

第4回 株式会社石橋梱包運輸

中小企業の心意気

作本 貞子

株式会社石橋梱包運輸

《事業概要》

本社：千葉県山武郡
代表取締役：石橋正好
取締役本部長：吉田寿男
従業員：85名

連載にあたって(4)

残暑厳しい8月のある日、筆者は東京からJR快速エアポート成田行きに乗り、成田空港から車で約10分の(株)石橋梱包運輸を訪ねました。訪問のきっかけは、千葉県トラック協会常務理事の高安様より、「素晴らしい取り組みをされている会社があるのでぜひ訪問されたらいいですよ」とおススメいただいたからです。



さくもと さだこ
NPO法人ヘルスケアネットワーク(OCHIS) 副理事長
国土交通省健康起因事故対策協議会委員
安全と健康を推進する協議会(両輪会) 代表
主な著書
・『運輸業界のためのSAS対策Q&A50』
ヘルスケアネットワーク、2015年。

出迎えてくださったのは、社長の石橋正好氏と、部長の吉田寿男氏。お2人からたつぷりと安全と健康対策についてのお話を伺うことができました。

石橋社長は45年前の1971年同社を創業。その後独創的ともいえる数々の取り組みを展開し、今では業界内外から一目置かれるカリスマ的存在です。

本誌での紹介は同社の盛りだくさんの取り組みの中のごく一部にとどまりますが、石橋社長自身の人生観や社員を大切に思う熱きお人柄も合わせて感じていただければ幸いです。

荷主へは毅然と

開口一番、「うちは元請けしかしない。荷主から負けるとは絶対に言わせない」と、石橋社長は荷主会社に対する毅然とした態度をまず披露してくださいました。

トラック事業者の場合は、メーカーなどから直接仕事を請け負う元請け、元請けから請け負う下請け、さらに……と、いわばピラミッドのように、上部の限られた大手から中小企業に仕事が流れるという社会構造があり、下請けや孫請けの場合は、安い運賃で仕事を受けざるを得ないという厳しさを伴うのが一般的です。したがって同社の場合は極めてま

れなケースといえるのですが、それではどうして石橋社長はこれほどまでに強気なのでしょうか。

荷主を交えての社内研修会

同社では毎年6月、荷主の経営者や幹部を交えての社内研修会を実施し、ドライバーらの作業場の注意点や改善内容を各部門に分かれて発表しています。因みに2016年度は荷主8社が参加し、事故事例、品質維持の注意点、作業の簡素化と負担軽減や効率化、積荷の安定化、点検の重要性などのグループ発表がなされました。そして今年もまた荷主サイドから、「これなら安心して業務を任せられる」と感嘆の声が上がったとのこと。このような信頼に値する日々の社員の仕事ぶりが、石橋社長の強気な営業力を支えていると、お話を伺いながら納得した次第です。



写真1 年1回の荷主を交えての社内研修会

元請けであることの意義

それでは、トラック事業者にとって元請けであることが、ドライバーの意識や生活にどれほど影響するものなのか、論点を整理してみました。

- ・取扱物：食品用の容器や原料
- ・ドライバー人数：70人
- ・平均年齢：47.6歳

- ・給料体系：月給制
- ・休日：基本的に土・日曜日
*ただし、土曜日は約2時間の研修がある場合もある

同社の概要は概ね以上のようなものですが、トラックドライバーに月給制を導入しているところは大変珍しく、事業者の多くは、「走って(働いて)いくら」という日給・月給制度を導入しているため、ドライバーの中には「休むと収入が減る」との理由で、体調が悪くても無理をして働くというような人もいます。しかも石橋社長は、「給料は同業他社の平均よりもかなり高い」とおっしゃいます。

さらに同社では「11時間拘束まで」を荷主と契約で取り交わし、万が一それ以上の残業が発生した場合にはそっくりドライバーの給料に上乘せという取り計らいもされています。

このようにかなり優遇された就労環境のためか(?)、得意先からの評価はかなり高く、荷主は得意先から、「よい運送会社を使っていますね」とお褒めの言葉をかけられるとのこと。

当然、これらの高い評価は、ダイレクトにドライバーの仕事へのモチベーションアップに繋がり、「俺のことを見てくれている人がいるから頑張れる、頑張ると評価が上がり、給料もアップする」という好循環をもたらすそうです。例えば、研修会での活動報告をきっかけに、洗車回数を争うようになったというようなエピソードは、まさしく社内全体のモチベーションアップを如実に示しているように思われます。

因みに、「会社のためには働くな」という社長の立場としては真逆ともいえるユニークな教育方針には大変驚きましたが、「家族や自分のためにだけ頑張っていて働いていれば、自ずといい仕事に繋がる」との説明を伺うと、なるほどと納得できます。見事にドライバーの心を「わし掴み」されるものですね。

ドライバー不足は世間並み

しかしながら、同社といえどもドライバー不足は世間並みのご苦労があり、「職業安定所にいくら募集をかけてもなかなか人材が集まらない。しかし世の中にはフリーターが溢れていて、生活保護を受けている人さえいる。健康な若者が働かないのは恥ずかしいこと」との苦言が思わず飛び出します。

社員に感謝し男泣き

石橋社長は「ドライバーが取引先でいじめられたら、即刻私が文句を言いに行きます」と、まるで小学生の子供を持つ父親のようにおっしゃいます。また、「昨年設立30周年記念日には社員が手作りビデオを放映してくれましたが、私は嬉しくて泣いてしまいましたよ」とも。

