

No.061 (有)福岡運送 【輸送モード:トラック】

「トップの確実なコミュニケーションの確保と会社方針の徹底により安全マネジメントを実践する」

1. 概要

企業情報

所在地	富山県高岡市福岡町一歩二歩 896 番 4			創立	1977 年
年 商	約 9 千万円	人員数	10 名(乗務員 7 名含む)	資本金	—
拠点数	本社及び車庫の計 1 拠点	車両等	10 両(うち 4ton ウィング : 8 両、1ton ワゴン車 : 1 両、軽 4 輪車 : 1 両)		
事業内容	一般貨物自動車運送事業、特別積合せ貨物運送事業、利用運送事業他				
輸送品目	宅配貨物、紙、紙加工品、肥料、米、日用品他				
取引先	トナミ運輸(株)、サンエイ紙工、松村紙工業所、菊地産業(株)他				

組織的安全マネジメントの特長

<p>経営トップ自ら NASVA 安全マネジメント講習会(内部監査編)等に参加し、知見を深め、社内の活動に活かしている。また、専務取締役、統括運行管理者などの社員にも外部研修に参加させ、安全マネジメントに関する知識を社内で共有することに努めている。</p>
<p>まとまりのある職場で、社員全員に経営トップの目が届き、お互いに顔を合わせることも多く、些細なことも含めコミュニケーションが日常的にとられている。乗務員同士でも車両の荷台状況の確認など、業務遂行のために連絡を取り合うことの重要性を認識し、実践している。</p>
<p>優秀な乗務員を確保・維持するため、採用時にきっちりと会社の規程や方針(無事故の徹底、約束は守る等)を説明し、理解させている。この為、無断欠勤、遅刻、早退がなく、社員は皆真面目であり、乗務員から給与や一時金が低いなどの不満もない。</p>

調査者所見

<p>社長と社員、その家族との親睦を大事にし、日常のコミュニケーションを重要視する、少人数ならではの社風が構築されている。社長は過去に事故や問題を起こした乗務員を辞めさせるなどの厳しい反面、面倒見がよく社員をかわいがり、メリハリがしっかりしている。これまでの社長のドライバー及び整備士としての長い経験を踏まえた直接指導や、管理の下で安全対策が実践され、社員の仕事ぶりがお客様の高い信頼を得るに至っている。</p> <p>また、社長、専務をはじめ、社員の人柄が、荷主からの業務獲得につながり、その信頼に無事故、無災害で応えることが、これまでの事業の成長となっており、堅実な経営に繋がっている。</p>

調査情報

調査日	2010 年 6 月 4 日	訪問先	本社及び車庫
対応者	代表取締役		

(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

こんにゃくの製造販売を本業としていた先代社長が、地崎運送の名で片手間に行っていた運送業が現在の(有)福岡運送の前身である。先代社長が亡くなり、休業状態であった会社を現社長が引き継ぎ、昭和 52 年、車両 1 両で現在の事業を立ち上げた。3 年後、幹線国道からそう遠く離れていない現在の場所に 100 坪の土地に事務所と車庫を構えた。

当時は、社長兼運転手と助手が 1 名であり、乗務の傍ら必死の営業活動を行い、お客様から品質、安全に関する信頼を受けることにより事業を展開し、徐々に車両と乗務員を増員し、会社を大きくしていった。

当初は、トナミ運輸(株)の地域会社として、ターミナルを基点とした集荷、配達業務のみを行っていたが、経営存続のために地元企業からの直請の仕事も重要と捉え、集配業務の合間に地道な営業活動を展開した結果、現在では、年商の約 40%がトナミ運輸(株)、約 60%が地場の直荷主からの収入構成となっている。直荷主系の仕事では、ダンボール等の紙製品を始め、畑用の肥料などを輸送しており、配送エリアはほぼ 8 割が県内で、他に石川、福井などである。

現在、車両 10 両、乗務員 7 名の構成により、地元への貢献を目指し、下記理念の下、堅実な経営が行われている。

【安全に対する基本理念】

- 当社は安全輸送を常に心がけ、交通ルールを守り、交通事故の撲滅を目指します。
- 積荷は正確に確実に配送し、誰からも信頼されるような会社を目指します。

【トナミ運送事業共同組合について】

平成 12 年からは、社長が昭和 50~51 年頃に発足された、トナミ系列 9 社を取りまとめるトナミ運送事業共同組合の理事長も務めている。各系列事業者の問題や協力要請、手数料の削減等についてトナミ運輸(株)本体との交渉も行っており、組合の中での研修や集会も開催している。

