく上回った。

2013年の経営課題も「新興国など海外事業の拡大」が66・7%で最多だった。

生産拠点のない企業を除くと約7割が海外生産を増やす意向を示した。

対象地域は東南アジアに続き、中国が40・5%、「インドなど南アジア」が33・3%だった。

13年度の設備投資額が12年度計画比でどうなるか地域別に聞く設問でも「上回る」「やや上回る」の合計が最も多かったのが東南アジア・インド（32・0%）。

対日関係などのリスクが比較的 low、自動車や電機関連の部品産業の集積に厚みがある点が評価された。

中国は14・9%で、米国は13・0%だった。

13年の経営課題については3つまで尋ねた。

「海外事業の拡大」に加え、「人材や組織のグローバル化」との回答も36・7%あった。

経営者の2割は14年度に外国人の新卒採用を13年度計画より増やすと答えた。

M&A（合併・買収）については、「積極的に相手を探している」とする経営者が28・6%で、「相手を探す準備をしている」が4・8%。

「すでに交渉中の案件がある」（8・2%）を含めると、4割強が積極姿勢を示した。

これら経営者のうち75・4%は「中国など新興国」、72・1%が「欧米先進国」（複数回答）の企業をM&Aの対象と答えた。

国際競争力を高めるため「国内の同業大手との合併・買収も検討する」と回答した経営者も65・5%いた。

海外シフトを急ぐ一方で、「国内雇用を維持ないし増やす」とした経営者は83・7%に達した。

アジアや米国の成長力を取り込み、稼いだ資金を還流しながら国内の雇用や投資を維持・拡大していこうとしている。

12月20日 日本経済新聞

新卒採用数、14年春も増、非製造業けん引、リクルート調べ

リクルートホールディングスは19日、2014年春の民間企業の新卒採用見通しをまとめた。

大卒（院卒含む）採用数が「増える」企業の割合から「減る」企業の割合を引いた指数は前年比0・6ポイント減のプラス3・4だった。

前年より若干下がったが、新卒採用数の増加見通しは3年連続。

調査は従業員数5人以上の民間企業7333社を対象に10月10日から11月9日にかけて実施。

5063社から電話やFAXで回答を得た。

採用数を増やす企業の割合は前年比0・1ポイント減の10・3%で「減る」企業の6・9%（同0・5ポイント増）を上回った。

採用見通しが「（前年と）変わらない」とする企業は47・6%（同2・4ポイント減）だった。

業種別に見ると製造業の指数はマイナス1・7だった。円高や海外の経済環境の悪化が影響したとみられる。

非製造業は好調でサービス・情報業はプラス6・5で流通業もプラス6・4だった。

従業員の規模別では大企業の採用意欲が強く、従業員1000人以上の企業はプラス7・2。

1000人未満の中堅・中小企業でもプラス2・0だった。

12月20日 日経産業新聞

転職希望者の年収減、3年連続、20・40代で顕著、民間調査

人材サービスのインテリジェンスは同社に登録した転職希望者（正社員）の平均年収は前年比4万円減の442万円だったと発表した。

減少は2010年から3年連続。

企業の人件費抑制で幅広い年代の給与水準が下がっており、転職でよりよい処遇を求める傾向が顕著になっている。

年代別で減少が目立ったのは20代（前年比2万円減の343万円）と、40代（同3万円減の608万円）だった。

30代は横ばいの458万円、一方、50代は同20万円増の754万円だった。

中高年を対象とした希望退職などの募集が増え、比較的所得の高い正社員の登録者が増えたとみられる。

職種別では技術職（電気・電子・機械）が前年比19万円増の496万円だった。

エコカー開発などの技術者需要が高まったことが影響した。

IT・通信系も同6万円増の474万円。

スマートフォン関連の技術者の不足が影響した。

建築・土木系でも給与が増えたがその他は軒並み減少した。

ただ、11月時点の企業からの求人数は09年1月以降の最高水準となっていた。

調査は2011年10月～12年9月末に同社に新たに登録した20～59歳の正社員約10万人を対象にインターネットを通じて集計した。

12月19日 日経産業新聞

シニア紹介登録者5倍、ジーニアス、来年度内1500人

人材紹介のジーニアス（東京・千代田、三上俊輔社長）は、2014年3月までに日本の大手企業などを定年退職したシニアの登録者数を現在の約300人から5倍の1500人へ増やす。

韓国など外資系企業が定年退職した日本人技術者などを求める動きに対応する。

同社はシニア層に特化した人材紹介を手掛けている。

13年1月に人材募集のウェブサイト「RAMP」を開設し、認知度を高める。
本社の従業員数を5人から15人まで増員し、人材の面談や紹介する体制を強化する。

13年夏に韓国・ソウル市内に事務所を開設して、売上高の4割を占める韓国系企業からの受注拡大に弾みをつける。

ジーニアスは製造業を定年退職した技術者などのキャリア支援を目的に11年5月に設立。

高度なスキルを持つシニア人材の紹介や企業から受託したコンサルティング案件を仲介する。

案件により異なるが、契約期間は3カ月～1年で月収は10万～100万円が中心。

韓国や台湾、中国など海外企業からの依頼が売上高の6割を占めており、13年3月期の売上高は2億円を見込む。

来期の売上高目標は3億5000万円。

12月19日 日本経済新聞

職業訓練、非正規社員も、厚労省方針、正社員との格差是正

厚生労働省は18日、非正規の労働者の能力開発に向けた報告書をまとめた。

再就職を目指す失業者が中心だった公的な訓練制度を見直し、一度も正社員として働いたことのない人を対象に拡充する方針を示した。

正社員との待遇の格差を縮めるのが狙いだ。

2013年度から予算の措置や法整備に取り組む。

全雇用者に占める非正規社員の割合は11年に35%となり過去最高を記録した。

一方で企業間を移動する可能性の高い非正規社員への職業訓練は、企業の対応が手薄になっている。

職場内外の研修や訓練の機会は、非正規では正社員の半分程度にすぎないのが現状だ。

18日にまとめた報告書は公的機関や業界団体、教育機関が連携し、非正規の職業訓練に取り組むことが必要と指摘した。

離職者が中心だった公的な訓練制度を非正規向けに広げるほか、訓練期間を現在の半年以下から1～2年まで延長し、即戦力の人材を育成できる体制を整える。

企業主体の取り組みを促すため、非正規にも正社員と同様に職業訓練を実施する企業に助成する制度を導入。

訓練のノウハウの共有も進める。

職業能力を客観的に評価できる指標も整備する

12月19日 日経速報ニュース

法務人材、企業が拡充 大手商社は社内弁護士4倍強に

大手企業が弁護士や法科大学院出身者など法務人材の採用を増やしている。

三菱商事、三井物産など大手商社4社が社内弁護士数を5年間で4倍強にしたほか、M&A（合併・買収）に積極的な会社で採用が目立つ。

国際的な事業展開や労働紛争など、社内で素早いリスク管理を必要とする場面が増えているためだ。

国内企業は一般に、法律事務所の弁護士と顧問契約を結んで訴訟などの相談をしている。ただ、取引先との契約確認や新規事業の法律面の検討、社内トラブルへの対応などは主に法務部門の社員が対応しており、社内弁護士や法科大学院出身者の需要がある。

