

2012 年
5 月

他社の動き
(人事、人材、グローバル関連)

目次】

- 4p 5月30日
システムリサーチ、5年以内、従業員、7割増1000人
- 5p 5月30日
エヌ・デーソフト、会社敷地や社用車、完全禁煙、内定者も来訪者も
- 6p 5月29日
4月の完全失業率、0.1ポイント悪化 自発的離職が増加
- 7p 5月29日
カインズ—正社員・パート、弾力的に
- 9p 5月29日
パート労働条件見直し、厚労省方針、「正社員待遇」10万人増
- 10p 5月25日
コープさっぽろ、従業員向け店内託児所
- 10p 5月25日
大学生内定、5月1日で30%、来春卒、リクルート調べ
- 11p 5月24日
海外投資企業45%が国内雇用削減 ものづくり白書案
- 12p 5月24日
ストレス調査 社外カウンセリング広がる—若手社員の心の不調察知
- 15p 5月23日
採用「増える」11.9%、来春の新卒、県内企業、5.5ポイント増—民間調べ
- 16p 5月23日
障害者の就職数、最高に、千葉労働局、昨年度「短時間」増える
- 17p 5月23日
エディオン、人事制度統合、売上高人件費率8%へ下げ、退職支援、パート増
- 18p 5月23日
「女性活用の後進国」返上へ、眠る労働力340万人を鼓舞—問われる国の本気度
- 20p 5月23日
「公務員、なりたかった」、就活生の半数超に、民間調べ
- 21p 5月22日
管理職、尻込みしないで、女性社員に「面白さ」伝授、先輩が相談役
- 23p 5月21日
短期決戦、将来像明確に—「4月末に内々定」33%
- 24p 5月21日
短期決戦、将来像明確に、内々定者5人が語る就職戦線—会社の特徴見極め

- 26p 5月21日
若年失業率—15～24歳、全世代の倍近く
- 27p 5月21日
若い経営幹部、養成 紹介、南富士、東南アジアでも展開
- 28p 5月19日
シニア社員にキャリア研修、デンソーやオリックス
- 29p 5月18日
小松精練、欧州拠点開設へ外国人2人採用
- 30p 5月18日
NTTアイティとライフネス、派遣の在宅勤務支援、クラウド型システムで
- 30p 5月18日
三大都市圏の派遣時給、18ヵ月連続で上昇、4月、IT系の需要旺盛
- 31p 5月17日
会社選びの基準は…、新入社員 給料」も大事？あしぎん総研、今春調べ
- 31p 5月17日
「生今の会社で」最高、新入社員60%、安定志向映す——生産性本部調べ
- 32p 5月15日
7. 2%—女性の管理職比率
- 32p 5月15日
情報感度高い人材つかめ—フェイスブック活用1400社、「ノ一活」人柄出やすく
- 33p 5月14日
人材育成、12校連携、東大など、グローバル化に対応
- 34p 5月14日
準備不足、4年生に試練、シューカツ短期化元年—大学、指導前倒し
- 36p 5月12日
日本式の内装、中国売り込み——乃村工芸、社博物館向け、船場、4割増員
- 37p 5月11日
海外展開へ外国人活用、北陸企業、幹部登用や本社採用
- 39p 5月11日
清水建、人材グローバル化推進で国際支店に計画配属—現法採用者は日本研修
- 40p 5月11日
サイバーエージェント、IT技術者、1500人体制に、来期メド6割増
- 41p 5月10日
新入社員調査—採用活動2ヵ月短縮、影響ない」37%、満足できず」23%
- 42p 5月10日
海外 希望せず」78%、新入社員、勤務で、3年で最高—本社など調査

- 43p 5月10日
札幌市、来春205人採用、一般事務、政令市移行後最多
- 43p 5月10日
新入社員調査、「競争慣れていない」63%、英語公用自信ない9割
- 45p 5月09日
住重、船舶部門の人員を半減
- 45p 5月09日
リクルート、来春卒業生 内定」13%
- 46p 5月09日
新入社員は人間関係を重視 西日本シティ銀行子会社調べ
- 47p 5月08日
産学の人財育成円卓会議、通年採用拡充で一致、行動計画を発表
- 47p 5月08日
即戦力のシニアを求む——飲食や小売、働く高齢者増える
- 50p 5月5日
アクティブ、秋採用の就活生研修サービス
- 51p 5月02日
企業は若者への投資を
- 52p 5月02日
アデコ、企業のメンタルヘルス対策、有資格者120人育成
- 53p 5月01日
大学は出たものの…、新卒無業、戸惑いの春——母校が面接会開催

【本文】

5月30日 日本経済新聞

システムリサーチ、5年以内、従業員、7割増1000人に

システム構築のシステムリサーチは2017年3月期までに、従業員数を12年3月期に比べて7割増の1000人にする。

本社を置く名古屋市など中部地区だけでなく、技術系を中心に積極的な新卒・中途採用で人材を確保し、東京・大阪の事業基盤を強化する。

単独の売上高は同54%増の100億円、営業利益は同3.6倍の10億円を目指す。

同社の13年春の新卒採用は60人と12年春に比べて14人増やす計画。
さらに20代を中心としたシステムエンジニアやプログラマーの中途採用を通年で実施する。

採用した授業員は、東京と大阪の両拠点に重点的に配備する。
M&A(合併・買収)も積極的に検討する。同社は06年には松下電器産業(現パナソニック)からソフトウェア開発のイリイ(東京・文京)を買収した実績がある。

人員を増やすことで、既存顧客からの業務受託を増やすほか、東京・大阪地区を中心とした新規顧客獲得に向けた低価格、高機能のシステムを拡販する態勢を整える。
需要拡大が見込まれるスマートフォン(高機能携帯電話)やタブレット端末を活用したウェブ関連事業も新たな収益の柱として育成する。

赤字・低採算プロジェクトの削減、生産コストの低減などで17年3月期の売上高営業利益率は10%と、前期の4%から引き上げる方針。

同社は愛知県の独立系ソフトウェア企業ではトップクラスで、中部地区の有力製造業を取引先として抱えている。

特にトヨタ自動車の販売店向け顧客管理システムなど自動車関連業務に強みを持ち、12年3月期の売上高のうち、23%をトヨタ自動車の業務が占め、豊田通商などトヨタグループ全体を含めると38%に達する。

同社の単独従業員数のうち、68%が名古屋本社に集中する一方、東京支店は17%、大阪支店は15%にとどまっている。

手薄な両地区での事業拡大のためには、両支店の態勢を拡充する必要があると判断した。

5月30日 日本産業新聞

エヌ・デーソフト、会社敷地や社用車、完全禁煙、内定者も来訪者も

介護ソフト開発のエヌ・デーソフトウェアは、世界禁煙デーにあたる31日から、勤務時間中に会社内で社員が喫煙することを全面的に禁止する。

医療分野に携わる企業として、率先して社員の健康に配慮した職場環境を整える。

禁煙は勤務時間内の全オフィスが対象。

駐車場を含む敷地内すべてに加え、社用車内も禁煙となる。

入社前か退社後の会社敷地外なら喫煙できる。

社員募集の条件にも禁煙を明示し、採用が内定した喫煙者には入社までに勤務時間内は禁煙するよう求める。

半年前から社員に告知して準備を進めてきた。

喫煙できる時間帯を徐々に短縮し、現在は昼休みの40分間だけ喫煙を認めている。

同社は人材が会社の財産と位置付け、社員が働きやすい職場環境づくりを心がけてきた。

分煙や産業医による禁煙講習会なども積極的に進めている。

社内調査を行ったところ、約350人いる社員のうち喫煙者は約2割だった。

今のところ社員から不満の声は上がっていない。

来訪者にも禁煙を求めるという。

5月29日 日経速報ニュース

4月の完全失業率、0.1ポイント悪化 自発的離職が増加

総務省が29日発表した4月の完全失業率(季節調整値)は前月比0.1ポイント上昇の4.6%だった。

悪化は3カ月ぶり。

景気の持ち直しを受けて新規求人が増加し、応募目的などで自発的に離職する人が増え失業率を押し上げた。

総務省は

「悪い傾向でないが、全体としては一進一退が続いている」

とみている。

自発的な離職による完全失業者(同)は前月より9万人増えた。

3月は若年層を中心に一時的に職探しを見合わせる動きがあったが

「新規求人の増加をみて、自らの都合で離職して、よりよい職場を探す人が増えた可能性がある」(総務省)

という。

厚生労働省が同日発表した4月の新規求人数(同)は前月に比べ3.6%増えている。
季節調整値では就業者数が16万人減少する一方、非労働力人口は13万人増加した。
高齢化の影響のほか、卸売業・小売業や製造業の就業者数の減少傾向が背景にあるようだ。

5月29日 日経産業新聞

カインズ—正社員、パート、弾力的に

ベイシアグループでホームセンター大手のカインズは正社員やパート社員など、働き方を選択できる制度の運用に力を入れる。
パートを正社員に登用するだけでなく、正社員が育児や家族の介護などを機にパートに雇用形態を変えることができる制度を導入した。
業容拡大が続く中、従業員の大半を占めるパートの戦力化と、正社員のつなぎとめの両立を狙う。

「パートでも努力すれば道が開けるとわかれば、今まで以上に責任感を持って仕事ができるという人は多いと思う」。

カインズホーム大胡店(前橋市)で働く藤生智美さん(46)はこう話す。
20年以上同社でパートとして勤務してきた藤生さんは現在、正社員への登用試験に臨んでいる。

カインズは2010年、年功序列色が濃かった人事制度を廃止。
経験と実績に応じた昇格を柱とした「グレード制度」を導入した。
新制度は正社員だけでなく、パートも能力や経験に応じて昇格する。
パートの中から希望者を正社員として登用する体制も整備した。

パートの中でも職域は5階層に細かく分かれる。
藤生さんの現在の肩書は「マスター社員」で、商品管理や現場のパートやアルバイトを管理する上級職だ。
正社員への昇格にはマスター社員として2年以上の経験を積んだ上で、一定の評価を満たす必要がある。

制度導入から2年がたち、今年度中にも藤生さんらが目指す「昇格 1期生」が誕生する予定だ。パートから正社員の昇格だけでなく、新制度では逆に正社員からパートに区分を変えることを可能にしたのが特徴だ。

「社員区分変更制度」は育児休業から復帰する際、フルタイム勤務の正社員でなく、パートとして働くことができる仕組み。

パートから正社員への道筋をきちんと制度化して社員に示すことで、長期的なキャリアプランを描けるようにした。

4月には、出産や介護を機に退職した正社員をパートとして再雇用する制度も開始。子育てが忙しい時期はパートとして働き、時間に余裕ができた段階で改めて正社員に戻るといった働き方も可能になった。

