

No.042 (株)モンリク 【輸送モード:トラック】

「誠実さをもって『社長自ら実践する乗務員との対話と勉強会』が安全活動の中心を担う」

1. 概要

企業情報

所在地	福岡県北九州市門司区新門司北 2 丁目 4-16			創立	1949 年
年 商	約 7 億円	人員数	120 名(乗務員 22 名含む)	資本金	1,500 万円
拠点数	本社・倉庫、日田支店・倉庫、 尾島営業所の計 3 拠点		車両等	22 両（うち大型：11 両、4～ 6ton：11 両）	
事業内容	一般貨物自動車運送事業、貨物運送取扱事業、損害保険代理業他				
輸送品目	ビール、焼酎等の酒類、飲料類他				
取引先	サッポロビール(株)、サッポロ流通システム(株)他				

組織的安全マネジメントの特長

「運んであげている」ではなく、「仕事をさせて頂いている」との精神を乗務員に繰り返し説いている。何事にも「素直」であることが大事であり、云われた事を素直に考え、何をするかを懇切丁寧に教え続けている。
乗務員と事務所等の情報共有を目的に「個人目標ノート」を10年以上継続して社長と乗務員の間で交わしている。全乗務員は毎月の目標を「個人目標ノート」に記入し、社長と会長が各人の一か月の成果に対し、自らコメントを返し、乗務員と対話をしている。
KY活動として、顧客のリスクアセスメント活動に参画し、乗務員が集まって危険リスクの洗い出しと対策、その効果について検討、評価を行う。リスク評価内容をグループで討議、調整することで、各人の評価基準をすり合わせ、グループの優先順位を決めて対策を講じる。

調査者所見

昭和3年の創業から82年間、これまで社長が4代にわたり企業理念にある「誠実」を実践してきたことにより、顧客からの信頼を受けて確実に成長してきた。トップの「特に何もしてません。」の言葉の裏には、「当たり前のことを繰り返し、徹底している」という積み重ねがあった。トップが社員に対してこまめに、できる限り丁寧に、社員への思いを手書きのメモで伝えていることが、現象・現実として、「車両がきれいに拭きあげられている」こと、「乗務員が常日頃から文章を書くことに抵抗を感じない」よう訓練されていること、社員の丁寧な対応が「心からのもの」と感じられたことに表れていた。トップの思いと企業理念が全社員に浸透し、物を大事にし、誠実に物事に取り組む風土が構築されている素晴らしい事例の一つと感じた。
--

調査情報

調査日	2010年4月21日	訪問先	日田支店
対応者	代表取締役社長、専務取締役		

(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3年の創業時は藤川運送店として馬車輸送を手掛けていた。昭和24年に特定貨物運送事業免許を取得し、(株)門司陸運と改称され設立された。昭和25年には、日本麦酒(株)(現サッポロビール(株))と共同出資・傍系会社となったが、昭和50年に傍系を離れて単独運営となった。

サッポロビール(株)が櫻麦酒の時代であった頃から、これまで82年の業務委託実績がある。以前は大手物流会社からの委託を受けて輸送業務を行っていたが、現在は、サッポロ流通システム(株)からの物流業務の委託をメインに日田、門司、群馬の3拠点を構え、ビール、焼酎等の酒類、飲料類等の輸送を行っている。

平成15年に門司から日田に本社を移転し、社名を現在の(株)モンリクに変更した。平成18年に門司区新門司北の現在の場所に新社屋を建設して本社を再度移転している。

サッポロビール(株)関連の業務がほぼ100%となっており、主な輸送範囲は、九州一円全域と島根、鳥取、山口、広島等であり、顧客の要請に対応して大阪等への輸送業務も行っている。

本社では輸送業務中心の運営であるが、他の支店では輸送業務の他に、工場内製造業務やビールサーバーの洗浄、排水・副産物の管理業務、サーバー関連の洗浄巡回業務、サッポロビール(株)工場見学者への対応業務等の運営も行っている。日田支店、群馬県の尾島営業所には乗務員以外の社員も配置されている。