法務人材を増やしている代表格は、海外資源プロジェクトに幅広く投資している総合商社だ。

三菱商事、三井物産、伊藤忠商事、丸紅の社内弁護士は4社合計で38人。

5年前は9人だった。

M&Aや海外投資などで法務関連業務が増えており、三井物産は4年後をめどに社内弁護士をさらに10人程度増やして20人規模にする考えだ。

新規事業などで法務関連業務が増えている通信分野では、NTTドコモが今年4月に弁護士を初めて採用した。

KDDIも社内弁護士を6人に増員している。

弁護士ではない法科大学院修了者を雇う企業もある。

日本たばこ産業は

「専門知識とバランス感覚を重視しており、弁護士資格は問わない」

として、これまでに8人を採用。

このうち司法試験合格者で弁護士登録をしていない修了者も2人いる。
海外事業のリスクが高まっている大手ゼネコンでは、清水建設が今春までに約10人を雇用した。

約10年前に始まった司法制度改革の結果、弁護士は以前の2倍にあたる年間約2千人が誕生し、企業には累計で600人程度が就職しているとみられる。
法律事務所の採用余力が乏しくなり、就職できない弁護士も増加するなか、今後は企業が受け皿になる余地がありそうだ。

12月18日 日経速報ニュース

労組組織率、最低の17.9% 厚労省6月時点調べ

全国の労働組合の推定組織率が今年6月末時点で17.9%となり、過去最低となったことが18日、厚生労働省の調査で分かった。
前年同期と比べて0.2ポイント低下した。
労働組合員数も同6万8千人（0.7%）減の989万2千人となり、3年連続の減少となった。

調査は1947年から毎年実施しており、今回は全国2万5775の労組を対象とした。
推定組織率は組合員数を雇用者数で割った割合。

厚労省は

「正社員が減り、製造業と比べて労組の組織率が低いサービス業が増えているため」としている。

パートの組合員数は前年同期比6万1千人（7.9%）増の83万7千人で、調査項目に加わった90年以降で過去最多となった。
推定組織率も過去最高の6.3%。
卸や小売業、飲食サービスなどで加入が増えている。

12月18日 日経産業新聞

医療人材の紹介・派遣—競合激しく弱含み続く（サービス価格情報）他

看護師や医療事務などの医療系人材を紹介・派遣するサービス料金は弱含みが続いている。

サービスを提供する人材会社の数が多く、競合が激しいためだ。

求人は常に活発だが、病院側のコスト削減意識も強く、逆に値下げを求められるケースも増えている。

看護師の転職仲介サービスは紹介が基本。

看護師は産休の代替要員など特例を除き派遣が認められていないためだ。

かつて看護師の再就職は人づての紹介が主だったが、現在は「3割程度が紹介会社を使う」（看護師紹介大手のエス・エム・エス）という。

全国に約140万人いる看護師のうち、毎年10%前後が退・転職しているとみられる。

病院側の需要は旺盛だ。

2006年の診療報酬改定でベッド7台あたり1人の看護師を配置する病院の診療報酬が引き上げられ、看護師増員を目指す病院が増えた。

10月の看護師の有効求人倍率は3・13倍で売り手市場ぶりが際立つ。

病院側は託児所の充実など人材確保につながる待遇改善には力を入れても、紹介手数料の引き上げにはなかなか応じない。

人材会社間の過当競争が常態化しているためだ。

リーマン危機後、一般事務職の派遣需要が急減すると、大手派遣会社は相次ぎ看護師紹介事業に参入した。

インターネットを使った募集がしやすくなり、参入する人材企業も増えた。

職業の紹介手数料は紹介者の年収の30～35%程度が一般的だが、看護師の手数は15～20%程度。

九州などには5～10%程度のところもある。

手数料は病院が紹介会社に支払うが、手数料の安さを強調して転職希望者を集めようとする人材会社も目立つ。

ディップは11月に看護師の転職支援窓口を全国5カ所に開設し、サービスに力を入れている。

病院の受付や会計、カルテ管理などを行う医療事務の派遣料金も弱含み横ばい基調が続

く。

リクルートジョブズが調べた10月の医療系職種の派遣時給は前年同月比1・2%低い1443円。

2月から9カ月連続で前年水準を割り込んだ。

派遣会社が病院などから受け取る医療事務の派遣料金は中規模病院で1時間1700～2000円程度で弱含み。

大病院ではこれより1～2割安いところも多い。

全国に約18万カ所ある病院や診療所、歯科診療所は経営環境が厳しいところも多く、紹介や派遣のサービス料金の引き下げを要求するケースも増えている。

数カ月から1年ごとの分割支払いや、派遣社員が一定期間内に辞めた場合に返金を求める動きなどもある。

大規模病院では入札も増えている。

12月18日 日経産業新聞

介護職員の賃金向上へ、昇進昇給規定を整備、静岡県、施設に要請

【静岡】

静岡県は介護職員の賃金向上に向け、昇進昇格規定の整備などを約3400の県内各施設に求める。

独自にモデルとなる「給与規定参考例」を作成。

強制力は無いものの、県と各市町が各施設を訪問する「実地指導」などに際して要請する。

介護施設は求人が多い一方、賃金水準が低く雇用のミスマッチが生じていることに対応する。

静岡県が作成した「給与規定参考例」には、職員の能力や資格などに応じて昇給・昇格させるための規定の基準例などを盛り込んだ。

この参考例を基に、個別の施設に昇格規定などの整備を働き掛ける。

「実地指導」のほか、介護施設の新規や更新申請などの際に規定を設けるように要請する。

このほど川勝平太知事が静岡県老人福祉施設協議会などに協力を要請した。

12月18日 日経産業新聞

IT人材不足顕著、国内「熟練者が不在」44%、民間調査

米ジュニパーネットワークスの日本法人（東京・新宿、ジェフリー・ブラウン社長）がIT（情報技術）部門の役割に関する調査をしたところ、ITをビジネスの拡大に生かせる人材の不足が日本では顕著なことが分かった。

IT活用を妨げる要因については「スキルを持った熟練した従業員がIT部門にいない」が44%でトップだった。

日本と米国、英国、ドイツのIT担当役員や経営幹部など474人に調査した。うち日本は82人。

ITによるビジネスの拡大を妨げる障害について聞いたところ、全体では「経営幹部が最優先事項にしていない」が36%でトップだった。

日本でトップだった人材不足は全体では2位の28%だった。

今後ITの活用目的が変わる兆しもある。

現状の活用目的を聞いたところ、全体では52%が、日本では41%が業務の効率化と回答した。

ただ全体の61%が「今後3年間でITの役割はビジネスを成長させる原動力にシフトする」と回答した。

12月18日 日本経済新聞

被災地の失業手当延長、利用者、就職決定は2割、求人と求職、ミスマッチ

東日本大震災の被災地で働いていた人に対する失業手当の給付延長措置（今年9月末に終了）を受けた人のうち、就職先が決まったのは全体の2割弱にとどまっていることがわかった。

