

## 交通安全の誤解（第 1 回）

～良識ある企業安全構築のために～  
「教育」と「啓発」  
（北村 憲康氏「人と車」4月号から）

### ■ はじめに

これは、(一財)全日本交通安全協会が発行している「人と車」4月号に掲載された記事の要旨を紹介するものである。著者は東京海上日動リスクコンサルティング㈱の主席研究員で、2回にわたり、企業が主体的に交通安全活動を行う上で、陥りやすい誤解ともいべき問題を取り上げ、その改善要領を説かれている。

筆者は、300以上の企業や自治体に対してアドバイスを続けておられるが、見事に事故を半減させた企業がある一方、一向に事故が減らない企業もあった。それは、社員の能力の差ではなくて、企業の交通安全活動の考え方や取り組みの差によって生じていると解説される。

### ■ 交通安全教育とは

企業の職制を活用した交通安全教育が中核となる。管理者から社員まで、企業の業務、これまでに起きている事故の内容について、社員の属性に合わせて具体的な実践目標を設け、それを教育により徹底しなければならない。

製造業であれば、製造に必要な知識の普及や作業中のミスやエラーの防止策を徹底するが、営業現場で行う車両運転業務はそれと同等の企業活動であることを認識しなければならない。

### ■ 交通安全活動の事例

<食品メーカーA社の事例>

- 4月：教習所を活用した新入社員向け運転技能支援研修の実施  
社外の教習所で、半日から1日かけて、運転技能チェックと技能向上を支援。
- 6月：社員から業務運転中のヒヤリハット情報を収集しヒヤリハットマップを作成  
管理部門が場所と内容をまとめて社内に掲示。
- 9月：秋の全国交通安全運動に合わせた社内無事故キャンペーンの実施  
特に社内では具体的な教育を行わず、事故防止を意識させ、かつ、無事故日数を社内に掲示。
- 12月：歳末事故防止強化のための社外講師による安全運転講習会の実施

繁忙期を前にして、社内では特に具体的な注意事項を発信せず、警察や損保会社などによる一般的な安全運転講習会を全社員に対して実施している。年間を通じてまじめに活動しているように見えるが、ここには、企業自らが作成し、発信した内容がほとんどない。

自社リスクに応じて、安全運転のために具体的に何をしなければならないかを明確化し、それらを企業の職制を通じて徹底し、教育し、管理すべきである。

## ■ 「教育」と「啓発」

A社の事例は、「教育」というよりは「啓発」である。免許既得者の技能向上、ヒヤリハット経験の全社ベースでの共有、安全意識高揚のための無事故運動へのチャレンジ、社外講師による安全運転のためのナレッジなどは、日常では気付きにくい、取り組みにくいことを行い、各人に「一段上を目指してほしい」というものである。

筆者が言う「教育」とは、人を望ましい方向に変化させるために、意図的かつ計画的に働きかけるものである。自社リスクに応じた安全運転のための具体的な指針に基づき、職制を通じて徹底することである。

多くの企業は、交通安全教育を「啓発」活動ととらえ、本来行うべき「教育」は省略していいものと考えやすい。

## ■ なぜ「教育」よりも「啓発」となるか

運転業務は免許の保有が前提である。したがって、教育のベースを免許既得者ととらえるため、ベースの教育を行わず、上乘せの「啓発」になる傾向がある。さらに、事故発生時の責任関係がある。事故時には、刑事、行政、民事の三つの責任が発生するが、多くの場合、これは企業ではなく運転者個人にかかってくる。ここに、事故防止努力は社員自らが主体的に行い、企業はその上乘せの「啓発」に留まりやすくなる原因がある。

しかし、前述のように、運転業務は企業活動の一つであるから、企業は「啓発」だけではなく、企業ごとのベースになる「教育」をしっかりと行う必要がある。

## ■ 「教育」が主の交通安全活動事例

### <食品メーカーB社の事例>

- 4月：前年度企業内交通事故の実態の共有
- 6月：前年度事故傾向に基づき社内の安全運転の重点行動目標を定める
- 7～9月：管理者が社員の運転状況を添乗してチェックし記録を作成
- 10月：添乗記録から社員が陥りやすいミスやエラーの共有
- 11月：配属後一定期間を経過した新入社員に先輩社員が添乗して指導
- 12月：当該年度企業内交通事故の実態を共有
- 1月：前年度の事故の傾向に基づき、年度末までの社内の安全運転の重点行動目標を定める

B社は年間を通じて自社の事故傾向に基づき、企業自らが安全運転のための指針を定め、管理者と社員間の職制を活用して必要事項を教育している。また、一定期間の実践を通じて、共通して取り組むべき課題なども適宜追加しており、さらに、管理者だけではなく、先輩社員に新入社員を教育させるなど、教育の裾野を広げて、一層、社内における教育機会を増やしている。

このように、企業の交通安全教育は、企業ごとに、その業務や事故のなどの実態に合わせ、具体的な取組目標を定め、それを管理者が社員に働きかけ、習得させ、習慣にまで引き上げることが望ましい。

■ おわりに

筆者はある企業の従業員から、次のようなことを聞いたそうである。「当社は外出先の駐車場では、必ず降車して周囲の安全確認をすることを義務付けており教育しております。先日、ある客先の企業から、『御社はいつもバック時に社員の方が車を降りて確認していますね。私たち（客先）に対する思いやりを感じました。当社でもまねをしたいことです』という言葉頂きました。大変嬉しく思いました。もちろん、このことは社内で共有しました」。

企業自らが事故防止策を打ち出し、それを徹底し、教育し、管理し、社員一人ひとりが実践したことが、社外の人目に留まり、感動と共感を与えた事例である。

「教育」は、会社単位で徹底して行うことにより、社外、さらには社会に感動体験をもたらすことができるものである。

(続く)