人事部厚生グループの堤雅孝グループマネージャーは

「結婚・出産で辞める女性を減らしたい」

とこうした取り組みの狙いを話す。

カインズは群馬県をはじめとした北関東地方を地盤としているが、近年では東京や千葉県など首都圏への出店を積極化。

7年間で売り場面積を5割近く増やしている。

新卒採用から育てた女性社員が結婚や出産を機に辞めることは、事業拡大を急ぐ同社にとって大きな痛手となっていた。

とはいえ育児をしながらのフルタイム勤務をためらう女性も多い。

そこでパートと正社員を行き来できるようにして両者の垣根を低くすることで、子供の手がかかるうちはパート社員として働き、小学校入学を機に正社員として復帰するという働き方を可能にした。

藤生さんも

「子育てが終わって時間に余裕ができたタイミングでこのような制度ができた」ため、挑戦を決意したという。

正社員への道筋をつけることで、パート社員の仕事に対する意欲を高める効果も見込めるという。

カインズの従業員数は2月末時点で8965人だが、そのうち正社員が占める割合は25%程度にすぎない。

現場で働くパート社員の意欲を上げることは、競争力向上に直結する。

新人事制度の設計にあたっては、あえて小売業界以外の20社を超える企業の取り組みを参考にした。

堤氏は

新制度を活用して、女性社員が長期にわたって安心して働ける会社になりたい」と意気込む。

制度の概要を記した冊子には土屋裕雅社長自らがコメントを寄せた。

競争の激しい小売業界の中で勝ち抜くためにも、現場を支える社員にかかる期待は大きい。

5月29日 日本経済新聞

パート労働条件見直し、厚労省方針、「正社員待遇」10万人増

厚生労働省は正社員と同じ働き方をする有期契約のパート労働者の待遇を正社員並みにするように制度を見直す方針だ。

約10万人のパートの労働条件が改善される一方、企業にとっては負担増になる。

制度の見直しに必要なパート労働法の改正案を来年の通常国会をめぐりに提出することを目指す。

厚生労働相の諮問機関である労働政策審議会の分科会に29日に見直し案を提示する。

パート労働者は、

- (1) 仕事の内容が同じ
- (2) 転勤などの働く仕組みが同じ
- (3) 実質的に無期契約

のすべての条件を満たした場合のみ、正社員と同じ待遇にすることが企業に義務付けられている。

このうち「実質的に無期契約」という条件を削除する方針を決めた。

現状で正社員待遇を受けているパート労働者は全体の1.3%の約18万人。

条件の緩和によって対象は約29万人にまで広がる見込み。

具体的には、給与や福利厚生施設の利用、教育・訓練などを正社員と同じにする。

ただ、保護の対象が広がることに一部の企業が反発する可能性もある。

通勤手当をパート労働者にも支給するかなど、労使の意見対立が残る点もある。
厚労省は今後、細部を詰めたうえで、来年の法案提出につなげる方針だ。

5月25日 日経MJ

コープさっぽろ、従業員向け店内託児所

【札幌】コープさっぽろ（札幌市、大見英明理事長）は6月末、札幌市内の元町店内に託児所を設ける。

同店のほか周辺の店で働く社員、パートの子供を預かる。
定員に余裕があれば、近郊住民の子供も受け入れる。

店内にある従業員用の休憩室を改修して託児所とする。
国や市の補助を受けた。

未就学児以下が対象で定員は16人。
午前7時～午後6時30分の開設を予定する。
毎月の利用料は預ける子供の年齢で異なる。
社員の子供なら0歳で月50時間利用して3万円。
1歳で同2万6000円とした。

コープさっぽろは新規採用する大卒者の5割近くが女性。
出産後も働きやすい環境を整え、離職を防ぐ。
店内託児所は国などの支援を得られれば札幌圏内で5カ所程度に増やしたい考えた。

5月25日 日本経済新聞

大学生内定、5月1日で30%、来春卒、リクルート調べ

リクルートの調査によると2013年春卒業予定で就職を希望する大学生の5月1日時点の内定率は30・9%で、1カ月で17・4%増えた。
内定を得た社数別では「1社のみ」が58・9%、「2社から」は24・3%で、「3社以上」は16・8%

となり、平均取得社数は1・67社だった。

内定を取得した大学生の53・8%は就職活動を続けるとしている。

文理別の内定率は文系が28%で、理系が37・1%だった。

理系の大学院生の内定率は55・8%にのぼり、理系人気が目立った。

地域別では関東が34・2%で、中部と近畿はそれぞれ32・1%と29・7%。

その他の地域では25%だった。

5月24日 日経速報ニュース

海外投資企業 45%が国内雇用削減 ものづくり白書案

今後5年間で海外設備投資を増やすとした企業のうち、45.6%が国内雇用を削減する見通しであることが24日、政府の「ものづくり白書」案でわかった。

国内雇用を増やすとした企業は23.2%にとどまった。

企業はアジア市場を開拓するため、生産だけでなく販売や研究拠点を海外シフトを進めており、産業空洞化が進むとの懸念が出そうだ。

白書は6月5日に閣議決定する。

海外での設備投資と国内雇用の関係は、経済産業省が2月にアンケート調査を実施した。

企業が初めて海外生産拠点を設立した時から現在までの実績も調べた。

海外投資とともに国内従業員を増やした企業は30.4%。

国内従業員を減らした企業の24.0%を上回った。

これまでは研究開発や部品生産は国内での対応が必要とされてきた。

ただ新興国の経済成長で、こうした分野も海外に移りつつある。

海外に工場をつくった際の国内雇用の維持策については、68.5%の企業が配置転換で対応すると回答。

給与・賃金引き下げと回答した企業も32.9%にのぼった。

5月24日 日本経済新聞

ストレス調査 社外カウンセリング広がる——若手社員の心の不調察知

◀ 適度な距離」で相談しやすく ▶

新入社員が社会人生活をスタートさせてまもなく2カ月。

仕事や職場の雰囲気慣れ始める一方で、心身の疲れがたまり、「五月病」といわれる症状も現れる時期だ。

若手社員の心の不調をいち早く察知しようと、ストレスの具合を調べたり、外部に相談業務を委託したりという取り組みが企業の間で広がっている。

若手世代に増えているといわれる「新型うつ」への対応も始まった。

「人間関係がうまくいかないんです」

「きっかけは何ですか」

KDD 人事部労務グループ。

担当部長の佐藤和夫さん（59）が新入社員の悩みに耳を傾ける。

同社には「産業カウンセラー」の資格を持つ相談員が4人おり、佐藤さんはその一人だ。

新入社員は例年200～300人。

同社は入社後の3年間に重点を置き、心の病に関する正しい知識を教えるとともに、不調の早期発見に努めている。

ストレス度合いを測るテストは入社3年目までの社員に年1回受けさせる。

「夜眠れない」「活気が湧いてくる」など、57の質問に答えると、ストレスの強さを示す「ストレスプロフィール」が各自にメールで届く仕組みだ。

高ストレスと判定された人には人事部担当者への相談や産業医の受診を促す。

入社半年後からは全員がメンタルヘルスに関するeラーニングを受講。

3年目には同期を集めて、職場の問題などを議論させる。

佐藤さんたちも同席し、「発言が極端に少ない」「人の話に耳を傾けない」など、心の不調につながりそうな兆候がないかどうか、チェックするという。

「心の病気は特別なものではなく、誰でもかかりうるもの」と佐藤さん。

毎年、数人の若手社員が心の不調を訴えるが、早い段階から個人と会社が力を合わせて対応

することで、早期解決を目指すという。

労働政策研究・研修機構が2010年、全国1万4千カ所の事業所を対象に実施した調査（有効回答5250件）によると、66・6%の事業所で若年層に多い「役職なし」の社員が心身の不調で休職した。

同機構は

「景気低迷の影響で、企業はギリギリまで人員を絞り込んでいる。成長期のような余裕がなく、若手のストレスが増大しているのでは」

とみる。

《プライバシー保護》

社員数が多かったり、精神疾患の専門家が社内になかったりすると、社員の心のケアは難しい。

こうした企業の間で利用が増えているのが、「EAP（従業員支援プログラム）」と呼ばれるサービスだ。

専門知識を持つ社外カウンセラーがケアに当たるため、プライバシー保護が図りやすいというメリットもある。

東京・千代田の「セーフティネット」はEAPを提供する企業の一つ。

同社の社外メンターサービスでは、産業カウンセラーが契約企業の新入社員に年4回電話をかけ、不満や生活の変化などを聞き取る。

相談時間は回を重ねるごとに20分、30分と延び、本音が噴き出すこともしばしば。

深刻なケースは精神科医が対処法を検討する。

相談員の近紀子さん（37）は

「適度な距離を保って相談者の話を聞くことが大切」と話す。

「研修がうまくいかない、自分が情けない」と吐露した女性社員はあえて具体的なアドバイスはせず、「歯がゆい思いをしているんですね」と返答。

約3カ月後の最後の相談では

あのときは気にしすぎていたみたい、もう何ともありません」
と吹っ切れた様子だったという。

同社の山崎敦社長は

身近な上司や先輩には、かえって悩みを打ち明けにくい。
会社の外にグチを聞いてくれる人がいるだけでだいぶ楽になる」
と話す。

《 新型うつ」の研修》

若年層の心のケアに関し、最近耳にすることが多いのが「新型うつ」と呼ばれる症例だ。
正式な診断名ではないが、「会社に来ると悪化する」「休日は元気になり、休職中に旅行する」
など、従来型のうつ病とは異なる特徴がある。
上司や先輩の言動が原因の一つとされ、対応に苦慮する企業も多い。

東京 新宿の「ジャパンEAPシステムズ」は管理職を対象にした新型うつ予防のための研修プログラムを提供している。

参加者に「入社した理由」「将来なし遂げたいこと」などを40分程度語らせたうえで、仕事への熱意や人柄が正しく伝わるような話し方を習得させる。

研修後はそれぞれの部下などとじっくり語り合う場を設けてもらうという。

研修を受けたベテラン社員からは「若手社員に愛着が湧いてきた」との声が寄せられる。

松本桂樹副社長は

「上司と部下が理解し合うことが、すれ違いをなくす第一歩。
飲み会のように率直に語り合える場を社内にも作ることが大切」
と話している。

《 「丁寧な育て方考えて」》

EAP大手「アドバンテッジリスクマネジメント」(東京・目黒)が、東京海上日動メディカルサービス(東京・千代田)と共同で提供するメンタルヘルスサービスの2011年4～11月の利用実績から約16万人分のデータを抽出して分析したところ、若年層ほどストレスが高いという結果が出た。

職場環境などをもとに、50ポイントを基準として数字が大きいほどストレスが高い独自の指標「総合的ストレスレベル」を算出した。

その結果、

- ◇ 20代 51.7ポイント
- ◇ 30代 51.3ポイント
- ◇ 40代 50.8ポイント
- ◇ 50代 48.2ポイント

となり、20代のストレスレベルが最も高かった。

高いストレスを抱える「要注意」の社員の割合を年代別で見ると、29～25歳が11.7%で最も多く、34～30歳は10.9%、24歳以下は10.3%だった。

企業のメンタルヘルスケアに詳しい神田東クリニック（東京・千代田）の高野知樹院長（46）は「エントリーシートによる審査が広がった最近の就職活動では、無理して『理想の自分像』を作り上げ、入社後に上司に叱責されて自信を失う人が多い」と指摘。

