

2013 年
3 月

他社の動き
(人事、人材、グローバル関連)

【目次】

- 04p 03月29日
役員報酬10～50%削減、富士通、幹部に早期退職制
- 05p 03月29日
職務限定の正社員普及へ、規制改革会議が雇用重点項目、解雇の金銭解決焦点
- 06p 03月29日
2月の有効求人倍率、前月比横ばいの0.85倍
- 07p 03月28日
障害者の就労支援システム、情報共有、内田洋行が開発、新法対応
- 08p 03月28日
電通子会社、入社前の内定者、海外派遣で研修
- 08p 03月27日
スクエニ赤字130億円、今期最終、北米不振、和田社長が退任
- 09p 03月27日
高校生「起業したい」6%、日本は安定志向、日米中韓4ヶ国調査
- 11p 03月26日
インテリジェンスを買収、700億円、テンプ、転職支援強化
- 12p 03月25日
ソニー「中高年リストラ」の現場
- 18p 03月24日
高島屋のユニークな休暇制度 社員がホッとする配慮とは？
- 21p 03月22日
東芝、新卒採用550人に、来春計画、技能系を10人増
- 21p 03月22日
精神障害者、雇用拡大に期待、18年度から義務化、厚労省方針
- 22p 03月18日
就活期間は平均8.9カ月、解禁前開始は3割 民間調査
- 23p 03月18日
ユニーク選考、個性見極め一語学やマーじゃん…、就活、得意分野武器に
- 24p 03月18日
ユニーク選考、個性見極め、動画で自己アピール、説明会で就業体験
- 27p 03月18日
来春計画本社調査、非製造業の採用伸び鈍る、高卒者は依然低調、7%減
- 29p 03月18日
交流サイトに存在感、海外学生もマッチング

- 29p 03月18日
大卒採用10%増、円安で製造業回復、来春計画、本社調査
- 31p 03月15日
60歳以降の雇用対応、企業6割弱、賃金見直し、帝国データバンク調べ
- 32p 03月15日
精神障害「雇用義務化を」、厚労省分科会が意見書、法案提出めざす
- 32p 03月15日
就活は大学4年から 政府、経済界に繰り下げ提言へ
- 33p 03月15日
再就職支援金で解雇可能に 民間議員、法改正要請へ
- 34p 03月14日
準正社員採用しやすく、政府がルール、人材移動促す
- 36p 03月13日
サウジ政府、留学生向け就職説明会
- 36p 03月13日
外国人留学生に逆風、今春の採用企業2割切る、リクルートキャリアまとめ
- 37p 03月13日
成長産業へ転職支援、雇用維持から転換、厚労省、雇調金は縮小
- 38p 03月12日
転職でキャリア創る（上）収入減っても前向きに一「35歳の限界」を越える
- 41p 03月11日
就活ピーク、相談窓口活況、模擬面接や他大生と議論、民間、大学を補完
- 43p 03月08日
日系企業の求人拡大、アジア5カ国6%増、10～12月、IT企業など
- 44p 03月07日
雇用延長、来月義務付け、シニア社員活用動き拡大——コカウエスト、東亜工機
- 45p 03月07日
解雇ルール「法で明確に」、競争力会議で民間議員、厚労省は慎重
- 46p 03月06日
NPOへの就職、希望する若者が増加 多彩な活動で人気
- 46p 03月05日
給与総額9カ月ぶり増 1月、特別給与が急増
- 48p 03月04日
障害者、環境整え戦力に、訓練を充実、自動化で作業簡単、
法定雇用率上げに対応

50p 03月01日

首相要請で賃上げの芽、流通・サービス先行

51p 03月01日

ミャンマーで貸事務所、スターツコーポ、日本企業向け

52p 03月01日

ミャンマーで物流事業、鈴江コーポ、現地企業と合弁

【本文】

3月29日 日経産業新聞

役員報酬10～50%削減、富士通、幹部に早期退職制

富士通は28日、4～12月の9カ月間、役員報酬を10～50%カットすると発表した。

管理職の報酬も同期間、3～7%減額する。

50歳以上の幹部社員を対象に早期退職優遇制度を適用。

300人を削減する。

同社は2月、転籍や派遣社員の打ち切りも含めて国内外で約9500人を削減する計画を発表しており、幹部も経営責任を取る。

半導体部門の人員削減は子会社の富士通セミコンダクターグループの従業員が対象。

国内1600人、海外400人を削減する。

退職金を割り増して支払うほか、転職支援サービス会社を通じ、再就職先もあつせんする。

欧州の人員削減は不振が続くパソコン・サーバー製造販売の富士通テクノロジーソリューションズのグループ従業員1500人が対象になる。

3月29日 日本経済新聞

職務限定の正社員普及へ、規制改革会議が雇用重点項目、解雇の金銭解決焦点

政府の規制改革会議は28日、雇用分野の重点検討項目をまとめた。

職務や地域を限定した正社員の雇用ルール整備、
非正規労働者を正社員に転換する仕組みづくり、
解雇の金銭解決の導入――

の3つを正社員改革の柱と位置付ける。

官民の職業紹介事業や職業訓練の強化策も検討し、成長産業への人材移動を後押しする。
正規・非正規の二極化が進む労働市場の改革につなげる。
雇用分野の作業部会の座長を務める鶴光太郎・慶応大教授が同日の会合に示した。

デフレ脱却には、賃金抑制と非正規拡大に偏っている日本企業の雇用調整方法の見直しが必要と指摘。
非正規労働者の増加で劣化した日本の人的資本を向上させる観点からも、雇用改革を進める。

重点課題のうち、「準正社員」とも言える限定正社員の導入は厚労省も推進する方針だ。

これまで正社員は研究職から営業職といった幅広い職種への転換や転勤があり、フルタイム勤務が大前提だった。

これに対し、限定正社員は配属先の事業所や仕事内容、労働時間の範囲を雇用契約で細かく決める。

正社員に比べ給与水準は低いですが、社会保険に加入できるので、パートや派遣社員より生活が安定する。

女性の正社員が子育て期間だけ限定正社員として働く選択肢や、シニア社員の活用方法も広がる。

賃金が安く正社員転換へのハードルが低いため、非正規労働者の処遇改善につながる可能性もある。

さらに数年の有期契約で能力が認められれば正社員に転換する「テニユア制度」の導入も提言した。

今後の焦点は、政府内に消極的な意見が多い解雇の金銭解決だ。
規制改革会議が求める「解雇補償金制度」は、裁判で解雇無効の判決が出た場合に、労働者が職場復帰だけでなく、金銭補償を受けることで退職する選択肢を用意する仕組み。
欧州では一般的で、法律で金額の目安や上限を定めている。

現在日本では、解雇無効の場合には原職復帰しか認められていない。
実際には判決に至る段階で和解手続きにより金銭解決している事例が多い。
退職金を通常より増やして、早期退職を促すことも多い。

大企業は解雇にかかるコストが明確になり、経営がしやすくなるため賛成する一方で、
中小企業は解雇時の負担が大きくなるとみて反対する可能性が高い。

2003年に厚労省内の審議会で議論した時には、補償金額について大企業と中小企業が折り合えず、導入が見送られた。

3月29日 日経速報ニュース

2月の有効求人倍率、前月比横ばいの0.85倍

厚生労働省が29日朝発表した2月の有効求人倍率（季節調整値）は、前月と同じ0.85倍だった。

小売業や飲食店などのサービス業で求人の増加が続いているものの、分母である有効求職者数も増えたため、前月と同水準にとどまった。

雇用の先行指数となる新規求人数は1.5%増の77万8067人と4カ月連続で増加。新規求人倍率は0.02ポイント上昇の1.35倍だった。

月間の有効求職者数は0.3%増と3カ月ぶりに増加へ転じた。

1月に新規求職申込件数が4.2%増と大幅に増えた影響が大きいという。

前年同月と比べた新規求人数（原数値）は4.7%の増加だった。

教育・学習支援業（11.7%増）、卸売業・小売業（10.4%増）、宿泊業・飲食サービス業（10.4%増）の増加が目立った。

一方、製造業は8.9%減と9カ月連続のマイナス。

自動車などの輸送用機械や電子部品・デバイスでの減少が続いた。

都道府県別で有効求人倍率が最も高かったのは宮城県の 1.29 倍。
最も低かったのは沖縄県の 0.46 倍だった。

3 月 28 日 日経産業新聞

障害者の就労支援システム、情報共有、内田洋行が開発、新法対応

内田洋行は 4 月 1 日施行の「障害者総合支援法」に対応し、就労支援に関わる担当者らが効率良く情報共有できるシステムを開発した。

就労支援事業者や介護事業者の各担当者、全体を管理する「相談支援専門員」などが、障害者や業務に関する情報を共有できる。

相談支援専門員を抱える「相談支援事業者」などに、サービスの質を向上しながら職員の負担を軽減できるシステムとして提案する。

障害者の就労支援は、就労支援事業者や在宅介護事業者、入所施設などが連携し、1～2 年かけて進める。

全体の計画は本人や家族からのヒアリングをもとに相談支援専門員が練る仕組みだ。

まず相談支援専門員がまとめた障害者の目標や日程の大枠をデータベースに登録する。

これに商品の袋詰めや食品の下ごしらえなどの就労訓練や日常の介護を担当する各事業者が詳細な計画を盛り込む。

計画の進捗状況や本人の体調などの情報を随時更新。

相談員はネットワークを通じてこれを参照し、計画の検証・見直しといった業務を適宜進める。

実施した訓練や介護サービスに対し、各担当部署の責任者が電子印鑑で承認を下せる機能も備えた。

また施設内の他の職員のスケジュールや研修といった情報もシステム上で管理する。

従来こうした業務は、同じ社会福祉法人が運営する訓練・介護施設であっても、書類の形式が異なることがあり煩雑だった。

また紙ベースでの情報交換では、計画の進み具合や本人の体調などの情報が数日遅れで相談員に届くことも多かった。

新システムでは作業の大半を電子化しており、1 人当たり数十人の障害者を担当する相談員の業務を効率化できる。

通所型の事業者向けシステムの導入価格は端末3台で126万円（端末本体別）。
2013年度に5億円の売り上げを目指す。

3月28日 日本経済新聞

電通子会社、入社前の内定者、海外派遣で研修

電通子会社の電通国際情報サービスは採用内定者を入社前に海外派遣する研修制度を始めた。

内定者の中から任意で参加を募り、米国のシリコンバレーやシンガポールなどに約1週間派遣する。

現地のIT（情報技術）ベンチャー会社を訪問し、最先端技術の開発を学ぶ機会などを設ける。

国際的な感覚を持つ人材の育成を狙う。

3月27日 日本経済新聞

スクウェア・エニックス、今期最終、北米不振、和田社長が退任

スクウェア・エニックス・ホールディングスは26日、2013年3月期の連結最終損益が130億円の赤字（前期は60億円の黒字）になる見通しだと発表した。

北米市場での大型ゲームソフト販売の不振が原因。

和田洋一社長（53）が業績悪化の責任をとって6月下旬に退任し、松田洋祐専務（49）が社長に昇格する人事も発表した。

赤字額は03年にスクウェアとエニックスが合併して以来最大。

従来予想は35億円の黒字だった。

北米市場の競争激化で一部の新作ゲームの開発を中止したほか、発売予定のゲームについても将来の収益計画を見直した。

これまでに投じた開発費用を損失として処理するなど特別損失100億円を計上した。

同日の記者会見で和田社長は

「ここまで赤字になったことは、私の詰めのかさに責任がある。
体制の一新がスクエニの次につながると判断した」
と語った。

松田専務は 01 年に旧スクエアに入社。
一貫して財務畑を歩んできた。
事業の立て直しに向けた経営計画は 13 年 3 月期の決算発表までにまとめる予定だ。
社長交代は、合併後初めて。

