

2013 年  
4 月

他社の動き  
(人事、人材、グローバル関連)

## 【目次】

- 04p 04月24日  
年金支給年齢「引き上げを」、OECD対日審査
- 05p 04月24日  
社会人の学び直しに助成、学生留学に民間資金活用、文科省が教育改革プラン
- 07p 04月24日  
14年大卒、求人倍率やや改善、リクルート調査
- 07p 04月24日  
ファーストリテイリング、世界賃金統一へ移行ー優秀な人材確保
- 08p 04月24日  
解雇規制、緩和見送り、転職へ助成金拡充、競争力会議が改革案、成長には力不足
- 09p 04月22日  
流通・外食、大卒23.4%増 来春の採用 日経調査
- 11p 04月22日  
ソーシャルリクルーティング、中国人雇用を支援、SNSで募集、ウェブ面接
- 11p 04月22日  
フォーラムエンジ、“逆指名”の転職を支援
- 12p 04月22日  
中途採用、今年度計画、NEC、製造業最多75人増、電機や機械、上位に
- 14p 04月20日  
女性幹部育成へ連携、JR東など5社、研修会
- 14p 04月18日  
就活解禁、大学3年の3月、院生・中小へ影響懸念、16年卒から
- 16p 04月18日  
仕事のストレス、20～30代で最も高く、アドバンテッジまとめ
- 16p 04月17日  
技術者求人サイト刷新、フォーラム社、コンサル介さず
- 17p 04月17日  
新卒の正社員率100%に 自民が若者雇用で提言案
- 18p 04月16日  
転職求人倍率、1.37倍に低下、3月、民間調べ
- 18p 04月13日  
グローバル人材育成、TBC学院、来春、留学付き講座
- 19p 04月12日  
アジアへ転職、段取りは？、海外での就職に詳しい、森山たつを氏に聞く

- 22p 04月11日  
フリーター試験雇用への奨励金、民間紹介も対象に 厚労省
- 23p 04月11日  
労働者派遣制度、「国際先端テスト」の対象に
- 23p 04月10日  
YKK AP、外国人幹部対象に海外拠点間の人事異動促進
- 24p 04月10日  
パートやバイト、雇用拡大、目標に楽しさ、やる気創出—マイネット、西友
- 27p 04月10日  
職務・時間限定の正社員、職業別に力量評価、内閣府有識者会合
- 28p 04月09日  
障害者の法定雇用率上げ、働きたいに応えたい、家庭や福祉と連携カギ
- 30p 04月08日  
経団連会長、就活4月解禁容認へ 正式要請あれば
- 30p 04月06日  
「森で働く」若者就活、説明会参加、2年で1.5倍、「技術を身に付けたい」
- 32p 04月04日  
正社員採用、21%「増加」、13年度、県内企業、建設目立つ
- 33p 04月03日  
東芝、障害者の雇用率2.2%に上げ 15年計画
- 33p 04月03日  
バンダイが新採用制度、日本で選考、留学生に的、国内外の応募者、同じ基準で
- 35p 04月02日  
大手20社で職業体験 ミスマッチ解消へ大学1年生から
- 36p 04月01日  
リクナビ陰る就活王—人気企業、独自採用シフト (News Edge)
- 40p 04月01日  
「65歳まで雇用」企業手探り、希望者全員対象、きょうから義務

【本文】

4月24日 日本経済新聞

### 年金支給年齢「引き上げを」、OECD対日審査

経済協力開発機構（OECD）は23日、日本の経済政策に対する提言をまとめた対日審査報告書を発表した。

2020年までの基礎的財政収支（プライマリーバランス、PB）黒字化を目標に、歳出削減や増税の計画策定を求めた。

歳出の伸びを抑制するために、年金支給年齢の引き上げなどの社会保障改革が不可欠との指摘をした。

報告では、13年の日本の実質経済成長率を1.4%、14年も同率の1.4%と予測。

昨年11月時点の見直しと比べ13年は0.7ポイント、14年は0.6ポイント上方修正した。

公的債務残高が国内総生産（GDP）比で200%に達する日本の財政状況は

「持続可能性に懸念がある」

と指摘。

市場の信認を保ち、金利急騰を防ぐには

「信頼のおける財政健全化計画が不可欠」

と強調した。

財政負担を減らすためには「年金の支給開始年齢の引き上げが最適」と指摘。

30年に完了予定の支給開始年齢を65歳に引き上げるペースを加速した上で、さらなる引き上げを求めた。

日銀の新たな金融緩和策は「歓迎される」と評価。

金融緩和、財政政策、成長戦略の「3本の矢」からなる安倍晋三政権の経済政策「アベノミクス」にも賛意を示した。

農業改革を通じて環太平洋経済連携協定（TPP）や2国間の貿易協定への日本の参加を加速すべきだと強調した。

※OECD対日審査報告書のポイント

① 財政政策

- ・債務残高GDP比率の上昇を止め、反転させることが重要
- ・詳細かつ信頼できる財政健全化計画の策定
- ・年金の支給開始年齢の引き上げ

② 金融政策

- ・日銀の2%の物価目標と「量的・質的緩和」導入を歓迎
- ・日銀は2%達成まで拡張的な金融政策姿勢を維持すべき

③ 成長戦略

- ・農業改革を推進し、TPPや2国間貿易協定への参加を加速
- ・保育所の拡充などで女性の労働参加を高める
- ・定年を廃止し、柔軟な雇用や賃金制度を活用

4月24日 日本経済新聞

社会人の学び直しに助成、学生留学に民間資金活用、文科省が教育改革プラン

下村博文文部科学相は23日の産業競争力会議（議長・安倍晋三首相）で、人材育成強化に向けた教育改革プランを発表した。

成長産業への転職を促すため、社会人が専門知識を学び直せるように大学や専門学校の教育プログラム開発を助成。

日本人学生の海外留学を倍増させるため民間資金を活用した奨学金も創設する。

国立大教員へ年俸制を導入し、民間の優秀な人材も呼び込む。

文科相によると、2012年度に大学や専門学校で学んだ社会人は12万人。

国内の産業構造の変化に伴い、職種転換が必要になるのは年間20万人に上ると推計される。

同省は「新たな知識や技術の取得が重要」として、5年間で大学・専門学校で学ぶ社会人を現状の2倍の24万人に引き上げる目標を掲げる。

産業界と協力し、社会人向けの教育プログラムを開発する大学や専門学校に費用を助成

する。

例えば、プランの一例として

- ・新エネルギー開発、都市再生、農林水産業の高度化など成長分野で活躍できるプログラム開発を促す
- ・女性の職場復帰やシニア層の地域活動に役立つプログラムも支援する
- ・グローバル社会で活躍する人材の育成も強化する
- ・日本人の海外留学生を現状の12万人にすることを目指す
- ・学校での英語教育を強化するとともに、民間企業からの資金を活用し、留学希望者に奨学金を出す仕組みをつくる
- ・海外留学をしやすいように、国際標準の秋入学の導入も促す  
秋入学が拡大すれば、高校卒業から大学入学までの半年間を利用して海外留学する学生の増加が見込まれる
- ・大学界と産業界が協力し、海外留学希望者の支援組織を立ち上げることも促す
- ・国立大教員に年俸制や民間企業からの報酬受け取りを本格導入し、優秀な民間研究者や外国人教員を呼び込む
- ・日本と海外のトップ大学が共同で大学院を設置することも支援し、グローバル人材を育成する力を強化する

などがある。

政府が6月まとめる成長戦略に盛り込み、実現を目指す。

4月24日 日本経済新聞

### 14年大卒、求人倍率やや改善、リクルート調査

リクルートホールディングスが23日にまとめた2014年卒予定の大学生と大学院生の求人倍率は前年比で0.01ポイント上昇の1.28倍とわずかに改善した。景気回復への期待がふくらみ、大企業を中心とした一部の人気企業への就職希望が増えた一方で、中小企業の希望者数が減るなどミスマッチが目立った。

求人数は54万3500人と前年比で1.9%減少した。学生の民間企業への就職希望者数は2%減の42万5700人と、求人に比べ減少幅が大きかったため、求人倍率がわずかに改善した。

