

企業の発展を願い 従業員の成長を願う その一步一步をアシストします

Step Up

2025年7月号 発行者：人事マネジメント研究所 進創アシスト 代表 鷹取敏昭 (人事コンサルタント, 社会保険労務士, 社会福祉士)
【無断転載・無断複製禁止】 携帯：090-3269-7712 E-mail：t.takatori@shinsou-assist.com

これだけは押さえておきたい！

人事労務の最新情報

～弊社ブログに、下記情報のリンクを貼っています～
<http://shinsou-assist.blog.jp/>

- 企業へのカスハラ防止を義務付け/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/stf/topics/bukyoku/soumu/houritu/217.html>
- 企業における人権研修～企業の人権研修担当の方々へ/法務省
https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00188.html
- 精神障害による労災認定 1,055 件/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59039.html
- 個別労働関係紛争に関する相談件数、5 年連続 120 万件超/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00201.html
- 派遣労働者平均時給 1,703 円、33 カ月連続で前年同月を上回る/エン・ジャパン
▽派遣時給レポート(2025 年 5 月度)
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2025/42025.html>
▽アルバイト・パート募集時平均時給(2025 年 5 月度)
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2025/41943.html>
- 小規模企業で平均 9,568 円の賃上げ/日本商工会議所
<https://www.jcci.or.jp/news/research/2025/0604153019.html>
- 中途採用者賃金の引上げ～中途採用・転職 総括レポート/マイナビ
https://career-research.mynavi.jp/research/20250606_97049/
- 中小企業賃上げ率正社員 4.03%、20 人以下小規模企業で 3.54%/東商・日商
<https://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1206143>
- 大手企業の賃上げ 1 万 9,342 円、5.38%アップ/経団連
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2025/036.pdf>
- 「令和 6 年賃金事情等総合調査」/中央労働委員会
<https://www.mhlw.go.jp/churoi/chousei/chingin/24/index.html>
- 2025 年度 決定初任給調査 中間集計/産労総合研究所
https://www.e-sanro.net/research/research_jinji/chinginseido/shoninkyu/pr2506.html
- 「実質賃金増」定着へ 29 年まで 5 カ年計画実行―骨太方針 2025 内閣府
<https://www.5.cao.go.jp/keizai/shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2025/decision0613.html>
- 大企業の従業員判断指数、「不足気味」超/法人企業景気予測/内閣府財務省
<https://www.mof.go.jp/pri/reference/bos/results/1c202501.pdf>
- 主婦の半数以上、今後も「アルバイト・パート」就業を希望/マイナビ
https://www.mynavi.jp/news/2025/06/post_49264.html
- 65 歳以上の就業動向など分析、25 年版「高齢社会白書」/内閣府
<https://www.8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/index-w.html>
- 転職検討中正社員、「夏の賞与もらって転職予定」が約 6 割/マイナビ
https://www.mynavi.jp/news/2025/06/post_49150.html
- 「静かな退職」に関する調査レポートを発表/エン・ジャパン
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2025/42001.html>
- 「採用動画」に関する調査/エン・ジャパン
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2025/41694.html>
- 男女共同参画白書「男女共同参画の視点から見た魅力ある地域づくり」/内閣府
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/index.html
- 育児と就労の両立に向けて提言/経済同友会
<https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/2025/2506010.html>
- 育児離職と育児の男女差実態調査/マイナビ
https://www.mynavi.jp/news/2025/05/post_48946.html
- 職場の飲み会、実施率は 2017 年調査比で大幅減少/リクルート
https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20250529_gourmet_01.pdf

※発信者によりリンク先を変更している場合はお許しください。

人事マネジメントの視点

◆ ストレス社会を乗り越える「心理的安全性」 ◆

日々の生活の中で、私たちはさまざまなストレスに直面しています。仕事のプレッシャー、人間関係、将来への不安、あるいは SNS からの情報など、その源は多岐にわたります。ストレスが全くない状態というのは現実的ではありませんし、適度なストレスは成長の原動力になることもあります。

しかし、問題となるのは、そのストレスが過剰になったり、慢性的に続いたりする場合。心身の不調につながったり、仕事のパフォーマンスが低下したり、ときには人間関係にも影響を及ぼすことがあります。

そんな現代において、職場の「心理的安全性」が注目を集めています。簡単に言えば、「ここでは安心して自分を出せる」「失敗しても大丈夫」「変なことを言っても笑われない」といった感覚が共有されている職場のことです。心理的安全性が確保された職場では、ストレスが軽減され、同時にストレスへの耐性も高まると考えられます。

- 意見を言える環境…自分の意見やアイデアを自由に発言できる環境であれば、「こんなことを言ったらどう思われるだろう」といった余計なストレスを感じずに済みます。
- 失敗を恐れない文化…失敗を責められるのではなく、そこから学びを得ようという姿勢があれば、新しい挑戦へのハードルが下がり、過度なプレッシャーを感じるものが少なくなります。
- 助け合える関係性…困ったときに「助けて」と言える、あるいは誰かが困っていたら自然と手を差し伸べられる関係性が築かれていれば、一人で抱え込むストレスが軽減されます。

心理的安全性な職場を作るのは、個人の努力だけでは難しい面もあります。しかし、私たちが意識できることもたくさんあります。

- どんな意見であっても、まずは耳を傾け、相手の考えを理解しようと努めること。
- 人それぞれ考え方や価値観は違います。その違いを「個性」として受け入れる姿勢を持つこと。
- 自分にも他人にも、完璧を求めすぎず、多少の失敗や不完全さを許容すること。
- 小さなことでも「ありがとう」を伝えたり、相手の良い点を見つけて尊敬の気持ちを伝えたりすること。

現代社会のストレスをゼロにすることはできませんが、心理的安全性な職場環境を築くことで、私たちはより健全に、そして創造的に働くことができるのではないのでしょうか。

ストレスマネジメントに関する推薦書

『認知バイアス 心に潜むふしぎな働き』 鈴木宏昭 著 講談社

【商品説明】「なぜあの時あれを見逃してしまったのか」「なぜこんなものを買ってしまったのか」「どうしてあんな簡単な問題が解けなかったのか」――誰もが日常的に経験しているであろう、なぜか誤って認識したり、いつもならするはずのない判断や行動。それはなぜ起こるのか。このようなふつうの行動に現れる心の働きの偏り、歪みのようなものである「認知バイアス」について、わかりやすい事例を挙げて解説します。

BLUE BACKS 認知バイアス 心に潜むふしぎな働き

鈴木宏昭

