

部長(面談者)の心得

個別説明にあたって

I. はじめに	3
II. 個別説明の目的	4
III. 部長(面談者)の基本認識	5
IV. 個別説明時の基本的な態度	6-8
V. 個別説明の留意事項まとめ	9
VI. スクリプト(台本)	10
*個別説明で絶対言ってはいけないこと	
(1)スクリプトA	11-12
(2)スクリプトB	13-14
(3)スクリプトC	
Case 1	15-16
Case 2	17-19
VII. 個別説明時の質疑応答集	20-30

I. はじめに

早期退職優遇特別プランの個別説明は

- | | |
|---------------|---|
| イ) 最も嫌な仕事 | <ul style="list-style-type: none"> ・自分が対象者の家族をよく知っている ・対象者が自分の個人的な友人である等々 |
| ロ) 最も重要な仕事の一つ | <ul style="list-style-type: none"> ・法律問題・内部志気・思いやり ・組合問題・外部イメージ |

であります。

この個別説明は、会社での処遇が難しくなった従業員に対して会社から労働契約の「合意解約」について打診をする訳です。決して会社からの一方的な労働契約の解約ではありませんから、会社からの打診に対する従業員の申し込みがテーマなのです。

このような説明をすることは、誰にとっても緊張を強いられるものです。その緊張感が責任者の過ちを誘うことがあります。そこで、これから個別説明に際しての留意事項を整理し、ご説明して参ります。

会社での処遇が難しくなった従業員を、短期的には難しい(厳しい)状況に置くことにはなりますが、中長期的には結果として、その従業員を「救う」ことになるスタートであると心定めて下さい。

Ⅱ. 個別説明の目的

(1) 経営改善施策の必要性和要員調整についての納得性を得る。

- ・とりわけ要員削減、人件費削減について経営の意志を明確にし、人材スリム化の必要性を伝える。

(2) 「早期退職優遇特別プラン」ビデオの内容を再確認する。

- ・中期計画における「早期退職優遇特別プラン」の位置づけ、並びにその理解を確認する。
- ・疑問点や不信感をなくす。

(3) 本人の意思・考えを確認する場である。

- ・本人の応募に対する意思と、その理由を聞く。
- ・応募見通しを把握する。

(4) 本人に対し、会社側の評価を明確に伝える。

- ① 残留者 (マーキングA)……厳しさを認識させ今後の活躍を期待する。
- ② 本人選択 (マーキングB)……厳しさを認識させ、本人の選択に委ねる。
- ③ 退職候補者 (マーキングC)……社外での活躍を促す。

(5) 今後の事業改革の方向性などを伝え、残っても厳しい環境にあることを説明する場とする。

- ・経営環境、改革方向からして、残っても今までとは格段に厳しい施策にならざるをえない。
- ・生き残りをかけて要員構造の変革・スリム化と共に自己責任と成果主義を目指した人事システムの変革を検討している。
この変革に適応できない人の場合には、厳しい処遇にならざるをえない。

など

Ⅲ.部長(面談者)の基本認識

- (1)雇用の問題に踏み込むことは会社がとる最後の手段であり、「早期退職優遇特別プラン」は現環境下で会社として下した最終的かつ避け難い施策である。

対象者に対しては

- ・公正な態度で臨んでいる。
- ・個人の誇りと尊厳を重視している。
- ・個人の職業人生の将来性を中心に考慮した。
マーキングCとなった人については、社内では活躍の場がないが社外でキャリアを活かすことが最善と判断したこと。
(社内でのあらゆる適職の可能性を検討した結果である)

- (2)応募者に対しては会社として最大限の配慮と援助体制を敷いた。
退職金・特別加算金と再就職支援サービス

- *他社を大幅に上回る条件設定。
- *現在の経営状況で会社ができうる最高の配慮である。
- *セカンドキャリア(第2の人生)に、十分配慮している。
会社が責任をもって、高い実績と経験を有する「再就職支援会社」と契約し、再就職決定までの全面支援体制を採った。

IV. 個別説明時の基本的な態度

前置き

1. 最重要

会社全体の最重要課題と捉え、特定部門のみの問題と認識しない。
会社経営の一枚岩の意思決定であることを十二分に認識し、事に当たる。

2. 面談者は会社の判断を弁護することや、会社が正しいということを説得するような行為は避けて下さい。そのような行為は、無意味です。

なぜならば、「早期退職優遇特別プラン」へ応募することに協力要請された従業員にとっては、そんな時に前向きの姿勢を取ることは不可能に近いのです。その人が気持ちよく会社を辞めてくれるようなことは期待できません。