「入社後に仕事への取り組み方を改めて考えさせるなど、新入社員を丁寧に育てていくべきだ」と話している

5月23日 日本経済新聞

採用 増える」11.9%、来春の新卒、県内企業、5.5ポイント増—民間調べ

埼玉りそな産業経済振興財団（さいたま市、渡辺拓治理事長）は埼玉県内企業の新卒者採用状況調査をまとめた。

2013年春入社の新卒者採用計画人数が12年春より増えるとした企業は11.9%で、その割合は12年春より5.5ポイント高まった。

同財団は

「東日本大震災以降、復興需要や景気刺激策に支えられ企業の業績は改善傾向にあり、新卒採用も回復傾向にある」

としている。

採用計画人数が減るとした企業は6・3%で、12年春に比べ4・1ポイント減。

変わらない」が37・5%で横ばいだった。

規模別に見ると、大企業では2割強が増加すると答え、増やす企業の割合は12年春より高まった。

中小企業で増やすのは1割強。新卒採用は大企業を中心として回復している。

一方、12年春に新卒者の採用計画があった県内企業は11年春からわずかに増えた。

2年連続の増加。

同財団は景気が回復基調にあることや、08年のリーマン・ショック時の採用抑制の反動などが表れていると分析している。

調査は4月中旬、県内企業を対象に実施し、267社から回答を得た。大学、短大、高校、専門学校を新たに卒業する学生を新卒者として調査した。

5月23日 日本経済新聞

障害者の就職数、最高に、千葉労働局、昨年度「短時間」増える

2011年度の千葉労働局管内のハローワークを通じた障害者の就職件数は10年度比18%増の1922件で、過去最高の件数になった。

障害者雇用促進法の改正で、パートも障害者雇用率に含められるようになり採用が拡大した。

千葉労働局は

「卸売・小売業やサービス業など、短時間労働者が多い産業などで求人状況が改善した」としている。

うつ病や統合失調症など精神障害を持つ求職者が大きく増えた。

臨床心理士や精神保健福祉士が週に1～3日就職相談に応じるなどしたことが奏功し、生産工程や労務、事務などを中心に、就職件数は精神障害者と知的障害者で、それぞれ3割増えた。

千葉労働局は

国の助成金制度が浸透してきたことも増加の要因では」と分析している。

5月23日 日経MJ

エディオン、人事制度統合、売上高人件費率8%へ下げ、退職支援、パート増

エディオンは東西エリアで異なっていた人事制度を10月に完全統合する。職責への能力給の意味合いが強い職務等級制度に一本化し、早期退職支援制度も36～55歳を対象とした「フレックス定年制度」に統一。2011年度は10.4%だった売上高人件費率を15年度に8.0%まで引き下げ、同業他社に比べて高水準となっている販管費の抑制につなげる。

10月の職務等級制度への全面移行に先だって旅費や社宅などに関する規定も4月に統一した。

40代後半～56歳だった対象を広げたフレックス定年制度も4月にスタート。

15年度に社員の平均年齢を現在の38歳から35歳まで引き下げ、パート比率を50%まで10ポイント高める。

同社は2010年10月に東西の販売子会社を吸収合併したが、本部機能の集約を先行し、双方の人事制度は維持していた。

中部圏以東では資格に応じた職能等級制度、関西圏以西では職務等級制度を採用。

各種規定も別だったことから、社内手続きが非効率になっていた。

10年度末に1010人だった本部人員は11年度に650人まで縮小し、12年度は600人を下回る見通しとなっており、本部組織の効率化は一段落したと判断した。

各地の家電量販のM&A(合併・買収)によって規模拡大してきた同社は、「エイデン」「デオデオ」「ミドリ」「イシマル」といった店名が併存してきたが、設立10周年を迎えた12年度は直営店の名称を「エディオン」に統一。

同時に人事制度も見直して統合効果を一段と高める。

19店を出店する一方で、13年春は大卒採用を初めて見送るなど「増員無き増床」で収益力回復をめざす。

家電市場が縮小傾向となる中で、エディオンは販管費の削減が課題だ。

11年度の売上高販管費率は23・2%。

ヤマダ電機の20・4%、ケーズホールディングスの18・9%に比べて高め。

12年度は人件費率を9・6%まで引き下げ、販管費率を22・8%に抑える計画だ。

5月23日 日経産業新聞

女性活用の後進国「返上へ、眠る労働力340万人を鼓舞——問われる国の本気度

政府は22日、女性活躍による経済活性化の推進に関する関係閣僚会議の第1回会合を開いた。

重点項目を洗い出し、夏にまとめる日本再生戦略に盛り込む。

女性人材の活用に向け、国が重い腰を上げた格好だ。先進国でも女性活用の遅れが目立つ日本。

カルビーなど民間で先行する動きの後押しが求められる。

次の最高経営責任者（CEO）は女性でもいい」。

カルビーの松本晃会長兼CEOは18日、女性活躍支援の国際組織ウイン（スイス）が開いたセミナーで言い切った。

ジョンソン・エンド・ジョンソン日本法人社長を経て09年6月、現職に就任した松本氏が最初に手がけたのが女性活用だった。

10年4月、女性社員を中心とするダイバーシティ委員会を設置。

12年度末に本部長ら管理職の女性比率を15%以上にする目標も掲げる。

松本氏は

「女性の活躍なくして企業の成長はない」

と語る。

重要な仕事でも女性を抜てきしたほか、女性が生き生き働ける環境を徹底して整えることで士気も向上。

12年3月期の連結純利益は前の期比67%増の70億円。3期連続で最高益を更新する原動力となった。

グローバル競争の切り札として女性活用に取り組むのは海外ではもはや当たり前だ。

「買い物の意思決定は7割を女性が握る。企業には女性のアイデアやリーダーシップが必要」。ペプシコアジア太平洋地域のユームラン・ベバ社長は語る。

ペプシコは経営幹部の評価項目の1つに「ダイバーシティ&インクルージョン(多様性の受容)」を導入した米国初の企業だ。

23カ国を統括するベバ社長は

「昇進の候補者リストには必ず女性を入れる」。

ペプシコトルコでは女性管理職比率が5割を超えたという。

ノルウェーなど欧州各国は取締役の一定数を女性に割り当てるクォータ制を導入している。

女性登用は政治分野でも進み、16日に発足した仏新内閣の閣僚は男女半々だった。

一方、11年版男女共同参画白書によると、日本企業の女性比率は課長で7%、部長で4・2%。

上場企業の役員は1・2%だ。

企業経営者が慎重なのが理由だ。

「男性経営者が女性活用に動くようなデータをもっと出すべき」。

17日、経済産業省が開いた女性経営者との懇談会で、佐々木かをりイー・ウーマン社長は枝野幸男経産相に注文をつけた。

実際、女性活用と業績の関連性を示すデータはある。

山口一男シカゴ大学教授が日本企業を分析したところ、「ワークライフバランス(WLB)推進を「ほとんど何もしない型」の企業に比べ「全般的WLB推進型」の企業は生産性が高かった。

業績面だけではない。

少子高齢化が進む日本では、50年に15歳以上65歳未満の生産年齢人口が全体の約5割に減る。

眠れる労働力である女性就業希望者は342万人。

働き手としての女性活用は待ったなしだ。

22日の初会合後、古川元久国家戦略相は

「女性の活躍は経済再生に不可欠な課題として取り組む」

と述べた。

年内に「ポジティブ・アクション(格差是正の積極的な措置)」など具体的な施策をまとめる。

男性の意識改革が重要で、私自身から始めたい」

世界でも日本と並んで女性活用が遅れていた韓国も、国会議員選挙の候補者に女性クオータ制を導入、国家公務員の採用で女性合格者が3割を上回るよう優遇措置を取り始めた。グローバル競争に勝つ人材戦略を各国が競う中で、日本も変わるか。政府の本気度が問われる。

5月23日 日経産業新聞

公務員、なりたと思った」、就活生の半数超に、民間調べ

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)は22日、就職活動をする学生の意識調査の結果を発表した。

4月時点の公務員の志望者は全体の5・1%で、以前に志望していた46・7%と合わせると、志望したことのある学生が半数を超えた。

リストラがなく、長く安定して勤められる点や、国や地域に貢献できるといった理由で人気が集まった。

公務員を志望したことがある学生に希望の職種を聞くと、トップは市役所・区役所職員で54・5%を占めた。

都道府県庁職員が42%で官公庁職員が37・7%と続いた。

また、志望したことがある学生の67・1%は周囲から公務員を勧められていたと回答した。

調査は13年春に企業などへ就職を希望する大学生(大学院生含む)を対象に、インターネットを通じて4月23日から29日にかけて実施。

721人から回答を得た。

5月22日 日本経済新聞

管理職、尻込みしないで、女性社員に「面白さ」伝授、先輩が相談役

女性の管理職登用が広がっている。

大卒の女性採用は増え、人材も厚くなってきたが、上司から登用を打診されると「自信がない」「家庭と両立できるのか」などと不安を持つ人はまだ多い。

企業は意識改革のための育成プログラムなどを始めているが、会社の後押しを生かせるかは、本人の気持ち次第だ。

「自分にどんなマネジメントができるのか」。

リースなどでさまざまな商材を扱う法人営業で、現在、6人の部下を率いるオリックスの新宿支店次長、佐藤真理子さん（42）は、2005年に上司から「マネジャーをしてください」と打診されたときのことを振り返る。

《月1回の面談》

マネジャーは与えられた数値目標を達成するため、一丸となるチーム運営を求められる。

初めは自分も部下と同様に営業に回り、数字の上積みを図ろうとした。

今は「全体の成果を上げるために、方針を考え、部下一人一人の能力を伸ばすのが役目」と心得る。

会社の後押しもあった。

オリックスでは10年春から、課長クラスの女性管理職を対象に、上司ではない部長層が相談役（メンター）となるメンタリング・プログラムが始まった。

佐藤さんは全く接点がなかった経営計画室室長をメンターに選び、毎月1回程度のミーティングをもった。

メンターを通じて全く新しい人脈を築けたのが収穫という。

「認められれば幹部やリーダーとして頑張りたい」

と意欲的だ。

メンター制度は直属の上司が相談相手ではないので、目の前の仕事から管理職としての悩みまで、経験豊かな相談役に気兼ねなく話を聞ける。

自らメンターを指名できる場合、候補者の人柄や評判を聞いて決めるといいようだ。

女性活用のため、短時間勤務や在宅勤務制度などを導入し、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）実現を目指す企業が増えている。

