

No.059 (株)ダイコー商運 【輸送モード:トラック】

「省燃費運転を極限まで追求するトップの姿勢が、やる気を生み、事故を減らし、信用を獲得する」

1. 概要

企業情報

所在地	静岡県浜松市東区白鳥町 308			創立	1981 年	
年 商	15 億円	人員数	93 名(乗務員 81 名含む)		資本金	1,000 万円
拠点数	本社及び白鳥営業所、神奈川営業所、名古屋営業所の計 4 拠点		車両等	109 両 (うちトラック：42 両、シャシ：40 両、単車：27 両)		
事業内容	一般貨物自動車運送事業、一般貨物保管事業、車両保管事業、オートオークション関連事業他					
輸送品目	完成車両、中古車両他					
取引先	スズキ輸送梱包(株)他					

組織的安全マネジメントの特長

省燃費運転の実践・浸透を図るために、社長自身が仕組みを構築し、帳票類等の作成、改定を繰り返している。乗務員への意見収集や情報交換、要望への対応を何度も繰り返し行うことで、社長と乗務員との相互コミュニケーションが深まるとともに、社長への信頼感が生まれている。

省燃費運転の表彰制度では、乗務員の意見や要望を社長が徹底した対話により集約し、緻密な評価基準を作り上げている。試行錯誤によって改善し続けるだけでなく、乗務員が楽しめることを常に考えている。

5S 研修会にて工具箱の整理などの各車両の点検を行い、購入当時から箱が一度も開けられていない付属品やジャッキ等を不用品として減量対策を実施している。お客様にご迷惑にならないよう最低限の緊急対応品のみを残し、その他は全て車から降ろしている。

調査者所見

平成 12 年の省燃費運転の体験を転機に、翌年から乗務員への省燃費運転の実践指導、評価制度の構築、浸透を図る活動を社長自ら実践した経緯を伺った。省燃費運転の浸透を図る為に、乗務員との何度も実施された意見交換、情報交換、要望等への対応を繰り返し行うことで、社長と乗務員との相互コミュニケーションが深まるとともに、社長への信頼感が生まれ、乗務員が省燃費運転、安全活動を実践する風土が構築されている。

調査情報

調査日	2010 年 4 月 9 日	訪問先	本社及び白鳥営業所(車庫)
対応者	代表取締役社長		

(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

(株)ダイコー商運は静岡県浜松市に本社を置き、自動車輸送に特化した事業を展開している。自動車メーカーを荷主とする新車の輸送のほか、一般中古車の輸送業務等を手がけてきた。昭和 56 年 11 月に運送免許を取得し、同 12 月より(株)ダイコー商運として創業した。単車のキャリアカー7 台からのスタートであったが、現在はトレーラーを含めて 109 台を保有している。

平成 5 年に現在の場所に事務所と保管庫を開設し、平成 15 年 6 月には白鳥営業所、同年 11 月に神奈川営業所海老名事務所、平成 18 年 2 月に名古屋営業所を開設した。

業績の落ち込みや乗務員との関係づくりなど、経営の厳しい時期も経験したが、平成 12 年に社長自身が省燃費運転の効果を体験したことが経営改善のきっかけとなった。お金をかけずに、数百万円単位の業績改善につながることを実感し、自ら先頭に立ち、全社でのエコドライブへの取り組みを決意した。平成 13 年 6 月に「環境にやさしい運転を」宣言、推進した。これまで 10 年連続で燃費向上を実現してきた実績から、平成 20 年度のエコドライブコンテスト(独立行政法人 環境再生保全機構主催)にて環境大臣賞を受賞した。平成 19 年度も優秀賞を受賞している。

省燃費運転の浸透、実践により、交通事故防止効果も生じて、お客様からの品質、安全に関する信頼を得るようになった。常に従業員を巻き込みながら仕組みの改善を続けることで、社内のコミュニケーションが改善し、乗務員のやる気を引き出し続けている。

リーマンショック時も、エコドライブを中心として危機を乗り切った。収入激減により、ワンマン運行から交代制へ変更し、車両も減車した。しかし、雇用は継続して確保し、優秀なドライバーを離さなかった。補助金も大いに活用し、仕事の少ない時期では、社内で 5 S 研修を行い、エコドライブにつながる改善活動を実施した。こういった危機を機会に変える取り組みも、エコドライブコンテスト環境大臣賞受賞の背景にある。

