

特集

改善上級講座③

「獎金」と「賞金」

「賞金」と「獎金」は「発音」は同じだが、その「意味・意義・定義」は明らかに異なる。

それらは「提案制度」から「改善制度」への「変化・変遷」の過程で「混同・混用」されてきた。

だが、それらの「意味・意義・定義」を明確に区別し、「改善的・思考発想」の観点から、「使い分ける」べき。

● 特集目次

- 1) 「改善的・思考発想」による
「改善制度の見直し・総点検」……………4
- 2) 「改善的・思考発想」による
「審査基準・審査法の見直し」……………8
- 3) 「賞金と獎金」の「区別・明確化」と「使い分け」……………12
- 4) 究極の「改善的・改善審査方式」……………20

改善的・思考発想による 改善制度の見直し・総点検

「改善的・思考発想」の根幹は

- ①「分ける」
 - ②「分けて・みる」
 - ③「分けて・考える」
- など。

それは、「改善制度」の「規定・組織・審査基準」など、すべてのことに適用できる。

「最も愚かな質問」＝

「他社はどうしているか」

最近では、さすがに少なくなってきたが、以前は、次のような「問い合わせ」が

多々あった。

- ①「他社」は、どうしているか
 - ②「審査」は、どのようにすべきか
 - ③「改善制度規定」の見本が欲しい
- など。

もちろん、日本HR協会の任務は「改善活動に関する情報・ノウハウの共有化」である。

ゆえに、さしつかえない範囲で、参考資料などを提供させていただいてきた。

ただ、非常に残念なことは、それらの問い合わせには、
*「どのような考え方で——」

*「どのような観点から——」

——などという「フレーズ」が完全に欠如していること。

それらは、単なる「知識⇨情報」を求めているに過ぎない。けっして、「知恵⇨考え方」を追究しているものではない。

要するに、「自分のアタマ」では、何も考えないで、ただ単に「適当な見本」を、そのまま、「自社の改善制度・規定」を作成しよう——
ということらしい。

最適な「手段・方法」は

「目的」によって異なる

それらに対して、そのつど、

- ◎「貴社の改善活動の目的は何か」
- ◎「何を、求め、期待しているのか」
- ◎「何を、重視しているのか」

——などの質問をして、煙たがられたものである。

なぜなら、「どうすれば——」という「手段・方法」は、その「目的」によって、異なるからだ。

たとえば、「大きな経済的効果」を求めているのなら、それにふさわしい「より効果的な審査基準や審査方法」がある。

また、「社員の改善能力の開発」を期待しているのなら、それに対応した効果的な「しくみ・しかけ⇨制度・規定・運営法」がある。

ところが、「主・目的」を考慮することなく、ただ単に、

*「多くの会社が採用している方法」

**「目的意識＝あり」
考え方・知恵の収集**

**「目的意識＝なし」
単なる情報収集**

賢明な質問

- ①「良い会社」は、どうしているか
- ②「活発な会社」は、どうしているか
- ③「優秀な会社」は、どうしているか



愚かな質問

- ①「他社」は、どうしているか
- ②「多くの会社」は、どうしているか
- ③「有名な会社」は、どうしているか



