

いつもお世話になっております。本メールは、2週間に1回提供しています。

<コンテンツ>

◆◆ 今週のひとこと

◆◆ T O P I C

◆◆ 気になる労務管理—2026年度新入社員意識調査について

---

◆◆ 今週のひとこと

---

## ■ 五月の散歩道

五月。日光は温かく、風は涼しく、心地よい季節です。ゴールデンウィーク中から始めた散歩を、今も楽しんでいます。といっても、近所の公園やショッピングモールに歩いていくだけの小散歩です。

五月は、近所の家々に花が満ちています。よそのお家の前で立ち止まるわけにはいかないのですが、よく見ると道端や歩道の脇にも小さな花が咲いています。ハルジオン、オニタビラコ、ツボミオオバコ、そしてカタバミです。

Google レンズを片手に歩いていると、カタバミにもいろいろあることがわかります。黄色の小花がかわいいカタバミ、ちょっとノッポのオッタチカタバミ、赤い葉がおしゃれなアカカタバミ、鮮やかな花を掲げるムラサキカタバミ・・・。

雑草の花は小さな癒しをくれるものです。特に、アスファルトの隙間からたくましく生えるカタバミは格別です。思わずしゃがみこんでいる自分を発見すると、あの歌人もまた同じ気持であったのだらうと思えてきました。

—「生きるのは大（おほ）大変と屈まればさうさなあとかたばみの花」（河野裕子）

☆—————☆

◆◆ T O P I C

このコーナーでは、最近の労働関係の動きの中から、民営職業紹介事業に関係のある話題を紹介しています。

---

## ■ 1 熱中症に気をつけて／厚労省

ここ数年夏の気温上昇が著しいことから、関係省庁は対策の周知を促しているところで。厚生労働省は「熱中症予防のための情報・資料サイト」を立ち上げ、環境省の熱さ指数情報や熱中症警戒アラート情報とリンクするとともに、同省で作成した次のような情報の利活用を呼び掛けています。

－中小企業事業主・管理者向け「働く人の今すぐ使える熱中症ガイド」

－働く人向けリーフレット「熱中症予防のために」（16か国語対応）

－職場における熱中症の予防対策担当者のための各種動画情報

<詳しくは>

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/kenkou/nettyuu/nettyuu\\_tai\\_saku/](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/kenkou/nettyuu/nettyuu_tai_saku/)

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

## ■ 2 ハラスメント防止指針の Q&A を公表／厚労省

厚生労働省は、4月24日、「ハラスメント防止措置義務規定等における解釈事項について」を公表しました。これは、2026年10月よりカスハラ・求職者等セクハラ防止対策が義務となることから、それに先立って公表されたものです。内容は41個のQAから成り、構成は次のとおりです。ただし、このうち、カスハラ・求職者等セクハラと直接関わらない問22～26（パワハラ関係）、問38～40（セクハラ・全体関係）の合計8問は、4月24日から適用されるとのことです。

－カスハラ関係〔問1～21〕

－パワハラ関係〔問22～26〕

－カスハラ・パワハラ関係〔問27〕

－セクハラ・求職者等セクハラ関係〔問28〕

－求職者等セクハラ関係〔問29～37〕

－セクシュアルハラスメント関係〔問38～39〕

－全体〔問40～41〕

<詳しくは>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001695619.pdf>

### ■ 3 カスハラ被害にあった従業員の割合は約1割／東京都

東京都は、4月24日、「カスタマーハラスメントに関する実態調査」の結果を公表しました。この調査は、令和7年10月、企業4,727社（回収率23.6%）とそこで働く従業員3,817人（回収率12.7%）に対して行われました。これによりますと、「カスタマーハラスメント（カスハラ）」という言葉は、従業員アンケートでは88.4%、企業アンケートでは83.8%の人が知っているとの回答がありました。過去1年間にカスハラの「被害にあった」従業員の割合は11.9%で、被害にあったカスハラの内容は「継続的な、執拗な言動」が61.6%と最も多く挙げられました。カスハラ被害にあった場面は「電話・メール」が69.5%と最も高く、「対面（接客時）など」が47.9%と続きました。また、カスハラ防止対策に取り組む企業の割合は38.5%で、行政に対しては、社会全体への啓発・教育や条例等に関する情報発信を求める声が多く挙げられました。

<詳しくは>

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/ryoritsu/kasuhara/chousa/index.html>

### ■ 4 人材育成改革ビジョン案を提示／成長戦略会議

日本成長戦略会議人材育成分科会は、4月27日、「高校から大学・大学院を通じた人材育成改革ビジョン(案)」を提示しました。この資料は、現状では理系人材の不足や「職種・地域間の需給ミスマッチ」が深刻な課題となっており、これらを解消するための文理分断からの脱却や高等教育の質の向上が大きな課題となっているとしています。そして、具体的な対策としては、高校から大学・大学院までを一貫した流れで捉えて、産業界と教育機関が連携して成長分野への学部再編や社会人の学び直しを促進し、最終的には人への投資の好循環を創出する必要があるとしています。

