

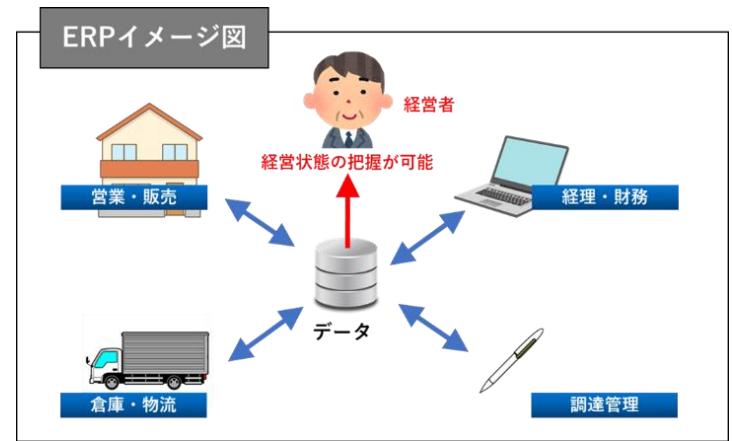
今こそワークフローの見直しが必要な時期

長時間労働是正のためには「労働生産性向上」が必要だと考えられており、企業では場所や時間に縛られない多様な働き方や、効率良く仕事を行える環境作りが求められています。どのようなことをすれば労働生産性が上がるのか・・・業務内容に無駄なところはないか、組織・体制を効率よく動かせるシステムになっているかを見直す必要があります。そこで、労働生産性を向上させるツールとして「ワークフローシステム」が注目されています。

ワークフローとは具体的に何をしたらいいのか

■ ERP の導入

ERP とは、Enterprise Resources Planning の略で企業経営の基本となる資源要素(ヒト・モノ・カネ・情報)企業の情報戦略に欠かせない重要な位置を占めています。業務を適切に分配し有効活用する考え方です。事業の儲けがどのくらいあるのか、赤字になっている分野の分析を行うことでどの事業が儲かるかを判断することで「事業の見える化」になります。



■ 業務フローの見える化

業務フローを作成する際には先にゴールとなる「目的達成」の日程を決めます。その他に必要な人材・作業内容、協力する他部署との連携方法・商品・マーケット分析等必要な情報をスケジュールに落とし込むことで、誰がどこまで行うべきなのか「見える化」する事が出来ます。また、業務効率化を妨げているの「リスク」を見つけることも出来ます。

■ 仕事情報・取引先とのやり取りの情報共有化

社員同士情報共有がしっかり行えている企業は、担当者が不在でも他の人が業務を引き継いで対応しています。情報をやり取りできるルーツの準備、誰でも出来る業務内容に改善することで業務時間の短縮、組織の生産性を上げることが重要です。

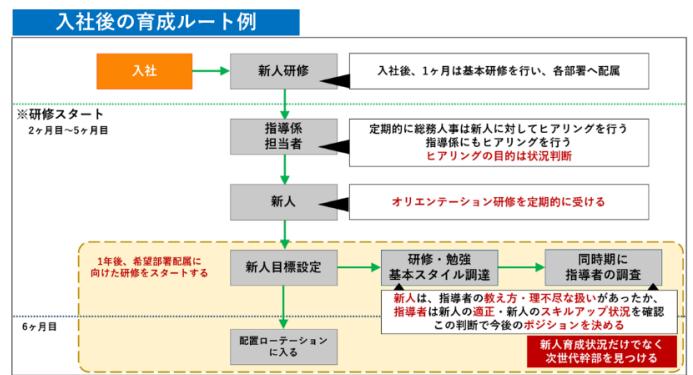
■ 新入社員の教育フローを見直す。

新入社員の 3 年以内の退職率は 30% となっており若者が育ちにくい環境です。入社後すぐに営業が始まられるようにツールや販促物を先に準備、売上に直結する体制づくりが重要です。