トップを中心に乗務員、管理者を巻き込んだ改善活動により、さらなる燃費改善、品質向上に取り組んでいる。

3. トップの考え方

創業者である現社長はかつては、キャリア車両等の架装メーカーでトラックボディやトレーラーの設計と営業にも従事していた。当時は会社売上げの半分を獲得するまでのトップ営業でもあったが、オイルショックが業界を取り巻く環境を一変させ、当時の仕事にも多大な影響を与えた。昭和 52 年に希望退職して独立し、車検検査業務を行う会社を立ち上げた。自動車輸送業務は、社長の独立を知ったキャリア車両の乗務員が、社長を慕い相談に来たことがスタートである。なんとか飯を食わせてやろうと、キャリア車両と仕事を提供することがきっかけとなり、それを知った乗務員仲間の紹介が度々続き、考えていなかった形で現在の仕事がスタートしている。

平成 12 年にスズキ輸送梱包(株)協力会の一員としていすゞ自動車所有の藤沢コースにて省燃費運転の体験をしたことが、大きな転機となり、平成 13 年 10 月に「環境にやさしい運転を」を宣言推進し、省燃費運転を追求、実践し、10 年連続の燃費向上を実現してきた。平成 13 年の省燃費運転開始当時から、燃費が 19.5%改善し、走行 1km 当たりの整備コストも 30%削減し、昨年の実績では 50%削減する効果が生じた。

以前は組合もあり、省燃費運転を実施する活動にて苦慮する場面も多々あったが、乗務員との何度もの意見収集や情報交換、要望への対応を繰り返し行うことで、組合も自然消滅してしまったという。公平、平等な仕組みをつくるために、社長自身が乗務員と何度もの情報交換を行い、意見、要望を取り入れていく活動の中で、乗務員からも信頼が厚くなってきたと考えている。

毎年燃費を改善し続けているため、乗務員から「これ以上は難しい」との意見が出てくるが、常に上を目指させ、仕組みを改善し、乗務員と一緒に社長自身が省燃費運転を追求、指導することで連続 10 年間の燃費向上が達成された。

平成 20 年 12 月の国土交通省の中小トラック事業者構造改善実証実験事業への取り組みでも、更に 4%の燃費改善を求められたことから、どのようにしたらこれを実現できるかをドライバーと検討した。巡行速度 80Km/h→気持ち 5km/h 減じた 75km/h 走行については、乗務員からの提案であった。2 か月限定のエコドライブとして、「必要な量だけ給油」、「みまもり君の成績を毎日チェック」、「気持ち 5km 遅く走る」の 3 つをドライバーにお願いすることで、厳しい条件であったが目標を達成することができた。

省燃費運転の実践により、前方の状況確認意識が高まる効果が生まれ、また、車間距離が自然と開き、余裕の運転が生まれ、事故の減少につながっている。

経営することに苦しみ、会社をたたむことまで考えた時にエコドライブに出会い、会社が救われた。エコドライブは企業経営にとって一石二鳥以上の効果がある。省燃費運転の追求、指導の中で、皆が楽しみながら実践している風土が構築されてきており、今後も省燃費運転への挑戦を乗務員と一緒に楽しみながら継続したいと考えている。

□経営の理念等についてはホームページに記載

<http://www.daiko-shoun.co.jp/company/greeting.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※
◆省燃費運転の実践・浸透を図るために、社長自身が仕組みを構築し、帳票類等の作成、改定を繰り返している。乗務員との何度もの意見収集や情報交換、要望等への対応を繰り返し行うことで、社長と乗務員との相互コミュニケーションが深まるとともに、社長への信頼感が生まれている。	A 1、A 3 B 1、B 3 D 1
◆万一会社が倒産した時に個人の財産になり、いつ転職しても活かせる資格であると説明し、運行管理者の資格取得を昇進の条件の 1 つと位置付け、会社からの補助はないが、資格取得を奨励している。	A 1、A 2 C 2、D 9
◆運輸安全マネジメントに関する社内評価制度を検討し、今後は表彰制度を設けたいと考えている。	A 1、A 3 B 1、D 1

