

今月の  
お役立ちコラム

「サイレント離職」  
の正体と対策

外国人  
雇用

特定技能の受入停止と審査厳格化  
入管ルールの「最新動向」

LBからの  
お知らせ

手続き依頼フォーム  
運用開始しました

今月のごあいさつ

## DXが進む時代に、 最後に選ばれる会社の条件

リードブレイン代表・皆川知幸

最近、飲食店に行くと、モバイルオーダーやセミセルフレジ、配膳ロボットなどを見かける機会が増えました。数年前まではスタッフが注文を取り、会計をし、席まで案内することが当たり前でしたが、今ではその多くがシステムに置き換わりつつあります。これは飲食店に限った話ではありません。土業事務所、製造業、美容業、介護、建設業、小売業、BPO、コンサルティング業など、あらゆる業種でDX化やAI活用が進んでいます。これまで人が時間をかけて行っていた作業が、少しずつシステムやAIに代替されていく流れは、今後さらに加速していくでしょう。

### 最後に選ばれるのは「人の力」と「組織の空気」

では、そのような時代に、会社やお店は何で選ばれるのでしょうか。私は、最終的には「人の力」「組織の空気」「サービスの質」に戻ってくるのではないかと感じています。飲食店でいえば、注文や会計が便利になるほど、お客様がスタッフと接する場面は少なくなります。だからこそ、そのわずかな接点での表情、声かけ、気配り、雰囲気、以前よりも強く印象に残るようになります。たとえば、料理の味や価格が同じくらいのお店が二つあったとします。一方は、スタッフ同士が明るく声をかけ合い、お客様にも自然な笑顔で接している。もう一方は、どこか空気が重く、スタッフが疲れた表情で、最低限の対応だけをしている。この二つのお店があったとき、多くのお客様は前者を選ぶはず。これは、どの会社にも当てはまります。社内の空気は、必ず社外への対応ににじみ出ます。会社の中で雑に扱われている人が、お客様にだけ心から丁寧に接することは簡単ではありません。逆に、社内で大切にされ、前向きに働いている人は、お客様や取引先に対しても自然と良い対応ができるものです。

### ネガティブな空気では何も活かない

もちろん、研修やマニュアルも大切です。接客の基本、電話対応、報連相、業務手順、クレーム対応など、最低限の型は必要です。しかし、どれだけ立派な研修を行っても、職場の空気がネガティブであれば、学んだことは現場で活かされにくくなります。「どうせやっても意味がない」「余計なことをすると面倒になる」「新しいことを言うと否定される」「失敗すると責められる」このような雰囲気の中では、社員は自分を守ることを優先します。お客様のために一歩踏み込む、仲間のために自分から動く、会社を良くするために提案する。こうした行動は生まれにくくなります。一方で、ポジティブな組織には、良い行動が自然に生まれます。明るい挨拶がある。感謝の言葉がある。ミス責めるだけでなく、次にどう改善するかを考える。困っている仲間を放置しない。お客様に喜んでもらったことをみんなで共有する。

こうした日常の積み重ねが、会社のサービス力をつくっていきます。

### 強い組織とは「温かい空気」と「高い基準」の両立

ここで大切なのは、ポジティブな組織とは、単に仲が良く甘い組織ではないということです。本当に強い組織は、空気は温かいけれど、仕事の基準は高い組織です。挨拶を大事にする。約束を守る。お客様への対応に手を抜かない。ミスがあれば改善する。やるべきことはきちんとやる。そのうえで、人格を否定せず、挑戦を応援し、良い行動を認め合う。こうした組織には、前向きな人材が集まりやすくなります。反対に、愚痴が多く、責任転嫁が多く、挑戦を笑うような組織には、その空気に合った人が残りやすくなります。組織の空気は、人を選び、人を育て、人を辞めさせます。だからこそ、経営者は売上や利益だけでなく、「自社にはどのような空気が流れているか」を経営課題として見ていく必要があります。

