




第327回 人事・経営研究会

<Webセミナー>

岡田塾 - VI

生産性向上②

 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

最賃

2020年代には、1,500円に（石破新総裁）

2024年全国加重平均 1,055円 ⇒ 2029年予想最賃 1,500円（1.42倍）

年アップ額 89円×5年=445円 + 1,055円 = 1,500円

※最賃は 89円平均でアップするのか？（地域格差が大きくなるか）

（2024年は全国平均51円アップ 徳島84円アップ 最低50円アップ）

高卒基本給 1,500円×165時間/月=247,500円

（月165時間労働として）（勿論最賃は基本給のみではないが）

※その他レベルにも賃上げの影響は避けられない

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

以下、生産性向上のヒント列挙

生産性向上に挑戦

I. 人に焦点

* 1. 性格の影響回避

2. マンパワー 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

II. ノウハウに焦点

* 今回のテーマ

1. 性格の影響回避（人間の行動特性と生産性）

（1）余裕時間型

- ・ 終了時間を余裕で申告するタイプ
 - 信用を失いたくない
 - 怒られたくない
 - プライドを保ちたい
- ・ これらを助長する環境
 - 遅れに対する評価が厳格、ペナルティがある
- ・ 行動事例
 - 計画段階で念のために余裕時間を見積もる
- ・ 行動改革
 - 余裕を見積もらずに実質作業時間を基準に
 - 短時間者は優秀（生産性が高い）

（2）学生？症候群

- ・ 期限ぎりぎりになってから慌てて始める
- ・ これらを助長する環境
評価が期日に対して曖昧
- ・ 行動事例
ぎりぎりまで作業に着手せず結局遅れる
ミスが発生し、結局多くの時間を要する
- ・ 行動改革
計画の着手日を遵守
計画通りにすぐに着手
今やるの習慣

（3）未報告型

- ・ 早く完了を報告すると、次から作業を短い期間で要求される
次の仕事があてがわれる
- ・ これらを助長する環境
作業時間を適切に把握していない
短時間者への評価がない
- ・ 行動事例
早めに完了しても報告しない
- ・ 行動改革
完了時点で即報告
早く完了は優秀評価（生産性向上）

（４）完了基準が不明確型

- ・ 完了基準が不明確な場合、‘念のために’、‘もっと良いものを’
‘これで大丈夫か’といった不安からいつまでも作業が完了できない
- ・ これらを助長する環境
完了基準を社員に任せきりの会社
- ・ 行動事例
完了基準が不明確で、念のための作業を続けていつまでたっても作業が完了しない
- ・ 行動改革
定められた完了基準を遵守（作業基準の設定に挑戦）
作業前に完了基準を自ら想定（設定）

（5）仕事集中型

- ・ 優秀な人材に仕事集中。リードタイムが長くなり生産性が悪化
- ・ これらを助長する環境
優秀な人材のマンパワーに頼り、技術の継承や移譲ができていない会社
- ・ 行動事例
ひとりの人間が過度に2つ以上の仕事を掛けもち
- ・ 仕事改革
仕事に優先順位をつけて一つの仕事に集中しリードタイムを短縮
仕事の割り振りを平等に
成長を考えて仕事を与える

* 参考：パーキンソンの法則（1958年イギリスの歴史学者）

第一法則...仕事の量は、完成のために与えられた時間をすべて満たすまで膨張する

第二法則...支出の額は、収入の額に達するまで膨張する