改善活動の主目的

社員にとって自分の仕事の

① やり易化

② ラクちゃん化

③ 改善的手抜き

結果として会社の直接効果

① 品質向上→不良撲滅

② 効率化→コスト削減

③ 顧客満足→売上増加

④ 事故減→安全安心化

結果として組織の間接効果

① 改善の習慣化

→ 改善的職場風土

② 工夫の定着化

→ 改善的企業体質

*「有名な会社が実施している方法」

——を求めた会社は、見事なまでに、「金太郎アメ」のような「制度規定や審査基準・方法」となっている。

なぜなら、ただ単に、「他社のイロイロな資料」を、

*「求めた・だけ」

*「集めた・だけ」

——の会社の担当者は、「自社」に適合した方法を「自分のアタマ」で考え、「判断→選択」しないからだ。

それは、まさに、

*「多くの会社が採用している方法」

*「有名な会社が実施している方法」

——ならば、「無難だろう」という「思考放棄・判断放棄・選択放棄」に他ならない。

「改善活動」の目的は

「考える社員づくり」

改善活動とは、ささやかながらも、社員に「考えながらの仕事」を求める

もの。つまり、「考える社員づくり」

が、「改善制度の最終目的」である。

なのに、それを「指導・推進すべき改善事務局」が、何も考えず、制度をつくり、運営しているのか——と心配になったものだ。

もつとも、経済が右肩上がりの時代には、それでも通用した。「何も考えない会社や社員」でも、それなりの「経済成長のオコボレ」を得ることができた。

☆

しかし、「厳しい時代」になると、「何も考えず、他社に右ナラエ」という会社は、次々に没落している。

かつては、「一世を風靡した有名な会社」までが、国際的競争力を失い、赤字に苦しんでいるのも、このような

*「思考を放棄した仕事のやり方」

*「なにも、考えない社員の増加」

——などが「根本的な原因」かもしれない。

「目的」を意識した

「改善的な質問や判断」を

しかし、ここに至って、ようやく、「改善活動に関する問い合わせ」にも、少しずつ変化が出てきた。

ただ単に

*「他社のやり方は」

*「他社は、どうしているか」

*「他社は、どうなっているか」

——などといった「最も愚かな質問」は減ってきている。

そして、

◎「活発な会社は、どうしているか」

◎「——のためには、どうすべきか」

◎「——の場合、どうすればいいか」

——などのように「目的」を意識した「改善的・思考発想」を伴った質問が、少しずつ増えている。

改善的・思考発想による 「審査基準・審査法」の見直し

「分ける・分けてみる」、あるいは「使い分け」という「改善的・思考&発想」は、改善制度における「審査・指導」においても適用できる。

☆

中国の古典に、「鶏を解体するのに、牛を解体するための包丁を使うことなかれ」という言葉がある。

つまり、「対象」によって、道具を使い分けるべし」ということだ。

もちろん、そのようなことは、何も中国の古典を持ち出さなくても、誰でもわかってはいる。

たとえば、何トンもある「重い荷物」

を、自転車や軽トラックで、運ぶ人はいないだろう。それは「ムリ」だから。また、「軽い荷物」をワザワザ大型トラックで運ぶ人もいないだろう。それは「ムダ」だから。