ソーシャルゲームやオンラインゲームへのシフトが遅れているのが業績悪化の背景。
家庭用ゲーム機向けソフトが主力の他のゲーム各社も業績が振るわず、カプコンは「バイオハザード 6」の販売本数が計画を下回り、昨年 12 月に 13 年 3 月期の連結業績予想を下方修正。
営業利益は前月比 19%減少する。

任天堂の 13 年 3 月期は 2 期連続の営業赤字見通し。

3 月 27 日 日本経済新聞

高校生「起業したい」6%、日本は安定志向、日米中韓 4ヶ国調査

財団法人「日本青少年研究所」（東京）が日米中韓 4ヶ国の高校生を対象に行った調査で、将来の仕事で「起業したい」と考える日本の高校生は 4ヶ国中最低の 6%にとどまったことが 26 日、わかった。

日本は公務員希望が最多で、同財団は
「リスクを避ける安定志向が目立つ。
地に足がついているともいえるが、上昇志向は薄い」
と分析している。

調査は昨年 9～11 月、4ヶ国の高校生計 6647 人を対象に実施した。
うち普通科の生徒は 5310 人だった。

普通科の生徒に将来就きたい職業を複数回答で尋ねたところ、日本では公務員が 20%で最も多く、教員が 18%、建築家や服飾デザイナーなどが 13%、一般事務職が 10%と続い

た。

「起業」と回答した生徒の割合は中国が31%で最も高く、米国は19%、韓国は12%だった。

「会社経営や管理職」も日本は4ヶ国中最低の11%。

中韓はともに27%、米国は12%だった。

「社会的に偉くなりたい」と考える生徒の割合は日本では45%にとどまったのに対し、
中国は89%、米韓は70%強に上った。

「偉くなる」ことについて日本の7割は「責任が重くなる」と回答。

「自分の能力を発揮できる」は37%、「尊敬される」は29%で、いずれも4ヶ国中最低
だった。

「進路を考えると将来が不安になる」としたのは日韓ともに83%に上がり、米国の58%、
中国の47%と差が開いた。

「職に就けるか不安だ」と回答したのも日韓ともに76%で、米国58%、中国62%をかなり
上回った。

学校の授業などで職業観などを学ぶ「キャリア教育」は日本の高校生の52%が受けた事
があると答えた。

韓国は59%、米国は47%、中国は19%だった。

うち「進路選択の参考になった」と答えたのは日米が82%、韓国71%、中国68%だった。

※高校生が希望する仕事上位3位

(左から1位、2位、3位：カッコ内は希望する高校生の割合)

日本：公務員(20%)、教師(18%)、建築家やデザイナー(13%)

米国：医師(30%)、建築家やデザイナー(24%)、スポーツ選手や俳優(19%)

中国：起業家(31%)、経営者や管理職(27%)、建築家やデザイナー(26%)

韓国：建築家やデザイナー(30%)、教師(28%)、経営者や管理職(27%)

3月26日 日本経済新聞

インテリジェンスを買収、700億円、テンプ、転職支援強化

人材サービス2位のテンプホールディングス（HD）は6位のインテリジェンスホールディングスを買収する。

4月にも米投資ファンドのコールバーグ・クラビス・ロバーツ（KKR）から、インテリジェンスの全株式を取得する。

負債込みの買収総額は700億円前後となる見込み。

転職支援に強いインテリジェンスを傘下に収め、総合人材サービス首位のリクルートホールディングスを追い上げる。

テンプとインテリジェンスの売上高を合計すると3029億円（2012年3月期）。リクルートの人材事業の売上高の4934億円には及ばないが、3位のパソナグループを大きく引き離す。

人材サービスの主な事業は人材派遣と、転職支援などの人材紹介、それに求人広告に分かれる。

テンプは国内で事務職の人材派遣を主力としてきたが、派遣規制の強化などを背景に需要が減少している。

厚生労働省によると11年6月の派遣労働者数は約137万人で前年比約6%減少した。

インテリジェンスは「DODA（デューダ）」ブランドの人材紹介サービスや「an」など求人広告を手がける。

中国での日本企業向け人材紹介は業界トップの実績がある。

13年3月期の売上高予想は約800億円と、3期連続で10%以上の増収を見込む。

インテリジェンスは有線放送を手がけるUSENの完全子会社だった。

USENは10年に財務改善のためインテリジェンス全株をKKRに325億円で売却した。

テンプは手薄だった紹介や広告事業を強化するとともにアジア事業を拡大する。

3月25日 東洋経済オンライン

ソニー「中高年リストラ」の現場

東京・品川のソニー旧本社ビル――。

現在、「御殿山テクノロジーセンター NSビル」と改称された8階建てのビルの最上階に、問題とされる部署はある。

「東京キャリアデザイン室」。

かつて大賀典雄名誉会長が執務室を構え、役員室が置かれていた由緒正しきフロアは今、社内で「戦力外」とされた中高年の社員を集めてスキルアップや求職活動を行わせることを目的とした部署に衣替えしている。

Aさん(50代前半)も東京キャリアデザイン室への異動を命じられた一人だ。

午前9時前に出勤すると、自身に割り当てられた席に着き、パソコンを起動させる。ここまでは普通の職場と変わらない。

違っているのが“仕事”の中身だ。

会社から与えられた仕事はなく、やることを自分で決めなければならない。

「スキルアップにつながるものであれば、何をやってもいい」(Aさん)

とされているものの、多くの社員が取り組んでいるのは、市販のCD-ROMの教材を用いての英会話学習やパソコンソフトの習熟、ビジネス書を読むことだ。

Aさんも英会話に励んでいるが、

「自分が置かれている境遇のことで頭がいっぱいになる。

いくら勉強しても身にならない」

と打ち明ける。

「隣の人との会話はなく、電話もかかってこない。

まるで図書館のような静けさ。

時々、孤立感や言いようのない焦燥感にさいなまれることがある」

ともAさんは言う。

社内で「キャリア」と略して呼ばれる同室は、品川のほかに神奈川県厚木市の「ソニー厚木第二テクノロジーセンター」、宮城県多賀城市の「ソニー仙台テクノロジーセンター」内にも設けられている。

関係者によれば、3カ所合計で250人前後が配属されているとされ、人数自体も増加傾向にあるという。

■ ノルマも残業もなく人事評価は最低レベル

ソニーは2012年3月期まで4期連続の最終赤字となっており、業績回復が急務だ。

12年度にグループで1万人の人員を削減する計画で、昨年5月、9月、そして今年2月末を期限として「勤続10年以上かつ満40歳以上」の社員を対象に3度にわたり早期退職者の募集が行われた。

キャリアデザイン室が人員削減のための部署であることは、社員ならば誰もが知っている。

この部署がほかと大きく異なる点は、配属された社員の人事評価が、多くの場合に「最低レベル」となり、在籍期間が長くなるほど、給与がダウンする仕組みになっていることだ。

というのも、仕事の内容がソニーの業績に直接貢献するものではなく、他社への転職を含めて本人の「スキルアップ」を目的としているためだ。

同じくキャリアデザイン室に所属するBさん(40代)によれば、

「ノルマや課題もなく、残業もない」

という。

「何をやってもいい」とはいうものの、

「社外で英会話を学ぶ場合には自分で授業料を払わなければならない、近場での無料の講習会に参加する際に交通費が出る程度。

社内の仕事を斡旋してくれることも皆無に等しく、自分で探し出さなければならない」(Bさん)。

しかし、大規模な人員削減が続く社内では新たな仕事を見つけることは困難で、必然的に転職のための活動を余儀なくされる。

「上司」に当たる人事担当者とは1~2週間に1度の個別面談があり、その際に「他社への就職活動はきちんとやっているか」などと説明を求められる。

もし社内に踏みとどまろうとすれば、誰でもできる単調な仕事しか与えられない。

「仕事が見つからずにキャリアデザイン室に在籍して2年が過ぎると、子会社への異動を命じられ、そこでは紙文書のPDFファイル化など、ひたすら単純作業をやらされる」
(ソニー関係者)

キャリアデザイン室に送り込まれる前の段階であっても、早期退職の勧奨が熾烈さを増している。

ソニーから生産子会社に出向中のCさん(50代前半)も度重なる早期退職の勧奨を受けた一人だ。

Cさんへの退職勧奨は、昨年11月、部長による面談から始まった。

電子メールで呼び出しがあり、指定された会議室に入ると、上司から開口一番、次のように告げられた。

「来年も今の仕事を続けるのは厳しい。

社内か社外で仕事を探してください。

期限は13年3月末です」

そして3度目に当たる3週間後の面談で、

「13年3月いっぱいでああなたの仕事はなくなります」

と言われた。

「今の仕事は本当になくなるのですか」

と問い返すCさんに、上司は

「ほかの人がやる」

と返答。

納得がいかなかったCさんがさらに尋ねると、

「事業規模に見合った人数にするためです。

近隣の事業所に異動先はないので、社内募集に手を挙げてください」

と促された。

Cさんはやむなく社内募集のエントリーシートに必要な事項を記入して提出したものの、12月末には「書類審査で通らなかった」との回答があった。

年をまたいだ1月の5回目の面談では、
「2月末が早期退職募集の期限だから、早く社内の仕事を見つけてください」
と言われた。

だが、Cさんは仕事を見つけることができなかった。
会社が指定した再就職支援会社の面接も受けたが、求人内容は年収が大幅にダウンするものばかりで、これまでの経験を生かすことができる仕事はなかった。