結婚や出産後も「細く長く働く」女性は増えたが、「広く働く」意識はまだ伴っていない。

09年実施の東京都の調査をみると、上司から管理職になることをすすめられたら「引き受ける」が男性41%に対し女性は11%。

「引き受けない」女性が26%だった。

そう答えた人に聞くと、「能力に自信がない」が女性の理由のトップだ。

「自覚を持ってほしい」。

管理職以上の経営幹部への登用を本人に意識させる研修を始める企業も目立つ。

「訓練させてもらえるのはありがたい」。

損害保険ジャパンの営業推進室リーダーの福島純子さん（42）は語る。

課長は、「できる仕事が広がり面白い。部長やさらに上はもっと面白いと思う」と張り切る。

同社が今年始めたのは、女性の幹部候補を育成する女性経営塾。

人材開発室などにより選抜された16人が、2泊3日の研修を約半年間で6回こなす。

期待される役割や部下の育成法などを学び、毎回、上司に報告してコメントをもらう。

福島さんは「自分の経験が誰かほかの女性のスイッチを押すかもしれない」と、研修の成果を後輩の女性にも伝えていく考えだ。

〈20代から育む〉

若い世代に管理職への道を意識させる取り組みも出てきた。

帝人が今年始めたのは入社7～12年程度の女性総合職向けの幹部候補育成研修だ。

入社12～20年の幹部育成研修では、積極的に応じない女性もいたため、より若い世代を対象とした。

研修では、中長期的なキャリア形成やワークライフバランスについて考える。

女性管理職の先輩が経験を話し、質疑応答などの時間もある。

参加した津曲藍さん（29）は

「もやもや考えていたことが整理できた。」

結婚や出産など転機が来ても、一回り成長することを繰り返しながら、段階的にキャリアアップできればいいと思った」

と語る。

転機に直面してから考えるより、より若いうちにイメージして備えれば、自信を持って働ける。

厚生労働省は女性の管理職比率を11年の7・2%から15年に10%へ引き上げることを目指し、集中的な対策に取り組む方針。

目標達成には働く女性自身も、自らを磨き、管理職になることは自然なこと、との認識を持つことが必要だ。

5月21日 日本経済新聞

短期決戦、将来像明確に—— 4月末に内々定」33%

就職情報のマイナビ（東京・千代田）によると、2013年春卒業予定の大学生（院生含む）のうち4月末時点で内々定を得た比率は33・5%。

東日本大震災の影響で選考を遅らせる企業が多かった昨年同時期の19・8%を大幅に上回り、一昨年の同時期と比べても2・5ポイント上昇した。

企業の採用広報活動が従来より2カ月短縮された影響で、会社説明会や面接を1日に数社かけ持ちする例も目立った。

ただ、企業の求人数はやや上向いており、就職活動が順調に進んだと感じる学生も多かったようだ。

マイナビの望月一志編集長は

「きちんと準備してきた学生には採用活動が短くなってもあまり影響はなかった」

と分析。

一方で

「準備不足で就活を始めた学生は厳しい状況が続いている」

と指摘する。

5月21日 日本経済新聞

短期決戦、将来像明確に、内々定者5人が語る就職戦線—会社の特徴見極め

大手企業を中心に2013年春に卒業する大学生に内々定を出す動きが本格化している。国際的に活躍できる「グローバル人材」など企業の採用ニーズが一段と高度になるなか、一足先に就職を固めた学生の事例はまだ内々定のない人や来年の就活生にも参考になりそうだ。今月初めまでに内々定を確保した5人の学生を集めた座談会で、今年就職戦線の実態を探った。

——経団連の倫理憲章見直しで会社説明会などの開始時期が10月から12月へと2カ月遅くなった影響は。

Aさん

昨年12月と今年1月は毎日2～3件の説明会があつて忙しかつたが、自分では就活期間が短くなったのをプレッシャーとは感じなかつた。

ただ、1月は大学内の試験と重なり、時間のやり繰りに苦勞する友人も多かつた」

Bさん

倫理憲章では面接は4月1日以降となっているが、『選考とは関係ない』という名目で2～3月にリクルーターに呼び出され、そこで評価が高ければ4月初めに面接して内々定を出すと言われた。

実質的には選考だつたのだと思う」

Cさん

入学に入つた時から化粧品、食品、製薬関係で働きたいという明確な希望があり、スムーズに活動を始めることができた。

ただ、就活期間の短期化で参加できる説明会の回数が少なくなつたのは確か。

12月の時点で志望業種などを含めた将来像がない人は迷走してつた」

——志望する業界や企業をどう選んだか。

Dさん

世界を舞台に働き、社会貢献できる仕事を選んだ。

大学を休学して発展途上国の非政府組織（NGO）で働いた経験から、援助よりもビジネスの力で貢献したいと感じた」

Eさん

中国に留学した経験から、海外と直接つながる仕事をしてみたいと思った。
いまは経営が厳しくても将来に向けたビジョンがある会社は復活すると考えて、赤字決算の多い電機業界でも数社面接を受けた」

Cさん

業界を絞って就活したことで会社ごとの特徴がはっきり見えるようになった。
選考で足を運ぶのが楽しみになるような会社が自分に合っていると判断した」

——企業がグローバル人材を求める動きを実感したか。

Bさん

留学経験は大きなアピール力があると思う。
企業は留学を決めた決断力や、異文化の中で勉学に励んだ行動力などを評価している」

Aさん

英語能力テストの TOE IC の点数を面接で必ず聞かれた。
私は留学経験はないが、独学で 890 点まで高めたことはプラスになった」

Eさん

グローバル人材は留学経験や語学力が高い人を必ずしも意味していないと思う。
海外でも社会に溶け込んでいける主体性を企業は求めているのではないか」

——外国人社員と競争していく覚悟はあるか。

Bさん

ある外資系メーカーの面接では、参加者の 3分の 1 が外国人だった。
みな自信に満ちていると感じたが、その勢いに負けてはいけないと思った。
日本人の慎重さ、丁寧さといった長所を生かせばいい」

Dさん

経済のグローバル化が進めば外国人と競争していくのは当然で、あるべき姿に近づいてきたのではないか」

——スマートフォン 高機能携帯電話＝スマホ)の活用もいまの就活に欠かせないようだが。

Aさん

就活用にスマホを買い、就活生向けのウェブサイトを頻りにチェックしていた。
いまはスマホなしの就活は考えられない」

Dさん

説明会は企業側の案内と同時にスマホから予約しないとすぐに満席になってしまう」

Bさん

就活にスマホは便利だが、交流サイト(SNS)の利用は要注意だ。
リクルーターが投稿をチェックしていることもあり、内容で注意を受けた友人もいた」

5月21日 日本経済新聞

若年失業率—15～24歳、全世代の倍近く

▽…

一般に15～24歳の若い年齢層の失業率を指す。
日本の2011年の若年失業率は8・2%と、全世代の4・6%より大幅に高い。
働きたくても職に就けない若者が日本では12人に1人いる計算になる。
企業が新規採用に慎重な一方、若者の志望が大企業に集中することなども背景にある。

▽…

若年層の失業率の上昇は、欧州を中心に先進国共通の課題になっている。
経済協力開発機構(OECD)によると、10年の若年失業率(15～24歳)はフランスで22・5%、イギリスで19・1%、米国でも18・4%に達する。
若いうちに職に就けないと、企業が求める知識や技術をなかなか身につけられず、失業が長期化しがちな問題が指摘されている。

▽…

若者が職に就けなかつたり、低賃金にとどまつたりすると、国の財政や成長の基盤も揺らぐ。
若年失業率が27・9%に達するイタリアでは、モンティ首相が企業の解雇条件を緩和する労働市場改革に乗り出した。

日本では、大学にハローワークの窓口を設けるなどの「若者雇用戦略」を6月にまとめる方向だが、大胆な制度改革に踏み切る機運はなく、抜本的な解決につなげるのは難しい情勢だ。

5月21日 日経産業新聞

若い経営幹部、養成 紹介、南富士、東南アジアでも展開。

【静岡】屋根・外壁工事などの南富士（静岡県三島市、杉山定久社長）は若い経営幹部を養成して企業に紹介する人材ビジネスを日本や東南アジアで展開する。

中国で始めた同事業に対し、中国進出する日系企業からの需要が拡大しているため。

アジア全域で若いリーダーの育成への需要が高まると判断した。

同社は2005年から中国で現地一流大学の優秀な学生を集めて、経営幹部候補として育てる「グローバル・マネジメント・カレッジ（GMC）」を開講。

卒業生は毎年40～50人。

合計ですでに約280人に達し、多くは現地の日系企業などで副社長などの幹部として活躍しているという。

知識・経験は少なくとも問題を発見・解決できる力とリーダーとしての人間力の育成を重視。

杉山社長は

「すぐに経営幹部が務まるとして、人材不足に悩む日系企業からの引き合いが急増してきた」と話す。

受講者から授業料はとらず、企業への人材紹介料や経営請負、コンサルティングなどによる収入が主体。

売上高は約4億5000万円とグループ全体の1割程度を占めるという。

日本でも今年から「GMCジャパン」を開講する方針だ。

中国同様、参加費は無料で半年間、座学や実践で経営幹部としての人間力、管理能力などを養成する。

まず5月末までをメドに「アジアの経営リーダー」を目指す日本の大学4年生、修士2年生を募集する。

優秀な人材が集まれば初回10人程度で開講する計画。

卒業生は同様にアジアの日系企業などに幹部候補として紹介する。

5月19日 日経速報ニュース

シニア社員にキャリア研修、デンソーやオリックス

50代以上のシニア社員の働き方を労使で考えるキャリア研修制度を取り入れる企業が増えている。

デンソーやオリックスは50歳時点で全社員が研修を受ける制度を導入した。

年金支給開始年齢が段階的に上がり、労働力人口が減少するなか、今後役職を持たないシニア社員の急増が予想される。

働き方の多様化に向けて企業も社員も手探りで動き出した。

デンソーは昨年4月に導入した課長級以上の50歳社員を対象にしたキャリア研修を、6月から係長級以下の全社員に広げる。

本社などで複数回に分けて開く。

これまでも定年後の生活設計を考える研修制度はあったが、50歳の節目に今後の働き方やキャリアを考える機会を設ける狙い。

研修では社員の平均年齢が上がり、シニア社員の就業環境が多様化している現状を説明する。

これまでのキャリアを振り返って自分の強みや価値観などを見つめ直し、社員と会社が一緒に今後の働き方について行動計画を立てる。

オリックスは2011年夏から50歳の全社員約120人を対象に1泊2日でのキャリア研修を始めた。

役職に就かない社員の増加を見込み、若手の時とは違った働き方や会社への貢献の仕方を考える契機にしよう。

社員構成はピラミッド型から10年後にはドラム缶型になる。

中高年齢層には、今までのような報酬や配置、昇格ができなくなる」

と人事部の長谷川岳雄人材開発チーム長は狙いを話す。

三菱商事は65歳まで働くことを見据え、どんなキャリアを積むかを考える50代向けの研修を

06年から続けてきた。

任意の制度だが、「同世代と情報交換できて有意義」などの感想が多く、対象者の大半にあたる毎年60～80人が受講している。

雇用の延長に関しては今国会に高年齢者雇用安定法改正案が提出されている。

同法案が成立すれば、経過措置はあるものの、企業は13年度から希望者全員を継続雇用する必要がある。

企業のコスト負担増になることから、同法案には経団連など経済界が強く反対している。

ただ、労働力人口の減少などを受けて、シニア社員の活用が必要になってくるとの見方では労使ともに一致している。

厚生労働省の調査によると、11年の60歳以上の常用労働者（従業員数51人以上の企業）は約230万人で、05年に比べて約125万人増えた。

役職ポストに限られるなか、60歳以降の雇用が広がることで処遇は多様化せざるを得ない。

長年の経験や技術、人脈などを生かすことが企業の成長や活力にもつながるため、各社は研修制度などの取り組みを強める。

5月18日 日経産業新聞

小松精練、欧州拠点開設へ外国人2人採用

【金沢】染色大手の小松精練は将来の欧州での拠点開設を見据え、外国人2人を本社で採用した。

20歳代のイタリア人、フランス人が10月に入社する。

欧州のアパレルの販路開拓はこれまで現地にある4つの販売代理店が担ってきた。

自社の営業拠点の開設を視野に入れ、2人を同拠点の中核人材とする狙いがある。

欧州での需要を迅速に把握し、製品開発や生産・販売計画の立案や修正について、より機動的に取り組む考えだ。

5月18日 日本経済新聞

NTTアイティとライフネス、派遣の在宅勤務支援、クラウド型システムで

情報機器販売のNTTアイティ(横浜市)と在宅勤務関連のコンサルティングを手掛けるライフネス(東京・渋谷、城戸康行社長)は21日、派遣社員の在宅勤務を手助けする新サービスを始める。