このうち従業員数が1千人以上の企業への就職希望者数は4.1%増え、求人倍率は0.03ポイント低下の0.7倍。一方、1千人未満の企業では1.91倍となった。調査は2月13日～3月6日に、従業員が5人以上の全国6990社に実施した。

4月24日 日刊工業新聞 News ウェーブ

### ファーストリテイリング、世界賃金統一へ移行―優秀な人材確保

カジュアル衣料大手「ユニクロ」を展開するファーストリテイリングは23日、全世界で働く役員と幹部候補の正社員の賃金体系を統一する「世界同一賃金」を推進する方針明らかにした。

「各国で優秀な人材を確保する」（柳井正会長兼社長）

狙い。

海外採用の社員の働きぶりも国内と同じ基準で評価し、成果に従って賃金を同じ水準とする考えで、上級社員から順次適用する。傘下ブランドを統括するファーストリテイリング東京本部（東京）の全社員、日本や欧米、中国などの「ユニクロ事業」に携わる役員・社員が対象。

実質同一賃金は職務内容により19段階に分かれる「グレード」ごとに決まり、上位7段

階の執行役員や上級部長には既に実施済み。

2013年内をめどに、対象を上位8-14段階に当たる部長級や店長級など約1000人（海外採用約300人）にも広げる。

新興国より高い日本での賃金水準には下押し圧力となる可能性がある。

数千人に上る下位の5段階については、当面、評価基準の統一にとどめ、国・地域により大きく異なる物価なども考慮しつつ段階的適用も目指す。

4月24日 日本経済新聞

### 解雇規制、緩和見送り、転職へ助成金拡充、競争力会議が改革案、成長には力不足

政府の産業競争力会議（議長・安倍晋三首相）は23日、成熟産業から成長産業への人材移動を後押しする雇用制度改革の骨格を決めた。

従業員の転職を支援する企業向け助成金の拡充などが柱。

企業から要望が強かった解雇規制の緩和は民間議員が主張を取り下げ、6月に策定する成長戦略には盛り込まない方向になった。

政府は離職する労働者の再就職を支援する事業主向けの「労働移動支援助成金」の対象を来年度にも中小企業から大企業に広げる。

離職前に職業訓練を実施した企業に上乘せするほか、雇う側の企業内訓練に助成する制度もつくる。

雇用維持を支援してきた雇用調整助成金を大幅に絞り込んで財源を捻出する。

職務や勤務地を絞った限定正社員制度の普及も促す。

賃金は従来の正社員より安いことが多いが、社会保険にも加入できる。子育てや介護と両立しやすい利点があり、多様な働き手の確保につながる。

契約社員と異なり期限を定めずに雇用されるが、就業規則や労働契約で定めた職務がリストラなどで廃止されれば雇用契約は終わる。

限定正社員の普及策は規制改革会議や経済財政諮問会議でも検討し、厚生労働省は就業規則のひな型を作る方針だ。

ただ解雇規制の緩和など痛みを伴う改革は成長戦略に入らない方向になった。

企業経営者ら競争力会議の民間議員は  
「過剰な規制を見直し、諸外国並みにすべきだ」  
と指摘。

労働契約法に「解雇自由」の原則を規定し、再就職支援金を支払えば解雇できる「事前型の金銭解決制度」を導入するよう求めていた。  
産業界は正社員を解雇しにくいことが新規採用を通じた雇用拡大の阻害要因になっており、成長産業への労働移動も妨げていると主張している。

しかし国会で野党などから批判を浴び、政府内でも  
「7月に参院選を控えて刺激的な話題は取り上げにくい」（内閣官房）  
との声が強まり、民間議員も尻すぼみになった。

この日の民間提言からは解雇の主張が落ちた。  
解雇無効の判決が出た場合に、労働者に補償金を支払って雇用契約を終える選択肢をつくる「事後型の金銭解決」は競争力会議などで議論が続いており、成長戦略に盛り込まれる可能性は残る。  
ただ助成金を中心とし痛みを伴う規制改革を回避することで「人材移動を促す」改革の効果は小さくなる可能性がある。

4月22日 日経速報ニュース

#### **流通・外食、大卒23.4%増 来春の採用 日経調査**

日本経済新聞社が21日まとめた流通・外食企業の採用計画（最終集計）によると、主要285社の2014年春の大卒採用人数は13年春の実績比23.4%増で、3年連続のプラスとなる。

大量出店するコンビニエンスストアやスーパー、外食の伸びが目立つ。  
成長するアジア市場を取り込むため、海外勤務を前提にした外国人を含むグローバル採用も増えてきた。

大卒採用人数の合計は1万6493人。  
伸び率は13年春の実績に比べて14ポイント下がった。  
12年春に十分な採用ができなかった企業が13年春の新卒採用を大幅に増やした反動が出た。

大卒（大学院含む）に短大・専門学校・高専卒と高卒を加えた総合計は2万2003人と13年度実績比11.8%増えた。

「スーパー」の大卒採用は30.8%増と高い伸びを示した。  
来春の消費増税後の消費の冷え込みに備えて積極出店に乗り出す企業が多いようだ。

イオングループは総合計のみ回答しており、約1500人を予定している。  
当初計画を大幅に上回った13年春の実績に比べると37.5%減るが、流通・外食企業の中では最も多い。

ショッピングセンター（SC）やスーパーの出店拡大やM&A（合併・買収）も積極的に進めており、

「11～13年度に国内外で計1万人を採る中期計画は変わらない」としている。

このほかスーパーでは首都圏が地盤のヤオコーは大卒で4割増の145人を計画。  
13、14年度の新規出店を12年度の2倍にあたる年10店ペースに拡大するためだ。

「外食」は出店増だけでなく、多角化を進める企業もある。

大卒の採用合計は33.2%増となった。14年8月期から年間の出店ペースを2倍にするサイゼリヤは約14%増の200人を計画。

14.7%増の250人を計画するワタミグループは介護や弁当宅配事業の拡大に伴い人材確保に動く。

「専門店」は22.8%増。

13年度のコンビニエンスストアは大手5社で過去最大の4500店の新店を計画。  
加盟店を巡回して経営指導する要員が必要なため、高水準の採用を続ける。  
高齢化で需要増を見込む調剤薬局やドラッグストアは薬剤師の確保を急ぐ。

中途採用は18.1%増と13年春を上回る。

新卒採用を増やすと同時に、即戦力として期待される経験者の確保にも取り組む企業が多い。

グローバル採用は70.3%増えた。

ニトリホールディングスは13年の7人から30人に増やす。  
台湾で出店を拡大するほか、今秋にも米国で出店を始める。

4月22日 日本経済新聞

### ソーシャルリクルーティング、中国人雇用を支援、SNSで募集、ウェブ面接

人材採用支援のソーシャルリクルーティング（東京・渋谷、春日博文代表取締役）は中国人を採用したい企業向けの新サービスを月内に始める。

中国語の交流サイト（SNS）を活用する。

SNSに集まった就職希望者を無料ネット電話「スカイプ」による面接で絞り込んで最終選考だけを日本で行うため、企業は採用コストを抑えられる。

日本企業への就職を望む中国人向けのSNS「日企招聘SRI」を開設。

企業を100社ほど集め、就職希望者と結びつける。

成功報酬型で、3人を採用する場合の費用は約250万円。通常の中国人採用支援サービスの半額以下という。

初年度に5千万円の売り上げを狙う。

SNSには中国の有力ミニブログ「新浪微博（シンランウェイボ）」などを通じて約3万人の就職希望者を集める。

4月22日 日刊工業新聞 News ウェーブ

### フォーラムエンジニアリング、“逆指名”の転職を支援

フォーラムエンジニアリング（東京都港区、大久保泉社長、03・5401・5500）は、転職を希望するエンジニアを対象に、求人予定がない企業についても面接を受ける機会を提供する「逆指名型転職活動サービス」を22日始める。

