



## 「改善ができない、定着していかない いくつかの理由！！」

どんな会社でも大なり小なり、何らかの改善活動には取り組んでいる。しかしながら、改善活動そのものが日々の仕事の中に根を下ろし、仕事の一部として定着しているところは意外と少ない。

一体、何故であろうか？

経営トップの求心力の問題はここでは置いておくことにして、その他のいくつかの理由について探ってみた。

第一に、仕事と改善は別物だという意識がはびこっていることが挙げられる。仕事に追われて改善する時間が取れない。改善する時間を会社が与えてくれない。なんていうことを社員が堂々と言っている会社もある。恐ろしいことだ！！

世の中では、仕事＝作業＋改善として定義されている。従って、仕事は作業と改善の抱き合わせである。今日の利益を最大にしていくために、今日の仕事の中で改善をし、同時に明日以降の未来の利益を最大にしていくための準備を「今日やる」ことなのである。

改善も仕事そのものである。その意味では改善が出来ない、やれない、やろうとしない人間は仕事も出来ないということになってくる。そんな人間ばかりを大量に抱えていたのでは会社は衰退していくだけであろう。

第二に、問題に気付かせる「仕組」が確立できていないことが挙げられる。どんな会社でも職場には無限に「問題」が存在している。問題の無い職場は無い。仕事に問題は潜在しているし、時と共に次々と発生してくる。問題をいち早く発見し、解決のために動く社員を「できる社員」と評価する。しかし、そんな鋭い問題意識を持っている社員は少ない。そこで、問題に気付かせる「仕組」や「制度」が企業には求められてくる。

第三は、問題に気付いたとしてもそれを何が何でも何とかしていかなければ・・・という強い意志が働いていかないと解決の俎上には乗って来ない。

問題はあるのだけど「まあいいや」ということで放置され、潜在的な問題として積み残されていく。気が付いた時には傷口がどうしようもなく大きくなっていることが多い。

第四に、問題は明確になっているのだけど、解決策をトコトン考え、創意工夫をしない。無理だ、難しいと言って投げ出すか、他人のせい、上司のせい、会社のせい、あるいは周囲の誰かのせいにして責任放棄をしまっている。

簡単に解決できるような問題は小さな問題である。それは、今までにすでに解決出来ている。抜本革新に結び付けていくためには、どうしても創意工夫と執念が必要になってくる。創意工夫と執念の先にあるのが「気づき」と言われるものであり、この「気づき」が得られる人間のことを「人材」というのである。この「人材」を如何に沢山育てられるかが、これからは要になってくる。その人材は改善活動の継続によって育成していくしかない。