人材派遣会社に、クラウド型の在宅勤務システムとコンサルを組み合わせ提供。在宅勤務は災害対応や仕事と子育てなどとの両立を求める人からの関心が高まっており、派遣ビジネスでも広がると判断した。

自宅から派遣先企業にアクセスし、業務用ファイルやウェブ会議、勤怠管理などができるシステムをNTTアイティが提供。

ライフネスは就業条件の設定など、労働者派遣法に準じた形で在宅派遣事業の参入ができるよう各種のコンサルティングをする。

初期費用は10万～50万円程度で、派遣料金の5%を月額使用料とする。

1人の派遣から対応できる。

5月18日 日本経済新聞

三大都市圏の派遣時給、18ヵ月連続で上昇、4月、IT系の需要旺盛

派遣社員の時給の上昇が続いている。

リクルートが17日発表した4月の募集時平均時給は前年同月比9円高い1478円となり、18ヵ月連続で前年を上回った。

スマートフォン(高性能携帯電話)関連などIT(情報技術)系の職種の旺盛な需要が平均を押し上げた。

三大都市圏(関東、東海、関西)を対象に調べた。

全求人16%を占めるIT技術系は、前年同月比39円高い1845円だった。

ただ、事務系は16ヵ月ぶり、営業系は2ヵ月連続で前年を下回った。

職種ごとの強弱感も出始めている。

5月17日 日本経済新聞

会社選びの基準は…、新入社員「給料」も大事？あしぎん総研、今春調べ

足利銀行のシンクタンク、あしぎん総合研究所（守都宮市）は今春入社の新入社員を対象とした就職・仕事に関する意識調査の結果をまとめた。

前年調査と比べると、会社を選んだ基準として「給料」をあげる答えが増えた。

3～4月に北関東などで開いた新入社員セミナーの受講生を対象に調査し、597人から回答を得た。

会社を選んだ基準を複数回答で聞いたところ、
自分が働きたい業界「業種」が69%と最多で、
会社・上司の雰囲気「がよい」
「立地条件」
が続いた。

上位の3つの回答率は前年並みだったが、「給料が多い」は前年の9%から17%に上がった。
内定企業数を聞いたところ、大卒は63%が「1社のみ」だった。
大卒の訪問企業数は11社以上との回答が4割を超え、就職活動の厳しさをうかがわせた。

5月17日 日経産業新聞

「生今の会社で」最高、新入社員60%、安定志向映す——生産性本部調べ

日本生産性本部がまとめた2012年春の新入社員意識調査によると、今の会社で一生勤めようと思っている」と回答した割合は60・1%で過去最高となった。

過去最低だった2000年（20・5%）と比べると約40ポイント上昇しており、厳しい就職状況などを反映して安定志向が強まっていることが浮き彫りになっている。

同本部主催の12年の新入社員教育プログラムに参加した2089人が回答した。
将来のキャリアプランについての設問では「社内で出世するより、自分で起業して独立したい」との回答が前年度比2・2ポイント低下の12・5%で過去最低となった。
過去最高だった03年（31・5%）以降低下傾向が続いており、新入社員が転職や起業への志

向を持たない気質が顕著になっている。

5月15日 日本経済新聞

7. 2%—女性の管理職比率

企業の管理職に占める女性の割合は2011年時点で7・2%と00年の3・5%の2倍になった。ただ、3割超の欧米と比べると出遅れが目立つ。

厚生労働省は14日、女性の就労促進特命チームの会合で、女性の管理職比率を15年度に10%程度まで引き上げることを目指す提案をまとめた。

男女の賃金格差や女性の採用状況などを開示するよう企業約2万社に働き掛ける。

小宮山洋子厚労相は「実効性のあるプランを作る」と意気込む。

今後2～3年間で集中的に対策に取り組むという。

関係閣僚会議で詳細を詰め、年内に工程表を示す予定だ。

5月15日 日経産業新聞

情報感度高い人材つかめ—フェイスブック活用1400社、「ソー活」人柄出やすく

現在、人材採用のためにフェイスブックページを開設している企業は1400社ほどになっている。

300社ほどだった1年前に比べて急増した。

この動きに合わせて、学生側もソーシャルメディア上での就職活動、略して「ソー活」を活発化している。

昨年はソー活元年とも言われた。

SNSなどを就職活動で使えば、学生らにもメリットは大きい。

企業の情報収集や仲間作りに役立つからだ。

大都市圏での就職を考える地方在住の学生は特に利便性を感じるはずだ。

一方、ソーシャルメディアでは、企業側だけでなく学生らも企業の担当者らから見られている。電子メールなど従来のネット上での通信手段に比べて、実際のコミュニケーションに近いという特性のため、SNSなどでのやりとりでは人となりが見えやすい。学生も、実際に就職活動で企業やOB・OG訪問をする際と同じように、マナーには気をつけたい。

5月14日 日経産業新聞

人材育成、12校連携、東大など、グローバル化に対応

東京大学をはじめとする主要12大学が、世界で活躍する「グローバル人材」の育成強化のため連携を強化する。

このほど秋入学などの教育改革について協議する懇話会を設置。

産業界や政府と共に、人材育成を強めるための行動計画もまとめた。

大学間や産官との連携を深め、グローバル化などに対応する取り組みを加速させる。

12大学はこのほど「教育改革推進懇話会」を設置し初会合を開いた。

東大と慶応義塾大学が幹事役を務め、各大学の学長や副学長クラスが参加。

秋入学のほかカリキュラムや入試など教育全般の改革で連携する。

6～7月にも2回目の会合を開き、協議を深める計画。

12大学は日立製作所や三井住友銀行など20社と共に、経済産業省と文部科学省がグローバル人材などの育成のため設置した「産学協働人材育成円卓会議」にも参加。

昨年7月の発足以来2度目の会議がこのほど開かれ、企業の通年採用の拡大、海外留学促進のための学生支援など7つの実行計画を策定した。

秋入学など入学時期の在り方については

「大学間の議論を深めつつ、各大学の実情に即した対応をとる」

とした。

参加した企業と大学実行計画について取り組み内容を詰め、今秋にも再度集まり情報を共有する。

5月14日 日本経済新聞

準備不足、4年生に試練、シューカツ短期化元年—大学、指導前倒し

2013年春に卒業する大学生の採用選考が本格化している。
経団連の倫理憲章見直しで、従来の「3年生の10月」から「12月」開始となり、現4年生の就職活動期間は実質2カ月短くなった。
学業に配慮し、就活の早期過熱を是正する一歩として打ち出された措置だったが、短期化元年の学生たちの多くは試練と受け止めたようだ。

変わる就活の最前線を追った。

今月8日、東洋大が中堅・中小企業11社を招き、学内で開いた会社説明会。
4年生100人以上が参加し、各企業のブースで採用担当者の説明に聞き入った。
鉄道など公益企業を志望する男子学生(25)は15社前後にエントリーシート(ES)を提出し採用選考に臨んだが、内定はまだ。

時間があれば志望業界以外の企業も回り、視野を広げておきたかった。
短期化ははっきり言って迷惑」

やはり未内定の男子学生(23)は
「第1志望のアパレル業界以外にも応募して、何とか内定を得たい」と意欲的。
この日は印刷会社など2社のブースを回り、さっそくエントリー(ウェブサイトへの登録)を決めた。

5月は学生に人気の高い著名企業が内定者を決め、就活が最初の節目を迎える時期。
選考を通らなかった学生は中堅・中小企業にも目を向けるなど、戦術の練り直しが必要になる。

13年卒は短期化の余波で、例年より苦戦する傾向が出ている。

学生の相談を受けていて、志望動機などが浅いと感じる。
就活が順調に進む学生と苦戦する学生の)二極化が進んだ」。

立教大の小林常浩 就職支援課長はこう指摘する。

小林さんによると、大学の支援に頼らず就活をスムーズに進められる学生を仮に「1番手層」とすると、短期化の影響を受けたのは「2番手層」だという。

この層は会社説明会やOB・OG訪問をこなす中で1番手層との差を縮めていくが、現4年生はその余裕が乏しかったとの見立てだ。

企業側の印象とも符合する。

「個人差はあるものの、例年に比べ学生の業界研究不足が見受けられた」と日産自動車の担当者。

日立製作所の担当者も

「工夫して業界研究などをしてきた学生が多いが、準備が不足している学生もいる」と話す。

就職情報会社のディスコによると、13年卒の学生が参加した説明会やセミナーは平均49・0社で前年より2・0社減少。

短期就活の慌ただしさをうかがわせる。

一方で、肯定的な評価もある。

「説明会などが12月開始だったので助かった」と振り返るのは理系の男子学生。3年の秋口まで大学院進学か就職かで迷っていた。

「10月始まりだったら路線変更が間に合わなかった。勉強に力を入れている学生には短期化は朗報」

多くの大学で授業出席率が上がったといい、明治大就職キャリア支援部の福田敏行部長は「ゼミが12月まで落ち着いていたと複数の教授から聞いた」という。

大学は初年の教訓をくんで動き始めている。

青山学院大は今年4月、3年生対象の本格的な就職ガイダンスを初めてこの時期に開催した

「ハウツーではなく働き方を明確にイメージさせることに重点を置く。早めに、強くメッセージを出す」

と進路 就職センター。

国立の千葉大も、これまで行っていなかったESの添削講座を現3年生から導入する。
就活を巡っては

「通年採用が普及しないと、学生が追い立てられる状況は変わらない」
大学の教育改革に詳しい天野史郎（明治学院大教授）

など様々な意見がある。
望ましいあり方を巡る議論が今後も続きそうだ。

5月12日 日本経済新聞

日本式の内装、中国売り込み——乃村工芸、社博物館向け、船場、4割増員

商業施設など内装設計大手が中国で現地の企業や政府向けに売り込みを始めた。
乃村工芸社は博物館の内装に参入。
船場（東京 台東、栗山浩一社長）は現地の人員を4割増やし、地元の商業施設からの受注を目指す。

