

## 安全運転管理者による企業内ドライバー教育

坂崎善之\*

一定台数以上の自動車を使用する事業所には、安全運転管理者の選任が義務づけられており、その“安管”と呼ばれる人たちは組織体におけるセイフティリーダーの役割を果たしながら、運転に関わる場面でのマン・マシン管理を行っている。厳しい交通環境での自衛的立場もあって、多くの組織内で運転者教育が行われているが、本稿ではその現状の一端を見ながら、安全運転管理者の占めるポジションについて述べ、これからの課題を概括した。

### Drivers' Education at Enterprises by Safe Driving Supervisors

Yoshiyuki SAKAZAKI\*

It is obligatory to appoint a safe driving supervisor at any office which possesses a certain number of vehicles. Safe driving supervisors play an important role as safety leaders in organizations and also manage the relationship between man and machine in every area concerned with driving. Since there is a necessity of self-protection in very severe traffic circumstances, drivers' education is taught at many organization. This paper describes the role of safe driving supervisor, overviewing the present condition, and summarizes the problems.

#### 1. はじめに

“Corporate culture＝組織体文化”という概念が一般化してくるほど、今日の日本社会は大小の企業をはじめ行政府、自治体、公共企業体等々、各種の組織体がそれぞれに成熟した経営と運営によって社会の進行をリードしている。

組織体には個人のもつ情報やノウハウが集積され続ける。それらは必要に応じて整理され、伝達され共有されてゆき、あるものはその組織体固有の伝統的財産となる。あるものは組織体の広報により、またあるものは組織に所属する個人を通して“外の社会”へ受け入れられ、普遍化し、よかれあしかれ“共通の文化”として定着していきつつあるとすることができる。

筆者は、月刊「運転管理」という、全国の組織体における安全運転管理者の方々を主な読者対象とする雑誌の編集にかかわっており、数々の事業所を訪ね、運転管理のあり方を取材した体験をもっている。この体験を手がかりに「運転管理者による企業内ドライバー教育」について、その現状の一端と今後の

課題について考えていきたい。

タイトルとして、はじめに書きつけてみたのは次のようなものだった。「組織内ドライバーに対する安全運転教育の現状と課題」。このタイトルには「安全運転管理者」という職務の名が出てこない。企業をはじめとする各事業所で行われている実際の安全運転教育が、それぞれの職場の安全運転管理者の手によらぬ教育であるはずはないが、やはり論点をしぼって見るために、表記のタイトルを採ることにした。

われわれのモビリティの中で、とりわけ自動車の運転行為とその安全確保のスキルについて、筆者はこれを大切な文化的習熟のひとつだと考えている。その点、わが国における運転免許保有者の少なからぬ数を占め(Table 1)、職場だけにとどまらず、地域社会や家庭への影響力をもった組織体に所属する運転者たちが、安全運転管理者設置制度のもとで、安全運転にかかわる特定の教育を受けていることは、ここにも、ある種の corporate culture のあらわれをみることができるのである (Fig. 1)。

#### 2. 安全運転管理者とその仕事

運転管理者とはそもそも何者であるか、といった基本的な疑問をお持ちの方が皆無ではないと思われるので、まずそのあたりをかいつまんで明らかにしておきたい。法制上に行きとどいた説明をするとなると

\* 「月刊運転管理」編集委員  
Editorial Writer, Monthly Magazine  
for Safe Driving Supervisors  
原稿受理 昭和59年7月30日