終了時点で就職活動をしていない人も約1割いた。

被災地の有効求人倍率は全国平均よりも高く推移しているが、求人と求職のミスマッチが就職率の低さにつながっている。

厚生労働省は大震災に伴う失業者の生活を支えるため、雇用保険の給付期間を最大210日間延長していたが、9月末で延長措置を打ち切った。

それまでに関連する給付を受けた人は計2万7299人。

このうち給付の終了時点で就職した人は4783人とどまり、3659人が就職活動をしていなかった。

制度の終了で、失業手当の受給日数が残っているのに給付を打ち切られた人は3県合計で約3千人いた。

12月18日 日経速報ニュース

三洋・日立金属離職者の再就職支援 鳥取県など相談窓口

鳥取県などは三洋電機グループと日立金属の事業再編に伴う離職者を対象に、再就職支援のための相談窓口を開設する。

県は製造業で離職した技術者を雇い入れる中小企業を資金支援するなどの緊急雇用対策を実施する予定。

三洋だけで200人規模の早期退職者が出る見込みになったため、支援体制を拡充する。

三洋電機グループと日立金属鳥取工場（鳥取市）の離職者向けの特別相談窓口を18日、県中小企業労働相談所内に設置する。

再就職に際しての応募書類の作成や面接のポイントなどについてアドバイスする。

相談は電話やメールでも受け付ける。

29、30の両日には県庁などを会場に年末相談窓口を開設する。就職情報の提供、生活資金の貸し付けや生活保護の申請、公営住宅への入居などの相談に応じる。

三洋電機グループは、三洋電の事業部門のCEビジネスユニット（鳥取市）、全額出資子会社のテガ三洋工業（同）、特例子会社の千代三洋工業（同）の3社で、年末までに約200人が早期退職する見込み。

日立金属鳥取工場は来年3月末までに約340人が県外へ配置転換され、早期退職者が出るとみられている。

12月17日 日経産業新聞

来春大卒、内定率63.1%、10月時点、2年連続で上昇、文科省などまとめ

文部科学省と厚生労働省のまとめによると、2013年春に卒業予定の大学生の就職内定率は、10月1日時点で前年同期より3.2ポイント上昇し63.1%だった。

内定率の上昇は2年連続で、3年ぶりに60%台を回復した。

新卒採用は2008年のリーマン・ショック以降冷え込んでいたが、企業の採用意欲の回復などを受け改善傾向が鮮明になった。

男女別にみると男子は1.3ポイント高い63.0%、女子は5.5ポイント高い63.2%だった。

団塊世代の退職者補充や、海外事業の拡大などに向け、企業が採用を増やしている。

学生の間にも大手よりも求人倍率の高い中堅・中小企業に目を向ける動きが広がったことも影響している。

文系・理系別でみると、文系が2.7ポイント高い62.4%で、理系は6.2ポイント高い66.8%だった。

技術開発力を高めるため、技術に詳しい人材の確保を急ぐ企業の姿勢が表れた格好だ。

12月16日 日経産業新聞

「今の会社に一生」3割、新入社員、入社半年で半減、民間調べ

今の会社に一生勤めようと思っている新入社員は30.6%で、回答率は入社直後の60.1%からほぼ半年で半減したことが日本生産性本部の調査でわかった。

1997年の調査開始以来、最大の落差となった。

「仕事を続ける自信がない」

「やりがいを感じない」

との答えが目立った。

転職してもよいとする人は4割を超えた。

入社後の研修や教育体制の充実が課題となりそうだ。

今春入社した新入社員を対象に10～11月にかけてアンケート調査をし、340通の

回答を得た。

「仕事を通じてかなえたい夢がある」との回答は入社直後の70・5%から50・7%に低下した。

一方で「海外勤務のチャンスがあれば応じたい」と答えた新入社員は昨年から0・4ポイント増え49・9%と、ほぼ半数に達した。

理由の内訳をみると「視野を広げたい」が42・6%、「国内では経験できない仕事に挑戦したい」が23・7%だった。

12月16日 日本経済新聞

冬ボーナス3・08%減、3年ぶりマイナス、本社最終集計

日本経済新聞社が15日まとめた2012年冬のボーナス調査（最終集計、3日現在）では、1人当たりの税込み支給額（加重平均）が3年ぶりに減少に転じ、11年冬比3・08%減の72万4294円となった。

業績悪化が目立つ鉄鋼や電機などの落ち込みが響いた。

世界景気の減速を受け、来年のボーナスも下振れする可能性がある。

集計は561社を対象にした。

支給額は直近のピークだった07年冬（82万9865円）の9割弱で、4年連続で70万円台前半にとどまる。

11月5日時点の中間集計（4・36%減）に比べ減少幅は縮まった。

業績が比較的堅調な内需関連の回答が増えたためとみられる。

製造業は前年冬比3・73%減で、17業種中11業種がマイナス。

円高などで業績が低迷した鉄鋼が13・39%減、電機は7・80%減で、自動車・部品も2・83%減った。

非製造業は1・19%減と製造業より下げが小さく、18業種中マイナスは8業種だった。

旅行需要が上向いたホテル・旅行は18・0%増となった。

12月15日 日本経済新聞

失業者雇用を1年間延長、厚労省、基金積み増し

厚生労働省は雇用情勢の悪化を受け、失業者に一時的な雇用の場を用意する事業を1年間延長する。

各都道府県に置いた基金を通じ、介護や観光、農業など成長分野で失業者を雇うNPOや民間企業に事業費を支給する。

失業者や未就職卒業者の生活を安定させるとともに、成長分野での就業経験を次の就職につなげてもらう狙いがある。

延長するのは「重点分野雇用創造事業」。

基金に800億円積み増し、13年度末まで事業を実施できるようにする。

12月14日 日刊工業新聞 News ウェーブ

来年、景気「回復」9.1%—帝国データが企業意識調査

来年、景気「回復」9.1%—帝国データが企業意識調査帝国データバンクが13日に発表した企業の意識調査によると、2013年に景気が「回復」と見込む企業は全体の9.1%にとどまった。