「時代遅れの育成カリキュラムから脱却」

会社に入って 3 年も修行は時代遅れです
使えるパンフ・ツールを用意して、
すぐに営業で売り上げに直結させる
何年もかけてスキルアップをさせて
会社の外に出ていくようなことになれば
会社が投資した分は還元されなくなります

最初に身に付ける能力は
コミュニケーション
マナー・ヒアリングの仕方

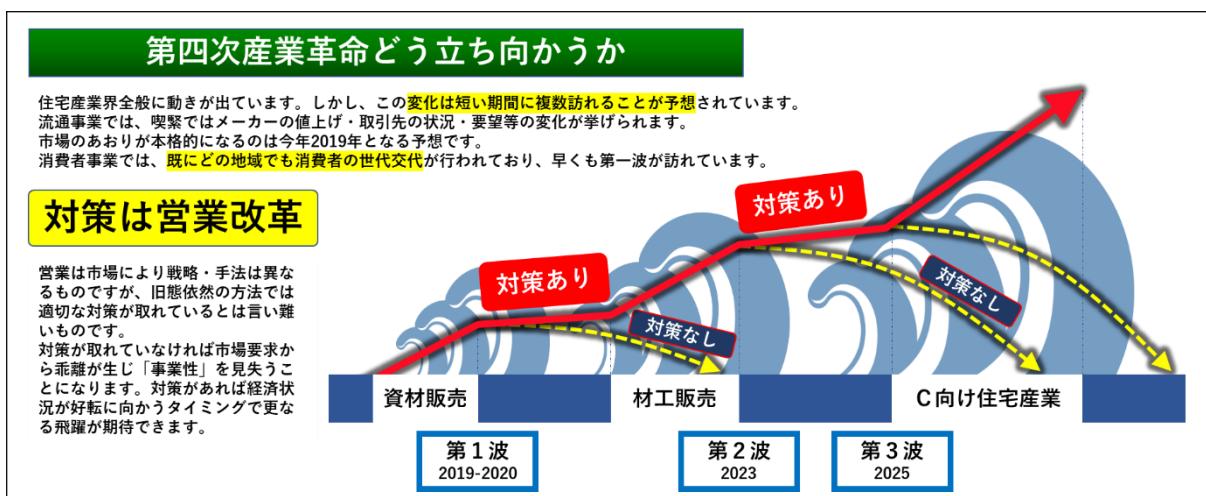


■ 利益が取れる事業体制

経営資源（人材・商品・資金・情報）事業自体の現時点での状況を分析し、将来性があるかどうかを見極めなければなりません。1年後・3年後・5年後・10年後というタイミングで事業の将来像を検討する等して利益が取れるような事業体制に変えていく必要があります。

マーケットが一変！第四次産業革命×働き方改革」により 流通事業は2025年までに3回変化する！

取引先の事業継承が進み、市場や取引先が変わります。今後法人企業が2020年で30%廃業予想されています。2030年でさらに30%廃業予想がある、取引先分析や自社の未来戦略ビジョンが大事な時に来ています。2019年～2025年までに住宅産業界は3回変化するといわれています。消費者の世代交代が始まっています、抜本的な営業改革が必要になると思われます。



市場では売りたいものが売れる時代から自分達の要求にマッチングした商品・サービスを要求した「コト売り」の時代に変化。市場が低迷する時期に向かってどのような対策を行うべきか、今が重要な転換期となるでしょう。

業務の高効率化を目指す

1. 現状の課題を抽出し、職場環境を新しく変えていくこと
2. 若い人材が働きやすい環境を整え、やりがいのある仕事を提供していく
3. 男女が平等に働きやすい環境を作り、研修制度の確立
4. 中途採用者、育成プログラム等人材を育てる育成カリキュラム作成
5. プロフェッショナルを創るのではなく、誰でも出来るシステムに変え、ワークフローを見直し
6. 様々な業務の効率の改善を行いながら外部委託も検討
7. コストを削減しながら無駄な作業を省く、生産性の高い業務に集中する