

No.062 和喜輸送(株) 【輸送モード:トラック】

「経営理念の実践、先輩の厳しい指導を通じた歴史の継承が事故・ミス“0”の風土を構築する。」

1. 概要

企業情報

所在地	東京都大田区北馬込 1 丁目 16 番 7-110 号			創立	1962 年
年 商	約 23 億円	人員数	340 名(乗務員 110 名含む)	資本金	3,150 万円
拠点数	本社及び東北支店、群馬営業所、兵庫営業所の計 4 拠点	車両等	85 両	(うち大型: 32 両、中型: 40 両、2ton 未満: 13 両)	
事業内容	一般貨物自動車運送事業他				
輸送品目	自動車部品、重機、建設機械、農機、ゴム製品、ペット製品、日用品他				
取引先	NOK(株)、イーグル工業(株)他				

組織的安全マネジメントの特長

散水してもすぐに凍ってしまう冬期でも、1 運行 1 洗車の伝統が 30 年前から続く。先代社長の物を大事にする理念と先輩の厳しさが、良い伝統となり財産となっている。

品質マネジメントの向上を目的に ISO9001 を導入し、その中に運輸安全マネジメントを組み込む。ISO9001 はあくまでもツールであり、使い方が重要と捉え運用している。

ヒヤリハット事例の収集は管理者も乗務員に聞いてまわり、引き出す。聞くことで本人の気づきを促し、普段情報発信の少ない乗務員から聞き出し、発表することで、他の乗務員の関心を高める効果にもつながっている。

調査者所見

「車両のきれいな御社で働きたい」という応募者が多く、友人や知り合いが紹介される会社であることが当社の風土を象徴していると感じた。安全の原点である「モノを大事にする」ということが風土となっている。車両や製品にキズを付けた場合も事故件数にされ、事故の少なさ自体が、社員も「自分が事故をおこしてはいけない」という意識につながる効果を生み出していた。先代社長の理念の継承と昔からの先輩の叱咤、指導の厳しかった風土がベースとなり、ISO9001 の仕組みが活かされ、事故・ミス“0”へ挑戦する社員の意識につながっている。社内の掲示物は少なく、見てほしいものをポイントを押さえて掲示していた。必要などころに必要なだけフォローをすれば自然と組織が回っていく風土が構築されているとの印象を受けた。

調査情報

調査日	2010 年 6 月 18 日	訪問先	本社及び東北支店
対応者	代表取締役社長、東北支店長、物流業務課長、物流業務課主任		

(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 37 年 4 月に創業し、創業時は本や出版物の輸送を行った。その後、乳業関連の輸送も手掛けたが、運賃が年々厳しくなり、撤退した過去がある。

昭和 44 年頃、羽田飛行場の整備工場から、当時、他社による輸送作業での物損事故等に苦慮している NOK(株)を紹介され、現在の機械部品関連の輸送業務が始まった。

当時は、羽田空港近くに事務所を構えていたが、昭和 54 年に現在の場所に本社を移転している。

主要顧客は NOK(株)であり、全社の営業収入のほぼ 90%を占めている。福島事業場及び鳥取事業場の業務を受託している。

輸送業務において、埼玉県で通箱(空き箱)を積んで鳥取事業所に製品を受け取りに行く業務があり、今秋頃を目標に埼玉に営業所を開設する計画をしている。首都圏の出先機関が横浜市港北区、厚木、海老名市等にあるが、今後は統合して神奈川営業所としたいと考えている。

運行ルートは、多くが固定ルートであり、本社で配車計画、指示を行い、各営業所で操配を行っている。東北支店では長距離運行も行っている。

東北支店は、当初別の地区にて 300 坪の土地で営業していた。移転前の土地の周辺では、住宅やカラオケ等の娯楽施設が増え、近隣住宅への配慮や一般車との接触事故を危惧している状況でもあった。そのような中、NOK(株)より原料の仕入れから払い出しのストックポイントの建設および業務委託を打診されたこともあり、現在の NOK(株)の福島事業所と二本松事業所の中間点に位置する約 500 坪の土地に移転した。