規模別では大企業の31.0%、中小企業の35.7%が「悪化」と悲観的に見通している。

主要シンクタンクの予測では13年度の実質国内総生産（GDP）は12年度より拡大する見通しだが、企業は新年の経営環境を慎重に見ている。

今回の「13年の景気見通しに対する企業の意識調査」は有効回答企業数が1万407社。

12年の景気を振り返ると「悪化局面」だったとの回答が50.1%と過半を占め、「踊り場局面」の33.4%、「回復局面」の2.1%を大きく引き離れた。

帝国データバンクは「円高や消費の厳しさが12年の景気を押し下げた」と分析する。

13年の景気見通しについては「悪化局面」が34.6%、「踊り場局面」31.5%、「回復局面」9.1%で、厳しい経営環境が続くと見る企業が多い。

業種別では「農・林・水産」の41.8%、「小売」の40.7%、「製造」の36.7%が「悪化局面」と答えた。

13年の懸念材料（複数回答）は「税制（消費増税）」が32・6%、「為替（円高進行）」が30・0%、「中国経済」28・3%など。

「中小企業金融円滑化法の（13年3月末の）終了」も18・4%あった。

12月14日 日本経済新聞

「第1子出産後も仕事」4割、2010年調査9年前より増加、育休制度拡大など寄与

第1子を出産した後も仕事を続ける母親は4割を超えることが13日、厚生労働省の調査で分かった。

9年前の調査では約3割だった。

育児休業を取得する母親も9割を超えた。

厚労省は

「育休制度の対象がパートや派遣社員の一部に拡大したことや短時間勤務制度が企業に浸透したことが要因」

と分析している。

調査は2010年12月、同5月10日～24日の間に生まれた子供約4万3千人の世帯を対象に実施。

有効回答率は88・1%（約3万8千人）。

厚労省は01年生まれの子供の発育や生活状況を追跡する「21世紀出生児縦断調査」を実施しており、今回から10年生まれの子供を加え、01年生まれの子供と継続的に比較する。

同省によると、子供が第1子である母親のうち、パートなども含めて、出産1年前に仕事をしていたのは78・8%。

そのうち、調査した出産半年後の時点で仕事をしていたのは45・7%（育児休業中含む）に上った。

01年生まれの子供を対象にした9年前の調査では、第1子出産から半年後に仕事をしていた母親は32・2%だった。

出産半年後にフルタイム（常勤）の仕事をしている母親で、育児休業を取得している割合は93・5%（取得済みや予定含む）。

前回調査では80・2%だった。

一方、常勤の仕事をしていた母親が仕事を辞めた理由としては「育児に専念したいため」が40・7%（複数回答）で最多。

「仕事を続けたかったが両立が難しい」（35・3%）が続いた。

12月13日 日刊工業新聞 News ウェーブ

宮城県の被災企業、人手不足が慢性化—ミスマッチ解消へ見学会など実施

【仙台】

東日本大震災で被災し復旧を急ぐ企業の人手不足が慢性化している。

水産加工、工場設備などの業種では復旧の広がりとともに求人が増えている半面、勤務地や職種など求職者と企業のニーズが合致しないためだ。

宮城労働局などは事業所見学会や面接会などを開いて、企業と求職者のミスマッチを解消しようとしているが解決には至っていない。

宮城県石巻市の大手水産加工メーカーのスイシンは11月20日に事業所見学会を開いた。

全壊した工場を再建し、9月に操業を始めた。

参加した12人のうち、実際の求職者は4、5人。

残りは工事関係者などだったという。

それでも従業員は事業再開時の13人から、32人に増えた。

丹野英夫常務は

「年内に仕事を決めて、新しい気持ちで新年を迎えたいという人が多くなってきているようだ」

と話す。

宮城県労働局がまとめた10月の有効求人倍率（季節調整値）は前月比0・01ポイント高い1・09倍。

安定所別有効求人倍率ではハローワーク石巻が同0・15ポイント高い1・29倍、ハローワーク気仙沼が同0・17ポイント高い1・20倍と、石巻、気仙沼とも宮城県の平均より高い。

被災地ではインフラや水産加工会社の復旧が急ピッチで進んでおり、設備施工を受注す

る地元の鉄工所は繁忙を極める。

阿部製缶鉄工（宮城県石巻市）では機械加工を行う社員を募集しているが反応は悪い。

同社の担当者は

「仕事量は以前と変わらないが、人が足りなくて忙しい」

といい、社員6人が残業でこなしている。

宮城県労働局は

「技能職の求人は増えているが、すでに就職している人が多く、企業のニーズとマッチしていない」

と話す。

震災後の勤務地に対する心理的变化も大きい。

ある水産加工メーカーは

「本人が働きたいと言っても、親が反対するようだ」

とし、別のメーカーは

「思い切って給与水準を上げたがダメだった」

という。

「津波を受けた地域では働きたくない」

という傾向は1年9カ月たった今も顕著だ。

石巻商工会議所の浅野亨会頭は

「雇用のミスマッチは地域経済が復興するために必ず解決しなければならない課題」

と行政と企業の取り組みを後押しする構えだ。

12月12日 日経産業新聞

「定年まで働きたい」学生76%、民間調査、長期就労を望む声多く、年金受給に不安

採用支援のレジエнда・コーポレーション（東京・新宿、藤波達雄社長）によると、2013年春入社予定の学生の76.3%が「定年まで働きたい」と答えていたことが分かった。

安定した年金を受給できるのかへの不安感から、多くの学生が長期就労を望む結果になったと同社は見ている。

定年後に受給する年金に期待できるかを聞くと「期待していない」との意見が学生全体の85・9%を占めた。

年金額の見通しは「最低限の暮らしができる額」が39・3%で、「お小遣い程度」が31・0%だった。

一方で「安定した暮らしができる額」は9・8%にとどまった。

調査は13年卒の大学生・大学院生1万3490人を対象にインターネットを通じて10月17日から24日にかけて実施した。

学生704人から有効回答を得てまとめた。

12月12日 日本経済新聞

就業体験型の学生派遣で推進協、中堅・中小に3万人めざす、ミスマッチを解消

就職を目指す大学生に中堅・中小企業で3カ月ほど有給で働ける場を提供する産学の取り組みが動き出した。

沢田秀雄エイチ・アイ・エス会長ら企業経営者が中心となって

「就職を機に世界と人生を考えるためのワークプレイスメント推進協議会」を旗揚げ。

英国発祥の「ワークプレイスメント」という就業体験型学生派遣の普及を目指す。

協議会の委員には沢田氏のほか孫正義ソフトバンク社長、村上憲郎グーグル日本法人前名誉会長らが名を連ね、委員長には寺島実郎多摩大学学長が就いた。

具体的には学生寮などを運営する学生情報センター（京都市）の人材派遣子会社ナジック・アイ・サポート（同）が、希望する大学生を中堅・中小企業に派遣し、従業員と同じ仕事を3カ月程度経験する。