このように、誰もが、それぞれの「目的」に適った「手段・方法」を、「選択」している。

ところが、もっとも「改善的な思考・発想」が求められる「改善活動の審査・指導」において、「鶏」を「牛刀」で解体する——ような「愚行」愚劣な行為」がなされている。

「簡単な改善」は

「簡単に審査」すべし

それは、

*「簡単な改善」

*「ちょっとした工夫」

——の審査に、「詳細な審査基準表」を持ち出して、時間をかけて、慎重に、厳密に——やっている光景だ。

つまり、「給料の高い管理職」が、「ちょっとした改善で得られた効果」の何倍もの「時間やコスト」をかけて、審査している。

あるいは、「簡単な改善報告」||「改

牛刀割鶏||牛刀で鶏を割く

鶏を割くに、いづくんぞ、牛刀を用いんや
鶏を割くのに、牛用の大きな包丁が必要だろうか？



「小さなこと」に対して
「大袈裟な方法」を用いる「愚かさ」を指摘。
「小さなこと」を裁くのに、
「大袈裟な方法・手段」を用いる不合理。

善メモ」に対して、

★「詳しく書け」

★「ちゃんと書け」

★「効果は数値で書け」

★「誤字・脱字を訂正せよ」

——などの指導をしている。

それこそ、まさに「軽い荷物」を、ワザワザ、「大型トラック」で運ぶようなもの。「ちょっとした荷物」なら、サッサと、手で運ぶか、せいぜい自転車で充分なのに——。

☆

もちろん、「スゴイ効果」の「大きな改善」に対しては、「じっくり慎重な審査」や、「詳しい記述」を求めてもいいだろう。

だが、「簡単な改善」も「大掛かりな改善」も、一緒くたにした「審査・指導」ほど、愚かで、ムダで非効率なことはない。

区別→使い分け



「サイズ・頻度」による「使い分け」が改善的

つまり、「改善のサイズ」によって、「審査方法」を「使い分ける」のが「改善的対処法」である。

また、「頻度」による「使い分け」も必要だろう。たとえば、「日本型・改善活動」はその大半が「小さな変更」小変⇨小さな改善」である。

「効果額」何百万円」など「大変⇨大掛かりな変更」は、そんなに頻繁に出てくるものではない。それらは「例外」に過ぎない。

ところが、「愚かな会社」は、その「例外的な大変」に対処するため、膨大な時間をかけて「詳細な審査基準」を作成している。

しかも、それを日常的に、大量になされている「小変⇨改善」にも、厳密に適用するという「二重の愚行」を積み重ねている。

「獎金・なし」こそ「究極の改善制度」

そもそも、改善活動には審査や審査基準など不要である。なぜなら、現在、「獎金・なし」でも、改善活動が活発な会社があるからだ。

「獎金」がなければ、それを決めるための「審査」は不要。そして、また「審査基準」も不要である。

それが最も「簡単明瞭・シンプルな改善制度」だ。それが本来の「改善活動のあるべき姿」である。

なぜなら、「自分の仕事の改善」は、「獎金に釣られてやる」べきではなく、あくまでも、「自分のために、自分からやるもの」である。

実際に、「獎金・なし」の会社でも、改善活動は活発になされている。

ナゼなら、「より良い仕事」の「やり方の工夫」という「自分の仕事の改善」によって、改善者は

◎「ラクちゃん化」