3. 決定を率直に伝え、特にマーキングC者については、社外転出した方が長い目で見れば本人のためになることを、誤解の無い様に伝えることが大切です。個人的な能力批判や悪口に類するような発言は避けなければなりません。

4. 感情的な言葉、尊厳やプライドを傷付ける発言、法律に触れるような発言、反道義的な発言、社内で噂になるような発言は慎むこと。

具体的事項

(1) 正しい予備知識と準備をもって臨む。

- ・個人別状況を十分把握し、個別シナリオを描き、事前の準備をたてておく。

(2) 必要事項の伝達は、5～10分程度で切り上げ、残りは本人に話をさせる。

個別説明では、本人の「自分の気持ち」を明らかにすることや、なぜ打診されているかの説明を質するための時間を取るべきです。

本人に70%話してもらうつもりで、意見を求めたり、質問を投げかける。

- ・本人が自分の気持ちを確認できるよう、質問には丁寧に答える。
- ・本人の話をさえぎらないようにする。
- ・よい聞き手になる。
- ・目を見て話す。

(3) 会社の固い決意を、確信をもって明確に伝える。

- ・経営を代表する立場で臨む。
- (背景、合理化計画・制度・条件の内容を明確に述べる)

(4) 対象者のよりよい将来のためにサポートすることを、誠実な言動で示す。
面接者自身が会社のサポートプランを十分に理解し、この施策を最善のものとして理解する。

(5) 「会社と従業員が相互理解する絶好の機会」であると考え、残留候補者に対しても動機づけの機会とする。

(6) 毅然とした態度で接し、静かにビジネス・ライクに話し、感情的な発言をしない。

- ① 威圧的な態度や、乱暴な言葉遣いはさける。
趣味、スポーツ、家族、社会的な話題を持ち出さない。
・導入部分でも、ダイレクトに主旨に入る。
- ② つい出てしまいそうな感情的な言葉は決して漏らさない。
X「申し訳ないけれど…」 X「すまないけれど…」

・同情的にならず、淡々と進める。
・くつがえらない固い決意を示す。

・対象者本人が感情的になった場合(例: 怒る、泣く)

しばらく様子を見ます。黙って聞いてあげることです。
冷静になるよう促し、それでも本人の感情がおさまらないときには、
「〇〇さん、貴方の人生に関する大切なことを、今のような感情的な状態で話をするべきではないと思いますので、明日にでもまた会いましょう」と言って中断し、部屋から出ることで問題の発生を避けられます。

③ みえすいた決まり文句は、言わないようにする。

例えば、「貴方の気持ちはよく解ります」とか「新しい職なぞすぐ見つかるでしょう」などの発言は、かえって当人の反発を誘うので、
事実のみを述べ、必要に応じて二・三の客観的な理由を付け加えるようにする。

④未確認事項や判断できないことは、憶測や推量で答えず、後日正確に返答する。

X「……のほうです。……だと思います。」

O「……確認して後日連絡します。」

・明確になっていることは、はっきりと断言し、個人的な見解を慎む。

X「私はそう思います。」

O「会社はこう考えています。」

(8)応募協力要請の条件を簡潔に説明する。

気持ちが悪れている時に細かいことを言われても、あとで思い出せないのが普通です。

説明の内容は、退職金の明細、再就職支援(アウトプースメント・カウンセリング)の提供、その他の具体的な条件に絞って説明し、無用な事柄は避けて下さい。

(9)要請された従業員が一両日後に再度の面会を求めてきた場合、受諾する。二度目に会うことによって、従業員は気がすみ、会社を離れる決意を固めることにつながります。

(10)応募協力要請時に犯す最も頻度の高い過ち。

a)曖昧な表現であったため、会社の評価を十分に伝えられなかった。

b)強く出過ぎて、従業員を必要以上に反発・動揺させてしまった。

c)乱暴な言い方で、従業員の尊厳を傷つけてしまった。

ですから事実をありのまま伝え、本人が会社を辞めなければならないということ误解のないように伝えることが大切です。

そして、個人的な能力批判や、悪口に類するような発言を避けることも極めて重要です。

(11)面談者は当人に対して、応募協力要請が企業の合理化のひとつである人員削減対策の一環として行われていることを強調し、当人の成績、能力、性格等に関する発言は絶対に控えるべきです。

(12)日本DBMのコンサルタントは、いつでも対象者から連絡を受けられる体制をとっています。コンサルタントは従業員との面接を実施することによって、再就職支援(アウトプースメント・カウンセリング)の説明をすると同時に、その人の心理的打撃を最小限に抑えるカウンセリングができます。カウンセリングは会社の目標を達成させる為に特に重要です。