### 経営者が最初にすべきこと:文化を「言葉」にする

では、経営者は何から始めればよいのでしょうか。まずは、自社がどのような会社でありたいのかを言葉にすることです。「お客様の成功を本気で喜ぶ会社」「困っている仲間を放置しない会社」「できない理由より、どうすればできるかを考える会社」「愚痴ではなく改善案が出る会社」「明るく、誠実で、プロ意識のある会社」このような言葉を、経営者自身が何度も伝え続けることが大切です。組織の空気は、経営者や管理職の言葉からつくられます。忙しい時、トラブルが起きた時、社員がミスをした時、新しい提案が出た時。その瞬間に経営者や上司がどのような反応をするかが、会社の文化になります。

### DX時代だからこそ「人」と「組織の空気」に目を向ける

DXやAIの導入は、これからの中小企業にとって避けて通れないテーマです。人手不足が進む中で、業務を効率化し、生産性を高めることは必須です。しかし、業務が効率化されればされるほど、最後に差がつくのは「人」と「組織文化」です。作業はシステムに置き換えられても、お客様の不安に寄り添うこと、相手の期待を超えること、社内外の人と信頼関係を築くことは、やはり人にしかできません。これからの会社経営では、単に便利な仕組みを入れるだけではなく、その仕組みを使う人たちが前向きに働ける環境をつくることが重要になります。サービス力は、研修だけで身につくものではありません。サービス力は、組織の空気からにじみ出るものです。自社には、良い仕事が自然に生まれる空気があるか。社員がお客様のために一歩踏み出したくなる雰囲気があるか。前向きな人が集まり、残り、育つ組織になっているか。DXが進む時代だからこそ、経営者は改めて「人」と「組織の空気」に目を向ける必要があるのではないのでしょうか。

「五月病」で終わらせない! 6月に急増する

# 「サイレント離職」の正体と対策

新年度の緊張感が一段落するこの時期、多くの経営者様が「五月病」を警戒されます。しかし、近年それ以上に深刻な問題となっているのが、6月に急増する「6月病」と、それに伴う「サイレント離職」です。「昨日まで笑顔で挨拶していた社員が、突然辞めてしまう」。そんなリスクを回避するために、本記事では今、企業が取り組むべき対策を整理して解説します。



## 本記事のポイント

✓ 「6月病」のメカニズム: 新入社員だけでなく中堅・管理職も要注意

✓ サイレント離職とは: 前兆が見えない「突然の離職」が増える理由

✓ 企業ができる6つの対策: 離職を防ぐ組織文化の作り方

## 6月病は新入社員だけの問題ではない

### 6月病とは?

医学的な病名ではありませんが、4月の環境変化による疲れが蓄積し、6月頃に心身の不調が現れる「適応障害」の一種を指します。5月病が連休明けに突発的に現れるのに対し、6月病はジワジワと慢性化しやすいのが特徴です。



## なぜ6月に増えるのか?

- 1 **環境適応の限界**  
研修が終わり、現場配属されて実務が本格化する時期であること。
- 2 **理想と現実のギャップ**  
仕事に慣れ、周囲が見えるようになったことで期待とのズレを感じ始める。
- 3 **気象要因**  
梅雨による日照時間の減少や低気圧、祝日がないことによる休養不足。

## 前兆なき決断「サイレント離職」の脅威

### サイレント離職とは?

近年、特に注目されているのが「サイレント離職(サイレント退職)」です。これは、強い不満やストレスを抱えていても職場では決してSOSを出さず、ある日突然、退職代行などを通じて辞めてしまう現象を指します。



## 「静かな退職」との違い

混同されやすい言葉に「静かな退職(Quiet Quitting)」がありますが、意味合いが異なります。サイレント離職は、本人がギリギリまで「頑張りすぎてしまう」ことで、ある日突然プツンと糸が切れるように起こります。リモートワークの普及で雑談が減り、上司が部下のささいな変化(反応が遅い、発言が減るなど)に気づきにくくなっていることも要因の一つです。