現在、東北営業所の従業員は約 60 名であり、乗務員は約 40 名である。工場からデポまでの輸送は主にウイング荷台形式の大型車で輸送し、デポから配送先への輸送を 4 トン車で行っている。

積込は、前日の宵積みのケースが多く、工場へのジャストインタイムの納品業務も行っている。主な輸送品目は、自動車部品をメインに重機、建設機械、農機、ゴム製品、ペット製品他となっている。

10 年ほど前まで年商が 11~12 億円、社員が 150 人位であったが核となる拠点を開設することで業務が広がってきた。荷主の期待に応える努力を続け、現在に至っている。

### 3. トップの考え方

先代社長の『ミス“0”への挑戦』の理念を引き継ぎ、和を持って喜んで、お客様に奉仕するとの信念を引き継いで経営に携わっている。

先代社長の物を大事にする理念の継承や先輩が昔から厳しく、指導が厳しかったことが、良い伝統の置き土産となっており、今でも会社の財産であると考えている。

和喜輸送(株)の社名は、和を持って喜んでお客様に奉仕するとの意味である。これまで、顧客の要望に応え、品質に応えることに力を入れることにより、顧客と一緒に成長を遂げてきた。「生かして頂いている」との実感がある。NOK(株)の取り組みが和喜輸送の社員の意識に影響し、お客様の品質レベルに負けず、それを超えることを目標に取り組んでいる。

ISO9001の認証取得は、品質レベルの向上、エンドユーザーからの認証取得のニーズを勘案して決定した。鉄鋼や重工関連のお客様では、ISOを取得していない運輸事業者に対し、フォークリフト講習等を義務付けることなどの附加条件が加わるケースも多い。これらも考慮し、ISO9001は使い方次第で活かせると考え、取得した。

運輸安全マネジメントは、新たに導入したのではなく、ISO9001の仕組みに取り入れて実施している。

荷主のニーズに応え続けることが、自社が上を目指していくことにつながっている。現在、保険割引は65%とフリート割引5%の最大70%となっており、今後も事故ゼロを目指し、安全を十分に確保し、現在の保険割引をキープしたいと考えている。昔から「真面目」が社風となっており、実際に社員は皆真面目で、急に休む人などはおらず、また、ドライバー同士の仲間意識も高く、逆にこの社風になじめずに辞める人がいる程であり、今後もこの社風を継続していきたいと考えている。

#### 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※
◆品質マネジメントの向上を目的に ISO9001 を導入し、その中に運輸安全マネジメントを組み込んでいる。ISO9001 はあくまでもツールであり、その使い方が重要と捉え運用している。	A 1、A 2 B 1、B 2
◆法令などの決まり事を順守するよう指導し、また順守されているか確認する為に現場巡回を行っている。また、時間厳守のための無理な走行や仕事は引き受けることはしなくてよいと説いている。	A 1、B 1 D 1、D 4

※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。

- ・先代社長が目指していた『ミス“0”への挑戦』の理念を引き継ぎ、和を持って喜んで、お客様に奉仕するとの信念により経営に携わっている。
- ・社長が会社の方針と目標(労働災害ゼロ等)を大枠で設定し、それを各営業所長がそれぞれの地域に沿ったものに落とし込んでいる。
- ・法令などの決まり事を順守するよう指導し、また遵守されているか確認する為に現場巡回を行っている。
- ・現場を巡回して、労働安全衛生の視点では、女性が重たい荷物を持つ職場となっていないか、プラットフォームの端に滑り止め等の安全対策が施されているか等を確認している。
- ・若い乗務員には、時間厳守にとらわれて無理して走ることがないように、また、無理な仕事を引き受けることはしなくてよく、会社に「遅れる」等の旨を連絡してくれれば済むことだと説いている。
- ・安全運転の徹底、健康管理の重要性について乗務員に説いている。
- ・無事故表彰(1年)制度があり、無事故手当を支給しており、10年、20年、30年を節目に記念品も渡している。
- ・デジタルタコグラフの成績による賞罰制度の運用を検討している。