3. トップの考え方

若い頃から常に新しいことにチャレンジする機会を与えられ、それに必死に取り組んできた経験が今に活かされている。また、バブル景気が崩壊した後に輸送量の激減を経験し、地場企業との直接取引の仕事の重要性を認識するに至り、地元を大切にし、信頼に応えることで、現在の事業が成り立っていると考えている。

中学生の頃、地元には修理工場がないことから、修理屋を開きたいと考え、車両の整備に興味をもち、トナミ運輸(株)の砺波の整備工場では整備について学び、整備士と大型免許を取得した。その後、大阪、広島と転勤した後、現在の会社の先代社長が亡くなったのを受けて、昭和 52 年に社長を引き継ぎ、現在に至っている。

景気の良かった頃は、特に輸送量が多く経済成長とともに会社も成長したが、景気が悪くなり、当時は車両を運転する傍らで必死に営業を行い、荷主を探し開拓して回った。

営業開拓では事故防止、車両経費、人件費の 3 つの削減を PR し、車両コストについては整備士時代の経験を活かして、原価計算書を作って相手に見せる等、自営の運行より、運送のプロである自社に委託した場合のメリットを説明し、荷主に理解して頂くことで仕事をつかんできた。

現在、平成 22 年度安全目標に下記を掲げており、安全、品質の向上に努めている。

[平成 22 年度安全目標]

重点目標 : エコドライブを実施します。

その他目標 : 日常点検を確実に実施します。

社員管理においては、とにかくコミュニケーションが大事と考え、乗務員に対して家族のように親身になって接することを心がけている。安全についても同様に、乗務員に直接思いを伝え、また乗務員の話もよく聞くようにしている。

経営においては、これまで、トナミ運輸(株)で学んできた経験や知識を活用してきた。今後は若い世代に継承したいと考えている。

社長の長男も物流を学ぶために大手製造会社の物流セクションに勤務し、その後、取締役兼乗務員として現在の会社業務に就いている。

現社長は 35 才で独立したことから、経営を行うための財務、計数管理に関する知識向上を同世代の長男に期待しており、借入金を無くして次の世代に引き継ぐことを目標に、現在の事業運営に邁進している。

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※
◆経営トップ自ら NASVA 安全マネジメント講習会(内部監査編)等に参加し、知見を深め、社内の活動に活かしている。また、専務取締役、統括運行管理者などの社員にも外部研修に参加させ、安全マネジメントに関する知識を社内で共有することに努めている。	A 1、B 1 、B 5
◆乗務員の健康状態はもちろん、心理状況を把握することは重要であり、事故防止のための有効な手段の 1 つとして、日々のコミュニケーションを実施している。	A 1、B 1 、D 5

※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。

- ・経営トップ自ら NASVA 安全マネジメント講習会(内部監査編)等に参加し、知見を深め、社内の活動に活かしている。また、専務取締役、統括運行管理者などの社員にも、外部研修に参加させ、安全マネジメントに関する知識を社内で共有することに努めている。
- ・社員が知識を付けることにより、乗務員への指導体制が拡がり、トップだけではなく他の社員からも指導することでマンネリ化を防げ、受け手の捉え方に変化を付けることができる。
- ・全国交通安全週間の時期に合わせて年 3 回、経営トップ自ら抜き打ちでの同乗指導を行っている。
- ・自家用車に乗って先回りし、運行車両の交差点等での一時停止の徹底等を不定期で確認している。その他にも、何かの折りに自社の運行中の車両を見かけた際には、後ろを付けて走行し、運行状態を見ている。その際に気がついたことなどを、後日当該乗務員に伝えている。
- ・1 人 1 人がオーナーになったつもりで業務に取り組むように指導しており、乗務員には車両の乗務のほかに、営業活動も実施させている。
- ・社員教育では、甘やかしてもいけないし、厳しすぎてもいけないと考えている。
- ・去る者は追わず、来る人は歓迎することを理念としている。
- ・事故防止のための有効な手段の 1 つとして、コミュニケーションが重要と考えている。日々のコミュニケーションによって、乗務員の健康状態はもちろん、心理状況を把握することを重要と捉え実施している。
- ・辛いときは家族を思い出して、安全に立ち返ることを目的に、乗務員には家族の写真を携帯するように指導している。

