

うと、それは現実的ではないので、ほとんどの会社で着手できていないのだと思われます。

稼働率の場合

	月	火	水	木	金	計	稼働率
M/C-1	6	4.5	7	6.5	3	27	67.5%
就業時間	8	8	8	8	8	40	

稼働率で 1 週間集計した事例

可動率の場合

	月	火	水	木	金	計	可動率
M/C-1	6	4.5	7	6.5	3	27	90%
やるべき 仕事の時間	7	5	7	7	4	30	

可動率で 1 週間集計した事例

「可動率」を現場教育の指標として活用する

では、私はどのように扱っているかと言いますと、もっとシンプルに考え、稼働率と対比する考えとは、切り離して使っています。

可動率の本来の使い方は、人や機械など、社内のリソースを有効に活用できているかをみる指標であるのに対して、私は少しアレンジし、現場リーダーが部下の技術技能の習熟度を測る指標として使ってもらっています。

現場リーダーが部下の成長を測る指標としての「可動率」

具体的に、例えば、現場リーダーやベテラン作業者が1時間かかる仕事を、部下や若手の人が2時間かかって作業していた場合、その割合、可動率は50%としています。

言い方を変えると、この若手の人は、この仕事だけに限定して見た場合、ベテランの半分の仕事量しか、まだ作業できない力量だという目安になります。

実際の運用時には、現場リーダーやベテラン作業者だったらこのくらいの時間になると見積もりをしたり、すでに実績が取れている仕事を対象として、部下や若手がその仕事を行えば、分子にベテラ

一方、Cさんは、95%の計画に対し、97%の実績なので、想定以上に直接実務に入れたため、会社としては望ましい働き方をしてくれたということになります。

逆に、Bさんは、95%の計画に対し、78%の実績ですので、不慮の間接業務が多く入ってしまったか、想定以上に間接業務の効率が良くなかったことが考えられます。したがって、この問題は、上司であるAさんが何らかに対処すべき課題になります。

	計画						1か月の理想目標	
							仮総付加価値	実務付加価値
Aさん	60%	21	8	25	193	115.3	965,000	579,000
Bさん	95%	19	8	40	192	182.9	960,000	912,000
Cさん	95%	21	8	20	188	178.8	940,000	893,000
Dさん	100%	21	8	10	178	177.5	890,000	890,000
				合計	751	654.8	3,755,000	3,274,000



次は、「1か月の理想目標」の列です。これはシンプルに、タイムカード上の総労働時間から導く、目指すべき目標値です。上図のように「仮総付加価値」と「実務付加価値」の2つがあります。

まず「1 か月の理想目標」は、それぞれ4名の持ち時間と言える総タイムカード時間に、1時間のチャージ金額5,000円を乗じた場合、1か月にどれだけ粗利益を稼いであうかという目安です。

この理想目標という表現は、会社ごとに呼び方があると思いますので、自由に設定していただければと思いますし、チャージ金額の5,000円も会社ごとに違うと思いますので、自由に設定していただければと思います。実際にこの事例企業の場合は6,000円でしたが、今回は使われることが多い5,000円で計算しています。

「1 か月の理想目標」の左下にある「仮総付加価値」ですが、これは先ほどの「総タイムカード時間」にチャージ金額5,000円を乗じたものです。一方、「実務付加価値」は、「総タイムカード時間」に計画の「直間比率」を乗じた「実務割当時間」にチャージ金額5,000円を乗じたものです。

本当は、4名それぞれに「仮総付加価値」の金額を1か月に稼いでほしいのですが、実際にはそれぞれに間接業務もありますので、直接実務が可能な時間「実務割当時間」の中で稼げる「実務付加価値