## B) マネジメントシステム

ポイント	CL 項目
◆管理者への指導に特に力を入れており、指導に際しては、テーマを与えて、結論を先に云わずにヒントを与え、自ら考えさせる教育指導を行っている。	B 1、B 5 、A 1
◆日々のコミュニケーションは安全確保のために重要であり、管理者にはコミュニケーションによる指導力を求めている。コミュニケーションにより相手の捉え方と相手に合わせた指導ができることが必要と考えている。	B 1、B 3 B 5、D 5 、D 7

### 【マネジメント・人事関連について】

- ・本社と営業所の品質管理組織のフローを作り、各現場では事務所、乗務員、倉庫などに分けた組織体制を独自で組織している。
- ・東北支店は安全性優良事業(G マーク)を取得している。
- ・東北支店には業務内容別に 6 名の主任がおり、責任を自覚し、統制をとれる人を選任しており、年齢に関係なく 30 才台の人も選任されている。
- ・ISO9001 の内部監査は、QC の研修を受けた課長クラスの者が実施している。
- ・休みをしっかりと取れる勤務体系にしている。給料は十分に高いとはいえないレベルであるが、しっかりと休みの取れるシフトにすることで、計画的に休暇の予定を立てられる等配慮をしている。

### 【管理者育成について】

- ・指導に際して、現場は日常業務を抱えている都合上、本社から支店に出向いての指導を行ってきた。
- ・これまでに、管理者への指導に特に力を入れて行われてきた。現場での指導能力と管理能力は、別の資質であると捉えている。
- ・細かな指導よりも、テーマを与えて各自に考えさせる教育指導を行っている。指導に際しては、結論を先に云わずにヒント等を与えて考えさせる指導を行ってきた。
- ・日々のコミュニケーションは安全確保のために重要であり、管理者にはコミュニケーションによる指導力が必要で、コミュニケーションにより相手の捉え方と相手に合わせた指導ができることが必要である。

### 【事故惹起者への対応】

- ・事故惹起者は、まず地上勤務に配置換えになり、添乗指導でチェックを受けた結果で復帰させている。
- ・乗務員として不向きな人には、指導の後、職場を内勤に変えるなどの配置転換を行うこともある。
- ・協力会社に長距離便を委託するケースがあり、ISO9001 を取得している会社には当該管理による指導管理に任せているが、事故を起こした会社には、事故報告、対策内容、結果報告、乗務員への指導内容に関する資料の提出を求めている。

#### 【情報の活用、会議体等について】

- ・毎月1回、安全衛生会議を開催している。
- ・現場長会議が、本社で4カ月に1回実施され、約20名が集まり事故データや事例等について討議されている。マネジメントレビューや横方向の情報交換、車両及び荷物事故の削減等のテーマなどを都度決めて討議されている。最近の現場長会議では、ベテラン乗務員について、自分のルールを作る傾向が出ているため、ルールの順守に関する討議が行われた。
- ・毎月1回主任会議が開催されており、品質、安全に関する討議が行われている。
- ・乗務員については、月1回～3回のドライバーミーティングが行われている。
- ・ドライバーミーティングでは、お客様からの指示、安全情報や提供された事故事例についての討議が行われている。
- ・各支店で、その地域の特性に合わせた討議も行われており、事故事例や社内における事例などを討議している。
- ・東北支店では、年に1回全員が集まる全体会議と、3カ月に1回のドライバーミーティングが行われている。全員が出席することは業務の都合上から難しいが、欠席者には後日内容を周知している。
- ・乗務員からの意見も上がってきており、風通しの良い職場と考えている。昔から真面目な社員が多く、業務に真面目に取り組む風土が出来ている。社風に合わない人は辞めて行ったこともあるが、良い人が残ってきている。
- ・今後は色々な情報の見える化を進めたいと考えている。マニュアルや年次の安全目標、安全情報などの掲示物を写真や短い説明書きなどの見やすい、分かりやすいものに工夫したい。
- ・毎月1回、顧客主催の協力会社が出席する品質安全会議に出席している。
- ・また、荷主で行われる関係事業者を集めた改善委員会に参加し、その場で発言できる事を目的に、討議の経験を積ませている。
- ・事故が発生すると、本社の安全担当者に即座に一報が入る体制が敷かれている。
- ・社内で車両や製品事故があった場合、連鎖反応を起こすことを懸念し、ケースによっては本社から他の営業所に伝達しない時もある。

