

～ タイムリーな情報を、いち早く皆様にお知らせします ～

◆新時代の人事戦略

1. 人財費は付加価値の源泉

これまでの「人件費は小さく、賃金は高く」という効率性の追求から、「人財費こそが付加価値の源泉」という新しい視点への移行が必要となっている。今後の人事戦略において、人件費を単なるコストとして捉えるのではなく、価値を創出する「人財費」として位置づけることが求められる。

3. 自走型組織の必要性

現代の企業は、トップダウンの指示を待つのではなく、組織全体が自ら考え動ける「自走型組織」への転換が求められている。いわゆる「粘菌組織」。この組織形態は、個々の人財が自律的に考え、行動しながらも、必要に応じて連携し合い、最大のパワーを発揮する。状況に応じて形を変え、変化に迅速に対応することで、組織全体の生産性と創造性を高めることができる。

2. 「人財」「人材」「労働力」の役割

①「人財」：プロデューサーであり、動きを創る存在

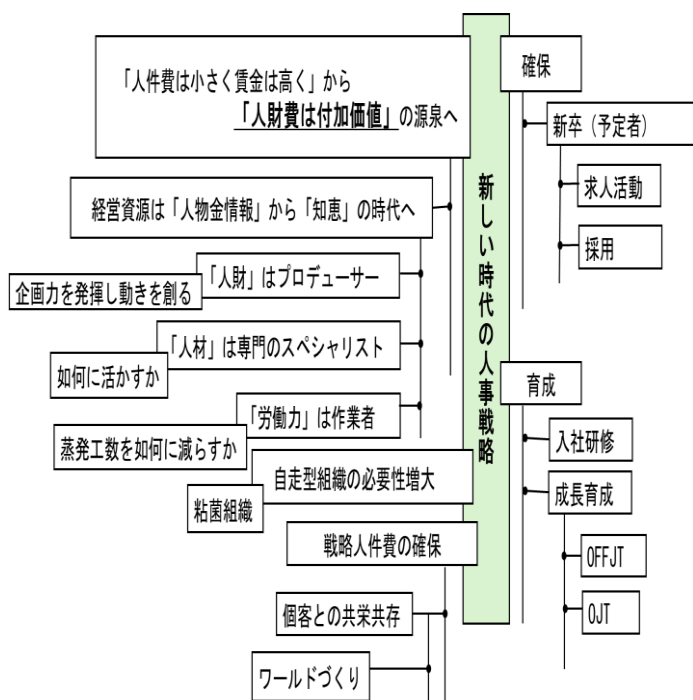
人財は、単なる業務の遂行者ではなく、企画力や創造性を発揮し、新たなビジネスの動きを生み出すプロデューサー。経営資源を最大限に活かし、付加価値の高い成果を創り出す役割を果たす。

②「人材」：専門性に特化した力を持ち、それを活かす

人材は、特定のスキルや専門知識を持つ「スペシャリスト」であり、その能力を最大限活かすことが求められる。単なる「専門バカ」ではなく、組織全体の戦略に沿ってその力を発揮できる場を提供してあげられるかが重要。

③「労働力」：作業員であり、効率化が重要

労働力は、日々の業務を支える「作業員」であり、生産性をいかに高めるかが課題となる。特にこの作業員の「蒸発工数」、つまりムダな時間やコストをいかに削減するかが、企業の競争力に直結する。テクノロジーの進化により、作業の自動化や効率化が進む中で、労働力の役割も変わりつつある。



◆西山語録「作業の評価」

作業は仕事をするためのものであり、仕事は特定の役割を果たすためである。作業が目的もなく先行することはない。作業はその目的、品質、効率、コストの観点から評価される。この中で最も重要なことは目的である。

品質とは作業の質を意味し、その質は期待される役割を安心して果たせるかどうかである。作業の結果に誤りや想定外の事態が生じる場合、それは作業の品質が低いと見なされる。特に、トラブルやクレームが発生するような作業は問題外となる。また、期待されるタイミングでの対応も品質の一部。

効率とは、無駄な労力（蒸発工数）をゼロに近づけることを目指すことである。蒸発工数とは、作業員自身が無駄と感じるのではなく、作業の受け手が価値を感じない動作を指す。蒸発工数が多い作業は、効率が悪いとされる。さらに、目的を達成するために最適な方法を見つけ出すことも、効率化の重要な切り口である。コストの評価においては、無駄な費用（蒸発原価）をゼロにすることが目標となる。コストにおいて重要課題は歩留まりであり、これは投入した資源がどれだけ価値ある成果に変わったかを示す。



詳しい記事やその他の情報は、BSOのホームページ <http://www.bso.co.jp> へ