※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。

- ・省燃費運転社内への浸透を図るために、社長が先頭に立ち、活動を行った。
- ・省燃費運転の表彰のシステム構築や帳票類の設計は社長自身が実施し、ドライバーの声を反映しながら常に改訂を繰り返している。
- ・公平、平等な制度とするため、社長自身が乗務員からの意見収集や情報交換を何度も長年に渡り繰り返し、現在に至っている。
- ・乗務員からの意見収集や情報交換、要望への対応を繰り返し行うことで、社長と乗務員との相互コミュニケーションが深まり、社長への信頼が高まっていった。
- ・省燃費運転評価制度では、グループ表彰と個人表彰制度を採用している。表彰では、改善金額と改善率の 2 つの項目を評価対象に考慮している。年に 3 回、各種の省燃費データが集計され、改善目標を達成したグループ(事務員及び乗務員)には、改善額に応じた費用の 50%を報奨金として授与している。
- ・逆に目標を達成出来なかった場合は、費用の 50%を各自が払い、福利厚生費用として貯金して忘年会等の費用に充てている。単なる懲罰とせず、目標未達でも楽しみにつながるような工夫をしている。
- ・グループミーティングへの出席率や貢献度合いも得点化し、給与の評価項目の一つにするなど、ドライバーにとってやる気の出る仕組みを試行錯誤している。
- ・運行管理者の資格取得も昇進の資格条件の 1 つと位置付けて、奨励した。資格取得に向けた勉学は、乗務における責任を自覚する上でも大切と考えている。
- ・意欲のある人材ほどすすんで資格取得を目指すこともあり、会社からの補助はしていない。今後、万一会社が倒産した時の個人としての財産にもなるし、また、いつ転職しても活かせる資格であると説明している。

B) マネジメントシステム

ポイント	CL 項目
◆省燃費運転の表彰制度は、社長が各乗務員の意見や要望などを徹底した対話により集約し、緻密な評価基準を作り上げている。試行錯誤によって改善し続けるだけでなく、乗務員が楽しめることを常に考えている。	B 1、B 4 、C 5
◆毎月 1 回、グループ別に乗務員主体のグループミーティングが行われており、現場における注意喚起などの情報交換や安全輸送に関する討議が行われている。	B 1、B 3 B 4、C 5

【ダイコー商運のPDCA】

P : Plan(計画)

年 2 回半期ごとに全社（社長・所長・グループ長・環境保全推進者）
－個別指導の計画、研修会の計画、報奨金の分配方法、環境保全推進計画

D : Do(実施)

ドライバー提出→環境保全推進者が集計
－運転日報（運行終了後）、日常点検表（運行終了後）、燃費管理表（ドライバー用 月
末提出）

C : Check(監視)

月 1 回グループ別ミーティング（ドライバー・グループ長、環境保全推進者、社長）
－燃費管理表（管理者用）、エコドライブコンテストグループ集計表、エコドライブコンテストグループ別全体順
位表、燃費改善実績表、エンジン型式別燃費実績

A : Act(改善)

年 2 回半期ごとに営業所別会議および表彰式（ドライバー・グループ長、環境保全推進
者、社長）・・・反省、改善研修会も同時に開催
－燃費改善実績表（6 か月）、エンジン型式別燃費実績（6 か月）、成果配分表、次回燃
費目標値

【人事・マネジメント関連について】

- ・平成 18 年 12 月にグリーン経営認証と安全性優良事業(G マーク)を取得した。これまで実施していた業務を必要な書類等に移行することで対応が可能と考え取得した。
- ・ISO14001 の認証取得も検討したが、費用対効果の観点から取得はしなかった。
- ・省燃費運転の評価・表彰制度は、社長が各乗務員の意見や要望などを徹底した対話によって集約し、繰り返し改善することにより出来上がった。公平性・平等性が重要であることから、各乗務員の意見を徹底的に集約し、配慮している。
- ・以下の視点で評価基準を変化させている。ある程度細かに設定するが経験上、5 段階位

