

間地 本日は過去3年間のエコドライブコンテストの入賞者の方々にお集まりいただきました。みなさんの活動は、他の事業者の参考になる点がたくさんあると思います。まずはエコドライブ活動を推進して、良かった点や特長を教えてください。

平田 まず燃費を向上させることから始めました。その時は参考にすることもあまりなかったのですが、自分たちの手作りでやりました。ドライバーには給油ごとに日時と給油量を記録させることから始めました。細かい作業が嫌で1人、2人と辞める者もいました。が、真面目にコツコツと活動を続けるドライバーがリーダーシップを取るようになり、ドライバー同士が燃費についてよく話し合うようになったりました。

高速道路をトレーラで走るドライバーがどうしてもリッター4^{*}を出せないでいました。それまで80^{*}で走っていた速度を5^{*}落としたり、簡単にリッター4



吉谷氏

イバーから「俺の車は燃費が悪くて当たり前だ」という意見が出されました。そこで、流量計を使った燃費実験を行いました。通常の燃費実験は普通の運転とエコドライブ運転の燃費比較が一般的だと思います。しかし、私たちは同じ車両、同じコース、同じ荷物といった同一条件下で、ドライバーだけを代えた燃費比較を行ったり、積み荷が満載の時と積み荷がない時の燃費比較を行うなど、正確な数値に基づく燃費を算出することにしました。積み荷がある時とない時の燃費の差を確かめたところ、4割以上も違うことが分かりました。重たい荷物ばかりを運んでいたドライバーの言っていたことは間違っていないかったんだと、改めて気付かされました。この結果から、私たちは

運転者同士が話し合う 平田 カナリア軍団中心指導 村山

^{*}を超えてしまった。そこから他のドライバーも追随するようになって、本格的にエコドライブ活動を始めた。また、結果として修理代は6年半で30%減、9年目に開始当初の半分にになりました。これは非常に経営を助けてくれました。良い方向に回り出すと、今後はドライバーが5S（整理、整頓、清掃、清潔、しつけ）運動を始めようと言



平田氏

吉谷 私たちは重量物を主に運んでいます。年式が古い車を運転するドライバーや、運ぶ荷物が重いドラ

エコドライブ活動

成功の秘訣

化 見える姿勢を組み合わせる 吉谷

従来の満タン法による燃費向上率に比べて報奨金を支給するやり方をやめ、目に見えないところの頑張りを組み合わせるなどを見える化する評価システムを、1年以上かけてつくり上げました。

ここでは班ミーティングや研修会に参加する意欲、仕事に取り組み姿勢なども数値化して評価することにしています。そこを数値化するのにはなかなか難しい作業ですが、諦めるのではなく、まず本人に自己評価をさせ、直属の管理者から最後は社長が評価するというシステムをつくり、本人の昇給や賞与に反映させています。

村山 最初はエコドライブではなく、車両点検が目当てでした。新任のドライバーの中には車のことをよく知らない者もいます。そこで、点検の仕方を教えて、車の仕組みを知り、車を好きにならなければいけません。最初は、乱暴な運転をしなければ、車両事故もなくなり、車を大事に扱えば、結果的にエコドライブにもつ

従来は、というストーリー向上率に比べて報奨金を支給するやり方をやめ、目に見えないところの頑張りを組み合わせるなどを見える化する評価システムを、1年以上かけてつくり上げました。

ここでは班ミーティングや研修会に参加する意欲、仕事に取り組み姿勢なども数値化して評価することにしています。そこを数値化するのにはなかなか難しい作業ですが、諦めるのではなく、まず本人に自己評価をさせ、直属の管理者から最後は社長が評価するというシステムをつくり、本人の昇給や賞与に反映させています。

村山 最初はエコドライブではなく、車両点検が目当てでした。新任のドライバーの中には車のことをよく知らない者もいます。そこで、点検の仕方を教えて、車の仕組みを知り、車を好きにならなければいけません。最初は、乱暴な運転をしなければ、車両事故もなくなり、車を大事に扱えば、結果的にエコドライブにもつ

生きがいを感じ深掘り

エコドライブ活動 成功の秘訣

間地 活動のネーミングやビジュアルも工夫しながら楽しんでる印象を受けます。

村山 だんだんと生きがいを感じて、エコ活動を深掘りする人間が出てくるんですね。一般の整備工だった社員が、自分で資格を取ったり、社内に掲示板を作ったりして見せ方も工夫するようにになりました。中心的な役割を担う人材の出現は大きかったと思います。

