

## ★特定求職者雇用開発助成金

2022年4月1日から、職安を通じて採用した場合に利用できる助成金が変わりました。成長分野(デジタル・グリーン分野及びこれに関連する分野)の業務に従事させる事業主が下記の労働者を雇い入れ、人材育成や職場定着に取り組む場合に下記の助成金を支給します。

対象労働者	中小企業	中小企業以外
高年齢者(60歳以上65歳未満) 母子家庭の母等 生活保護受給者等	90(60)万円	75(45)万円
就職氷河期世代不安定雇用者	90万円	75万円
65歳以上の高齢者	105(75)万円	90(60)万円
身体・知的障害者 発達障害者、難治性疾患患者	90(60)万円	75(45)万円
重度障害者等(重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者)	360(120)万円	150(50)万円

※支給金額は総額です。

※( )内数字は短時間労働者の金額です。

※ハローワークから紹介を受け、雇い入れてから1か月以内に計画書を提出し、半年ごとに支給申請します。

## ★建設業3%賃上げ広がる

建設各社で3%以上の賃上げの動きが広がっている。人手不足に加えて公共工事入札で4月から賃上げ企業が優遇される政策の影響が大きい。ただ、賃上げを受注価格に転嫁できるかは不透明。

価格の他技術提案なども評価する公共工事の「総合評価落札方式」で4月以降大企業で3%以上、中小企業で1.5%の賃上げを表明した業者は5~10%程度加点される。厚労省の調査によると建設業の男性労働者の21年の年収は20年横ばいの558万円。

鹿島	賃上げ 3%超	ベア 実施予定	初任給引上げ 5000円増
大林組	3.7%	1.0%	5000円増
大成建設	3%超	実施予定	なし
清水建設	3%以上	検討中	なし
竹中工務店	検討中	検討中	5000円増

建設業では24年4月から残業時間の上限規制が厳しくなり、労働時間を減らして手取りが減れば現場の士気にかかわるとの危機感がある。官公庁工事は1/4に過ぎず、建設資材が高騰している中で賃上げ分を工事価格に上乗せできるか悩みは尽きない。

## ★日立週休3日で給与維持

日立製作所は給与を減らさずに週休3日にできる新しい勤務制度を導入する。働き方を柔軟に選択できるようにして多様な人材を取り込み、従業員の意欲などを高めて生産性を引き上げる。パナソニックホールディングスやNECも週休3日を検討する。成果さえ上がれば働く日数や時間にこだわらない経営が日本でも広がる可能性がある。日立は働く日数は減らすが、勤務日の労働時間を増やすことで賃金を維持する。NECは勤務日数が減った分だけ減額を検討と各社それぞれ対応が分かれる。欧州(スペイン・英国・ベルギー・フランス・アイルランド)では、週休3日は可能かと、試験導入の動きが相次いでおり、日本も数年後には一般的になるかも。

日立製作所	従業員が自由に時間を配分し休日を増やせる
NEC	本体2万人の内希望者に導入検討
パナソニックHD	間接部門を対象に実証実験
塩野義製薬	4月から希望者に導入
みずほファイナンシャルグループ	希望者に導入。週休4日も可能
ファーストリテイリング	勤務地限定の正社員向け。給与水準は維持

## ★千葉銀女性活躍の最高位

銀行として全国初めて女性活躍推進企業の最高位「プラチナえるぼし」を取得した。支店長代理以上のリーダー食に占める女性割合は31.6%で、過去5年で5%ほど上昇。採用時の男女別競争倍率が同程度。平均勤続年数も女性が14.9年、男性が16.7年と差を縮めた。「現在の若手は性別関係なく総合職として働いていて人材が育っている」との事。



藤(ふじ)