V. 面談の留意事項まとめ

- ・スクリプトを変えない。
- ・ポイントをついた話し方をする。
- ・必要なら繰り返し通告(説得ポイント)内容を話す。
- ・支援的で、しかし堅固な話し方をする。
- ・言い訳的な、ケンカ腰の話し方はしない。
- ・おどかさ様な話し方はしない。
- ・「申し訳ない」「すまない」など、謝る様な話し方をしない。
- ・同情的な態度、おどかさような態度、言い訳がましい話し方をしない。
- ・金銭的および再就職援助を繰り返し話す。
- ・よく話を聞く。
- ・できるだけ早く日本DBMと連絡を取り、話をする機会をつくる。

VI. 面接スクリプト

*** 面接で絶対言ってはいけないこと ***

1. 「解雇・クビ・やめろ・やめてくれ」

2. あやまるような態度や発言

3. 感情的な発言

 尊厳を傷つけるような発言

 法律にふれるような発言

4. 反道義的な発言

5. 社内で噂になるような事柄

6. 面接者自身の責任逃れ

(1) スクリプト A (マーキングA)

(通達、個別資料を準備)

①～⑦までは、一気に述べ、伝える。

(導入、主旨の提示)

- ①〇〇さん、おはようございます。どうぞお掛け下さい。
今日ここにきていただいてご説明することは大変重要な事柄ですので、最後まで注意してよくお聞き下さい。
- ②本日は、「早期退職優遇特別プラン」の背景と具体的内容について、理解を深めていただき、その上で、一人ひとりが、自らの今後について、真剣に考えていただくため、対象者全員の方と個別に説明する機会です。
- ③会社が置かれている極めて厳しい状況と、中期計画達成に向けた会社の強い決意については、通達・ビデオをとおして、十分にご認識いただいていると思います。
- ④中期計画諸施策の実行と同時に人事についても、経営合理化に向け、スリムな要員で今まで以上の成果を上げることが求められています。
この改革に適應できない人の場合は、厳しい処遇にならざるをえません。
即ち、全員を今までのように処遇していくことを保証する余裕は、もう会社にはありません。
- ⑤今後は、業務プロセスのリエンジニアリングを推進し、組織やポストの見直しを行い、各職位の相当な絞り込みや組織の簡素化を図ります。それと同時に、今までに業績や能力に連動した報酬・処遇制度の導入準備も着々と進んでおり、これまでのような年功型賃金や定期昇給は、もはや期待できません。これが、企業が生き残るために避けてとおれない現実なのです。

(今回制度の狙いと内容)

- ⑥この改革を成し遂げるためには、貴方の役割の重要性を今以上に認識し、この機に際し改めて、今後どのように職責を果たして行くかを考えていただき、経営改善達成のために最大の努力をしていただきたいと考えています。今まで培ってきたキャリアを存分に発揮されることを期待しています。

⑦ところで、貴方のお考えについて若干お話を聞かせてもらいたいのですが。

<質疑応答> . . . 別途

説明終了時の対応

対象者	部長(面談者)
Case1 : 頑張ります	ご苦労様でした(お疲れ様でした) これからはしっかり頼みます。
Case2 : 迷っている/辞めたい	日を改めてもう一度お話ししましょう ご苦労様でした。

(1) スクリプト B (マーキングB)

(通達、個別資料を準備)

①～⑧までは、一気に述べ、伝える。

(導入、主旨の提示)

①〇〇さん、おはようございます。どうぞお掛け下さい。

今日ここにきていただいてご説明することは大変重要な事柄ですので、最後まで注意してよくお聞き下さい。

②本日は、「早期退職優遇特別プラン」の背景と具体的内容について、理解を深めていただき、その上で、一人ひとりが、自らの今後について、真剣に考えていただくため、対象者全員の方と個別に説明する機会です。

③会社が置かれている極めて厳しい状況と、中期計画達成に向けた会社の強い決意については、通達・ビデオをとおして、十分にご認識いただいていると思います。

④中期計画諸施策の実行と同時に人事についても、経営合理化に向け、スリムな要員で今まで以上の成果を上げることが求められています。

この改革に適應できない人の場合は、厳しい処遇にならざるをえません。

即ち、全員を今までのように処遇していくことを保証する余裕は、もう会社にはありません。

⑤今後は、業務プロセスのリエンジニアリングを推進し、組織やポストの見直し

を行い、各職位の相当な絞り込みや組織の簡素化を図ります。それと同時に、

今まで以上に業績や能力に連動した報酬・処遇制度の導入準備も着々と進んでおり、これまでのような年功型賃金や定期昇給は、もはや期待できません。

これが、企業が生き残るために避けてとおれない現実なのです。

(今回制度の狙いと内容)