Table 1 安全運転管理者数等の年別推移

Change in safe driving supervisors by year

年 別	事 業 所			安全運転管理者			管理下運転者数			管理下自動車台数		
	数	増加率	指数	数	増加率	指数	数	増加率	指数	数	増加率	指数
昭和41年 ( 5,31)	16,713			16,705			422,352			373,212		
42年 ( 4,30)	57,382	243,3	100	57,390	243,5	100	1,031,162	144,2	100	735,530	197,1	100
43年 ( 6,30)	82,862	44,4	144	82,891	44,4	144	1,249,380	21,2	121	998,160	35,7	136
44年 ( 3,31)	90,318	8,9	157	90,442	9,1	158	1,340,415	7,3	130	1,073,939	9,1	146
44年 (12,31)	98,744	9,3	172	99,033	9,5	173	1,434,086	7,0	139	1,195,915	11,4	163
46年 ( 3,31)	113,706	15,2	198	113,940	15,1	199	1,648,234	14,9	160	1,368,394	14,4	186
47年 ( // )	125,473	10,3	219	125,740	10,4	219	1,823,619	10,6	177	1,503,492	9,9	204
48年 ( // )	135,374	7,9	236	135,537	7,8	236	2,046,293	12,2	198	1,637,153	8,9	223
49年 ( // )	144,332	6,6	252	144,459	6,6	251	2,147,194	4,9	208	1,765,186	7,8	234
50年 ( // )	153,528	6,4	268	153,942	6,6	268	2,244,872	4,6	218	1,876,828	6,2	255
51年 ( // )	164,852	7,4	287	165,219	7,3	288	2,399,250	6,9	233	1,985,716	5,8	270
52年 ( // )	193,770	17,5	337	193,993	17,4	338	2,657,755	10,8	258	2,209,892	11,3	300
53年 ( // )	207,231	6,7	361	207,637	7,0	361	2,913,064	9,6	282	2,362,215	6,9	321
54年 ( // )	217,648	5,0	379	217,889	4,9	380	3,056,898	4,9	296	2,484,568	5,2	338
55年 ( // )	228,138	4,8	398	228,370	4,8	398	3,205,402	4,9	311	2,598,736	4,6	353
56年 ( // )	239,681	5,1	418	239,807	5,0	418	3,335,979	4,1	324	2,716,888	4,5	369
57年 ( // )	252,387	5,3	440	252,597	5,3	440	3,528,481	5,8	342	2,838,093	4,5	386
58年 ( // )	262,072	3,8	457	262,236	3,8	457	3,729,692	5,7	362	2,953,432	4,1	402
59年 ( // )	270,226	3,1	471	270,344	3,1	471	3,877,238	4,0	376	3,066,629	3,8	417

注1) 年別欄( )内は、調査月日を示す。  
 2) 昭和47年以前は沖縄を除く。

(警察庁調べ)

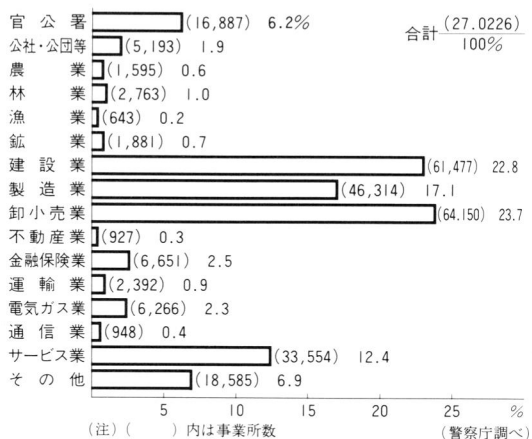


Fig. 1 業種別安全運転管理者選化事業所数  
 Business companies with safe driving supervisors by type of business

到底紙数が足りなくなるので、大わくの表現で承  
 いたただければ幸いである。

まず、安全運転管理者制度が発足したのは、昭和  
 40年代の初頭であるという点に注目願いたい。道路  
 交通法第74条1(車両等の使用法の義務)、同じく第  
 74条の2(安全運転管理者等)で定められ、道路交  
 通法施行規則第2章の中で次のようなことが指定さ

れている。

— 安全運転管理者の選任を必要とする事業所\*の  
 自動車(保有)台数は11人乗り以上なら1台、そ  
 の他の自動車なら5台以上。自動二輪1台は0.5台  
 として計算。

— 副安全運転管理者を必要とするのは20台以上  
 に1人。40台を超える場合は20台につき、さらに1  
 人ずつ選任する。

— 安全運転管理者に選任する際の要件としては、  
 20歳以上の者で、次のいずれかの要件を満たし  
 ていなければならない。

- 自動車の運転管理の実務経験2年以上の者。
- 同じく運転管理に関する公安委員会の教習を  
 終了した者で、運転管理経験1年以上の者、  
 もしくは自動車の運転経験3年以上の者。
- 運転経験6年以上の者。

以上のような要件をもった人のほか、運転管理に  
 関してこれらと同等以上の能力を有すると公安委員  
 会が認定した者というのが付け加えられている。年  
 齢については、副安全運転管理者をおく事業所にお  
 ける安全運転管理者は30歳以上でなければならない  
 (Fig. 2,3)。

