

No.060 東郷運輸(株)【輸送モード:トラック】

「『安全』・『品質』を基軸に信頼と信用される NO.1 運送会社を目指す」

1. 概要

企業情報

所在地	愛知県愛知郡東郷町大字諸輪字杉ノ木 16-1			創立	1973 年
年 商	14 億円	人員数	88 名 (ドライバー75 名)	資本金	1000 万円
拠点数	本社 1 箇所 (敷地内に物流センターあり)	車両等	53 両 (大型 19 台、中型 34 台)		
事業内容	一般貨物自動車運送事業、貨物軽自動車運送事業				
輸送品目	自動車部品				
取引先	(株)東郷製作所、(株)アドヴィックス、中央可鍛工業(株)、愛知陸運(株)他				

組織的安全マネジメントの特長

運転者に一度に多くの注意事項を示すのではなく、「できることからまず実行すること」と指示している。品質管理に関しても「一呼吸おきなさい」と指導し、それから、決められた安全対策を確実に実践するよう指導している。

再発防止に当たっては、事故現場と同じ状況を社内の広場にて再現し、当該運転者から当時の状況を聞き出した上で、今後の防止策を検討している。同時に、利益と事故による損失を運転者に伝えることで、事故を起こさないことの重要性を理解させている。

トップや管理者が、上の立場として指導するよりも、運転者が主体となってそれぞれが見たこと、聞いたことについて意見を出し合うことにより、安全確保に繋がる方策を立てることが良い結果に結びつくと考え、研修会の場に於いて実現している。

調査者所見

(株)東郷製作所の主要関連会社であり、主にトヨタ自動車(株)及びトヨタ関連会社へ自動車関連部品を輸送している企業である。トヨタ自動車(株)へ納品するためには、「かんばん方式」に対応でき、かつ安全を担保する物流システムが必要であるが、親会社の(株)東郷製作所が独自にシステムを開発し、当該事業者もそのシステムを利用することにより、最終荷主の要求に答えている。また、社内では、様々な取り組みを実施し、さらなる安全確保を目指している。

(株)東郷製作所から社長を迎えているので、運転者をはじめ従業員のモチベーションをより高めるために、現場に丁寧かつ大胆に入り込み、社内の問題点や従業員の意見を今以上に引き上げることができれば、現在よりもさらなる成長が見込まれると考えられる。

調査情報

調査日	2010 年 5 月 25 日	訪問先	本社
対応者	業務部次長		

(注) 企業情報等の内容は調査日を基準日とした内容である

## 2. 会社の概要、創業からの成長経過

昭和48年の設立以前から、一事業者として(株)東郷製作所より自動車部品の運送業務を請け負っていた。真摯な態度で業務に当たる姿勢が評価され、会社設立のための資金提供を受け、東郷運輸(株)となった経緯がある。当初は、(株)東郷製作所と協同でそれぞれ出資していた。その頃、事業者の社長が就任していたが、高齢により退任して以降、数代に渡り(株)東郷製作所からの出向者が2年程度の任期で社長を務めてきた。

20年前までは、全取扱量が(株)東郷製作所の輸送物であったが、輸送物の多角化を目指し、食品等を扱うようになり(株)東郷製作所の占める割合は年々減少していった。

昨今の景気悪化では、余剰人員を休日の要員に変更することや、担当外の配送ルートであっても業務内容を学ばせるために補助者として乗せる等の対策により対応した。また、他社に依頼していた長距離輸送を自車による輸送に変更する等、会社存続に向けた様々な工夫を実施してきた。現在、車両の稼働率は、景気の良かった頃の8割～9割まで回復した。

現在では荷物の約9割は(株)東郷製作所の製品となっており、かつての状況に戻っている。

トヨタ方式の「かんばん」の受け取りを専門とする工務課を設置している。構内には、物流センターが併設されており、(株)東郷製作所をはじめ各関連会社のバネ製品及び電子部品等を独自の納品便を利用して一箇所に集約し、仕分け作業をスムーズに行なう等各荷主への迅速な対応を図って今日に至っている。

