

企業の発展を願い 従業員の成長を願う その一歩一歩をアシストします

Step UP

2025年8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/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00003.html
- 精神障害が過去最多、カスハラ関連は大幅増「令和6年度過労死等労災補償」/厚労省**
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59039.html
- 「心の健康の問題による長期病休者の職場復帰のための職員向け手引き・担当者向けマニュアル」/人事院**
https://www.jinji.go.jp/kouho_houdo/kisyu/2505/shokubafukki_manual_0001.html
- いわゆる「スポットワーク」の留意事項等/厚労省**
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59321.html
▽使用者向けリーフレット「『知らない』では済まされない『スポットワーク』の労務管理」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/001512368.pdf>
- 労働時間の端数処理ルールを解説 1分単位の計算が原則/厚労省**
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001310369.pdf>
- 年収の壁対策のための新たな助成金を創設/厚労省**
▽リーフレット <https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001510960.pdf>
- 初任給「引き上げた」企業は72%、7割が「人材確保のため」/産労総合研究所**
https://www.e-sanro.net/research/research_jinji/chinginseido/shoninkyu/pr2507.html
- 2026年の賃上げ、61%が「実施予定」と回答/経済同友会**
<https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/uploads/docs/20250711a.pdf>
- 2025年春闘賃上げ率5.25%、中小は4.65%/連合**
https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2025/yokyu_kaito/kaito/press_no_7.pdf
- 2024年度上場企業平均年収671万円、過去20年で最高更新/帝国データバンク**
<https://www.tdb.co.jp/report/economic/20250715-increase24fy/>
- 「企業の60代社員の活用施策に関する調査」/パーソル総合研究所**
<https://rc.persol-group.co.jp/news/202507011000.html>
- 「ミドルシニア」仕事上の悩み「給料があげられない」が最多、給与・評価面に不満/転職サービスの doda**
https://www.persol-career.co.jp/newsroom/news/research/2025/20250624_1882/
- 児童のいる世帯、「母が仕事あり」初めて8割超える「国民生活基礎調査」/厚労省**
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa24/index.html>
- 今後の人材開発政策のあり方について報告書とりまとめ/厚労省**
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59371.html
- 退職届や就職面接「オンラインで構わない」が4割超/博報堂生活総合研究所**
<https://seikatsusoken.jp/newsrelease/24168/>
- 就業者の6人に1人が育児、介護等の「ケア就業者」になると推計/パーソル総合研究所**
<https://rc.persol-group.co.jp/news/202507101000.html>
- 障害者の就職最多に、求職・求人が大幅増「職安紹介状況」/厚労省**
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_58653.html
- 育児期の柔軟な働き方措置、「始業時刻変更」「短時間」の組合せが約4割/労務行政研究所**
<https://www.rosei.or.jp/attach/labo/research/pdf/000089328.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

◆ 「当たり前」が変わった今、チームを動かす新常識 ◆

「最近、なんだかチームがまとまりにくい」「昔のやり方が通用しなくなってきた」「当たり前が当たり前ではなくなってきた」もし、そう感じているなら、それはあなただけではありません。社会の変化とともに、職場の「当たり前」が大きく変わった今、多くのマネージャーが同じように戸惑いを感じています。

働き方への価値観は多様になり、子育てや介護など一人ひとりの生活環境も様々です。外国人の同僚と働くことも、ハラスメントへの高い意識も、今や普通のこと。かつての常識が通用しなくなっているのは、ある意味で自然なことなのです。

では、どうすればいいのでしょうか？ 難しい理論は横に置きましよう。大切なのは、ほんの少しの意識の転換です。

「管理」するから、「対話」するへ

これからのマネジメントのヒントは、一人ひとり丁寧に向き合う「対話」の中にあります。

まずは、あなたの思い込みや「普通はこうだ」というフィルターを横に置いて、メンバーの話に耳を傾けてみてください。

「最近どう？」「困ってることない？」そんな何気ない会話から、相手の価値観や状況が少しずつ見えてきます。

そして、何かを伝える時には、「なぜこれが必要か」という背景や目的を添えてみてください。「言ったから伝わっているはず」ではなく、相手に「伝わる」ことを意識すると、チームの空気はきっと変わるはずです。

完璧なマネージャーなど、どこにもいません。大切なのは、多様なメンバーがそれぞれの能力を発揮できる「環境を整える」ことです。

とはいえ、次から次へと対応に追われ、一人ひとりと向き合う時間なんてない、と感じることもあるでしょう。お気持ち、とてもよく分かります。そういうとき例えば、「3分だけ、立ち話をする」を一度試してみてください。デスクで、給湯室で、あるいは帰りがけのエレベーターで。「最近どう？」その一言から始まる3分が、巡り巡ってチームの空気を変え、結果的にマネージャーであるあなた自身を助けてくれる一番の近道になるかもしれません。ただすぐに効果を期待しないでください。繰り返すうちに少しずつ変化が表れてくるでしょう。

まずは明日、目の前のメンバーとの小さな対話から始めてみてはいかがでしょうか。

コミュニケーションに関する推薦書

『すごいフィードバック～心が動き、行動が変わる！』 戸田久実 著 かんき出版

【商品説明より】本書は、「アンガーマネジメント」「アサーティブ・コミュニケーション」「アドラー心理学」をベースに、相手と対等に向き合い、建設的な対話を大切にする独自のコミュニケーションメソッドを長年にわたって提唱してきている著者ならではの「フィードバック」の考え方、技法、効果を、豊富な事例とともに解説しています。フィードバックに苦手意識を持っている人、より効果的なコミュニケーションの方法を身につけたい人の必読書です。

