

# 市場事務所便り

社会保険労務士 市場 敬将

〒381-1221  
長野市松代町東条東十人町 3116-3  
電話 : 026-278-3555 F A X : 026-278-3540  
e-mail : [ima@ichiba-sr.com](mailto:ima@ichiba-sr.com) URL : [www.ichiba-sr.com](http://www.ichiba-sr.com)

## 2022年 新入社員の意識～東京商工会議所の調査から

### ◆新入社員が社会人生活で不安に感じること

6月は、4月に入社した新入社員が徐々に職場に馴染み始める時期ではないでしょうか。東京商工会議所は、2022年度新入社員を対象に、就職活動の感想、社会人生活や仕事に対する意識等について調査を実施しています。本調査によれば、社会人生活で不安に感じること(複数回答)として、「仕事と私生活とのバランスが取れるか(55.4%)」、「上司・先輩・同僚とうまくやっていけるか(51.4%)」、「仕事が自分に合っているか(49.7%)」が上位に挙がっています。

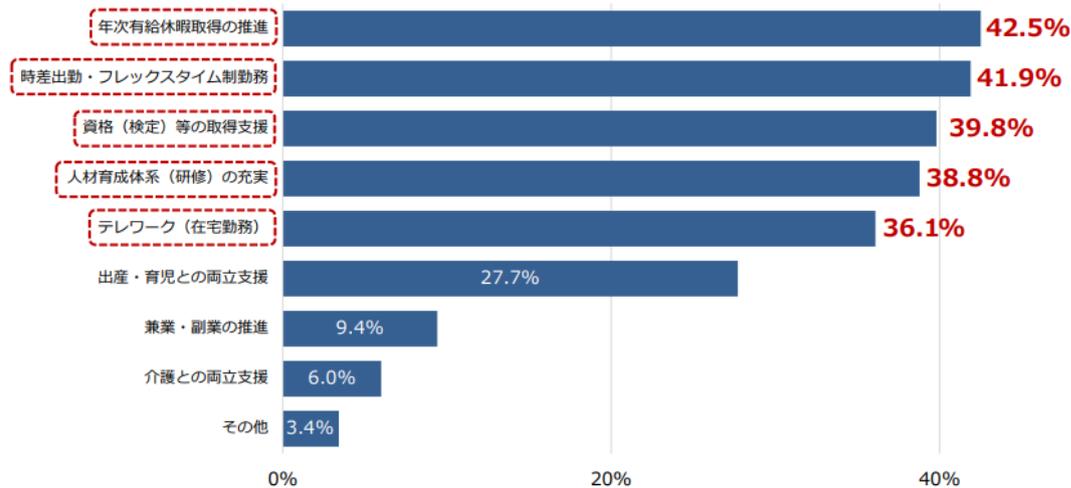
入社当初は不安が多いものです。周囲も目を配りながらサポートできるとよいでしょう。

### ◆会社を選ぶうえで魅力を感じる企業制度

本調査では、就職する会社を選ぶうえで魅力を感じる企業の制度についても尋ねています(複数回答)。多いものとして「年次有給休暇取得の推進(42.5%)」、「時差出勤・フレックスタイム制勤務(41.9%)」、「テレワーク(在宅勤務)(36.1%)」など働き方に関するものが挙がっており、その他、「資格(検定)等の取得支援(39.8%)」、「人材育成体系(研修)の充実(38.8%)」など、スキルアップに関する選択肢も上位に挙がっていることが特筆されます。



就職する会社を選ぶ上で魅力を感じる企業の制度【複数回答】 n=967



東京商工会議所 調査結果より

### ◆新入社員の意識変化

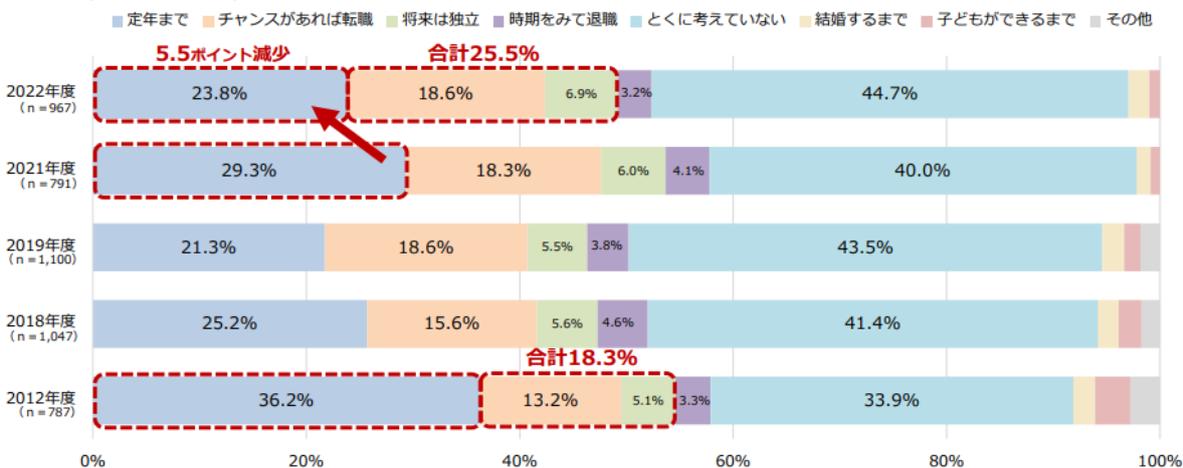
本調査での「今の会社でいつまで働きたいか」という問に、「定年まで」との回答は 23.8% だったそうです。これは 10 年前の調査との比較では、12.4 ポイント減少しており、新入社員の意識変化がみてとれる結果となっています。