## 3. トップの考え方

トップは、「安全」、「品質」、「納期」、「環境」及び「和」を軸として、荷主を満足させる物流環境を提案し、安全で信用と信頼を第一に心がけ、最適なフットワークを生かし、効率的な輸送システムを構築することを目指している。年度方針を説明するに当たっては、関連会社も集めて年度発表会を開催し、「めざす姿」、「会社方針」及び「年度の考え方」としてまとめ従業員に示している。

交通事故、荷物事故等のような事故であっても「0（ゼロ）」を目標としている。目標の達成は簡単ではない。まず「スピードを出さない」こと、速度に見合った車間距離を取っていれば、大事故につながらないことから指導している。多くの注意事項や細かすぎる指導をし、かえって萎縮されては意味が無く、「できることからまず実行すること」と指示し、現場には、「本当に意味のあること、そして実際にできることを」、「慌てずに、一呼吸置いてから」とも指導している。さらに、荷主によっては、大手運送事業者も輸送を担当しており、彼らが実践している事故対策や安全教育等の手法は多いに参考としている。

手法はただ真似るのではなく、一時停止1つとっても、何のためにするのか、理由を自分で考え、正しく理解し、納得するようにと指導している。指導を理解した上で、それに即した行動が自然に取れることを全員に求めている。

人によって理解の早い、遅いといった違いがあることを鑑み、まずは「できることから始める」をモットーに指導・教育を実施している。

#### 4. 組織的安全マネジメントへの取り組み

##### A) トップのコミットメントと行動

ポイント	CL 項目※
◆トップは、現場巡回を重視しており、多い時には朝昼晩の3回見回りを実施している。現場での問題点は、後日メンバーを事務所に集めミーティングを行い、講評や改善点を指示している。	A 1、B 1 C 4、D 4
◆無事故達成者には、報奨金を支給するが、事故を発生させてしまった場合は、損害額の35%を上限に、その金額相当分の無事故手当の支払いを中止している。	A 3
◆デジタルタコグラフで評価された優良運転者は、3ヶ月に1度表彰を受けることになっている。	A 3、C 2

※CL項目とは、組織的安全マネジメントチェックリストの項目である。項目の内容については「7. 組織的安全マネジメント チェックリスト自己評価結果」参照。

- ・トップは、現場巡回を重視しており、特別な用事がない限り朝昼晩と3回見回りを実施している。現場で気付いた点は、その場で指示することはなく、課長以上のメンバーを週2回事務所に集めミーティングを行い、現場の講評や改善点を指示している。
- ・ミーティングでは、参加者との情報の共有化を目的に、現場巡回で気付いた点をいくつか挙げている。その他、社長からは、県トラック協会の会議で出た話題及び業界の動向等の報告があり、その内容は、各課長から現場へ報告させている。
- ・現場では、社長からの指摘事項や改善点を面倒なことだとは考えておらず、現場のことを常に気にかけてくれているとの認識である。
- ・1年間無事故を達成すると3万円を支給している。事故を発生させてしまった場合は、過失によって生じた損害額の35%を上限に、その金額相当分に対応して無事故手当の支払いを中止している。ただし、損害額が大きい場合は、限度額が設定されているので、その限度額まで責任を持たせている。
- ・全車にデジタルタコグラフを取り付けおり、優良運転者と評価された者には、3ヶ月に1度表彰している。

## B) マネジメントシステム

ポイント	CL 項目
◆トップは、重点実施計画の目標と実績を、3ヶ月に1回確認するとともに、運転者に得られた利益と、事故によって会社が被る毀損の損失を正確に伝えることで、目標を達成することの重要性を理解させている。	B 2、B 1
◆グループ長に引き上げる基準は、本人のやる気、他者からの推薦及び物事を客観的に見ることが出来、現場のルートを把握している人物としている。	B 5、B 4
◆協力会社には、自社の従業員と同等レベルのスキルを要求しているので、指導・教育も自社の従業員と同じ内容を実施している。	B 1、B 2 B 6、C 2

