

安全への提言

|||||

“滲み出る”ということ

こんの野哲哉†

2024年度より理事を拝命いたしました。微力ではありますが学会の発展に貢献できるよう尽力してまいります。

「安全文化とは斑模様の付け焼刃ではなく、永年培われて自然に滲み出るようなもの」と何かで読んだことがあります。実際、トラブルの再発防止策のうち、気合や根性で廻すものは長続きしませんし、時には新たな不適切事案の温床となることすらあります。

安全を考える上で「グループシンク」という現象があります。これは「結束の強い集団において、目的意識が過度に高まると意思決定が非合理的な方向に歪む」というもので、1986年のスペースシャトル・チャレンジャー号爆発事故や国内で生じた食品偽装事件などの原因分析においても言及されています。

「あれ、何か変だな？」と感じていても、自分の部署から異論を唱えて流れにブレーキを掛けることへのためらい等から、軌道修正がなされないまま物事が進み、重大な事態を招いてしまうのです。

安全については空気を読んで反対意見を控えたり、周りに流されて妥協することがあってはなりません。

違和感や懸念を引き出すうえで、リーダーの影響は極めて大きいと感じます。

数年前に石油化学工業会主催の「保安トップ懇談会」に同席できる機会に恵まれました。ある企業トップが「安全であることが最大の生産効率だ」と語り、進行役であった横浜国大の三宅先生からは、トップは企業価値を産む生産現場に対して「敬意」を払い、現場は安全で快適な職場環境の提供への「感謝」を抱く、といった双方向の重要さが示され、深く納得したことを覚えています。

トップが安全最優先を明確に打ち出し、「働かせてやる」ではなく「働いてもらう」という姿勢を持つことは社員の信頼感を得られます。安全成績に定評のある会社では、安全プログラムを成功させる最も決定的な要素は「人」とであるとされています。

その「人」の働き方を考えてみたいと思います。

昨今、転職への心理的ハードルが低くなり人材の流動性が高い状況です。もちろん仕事を辞める理由は様々でしょうが、仕事が合わない、辛い、と短期間で去っていくケースは当社でも見受けられます。

自分の働きが組織にどう作用し、ひいては社会（会社）にどのように影響を与えているかを実感できるまではある程度の時間が必要です。

しかし一度会得してしまえば居心地がよくなり、仕事も楽しくなってくるというものです。英語の「ビジネス」の意味するところは「ビジー（忙しい）」であり、自分が忙しくするに値することかどうかで向き合い方も変わるでしょう。

周囲の期待に応えようと努力をしていけば、縁も運も自然に巡ってきます。

「人の縁と時の運（時の縁と人の運）」

これは私が敬愛するソングライター（時に評論家）の言葉ですが、仕事を通じて繋がる人との縁、そしてその人を知ることから、自分が何者であるべきかを考え、変化・成長していく運と解釈しています。

働き方改革が世間一般に示す効率や時間の尺度で計られるものと異なりますが、これが真の働き方改革なのではないかと考えます。そして気力が充実すれば自然に楽しい顔になり、その集合体が意見を交わせる安全な組織を育み、そこから滲み出る安全文化を醸し出す…全てが繋がっているのではないのでしょうか。

「一揆一揆（いちあいいいっさつ）」とは、もともと師匠と弟子が言葉を交わして悟りの深さを試す修行問答に由来し、揆揆の語源と言われています。揆揆とは相手の心の扉を開ける鍵のようなもの。

心のドアノブは内側にしか付いていないので、まずは自分から揆揆することが大切です。

折角なので自分も笑顔を添えて揆揆してみようと思います（楽しそうな顔に見えるといいのですケド）。

デジタルによる効率追求の時代に、極めてアナログ感覚の雑感となりましたが、ご容赦頂ければ幸いです。

† ENEOSホールディングス(株)環境安全部長：〒100-8161 東京都千代田区大手町1-1-2