なお、同資料がベースとしているのは、経済産業省が公表した「2040年の就業構造推計（改訂版）」であり、これに基づいて、①「事務職」の大きな余剰と「AI・ロボット人材」の不足等の職種別需給のミスマッチや②大卒文系の余剰と大卒理系・高卒工業系の不足等の文理別（学歴別）の需給ミスマッチが拡大し、これが③地域別の需給ミスマッチとして顕在化するとしています。

<詳しくは>

[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/sonota/005/giji\\_list/mext\\_00014.html](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/sonota/005/giji_list/mext_00014.html)

## ■ 5 裁量労働制拡大について提言／日経連

(一社)日本経済団体連合会は、5月13日、裁量労働制の拡充を求める提言を公表しました。これによりますと、(1)日本は労働生産性を向上させ働き手の多様なニーズに応じた柔軟で自律的な働き方を実現させることが不可欠であり、労働時間ではなく成果で処遇される「裁量労働制」の拡充が必要であるとしたうえで、(2)調査によれば同制度の適用者の約8割がメリハリのある働き方などに満足し、年収も高い傾向にあるとし、(3)経団連としては、健康・処遇確保を大前提とした上で、①一部に非対象業務が混在する業務(プロジェクト型等)、②課題解決型提案業務、③シェアードサービス業務の3つを新たに対象業務として追加し、制度を拡充することを求めていくとしています。

<詳しくは>

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2026/023.html>

## ■ 「物価高倒産」が集計開始以降で最多／民間調査

(株)帝国データバンクは、5月13日、倒産集計(2026年4月報)を公表しました。これによりますと、倒産件数は899件(前年同月比8.8%増)と5カ月連続で前年を上回りましたが、このうち「人手不足倒産」は33件(11カ月連続で30件超)、「後継者難倒産」は61件(集計開始以降で2番目の多さ)であったのに対し、「物価高倒産」は108件と集計開始以降で最多となったとのこと。

<詳しくは>

<https://www.tdb.co.jp/report/bankruptcy/aggregation/20260513-bankruptcy202604/>

☆—————☆

## ◆◆ 気になる労務管理

このコーナーでは、「行政の動き」「統計の動き」「労務管理」「研究・報告」等のテーマの中から、適宜取り上げて紹介しています。本号では、「労務管理」として、今春就職した新入社員の意識調査を見ていくこととします。

## ■ 2026年度新入社員意識調査について

東京商工会議所は、4月22日、2026年度の新入社員を対象に社会人生活や仕事に対する意識等を調査し、その結果を公表しました。この調査は、2026年4月1日～7日、同所研修センターが実施した新入社員研修の受講者930名に対して行われました(回収率92.3%)。回答者は、学歴別には、高校卒:104人(12.1%)、高専卒:6人(0.7%)、専門学

校卒：129人(15.0%)、短大卒：10人(1.2%)、大学(文系)卒：385人(44.9%)、大学(理系)卒：137人(16.0%)、大学院修了：81人(9.4%)、その他：6人(0.7%)となっています。  
結果の概要は、次のとおりです。

#### 〔概要〕

### 1. 就職活動の状況と就職先の選択基準

(1) 就職活動の状況については、「順調だった(23.2%)」、「ほぼ順調だった(37.5%)」の合計が60.7%となりました。就職先の会社を決める際に重視した点は、「社風、職場の雰囲気(57.9%)」が「処遇面(初任給、賃金、賞与、手当など)(53.1%)」を押しえてトップでした。

(2) 就職先の会社でいつまで働きたいかという問いに対して、「定年まで」が25.6%を占めるものの、他方で約4割(38.4%)が「チャンスがあれば転職(23.8%)」、「将来は独立(7.1%)」、「時期をみて退職(5.1%)」、「子どもができるまで(1.2%)」、「結婚するまで(1.2%)」としており、新入社員は会社に入るときから将来的な転職・離退職を視野に入れていることがわかります。

### 2. 入社前のフォローと新入社員が求めるコミュニケーション

(1) 約8割(79.3%)の企業が、入社前の新入社員に対して何らかのイベントや研修を実施しています。具体的な内容としては、会社の役員や年次の近い先輩、人事担当者、同期との「懇親会」が上位を占め、社内コミュニケーションの促進や人間関係構築を重視しています。これは会社側も、上記1.に見るように、新入社員が就職先の社風や職場の雰囲気を最も重視していること、また全体の4割が転職・離退職を視野に入れていることを考慮しているのかもしれませんが。

