

今日も一日安全に！ トラックドライバー日誌 2

現場を知るドライバーから、管理者へと歩みを進めた速水。リーダーとして仲間の先頭に立つ綾瀬ドライバー。管理者やドライバーに求められる取り組みを、それぞれの視点から紹介する新シリーズが始まります！

第1話 覚悟が、人を育て 現場を動かす



おはよう
ございます
サンライズ運送の
速水です

センター長(管理者)
速水 涼 (36)



それは
良くない！
目標が無いと
達成感も反省も
得られないよ

目標…
達成感…
反省…

ただ謝ることに
慣れていくうちに
その気持ちも薄れ
いつのまにか
自分のことも
「俺」ではなく
「私」と言えるように
なっていた

俺
ドキッ

役職が上がるにつれて
責任も広がるし
何かを決める期間も
明日・来週・来月・
来期と段々長々
なったりもしたね

ところで
今の目標は？

いやあ…
事務所での
電話応対が
大変で…

いゃあ…
それどころ
では…

なるほど…！
つまり
こういうこと
ですね！

目標 - 達成 = 反省

(やるべきこと) (できたこと) (できなかったこと)

その通り！



えっ
どうしたん
です!?

綾瀬…さん…!!

えっ
うん
うん

続きは仕事が
落ち着いたらね!

おつかれさま
です!

速水センター長の
指示で
どこでも積み込みに
行きますよー!

ドライバーリーダー
綾瀬 小陽 (24)

さすがの
飲み込みの
早さ…!!

私の目は正しかったな

管理者に抜擢した
私の目は正しかったな

うん
うん

とにかく！
まずは誰かに尊敬される
管理者を目指してみたら
どうかな？

俺…
いいえ私を
尊敬してくれる
人なんて…

速水先輩…

いえ
センター長!



やっば俺には
センター長は
無理です!

何えブツブツ
言ってるの!
とにかく
到着時間の連絡
くださいな!

!?

おたくのドライバー
まだ来ないんだけど

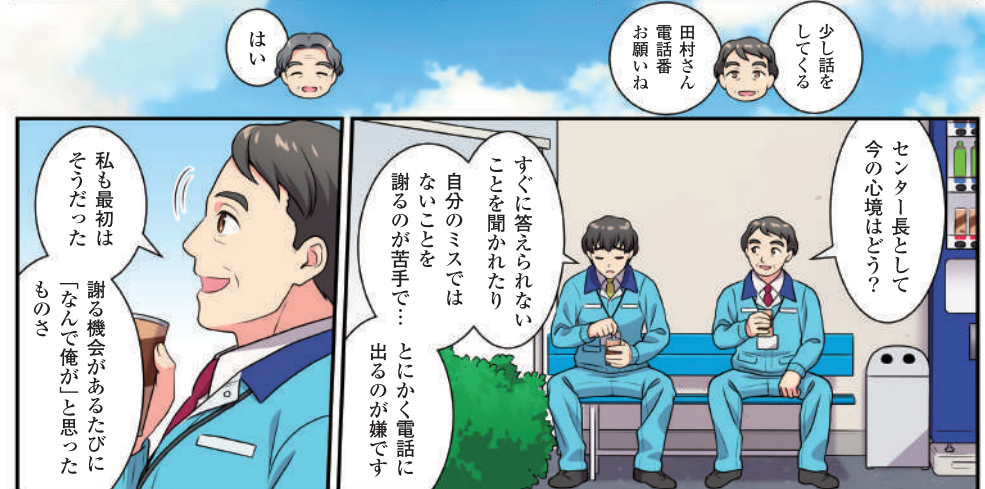
進藤
あいつめー!!

速水君は
仕事ができる
ドライバー
でしたし

余計に腹が
立つのかも
しれませんね

就任早々
お怒り
だね…!

俺は毎朝
時間通りに
来てるのに
何を言ってるんだ
あいつは…



少し話を
してくる
田村さん
電話番
お願いね

はい

私も最初は
そうだった
「なんで俺が」と思った
ものさ

すぐに答えられない
ことを聞かれたり
自分のミスでは
ないことを
謝るのが苦手…
とにかく電話に
出るのが嫌です

センター長として
今の心境はどう?