◎「やり易化」

◎「快適化」

——など「改善のメリット」を享受しているからだ。

また、たとえ「ちょっとした改善」であっても、「手つとり早い実施」による「達成感」を得ている。

とりあえず、

「シンプルな基準」で対応

もちろん、「改善活動のあるべき姿」に少しでも近づくための「手段・方法」として、「獎金」を払うのも結構。

もつとも、その場合も、最初から、「詳細な審査基準」を作成する必要はない。

とりあえずは、改善活動の大多数を占める「小変⇨改善」に対応できる

「小変・審査基準・だけ」で充分。

そして、「例外的な大変」には、

*「別途・検討」

*「別途・審議」

——など「例外・対応」でいい。

そのような例外対応は「例外」が生じてから、対応してもいい。

もちろん、「災害・事故」などには、即座に対応できるように、あらかじめ準備しておくべき。

だが、「大掛かりな改善」に対する「例外的・審査」には、多少の時間がかかっても構わない。

一方、「ちょっとした改善⇨小変」の「審査↓通知」は、即決即断で、即座にやるべき。

つまり、

☆「即座にやるべきこと」

★「時間をかけてもいいこと」

——などの「区別⇨使い分け」もまた「改善的・対処法」である。

☆

くれぐれも

☆「即座にやるべきこと」

★「時間をかけてもいいこと」

——の「区別」を誤ってはならない。

「賞金」と「獎金」の 「区別・明確化」と「使い分け」

「審査基準・審査方法」の見直しで、マズ必要なこと。それは「賞金と獎金」の区別・明確化である。

「賞金」と

「獎金」の区別・明確化

現在、「多くの会社」では、

★「賞金」

☆「獎金」

が区別されず、なんとなく混同・混用されている。

特に、「同音漢字」は「意味合い」がかなり似ているので、厳格に区別され

ず、混用されている。

☆

たとえば、「速い」と「早い」は、「異なる漢字」だ。よって、それらは「異なる意味」を持っている。

ところが、どちらも「ハヤい」という発音なので、混同されている。だが、日本語の「ハヤい」には

①「時期・時刻的」な意味Ⅱ「早い」

②「変化の度合い」の意味Ⅱ「速い」

——の「2つの意味」がある。
ゆえに、たとえば、

*「早口」

*「早食い」

——などは、正確には

◎「速口」

◎「速食い」

——と表記すべきだろう。

もちろん、「言葉」は、たとえ誤用であつても、それが定着化し、お互いに「意味が通じる」のなら、それでもいいだろう。

☆

このことは「賞金」と「獎金」でも同様である。どちらも「シヨウキン」という発音なので、なんとなく混用されている。

もちろん、日常生活にて、たいした



支障もなければ、それでもいい。

しかし、「より良い改善制度Ⅱより良き改善活動」を望むなら、

★「賞金」

☆「獎金」

——は、明確に、区別すべき。

「賞金」Ⅱ「旧来の提案制度」

「獎金」Ⅱ「実施型改善制度」

「旧来の提案制度」では、もっぱら「賞金」という用語が使われてきた。それは、英語の「Reward」を翻訳したものである。

「日本の提案制度」は、戦後、主として、「米国型・サジェスション・システムⅡ提案制度」をマネたもの。

ゆえに、当初は