新入社員の個性や意識は様々ですが、働く人の意識は年々変化しています。企業も今後の人材確保の意味で、自社の状況を見直して、選ばれる企業を目指すことが肝要でしょう。

【東京商工会議所「2022 年度新入社員意識調査」】

<https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1029600>

今の会社でいつまで働きたいか



※2020年度は本調査を実施していない。  
 ※2021年度、2022年度の本調査では、「その他」の選択肢を採用していない。  
 ※2019年度以前の調査集計結果における「その他」は「無回答」を含む。

東京商工会議所 調査結果より

## 2023年、事業場の衛生管理が変わる！ 特殊健診の実施頻度の緩和について

### ◆特殊健康診断の実施頻度を減らすことが可能に

化学物質を原因とする労働災害(がん等の遅発性疾病を除く)は年間 450 件程度発生しています。これを踏まえ新たな化学物質規制制度が導入されたことを受け、2023 年から 24 年にかけて労働安全衛生規則等の改正が行われます。なかでも実務上の影響が大きいのは、化学物質の作業環境管理・作業管理がきちんとできており、ばく露の程度が低い事業場においては、一部の特殊健康診断の実施頻度を減らすことができるようになることです(2023 年4月 1日施行)。

### ◆頻度緩和のための手続き

具体的には、有機溶剤、特定化学物質(特別管理物質等)を除く、鉛、四アルキル鉛に関する特殊健康診断の実施頻度について、作業環境管理やばく露防止対策等が適切に実施されている場合には、事業者は、当該健康診断の実施頻度を「1年以内ごとに1回」(通常は「6月以内ごとに1回」)に緩和することができます。

健康診断の頻度を緩和することができるのは、以下のすべての要件を満たす労働者です——(1)労働者が作業する単位作業場所における直近3回の作業環境測定結果が第一管理区分に区分される(四アルキル鉛を除く)、(2)直近3回の健康診断において新たな異常所見がない、(3)直近の健康診断実施日からばく露の程度に大きな影響を与えるような作業内容の変更がない。

そして、労働者ごとに、産業医の助言を踏まえて衛生委員会での審議を経ることが必要です(同一の作業場で働いており、作業内容が同じで、同程度のばく露があると考えられる労働者が複数いる場合には、その集団の全員が要件を満たす場合に、実施頻度の見直しを行います)。

### ◆事業場には「責任ある管理」が求められている

本改正は、事業場に化学物質の責任ある管理を求めるという方針のもと行われるものです。頻度の緩和を行おうとする事業場にあっては、責任を担う産業医や衛生委員会の役割がより重要になることから、その体制整備も含め、対応には早めに着手することが望まれます。

## ～今月のことば～

ノーベル法学賞がないわけ！

### ■私は、学生のころ随分法律を勉強しました。

法律が、正義を具現化する道具だと信じていたからです。しかし、人生を長くやっていると、そうでない場面に数多く遭遇します。

最近、法は「言葉の遊びである」と思うようになりました。

■こんな話があります。

その昔、ソフィストスが弟子に弁論術を教えました。

ところがこの弟子、月謝を払いません。

師が、何度も弟子に支払いの催促をしますが一向に払いません。

そこで、師が言います。

「月謝を払わなければ、裁判を起すぞ」

今度は、弟子。

「どうぞ起こしてください。わたしは法廷で先生と争います。

もし、わたしが裁判に勝てば、当然月謝を払わなくてもいいでしょう。

仮にわたしが裁判に負ければ、わたしの弁論術は未熟だったということで、先生の弁論術は役に立たなかったわけです。

役に立たないことを教えた先生に、月謝を払う必要はありません」

この理論でいけば、裁判に勝っても負けても、いずれにせよ、弟子は月謝を払わなくても良いことになり、師は教え損ということになってしまいます。

■このように、法は解釈であり、<sup>きべん</sup>詭弁なので、普遍の真理は存在しません。

だから、法学の分野においては、「ノーベル賞」がないのだと理解しています。

『炎の社労士 挑戦力』

著 河野 順一

社会保険労務士、行政書士、経営コンサルタント

～事務所よりひとこと～

我が家の子供達は二人とも運動部に入っています。子供達の試合観戦が、今、私の一番の楽しみです。

中3の下の子はバスケット部に初心者で入り、経験者に追いつこうと頑張ってきました。今月の県大会にも出場を決め、やりきって引退できそうです。上の子は、小1からサッカーを始めて高2の今も続けています。

クラブチームも部活動も経験し、実力主義の世界の厳しさを経験したり、指導者の交代による方針変更への順応に苦労したり、一方でよい仲間や指導者との出会いがあったり、親の私も一緒に泣いて笑って楽しませてもらっています。

下の子は高校に進学してもバスケットを続けたいと言っていますので、もうしばらく応援を楽しめそうです。上の子はあと1年でサッカーも一区切りとなります。引退後のさみしい生活に耐えられないので、長い付き合いの保護者仲間とサッカー観戦サークルでも立ち上げようかと計画中です。それもまた楽しみです。  
(八木澤)

