

設問

[問い1] 今た、た5. どの様な 質問ができるか。

- (1)原さんは、工場にて知り大しておられるのでは。自分しかできないという状況でどの様に思われようか?
- (2)役職定年の導入には反対の傾向。役職定年という制度は、どの様な目的で導入される制度になるでしょうか?
- (3)原さんが立ちあげた製造部門だが、今後どの様にしていきたいかをお考えあつた5かからでもお話し頂けますか?
由役職を解かるといふ事について原さんはどの様に感じましたか?
- (4)原さんは、お務めになられている 今の会社に ついて、どの様に感じていますか、(+)ですか?
- (5)役職定年、今の原さんの立場を後輩に伝え、後継を育てる期間下としたらどの様に思われますか?

[問い2]

事例IのCCt10 (相応しい・相応しくない) 良かった点

理由: 良かった点は、急に役職定年の話に対する納得が、い気持地、製造部での今までの仕事に対する
思いをお話いただけたので、CLの話と丁寧な傾聴という事はできていたのではなかろうか。

事例IIのCCt11 (相応しい・相応しくない) 悪かった点

理由: 悪かった点は、お気持ちをお話いただけたものの、この15分の面談では済むような事はできていないからと、
CLが話している事、十分話してはいるのではなかろうかと思ふ。この後、引き継ぎのお話を伺いたいと思ふ。

[問い3] CLのま訴

CLは、人事から、特役職定年が導入されるという話を聞き、納得がいかぬと感じている。そこからお話を伺っていると、
役員に対して導入を決めた役職定年に対して年齢で区切り事は納得がいかぬという気持ちも整理できず、
今後の自分の働き方に対して、視点を向けていない。また急な事であったという事もあるが、役職定年に対する
情報不足している事も今後の事を考えたいが要因となっている。役職定年の導入が決まったが、納得がいかぬ気持ち
があり、今後の働き方について整理し考えたい事ができなくなってしまう点も、現在のCLのま訴である。

[問い4] 今後の取り組み

まずは年齢で区切り役職定年に対する気持ちと傾聴し、30年以上 製造部門に17. 工場のことを知り大してCLを労わ
り、品質の高い商品を一丸とめて立ち上げてきた事についてお話を伺いながら、今後 工場での様にしていきたいかについて
も聞いていく。また現時点で役職定年後の仕事内容は不明ではあるが、例えば、部門長として守って育ててきた
工場を任せていく後継育成等事についてどの様に考えるか等、間いかけを促して、役職定年という制度を前向きに
とらえる事ができる様子を伺いながら続ける。加えて会社にも制度導入の経緯や条件等を確認してもらう。そして
CLが役職定年と前向きに考え、納得して、今後の自分の役割りととらえることができ、それが持つ働き方支援の