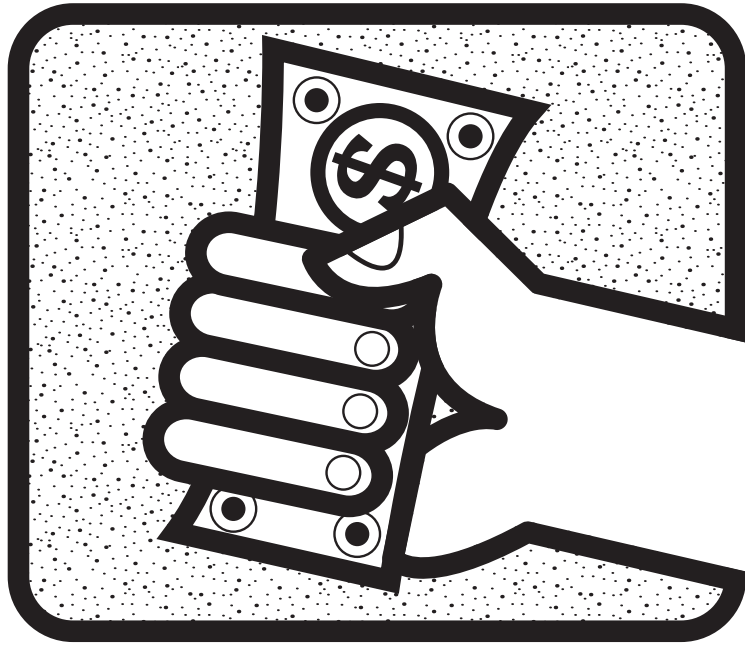
*「アイデアを買い取る」

*「アイデアと金銭の交換」

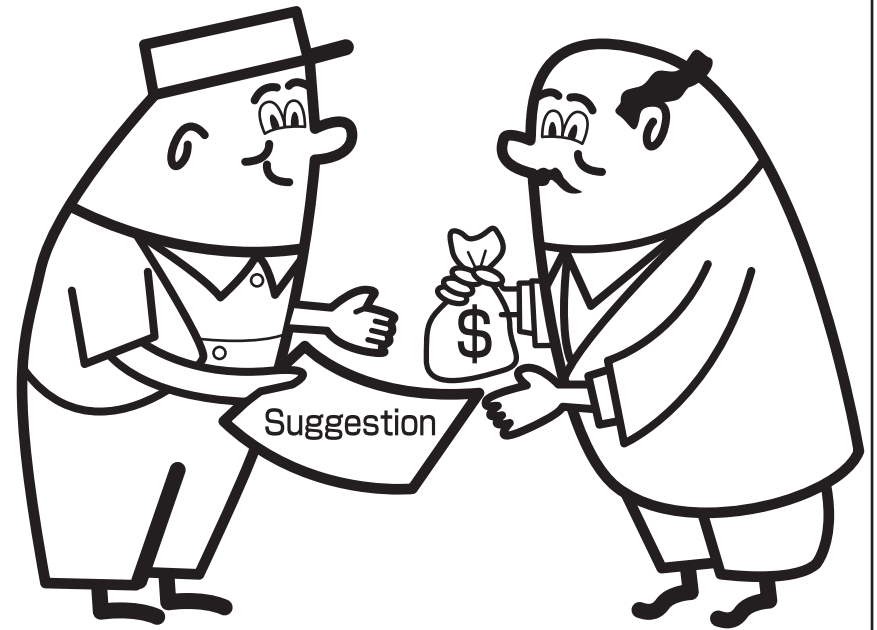
*「効果額の一部の払い戻し」

——という観点から「Reward＝賞金」という用語が使われていた。

"IDEAS" PAY OFF!



アイデアを買い取る



アイデアと賞金の交換

そのため、「審査基準」も「アイデアの買い取り価格決定」という観点で設計され、もっぱら、「有形効果」が対象となっていた。

「シヨウキンの意味」の変化

しかし、「文化・慣習」、あるいは「労働規範」の異なる「アメリカ型の提案制度」が、そのまま日本の企業で通用するわけもなく、イロイロな不都合が出てきた。

そして、様々な「試行錯誤」を経て、「日本型・提案制度」に変化、そして、今日の主流となっている「実施型・改善制度」へと変遷してきた。

それは

★「社員のアイデアを買い取る」

★「アイデアと賞金の交換」

——という制度から

☆「社員の改善能力&意欲の開発」

☆「職場風土&企業体質の変革」

——という「経営における位置づけ」

の変化でもあった。

それに伴って、「シヨウキン」の意味も変化してきた。もちろん、当初は「賞金」がそのまま使用されていた。

だが、そのうち、いくつかの会社で「社員の改善への取り組み」を「認め・褒め・励まし・奨励する」という観点から「奨金」が使われるようになってきた。

「賞金」から「奨金」へ

「用語」と「考え方」の変更

もちろん、「すべての会社」にて、「すべての用語」が、厳密に定義されているわけではない。

今日でも、「賞金」と「奨金」は、それぞれの会社において、

①「ちゃんと、区別されている」

②「なんとなく、区別されている」

③「ぜんぜん、区別されていない」

——が、混同している。

しかし、「旧来の提案制度」から、

今日の主流となっている「実施型・改善制度」へ変化・変遷という「歴史的背景」を考えるなら、次のような「区別・明確化」と「使い分け」が勧められる。

【賞金=Reward】

- *「旧来の提案制度」の用語
- *「アイデア」を金で買い取る
- *「アイデア」と金銭の交換

【獎金=Recognition】

- ◎「実施型・改善制度」の用語
- ◎社員の改善を認め・褒め・励ます
- ◎改善を奨励する金銭=「獎金」

賞金と獎金の

用語の違いにおける旧来の提案制度と改善制度の基本的な考え方の違い

旧来の提案制度では賞金が使われている。それは英語の

Rewardを翻訳したもの。
日本の提案制度は、主として米国の Suggestion System をマネたもの。そのため、
「アイデアを買い取る」
or「アイデアとカネの交換」
といった観点から
Reward=賞金 という用語が使われてきた。



その後、日本型提案制度→実施型改善制度へ進化していった。それは「アイデアを買い取る」というコンセプトから、社員の改善意欲&能力の開発という位置づけの変化でもある。そして、社員の改善への取り組みを、認め・褒め・励まし、奨励するという意味から獎金 という用語が使われるようになった。