- ・安全衛生委員会では、部長以下、係長以上が出席して、業務を安全に行なうに当たっての問題点及び課題を取り上げ、今後の対応策を検討している。
- ・安全衛生委員会の後、会社は、安全衛生委員会の決定を受け対応策を立案するが、各課所へ上手く内容が伝わらないため、思ったほどの効果が上がっていない事項があった。それは、現場で、管理者が会社の決めた対応策を運転者に指示する際、伝えた内容を紙面に記録しなかったためであり、後から正確に伝わっているか確認できないことや、会社が求めていることと若干ニュアンスが違って伝えられていることが問題であると考えている。従業員に分かりやすく、正確に伝える手法が課題として考えている。
- ・トップは、「決められたことは、できるように努力してほしい」と伝達しているが、現場のおかれている状況から要望に全て応えられないこともあるため、トップの思いと各課所の達成状況に多少差が生じている。
- ・トップが定めた重点実施計画の目標と実績を、3ヶ月に一回確認している。今年度は、結果が良いとは言えないので、運転者にグループ討議の中で、得られた利益と事故によって会社が被る毀損の損失を伝えることで、目標を達成することの重要性を理解してもらうようにしている。
- ・定年は60歳であるが、本人にやる気があれば半年毎の契約で最高69歳まで働くことが可能としている。再度契約を結ぶ人は、これまでの仕事を引き続き担当させてほしいとの希望が強く、体力を考えて比較的楽な仕事に就かせようとする傾向がある。
- ・グループ長になるためには、「この人なら」と他の者の推薦がある人や自分からグループ長になっても良いと意思表示する必要がある。また、物事を客観的に見ることが出来る人であるとともに、現場のルートをきちんと把握している人といった2つの能力を持っていることが必要であると考えている。
- ・係長クラスが選抜した上で、さらに次長が確認して問題なしと判断すれば、社長の承認を経て、グループ長に引き上げることもある。
- ・人は、同じ作業を毎日繰り返しているとマンネリ化するため、安全に対する危機意識も薄れ、自分たちは十分に安全管理を行なっていると錯覚する危険性が生じる。したがって、管理者には、見慣れた業務であっても、常に安全確認することに心がけ、決して手を抜いてはいけないと指導している。

- ・当該事業者は、10名程度の運行管理者を育成し、安全に向けて運転者を管理している。
- ・協力会社には、自社の社員に求めるレベルと同等なレベルを要求しているため、指導・教育も自社の社員と同じように実施している。

### C) 教育訓練制度

ポイント	CL項目
◆運転者に一度に多くの注意事項を示すのではなく、「できることからまず実行すること」と指示している。品質管理に関しても「一呼吸おきなさい」と指導し、それから、決められた安全対策を確実に実践するよう指導している。	C 2、C 3 D 1
◆再発防止に当たっては、事故現場と同じ状況を社内の広場にて再現し、当該運転者から当時の状況を聞き出した上で、今後の防止策を検討している。同時に、利益と事故による損失を運転者に伝えることで、事故を起こさないことの重要性を理解させている。	C 2、C 3 C 4
◆トップや管理者が、上の立場として指導するよりも、運転者が主体となってそれぞれが見たこと、聞いたことについて意見を出し合うことにより、安全確保に繋がる方策を立てることが良い結果に結びつくと考え、この手法を研修会の場に於いて実現している。	C 5
◆会社から一方的に話をする方法は取り止め、課単位あるいはグループ単位で討議をするディスカッション方式に変更した。さらに、できるだけ多くの運転者を参加させるため、時間帯も広く取って、まちまちである帰社時間に対応している。	C 5

#### 【採用】

- ・従業員の定着率は大変良く、2～3年は定年以外で辞めた人はいない。他業種を経験した後入社した者もいるが、業務内容は決して大変なものではないと考えているので、そのことも定着率を高めている要因の一つに想定している。

#### 【運転者の教育】

- ・トップは、交通事故、荷物事故とも「0（ゼロ）」を達成することを目標に掲げている。しかし、目標どおり「0（ゼロ）」にすることは簡単ではないので、まずは、「スピードを出さない」及び「速度に見合った車間距離をとる」ことを励行するよう指導している。
- ・運転者には、一度に多くの注意事項を示しても、かえって気後れすることが想定されるので、「できることからまずきちんと実行すること」と指示している。また、品質管理に関してもフォークリフトによる事故が多いが、まずは「一呼吸おきなさい」と指導し、それから、決められた安全対策を確実に実践するよう指導している。

