

虹の家

なないろ

「人を責めずに、仕組みを責めろ！」(幸せをめざして PART 23)

所長 小野 真

ある事業所の作業場で、次のような場面に遭遇した場合、皆さんは、どのように考えますか。

利用者が作業台の横を製品を持って歩いていると、作業台に並べて置いてあった製品に当たり、製品が床に落ちて壊れてしまいました。その時、職員は、「ぶつからないようにしっかり歩いてください。」と注意を促しました。

さて、利用者の不注意が原因なのでしょうか？

トヨタ自動車の生産方式には、「標準」という考え方があるそうです。これを作るのは上司の仕事です。「標準」がなければ、改善も改悪も判断のしようがありませんが、「標準」があればそれがひとつの基準になります。管理監督者が徹底すべき、仕事の基本として5大任務（①安全②品質③生産性④原価⑤人材育成）があります。例えば、①「安全」の観点から見て、万が一怪我をすることがあれば、その作業の「標準」を決めた上司が悪いということになります。「標準」自体に問題があるということになりヒヤリングをして見直します。

このような考え方が社員に浸透していて『人を責めずに、しくみを責めろ』という文化になっているということです。こうした環境が人材を育てる原点になっているのだと思います。例えば、自分が仕組みをつくっていないことを棚に上げて、部下の失敗を責めているようでは上司失格ということになります。

10月1日に後期始業の会が開催され後期がスタートしました。利用者の皆さんは、それぞれ後期の目標を決めて取り組んでいます。その具現化を目指して全職員が一丸となって支援して行きます。思うような結果が出ない場合は所長の設定に問題があると受け止めなければなりません。

何と言っても利用者の皆さんが確実に幸せを実感できるようにすることが事業所の使命と考えています。そのための最大の要因は日々の作業を充実させることです。職員は「夢と希望をもち、目指す生活の実現に向けてチャレンジする利用者」をキーワードとして日々の作業支援に臨んでいます。

虹の家においてもトヨタ自動車の生産方式と同様に『利用者責めずに、職員の支援の在り方を責めろ』この考え方を意識して利用者の幸せの実現を目指して行きます。



10月15日(金)湯沢町苗場に行ってきました。2年ぶりの旅行に利用者の皆さんそして、職員も当日まで「お土産のこと」「ドラゴンゴラが5500メートル以上あること」「昼食のこと」等、旅行の話で持ちきりでした。

最高の天気で迎えた当日「NASPAニューオータニホテル」で土産を買って、美味しい昼食をいただきました。そして、待望の苗場ドラゴンゴラ山麓駅から片道約25分間のゴンドラの旅を満喫しました。山麓では、ソフトクリーム、だんご、クレープなど好きなものを買って2～3人グループになって食べたり、ボール遊びをしたりして交流を深めていました。