言葉は、必ずしも厳密に定義→使い分けられているわけではない。だが、一般的に、次のような解釈や「使い分け」がなされている。

賞金=Reward

旧来の提案制度の用語／アイデアを買い取る・金銭と交換

獎金=Recognition

改善制度の用語／社員の改善を認め、褒め、励まし、奨励する

「賞金」と「獎金」に関するさらなる考察

「賞金」は正確には「褒賞金」だろう。「褒賞」は「褒めて金品を与えること」だが、それは「良いアイデアを出したので、褒めて、褒美を与える」という「旧来の提案制度」の考え方に合致している。

一方、「獎金」は厳密には「報奨金」。「報奨」とは「報い励ますこと」で、それは「各人の仕事の改善への取り組み」を奨励する「実施型・改善制度」の考え方と一致している。

「褒美」の意味を極端化すれば、それは「鼻先のニンジン」のようなもの。あるいは、芸を仕込まれる動物に与えられる「エサ」のようなもの。ゆえに、プライドの高い社員は「オレはそんな小銭が欲しくて改善したのではない」と反発していた。

たしかに、「旧来の提案制度」にはそのような意味がある。なぜなら、提案制度の源流であるアメリカのサジェスション・システムは「職務として、考えることを期待要求されていないマニュアル・ワーカーが、考えてくれ」という考えに基づくもの。もちろん、移民国家であるアメリカでは、その当時としては、必要かつ、当然な対応だった。

改善制度に「賞金」は不要

しかし、日本ではこのような考え方は通用しない。社員に対して「考えることを期待も要求もしない」「指示されたとおりにやるだけでいい」

提案制度→賞金

実施済み提案

→賞金 or 奨金

改善制度→奨金

——というのは一種の侮辱である。程度の差はあれど、各人がそれなりに考え、工夫することを期待し、要求しているのが日本の労働規範であり、それが日本人の労働観であった(過去形とすべきか?)。

このような労働観には「賞金」ご褒美」という用語や考え方はふさわしくない。ゆえに、常に違和感がつきまわっていた。

その中から生まれてきたのが「奨金」報奨金」奨励金」という用語であり、考え方である。

それは「社員の改善を金で釣る」というのではなく、「各人が自分のために、自分の仕事のやり方を工夫するのは当然。それに賞金」ご褒美を払うのはオカシイ」という考え方に基づくもの。

つまり、「自分の仕事の工夫は、金に釣られてやるべきではないので、賞金」ご褒美など不要」という考え方である。

たしかに正論である。ゆえに、改善制度における奨金を廃止した会社もかなりある。

そのような会社では、「我社の社員には、仕事のやり方を常に見直し、工夫し、改善することが求められている」というようなことが明文化されている。

たとえば、文書化されなくても、それが「社風」や「企業体質・職場風土」となっている。仕事には改善が含まれ、「改善は業務の一環である」という位置づけがなされている。

ゆえに、改善に対して奨金など一切ない。その代わり、「各人の改善への取り組み」の状況は「人事考課の参考指標」となっている。改善は「業務の一環」なのだから、「評価指標」に改善が含まれるのは当然。

☆

とはいっても、現在、「奨金」を廃止している企業の割合は、大きくはない。大多数の企業では、旧来の提案制

度の延長として、何らかの支払いがなされている。

だが、その企業が、どの程度意識しているかは別にして、それは「賞金」ではない。あくまでも、「奨金」である。

もちろん、すべての会社で「賞金と奨金」が区別されてるわけではない。かなりの会社では「旧来の提案制度」の延長として、惰性的に「賞金」が使われている。

だが、そろそろ、そのような惰性的な考え方は改めるべきだろう。

「制度」は後から変わっていく

モノゴトは「考え方」に基づいて、実体が変わるのではない。逆だ。世の中の変化にあわせて、まず、先に「実体」が変化していく。もちろん、それは部分的であり、整合性のあるものでもない。