3. トップの考え方

昭和3年に創業し、今年で82年になる。現社長の曾祖父が創業し、現社長は4代目である。先代社長は現社長の父で現在会長を務めている。

現社長は先代社長の長男にあたり、平成21年に4代目社長として引き継いで今年2年目を迎えた。次男の専務取締役とともに主に日田支店を管理しており、会長(先代社長)と母親は本社を管理している。

現社長は大学卒業後、10年間は家電販売の営業を経験した。その後(株)モンリクに入社して8年目の会社創立80年を節目に、会長が現社長へのバトンタッチを決めた。専務取締役も大学を卒業後、2年ほど他業界にて勤務後、サッポロ流通システム(株)に5年勤務し、現在の(株)モンリクに入社した。

会長は、良いことは良い、悪いことは悪いと、物事をハッキリと正面から見る経営を行い、約20年近く社長を務め、当たり前のことを当たり前に実施してきた。

これまで約80年、経営が存続出来たのも、会長(先代社長)の物を大事にする考え、誠実に対応することの理念の結果である。営業を行う特定の部署がなくとも、輸送業務から付帯業務も含め、まかせていただけることになったことは、荷主様へ誠実に対応してきた結果と捉えている。この先代以前から続いてきた言葉になっていないものを忘れずに経営することを考えている。それが、心配り、思い遣り、人として何事も誠実に対応することだと実践に努めている。

現在、下記の経営理念と行動指針の下、顧客からの信頼に応えるべく、更なる安全・品質の向上を目指しており、今行っていることが全てではなく、色々なところから色々な良い物を吸収していきたいと考えている。

- [経営理念] ○人に誠実に。
 ○仕事に誠実に。
 ○己に誠実に。
 ○お取引先・地域社会の皆様へ信頼・信用される企業体を構築し続ける。
- [行動指針] ○社内一貫した報告・連絡・相談・確認の行動を起こします。
 ○自ら学ぶ姿勢を持ち、好奇心に満ちた心を育む精神・行動を継続して養います。
 ○1日、1ヶ月、1年を振り返って、自分が成長を感じる行動・習慣を身に付けます。

□経営の理念等についてはホームページに記載

<http://www.monriku.co.jp/index.html>

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※
◆「運んであげている」のではなく、「仕事をさせて頂いている」との精神を乗務員に繰り返し説いている。何事にも「素直」であることが大事であり、云われた事を素直に考え、何をするかを懇切丁寧に教え続けている。	A 1、B 1 B 7、D 1 、D 9
◆現場を知らなければ経営は出来ないと考え、社長自ら、常日頃から現場を巡回するようにしている。	A 1、B 1 B 3、D 4
◆乗務員の「個人別個人目標ノート」には毎月全員に自らコメントする。勉強会は自ら運営する、など乗務員との直接のコミュニケーションに努めている。	A 1、B 1 B 2、D 9

※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。

- ・特別な行動を起こすということではなく、日々の積み重ねであると考えている。
- ・会社も根本は人で構成されており、人の資質、教育が重要と考えている。
- ・運んであげているのではなく、仕事をさせて頂いているとの精神を社員に説いてきた。
- ・分からないことがあれば、お互いに聞き合うことのできる風土づくりが大切である。
- ・知らないことを素直に捉えて、訊かなくては知りえないということはあるものと、伝えている。
- ・何事にも素直であることが大事であり、云われた事をどのように捉えるかを考え、何をするかを懇切丁寧に教えることが重要である。「素直」が全ての土台だと考えている。
- ・経営理念は、社長が自分のことばとして考え設定した。
- ・毎年、方針を設定し、年初に方針説明を行っている。
- ・現場を知らなければ経営は出来ないと考え、常日頃から現場を巡回するようにしている。
- ・群馬県太田市の尾島営業所にも月 1 回、現場巡回に行っている。焼酎工場の関連で車両 5 両による輸送業務を行っていたが 2 ヶ月前に撤退し、現在は場内作業（出荷・製造）のみである。
- ・社長も大型車両を運転して配送した経験があり、万一のことも考え牽引免許も取得している。
- ・乗務員を大事にするとの会長の考えを引き継ぎ、協力会社にも自社便と同等の配慮を心掛けている。
- ・制服は協力会社の乗務員も同じものに統一しており、サッポロビール(株)の看板を背負って輸送する意識付けをしている。
- ・社長と会長は、各グループの勉強会に出席している。社長自ら毎回のテーマを考え、乗務員との意見交換を行っている。

