

4801号

2011年1月20日

# 伝書鳩

全国一般労組・全国協議会  
安倍川製紙労働組合  
静岡市葵区田町3-5-6  
電話 054-271-7302  
岩淵構内電話 340  
[abekawarouso@room.ne.jp](mailto:abekawarouso@room.ne.jp)

## 改善は提案件数の問題ではないはずだ 必要なのは改善そのもの

職場では「改善提案を出してくれ」との声が管理職からかけられません。改善の必要性についてはあれやこれやとは言いません。

職場の安全確保、作業性の向上、品質の向上や安定など、働いているものの当然の要求でもあるからです。

しかしそれが個人別の提案件数に置き換えられてしまうのであれば、話が違ってきます。



### 職場の風通しや助け合いの視点

改善の過程やその結果として期待できるものは仕事に対する自信や職場の誇りです。一緒に働いている仲間と意見を出し合い、よりよい改善ができれば、お互いを尊重しあう風通しの良い職場につながるからです。

でもグラフを作って件数を競わせた時、その人間関係が良くなければゴマカシや横どりなど、職場の雰囲気を一層悪化させます。

### 管理職が部下を提案件数で評価??

管理職が部下を評価する際、個人が改善に取り組んでいるかどうかを提案件数で測るのも馬鹿げています。管理職こそ職場に出向き、部下と話し合い、改善を進めるべきだからです。

現場に行かなければ、改善提案が本当に役に立つかどうかはわかるはずがないからです。にもかかわらず件数だけで部下の価値をするなら管理職として「怠慢(たいまん)」としか言いようがありません。

### 現場本位の温かい改善を進めよう

提案自体が評価されて、懸賞金も支払われています。しかし、その評価が現場に入っただけの検証によるものかは疑わしいといえます。

逆に、管理職が他の部署との橋渡しをするなど、改善に積極的になってくれれば、改善はスムーズに進むし、効果も発揮するでしょう。