

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11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/>

- 社員の仕事と介護の両立支援に向けた企業向け支援ツール/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_61776.html
- 「介護離職防止の雇用環境整備」約37%の企業が未実施/マイナビ
https://www.mynavi.jp/news/2025/09/post_50190.html
- 男性の育児休業取得率は 42.1%に上昇「子育てに関するアンケート調査」明治安田生命保険
https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/news/release/2025/pdf/20250930_01.pdf
- 「労働力供給制約の下での持続的な経済成長」をテーマに分析『25年版労働経済白書』/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_63870.html
- アルバイト雇用企業の40.1%で最賃割れによる賃上げを実施/マイナビ
https://career-research.mynavi.jp/research/20250929_102136/
- 26年の賃上げ、68%超が「実施予定」と回答/経済同友会
<https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/2025/251017.html>
- 25年の賃金引上げ企業91.5%、平均引上げ額1万3,601円/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/25/index.html>
- 8月有効求人倍率1.20倍、前月比0.02ポイント低下/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_64026.html
- 「中高年の活躍支援」特設サイトをオープン/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_63838.html
- 管理職の中途採用は4年で10.7ポイント増「管理職の中途採用・管理職転職に関する調査2025年」/マイナビ
https://career-research.mynavi.jp/research/20251007_102285/
- 医療・介護・保育分野の職種別平均手数料と離職率を公表/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/36163_00001.html
- 教員の働き方改革に向け指針通知、月の残業45時間以下を100%/文科省
https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/mext_00026.html
- 2024年「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の結果を公表/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/24/index.html>
- 派遣社員の約7割「派遣社員として働くこと」に満足/マイナビ
https://career-research.mynavi.jp/research/20250918_101117/
- 人材定着の鍵は「入社3カ月」/マイナビ
https://www.mynavi.jp/news/2025/10/post_50591.html
- 「人手不足」倒産、「後継者難」倒産ともに高水準/東京商工リサーチ(TSR)
https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1201866_1527.html
- 4人に1人「職場に静かな退職者いる」と回答、不利益だけでなく恩恵も/リクルートマネジメントソリューションズ
<https://www.recruit-ms.co.jp/news/pressrelease/5418442413/>
- 外国人技能実習生、特定技能外国人の使用事業場に対する監督指導、送検等の状況を公表/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_63807.html
- 「育成就労」27年4月スタート～育成就労制度の概要/出入国在留管理庁
<https://www.moj.go.jp/isa/content/001438443.pdf>
- 11月は「過労死等防止啓発月間」です/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/?p=EfkQV5aPaj1x2mDY>

※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

◆ 苦手な相手とのコミュニケーション:実践に役立つロープレ ◆

職場で「この人とはどうにも話が合わない」「どう接したらいいんだろう」と感じる相手がいるのは、珍しいことではありません。でも、仕事を進める上で、そうした苦手意識を持つ相手ともコミュニケーションを取る必要が出てきます。そのとき、緊張したり、後悔したりした経験は誰にでもあります。仕事を進める上で避けられないやり取りだからこそ、少しでもストレスなく、スムーズに行いたいものです。そのための有効な準備が、ロールプレイ(ロープレ)です。同僚に協力してもらい、苦手な相手役を演じてもらうことで、本番に近い状況を安全な場所で体験でき、次のようなメリットがあります。

■実際に言葉遣いやトーン、話の展開を試すことで、効果的な伝え方を探れます。失敗しても「練習だから大丈夫」と心理的な負担が少ないのが利点。そして、自分では気づきにくい「冷たく聞こえる」「話が回りくどい」といった改善点を教えてもらえます。

■事前に何度か体験することで、本番への心理的なハードルが下がり、落ち着いて感情的にならずに対応できる「慣れ」を養えます。

想定練習する具体的な場面とポイント

- 相手に期限がタイトな作業をお願いする場面
相手の状況を察しつつ、依頼内容とその重要性をどう簡潔に伝えるか。相手が難色を示した場合の代替案の提示や、話の切り出し方を練習します。
- 自分の提案に対する批判的なフィードバックを受ける場面
感情的にならず、まずは相手の意見を受け止める態度を身につけます。反論が必要な場合でも、データや事実に基づいて論理的に返す訓練が重要です。
- 進捗が遅れているプロジェクトの状況を報告する場面
事実を正直に伝えつつ、必要以上に相手の機嫌を損ねないよう、改善策や今後の見通しをセットで報告する練習をします。

練習を終えていざ本番に臨む際、大切なのは「完璧なコミュニケーションを目指さない」ことです。目標は、相手と「仲良くなる」ことではなく、「業務を滞りなく進めるために必要な情報の交換を成立させること」。事前の準備で心の負担を減らし、冷静に対応できる「型」を持っていることは、あなた自身を守ることに繋がります。

ぜひ、同僚と協力し、あなたが最も難しいと感じる場面を想定して練習してみてください。

ストレス・マネジメントに関する推薦書

『マンガでわかりやすい ストレス・マネジメント』 大野 裕 監修 きずな出版

【商品説明より】 私たちを苦しめる様々なストレスですが、じつは悪い面ばかりではありません。それどころか、ストレスを味方にするだけで、潜在的なこころの力を引き出すことができるのです。

本書は、それぞれ立場、年齢、性別の違う4人の主人公が、ストレスを味方にしていくストーリーをオムニバス形式のマンガで紹介。大野裕先生の解説頁も豊富に収録。イライラする自分、落ち込む自分、あせる自分を否定してしまうすべての人へ贈る一冊。

