

岐阜八幡労働基準監督署
ぎふの「新しい働き方」セミナー

生産性の向上・業務効率化について

2024年9月

ぎふ働き方改革推進支援センター
中小企業診断士 丸山 学

今、何とかしたい社内の問題や、
生産性を上げたいテーマ、は何ですか？

長時間労働を
改善したい

社員の定着率を
アップしたい

賃上げを
求められている

人手不足の
解消

最新の設備投資で
業務効率化したい！

働き方改革 特設サイト
支援のご案内



時間外労働の削減 (63)

生産性の向上による処遇改善 (35)

幅広い人材活用 (32)

多様な休暇制度 (21)

テレワークの推進 (18)

同一労働同一賃金の実現 (10)

生産性向上・業務効率化の好事例



厚生労働省 業務改善助成金 助成事例

すべて ニュース ショッピング 画像 動画 ウェブ 書籍 : もっと見る ツ

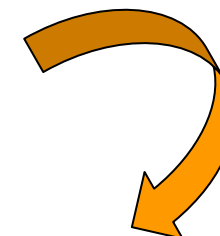


厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp> > file > 06-Seisakujouhou... XLS ⋮

業務改善助成金 助成事例 ✓

警報装置導入により、作業時間を大幅に改善することが可能となり、1日当たりの点検に要する労働能率の増進が図られ、結果として30%程度の作業時間の削減を達成した。7, 2 ...



業務改善助成金 助成事例

(「設備投資等の内容」欄の下線は、投資内容が人材育成、業務改善コンサルティング等を含む)

整理番号	事業内	設備投資等の内容	導入前の状況	導入の効果
1	農業	自動梱包器 ハウス内計器の警報装置	①近年になり生産量が回復してきたが、1台保有していた自動梱包器では足りず、手作業による梱包の時間が増え、作業に長時間を要していた。 ②ハウス内で異常が発生していないか定期的に計器等の確認をしており、確認のための負担が大きかった。	①自動梱包器を生産ラインに追加することで作業時間を短縮化した。また、半自動梱包器は場所を取らず小回りが利くことから、生産ライン外での作業時間を短縮化した。機械導入により、作業効率を大幅に改善し、1日当たりの製造に要する労働能率の増進が図られ、結果として30%程度の作業時間の削減が達成できた。 ②警報装置を導入することで、異常が発生した場合に従業員の携帯等に通知がされるように改善した。警報装置導入により、作業時間を大幅に改善することが可能となり、1日当たりの点検に要する労働能率の増進が図られ、結果として30%程度の作業時間の削減を達成した。