「短期アルバイトや無償のインターンシップでは経験できない就業体験ができる」（同社）といい、2015年3月末までに1万社に3万人の派遣を目指す。

協議会が中心となり11月に中堅・中小企業約150社を集めた合同企業説明会を開い

た。

参加企業は「意欲の高い学生を受け入れたい」としており、働きぶりをみて優秀な人材の採用につなげたいと期待する。

また「安定志向の学生や親に今の就職環境を認識してもらおう」（寺島委員長）目的で、委員長と各委員との対談番組を今月からBSデジタル放送のBS12で放映する。

リクルートワークス研究所によると、13年春卒の求人倍率は従業員5000人以上の企業で0・60倍と狭き門の一方、300人未満の企業は3・27倍。

ミスマッチを解消するためには就業経験などを通じ、優良企業を見極める目を養ってもらうことも課題の一つだ。

12月12日 日本経済新聞

テンプレHD、ベトナムで労務管理助言

テンプレホールディングス（HD）は11日、ベトナムに子会社を設立すると発表した。現地に進出する日系企業向けに労務管理や教育手法などを助言する。

ベトナムでは賃金水準が上昇して転職も活発化。

人材を長く定着させたい日系企業の就業環境づくりを支援する。

新会社「テンプレベトナム」の資本金は65万米ドル（約5300万円）で、テンプレHDが全額出資する。

12月11日 日経産業新聞

ソーシャルリクルーティング、中国人採用支援、上海でイベント

採用支援のソーシャルリクルーティング（東京・渋谷、春日博文社長）は、中国人学生を採用したいIT（情報技術）企業の支援を始める。

16日に上海市内でイベントを開き、優れたIT技術を持つ学生を集めて企業に紹介する。

スマートフォン向けのアプリ開発などで国内でIT人材が不足する動きに対応する。

イベントでは交流サイト（SNS）などのアプリを動かすプログラミング技術を競うコ

ンテストを実施する。

「コード採用」と呼ばれる手法で学生の学歴や日本語能力は問わない。

入賞者は後日、インターネットを介して国内のIT企業へと紹介する。

15人程度の成約を見込む。

12月11日 日本経済新聞

「賃金カーブ、見直し必要」、65歳まで雇用に対応、経団連、中高年中心に抑制

経団連が2013年の春季労使交渉に向けて経営側の指針とする「経営労働政策委員会報告」の原案がわかった。

65歳までの雇用を企業に義務づける改正高年齢者雇用安定法の成立に対応して「賃金カーブの見直しが必要」と指摘。

60～65歳までの雇用者に給与を支払うため、中高年を中心とする現役世代の賃金水準を抑える考えを示した。

来年1月中に最終案を公表する予定だ。

高齢者の雇用の義務付けは来年4月から施行される。

経団連の原案では、継続雇用の比率がいまの74%から90%までに高まった場合、企業が支払う賃金総額が5年間で2%増えると試算する。

定年前と同じ職務のまま定年後に賃金を大きく下げた場合、労働者の意欲を失わせる懸念も示す。

そのうえで企業の人件費の総額を抑えたまま、継続雇用者に活躍してもらうには「定年前の賃金制度の改革が不可避」と結論づける。

改革の具体例として

「65歳までの雇用確保を前提にした賃金カーブ全体の見直し」

や、

「仕事・貢献度を基軸とした賃金制度の再構築」

を掲げる。

連合が求める諸手当なども含めた給与総額の1%の引き上げには

「経済や企業の実態を無視したもの」

と反対する。

「賃金カーブ維持相当分に加え、1%を目安にした時給の引き上げ」
とする非正規労働者向けの要求に対しても、
「非正規労働者は賃金カーブという考え方が成立しない」
として応じない方針だ。

12月11日 日本経済新聞

関西企業、中途採用を拡大―世界共通の流れ

【中島正樹・マーサージャパン組織・人事戦略コンサルティング部門アジアパシフィック代表の話】

日本企業の事業展開のスピードが速くなってきた。
これまでの強みが通用しなくなり新しい分野を伸ばさなければならない。
グローバル展開も従来の北米だけでなくインド、ベトナムなどに広がっており、社内の人材が不足している。

かといって従来のように新卒学生を社内で育てるのでは、時間とコストが掛かりすぎる。
必要な人材の見極めも難しい。
世の中の変化が早いので、いま必要と思っても10年後には不要になっている可能性がある。

新卒より中途という流れは世界共通だ。
企業がグローバルで戦おうとすれば、中途に傾斜せざるを得ないだろう。

12月11日 日本経済新聞

関西企業、中途採用を拡大、相次ぐ希望退職、人材集めやすく、電機関連で高いスキル

関西企業の間で中途採用が増えている背景には、希望退職の相次ぐ実施がある。
再就職先を探す人が増えた結果、企業は必要な人材をピンポイントで採りやすくなっているようだ。
東京商工リサーチによれば、2012年に希望・早期退職者を募集した関西の主な上場

企業（計画含む）はシャープなど11社、人数は2840人に上った。
これ以外にもパナソニックが兵庫県尼崎市にある工場の一部稼働を止めるなど、電機を中心に人員削減の動きが広がっている。

米系の人事コンサルティング会社であるマーサージャパンの中島正樹氏は
「早期退職した人はまず自宅の通勤圏内で新しい職場を探す。
関西は電機関連で高いスキルを持った人材が多いので、ほかの地域より中途採用しやすい」
とみる。

関西で中途採用するため、域外から進出してくる動きもある。
仙台市に本社を置く生活用品のアイリスオーヤマは来年2月に大阪市内に家電の開発拠点を開く。

DeNAもこのほどゲームの開発拠点を大阪市内に開設した。
新卒学生の能力と企業の採用ニーズのずれを指摘する声も多い。

日本生産性本部ワークライフ部の渡辺俊之氏は
「企業は変化に対応するため、自ら考えて行動できる人材を求めている。
大学はそうした人材を育てられていない」
と話している。

12月11日 日本経済新聞

関西企業、中途採用を拡大、グローバル展開、クボタ、4倍に

関西企業の間で中途採用を増やす動きが広がっている。
クボタ、日新電機などは2012年度、新卒学生並みにする。
急速なグローバル化や事業構造の改革で、即戦力が必要になっているため。

関西では希望退職の実施が相次いでおり、必要な人材を採りやすくなった面もある。
一方で新卒は伸び悩んでおり、企業の採用方法そのものが変わってきているようだ。

クボタは12年度に11年度の4倍近い250人を中途採用する計画だ。
主な対象は農業・建設機械の製品開発や生産に携わる技術者のほか、財務・経理やIT（情報技術）分野の実務経験者。

13年春の新卒は前年並みの268人で中途採用とほぼ並ぶ。

背景には海外拠点の急拡大がある。

8月に中国で小型建機の量産を始めたほか、10月にはタイに産業用小型ディーゼルエンジンの工場を稼働。

13年1月には米国でトラクターの生産を始める。

「輸出型企業から真のグローバル企業に成長する」

(益本康男会長兼社長)