にわけることが丁度いいと考えている。

○エンジン型式別

○長距離、短距離

○積荷別による 5 段階評価（数字はL 当たり走行キロの補正值）

A 軽 7 5 %以上	+ 0 . 1
B 軽 5 0 %以上	+ 0 . 0 5
C 普通車 1 0 0 %	± 0
D 普通車 7 5 % 以下・軽 2 5 %	- 0 . 0 5
E 普通車 5 0 % 以下・軽 5 0 %	- 0 . 1

○車両の装備別(シフト数、蓄熱・蓄冷マットの有無他)

エアデフ + 0 . 0 2、蓄熱・蓄冷 + 0 . 1 など

- ・表彰における配分基準は以下のとおりである。全社での目標燃費達成による利益改善額の 5 0 %を以下の配分で分配する

達成率 上位 2 5 名・・・3 5 %

達成額 上位 2 5 名・・・4 5 %

達成率・達成額 上位 3 グループ 1 0 %

管理者 1 0 %

- ・省燃費運転の体制構築に当たってグループ制を導入し、その活動の実施により乗務員同士の連帯感が生まれた。
- ・環境整備実績表により、年 2 回(1～6 月、7～12 月)、個人別、グループ別、営業所別の表彰を行い、掲示して社内に周知している。
- ・また、あいさつ、服装、ヘルメット着用、指さし呼称、日報の記入等をきちんと行っているかも評価している。
- ・評価内容と表彰結果は月末締めで行い、翌月 3 日以内に全営業所に掲示して周知を行っている。
- ・協力会社は使用していない。
- ・車両が過不足する場合には、同業他社と調整し業務を遂行している。
- ・車両に新たな装置類をつけたり、消耗品を交換した際には、常に前年同月や交換前のデータと比較させている。常に数字を見せることで改善の意識を高めている。
- ・賞与は年 3 回の支給としている。
- ・配車担当者にもエコドライブに参加してもらうために、キロ当たり収入の改善を目標として与え、ドライバーと一緒に表彰するようにした。
- ・社長自身は仕組みをつくるが、やり方は管理者や乗務員にまかせることにしている。

【情報の活用会議等について】

- ・毎月 1 回、グループ別に乗務員主体のグループミーティングが行われており、現場における注意喚起などの情報交換や安全輸送に関する討議が行われている。
- ・グループ毎に収入、走行距離、燃費等の目標、実績が管理され、周知されている。

【安全に関する費用について】

- ・車両にいすゞ自動車(株)の「みまもりくん」を導入している。
- ・現在はペーパーレス化を図っているところであり、お客様との情報連絡では、電話対応はほとんど無くメール、FAX 等で行われている。

C) 教育訓練制度

ポイント	CL 項目
◆省燃費運転活動の浸透を図った結果、乗務員も省燃費運転を実施しないと、シートベルトを着用せずに運転するのと同等の「気持ち悪さ」を感じるまでの意識になった。	C 2、B 1 D 1
◆省燃費運転を追求、指導することにより、連続 10 年間の燃費向上が達成された。実施した対策例である巡行速度 80Km/h から気持ち分 5km/h 減じた 75km/h 走行の実施は、乗務員からの提案から生まれた改善策であった。	C 2、B 1 B 3、D 1
◆ヒヤリハットは、これまで報告 1 件当たり報告費用を支給していたが、提出効果が薄れてきた為、今後は事故が発生した乗務員に義務付けする制度に改正しようと考えている。	C 4、B 1 B 3、D 1

【採用・新人研修関連について】

- ・採用に際しては、乗務員からの紹介によって雇用するケースが多い。
- ・乗務員の紹介で乗務経験のある者でも、採用後に 1 人前になるまでには 3 カ月の研修が必要である。
- ・中古車の場合、積荷の車は形状や届け先もまちまちであり、それに応じた積込む順番を判断する必要もある。入社して間もない間にこの難しさに挫折する人も少なくない。
- ・秘匿車両や試験車を輸送するという特殊業務もあるため、担当する乗務員には特殊なスキルが求められる。