### 【事故の再発防止教育】

- ・再発防止に当たっては、再度現場には行けないことも多いので、事故現場と同じような状況を社内の広場に再現し、当該運転者から当時の状況を聞き出している。その際は、運転者がかしこまらないように聞き出す側の工夫も必要と考えている。
- ・グループ討議の中で、得られた利益と事故によって会社が被る毀損の損失を伝えることで、事故を起こさないことの重要性を理解してもらうようにしている。
- ・同じ運転者が事故を再発するのは、本人の性格や運転技術が問題であるが、事故原因の本質的な部分と同じである事故事例が起きるのは、事故防止のための教育が従業員に浸透してないのではないのかと考えている。
- ・製品事故の他、車両事故も、荷主の構内で起こしてくることが多く、大きな問題としていいる。したがって、事故を多く起こす運転者は、倉庫内の業務に切り替えることもある。
- ・地域で良く名の通った企業なので、市民に常に行動を見られていることを意識するよう運転者には繰り返し指導している。

### 【改善提案の収集】

- ・例えば、フォークリフトでの事故が多い場合、何に気をつけたら良いかとなった時は、シートベルトの着用や指差呼称の実践等様々な意見が出てきている。この際、「本当に意味のあること、何のためにルールがあるのか、正しく理解し、そして実際にできることをやりなさい」と併せて、指導している。
- ・改善提案は、安全確保に非常に参考となるので、運転者がやる気を起こし、いくつも提出してくれることを期待しているが、思うように上がっていない。改善提案を提出すると、会社からお金を与えられることになっているが、運転者は、紙に自分の考えを書くことが苦手であり、改善提案を書く前に、実際の作業の中で実行してしまうことがある。したがって、紙に自分の考えを書くことが苦手な運転者は、管理者等に代筆を依頼しても構わないことにしている。

### 【小集団活動】

- ・以前は、会社から一方的に話し、運転者に聞いてもらうだけだったが、現在は、課単位あるいはグループ単位で討議をするディスカッション方式に変更した。基本的には、30分単位で、おおよそ4~5名が集まり活動している。運転者は、輸送ルートによって帰社する時間がまちまちであるが、できるだけ多くの者に参加させるため、時間帯を広く取っている。
- ・現在の方式に変更したことにより、参加者全員が業務内容、安全及び品質等について様々な意見や提案をするようになった。また、運転者は他社の現場に行くこともあるので、そこで見たり聞いたりした情報を発表するようにもなった。
- ・ディスカッションでは、課長及び係長クラスが指導することもあり、指導内容及び提案は記録に残すようにしている。
- ・この方式に変更してから約1年が経つので、トップダウンで指導した方が良いか、それともほめて育てた方が向いているのか、従業員一人一人の性格がよく分かるようになって

ている。

【その他の研修】

- ・月一回、品質や安全等テーマを決めて社内で品質・安全講習会を実施している。特に、土曜日に実施する時は、従業員全員を集めて外部講師を招き、あらかじめ決められたテーマについての講習会を実施している。
- ・外部研修は、運転者には、トラック協会主催の研修会に参加させ、グループ長に就任した者には、これまでとは違った観点で物事を見られるような人物になってもらうためのスキル訓練を受講させる等計画的に実施している。

D) 現場管理

ポイント	CL項目
◆荷主が定めたルールと自社が定めたルールの順法意識に差があるように見受けられるため、自社が定めたルールに関する違反数をチェックし、その合計数値を公表することを考えている。	D 1
◆点呼は、一人ずつ必ず対面で行ない指示事項を伝えるとともに、免許証読み込み一体型のアルコール検知器を使用して、飲酒運転防止を図っている。	D 1、D 2
◆運転者に対する教育は、一人一人定期的に「乗務員指導項目表」及び「現場作業観察」の2種類の表を用いて運転技術及び身だしなみ等をチェックし、その結果を基に指導している。	D 6、D 7
◆管理者は、「現場作業観察」表を用いて、運転者の無駄口の有無、名札及び帽子の向き等身だしなみや挨拶等をチェックしている。	D 6、D 7
◆運転者には、自身の燃費を確認させ、さらに外部から講師を招いて燃費向上の手法を学ばせている。その上で、燃費を向上させ燃料費を削減した運転者には、報償金を与える制度を設けている。	C 2、D 8