という目標達成のため、即戦力を確保する。

事業構造の改革も中途採用の目的の一つ。

日新電機は12年度に11年度より6割多い40人の中途採用を計画している。

13年春の新卒内定は前年並みの38人で、新卒と中途が逆転する。

同社は主力の電力機器に加えて設備の据え付けや保守サービスなどを伸ばそうとしており、そうした事業の人員を手厚くする。

京セラ子会社のシステム会社である京セラコミュニケーションシステム（京都市、KCCS）は業務の拡大に伴い、12年度の中途採用を前年度より7割多い59人とする。

13年春の新卒内定（50人）を上回る。

消費税の引き上げに伴う需要の激変に備える動きもある。

大和ハウス工業は12年度に前年度比4割増の約200人を中途で採用する計画だ。

13年春の新卒内定者数の5分の1に相当する。

増税前には住宅やマンションの駆け込み購入が予想され、営業態勢を拡充しなければならない。

一方で増税後の反動減に対応するには、リフォームの需要を開拓する必要がある。

新卒だけではそうした環境の激変に対応できないため、中途採用で人材を補充する。

積極的なM&A（合併・買収）を進める日本電産も中途採用には積極的だ。

12年度は前年度比4割増の150人を計画している。

新卒と中途の比率は4対3。

買収先企業との相乗効果を引き出すための研究開発や営業、経理財務を担う中堅社員が不足しているという。

12月11日 日本経済新聞

街角景気が改善、11月、4ヵ月ぶり、円高一服を好感

内閣府が10日発表した11月の景気ウォッチャー調査は、経済活動を映す「街角景気」の現状判断指数が前月より1・0ポイント高い40・0となり、4ヵ月ぶりに上昇した。円高基調が一服したためだ。

一方、雇用環境の悪化で消費者心理は冷えており、景気の先行きには不透明な面も残る。

11月の判断指数は家計、企業、雇用の全3分野が改善したが、好不況の分かれ目である50を7ヵ月連続で下回った。

内閣府は街角景気の基調判断を「引き続き弱い」と前月から据え置いた。

数ヵ月先を占う先行き指数も7ヵ月ぶりに改善した。

11月は「家計」「企業」「雇用」の全分野が改善した。

2～3ヵ月後を占う先行き判断指数も前月比0・2ポイント高い41・9となった。

先行きの指数は7ヵ月ぶりに改善したものの、「雇用」の見方は再び悪化した。

調査期間は11月25～30日で、11月中旬から下旬にかけて進んだ円安を反映して「自動車部品の輸出環境がやや良くなっている」（東北・一般機械器具製造業）などと好感する声が増えた。

家計の動向では、11月中旬からの冷え込みで「冬物衣料の売り上げが急速に回復している」（北海道・百貨店）、「鍋物、冬物商品がよく売れている」（東海・スーパー）との声が出ている。

懸念されるのは雇用情勢だ。

足元では「年末に向けて派遣社員の依頼数が増えている」（南関東・人材派遣会社）との声がある一方、これまでの企業業績の悪化を背景に「製造業などでは求人の動きが悪くなっている」（東北・職業安定所）と先行きへの不安感が強まっている。

12月11日 日経産業新聞

雇用意欲横ばい、1～3月、製造業は悪化、民間予測

人材サービスのマンパワーグループ（横浜市）がまとめた国内企業の雇用予測調査によると、2013年1～3月期の純雇用予測値（季節調整後）の指数はプラス11で10～12月期と比べて横ばいだった。

雇用規模が大きい製造業での落ち込みが特に大きく、今後の雇用環境が悪化する可能性がある。

純雇用予測値は従業員を「増やす」と回答した企業の割合から「減らす」とした企業の割合を引いて算出する。

調査は10月18日～31日に実施、東京・大阪・名古屋の企業1208社の人事部門長から回答を得た。

集計の度に過去の調査結果の遡及改訂も行っている。

7つの職種別では「製造」が前期比4ポイント減のプラス4だった。

減少は2四半期連続。世界経済の減速で国内生産が減少する影響が雇用に及ぶとみている。

「公共・教育」は1ポイント減のマイナス2。「サービス」は横ばいのプラス16だった。

一方、改善した職種は4つで「鉱工業・建設」が前期比1ポイント上昇してプラス18だった。

「卸・小売」は4ポイント増えてプラス15になり、「金融・保険・不動産」が3ポイント増のプラス13だった。

「運輸・公益」は2ポイント増のプラス5だった。

12月10日 日本経済新聞

大企業景況感が悪化、10～12月法人企業景気予測調査、海外経済の減速影響

◇年明け以降は改善

内閣府と財務省が10日発表した10～12月期の法人企業景気予測調査によると、大企業の景況感を示す景況判断指数はマイナス5.5となり、2四半期ぶりに悪化した。

海外経済の減速に伴う生産・消費の低迷で製造業、非製造業ともに悪化した。
ただ年明け以降は海外経済が持ち直すとの見方から、2013年1～3月期以降の景況感
はプラスになっている。

