

業 種	トラック
取組分野	人材確保、教育・訓練
テ ー マ	乗務員採用後の単独乗務開始までの教育・訓練体制の見直し
取組の狙い	現在・将来における乗務員不足の解消と運行の安全に欠かせない乗務員への必要な教育を短期間且つ、効果的に実施
具体的内容	<p>1. 取組の背景</p> <p>これまで、採用後はすぐに配属店での OJT (on the job training) に入り、配属店では、マニュアルはあるものの、教える乗務員毎によって指導・教育内容に相違があり、単独乗務させるにあたっては、運転技術が未熟との理由で、単独乗務開始までに 3 ヶ月以上要していた。</p> <p>また、基本的なことが教育されていない、現場での OJT 進捗が上手くいかず、いつまでも単独乗務できないことから退職した新人乗務員もいた。</p> <p>2. 課題の把握（現場の声を聴いてみた）</p> <p>① 教育の現場（店所や指導者）からは、『特に未経験者を運転させるにあたり、OJT での教育は業務も教えながらで時間がかかる。入社初期段階で基礎教育をする仕組みができないか。』との声が挙がった。</p> <p>② 単独乗務ができた新人乗務員からは、『店所に配属される前にしっかりと安全運転に必要なスキルを習得できる研修機会があると良い。』『教える人によって教育(指導)の質(内容)が違う。』など、また、夜間運行(路線運行)する乗務員からは、『夜間の走行経験が無く、不安であり、昼夜走行訓練ができる環境があると良い。』との声が挙がった。</p> <p>3. 取組（現場の声を具現化）</p> <p>本社管理部門、店所指導者においては、統一した指導要領やカリキュラム、ティーチング・コーチングスキルが無かったため、まずは、単独認定までの期間をこれまでの 2 分の 1 を目指すための仕組み作りと、安全を重視し、確実に基礎を教えられる指導者育成に取り組んだ。</p> <p>本社管理部門に高い知識と技術を持ち合わせる安全推進インストラクターを配属し、全店の乗務員、特に新人の基礎教育に重点を置いた。</p> <p>また、店所には会社独自のライセンス資格制度を設け、そのライセンスホルダーが、本社で基礎教育を受けた新人乗務員を OJT で仕上げる仕組みとした。</p>

【指導・教育方法の見直し】

以下の指導・教育方法に見直して実施した。

① 初任運転者教育（2日間）



② 実践教育（教習所貸切）



③ 合宿研修（2週間）



④ フォロー研修（入社1か月後）



※ 大型トラック運転未経験者

⑤ 配属店所 OJT 研修（1か月）



⑥ 単独乗務試験（入社2か月後）



また、基本となる基礎運転の走行用 DVD や点検用 DVD を作成、視聴させることで、学びの機会を増やすことができ、さらに定期的に自動車メーカーによる安全運転講習会やエコドライブ研修会にも積極的に参加させることを実施した。

取組の効果	【単独乗務開始までの期間】			
	入社年 採用区分	令和元年	令和2年	令和3年 (7月まで)
	大型経験者	63.1日	51.1日	35.1日
	中型経験者	71.2日	53.7日	40.7日
	未経験者	115.3日	68.6日	49.6日
	<p>令和元年に比べ、どの採用者も大きく期間を短縮することができた。 本社管理部門にて入社時に研修機会を増やしたことにより、店所でのOJTがスムーズに進み、早期単独乗務化につながるとともに、店所指導者の業務負担軽減にもつなげることができた。 また、単独乗務試験の1回目試験での合格率は92%（見直し前は約70%）を超えている。</p>			
	【入社1年未満の乗務員の事故発生状況】			
		令和元年	令和2年	令和3年 (7月まで)
	事故件数 (軽微な事故含む)	9件	6件	0件
	<p>※自動車事故報告規則に該当する事故は無し 入社時に安全運転の基礎をしっかりと教え込む指導教育のサイクルが出来上がり、新人乗務員への不安解消と技術向上が図られ、年々事故発生件数の減少にもつながっている。</p>			
事業者名	関東西濃運輸株式会社 教育安全推進部 (連絡先：027-382-3311)			