転職サイトで希望者を募った上で、指名された企業の人事担当者に確実に伝える。

同サイトを通じて転職が決まった求職者に対し、条件に応じて最大10万円の祝い金を贈る。

転職希望者が支援サイト「エンジニアピットキャリア」に掲載された企業を指定すると、フォーラムエンジニアリングの営業員らが人事担当者に直接訪問するなどして求職者の情報を届ける。

エンジニア、企業とも登録は無料。同社は成約時に企業から成約料を得る。

求人していない企業の場合、個人がメールや手紙で連絡しても情報が届かないケースが

ある。

新サービスは確実に情報を届けて面接につなげる。

同サイトには現在、国内製造業2000事業所、エンジニア2000人が登録している。2012年6月から試験的に実施したところ、エンジニア63人が求人していなかった企業に転職できた。

同社は企業、エンジニアの双方にとってニーズが強いと判断。

22日にサイトをリニューアルして新サービスを始める。

同社は13年度の登録者を現在比2・5倍の5000人、転職成約数を12年度実績比2・8倍の350人にそれぞれ増やす計画。

同社は製造業に特化した特定労働者派遣事業を展開、常用雇用の人材派遣を手がけている。

4月22日 日経産業新聞

#### 中途採用、今年度計画、NEC、製造業最多75人増、電機や機械、上位に

今回まとめた採用計画調査（最終集計）のうち、2013年度の中途採用の増加数をみると、製造業では電機や機械などの採用拡大が目立った。

新たな事業領域の拡大やグローバル展開のため、即戦力を補充したい思惑があるようだ。非製造業では外食、小売関連の伸びが大きかった。

製造業ではNECが12年度の見込み比75人増の150人と増加数で最も多かった。

同社は都市のエネルギー効率を高める「スマートシティ」や「ビッグデータ」とよばれる大量の情報処理を成長分野に位置付けている。

専門知識を持つ中途社員を増やして営業や開発体制を強化する考えだ。

2位は東芝で、60人増の270人を新たに雇う方針だ。

主力の一つである半導体事業の拡充につなげる。

半導体大手のルネサスエレクトロニクスが経営再建の過程で従業員を大幅に削減しており、

「半導体に詳しい優秀な人材を確保する好機」（東芝幹部）

とみている。

3位のクボタは海外での農機や水処理設備の生産、販売を加速しており、海外駐在経験のある技術者を中心に採用を増やす。

主に米国やタイ、中国の工場や東南アジアの販売拠点に配置する方針だ。

4位のアイシン精機は過去最大規模となる130人を採用する予定。

ハイブリッド車（HV）や衝突防止技術など、自動車の電子化に対応するため電子工学に強い技術者を主に採用する。

非製造業で増加数が最も多かったのは外食や介護事業などを手掛けるワタミグループ。

サービス付き高齢者向け住宅事業や弁当宅配事業の拡大を見込んでおり、それらの人員として前年度比360人増の1000人を見込む。

「ユニクロ」などを展開するファーストリテイリンググループは、中途採用数700人と前年度比108人増を計画する。

13年8月期にグループ全体で前期比5割増の322店を国内外で出店する計画で、急増する店舗を統括する店長候補の確保につなげる。

12年度の計画数で最も増加数が多かったソフトバンクグループは4分の1の320人に減らす。

前年度までは販売が急増するスマートフォン（スマホ）向けの営業職や基地局整備の技術者を集めていたが即戦力の補充が一段落したと判断した。

中途採用数の多さで見ると、製造業のトップはJFEグループで362人。

バブル経済の崩壊や鉄冷えて1990年代後半にいったん新卒採用を止めた影響で、中途採用を継続している。

製鉄所やエンジニアリング部門の人員確保が狙いだ。

非製造業は大東建託の2500人が最多。

ここ数年は同規模の採用を続けている。

今後、見込まれる首都圏の住宅の建て替え需要の拡大に備える狙いもある。

4月20日 日本経済新聞

### 女性幹部育成へ連携、JR東など5社、研修会

#### 神奈川県内で企業が連携して女性の幹部候補を育成する取り組みが広がる。

NTT東日本神奈川支店（横浜市）や東日本旅客鉄道（JR東日本）横浜支社など5社は共同で、5月から30歳代の女性従業員の研修会を実施する。

異業種企業で働く同世代の女性従業員との交流や意見交換を通じて人脈や視野を広げてもらい、業務のスキルアップにもつなげる狙いだ。

2012年度に人材派遣の日総ブレイン（横浜市）を含めた3社で共同研修会を実施した。一定の効果があつたとして今年度から規模を拡大。

新たに富士ゼロックス神奈川（横浜市）とそごう横浜店がメンバーに加わる。

13年度の研修会は10月までに5回開く。

これとは別に、情報システム会社のハイマックスは女性の管理職比率に目標を設けてはいないが、採用段階で女性比率を3割にし、社員全体に占める女性の割合を15～20%に引き上げようとしている。

4月18日 日経産業新聞

### 就活解禁、大学3年の3月、院生・中小へ影響懸念、16年卒から

#### 企業の採用活動の解禁時期が2年後の2016年春採用から、大学3年生（現在2年生）の3月と3カ月遅れる見通しとなった。

就活の短期化につながるため、学部生は3年生の春休みまで学業に専念できるなどの利点がある。

一方、中小企業の採用難や理系の大学院生への悪影響が見込まれるなど、実施までに解決すべき課題も多く残されている。

政府は19日に経団連に対して、企業説明会の開催など広報活動を大学3年生の3月に始め、面接などの選考活動を4年生の8月以降とするよう申し入れる。

経団連の米倉弘昌会長は政府から就活時期の繰り下げについて正式な提案があれば容認する方針を示している。

経団連は企業の採用活動の自主的ルールである「倫理憲章」を見直す方針だ。当初は15年春採用から適用する意見もあったが、企業や大学側の調整に時間がかかるほか、教員や公務員試験などとの兼ね合いから16年春に決まったもようだ。

**今後、3年生の12月から4年生の卒業時まで最大16カ月あった就活期間は13カ月に短縮する。**

学生は春休みが始まる3月まで就活する必要がなくなり、学業に集中できるようになる。

ただ、学生の就活事情に詳しいリクルートホールディングスの大久保幸夫リクルートワークス研究所長は

「中小企業や大学院生への課題を解消する必要がある」と話す。

多くの中小、零細企業は大手が採用を終えた後に面接や書類選考を始める。

ソフト開発のソフィア（岡山県津山市）の人事担当者は

「学生に自社を広報する時間が少なくなれば学生の関心を引けず、採用数が減る恐れがある」と不安視する。

特に、零細企業は学生の卒業間近まで採用を続ける場合もある。

大久保研究所長は

「大手はできる限り早く採用を終えて、中小零細のために時間を空ける必要がある」と指摘する。

大学院生は夏場に論文の準備に追われるため、大学側が論文の提出時期を早めさせるなど対応を迫られる。

大久保研究所長は

「経団連の倫理憲章に縛られない外資系企業などにも協力を求める必要がある。全国の企業、大学で対応しないと後ろ倒しが学生の不利益になりかねない」と話す。

4月18日 日経産業新聞

### 仕事のストレス、20～30代で最も高く、アドバンテッジまとめ

メンタルヘルス対策支援を手掛けるアドバンテッジリスクマネジメントは、ストレスチェックなどの同社のプログラムを利用した24万人分の分析結果をまとめた。

高いストレスを抱えている従業員の割合は20代、30代で最も高いことがわかった。職場の人員削減が進み、仕事の負担感が高くなっていることなどが背景にあるようだ。

ストレスの水準が高い「要注意」の割合は全体では10・2%だった。

年代別では20代、30代がともに12・1%で最も高く、40代（11・2%）が続いた。

業種別では「IT・通信」が16%と、製造業（9・2%）など他業種と比べて高かった。

ストレスの高い年代層について同社は

「以前は20代後半が中心だったが、幅が広がる傾向にある」

と説明。

製造業では人が減る一方、仕事の負担が増えたことが、ストレス要因となったようだ。

4月17日 日経産業新聞

### 技術者求人サイト刷新、フォーラム社、コンサル介さず

技術者派遣大手のフォーラムエンジニアリング（東京・港、大久保泉社長）は22日、技術者に特化した求人紹介サイト「エンジニアピットキャリア」を全面刷新する。

自社のコンサルタントとの面談を省いたのが特徴で、求職者はコンサルの主観に縛られずに幅広く就職先を探すことができる。

新しい紹介サイトでは、フォーラム社に集まっているすべての求人情報を公開する。

コンサルタントは介さず、求職者は自由に希望する仕事を選択できる。

既存の求人紹介サイトの場合、面談したコンサルタントが複数の仕事先を紹介。

求職者はそれらの中から申し込むことが多い。

同社によると、コンサルタントの能力によって求人情報の数や質に差が生じており、求職者の希望に添えないケースもあるという。

新しい紹介サイトでも、希望すれば電話やメールでコンサルタントが相談に応じるようにする。

同サイトを通じて就職が決まった場合は求職者に最大10万円の祝い金を支払う。  
22日のサイトの刷新時には全国で約400件の求人情報を掲載し、約5000人の求職者の登録を見込んでいる。

