

生産性向上の具体的な取り組み

船岡社会保険労務士事務所 所長
(一社) 名北労働基準協会専門相談員

社会保険労務士

船岡 和彦

生産性とは、労働力あたりの利益、つまり『稼働力』を指します。労働力とは労働者、つまり一人ひとりの従業員に依存しますが、従業者が一定の時間内で生み出す利益を増やすのです。

これは非常に大切なアプローチであり、取り組みの中心となるべきことなのですが、これには課題があります。まず、時間とコストがかかるという点。次に、いくら教育をしても個々の能力にはばらつきがあるため、均一化できないということです。

そのため、どうしても能力が高い従業員に仕事を集中

させたり、残業をさせるようになり、表面的には生産性が上がったように見えますが、従業員全員の生産性が向上したとは言えないのです。

二つ目のアプローチは『徹底的にムダを省く』ことです。同じ数の従業員が、同じ時間だけ働く場合、その『時間』の中にあるムダを徹底的に排除するのです。休憩時間を削る、雑談を禁止する、といったことではありません。毎日の仕事を分析して、その中に潜む『非効率』を洗い出し潰していくのです。

ある商工会議所が行ったアンケートでは、実際に取り組んでいる生産性向上策として、第一位は『適材適所の人員配置』、第二位は『社員のコミュニケーション向上』、第三位は『人

材育成、スキルアップ』を挙げています。第三位の

非効率発見!!



『人材育成』は冒頭で示した一つ目のアプローチのことですが、それ以上に、『適材適所』や『コミュニケーション向上』も大切だと企業は捉えています。またその他の向上策では女性の活躍促進策・在宅勤務・テレワークなど、柔軟な働き方の導入といった『今いる人材が効率よく働ける環

境』を作ることを生産性向上の取り組みとしてあげている企業も多くあります。また、『迅速な意思決定』『社内データの共有化』『ムダな作業・業務の削減』といった、業務の改善も挙げています。

これらの取り組みに共通するのは効率化、つまりムダの排除といえます。

生産性を向上させる取り組みとして、あらゆる側面からのムダの排除は非常に重要なものだといえる。多くの中小企業は考えているのです。

例えば適材適所による効率化を実施し、これまでに2人で1日かかっていた業務が1・5人で1日に削減できたといいます。

それは1日あたり0・5人分の利益を生み出すことと等価と言えます。生産性の向上は、利益を生む売上の向上と等価なのです。

一方で、同等の利益を生むだけの売上を上げるためには、競合の存在や経済状況などの不確定要素が付きまといま。しかし社内の効率化は確実な結果として

現れるのです。

人材は有限です。現在の環境では新たな人材の採用は非常に難易度が高くなっています。限られた人材をどこに投入すべきか、当然利益を生み出す営業部門や製品開発部門、サービス開発などへの配置も大切でしょう。ただそれと同様に『生産性を上げるための取り組み』に今いる優秀な人材をあえて投入していくことも必要だと思えます。

愛知県下各労働基準協会では、生産性の向上、職場のムリ・ムダ・ムラの排除にもつながる「労働時間研修」を開催しています。本年4月以降順次施行される「働き方改革関連法」への対応を含む幅広い知識を習得し、企業発展につながる労働時間制度への改善をお手伝いします。次回「労働時間研修」は、1月29日開催。詳しくは、当協会ホームページまたは総合受付（☎052-961-1666）まで。

イラスト・森沢康代