

不可欠なサポート

組織的な人員削減を従業員に伝える際の 手引き(マネージャー用)

マネージャーはリーダーの役割を担い、あいまいで不確実な環境で仕事に取り組むことがよくあり、これが大きなストレスをもたらすことがあります。組織的な人員削減(RIF)の期間中、マネージャーによっては他のマネージャーよりもストレスを強く感じる場合があります、これは従業員との間にある関係の種類と長さによって異なります。

組織的な人員削減を従業員に伝える際に役立つヒントの数々を、以下にご紹介します。

- 該当する従業員とプライベートな場所で話します。できれば、誰かもう一人に同席してもらいましょう。
- 思いやりと敬意を表します。これは一時解雇の対象者にも対象外の人にも非常に重要です。
- 良いアイコンタクトを取り、自分らしさを保つようにします。
- できる限り正直かつ率直に話をします。
- 会社の決定について事実のみを毅然とした態度で伝えます。あなたが100%正確であるとわかっていない限り、安心させるような言葉をかけたり約束をしたりしてはいけません。
- 最も適切な人事上の方針と手続きを必ず理解しておきます。会社から提供される解雇手当、医療保障、およびEAP／再就職支援サービスなどに関する情報を説明できるように知識を備えておきましょう。
- 質問を受けて、その答えが分からなかった場合は、答えを見つけて後で返答するという事で同意します。
- 組織的な人員削減に関する決定は、誰にとっても辛いものだったことを強調します。誰のせいにもしないでください。
- 敬意と共感を持ちましょう。防御的な態度を取らず、当事者である従業員が自分の気持ちを表現できるようにしてください。
- 不測の事態に備えます。従業員は、その人ごとにほぼ全員違った反応を示すので、さまざまな反応に驚かないでください。

組織的な人員削減の中で従業員が示す反応を理解する

通知を受ける各従業員の人となりについて考え、その反応を予測しておくとも良いかもしれません。従業員が同僚と良好な関係にあるか、一般的な方針に従っているか、会社の経営についてどう思っているかを理解することが重要です。これは従業員がこの節目をうまく乗り切れるようサポートするために、あなたが準備を整える上で役立ちます。

典型的な反応パターンのいくつかとそれらへの対応方法を理解することが重要です。

否定 - 従業員がその情報を理解できず、悪い夢を見ているように感じます。

あなたの対応 - 従業員に情報を消化するための時間を与えます。異なる方法で事実を説明し直してください。「これはとても衝撃的なことだと分かっています」または「最初はこれをまったく理解しがたいでしょう」などと言い、共感を示します。そして、従業員が行う必要のある事について指示を与え、質問があればあなたか人事部に電話をするようにと勧めます。

泣く - 自分が失業することを聞いた従業員の中には、泣いたり、感情的になる人がいるかもしれませんが、これは普通のことです。

あなたの対応 - 相手が感情を吐露するのを少し見守ります。必ずティッシュを用意しておきましょう。従業員に対し、落ち着きを取り戻すために息を鼻から吸って口から吐くことを促します。これは心拍数を下げ、落ち着くのに役立ちます。「そうですね、わかりますよ」などと言い、その情報が与えたショックについて共感を示します。従業員が知っておくべき事、行う必要のある事へと本人の注意を向けます。従業員が落ち着きを取り戻せない場合は、支援を求めてください。

不安 - 中には気を失ったり、極度に緊張する従業員もいます。このように重大な突然の知らせは、人をパニックに陥らせることがあります。思いもよらなかった知らせで、日常生活への最悪の影響について考えているのかもしれませんが。

あなたの対応 - 従業員が感情を吐露するのを見守ります。人員削減のプロセスと従業員が利用できるサービスについて再確認して安心させます。これは衝撃的なことであり、回復するための計画を立てるには時間がかかることを再認識してもらいます。そして、一歩ずつ前に進むことを勧めてください。

怒りの行動 - 中には怒りを露わにする従業員もいます。このような反応は、裏切りの感情、無力感、自分の手に負えないという気持ちから来ています。苛立ちから声を荒げたりテーブルを拳で叩いたりするかもしれません。これはよくある反応ですが、最も不快に感じるものの一つです。同僚に同席してもらおうと安心かもしれません。

あなたの対応 - 冷静さを保ち、柔らかい口調で話し、相手が感情を吐露するのを見守ります。会社を擁護したり、決定を正当化しようとしてははいけません。一方の肩を持つことなく、裏切られたという気持ちと信じられない思いに共感を示しましょう。決定がどのように下されたかに関する追加の質問があれば、人事部に照会してください。

脅迫行為 - これに対する準備はミーティングに不可欠です。

このような知らせに脅迫行為で応じるような従業員は、通常、この種の行動の兆候と症状を過去にも示しています。具体的には次の通りです。

注意すべき兆候：

- 不機嫌なことが多く、不服や苦情を頻繁に申し立てる。
- 言葉や身体、または書面で他者をいじめる。
- 自分が昇進して当然だと思っている。
- 権限を持つ者を軽視する。
- 物を投げたり壊したり、作業場をひどく壊したりすることで知られている。
- 武器や銃に特別な興味を持っている。

ミーティングの前に行う事：必ず同僚に同席してもらってください。従業員が脅威的になった場合に備え、警備員または警察に通報する必要があることを示す合図を同僚と決めておきます。また、従業員を敷地外へと強制的に移動させることが必要になった場合に備え、警備員にオフィスの部屋の近くに控えてもらうよう、ミーティングの時間を必ず警備員に知らせておきます。

あなたの対応- ミーティング中に誰かが脅威的な態度をとった場合は、落ち着いて優しい声で話します。我慢強く、相手を安心させ、威嚇しないこと。組織的な人員削減についての話し合いは一時中断して、できるだけ早く退室しましょう。



本プログラムは、応急治療や緊急治療が必要な際にはご利用いただけません。緊急の場合、米国内の場合は911に、米国外にお住まいの場合は該当地域の緊急通報番号に連絡するか、または最寄りの外来治療室および緊急治療室に行ってください。本プログラムは、医師やその他の医療従事者の治療に代わるものではありません。利益相反にあたる可能性があるため、Optumもしくはその関連機関、または利用者が本サービスを直接または間接的に受けている機関（たとえば雇用主または医療保険プランなど）を相手取った法的手段に関わる可能性のある問題については、法律相談を提供することができません。本プログラムとそれを構成するコンポーネント、特に16歳未満のご家族の方を対象としたサービスは、一部の地域ではご利用いただけない場合もあり、内容は予告なく変更される場合があります。従業員支援プログラム（EAP）のサービス提供者の経験および教育のレベルは、契約要件またはその国の規制要件により異なります。プログラムには除外事項および制限事項が適用される場合があります。

© 2023 Optum, Inc. 不許複製・禁無断転載。Optum®はOptum, Inc.の米国およびその他の法域における登録商標です。その他すべてのブランド名または商品名は、各所有者の商標または登録商標であり、各所有者に属しています。Optumは雇用主として均等な雇用機会を提供しています。