#### 【安全に関する費用について】

- ・東北支店では、全ての車両にデジタルタコグラフが装着されている。
- ・東北支店では、冬期の除雪作業が大変で、1回50万円くらい要している。
- ・東北では融雪材の影響で車体や架装のアルミがすぐにダメになってしまうため、ステンレス素材を使用するため、車体が高価となり納車も最短で2カ月も要してしまう。
- ・現在は、排気ガス規制の影響も受けて、納車時期が余計に掛かってしまっている。

### C) 教育訓練制度

ポイント	CL 項目
◆新規採用に際しては、知り合いを通じての紹介が多いため、全く知らない人ということがなく、当人に関する情報もある程度事前に把握している。	C 1、B 1 、B 3
◆乗務員には平易な言葉で、分かりやすい説明、指導を行うように指導している。指導に際しては、何故そうしなければいけないのか、その目的を理解させることが重要と考えている。	C 2、B 1
◆ヒヤリハット事例の収集は管理者も乗務員に聞いてまわり、引き出している。聞くことで本人の気づきを促し、普段情報発信の少ない乗務員から聞き出すことで、他の乗務員の関心も高まる効果を感じている。	C 1、C 2 C 4、B 3

#### 【採用・新人研修関連について】

- ・各支店、各現場で業務内容が異なるため、新規雇用は支店ごとに行っている。
- ・各長が面接を行い採用の可否を決めさせている。各持ち場の長が採用することにより、新規採用者を可愛がり、目をかけるようになる。
- ・採用に際しては本人の気性、性格、事故歴、無呼吸症候群等に重点を置いている。業務上夜間運行もあるためであり、健康診断による健康面のチェックも行っている。
- ・新規採用では、友人や知り合いを通じての紹介が多いため、全く知らない人ということがなく、性格や育ちなどの情報もある程度事前に把握し、面接を行っている。
- ・採用された乗務員は、各営業所で組まれたカリキュラムにより研修が行われ、最初に内勤を行い、社内の業務を学んだ後、同乗教育指導を受ける。
- ・東北支店では、採用後に最短でも 1 カ月の研修が行われる。会社の業務概要に始まり、お客様の製品知識、帳票類、作業におけるルール、スキル等である。
- ・乗務員には平易な言葉で、分かりやすい説明、指導を行うように指導している。指導に際しては、何故そうしなければいけないのか、その目的を理解させることが重要と考えている。

#### 【乗務員の研修等について】

- ・本社において、年間計画における最低限の教育内容を指示し、各営業所で独自のカリキュラムを作成し、研修を行っている。
- ・乗務員への研修内容も各営業所で異なっており、指導内容と結果については、本社に半期に 1 回報告が上がってくる。
- ・先輩のレベルに近づけることを目的に 1 カ月の研修の後、慣れによって気の緩む頃に当たる 1 ヶ月後、3 カ月後、6 カ月後のフォローアップ研修を行っている。
- ・車両もフォークリフトも「基本の遵守」が第一であり、講習では免許を受けた時を思い出してもらい基本を振り返ることを重点に指導している。
- ・フォローアップ研修のほかに、急ハンドル等による梱包ラップなどのズレが生じるケースが生じた場合には同乗指導を行う。

- ・専門教育については、各現場担当の主任（現在 6 名）が教育指導を行い、3 段階評価をしている。
- ・各現場によって業務内容が異なり、各現場のローカルルールもあることから、実際の現場を知っている人間から教わるのが重要である。
- ・教育の成果として、教育した内容について意味を理解しているか、次に教育した結果が実を結んでいるか等を評価している。
- ・社内の研修終了証を取得した者でなければフォークリフトの操作業務に従事できず、客先での操作も顧客の認定を受けた者でないと操作できない。
- ・社内研修では、崩れやすい空箱を 2m の高さの段積み状態とした上でフォークリフト操作を行い、カーブ走行や上下・チルト操作の同時作業の禁止などが徹底される。
- ・フォークリフト操作については、メーカーからも年 2 回講師を招き指導を行っている。基本を忘れてしまい事故に至ることがあることから、特にこの講習で初心を思い出しってもらうようにしている。
- ・メーカーは事故事例等に関する情報が多く、内部から云われるよりも第三者からの話を良く聞く傾向から、講師を招いている。
- ・事故事例に関する検討会も行われている。
- ・事務員や倉庫のスタッフに運行管理者の資格を取得させている。
- ・1～2 年に 1 人が運行管理者の資格を取得することを目標としている。
- ・月に 1 度、1～2 時間かけて、産業医から注意事項や事例研究などをおこなっている。また、一緒に現場パトロールも行い、労働安全衛生に関する情報も取得している。

