

主張

日本生産性本部は昨年12月に「日米産業別労働生産性水準比較」を発表した。

直近の日本の労働生産性水準は、製造業で米国の7割、サービス産業で5割である。米国の生産性格差の要因を探るため、米国で学識者、企業エグゼクティブなどと議論を行った。格差の要因はマネ

格差克服のヒントは米国にある

ジメントアプローチ、ホワイトカラーの業務標準化、マネタイズする仕組みの3点であると考える。

マネジメントアプローチに関しては、米国企業では、経営目標に対するコミットメントが日本企業よりも強く、その達成方法を合理的に判断して意思決定を行っている。経営目標は定量的なKPIとして企業全体から組織、個人にブレイクダウンされコミットを求められる。それを達成するために、M&Aを含めた事業

の再構築を合理的に行っている。

ホワイトカラーの業務標準化に関しては、組織目標達成に向けて、徹底したムダの排除を行い、合理性を追求している。

高い雇用流動性を前提として、企業は誰でもすぐに専門性を発揮する環境を整える必要があることが背景だと推察する。

例えば、経費処理等のルーティン業務に関しては徹底的な集中化・IT化・外注化を行う。専門外業務に費やす工数を最

エイなどのチケットも予約状況を反映した価格システムになっている。一律料金ではなく、付加価値をとれる際にはきちんと付加価値を価格に転嫁するシステムを構築している。

このように生産性の分子である付加価値を最大化することがマネジメントの基に据えられている。儲からない事業からの早期撤退も、雇用・就業も、その行動は、いかに付加価値を上げられるかが

小限まで削減、慣れない業務によるヒューマンエラーを最小化することで、各従業員が専門性を発揮する付加価値業務に注力できる環境を整えている。

マネタイズする仕組みに関しては、需要に合わせた付加価値分を価格に転嫁する仕組みを徹底的に企業が考えている。

この傾向は特にサービス業で顕著である。例えば、雪の日のようにタクシー需要が増加する時は、Uber(Uber)のチャージ価格が上昇する。ブロードウ

貫かれており、日本のような情緒性の優先順位は低い。

もちろん国のあり方が違い、仕事に対する哲学や価値観、文化の違いがあるため、米国のマネジメントを日本企業にすべて適応すべきとは思わない。ただ違いを前提としても、学ぶべき点は数多くある。戦後、日本は米国から様々なマネジメント手法を学び、各企業が導入して成長につなげた。日米の生産性格差を克服するヒントがまだ米国にはある。