フォーラム社の2012年3月期の売上高は前の期比8・6%増の201億円。  
1日時点の技術社員は約4100人としている。

4月17日 日経速報ニュース

#### 新卒の正社員率100%に 自民が若者雇用で提言案

自民党は16日、若者の雇用対策について、学生が初めて就職する際の正社員率を現在の8割から「100%」に引き上げる目標を掲げた提言案をまとめた。

労働環境が著しく厳しい「ブラック企業」と呼ばれる会社を念頭に「若者の『使い捨て』が疑われる企業への対策強化」を盛り込んだ。

19日の党雇用問題調査会で正式に決め、夏の参院選公約に反映させる。

正社員率の目標は派遣社員など非正規雇用を希望する学生は除く。

学生の就職活動の対象から漏れやすい中小企業の採用情報提供の強化などを促す。

中小企業でも能力開発に取り組めるように、職業訓練を重視する中小企業団体への助成も検討項目として示した。

労働環境が劣悪な企業への対策では

「法律違反により過労死などの重大な労働災害を繰り返す企業の社名公表を検討」

「問題企業への就職あっせんの停止を検討」

などを盛り込んだ。

女性の就業拡大策として、出産・育児後の女性の復職に積極的な企業に税制優遇策を設けることなども提案した。

4月16日 日本経済新聞

### 転職求人倍率、1.37倍に低下、3月、民間調べ

人材サービス大手のインテリジェンスが発表した3月の転職求人倍率は1.37倍となり、前月比0.03ポイント低下した。  
企業からの求人数は高水準を維持しているが、景気回復の兆しから転職希望者が増え、求人倍率が小幅ながら下がった。

転職求人倍率は企業から寄せられる求人総数を、インテリジェンスに登録する転職希望者数で割って算出する。

業種別で求人倍率が最も高かったのは「IT・通信」の2.56倍。  
スマートフォン（高機能携帯電話）向けの技術者などの採用意欲が高いが、転職希望者も増えたため、求人倍率は前月に比べ0.08ポイント低下した。

最も求人数が増えたのが「金融」。

株価上昇に伴い銀行・証券・保険分野で採用活動が活発になっている。

求人倍率は0.91倍と前月に比べ0.06ポイント高い。

4月13日 日本経済新聞

### グローバル人材育成、TBC学院、来春、留学付き講座

専門学校運営のTBC学院（栃木県小山市）はグローバル人材の育成に向け、英語や経営戦略などに特化した講座を2014年4月に開講する。

従来、専門学校は語学やビジネス実務に関する授業を提供してきた。  
課程は2年制で、2年目はアジアへの留学を取り入れる。  
経営戦略に関する授業も重点に置き、企業の海外拠点で即戦力となる人の育成を目指す。

経営コンサルティングのグローバルビジネス戦略総合研究所（同）が中心になり、講座内容や教材を作成する。

同社は全国の専門学校へ同様の講座を展開する方針で、TBC学院が第1号となる。

講座名は「グローバルビジネスカレッジ（GBC）」で、JR宇都宮駅西口の校舎で開く。

1クラスの定員は20人程度を予定している。

高校卒業以上であれば、社会人などにも門戸を開く。

10月に募集を始める。

栃木県内の企業が卒業生を優先的に求人する仕組みをつくるため、経済団体との提携も検討している。

2年目の留学先はフィリピンやシンガポールで、実践的な英語力の取得を目指す。

年間の学費は88万円で、留学費用は生活費などを含め180万円程度。

TBC学院によると、GBCの成果をみて、将来的には県内に国際経営を学べる大学の設置を構想中という。

4月12日 日経産業新聞

#### アジアへ転職、段取りは？、海外での就職に詳しい、森山たつを氏に聞く

海外、特に成長著しいアジアでの就職に関心を持つビジネスパーソンが増えている。

「躍動するアジアでの働きがキャリアアップにつながる」

との声は多いが、いざ踏み出そうとすると、準備や手順など戸惑うことは多いだろう。

アジア7カ国・地域で就職活動した経験があり、現在は「海外就職研究家」として活動する森山たつをさん（37）にその段取りと極意を聞いた。

森山さんは1999年に大学を卒業後、日本オラクルに入社。

2006年に日産自動車に移り、IT（情報技術）エンジニアとして物流費を削減するサプライチェーンシステムの構築に従事した。

08年に退社して世界を旅する中、

「製造業相手の仕事が減る日本より、成長が続くアジアの日系企業で就職しようと考えた」。

活動開始は11年12月。

まず、どこで働くか決めようと各国の求人や居住環境に関する情報をインターネットで収集。

「12年3月までに7カ国・地域を回る。

内定獲得は1カ国で1社」

と決め、マレーシア、ベトナム、中国、香港、シンガポール、タイ、インドネシアをその地に選んだ。

次に日本国内で人材紹介会社に登録した。

この段階でも海外の求人を紹介されることもあるが、別の会社に在職している場合は敬遠される可能性があるという。

海外では内定後すぐに働いてほしいと考える企業が多く、在職中の場合、退職手続きやビザ取得に時間がかかってしまうためだ。

海外就職を決意したら退職して現地に飛び、人材会社の現地オフィスでやりとりをした方が多くの求人情報を得やすい。

フリーペーパーやネットを通じて企業に直接アプローチする手もあるが、ビザ取得の手間やトラブルが起きた時のことを考えると人材会社を活用するのが現実的。手数料は会社側が払うため、求職者の負担はない。

森山さんは現地に飛び、1カ国・地域あたり1～2週間滞在して、就職活動に励んだ。

滞在期間が短いように見えるが、

「人材会社が面接日程を効率的に組んでくれるので十分だった」。

面接は1社あたり平均2回で、同じ日の午前と午後で終わることもあった。

2週間滞在すれば4、5社の面接は受けられる。

人材会社によって得意とする業界や職種が異なるため、

「2、3社に登録した方がよい」。

その場合は自分で日程を調整する必要がある。

面接日時が決まれば会社を訪問。

1次面接で30、40代の駐在員、2次面接でその上司から質問を受けることが多い。

いずれも日本人で、合間にマネージャークラスの現地社員が入ってきて、短時間、英語でのコミュニケーション力を試される。

現地語となるとできる人は圧倒的に少ないため、心配はほぼ無用だ。

面接で質問されるのは主に

- (1) 職歴
- (2) 前の会社を辞めた理由
- (3) この会社で何ができるか
- (4) なぜこの国で働きたいのか、  
だ。

森山さんは4つ目の質問に対して

「自分で街を見て感じたことを仕事に関連づけて、自分の言葉で話すといい」と話す。

森山さんは4カ月間、日本とアジアを行き来しながら就職活動し、5社から内定を得た。製造業の技術者というニーズの高いスキルを持っていたことも多くの内定を得た背景にありそうだが、海外就職のハードルは意外と低いと感じたという。

