

生産性の目安は？

一般社団法人日本経営士会会員
心楽パートナー株式会社 出口経尊
http://shinraku.biz

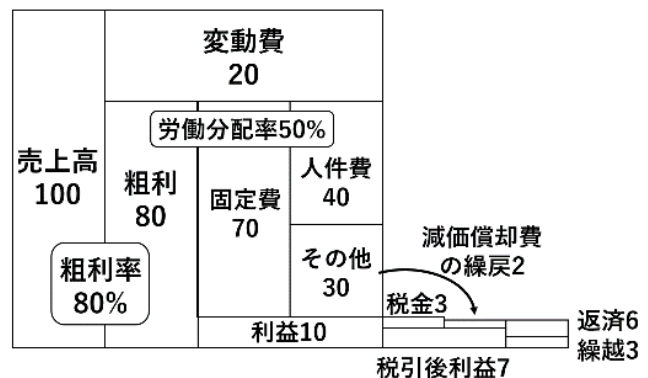
菅政権に変わり、行政改革が話題になることが多くなりました。よく耳にするのが押印など無意味と思われる慣習の廃止です。印鑑を押さないことによる弊害が出るかもしれませんが、今となつては目的を持たず何となくやっている仕事が我々の日常でも存在するのではないのでしょうか。変革は平時には気付かず難しいものですが、コロナショックのように大きな衝撃があることで優先順位が一気に高まります。

企業だと当初予定した売上、粗利、利益が大きく下回れば、今まで先延ばししていたことに手を付けざるを得ない状況になります。そのお知らせを無視してしまうと会社は存続できません。そこでまず着目するのが人件費や諸経費など固定費の削減ですが、あえてそこには触れません。今回の押印を無くす行政改革もそうですが、減らすのは手間です。要は効率を上げ、生産性を高める視点です。経費削減も重要ですが、効率化の方が個人的にはポジティブなイメージです。

実例ですが、現場での作業量が減っているにも関わらず、終了時間が今までと同じ 17 時だとしたら 1 時間あたりの生産性は確実に落ちています。原因は複数あると思いますが、1 つは仕事量が多ければ次の仕事のために効率を考えようとするのに対し、余裕があり過ぎると創意工夫を怠ってしまうケースです。場の空気も何となく緩く、緊張感の無さが事故に繋がります。直近は雇用調整助成金の休業補償がありますが、あくまで一時的な制度なので、頼り過ぎず今まで以上に少ない人数で稼ぎ出す力がこれから必要なのではないのでしょうか。

そこで生産性の目安としてご確認いただきたいのが下図にある『労働分配率』です。労働分配率とは、粗利に占める人件費の割合（労働分配率＝人件費÷粗利）で一般的には数値が低いほど少ない人数で効率よく稼いでいることになります。視点を変えれば役員報酬や給与が安すぎる可能性もあります。労働分配率は業種によって大きく異なりますが、私の感覚だと住宅会社は 40%強、製造業は 60%弱を目安にしています。詳しくはインターネットで業界の平均値をご確認いただきたいのですが、併せて自社の過去 3 期分を辿っていただくと基準値が見えてくるかと思えます。例えば、未経験者を多く採用した 1、2 年目は労働分配率が高くなるかもしれませんが、知識や能力が高まり戦力になれば、粗利の向上と労働分配率の抑制に貢献してくれます。ぜひ、他社対比の視点と過去対比の視点で分析してみてください。

判断は容易ではないかもしれませんが、時間に余裕があるうちに生産性を高めるために業務の見直しや教育に力を入れてみてはいかがでしょうか。周りの成長が止まる厳しい時期に成長できれば頭 1 つ抜けるチャンスです。コロナウイルス関連融資の使い道も今を凌ぐものなのか、万一の備えなのか、発展繁栄の投資なのか検討されることをお勧めします。



以上