指数は自社をめぐる景況が前の期と比べて「上昇」と答えた企業の割合から「下降」の
割合を差し引いた値。

9月に公表した前回調査では7～9月期の景況感がプラス2・2と4四半期ぶりに改善
していた。

大企業の10～12月期の景況感は製造業がマイナス10・3となり、前回調査のプラ
ス2・5から悪化した。

特に自動車・同付属品はマイナス51・8%と前回調査（マイナス4・1）から大きく
悪化。

エコカー補助金の終了で国内販売が落ち込み、日中関係の悪化で対中輸出にも打撃を受
けているためだ。

情報通信機械器具もテレビやパソコンの不振に加えて自動車向け需要が減り、マイナス
22・5に悪化した。

非製造業も前回のプラス2・0から今回はマイナス2・9に下がった。賃料やテナント
料の下落が続く不動産業や情報通信業などが悪化した。

中堅・中小企業を含む全規模・全産業の12年度の業績見通しも下方修正となった。

売上高は前回調査の前年度比2・8%増から1・2%増に下がり、経常利益も5・7%
増が1・3%増に下方修正された。

ただ年明け以降は改善の兆しも見える。

大企業の来年1～3月期の景況感はプラス1・7、4～6月期もプラス0・4。

海外経済の改善で好転を見込んでいる。

13年度の経常利益の見通しは、大企業は30・9%が「増加」と回答し、「減少」の
15・6%を上回った。

売上高も大企業・中堅企業で「増加」が「減少」を上回った。

調査対象は資本金1000万円以上の約1万5000社で、回答率は79・6%。

調査基準日は11月15日だった。

12月7日 日経速報ニュース

景気一致指数、7カ月連続低下 10月、景気判断「悪化」に下方修正

内閣府が7日発表した10月の景気動向指数（C I、2005年=100）によると、景気の現状を示す一致指数は前月比0.9ポイント低下の90.6だった。

マイナスは7カ月連続で、内閣府は一致指数の動きから機械的に求める景気の基調判断を「下方への局面変化」から「悪化」に下方修正した。

下方修正は2カ月連続で、内閣府が判断を「悪化」とするのは08年のリーマン・ショックによる世界的な景気後退の影響が残っていた09年4月以来、3年6カ月ぶり。

「悪化」は「景気後退の可能性が高いことを示す」と定義し、「暫定的」としていた前月までの景気後退に対する判断を一步進めた。

正式な景気後退の判断は内閣府の景気動向指数研究会の議論を経て決定する。

10月は液晶テレビの販売不振が響き、耐久財の出荷が減少したほか、生産活動の停滞に伴って大口の電力使用も限られた。

製造業を中心に残業なども減り、有効求人倍率も低下。

エコカー補助金終了の影響で商業販売額も落ち込むなど雇用や消費も弱含んだ。

一方で、半導体など電子部品・デバイス関連などの持ち直しがあって鉱工業生産指数は4カ月ぶりに上昇。

化学工業など生産財の出荷も下げ止まり、一致指数を下支えした。

数カ月後の先行きを示す先行指数は0.9ポイント上昇の92.5と2カ月ぶりに上がった。

住宅建材などの建設財や化学工業など生産財の在庫が減少したことが主因。

分譲マンションなど新設住宅着工なども指数上昇に寄与した。

景気に数カ月遅れる遅行指数は0.5ポイント上昇の87.2と2カ月ぶりのプラス。

指数を構成する経済指標のうち、3カ月前と比べて改善した指標が占める割合を示すD Iは一致指数が10.0%、先行指数は38.9%だった。

12月6日 日本経済新聞

被災学生優遇の就職情報を提供、スーパー4団体、勤務地や手当など

新日本スーパーマーケット協会や日本チェーンストア協会などスーパー業界4団体は5日、東日本大震災で被災した大学生の就職活動を支援する専用サイトを開設すると発表した。

勤務地や手当などで被災地の学生を優遇する企業の情報を提供する。

2013年2月には仙台市内で加盟スーパー各社の合同就職説明会も開く。

対象は14年3月卒業予定の大学生。

サイトは10日に立ち上げ、イズミヤや平和堂、ライフコーポレーションなど25社の情報を掲載する。

採用面接時の交通費の支給、勤務地の配慮といった各社それぞれの取り組みを紹介する。

スーパーの業界団体がまとまって就職活動を支援する試みは初めて。

各地のスーパーが参加し、被災地の学生が就職先を選びやすくする。

12月6日 日経速報ニュース

パソナと豊田通商、タイ技術者派遣 日系企業向け

パソナグループは豊田通商と組んでタイに進出し、日系企業向けに技術者などの派遣・紹介事業を始める。

共同出資の新会社を年内にも設立。

日本語を話せる人材の育成もする。

タイは昨年の洪水被害からの復興や自動車関連企業の進出で人手不足が目立つ。

現地で増産を計画するトヨタ自動車のほか、進出を予定する中小部品メーカーなどの人材確保を支援する。

新会社名は「パソナHRコンサルティングタイ」。

パソナが49%、豊田通商のタイ法人が26%、残りを日系金融機関などが出資する。

新会社はまず、トヨタなどにタイ人の技術者や事務員を派遣・紹介する。

トヨタの増産を機にタイへの進出を目指す中小部品メーカーに対しては、派遣・紹介の

ほか人事戦略のアドバイスもする。

自力では有能な人材の確保が難しいトヨタ系列の各社を支援する。

他の日系メーカーに対しても事業を広げ、今後3年以内に合計数千人規模への拡大を目指す。

タイの日系企業は、日本語が話せる人材への求人意欲が根強い。

語学研修に強みがあるパソナは、新会社を通じてこうした現地人材の育成もあわせて手がける。

日本から講師を派遣するなどして数カ月間の研修プログラムを実施し、日本語や日本の企業慣習を習得させたいうで日系企業に派遣・紹介する。

タイは昨年の洪水被害からの復興需要などを受けて労働需給が逼迫。

8月の失業率は0.6%と非常に低く、中小企業は独力で人材を見つけにくくなっている。

一方でタイをはじめ東南アジア各国は、中国リスクの退避先として日系企業の投資が拡大している。

特にタイは自由化が進む隣国ミャンマーへの進出拠点としても注目を集めており、日本語が話せる人材への需要が一層高まる可能性が高い。

パソナは1980年代から単独でタイに進出していたが、2009年の政情不安を受けて撤退しており再進出となる。

豊田通商が海外で人材サービス事業に参画するのは初めて。

12月6日 日本経済新聞

求人広告件数、10月は9.3%増

全国求人情報協会（東京・千代田）がまとめた10月の求人広告件数は前年同月比9.3%増の66万4347件だった。

アルバイトなどの求人は堅調だったが「派遣の募集が一服した」（ディップ）ことなどで伸び率は前月の半分程度にとどまった。

掲載媒体別にみると、フリーペーパーが22%、求人サイトが12%、有料求人誌が3%、それぞれ増えた。

折り込み広告は23%減った。

9月は派遣の契約更新などが集中する時期にあたり、登録者を募集する広告が目立ったが、10月はこうした需要が一巡したという。

求人広告は飲食店従業員の募集増などを背景に前年比でプラスが続く。

11月は総選挙に向けた市場調査要員の募集なども増え、再びプラス幅が広がる可能性もある。

12月5日 日経産業新聞

関西7大学などの留学生向け、来年度に就職支援組織、関経連、産官学連携めざす

関西経済連合会は関西の大学に留学している外国人の就職支援組織を2013年度に立ち上げると発表した。

大学や自治体などに参加を呼びかけ、産官学一体の取り組みを目指す。

グローバル展開を急ぐ関西企業の人材獲得を側面支援するのが狙い。

詳細は今後詰めるが、7つの大学（京都、大阪、神戸、関西、関西学院、同志社、立命館）などに話を持ちかける。

外国人留学生の入学から就職まで一貫して後押しするプログラムを用意する考え。

このほど関経連が聞き取り調査したところ、関西企業は留学生の日本語能力に不満があるという。

一方、留学生は在留資格など行政手続きの煩雑さや日本企業の情報不足に戸惑っていた。新組織は双方の声に耳を傾け、留学生の関西企業への就職を後押し。

14年度の7大学の留学生を11年度比で10%増やしたいとしている。

12月5日 日刊工業新聞 News ウェーブ 21

12年度の中小労働事情実態調査、3年度連続で経営状況改善—全国中央会まとめ

全国中小企業団体中央会がまとめた2012年度の中小企業労働事情実態調査結果によると、経営状況は「良い」が12.5%と前年度比2.5ポイントアップ、一方で「悪い」は41.4%と10.0ポイント減少した。