(2) また、新入社員側も業務外コミュニケーションを求めている者が8割と多くを占めています。具体的には「仲の良い同僚などとのランチ(48.6%)」、「オフィシャルな懇親会・飲み会(42.4%)」、「仲の良い同僚などとの飲み会(37.6%)」が上位に挙がっています。オンラインでの交流よりもリアルな場での親睦が強く求められています。

### 3. スキルと社会人基礎力に対する認識のギャップ

(1) 84.4%の新入社員が、入社時点までに「ビジネスマナー(31.1%)」、「パソコン(28.2%)」、「コミュニケーション力(24.9%)」などのスキルや知識をすでに身につけています。

(2) 新入社員が仕事をする上で特に大事にしたいと考える能力要素を、経済産業省が提唱する「社会人基礎力」を基にして尋ねると、「主体性(物事に進んで取り組む力)(60.3%)」と「実行力(目的を設定し確実に行動する力)(40.8%)」が上位となりました。

た。しかし、人材育成担当者に新入社員に大事にしてほしいことを聞いた調査で得られている結果と比較すると、どちらも「主体性」を最重要視している点では同じであるものの、人材育成担当者側は「規律性」に対する期待が高いのに対し、新入社員でこれを挙げる者は少ないという点で両者のギャップが生じており、ここに一つの課題があることが指摘されています。

#### 4. 社会人生活の不安とキャリア意識

(1) 新入社員の96.9%、即ちほとんどの者が、社会人生活を送るにあたって何らかの不安を感じています。不安のトップは「仕事が自分の能力や適性に合っているか(48.7%)」で、次いで「上司・先輩・同僚とうまくやっていけるか(44.3%)」となっており、いわば仕事と人間関係に不安を感じているといえます。

(2) 将来のキャリア展望としては、「管理職を目指したい」と回答した割合が60.5%に上り、「目指したくない(39.5%)」を大きく上回りました。目指したい最大の理由は「仕事を通じて、自分自身を成長させたいから(44.1%)」であり、成長意欲の高さがうかがえます。

#### 5. 理想の上司像

(1) 「理想と思う上司」の重視ポイントとして、1位に「仕事の指導を丁寧に行うこと(49.8%)」、2位に「人間関係、チームワークを重視すること(36.8%)」、3位に「明確な理念や考えを持っていること(35.3%)」が挙げられています。

(2) 「理想の上司」のイメージに近い有名人・著名人としては、芸能界・文化人で1位に「水ト麻美」さん、スポーツ界で1位に「大谷翔平」さんが、選ばれたのに対し、歴史上の人物では1位に「織田信長」が挙げられたことが特徴的でした。これは、上記(1)の重視ポイントとして、指導の丁寧さや人間関係重視だけでなく、明確な理念や考えもまた挙げられていることと関係しているのかもしれませんが。

<詳しくは>

<https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1209343>

☆—————☆

#### ◆◆ 《「厚生労働省人事労務マガジン」ダイジェスト》

ここでは、月2回程度発行される厚生労働省発行「人事労務マガジン」の最新号について、職業紹介事業者の法令等改正に関係ありそうなものを取り上げて紹介します。

■2026年4月1日発行 人事労務マガジン／定例第186号 ■

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_71767.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_71767.html)

※ 上記発行から更新は無く、関係法令の制定や改正に関する情報掲載はございません。

・・・・・・・・ 民紹協からのお知らせ ・・・・・・・・

#### ◆職業紹介責任者講習◆

職業紹介責任者の方はもとより、職業紹介責任者が行う従事者に対する教育として事業報告書に記載が可能です。是非当協会の講習を教育の機会としてご活用ください。

##### 【集合型（リアル開催）】

◇東京：6/4（木）、6/15（月）、7/6（月）、7/13（月）、8/3（月）

◇愛知：6/26（金）

◇大阪：6/24（水）、7/24（金）

◇広島：6/12（金）

◇福岡：7/3（金）、

##### 【オンライン】

6/2（火）、6/10（水）、6/17（水）、6/23（火）、6/29（月）、7/1（水）、7/8（水）、7/10（金）、7/15（水）、7/17（金）、7/22（水）、7/27（月）、7/29（水）、8/1（土）、8/5（水）、8/7（金）、

## 2. 職業紹介事業実践セミナー（オンライン開催）

※従事者教育としてご利用ください

職業紹介事業者及び従事者の方々を対象に、実践的な知識及びスキル等能力向上を図ることを目的として、オンライン（Zoom）で開催しています。「基本編」と「応用編」がありますので、経験等に合ったものをお選びいただくことができます。もちろん従事者教育として事業報告書へ記載可能です。疑問を直接相談できる質疑応答の時間もご用意しております。知識をアップデートし、新たな一歩を踏み出す機会としてぜひご参加ください。

##### 【基本編】

令和8年5月27日（水）14：00～17：00 Zoom