\* 自動車使用の本拠

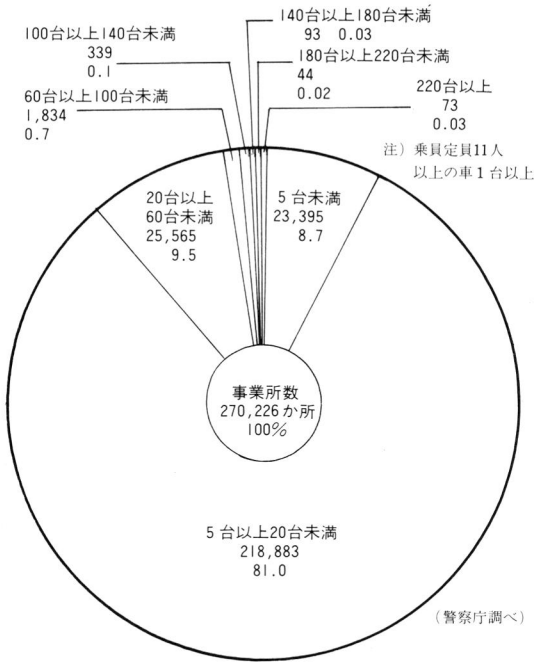


Fig. 2 車両保有規模別選任事業所数  
Organization with safe driving supervisors by the numbers of vehicle in possession

むろん、これらは昭和24年にできた道路運送法の規定による自動車輸送の専門企業、トラック事業やハイ・タク事業、通運事業における運行管理者の要件とは異なっているが、一般事業所の安全運転管理者の処理すべき事項の範囲にも「運転者に対する指導」が規定されているのである。

ここで少し注意してみたいのは、道交法では、「安全な運転を確保するため必要な事項について指導を行うこと」といつているが、安全運転を確保するための必要な“教育”を行うこととは書かれていないという点である。「安全運転管理者の処理すべき事項の範囲」施行規則第9条の13は6項目からなっているので、取り上げてみよう。

- まず1は過労運転の防止であり、そのための運行計画をたてること。
- 長距離運転や夜間運行の場合、交代の運転者を配置すること。
- 異常気象、天災などのときの必要な指示。
- 作業点検を行い、点呼を行う。その際に運転者が正常な運転をすることができる状態であるかどうかを確認し、問題があれば必要な指示をする。

● 運転日志、運転記録の管理。

● そして、第6の項目が「運転者に対し、自動車の運転に関する技能、知識その他安全な運転を確保するため必要な事項について指導を行うこと」という先にあげた規定なのである。

指導と教育がどう違うかという定義はひとまずおくとして、筆者自身が考えていたのは、今日の組織社会、企業社会における内部教育訓練、研修等にもられる、あくまで長期的な展望をもった人材育成や、TQC(Total Quality Control)の一環にまで含まれる安全運転の確保のための教育についてである。行政も当初は、指導という文言に見合う内容を想定していた安全運転管理業務の一部が、その後の厳しい交通環境と、事故防止という組織体にとって重要な命題のもとに、当面する日常の安全指導から、腰をすえた教育訓練への発展となってきたのである。無論、ここにも何ごとにも真面目に集団で取り組む、われわれ日本人の“教育好き”な性向が影響していないとはいえないであろう。では、果たして実際には、このような教育が行われているのだろうか。ひとつの調査研究から、さらにいくつか実例をみることにしたい。

### 3. “安管”による教育の範囲

一般に自動車の運転を習い、免許を受けるとき、われわれは自動車教習所において運転者としての教育を受ける。車への乗り込み方から始まって、①運転技能、②車両の構造、③交通法規などを、毎日こまごまに覚えていき、初めはぎこちない発進をし、車のボンネットの中はブラックボックスだと思っていた人たちが、何とか車庫入れや縦列駐車をするようになり、踏み切りではなぜ一時停止をしなければならないかといった危険と安全の意味を知り、タイヤ交換の方法などもひと通り教えられた運転者として路上に送り出されてくる。

本来なら一人前の運転者であるはずなのであるが、現実の混合交通の場はなかなか厳しい面をもっている。とりわけ都市部におけるそれは、よく訓練された忍耐強い運転者の個人的な努力、細心の注意と判断、技能によって辛うじて安全が維持されているといってもよいほどだ。高速道路における左右からの織り込み (weaving) 地点などが随所にあるのを見るたびに、急速なモータリゼーションのひずみと、運転者の我慢の構造で、そのひずみがしががれていることを感じないわけにはいかない。

