



# 第323回 人事・経営研究会

<Webセミナー>

岡田塾 - V

生産性向上①

 株式会社日本人事総研  
取締役会長 岡田勝彦

《資料の取扱いについて》  
本資料はJIPCLUB会員に提供しています。同業及び競合者への開示、提供は厳禁です。

## 高騰化する人件費対策

### 賞与

賞与は業績連動型が大半

∴人件費高騰分を賞与で調整

### 生産性向上

これを検討せずして賃上げで苦しむのは無策

これを機会に生産性向上を徹底して検討、実施することが肝要

Step 1 生産性の定義を明確に  
わが社の生産性とは何を指して言うのか

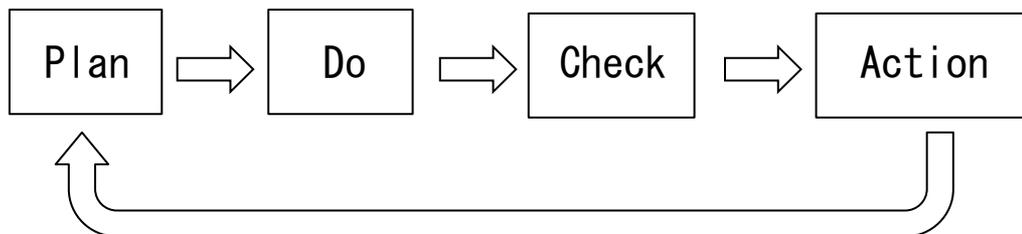
Step 2 生産性の目的を明確に      ⇒      共有化  
成し遂げようと目指す事柄。行為の目指すところ。意図している事柄

\* 目的達成時のメリットは { 会社にとって  
従業員にとって

Step 3 生産性の目標を明確に      ⇒      共有化  
目的を達成するために設けた、めあて。目的までの途中目じるし。

Step 4 手段を明確に  
目的を達成するための具体的な方法

Step 5 実践（PDCA をまわす）



## I. 生産性とは（定義）

$$\text{生産性} = \frac{\text{アウトプット（付加価値）}}{\text{インプット（投入資源）}}$$


アウトプットを上げ、インプットを軽減すること

アウトプットとは：

金…多 / モノ…より良い・質・相対的安価・早い / 数…多 /  
アイデア…質  
・・・

インプットとは

人…レベルアップ・モチベーションアップ / 時間…より短い /  
量…少なく / モノ…代替 / ツール…道具・手段・AI…  
・・・

※従業員の定義の理解／納得

## Ⅱ. 生産性向上の目的

経営安定／経営成長

利益拡大

背景…人件費高騰を凌駕

競争力向上

質の高い製品づくり

相対的安価による価値増大

納期短縮（製造・デリバリー）

ES向上

賃金向上・労働時間短縮・やりたい仕事への挑戦

※従業員との共有化

会社と従業員間で目的の共有化

何故、生産性向上なのか

両者のメリット

・かみ砕いた説明／説明→理解 ⇒ 説得→納得／共感

## Ⅲ. 生産性の目標を明確に

$$\frac{\text{output}}{\text{input}} \Rightarrow \frac{\text{多い／同じ}}{\text{少ない}} \quad / \quad \frac{\text{多い}}{\text{同じ}} \quad / \quad \frac{\text{より多い}}{\text{多い}}$$

改良・改善／改革 レベル向上

売上アップ…〇〇%アップ／利益アップ…〇〇%アップ

原価低減…〇〇%削減

不良削減…対前年比 〇%削減

納期遅延…〇

・ ・ ・

新卒採用削減（総従業員数の軽減）

〇人削減（増やさない）…〇人

昇格者年度目標 各部署〇人目標

残業時間軽減（目的：将来労働時間短縮）

〇曜日ノ一残業デイ

有給休暇取得 〇〇%以上

・ ・ ・

## IV. 手段を明確に

仕事の棚卸



仕事の見直し（ダラリの排除）…止める、簡素化、代替、手順変更

人材レベルアップ…育成／自助努力

3つの力向上 気力（集中力）／知力／体力

- |   |         |                |
|---|---------|----------------|
| } | 気力（集中力） | …発揮能力アップ／やる気向上 |
|   | 知力      | …能力向上          |
|   | 体力      | …健康度向上         |

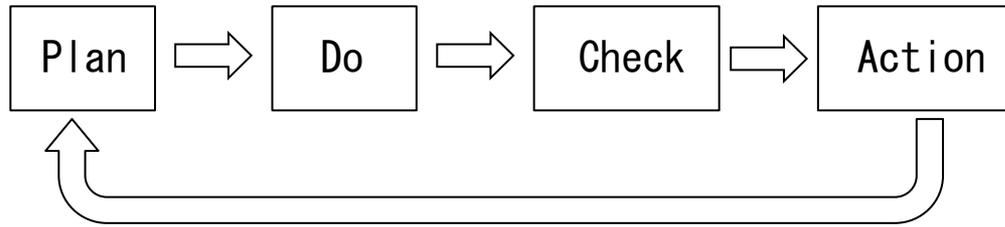
ツールの導入…生産器具見直し

DX推進

準備の徹底

...

V. 実践（PDCA をまわす）



重要なのは実践

実践の基本 P ⇒ D ⇒ C ⇒ A

※ 『生産性向上を最優先課題に置き、全社を挙げて真剣に熱意をもって挑戦する』