- ・運転者にルールを遵守させるのは、係長の役目であるが、荷主が定めたルールと自社が定めたルールについての順法意識に差があるように見受けられる。たとえ、自社のルールであっても、安全を確保するために定められたものであるから、従わなければならない。今後、改善の姿勢が見られない場合は、順法意識を浸透させるため、違反数をチェックしその合計数値を公表しようと考えている。
- ・作業手順書は現場毎に作成し、荷主の作成したマニュアルと一緒に閉じているが、常に車両に置いている状態であるため、更新管理には課題がある。
- ・運転者には、作業手順書を守ることは大切であるが、そのことばかりに気を取られすぎ、作業中の危険行為に注意することがおろそかとなり、かえって危険が高まることは本末転倒であることから、作業手順書に記載されている順番が少々違ったとしても慌てずに、危険防止のための遵守事項をしっかりと守るように指導している。
- ・点呼は、一人ずつ必ず対面で行ない指示事項を伝えるとともに、免許証読み込み一体型

のアルコール検知器を使用して、飲酒運転とならぬよう徹底したチェックを実施している。

- ・点呼場所は、これまで一般事務所の中に設置されていたが、車庫と事務所が離れていたため、車庫内に点呼、荷主対応及び車両の割り振り等を行なう車両管理専門の事務所を新たに建てることで効率化を図った。
- ・車両・設備課には、整備担当が在籍しているので、できる限り自分たちで整備することに心がけているが、本格的な整備が必要な場合はディーラーに依頼している。
- ・「乗務員指導項目表」というチェックリストを利用して、同乗チェックを実施している。概ね年に3回が全員にたいしてあたるように実施している。また、協力会社の社員に対しても同じように実施している。
- ・管理者は、「現場作業観察」表を基に、運転者の無駄口の有無、名札及び帽子的の向き等身だしなみや挨拶をチェックしている。
- ・運転者には、「現場作業観察」に記載された評価や寸評を見せながら、その内容を基に面談をしているが、将来的には「現場作業観察」を張り出すことを考えている。
- ・当該事業者は、4年前に交通エコロジー・モビリティ財団のグリーン経営認証の取得を考えた時から、全車両にデジタコを導入し、運転者に自身の燃費を確認させるようにするとともに、外部から講師を招き、燃費向上の手法を学ばせるための講習を開催している。そうした上で、燃費を向上させ燃料費を削減した運転者に対しては、報償金を与える制度を定めた。
- ・物流センター内は気温が高いので、中で働く従業員の環境を少しでも改善するため、ドライミストを設置している。
- ・バックアイカメラは、助成金が出たこともあり設置したが、バックアイカメラばかり見て後方を十分に確認しなかったため、衝突させてしまった事例が発生している。そのため、バックアイカメラは補助的な使い方が妥当と考えている。

## 5. 顧客や取引先との関係

- ・基本的には、トヨタ自動車㈱及びトヨタ関連会社向けの製品を輸送する会社であるため、物流システムはトヨタ自動車㈱の要求に対応したものでなければならない。幸い親会社である㈱東郷製作所は、システムに関して開発部隊が存在しており、IT関係の伝票等の工夫も社内で行なっているので、当該事業者も㈱東郷製作所のシステムを利用し、トヨタ自動車㈱の要求に対応している。