アジアでの就職活動の奥深さを感じた森山さんは、海外就職研究者として新たな道を歩んでいる。

転職希望者へはこうアドバイスする。

「入り口が狭く、上の世代がつかえる日本と違い、海外では多くの人に門戸が開かれているうえ、市場が拡大しているのでポストも増える。

**安定がない代わりにチャンスがあるところが海外就職のおもしろさだ**

もちろん厳しい面もある。

例えば、仕事内容がほとんど同じでも現地採用社員の給料は駐在員の数分の1ということもある。

それでも海外で働いた経験はグローバル化を進める企業に必要とされるはず。

キャリアアップを考えているなら選択肢の1つに海外就職を加えてみてはどうだろうか。

4月11日 日系速報ニュース

## フリーター試験雇用への奨励金、民間紹介も対象に 厚労省

厚生労働省はフリーターらを試験的に採用する企業を補助する「トライアル雇用奨励金」の助成対象を広げる。

いまは対象をハローワークの紹介を受けた労働者だけに限っているが、民間の職業紹介事業者を介した場合も奨励金を使えるようにする。

職業経験が少なく、技能に乏しい若年労働者の就職機会の拡大につなげる。

奨励金は働いた経験がないニートや長期に雇用されたことがないフリーターが主な対象。企業は労働者と原則3カ月間の有期契約を結び、職業訓練をしながら能力や適性を見極める。

その間、労働者1人あたり月4万円の奨励金を企業は受け取れる。

奨励金の対象を拡大するのは、政府の産業競争力会議の民間議員が職業紹介事業への民間活用を求めている背景がある。

民間の人材ビジネス企業が持つ情報やネットワークを活用することで、求職者と求人企業の出合いの機会を拡大する。

厚労省は不正防止策を検討したうえで、来年度にも実施する方針だ。

企業側が試行期間が終わったあとも引き続き雇いたい場合、無期の雇用契約を結び直す。職業能力が雇う水準に達していないと判断されれば3カ月で契約は終わるが、2011年度には約8割の利用者が常用雇用に移行した実績がある。

産業競争力会議はハローワークの機能の地方自治体への移管や、求人情報の民間開放も求めている。

厚労省は地方移管には

「地域を横断した求人情報が共有しにくくなる」

と否定的な立場だ。

4月11日 日系速報ニュース

### 労働者派遣制度、「国際先端テスト」の対象に

政府の規制改革会議は11日、雇用分野の作業部会を開いた。

経済活動の妨げとなっている規制を海外と比べたうえで改める「国際先端テスト」の候補として、労働者派遣制度と有料職業紹介事業を取り上げることを決めた。  
規制の内容がドイツなど外国より厳しく、合理性が無いと判断すれば見直しを求める。

2012年10月に施行された改正労働者派遣法では、日雇い派遣が原則として禁止されたほか、離職後1年以内の人の元の勤務先への派遣ができなくなった。

こうした規制が多様な働き方を妨げているとの指摘が多いことから、広く海外の事例を参考にする。

有料職業紹介事業では現在、年収700万円超の経営管理者などを除いて、企業が求職者から手数料を受け取ることができない。

規制改革会議はこの年収条件などの緩和で転職活動などを後押しすることを目指す。

4月10日 日刊工業新聞 News ウェーブ

### YKK AP、外国人幹部対象に海外拠点間の人事異動促進

YKK APは海外拠点の外国人幹部を対象に、2013年度中に海外拠点間で人事異動を促進するための制度を設ける。

すでに日本人社員が海外拠点に異動する制度は確立したものの、海外で現地採用した外国人をほかの海外拠点に異動させる制度の整備が遅れていた。

このため、異動した場合に外国人赴任者の給与面での処遇などを統一的に決定できる人事制度を整備する。

これによって海外拠点間での人事交流を進める。

YKK APは米国や中国など9カ国・地域に拠点を設けている。

現地では即戦力となる中途採用を基本としており、人事評価は国籍などに関係なく、役職に伴う成果をベースに評価している。

すでに経営の現地化も進んでおり、課長以上の幹部のうち、約65%は現地で採用した社員が占めている。

外国人社員は基本的に採用拠点での労働を期待されている。  
だが、過去には幹部クラスを対象としたほかの海外拠点間に異動させるケースがあった  
ほか、その際に給与手当など制度面での課題が残った。

そのため、グローバル人事制度を整備に向けた体制づくりに着手する。  
例えば、米国からベトナムなど海外拠点間の異動を視野に入れた制度の確立を目指す。  
13年度中に新制度を整備し、海外拠点間の人事交流をやすくする

4月10日 日系産業新聞

#### パートやバイト、雇用拡大、目標に楽しさ、やる気創出—マイネット、西友

パートやアルバイトなど非正規社員の活用に向けて、個人のやる気を引き出す手法が改めて注目を集めている。

スキルアップに応じて子供が喜ぶ商品券を配ったり、正社員への道を早期に開いたり各社知恵を絞る。

今や全体の3割超にまで拡大した非正規雇用。

単なる人件費削減の手段ではなく、1人ひとりの能力をどう高めるかの施策の重要性が増している。

ソーシャルゲームなどを手掛けるマイネット（東京・中央）。  
パート社員が23人働いており、全従業員75人の3割超を占める。  
パートの積極活用を始めたのは2010年春から。

上原仁社長の

「主婦の高い職業スキルが活用できていないことは日本社会の損失だ」  
との思いから始まった。

ただ、パートは子供の病気などで急に仕事を休む場合があり、企業が雇いにくい事情もあった。

その解消を目指して生まれたのがマイネット流のワーキングシェアだ。

社内の通常業務を庶務や採用、デザイン画像の加工やサイト掲載用の文書作成など、「タスク」として十数に分類。

パート数人が1組のチームとなって同じタスクに就くことで、突発で仕事を休む必要が

でも他のメンバーがサポートできる体制を常時整えた。

マイネットでパートは月2回まで当日の休暇取得が認められている。

昇給制度も特徴的だ。

与えられたタスクが

- (1) 分かる
- (2) できる
- (3) 教えられる、

に分かれ、3段階で能力を認定する。

認定レベルが1つ上がれば5%程度時給が増える。1つのタスクを3段階まで習得できたら未経験のタスクに就くことで、

「多能工化を進めている」(上原社長)。

担当タスクが増えればその分、評価され時給も上がっていく。

今年1月には「ママキャリ」という新たな評価制度も導入した。

半期に一度、パート全員と面談してタスクの認定レベルやその習得数をどれだけ広げられるかの目標を設定する。

達成できたら時給アップのほか、子供向けの図書券や家族で使うレストラン食事券などが当たる社内限定のおみくじ券をプレゼントする。

こうした要素を取り入れることで「スキルアップが楽しい」という雰囲気ができる。

今年からパートで働き始めた鎌田美香子さん(38)は6歳と3歳の姉妹の母で、採用チームの一員。

ママキャリについて

「期待されていることが目標達成のモチベーション。

決まった仕事をこなすだけではそうならない」

と話す。

パート社員だけではない。

マイネットではパートの担当業務をどれだけ増やせたかが、管理職である上司の1つの評価基準になる。

パートが活躍すればその分だけ社員は新規事業に注力できるためだ。

韓国など海外で人気の新作ゲームの開発や、シンガポールへの拠点開設など一連の事業拡大の動きはパート社員の活躍が担う部分大きい。

やる気高める仕組みづくりの先駆者は西友だ。

従業員約2万6000人の8割強を占めるパートやアルバイトなどをメイト社員と呼ぶ。メイト社員も入社後、正社員と同様に店舗でのレジ打ちなどを担当するランクの「G1」から始まる。

