

九州運輸局メールマガジン

第408号 令和元年5月9日(木)

運輸安全だより (安全取組事例の紹介)

当社では、若年ドライバーの教育・研修として、新卒者等に対し、専属の指導員が指導・教育することでドライバーとしてだけでなく、一人前の社会人に育てる取組を実施しています。

専属の指導員が新卒者を教育する教育カリキュラムにより 人材育成と安全性を向上させる取組

人手不足の影響でドライバー職の応募が減っていることと、ドライバーの平均年齢が上がってきているという問題の解決策として、高卒ドライバーを毎年採用していますが、トラックはもとより、車の運転自体が初心者であるため、当社独自の教育カリキュラムを作成してドライバー教育を行っています。

高卒ドライバーを教育するための教育カリキュラム流れは以下とおりです。

- ① 入社時の1週間で、本社の入社時研修、外部の新人社員研修、事業所見学。
- ② 1か月間物流研修を行い、先輩社員とのコミュニケーションを図り、物流の基礎を学習。
- ③ フォークリフト免許、玉掛け免許の取得。
- ④ 2トン車、軽貨物車両でドライバー経験を積ませ、専属の指導員からマンツーマンで運転技術、危険回避運転、荷物の積み下ろし、接客マナー等について指導を受ける。
- ⑤ トラック教育センターでの新人乗務員研修の受講。
- ⑥ フォローアップ研修のくりかえし実施。
- ⑦ 荷役運搬講習会(社内行事)への参加。
- ⑧ 10ヶ月間の研修後に事業部署に配属。
- ⑨ 3t車、3t平車への車種変更によりシート掛け等の技術取得。
- ⑩ 入社後2年経過、中型免許の取得。指導員による4トン車に車種変更。
- ⑪ 運行管理者の取得、社内研修等を活用し、将来的には所長も展望できる人材の育成を目指す。



以上の取組で、毎年2~3名の高卒新入社員がドライバー教育を受け、業務についています。当社の新入員教育の取組は、マスコミでも取り上げられ、人材不足の1つの解決策として大きな反響がありました。

なお、豊富な経験を持つ元所長やベテランドライバーを指導員とすることで、新人ドライバーの教育だけでなく、既存ドライバーの再教育も行なうことができます。全ドライバーに対して順番に指導を受けさせることで、運転技術の向上と安全運行につなげています。



また、若手ドライバーをプロドライバーにするだけでなく、一流の社会人として育成するという考えで教育に力を注いでいるため、社会人として身に付けるべきマナーについても厳しく指導しています。この結果、ドライバーの安全意識が高まり、運転技術も向上しています。

さらに、当社では、地元PRのためラッピング車両の導入や、地域スポーツ大会のスポンサーをするなど地域活性化のために社会貢献活動を行った結果、2017年には経済産業省の「地域未来牽引企業」に選定されました。

今後は、指導員の育成も大きな課題であるため、指導員の増員及び育成を検討しています。また、社員教育にも力を入れ、社員全体の質の向上に努めていきたいとも思っています。