

NASVAのセミナー

今日十月二十日、東京国際フォーラムで第四回NASVA安全マネジメントセミナーが行われた。第一会場と第二会場に分かれており、第一会場では日日交通の飯田専務の報告があり、第二会場では弊社の顧客でもある月島自動車の山田社長の報告があった。両方とも是非聞きたかったが、同時両会場参加は不可能なので、弊社経営サポート事業部の上西と分担することにし、清野は第一会場に参加することに（結果的に上西は急用で参加できなかったが）。

実はNASVAの安全マネジメントセミナーに出るのは初めてだが、主催者の自動車事故対策機構の金澤



東京国際フォーラム

合安全プラン  
二〇〇九』の  
推進」、日本  
ヒューマンフ  
アクター研究  
所の石橋研究  
開発室長から  
基調講演「ヒ  
ューマンエラ  
ー対策と安全

理事長によれば参加者も毎年多くなり、内容も充実してきているようだ。今もマスコミを賑わせるJR西日本、本物の脱線事故を契機に、単なる事故対策から経営トップを責任者とし、会社全体の安全に対するマネジメントの仕組みを構築せずしては本当の安全は無いつているようだ。タクシー経営にとつても乗務員にとつても交通事故削減は切実で、根幹の課題だ。東京フォーラムのB七の広い会場が一杯になるのも、うなづける事だと思ふ。

二つの覚悟

国土交通省自動車交通局  
安全政策課の山崎課長より、  
基調報告「事業用自動車総

清野吉光氏のコラム

団塊 耕志 録 第13回



「協調と競争」

清野 吉光(きよの よしみつ)略歴

1950年 長野県四賀村生まれ、松本深志高校卒業。1968年上智大学外国語学部ロシア語科入学、1971年 中退。その後印刷関係など様々な職業に従事。1976年清水市の日の丸交通入社。1980年静岡市内の事務機器センターに入社。1982年システムオリジンを仲間と創業、専務取締役。1992年代表取締役社長就任。2000年㈱タクシーサイト創立、現取締役会長。2007年タクシーアシスト代表取締役社長に新任。現在に至る。

文化の醸成」が行われた後、事業者からの報告としてバス、タクシー、トラックの夫々の事業者から安全運転マネージャーへの取り組みの報告が行われた。

自分がタクシー事業者に関係する仕事だからという訳ではないと思うが、日日交通の飯田専務のプレゼンに最も大きな感銘を受けた。もちろん安全運転マネージャートとして様々な取り組みを行い、そして事故を半減させたという成果自体が素晴らしいものだと思うが、しかし、その前提にある経営トップの乗務員に対する思いと姿勢、それを支える飯田専務を核とするマネージャーの人達の、小集団活動による乗務員さんの能力引き出しのノウハウの凄さに驚いた。

飯田専務の報告の中に「日交通管理者心得」というものがあり、「社長厳命」と括弧で付記されている。そしてその心得は二点。一点目は「我々(管理者)は乗務員さんの水揚げの絞り粕を頂戴するものである。主役は乗務員さんであって、管理者ではない。」二点目は「とにかく



NASAセミナー

く乗務員さんの面倒を見ろ！ 金銭問題、健康問題、家族問題、その他、とにかく何でも」、そしてこの二点の内容に最も忠実なのが、社長自身であるとの事。以前のコラムでタクシー会社の経営者に自分の会社で働いて見たいと思いませんか？と疑問を投げた女性雑誌記者の話を書いた事があるが、こうしたマイノリティの社長の下では元タクシー乗務員の清野としても理屈抜きで働いてみたいと思う。こうした社長の覚悟をベラスに日日交通さんでは、多分タクシー会社としては特異な小集団活動が行われている。タクシー会社が班構成をとり、班単位で会社を運営しているケースは珍しくな

