

事故・ミスの防止 ～失敗を教訓に～

昨年、原発事故を契機に、国内では原発ゼロ運動がかつてない規模で拡がり、世論を動かす大きなうねりとなっています。それは、どんなに技術が発達しても逃れられないのが人間の過信や、うっかりミスから起こる「事故」があるからです。

ところで、絶対に起こしてはいけない事故や、できれば起こしたくない些細なミスなど、皆さんはどんな経験があり、どうやって防ごうとしていますか。今夏、職場での事例などを共有して、教訓にしようと考えてみました。

あわや業務情報を紛失

職場で出張帰りに業務情報が入ったカバンを電車に置き忘れる事故がありました。

電車の中でウトウトしていて電車を降りた後に複数の手荷物のうち、カバンを持ち出していない事に気づいたそうです。すぐに上司や鉄道会社に連絡して、カバンとその中身も全て紛失せずに戻ってきたそうです。

出張は荷物が多くなりますが、カバンなど手荷物はなるべく小分けにせず、一つの荷物にまとめて運ぶのが良いでしょう。また、荷物の紛失だけでなく、盗難の防止も必要です。鍵付きのカバンや、体から離れると電子音が鳴る防犯ブザーを使用すると効果があります。

出荷製品の不良

工場で量産した製品が、出荷後に不良を起こす事故が増えているように思います。

原因として評価が不足していることが考えられます。特に最近では自社で壊れ方（限界条件）を確認せず、材料仕入れ先のメーカーデータを多用するケースが多いです。

対策としては、対象製品の限界を自社できちんと確認し、使用条件に対して余裕がどの程度あるのかを検証して、問題ないか判断することが挙げられます。また、評価を実施する人に経験を積んでもらい、継続的に評価を続けられる体制整備、派遣や請負社員の正社員化も必要ですね。

設備不良による営業停止

日立関連の事業所で設備が環境基準を満たしていないことが監査で発覚し、営業停止の事態となりました。

問題の設備は定期点検が義務付けられていますが、担当者が代わった際に引き継ぎがされず、会社のフォローアップもなかったため、基準を超えている事態を発見できなかったようです。

このことがきっかけで、系列の事業所に定期点検の実施が注意喚起されました。うちの事業所では日常点検を職場全体で実施し、一部の担当者のみ責任とならないようにしました。また、定期点検の実施記録を作成し、引き継ぎ時に漏れることのないように対策がとられました。

失敗に学ぶ学問『失敗学』の紹介

人は成功よりも失敗から多くのことを学びたいと思います。『失敗学』は失敗の直接原因と根幹原因を究明する学問です。過去の失敗を今後の教訓とするために、『失敗学』の書籍を一冊読んでみるのもよいと思います。



★ビラや情報をホームページで見られます。

パソコン <http://hitachikon.net>

ケータイ <http://hitachikon.net/i>

★仕事、生活などの相談も受け付けます。

Eメール info@hitachikon.net

TEL(携帯) 090-9121-0602(多田)



QRコードにアクセス!

日立 懇

＜発行＞
2012年9・10月
第197号

日立関連労働者懇談会

〒108-0073 東京都港区三田3-2-20

(電機労働者懇談会気付)

TEL (03) 3455-6006 FAX (03) 3451-3595

★もよりの連絡先

茨城 090-8747-6239 (馬場)

茨城 090-6142-6153 (堀)

茨城 090-3534-8626 (谷口)

神奈川 080-5060-7728 (中村)

静岡 090-9121-0602 (多田)

愛知 090-4253-1217 (成木)

大阪 06-6939-2905 (森)

作成途中のメールを誤送信

メール送付で痛いミスの事例があります。作成途中のメールを保存しようとして誤って送信してしまい、宛先も本文も誤ったままのメールをお客様に送ってしまいました。

本人の不注意に加え、昔のメールシステムは送信ボタンと保存ボタンが隣にあり、しかも送信がワンタッチ(確認メッセージなし)で行われてしまうシステムだったことも問題としました。

それ以来、重要なメールはメモ帳で下書きを作成して、完成してからメールに貼り付けています。ただ、今ではシステムも改善されて、送信前に「以下の宛先に送付してもいいですか」という確認メッセージが表示される「ツータッチ」にもなりました。



働きがいのある人間らしい仕事を

ルネサスが早期退職と工場閉鎖を実施 リストラ反撃ビラを門前配布

ならない時には「可能な限り雇用を継続する」との特別な配慮が求められることは当然であると強調しています。

ルネサス懇は、「全労連」などの支援と協力を得て、7月下旬より8月にかけて全国の拠点に「ルネサス懇全社ビラ」7号を配布できる様になっています。さらに、WEBサイトでは相談窓口の開設、リストラに対する考え方の掲載、掲示板による意見収集を行います。退職強要等を受けた場合の相談を受け、電機・情報ユニオンとともに解決を図る取り組みを行っていきます。



