

元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける
共働・共育・共生社会を実現しよう

特定社労士・高齢者雇用AD 深川順次
福岡市博多区比恵町 11-7-701
深川経営労務事務所・(株)グッジョブ
TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) 最少の労働時間で最大の成果を上げる

- ① なによりも経営トップの決断が求められている
- ② 売上に応じた人員配置を行う
- ③ 多能工化を推し進める
- ④ 「人時生産性」を高める仕組みをつくる

2016年11月号(第162号)

「労基監督官増員へ」「電通自殺受け取り締め強化」(読売新聞 11月5日夕刊)

電通新入社員の自殺を受け、長時間労働に対する社会的批判が高まっています。これを受け監督署の取締りが強化されています。政府は、「働き方改革」の柱の一つとして長時間労働の是正を掲げていますが、これを契機として監督官の増員による調査強化、36協定の運用見直し(残業時間の上限設定)などをおこなうとしています。過労死対策、女性の活躍推進、少子化対策からも避けて通れないからです。

近年、若手社員を中心に「残業が少なく、自分の時間を持てる職場を希望する考え方」が強まっています。2015年度新入社員秋の意識調査(日本生産性本部)によりますと新入社員の81.1%が「希望する」と応えています。長時間労働体質の企業では人材が集まらない、採用しても定着せず、事業運営にも支障をきたしてしまう事態にもなりかねません。

生産性向上に基づく労働時間短縮は、企業存続にとっての絶対条件となってきています。

最少の労働時間で最大の成果を上げる

■ なによりも経営トップの決断が求められている ■

経営者の多くが長時間働く社員を積極的に評価しています。これでは長時間労働はなくならないと思います。何よりもこの意識を変えることです。「最少の労働時間で最大の成果を上げる」社員こそが優秀な社員で、積極的に評価するということを明確にすることです。仕組み化することです。

社員が「生産性」を上げることができれば、業績を落とすことなく、勤務時間を短くして休日を増やすことができます。このときの指標として「人時生産性」があります。

社員1人が1時間にいくら粗利を稼ぐかを示す指標

$$\text{人時生産性} = \frac{\text{粗利}}{\text{総労働時間}}$$

「人時生産性」は、社員が1時間働いて、いくら粗利を稼いだのかを表す生産性指標です。計算式は上記の通りです。この人時生産性を上げるためには、粗利を増やすか総労働時間を減らすかのどちらかです。

例えば、店舗ごとに四半期に上げた粗利と社員全員の総労働時間を明確にすればその店舗の人時生産性が明らかになります。

この人時生産性を上げながら、つまり業績を落とさないようにしながら、勤務時間を減らし休日を増やしていくことが求められています。

ではどうすれば人時生産性を高めることができるのか。

