

2017年5月1日

Value Management Innovation

株式会社ブイ・エム・アイ総研

「活・人・経・営」コラム第62回

＜ホワイトカラーの生産性向上＞

最近人手不足に直面している企業が多くなり、工場などの製造現場ではITや設備の増強等で生産性向上に取り組んでいるところが増えてきました。背景には団塊の世代がどんどん現場を離れ、少子高齢化が進み、労働力が不足してきていることです。一方では技術の進歩が速く、AIやロボットなどの活用が喫緊の課題になってきているため、時代の変化に合わせて働き方の見直しや人事制度の再構築と共に進めているようです。

日本の場合、多くの統計が示すように先進国のなかでも労働生産性は意外と低く、企業では特に仕事内容が見えにくいホワイトカラーの生産性向上をどのように進めていくかが今後の大きなポイントになりそうです。

一般企業では4月から数ヶ月間は新卒社員の入社や、役員、経営幹部の人事異動も多く、このタイミングを逃さずに、労働生産性を向上させる機会にしたいいものです。

仕事内容の改善や改革にチャレンジするためには、「出来ない理由を並べる前に、どうしたら出来るか」という向上心と情熱を持っているリーダーが不可欠になります。人選を間違えると過去の延長上になり、前に進みません。

困難と向き合うことは創造力を磨くチャンスでもあり、チャレンジ精神の旺盛な企業は生産性も高く、高収益を生み出しています。

＜会議では意欲・情熱を重視＞

私は計画書に事前に目を通そうとはしなかった。会議で重要なのは計画書ではない。担当責任者の頭と心が最も重要なのだ。計画に命を吹き込むのが現場のリーダーたちだ。彼らの意欲、意図をただし、彼らがどれだけ情熱を込めているかを見るのが会議だ。

— 出典：「私の履歴書（日経朝刊版）」

元ゼネラル・エレクトリック CEO ジャック・ウェルチ著 —