間地 越野運送の取り組みを紹介いたします。
越野 私たちの業種は工

間地 ヲドユーザーとの距離が近い仕事なので、社内でもドライバーをサービスマンと呼んでいます。彼らを評価する時には、サービスマンや事故防止の点からも評価しており、エコドライブだけの評価制度にはなっていません。

社員一人ひとりが考えて行動することが会社の願いです。一人ひとりに目標設定させる時には、「ドゥー・マイ・ベスト」を考えてもらいます。会社はその手助けをするという考え方を基本にしています。

間地 プロとしての流儀があると思います。ハンドルを握っているからプロという点ではなく、自分の胸の内に誇りを持っていることが、本当のプロドライブではないかと思つています。自分の仕事に誇りを持ち、家庭も幸せになり、そ

間地 プロとしての流儀があると思います。ハンドルを握っているからプロという点ではなく、自分の胸の内に誇りを持っていることが、本当のプロドライブではないかと思つています。自分の仕事に誇りを持ち、家庭も幸せになり、そ

報告書に社長コメント 風起こさぬ運転がプロ

木南

員一人ひとりをどう見ているのが大事になります。そこで、運送部門の60人に月間報告書を提出させて、私とのコミュニケーションに活用しています。

ういう社員たちが集まること、会社も自然と幸せになれるというのが理想です。

間地 プロとしての流儀があると思います。ハンドルを握っているからプロという点ではなく、自分の胸の内に誇りを持っていることが、本当のプロドライブではないかと思つています。自分の仕事に誇りを持ち、家庭も幸せになり、そ

出席者(順不同)

丸吉運輸機工/社長	吉谷 隆昭氏
中越運送取締役 東京支社長	村山 章氏
ダイコー商運/社長	平田 正文氏
越野運送/社長	越野 泰弘氏
新宮運送/社長	木南 一志氏
コーディネーター	
アスア/社長	間地 寛氏

間地 新宮運送はプロドライブの育成にこだわりを持っているようです。木南 私はプロのドライ



村山氏

名前やビジュアルを工夫

間地

間地 ドライバーの意見からこの活動に生かした事例をご紹介します。

木南 「イエローストップパー」という車留めをする運動が当社にあります。あるドライバーが荷主先で徹底するのがルールになっていて、出発の時に車に積むのを忘れて、車留めだけが路上に残って恥をかいたということがありました。これをきっかけに、黒い車留めを黄色に塗り替えて、車とロープで結んで忘れないうつ工夫をしました。

間地 初めはうまくいわずに苦労して、そこを乗り切ったからこそ、今があるというところもあると思います。

楽しむ」キーワード

全国の優秀なエコドライブ活動に取り組み事業所を表彰する環境省と環境再生保全機構主催のエコドライブコンテストは、2010年度で7回目を数える。参加事業者は運輸業のみならず、製造業やサービス業、行政機関などにまで広がっており、前回より2400以上も多い1万2224事業所、31万5114両が応募した。地球環境に優しい運転は、燃費向上や事故防止ばかりでなく、社員教育を根本から見つめ直すきっかけを与えてくれる取り組みであることが証明されている。その中でも、とくに優れた活動を展開している歴代の上位入賞5社の経営者に、活動を成功させる秘訣(ひけつ)や具体的な実践例を語ってもらった。

本南 初めは無事故達成者に手当を出しました。景気の良いころは無事故であれば、10万円を出したこともあり、初年度のキャンペーン3か月間は全員が無事故でした。自分の中では「これでいける」と思いました。が、2年、3年と続けると、ドライバーから不公平だという意見が出てきました。キャンペーン中の3か月だけ良い子になる人が出てきたからです。

です。目標値を4000日とし、24時間を1単位として、無事故記録を積み上げていく。4000日を超えたらリセットして、右肩上がりを続けたい取り組みにしました。

吉谷 私は5年前に社員30人を集めて「これからの時代を生き残るためには」をテーマに、5人を一組とした班をつくり、リーダー制度を設けました。1人の管理者が30人のドライバーを見るのでは