#### 【ヒヤリハット等について】

- ・ヒヤリハット収集を始めて 2 年経過し、現在も力を入れている。できる限り乗務員の話聞いて回り、収集している。今後は写真やコメントを付け「見える化」を図っていきたいと考えている。
- ・ただ出せといっても作文になってしまい、乗務員が書いて提出する方法であると、相手が悪いイメージの書き方になり、自分の悪い行為が出てこないケースが危惧される。
- ・危険を危険と思うことが大切であり、緩慢であると本人も危険と気付かない。
- ・話を聞くことで、本人も気付くケースも生まれ、本人に気付かせることに配慮している。
- ・ケースを出さないだろうと思われる人から事例が提出されると、自分もという競争心も生まれ、活動も活発化する。色々な人からケースがあがるよう、管理者が歩いて回っている。



#### 【小集団活動について】

- ・事務員による小集団活動が行われている。乗務員についての取り決めは無く、営業所によって異なるが、月1回～3回のドライバーミーティングが小集団活動にあたる。
- ・東北支店では、『地場』と『関東・中部方面・定期便』と呼ぶ形で、現在、2班体制を組んでいる。
- ・小集団活動、ドライバーミーティングの実施により良い方向に向かっている為、今後強化したいと考えている。

#### D) 現場管理

ポイント	CL項目
◆散水してすぐに凍ってしまう冬期でも、1運行1洗車の伝統が30年前から続く。先代社長の物を大事にする理念と先輩の厳しさが、良い伝統となり財産となっている。	D1、D3 D9、B1
◆勤務経歴の長い人も多いため、各営業所間の運行によって乗務員同士の連携も生まれ、有志が集まったスキー、野球、ゴルフなどの活動も行われており、個人宅に宿泊する活動も行われている。	D9

#### 【日常業務等について】

- ・東北支店では、支店独自による一元化管理が行われており、運行管理者3名による05:00～22:00の交替制の管理を行っている。
- ・乗務の経験もある人から運行管理者となっている。
- ・臨時便で広島までの3日運行を行うこともあり、ルールを遵守させるため、休憩、休息をとる場所までも指定して運行指示を出している。
- ・長距離運行の場合には、休憩所を設定して運行指示を出しており、休憩所の設定、徹底により、乗務員のより良い健康状態の確保に努めている。

#### 【点呼について】

- ・各支店、営業所所長も自ら点呼を実施している。各支店、営業所の他に、伊勢崎、坂戸、笠間市など、顧客やデポ先での出先機関においても点呼が実施されている。
- ・点呼では、アルコールチェックと健康状態に重点を置き、対話によるコミュニケーションの確保に努めている。
- ・デジタルタコグラフによる注意、指導も行っており、スピード、急ブレーキ、休息、休憩時間について重点を置いてチェック、指導している。
- ・結果の悪い人については、当該乗務員と面談による指導を行っている。
- ・注意、指導については帰社してから行うこととしている。逆に出発前は気持ちよく仕事に取り掛かれるようにプレッシャーを与えないようにしている。