そうした中、6回目に当たる2月の面談で、前出の上司から来年度の事業計画での戦力外を通告される。

そのうえで

「身の振り方を決めていないのはあなただけです」
と暗に退職を求められた。

その翌日の人事担当者との面談でも

「あなたに合う社内募集はない。」
2月末が早期退職の期限なので、急いで経歴書を作ってください」
と催促された。

結局、会社にとどまることを希望して早期退職を拒否したCさんは、3月に入っても次の異動先が提示されないままだ。

Cさんは「不安な日々が続いている」と言う。

■ 縮小する一途のソニー 巧妙なリストラ話

Dさん(50代前半)も昨年11月に上司から
「あなたの仕事はなくなる。
キャリアを生かせる場所をほかで探してほしい」
と告げられた。

その後も上司との面談が続けられたが、今年1月の面談では
「(辞めないのなら)下請け会社での清掃業務や九州など遠隔地の子会社への異動もありうる」
との説明があった。

CさんやDさんは「退職を強要されている」と受け止めている。
だが、ソニー広報センターは本誌に「退職強要の事実はない」と説明。

少数組合のソニー労働組合が問題視しているキャリアデザイン室についても、
「異動先が未定の社員が次のキャリアを速やかに見つけるための調整部署。
(「追い出し部屋」との)指摘のような事実はない」
としている。

CさんやDさんによれば、上司は「仕事がない」と繰り返す一方で、「辞めてください」とは決して言わないという。

また、「早期退職という方法がある」と話すものの、「申し込んだらどうか、とも言わない」ともいう。

Cさんが「退職を勧奨しているのですか」と聞いたところ、上司は
「違います。

あくまでキャリアについての面談です。」

と返答。

それでもCさんは「退職を強く促されている」と感じている。

そして退職勧奨されている社員が最も恐れているのが、キャリアデザイン室への異動だ。
Cさん、Dさんとも、「絶対に行きたくない」と口をそろえる。

Cさんは、面談を受けた再就職支援会社の担当者から、次のようにアドバイスされた。

「あそこ(=キャリアデザイン室)にいると働こうとする気持ちが失せてしまい、グループ
外の企業に応募しても合格しなくなる。

在籍するにしても、せいぜい半年にとどめておいたほうがいいと思います」

11年当時にキャリアデザイン室に在籍していた同僚からも、

「何もしないというよどんだ空気が嫌だ。

今回は退職勧奨を受けたので会社を辞める。

あの部屋にだけは絶対に戻りたくない」

という言葉聞いた。

ソニーの生産子会社の期間社員として勤務した後、雇い止め撤回のための団体交渉で再
就職となり、ソニーの孫会社の正社員となった3人の社員も、疎外感を抱いている。

3人は昨年7月に孫会社への就職が実現した。

しかし、「キャリア育成グループ」に配属されて7カ月が経った現在も、
「仕事ではほかの社員と区別され、朝のミーティングへの参加も認められていない」
(3人の一人のEさん)
という。

■ 疎外感を抱く孫会社の社員たち

Eさんによれば、「担当する清掃業務に必要ない」という理由でパソコンは支給されていない。

そのため、紙の勤務記録表に手書きで出退勤時間を書き込んでいる。

また、パソコンがないために社内のホームページを見ることができず、「監督者」としてソニー本社から派遣されている上司から情報を得るしかない。

ところが、この上司がしばしば情報伝達を失念するために、締め切り直前まで健康診断や予防接種の連絡がなかったという。

3人の社員は今年2月、上司に処遇の是正を求めたが、上司は

「仕事の内容が違うのだから、ミーティングをほかの社員と一緒にやる必要はない。
パソコンも支給しない」

との考えを変えなかった。

ソニー広報センターは

「雇用確保のために外部委託していた仕事を取り込むことで採用したため、(孫会社の)事務職の社員とは職場環境が異なる。

同社では首都圏でも直接雇用の清掃職が存在しているが、(3人と)就業条件には差がない」

と説明している。

3人が具体例を挙げて嫌がらせや差別を受けていると語っていることについては、

「指摘のような事実は確認していない」

と本誌に回答している。

労働法が専門の西谷敏・大阪市立大学名誉教授は、

「嫌がらせの有無や程度にもよる」

としたうえで、

「退職勧奨やキャリアデザイン室への異動、孫会社での処遇が、嫌気が差して辞めるようにしむけることが目的であるならば、法的に許された域を超えてくる」と指摘する。

企業のメンタルヘルス問題に詳しい生越照幸弁護士は、

「度重なる退職勧奨によって、社員本人が精神疾患を発症した場合、企業が労働契約法に基づく安全配慮義務違反を問われる可能性がある」

と分析する。

企業のリストラ策にはさまざまな手法がある。

中には、ある日突然、職場への出入りを禁止する「ロックアウト型」の解雇や本人に過大なノルマを課して辞めさせる手法など、ソニーのやり方をはるかにしのぐものもある。

ソニーだけでなく日本企業の多くが、中高年世代の余剰人員を抱えている。

企業からすれば人員スリム化は理由のあることかもしれない。

だが、企業業績の悪化→中高年への退職勧奨を続けるかぎり、ビジネスパーソンはつねに不安を抱えながら働くことになる。

3月24日 Sankei Biz

高島屋のユニークな休暇制度 社員がホッとする配慮とは？

企業の中にはユニークな休暇制度を導入しているところがあるが、大手百貨店の高島屋に「スクールイベント休暇」という、ちょっと変わった有給休暇制度がある。

子供の授業参観や運動会など、学校行事への参加を理由に年2回取得できるもの。

昨今、仕事と家庭を両立させるワーク・ライフ・バランスが関心を集めているが、一般のサラリーマンが休みの日が忙しいのが百貨店の世界。

家族と過ごせるこの休暇は、社員にとってホッとする休日になっているようだ。

堺店（堺市堺区）で紳士服売り場の課長を務める清水大介さんは、毎年この制度を利用して休みをとる。

昨年4月には、長男の小学校の入学式の日を取得した。

次男がまだ小さく、妻が長男の学校行事に参加するにも、次男の面倒をみないといけな

いため、「結局、家族4人で参加することにならざるをえない」からだ。

小売りの最前線である売り場の責任者である清水さんにとって、たとえ1日でも職場を離れることには不安がある。

しかし、子供にとっては、こちらはこちらで入学式は学校生活への期待と不安でいっぱいだ。

「やはりそんな時こそ、親として子供のそばにいてやりたい」と話す。

いつも帰宅する頃には、子供たちは夢の中。

それだけに

「子供たちががんばっている姿は、その場できちんと見届けたい」という思いも強い。

入学式や授業参観は午前中で終わる。

運動会や学芸会なども午後には終了し、その後は家族そろって食事をするなど、親子水入らずのひとときを過ごす。

この「スクールイベント休暇」という休暇制度は、一般の企業ではあまり見られない。百貨店ならではの。

というのも、百貨店は週末が稼ぎ時。

学校の行事が週末にあっても、おいそれと有給休暇は取りづらい。

高島屋はかつて水曜日を定休日としていたが、いまは事実上、元日以外は定休日というものほとんどなくなってしまった。

そのうえ、

「経営の効率化で、従業員の数も年々減っており、休暇をとりたいとは言い出しにくい雰囲気が出てしまった」

と、中川荘一郎・人事政策担当次長は話す。

また、百貨店はもともと女性社員の割合が高い職場だけに、家庭に戻れば母親としての役目もある。

ワーク・ライフ・バランスへの関心が次第に高まっていくなかで、対応が必要になってきたという事情もある。

そこで同社は、育児や介護などの際に取得できる休暇や休職制度を昭和61年から順次導入し、体制を整えていった。

スクールイベント休暇もその一環で、平成19年に導入した。スクールイベント休暇は正社員だけでなく、アルバイトや契約社員も対象で、希望する取得日の前月上旬までに申請する。

申請を受けて、上司は勤務シフトを調整して休暇を取れるようにする。

同社にはこの制度以外にも、

失効した有給休暇を積み立てて、育児や不妊治療のための休暇にあてられる

「リザーブ休暇」、

単身赴任者が一時帰宅のために取得できる

「おかえりなさい休暇」

といったユニークな休暇制度もある。

清水さんは、休暇を取ることで仕事へのモチベーション（動機付け）が上がったことを実感するという。

また、仕事を進める上でも、分担しながら協業できる体制を普段から心がけるようになり、

「気軽に休暇が取得できる職場の雰囲気づくりに努めている」

と話す。

管理職として大切な仕事である。

「子育ての経験で得たスキルを、仕事でも生かしてほしい」

と中川次長。

思う存分仕事ができるのは、やはり家族の支えがあつてこそ。

スクールイベント休暇は、そうした家族の大切さを再認識する貴重な機会になっている。

3月22日 日経産業新聞

東芝、新卒採用550人に、来春計画、技能系を10人増

東芝は21日、2014年4月入社予定の新卒者の採用計画を発表した。大卒と高卒を合わせた全体の採用人数は、今年4月入社見込みより10人多い550人を見込む。

新卒採用とは別に14年3月末までに270人の中途採用を計画する。

「新規事業の拡大とグローバル展開の加速、国内拠点強化に必要な人材を採用したい」（人事部）としている。

採用計画の内訳は、理系大卒者に相当する技術系が360人、文系大卒者の事務系が130人、高卒などの技能系が60人。

技術系と事務系は今年4月入社予定と同数を見込み、技能系は10人増やした。東芝グループでは、本体とは別に、技術系が520人、事務系が90人、技能系が20人の新卒採用を計画する。本体とグループともに4月の入社予定数から横ばい圏で計画を策定した。

3月22日 日本経済新聞

精神障害者、雇用拡大に期待、18年度から義務化、厚労省方針

厚生労働省は21日、2018年度から精神障害者の雇用を義務化する方針を決めた。精神障害者の勤労意欲や雇用拡大への期待の高まりを反映した形だが、法律が定めた障害者の雇用率に達しない企業は今も5割を超える。