⑥この改革に先駆けて皆さんに自らの今後について考えていただき、社内で培ったキャリアを社外で活用し、活躍することで活路を見出したいという方には、会社としてなし得る最大の総合的な支援を行うことが、会社の責務であると認識して、今回の「早期退職優遇特別プラン」を発表しました。

⑦ 今回の制度の内容は、退職金・特別加算金・再就職支援など、今の経営状況でできる限りの最高の配慮をしました。

⑧ 貴方のお考えについてお聞きします。

<質疑応答> . . . 別途

説明終了時の対応

対象者	部長(面談者)
Case1 : 頑張ります	ご苦労様でした(お疲れ様でした)
Case2 : 迷っている/辞めたい	DBMのキャリア相談を受けることを お勧めします。如何ですか ・お願いします…日時を決めて改めて 連絡します。 ご苦労様でした(お疲れ様でした)

(1) スクリプト C (マーキングC) (通達、個別資料を準備)

Case1 応募決定の意思表示がある場合

①～⑧までは、一気に述べ、伝える。

(導入、主旨の提示)

- ①〇〇さん、おはようございます。どうぞお掛け下さい。
今日ここにきていただいたのは、貴方の人生にとって非常に大切なことを申し上げるためです。先ず、私の話をよくご理解いただき、その後でどんなことでも結構ですのでご質問下さい。
- ②本日は、「早期退職優遇特別プラン」の背景と具体的内容について、理解を深めていただき、その上で、一人ひとりが、自らの今後について、真剣に考えていただくため、対象者全員の方と個別に説明する機会です。
- ③会社が置かれている極めて厳しい状況と、中期計画達成に向けた会社の強い決意については、通達・ビデオをとおして、十分にご認識いただいていると思います。
- ④中期計画諸施策の実行と同時に人事についても、経営合理化に向け、スリムな要員で今まで以上の成果を上げることが求められています。
この改革に適應できない人の場合は、厳しい処遇にならざるをえません。即ち、全員を今までのように処遇していくことを保証する余裕は、もう会社にはありません。
- ⑤今後は、業務プロセスのリエンジニアリングを推進し、組織やポストの見直しを行い、各職位の相当な絞り込みや組織の簡素化を図ります。それと同時に、今まで以上に業績や能力に連動した報酬・処遇制度の導入準備も着々と進んでおり、これまでのような年功型賃金や定期昇給は、もはや期待できません。これが、企業が生き残るために避けておれない現実なのです。
- ⑥この改革に先駆けて皆さんに自らの今後について考えていただき、社内で培ったキャリアを社外で活用し、活躍することで活路を見出したいという方には、会社としてなし得る最大の総合的な支援を行うことが、会社の責務であると認識して、今回の「早期退職優遇特別プラン」を発表しました。

- ⑦ 今回の制度の内容は、退職金・特別加算金・再就職支援など、今の経営状況でできる最高の配慮をしました。

(個別意志の確認)

- ⑧ 事前に応募の意志があることがわかっている方。

現段階での貴方のお気持ち、お考えをお聞かせ下さい。

<質疑応答> . . . 別途対応

- ⑨ 再就職については色々不安もあるかと思いますが、日本DBMは貴方ができるだけ早く、精神的に安定した状態で、遣り甲斐のある仕事を得られるよう、貴方の立場に立ち、貴方のキャリアを活かせるよう専門的なカウンセリングをしながら求職活動開始から就職先の決定まで支援してくれます。
支援内容や労働市場の状況など確認するためにも、日本DBMのキャリア相談を受けられるをお勧めします。

- ⑩ 今後のキャリア相談については、社内の「キャリア相談室(日本DBM相談窓口)」をご利用下さい。日本DBMのオフィスに連絡され、直接出向いて頂いても結構です。就業時間中に相談される場合は上司の許可を得て下さい。この場合は、これを勤務とみなします。

- ⑪ 何か相談したいことがあればいつでも私どもに、あるいは、総合案内コーナーにご連絡下さい。

(結 び)

本日は、どうも、お疲れ様でした。

(1) スクリプト C (マーキングC)

(通達、個別資料を準備)

Case2 応募意思なし 又は 不明瞭な場合

①～⑩までは、一気に述べ、伝える。

(導入、主旨の提示)

