

2019.9.12

NO1

生産性を高める。

働き方改革という言葉をよく耳にしますが、本当の意味を理解している人は案外少ないと感じます。

テック企業が無茶な業績を立てて被害者が出た上で、残業が多くなり、有給の強制休ませなくてはならなくなつた。などと感じている会社もあるようです。
そもそも働き方改革の目的とは何でしょうか？

それは、これから高齢化が進み、生産人口が極端に減少するため 生産人口1人あたりの社会保障額が高騰します。そのため最低賃金を引き上げ、1人あたりの所得を引きあげる必要が出てきまり。それに対応するには企業の改革が余儀なくされ、それが「働き方改革」なので此。要するに人口減少に伴う高齢化対策で、1人あたり、企業あたりの生産性を高めなければならぬのです。変化しない会社は今後も淘汰されて行くと思ひます。

政府は生産性の低い会社が強制的に高まるようにしたのです。

最低賃金の引きあげをしんどく感じるのは中小企業に集中すると思ひます。

「そういう会社は、今まで最低賃金にべったりはりつて安い賃金で人をこき使つて利益を上げてきた、生産性の低い会社であり、一番変化しなければならない。できない会社は淘汰されるべし」との強気の考観のだと私は受け取りました。

やはり実際は賃金の引きあげを段階的に行い、企業は生産性を高める事はできて、倒産した会社も例年に比べて増加せず、失業率も上がらなかつたようです。

(韓国のように経済力が脆弱なまゝ16%近くまで上ると、先にあたつて酷く失業率と格差社会の広がりにつながるそうです)

このように働き方改革の肝である、生産性を高める事と、国を下支えする個人の収入を上げ、企業全体の雇用の維持と拡大を目的としているのです。海外の論文によれば、生産性の高い企業ほど雇用も増やしているそうです。

前置きが長くなりましたが、ではその生産性を高めるにはどうしたら良いか？

弊社のように、中小規模と大規模の間くらいの会社は、取り組みどころが困ります。しかし、自分なりに、これはやるべきだと、ハッキリしている事はあります。

「社員教育の徹底」

なんだと思われるかもしれません、うらのようないままで教育する制度が全く無かった会社にとっては効果があるはずです。

それそのための働き手のレベルを平均的に上げ、「労働生産倍率」を上げるのです。労働生産倍率は、粗利と人件費を割れば出ます。

2019.9

No.2

各店が自分の店の常勤生産倍率がいかほどのかを確認して、皆が活躍しているか見るのです。仕事がこなしきれないほど忙くても、「業務を効率化すべき」なのか、「人を補完」するべきなのか?を感覚ではなく数字で判断する事が出来ます。すると、一定以上の生産性は保たれています。レベルの高い人をベンチマークし、全体の質が追いつくよう教育できるならば間違いなく生産性は上がるでしょう。

古田土会計によれば、サービス業なら1人あたり年間800万の粗利立候がなくては利益が出ないことがあります。店長・事務全員の頭脳でアリでいるのか計算してみて下さい。

営業パーティの多い店は生産倍率が低くなってしまいますが、自店他店の売り上げを生み出す事で貢献しているので、契約額の倍率で管理すれば生産性は正しく見る事が出来ます。

どんな職種でも、教育で生産性は高まります。次の点が期待できます。

・教育の効果

① 離職率が減る

退職者が出るたび無駄が生まれます。必ず生産性が落ちます。(教育もやりなおす)しかし、ひと社員教育を行い理念に沿った働きをイキイキとできるならば、退職者は減り生産性は担保されるのではないかでしょうか?

②、熟練するスピードが上がる、変化に対応できる

手慣れた仕事は早くできます、その道のエキスパートと呼ばれる方の神業的なスピードなどと会得できるのも熟練してこそです。

また、知識の幅が広がれば自分の仕事領域以外の範囲も把握しているため、事とスムーズに通べたり、トラブルで事前に察知して回避する事も可能になります。

③ レベルのバラツキを抑える事ができる。

弊社の顧客が受けるサービスの質は、担当者による所が多くのが事実です。それが何人か人が変わると同時にクレームが生まる事も残念ながらあります。同じ教育を受け、

同じレベルの仕事を提供できるならば離れていく顧客を少なくし、結果的に純増しやすくなり生産性は上がります。勿論、店長も、営業も高いレベルに足並みを揃えていく必要があります。経営者も教育を受けないと硬直化します。

新しい情報に敏感に柔軟にいたいもので。

教育以外でも、競争する事や、新しい技術を取り入れたりする事で高められます。

他にも、組織戦略構築で生産性を高める事が出来ます。

2019.9

No3

これが一番効果が高いと知ったので、自分でもこの分野でやれる事はないか、考え実行してきました。

これはIT化・ロボット化に分類されるかもしれません。

「電子請求」に続き、RPAの導入による事務の生産性の向上を図っています。注文の手配に時間かける事も、もう無くなり、数字の集計・給与計算も一瞬で自動化が終わる所を目指しています。もう少し時間はかかりますが今までの組織とは根本的な所から変わらなければなりません。

また、社員教育については、なんとか今年の春からスタートラインに立てました。これから内容を深めていき、理想に近づけていけたらと思います。

また、伊藤部長が先頭に立ち、最低賃金の上昇と、教育内容に合致した給与体系の確立も出来ています。何年も経ちますが、ようやく全体の規定統一が実現します。採用も、これからは計画的に必要な店に必要な人を狙って獲得するよう、予算組みから戦略を組んで行わないと、肝心の教育との連動が出来ず、生産性は落ちます。さて、今年の新入社員を迎えて半年が経ちます。

それぞれの店でそれぞれの働き方をしていると思いますが、熟練に向かってしっかりと鍛えていふぞじよか？ 親には、元気で、実力と本物にしてあげて下さい。

新人が活躍するかどうかは、生産性に大きく影響します。それぞれの仕事にミッションを付与し、能動的に、自立して働き、お客様に感動を与える燃える集団へ導いて下さい。

富士山に登るのに、散歩のついでに登る人はいいかい。と誰かが言っていましたが、

生産性を高める！という頂上には、なんとなく元気張れと到達できません。

周到な計画と準備が大事です。何より、変化を恐れない、覚悟が必要です。