社風になるまで活動継続

運送会社トップに聞く　持続可能な事故防止

人手不足の深刻化と高齢化の進展で、事故防止教育でも自動化・機械化の必要性が高まっている。一方で、人間教育や対面点呼は無事故継続の変わらぬ秘けつでもある。Gマーク（安全性優良事業所認定）継続20年の「ゴールドGマーク」を受けた物流会社の経営トップに、持続可能な事故防止のポイントと課題を聞いた。

サンネット物流（千葉県市原市）

社長　下村　功氏（63）

数多くの物流事業者の中で差別化することが当初の取得目的だった。化成品物流の元請企業として「2024年問題」を見据えた時、荷主と協力会社の双方から「安全性と品質が高いサンネットと取引したい」と選ばれる必要があった。Gマーク取得に限らず、安全文化を育て根付かせることが目的。3年前から指差呼称の習慣化も進めている。

—Gマーク取得は6回目の更新で、「ゴールドGマーク」になった。

機械化・自動化・人間教育

—安全への取り組みを強化している。

会社の基本方針は「安全、品質最優先」だ。安全だけでなく、品質も重視しており、両者は表裏一体のもの。安全活動を根付かせるには、社風となるまで継続し、風土となって新しい人材にも浸透していける組織を構築しなくてはならない。単に継続することを求めてはいない。

我々の安全対策はドライバーや構内作業員だけでなく事務員も対象だ。女性社員にも安全靴を着用してもらっている。

—事故防止を継続すること、持続可能な活動にするための課題はあるか。

機械化と自動化が求められるが、それとともに「人間教育」が軸になると思っている。自動化だが、ドライブレコーダー、デジタルタコグラフを全車に導入し、今はクラウド化してリアルタイム管理に切り替え、事故の未然防止に役立てている。ドラレコの収集データを運行後に分析しても、事前防止にはならない。現状、従業員の高齢化は避けられない。機械化による支援は不可欠だ。

一方で、安全と品質を一定水準以上に保つには、人間教育が求められる。管理する側も、指示を受ける側も人間力がなければ、せっかくの安全対策が行き渡らない。だが、人間教育は難しい。社内で完結した教育は無理なので、良い外部講師を招き、ビジネスマナー教育を実施している。

—24年問題に向けた取り組みは。

構内業務では、フォークリフト作業の自動化を検討している。ドライバーの時間外労働の上限規制への対応には、長距離運行の中継輸送化と共同配送の取り組みに力を入れている。仕組みをつくるため、ドライバーの配送管理システムを整備しており、この分野では他社に先行しているとの自負がある。業務の仕組み化で、今後の安全・品質の水準向上を進めたい。

（佐々木健）