



社会保険労務士法人 ルーチェ

■名古屋事務所 名古屋市中区丸の内2-15-12-2
ザ・テラス丸の内 903
info@sr-luce.jp ☎ 052-211-5185
■金沢事務所 金沢市長町1-4-45

「仕事あり」の母親が8割超に ～厚生労働省「令和6年 国民生活基礎調査」より

◆働く母親が過去最高の8割超に

厚生労働省が公表した令和6年「国民生活基礎調査」によると、児童（18歳未満）のいる世帯において、母親が「仕事あり」と回答した割合は80.9%に達しました。これは過去最高の水準であり、働く母親が社会の中でますます一般的な存在となっていることを示しています。

こうした状況を背景に、企業には育児と仕事の両立支援のための環境整備がますます求められています。具体的には、柔軟な勤務形態（時短勤務、フレックスタイム制、テレワークなど）や、子育て支援に関する社内制度（子の看護等休暇、育児支援手当など）があります。また、男性育休の取得推進も重要です。こうした取り組みに対して、国は助成金や認定制度も用意しています。

◆両立支援は未来への投資

令和7年10月1日からは、改正育児・介護休業法により、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を講じることが事業主に義務付けられます。法律を守るという観点はもちろんですが、従業員のライフステージに寄り添った制度設計は、職場の定着率や生産性向上に資する投資ともいえます。夫婦で育児を担うという意識が社会に浸透し、若年層が就職・転職時に企業の育児支援制度を重視する傾向も強まっています。働き手が減少する中で、持続的な経営を実現するためにも、実効性のある人事施策を検討していくことが重要です。

【厚生労働省「2024（令和6）年 国民生活基礎調査の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa24/index.html>

「共育(トモイク)プロジェクト」の開始が発表されました

7月4日、厚生労働省が、「イクメンプロジェクト」の後継事業として「共育(トモイク)プロジェクト」を開始すると発表しました。共育プロジェクトは、共働き・共育での推進を目的とした労働環境作りに多くの企業が積極的に取り組めるよう、普及啓発活動等を中心に展開するとしています。

◆これまでの取組みとリニューアルの経緯

「イクメンプロジェクト」では、男性労働者が育児や育児休業の取得を積極的に行える社会に変えることを目的に掲げていました。累次の育児・介護休業法の改正も相まり、男性の育児休業取得率は過去最高の30.1%（令和5年度）を記録し、プロジェクト開始当初の目的を一定程度果しました。

しかし、育児休業取得時間や家事関連時間にある男女間格差と、職場における男性の長時間労働が見直されていないことが課題に残り、男性の育児休業の取得促進活動は継続しつつ上記課題に取り組むため「共育プロジェクト」としてリニューアルするに至りました。

◆リニューアルの目的と方針

共育プロジェクトでは、「職場」や「家庭」における“ワンオペ”の実態を変えることで、共働き・共育に取り組める社会を目標としています。

継続活動である男性の育児休業の取得促進に関して、これを男女の家事・育児分担見直しの具体的な「きっかけ」にすることを目的に追加しました。また、男性の家事・育児参画を阻害している長時間労働の是正を重視しており、雇用環境・職場風土の改善等の活動を企業に主軸に促していく方針を見せています。

【厚生労働省「共育(トモイク)プロジェクト」開始のお知らせ】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59196.html

【厚生労働省「トモイクプロジェクト」】

<https://tomoiku.mhlw.go.jp/>

Z世代の満足ポイントと中小企業の離職防止策

Z世代の若手社員は、会社の現状に対して、思ったほど満足していないようです。レバレッジズ株式会社の調査では、Z世代の働き方への満足度は 51.5%。一方で、人事や管理職は「社員は今の働き方に満足している」と 68.0%が考えており、両者の間には約 17 ポイントものギャップがありました。現場のリアルな声と、経営側の認識には意外と差があるようです。