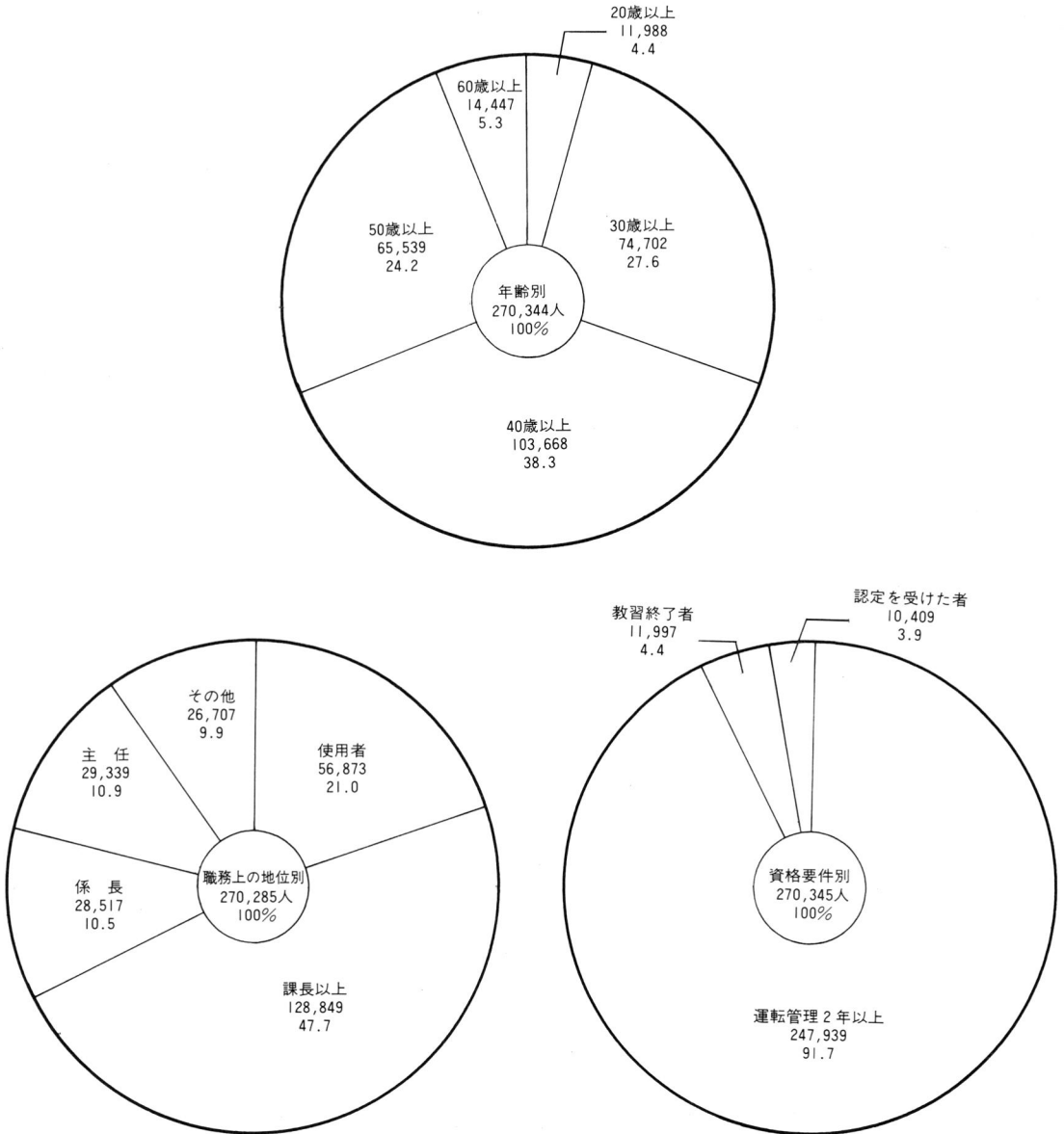


Fig. 3 資格要件等からみた安全運転管理者数 (警察庁調べ)  
Safe driving supervisors by position

ところが、そのような、誰の目にも危険にうつる劣悪な運転環境では、考えられるほどに事故は発生しないものである。心理的に解放感があり、運転操作自体に負担を感じずにすむ地点での事故が多発するという傾向が強い。ただあくまでも、無理のある道路設計とか、はなはだしい渋滞とかの劣悪な運転環境は、必ず目に見えない潜在的要因となって不安定な運転行動に結びついていくことは無視できない。いずれにしても、いろいろな要因が、ハンドルを