8月6日、ルネサス高崎事業所前で訴える群馬県労会議の真砂議長

8月6日の合同労使協議で、労働組合は会社提案の「抜本的な構造対策」を受け入れました。その内容は、全国にある18の生産工場のうち9工場を譲渡または縮小の対象とする生産構造対策と、グループ全体で5千数百名の早期退職を募集する人的合理化施策です。

早期退職募集は、8月中旬から1ヶ月間「個人面談」を行い、9月18日から26日までの期間に受付、10月末に退職するとの制度です。ルネサス労組は「当社の事業存続のためには受け入れざるを得ないと判断し、早期退職の選択はあくまで本人の意思によるもので一切の強要はしないこと」を条件とするとしています。

ルネサス懇は「リストラ反撃の全社ビラ」7号を発行し、7月18日に武蔵事業所、7月31日に那珂事業所、8月6日に高崎事業所へ宣伝行動を行い、「日立懇全社ビラ」196号とセット配布しました。高崎事業所への行動は、地元の群馬県労会議の支援を得て実施し、真砂議長に弁士（右写真）として訴えて頂きました。

職場新聞「むさしNet」では、企業で働いている人（労働者）は、物を生産する上で必要な資本の一部ですが、機械や原材料とは異なり生活があります。従って、企業の活動を縮小しなければ

目立懇 掲示板

将来に展望が持てる 思い切った決断を

（日立超シ）では現在、残業規制が行われています。今年に入ってエルピーダメモリの経営破たんやルネサスエレクトロニクスの業績不振と大規模なリストラ計画の発表などがあり、これまで半導体業界に依存してきた（日立超シ）にも大きな影響が生じています。これまで、半導体関連事業が中心だった（日立超シ）の事業運営にも、大きな転換が求められています。

転換期には、社内各部署の密接な連携を強化する事や、新しい事業を見据えた積極的なスナールの蓄積を行う事などと共に、思い切った転換を決断する事が必要だと思えます。これまでのしがらみや経験などにとられないことも、重要ではないかと思えます。ぜひ、従業員が会社の将来に対して展望が持てるような経営を、期待したいと思います。

（日立超シ）



「専ら派遣」対策は悩ましい

「専ら（もっぱら）派遣」が職場で話題です。「専ら派遣」は労働者派遣法により禁止されていますが、数値規制がなく曖昧でした。3月に成立した「改正労働者派遣法」で、「グループ企業内への派遣割合は8割以下に規制」となり、6カ月以内の対策が求められています。（情制シ）でも、この規制に抵触するグループ内派遣会社を多く抱えています。職場では「対策といっても、派遣を請負にしたら仕事はうまくいくはずないし、へたしたら偽装請負になる。出向扱いにしたら人件費がかかるし」と。元々、人件費削減が目的の派遣なので、対策は悩ましいようです。

（日立・情制シ）

働く者を大切に 職場環境の改善を

まだまだ暑さの厳しい日々が続いています。夏の疲れも重なり体調不良を訴える人が増えています。震災以後の節電キャンペーンで設定温度が上げられ職場は朝の仕事をじめからクラクラするような状態だとの声もあります。また扇風機だけが頼りという職場も残されています。以前は「暑さ対策」としての取り組みがありました。最近ではそんな話は耳にしなくなりました。寒い

（日立オムロン）

近頃の若いモン

●『休日是不動産屋めぐり』

最近は休日を利用してちょくちょく不動産屋に行き、安い賃貸物件を探してまわっています。ここ数年で会社の独身寮が次々と廃止され、その度に私は転寮を繰り返してきましたが、今春の処遇制度改定により独身寮の入居年齢が引き下げられたことで、ついに退寮を迫られることになったためです。

しかし、通勤を考えると駅に近い物件を探すと都心はどこも家賃が高く、現状の家賃補助の支給額では貯金にまわせるお金がほとんど残らないのが実情です。

条件の良い物件が見つかるまでもう少し頑張って探してみるつもりですが、入寮時と比べて個人の負担が重くなりすぎないように、会社には家賃補助の支給額を見直してほしいところです。

（このコーナーへの投稿をお待ちしています。）
Eメール info@hitachikon.net にどうぞ！！



HOTSから生産を 全部切り離す？

（日立工機）



日立オムロン（HOTS）では製造部を子会社の日立TMに全部移動させたのに続き、今度は生産企画、生産計画、生産技術の3部門をすべて日立TMに移すと提案してきました。理由は海外生産のコントロールや生産効率アップを図るためとされています。組合と会社で該当者に説明会が開かれています。海外生産を強化するなら今の人を増やせば「何でこの時期に」「マザー機能は弱小資本の日立TMでできるのか」「将来的なビジョンを示して欲しい」「HOTSから生産を全部撤退していいのかわからない不安の声が出ています。しかし、会社の回答はまったく噛み合わないものばかり。職制も「回答じゃないよ」とのつぶやきも。