✓ 静かな退職

会社には残るが、最低限の業務しかこなさない「**心理的離職**」

✓ サイレント離職

何の予兆もなく、物理的に突然会社を去る「**突発的離職**」

## 離職を防ぐために企業ができる6つの対策

その1

### 定期的な1on1の強化



4月~6月は1on1の頻度を上げ、業務状況だけでなく、「朝起きるのが辛いのか」など心身の状態も確認する。小さな不調のサインを早期に把握し、離職の予防につなげる。

その2

### 意識調査(サーベイ)の実施



匿名アンケートを通じて、現場の「理想と現実のギャップ」を可視化する。現場の本音を定期的に把握し、改善施策へ反映していく。

その3

### セルフチェックの機会提供



研修等を通じて、社員自身が自分のストレスに気づけるようにする。

その4

### 管理職の意識改革



不調を「怠慢」と決めつけず、支援が必要なサインだと正しく理解する。

その5

### 「失敗」を許容する風土づくり



プレッシャーを軽減し、困った時に相談できる「心理的安全」を確保する。

その6

### メンター制度の環境整備



直属の上司以外に、気軽に本音話せる「斜めの関係」の相談相手を置く

## 離職を防ぐ組織づくりのために

本記事では、6月に潜む離職リスクとその対策について解説しました。労働者の8割以上が何らかのストレスを抱えている現代、メンタル不調は誰にでも起きうるとい認識を組織全体で持つことが重要です。「サイレント離職」を未然に防ぐには、デジタルツールでの可視化と、泥臭い「対話」の両輪が欠かせません。自社のコミュニケーション環境に不安がある場合は、早めに専門家へ相談し、大切な人材を守るための体制を整えましょう。



「とりあえず技人国ビザで…」という勘違い。

# 特定技能の受入停止と審査厳格化 入管規則の「最新動向」を解説

5月の記事では、外国人雇用の「きほんの『き』」をお伝えしました。今回はそこから一歩踏み込み、すべての業種の経営者様に関わる、直近の入管規則の大きな動きについて解説します。2026年4月13日、「特定技能」の外食業分野が受け入れ上限の5万人に実質的に達し、新規の受け入れが原則停止となったのです。現在、海外からの新しい呼び寄せはもちろんのこと、他分野からの切り替えも原則できなくなっています。



## 対岸の火事ではない！「特定技能・外食」ストップから学ぶ教訓

「うちは飲食業ではないから」と思われる方もいらっしゃるかもしれませんが、しかし、特定技能制度には「国内人材確保の状況を見て、必要以上の外国人は受け入れない」という大原則

があり、各分野に受入見込み数が設定されています。今後、自社の分野でも上限に達し、新規の呼び寄せがストップした場合、**外国人材の確保はこれまで以上に厳しく**なります。

## これからの最強の人材戦略は、今いるスタッフの「特定技能2号」への定着

人材の確保が難しくなる時代において、全業種に共通する最優先課題は「**今いるスタッフの定着**」です。現在「特定技能1号」で働いているスタッフが長く働ける環境を作り、「特定技能2号」へステップアップできるように支援することが最大の鍵となります。最長5年で帰国しなければならない1号と違い、特定技能2号になれば在留期間の更新回数に上限がなくなり、要件を満たせば

母国の家族を呼び寄せることも可能になります。これは外国人スタッフにとって非常に魅力的であり、「2号を取得できる環境かどうか」が企業選びの重要な基準になりつつあります。**現場のリーダーとして長く活躍してもらうために、2号への移行支援は今後の必須戦略**です。

※細かい取得要件は分野によって異なります

	特定技能1号	特定技能2号
スキル	即戦力	熟練者
在留期間	最長5年	更新上限なし
家族の帯同	原則不可	要件を満たせば可能(配偶者、子)
取得要件*	技能試験	技能試験+実務経験
義務的支援の要否	必須	必要なし

## 安易な「技人国ビザ」への変更は注意！4月からの審査厳格化

特定技能での採用が難しくなる中、「それなら『技人国(技術・人文知識・国際業務)』ビザで働けばいい」と考える方もいらっしゃるかもしれませんが、しかし、ここには注意すべき点があります。そもそも技人国ビザは、エンジニアやマーケティング、通訳といった専門的な業務のためのビザであり、現場での作業

をメインにさせることはできません。さらに、**2026年4月15日より、審査が厳格化**されました。翻訳・通訳や接客といった、主に言語能力を用いて対人業務等に従事する場合には、原則として、JLPT(日本語能力試験)の「N2」相当などの高い言語能力を証明する書類の提出が義務付けられたのです。