【乗務員の研修等について】

- ・省燃費運転活動の浸透を図った結果、乗務員も省燃費運転を実施しないと、シートベルトを着用せずに運転するのと同等の感覚になる意識に変革した。
- ・省燃費運転を追求、指導することにより、連続 10 年間の燃費向上が達成されてきた。「中小トラック事業者構造改善実証実験事業」にて補助を受けようとしたが、既に燃費改善に取り組んできただけに、さらに 4 %の燃費向上のハードルは非常に高いものであった。しかし、チャレンジすることをドライバーに告げ、どのようにしたら実現できるか皆で知恵を出し合った。実施した対策例である巡行速度 80Km/h から気持ち分 5km/h 減じた 75km/h 走行の実施は、乗務員からの提案から生まれた改善策であった。結局お願いしたことは、必要な量だけの給油、見守り君の評価の改善、気持ち 5km ゆっくり走ることの 3 つであり、2 ヶ月間限定のエコドライブということで取り組み、目標を達成した。

①乗務員自身によるエコドライブの目標値を設定し、管理する方法としての「燃料管

理表(ドライバー用)」の活用

②いすゞ「みまもりくん」の評価で、まず1点(5点満点)評価のものを2点評価に改善する

③現在の巡行速度 80Km/h→気持ち 5km/h 減じた 75km/h 走行の実施

- ・車両の架装、オプションの違いがある場合には、その架装の違い毎に燃費のデータを計測し、分析を行っている。
- ・省燃費運転を行うことにより、前方状況の確認意識が高まる効果が生まれ、車間距離を取るようになった結果、余裕の運転が生まれて事故の減少につながっている。
- ・車間距離をとることにより、フロントガラスへの飛び石による補修費用が減った。
- ・乗務員からは、省燃費運転の実施によって疲労負担が減ったとの意見も出ている。
- ・事故原因や箇所等に関する統計データを分析することにより、傾向が把握されてきており、まず多いところから重点的に対策を講じていくところである。
- ・それと同時に一回り点検チェックの励行、実施方法に関するマニュアルを現在作成中であり、6月から指導を開始する予定である。
- ・ヒヤリハットは、これまで報告1件当たりに報告費用を支給していたが提出効果が薄れてきた為、今後は事故が発生した乗務員に義務付けする制度に改正しようと考えている。

【小集団活動について】

- ・省燃費運転の実践と伴にグループ制の導入を行った。
- ・グループ分けは、同じ営業所、部署、運行方面等で分け、現在全社として10グループがあり、白鳥営業所には6グループあり、神奈川営業所と名古屋営業所にそれぞれ2グループが構成されている。
- ・1グループは約8名で構成されている。

D) 現場管理

ポイント	CL 項目
◆5S 研修会にて工具箱の整理などの各車両の点検を行い、購入当時から箱が一度も開けられていない付属品やジャッキ等を不用品として減量対策を実施している。お客様にご迷惑にならないよう最低限の緊急対応品のみを残し、その他は全て車から降ろしている。	D 1、D 2 D 3、B 1

【日常業務等について】

- ・挨拶、服装、ヘルメット着用、指さし呼称、日報の記入等をきちんと行っているか等を乗務員の評価対象としている。
- ・5S 研修会の中で工具箱の整理などの各車両の点検を行い、購入当時から箱が一度も開けられていない付属品やジャッキ等も不用品対象として減量対策を実施し、現在は、お客様にご迷惑にならないように、車両に架装してある油圧シリンダーから油漏れした際の緊急対応品のみが工具箱に準備されている。

