

## リストラ後の組織再生

—ダメージを乗り越える“脱リストラ人事”の進め方—

株式会社トランストラクチャ 代表取締役シニアパートナー 林 明文

### ■リストラと再生のポイントを見極めよう

リーマンショックを契機に雇用領域で苦渋の選択に踏み切った企業は多い。驚く暇もないほど次から次へと各社の人員削減策が報道された記憶は今も生々しい。あれから1年経つが、景気は依然として振るわず、本格的なリストラはこれから粛々と行われるのではないかという恐ろしい予測も聞かれはじめた。

本来リストラは事業の再構築が目的であり、人員削減はそのプロセスに過ぎない。つまり、人員削減の後には希望の持てる前向きな組織体制で事業が再スタートするはずである。もちろん、人の心はそう簡単には割り切れるものではないし、痛みを理解し、それを乗り越えてこそ信頼に足るコア人材たちだという見方もあろう。しかし、無計画あるいはマネジメントの方策を誤ると、リストラのダメージを引きずったまま再生を担うべきコア人材たちが再度潰れてしまいかねないリスクがある。事業再生に失敗しさらなる業績の悪化となれば再リストラの悲劇も免れない。

リストラは難度の高いマネジメントとされる。そのポイントをよく見極めておきたい。 (編集部)

### 構成

#### 1 リストラで課題は解決したか

- 【1-1】 リストラとは
- 【1-2】 あるリストラ事例より
- 【1-3】 90年代リストラの背景
- 【1-4】 バブル崩壊後のリストラの教訓
- 【1-5】 現在のリストラの品質は？

#### 2 残った社員・職場が危ない

- 【2-1】 人事を取り巻く環境の変化
- 【2-2】 リストラによる具体的ダメージ
- 【2-3】 リストラダメージ2つのパターン

#### 3 リストラダメージからの組織再生策

- 【3-1】 リストラ成功事例
- 【3-2】 リストラダメージを極小化するには？

#### 4 平時からの取り組み

- 【4-1】 人事は経営に貢献しているか
- 【4-2】 人事管理に求められることは？
- 【4-3】 人事部の使命と機能
- 【4-4】 “平時” の認識を改める

#### ■(株)トランストラクチャ：

2002年5月設立。組織・人事診断、モチベーションサーベイ、人事制度設計・運用、適正人員・人件費算定、雇用調整支援、人材紹介、教育研修の企画・実施、人事アドバイザーサービス等、組織・人事全般に関するサービスを提供中。

●住所：〒102-0083 千代田区麹町6丁目1-25 上智麹町ビル

●TEL：03-5213-3931 ●ホームページ： <http://www.transtructure.com>