

インタビュー

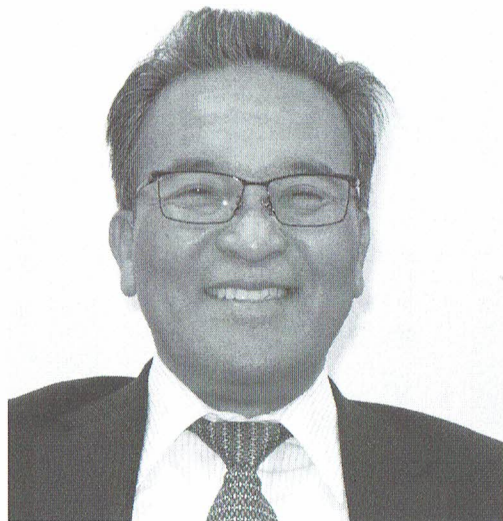
「安全のカリスマ」に聞く心得

「安全最優先を根付かせるには」

物流会社にとって「安全」は経営の最重要課題だが、現場の従事者の高齢化や人手不足などを背景に、安全最優先の「思い」を浸透させることが難しい環境になりつつある。物流会社で長年、「安全畑」を歩み、企業の枠を超えて安全の取り組みに注力してきた2氏に「心得」を聞いた。

強い現場づくりと安全風土を構築

TM安全企画 代表
(元タカラ物流システム常務)
丸山 利明 氏



丸山 利明 (まるやま・としあき)

物流会社入社後、陸災防全国フォーク競技大会で優勝、ドラコンで準優勝し、安全・品質の研修センターで講師経験も持つ。タカラ物流を3月定年退職後、安全コンサルを行う「TM安全企画」を設立。

50歳の時にタカラ物流システムに転職し、当時の社長から「安全ブランドを確立する」というミッションを与えられました。当時はまだドライバー教育が十分でなく、メーカー物流特

現場が主体、「問題解決型」の職場を目指す

有の上から目線があったと思います。ドライバーの「グループ制(班制)」を導入し、エコードライブ活動や改善発表大会(年1回)をスタートしました。こういう活動を通じ、現場班長にリーダーシップが生まれ、強い現場づくりの牽引役となっていくきます。

ば、強い現場に変わっていきます。現場で人が育つと、所長の負担は相当軽くなります。所長は業績や数字に追われ、現場に目を向ける余裕が希薄になってしまふという現状があります。事故やトラブルが起こった際、班やグループで今後の対策を考え、実行できるような「問題解決型」の職場を目指すなければなりません。

安全風土は現場が主体となって構築する必要があります。キーマンとなるのが「班長」です。ドライバーの中から、リーダーシップを持った人が育て

社内で安全に特化した部署を設けている会社も増えていきます。若い所長が年配のドライバーに物を言いにくいケースなど、安全担当部署が前面に出ること、通りがよくなる「利点」があります。一方、安全担当部署があることの「弊害」として、所長の安全に対する意識が薄くなり、事故が起きて初めて危険要因に気づき、対策が後手に回るリスクがあります。所長が現場に目を向けない限り、現場は「どうせやっても無駄だ」とやる気が起きません。経営層は待遇改善も含め、所長のモチベーションを上げる必要があります。

ドライバーは「寝る勇氣」を謝るのは、会社」

現場の班長クラスにリーダーシップを発揮させるには、ある程度の知識を与えること、すなわち教育が重要になってきます。タカラ物流時代の2007年に、飲料・酒類メーカーの物流子会社を中心に「物流技術研究会(物技研)」を設立しました。物技研では「インストラクター制度」を設け、現場で教育

できる人材の育成に取り組みました。インストラクターを務めることで、ドライバーに指導者意識が根付きます。後輩に指導できるインストラクターが社内が増えれば、現場はスムーズに動くようになります。

私はドライバーに「寝る勇氣を持って」と言っています。トラックの事故は居眠り運転によるものも多い。「遅れてはならない」と眠たいのを我慢して運転を続けられれば、事故を起こす可能

性が高くなります。眠たくなったら休憩し、もし遅延になってしまうようなら、ドライバーにはまず会社に連絡させる。お客様に謝るのは、会社」です。会社が責任をとってくれる、フォローしてくれると分かれば、ドライバーは眠くなった時点で休憩をとるようになります。ドライバーとその家族の命を守ることが最優先であることを経営層、管理者、ドライバーが共有することが安全風土です。■