「なし崩しの・場当たりの」な変化にすぎない。しかし、やがて、それで

は対応できなくなる。

その時点で「制度改訂」が必要となる。このように「考え方」というものは、現実の変化を「追認」する形で変化していく。

それは改善制度においても同様。最初から「奨金」という用語や考え方があったのではない。

戦後、アメリカから導入された「提案制度」は「実施型・改善制度」へと変化してきた。

それは一気になされたものでなく、「提案制度」の行き詰まりを克服する試行錯誤によるもの。

たとえば、「実施済み提案」という奇妙な用語がある。「実施済み提案」実施したことを提案する」では意味をなさない。正確には「改善報告」だ。

しかし、過渡期ではナニゴトも混沌としている。用語も折衷的、中途半端な言葉が使われる。暗中模索の段階では、「考え方」そのものが明確でないで、その用語もかなりアヤフヤ。

しかし、混沌の中から、だんだんと方向が見えてくる。そして、「考え方」や「用語」も明確になってくる。

「賞金」に代わって、「奨金」という用語が、使われるようになったのは、「実施済み提案」という奇妙な言葉が「改善報告」という「正しい日本語」に置き換えられるようになったのと、ほぼ同時期である。

☆

変化は先進的な個人や組織によってなされる。これらパイオニアは試行錯誤を繰り返し、その中から、「新しい考え方」を整理し、そして「新しい用語」を明確にしていく。

混沌としていたものに、用語が与えられ、考え方が確立されると、大多数の人や組織に一気に普及していく。

この歴史的法則によれば、今まで、一部の先進的企業で使われてきた「奨金」や「改善報告」といった「用語や考え方」も、大多数の企業に普及する時期に至っていると言えるだろう。

究極の「改善的・改善審査方式」

- ①「獎金・なし」↓等級審査なし
- ②「一律〇〇円」↓等級審査なし

「賞金」と「獎金」の「区別・明確化」の必要性はわかった。だが、そのような「理論・だけ」では、実際の改善活動の「定着化↓活性化」はできない。

ナニゴトも、「理論・理屈」だけでなく、現実に対応する「具体的な方法」が求められる。

それでは「獎金」の考え方に基づく、「改善的・審査基準」や「審査方法」とは、どのようなものだろう。

☆
もともと「単純・明快」なのは「獎金・なし」だろう。獎金がなければ、

もはや、等級を決める必要はない。よって、少なくとも「等級・審査」は完全に不要となる。

☆
後は、提出された改善用紙の内容が「改善の条件」を満たしているか、どうかを「判断↓指導」するだけでいい。

☆
等級審査という最も厄介なことから解放されるので、審査者(上司)は、改善活動の「本来の目的」である「部下の改善意欲と能力の開発」に、充分な「時間とエネルギー」を投入できる。

☆
このように「獎金やめる↓等級審査やめる」というのが、最も手つとり早

い改善的な方法であり、それが改善活動の「あるべき姿」である。

☆
しかし、実際には、今まで「獎金」を払っていた会社がいきなり、「獎金・廃止」とするのは、かなりの困難が伴う。もちろん、それを断行し、その結果、却って改善が活性化した会社もある。

☆
しかし、それは、必ずしも「すべての会社」に適用できるとは限らない。
改善とは「現実対応・制約対応」である。ゆえに、即座の「廃止」や「廃止」が難しいなら「やめる・減らす・カエル」

