

優秀賞

運行管理者としての目標

(関東) (株) アライアンス・コーポレーション

梅田 一郎

「事故件数40件」この数字を見て息が止まる思いだ。私自身、運行管理者となり早12年余り。今までの経験上最悪の数字となった。これまでの、運行管理業務、安全に対する教育は間違いであったのだろうか。無意味な行為だったのだろうか。

確かに、ここ数年は車両台数、社員数とも急激に伸ばしている弊社だが、事故件数が比例する事は当たり前ではない。そのために私がいる。会社に任されている私がいるのだ・・・。弊社には75名を超える社員がいるが、運転者みなさんは暑い日も寒い日も、必死になって業務を行っている。彼ら、彼女たちに安全な運行を伝え教育をし、帰社させてることが私の使命のはずだ。運行前点呼では、仕事の事はもちろん体調の事、趣味や家族の事まで出来る限り話をするようにしている。それぞれの仕事に対する思いや、悩み、そこから運転の癖、性格の違いを各々違う教育でしてきた。

事故件数も順調に減り、少しずつ結果が出てきたように思っていたが、令和6年度は冒頭の数字だ。日々悩む、どうしたものか・・・。ある日、朝の点呼時間に他の仕事が入り補助者に一時間ほど始業点呼を任せた。その仕事を終え足早に点呼場へ戻ると、いつも見ない顔をする運転者がそこにいた。彼は口数が少なく、特に笑う事もない。そんな印象の彼だった。ところがどうだ。目の前にはケラケラと笑う彼と点呼補助者。私はそんな彼の笑顔を見たことがない。楽しそうに点呼を受ける彼を見て、ようやくわかった。私は管理者だ。運転者から見れば上司になる。緊張とは違うが、よそ行きの態度をするのが当たり前なのだ。私は部下と話すのだから「なんでもいってくれ」などと言い、いい気分になっているだけなのだ。運転者同士、気の合う者同士で話す時に一番本音が出る。心から話し合える。ようやく少しわかった気がする。

以前、社長に結束力を高める方法が有ります。小グループに分けてミィティングを実行してはどうですか、さっそく実行した。初めに3名～5名単位で分けた。そして話す内容を明確にした。

- ・前年度事故を分析し、皆で防ぐ方法を話した
- ・車両点検を各自どう行っているのか話し合い、小さな違和感を共有し、大きな故障をふせぐ。この二点だけはしっかり話すこと目標にし、あとはグループに任せることにした。

そして驚くことに、結果はすぐ出た。

我々管理者は現場に出ることが少ない。ハンドルを握ることも少なくなってきた。だが、現役運転者は違う。今まさに運転業務についている者同士、考えていること、注意していること、現場内、そして交差点、危険な横断歩道やありとあらゆる道路状況。

それを話し合うことで生れる共有。5名で話すと、一気に5日分の情報が手に入る、その場で5名分のヒヤリハットが共有できるのだ。

危険な現場の情報が先に手に入り、一層注意して搬入することが出来た。

待機場所の情報が、わかり時間調整することなく運転だけに集中することが出来るようになった。車両点検を正確に行い、気にならなかった異音に気づき、車両の異常が察知できた。それより愛車精神が向上して車両清掃を念入りに行うようになった。

「小グループに分けてのミーティング」

急激に社員数を増やした弊社において、この取り組みは想像以上の効果をもたらせた。

又、二つの「明確な目標」を掲げたのもよかったです。

私は思う。人はゴールがなければ走れない。頂上が無ければ山に登る意味を失う。

無事故・無違反で帰社することが当たり前となってしまった運転者において、彼らはなにを目標に走るのだろう。ならば我々管理者が彼らの目標を掲げよう、一定のゴールを彼らに伝えよう。

現在では我々が何も伝えることなく充実して行われているミーティングが、大きく形を変えてきている。きっと彼ら達でたくさんの目標を掲げているのだろう。

私自身、まだまだ道半ばですが、力の限り自分自身の人生目標を掲げ、全力で運行管理業務に取り組んでいく所存です。