### 事例1 飲食店での会計・予約管理業務

IT系の学科を卒業した留学生を、月給25万円で料理店の「コンピューターによる会計管理、労務管理、予約受付」の担当として採用したケース。

→(結果:不許可) 従業員12名の規模の飲食店では、会計や労務管理を専門に行うほどの十分な業務量がないと判断されました。また、予約受付も単なる電話での対応と帳簿への記入であり、専門的な知識を要する業務とは認められませんでした。



### 事例2 飲食店での通訳・翻訳業務

翻訳・通訳を学んだ留学生を、外国人客の多い飲食店で「英語での注文受付、メニューの翻訳」担当として採用したケース。

→(結果:不許可) 英語で注文を取るの接客の一部にすぎず、専門的な通訳業務とは認められません。また、メニューの翻訳も毎日発生する業務ではなく、専任として行う業務量が認められませんでした。



「少し外国語を使うから」「将来は管理職だから」という理由だけで、**就労させることはできません。**



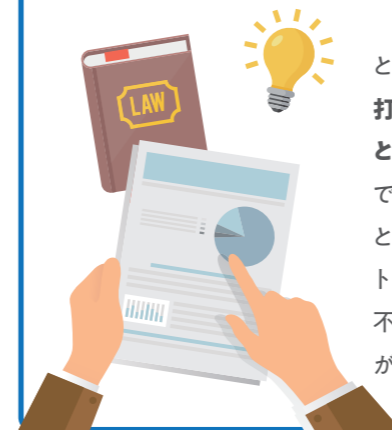
## 更新時の「なんとなく継続」に潜むリスク

すでに技人国ビザで外国人を雇用している企業様も定期的な見直しが必要です。今までと同じ会社・同じ業務内容でビザを更新する場合、新たな日本語能力証明の提出は「原則不要」となっています。しかし、審査の中で「本当に専門業務を行っているのか?現場作業ばかりさせていないか?」と業務実態に疑義を持たれば、追加書類を求められるケースがあります。



## 「士業グループ」だからこそできる、攻めと守りのサポート

入管規則は刻一刻と変化しており、昨日まで通用した方法が明日には通用しなくなることも珍しくありません。経営者の皆様が、本業の傍らでこれらすべての変更を把握し、対策を打つのは非常に困難です。外国人雇用は、複雑な入管規則を守る「守り」と、現場の戦力として定着させる「攻め」の両立が必要です。そこで頼っていただきたいのが、私たち専門家です。リードブレインは、「行政書士法人」「登録支援機関」「社会保険労務士法人」が一体となったグループです。複雑なビザの申請から、労務管理、そして入社後の定着まで、ワンストップで経営者の皆様をサポートいたします。「今の業務内容で技人国ビザの更新ができるか不安」「特定技能2号へ切り替えるための要件を知りたい」など、少しでも不安に思われることがあれば、ぜひお気軽にご相談ください。一歩先を見据えた人材戦略を一緒に考えましょう!