他社事例を見てもどれも
自社と違うように感じる

他者の事例から良いと
思ってそのままやってみたが、
うまくいかなかった

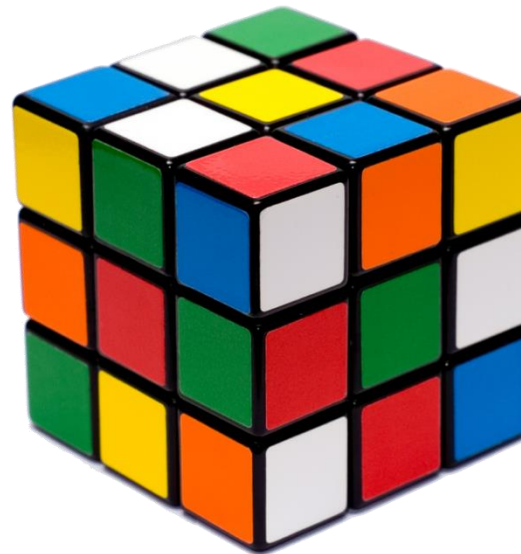
自社にあった取り組みを
考えたいが、何が良いか
わからずにいる



結局のところ、何から手を付けていいかわからない…

みんなバラバラだから、
平面的な見方では解決しない問題が山積み！

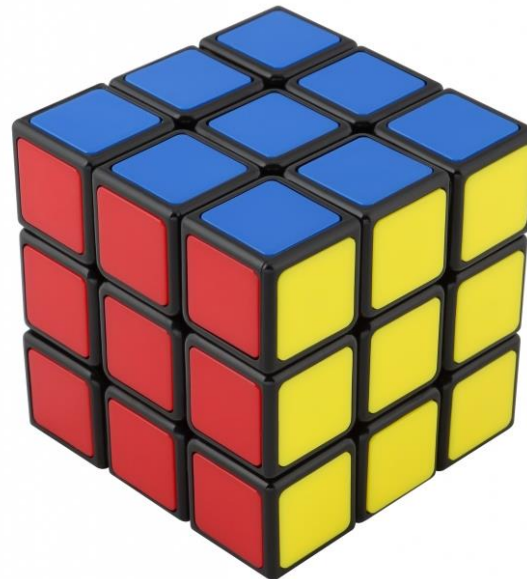
現在、多くの組織が抱えている問題は、



です。

全社員が1つのゴール（ビジョン）を共有して、
各自の強みを活かして、協力しながら進めることが必要！

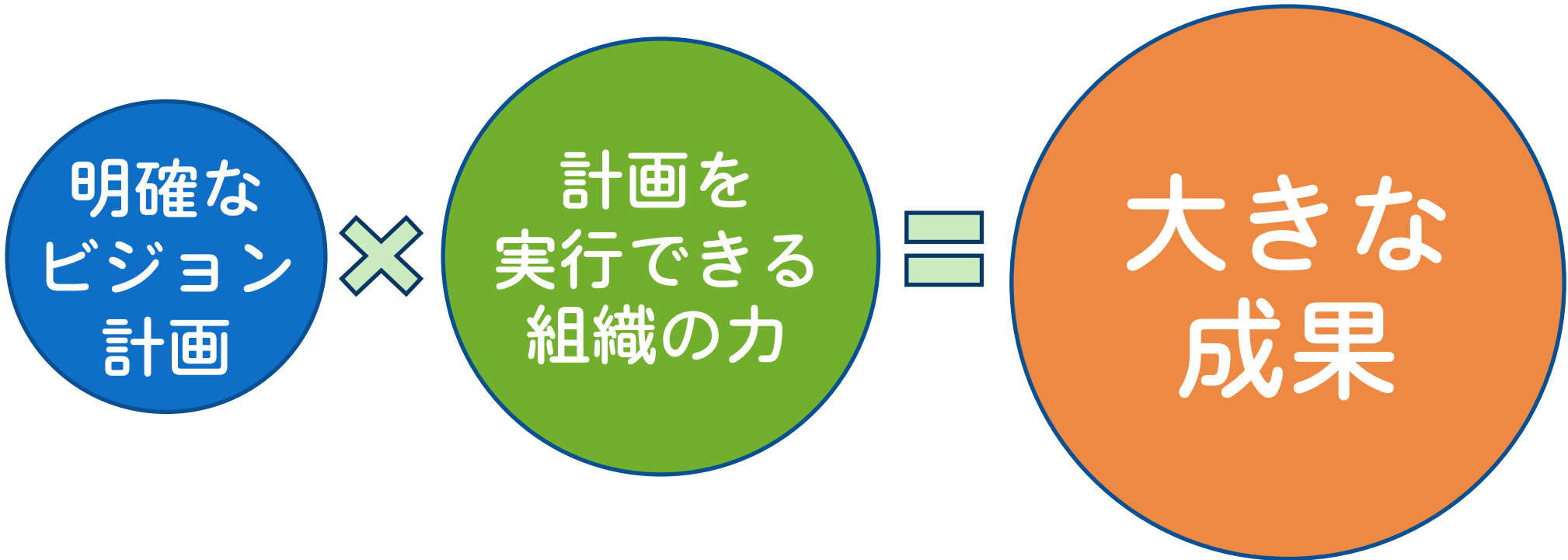
働き方改革で目指すゴールの姿は



この形

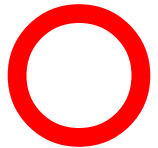
です。

■生産性向上するためには…





「取り組み」を決める