握っている運転者の生理、心理に潜在し、運転者を取り巻いて刻々と変化する環境には、事故の要因が限りなく潜在しているのが混合交通の社会である。そこで生じる事故については、当事者が初心者であるとか高齢であるからというような、一種のハンディキャップは存在しない。企業を始めとする組織体は、その経営や運営の理念上からも、その組織の一員が事故などを起こしたり、違反を重ねたりすることを厳しく自戒している。

その組織のイメージを向上させ、交通社会であってもそのイメージにふさわしい組織体であることを自負して仕事をしたいのは、当然のことだからである。無論、成員のある者が自から災害を受けたり、あるいは他に与えたりすることによる、人的、経済的な損失と負担も、事故や事故につながる違反を組織体が厳しく排除しようとする大きな理由である。

かつて、自動車安全運転センターが約1,000か所の事業所を対象に行った調査研究\*に、運転者教育の項目があり、Table 2のような回答が寄せられている。

この調査が行われたのは、昭和54年のことで、今日から5年近く前になる。対象となった事業所の規模も、全体で車両台数20台未満が54%であり、事業所従業員数も100人未満のところ62%となっている。この調査研究報告書を始めて目にした当時と、今日の安全運転管理の状況、運転教育のあり方が画期的に変わったり、進歩したという実感はないのであり、このTable 2にある1年間の延べ教育時間数は、いろいろな選任事業所で取材を重ねている筆者の実感からすると、決して少ない方ではない。

この調査を行うにあたって委員たちは安全運転管理のために実施すべき業務についてとりまとめを行い、教育の項目をおよそ次のように整理している。

#### a. 社内教育

- 講義、討論などの教育方法
- 年間、月間などの教育計画
- 新入社員教育
- 不適格者指導
- 運転技術
- 法規
- 安全意識
- 社内免許
- 事例研究
- 季節による指導
- 異常時措置（事故、故障、社会、気象）
- 添乗指導

#### b. 社外教育

- 講習会参加
- 外部講師

安全運転教育が、以上の範囲だけに限られるものではないと思われるが、警察庁が示している「安全運転管理者の処理すべき業務基準(案)」についても、

Table 2 運転者教育1人年間平均教育時間\*\*  
Average hours of drivers' education per head

業 種	運 転 専 従 者			運 転 兼 務 者		
	回 答 事 業 所 数	平 均 教 育 時 間	標 準 偏 差	回 答 事 業 所 数	平 均 教 育 時 間	標 準 偏 差
官公署・公団・公社	28	9.28	7.78	45	10.31	9.26
建 設 業	123	10.24	9.00	159	9.74	9.18
製 造 業	150	10.08	9.95	181	8.13	7.74
卸売・小売業	106	9.59	14.28	174	7.95	9.16
金融・保険業	9	11.33	15.12	5	3.20	2.77
電気・ガス業	13	15.07	13.64	56	23.12	23.11
サービス業	38	16.84	22.36	46	16.30	20.81
そ の 他	44	15.25	14.21	50	10.36	9.99

運転者に対し、少なくとも次の教育・指導を行うこととしている。

- 1) 新任運転者に対して添乗指導を行う。
- 2) すべての運転者に対して安全運転教育指導を少なくとも1か月に1回以上行うこと。その内容は次のようなものである。

- 交通関係法令
- 安全運転のための技術、知識
- 仕業点検の実施方法
- 故障、事故発生時の処置方法

また、教育・指導の方法は次のようになる。

- 講習会、事故事例研究会、グループ討議その他の集合教育
- 映画、スライドなどによる視聴覚教育
- 実施訓練、添乗指導など

3) 事故を起こした運転者に対して、運転適性検査を実施し、その結果に基づいて必要な教育、指導を行うこと。

これによって、あれもこれもというのではなく、グループディスカッションや、視聴覚に訴える、親しみやすい教育方法をとる傾向にあるということができらるだろう。

#### 4. いくつかの実例から

安全運転教育が、企業規模も大きく、従業員数、車両台数ともに多く、広域な事業活動を展開している事業所で、活発に行われていることは論をまたぬところである。

東京電力、関西電力を始め、筆者が現地を訪れたことのある中部電力の松本市における事業所などでも、電力会社は企業の公共的性格から、教育面でもほとんど間然するところのない体制をとっていたし、東京ガスや、大阪ガスといった大手のガス供給会社

