

ヒヤリハット 犯人探す？ 再発防ぐ？

社員研修マンガ教材

A監督

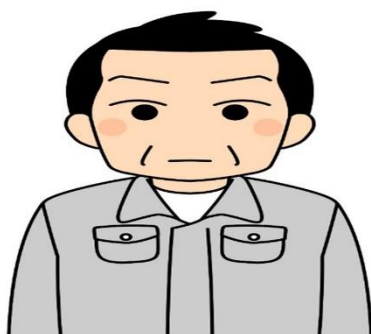


B監督



こちらは、とある、大規模建設現場を手掛ける会社の現場監督をしている、A監督とB監督です。

A監督もB監督も、複数の現場を担当し、それぞれの現場で、多くの社員や協力スタッフを抱えて、現場を監督していました。毎日、いろいろなことが起きるなかで、一生懸命がんばって、プロジェクトを進めていました。



A
監督

A監督は、体育会系出身で、強力なリーダーシップを発揮していました。自分にも他人にも厳しい、ストイックな性格でした。



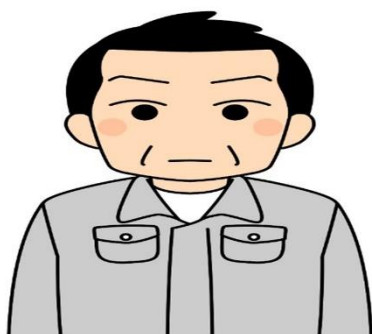
B
監督

他方、B監督は、小さいころから読書が大好きで、文学少年でした。若干、頼りないと言われていたり、建設現場に向いていないと言われてたりすることもあります。やさしい性格で、細やかな配慮ができる性格でした。



社長

ヒヤリハット 小さい事故 →対策



A監督

- ・リーダーシップ
- ・報告させる仕組み
- ・監視カメラ
- ・お互いに監視
- ・反省文・直接注意

こちらは、社長です。ある日のことです。社長は、A監督とB監督を呼び出しました。

『コンコンコン、社長、失礼します』

『おお、AさんとBさん、今日来てもらったのは、実は、わが社の現場で、最近、ヒヤリハットや小さい事故が頻発しています。万が一、大規模な事故が発生したら大変なことになります。お二人とも、複数の現場を監督し、やることが膨大にある中で、大変だということは重々承知なのですが、やはり、なんとしても、事故は防がなければなりません。そこで、急ぎ、ヒヤリハットや、小さい事故がなくなるよう、対策を行ってください。方法はお任せします』

『はい、わかりました』

A監督は、持ち前の強力なリーダーシップを発揮しました。

大急ぎで、事故やヒヤリハットを報告させる仕組みを作り、現場に浸透させました。

監視カメラの数を一気に増やすとともに、誰が、いつ、何時何分に、どんなことを起こしたのか、現場作業員がお互いに監視し合うような仕組みを作り上げました。

特に、ヒヤリハット・事故を起こした者には、厳格な聞き取り調査を行い、反省文の提出をさせ、二度とヒヤリハット・事故が起きないように、A監督自ら直接注意をしました。

減少

- ・緊張感
 - ・意見が出ない
 - ・言い出せない
 - ・退職者増
- 雰囲気



B 監督

- ・会議・
- コミュニケーション
- ・アイデア募集
- ・ミスを0に近づける
- ・力を合わせる

この結果、A監督が監督する現場では、あっという間に、ヒヤリハットや事故の件数が減少していきました。

他方で、A監督の現場は、常に、緊張感が漂うようになりました。作業員同士のコミュニケーションも減っていきました。また、現場から意見が出るのが少なくなっていきました。作業員は、ミスをしたことを自分からなかなか言い出せない空気になりました。そして、徐々に退職者が増えていきました。

他方、こちらは、B監督です。

B監督は、A監督のような強力なリーダーシップを発揮することができず、すぐには、有効なヒヤリハットや事故の対策を実施することができず、時間が過ぎてしまいました。

B監督は、まず、各現場ごとに、ヒヤリハットや事故の予防策について、現場作業員同士での会議・コミュニケーションの場を増やし、アイデアを募集しました。

そして、現場作業員に対し、人がやることについて、ミスをゼロにすることはできないけれども、ミスを限りなくゼロに近づけることについて、みなで力を合わせることを説明し続けました。

- **勇気をもって
報告し合う**
- **犯人探し
はしない**
- **再発防止策**

- **時間がかかった**
- **雰囲気は良好**
- **再発防止策
ノウハウ蓄積**

そして、ヒヤリハットや事故があった際には、お互いに、勇気をもって報告し合い、犯人探しはせずに、再発防止策をみんなで考える、というルールをつくりました。

この結果、B監督の担当現場では、A監督ほど、すぐには、ヒヤリハットや事故が減りませんでした。徐々に効果が出るまで、時間がかかりました。

そのかわり、現場の雰囲気やコミュニケーションは良好でした。

そして、日々、現場から出てきたアイデアをもとに、再発防止策のノウハウを蓄積していくことができました。

<参考>

今回のケースでは、A監督とB監督という、対称的な二人の現場監督の考え方とその対策のメリットやデメリットを考えていただく教材事例を、マンガ形式でお伝えしました。

すなわち、A監督は、ヒヤリハット・事故に対して、監視カメラを増やし、従業員同士が監視し合う仕組みを作り、ヒヤリハット・事故が起きるとA監督自ら注意したり、反省文を書かせたり。

その結果、A監督の現場では、その効果がとても早く表れたという面がある一方で、職場の雰囲気が悪くなり、退職者まで増えてしまう結果となりました。

これに対して、B監督は、A監督ほどのリーダーシップがなく、対策の効果が現れるまでかなりの時間がかかってしまいました。他方で、コミュニケーションや力を合わせることで、勇気をもって報告しあうことなどを重視したおかげで、社員の雰囲気は悪化せず、また再発防止のためのアイデアを蓄積していくことができた、というケースになっています。

このケースについて、受講者の方に、どちらの監督が良いと思いますか？その理由は何ですか？という質問をすると、A監督が良いという意見とB監督が良いという意見、どちらも出てくるのですが、管理者の方はA監督、部下の方はB監督を選ぶことが多いという傾向にあるように思われます。

また、

「ミスゼロにすることはできないという言葉に共感した」、

「A監督とB監督の使い分けが大切」、

「これからは勇気をもって報告しようと思った、」などというような意見をいただくことが多いです。

このように、ケーススタディ型の研修では、まず受講者の方が各自でそれぞれ考えることで成長できる、ほかの受講者の考えを聞くことができ視野が広がる、コミュニケーションの機会が増える、チームワークアップにつながる、という狙いがあります。