

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12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/>

- 「年金制度改革法が成立しました」～社会保険の適用拡大など/厚労省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284\\_00017.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00017.html)
- 子ども・子育て支援金制度、来年4月から始まる給与からの控除にともな家庭庁  
<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomokosodateshienkin>
- 「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」オープン/中小企業庁  
<https://www.meti.go.jp/press/2025/10/20251030004/20251030004.html>
- 従業員に教えたい「妊娠・出産・育児のページ」/東京労働局  
[https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/kinto2/01.html](https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/kinto2/01.html)
- 育児休業等給付専用のコールセンターを設置します/厚労省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html)
- 就職後3年以内の離職率、大卒34%、高卒38%/厚労省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553\\_00010.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00010.html)
- 採用充足率は過去最低「2026年卒企業新卒内定状況調査」/マイナビ  
[https://career-research.mynavi.jp/research/20251107\\_104128/](https://career-research.mynavi.jp/research/20251107_104128/)
- 15～49歳の若年無業者対象「地域若者サポートステーション(サポステ)」特設サイトをリニューアル/厚労省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_65240.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_65240.html)
- 「副業・兼業」に関する企業の実態調査/エン・ジャパン  
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2025/43555.html>
- 福利厚生充実前に前向きな企業は約5割、採用・定着率向上が狙い  
～東京都・福利厚生に関する企業の実態調査/帝国データバンク  
<https://www.tdb.co.jp/report/economic/20251112-employeebenefits-tokyo/>
- 「レジャー白書2025」公表、仕事より「余暇重視」が増加傾向/日本生産性本部  
[https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/release2025\\_leisure.pdf](https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/release2025_leisure.pdf)
- 「職業生活ウェルビーイング」の認識と実態を経年比較/パーソル総合研究所  
<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/worker-well-being/>
- 医療従事者の「職業生活ウェルビーイング」低い傾向/パーソル総合研究所  
<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/healthcare-worker-well-being/>
- 1～10月の「人手不足」倒産323件、年間最多を更新/東京商工リサーチ  
[https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1201965\\_1527.html](https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1201965_1527.html)
- 「令和7年度 中小企業労働事情実態調査結果」/全国中小企業団体中央会  
[https://www.chuokai.or.jp/images/2025/11/20251104\\_R7roudougaiyou.pdf](https://www.chuokai.or.jp/images/2025/11/20251104_R7roudougaiyou.pdf)
- 職場のデジタル化、4人に1人が「不安を感じる」/エン・ジャパン  
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2025/43616.html>
- 学生から高評価の選考プロセス、2年連続で「個人面接」がトップ/AI面接は低評価/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/8709951716/>
- 「過労死等防止対策白書」公表、外食産業等の働き方の実態など調査分析/厚労省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_65250.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_65250.html)
- 7月の完全失業率2.6%、前月と同率「労働力調査」/総務省  
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html>
- 9月の有効求人倍率1.20倍、前月と同水準/厚労省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_64923.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_64923.html)

※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

### ◆ その「聞く姿勢」、部下の本音を遠ざけていませんか？ ◆

時代の変化とともに、管理職には「指示」よりも「対話」が強く求められるようになりました。しかし、「部下の本音が引き出せない」「どうも距離感が縮まらない」と感じることはないでしょうか。もしかすると、その原因は「言葉」ではなく、「言葉以外(ノンバーバル)」のメッセージにあるかもしれません。

「コミュニケーション」と聞くと、私たちはつい「何を話すか」「いかに論理的に説明するか」といった「言葉(バーバル)」の部分に意識を集中させがちです。しかし、よく知られた心理学研究(メラビアンの法則)を引き合いに出すまでもなく、私たちは対面した瞬間から、言葉以外の膨大な情報を受け取り、そして発信しています。

「相手の表情」

「話す声のトーンや速さ」

「目が合う頻度」「座っている姿勢や身振り手振り」

「相手との物理的な距離感」

これらすべてが「ノンバーバル(非言語)コミュニケーション」です。私たちは、自分が思っている以上に、表情、声のトーン、視線、姿勢で多くのことを伝えています。たとえ言葉で「何でも言って」と伝えても、話を聞くときの表情が険しかったり、PC画面を見ながら相槌を打ったりしては、部下は「話しにくい」と感じてしまいます。

こうしたノンバーバルな振る舞いの多くは、長年の「無意識の癖」です。本人に悪気がないだけに、自分ではなかなか気づけません。この「見えない癖」が、意図せず部下との間に壁を作っているとしたら、とても勿体ないことです。

では、どうすればその「壁」に気づけるでしょうか。

- 一番の近道は、自分自身の姿を客観視することです。Web会議などを録画・録音し、自分の表情や相槌をチェックしてみる。
- 信頼できる同僚に、「ミーティング中の私の話し方、どう見える？」と勇気を出してフィードバックを求めてみる。

完璧を目指す必要はありません。「もしかしたら、自分は意図せず威圧的に見えていたかもしれない」そう気づき、相手の立場を想像して自分の振る舞いを少しだけ見直してみる。その小さな一歩が、チームの「話しやすさ」と信頼関係を育む、確かな変化につながっていくはずで。

## コミュニケーションカアップに関する推薦書

『フィードバック入門 耳の痛いことを伝えて部下と職場を立て直す技術』 中原淳著 PHPビジネス新書

【商品説明より】 年上の部下、育たない若手……多様化する職場の人材に対応できず、部下育成がおろそかになっている現代のマネジャーたち。何とかしなければという焦りはあっても、自らもプレイングマネジャーとして実績を求められ、部下を指導している時間がない……。そんなマネジャーの悩みを解決する、日本の企業ではあまり知られていない人材育成法、それが「フィードバック」である。フィードバックとは、「成果のあがらない部下に、耳の痛いことを伝えて仕事を立て直す」部下指導の技術のこと。