# 手続き依頼フォーム 運用開始しました

LBからのお知らせ



「社労士への入社連絡」が、そのまま「雇用契約書の作成」に。  
二重の事務作業をなくし、差し戻しゼロのスマート連携へ。

## 解決する「2つの大きな悩み」

### 悩みその1

#### 入社連絡票の 情報の抜け漏れと 差し戻し



#### これまで

会社担当様が本人に確認して入力。しかし、住所や年金番号に漏れや誤りがあり、社労士から再確認の連絡がくる…

#### 今後は

**「本人入力URL」を本人に送るだけ!** 住所や口座情報は本人がスマホで直接入力。必須項目設定で、抜け漏れがある状態では送信できないため、一発で手続きに必要なデータが揃います。

### 悩みその2

#### 雇用契約書の 作成と、社労士への 共有がバラバラ



#### これまで

社内で雇用契約書を作り、別途、社労士に入社連絡票を送るといった「二度手間」が発生。

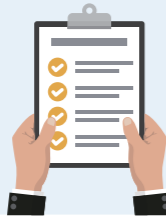
#### 今後は

**会社担当様が専用の「手続き依頼フォーム」に給与条件などを入力するだけ!** その入力データをもとに、雇用契約書が自動生成されます。同時に弊社へもデータが届くため、給与計算や社保手続きが漏れる心配もありません。

## 導入による3つのメリット

### メリット 1

#### 「情報の抜け漏れ」による 差し戻しを撃退!



社会保険・雇用保険の加入に必要な項目はすべて「必須回答」に。情報が揃わないと送信できない仕組みのため、社労士からの「情報が抜けています」といった差し戻し連絡がなくなります。

### メリット 2

#### 給与計算の 直前発覚を防止!



雇用契約書を作るために必ずフォームへ入力することで、「給与計算の時に初めて入社を知った」と慌てるトラブルが物理的に防げます。

### メリット 3

#### 転記作業から 解放される!



本人の個人情報は本人が入力するため、会社担当様が細かい住所や口座情報を書き写す手間がなくなり、転記ミスも発生しません。

## 貴社専用「オンライン手続きポータル」のご案内

あらゆる手続きの入り口を、貴社専用のWebページに集約しました。URLを一つブックマークするだけで、迷わず手続きを開始できます。また、完了した手続きの書類などを一元的に取り

まとめ、「貴社専用のWebページから、すべての情報へアクセスできる体制」を構築します。

### 設置フォーム例



- ✓ 入社
- ✓ 退職
- ✓ 扶養変更
- ✓ 労災発生



### 使い方

手続きが必要になったら、まずこの専用Webページにアクセスするだけ。URLを探す手間もありません。

## これからの「入社手続き」の流れ

### 1 入社する本人へ URLを送る 個人情報の収集

専用Webページから「本人用入力URL」をコピーし、本人に送ります。もしくはQRコードを読み取ることもアクセス可能です。

### 2 会社担当者が入力する 給与情報の確定

会社担当者は専用Webページの「入社手続きフォーム」から、決定した給与額や入社日を入力します。

### 3 自動 書類作成 & 弊社へ通知

会社担当者の送信完了とほぼ同時に、雇用契約書が自動作成されます。Word形式なので、あとから編集も可能です。作成された雇用契約書はチャット等で即座にお知らせ。弊社は届いたデータで社保・雇保・給与計算の手続きを開始します。



## 新登場 / 入社手続きリマインド代行(BPOサービス)

### 「本人から回答が来ない…」そんなストレスも外注しませんか?

システムを導入しても、やはり発生するのが「本人がなかなか入力してくれない」「入力内容が間違っている」といった、本人とのやり取りの手間です。この「名もなき面倒な業務」を、弊社がまるごと引き受けます!

#### ✓ 未入力者へのリマインド

期限までに入力がない本人へ、弊社から直接連絡(メール・電話等)を行い、入力を促します。

#### ✓ 入力内容の不備確認

「画像がボケていて読めない」「情報が矛盾している」などの不備があった場合も、弊社が本人と直接やり取りして解決します。

#### ✓ 担当者様への報告

入力が完了した時点で、担当者様へお知らせします。



基本料金  
**22,000円**(税込)  
1名につき  
**1,100円**(税込)

## 外国人雇用の「困った」を解決！

いつも大変お世話になっております。弊社では外国人雇用に関する最新情報をいち早くお届けするため、公式LINEにて情報を配信中です！

こんなお悩みありませんか？

特定技能の更新手続き、何が必要？

やさしい日本語での指導方法とは？

日本語能力試験の情報

皆様の疑問にお答えする「外国人雇用に役立つコラム」を、毎週水曜日に配信中です。現場で役立つ実務知識から、就労定着の他社事例まで、忙しい業務の間でもサクッと読める内容でお届けします。最新情報を見逃さないよう、ぜひ今のうちに「友だち追加」をお願いします！皆様の登録を心よりお待ちしております



## リードブレイン LINE 公式アカウント 好評配信中！



### お友だち登録方法



左のQRコードをスキャン。もしくはLINEアプリ内の、公式アカウント一覧検索から「リードブレイングループ」を検索