\* 1980年3月 特殊法人日本自動車安全運転センター「企業等の安全運転管理に関する調査研究報告書」

\*\* 報告書p38 表2-6-1

も、電力と同じようにその地域に密着した公共性の高い企業の自覚から、集合教育を始め、社内検定的な訓練とチェックを行っているのである。

東京ガスと東京電力での、それぞれ総括安全運転管理者的立場にある勤労部長、安全部長に取材した談話があるので引用しておきたい。

東京ガス勤労部長「私どもの各事業所で車両を運転する者は、法規などの学科試験と運転技能のテストに合格し、所属長の判断による許可がなければハンドルが握れません。安全運転管理者はこれを厳しく見ているわけです。新入社員の安全運転教育は、運転免許を持っている者に対し、専門の学校に送り込み1泊2日の合宿訓練でドライバーの心構え、運転操作の基本から再教育を実施しています。これは昭和48年から続けていますが、とくに若年層の事故防止には効果をあげているようです」

——横浜にある社有の運転者訓練場にも常駐の指導員をおかれていますね。

勤労部長「勤労部の安全衛生管理室が担当してまして、各事業所から送り出される新規免許取得者、事故の経験者、技能未熟者を対象に2日コース研究をしています。二輪、四輪とも年間それぞれ50日ずつ予定しています」

——安全運転管理者の仕事に補完するような社内の指導員制度を取り入れて、成功しているようですか。

勤労部長「先ほどの社内レベルで運転を許可する際の技能面のチェックは四輪の場合、運転技能指導員が同乗して見きわめます。一般技能指導員といい、事業所で指導訓練のできる責任者以上の者を選び、2泊3日コースで訓練し養成しています。現在二輪で235名、四輪に418名が各地で活躍し、日頃から安管を助けているわけです」

このような社内指導員制度は、安全運転の確保というものをテーマにしたグループ活動、業務の核である班ごとに、ひとつのQCとして位置づけられている例が多くなっている。筆者はその好例を、住友金属鹿島製鉄所の中で見た。紙数もないので、次に東京電力における社内の安全リーダー、OJT(On a Job Training)としても機能する集団であり、安全運転管理者による教育訓練の成果が到達している姿にふれてみよう。

東京電力安全部長「当社ではSDI、SDILと呼んでいます。セーフティライビング・インストラクターおよび、インストラクターリーダーです。いい意

味でのカーキチ的な人で、職場の中で自他ともに許す車好き、高い運転技能とともに、安全志向ももっている社員ですね。部下も数人かかえている現場のキャップ、年齢はやはり30歳代の者が多くて、何年もこの指導員をやり、40代の終わりになった人もいます」

——二輪、四輪それぞれ何人ぐらいですか。

安全部長「現在、リーダーが会社に360名、四輪だけのインストラクターが1,800名。同じく二輪だけが400名、四輪と二輪両方できるインストラクターが140名ほどいます。やはり班長から副班長クラスです」

——この人たちの社内的位置づけはどうなりますか。安全運転管理の面で重要な役割を果たしているわけですが、あくまで社内におけるボランティアとしての扱いになりますかね。

安全部長「そのとおりです。安全運転管理者の意図するところがいいかたちで浸透しやすいチャンネルとして、道交法改正や、特別な安全運転指導キャンペーンの際などは本社研修に招集したりしますが、そのような意識づけのほかは、役職とか手当などとは一切かかわりありません」

——リーダーたちへの教育はどうしていますか。

安全部長「二輪、四輪は鈴鹿市の交通教育センターへ年間200人ほど、浜松市の方へも二輪組を年間200人ほど研修に出しています。これらの研修経験者たちをフォローしていますと、まず事故は起こしません。社外の専門機関には昭和43年頃から委託しており、これまで3,000名ほどがその機会をもっています」