### 【洗車について】

- ・ 1 運行 1 洗車の伝統は約 30 年前から続いており、昔からの先輩乗務員らの相当な叱咤があったことも加えて、日々業務の取り組みを若手に引き継いできたことが現在に受け継がれている。
- ・ 各車両に担当者が配置されておらず、持ち回りで乗務を行うため、次の人が気持ちよく運転できるように、その日の業務が終了したら必ず洗車するように指導している。
- ・ きれいな車であると、車両を擦ったりなどの事故は起こさないと考えている。
- ・ 面接で、和喜輸送(株)のきれいな車で仕事がしたいと云われることもある。
- ・ 散水してすぐに凍ってしまう冬期の時期でも洗車は徹底され、あまり強く擦ると会社のマーク等がはがれてしまうこともある。なお、洗車用には高圧の洗浄機を二台設備している。
- ・ 先代社長の物を大事にする理念の継承や昔からの先輩の叱咤、指導が厳しかったことが、良い伝統の置き土産となっており、今でも会社の財産となっている。

### 【その他】

- ・ 車両の運行速度については、高速 80 km 制限としており、85 km でブザーの鳴動と、デジタコレポートへの赤字印字がされる仕組みとなっているが、現在は全くこの赤字を見ることがない状態となっている。
- ・ 雪道などの走行では凍結していることもあり、天候やスタッドレスタイヤの磨耗状況などに神経を使っている。
- ・ その他、乗務員には車間距離を十分取るように指導している。
- ・ 乗務員は、車両荷台からフォークリフト操作での積み卸し作業も行っており、ヘルメットの完全着用を徹底している。
- ・ 年配者が多くなってきており、年齢を増すと首を動かすことが億劫になってくるため、年配者には良く首を振れと指導している。
- ・ 勤務経歴の長い人も多い為、各営業所間の運行によって乗務員同士の連携も出来、有志で集まったのスキー、野球、ゴルフなどの活動も行われており、個人宅に宿泊する活動も行われている。

## 5. 顧客や取引先との関係

和を持って、喜んでお客様に奉仕するとの意味から和喜輸送(株)の会社を命名し、自社の品質レベルを上げることを目的に ISO9001 を導入した。これまで、顧客の要望に応え、品質を高めることに力を入れ、顧客と一緒に成長を遂げてきている。

リーマンショックなどの景気の影響も受け、厳しい状況も続いたが、自動車部品関連の製品であるため国内のみならず海外の景気情勢も受けて、現在は当時の 9 割程度に回復してきている。

NOK(株)が実施していることが現在の社員の意識風土を構築し、お客様の品質レベルに負けないように、それを越えることを目標にレベルアップを行い、高速道路における定置走行で栃木県警から表彰を頂くなど、実際の安全行動の実践につながっている。

顧客と一緒に安全・品質の向上を目指すことを目的に、他社への水平展開のために社内の事故事例を顧客に提出しており、安全対策の題材として活用して頂いている。

東北支店では、夜間の車両のバックブザーによる周辺地域への騒音配慮や周辺の娯楽施設への出入りの一般車との接触事故に危惧して、移転を行うなど、環境にも配慮し、事故ゼロを目指した安全、堅実な経営が実践されている。

## 6. 安全に関する実績データ

### 【交通事故発生率】

車両では、概ね年に 1~2 回の事故が発生しており、フォークリフトによる事故は年に 3~4 回程度発生している。現時点では平成 20 年の車両事故が最後となっている。

フォークリフトでは、これまでに製品を運ぶ際にカーブで転倒させてしまったり、製品に爪を刺してしまう等の事故のケースが発生している。

もらい事故は事故件数にカウントしていないが、先代社長のミス“0”への挑戦の意志を継承し、人がケガした場合はもちろんのこと、製品にキズを付けた場合も事故件数にカウントしており、これまで事故の少ない風土が、社員にも事故に対する問題意識をさらに向上させる効果を生み出している。

車両にサビなどが発生するようなキズが付いた場合でも事故として取り扱っている。

車両台数の割に管理者が多いことにより、目が行き届き、事故件数の減少効果が出ていると考えている。

年	事故件数(件)	走行距離:約(km)	交通事故発生率(件/10万km)
平成 20 年	4	4,025,582	0.10

計算式：事故件数÷走行距離×10万km

## 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

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）	イ
		A 2	経費予算配分	イ
		A 3	賞罰制度	イ
B	マネジメントシステム	B 1	理念・行動指針	イ
		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）	イ
		B 7	お客様の評価	ウ
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	ウ
		C 3	事故分析、再発防止教育	イ
		C 4	KYT、ヒヤリハット	イ
		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	イ
		D 4	現場巡回指導（街頭指導）	イ
		D 5	点呼・朝礼	イ
		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  
車庫風景