精神障害者については職場への定着が不安定といった課題もあり、雇用環境の整備に向け医療機関との連携を求める声も上がっている。

東京海上グループの東京海上ビジネスサポート（東京・千代田）。

データ入力や名刺印刷を請け負い、約80人の障害者が働く。

うつ病や発達障害などの精神障害者は約30人。

てんかん患者の山口陽平さん（32）は

「給与の高い企業で働き自立を目指したい」

と話す。

厚労省によると、企業で働く障害者は昨年6月時点で過去最多の約38万2千人。このうち精神障害者は約1万6千人にとどまるが、近年採用が増えている。

全国精神保健福祉会連合会の川崎洋子理事長は

「精神障害者の就労意欲は高まっている。

義務化が雇用拡大の弾みになれば」

と話す。

現行の障害者雇用促進法は企業や自治体に一定割合以上の身体・知的障害者の雇用を義務付けているが、厚労省が今国会に提出予定の同法改正案では、義務化対象に新たに精神障害者も加える。

企業にはこのほか、過度な負担にならない範囲で、16年度からバリアフリーや介助支援など障害者が働きやすい環境整備を義務付ける見通しだ。

ただ、同法が定めた法定雇用率1・8%を下回る企業は、昨年6月時点で中小を中心に53%。

企業側からは精神障害者の職場定着を心配する声も上がる。

厚労省によると、08年度時点の身体障害者と知的障害者の平均勤続年数がともに9年以上だったが、精神障害者は同4年にとどまった。

人材紹介会社のインテリジェンス（東京・千代田）の担当者は

「精神障害者は職場の人間関係によって体調が左右されやすい。

職場定着には本人の特性を理解している地域の医療機関や就労支援機関との連携が不可欠だ」

と話している。

3月18日 日経速報ニュース

就活期間は平均8.9カ月、解禁前開始は3割 民間調査

ライフネット生命保険が今春就職予定の大学生ら約650人を対象に実施した就職活動調査で、学生の平均就活期間が8.9カ月と、1年の4分の3に当たることが分かった。企業の採用活動が解禁される2011年12月より前に就活を始めた学生も3割に上り、

採用開始を遅らせたことが必ずしも学生の負担軽減につながっていない実態が明らかになった。

経団連は11年3月に倫理憲章を見直し、企業の採用開始時期を従来の10月から12月に遅らせた。

調査はその当時3年生で、今春就職予定の全国の学生らを対象に、昨年10～11月、インターネットで実施した。

調査では、採用解禁の12月に就活を始めた学生は全体の28%。

「11月以前に始めた」という32%より少なかった。

終了予定時期について最も多かったのは、「今年2月以降」の24%。

4分の1の学生が卒業間際まで就活が続くと予想していた。

就活のために授業を欠席したことがある学生は全体の7割で、欠席日数は平均6.5日だった。

採用開始を遅らせた影響について、34%が「負担が増えたと思う」と回答。

「減ったと思う」と答えた8%を大きく上回った。

調査にあたった同社の担当者は

「スタートが遅れてもやることは変わらず終了時期が延びるなど、学生側だけに負担が偏っている」

と指摘している。

1人の学生が資料請求した企業数は、平均で38.4社で、会社説明会の参加は同17.5社。

実際に応募した数は同14.1社だった。

就活を「厳しかった」と振り返った学生は全体の63%で、「楽だった」の9%を大きく上回った。

3月18日 日本経済新聞

ユニーク選考、個性見極め一語学やマージャン…、就活、得意分野武器に

学生が自らの得意分野を前面にアピールできる就活を支援する動きも広がっている。

企業研修を手掛けるカケハシスカイソリューションズ（東京）は求人サイト「ミートボ

ウル」で、語学やスポーツ、芸術など約150項目の中から、それぞれの能力や実績を条件に学生を募集。

個別の項目に該当する人材を求める企業側と仲介するサービスを展開している。

「3カ国語が話せる」「起業経験あり」などのほか、「マージャンに自信がある」といったユニークな応募条件も。

イベント形式の選考での成績優秀者は、採用を希望する企業の面接に臨むことができる仕組みだ。

同サイトは昨年2月に始まり、13年卒採用向けで約30人が内定を得た。

14年卒向けのページには学生ら約3千人、企業約250社が登録している。

3月初旬に都内の雀荘（じゃんそう）で開かれた「選考会」には32人が参加。企業担当者は真剣な表情で対局を重ねる学生らの様子を観察して回る。

「従来の選考では似たタイプの人材が集まりがち」との悩みを抱えて参加した、東京のコンサルタント会社の男性経営者は

「思考力や積極性、思い通りにいかないときの態度を見れば、特徴が分かる」と話していた。

3月18日 日本経済新聞

ユニーク選考、個性見極め、動画で自己アピール、説明会で就業体験

筆記試験や面接といった従来型の選考にとらわれずユニークな採用方法を導入する企業が増えている。

説明会に就業体験を取り入れたり、動画でエントリーシート（ES）提出を求めたり。

背景には学生側の個性が見えづらくなっていることへの危機感があるようだ。

面接前に学生の疑問を解消しようと、納得するまで質問できる場を設ける動きも出ている。

介護事業のベネッセスタイルケアは、介護職の2013年採用から「体感型会社説明会・選考会」を導入している。

学生自身が同社社員になったという設定で、複数の課題に取り組む様子を見て次段階の選考に進めるかどうかを判断するという内容だ。

2月中旬の選考会には大学3年生ら約30人が参加。
初対面の4、5人が1グループとなり、約3時間にわたって複数の「ミッション」に取り組んだ。
会場には癒やし系の音楽が流れ、採用担当者が机を回りながら気さくに話しかけて笑い声が漏れるなど、終始和やかな雰囲気が進んだ。

参加した法政大3年の女子学生（21）は
「これまで出た説明会は一方向的に話を聞くだけで1時間でも退屈だったが、今回はあっという間で楽しかった」と充実した様子。

明治大4年の津田祐輔さん（23）は
「試験という感じがせず、緊張せずに自分を出せた。
企業の魅力も知ることができ、印象がよくなった」と好意的に受け止めていた。

以前、同社の採用活動は社員が業務内容を一方的に話す説明会と面接が中心だった。内定者の半数が辞退する年もあり、ミスマッチ対策として体験型の導入を決めた。

「疑似体験で企業理念を感じ、お互いの理解を深めたい」
（川口直子・人財開発育成部長）

志願者数は増加傾向にあるといい、川口部長は
「介護に対する興味と不安が入り交じる学生たちに仕事の本質に気付いてもらいたい」と話す。

就活に関するマニュアル本や大学の支援体制の充実が、学生らの個性を見えにくくさせていることへの危機感も広がる。

ソニーミュージックグループは以前から「大学名不問・リクルートスーツ着用不要として、絵や写真を組み合わせた手書きのESを受け付けるなど、ユニークな採用に取り組んできた。

「偏見を持たず、志願者の本当の姿を見たい」（担当者）

との発想からだったが、最近は「マニュアル化した学生」が増えたと感じていたという。

13年採用から「エントリームービー」を導入。

スマートフォンなどで自己紹介や志望動機を撮影し、提出することで「1次面接」とした。

担当者は

「実際に学生に会えたような濃密な情報を得ることができる」と長所を挙げる。

ESを使っていた時よりも志願者は減り、同社の負担は重くなったが、「志願者の表情や立ち居振る舞いなどが分かり、写真と文字だけのESと比べて格段に多くの情報が得られる」と今後も続ける方針だ。

NTTコムウェアはESとウェブ上での適性検査に合格した全員を対象に「リクルーティングサポータ面談」を実施。

学生は社外の喫茶店などリラックスできる場所で、入社3～5年目の若手社員と1対1で会い、業務内容や入社後の私生活までざっくばらんに質問する。

面接前に学生の疑問をできるだけ解消することが目的。

選考には一切関係ないことを事前に伝えているといい、採用担当者は

「『想像と違った』と辞退されてもいいので疑問点は納得するまで尋ねてほしい」と話す。

採用慣行に詳しいリクルートワークス研究所の大久保幸夫所長は

「日本企業では過剰な面接重視の傾向が続いてきたが、トレーニングを積んだ学生が増え、限られた時間で判断することは難しくなっている」

と指摘。

課題型や時間をかける選考の広がり

「学生側も『ちゃんと向き合ってくれる』と感じられ、企業をより深く知ることもできる」と評価している。

3月18日 日本経済新聞

来春計画本社調査、非製造業の採用伸び鈍る、高卒者は依然低調、7%減

日本経済新聞社が17日まとめた2014年春入社採用計画調査（1次集計）では、円高修正や株高を受けて企業の採用意欲が改善していることが浮き彫りとなった。主要43業種のうち7割強に当たる32業種が13年春入社の実績見込みよりも大卒者を増やす。

製造業では電機、精密機械など輸出関連業種の伸びが全体の伸びを下支えする。

ただ、高卒者の採用は5年連続で減少する。

非製造業の主要24業種のうち、19業種が13年春入社の実績見込みよりも大卒者の採用人数を上積みした。

ただ、非製造業全体でみると、増加率は前年と比べて4.7ポイント低い。

燃料費負担の増加で業績低迷が続く電力（15.7%減）や、通信（9.5%減）など5業種がマイナスだった。

◇ゼンショー3割増

倉庫・運輸関連（7.9%増）は同9.6ポイント低下。

ヤマト運輸が前年より26.2%減らすのが目立つ。

不動産・住宅（9.9%増）も27.1ポイント低い。

高い水準を維持しているものの、ここ数年の大量採用に一巡感が出ている。

これまで非製造業の高い伸びをけん引してきた外食・その他サービスでも伸び率が13年春の35.1%から14年春は23.7%に縮まる。

ただ、「すき家」を展開するゼンショーグループが3割増やすなど業績が堅調な企業では依然、積極採用が目立つ。

流通業などで大量採用する業種が目立つのは、出店拡大のほか、実際の採用数が計画を大幅に下回っていることも一因だ。

外食・その他サービスでは計画に対し内定を出した割合は83.6%にとどまり、百貨店・スーパーも84.7%だった。

製造業は主要19業種のうち13業種がプラスで、電機（11.9%増）や精密機械（2.1%増）などが2ケタの増加率となった。

NECは30人多い380人を計画する。

通信事業やIT（情報技術）関連事業の海外展開を加速する狙いだ。

前年度に9・5%減だった造船（4・4%増）はプラスに好転。

川崎重工業は前年より多い290人を採用する。

「定年退職者の増加を見込んでいる」（同社）

ため、高齢化の進む技術系で若手社員を確保する。

一方、原燃料高などに苦しむ素材関連の採用計画は相次ぎ2ケタ減になる。

化学（10・0%減）のほか、ゴム（13・6%減）や繊維（10・9%減）の落ち込みが大きい。

◇日本郵政が首位

高卒者らを含む新卒者全体の採用計画数は5・9%増と、大卒者より低い。

高卒者が7・7%減と振るわないためだ。

企業が工場の統廃合や海外企業への生産委託を進めたことで、生産工程など高卒者が担う職場が減りつつあることが影響しているとみられる。

新卒者全体の採用人数は、日本郵政グループが約2745人で1位。

イオングループ、三菱東京UFJ銀行がともに1500人で2位だった。

大卒者を文理別で分けると、3・0%増の文科系に対し、理工系は8・0%増だった。

新規分野の研究開発力を強化するため、研究者や技術者を確保しようとする企業が増えているうえ、調剤薬局チェーンなどが薬剤師の採用枠を広げていることから、理工系の人材のニーズが高まっている。

