

労働力不足時代における 経営戦略の転換 ～「人に依存しない現場」への構造改革～



Contents

- ・(株)F.クリエイト 7頁
- ・(株)コニック 8頁
- ・(株)サンコー技研 9頁
- ・(株)三協 10頁

わが国の中小製造業においては、生産年齢人口の減少に伴う労働力不足はもはや一過性の問題ではなく、経営上の制約となっている。

従来、中小企業の競争力は現場技能者の献身的な労働力と、属人的な経験や勘に基づく柔軟な調整能力に依存してきた。しかし、採用市場の硬直化と技能伝承の断絶が進む現在、従来のマンパワー依存型モデルは持続可能性を喪失しつつある。

中小製造業が直面する

増員によるパラドックス

多くの中小企業では、欠員を埋めるための採用に奔走しているが、その実態としては適正な人材の確保が極めて難しい状況である。また、仮に人員を確保できたとしても、教育コストの増大や属人化された業務フローへの適合に時間を要し、結果として増員したにも関わらず、組織全体の生産性が停滞するという「増員によるパラドックス」が生じる。そのような中、今求められているのは労働力の量を追うのではなく、業務プロセスそのものを仕組みへと置

換え、個人の能力差や存在に左右されない堅牢な生産体制を確立することである。

課題打開へのアプローチ

非属人化とデジタル実装

現場における生産性の停滞を打開するためには、まず物理的な「動線の最適化」と「意思決定の自動化」を並行して進めなければならない。前者は高度なシステム導入の前に、環境整備による物理的ロスを排除する必要があるということ。そして、後者は熟練工が暗黙知として保持していた判断基準をデータ化し、システムによるナビゲーションへと昇華させる必要があるということ。この両輪が機能してはじめて、現場に余白が生まれ、経営資源をより高付加価値な領域へと再配分することが可能となるだろう。

本特集では東大阪市域において、

この続きは会員事業所
のみご覧いただけます