「ゴール」を決める

「取り組み」(To Do/やり方) = 何をやるか？

からではなく

「ゴール」(To Be/ビジョン・目的) = どうなりたいか？

から考えることが、成果につなげるポイント！



生産性の「2つの側面」

単位時間あたりのアウトプットを、最大化する
→ **効果アップ**

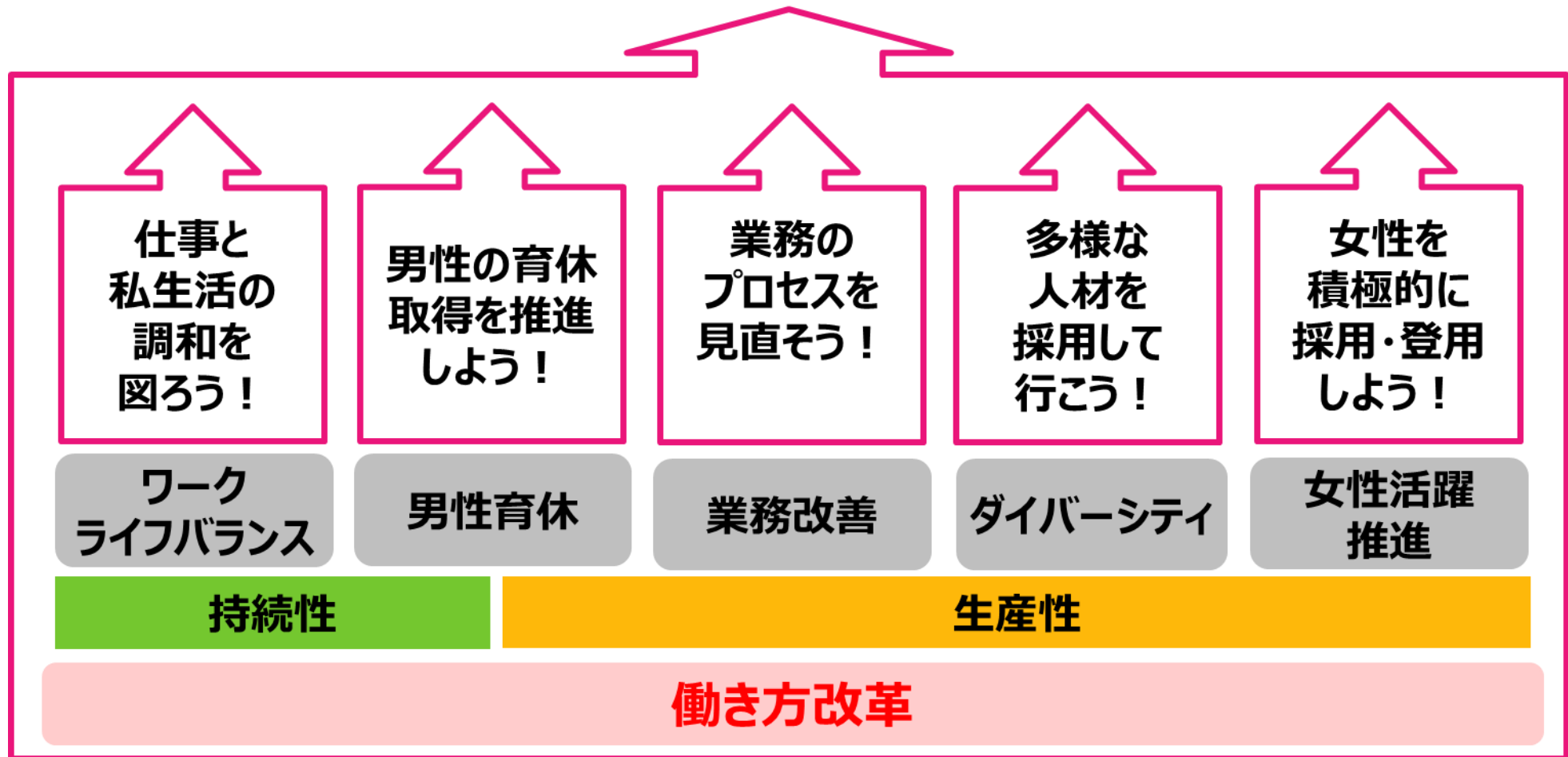
アウトプット（付加価値、生産量）

生産性 =
(労働生産性)

インプット（労働投入量）

今までと同じアウトプットを、より短い時間で行う
→ **効率アップ**

組織の成果 = 持続性 と 生産性



うまくいかない働き方改革

- 1) **やらされ感満載**で進める
ex)働き方改革関連法対策のため
の一方的な残業時間削減
- 2) **全社一斉施策**
ex)現場のことがわかっていない！
などと反発に繋がる可能性あり
- 3) **各人が孤独に仕事を削る**
ex)クライアントとの交渉が個人任
せとなり、持ち帰り仕事が増加