B) マネジメントシステム

ポイント	CL 項目
◆顧客の管理の下で仕事をするため、顧客の考えをしっかりと伝えることが必要と考え、現在の勉強会の制度を3年前からスタートした。勉強会では、社長、専務自身がその時のトピックをテーマとして取り上げ、乗務員と意見交換を行っている。	B 1、B 2 B 3、C 2 D 1
◆燃費を管理しているが、特に目標数値は定めず、現状の数値を伝えることで各乗務員に考えてもらうための意識付けに活用している。	B 3、C 2 、D 9
◆勉強会(安全会議)に出席しなかった乗務員には議事録が回覧され、その内容に関するコメントを乗務員が記載するなど、乗務員には、常日頃から文章を書くことに抵抗がなく、各帳票類等へ「書く」風土が構築されている。	B 1、B 2 B 3、D 1 、D 7

【人事・マネジメント関連について】

- ・乗務員は、本社と日田支店と約半分の割合で配属されている。
- ・乗務員の年齢構成は、日田支店で20～30才代の人が多く、門司では勤続15年以上の40才代のベテランが9名いる。
- ・昔は、長続きしない人やクセのある人もいたが、社員は皆、素直な人が多い。
- ・シフトは1日単位が基本となっており、サッポロ流通システム(株)関連が定期便で、他は不定期便であり、時には3日行程の長距離便もある。
- ・安全性優良事業所(Gマーク)の認定とグリーン経営認証を取得している。
- ・燃費について管理しているが、特に目標数値は定めず、現状の数値を伝えることで各乗務員に考えてもらうための意識付けに活用している。
- ・「個人目標ノート」に全乗務員が毎月の目標を設定して記入し、それに対して社長と会長がコメント等を記入し、乗務員に返している。

【情報の活用、会議等について】

- ・年初に1回、全社員が集まり会議を行い、方針の発表が行われる。
- ・安全会議との名称の勉強会が月1回開催される。外部等で事故が発生すれば、臨時で開催されている。
- ・勉強会は、主に出荷量が少ない傾向にある土曜日などに大体2時間程度で開催されており、会社の経営状況や車両に掛かる経費などに関する内容も詳細に伝えている。
- ・昔から何か事があった時は、社員全員を集めての情報交換を行うなど、勉強会の前身はあったが、きちんと、伝えるべきことが伝えることが出来ないこともあった。
- ・サッポロ流通システム(株)の管理の下で、しっかりと顧客の考えをしっかりと伝えることが必要と考え、現在の勉強会の制度を3年前からスタートした。
- ・毎月の勉強会では、年間計画等で定めるのではなく、その時々トピックを社長や専務がとりあげ、乗務員と意見交換を行っている。
- ・勉強会の資料にはトラック協会などの関連業界の資料にあるテーマから抽出して有効に

利用している。

- ・グループリーダー会議も定期的に開催しており、その討議内容が現場毎の勉強会で伝えられ、討議されている。
- ・普段から社内におけるコミュニケーションが取られている。
- ・勉強会(安全会議)の議事録は出席しない乗務員には議事録が回覧され、内容を見た乗務員はその内容に関するコメントを書くことになっている。
- ・安全会議のうち、年2回(5月頃と11～12月頃)は、協力会社の乗務員も一緒に参加している。
- ・協力事業者3社が参加するサッポロ流通システム㈱主催の安全協議会に出席している。

【安全に関する費用について】

- ・デジタルタコグラフを全車に導入している。
- ・ドライブレコーダー、バックアイカメラ等も積極的に導入を行っている。
- ・メンテナンス等のサービス内容等を踏まえ、先代社長の代から全ての車両を1メーカーのみに統一している。
- ・以前は、無事故手当や皆勤手当があったが、現在は行っていない。

