



日本HR協会
東澤文二

〒540-0033 大阪市中央区石町 1-1-1
hr-touzawa@nifty.com

改善推進の「3つのブレーキ」を解除するための対策②

改善活動を阻害している第2のブレーキは、「他の改善のマネ・パクリはダメ」という固定観念である。

「せっかくの改善」に対して、「すでに他職場でなされているからダメ」「他社や他職場の改善のマネにすぎない」——などと言われたことがないだろうか。

だが、このセリフは無意味だ。なぜなら、「実施型・改善制度」は「アイデアの出所を問わない」からだ。つまり、そのアイデアを自分で考えたのか、それとも「他社・他職場・他者の改善」を「マネたのか・参考にしたのか・ヒントを得たのか——」など、どうでもいい。

なぜなら、改善は発明や特許を取ろうというものではない。ゆえに「新規性」や「独創性」は求められてない。それよりも改善は、「手っとり早さ」を重視する。手っとり早く「より良い方法」を取り入れ、それで「自分の仕事」が少しでも良くなれば、改善である。

☆

改善推進とは

- ◎「1つのやり方」に囚われるな
 - ◎「もっと良い方法」があるだろう
 - ◎「他社はそんなアホなことやってない」
 - ◎「ちょっと見てこい、聞いてこい」
- というもの。

早い話が、改善は「マネ・パクリ」を奨励している。他社では「常識・アタリマエ・当然」とな

っていることでも、自職場で実施してないことがある。それをマネて、自分の仕事に取り入れたら、それは改善である。

☆

世の中には、すでに数多くの改善がなされている。ゆえに、それらを「マネ・パクリ」のが最も手っとり早い。

すでに、「多数の前例」があるのに、それらをゼロから考えるほどムダなことはない。それらを「マネてパクリって、ちょっと改善」というのが「改善的な対応」である。

☆

問題にぶつかったら、まず

- ①「やめる」
- ②「減らす」
- ③「変える」

——の3原則を考える。

それでも良いアイデアが見つからなければ、他人のアイデアや改善を「マネる・パクリ」という「奥の手」が勧められる。これこそ、最もレベルの高い改善ノウハウである。

「マネ・パクリはダメ」という時代遅れの固定観念を打破するには、「マネ・パクリ賞の創設」が勧められる。

それによって、社員は自信を持って「他の改善」を、マネて、パクリって、さらに改善し、もっと改善に邁進できる。

改善はモノマネ大歓迎 マネ・パクリ賞の創設を

改善の極意は

マネてパクって チヨイと改善

「日常的な問題」のほとんどは多くの会社や職場で、すでに改善され、解決されている。

多数の**前例**がある。前例あるものをゼロから考えるほど愚かなことはない。

実施型改善は

アイデアの出所を問わない

新規性や独創性より、手っとり早さを重視。

仕事の**やり易化・ラクちゃん化**を
手っとり早く実現するのが改善。

マネ・パクリ賞

によって、

問題解決の**スピードUP**ができる。