

人事改革

変化を読み解く

キーワード

アウトプレースメント

定義：会社の都合で離職する役職員に再就職ができるように支援すること

“職業人”としての自覚が必要に



トランストラクチャ
代表取締役・CEO
林 明文

アウトプレースメントという言葉にはもともと、「社外に配置する」という意味があります。悪くいうと「いらなくなった社員を『追い出す』ということです。

しかし最近では、人員削減を行う会社が離職する社員に次の再就職の支援を行うことが一般化しており、アウトプレースメントも「再就職支援」と訳されることが多くなっています。もつと積極的にはキャリアアランジョン（キャリアの転換）という言葉を使用することも多くなってきました。

デフレ経済が進展するなかで、ほとんどの企業が人員削減による合理化に取り組みざるをえなくなっています。

ます。このため企業もいままでのように社員全員を定年まで雇用する考え方から、「必要な人材を必要とさきだけ雇用する」という考え方に急速に変化しつつあります。日本の場合にはいらなくなった社員や業績の劣る社員をただちに解雇することは法律上できませんが、それでも人件費を減らさなくてはならない企業や社員数の多い企業では、なんらかの方法で人員削減をしたいと考えています。

通常の退職金のほかに割増しの退職金を支給したり、外部の再就職支援サービスを受けられるような条件を出して、人員削減を行っている状況です。金融機関でも退職者にこのようなサービスを付与することは珍しくありません。

再就職支援サービスを提供する企業は近年のリストラブームを背景に急成長しています。このサービスは、再就職のノウハウをカウンセリングし、再就職先の紹介をするなど、再就職ができるまでサービスを継続するのが一般的です。

ただし、同じ支援サービスを受けていても、よい転職先に早く再就職できる人もいれば、なかなか再就職ができない、あるいは本人の希望と異なる再就職をせざるをえない人も

います。再就職がうまくいかない人のパターンとして、

自分のキャリアのビジョンがない
労働市場の目で自分をみられない
希望する地域に就職先が少ない
条件を希望みしすぎている
生活に余裕がある

などがあります。

もし、自分が再就職するとしたら、どのような企業にどのようなポジションでいきたいと考えますか。

「ある程度の規模で安定した企業で、将来性があり、部長以上のポジションで、給与はいまと同じか少し下ぐらいまでならよし、土日が休みで、家から近くないと…」
と考えている人は基本的に再就職が困難な人です。

アウトプレースメントサービスを受けると、再就職の確率が高まったり再就職の活動が効率的になったりするメリットはありますが、「よい」再就職先が確実に保証されるわけではありません。

会社の社員であると同時に、一人の「職業人」としての自覚が必要となってきたのです。「職業人」としての自分のビジョンとプライドをもつことが、よい職業人生を送れるかどうかの大きな分岐点となります。