

第2回 気づきのレベルアップ（その2）

2005年9月1日

有限会社 マネジメント・ダイナミクス

小倉仁志

jin-ogura@management-dynamics.co.jp

職場の気づきレベルを上げて、様々な損失の少ない、そしてリスクの少ない職場作りが、経営基盤の充実には欠かせません。

「職場の気づき」、それは病気の早期発見と同じことです。早い段階において見つければ見つけるほど、その処置も簡単にでき、それに費やす損失も非常に軽いもので済みます。

以外に、この単純なことをおろそかにしているケースが目立ちます。

確かに、改善活動に目が行きがちで、それで大きな効果を上げた人々が評価されるのは良いことだとは思いますが。

しかし、多くの改善は、日頃の早期発見を怠った結果として発生させた損失を、大きくなった段階で元の状態に戻しただけというものです。

むしろ、損失が大きくなる前に食い止めた方々ほうが、評価されるべきではないでしょうか。

そこで今回は、その気づきレベルを職場全体でどうやって磨いていくかについて、以下にまとめてみたいと思います。

始めの一步 : 一体職場では、この1年間(1ヶ月でも構いませんが)どんな損失があったのか、または今後どんな損失が予想されるのかについて検討し、KJ法等を用いて、その結果を整理する。

これは、気づかなければならない視点を認知することにつながります。

次の2歩目 : 上記の結果をもとに、とりあえず現在発生しているものについて、その損失を試算してみる。

これは、損失の大きさを認知するとともに、損失の計算式を割り出すことにつながります。

できれば、これから発生が予想されるものについても、様々な情報ソースを使って、試算してみる。

さらに3歩目: 一歩目で整理した損失とその大きさから、どの損失に対して気づきレベルを向上させなければならないかについて決定し、年度で取り組むか、月単位で取り組むかについて職場ごとに検討し、おおよその計画表を作る。

これは、職場の損失を食い止めるべきその職場の人たち自身が、それぞれ主

体になって実施しなければならないことを自ら認知するとともに、自分たちに合った進め方を考えさせることにつながります。

また、この段階において、最低限どのくらいの時間は割かなければならないかについても議論しておくが良い。

そして 4 歩目: 取り上げた損失を発生させている、またはその損失に影響を与える要因(損失を発生させる「なぜ」を考える)をリストアップする。もちろん、今まで要因ではなかったが、今後要因となりえるものもリストの中に加える。

できれば、リストアップされたものをさらに分類するとともに、業務ごと、またはエリアごとに整理しておくが良い。

これは、自分たちが気づくべき対象をみんなで出し合うことで、損失を食い止めるための経験や知識を共有化することにつながります。

やっと 5 歩目: 損失を発生させている要因、またはこれから発生することが考えられる損失の要因と思われるものを見つけたら、どのように処置していくかについて、その具体的なやり方については自分たちで決める。

これは、自分たちの仕事のやり方に合った損失の食い止め方を実践してもらうとともに、その継続すなわち習慣化につながります。

ただし、その処置の仕方についても、もとに戻すだけでよいのか、さらに工夫を加えなければならないのかについて、しっかり検討できる進め方にしましょう。

評価について: 気づきの視点や気づきレベル、気づいた対象物、そしてその処置の仕方やそのレベルなどについて、職場ごとに、その職場の長が評価していく。

これは、職場の長が、この職場を守っていくにはどのような人材を育成していかなければならないかについて、考える上で非常に大切なことです。

もちろん、技術的な点などについて職場の長が評価できない場合は、その道のベテランの方に評価してもらうとよい。

いかがでしょうか。

そんなに、難しいことをやろうというわけではありません。

当たり前のことを、あたりまえにできるようにするだけの話です。

レベルの高い黒子がいてこそ、舞台が成功するのです。

私たちは、その存在を忘れてはなりませんし、そのレベルの高さを落としてはならないのです。