写真 2  
輸送車両



写真 3  
点呼場所風景



写真4  
社内掲示風景  
品質方針



写真5  
社内掲示風景  
2009年度品質目標



写真6  
事務所内掲示風景  
6月度安全目標

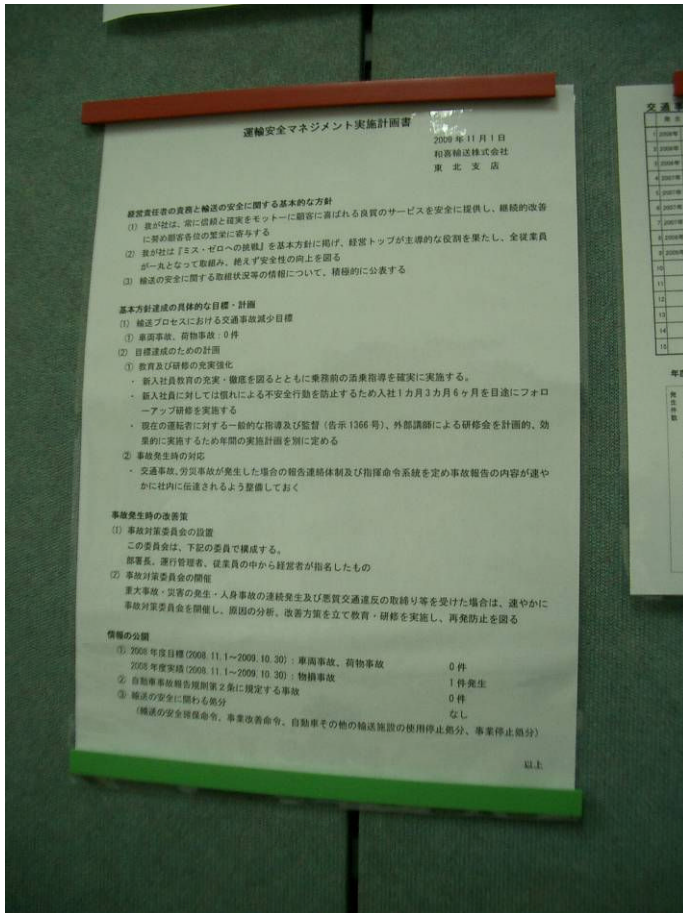


写真7  
事務所内掲示風景  
運輸安全マネジメント  
実施計画書

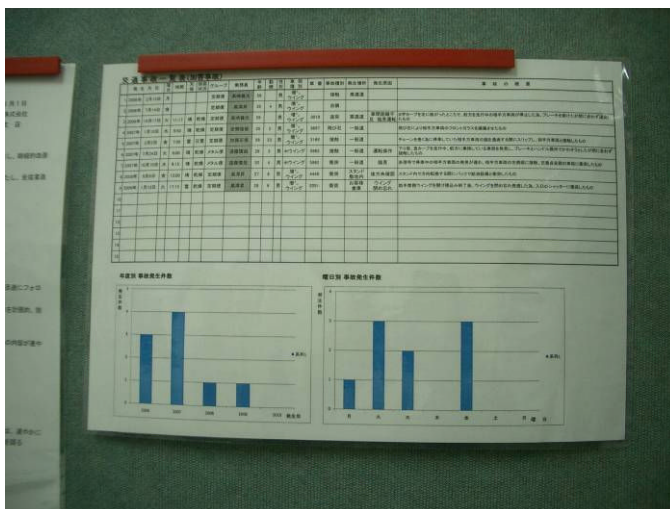


写真8  
事務所内掲示風景  
交通事故一覽表



写真9  
構内掲示風景  
作業ポイント



写真10  
構内掲示風景  
分散保管作業ポイント



写真11  
構内掲示風景  
注意事項





写真12  
 構内掲示風景  
 5Sに関するポイント



写真13  
 構内掲示風景  
 製品の段積み規制に関する  
 表示例

以上