このような外部の専門機関での教育訓練を安全運転管理者の判断あるいは提案によって受けることができる組織は限られており少数派である。しかし、「運転者教育計画」についての権限は大きく、運転センターが行った調査の中でも、「安全運転管理者の権限」という項目で、「決定権あり」が56%、「決定権はないが、実質的に決めている」が34%、計90%を運転管理者の手で宰領しているのである。運転者の教育に関する計画、立案が安全運転管理者の手に委ねられていることは確かである。

ここに、関西の薬品会社シオノギの例をひいてみたい。激しいセールス競争の中で、病院や開業医を顧客として移動して歩くDマンと呼ばれる薬品の専門セールスマン。しかも、安全運転管理者とは日常の接触が薄い直行直帰型の勤務形態であり、車両

もまた、個人車とレンタカー利用が中心で、企業の貸与車両がわずかにこれに加わるといった管理状況である。いったん事故を起こしたら、本人のマイナスは無論のこと、会社としてはその地区に重大な戦力のアナがあいてしまうわけである。

——新しく入社したDマンなどで自己車両を購入することができない人もいます。

安全運転管理者「その場合の貸与車両もほとんど専用ですから、規定面でも個人の車と同じ感覚で使っています。仕事が直行直帰ですし、駐車場の問題にしても、その方が便利です。本来は、会社も個人も利益の共同体ですから、互いに二重に車を持つよりは、経済的でもあるということですね」

——Dマンは各地の分室に所属しているということですが、毎日一度は分室に顔を出すわけですか。

安全運転管理者「いいえ、2日も3日も分室には出ないで、セールスに歩くこともあります」

——分室の責任者による指導、あるいは班とかグループによる情報交換や指導などは必要ありませんか。

安全運転管理者「Dマンの上にその“親分”といえますか、DOという者がおり、そのうえにDOOがいるという具合に、マンツーマンの指導システムがあるのです」

——どんな機会をとらえて、お互いが顔を合わせるのですか。

安全運転管理者「どのセクションを問わず、“面接”という2人だけの“会議”をコミュニケーションの基本にしているのです。1週間に1度は必ずDマンはDOと、DOはDOOとといった具合に、互いにどんなに多忙であろうと、面接の時間を最低1時間は用意します。ここで仕事の報告とかかえている問題、無論、安全運転に関する話題も語られるというわけです。車は何といっても大事な機動力ですし、運転ができなくなれば手足もがれたようなものですから。それに安全運転管理者は、各分室の部単位に選任され、それは公安委員会の指定する資格をもったDOやDOOから所属部長の承認を経て、人事部長が辞令交付の手続きをとっています。つまり、各グループ単位に強い責任をもたされているわけです」

このシオノギのセールスマンは、運転スキルについてきれいごとではない、次のような厳しいチェックにたった訓練を受けている。企業にとってかけがえのないスタッフが駆ける現場の厳しい空気を感じ

させられる通達といえるだろう。

A. 新規運転者に対する安全教習について、安全教習の実施方法は次のとおりです。

- シオノギが指定した自動車教習所の教官を、新規運転者の在勤分室へ派遣します。
- 教習車は現地でレンタルしたレンタカー、または会社車両を使用します。
- 教習日は1日中、安全教習のみに専念し、通常業務は行わないでください。
- 教習スケジュールは次のとおり
  - 9:00~9:30 走行コース打ち合わせ
  - 9:30~11:30 走行(技能状況確認)
  - 11:30~13:00 休憩
  - 13:00~15:30 走行(不備項目の重点指導)
  - 15:30~16:30 教官レポートまとめ
  - 16:30~17:00 報告(教官→運転者→安全運転管理者)

●教習結果が「不可」と判定された場合は再度教習を行います。

●再教習により「不可」と判定された場合は車両の使用申請を却下します。

B. 運転者の安全度クラスについて

●安全度クラス

毎年4月に全運転者の年齢および運転経験年数に基づき各運転者を、

- Aクラス 標準クラス運転者
  - Bクラス 要教育クラス運転者
  - Cクラス 要重点教育クラス運転者
- の3クラスに分けています。

●安全度クラスの分類基準は

- Aクラス：年齢26歳以上もしくは運転経験5年以上の者。
- Bクラス：年齢25歳以下および運転経験4年以下の者。
- Cクラス：当該年度新入社員

●教育内容

Bクラスは安全運転管理者が教育を必要と判定した運転者について、Cクラスは全員についてそれぞれ年2回、勤務地において路上教育を行います。

以上

いうまでもなく、混合交通社会における運転行動は、法的なルールを遵守しているだけで安全が保たれるというものでもない。運転者は、自己の周辺における情報をできるだけ多くキャッチし、すばや