C) 教育訓練制度

ポイント	CL 項目
◆乗務員と事務所等の情報共有を目的に「個人目標ノート」を10年以上継続して社長と乗務員の間で交わしている。全乗務員は毎月の目標を「個人目標ノート」に記入し、社長と会長が各人の一か月の成果に対し、自らコメント等を返し、乗務員と対話をしている。	C 2、B 1 B 3、D 1 D 7
◆毎月の勉強会では、乗務員に声を出して読んでもらうこと、とにかく書いてもらうことを重点的に行っている。普段からのコミュニケーションもあり、意見は活発に出てくる。	C 1、C 2 B 1、C 5 D 7
◆KY 活動として、顧客のリスクアセスメント活動に参画し、乗務員が集まって危険リスクの洗い出しと対策、その効果について検討、評価を行う。リスク評価内容をグループで討議、調整することで、各人の評価基準をすり合わせ、グループの優先順位を決めて対策を講じる。	C 2、C 4 B 3、D 1 、D 9

【採用・新人研修関連について】

- ・新人は、約2週間のベテラン乗務員による同乗指導、デジタルタコグラフの設定、日報、点数等に関する内容について指導を受けている。
- ・新人以外の乗務員は皆同等のレベルであることから、同乗指導を行う乗務員を特に定めていない。
- ・新人研修に関するマニュアルは、特に作成していない。
- ・伝票の受け渡し、挨拶、お辞儀の仕方、発声、お客様に対する言葉使い等について、日常業務(OJT)での指導のほか、研修や勉強会での実技を含めた研修も行われている。
- ・ビール工場においては5Sが厳しく、ルールは守るしかない。
- ・仮に乗務員であっても、社内の別業務である倉庫内のピッキング作業や伝票裁きなど、複数の業務をこなせるようにしている。
- ・サッポロビール(株)のマニュアルを基に自社の構内マニュアルを作成し、協力会社にも渡しており、乗務員が持ち歩ける簡易ラミネート版も作成している。
- ・新人教育はNASVAの資料を基に、指導内容をこなして、おおむね半年をかけて実施。
- ・乗務員は、常日頃から書類文章を書くことに抵抗がなく、以前から各帳票類等へ記帳する風土が出来上がっている。

【乗務員のスキルについて】

- ・乗務員は運転だけでなく、ピッキング業務や伝票裁きが出来るように指導している。
- ・顧客の敷地を借りて、車両の幅寄せと急制動の実技訓練を行っている。
- ・新人は、必ず車両の幅寄せ訓練を受けることになっており、路面やタイヤを磨耗しないので、限られたスペースで行う自社独自の訓練法を行っている。
- ・この訓練は停止状態でのハンドル操作を禁止した上で、車両駐車スペースの前方約2mの距離までという前後距離だけを利用して、隣の駐車スペースに、平行に車両を止め直すという、極めてハードな内容となっている。新人にはこれを時間を見つけて繰り返し訓

練する。

- ・サッポロビール(株)のマニュアルを基に当社の構内マニュアルを作成し、指導している。
- ・NASVA 等の資料も参考に、座学も含めた半年掛けた研修を行っている。

【勉強会について】

- ・1 カ月に 1 回、各現場で勉強会が開催されており、長い時でまる 1 日掛けて行われている。
- ・勉強会では、経営に関する数値的な内容をはじめ、輸送中の運転操作による荷物の荷ズレ防止、事故事例、事故防止対策、KY 等に関する討議が行われている。
- ・勉強会では、以前は意見が出にくい時もあったこともあったが、管理者が「どう思う？」と問いかけ続けることで、意見が出てくるようになった。
- ・運営上の工夫としては特になく、日々の普段からのコミュニケーションをきちっと取れる関係を構築しているため、スムーズな運営が行われ、堅苦しい雰囲気もない。
- ・乗務員に声を出して読んでもらうこと、とにかく書いてもらうことを重点的に行っている。普段からのコミュニケーションもあり、意見は活発に出てくる。

【個人目標ノートについて】

- ・「個人目標ノート」に全乗務員が毎月の目標を設定して記帳し、それに対して社長と会長がコメント等を記帳して乗務員に返している。
- ・「個人目標ノート」が、乗務員と社長の間で 10 年以上継続して交わされており、各乗務員が記帳した個人別目標に社長がコメントを追記している。
- ・コメントには、各乗務員への意識付けが出来るようにデジタコの数値や目標達成件数などの具体的な記述が記帳されている。
- ・また、返された「個人目標ノート」に、乗務員が見たことを確認したサインをしている。
- ・「個人目標ノート」は、普段外で業務を行っている乗務員に事務所等の中の情報共有を行うことも目的に前社長(現会長)の時代から始まり、10 年以上継続している。
- ・デジタルタコグラフによる点数評価を 100 点満点を目指していこうと話をしている。100 点が何カ月か続いたドライバーに「よくやっている」と声をかけることで「成果を見ていてくれる」という意識をさせるようにしている。