B) マネジメントシステム

ポイント	CL 項目
◆点呼も実施している専務が乗務で不在となるケースも発生することから、運行管理体制を常時確保することを目的に、運行管理者の資格者を4名に増員し、1名を統括運行管理者、3名を補助者に選任している。	B 1、B 4 B 5、D 5
◆乗務員の精神的な安定を配慮して歩合制度は採用せず、無事故手当のほかに、皆勤手当、愛車精神手当を支給している。	B 1、A 2
◆まとまりのある職場で、社員全員に経営トップの目が届き、お互いに顔を合わせることも多く、些細なことも含めコミュニケーションが日常的にとられている。乗務員同士でも車両の荷台状況の確認など、業務遂行のために連絡を取り合うことの重要性を認識し、実践している。	B 1、B 3 、D 9

【人事・マネジメント関連について】

- ・点呼も実施している専務が乗務で不在となるケースも発生することから、運行管理体制を常時確保することを目的に運行管理者を増員した。
- ・運行管理者は現在4名おり、1名を統括運行管理者とし、3名を補助者に選任している。
- ・安全体制の構築に際しては、トラック協会の適正化の監査員等からノウハウを教えていただいたり、指導を受けている。
- ・20年位前に、3回ほど車間距離の確保不足による追突事故が続いた。そのうち、1回は相手にむち打ち症を起こす人身事故となり、事故惹起者から退職願いを受けたが、すぐには退職させずに、本人の検討期間として2,3年間フォークリフト作業のオペレーターに配置換えを行ったことがあった。
- ・これまで、事故を起こす人は大体決まった人間であり、以前、事故を繰り返す人を辞めさせたこともあったが、現在の従業員定着率は良い。
- ・車両の稼働率が少ない時には、社員交代で休みを取るローテーションを組んで、ワークシェアリングを行っている。
- ・乗務員の平均年齢は38.3才であり、最も年長の者が58才である。
- ・35才以上のものは、人間ドック(半日)を必ず受診させている。
- ・歩合制度は採用していない。地元では給料は良い方の水準である。
- ・無事故手当のほかに、皆勤手当も支給している。
- ・無事故手当は、毎月5,000円を支給しており、事故を起こすと当月は支給されない制度を運用している。皆勤手当は、毎月3,000円。
- ・昨年度、ミラーを破損する事故が1件あり、当該乗務員の無事故手当の支給が付かないケースがあった。
- ・愛車精神手当も毎月5,000円支給している。これは、自分で時間を作り、常に車をきれいにしている乗務員に対して支給する仕組みで、乗務員に対しては、車両を綺麗にしたら荷主にも受けが良い、と説明している。実際に、自社のきれいな車で仕事がしたいと、入社希望者がいたぐらいである。

- ・昔は無線を使っていたが、携帯電話に変えたため、そのための補助費として毎月 3 千円を支給している。

【情報の活用会議等について】

- ・毎月第一土曜日と第三土曜日の朝の 30 分、全社員が集まり、安全運転および事故防止のための会議を開いている。
- ・会社の規模からよく目が届き、日頃お互いに顔を合わせることも多く、些細なことも含めコミュニケーションは日常的にとられている。
- ・乗務員同士でも、車両の荷台状況の確認など、業務遂行のために連絡を取り合うことの重要性を認識しており、実践している。
- ・トラック協会や NASVA、トナミ運輸(株)等から安全に関する情報を収集し、掲示板等により、全員に周知している。
- ・トナミ運輸(株)からは、安全に関するかなりの量の情報が提供され、安全対策に活用している。
- ・講習会の開催に関する連絡など、周知する手段として掲示板も活用している。

C) 教育訓練制度

ポイント	CL 項目
◆優秀な乗務員を確保・維持するため、採用時にきっちりと会社の規程や方針（無事故の徹底、約束は守る等）を説明し、理解させている。この為、無断欠勤、遅刻、早退がなく、社員は皆真面目であり、乗務員から給与や一時金が低いなどの不満もない。	C 1、B 1 D 1
◆次の若い世代の人への技術伝承のために、共同組合主催で約 10 年前からトナミ運輸(株)の安全部・車両部などから講師を招いて年に 1 回、半日の研修会を開催している。家族企業のようなものなので、普段から言っているマナー化してしまうため、第三者から指導してもらうことも大切である。	C 2、B 1

