

★千葉労働局 医療・介護業へ重点指導

千葉労働局は今年4月から改正育介法が施行されたことを受け、指導を強化する。今年度の報告徴収の目標件数を昨年度の4.4倍にあたる220件とし、改正内容の履行状況を重点的に確認していく。

改正法では、子の看護休暇制度の見直しや残業を免除する対象労働者の拡大、男性育休の取得率の公表義務における対象企業の拡大を盛り込んでおり、企業には就業規則の見直しなどが求められている。

千葉労働局では、育介法がここ数年で改正が繰り返され、複雑化していることから、企業の対応が追い付かずに必要な規定が漏れてしまう事態を危惧している。又、医療、介護、保育業で育介法や男女雇用均等法などの違反が多発しているため、育介法に基づく指導もこれら3業種を重点対象とする。10月から義務付けられている柔軟な働き方を実現するための措置についても10月以降に確認を開始。

★精神障害者雇用、10年で5倍超

厚労省の調査によると精神障害者の雇用者数は10年で5倍以上に膨らんだ。長く働いてもらって職場の戦力に育てようと、昇進制度を設けたり、独自の人材育成プログラムを開始したりと、企業側の取組が進んでいる。

シダックスの特例子会社は精神障害者を積極的に雇い、43人いる障害者の内8割が精神障害を持つ。精神障害者の社員に「リーダー」の役職を用意、他の社員のマネジメントを担う仕組みを導入している。

リーダーは5人の部下をまとめ、業務を指示し、面談やミーティング、休んだ人の仕事の調整などをこなす。リーダーも統合失調症を抱え、当事者の心境に寄り添いやすい。「色々なことを言うと混乱する人や、強い口調が苦手な人もいる。部下からの質問には端的に答え、いつも通り話すよう心掛けている」とのこと。

業務はグループ内のデータ入力や伝票作成、社内便の集配、名刺作成等を行っている。定期的な個別面談による聞き取りや、精神障害者同士のグループワークを導入、現在では3分の2ほどが勤続10年を超えている。

★大吉 研修3か月で店長に

外食産業で特になり手の少ない店長を確保するための新たな取組が始まっている。エターナルホスピタリティGは未経験でも店長になれる仕組みを整備した。

ハークスレイは特定技能外国人を育成し、店長候補として飲食企業へ紹介する。多店舗化のボトルネックになる店長候補不足をやわらげ、成長につなげる。

エターナルG傘下で居酒屋「やきとり大吉」を展開するダイキチシステムは全店舗をフランチャイズで運営。店長の確保は出店戦略と表裏一体の関係にあり人材を広く集めて早く育てる仕組みづくりに力を入れてきた。3か月で育成するプログラムは、研修初日の昼から焼き鳥のくし打ちや仕込みを徹底的に教わり、夜の営業時間は接客を実践的に学べる。未経験でも研修期間は3か月とし、店舗物件を本部が取得して貸し出すプランも用意。

★カスタハラ条例 各地で施行

カスタマーハラスメント(カスタハラ)防止条例が4月1日北海道と群馬、東京の3都道府県で施行された。三重県桑名市は悪質な事案で行為者の氏名を公表できる条例を施行。愛知県と三重県も防止条例を制定する方針。岩手、栃木、埼玉、静岡、和歌山の5県も「制定に向けて検討している」との事。

3都道府県の条例はカスタハラを「著しい迷惑行為であって、就業環境を害するもの」などと定義して禁じる一方正当な要望や意見は業務改善に資するとして、顧客の権利を不当に侵害しないことなどを求める。いずれも罰則のない「理念条例」で被害防止に繋がるかが注目される。



ネモフィラ