売り場リーダーであるG2への昇進は週30時間以上働くことが条件となるほか、目標達成度合いと適性がチェックされる。

上位25%以内に入ることが昇進の最低条件だ。

メイト社員のモチベーションが高まるのは、単に時給が上がるだけでなく、厳しい選考を経て部下を指導するポジションに立てること。

位置づけを明確にすることで責任感が生まれる。

売り場責任者であるG3に到達すれば希望者の全員が正社員になれる。

ハードルは高いが努力次第で

「入社から最短2～3年で到達する場合もある」

(南由紀人財部シニア・ダイレクター)。

赤羽店(東京・北)で働くメイト社員の増村一樹さん(26)は、

「頑張れば社員になれるため、努力の成果が分かりやすい。

早く認められる存在になりたい」

と意気込んでいる。

例年、G3到達者の半数以上が正社員を希望する。

12年は約60人が転向し、これまでの累計は約220人となった。

元メイト社員が副店長クラスとして働く店舗も増えてきている。

モチベーション引き上げに11年には、G2までだったボーナス支給対象をメイト社員全員に広げた。

正規か非正規かを働き方で区別せず、あくまでも能力主義でキャリアの道を開くことが従業員のやる気を高めている。

厚生労働省がまとめた「2010年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、

全国で正社員と非正規社員が一緒に働く職場は全体の71・9%を占めた。  
もはやパートやアルバイト、派遣社員などがない職場は少数派だ。

これまで非正規社員を「調整弁」と位置付ける企業は多く、研修などの教育投資やキャリアアップの機会の提供は十分ではなかった。  
非正規社員を活用するうえでの問題点に、「良質な人材確保」や「仕事に対する責任感」に加え、「仕事に対する向上意欲」(38・4%)をあげる企業が多いのもそのためだろう。

4月施行の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などの有期雇用者が希望した場合、企業は無期雇用に切り替える義務を負うことになった。  
パートと長期雇用をセットで考える時代に入っているなかで、ますますやる気の引き上げ策が大切になっている。

4月10日 日本経済新聞

#### **職務・時間限定の正社員、職業別に力量評価、内閣府有識者会合**

内閣府の有識者会合は9日、日本の経済成長に向けた人材の育成や活用についての提言を発表した。

時間や仕事内容を限定した正社員制度を広げて多様な人材が安定的に働けるようにする。職業ごとに力量を評価する制度をつくることで、専門能力を持つ人材の自由な転職や再就職を促す。

労働者の数を増やすとともに、生産性を高めて経済を押し上げる。

成長のための人的資源活用検討専門チーム(座長・清家篤慶応義塾長)がまとめた。  
政府が6月に決定する「骨太の方針」の議論に生かす。

**提言では、教育訓練を受ける機会が乏しい非正規雇用が増えると生産性が上がりにくくなる**  
**と指摘し、雇用が安定した正社員を増やすことを訴える。**

ただ子どもや家庭の都合で通常の正社員として働きにくい人が多いことから、勤務の時間や地域、仕事内容を限定した正社員を増やすことを提案する。

衰退産業から成長産業への労働者の移動に向けては環境・エネルギーや医薬品、医療機器の製造業のほか、金融や情報通信など生産性の高い分野を伸ばして雇用を拡大することが重要だと指摘した。

労働者の移動を円滑に進めるために、職務ごとに能力を評価する企業横断型の制度を整えることを提案した。

解雇規制の緩和では

「できるだけ失業を経ないで労働移動することを目指すべきだ」と慎重姿勢を示した。

4月9日 日本経済新聞

### 障害者の法定雇用率上げ、働きたいに応えたい、家庭や福祉と連携カギ

企業に義務付けられる障害者の雇用率（法定雇用率）が4月、1・8%から2・0%に引き上げられた。

軽作業や裏方が中心だった障害者の働く場は様々な業種に拡大し始めるなか、雇用の意欲はあっても「どんな仕事を任せたらよいのか」と、受け入れに二の足を踏む企業も多い。職場環境の充実に向け、専門家らは「福祉や家庭との連携も大切」と訴えている。

「いかがですか」。

3月中旬、川崎市にあるスターバックスコーヒーの店頭で、ダウン症の障害がある中村伸太郎さん（23）が、笑顔を浮かべてケーキの試食を来店者に勧めていた。  
体力が続かなかつたりもするが「お客さんと話す接客の仕事をしたい」と強く望んだ。

2年半前から週5日、毎日6時間、店内の掃除や商品の補充、来店者の案内などをこなす。「カウンターで注文を受けてコーヒーを作るバリスタになりたい」というのが目標だ。

厚生労働省によると、企業などで働く障害者は2012年で38万2千人。この10年間で1・5倍に増えた。

「かつては仕分けや発送などの作業が多かったが、ここ数年で多様な業種に広がった」。

障害者の就労支援事業を営むウイングル（東京・港）の鳥光誠・経営企画部マネージャー（37）は指摘する。

企業の背中を押したのが度重なる法定雇用率の引き上げだ。

「何とか達成しようと、企業間で人材の争奪戦になっている」（鳥光マネージャー）。

一方、未達成企業は全体の5割強に当たる4万社。

このうち6割は障害者を1人も雇用していない。

「どんな作業ができるのか」

「どう接すればいいのか」。

人材派遣大手パソナの特例子会社が1月に大阪市内で開いた「障害者雇用支援セミナー」には経営者ら約60人が参加したが、戸惑う声も相次いだ。

NPO法人、障がい者就業・雇用支援センター（東京・中央）の秦政理事長（71）は「障害者雇用の経験がある会社が能力を実感し、未経験の企業には戦力になるか迷いがある」

と指摘する。

安定的な就労につなげるための模索も続く。東京都町田市の「就労支援センター らいむ」には約150人の障害者が登録。

島田英次副センター長（34）は

「職場になじめず短期で退職する例もある。適した仕事の見極めや、作業の理解を助ける説明など、就職後の支援が大事」

と強調する。

同センターを運営する社会福祉法人、ウィズ町田（東京都町田市）の天野貴彦理事長（52）は

「安定的な就労を可能にするには、企業、福祉施設、家庭などがうまく役割分担することが重要だ」

と話している。

4月8日 日系速報ニュース

経団連会長、就活4月解禁容認へ 正式要請あれば

経団連の米倉弘昌会長は8日の記者会見で、就職活動の解禁時期を大学4年生の4月に  
するよう政府から正式な要請があれば、容認する考えを示した。

米倉会長は

「政府の意向を肅々と受け止めて、会員に徹底することだと思う」と語った。

一方で、

「学生に動揺を与えないか。

中小企業の採用にどんな影響を与えるか。

よく考えるべきだ」

と就活繰り下げへの懸念も改めて示した。

経済同友会の長谷川閑史代表幹事はこれまでに

「我々の主張を後押しする話だ」

と歓迎する意向を示している。

4月6日 日本経済新聞

「森で働く」若者就活、説明会参加、2年で1.5倍、「技術を身に付けたい」

学生の就職活動が本格化する中、林業が就職先として人気を集めている。

就業希望者向けガイダンスには若者の列ができ、新規就業者向けの国の助成事業の対象者も増加。

中堅を対象にした登録制度もスタートした。

自然志向に加え、将来への展望が開けない低賃金の職種が増える中で専門技術やキャリアの向上も期待できるという業界側のアピールも功を奏しているようだ。

1月中旬、大阪府中央区のある展示ホールの前に、20～30代の若者を中心に開場を待つ約50人の列ができた。

この「森林（もり）の仕事ガイダンス」は林業の様子を紹介しようと、全国森林組合連合会が大阪と東京で開いた取り組みだ。

会場には就業までの流れを紹介するブースや、最近林業に就業した若者らが相談に応じるブースなどを設置。

各地の森林組合などが設けたブースでは就業を機に移住してもらおう狙いもあり、地域の魅力を伝えていた。

大阪・東京で計1591人が来場。2010年11月に開いた前回の約1・5倍の盛況ぶりで、担当者は「予想以上の来場者数」と、椅子が不足したブースの対応に追われた。

3年間勤めた警備会社を

「専門的な技術が身につきそうにない」

と退職したばかりの兵庫県尼崎市の男性（29）は、ガイダンスで林業へ転職した体験談を聞き、

「作業がつらくても自然の中での仕事なら我慢できそう」

と前向きだった。

林業への新規就業者数は、景気を敏感に反映するとされる。

林業関連の企業や組合を対象に、新規雇用者の職場内訓練（OJT）経費を3年にわたり助成する林野庁の「緑の雇用」事業の対象者は、06年度の832人から10年度には約2倍、1549人に急増した。