- ①〇〇さん、おはようございます。どうぞお掛け下さい。
今日ここに来ていただいたのは、貴方の人生にとって非常に大切なことを申し上げるためです。先ず、私の話をよくご理解いただいて、その後でどんなことでも結構ですのご質問下さい。
- ②本日は、「早期退職優遇特別プラン」の背景と具体的内容について、理解を深めていただき、その上で、一人ひとりが、自らの今後について、真剣に考えていただくため、対象者全員の方と個別に説明する機会です。
- ③会社が置かれている極めて厳しい状況と、中期計画達成に向けた会社の強い決意については、通達・ビデオをとおして、十分にご認識いただいていると思います。
- ④中期計画諸施策の実行と同時に人事についても、経営合理化に向け、スリムな要員で今まで以上の成果を上げることが求められています。
この改革に適応できない人の場合は、厳しい処遇にならざるをえません。
即ち、全員を今までのように処遇していくことを保証する余裕は、もう会社にはありません。
- ⑤今後は、業務プロセスのリエンジニアリングを推進し、組織やポストの見直しを行い、各職位の相当な絞り込みや組織の簡素化を図ります。それと同時に、今まで以上に業績や能力に連動した報酬・処遇制度の導入準備も着々と進んでおり、これまでのような年功型賃金や定期昇給は、もはや期待できません。
これが、企業が生き残るために避けておれない現実なのです。
- (個別評価の通知)
- ⑥貴方については、貴方の当社での将来性や社内の他部門への配置転換の可能性などを含め、慎重に検討しましたが、社内では貴方の経験と能力を十分に活用できる貴方に適した職務が無くなってきているのが現状です。

(今回制度の狙いと内容)

- ⑦この改革に先駆けて貴方に自らの今後について考えていただき、社内で培ったキャリアを社外で活用し、活躍することで活路を見出していただきたいと考えています。そして、今回の「早期退職優遇特別プラン」は、会社としてなし得る最大の総合的な支援を行うことが会社の責務であるとの考えに基づき、設計されているのです。
- ⑧従って今回の制度の内容は、退職金・特別加算金・再就職支援など、今の経営状況でできる最高の配慮をしました。

(個別の先行きのアドバイス)

- ⑨この機会に貴方の将来について、是非とも真剣に考えていただきたいと思います。

(個別意志の確認)

- ⑩ところで、現段階の貴方のお気持ち、お考えは、いかがですか。

<質疑応答> . . . 別途対応

◎この対応の中で、理解の促進を図るため、次の事を伝える。

- ・先程申し上げた通り、貴方の当社での将来が、描けない状況の中で、先に届けている様に、今回制度を利用すると「このような優遇」があり、今だからこそできる今回の優遇制度の活用を、ご自身の将来の重要な問題として、前向きに考え、冷静で賢明なご判断をお願いします。
- ・再就職については色々不安もあるかと思いますが、日本DBMは、貴方ができるだけ早く、精神的に安定した状態で、遣り甲斐のある仕事を得られるよう、貴方の立場に立ち、貴方のキャリアを活かせるよう、専門的なカウンセリングをしながら求職活動開始から就職先の決定まで支援してくれます。
是非日本DBMのキャリア相談を受けられることをお勧めします。等

- ⑪できれば、今日から〇〇日後には、ご意見を再度お聞きしたいと思います。貴方のキャリアの活かし方を、真剣にお考え下さい。ご相談があればいつでも来て下さい。キャリア・マネジメントの専門家である日本DBMのカウンセラーに一度会って話だけでも聞いてご覧になったらいかがですか。きっと参考になると思います。

- ⑫今後のキャリア相談については、社内の「キャリア相談室(日本DBM相談窓口)」をご利用下さい。日本DBMのオフィスに連絡され、直接出向いて頂いても結構です。就業時間中に相談される場合は、上司の許可を得て下さい。この場合は、これを勤務とみなします。
- ⑬何か相談したいことがあればいつでも私どもに、あるいは、総合案内コーナーにご連絡下さい。

(結 び)

- ⑭本日は、会社が置かれている極めて厳しい状況と今後の合理化計画、人事制度改革の方向と、貴方の将来の見通しについてお伝えしましたので、十分ご認識下さったと思います。

本日は、どうも、お疲れ様でした。

VII. 面接時の質疑応答

マーキングCを主眼において

想定質疑応答

- 「会社の決定」、「貴方の将来を考えた」、「会社のできる限りのサポート」、「専門会社の全面的支援」を繰り返すこと
 - 会社側のみの発言をしないで、対象者の気持ちを汲んで発言する。
 - 「解雇・クビ」という言葉は不適當であり、絶対に言わないこと。
「クビではありません」という言い方も不適當です。
 - 日本DBMのキャリア相談を受け、世の中の状況や、貴方のキャリアの活かし方、詳しいサービス内容などを聞いてくることを強く(繰り返し)勧める。
-