- ・「人間デジタコ」とよんでいる、乗務員による燃費の記録がある。給油量、走行距離、燃費をドライバー自身に記録させる。特に工夫していることは、備考欄に エンジンオイル交換やオイルエレメント、エアエレメント交換や、ミッションオイル交換など、の整備記録を書かせることである。これによりどのような整備をすると燃費にどのような影響がでるのがドライバー自身が認識できる。自分の燃費改善に興味をもたせることにつなげている。
- ・オイル交換基準、車検の時期などルールをきめ細かく設定している。定期点検実施予定表が掲示されており、車両別に次にやるべき修理を 赤、黄色、緑で示している。これにより、「すぐ」やるのか、「月半ばまでに」やるのか、「今月中」にやればいいのかを目で見えるように管理している。
- ・車両の減量対策では、以下を行った。
 - (1) 工具箱の整理
 - a.必要なもの
 - b.不要だが売却出来るもの
 - c.不要で売却出来ないもの
 油漏れ処理に必要な用具のみを入れた。
 - (2) 運転台の整理
 - a.必要なもの
 - b.不要だが売却出来るもの
 - c.不要で売却出来ないもの
 「整理箱」を用意し、基本携帯品を入れた。
 - (3) 荷台の整理
 - a.必要なもの
 - b.不要だが売却出来るもの
 - c.不要で売却出来ないもの
- ・3カ月点検も必ず実施しており、法令順守は自分を守る意味で重要なことであると考えている。
- ・車両の軽量化対策のために燃料補助タンクの取り外し等を行い、常に燃料を満タンにせず、その日の走行に必要な分だけの燃料補充により運行する方法に改善指示を行った。
- ・エアフィルターは、設置されている向きを回転することにより、十分な使用効果を発揮することが出来、使い方によっては 8 倍の寿命を生み出す部品もあり、ディーラーから言われた通りに、部品を交換しては無駄な費用が生じるケースもあると考えている。
- ・以前、1マン運行が原因の事故が発生したことから、その対策として2マンによる昼夜交替制の運行体制に変更した。これにより、事故も無くなりお客様から信頼を回復すると共に、車両設備も減車する固定費削減にもつながった。
- ・また、各車両の走行距離も短く工夫する操配も実施した。
- ・やれることはまだまだある。知恵を働かせる。「まだ何かあるはずだ」と常に考える。トップと一緒にやることが大事である。

- ・エコドライブを通じた修理費削減の効果の一つとして、急ブレーキ等の運転操作が無くなったことがある。ブレーキライニングの寿命延長(4年持つようになったこと)により、1輪 5万円/1輪×8輪=40万円掛かっていたものが、4分の1の10万円になった効果等が大きかった。
- ・省燃費運転の実施により、6年半でCO₂の削減も16.5% (試算量540トン)の削減効果が生まれた。

5. 顧客や取引先との関係

顧客から信頼を受けることによって、これまで成長を続けてきた。

不景気な情勢であっても、お客様から契約料金も下げるつもりはないとの話を頂いたことから、今後も顧客の信頼に応えることが企業としての使命と考えている。

常日頃の業務への取組み意識の高揚も重要である。高速道路のパーキングエリアで、キャリア車両のハブボルト等を乗務員が点検ハンマーで点検している姿を偶然、通りかかった顧客が見てお誉めを頂いたケースもあり、常日頃から業務への心構えは大切であると再認識している。

平成 18 年の道路交通法の改正により、乗務員はキャリア車両から離れることが出来ないため、やむ終えず路上でしか駐車出来ない場合などは、車両の積み卸し作業の際にお客様にも協力して頂くようお願いしている。

これまでに依頼を受けて、商工会議所や鉄道会社等へ省燃費運転の講演も行うなど、あくまでも業務に対して誠意に尽くす社長の信念が、お客様からの信頼を受け、これまでの堅実な経営につながっている。

6. 安全に関する実績データ

【交通事故発生率】

人身事故や重大事故は、ここのところ発生しておらず、製品車両へのキズなどの品質事故が発生している。

業務上、公道にキャリア車両を置いて作業するケースもある為、もらい事故が多く、今度の 5S 研修では停車時の対応に関する指導を行う予定をしている。

品質事故などで苦情が届くケースが発生しているが、夜間の暗い場所での完成車等のキズのチェックには限界があり、苦慮している。

車両を擦ったなどの軽微な事故や過失割合が 0 の場合も事故件数としてカウントしている。事故件数は下記のとおりである。

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	12	6,848,400	0.175
平成 20 年	14	7,215,000	0.194

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）	ア
		A 2	経費予算配分	イ
		A 3	賞罰制度	ウ
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	イ
		B 3	情報管理のしくみ（安全の実績・情報）	ア
		B 4	人員配置と異動	ア
		B 5	管理者育成	イ
		B 6	協力業者管理（関連会社等）	ア
		B 7	お客様の評価	ア
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	K Y T、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	ア
		D 3	整理、整頓、洗車、清掃	ア
		D 4	現場巡回指導（街頭指導）	ア
		D 5	点呼・朝礼	ア
		D 6	身だしなみ、服装	ア
		D 7	挨拶、返事、報告	ア
		D 8	時間管理、生活管理	ア
		D 9	協力意識	ア

