

「JIS」サービス分野へ拡大 名称は「日本産業規格」に

経済産業省は、世界のルール形成の動き、日本の産業構造の変化に対応するため、JIS(日本工業規格)を見直す方向で検討を進めている。JIS法の見直しは、1949年の制定以来、およそ70年ぶりのことになる。現在、日本のGDP(国内総生産)は約7割をサービス業が占めている。さらに、国際的な標準規格の範囲も、サービス分野に拡大傾向にあることから、サービス分野をJISの対象に追加することを公表。また、これを機に法律の名称を「産業標準化法」に改め、規格の名称についても「日本産業規格」とする方針。すでに定着しているJISの表記は継続される見通しである。



業界観測

高速道 大型駐車マス不足問題、駐車予約も検討へ
集配車の駐車規制見直し 政府 働き方改革へ63施策
厚労省 立ち入り調査 トラック8割超が違反 ほか

今いる「人財」の 能力を伸ばそう

—— 社員教育の必要性 ——

一般社団法人SRアップ21

埼玉会所属／社会保険労務士 楠原 正和＝文

社員教育は必要かつ有効な投資

「今いる人材を伸ばす」ことは、業績の向上をめざす、すべての会社にとって重要なことです。ことに人材不足が叫ばれている運輸業界においては重要かつ必要なことです。社員教育は、今いる「人財」のレベルアップのために最も有効な手段です。社員教育は時間とコストがかかりますが、長い目でみると予想以上に早くその「投資」を回収できます。正しい知識・理念に基づく仕事には「徒労」が少なく、安全で、無理やムダが少なく効率的なものとなり、事故防止、労働時間の減少、環境の良い職場づくりをもたらす、結果として労働者の定着率や会社のイメージ向上にもつながります。さらに、労働者の意欲も向上して業績を上げていき、プラスのスパイラルを続けていくことが可能になります。

事故を防止する5つのポイント

今回は事故削減、ドライバーの離職防止、マナーの向上など、運輸業界にとって大切なテーマを切り口に、社員教育の内容について解説します。

【事故防止】

事故防止は運輸業界にとって最優先のテーマです。事故が多いと多額の費用がかかり、挙げ句の果てに企業の存続も怪しくなります。事故防止は社員教育の中で最も優先され、繰り返し徹底されていくべきものです。主なポイントは次の5点です。

①労働時間、休憩、休息といったドライバーの労働環境改善、健康管理

- ②ドライバー自身の自己管理
- ③危険予知と運転技術の向上
- ④交通規則の遵守の徹底
- ⑤安全運転の徹底

①は、労働諸法令の遵守や無理のない運行管理といった管理者、経営者に対する教育が主なものです。過労により事故が引き起こされた場合、会社の責任は非常に重いものとなります。法令を遵守し、ドライバーの健康状態に留意しながら無理のない配車シフトを組むこと、出発時のドライバーの状態を観察することは管理者などの義務であり、定期的な教育・研修が必要です。

②は、ドライバーの自己管理に対する自覚を促すものです。就業以外の時間は、深酒、夜更かし、乱れた食生活に陥りがちです。就業時のコンディションが業務の結果を大きく左右するこの業種では非常に大切なことです。徹底した指導の繰り返しが必要です。

③は、事故が起きやすい状況について注意を促すもので、主にドライバー向けの教育です。事故が起こりやすい状況、時間帯は、ある程度法則性があります。デジタコや最近導入が進んでいるドライブレコーダーをもとに、危険な状況や時間帯についてドライバー全員に映像とデータを使って教育することが効果的です。

④と⑤については基礎的なことですが、繰り返し指導・徹底していく必要があります。この意識は社内一丸となって取り組むべきです。自動車は人や物資の運搬に大変便利ですが、操作を誤ったり、規則を無視したりすると“走る凶器”になってしまうからです。

ドライバーの労働意欲をかき立てる労働環境づくり

【ドライバーの離職防止】

離職者が出ると、その代替の従業員を新たに雇用しなければなりません。退職者が多く、人の出入りの激しい会社は、想像以上に大きなコストと時間と労力がかかっているのです。この点についても、経営者を含めた社員教育で改善していきます。

主なものは経営者、管理者に対する教育となります。運輸業は人が財産であり資産です。管理者などには、ドライバーの待遇をできる限り改善し、働きやすい労働環境づくりを進めるといった、ドライバーの不満を軽減させるための教育が必要です。また、ドライバーに対して適切な指導ができるような、優秀なアドバイザーとしての教育も必要です。

ドライバーに対しては、社長の考える哲学や社会貢献に対する意識を植え付けていくことが必要です。「自分の仕事は実際にどのように社会に貢献し、必要とされているのか」といったドライバー個々の労働意義についても教育するべきでしょう。これらをしっかりと意識させて労働意欲を向上させることにより、ドライバーの離職率を低下させることができます。

マナーが向上すれば事故も減少

【マナーの向上】

運輸業の車両には、その会社の社名がはっきりと表示されているので、車両は「走る広告塔」でもあります。周囲の人々は、意外とドライバーの運転の様子を見ています。ドライバーがマナーの良い運転をしていると、その会社の良い評判は短期間で世間に広がります。逆に、煽る、大きな音でクラクションを鳴らす、割り込むといった乱暴な運転の悪い評判もまた同様です。評判の良い運輸会社は業績が上がり、社員の待遇が良くなり、モチベーションが上がり、社員は定着します。評判の悪い運輸会社は、その正反対に陥っていきます。ある意味でドライバーは会社を背負って運転をしているとも言えます。つまり運転マナーをはじめ、挨拶、車両の清掃などを含めたドライバーのマナー教育の有無は、会社の経営を左右することにもなるのです。また、これらのマナー向上が定着すると、事故も減少すると言われています。社内一丸となってマナー向上に努め、業績アップをめざすことが望まれます。

【まとめ】

社員教育は、会社を守り、会社を発展させ、社内の全員を幸せにします。このことを従業員一人ひとりが自覚し、実践できる組織づくりをめざしていきましょう。



一般社団法人 SRアップ21 (<http://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.4」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みは03-5432-7676へ。