林業に詳しい富士通総研の梶山恵司上席主任研究員は

「自然へのあこがれなどから、林業への潜在的な関心は高い。

不安定な雇用形態などから好景気の際は敬遠されがちだが、国による支援制度もあり条件面で改善が進んできた」

と分析する。

若者のキャリア志向に応えようと、林野庁は11年度から、就業して5～10年程度の中堅向けの研修制度を始めた。

技術を評価する統一的な基準を設け、受講者を「フォレストリーダー」などとして登録。待遇面などに反映させ、離職率低下につなげる狙いもある。

大阪府河内長野市の林業会社に勤める仲谷貴紀さん（39）は昨年度、この研修に参加。

「他の会社からの参加者と情報交換し、問題意識などを共有できた」

と満足げだ。

ただ林業は作業時の事故発生率の高さや、日給制などで収入が安定しないケースの多さ

など課題も多い。

梶山上席主任研究員は

「森林集約や林道整備など産業全体の変革に加え、作業効率化や機械の稼働率アップに向け、人材育成に力を入れることが必要」と話す。

4月4日 日本経済新聞

### 正社員採用、21%「増加」、13年度、県内企業、建設目立つ

帝国データバンク大宮支店の調査によると、2013年度（13年4月～14年3月入社）に正社員の採用が増加すると回答した企業は全体の21%で、3年連続で増加した。リーマン・ショックで落ち込んだ09年度以降で最も高い水準となった。

同支店は

「正社員採用の環境は徐々にではあるが改善しているとみている。

「増加する」とした企業を業種別に見ると、金融のほか建設、運輸・倉庫などの業種が高かった。

公共事業の増加を背景に

「人材を確保しようとする建設業の動きが目立った」（同支店）という。

最も多い回答は引き続き「採用予定はない」（38%）だったが、全体に占める割合は10年度の50%から徐々に低下している。

希望者全員の60歳以降の継続雇用を企業に義務付ける改正高年齢者雇用安定法への対応では、60歳以降の従業員の「賃金体系の見直し」を回答企業の58%が挙げた（複数回答）。

