

事の大小は別にして（あの時、こうしておけば、こんなことにはならなかった）等と悔やむことは誰しもあるでしょう。

失敗というものは、心のどこかで（危ない）と感じていながらも、その思いが生かされず、適切な行動に結びつかなかった時に起こることが多いようです。

反対に、その気づきが生かされて改善がなされると、問題の発生も少なくなりそうです。

経営者のTさんの子供が通う保育園では、園長から保護者に向けた通信が配られていました。ある日の通信に、子供たちの安全に関する記事が掲載されており、そこに見慣れない数値が紹介されていました。

それは、「1:29:300」という数値で「ハイリソヒの法則」という安全管理を進める際に用いられる数値でした。

各々の数値は「一件の重大事故の裏には、およそ二十九件の軽微な事故と三百件程度の怪我に至らない事故がある」というもので、この法則を参考に、保育園の経営者として行なっている、子供の安全管理への取り組みが縷々述べてあったのです。

この記事を読んでTさんは、自身の仕事にも当てはまることだと深く感じ入り、漠然と気になっていた小さな問題を一つひとつ点検してみることにしました。すると、その中には、一歩間違えると大きな問題につながりかねないものもあったのです。Tさんは、子供が持ち帰った通信のお陰で失敗を防ぎ、事なきを得たのでした。

こうしてTさんが、幸いにも深刻な事故



「気づく力」を育み 良心の声に従う勇気を持つ

や問題が起こる前に、その芽を摘み取ることでできたように、仕事の上では、少なくとも「三百件程度の怪我に至らない事故」（失敗等）に、適切な対処がなされるべきでしょう。

そのためには、①取るに足りないと思われたことでも、気になったら今一度、点検、確認する、②関係者の間で、報告、連絡、相談を密にする、③問題の報告がなされやすい組織づくり（仕組み、雰囲気）を実現する、等があげられます。

このような取り組みを職場で機能させるには、実際に仕事に取り組み一人ひとりの「気づく力」を高める必要があります。それは、自分自身の内なる「良心の声」と言えるかもしれません。

社員一人ひとりの気づきを生かす体質が企業に浸透すれば、組織も経営も健全性を保つことができるでしょう。もし、そうでなければ、企業にとって致命傷となる大きな事故にもつながりかねません。

事業に対する経営者の情熱は、経営理念に示されます。この理念への共感共鳴の度合い、そして、仕事に向かう思いの熱量の高低等によって、個々人の「気づき」の質も量も変化していくことでしょう。

気になりながらも積み残している案件や、報告・相談した方が良いとわかっていて放置していることはないでしょうか。ささやかなことでも、実行次第で状況は変わってきます。良心の声を塞ぐことなく、勇気をもって一歩を踏み出してみたいものです。