## 6. 安全に関する実績データ

### 【交通事故発生率】

- ・交通事故発生件数は、年間 10 件前後で横ばいの状態が続いているが、人身事故については、5～6 年発生していない。
- ・計上の基準は、衝突等により本格的な修理が必要となる事故と定めている。ただし、車体、あるいはバンパー等で、運転者が簡単に修理できるような軽微で修理代のかからないものについては除外している。
- ・以前は、パソコンを使用せず、すべて紙面で管理していたが、車両保険を掛けていたこともあり、保険会社との事務処理をパソコン上で行なうことに変更した結果、早く正確に管理できるようになった。
- ・輸送地域は、長距離ではさいたま市、また、富士市、浜松市、大垣市等まで輸送することもあるが、基本的には東海 4 県の近距離が主流であるため、走行距離はそれほど伸びていない。

期 間	事故件数(件)	走行距離(km)	交通事故発生率 (件/10 万 km)
平成 17 年	12	2,145,724	0.56
平成 18 年	12	2,071,568	0.58
平成 19 年	10	2,390,944	0.42
平成 20 年	12	2,542,010	0.47
平成 21 年	10	1,977,086	0.51

※計算式：事故件数 ÷ 走行距離 × 10 万 km

## 8. 組織的安全マネジメント チェックリスト自己評価結果

区分		項目		評価
A	トップのコミットメントと行動	A 1	行動見本（現場巡回）	ウ
		A 2	経費予算配分	イ
		A 3	賞罰制度	ア
B	マネジメントシステム	B 1	理念・行動指針	ア
		B 2	マネジメントサイクル	イ
		B 3	情報管理のしくみ（安全の実績・情報）	イ
		B 4	人員配置と異動	イ
		B 5	管理者育成	イ
		B 6	協力業者管理（関連会社等）	ウ
		B 7	お客様の評価	イ
C	教育訓練制度	C 1	採用・新人教育	ア
		C 2	運転スキル、作業スキル訓練	イ
		C 3	事故分析、再発防止教育	イ
		C 4	KYT、ヒヤリハット	ア
		C 5	小集団活動（班活動）	イ
D	現場管理	D 1	ルールの順守	イ
		D 2	日常点検・整備	イ
		D 3	整理、整頓、洗車、清掃	ア
		D 4	現場巡回指導（街頭指導）	ウ
		D 5	点呼・朝礼	ア
		D 6	身だしなみ、服装	イ
		D 7	挨拶、返事、報告	イ
		D 8	時間管理、生活管理	イ
		D 9	協力意識	イ

※組織的安全マネジメントのチェックリスト（詳細）は、国土交通政策研究所のホームページから入手可能。検索エンジンで「国土交通政策研究所」と入力。“●研究会・アドバイザー会議等”のページにある“運輸企業のための組織的安全マネジメント手法に関する調査”「第3回アドバイザー会議資料（平成21年3月17日）資料3」の郵送調査票参照。