【事故惹起者の教育について】

- ・事故が起きた場合には、事故惹起者本人が報告書を作成している。
- ・事故惹起者には社長も面談を行い、事故の背景を探り、報告書に出ていないところを把握して指導を行っている。

【リスクアセスメントについて】

- ・3 年前から KY 活動の一貫として、顧客のリスクアセスメント活動に参画し、乗務員が集まって危険リスクの洗い出しと対策、その効果について検討、評価しており、2 カ月に 1 度の提出が求められている。
- ・このリスクアセスメントをすることで、乗務員専用の物が出来、意識共有のツールとし

て活かされている。例えば、デジタルタコグラフの結果から急減速報告書が出たときには、その急減速には何らかの理由があるということから、リスクアセスメントを実施するなど。

- ・リスクアセスメントでは、危険が想定される項目に関して各乗務員が事故の頻度、可能性、重大性に関するリスクの度合いを数値的に見積もり、各乗務員の間で討議、調整してグループとしてのリスク数値を決定し、各乗務員の判断基準の統一化を図るとともに、優先項目を決めて対策を講じている。
- ・ヒヤリハットも収集しているが、提出しろと義務付けるのではなく、情報として提供が必要と説明し、収集している。

【小集団活動について】

- ・部署別にリーダーを 1 人選任しており、リーダーは社長からの方針を各担当グループ員に伝達している。
- ・日田支店には 10 グループあり、各グループで勉強会が開催されている。
- ・職務経験やリーダーシップを発揮出来る等の本人の資質の観点からグループリーダーを選任している。

【その他研修等】

- ・年 2 回の全体安全会議や月 1 回の安全会議の中で、顧客、保険会社等から講師を招いた研修会も行っている。
- ・顧客が主催するフォークリフト研修に参加している。
- ・自動車学校のエコドライブ研修会にも乗務員を参加させている。

D) 現場管理

ポイント	CL 項目
◆毎日、乗務員が車両を 20 分掛けて拭き上げている。会長の「物を大事にする思いを形にする」との考えから昔から続いている。	D 3、D 1 D 2
◆デジタルタコグラフで急減速のデータが出た場合には、当該乗務員から「急減速報告書」が提出されている。	D 1、D 7 、B 3
◆毎朝、各乗務員は「点呼時安全確認票」に「本日の安全心得」を必ず一つ自分で設定し、書く。これを読み上げ、目標の意識付けを行い出発している。	D 1、D 5 D 8、C 2

【点検・整理・整頓・洗車・清掃】

- ・常日頃から、毎日、指差呼称による確認を励行している。
- ・ウィング車の開閉ロック確認を兼ねて、輪留めは左側にかけるという工夫を実施している。
- ・伝票の受け渡し、挨拶、お辞儀の仕方、発声、お客様に対する言葉遣いなどを、定期的に指導するようにしている。

- ・常に車両を清潔に保つため、本社と日田支店の2拠点に多機能洗車機を設置している。
- ・会長の物に対する大事な思いと、それを形にして実践したいとの考えから昔から続いており、毎日、乗務員が車両を20分掛けて拭いている。
- ・各乗務員は、毎月、法定点検とは別に独自の15項目の車両点検を実施している。
- ・食料品を扱うことから、5Sに関しては厳しく管理されている。
- ・毎月、法定点検とは別に、独自の15項目の点検を各乗務員が実施している。