文部科学省と厚生労働省の調査でも、今春卒業する大学生の2月1日時点での就職内定率は前年同期比1・2ポイント上昇の81・7%と、2年連続で改善している。

企業が3年連続で2ケタ増の計画を固めたことで14年春も高い水準を維持しそうだ。

3月18日 日経産業新聞

交流サイトに存在感、海外学生もマッチング

ネットを使った就職活動の中でも、最近になって活発になっているのが交流サイト（SNS）の活用だ。

ソーシャルメディアと就職活動を組み合わせて「ソー活」と呼ぶこともある。

「フェイスブック」に企業が専用の採用ページを開設するケースが一般的。

就職関連情報を発信したり、学生からの質問を受け付けたりする。

既に採用ウェブサイトを開設していることが多い大手企業は、同ページへ学生を導く入り口の一つとしてフェイスブックを使うことが多い。

中小企業の中には、コスト削減などの目的から採用ページをフェイスブック1本に絞る企業もある。

海外の学生と日本企業のマッチング手段として、ソー活を利用するケースも増えている。

主に中国人学生を対象にした採用支援サービスを手がけるソーシャルリクルーティング（東京・渋谷、春日博文社長）は、中国のSNSである「人人網（レンレンワン）」や「新浪微博（シンランウェイボ）」上に、日本企業の採用情報を掲載。

現地の学生1万5000人の会員と日本企業を仲介している。

企業の採用担当者にとって、フェイスブックは今どきの学生を理解する情報源でもある。応募してきた学生の発言をチェックしているケースもあるようだ。

実名なだけに発言には注意すべきだろう。

3月18日 日本経済新聞

大卒採用10%増、円安で製造業回復、来春計画、本社調査

日本経済新聞社は17日、2014年春の採用計画調査（1次集計）をまとめた。

大卒採用計画数は13年春実績見込みに比べ10・1%増と、3年連続で2ケタ増を維持する。

業績に明るさが見え始めた製造業の採用意欲が回復、非製造業も金融関連の伸びが目立つ。

円安・株高など経済状況の変化が採用に好影響を及ぼしている。
ただ、企業が採用を厳選する動きもあり、実際の採用数は計画を下回る可能性がある。

計画ベースの増減率は13年春（11・7%増）に比べ1・6ポイント低い。
製造業の増減率は5・1%増と13年春（2・9%増）を上回ったが、非製造業が12・6%増と13年春（17・3%増）より伸びが鈍ったことが響いた。

製造業は電機（11・9%増）や事務機器（32・4%増）、精密機械（22・1%増）など円安で輸出採算が改善した業種の伸びが大きい。

リコーは発光ダイオード（LED）関連など新規事業を世界展開するため、理工系の採用を今春比約10%増やす。

増減率が4・4%増とプラスに転じた造船では川崎重工業やIHIが今春を上回る。

自動車・部品は2・5%減となったものの、トヨタ自動車はグローバル競争の激化に対応、環境車などの開発強化に向けて技術職を増やす。

非製造業では株高の影響で証券（22・5%増）や銀行（11・9%増）の伸びが目立つ。

株式などの売買が活発化している証券業界ではSMB C日興証券がリテール（個人向け営業）を中心に3割増やす。

投資信託の販売が堅調な銀行でも事務・窓口業務などの担当者を増やす。

みずほフィナンシャルグループは前年より250人多い約1065人を計画、大卒採用数でトップになる。

コンビニエンスストアなどその他小売業（18・4%増）も13年春より伸び率は低下するものの、強気の計画だ。

セブンーイレブン・ジャパンは大量出店を受け、過去最高だった前年と同水準の約470人の大卒を採る。

海外勤務を前提に主に外国人を採用する「グローバル採用」を実施する企業は全体の5%程度。

現在、14年の計画は未定だが、イオングループ、パナソニックは13年にそれぞれ約1500人、1100人を採用する。

海外展開を加速する企業の採用意欲は高い。

今春の採用実績見込みは12年春比5・2%増と、計画（11・7%増）を下回るもよ

う。

14年春も

「計画に満たなくても人材レベルは下げないという『厳選採用』の傾向は続く」

(リクナビの岡崎仁美編集長)

という。

3月15日 日経産業新聞

60歳以降の雇用対応、企業6割弱、賃金見直し、帝国データバンク調べ

帝国データバンクは14日、「2013年度の雇用動向に関する企業の意識調査」の結果を発表した。

4月に改正高齢者雇用安定法が施行されることへの対応（複数回答）として、

「60歳以降の従業員の賃金体系の見直し」

が58・2%で最も多かった。

正社員採用の抑制は約2割だった。

調査は2月18～28日に実施し、1万338社から回答を得た。

改正高齢者雇用安定法は希望者全員の60歳以降の継続雇用を企業に義務付けており、
高齢従業員が増加が見込まれる。

対応策として

「中途採用の抑制」は15・2%で、

「新卒採用の抑制」は11・3%。

少なくとも一方を選んだ企業は21・5%だった。

「60歳以降の従業員の労働条件（勤務日数・時間など）の見直し」（46・3%）

や

「60歳までの従業員の賃金体系の見直し」（13・6%）

などの回答もあった。

13年度の正社員採用については「増加する」と答えた企業が前年度比0・9ポイント増の22・8%で、4年連続で改善。

「採用予定はない」は同2・9ポイント減の34・0%と3年連続で減少した。

3月15日 日本経済新聞

精神障害「雇用義務化を」、厚労省分科会が意見書、法案提出めざす

厚生労働省の労働政策審議会の分科会は14日、障害者雇用促進法で精神障害者の雇用を義務付ける必要があるとする意見書をまとめた。

これを受け、同省は改正法案を作成し、21日に開かれる分科会で議論する。

分科会で合意が得られれば改正法案を今国会に提出し、5年後の2018年4月の施行を目指す。

ただ企業側からは

「精神障害者の雇用支援策を充実させ、効果を確認してから義務化に踏み切るべきだ」などと慎重な声も出ており、法改正の見通しは不透明だ。

厚労省が雇用義務の対象と想定するのは

精神障害者保健福祉手帳を持つ統合失調症、そううつ病、てんかんなどの患者。

近年は精神障害者の就労意欲が高まり、大企業を中心に採用が増えている

3月15日 日経速報ニュース

就活は大学4年から 政府、経済界に繰り下げ提言へ

政府は企業による大学生の採用活動の解禁時期を遅らせ、大学4年生の4月にするよう経済界に検討を促す方針を固めた。

現在の大学3年生の12月解禁から4カ月後ろ倒しを要請する。

学生が学業に専念する期間が延びるほか、海外で学ぶ留学生の就職活動の幅が広がる。

2015年春卒業予定の学生の就職活動からの適用を目指す。

政府は15日に首相官邸で開く「若者・女性活躍推進フォーラム」で協議する。

会社説明会など採用活動の開始時期を大学4年生の4月、内々定を出す選考活動を8月ごろにすべきだとする提言をまとめる。

経済界には甘利明経済財政・再生相が働きかける方向だ。

学生にとっては3年生の間は学業に専念でき、3年生の冬休みをインターンシップにも充てられる。

欧米への留学生は4年生の6月以降に帰国するのが一般的で、内々定が8月なら就職活動に乗り遅れる不安から留学をあきらめる学生を減らすことにもつながる。

ただ経済界は反発しそうだ。

経団連は11年3月に倫理憲章を改定し解禁時期を3年生の10月から12月にした。

さらに遅らせれば憲章に加わらない外資系などに優秀な学生を囲い込まれる懸念が強まり、離脱企業が出て憲章が形骸化しかねない。

中小企業の採用活動は大手の内々定が一服する夏前に始めるケースが多い。

大手の内々定が遅れば中小の採用開始がずれ込み採用活動が一段と制約される恐れがある。

3月15日 日経速報ニュース

再就職支援金で解雇可能に 民間議員、法改正要請へ

政府が15日開く産業競争力会議（議長・安倍晋三首相）に民間議員が提出する人材・雇用分野に関する提言が明らかになった。

労働市場の流動性を高めるため、解雇ルールの見直しを提起。過去の判例で縛られたルールを労働契約法で明記し、再就職支援金を労働者に支払うのを条件に解雇できる法改正を求める。

人材力強化や雇用制度改革に関するテーマ別会合の議論を踏まえ、同会合主査の長谷川閑史経済同友会代表幹事が提出する。

6月に政府がまとめる成長戦略への反映を目指すのが、経営者側の意見を強く投影した提言となっており、労働界などからは反発が出そうだ。

民法上は「解雇の自由」があるものの、解雇権乱用を禁じた労働契約法に基づく過去の判例により、経営が著しく悪化しなければ不当解雇になる。

判例で確立された「整理解雇4原則」は正社員を解雇する前に新規採用を抑制し、非正規労働者を削減するよう義務付けており、「正社員の過剰な保護がゆがみを生んでいる」の指摘がある。