【採用・新人研修関連について】

- ・特に募集しなくても、会社の車両や社員を見て、入社したいと応募者が来るため、都度面接を行い採用している。
- ・身なりのきちんとした人しか採用せず、いろんな意味で安定しており、責任感もある妻帯者を優先している。
- ・雇用する際に、会社の規程をしっかりと説明している。この為、無断欠勤、遅刻、早退がなく、社員は皆、真面目である。また、乗務員から給与や一時金が低いなどの不満も出ていない。
- ・採用時にきっちりと会社の方針（無事故の徹底、約束は守る等）を説明し、理解させることが重要である。
- ・新人には、1 週間から 10 日の間、統括管理者が付きっきりで指導にあたる。

【乗務員の研修等について】

- ・毎年、年間計画を立案し、実施している。
- ・教育訓練では、富山県トラック協会等から入手した資料を活用している。
- ・指導教育研修記録簿に年間計画と各研修内容を記録、保管している。
- ・事故防止対策マニュアルを作成している。難しい内容にせず、一旦停止、構内速度の順守、車間距離の確保、雨天時の速度減速、前照灯の早めの点灯などの基本動作の徹底を趣旨とした内容構成としている。
- ・二輪車や自転車、歩行者等への注意が重要であり、最近では歩道を歩かずに車道を歩く人も見受けられるなど、これまでの社長の経験から、状況に応じてキープレフトよりも若干中央寄りを走行するように指導している。
- ・走行ルートの設定についても、狭い道などリスクの高い道を避けるように指導している。
- ・省エネ運転への取り組みを現在計画中であり、安全運転への効果もあると考えている。中部トラック総合研修センターなどの省エネ運転の研修に参加する予定をしている。
- ・急発進、急ブレーキをしない。アイドリングストップにも力を入れている。アイドリングストップはお客様からも指導される情勢になっている。
- ・次の若い世代の人への技術伝承のために、共同組合主催で約 10 年前からトナミ運輸(株)の安全部・車両部などから講師を招いて年に 1 回、半日の研修会を開催している。
- ・家族企業のようなものなので、普段から毎日のように言ってもマンネリ化してしまうため、第三者から指導してもらうことも大切と考えている。
- ・警察署や労働基準監督署から講師を招いた指導講習も開催している。

【小集団活動について】

- ・昨年の春から、乗務員は A 班と B 班の 2 つの班編成を組んでおり、省エネ運転のチーム成績を発表している。
- ・チーム分けは、トナミの小口部門に携わっている人とそれ以外の月極業務担当の 2 つの班分けの構成としている。

D) 現場管理

ポイント	CL 項目
◆朝礼・点呼時の体調の確認、当日の業務内容の確認のほかに、終業時には、今日お客様とどのようなお話をしたか、車両のこと、貨物のことなど、変わったことがなかったか等、報告事項があるか等を確認している。	D 1、B 1 、B 3
◆雨の日でも洗車をし、車両の管理に余念のない乗務員が多い。	D 1、D 3

【日常業務等について】

- ・朝礼・点呼は、統括運行管理者がメインで実施しており、体調の確認、本日の業務内容の確認を行っている。
- ・終業時には、今日お客様とどのようなお話をしたか、車両のこと、貨物のことなど、変わったことがなかったか等、報告事項があるか確認をしている。
- ・車両点検では、夏に向かうこれからの時期では、バッテリー液の点検、確認に重点を置くなど、季節に応じて重点的な点検を行っている。
- ・整備では、月 2 回のタイヤの空気圧の確認、エアクリーナーの清掃や、タイヤローテーションに気を付けている。
- ・年間の整備計画に基づき、トナミ運輸(株)の車両工場で車両を整備しており、トナミ運輸(株)も年間整備計画を持っており、それに基づき、整備時期が近づくと連絡がくるようになっている。
- ・雨の日でも洗車をし、車両の管理に余念のない乗務員が多い。
- ・日々の運転日報により、給料量を換算し、燃費状況をチェックしている。
- ・仕事の他に福利厚生として、花見やバーベキューなど、社員の家族も招いて親睦を深めている。