※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
車両整備及び保管庫風景



写真 4
車両洗車場風景



写真 5
点呼場所風景



写真 6
事務所内掲示風景
各種掲示風景



写真 7

事務所内掲示風景

安全方針と環境方針

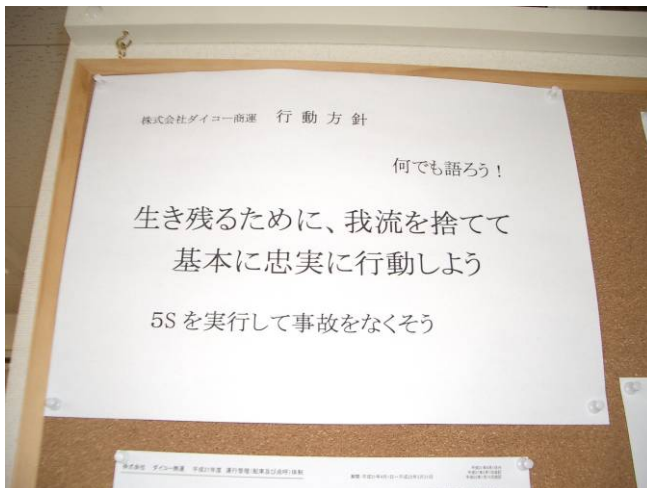


写真 8

事務所内掲示風景

行動方針

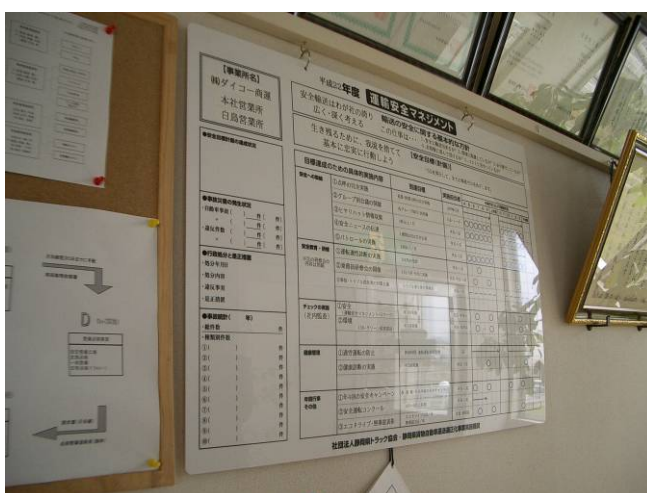


写真 9

事務所内掲示風景

運輸安全マネジメント計画表

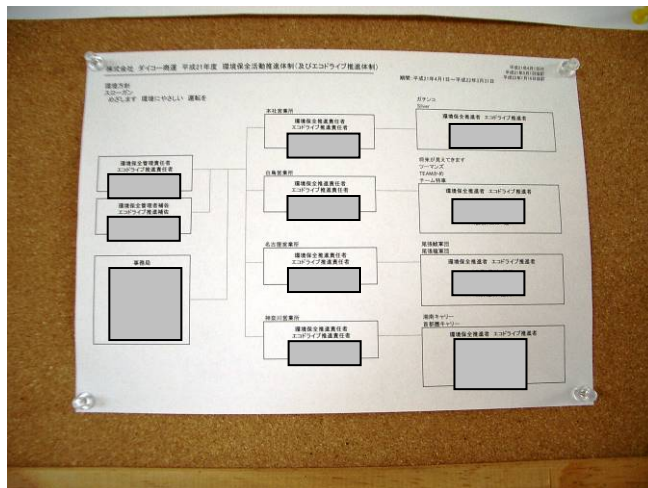


写真 1 0
事務所内掲示風景
エコドライブ推進体制(白
鳥営業所)