判断と処置をくり返しつつ、他者とのコミュニケーションをはかっている。

現在、安全運転管理の面で先進的なレベルにある事業所では、いくつかの理論をもとにした防衛運転の技法が取り入れられている。主として「危険予知訓練法」と呼ばれるもので、運転者は自己の運転行為の組み立てについて、新しい安全理論の裏づけを体得することになるが、これをひとつのカリキュラムとして組織内教育に取り入れているところはわずかである。

運転管理は、企業をはじめとする組織で、どのような意義を有し、運転管理者の存在と活動がどのような投資的効果をもっているのだろうか。

急速な発展を見せるあるサービス業では、多発する事故に悩んで、意欲的な若い運転管理者を選任し、総務部長が全面的にバックアップする体制をとった。事故ゼロ作戦というきめ細かな全社キャンペーンを展開し、車体損傷事故に代表される、それまで多発していた不注意による事故を激減させることに成功した。それらの事故にかかわる時間的ロスや、心理的なマイナス影響、企業イメージの問題等、コスト以上の成果をあげる結果をみせたという。キャンペーンが定着したところで、その若い管理者は、地方の営業所長に抜擢され転勤したが、彼自身かけがえのない勉強をしたと語っている。この例は、運転管理が企業戦略における経営的メリットを発揮すると同時に、人材づくりにも役立つことの可能性を明らかにしている。

運転管理という仕事が、組織および地域の人びとの安全確保に寄与するものだという信念と喜び（誇り）をもって働いている運転管理者のいる仕事場には、例外なく活気がある。新しい情報に対する好奇心、学習意欲、その地域、職場にふさわしい、自前のアイデア等をもっている運転管理者は、その組織を活性化する重要なメンバーとして、安全運転教育にプラスするものをも投げかけている。

#### 4. まとめと提言

安全運転の教育訓練は、①集合研修などの集中的な教育と、②日常の作業点検や点呼、朝礼等に始まる管理内教育、さらには③運転技能コンテストなどのイベント、④シートベルト装着運動等のキャンペーンなど、多岐にわたる要素をもっている。安全運転管理者は、それらのすべての分野にリーダーシッ

プを発揮し、コミュニケーションの成果を期待できるよう努力しなければならない。

そのために最も必要なことは、企業を始めとする組織体が、熟考して適材を選び、安全運転管理者の任に当たることが望ましいのである。これまで筆者が会った企業の経営トップの中には、従業員全体が協力して、地域全体のセイフティリーダーとしての自覚をもった運転行動をしていくために、社長自から先頭に立って地域安全運転管理者協議会の責任者となっている人たちもいた。そういう企業は、規模の大小はともかく堅実で健全な経営を実現している企業である。

安全運転管理者による企業内ドライバーへの安全運転教育は、一部を除いてまだまだこれからだというのが実情には違いない。教育とは直接のかかわりは無いが、高齢化対策も今後の運転管理のポイントのひとつになってくる。

まとめとして記したいことは、

- ①安全運転管理業務に対する、事業主、責任者の理解と投資、協力が教育のきめ手となる
- ②安全運転管理者のための自己研鑽の機会がもっと自主的かつ連带的につくられること
- ③安全運転管理者の存在とその職責が、もっと社会的に認知、評価され、自ずから資質の向上がもたらされること
- ④安全運転教育とくに職域における、その体系づくりを急ぎ、いろいろな職場にマッチするカリキュラムが選択できるようにすること
- ⑤安全運転管理の分野に女性の進出を促進させること

等々である。

#### 参考文献

- 1) 安全運転管理者等の現況，警察庁交通局，1984，4
- 2) 安全運転管理者制度に関する基礎資料，警察庁交通局，1981，11
- 3) 交通安全と教育，(財)全日本交通安全協会，1983，8
- 4) 企業等の安全運転管理に関する調査研究報告書，(特)自動車安全運転センター，1980，3
- 5) 安全運転指導書，東京電力(株)安全部
- 6) 月刊・運転管理，モビリティ文化出版，No.196～219