

一度社員に返した「時系列等報告書」を またぞろ返せと呼び出す管理者！！ **まさに自己保身の表れだ！！**

大阪仕業検査車両所では10月に数件の「時系列等報告書」の提出を求められるという事態が発生しました。

その中で、仕業検査施行直後の客室蛍光灯が「断芯している」という指令への乗務員報告が大仕両当直を経て仕業の担当社員には、「蛍光灯が無い」と伝わった事象について、『仕業検査で異常は認められなかった』という「時系列等報告書」を提出した当該社員が管理者に顛末を問い合わせ、蛍光灯が「無かった」ことではない事実がわかり、「時系列等報告書」は社員に返されました。

ところが、11月2日、その「時系列等報告書」を大仕両の副所長と総務科長が「あれは会社が勤務時間内で書かせたもので基本は会社が管理するもの、持っているなら返してほしい」と当該社員を呼び出してきたのです。

「蛍光灯の断芯・ついていない」という報告が「蛍光灯が 無い」という問題になった原因こそ解決すべきだ！

口頭報告で事足りる事象について「時系列等報告書」を書 かせる事ではない！

人間は「ミス」を起こします。指令や当直、管理者だって「ミスやエラー」を起こします。今回の「蛍光灯がついていない」とされた問題については、仕業検査結果を口頭報告で聴いて済む問題であったはずです。

しかし、「時系列等報告書」まで書かせる判断をした理由があった訳ですから、そのことが問題解決したならば速やかに社員に顛末を説明し謝罪をすることこそが社会常識ではないでしょうか！それが「ミス」を繰り返さない為の「やるべきこと」ではないでしょうか！

安易に「時系列等報告書」を書かせることで職場を混乱させていることを管理者は自覚すべきです。何か解決すべき問題が起きた時に「口頭報告で事足りる事象」についてまでもことさらに「時系列等報告書」の提出を強要することは、管理者の自己保身の為に「書かせる」だけのものであって、社員にとっては責任を追及されていることなのです。

皆さん！ヒューマンエラーを無くす取り組みに逆行していると思いませんか。