< 質疑応答 >

I. 今回の措置実施の背景、理由、狙いを問うもの

- Q1 「なぜ、このような決定になったのですか」
「なぜ、早期退職者を募集することになったのですか」
- A. (1つの例)
(通達、ビデオの内容、スクリプトどおり答える)
ご存知のように会社業績の悪化と構造改革の必要性です。
当社は未曾有の非常事態にあり生き残りをかけて経営の革新を断行します。
これまで経営改善の為の色々な施策を講じてきましたが著しい改善が出来ず、同業他社と比べて売上高や生産量の割に間接人員が多く、今回最後の手段である人員削減をせざるを得なくなりました。
今回の制度に当たっては、会社が今だからこそなし得た最大の支援を用意して希望退職募集に踏み切った訳です。

Q2 「将来もまた、同様の措置があるのか」
「今回応募しなくても、また次があるのではないか」

A. 今だからこそできる最大の配慮であり、今後の予定はありません。
あなたもご存知の通り、業績、企業のおかれている環境等で起こる事ですので、将来の事は現在わかりません。

Q3 「会社として、他に打つ手はないのですか」

A. 将来に向けて手は打っていきます。
中期計画として具体化していきますが、今回の措置は、この計画達成のためには避けてとおれないものと考えています。

Q4 「人事制度、組織は具体的にどう変わるのか」

A. シビアな成果主義と思いついたラインのスリム化は間違いないところ
です。
具体化の作業を今進めています。

II. 経営責任を問うもの

Q5 「役員の経営責任は、どうとるのか、数をへらすのか」

A. 役員の経営責任については述べる立場にはないが、経営陣は現況を厳しく受けとめています。
役員が率先して当社の再生に邁進し、今は生き残りをかけた施策に全力を傾けています。

Q6 「会社は、常々雇用は守ると言っていたではないか」

A. 人員削減は会社がとる最後の手段であることは重々承知しています。
しかしながら、説明した通りそれをせざるを得ないことになりました。
大幅な経費削減をし、当社を一刻も早く正常な姿に戻すことが必要なのです。

- Q7 「経営の為に私達に犠牲になれというのですか」
Q8 「経営判断の失敗や経営状況の悪化を、自分のような一社員にしわ寄せすることは許されないと思う」
- A. 企業と個人が生き残る為、これは経営として最善の決定であり、その中で最大の支援をするのが、経営としての責任です。
当プランには再就職支援も入っており、現在当社が取り得る最高の内容だと確信しています。
- * 再就職先についてですが、貴方が独りで探すのは大変な負担ですし、と言って会社が前面に出て就職先を探せるかということ、人手やノウハウの面で限界があり、日本で最も実績があり、信頼のおける専門会社・日本DBMと提携することにしました。
- * 貴方の再就職については、当社に代わって日本DBMが全面的にサポートするとお考え下さい。

Ⅲ. 個別評価を問うもの

- Q9 「なぜ、私にこのような事を言うのですか」
「なぜ、私なのか」
「私が会社に必要ないという理由を聞きたい」
- A. 貴方の当社での将来性や、社内への他部門への配置転換の可能性などを含め、慎重に検討しましたが、社内では貴方の経験と能力を十分に活用できる貴方に適した職務が無くなってきているのが現状です。
これは会社が存続していく為の決定で、個人の理由によるものではありません。
最大の理由は貴方の当社での将来が描けない状況にあるということです。
そのため社外で貴方のキャリアを活かした将来を見出してもらった方が貴方に良いと考えました。ですから今回のプラン利用される事が望ましいと判断しているのです。会社は貴方の再就職活動を最大限援助します。

