

企業が知っておくべき 人材トレンド最前線

働き方や価値観が多様化するなか、人材に関する新たな課題やトレンドが次々に登場しており、企業の対応が求められるテーマも少なくありません。本稿では、中小企業が押さえておきたい人材トレンドの最前線をわかりやすくご紹介します。今後の人材マネジメントに向けたヒントとして、ぜひお役立てください。

① アンコンシャス・バイアス

アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）は、個人が意識せずに持つ偏見や先入観のことをいいます。これは人間が生まれ持った脳の働きによるもので、生育環境や社会環境、文化の影響から誰もが知らずに持ち合わせているものと言われています。よって、アンコンシャス・バイアスが悪いものとは言い切れない面もありますが、組織における人事管理、業務管理を行う立場にある方は、組織や組織の構成員（職員、社員）の家庭、ひいては社会全体に与える影響が大きいことから、性別などによる無意識の思い込みに気づき、これを解消していくとよいでしょう。まず、自身や従業員のバイアスを認識し、意識的に多様性を尊重する文化を醸成しましょう。このような企業の取組は人材の確保と従業員のエンゲージメント向上につながり、組織全体の風土へと波及していくでしょう。

〈身近なアンコンシャス・バイアスの例〉

- ▶ 体力的にハードな仕事を女性に頼むのは可哀そうだと思う
- ▶ お茶出し、受付対応、事務職、保育士というと、女性を思い浮かべる
- ▶ 「親が単身赴任中」というと、父親を想像する（母親を想像しない）
- ▶ DV（ドメスティック・バイオレンス）と聞くと男性が暴力をはたらいていると想像する（女性を想像しない）
- ▶ こどもが病気になったときは母親が休んだほうが良いと思う
- ▶ 育児中の社員・職員に負荷の高い業務は無理と思う
- ▶ 定時で帰る人は、やる気がないと思う
- ▶ 上司より先に部下が帰るのは失礼だと思う
- ▶ 年配（高齢者）の人は頭が堅く、多様な働き方への融通が利かないと思う
- ▶ 「普通は〇〇だ」「それって常識だ」と思うことがある
- ▶ パートタイマーは、「主婦が家計補助のために働いている」というイメージがある
- ▶ 非正規雇用で働く人は、自分で望んで、その働き方を選択していると思う
- ▶ 外国人労働者をみると、出稼ぎなど、一時的な滞在者だと思う
- ▶ 外国人労働者は日本の企業文化にあうのか、つい心配になる
- ▶ 介護しながら働くのは難しいと思う
- ▶ 障がいのある人は、簡単な仕事しかできない、あるいは働くのが難しいだろうと思う
- ▶ 病気治療しながら働いている人をみると、仕事をやめて治療に専念した方が良いと思う

- ▶ LGBTQ であると聞くと、戸惑いを感じてしまう
- ▶ LGBTQ の人は一部の職業に偏っていて、普通の職場にはいないと思う
- ▶ 「多様性」と聞くと、全ての違いを、なんでも受け入れなければならないことだと思う

参考：日本労働組合総連合会「気づこう。アンコンシャス・バイアス～真の多様性ある職場を～」
サイト情報 P.106 参照

② LGBTQ への理解

LGBTQ とは、Lesbian (レズビアン＝女性同性愛者)、Gay (ゲイ＝男性同性愛者)、Bisexual (バイセクシュアル＝両性愛者)、Transgender (トランスジェンダー＝心と体の性が異なる人)、Queer / Questioning (クィアまたはクエスチョニング＝性的指向・性自認が定まらない人)の頭文字をとった略語で、いわゆる性的少数者（セクシュアルマイノリティ）の総称です。

近年では SDGs（持続可能な開発目標）が求めるジェンダー平等やダイバーシティ（多様化）& インクルージョン（受容）の推進において、LGBTQ への理解が不可欠とされ、企業でも様々な取組が進んでいます。

東京都では「東京都パートナーシップ宣誓制度」を設け、事業者の受理証明書の活用例として従業員の福利厚生における職場環境整備や、顧客サービスにおける活用として対象者に向けたサービス提供が例示されています。

LGBTQ を含む多様な人材が活躍できる職場環境を構築することは、創造性やイノベーションの促進、社員の満足度向上、ブランドイメージの向上など、多岐にわたるメリットが期待できます。これら多様な人格を考慮した上で、ハラスメントにならないような意識をもつことが重要です。