これまで、日系の商業施設向けが中心だった。
中国の流通業なども内装に力を入れるようになっており、買い物客の歩きやすさなどをきめ細かく配慮した日本式の設計で、成長市場を開拓する。

乃村工芸社は内装施工会社の文博（浙江省杭州市）と提携し、博物館の設計事業を始めた。
乃村が照明や家具の選定、設計を担当。文博に現地政府などへの営業と施工を委託する。
事業の強化へ向けて、北京市と上海市にある現地法人の従業員を今後3年間で7割増の約100人にする。

中国政府は今後3年間で約3000カ所に博物館を新設する計画。
乃村は日本で多くの博物館の設計を手掛けた実績がある。
中国ではこれまで主に日系の商業施設や飲食店の内装を手掛けてきた。
すでに浙江省瑞安市で博物館の設計を受注しており、2012年度中に5件の受注を目指す。

船場は中国でイオンなどからの受注実績がある。
現地デベロッパーが開発する大型商業施設への営業を本格的に始めた。

買い物客が移動しやすいよう通路の配置を工夫するなど集客増加につながる設計を提案する。

上海市と広東省深＝市にある現地法人の人員を今の合計35人から1年後をめどに50人に増やす。

海外事業の売上高は11年12月期が約14億円。

中国事業拡大を軸に、15年12月期に30億円へ増やす。

丹青社も現地法人がある北京市と上海市で営業を強化。現地企業などからの受注拡大を目指す。

乃村は東京スカイツリータウンの商業施設、丹青社は横浜赤レンガ倉庫（横浜市）の設計を手がけるなど、国内で多くの実績を持つ。

ただ、国内事業は企業や政府の建設投資の縮小を受けて伸び悩んでおり、中国事業の強化で収益を拡大する。

5月11日 日本経済新聞

海外展開へ外国人活用、北陸企業、幹部登用や本社採用

北陸3県の有力企業が海外事業の強化を狙って、外国人の活用に力を入れる。

海外子会社の社長や幹部に現地採用の社員を登用したり、将来の拠点新設を見据えて中核となる社員を採用したりする。

経済情勢の変化に柔軟に対応した海外拠点の迅速な意思決定にも役立てると同時に、販路拡大にも役立てる。

三谷産業はベトナムにある5つの子会社で、自動車部品の生産やソフト開発などを手がけている。

5年後をめどに、子会社の社長にベトナム人の社員を起用する方針だ。

約800人の社員の中にすでに候補者がいるという。

営業や労務管理などの経営に必要な業務を日本で幅広く経験してもらう。

将来、日本から派遣している社長の業務を引き継いでもらう。

現地社員の社長起用の理由について、饗庭達也社長は

「日本人には理解できないような微妙な経済情勢の変化を感じ取れる」と説明する。

賃金 報酬の設定の調整などの仕事を現地の実情に沿ってできるなどの効果を見込む。

染色大手の小松精練は将来の欧州での拠点開設を見据え、外国人を本社で初めて採用した。20歳代のイタリア人、フランス人が10月に入社する。

池田哲夫社長は

「将来の幹部候補生として位置付けている」と明かす。

欧州のアパレルの販路開拓はこれまで現地にある4つの販売代理店が担ってきた。

自社の営業拠点の開設を視野に入れ、2人を同拠点の中核人材とする狙いがある。

欧州での需要を迅速に把握し、製品開発や生産 販売計画の立案や修正をより機動的に取り組む考えだ。

外国人の活用は既に多くの海外に拠点を持つ企業で特に目立つ。

現地採用の人材が育ってきたことが背景にある。

化学薬品商社の江守商事は今春、中国法人の社長に中国人が初めて就任した。

40歳代後半で90年代半ばに採用した人材だ。同社の中国事業を国内を上回る規模に育てるのに貢献した実績が買われた。

産業機械メーカーのスギノマシン（富山県魚津市）は4月に設置した中国の天津営業所の所長に中国人を起用した。

中国の販売子会社が運営しているもので、広州営業所長から異動した。

後任の所長も中国人が就任した。同社は

「現地採用の社員を管理者に昇格するモデルが確立されてきた」という。

円高を背景に、海外での生産や販売拠点の新增設に動く企業は多い。

これらの拠点が軌道に乗った時点で、現地の人材を現地法人の社長や幹部に活用する動きは広がりそうだ。

清水建、人材グローバル化推進で国際支店に計画配属—現法採用者は日本研修

清水建設はグローバル事業展開を推進するため、国内外の人材交流を活発化する。

2012年春採用の新卒総合職は研修後、前年度と同数の12人を国際支店に配属して3年間は基本的に海外へ赴任させる。

また同支店の本拠地であるシンガポールをはじめ各国現地法人から1年間、現地採用者を受け入れる国内研修体制を整える。

国内外を問わずグループとして海外経験者を増やし、長期ビジョンで掲げた「2020年に全社事業量の2割を海外で担うことのできる体制」を築く。

清水建は今春、前年度に続き約170人の新卒総合職を採用。

10年夏に策定した長期ビジョンに基づき、入社後10年間で総合職の3割に海外経験をさせる方針を決め、11年度から国際支店に計画的な配属を始めた。

技術系、事務系とも対象にするが、職種によって新入社員研修期間に違いがあるため、6月から9月にかけて赴任する。

日本への帰任は同期入社の子社員と入れ替えるローテーション人事が原則となる。

対象者は人事担当者が面談して決定。

海外赴任に前向きな新入社員がほとんどで、特に事務系は早期赴任を望む人が多い」

(止部哲哉人事部人材開発グループ長)

という。

任地では先輩格の教育責任者を付け、半年に1回の一時帰国時には人事担当者によるカウンセリングも実施。

「人材育成は)順調すぎるほど順調」同)

と好感触を得ており、2年目の今年度も12人を国際支店に配属する。

一方、現地採用社員の国内研修は11年度から試行。

30代の中堅施工管理者(現場監督)を中心に5人を受け入れた。

各現法とも手持ち工事が多く忙しい状況だが、清水イズムを共有するために増やしていきたい」

(館野隆国際支店総務部長)

としている。

また、今春入社の新卒採用活動から外国人留学生向け説明会を開催。

過去最多となる5人の外国人総合職が誕生した。

「今後もいい人材は積極的に採っていく」 宮本洋一社長)

方針だ。

5月11日 日経MJ

サイバーエージェント、IT技術者、1500人体制に、来期メド6割増

サイバーエージェントは、IT(情報技術)技術者を2013年9月期中に現在の1.6倍にあたる1500人体制にする。

今後、即戦力となる中途採用の人材を中心に600人強を採用する。

本格参入するスマートフォン(高性能携帯電話=スマホ)向けSNS(交流サイト)関連サービスの開発体制を整え、事業を拡大する。

同社の全社員に占める技術職の割合は現在4割で、今後はさらに比率を高めたい考え。

新卒採用でも優秀な人材を登用するため、今後はプログラミングなど技術面に特化した採用試験の導入も計画している。

新卒社員向けの社内セミナーも充実させて、若手社員の技術力を高める。

12年9月期中に採用するIT技術者500人強のうち、約400人が中途採用となる見込み。

即戦力として、新サービスやゲームの開発を中心に振り分ける。

13年9月期も400人程度を採用するとしている。

同社は新規事業育成に向けた若手社員の積極活用を進めている。

5月1日には、今春入社が社員が開発したSNSのフェイスブックと連動して身近な人とゲーム感覚で交流が楽しめるスマホ向けアプリ「ピタパット」を投入。

1月には人気アプリを開発した新入社員(当時は内定者)をアプリ開発子会社の社長に登用し、話題となった。

サイバーは5月にもブログ「アミーバ」のスマホ向けサービスを刷新、SNSに本格参入する。

インターネット業界ではSNS大手のグリーやディー・エヌ・エー(DeNA)、ヤフーによる人材の獲得競争が激化。

サイバーも事業拡大を目指し体制強化を急ぐ。

5月10日 日経産業新聞

新入社員調査—採用活動2カ月短縮、影響ない」37%、満足できず」23%

2013年春に卒業する学生の就職活動では、経団連が学業への配慮などから倫理憲章を見直したため、企業の採用広報活動の期間が従来より2カ月短縮された。今回の調査では、今春の新入社員に1年後輩の立場で就職活動をした場合に、就活の期間が短くなることで考えられる影響についても聞いた。

最も多かった回答は「特に影響はなかったと思う」で、新入社員全体の37.7%を占めた。一方で「企業に出すエントリーシート数が減ったはず」が32.8%で続いた。満足度のいく就職活動ができなかったと思う」も23.2%にのぼり、新入社員の評価は分かれた。

リクルートの岡崎仁美リクナビ編集長は、東日本大震災の影響で昨年度の企業の採用開始が遅れたことに触れて「採用スケジュールの変更は様々な面で学生に与える影響は大きい」と指摘。

今回の調査で、就職活動の期間が短くても「特に影響ない」とする比率が高かったことについては、「今春の新入社員は厳しい選考を突破したことなどで就職先に満足する傾向があり、その結果として強気の回答が目立ったのだろう」と分析する。

なお、就職活動の期間が短くなれば「学業への影響が少なくて済んだと思う」と回答したのは全体の22%。大企業中心の企業研究になったはず」は15.4%だった。

5月10日 日経産業新聞

海外 希望せず」78%、新入社員、勤務で、3年で最高—本社など調査

海外勤務は希望しません——。

日本経済新聞社とNTTレゾナントの「gooリサーチ」が4月に実施したネット調査で、今春の新入社員の78・3%が、入社した企業を選んだ理由として国内勤務中心であることを挙げた。

直近3年間で最も比率が高く内向き志向」が強まっている。

出世を求めない新人も増えている。

企業を選んだ理由の一つとして、

基本的には国内勤務で転勤の可能性も低い」

と

海外で仕事ができる可能性が高い」

のいずれかを選んでもらった。

前者は前年調査から3・5ポイント上昇し、8割近くに達した。

後者は21・7%にとどまった。

どこまで出世したいかという質問は、

出世したいと思わない」が26・2%で最も多く、前年調査より2・8ポイント高い。

部長クラス（23・8%）が2位、

課長クラス（13・9%）が3位で続き、

それぞれ前年調査とほぼ同水準だった。

一方、社長 会長は12・7%と1・6ポイント上昇し、経営トップを目指す新入社員もわずかながら増えている。

第1志望の企業に入社した新入社員は7・9ポイント高い43・4%。

志望企業ではなかった」との回答は18・7%と4・5ポイント低下し、就職活動は1年先輩よりも比較的順調に進んだようだ。

採用コンサルティングのトライアンフ（東京・渋谷）の奥原崇行事業企画室シニアマネージャは、内向き志向が強い点について

海外勤務となると経済成長の続くアジアが中心になる。

成熟した日本で育った新入社員にとって、これから発展しようとする地域でチャレンジしたいという気持ちがわきにくいのだろう」

と指摘する。

5月10日 日本経済新聞

札幌市、来春205人採用、一般事務、政令市移行後最多

札幌市は2013年春の一般事務採用者数を205人とすると発表した。

1972年に政令指定都市となって以降で最多となる。

退職者の増加や生活保護など福祉関連の業務が増え、職員を増やす必要があると判断した。

生活保護事務や高齢者の健康相談など、福祉分野の仕事が増加傾向にある。

一般事務職のほか、福祉業務を担う保健師は過去最多の20人の採用を計画する。

一般事務の内訳は行政コースが185人、福祉コースが20人。採用試験の受付は14～22日で、6月24日に1次試験を実施する。

大卒者や13年3月までに大卒見込みの人らが対象。

今春入った一般事務は177人と計画の191人を下回った。

札幌市はコミュニケーション能力に優れ、札幌の街が好きな人材を採用したいと考えている。

5月10日 日経産業新聞

新入社員調査、競争慣れていない」63%、英語公用自信ない」9割

日本経済新聞社とNTTレゾナントの「gooリサーチ」の新入社員に関するアンケートでは、入社した企業を選んだ理由として「給料は高くないが仕事が楽」を選んだ人が多数を占めた。

