

## 第1章

# ヒューマンエラー防止活動の基盤

### 1. ヒューマンエラー防止活動と「価値観の認識」

#### Q1 あなたなら、どちらを選択するだろうか？

- ケース1：楽な会社人生
- ケース2：苦勞の多い会社人生



#### Point

★多くの方は「ケース1」を選択されたと推察する。  
「できれば、苦勞はしたくない」のが人情である。

#### Q2 次のうち、望ましい上司はどちらだろうか？

- ケース1：楽をして上司になった人
- ケース2：苦勞して上司になった人

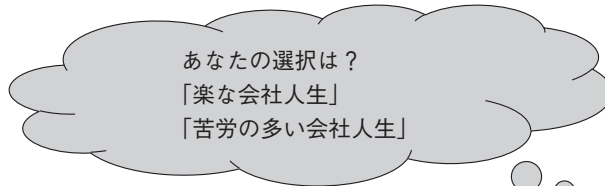


#### Point

★多くの方は「ケース2」を選択されたと推察する。  
これは自分自身の近い将来の理想形でもある。

★ここでは「価値観のねじれ」を提示したのである。「価値観は人それぞれにあってしかるべき」だが、「ヒューマンエラー防止」などの組織活動の展開、さらに突き詰めれば、会社人生においては「自分自身の価値観を認識し、価値を一步高めていく」人材、すなわち自律型人材が必要である。

「会社人生」の選択



- 「こんなはずではなかった……」
- 「もっと向いている仕事があるはずだ…」
- 「お金のためだからしかたがない…」との社員が増殖…



- 価値観は人それぞれにあってしかるべきである
  - ➔「どのような仕事をするか」ではなく「どのような価値を生み出すか」
- 会社組織は「諦め」と「愚痴」の人間で満たされてしまう？改善活動は？
  - ➔「やらされ感」が強い、忙しい、疲れている、自分に関係ない、関心がない
- ☆会社人生を通じて自身の価値と組織の価値を生み出す「人間力醸成」が必要

会社人生にはさまざまな分岐点が登場してくる。ぜひ、自分自身の価値観を認識して行動してほしい。たとえば、新入社員には入社後に「こんなはずではなかった、もっと向いている仕事があるはずだ」との難関な壁が登場してくるだろう。やがて、「やっと就職できたのだから、お金のためだからしかたがない」と諦めてしまう人もいる。会社人生をスタートした途端に、長い会社人生を諦めてしまうことは残念なことだ。その一方で、ベテラン社員は大丈夫かという、ベテラン社員にも「もっとやりがいのある仕事に就きたい」「会社の仕事が面白くない」といった壁に直面する。しかし、「給料をもらっているのだからしかたがない」と諦めてしまっている人も多くいる。

価値観は人それぞれにあってしかるべきだが、実は「どのような仕事をするか」が重要なのではなく、どのような仕事でも、「その仕事を通じて、どのような価値を生み出すか」が重要であることに気づくことが大切なのである。

会社組織が「諦め」と「愚痴」の人間で満たされていたら、改善活動などの組織的活動はうまくいかない。なぜ、改善活動がうまくいかないのかは「やらされ感が強い」「忙しい」「自分に関係ない」などさまざまな社員の思いに原因があると考えられる。

したがって、ヒューマンエラー防止などの改善活動においては、「自身の価値観を認識し、その価値を一步高める」ことのできる人材、すなわち自律型人材が必要なのである。たとえば、改善活動において、「愚痴を言いながらいやいや実施する」人材ではなく、「皆で声を掛け合いながら楽しく実施する」人材である。

組織的改善活動の展開には、会社人生を通じて「企業の価値」だけでなく「自分自身の価値」を生み出すことのできる自律型人材が必要になる。この自律型人材を多く輩出するためには、人間が本質的に保有している「人間力の醸成と発揮」を促す仕組みが必要になる。