【点呼・現場巡回について】

- ・本社、日田支店等の各現場への巡回指導が行われている。
- ・年2回、場内及び車内の巡回を実施している。
- ・乗務員は、フォークリフト作業も行う必要があるため、ヘルメットの完全着用を義務付けている。
- ・毎朝、各乗務員は「点呼時安全確認票」に「本日の安全心得」を書いて、読み上げ、各自の意識付けを行い出発している。
- ・毎朝の点呼時に、社長がいるときであれば、声をかけている。
- ・点呼時に勉強会での内容を確認し、実行しているかをみる。勉強会だけでは必ず忘れてしまうため、乗務員に思い出してもらうことを繰り返している。
- ・例えば、瞬間視をテーマに挙げた後であれば、点呼場所の左右の壁に、瞬間視訓練用の紙を作って貼り、点呼と同時にその貼っている物を瞬間視してもらい、口頭で目視がきちっと出来ていたかを確認する。
- ・瞬間視の事例では、意識してみることと、意識せずに見ることの違いを実感してもらい、指差呼称や目視の方法の重要性を指導した。
- ・勉強会での燃費改善につながる点として、車間距離や死角などの話をしたが、会社で「エコドライブの徹底」という形で指導はしていない。ただし、各人の実績を細かく取っておき、その数値を伝えることで、考えてもらえるようにしている。
- ・デジタルタコグラフの点数は100点を目指していこうと話をしている。
- ・この点数は改善が何ヶ月か続くと、社長が本人に通知し声かけをしている。みんなが良かんばっている姿を、社長がよく見ているということを意識できる。
- ・デジタルタコグラフで急減速のデータが出た場合には、当該乗務員から「急減速報告書」が提出されている。

5. 顧客や取引先との関係

食料品を扱うことから、顧客の指導の下で品質や 5S 活動が活発に徹底して行われている。営業を行う特定の部署がなく、創業 82 年を迎えられることは、創業当時の戒めがあり、気配り、思いやり、人として誠実に対応してきたことの結果である。

今行っていることが全てではなく、顧客をはじめ、色々なところから色々な良い物を吸収し、顧客の信頼にしっかりと応えることを信念に、堅実な経営が行われている。

6. 安全に関する実績データ

【交通事故発生率】

車両を擦ったなどの軽微なものも事故としてカウントしており、リストとの照合ミス等による誤出荷や、遅配、製品への損傷等のクレームなども事故としてカウントしている。

事故件数は、「事故・破損」と「誤出荷」の 2 つの大きな項目に分類し集計している。

新人などの配置換えなどや「ついうっかり」のケースもあり、事故率は横ばいの状況である。

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 21 年	5	1,475,606	0.34
平成 20 年	11	1,401,507	0.78

計算式：事故件数÷走行距離×10 万 km

※事故件数には車両の運行に関連するものであり、誤出荷、破損等の製品に関するものは含まれていない。

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）	ウ
		A 2	経費予算配分	ウ
		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	ウ
		B 2	マネジメントサイクル	ウ
		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	ウ
C	教育訓練制度	C 1	採用・新人教育	ウ
		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	K Y T、ヒヤリハット	ウ
		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	ウ
		D 4	現場巡回指導（街頭指導）	ウ
		D 5	点呼・朝礼	ウ
		D 6	身だしなみ、服装	ウ
		D 7	挨拶、返事、報告	ウ
		D 8	時間管理、生活管理	イ
		D 9	協力意識	ウ