*「東京都パートナーシップ宣誓制度」

URL：<https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/sesaku/sonchou/partnership.html>



③「静かな退職」を防ぐには

「静かな退職（Quiet Quitting／クワイエット・クイitting）」とは、与えられた最低限の業務のみをこなし、それ以上の積極的な関与を避ける働き方を指します。2022年頃アメリカのキャリアコーチ、ブライアン・クローリー氏が発信した動画によるメッセージから広がった言葉とされています。

表面上は就業を継続しているため見えにくいですが、その背景にはモチベーションやエンゲージメントの低下があることが多く、放置すれば業績の低下や職場の雰囲気損なうおそれがあります。

中小企業で「静かな退職」を防ぐには、まず日常的な対話と社員への関心を継続に持つことが大切です。例えば、定期的な1on1ミーティングでは、業務の進捗だけでなく、仕事への不安や成長意欲、職場環境への要望なども丁寧に聞くよう努めます。

また、スキルマップの活用、評価制度の見直しも効果的な取り組みです。「頑張っても報われない」と感じさせないためには、日々の努力や成果をフィードバックし、評価・反映される仕組みを整えることが重要です。またキャリア面談やジョブ・クラフティング（業務の再設計）を通じて、社員自身が「この会社でどう成長していくか」をイメージできる支援を行うことで、「静かな退職」を未然に防ぐことができます。



④「ある日突然の退職通知」を防ぐには？ ——退職代行を選ばせない職場環境づくりの工夫——

退職代行サービスの利用は近年増加しており、特に若手社員を中心に、例えば「採用時に提示された条件と実際の働き方が大きく異なる」「上司に言いづらい」「引き止められたくない」などといった理由から利用される傾向があります。中小企業にとっては、突然の退職連絡や引継ぎ不備により業務が停滞してしまうなど、深刻な影響を及ぼす可能性があります。このような状況を防ぐには、日常的なコミュニケーションの質の向上が重要です。普段から「何かあったら相談できる」「話を聞いてくれる」という信頼関係が築かれていれば、本人が直接退職の意思を伝えやすくなります。

また、評価や処遇に対する納得感を高めていくことも重要です。不満を抱えたまま放置されていると、ある日突然、退職代行を通じての連絡という形になりかねません。定期的な面談やサーベイを通じて小さな違和感や兆候を早期にキャッチすることも必要です。

さらに、退職時に必要な手続きそのものが「面倒」「気まずい」と感じられないよう、円滑な退職フローやマニュアル化も整備しておきましょう。

社員が「この会社は辞めるときもきちんと向き合ってくれる」と思える風土づくりが、退職代行を選ばせない予防策となります。

⑤ 両立支援に求められる“個別対応”

令和7年の育児・介護休業法の改正では、企業に対して育児や介護と仕事の両立を支援する制度の整備に加えて、「それらをきちんと活用してもらう」ための取組が義務づけられるようになりました。特に注目すべきは、「個別周知」「意向確認」「配慮」といった、従業員一人ひとりの状況に寄り添った対応です。

例えば、従業員が介護に直面したことを申し出た場合には、事業主が介護休業制度などの内容を個別に周知し、利用するかどうかの意向を確認することが求められます。また、本人の申出を待つだけでなく、介護に直面する前の早い段階（40歳到達時など）で、あらかじめ情報を提供することも義務とされました。

さらに、育児においても同様です。妊娠・出産の申出があったときや、子が3歳になる前のタイミングに、労働時間や勤務地、制度の利用希望などについて意向を個別に聴取し、それに応じた配慮を行うことが義務化されました。あわせて、3歳未満の子を育てる従業員に対しては、事業主が選択した柔軟な働き方の制度（例：短時間勤務、テレワーク、休暇制度など）を個別に周知し、利用意向を確認する必要があります。

こうした個別対応に加えて、企業には雇用環境整備の取り組みも求められています。例えば、介護制度を利用しやすくするために、社内研修の実施や相談窓口の設置、制度活用事例の紹介、社内方針の明示など、一定の取り組みのいずれかを行う必要があります。

制度の整備だけでは不十分であり、それを「使える制度」として根づかせるための工夫が問われています。従業員の安心感や信頼感を高め、企業の定着率や魅力向上につながる取り組みとして、日頃からの備えが大切です。

