

賃上げの決め手

— 生産性を上げる教育投資 —

「景気回復のために“実質賃金”を上げ、労働者の購買力を高める」。そのためには、どうすればよいのか？さかんに議論されています。

しかし、中小企業の労働分配率（利益の内、人件費の割合）の平均は、すでに**77.1%**になっています（全企業平均は、**50%**以上）。儲けのほとんどを人件費に当てているのです。これ以上、この比率を上げることは企業の存続を危うくします。しかし、ごく一部の企業による大幅な賃上げが大々的なニュースになると、賃上げできない企業は、人材採用がますます厳しくなり、これも存続を揺るがす要因になってしまいかねません。

しかし、原資がない限り、賃上げできないのは当然のことです。結局、労働生産性を上げるしかありません。

利益（付加価値）を上げるためには、以下の6つが重要だと言われています。

1. **無駄な業務の洗い出しと排除**
2. **業務の標準化**
3. **適切な人材配置**
4. **テクノロジーの活用**
5. **ノンコア業務のアウトソーシング**
6. **従業員のエンゲージメント（貢献意欲）を高める施策**

これらを具体的に進めるためには、人の知恵しかありません。目には見えない“人の知恵”を引き出すことが最後の決め手と言ってよいでしょう。

また、アメリカのマサチューセッツ大学が、調査した「**高い生産性を持つ組織の2つの特徴**」によると、

1. **組織の中に、高い「社会的感受性」を持った人がいる**
チームの中で、他人の感情や要望を理解する能力を持ったリーダーが存在する
2. **組織の積極性に格差がない**
率先して仕事を引き受ける当事者意識が高いメンバーが多い。メンバー当事者意識が高く、自ら課題を見つけることができる

以上の結果を見ても、やはり“人のレベルアップ”が、生産性向上の決め手といえるでしょう。

しかし、企業の教育投資はこの**10年間で35%も減少**しているのです。利益向上のために経費を削減することは当然です。しかし、教育投資は、生産性向上のためには不可欠なことです。改めて“投資する価値のある教育”を見直すべきではないでしょうか。

弊社の研修は、すべて「業績直結」を目的としています。また、各企業の実態に合わせたオリジナルカリキュラムを提案しております。

興味・関心がございましたら、下記からお問い合わせ下さい。



> お問い合わせはこちら