編み出した手法の一つが、委員会制度です。私は全部の会議には入らず、節目で判断を伝える場にしていきます。

ミッド型の組織をつくっていきます。その中のリーダーが管理者と一般ドライバーとの橋渡し役をして、現場の声を吸い上げる仕組みにしています。

ただ、一つ言えるのは、意味で今さら活動をやめられないということです。社内コンテストも8年目になり、会社の伝統としてさらに進化させていきたいと

社員主役の委員会制度 伝統としてさらに進化

吉谷

村山

エコドライブ活動

成功の秘訣

「安全」と「環境」対策が重要だ」と話をしました。ある会議で私から一方的に「今の法律はこうなっているから、こうしていくべきだ」などと話をしても、みんなが一樣にしろれているのが分かりました。その時に、「このやり方では駄目だ」と実感しました。

この状況を改善していくためにはどうしたらいいだろうと考えた時、「主役は社員」なんだというところに行き着きました。主役を社長から社員に置き換えて

なく、1人のリーダーが5人の班メンバーを見るようになって、一時期は非常に盛り上がりましたが、それ



越野氏

「もったいない」感覚大切 越野

思います。やる以上はその都度目先を変えて、「次は俺が優勝だ」といつやる気のある人間を何人も出すことが、われわれの役割でもあります。

越野 みんなのベクトルを同じ方向にするのが理想ですが、全部を一緒にすることはなかなかできません。みんながやっている時にしらけた雰囲気になるような人間をできるだけつけないことです。

単に環境問題と言うと遠い問題に聞こえるので、どの家庭でも小さいころから言われてきた「もったいない」という感覚を大切にすることにしました。

私たちは毎月1回、社内報の「エコニュース」を出しています。そこに、ヒマラヤの雪がある時とない時を比較した写真を掲載したり、アイドリリングをしたら、ペットボトル500本分の燃料を削減できるという図を載せたりして、分かりやすく伝えていきます。身近なエコの話から「もったいない」を感じてもらうことで、ドライバーにも理解してもらえているよです。

エコドライブ活動 成功の秘訣

間地 人それぞれの感性があるので、同じことを言っても、受け止め方が違います。

平田 最も苦労したのはマンネリ化からの脱却です。燃費を改善したら、その改善金額の50%をドライバー全員に還元するという方法でやっていたら、3、4年経ったところに一時燃費が下がりました。燃費改善の優秀ドライバーたちに相談したところ、「会社は改善金額の50%を還元しているのだから、改善金額マイナスのドライバーはそのマイナス金額の50%を徴収し、共济会に繰り入れたらどうか」との提案がありました。そのように仕組みを変えたところ、再び全社的に燃費が上昇してきました。

間地 今後、活動をどのように発展させていきますか。

木南 現場のレベルが上がり始めて、管理職のレベルを追い越しつつあります。ドライバーや運行管理者が数字を追い掛けるのではなく、やるべきことをや

るという流れができ、上かからないということですからのピラミッド式の管理体制が成り立たなくなりました。これからは、経営陣が現場を支えられるだけの力をもっと着けなければなりません。大切なのは人間教育です。本物の仕事をいかに追求するかが、マンネリを打破していくことになると思います。

間地 現場力を支える管理職を育てていかなければ



木南氏

次世代とつながる手段 新卒者の定期採用が夢

木南

平田



間地氏

ライフができている事業者にも、活動に熱心な人として、荷主が私たちを選んでくださったからだと思います。ここからは、経営者サイドが一生懸命頑張っているドライバーの力を存分に発揮できるステージを用意できるかどうかだと思います。

村山 拠点が10店所ある環境委員長(当時)に起用されたので、場所も違えば、社員の数も違います。所長の中

の環境委員長(当時)に起用されたので、場所も違えば、社員の数も違います。所長の中

現場力支える管理職育成

間地

のように改善するかと委員会で話し合った時に、「みんなで楽しんでやりましょう」という結論になりました。今はこの「楽しむ」というキーワードで、いろいろな取り組みにチャレンジしています。

平田 私は新卒者を定期的に採用できる会社にするのが夢です。これからはドライバーの成り手が不足してきます。あいさつから積み下ろしの作業まで一通りの仕事を覚えるのに、最低3か月はかかります。今は経営環境が厳しい時代で、なかなか思うようにならない面もありますが、何とか若い人材を常に採用できるようにしたいと思っています。

木南 エコドライブ活動を真摯(しんし)に続けることとこの花が必ず開き、業界全体の活性化につながる、次の世代とつながっていくための最大の手段にしたいくべきです。もしかしたら、会社にとっては何の利益にならなくても、将来の業界にとっては大切なことだと信じています。

間地 日本を代表するトラック事業者として、これからも頑張っていた方がいいと思います。本日はありがとうございました。