リーマン・ショック後の09年以来3年度連続での改善となった。

しかし、販売・受注の減少のほか、賃金が上昇し、中小企業経営は依然として、厳しい状況に置かれている。

経営上の悩みについては、販売不振・受注の減少が50・0%、同業他社との競争激化が44・3%と極めて高い水準にある。

これに加えて、人材不足（28・2%）、原材料・仕入れ品の高騰（25・4%）、製品価格（販売価格）の下落（21・1%）は、いずれも常に上位グループにある。

労働時間は38時間以下が12・2%、38時間超40時間未満が27・3%、40時間が47・8%、40時間超44時間以下が12・7%。

40時間以下の事業所は87・3%で前年度と同率だった。

従業員一人当たりの月平均残業時間は11・01時間。

08年度以降減少が続いていたが、今回は1・1時間増加した。

12年7月時点での賃金改定状況を見ると、「引き上げた」事業所は3・4ポイント上昇し33・4%、「7月以降引き上げる予定」が0・5ポイント上昇し5・7%。

これに対し、「引き下げた」は0・7ポイント減少し2・3%、「7月以降引き下げる予定」は1・0%と変わらなかった。

12月5日 日経速報ニュース

外国留学生向けに合同企業説明会 パソナ、都内で8日開催

人材派遣のパソナは8日、日本に滞在している外国人留学生向けの合同企業説明会を東京・大手町の同社本部で開く。

海外展開する日系企業など約25社が参加する。

参加は無料で、専用のホームページから申し込みを受け付けている。

2013、14年卒業予定の大学生や大学院生、既卒者らが対象。

中国や韓国、米国など約750人の外国人留学生の参加を見込んでいる。

ファーストリテイリングや伊藤園、三井化学などが海外事業戦略や自社の外国人社員向けの研修制度などについて説明する。

12月3日 日経産業新聞

14年卒就職活動特集——業種選び広い視野で、採用の見通しは、理系、製造業が抑制

12月から2014年春に卒業予定の大学生の就職活動が始まった。世界経済の減速や日中関係の冷え込みによる製造業の業況悪化で、理工系学生の採用動向はやや厳しくなりそうだ。過去数年間、採用抑制が続いた文系採用は住宅、小売業などを中心に堅調に推移しそうだ。

14年春の採用見通しをまとめてみた。14年卒の採用見通しについて専門家は「一定数の確保は続くが増えない」との見方で一致する。

日本総合研究所の山田久調査部長は「（製造業は）全般的に控えめとなるだろう」と予測する。

業績不振企業が多い電機業界は落ち込み、自動車業界でも「中国の反日デモを受けた減産の影響が採用に出る可能性がある」。IT（情報技術）関連の採用は伸びるものの、理工系学生の採用規模を大きく伸ばすまでに至らないとみる。

ただ山田氏は「同じ業界内でも企業ごとに採用方針の違いが明確になっている」と語る。どの企業が新卒採用に積極的か、きめ細かい企業研究で探ることが求められる。

企業が求める人材も変化しつつある。

マイナビ（東京・千代田）の三上隆次マイナビ編集長は転職市場が好調なことに触れ、「企業の技術者採用では即戦力となる中途枠を増やしている。」
「13年卒の新卒採用にも一部にしわ寄せの影響が見られた」と述べた。

多くの新卒学生を受け入れ、育成する余裕がなくなっているとの見方を示した。それでも、理工系学生の採用が「大幅には減らない」理由は新卒採用を減らすデメリッ

トが大きいからだ。

多くの企業にとって新卒採用は将来への投資としての側面が強い。

1990年代前半のバブル崩壊期や00年前後のITバブル崩壊期に新卒採用を絞り込んだ結果、組織の年齢構成がゆがみ技術やノウハウ伝承が滞った。企業が競争力を失った一因とされる。

三上氏は

「理工系学生は大学での専攻に関連した業種にこだわりつづけない方がよい」と助言する。

営業などの文系職種でも理工系学生は

「計数感覚に優れて効率良く仕事を進められる」（三上氏）と評価が高まっている。

就活のスタート時点では、どんな業界・企業に適性があるか、広い視野を持ち取り組むことが第一歩となりそうだ。

12月1日 日本経済新聞

派遣揺れる現場改正法施行2ヵ月（下）遠のく正社員への道、登用推進、業界ジレンマ

2010年2月に民主党政権が打ち出した「専門26業務派遣適正化プラン」。リーマン・ショック後に頻発した「派遣切り」批判などを背景にした同プランで政府は、派遣業務が政令で定めた区分通りに運用されているかを厳しく調べ上げた。

◇求人は再び増加

「パソコン操作に派遣されたスタッフの来客、電話対応は違法」
「受け付けとして派遣された人の商談中のお茶だしは違法」……。

だが、職場の実態とはかけ離れた指導強化で企業の現場は大混乱し「派遣はリスク」と多くの企業が人材派遣からパートや契約社員へのシフトを進めた。

総務省の「労働力調査」では12年7～9月の派遣社員数は87万人と10年の同じ時期から16%減っている。

だがそれも一時的な動きにとどまりそうだ。

企業のパート、契約社員シフトを止めつつある理由が来年4月に施行される「改正労働契約法」。

「日雇い派遣」を禁止した改正労働者派遣法とならび非正規社員の扱いに大きな影響を及ぼす。

改正労働契約法では同じ職場で5年を超えて働くパートや契約社員が希望した場合、企業は無期雇用にする義務を負う。

スタッフサービス・ホールディングスの岡登志雄社長は

「企業は改正労働契約法を見越して人材派遣に戻ってきた」

と語る。

同社の事務系派遣求人は、改正労働契約法が成立した8月には前年同月比で24%増になった。

もともと派遣社員需要の好転を歓迎する一方で、派遣業界には危機感も根強く残る。

需要が戻るだけでは派遣社員の身分の安定にはつながらないからだ。

状況が変われば再び「派遣切り」が起こる恐れもある。

◇評価制度導入へ

10月1日、人材4業種（人材派遣、製造業派遣、人材紹介、求人広告）は東京都内のホテルに産・学・官の関係者100人以上を集め、一般社団法人「人材サービス産業協議会」の設立式典を開いた。

設立の目的の1つが派遣就労を通じたキャリア形成の支援だ。

マンパワーグループ（横浜市）の池田匡弥副社長は

「派遣社員の半数は正社員への登用を望んでいる」

と指摘。

人材派遣が、正社員を目指す非正規社員などのキャリアアップの「踏み石」となることを目標に掲げる。

これまで派遣社員は派遣先が変わるたびにキャリアが途絶え、同じ仕事の正社員と比べて待遇面の差が大きかった。

そこで派遣社員の働きぶりを正しく評価する仕組みを作り、業界全体で派遣社員のキャリア履歴を管理する。

次の就業機会の提供や昇給機会を確保し、優秀な非正規社員の正社員登用につなげるのが目的。

13年後半にも制度の運用を始めたい考えた。

ただ、業界の足並みはなかなかそろわない。

正社員への登用推進は派遣会社の「商品」である派遣スタッフを失うことを意味する。また派遣社員の評価や派遣先企業とマッチングは各社独自のノウハウがあり、どこまで他社と協力できるか不透明だ。

10月開始予定だった、正社員などへのキャリアアップに成功した派遣社員への共同調査はすでに遅れが生じている。

11年現在で全雇用者数に占める非正規社員の割合は35・2%と過去最高になった。リクルートワークス研究所によると、20年に25～34歳男女の正社員数は663万人と、10年比で199万人減少する。

派遣を巡る一連の法改正が、若年層を中心に増える非正規雇用者の待遇改善につながらないとすれば、法改正の意義が問われることになる。