

第17回 「なぜなぜ分析」ワンポイント応用編

ここでは、拙著の本に紹介していない応用編について、紹介したいと思います。（ただし、いつか活字になるかも(?)しれません。お約束できませんが……）

あわせて、「なぜなぜ分析」の基本については、ぜひ当社ホームページ、インフォメーションに記載の書籍等をご覧ください。

2006年 6月 25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

本来の進め方ではないやり方で実施されている事柄を見逃すな

ただし、その裏にはそうしてしまった理由が必ずある

本来指示書を使用して作業を進めていかなければならないところを、別のやり方で行ってしまい、それが長い間続けられているといった、基本的な作業の進め方に不備があるケースは少なくありません。（設備投資を積極的に行って、一時期人を大量に採用した会社で目立ちます）

そのままでは、やがてはそのようなことがヒューマンエラーを引き起こす原因になってしまいます。

意外にも、どんな会社や職場でもそのようなことが、2つ、3つはあるものです。

でも、なぜこのようなことが起きてしまうのでしょうか。

その原因は決して作業員にあるわけではありません。

その多くは、指示書の使いづらさや、指示書の遅延等によって、現場のリーダー、または管理監督職がイレギュラーな対応を取ったところから端を発しているのです。

このような場合は、そのイレギュラーな対応をとってしまった根本要因を探っていかなければなりません。

例えば、

「指示書の必要事項や記入内容のわかりづらさ」「指示書の字の大きさ」「指示書のサイズ」

「まぎらわしい品番等についての配慮の足りなさ」

「指示書の置き場所・掲示場所」

「指示書を確認する場所の明るさ」

「指示書を使って行われる申し送り(朝礼など)のやり方・進め方」

「指示書に変更があった場合のやり方・進め方」

「指示書に不明点があった場合のやり方・進め方」 「指示書に基づく確認作業のやり方」

「指示書の見方を教えるための教育用シートの有無とそのわかりやすさ」

といった要因を検討することになります。

さらに、管理監督職に至っては、

「管理監督職による日常の現場指導の欠如」

「管理監督職(というより会社全体になるかもしれませんが)の仕事に対する優先順位づけの間違い(例えば、安全や品質よりも効率を優先させるといった誤った考え方など)」

「管理監督職による調整能力の欠如(つまり、ムリに生産させるのではなく、そうならないように調整を図ること)、またはその場合の取り決めの不備」

といったことも場合によっては検討する必要があります。

以上