

★埼玉県「70歳現役」認定77社

埼玉県が2017年度に始めた、定年を70歳以上に引き上げる「生涯現役実践企業」の認定制度で、3月末までに77社が認定を受けた。生産年齢人口が減少する中、高齢者が元気な内は働ける環境を整え、労働力低下を抑える狙い。ただ、業種に偏りがあるなど課題も多く、取組みを強化する。

更に18年度は、助成金を約60社に交付予定で、予算も6,000万円にした。(埼玉県の「70歳雇用推進助成金」2018年度は常時10人以上の企業に対し規模に応じて50万～200万を支給する)

現役時代は東京で勤務していた「埼玉都民」にも地域で活躍してもらう施策を進めるため、シルバー人材センターの派遣先企業を開拓する「シルバー・ワークステーション」を開設し、介護施設や保育所、スーパーなどの人手不足業種や事務系などの派遣に注力する。多様な働き方を選べる環境を整えることがシニアの活躍のカギとなる。具体的には、埼玉県「働くシニア応援サイト」などのHPをご覧ください。

★離職理由の取扱いが変わる

有期雇用労働者の無期転換申込みが4月から可能となることに対し、一部の企業では無期転換をさせないように契約期間を引き下げたり、不更新条項を追加したりする例があるため、労働者が不利にならないように、退職者に交付する離職票の離職理由が平成30年2月5日以降変わりました。変わるのは次の①～③です。

- ①採用当初はなかった契約更新上限がその後追加された方、又は不更新条項が追加された方
- ②採用当初の契約更新上限が後から引き下げられた方
- ③基準日以後に締結された4年6か月以上5年以下の契約更新上限到来したことにより離職した方(定年後の継続再雇用者を除く)。

但し基準日前から4年6か月以上5年以下の契約更新上限が設定されていた場合を除く

※基準日＝平成24年8月10日

離職理由が給付内容に影響があるので正確に記載して下さい。(解雇に準じた扱いになる可能性もあります)

★ドイツ、ベビーブームに沸く

出生率の低下が深刻だったドイツがベビーブームに沸いている。合計特殊出生率(一人の女性が生涯で産むと見込まれる子供の数)が1970年代の1.59に回復した。フランスの約1.9に比べればまだ低い「小さな奇跡」とも評されている。

出生数が増えた最大の要因は移民らの増加であるが、それだけが出生数の回復要因ではなく、子育て支援が拡充されたこともあり、ドイツ人女性の30～37歳での出産が増えている。児童手当などの現金給付だけでなく、託児所の増設や子育てに合わせた働き方の導入などで、仕事と家庭の両立を目指しており、成果が表れ始めている。

※日本は2005年には過去最低の1.26、2013年は1.43で微増。欧米諸国と比較するとなお低い水準。

★電通、月1回週休3日

電通は週休3日制を毎月1回試験導入する。1991年に男性、2015年に女性の過労自殺を招いた長年の違法残業の社風を変えるため、残業削減など働き方改革の一環として月1回週休3日とする。

6月から12月までの間毎月1回水曜日か金曜日が休みになる。従業員7000人が対象で、今後グループ会社にも広げる。水曜日と金曜日のどちらが働き方の改善につながるかを検証する。

従業員がパソコンを起動させると心の調子や人間関係など10個の質問から無作為に1問質問するシステムも7月から導入する。結果をデータ化することで自分自身の健康状態を客観的に把握できる。



蓮華草(れんげそ)