

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

2026年3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/>

- 令和8年度 社会保険の保険料額表(令和8年3月分から)/協会けんぽ
<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat330/sb3150/r08/r8ryougakuhyou3gatukara/>
- 「加速化プランによる子育て支援の拡充と子ども・子育て支援金」/こども家庭庁
<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomokosodateshienkin>
- 産休・育休中の経済的支援「かんたん試算ツール」/厚労省
<https://shussan.ikukyusimu.mhlw.go.jp/>
- 在職高齢年金 支給停止額 2026年4月から65万円へ引き上げ/日本年金機構
<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/zairoukaisei.html>
- 「高齢者の労働災害防止のための指針」を公示/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00010.html
- フリーランスに対するハラスメント対策の研修動画を公開/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/freelance_00007.html
- 2025年月額賃金34万600円、前年比3.1%増/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/tiran/roudou/chingin/kouzou/z2025/dl/sokuhou.pdf>
- 2026年の賃上げ見通し、定昇込みで4.69%と予測/労務行政研究所
<https://www.rosei.or.jp/attach/labo/research/pdf/000090356.pdf>
- 中小企業の賃上げの動向について/商工中金
<https://www.shokochukin.co.jp/report/data/assets/pdf/topics260116.pdf>
- ベア検討が「標準」に 構造的な賃金引上げへ経団連
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2026/003.html>
- 新卒採用は難航、人材確保に向け初任給を引き上げた企業は6割超/日商
<https://cci-lobo.jcci.or.jp/wp-content/uploads/2026/01/LOBO202601.pdf>
- 2026年度の中途採用D.I.が5年連続プラス/リクルートワークス研究所
https://www.works-i.com/surveys/item/260209_midcareer.pdf
- 正規職員・従業員、前年同期比75万人増/総務省
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/4hanki/dt/pdf/gaiyou.pdf>
- 12月の有効求人倍率1.19倍、前月比0.01ポイント上昇/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_69302.html
- 1月の「人手不足」倒産、前年同月比5.2%減も、依然として高水準/東京商工
https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1202372_1527.html
- 外国人労働者数約257万人、過去最多を更新/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_68794.html
- 企業人材ニーズ調査2025年版/マイナビ
https://career-research.mynavi.jp/research/20260119_105919/
- 「経営理念の浸透」がワークエンゲージメント、心理的安全性、生産性に
[関連] 日本生産性本部
<https://www.jpc-net.jp/research/detail/007917.html>
- 部下のフォローシップ、「場づくり」「本音発言」など5行動が組織成果
に[関連] パーソル総合研究所
<https://rc.persol-group.co.jp/news/release-20260206-1000-1/>
- 「働く女性の健康課題等に関する研修会」をオンデマンド配信/厚労省
<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/kenshu2025/>
- 結婚後の共働き希望7割超、学生の結婚観など調査/マイナビ
https://www.mynavi.jp/news/2026/01/post_51765.html
- 「ホンネの転職白書」共働き世帯の割合20代夫婦の88.5%/doda
<https://doda.jp/guide/ranking/109.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

◆ 新しい仲間を、チームの「輪」で包む ◆

新しい環境に飛び込んだばかりの新人は、私たちが想像する以上に緊張し、「早く戦力にならなければ」と肩に力が入っているものです。そんな彼らを支える際、大切なのは「特定の誰か」が面倒を見るのではなく、チーム全体で「安心の網」を広げることではないでしょうか。

■ 「担当者一人」に委ねない仕組み

新人教育においてよくあるのが、教育担当(パディやメンター)一人にすべての負担が集中してしまうケースです。これでは、担当者が多忙になった際に新人が孤立してしまいます。

→チーム全体が「相談窓口」:「〇〇さんのことはチーム全員で見守る」という共通認識を持ちましょう。

→情報のオープン化: 困りごとや進捗をチームの共有スペース(チャットや掲示板)でやり取りすることで、誰でも助け舟を出せる状態を作ります。

■ 難しい課題こそ「一緒に」のスタンスで

新人にとって、初めて取り組む難易度の高い課題は、霧の中を一人で歩くような不安を伴います。「あとはよろしく」と任せきるのではなく、最初は「一緒にやってみよう」という伴走の時間を設けてみましょう。また、途中で役割を交代したり、作業を細分化して分担したりすることで、新人の心理的負担を分散させることができます。「自分一人で背負わなくていいんだ」という実感が、結果として一番の成長を促す栄養剤になります。

■ 「頼る力」を一緒に育てる

新人が「すみません、ここが分かりません」と言い出せたとき、それは彼らの勇気の証です。そのSOSを「忙しいのに……」と捉えるのではなく、「早く相談してくれてありがとう」と歓迎する。その積み重ねが、チーム全体の風通しを良くしていきます。周囲のスタッフが互いに助け合う姿を見せることも、新人にとっては「自分も困ったときは頼っていいんだ」という最高の手本になります。

誰にでも「新人」だった頃があり、誰かのさりげない手助けに救われた経験があるはず。新人の肩に載った重い荷物を、チームのみんなですれすれ分け合う。そんな温かな配慮が、数年後に彼らが誰かを支える力へと繋がっていきます。

まずは今日、新人やその教育担当の方へ「調子はどう? 何か手伝えることはある?」と、軽く声をかけてみませんか。

自己啓発に役立つ推薦書

『上司を上手に使って仕事を効率化する「部下力」のみがき方』 新名 史典著 同文館出版

【商品説明より】 上司は、仕事ができる部下が可愛く思えても、可愛いから仕事を任せられるわけではない。また、仕事は一人で進めるものではなく、上司の決裁がないと進まないものがたくさんある。そこで本書は、一所懸命に実務をこなしていても、なかなか上司に認められない、仕事を任せてもらえない、または、仕事がスムーズに進められないという部下が身につけたい「部下力」を丁寧に解説!

