

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

2026年新年1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/>

- [育児休業等給付についてのガイドブックと解説動画/厚労省](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html)
- [夫の家事・育児時間、長いほど出産後の妻の「同一就業継続」が高い傾向/厚労省・21世紀成年人権断続調査](https://www.mhlw.go.jp/press/2025/12/20251215003/20251215003.html)
- [中小企業の賃上げ後押し、全国キャラバン実施/経産省](https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/seinen26/index.html)
- [中小企業の賃上げ、「実施済み」・「実施予定」が8割以上/東商・日商](https://www.meti.go.jp/press/2025/12/20251215003/20251215003.html)
- [59.1%「全従業員引上げ」と回答・2026年の中小企業/商工中金](https://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1207987)
- [正社員の人手不足 51.6%で高止まり/帝国データバンク](https://www.shokochukin.co.jp/report/data/assets/pdf/topics251211.pdf)
- [2026年ミドル世代対象の求人が「増加する」予測/エン](https://www.tdb.co.jp/report/economic/20251117-laborshortage202510/)
- [仕事をする理由、「健康維持のため」54.9%が最高/厚労省・中高年者断続調査](https://corp.en-japan.com/newsrelease/2025/43751.html)
- [若手社員が求める社内交流手段、「就業時間内外の雑談」が上位に](https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/chukou25/dl/houdou.pdf)
- [ALL DIFFERENT ほか](https://www.all-different.co.jp/topics/20251204)
- [イマドキ新入社員の仕事に対する意識調査 2025/日本能率協会マネジメントセンター](https://www.jmam.co.jp/topics/1293565_1893.html)
- [2026年卒就活、重視したい社風は「相互の思いやりとあたたかさ」/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/7236681484/)
- [給与が上がらない場合、20代の4割が転職を検討/パーソル総合研究所](https://www.rc.persol-group.co.jp/news/release-20251113-1000-1/)
- [今春入社の新入社員の約6割に転職意向あり/マイナビ](https://career-research.mynavi.jp/research/20251211_105250/)
- [転職検討中の正社員、半数が「冬ボーナス後に転職予定」/マイナビ](https://www.mynavi.jp/news/2025/11/post_51078.html)
- [「年末年始休暇と転職に関する調査」/マイナビ](https://career-research.mynavi.jp/research/20251218_105507/)
- [外国人従業員への日本語教育の支援、必要と感じる企業7割に対し、未実施6割/三菱UFJリサーチ&コンサルティング](https://www.mure.jp/wp-content/uploads/2025/11/seiken_251119_01.pdf)
- [離職の変化と退職代行に関する定量調査/パーソル総合研究所](https://rc.persol-group.co.jp/news/release-20251202-1000-1/)
- [介護サービスの利用者負担増、家族負担が増える等を懸念/連合](https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20251120.pdf)
- [介護職員数の推移の更新\(令和6年分\)について](https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/?p=Y4BdW1k31lyJSrbxY)
- [失業保険の給付額等を増やすことができるとうたう申請サポートに注意-不正受給を促すかのようなケースも!/国民生活センター](https://www.kokusen.go.jp/news/data/n-20251203_1.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

◆ 部下の「短所」が「強み」に変わる瞬間~リフレーミング ◆

部下育成において、「どうしてこちらの意図通りに動いてくれないのだろう」と悩むことは少なくありません。部下の行動をネガティブな「フレーム(枠組み)」で捉えてしまうと、指導の言葉は否定的に響き、相手の行動を停滞させてしまいます。ここで活用したいのがリフレーミング(枠組みの架け替え)です。これは、起きた事実は変えず、その「解釈」や「意味づけ」を変える手法です。

1. 視点を変えれば「資源」が見つかる

部下に見える短所を、視点を変えて「長所」や「個性」として捉え直します。

ネガティブな見方(短所) | リフレーミング後の見方(強み・資源)
仕事が遅い | 丁寧・慎重・ミスが少ない
理屈っぽい | 納得感を大切にす・意見を深く掘り下げる

このように見方を変えるだけで、部下を「問題」ではなく「強みを持った人材」として認識し直すことができます。

2. 「強み」を認め、「期待」に繋ぐ伝え方

リフレーミングの真価は、この「強み」を入り口として、こちらの望む「期待(行動)」へ橋渡しをすることにあります。単に「褒める」のではなく、「あなたの強みがあるからこそ、この期待に応えられるはずだ」と伝えるのです。具体的な指導の例(仕事が遅い部下へ)

- ◆NG パターン(直球の指摘)「資料作成が遅すぎる。もっと時間を意識しろ」
- ◆OK パターン(リフレーミング + 期待の橋渡し)「〇〇さんは、細部まで丁寧に確認してくれる慎重さが強みだね。その強みは維持しつつ、今回は『まずは8割の完成度でスピード優先』を意識してみてください。完璧を目指すエネルギーを、初期段階の共有に活かしてみようか」

「丁寧さ」を否定されなかった部下は、心の壁を作らずに「スピードアップ」という新しいリクエストを受け入れることができるのではないのでしょうか。リーダーの言葉が、自信を失わせる「叱責」ではなく、行動を促す「フィードバック」に変わるでしょう。

リフレーミングは、部下の意欲を引き出すだけでなく、上司であるあなた自身の指導ストレスも軽減します。相手を「問題」ではなく「個性」として捉える余裕が生まれるからです。

コミュニケーション力アップに関する推薦書

『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】「フィードバック」と聞くと、どんなイメージを抱きますか? 上司から部下へのコミュニケーション手法、ダメ出し、耳の痛いことを言われる……。フィードバックするのもされるのが苦手、という人が多いのではないのでしょうか。フィードバックは、管理職のためのコミュニケーション手法ではありません。働くみんなが身につけておきたいコミュニケーション手法です。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。