5. 顧客や取引先との関係

トナミ運輸(株)の地域会社であることから、問題を起こすとトナミ運輸(株)から立ち入り検査を受けることになるため、そのような事態に陥らないよう、日々、日常業務で問題を起こすことがないよう指導している。

バブル崩壊後の厳しい情勢を経験し、その中で必死の営業活動を行い荷主を開拓し、信頼に応えることにより、地元企業からも仕事を頂くことで現在の事業が成り立っている。

地元企業から指名で業務を頂くなど、地場の仕事の重要性を認識し、地元を大切にしてい信頼に応えることが重要であり、そのため、『輸送の安全確保はわが社の根幹』『法令遵守はもとより、安全に関して継続的改善を行い、環境に配慮し、無事故社会を実現する』を運輸安全方針に掲げ、運輸事業を通じて地元への貢献を目指した運営を目指している。

6. 安全に関する実績データ

【交通事故発生率】

昔、屋根の雪おろし作業で、飛び下りた際に脚を捻挫した労働災害が発生したが、それ以降、これまで人身事故や労災は発生していない。

平成 21 年度に事故件数 1 件カウントされたものは、スリップによるもらい事故にて発生した、サイドミラーの破損事故である。

年	事故件数(件)	走行距離:約(千 km)	交通事故発生率(件/10 万 km)
平成 21 年	1	373	0.27
平成 20 年	0	368	0
平成 19 年	0	348	0
平成 18 年	0	332	0
平成 17 年	0	324	0

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）	ウ
		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	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）	ウ
		B 4	人員配置と異動	ウ
		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	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	ウ
		C 4	KYT、ヒヤリハット	イ
		C 5	小集団活動（班活動）	ウ
D	現場管理	D 1	ルールの順守	ウ
		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	イ
		D 7	挨拶、返事、報告	ウ
		D 8	時間管理、生活管理	ウ
		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
輸送車両(左側ワゴン車)



写真2
事務所及び点呼場所風景



写真3
ハンディターミナル機器
(配送業務で使用)