解雇する場合は解雇人数の半分以上、20～40代の外部人材の採用を要件とし、若年・中堅世代の雇用を増やすよう提言する。

従業員を解雇せずに一時的に休業させた企業を支援する雇用調整助成金は基本的に廃止する。

その財源は教育訓練や転職先への助成に充てる。

約6兆円の労働保険特別会計の積立金も企業の社員教育や転職支援に充て、解雇規制を緩めても転職先を見つけやすい環境整備を進めるよう求める。

30歳未満の若い世代の雇用を促すため、企業が「見習い雇用」の契約を結んだ場合は、社会保険料の事業主負担を免除する仕組みも提案する。

女性が働きやすい環境を整えるため、2018年までに待機児童ゼロとする目標も掲げる。外国人労働者の活用に向けて、移民受け入れの検討を開始するよう求める。

3月14日 日本経済新聞

準正社員採用しやすく、政府がルール、人材移動促す

政府は職種や勤務地を限定した「準正社員」の雇用ルールをつくる。

15日に開く産業競争力会議で提案し、6月にまとめる成長戦略の柱とする。職種転換や転勤を伴わない分、企業は賃金を抑え、事業所の閉鎖時に解雇しやすい面がある。

労働者は人生設計にあった働き方の選択肢が増える。

人材移動を促して産業構造の転換に柔軟に対応できるようにし、日本経済の底上げにつなげる。

日本の労働法や判例では、人員削減する企業は解雇回避の努力や人選・手続きの妥当性などの条件を満たす必要がありハードルが高い。

このため企業は正社員ではなく解雇しやすいパートを増やしがちだ。

正社員は仕事がなくとも社内に残り産業の新陳代謝が進まない要因になっていた。

企業が正社員とパートの中間的な位置づけで地域や職種を限定した準正社員を雇いやすくなるよう政府が雇用ルールをつくる。

人事制度上の扱いや雇用契約、事業所閉鎖時の対応で一定の基準を示し、解雇の際の訴訟リスクを減らす。

現在の法制でも地域や職務を限定した雇用契約は認められるが、多くの企業は解雇した場合の訴訟リスクを恐れ、定着していない。

経団連は

「いざという時の使用者側の雇用保障の責任がはっきりせず、活用しにくい」とルールの特明確化を求めていた。

準正社員の賃金水準は正社員の8～9割だが、期間の定めのない無期雇用で、社会保険にも加入できる。

パートや派遣などの非正規社員より生活が安定する。

出産を機に退社していた女性の正社員が子育て期間だけ準正社員として働く選択肢も生まれる。

流通業や製造業などの一部の企業はすでに準正社員制度を採用しており、そうした事例を周知していく。

パートなど非正規社員を準正社員に転換させる企業への助成制度も拡充する。

産業競争力会議や経済財政諮問会議の民間議員は、雇用形態を多様化し成長分野への人材移転を促すよう求めていた。

労働組合側は準正社員を増やすことに慎重だ。

連合は企業が正社員をより限定的にしたり、正社員の一部を準正社員に切り替えたりするのはと懸念し、安易な人件費削減に使われる可能性があるると反発している。

大手百貨店は正社員とパートの中間的な職種を独自に導入。

1年ごとに雇用契約を更新する契約社員が高島屋は正社員とほぼ同数いる。

三越伊勢丹は正社員の3割程度で今春から採用を拡大する。

福利厚生などは正社員に準じ、要件を満たせば正社員への登用試験の受験資格も与える。

3月13日 日本経済新聞

サウジ政府、留学生向け就職説明会

■サウジ政府

サウジアラビア政府は12日、都内で日本に留学している同国の学生向け就職説明会を初めて開いた。

在日大使館の呼びかけでトヨタ自動車や丸紅など約30社が参加、今春卒業する学生100人と面談した。

日本企業で働く人材を増やし、日本からの技術移転に弾みをつける。

3月13日 日本経済新聞

外国人留学生に逆風、今春の採用企業2割切る、リクルートキャリアまとめ

リクルートキャリア（東京・千代田）が12日まとめた「就職白書2013」によると、今春入社する学生の採用活動で日本で学ぶ外国人留学生の採用を実施した企業は19・2%で前年から1・7ポイント減少した。

海外大卒の外国人学生や日本人留学生の採用もそれぞれ5・4%（同0・8ポイント減）、10・7%（同0・5ポイント減）だった。

13年春入社は経団連の倫理憲章改定で例年より採用スケジュールが2カ月短くなった。

岡崎仁美リクナビ編集長は

「就活の短期化で企業が国内学生を優先したほか、海外人材は配属後に定着しない課題もあった」

と指摘。

企業は海外人材の活用方針などを再設計しているとした。

一方、ウェブ上で自社説明会を実施した企業は29・6%で前年比1・4ポイント増だった。

3月13日 日本経済新聞

成長産業へ転職支援、雇用維持から転換、厚労省、雇調金は縮小

厚生労働省は成長産業に労働者を円滑に移動させるための支援制度をつくる。

従業員を解雇せずに一時的に休業させた企業を支援する雇用調整助成金は縮小する。雇用維持が中心だった従来の雇用政策を転換、産業構造の変化にあわせて転職支援に軸足を移す。

雇用のミスマッチを解消するとともに企業の新陳代謝を後押しし、日本経済の成長力底上げをめざす。

15日の産業競争力会議で表明する。

雇用調整助成金は経営が悪化しても従業員を解雇せずに休業させた企業に、国が休業手当の一部を助成するしくみ。

経済の混乱時には失業者が急増することを防ぐ効果がある。

ただ、不採算事業に労働力がたまる側面もあり、産業競争力会議の民間議員は「成長分野への人材移動を妨げている」

と批判。

解雇規制の緩和とあわせて、労働力の流動化を進めるために見直しを求めている。

厚労省はまず雇用調整助成金を縮小する。

4月に大企業の休業手当に対する助成率を現在の3分の2から、2008年のリーマン・ショック前と同じ2分の1に戻す。

景気回復の度合いを見極めながら、13年度中にはさらに要件を厳しくするなどして、助成対象となる企業を絞り込む方向だ。

リーマン後になくなった従業員数の増減に関する要件などが復活する可能性がある。

代わりに、成熟産業から成長産業への労働力を移動させるための「労働移動支援助成金」を14年度にも抜本的に強化する。

いまの制度は離職を強いられる労働者の再就職支援を民間の職業紹介事業所に委託し再就職が実現した場合に、その一部を助成する内容だ。

13年度の予算案では2億円と規模も小さい。

現在は中小企業しか使えない対象を大企業にも広げる。

日本では製造業の労働者が減る一方、医療、介護、IT（情報技術）などの成長産業は

人手不足で、求人企業と求職者の条件が合わないミスマッチが大きくなっている。
このため厚労省は成長産業への移動に必要な職業訓練への助成も始める。

不振企業から労働者を受け入れる側の企業が、新しい仕事に必要な訓練を実施するのに必要な資金の一部を支給する。

また、自社の労働者が早く新しい職場で働けるように、離職前に職業訓練を提供する企業にも支給する。

人材を送り出す企業と受け入れる企業の両面から対策を講じる。

雇用調整助成金や労働移動支援助成金は雇用安定や能力開発を目的とした「雇用保険2事業」の一部で、事業主が納める雇用保険料が財源。

1 3年度の料率は0・35%で、労働保険特別会計で管理されている。

2 事業の保険料収入は年間5000億円程度で、足りない分は積立金を取り崩す。
助成金の見直しに雇用保険法などの改正は不要だ。

厚労省は産業競争力会議で、ハローワークが持つ全国の求人情報を民間の職業紹介事業者に提供する考えも示す。

いまのハローワークの求人情報の7割はインターネット上で事業所名までみることができるが、民間事業者の意見を聞きながら、情報共有の仕組みをつくる。

ハローワーク事業の一部を民間に委託することも検討する。

日本では企業の開業率が低く、他の先進国と比べて企業の新陳代謝が乏しく、「衰退産業に労働力が滞留している」といわれている。

労働力人口が減少する中、貴重な人材を成長産業・企業にうまく橋渡しできれば、日本経済の潜在成長率の上昇につなげる効果が期待できる。

3月12日 日経産業新聞

転職でキャリア創る(上) 収入減っても前向きに「35歳の限界」を越える

大手企業に勤めていても、決して安泰とはいえない時代。

組織の中に閉じこもらず、自分のキャリアアップのために転職を考える人が増えている。

とはいえ安易に転職の道を選び、失敗してしまっは元も子もない。

転職を成功させるにはどうすればいいのか。

まずはその心構えから。

2月上旬、都内で開かれた転職フェアは、新たな活躍の場を求めるビジネスパーソンであふれていた。

フェアを主催するインテリジェンスによると、数年前と比べ企業の採用意欲は明らかに高まっているという。

だが、人気のある企業の場合、限られた募集枠に100倍以上の応募が集中することも多い。

リクルートキャリア（東京・千代田）の調査では、2012年1月から5月にかけて転職した人の平均的な応募社数は約20社という狭き門だ。

この門を突破できたとしても、誰もが満足のいく結果が得られるとは限らない。

プロから見て実際に転職を勧められる人はどのくらいいるのだろうか。

転職コンサルタントの高野秀敏さんに聞くと

「20代なら3割くらいが対象になるが、35歳以上だと100人に1人しかいない」

との答えが返ってきた。

現在の仕事と継続性のある「キャリアアップ」でなく、未経験の業界や業種への「キャリアチェンジ」の場合、20代後半でも難易度が増す。

35歳といえば、一般の企業では管理職になるかならないかといった年齢だ。

転職市場でも、スキルの専門性やマネジメントの経験などが強く要求されるようになる。

一方で、管理職候補を含め、専門性の高い人材を転職市場から獲得しようとする企業も少なくない。

高野さんは

「相応の経験やスキルを持つ人なら、挑戦してみる価値はある」

と話す。

ここで重要なのは、自分のキャリアは自分でつくるという意識を持つことだ。

収入を上げたい、知名度の高い企業に移りたい、といった理由しかないなら転職に踏み切るべきではない。

実際、ヘッドハンティングの対象となるようなマネジメント層や専門職を除き、転職し

で収入が上がるケースはそれほど多くない。

自分の望む将来のキャリアをまず描き、その手段として「A社でBの仕事がしたい」と明確に説明できるようにする。

一時的に収入が減ったとしても、「入社後の仕事ぶりを認めてもらえば収入は上がる」と前向きにとらえることが大切だ。

今の職場に嫌気がさして、「条件のいいところがあれば移りたい」といった受け身の姿勢も考え直した方がいいという。

一般的に初めての転職のときは、転職そのものに対する心理的なハードルが高い。ところが、一度転職をすると「それほどたいしたことではない」と感じ、転職を繰り返す人がいる。