Q10 「貴方は私を辞めさせたいのですか」

A. [決して辞めるという言葉は用いない]
会社存続のために組織や人員のスリム化を行わざるを得ず、貴方の能力が活かせる場を社外で見つけていただくことをお考え下さい。
貴方の将来を考えた場合、貴方を生かす道になると考えています。

Q11 「今までの私の会社に対しての貢献をどう評価しているのですか。評価が低いので対象になったのですか。」

A. 貢献は評価していますが、今後貴方の経験や能力を活用できる貴方に適した職務が残念ながら無くなって来ています。

Q12 「会社に何十年間真面目に勤めてきて、この仕打ちは何ですか。」

A. 今までの貴方の業績には感謝しております。今回の退職募集は個人的理由ではありません。会社存続のための決定ですので、是非ご検討をいただきたい。会社として再就職についてもできるだけの支援をさせていただきます。

Q13 「現在私はいろいろな問題を抱えています。会社は私にできる仕事を見つけてくれるべきだと思いますが…」

A. 「貴方の経験・能力に合った仕事が今後、社内にあるかどうか」については慎重に検討しました。その結果、貴方に適した職務は無いという結論に達しました。

このことは、極めて慎重に検討した結果で、最終結論です。
会社は貴方が他社へスムーズに転職できるよう、再就職活動を含め、充分サポートすることにしていきます。

個々にいろいろな事情はありますが、これは会社の決定ですのでご理解いただきたいと思います。

Q14 「他の対象者にも同様のことを言っているのか」
「他に誰が対象にあがっているのか」
「会社に残れる人もいないではないですか」

A. 他の人の話をするのは適当ではありません。誰々がどうかではなく、今は貴方のことと、あなたの将来のことを考えてください。

Q15 「誰がどう決めたのか」

A. 会社としての決定であり、会社として色々な角度から検討決定したのです。

Q16 「自由意志の募集だから、あくまでも、自分で決めればいいのですね。」

A. 貴方の将来を考えての説明の場であり、その辺りの事情をよく汲み取って頂いてご判断ください。

Q17 「これは、辞めろということか」 「これは指名解雇か」

A. 貴方のキャリアを活かす仕事を提供することができないのです。最終判断はご自身ですが、判断材料として、会社がどのように考えているかをお伝えしているのです。

Q18 「この面談は、どういう意味なのか」

A. 先程来申し上げているように、経営改革、「早期退職優遇特別プラン」を理解していただき、貴方の今後について率直に話し合う場です。

Q19 「貴方はどうするのか」

A. この仕事をやり遂げるのが、私の現在の職務です。私の意思に関する事は、コメントを差し控えさせていただきます。

Q20 「なぜ、対象者が40歳以上なのか」

A. 対象者の年齢条件については、全社の要員構成を考えて設定しています。

IV. 残留を求めるもの

Q21 「会社で再雇用されるチャンスはありますか」

A. 将来はわかりませんが、現状ではあり得ません。

Q22 「社内に空席のポジションが出てきたら、そこに行く事はできませんか」

A. 将来のことはわかりませんが、貴方のキャリアを活用できる貴方に適した職務がないのが現状です。

Q23 「給与が下がっても、他の職場でも良いから残りたい」

A. 申し上げた通り、社内では貴方の活躍の場がない中では、社外で活躍を求められた方が良いのではないのでしょうか。

Q24 「職場には派遣社員や業務委託先の社員がいる中で、なぜ正社員の希望退職だけを募るのか」

A. 派遣社員や業務委託は、業務状況の変化に応じて一時的に活用しています。しかし、今回のプランはあくまで正社員の間接人員数を削減し、今後の経営をより競争力のあるものに構造改革することを狙いとしています。従って、今の経営状況でできる最高の配慮をしました。是非前向きにご検討下さい。

Q25 「会社は私のできる仕事を見つけてくれるべきです」

A. 今までお話した通り検討を重ねましたが、残念ながら現実的に貴方に適した職務はありません。

Q26 「考え直してくれませんか」

A. 会社として慎重に検討したものであり、社内であなたの活躍の場が描けないのが事実です。会社としては、貴方がスムーズに転職できるよう十分サポートするつもりです。

Q27 「応募しない(退社しない)と言ったらどうなるのか」

- A. それは最終的にはあなたがお決めになることです。
これまで申し上げた通り、貴方のキャリアを活かせない仕事を会社としては作り出す結果につながる可能性が高く、貴方にとっても最良の選択にはならないと思います。このことを真剣に、冷静にお考えいただき、是非、会社の意をお汲み取りください。

Q28 「こんなに職場は忙しいのに「貴方の仕事なくなる」といわれ
てもピンとこない。みんなが倒れるほど働いても仕事が回らな
い状況にあるのに、それでも私が辞めた方が良いのか？」

- A. 当社はこのプランの実施を機に抜本的な組織と業務の見直しを行
ないます。つまり、抜本的・構造的な業務と組織の再編成を行なう
結果、2割減の間接人員でもやっつけられる会社にするということ
あり、その時には貴方のキャリアを活かせる貴方に適した職務は無
くなるのです。