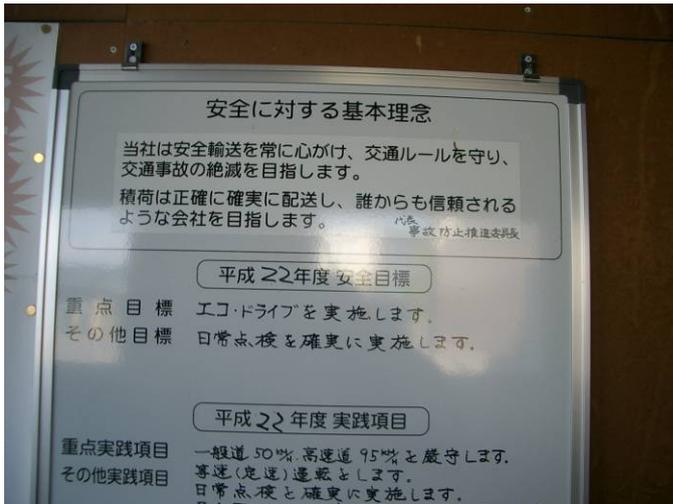


写真4
事務所内掲示風景
安全に対する基本理念と
平成22年度安全目標

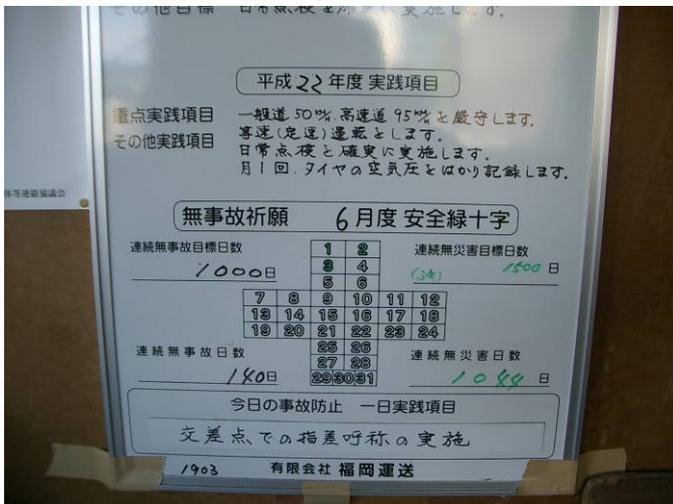


写真5
事務所内掲示風景
平成22年度実践項目と
連続無事故日数

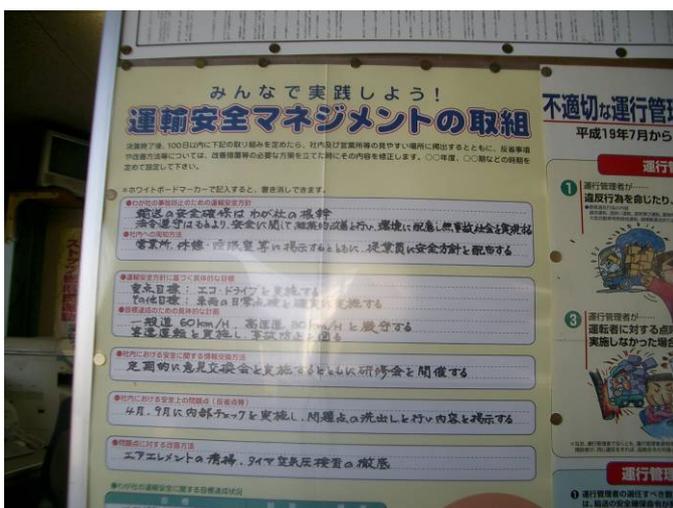


写真6
事務所内掲示風景
運輸安全マネジメントの
取組(1)



写真7
事務所内掲示風景
運輸安全マネジメントの
取組(2)

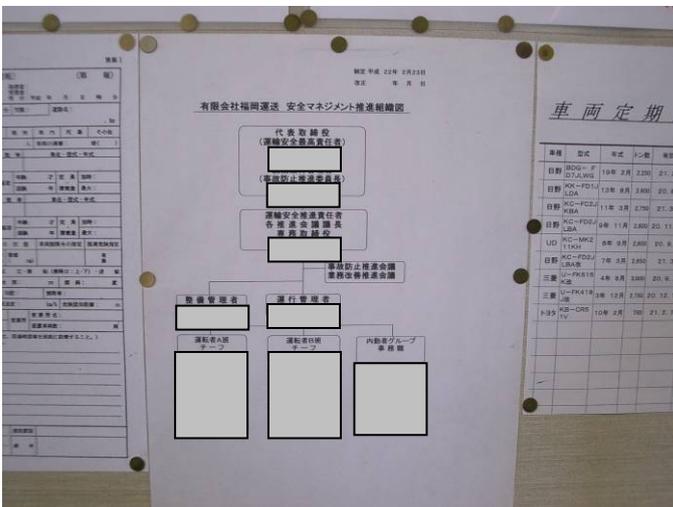


写真8
事務所内掲示風景安全
マネジメント推進組織図



写真9
事務所内掲示風景
車両定期点検計画表



写真10
事務所内掲示風景
感謝状
(社)全日本トラック協会



写真11
事務所内掲示風景
表彰状
富山県高速道路交通安全協議会
富山県警察本部高速道路交通警察隊



写真12
事務所内掲示風景
表彰状
富山県トラック協会

平成22年 運輸安全マネジメント 年間行事・教育訓練計画 / 実績表 有限会社福岡運送

区分	テーマ	担当者	対象者	計 画												備考	
				4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
会議	職場安全会議	社長	会議メンバー 全員	4/16	5/3	2/2	4/2	10/1	4/8	4/5							
会議	業務改善推進会議	専務取締役	現場担当者 全員	1/8	1/5	随時											
会議	作業手順書の見直し	専務取締役	現場担当者 A, B班チーフ	1/8	1/5	随時											
会議	標準ダイヤ表の作成 と見直し(作業指示)	統括運行管理者	運転職 全員	1/8	1/5	5/3	2/2	4/2	10/1	4/8	4/5						
教育訓練	エコドライブ講習会	B班チーフ	運転職 整備担当者	4/15	5/随時												
教育訓練	日常点検講習会	整備管理者	運転者 ドライバー全員	4/15	5/随時												
教育訓練	KYT活動 (危険予知訓練)	取締役	現場担当者	4/15	5/3	2/2	4/2	10/1	4/8	4/5							
教育訓練	問題解決手法研修会	社長	全従業員	随時													

*2段区切り 上段～開催予定日 下段～開催日

*何らかの理由により実施予定月での実施が不可能になった場合は、変更後の予定月を明らかにすると共に、「備考」欄に理由を記す

以上