◆ Z世代の満足ポイント

Z世代は、「残業時間が短いこと」や「上司との人間関係」に特に満足を感じやすい世代です。また、「心情的な寄り添い」や「異動の提案」など、会社や上司が自分のことを気にかけてくれていると実感できたとき、離職を踏みとどまった経験がある人も多いようです。日々のちょっとした変化や気持ちに目を向けることが、若手の安心感につながります。

◆ 中小企業が取れる対策

では、中小企業でも取り組みやすい離職防止策にはどんなものがあるのでしょうか。

キーワードは「コミュニケーション」です。

- ・ 悩みや疑問を気軽に話せる場をつくる
⇒ 定期的な 1 on 1 や日報・チャットで、日々の小さな変化もキャッチしましょう。
- ・ 若手が日々得た情報や学びを、朝礼やミーティング、チャットで共有する仕組みをつくる
⇒ 一言でも自分の意見を添えるルールにすることで、思考や感情の変化も見えやすくなります。
- ・ 若手社員のインタビューや成功事例を発信する
⇒ 成長や努力をみんなで認め合い、自己効力感を高めることができます。
- ・ 「気にかけているよ」という姿勢を伝える
⇒ 経営層や管理職も積極的に声をかけ、ちょっとした会話を大切にしましょう。

まずはできることから一歩ずつ始め、会社全体で働きやすい環境づくりと業績アップを目指していきたいですね。

【レバレッジズ株式会社「2025 年版 データで読む Z 世代の転職志向―世代・役職比較から見えたギャップとは」】

<https://media.nalysys.jp/article/6893/>

～弁護士法人クオリティ・ワン通信～

「求人サイトと違約金について」

1. はじめに

ネット上の求人サイトを利用して従業員を募集する方法は、最近ではごく一般的になっています。サイトを見て応募してきた方を採用した場合に、サイトの運営会社に対して決まった手数料を支払うわけです。

一方で、採用した従業員が数日で辞めてしまったため採用報告をしなかったことで、高額な違約金を請求されるケースが見られます。今回の記事では、実際にあった違約金請求事例を基に、会社が注意すべきポイントについてご説明いたします。

2. 事案の概要

ある介護事業会社が、医療介護求人サイトを介して2名採用したものの不採用と報告した結果、運営会社より1名あたり300万円、計600万円の違約金を請求されました。このサイトの手数料は2名で計8万8000円（1名4万4000円）だったため、手数料の実に6.8倍もの違約金を課すのは公序良俗に違反し無効ではないかが問題となりました。

3. 裁判所の判断

裁判所は、この違約金請求は適法（公序良俗に反しない）と判断しました。

理由としては、①正しい報告をさせるためにはそれなりに高額な違約金を設定する必要があること、②違約金がかかれた利用規約に同意して利用申込みしたにもかかわらず、意図的に不採用であると通知しており悪質であること、③利用規約が悪質性の大きさに応じて違約金額に差を設けていたこと等が挙げられています。

4. 終わりに

求人サイトを介しての採用活動は、多数の応募がある反面、すぐに辞めてしまうことが多いのも現状です。しかし、利用規約をよく確認せず、会社側の自己判断で「不採用」扱いと判断してしまうと、違約金条項に当たる可能性があり非常に危険です。「採用」の定義は、求人サイトや人材紹介会社ごとに異なりますが、一度でも出勤している場合には、すぐに辞めてしまったとしても、基本的には「採用」扱いである可能性が高いです。また、確認・管理不足等によるミスでの誤報告の場合にも、サイトによっては違約金の対象となることがあるため、注意が必要です。求人サイトを利用して採用活動を行う場合には、どのような場合に「採用」または「不採用」となるのか、違約金の対象となるのかについて、事前にしっかりと利用規約を確認しましょう。

Monthly Letter・ルーチェ 編集後記

【夏季休暇のお知らせ】

弊社では、下記の日程を予定しております。
ご不便をお掛けしますが、どうぞよろしくお願いいたします。

2025年8月9日(土)～2025年8月17日(日)

山下