「ゆとり教育」世代の特徴なのか国内勤務中心で転勤も少ない企業を好む「内向き志向」と共に、安定した働き方を求める新人も目立つ。

アンケートでは、4月に入った会社を選んだ理由について、二者択一形式の質問を用意した。

「給料は高くないが仕事は比較的楽」と「仕事は質量とも厳しいが給料は高い」では、前者が57.5%と前年調査から4.1ポイント増えた。

規模が大きく安定している」と 規模は小さいが成長する可能性が高い」では、前者が53%だった。

安定志向を好む傾向は新入社員の性格からも読み取れる。

自分自身について聞いた質問では、「人との競争にあまり慣れていない」失敗するとなかなか立ち直れない」との問いに、「そう思う」と答えた人がそれぞれ63・6%と53・9%だった。

人事コンサルティングのリンクアンドモチベーションの田中康之モチベーション研究所長は「ゆとり教育に代表されるように、競争などが少なかったため、環境の変化をあまり経験していない」と指摘。

一方で

「この世代は柔軟性があり、置かれた状況への適応力は高い。仕事をしていくうちに意識は変わっていくはず」と話す。

内向き志向が強い理由の1つには、語学力への不安もあるようだ。

入社した企業で英語が公用語化された場合、どうするか」を聞いたところ、自信があり、全く問題ない」と答えたのは10・8%にとどまり、9割近くが「自信がない」と回答した。

英語能力テストのTOEICで高得点を取る人も多く、以前に比べて新入社員の英語力は総じて高くなっている。

実践で使った経験が少ないので不安はあるが、必要に迫られれば適応できる新入社員が多いだろう」田中氏)

入社した会社でどれくらい勤めるか」については、「定年まで勤めたい」との回答は28・6%にとどまった。

時期は分からないが将来転職を考えている」は15・7%だったが、「10年以内」が27・4%、「3年以内」も18・7%と続き、転職を視野に入れている新入社員も多い。

採用コンサルティングのトライアンプの奥原崇行事業企画室シニアマネージャは

「大企業でも従業員削減のためにリストラをする事例が多く、定年まで雇ってくれるイメージがわからないのだろう」と分析している。

調査の概要 NTTレゾナントと共同で4月19日から25日にかけて実施した。

対象は今年4月に新卒で現在の会社に入社した人（3月末までは大学、大学院、短大、専門学校生）。

332人（男性146人、女性186人）から回答を得た。

質問作成で日本能率協会の協力を得た。

5月9日 日刊工業新聞 News ウェーブ21

住重、船舶部門の人員を半減

住友重機械工業は船舶部門の人員を2012年度末をめどに600人規模に半減することを決めた。

船舶の供給過剰を背景に、船価が急落しており、円高進行で受注環境も厳しくなっている。市場の急回復が見込めないため、事業継続に必要な最小限の体制にスリム化する。

住重は「アフラマックス」と呼ばれる8万—12万載貨重量トンの中型タンカーが主力で、横須賀造船所（神奈川県横須賀市）で建造している。

従業員は期間工を含めて1200人弱。

期間工を中心に人員を削減するほか、ほかの事業部門に配置転換する計画。

11年度の新造船受注はゼロだった。

3月末の受注残は6隻で、12年度に5隻の引き渡しを計画している。

12年度に受注がない場合、13年度の早期に受注残が底をつく状況のため、スリム化を決めた。

5月9日 日本経済新聞

リクルート、来春卒業者 内定」13%

◇リクルート

8日発表した2013年春卒業予定で就職を希望する大学生のうち、4月1日時点で内定を取得したのは全体の13.5%で平均の内定取得社数は1.65社だった。

卒業後の進路が確定したのは大学生全体の2.9%にとどまった。

5月9日 日経速報ニュース

新入社員は人間関係を重視 西日本シティ銀行子会社調べ

西日本シティ銀行子会社のNCBリサーチ&コンサルティング(福岡市、古賀恭介社長)は8日、今年春に入社した九州・山口地区の新入社員の意識調査結果をまとめた。

会社に求めるものは「人間関係の良さ」(74.6%)がトップ。

仕事や生活に対する不安でも「上司・先輩・同僚との人間関係」(56.2%)が2位で、社内の人間関係を重視する新人の姿が浮かび上がった。

調査は同社が新入社員向けに手掛けているセミナーの受講者を対象に初めて実施。

1065人から回答を得た。

会社に求めるものの2位は「社内の明るさ」で34.3%。以下「自分の能力を発揮・向上できる」(29.4%)、「十分な休日や余暇の時間」(23.8%)が続いた。

不安の1位は「自分の能力・知識・スキル不足」(68.9%)だった。

同社は「厳しい就職戦線を乗り越えた新入社員とはいえ、人間関係や自分の能力に対する不安が大きい」

とみている。

入社後に指導・教育してもらいたいことは「仕事の基本・進め方」が68.7%でトップ。

「専門知識」(63.9%)、「ビジネスマナーや社会常識」(45.0%)と続き、4位には「コミュニケーション能力」(33.8%)が入った。

5月8日 日本経済新聞

産学の人財育成円卓会議、通年採用拡充で一致、行動計画を発表

産業界と大学界で次代のリーダー育成策を話し合う「産学協働人財育成円卓会議」は7日、グローバル人材や新たな価値を生み出す「イノベーション人材」を育てる行動計画を発表した。企業人を講師として派遣し、留学しやすい環境をつくるほか、企業は博士課程修了者の積極採用や、秋入学拡大をにらんだ通年採用の拡充に取り組む。

参加した企業と大学は今後、各項目について具体的な実施計画を詰める。今秋に全体会合を開いて進捗状況を確認する。

同計画は7項目で構成。

具体的な人材育成策として「大学の入学者選抜で英語能力テストのTOEICを活用したり、留学経験を評価したりする」「複数専攻などにより博士課程の大学院生の視野を広げる」などを盛り込んだ。

7日の会合では、企業側から「幅広い教養を身につけるリベラルアーツ教育を充実させるべきだ」「一定の英語力を卒業要件に課すのはどうか」といった意見が出た。

計画の速やかな実行などに向けて、国の財政支援を求める声も相次いだ。

円卓会議は文部科学省、経済産業省と産学が昨年7月に設置。

日立製作所や三井住友銀行など20社と、同日発足した懇話会メンバーの12大学が参加している。

5月8日 日本経済新聞

即戦力のシニアを求む——飲食や小売り、働く高齢者増える

豊富な経験が強みに、健康面に配慮は欠かせず飲食店や小売店などで、60歳以上とみられるシニアが働く姿を多く見かけるようになった。

定年退職後も働く意欲を持った人が増えているうえ、シニア雇用を増やしている企業側にも諸事情があるようだ。

◀ 「75歳まで働く」 ▶

日本マクドナルドの東京都内のある店舗。

ハンバーガーやフライドポテトなどを調理する厨房で、若い男性スタッフに指示を与えながらてきぱきと働く高齢の女性がいた。

パート勤務で働く片山節子さん（72）だ。

週に4日、午前11時から午後7時まで働く。

60歳まではタイピングなど文書作成の仕事をしていたが定年となり、マクドナルドで働き始めた。

当初は週に数時間だけだったが、年をとるにつれ、逆に働く時間を増やしている。

家にいても退屈。ぼけ防止にもちょうどいい」といい、立ち仕事が大半ながら 疲れは感じない。75歳まではこの仕事を続けたい」と元気だ。

日本マクドナルドでは、全国の店舗で働くスタッフの2%に当たる約3400人が60歳以上。

2005年の1.3%から徐々にその比率は上がっている。

意識的に60歳以上を増やしているのではなく、あくまで人物本位で採用した結果」同社）というが、社会人経験があり、職場全体への目配りも巧みなシニアは、若いスタッフの多い職場で貴重な戦力となっている。

60歳以上の人材活用に積極的な上場企業もある。

中古厨房機器などの販売・修理のテンポスバスターズは05年に定年をなくし、現在は60歳以上が従業員の約3割を占める。

同社の新宿店で働く木村隆義さん（66）は、58歳の時に家具インテリア販売の仕事から転職した。

現在もフルタイム勤務で、

「年齢に関係なく、給与は自分の売り上げ次第で定期的に見直され、やりがいがある」。

年金は支給されているが、

「働く和生活が規則正しくなっている。ひとまず70歳までは働きたい」。

日本通運でも、70歳以上だけで期間契約社員などが100人ほどおり、荷物や農作物の仕分け業務など第一線で働いている。

働くシニアが増えている背景には

高齢化が進み団塊の世代など60歳以上の人口が増える一方で、生産年齢人口（15～64歳）自体の減少が始まっていることがある」。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の河内哲郎雇用推進 研究部次長はこう指摘する。

こうした事態を先取りする形で、06年には改正高年齢者雇用安定法に基づく雇用措置が施行され、定年を65歳未満としている企業は、定年の引き上げや継続雇用制度の導入など、60歳を過ぎても働く場の確保が求められるようになった。

この制度面の後押しもあり、厚生労働省の調べでは、11年の60歳以上の就業者数（従業員51人以上の企業）は約230万人と、05年の2・2倍に増えた。

シニア雇用に積極的な企業には様々な事情がある。

テンポスバスターズでは

「業容拡大の過程で、即戦力となる人材を年齢に関係なく採用した結果、シニアの比率が高まった」（人事総務部）。

同社は店長を決める際も、20代や60代の従業員が仕事の実績をもとに競い合う能力主義。顧客には新規に飲食店を開店する人も多く、営業ノウハウなどの蓄積が豊富で的確なアドバイスができるシニアならではの強みを生かす。

《社員の残業短縮》

大都市圏に先行して高齢化が進む地方では、むしろシニアの戦力化が進んでいる。広島県福山市の菓子製造、虎屋本舗は08年度に定年を60歳から70歳に引き上げた。今では従業員の約4割が60歳以上。