転職回数が多くなればなるほど、転職を繰り返す「ジョブホッパー」とみなされ、企業から敬遠される。

リクルートキャリアの高橋知扶キャリアアドバイザーは「基本的に転職希望者の人材としての価値が最も高いのは最初の転職時」と強調する。

では、不慣れな最初の転職をどう乗り切ればいいのか。

高橋さんは「まずは実際に転職活動を試してみることだ」と話す。

特に転職市場における自分の価値は、活動してみないとわからない。いくつか採用試験を受ければ、ビジネスパーソンとして、自分にどれだけの価値があるのかがみえてくる。

自己分析や情報収集、面接といった一連の活動を経験することで、自分の現状や適性を知り、自らのキャリアと向き合うきっかけにもできる。

採用されなかったとしても、不足している点を補ったり、キャリアへの考えを改めたりして、再挑戦すればいい。

転職活動の経験が、今の仕事へのモチベーション向上につながる場合もある。

3月11日 日本経済新聞

就活ピーク、相談窓口活況、模擬面接や他大生と議論、民間、大学を補完

来春卒業予定の大学生らの就職活動が本格化する中、エントリーシート（ES）や面接の指導が対面で受けられる相談窓口に人気が集まっている。

日本私立学校振興・共済事業団（東京）が都内に開設する施設には「大学の就職課は予約が取れないから」と1時間以上離れた自宅から通う学生の姿も。時間に追われる就活生のニーズに応えようと、各大学も工夫を凝らす。

「社会情勢と関係した志望動機にする方がよいと言われ、分かりやすかった」。

2月、首都圏の私立大理系3年の女子学生（22）は初めて書いたESの添削指導を受け、納得した様子を見せた。

利用したのは同事業団が2011年6月に設置した「学生就職活動サポートセンター」（東京・文京）のカウンセリングサービスだ。

同センターには3、4人のキャリアカウンセラーが常駐し、ESの添削や面接指導などのカウンセリングが無料で受けられる。

パソコンやプリンターの利用、新聞などのコピーも可能だ。私学共済制度に加入する全国の私立大学生であれば利用できる。

初年度こそ知名度不足で来訪者数が伸び悩んだものの、加入大学に案内を掲示するなどし、今年度は1月末までにのべ3千人超が活用。

首都圏の学生が9割を占め、特に就活がピークのこの時期は、自校の就職課などの混雑を来所理由に挙げる学生が目立つ。

カウンセリングは予約制だが、多い日は1日計32回開かれており、学生がESの提出や面接対策に追われる2、3月でも約1週間先には予約を入れられる状態が好評のようだ。

世田谷区から訪れた国学院大3年の女子学生（21）は「学内の就活相談は数週間先まで予約が取れず、志望企業の選考に間に合いそうになかった」と話す。

あきる野市の工学院大3年の男子学生（21）も

「2月は毎日のように企業説明会に参加していたので、限られた時間の中で指導してもらえて助かった」

と満足げだった。

センターには遠方から夜行バスなどで来た就活生向けに、着替えなどに使える更衣室も完備。

同事業団の担当者は

「面接試験の前のカウンセリングから身だしなみのチェックまで、就活の拠点として活用してほしい」

と話す。

利用者の増加を受け、4月には大阪市内にも同様の施設を開設する方針だ。

人材サービスのパソナは09年に東京と大阪に開設した「学職カフェ」を今年度、全国の主要都市7カ所に拡大した。

複数のカウンセラーが履歴書の書き方や面接対策に当たり、マナー講座などのセミナーを開催。

自習や他大学の学生と情報交換ができるスペースがあり、求人情報も提供する。

同社は今年度、全国の公私立の12大学と契約。契約大学の学生は無料、月額千円を支払えば学生であれば誰でも利用できる。

利用者は年々増加し、今年度は1月末までにのべ約3500人が活用した。

同社の担当者によると、学生からは

「他大学の学生と議論することで、就活のグループディスカッションの疑似体験にもなる」

との声が寄せられているという。

各大学も学生の待ち時間を減らそうと知恵を絞る。

明治大は駿河台キャンパス（東京・千代田）にある就活用の相談コーナーを予約不要の形で運用。

ピーク時には学生が長時間待つことが続いたため、今年度は新たにキャリアカウンセラー2人を増員。

計6人態勢とし、待ち時間は昨年度までの最大3時間から約1時間に減ったという。

立教大は09年から池袋キャンパス（東京・豊島）のキャリアセンターの個人相談を予約制に変更。

「先着順の時は学生の動きが読みづらく、全体向けのプログラムが開きにくかった」（同センター）
という。

予約があれば履歴が残る仕組みで、各学生の来所や予約の動向を分析。利用の少ない学生には電話をかけて来所を促す。

担当者は

「今後も学生の自発的な行動を促し、有効に時間を使えるようにしていきたい」と話している。

3月8日 日本経済新聞

日系企業の求人拡大、アジア5ヵ国6%増、10～12月、IT企業など

アジアに進出した日系企業の求人が拡大している。仲介大手ジェイエイシーリクルートメントがまとめた2012年10～12月のアジア5ヵ国（中国、タイ、マレーシア、シンガポール、インドネシア）の求人は1844件と前年同期比6%増えた。
自動車関連やIT（情報技術）企業などの求人が目立つ。

同55%増と最も伸びたインドネシアでは自動車部品会社の求人が旺盛。
タイやマレーシアではIT企業が現地事務所を開設するための人材募集が増えている。
日本のIT技術者不足を背景に、東南アジアに進出して人材を確保する動きだ。

インテリジェンスがまとめた13年1月の中国の求人は前年同月比69%増の641件。
「採用に苦戦するIT企業が給与水準を引き上げて募集する例も出始めた」
(インテリジェンス)

3月7日 日本経済新聞

雇用延長、来月義務付け、シニア社員活用動き拡大——コカウエスト、東亜工機

希望者に対して65歳までの雇用延長を企業に義務付ける法律の施行を控え、九州でもシニア社員を積極活用する動きが広がってきた。

コカ・コーラウエストは定年を段階的に引き上げ、船舶部品メーカーの東亜工機（佐賀県鹿島市、光武渉社長）は60歳以上の社員を若手の技能教育に生かす。シニア社員の豊富な経験を競争力強化につなげる考えだ。

法律は改正高年齢者雇用安定法で、4月に施行される。

コカウエストは4月から、定年を60歳から61歳に引き上げる。

2016年4月にはさらに62歳に延ばす方針だ。同社はすでに65歳までの再雇用制度を持っているが、定年延長により「シニア社員の労働意欲を一層高める」考え。

ただ、定年前の正社員と再雇用社員では賃金体系が異なり、「定年を一気に65歳に延長すると、人件費の増加で経営に与える影響が大きい」ため、段階的に引き上げる計画だ。

東亜工機は65歳までの再雇用制度を新設。

同社にはすでにベテラン社員が若手に技能を伝承する制度があり、現在の指導者10人は全員60歳以上の契約社員。

今後はこうした技能教育にベテラン社員を積極的に登用する方針だ。

岩田屋三越はこれまで64歳までの再雇用制度を持っていたが、勤務評価が低い社員などは対象外だった。

こうした労使協定上の例外規定を4月に撤廃する。

従来も60歳定年後の雇用延長に応じる企業は多かったが、今回の義務付けによって「賃金・勤務体系の見直しが必要になる可能性もある」（西部電機）。

65歳への定年延長を検討する液卵大手のイフジ産業は60～65歳の給与を段階的に減額する新たな賃金体系を導入する方針だ。

厚生労働省の調べでは、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合（12年6月1日時点）は九州では大分（59・9%）、鹿児島（55・1%）、宮崎（54・2%）の3県が全国平均（48・8%）を上回った。

福岡労働局によると、福岡県内の企業（従業員数51人以上）での60歳以上の常用労働者（6月1日時点）は12年に約9万7000人と、08年に比べ4割増えた。同局は「ノウハウ承継や労働力確保のため、高齢者の活用は重要」としている。

3月7日 日本経済新聞

解雇ルール「法で明確に」、競争力会議で民間議員、厚労省は慎重

政府の産業競争力会議（議長・安倍晋三首相）は6日、産業の新陳代謝を促し、成長産業に人材を移す対策の議論を始めた。

民間議員が解雇ルールを法律で明確にするように求めたのに対し、田村憲久厚生労働相は日本は解雇が容易な米国と雇用形態が異なるなどとして慎重な姿勢を示した。

今回は少人数の民間議員と政府側が特定の課題を議論するテーマ別会合。

「産業の新陳代謝の促進」

「人材力強化・雇用制度改革」

の2分野で、15日の本会議で省庁側と民間議員が改革案を持ち寄り、方向を詰める。

民間議員は

「淘汰が進まず過剰な企業が国内で消耗戦をやっている。雇用問題の制約も大きい」と産業構造の問題点を指摘し、企業再編を促す税制優遇や公的支援ルール策定を定めた。

また厳しい解雇規制には

「合理的なルールを法律で明確にすべきだ」

と主張。

従業員を解雇せずに一時的に休業させた企業を国が支援する雇用調整助成金の見直しも求めた。

厚生相は

「職務を決めて採用する米国と異なり、日本は転勤があり、様々な職務をこなし、労働者に（長期雇用の）期待がある」

と指摘。

ルールの変更には言及しなかった。

職務を限定した正社員が増えれば「変わってる」と述べ、雇用形態しだいで解雇のむずかしさも変わりうるとの認識も示した。

3月6日 日経速報ニュース

NPOへの就職、希望する若者が増加 多彩な活動で人気

多彩な活動で存在感を増すNPOへの就職を希望する人たちが増えている。

2月下旬に東京都千代田区の法政大市ヶ谷キャンパスで開かれた合同説明会「NPOキャリアフォーラム東京2013」には、就職や転職を考える多くの学生や社会人らが集まった。

