

VIEW

現場管理者の「実績づくり」か?! 「喚呼のための喚呼」実施で社員にはプレッシャーがかかるばかり!!

4月30日に「定例作業における指差喚呼実施」の説明会が行われて以降、C担当者の「作業時の声出し」が実施されてきていましたが、会社は7月29日から『作業指示第25-13「軸箱、歯車箱給油栓シールワッシャの取り付け確認について」』を出して、今度はB担当者も含めて「軸箱・歯車箱給油時に指差喚呼の実施」を行っています。

実施する目的について会社は「ヒューマンエラー防止対策のため」としています。しかし、現場社員にはチョークチェック・指差喚呼が増えることで益々負担になるのではないのでしょうか。「次にどういうアクションをしなければならないのか」ということや「また管理者に手順がちがうと指摘されるのではないのか」ということに意識がいて、本来の油量や取り付け状態を「見る」ことがおろそかになるのではないのでしょうか。

会社幹部が来所した際など、見た目には「おっ、声出して、やってるな」と映るかもしれませんが、「現場社員のやることばかりが増えてミスを誘発するような施策」であれば本末転倒です。

「私の在任中、これだけの声出し文化の実践をやりました」という実績づくりがしたいのでしょうか?!

「台車の相互チェック」もそうですが、暑い庫の中で大きな声を出しながら体を動かすのは意外と体力も消耗します。ホコリっぽい庫の中で口をパクパクさせている健康も損なわれます。次々と「施策」を出す人達は10年・20年現場で働く社員のことを考えているのでしょうか?!

皆さんどう考えますか!!