☆
という「改善実施の3原則」に従えばいい。

☆
すなわち、「減らす」簡素化・単純化・シンプル化」という対応が勧められる。

奨励なら、等級は不要

「社員の改善」を奨励し、それらを「後押し」推進する」という意味から、「獎金」という用語が、理解され、使われるようになってきた。

「奨励」ならば、「細かい値決め」細かい等級」は不要である。それどころか、むしろ、「社員の改善に、等級をつけるなんて失礼ではないか」

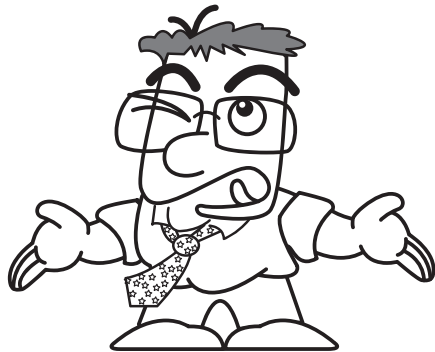
「という声さえ出てくる。
「獎金＝奨励金」とは、

◎「よく、改善やつてくれた。その調子で、また、次の改善も頼むよ」
と、「次の改善」への取り組みを

等級・審査

等級決める
値決めする

賞金決めたら
それで
オシマイ



審査・指導

改善の条件を
満たしているか

改善の
意味・意義・定義の
判定・判断・指導

- ①不満→工夫へ
- ②提案→実施へ
- ③修繕→改善へ

さらに改善
もっと改善

期待し、励ますものである。

そして、

「獎金ならば、詳細な審査Ⅱ値決めは不要だ。ならば、むしろ、一律〇〇円でいいではないか」

——ということになる。

「一律・〇〇円方式」なら、話は簡単。もう、「審査Ⅱ等級の決定」に悩むこともない。

それは「改善」か、「改善でない」かを「判定する・だけ」でいい。それには「改善の定義」、すなわち次の「3項目」を明確にしておくだけでいい。

①「やり方変更」（手段選択・方法変更）

②「小変」（小さな変更）

③「制約対応・現実対応」

改善Ⅱシンプル化

「一律〇〇円」ならば、

「同じような改善なのに、どうして、オレのが五百円で、アイツのが千円なんだ。おかしいではないか」

——などという「抗議」に悩まされることもない。

なにしろ、最初から、すべての改善に対して、すべて「一律〇〇円」と、「宣言」しているのだから。

このように、「一律〇〇円方式」に

すれば、改善活動におけるゴタゴタのほとんどは解消される。

審査だけに限らず、「世の中のゴタゴタ」の大半は、だいたい「お金にかかわること」だから。

「肝心なところ」を単純化すれば、「制度そのもの」も、非常に単純なものとなる。

☆

「改善制度の改訂」において、まかり間違っても、絶対に「増やすⅡ複雑化・煩雑化」をしてはならない。

「愚かな会社」で、よくある事例だが、たとえば「一次審査の「奨金額」が「五百円」と「千円」だった場合、審査者から、

「五百円にも、千円にも該当しない事

例があるので、中間の七百円を」

——という要望が出てくる。

それに対応した場合、次には「五百円にも、七百円にも該当しない事例があるので、中間の六百円を」

——という要望となる。

そして、最後には「百円刻みの奨金体系」となり、審査は、煩雑化し、やたら手間のかかるものとなる

しかも、時間をかけて審査しても「五百円と六百円では、どう違うのか」「何が、五百円と六百円の違いか」

——という質問に対して、何も解答できず、しどろもどろになってしまう。

☆

今まで、「提案制度」や「改善制度」において、従来の「等級審査方式」に慣れている人にとっては「一律〇〇円」などという方式は、やはり受け入れがたいだろう。

そのような会社や担当者に対しては、日本DR協会が長年にわたり、提唱してきた「即決・審査方式」、別名、

「エイヤー審査方式」が勧められる。

それは、

①「1次審査」+「2次審査」

②「1次審査の2段階化」

——を骨子とするもので、より現実的な対応となっている。

実際に、多くの企業で採用され、効果的な改善活動の指導・推進に役立っている。

なお、「即決審査方式・エイヤー審査方式」に関しては、二〇一三年四月号特集にて、詳しく解説の予定。

☆

「改善の定義」や「賞金&奨金」に関する詳細は、次の「改善・教材」が勧められる

*テキスト

「改善・基礎講座」

「改善・応用講座」

*DVD教材「改善・基礎講座」

「改善・応用講座」

