

★「建設労働者確保育成助成金」

若年・女性労働者向けトライアル雇用助成コースの新設
建設業の人手不足は顕著で、男性の職場のイメージが強かった建設業でも、いよいよ女性の力を活用する時が来たようです。この助成金は、経験不足から建設業への就職に不安のある若年者や女性を対象としてトライアル雇用を行う場合に、中小企業が適切な指導・監督が行えるよう助成される助成金で、トライアル雇用奨励金の上乗せとして支給されます。

【支給要件】

- ①中小建設事業主(建設業の雇用保険料率適用)
- ②トライアル雇用奨励金(月額最大4万円支給)を受給している事
- ③支給申請時点で、雇用管理責任者を選任している事
- ④35歳未満の若年者、又は女性を採用
- ⑤主に建設現場での現場作業(左官、大工、鉄筋工、配管工など)に従事する者、又は施工管理に従事する者

【支給額】

・1人当たり 月額最大4万円(最長3か月)

※設計、測量、経理、営業などに従事する者は対象になりません

★佐川が週休3日制導入

宅急便大手の佐川急便は、正社員ドライバーの採用に関し、一部地域の希望者に週休3日制を導入した。ヤマト運輸も導入を検討している。物流業界は深刻な人手不足に陥っていることから、個人の事情に合わせた多様な働き方を認めることで、働きやすい環境づくりを進め、ドライバーの確保につなげる。

法定労働は1日8時間労働だが、変形労働時間制を採用し1日10時間勤務とする。働く時間が同じなので、給与は週休2日の時と変わらない。休みの日に兼業することも認める。

働き方改革や長時間労働の解消が課題となっている今、ヤフーやユニクロも週休3日制を採用する企業が増えている。育児や介護離職を防ぐ効果も指摘されており、週休3日ももうすぐそこまで来ているなあと感じます。

★携帯販売店員の負担軽減

携帯各社は販売店員の負担軽減に乗り出す。携帯ショップは年中無休の上、商品説明が複雑で、新人の離職率は4割に達するため、店員が働きやすい環境を整え社員の定着を図る。

ソフトバンク	<ul style="list-style-type: none"> ・月1回の定休日を2000店で導入(店舗で自由に決める) ・営業時間を1時間短い9時間に短縮
NTTドコモ	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度から定休日を導入
KDDI	<ul style="list-style-type: none"> ・事務作業を軽減する管理システムを導入
ティーガイア	<ul style="list-style-type: none"> ・研修システム開発のベンチャーへ出資
ライク	<ul style="list-style-type: none"> ・育児や介護中の店員がいつでも研修の受講を可能に

★育休「とりにくい」35%

全日本教職員組合は5日、主に20～30代の教職員を対象に、妊娠、出産、子育てに関して聞いたアンケート結果を公表した。

出産、育児経験がある教職員のうち、産休や育休などを取得しにくいと感じた人が35.1%に上り、そのうち8割近い人が「多忙で休みづらい」と答えた。妊娠している同僚の体が危険だと感じたことがあると答えた人は25.0%、理由は「長時間勤務している」「職場を休みづらい」など業務の負担の大きさを挙げた人が多かった。

ハラスメントを受けたことがある人は10.0%「育児短時間勤務は周りに迷惑を掛けるから取らないで」「妊娠する時期を考えて欲しい」など言われたケースがあった。



小紫(じばらむら) (6)