一時的に早く帰るための
ノウハウ

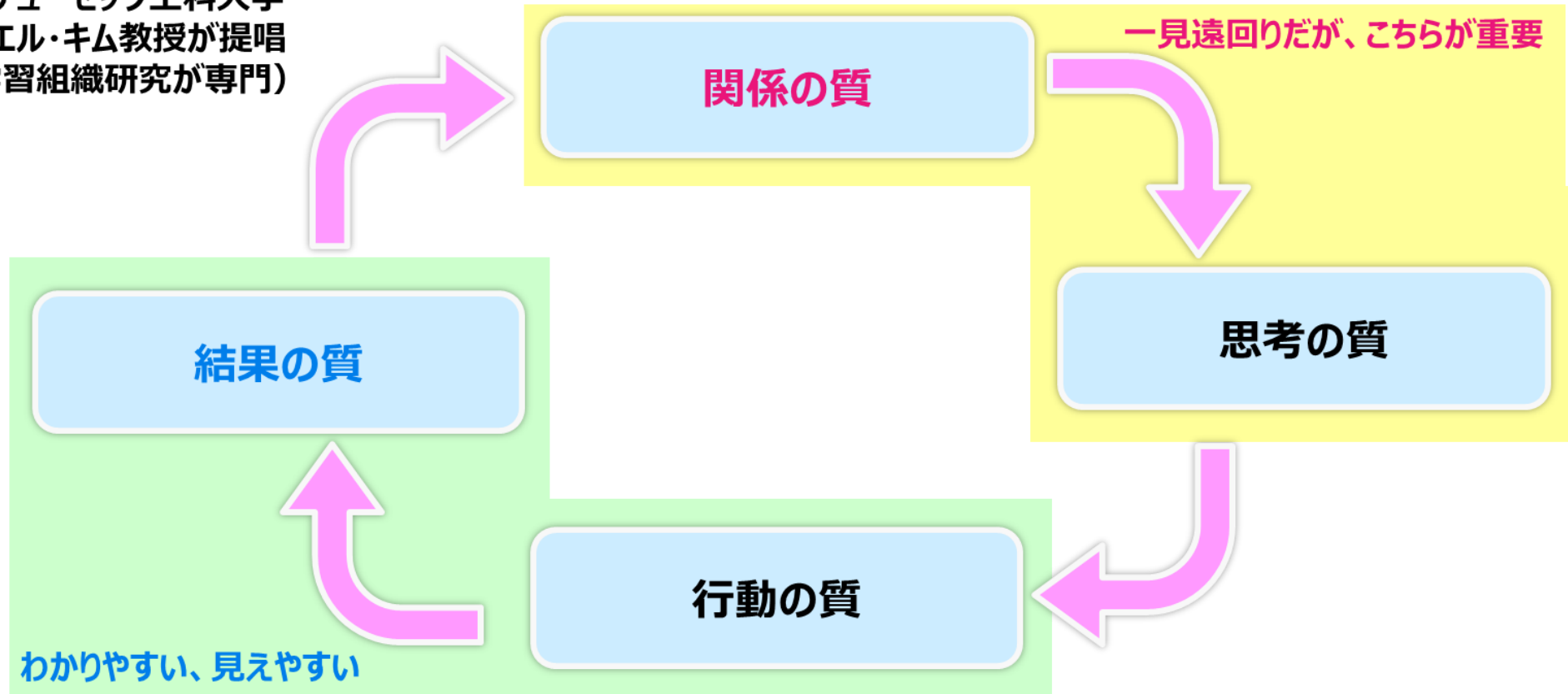
うまくいく働き方改革

- 1) **メンバーが腹落ち**していく
ex)自分たちが手にしたいものに向
けた、チーム・組織にあった施策
- 2) **トライアルチーム**施策
ex)チームの状況に応じた取組み
で社内事例をつくって広げる
- 3) **チームで助け合いながら実現**
ex)クライアントとの交渉をチーム
・会社で一丸となっていく

継続的に生産性高く
働くノウハウ

■ 成功の循環モデル

マサチューセッツ工科大学
ダニエル・キム教授が提唱
(学習組織研究が専門)



Bad Cycle :

- 1) 結果の質「成果が上がらない」
- 2) 関係の質「対立、押し付け、命令」
- 3) 思考の質「面白くない、受身で聞くだけ」
- 4) 行動の質「自発的・積極的に行動しない」
- 5) 結果の質「結局、さらに成果が上がらない」

Good Cycle :

- 1) 関係の質「お互いに尊重し、一緒に考える」
- 2) 思考の質「気づきがある、面白い」
- 3) 行動の質「自分で考え、自発的に行動する」
- 4) 結果の質「成果が得られる」
- 5) 関係の質「信頼関係が高まる」

1. 人と人の「違い」を知る！

心理的安全性醸成の
土台を理解する

「人と人は違う」を理解することが、話し合いを建設的に進める第一歩です。
「考えや知識・スキルの違いがある」ことを理解します。

2. 共通の「ビジョン」をつくる！

働き方改革で
実現する姿を描く

会社がめざすビジョンをベースに、現場のビジョンを言語化します。
お互いのビジョンを共有し、共通のビジョンを作ります。（ポジティブアプローチ）

3. 話し合う「場」をつくる！

ビジョン実現への
取組みを
チームごとに考える

指示命令の組織ではなく、自発的組織を作っていきます。
そのためには、まずは活発に話し合える「場」を作ります。

**3ヶ月継続してもらおうと、必ず
目に見える成果がでてくるので、
ぜひ全社員で取り組んでみてください。**

ぎふ働き方改革推進支援センター 訪問コンサルティング（無料）のご案内

- ☑ 残業を減らしたい
- ☑ 36協定の作り方を知りたい
- ☑ 非正規雇用労働者の待遇を改善
- ☑ 同一労働同一賃金への対応
- ☑ 就業規則を見直したい
- ☑ 最低賃金アップへの対応
- ☑ 従業員が定着せず
人手不足で困っている
- ☑ 社内会議どうしたらいい
- ☑ 助成金活用したい

<https://hatarakikatakakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/gifu/>