※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
車両風景



写真 3
点呼場所



写真 4
乗務員への作業指示・連絡
事項 伝達指示場所



写真 5
事務所内掲示風景
ヒヤリハット体験談



写真 6
事務所内掲示風景
事故情報の掲示

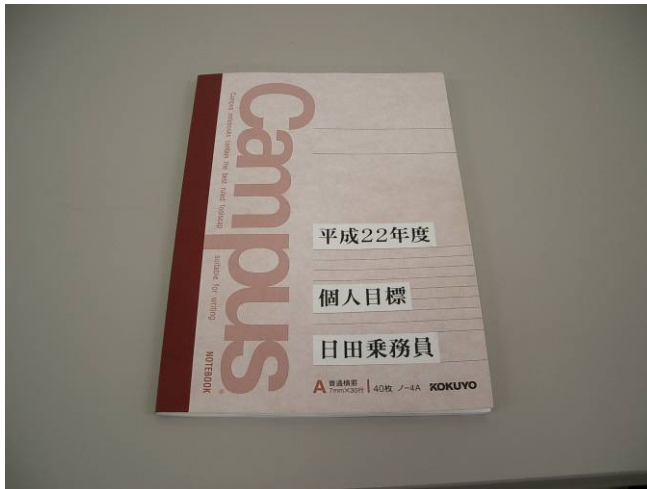


写真 7

個人別個人目標ノート

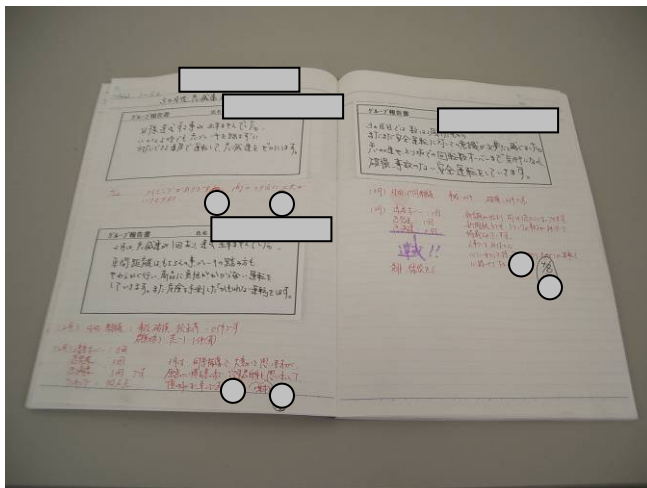


写真 8

個人別目標への記入例

(赤ペンでの記入は社長と
会長が自ら行っている。)