点呼支援システム (タリコン連動可能) - 特許出願中



**コンプライアンスと会社を守る**  
点呼の精度を上げて、拘束時間と事故を減らす!

点呼システム

いとは思う。しかし日日常通さんの場合は班を小集団活動として捉え、その討議の中で乗務員自らが計画を定め、目標を遂行していく仕組みを作っている。そのために委員を任命し、ファシリテーターとしての役割を果たしてもいい、トップダウンでもなくボトムアップでもない「ミドルアップダウン」という仕組みが実施されている。そして結果を出している…。恐らく日本の自動車や電機の工場などで行われている先進的な能力開発のモラルアップの仕組みが、タクシートの現場で実践されていることに正直驚きを禁じえなかった。「点呼の現場をシステム化して、管

理者と乗務員のコミュニケーションの時間を増やしましょう」という我々オリエジンの提案が、酷く陳腐なものに思えてしまった。社長の「乗務員さんが主人公、乗務員の為に」という思いと、そして飯田専務らによる「集団決定法」というモラルアップの仕組みと運営ノウハウが結合して、初めて結果がでるのだと思う。前者の思いがなければ、きつと乗務員の共感を得られないだろうし、また後者のノウハウがなければ、社長の思いは十分な広がりを持ってないだろう。社長の思いと、それに共感し、それを乗務員さんに浸透させたいという管理者の二つの覚悟が結びついて、日日常通さんの劇的な事故件数削減と好業績が実現したのだと思う。

### 競争と協調

特措法以後の競争は、まさにこうした思いとノウハウの競争になるのではないかと思う。二〇〇二年以前の規制の時代は、護送船団による「競争は無しね」という時代、そして二〇〇二年か

らの規制緩和の時代は、増車も運賃も何でもありの時代。結果業界の疲弊と乗務員さんへの皺寄せが社会問題化した。二〇〇九年からの特措法の時代は、皆（地域協議会）で決めたある枠組みのルール（供給量、運賃）の基で、競争しましょうという事だと思ふ。そして一番肝心なことはそのルール作りを昔の規制の時代の様に、官僚や特権を持った事業者（そういう人達がいなかろうか）が「神の声」として決めるのではなく、タクシードライバー（利用者、事業者、乗務員、行政、など）が透明性を持ってルールを決めることだと思ふ。くしくも特措法の施行にあわせるように、官僚依存からの脱却を掲げる民主党が政権に就き、明治以来の政策や予算、行政執行の仕組みを根本的に変えようとしている。国民自体も政権を選ぶだけでなく、様々な場面でルール作りに参加し、自らルールを作り、そして自ら作ったルールを守り、そのルールの下で全う

な競争をする事が問われているのだと思ふ、日本国民全体にとっても、そしてタクシードライバーにとっても。日日常通が小集団活動によって乗務員さん自身が自らルールと目標を定め、自ら会社の主人公として登場し、モラルを挙げていくように、業界もタクシードライバーの地域の利用者、行政、そして乗務員と共に作り上げ、タクシードライバーの自らの手で果たさねばならないと思ふ。タクシードライバーは特殊な、特別な世界ではなく、まさに時代と共に動き、他の業界の先進的なノウハウはタクシードライバーにも通用すると信じていたい。そして日日常通の実践とその成果は、それを裏付けるものだと思う。第二会場の月島交通山田社長の報告もISOへの挑戦だと聞いているし、日立自動車さんもISOを取得したと聞く。オリエジンはタクシードライバーを「普通の業界」として、その発展に挑戦している経営者の応援団であり続けたいと思ふ。

(二〇〇九年・二〇一〇年記)

## ALCmini II

Alcohol Recording System for Professional



「吹き込む」・「測定する」・「記録する」。  
ALC-mini-IIで始めるカシタ3ステップの飲酒点検。

製品貸し出し  
キャンペーン

好評発売中!!

コンパクトボディでプリンタ機能搭載!  
3ステップの簡便性と高い測定精度を実現!!  
スピーディに高精度の飲酒点検が行え、  
信頼性の高いアルコール測定記録を残すことができます。

<お申し込み・お問い合わせ>

株式会社システムオリエジ

TEL: 03-3834-8352

関東支店営業本部

〒101-0021 東京都千代田区外神田5-3-4-7F

拠点/北海道・東北・関東・甲信越・東海

名古屋・関西・中国・九州

<製造元>

東海電子株式会社

<http://www.tokai-denshi.co.jp>