V. 開き直って圧力をかけるもの

Q29 「立会人をおいて、再度話したい」

- A. 再度の相談機会は設けませんが、会社と貴方の話し合いであり、その
ような必要はありません。
非常に大事な事ですから、他の方とご相談されるのは自由です。

Q30 「録音するぞ」

- A. 会社と貴方の話し合いであり、そのような必要はありません。

Q31 「労働基準局に不当解雇として訴えますよ.....」

- A. 貴方のご自由ですが、貴方ご自身のこととお受け止め下さい。
冷静に判断して下さい。
基準局から問い合わせがあれば、十分な説明をします。

VI. プランの内容細部について問うもの

Q32 「退職金は他事例に比べて、どうなのか」

A. 会社は慎重に研究し、専門コンサルタントにも相談した結果、他社を大幅に上回る条件を設定しました。

Q33 「退職したら、条件はどうなるのか」

A. 「手引き」で示してありますが、内容でお判りにならない点があれば、何時でも総合案内センターへお問い合わせ下さい。

Q34 「いつまでに決めたらいいのか」

A. 応募が定員に達し次第締め切られますので、募集期間中のできるだけ早い時期がよいと思います。

日本DBMの信頼性、再就職の可能性を問うもの

Q35 「再就職支援とは、何をするのか、保証するのか」

A. ビデオで説明した通り再就職の保証ということではなく、あなたのキャリアを踏まえ希望をお聞きし、できるだけ条件の整うところへ転職できるよう指導、援助をします。
求職活動開始にあたって、全ての準備(たとえば自分のセールスポイントの理解、希望職の設定、効果的な履歴書や職務経歴書の作成、面接にあたっての難問に対する答え方など)の手伝いをし、求職活動を一緒になってしてくれます。
また、日本DBMを会社替りに使え、秘書サービス、求職活動に生じる様々な問題に対しての相談を受けられ、短期間の中に再就職を果たせるように、全ての努力を貴方の為にしてくれます。
詳しくは、日本DBMのキャリア相談を受けられて、ご相談されることをお勧めします。

Q36 「日本DBMはどのような会社か、信頼できるのか、実績は」

A. ビデオで説明した通り、日本で最も実績のある会社です。

Q37 「私の年齢では、今と同等の職に就くことは、できないのではないか」

A. 私もその点について日本DBMに確認をしました。
日本DBMの実績は18年間で13,000名の再就職を成功させており、その人たちの年齢層は二十代から六十代まで様々です。仕事によっては年収がダウンしますが、一部の方々は専門能力を買われ、即戦力として前職以上の収入を得ることもあるそうです。
是非一度、キャリア相談で直接いろいろな話を聞かれ、相談をされることをお勧めします。

Q38 「こんな時代に、私に再就職の見込みがあると思いますか」

A. このような時代でも、成長企業はあり、キャリアのある人材を求めているところは多いと聞いています。
社内で培ったキャリアを活かした仕事に就けるようご本人の意思がある限り、会社も日本DBMを通じて最後まで支援します。
是非一度、キャリア相談で直接いろいろな話を聞かれ、相談をされることをお勧めします。

Q39 「再就職まで期間はどれ位かかるのでしょうか」

A. 難しい質問です。いろいろな要素がかみ合いますので、いつまでに再就職を得られるという約束は誰にもできません。
そのために再就職のノウハウを含め、再就職を目指される方々が、できる限り早く再就職していただくために日本DBMという世界的に有名なDBMの日本法人である再就職支援会社と契約をしました。
一概には言えませんが、日本DBMの最近2年間の実績では、7割の人が6ヶ月以内で、8割の人が8ヶ月以内で再就職に成功していると聞いています。

Q40 「私の仕事の経験・知識は非常に限定されたものですので、再就職できるかどうか心配です」

A. そのご心配は良く判ります。独りで求職活動をするのは情報が限られるとか、精神的負担が大きいと言われます。
そのため日本DBMに支援してもらおうのです。心配しているより行動することが大切です。是非キャリア相談を受けてください。

Q41 「再就職するとなれば、故郷に戻ることにになりますが、この場合はどうなりますか」

A. 日本DBMは広島支社のほかに、東京本社をはじめ、札幌、仙台、横浜、宇都宮、浜松、名古屋、大阪、岡山、福岡に支社があり、支社の無い地域もフォローできる体制が整っています。
最近ではターン、Uターンの実績も増えているそうです。

Q42 「地方でも再就職は大丈夫でしょうか」

A. 聞くところによれば、日本DBMの支援を受けて大勢の人が再就職活動をしており、地方都市を含め順調に再就職に成功されているとのことです。

以上