写真 9

点呼時安全確認票ファイル

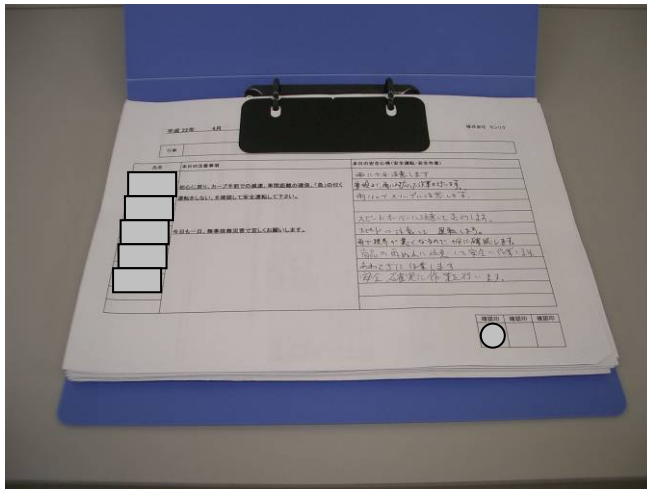


写真 10
点呼時安全確認票の記入例

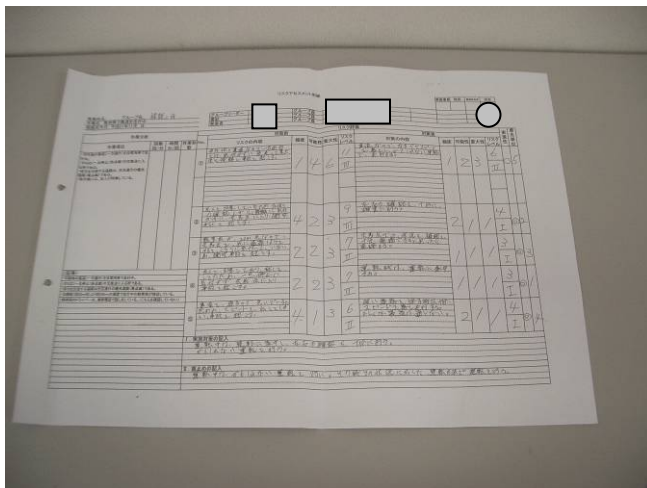


写真 1 1
リスクアセスメント実施例

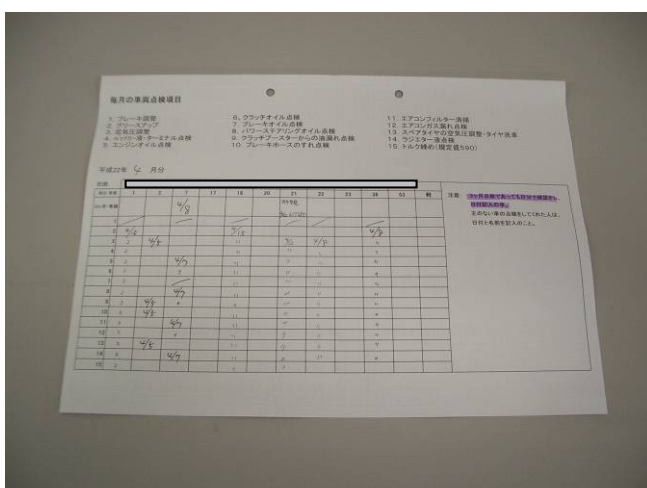


写真 12
毎月の車両点検項目 確認表



写真 1 3

場内積込時の注意事項シート
(携帯用)



経営理念

- ☐ 人に誠実に。
 - ☐ 仕事に誠実に。
 - ☐ 己に誠実に。
 - ☐ お取引先・地域社会の皆様に信頼・信用される企業体を構築し続ける。
-



行動指針

- ☐ 社内一貫した報告・連絡・相談・確認の行動を起こします
 - ☐ 自ら学ぶ姿勢を持ち、好奇心に満ちた心を育む精神・行動を継続して養います。
 - ☐ 1日・1ヶ月・1年を振り返って、自分が成長を感じる行動・習慣を身に付けます
-

誤出荷／事故・破損
7件めざして 報告書

発生日	4月6日	名 前	
時 間	8:45 頃	部署名	乗務員
運送会社	エニソク	店名・車両	
発生場所は 何を行って	場所	積込み ☒ 荷降し ☒ ピック ☐ 検品 ☐ 配送 ☐ その他()	
内 容	正)	品名・数量 カビ飲みメロンソーダ 500ml、1ケース	
	誤)	品名・数量	
どのようにして 発生したのか	製品の荷降し作業中、リーフトで製品をすくおうと前進したところ、リフトのつめが製品と同じ高さであり、ペダルを踏んだ瞬間に合致せず、カビ飲みメロンソーダ 500ml、1ケースを破損させてしまいました。		
何が原因で (主な要因)	・リフトのつめを高い位置のまま前進させてしまったから。		
その後の対応	・事務所に連絡し、お店から指示を伝え、今日中に新しい製品を持って来れば良いという指示だったので、事務所の河津さんに伝え、今日中にお店で新しい製品を持って行く旨をつづっていたのをしました。		
今後、私は ～する。 リーダーからの 指導内容は	・今後、リフト操作時はつめの位置の確認を行い、製品をすくう時は、ゆっくり前進して作業を行います。 ・お店で、ソフ作業を行う前に、リフトのブレーキのききや、リー操作の位置などしっかりと自分で確かめ、作業を行います。		
掛かった費用			
確 認	社長	専務	支店長 業務部長 安全衛生推進者 リーダー サブリーダー

確認者サイン

誤出荷 / 事故・破損 報告書

発生日	22 年 4 月 13 日 火 曜日	名 前	
時 間	AM 9 時 50 分頃	部署名	乗務員
運送会社	エニワ	店名・車両	
発生場所は何を行って	場所	積込み 荷降し ピック 検品 (配送) その他	
内 容	正) 数量・品名		
	誤) 数量・品名 サイドミラーと塀の接触、アームの破損		
どのようにして発生したのか	・特約店の敷地内にトラックをバックで入れよう時に、道を挟んだ向え側の建物の塀に助成側のサイドミラーを接触させ、アームの付け根部分を破損させました。		
何が要因で（主な原因は）	・対向車と後続車を待たせていた為、気持ちに焦りがありました。 ・その時にハンドルを右にやり過ぎた為破損させました。 ・ミラーの確認もあきらめたです。		
この後の対応	・社長に向え側の建物のちに迷いの電話をして頂きました。 ・特約店の場所を、お借りし、アームの破損した所を、紐で支え木で応急処置をしました。		
今後、私は～する。	・狭い場所での操作は、気持ちに、ゆとりを持ち焦らず確認をして安全にバックします。		
リーダーからの指導内容は（本人が記入する）			
掛かった費用			
確認	社長	専務	支店長
	業務部長	リーダー	サブリーダー

確認者 サイン

以上