「子育てや親の介護も終え、働く時間と意欲のある人は多い世代なのに、60歳だからといって辞めなければならない理由はない」（高田恵美専務）。

70歳になっても働き続けたい人は、1年ごとの更新で再雇用している。

シニアの労働力を活用し60歳未満の正社員とのワークシェアリングを実現している企業もある。

佐賀県でスーパーを展開する協同組合アルタ・ホープグループ（佐賀市）は、250人余りの従業員の平均年齢は32歳だが、60歳以上が14%を占める。

正社員で1カ月に30～40時間はあった残業時間の短縮が課題だったが「午後6時から11時にシニアに入ってもらい、正社員は定時退社することで、仕事の効率が上がった」（馬場儀昭理事兼人事部長）。

逆にパンベーカーリーなど早起きの部署では早朝6時ごろには出社し、正午前には退社する70

代の人もいる。

もっともシニアには、健康面などへの配慮が欠かせない。

食品加工の堀永殖産（福岡県みやま市）は、約130人の従業員のうち60歳以上は約4割。

疲労軽減のため、1カ月の出勤日を16～17日程度としてローテーションを組むほか、通院などに配慮して1日6時間の短時間勤務も選択できるようにした。

高齢者を雇用する企業側も柔軟な働き方を提供できるかが問われる。

日本では今後、厚生年金の支給開始年齢が段階的に65歳まで引き上げられ、定年後も働きたい人は一段と増えそう。

学習院大学の今野浩一郎教授は

「人口動態からみても、早々に各企業が雇用する人の1割強は60歳以上が占めることになる。これを前提に、賃金体系や仕事の内容を含め、どう戦力として活用するかの戦略が各企業には必要だ」

と指摘している。

5月5日 日本経済新聞

アクティブ、秋採用の就活生研修サービス

人事・組織コンサルティングのアクティブアンドカンパニー（東京 千代田）は秋採用などに臨む就活生を対象にした研修サービスを始める。

会社の選び方からキャリア形成、面接対策までを指導する。

企業の採用活動の開始が例年よりも2カ月遅れたことで、業界研究などに不安を持つ学生の声に対応する。

研修は5月10日から4回開催する。受講料は無料で定員は各回30人まで。

5月2日 日本経済新聞

企業は若者への投資を 欠機小機

5月1日は、文部科学省「学校基本調査」の基準日となる。
卒業生の就職動向や新入生の状況などがこの時点の数値で把握され公表される。

ことし卒業の大学生の就職状況は依然、氷河期を脱したとはいえない。
多くの企業が引き続き正規採用を絞ろうとしているからである。
企業の採用姿勢は、デフレ経済に突入した1990年代後半から大きく変わった。
派遣社員などの非正規社員を増やす方向に急速に転換したのだ。

注目すべきは、2007年までの景気回復期にもこの傾向が変わらなかったことだ。
総務省の統計によると、11年には雇用者の非正規比率が初めて35%を超えた。
非正規比率を上げようとするれば、企業は新規採用時点で正規社員を抑える。
この結果、若年層の非正規比率が高くなる。これは2つの点で大きな問題をはらんでいる。

第1は、学卒時に不安定な雇用状態に置かれると、その後の復活が難しい、といわれていることだ。
若者の一生の経済生活に影響するのはもちろん、貧困層の拡大にもつながる可能性が大きいのだ。

第2は、日本企業の競争力に関連する。
正社員を抑えすぎると、企業の蓄積された知識・技術やノウハウの継承が困難になるのではないか。

先日、「QC（品質管理）サークル」が50歳を迎えた、という記事の本紙で読んだ。
日本製品が品質のよさで世界を席巻したといわれた80年代に、日本的経営の神髄とみられたのが、現場で発生した問題の解決策を担当グループの議論で見つけ出すQCサークル活動である。

これは、正規社員として規則的な配置転換で幅広い技能を習得してきた従業員の集団が初めて可能なのだ。

社員の非正規化が進むとこの優れたシステムの維持が困難になろう。

非正規比率上昇の大きな理由は、日本経済の期待成長率の低下、新興国企業の台頭などで

企業が先行きの業績に自信が持てなくなったからであろう。

この点については最近、実証的に明らかにされている（太田聡一「若年者就業の経済学」）。

たしかに、若者を正規社員として採用して育成していくためには、企業は大きな負担を強いられる。

しかし、企業の将来を背負うのは、こうした若者である。

若者への投資を怠る企業は、将来に大きなリスクを抱えることになるだろう。

5月2日 日本経済新聞

アデコ、企業のメンタルヘルス対策、有資格者 120 人育成

人材派遣大手のアデコ（東京・港）は、メンタルヘルス対策などのEAP（従業員支援プログラム）事業を強化する。

2年以内に営業担当者120人を有資格者として育成し全国に配置。

顧客企業のメンタルヘルス対策に対応し、カウンセラーの派遣やセミナー開催などきめ細かいサービスを提供する。

国の企業に対するメンタルヘルス対策の義務付け強化の動きを控え、中小企業などを開拓する。

米国で普及しているEAPのコンサルタント資格保有者を現在の11人から10倍以上に増やす。顧客企業から問題点を聞き取り、従業員のストレスチェックや組織診断、各種のセミナーなどのサービスを提案する。

必要に応じて訪問カウンセラーなどの人材も派遣する。

メンタルヘルス対策を巡っては企業に対策を義務付ける労働安全衛生法改正案が国会で審議中。

中小企業を中心に、対策の導入を進める企業が増える見込まれている。

5月1日 日本経済新聞

大学は出たものの…、新卒無業、戸惑いの春——母校が面接会開

《ネット活用の弊害も》

春は新しい生活が始まるシーズンだ。
だが厳しい経済状況を反映し、今春も多くの若者が就職先が決まらないままに大学を卒業した。
新卒採用市場は回復基調にあるものの、いまだ低水準。
スタートでつまずき、将来展望を描けない不安が新卒無業の春を覆っている。

自宅から東京都心の大学まで往復の電車賃は1160円。
通学定期がないと思いのほか費用がかさむと山本正史さん（仮名、22）は今痛感する。
今春大学を卒業したが就職が決まらず、活動を続ける。
大学就職部に情報収集に行かなければいけないと分かっているけど足は遠のく。
交通費は貯金から出す。いつまでこの生活が続くか分からず、節約もしなければ」

《すぐ働きたい》

得意な英語を生かしたくて商社や物流会社を志望し、3年秋から就職活動に取り組んだ。
だが夢はかなわず内定ゼロ。
連戦連敗で自信も失った。

もう業種や職種にこだわりはない。
とにかく働きたい。
でも自分にできる仕事があるのか」

今の時期、企業は来春の新卒採用に目が向いていて、既卒は相手にしてくれない」
と村田靖さん（仮名、23）は表情を曇らせる。

金融機関を中心に約30社に志望書を送ったが、採用通知は最後まで届かなかった。
家族と同居。
弟もいて、いつまでも親に負担は掛けられない。
就職活動の傍ら、日払いの派遣業務で日当を稼ぎ、その半分を生活費として家に入れる。

就職できたらすぐ働きたいので、飲食店など継続的に働くバイトはできない」と嘆く。

2012年大学卒の就職内定率は80・5%（2月1日時点）。前年同期比3・1ポイントの上昇だが、過去3番目に低い。

就職コンサルタントの上田晶美さんは

学校基本調査によれば昨年は約10万7千人（アルバイトなど一時的な仕事に就いた者を含む）が未就職のまま卒業した。

改善の兆しはあっても厳しさは同様。

今年も10万人弱が就職先が決まらないままに卒業したとみられる。

日本では新卒で就職できないとリカバリーが難しい」と話す。

大学も対応に力を入れる。

龍谷大学は4月に卒業生向けの就職支援セミナーを大阪梅田キャンパスで開いた。

既卒者67人が参加、モチベーションアップ講座のほか、既卒を採用する企業8社との面接会も設けた。

法政大学は10年度から未就職卒業生に既卒OKの求人情報をメールで配信。

例年百数十人が登録、十数人が卒業後に就職を決める。

今年も未就職者と思われる卒業生に、登録を呼びかけ中だ。

国も6月末までを集中支援期間に設定し、全国57カ所の新卒応援ハローワークを拠点に活動している。

4月以降、東京新卒応援ハローワーク（東京都新宿区）の利用者は多い日には300人を超える。

求職登録者は約5千人。

未経験可の一般向け求人と既卒可の学生向け求人を紹介する。

その多くは中小企業。企業規模や知名度にこだわらず、粘り強く頑張れば既卒でも就職可能だ」と

と川野辺哲夫室長は助言する。

《返事は短くはっきり『はいっ』》

4月中旬、スーツ姿の若い男女20人がオフィスビルの一室で厳しい指導を受けていた。
新卒無業者を対象にしたパソナの研修だ。

参加費は無料。

3日間かけてビジネスマナーや社会人の心得を徹底的にたたき込む。

研修は選考も兼ねており、合格者には派遣社員として仕事をあっせんする。

《社会で通用する》

10年度に制度を開始。

今春も約1300人が研修を受けた。

派遣先で社員に登用されたり職務経験を生かして転職したりして、多くは2年以内に正社員になる。

パソナ新卒キャリア支援プロジェクトの土田浩子マネージャーは

「新卒無業の多くは適職を絞りきれなかったり自己PRが下手だったりして、つまずいただけ。
働く資質は劣ってはならず、就業を体験し自信を取り戻せば社会で十分に通用する」
と話す。

新卒無業の主な原因は景気低迷による新卒採用の抑制だ。

ただ独立行政法人労働政策研究・研修機構（東京都練馬区）の統括研究員、小杉礼子さんは
「ネットを活用した就職活動の広がりなど構造的な課題も見過ごせない」
と指摘する。

ネットで企業と学生が直接つながり、大学が職業あっせん機能を果たせない。

学生は仕事の内容や職場の実情を知らないままに規模や知名度を手掛かりに求職する。

その結果、ミスマッチが相次ぎ、内定獲得が遠のく。

「大学は卒業生の状況など情報が豊富。大学を使い尽くす気持ちが学生には大切だ」

編集委員 石塚由紀夫)

《若年雇用、戦略策定へ》

大学などに進学した人の2人に1人は安定した職に就いていない――。

政府はこんな推計を3月に明らかにした。

大学・専門学校進学者から大学院などへの進学者を除き、中途退学や卒業後も未就職・アルバイト、3年以内に退職した人などを加味した。

40・6万人が不安定な状態にあるとしている。

国内の生産年齢人口は減少の一途。

経済活力を維持するためにも、労働力の有効活用が欠かせない。

また収入が不安定だと未婚化・少子化が進み、社会保障制度の担い手がさらに減る恐れもある。

若者の就職難は社会全体の課題だ。

問題解決のために政府は3月に労使の代表や有識者が参加する検討部会を設置した。

キャリア教育の拡充や、非正規雇用から正規への転換支援、就業体験の強化などが課題に上っている。

対策を検討し、6月をめどに「若者雇用戦略」をまとめる予定だ。