参加者は昨年の約350人から今回は約500人に。

主催する「NPOサポートセンター」理事長の山岸秀雄・法政大教授は「特に東日本大震災以降、NPOの活動が注目され、仕事に社会貢献を求める若者が多くなっている。

NPO側もいい人材を求めており、希望や条件を合わせる必要が高まっている」と話す。

国際協力や環境、福祉、教育などの分野から26のNPOが出展、活動内容を紹介し、質問にも答えた。

NPOに興味はあるが、よく分からないという人向けのセミナーが開かれ、現役のNPOスタッフと語り合うテーブルも設けられた。

参加者からは

「活動を詳しく知ることで、NPOで働きたいという気持ちが強まった」

「ぜひ働きたいと思う団体を見つけた」

「希望者が増えているのだから、説明会の規模をもっと拡大してほしい」

といった感想や希望があった。

3月5日 日経速報ニュース

給与総額9カ月ぶり増 1月、特別給与が急増

厚生労働省が5日発表した1月の毎月勤労統計調査（速報）によると、残業代やボーナスを含む給料の総額は27万1450円となり、前年同月比で0.7%増えた。

増加は9カ月ぶり。

冬のボーナスを遅れて支払った企業があり、特別給与が23.3%増えたためだ。

賃金の本格回復を実感するカギとなる基本給の「所定内給与」はまだ前年同月水準を下回っている。

調査は従業員 5 人以上の企業が対象。

所定内給与は 24 万 233 円で、0.1%減った。

残業代など「所定外給与」も 1.5%減り、1 万 8419 円となった。

きまって支給する給与（所定内と所定外の合計）は 0.2%減の 25 万 8652 円だった。

減少は 8 カ月連続。

厚労省は

「正社員より賃金が安いとされるパート労働者の割合が増えていることが原因」とみている。

就業形態別にみると、フルタイムで働く一般労働者の給与総額は前年同月比 1.3%増えた。増加は 3 カ月ぶり。

パートタイム労働者の給与総額は 0.6%減で、2 カ月連続で減った。

常用労働者のうちパートで働く人の割合は 2012 年 1 月の 28.69%から 29.05%に上昇した。

足元の景気動向を示すといわれる製造業の所定外労働時間は前年同月から 6.6%減り、6 カ月連続で減少した。

季節調整済み指数では前月と比べ 0.4%増えたが、12 年末からの円安・株高による好転はまだ見られない。

安倍晋三首相はデフレ脱却のため、13 年の春季労使交渉で産業界に賃上げを要求している。

産業界はボーナスの上積みには前向きだが、月例賃金の引き上げには慎重姿勢を崩していない。

3月4日 日本経済新聞

障害者、環境整え戦力に、訓練を充実、自動化で作業簡単、法定雇用率上げに対応

4月から企業に義務付けられる障害者の雇用率（法定雇用率）が引き上げられ、大企業に比べ取り組みが遅れがちな中小企業も対応を迫られる。

独自に事前訓練の場を設けて作業の習熟度を高めたり、自動化を進めて働きやすい環境をつくったりする試みが広がる一方、職場で障害者の指導役になる人材を中小に紹介するサービスも登場してきた。

法定雇用率は現在従業員56人以上の企業に1・8%が課されているが、4月以降は50人以上、2・0%になる。

人材や資金が十分でない中小にとっては義務を果たしながら、障害者をいかに戦力にしていくかが一段と重要な課題になる。

おしぼりやタオルのレンタル大手、藤波タオルサービス（東京都国立市、藤波璋光社長）では洗濯・包装工場で9人の障害者が働く。

知的障害者が7人、聴覚障害者が2人だ。直近4年間で2倍以上に増え、雇用率は16%を超す。

仕事内容を理解しやすいよう洗濯機に入れるタオルの適正量を写真で示すなど工夫。

障害を持つ社員には各自治体にある障害者就業・生活支援センターに必ず登録してもらう。

センターの担当者が定期的に職場訪問するなど、働きやすい環境の整備に努めている。

11年にはNPO法人を設立。

障害者自立支援法に基づき、最低賃金を保障する形で就労機会を提供する「障害者就労継続支援A型事業所」を開設した。

現在22人の障害者がおしぼりの洗濯・包装作業の訓練中だ。仕事の能力が高まれば藤波タオル本体などで雇用する。

「社会貢献に積極的な企業と認知度が高まった」（高森知常務）

効果もあり、同社の12年8月期の売上高は14億2千万円と前期比約1割増えた。

自動車部品のめっき処理の大協製作所（横浜市）は新卒・中途をあわせて毎年2人前後の障害者を雇用する。

70人の社員のうち36人が知的などの障害を持つ。
めっき処理ラインの自動化を進め、治具に部品を引っかける単純作業だけで済むようにしている。

栗原敏郎社長は

「人手を集めにくいなか障害を持つ社員も十分戦力になっている」と言い切る。

従業員数50人の丸善運輸倉庫（大阪府大東市）では、5人の障害者が倉庫から出荷する製品の検品作業をこなす。

森藤啓治郎社長は

「障害者雇用を促進するためには、まず経営者自身の意識改革から始めることが重要だ」と話す。

自ら産業カウンセラーの民間資格も取得。

うつ病や統合失調症などの精神疾患では

「精神状態や体調変化が外部から気づきにくい」（森藤社長）

ため、声かけを積極的にするなど意思疎通の機会をできるだけ多く設けるよう心がけている。

▼企業の障害者雇用

障害者雇用促進法は企業などに一定の割合以上で障害者を雇用するよう義務付けている。現在は従業員56人以上の企業に1・8%以上を求めているが、4月からは2・0%以上に引き上げられる。

対象も従業員50人以上の企業に広がる。

従業員200人超の企業は障害者の雇用数が義務より少なければ、不足1人あたり原則月5万円の納付金を国に納める必要がある。

2015年4月からは納付金制度の対象が100人超の企業に拡大する。

納付金は障害者雇用に積極的な企業への補助金などに使う。

3月1日 日本経済新聞

首相要請で賃上げの芽、流通・サービス先行

◇一休、特別賞与 50 万円

◇「J I N S」年収 6%増

従業員の収入を増やす動きが流通・サービス企業の間で出始めた。

宿泊サイト運営の一休は全社員に 50 万円の特別賞与を支給。

眼鏡チェーンのジェイアイエヌは社員の年収を 6%引き上げる。

安倍晋三首相は個人消費の活性化へ向けて、業績が改善している企業に賃上げを求めている。

製造業など他業種への広がりが注目される。

一休は 3 月末に 100 人弱の社員に一律 50 万円のボーナスを支給する。

社員の平均年収は 550 万円で、ボーナス支給により 1 割近く年収を底上げする計画だ。

ボーナスで営業マンなどの士気を高めて事業拡大につなげる。

4 月と 10 月には通常のボーナスを支給する。

眼鏡専門店「J I N S」を展開するジェイアイエヌは 28 日、2013 年 8 月期に正社員の年収を 6%上げると発表した。

「安倍政権の賃上げ要請に賛同する」（田中仁社長）

として、同日に眼鏡事業のパートを含む全従業員約 1500 人に特別賞与を支給した。

同社社員は平均年齢 28.7 歳と若く、約 22 万円の年収の底上げとなる見通し。

来期以降も業績に応じて利益を還元する。

福利厚生代行大手のベネフィット・ワンは 4 月から社員の福利厚生ポイントを増やす。

現在年間 25 万円分を支給しているが、契約社員を含む従業員 800 人を対象に、最大で同 50 万円相当分を上乗せする。

ポイントは同社の福利厚生サイトで食品や家電製品などと交換が可能だ。

「貯蓄に回る可能性のある現金よりも消費につながる」

と判断したという。

3社はいずれも今期は過去最高益を見込んでいるが、流通・サービス企業は消費動向が自社の成長に直結する。

また日本の「経済成長に貢献」（ジェイアイエヌ）する賃上げは企業イメージの向上をもたらす。

離職率が他業種よりも高い業界でもあり、優秀な人材を引き留めたり、集めたりする効果も狙う。

安倍首相は経団連など3団体に対して、業績が良くなっている企業は賃上げするよう異例の要請を行った。

円安や株高で企業収益には改善傾向が出てきたが、国内総生産の6割を占める個人消費が盛り上がるためにはサラリーマンらの懐が潤う事が必要だ。

ローソンも社員の年収引き上げを打ち出したが、製造業などより多くの従業員を書ける企業にも広がるか、春の労使交渉の行方が焦点となりそうだ。

3月1日 日本経済新聞

ミャンマーで貸事務所、スターツコーポ、日本企業向け

不動産仲介・建設のスターツコーポレーションはミャンマーでオフィス家具やOA機器付きの簡易型貸事務所を始める。

民主化の進展で同国への進出を検討する日本企業が増えたが、通信回線などの社会インフラが未整備なのが問題。

このためインターネットや非常用電源も備えた貸事務所を提供し、商社や金融機関、メーカーの需要を開拓する。

旧首都ヤンゴン中心部にあるユザナホテルの4階を借りて改装し「ミャンマースターツサービスオフィス」を15日にも開設する。

1~6人分の机やイスの整った広さ13~30平方メートルの30質を準備しており、共有スペースは会議室や応接室、ファクス、プリンターなどを用意した。

事務所内は無線通信などでインターネットが利用でき、頻繁に起きる停電時も非常用電源に切り替えて停止せずに済むようにした。

最も狭いタイプの利用料金は月額10万~20万円で検討している。

日本商工会議所によるミャンマー進出企業で構成するヤンゴン日本人商工会議所の会員数は2月末で83社。

3月1日 日本経済新聞

ミャンマーで物流事業、鈴江コーポ、現地企業と合弁

港湾物流の鈴江コーポレーション（横浜市）は、ミャンマーで物流・倉庫事業を始める。現地企業と合弁会社を設立し、冷蔵倉庫などを建設する。

民主化と経済改革がすすむミャンマーでは外国資本の受け入れが活発になっており、いち早く物流体制をととのえる事で需要の取り込みを狙う。

このたび現地のコンテナ船会社のKMA SHIPPINGと合弁会社設立の覚書を結んだ。

新会社の名称は「KMA—スズエロジスティックス ミャンマー」で、鈴江コーポとKMAが50%ずつ出資する。

資本金は10万米ドル（約900万円）

3月にミャンマー投資許可を申請する。

許可が下りた後にヤンゴン市内で貨物輸送事業を始める。

物流倉庫や冷蔵倉庫も建設し、ミャンマーに進出する日系企業の需要を取り込む。

東南アジア諸国連合（ASEAN）は2015年に経済共同体の創設を予定しており、域内企業も開拓する。

鈴江コーポの12年3月期の売上高は465億円。

東アジアを成長市場と捉えており、これまで中国、ベトナム、タイ、インドネシアに海外拠点を設けている。