「労働条件（勤務日数など）の見直し」も50%に達した。

一方で新卒や中途などの「正社員の採用の抑制」と答えた企業も27%あった。

調査は県内企業 779 社を対象に 2 月に実施。  
有効回答企業数は 351 社だった。

4 月 3 日 日経速報ニュース

#### 東芝、障害者の雇用率 2.2%に上げ 15 年計画

東芝は障害者の雇用率を 2015 年に 2.2%に引き上げる。

厚生労働省が 4 月、民間企業に義務付ける法定雇用率を従来の 1.8%から 2.0%に引き上げたことに対応する。

12 年の実績は 1.96%。現在は約 500 人が東芝本体や特例子会社「東芝ウイズ」などで働いている。

東芝は 2 月、障害者を対象にした採用セミナーを初めて主催した。

今後 3 年間で数十人の障害者を採用する。13 年に障害者の雇用率（法定雇用率の算出ベース）を 2.0%にし、1 年ごとに 0.1 ポイントずつ高める計画だ。

4 月 3 日 日経産業新聞

#### バンダイが新採用制度、日本で選考、留学生に的、国内外の応募者、同じ基準で

玩具大手のバンダイは海外事業の拡大に向けて新たな採用制度を始める。

2014 年度の新卒採用から、国内外からの応募者に同じ選考を受けてもらう「ボーダレス採用」を実施する。

これまでは欧米の学生を現地で選考していたが、日本の文化や言葉になじめず離職する例が多かった。

選考を日本で一本化し、国内に住む留学生など適応力の高い人材採用につなげる。

「国境や事業領域の枠にとらわれず、活躍の場を広げられる社員になってほしい」。

1 日に開いたバンダイナムコグループの合同入社式で、バンダイナムコホールディングスの石川祝男社長は新入社員にこう話した。

バンダイの今年度の新入社員は 35 人。

うち外国籍の社員は日本の大学で勉強した台湾出身の1人にとどまる。外国人の新卒採用は10年入社の人6人が直近のピークだった。

これまでの欧米重視の採用がうまくいかなくなっている。

同社は09年以降、欧米での事業拡大を目標に掲げ、現地での面接に加えて日本で数カ月のインターンシップを経て採用する枠を用意した。

09年度から12年度にかけて新卒で入社した外国人13人の大半は欧米出身者だった。

ところが文化や言語などの違いから、13人の約半分がすでに退社した。

バンダイナムコホールディングス人事部の富樫憲氏は、

「日本のおもちゃ作りに慣れて入社しても、言葉の通じにくい環境でさみしさを感じる社員が多く、うまく育成できなかった」

と反省する。

欧米だけでなく、市場そのものの成長が見込めるアジア圏での拡大を事業目標に加えた。

12～13年度の採用活動では、アジア圏の学生向けのビジネスコンテストに他社と共同で参加し採用方針を見直している。

今年度は欧米での選考や合同説明会を実施せず、国内の外国人留学生向けの合同説明会に初めて参加した。

国内にいる日本語能力の高い外国人学生の採用にシフトした。

14年度から取り入れる「ボーダーレス採用」では、エントリーシートの受け付けや面接などの選考を全て日本で実施する。

国内外の学生を同じ基準で選び、新入社員全員をグローバル人材候補生として育てる狙いだ。

入社後の外国人社員は4～5年かけて国内で玩具の企画・開発などを学ぶ。

その後、海外子会社へ派遣するほか、海外向けの商品開発などに携わらせる考え。

日本人の入社6～7年目の社員を対象に、研修生として海外子会社に約1年半派遣する「トレーニー制度」を今年度から始める。

活発な人的交流で商慣習などへの相互理解を深め、海外事業の拡大につなげる。

14年度の新卒採用は50人に増やす。

「50人が全員日本人でなくてもいいと思っている」（富樫氏）  
と、外国人の人材育成に強い意気込みでのぞむ。

4月2日 日系速報ニュース

### 大手20社で職業体験 ミスマッチ解消へ大学1年生から

パナソニックや三井物産など大手企業約20社が共同で、大学1年生を自社施設に招いて職業体験の場を提供する。

学生が早い段階から様々な仕事に触れられるようにする。

厚生労働省の調査では大卒者の3割が入社3年以内に離職している。

学生が職業観を養って自分にあった志望先を選べるよう支援し、就職活動での学生側と企業側のミスマッチ解消につなげる。

1年生から実際の職場を見て企業が求める人材像を知ること、学生は明確な目的意識を持って学業に励める。

的確な企業イメージを持つことで円滑な就職活動も可能になる。

「就業教育」を大学任せにせず、企業が自ら動き出した形だ。

新たな取り組みは「キャリア大学」。

近く1年生を対象に申し込み受け付けを始める。

三井住友銀行、日本マイクロソフト、日立製作所、野村ホールディングス、JTB、資生堂なども参加。

法律事務所、経済産業省、外務省、財務省なども加わり合計33社・団体になる。

就業支援のNPO法人のキャリアクルーズ（東京・港）が全体のまとめ役になる。

各社が社員による講義や仕事を模擬体験できる講座を提供。

学業を妨げないよう毎年8月に各社が1日講座を順次開く。

各社が自社施設に学生を無料で呼び、参加型のグループワークなどで企業人としての生きがいや専門分野の魅力を伝える。

講義内容はキャリアクルーズが各社のPRに偏らないよう点検して「青田買い」を防ぐ。

学生は各講座を組み合わせることで様々な業種の仕事を体験できる。

受講したこと自体が就職試験などの際に直接有利に働くことはないが、自分の適性を考

えて志望する業界を選ぶ材料にできる。

「キャリア大学」自体への申込人数に制限は設けないが、模擬体験などが軸になるため各社は自社の講座の参加人数を平均 50 人程度に絞る見通し。

希望者が多い場合は抽選で参加者を選ぶ。

1 年生のときだけでなく、受講した学生を 2 年生以降もフォローアップ研修などで継続的に支援する動きも一部企業。

東京都内に各社の情報発信拠点を設け、日常的に接点を持てるようにする。

若者の就業では早期離職のほか、通学も仕事もしない「ニート」も増えるなど、学校から職場に円滑に移れない若年層の増加が社会問題になっている。

参加企業は職業観の醸成は問題改善にも役立つとみている。

4 月 1 日 日経産業新聞

#### リクナビ陰る就活王一人気企業、独自採用シフト

1 日から 2014 年春入社面接活動が本格化するなか、就職情報サイト最大手「リクナビ」の立場が揺らいでいる。

学生を就活サイト経由で大量募集してきた有名企業が相次いで独自路線にシフト。

学生離れもじわりと進む。

他社との競争も激化し、運営するリクルートキャリア（東京・千代田）は危機感を強める。

就活サイト中心だった就職活動の仕組みを大きく変えそうだ。

「今年から就活サイトは利用しない考えだった。

だがリクナビが掲載料を無料にしてくれたので、とりあえず掲載は続けるけどね」。

ある大手商社の採用担当者がこう明かした。

学生の人気企業ランキングで例年上位に入るこの商社は、就活サイトに頼らない独自の採用活動を強めている。

学生数千人を動員した大規模なセミナーを自社開催したほか、新卒の就活イベントにも積極的に参加する。

1月中旬に東京都内で開かれたイベント。

特定層に絞って有能な学生を狙う。

参加した約50人の学生全員が留学経験済みで英語検定能力テストTOEICは900点を超える。

ビジネス向けSNS（交流サイト）「リンクトイン」に登録して社会人との人脈づくりにも意欲的。

採用担当は

「問題意識の高い学生が多かった」

と満足げだった。

就活でのリクナビの存在感は圧倒的だ。レジェンダ・コーポレーションによれば就活する学生の登録率は実に98・9%にのぼる。

学生はリクナビに登録すれば無数の企業の求人情報が入手できる。

企業も求人情報の掲載や、合同説明会への出展で学生を大量に集客してその後の応募につなげる。

エントリーシート（ES）の受け付けから適性試験、選考状況の管理に至るまで就活の一連の流れを全てリクナビ内で完結できる。

しかし、人気企業や学生の間でリクナビ離れが進んでいる。

レジェンダ・コーポレーションによると13年春の就活で最も利用した就活サイトはリクナビと答えた学生は68・7%で、前年比2・1ポイント減と7割を下回った。

一方で就活サイトより企業のホームページの情報が充実していると答える学生が増えている。

人気企業の間でもリクナビ離れが目立つ。

富士ゼロックスはリクナビなどの就活サイト依存を改め、インターンシップ（就業体験）重視にカジを切った。

14年春は理系上位校の学生を厳選して、研究開発の仕事を体験させる取り組みを始めた。

◇自社サイト誘導

ヤフーも方針を転換。

リクナビへの掲載は続けるがあくまでも自社の採用サイトへ誘導するためだけ。

「志望が明確な学生を採用したい。」

『何となく』程度で気軽に応募されては逆に困る』  
と話す。

情報サイト運営のリブセンスは12年春からリクナビなど就活サイトに掲載をやめた。

村上太一社長は

「大量募集しても選考や面接にコストがかかるだけ」  
という。

就活サイト離れの決め手となったのは11年3月の経団連の倫理憲章見直しだ。

13年春以降、就活は例年から2カ月遅れの大学3年生の12月スタートとなった。  
短期スケジュールの中でどうしたら本当に採用したい学生と効率良く出会えるのか。  
その模索の結果が就活サイト離れにつながった。

「今や就活サイトはダンピング合戦だ」。

最大のライバルであるマイナビ（東京・千代田）の三上隆次マイナビ編集長はそう話す。  
各社は掲載企業を集めるため料金の値下げ競争に動く。

元からリクナビよりも割安だったマイナビも

「ここ5年で全体の平均料金は30%ほど安くなった」（三上氏）  
と話す。

リクナビも14年版では機能を簡易にして270万円程度の基本プランから半額程度の  
サービスも始めている。

無論、手をこまねいているリクルートではない。

14年版は蓄積した企業の採用情報や学生の行動パターンのビッグデータを活用して学  
生1人1人を細かく分析する。

社風や働き方との相性や学生と志望企業の採用要件とのマッチング度が分かる仕組みを  
導入した。

#### ◇中堅中小を開拓

まだ未開拓の中堅・中小企業を積極的に開拓した。

リクナビの掲載社数は14年版では8704社（2月末）。

13年版の7954社を大きく上回った。

「新卒採用を再開するなど中小企業の採用意欲が高い」（岡崎仁美リクナビ編集長）

ためだ。

しかしここでも新たな課題が浮上している。

景気の回復感が高まる中、再び学生の大手企業志向が強まっている。

「マッチングがうまくいかず、中堅・中小企業のニーズを満たし切れていない」

（業界関係者）

という指摘も出始めている。

リクナビはリクルートの祖業とも言える存在だ。

2月に死去した創業者の江副浩正氏が1960年に「大学新聞広告社」を設立し、就職説明会の情報を大学新聞に載せた。

62年には「企業への招待」を創刊し、就職希望の若者へ無料で情報の提供を始めた。

だが、

「リクルートが単独で就活のシステムを築く時代ではなくなった」（岡崎氏）

という。

“就活王リクナビ”は業界のガリバーゆえに、その責任感と悩みは大きい。

4月1日 日本経済新聞

## 「65歳まで雇用」企業手探り、希望者全員対象、きょうから義務

希望者全員の65歳までの雇用確保を企業に義務付ける改正高年齢者雇用安定法が1日施行された。

厚生年金の支給開始年齢が60歳から65歳まで段階的に上がるため、年金をもらえるまで働ける環境をつくるのが狙いだが、若者の採用や現役の賃金が減る恐れがある。非正規社員の雇用安定を目的とした改正労働契約法も同時に施行となった。

### 高年齢者雇用安定法は定年を過ぎた60歳以上の雇用を確保するため、これまでも

(1) 定年の廃止

(2) 定年の引き上げ

(3) 継続雇用制度の導入――

のどれかを求めてきた。

しかし労使協定を結べば企業は再雇用基準を独自に決めることができたため、現時点では65歳まで希望者全員が働ける企業は全体の半分に届いていない。

改正法ではこの基準を撤廃した。

希望者全員を雇わなかった企業は公表され、場合によっては助成金を支給しないなどの措置も講じる。

継続雇用の対象外となるのは、健康上の問題を抱えるなどの場合に限る。

みずほ総合研究所の試算では、賃金水準を定年時の6割と仮定し、希望者全員を継続雇用すると2013年度の人件費総額は約3000億円増える。

さらに25年度には1・4兆円にまで膨らむとみている。

経団連の調査では約4割の企業が若年者の採用抑制を検討すると答えており、人件費増のしわ寄せは若年層に及ぶ懸念がある。

現役世代の賃金にも影響が出そうだ。

NTTグループは10月、65歳までの希望者全員を継続雇用するため新しい賃金制度を導入する。

40～50代を中心に賃金カーブの上昇を抑え、60歳以上の賃金原資とする。

まずはNTTドコモなど主要4社で14年3月末に60歳定年を迎える約1000人が

継続雇用の対象となる。

今後、15歳以上の労働力人口は確実に減る。

厚労省の推計では経済のゼロ成長が続き、若者の就労支援策などの効果が出ない最悪のケースで、30年の労働力人口は10年の約6630万人から約950万人減る。元気な高齢者の活用は不可欠だ。

樋口美雄慶大教授は

「残業や転勤がある代わりに給与や生活を終身保障してきた日本の雇用制度を見直す必要も出てくる」

と指摘する。

非正規社員の待遇改善を目指す改正労働契約法も1日施行した。

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、企業に無期雇用への転換を義務付ける。

イトーヨーカ堂は

「長期間働くパートはやる気があり、法改正は安定した雇用につながる」

としており、無期転換に応じる考えだ。

ただ、コスト余力の少ない中小企業を中心に、5年未満で契約を解除する「雇い止め」が増える恐れがある。