写真1  
点呼場所

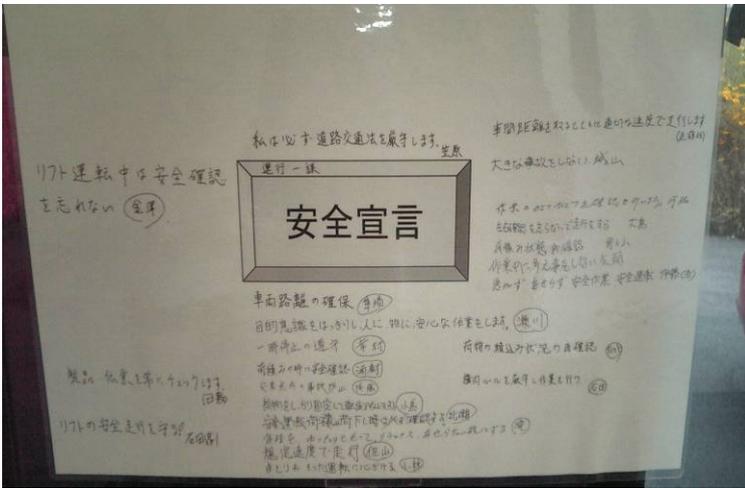


写真2  
事務所内掲示風景  
安全宣言



写真3  
事務所内掲示風景  
各連絡文書



写真4  
車両カラーリング



写真5  
整備場



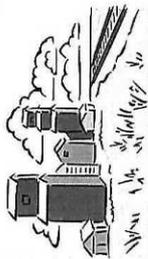
写真6  
物流センター

## 《めざす姿》

4/13

基本＝「安全は生命線」・「品質は柱」を基軸に  
信頼と信用される NO.1 運送会社

### 重点施策

- ① 安全  
安全・環境対策への配慮とドライバーの輸送安全を確実に実践する。
- ② 品質  
顧客様に合理的で正確な運送サービス・高品質と信頼の高い”輸送安全”を提供します。
- ③ 企業力  
経営の安定化を維持し、適正利益の確保と業務効率・コスト削減に取り組めます。
- ④ 魅力ある職場づくり  
能力を活かせる”働きがいのある職場”（人財育成/環境整備）づくり。  

- ⑤ 社会的責任(CSR)の遵守



5/13

### 3. 「2010年度 会社方針」

〈スローガン〉

”自らの考働で果敢に挑戦しよう！”

- 1) 安全(衛生)管理の強化
- 2) 信頼される物流品質の強化
- 3) お客様から信頼(評価)される企業体質
- 4) 明るい職場づくり
- 5) 安全・安心・環境で信頼される企業



乗務員指導項目表

部署名(会社名):

指導日: 2010年 月 日 ~ 年 月 日まで

承認

作成

氏名

チェック者:

運転(トラック)状況について	5	4	3	2	1	採点
1. 発進時の注意点						4
2. 走行中(前後・左右)の確認						3
3. 走行速度と経路(荷主)						4
4. 右左折時の注意点						3
5. バック走行の注意点						3
6. 交差点通過時の注意点						3
7. 車線変更時の注意点						4
8. 踏切通過時の注意点						—
9. 深夜走行時の注意点						—
10. 積載時の走行注意点						3
11. 入・出門時の手続き方法						4
12. 荷主構内速度の厳守						4
13. 緊急連絡・方法の仕方						—
14. トラックの日常点検の仕方						3
15. 運転作業日報記入の仕方						3
合計						41

すぐにバックしない時は、バックする前に必ず後方確認を行って下さい

停車する寸前のブレーキをもう少しやさしくして下さい

リフト作業について	5	4	3	2	1	採点
1. 作業場、路面の把握						4
2. パレット・スキット合わせ						3
3. パレット荷の仕分け方法						4
4. 2段積み方法(重・軽物)						3
5. 雨降り時の積み卸し						—
6. 積荷・荷卸しの順序						3
7. 駐車ブレーキをかける						3
合計						41

(所見) あせって作業を行っているように見えます。もう少し『ゆとり』を持って作業して下さい。

《直して欲しい点》 リフト作業 : ① フォークの差し込みが浅い ② フォークを上げるタイミングが早い ③ 積込時の後方確認が不十分 ④ フォークが低い時がある  
 トラック運転 : ① 3速発進 ② シートベルトをはさずタイミングが早い  
 トラック運転 : ① 早めのシフトアップ(エコ運転) ② 法定速度遵守

<採点基準>

5...大満足 4...満足 3...普通 2...やや不満 1...不満

☆自部署の場合 ☆委託先の場合  
 レ点又はO印でチェックする

作成: チェック者 → 承認: 課長/次長『保管』  
 作成、承認: 業務委託先『保管』...運輸写し保管

東郷運輸(株) H19.5.30 起票  
 H19.6/27改  
 (3年保管)

荷の取扱い作業	5	4	3	2	1	採点
8. シートベルトの遵守						3
9. 死角箇所での安全確認						3
10. 積荷と伝票の確認						4
1. 製品とカードの見分け方						3
2. 積荷と伝票の確認						3
3. 小物部品の荷造り作業						—
4. 台車の納入方法						3
5. 荷物の取扱い(商品価値の確認)						—
6. 荷姿に合ったバンド(ロープ)の掛け方						3
7. かんばん及び納品書の取扱い						3
8. 各得意先の受入の仕方						4
9. 荷主(発送・受入)との接し方						3
10. 荷主(発送・受入)との接し方						3
合計						26

合否判定 合格基準: 100点以上 100 合計 7