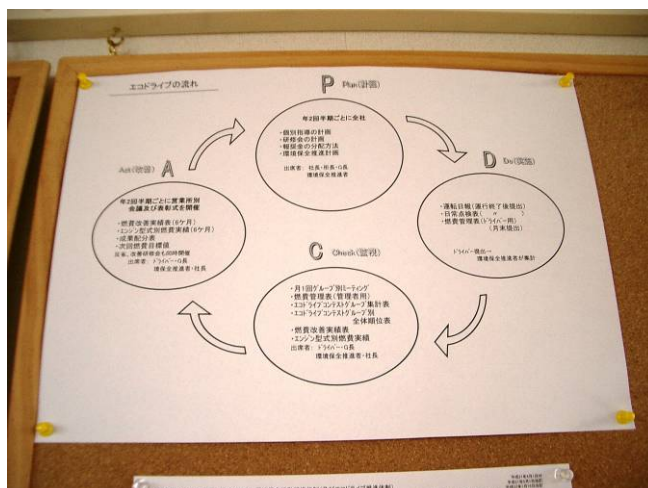


写真 1 1
事務所内掲示風景
エコドライブの流れ

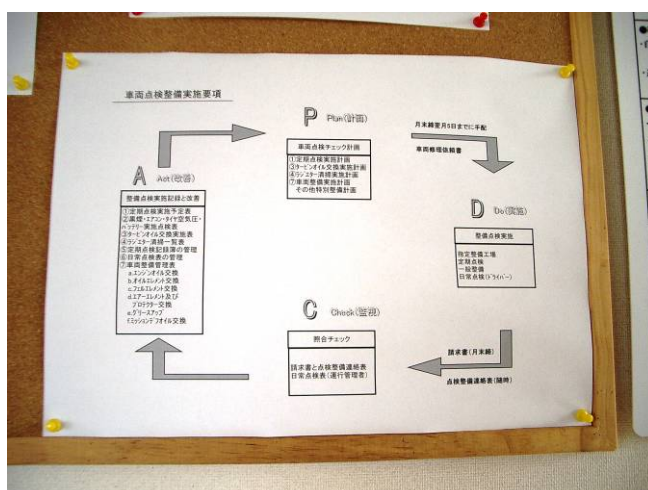


写真 1 2
事務所内掲示風景
車両点検整備実施要綱

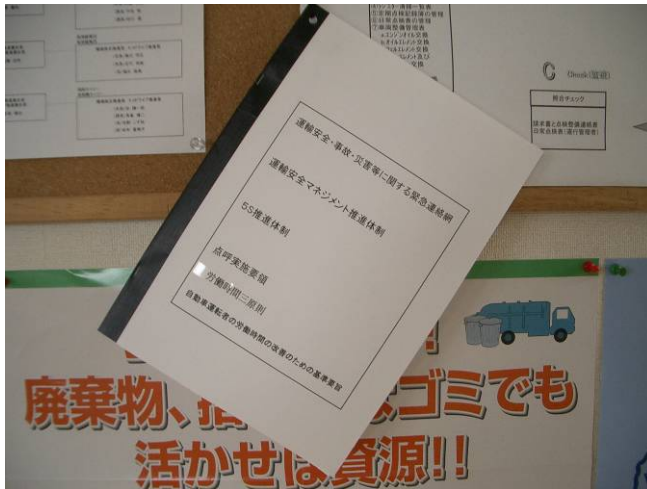


写真 1 3

事務所内掲示風景

運輸安全マネジメント
推進体制、5S 推進体制、
点呼実施要領等に関する
冊子



写真 1 4

事務所内掲示風景

表彰状
エコドライブコンテスト
環境大臣賞



写真 1 5

事務所内掲示風景

エコドライブコンテスト
祈念盾 平成 20 年度 環境大臣賞
平成 19 年度 優秀賞



写真16

乗務員休憩室内掲示風景

環境方針(基本理念・
スローガン・基本方
針)



写真17

乗務員休憩室内掲示風景

各種掲示物



写真18

乗務員休憩室内掲示風景

エコドライブコンテスト・
全社グループ別順位表



写真 19
乗務員休憩室内掲示風景
社内ニュース掲示板



写真 20
乗務員休憩室内掲示風景
プロドライバーとしての心得

以上