覚悟が、人を育て現場を動かす

運送業界は「人員確保」から、「人材育成」の時代へ

ドライバー不足解消の鍵は、未経験者を育てる教育力です。研修で伝えて終わりではなく、点呼や添乗で理解と実践を確認する「伝える+確認する」教育が重要です。



育てる責任+育つまで責任=上司の責任

マンガ制作:トレンド・プロ

ドライバーの皆さんは、最初は誰もが「自分の仕事を一人でできるように」なることを目指してきたはず。そして流のプロとなり、簡単には真似できない仕事ができるようになった今、その仕事を誰にでも分かるように「教えられる」ことも、プロとして大切な力です。仕事のやり方を言葉で説明すると、自分自身の学びにつながることも多くあります。「教わってこなかったから教えられない」と感じる方も、まずは自分の仕事を誰かに説明することから始めてみましょう。丁寧に教えることで、感謝され、理解してもらえる喜びを実感できます。そして「教える」ことに関心を持つのは、管理者への理解を深める第1歩にもなるはずです。



ドライバーの皆さんへ
教えることを通じて管理者への理解を



上司の責任と覚悟で部下を育成

先輩と後輩の間柄では、先輩は「親切心で指導します。一方、上司と部下の関係では、上司は「責任」をもって指導します。後輩の失敗が先輩の責任問題にまで発展することは稀なことですが、部下が失敗すれば、その責任は上司の失態として問われます。

指導の目的も異なります。先輩から後輩へは「仕事を教える」ことであり、上司から部下へは「人材を育てること」です。また先輩は「今日の仕事の段取り」を教えてくれますが、上司はそれに加えて「今年の計画」や「将来のあるべき姿」まで語るものです。部下を育てることは上司の責任であり、その責任は部下が育つまで続きます。だから「上司には覚悟が求められるのです。」

ドライバーの幸せのために、管理者が任されていること

管理者は、ドライバーに「三方よし(走り方よし・届け方よし・休み方よし)」を実践してもらうことで、「給料・休日・(社内での)会話」の3Kを増やすことも任されています。



「給料・休日・会話」を増やすために
社員全員で働き方の改革を!



「3K運行」で「安全確保と収益確保」を

稼働日数が多い月は事故と売上が増加しますが、一方で稼働が少ない月は事故と売上が減少する傾向です。そこで管理者に期待されている役割は、稼働日数が増えなくても事故を減少させることと稼働日数が減っても売上を増加させること、つまり「事故の確率を下げる」と同時に、「売上の平均を上げる」こととなります。

さてドライバーの三方よしとして、安全確保・品質確保・健康増進を指す「走り方よし・届け方よし・休み方よし」というものがあります。この考え方や実践方法をドライバーに教育し、稼げる・帰れる・休憩できる「3K運行」の実現を目指しましょう。その結果、管理者の役割である「安全確保と収益確保の両立」に近づきます。

また、「安全が第一」であることは別格の項目であると全員が共通認識した上で、ドライバーは「お客さま第二」に品質を届けられることであり、経営者・管理者は「社員第二」に健康を考えることが理想となります。

安全・収益確保から人材育成まで、
多岐にわたる管理者の役割

今月号から管理者・トラックドライバー、双方の視点から必要な心構えや事故防止ノウハウを紹介していきます。



高柳 勝二 (たかやなぎ かつじ)

株式会社 プロデュープ代表取締役。1990年、運送会社にドライバーとして入社し、管理職を経て18年間勤務。2008年に株式会社 プロデュープ設立。中小運送会社からの依頼が多い「提案型」研修は、受講されたドライバーや管理者からの「おもしろい・眠くならない・分かりやすい」との評判が口コミで広がり、各都道府県のトラック協会や協同組合等の研修会でも講演多数。2016年度から2022年度まで国土交通省「自動車運送事業に係る交通事故対策検討会」委員。