

月刊自動車管理

6

JUNE 2023

今月のテーマ

無免許運転を防止しよう



名正運輸株式会社

●愛知県海部郡

ハード面の充実等で事故防止を推進し 独自の「筋トレ採用」で人材確保



名正運輸株式会社
●所在地 愛知県海部郡飛島村大宝7丁目60番地 ●従業員数 約1300名
●車両台数 256台

「物流の2024年問題」により、運送会社が必要な数のドライバーを確保できなくなる未来が近づいてきていると言われます。運送会社各社は、さまざまな取組みを行ってドライバー確保に奔走しているところです。

今回取材したのは、愛知県に本社を構え、一般貨物自動車運送事業・物流センター事業を営む名正運輸株式会社。大勢の従業員・ドライバーを擁する同社においても、人材確保は喫緊の課題となっています。

同社の安全運転に対する取組みや、独自の人材確保対策である「筋トレ採用」等について、お話を伺いました。

最新機能の導入により 防げる事故を防ぐ

当社でのドライバーの業務は、日々各拠点に届けられる荷物をスーパーやドラッグストア等の小売店に配送する

というものが主となっています。泊まりの運行はないため、ドライバーは朝に出勤し、夕方に帰宅するというスタイルを確立できています。

とはいえ、エリアによっては早朝の運転となるケースもあります。その際に注意しなければならぬのが、居眠り運転です。いくらドライバーが居眠りをしないように注意していても、どうしても早朝の運転となると、ドライバー個人ができる対策には限りがあります。そこで、当社では全車両に「モービルアイ」を装着しています。「モービルアイ」は、カメラで白線や前方の車両を認識し、車線の逸脱や衝突の危険性があるとアラートを鳴らしてくれる装置です。これにより、居眠り運転を未然に防ぐことができると考えています。

くわえて、全車両にドライブレコーダーやテレマティクス機能が一体化し

▶点検化された運転ぶりでランキングを作成し、ドライバーの意識を高める



▶添乗・追走指導の後にはフィードバックを欠かさない



▶毎月行うドライバーズミーティングの様子



▶運転席から見える場所に車両の高さを掲示して見える化を推進



▶ゴールド・シルバードライバーには制服のポロシャツにワッペンが付けられる

たクラウド型デジタコを装着して、日々の運行管理を行っています。このデジタコは、

- ①速度等のデータ
- ②急加速や急減速といった運転のムラがないか
- ③長時間のアイドリング

などの基準で、ドライバーの運転ぶりを点検化することができます。点数をドライバー個人ごと、及び営業所ごとにランキングして掲示・周知することで、ドライバーが自分自身の運転を客観的に見つめ直すきっかけとなり、安全運転・エコドライブにつながっています。

また、この点数をドライバーの賞与査定の際の評価項目とすることで、高得点を目指すことがドライバーにとってもメリットになるようにしています。ほかに、当社では新車への入れ替え頻度を高めるなど、ハード面での最新機能の導入には力を入れています。これらの取組みには、「安全運転の確保にはドライバーの能力だけではなく、安全装備も非常に重要であり、日々進化する安全装備を充実させることにより防げる事故を防ぎたい」という社長の考えが反映されています。

毎月行う各種指導で

ドライバーの安全運転を維持

当社では、毎月「安全の日」として、

安全についての意識を高める日を設定し、各営業所で運転指導を行っています。具体的な指導内容は、助手席に同乗して行う添乗指導と、いわゆる覆面調査である追走指導の二種類です。これらの指導では、前述のデジタコのランキングで成績が芳しくなかったドライバーを中心に、運転中の社内ルール（社速（一般道・時速50キロ、高速道・時速80キロ）、左折時一旦停止、バック時一旦下車しての後方確認）の遵守はもちろん、荷下ろし等の作業が安全ルールに則って行われているかといった、デジタコ等のデータに表れない部分をチェックします。チェック後にはドライバーに報告書を渡して指導を行い、感想文を書かせるといったフィードバックを行っています。

また、営業所ごとに毎月ドライバーズミーティングを開催しています。これは、営業所の責任者や配車係、ドライバー全員はもちろんのこと、倉庫の担当者や事務員も参加して、配送の品質や安全に関わることの共有、業務の改善策等について話し合うものです。それぞれのセクションを越えて協力し合うことで、無事故や品質向上に取り組んでいます。

ドライバーの社内資格を整備

ドライバーのなかから、模範的な

ライバーをゴールド及びシルバードライバーとして選任する制度を設けています。ゴールドドライバーには、社内ルールの遵守徹底はもちろんのこと、新人教育にも積極的に関わってくださっている、まさに当社を代表するドライバーが選任されます。またシルバードライバーには、ゴールドドライバーの候補者として、新人ドライバーのお手本となるドライバーが選任されます。それぞれ、選任には勤続年数などの基準はなく、なかには2年でゴールドドライバーに選任された例もあります。

禁煙や脳ドック等の推進により 健康経営優良法人に認定

ドライバーが運転中に脳梗塞やくも膜下出血といった重大な疾患を発症すると、重大事故につながります。そうしたケースを防ぐため、当社では2年ほど前から健康経営に取り組んでいます。なかでも力を入れているのが禁煙率です。他社が行った過去の調査では、ドライバー職の禁煙率は全国で約35%となっていました。当社ではその倍である約70%の禁煙率を達成しています。禁煙者には健康手当を支給するなどして、さらに禁煙率の向上を図っているところではあります。

また、45歳以上の従業員全員を対象に、3年に1回の頻度で、脳ドック・

心臓ドックを会社の費用負担で受診してもらっています。この検査で動脈瘤が見つかり、手術・休養後に元気に復帰できたドライバーもいるなど、健康起因事故の未然防止とドライバーの安全・健康確保が実現できた例もあり、効果があったと感じています。

こうした取り組みの結果、健康経営優良法人として認定もいただいています。

人材確保のために始めた 「筋トレ採用」

近年、いわゆる2024年問題の影響などもあり、ドライバーのなり手が少なくなってきました。ドライバー確保のために何かできることはないかということから、数年前から「筋トレ採用」を始めました。

「筋トレ採用」とは、福利厚生の一環として、さまざまな補助を受けながらトレーニングジムに通うことができ、当社独自の採用システムのことで、提携しているジムは、ボディビルダーである木澤大祐氏が経営されており、「筋トレ採用」で採用された従業員には、ボディビル等の大会出場を前提に仕事も頑張ってもらっています。

現状、計10名程度が「筋トレ採用」されています。お問い合わせいただくことも多く、人材確保という意味で非常に効果があったと感じています。

事故ゼロを当たり前に

運送業を営むうえで、事故を起こさないというのは最重要事項です。たとえ軽微な事故であっても、たまたま軽微で済んだだけであって、重大事故になつていたかもしれません。

事故を起こしてから反省するのではなく、起こす前にできることはなかつたかを考え、事故ゼロが当たり前な社内風土にすべく、今後もさまざまな対策に取り組んでまいります。



取材にご対応いただいた（左から）執行役員の山口さん、近澤さん、阪さん