

東京商工リサーチの調査によれば1月～9月に希望退職や早期退職者を募集した上場企業は27社で、対象人員は1万342人に上る。10月以降の発表事例から推測すれば、リーマン・



ショック後の2010年に記録した1万2232人を超える可能性が高い。かつて外資系企業で、いわゆる「リストラ」の支援をしたことがある。当時は希望退職を募ることそのものが珍しく、すべてが手探

インディゴブルー会長

柴田 励司



1985年上智大文卒。マーサージャパン社長、カルチュア・コンビニエンス・クラブの最高執行責任者(COO)などを経て、2010年インディゴブルー社長、15年から会長。

り状態。米国本社から1か月以内の断行を求められ、象となるのは主として40代日本人の社長や役員、顧問後半から50代の人たちだ。問弁護士らと奮戦した。辞めることになる人へのケアや残ってもらう社員の

る。雇用保険を財源とするこの制度は昨年度に拡充されている。だが、制度の目的は不足する領域の人員確保のための資格習得やスキルトレーニングに傾斜しているように見える。マッチする人もいるだろうが、社会人経験が20年以上のアラフイフのみなさんの次のステップを考えるのに必ずしも

アラフイフに学び直しを

でも必要となる「ポータブルスキル」を徹底的に鍛え

モチベーション維持のことになる人が大半だろう。一人ひとりと必死に向う。これまで特定の会社で培った経験があるとはいって社員全員と一対一で面談することにしたが、役員たちは「どう話せばいいかわからない」「不用意な発言をしたくない」と訴えられた。突貫で面談マニユアルを作り、深夜まで練習したことを思い出す。訓練給付制度は助けにな