



元氣とタイムリーな情報を提供する

# 五十嵐レポート

発行:「町コン」五十嵐 勉 平成25年08月05日 第625号「週刊五十嵐レポート」

## 年功序列

8月4日(日)付、日経新聞の「日曜に考える」の中に「生産性を世界が競う」のコラムがありました。

「組織が生み出す成果をいかにして最大化するか。企業経営の永遠のテーマだ。グローバル時代の生産性向上策を世界の企業が競っている。

人事関連コンサルティング会社(スイス)は、海外企業では珍しく年功序列型の処遇制度を採用している。対象は世界で約200人いるパートナーのコンサルタント。基本給以外のボーナスが、一般社員からパートナーになった1年目から15年目まで、年数に応じて上がる。個人が優れた業績をあげても報酬には反映されない。

狙いはチームワークの強化。個人業績重視の報酬制度だと、他の人に力を貸す気が起こりぬくい。個人の評価と報酬を切り離れた。

悪平等になりがちな年功序列ではあるが、会社が成長し、報酬の原資が増えている前提では年功序列型は生産性向上に役立つと」

コンサルティング会社は原則、成果主義。個人によるところが大きい。そのため横の繋がりが弱い部分もあるのは否めません。

中小零細企業の中で高収益企業では年功序列型が少なくありません。高収益ということは他社よりも強い商品力やサービス力があることが多い。そのため従業員に対する報酬額も十分に支出ができます。従業員個人個人の成果に対して報酬額を増減する必要がありません。結果、人材が育っていきま。一方、業績が安定していない企業は安定した報酬を提供できないために従業員の報酬を変動化させることになります。

技術の継承や人材の育成には時間(年数)がかかります。短期で見るのではなく長期で見るようにすると年功序列型は中小企業にとって人材育成には適にしていると思われます。そのためには根本的な自社の「儲かる仕組み」を構築する必要があります。

ちょっと  
気になる出来事

先日、葛飾区の花火大会、隅田川の花火大会が雨で中止となりました。8月3日(土)の江戸川区の花火大会は天候に恵まれ開催となりました。知人の社長さんから夫婦で招待を受け、協賛者席で花火を見ることができました。

従来は遠くで花火を見ていましたが、一番近い所で見ると迫力が全く違いました。まさに「驚きと感動」でした。

行く途中に知り合いの江戸川区の職員が篠崎街道沿いで交通整理をしていました。多数の裏方の方々のお陰で安全に花火大会ができるのです。有難いことです。

花火大会の日は晴れてほしい・・・ですね



一口メモ  
成功の秘訣

## 5Sはすべての企業の土台

5Sはすべての企業の土台です。最近起こった企業の不祥事の多くは、この5Sが構築されていないがために発生したのです。5Sができていなければどうなるのでしょうか？

- 1.安全が確保されず、常に事故やケガが起きる
- 2.品質に影響が出て、クレームが続出しリコール騒ぎになる
- 3.工場以外の環境が保全されず、従業員、地域に悪影響が出る
- 4.探しなどのムダな作業が増え、作業効率が落ちる

これはほんの一例です。実際はまだまだ多くのリスクがあります。

5Sで工場がショールームとなり、お客様に工場を見ていただくだけで、商談が成立することも実際に起きているのです。

### 越前行夫「5Sのすすめ方」(日本能率協会マネジメントセンター)

週刊五十嵐レポート 毎週月曜日発行 月刊五十嵐レポートダイジェスト

町コンランチエスター経営戦略塾 毎週日曜日 午前10時～12時。

町コンランチエスター経営戦略セミナー 毎月東京開催

㈱五十嵐コンサルティングオフィス 〒133-0051東京都江戸川区北小岩6-21-5

03-3659-7703 Fax03-3659-7077 tigaras@attglobal.net