また社内バーベキュー大会では原則として家族参加とし、日頃の家族への感謝とともに、仕事への理解を深めてもらうとのことです。

地域へのゴミゼロ貢献

「いい仕事とはお客様に対して目配り・気配り・心配りができることです。うちのドライバーは車にほうき、チリトリを積んでいて、



写真2 地域でのゴミゼロ活動

得意先でも車の回りはいつもきれいにしていますよ。ただし玄関先まで行くとわざとらしいからやめておくようにと指示していますが」と、いかにも石橋社長らしい言葉を聞くことができました。

また、これらのクリーンな行動は車の周囲だけにとどまらず、毎月土曜日のミーティング後に、地域でのゴミゼロ活動を実施し、地域から感謝されているとのこと。それは騒音や排気ガスなどで近隣住民に迷惑をかけるので、地域貢献は当たり前との基本理念に基づくものだという事です。

肥満者はいない、事故もなし

同社での定期健康診断は毎年6月土曜日の安全講習会後に全員参加で行われています。今年は70人中25人に何らかの所見がみられ、各自再検査や治療に行き、その結果は自らが管理者に報告しているとのこと。

これは定期健康診断のフォローとしての模範なのですが、実はトラック事業者の多くは、受診後に本人からその結果報告を得られないという切実な問題を抱えています。そういう中で、「なぜ同社の社員は自ら報告するのか」とその秘訣を尋ねてみたところ、「月給制のため、休んでも給料に響かないから必ず受診する、受診する医療機関が見つからない場合は会社から紹介する」とのポイントをお話してくださいました。ただし筆者は決してそれだけではなく、根底は個人と会社の強い信頼関係にあると推察しています。

次に、肥満やメタボリックシンドローム該当者について聞くと、「ドライバーに肥満者はいません。それにうちの事故がないのです」と、(多分同業者のジェラシーをかってしまうような)あまりにもあっさりとした言葉が返ってきました。

もちろんこれらの功績は、長年にわたり労

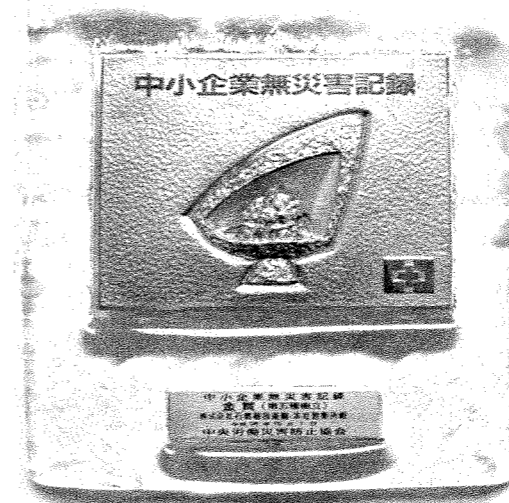


写真3 2014年中央労働災害防止協会より無災害継続記録達成の金賞を授与される

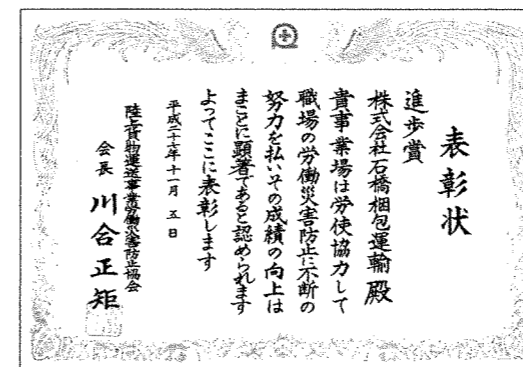


写真4 2015年陸上貨物運送事業労働災害防止協会より進歩賞を授与される

ん。今後は現実を見据えた代替案などが検討されるべきと考えます。

SAS対策について

運輸業における睡眠時無呼吸症候群 (SAS) 対策は、国土交通省からマニュアルが発出 (2015年8月) され、ドライバーに対して強く検査を推奨していますが、同社ではマットを使用した睡眠チェックにとどまっていたということでした。このため国土交通省のマニュアルに基づいた、医師判定付きパルスオキシメータによるSASスクリーニング検査の概要について説明したところ、今後は同医療機器による検査を実施されることになりました。また、SASには簡単で即効性のあるCPAP療法があり、ドライバーの安全走行に寄与することなども説明させていただきました。

点呼時の血圧測定を

SAS検査に加えて「ぜひとも」とおススメしたのが、点呼時の血圧測定です。血圧は日々変動し、疲労や睡眠時間などの状態を微妙に表すこともあるため、点呼時の健康チェックとして大変有効であることをお話したところ、早速スタートされることになりました。

すでに実施されている体温測定に血圧測定が加わると、点呼時の健康起因事故対策がさらに強化されることとなります。

まとめ

まず強烈な石橋社長の指導力に圧倒されながらも、社員への思いや、それにまつわるエピソードにほろりとさせられ、社員との信頼関係の大切さが安全・健康対策にいかに大きなウエイトを占めるものかを再認識させられたインタビューとなりました。「マニュアルやガイドラインも大事だけれども、それを実

使一丸となって築き上げた、企業風土の成せる業と言わざるを得ません。

苦慮しているのは産業医の選任

しかし、同社においてさえも困っているのが、「産業医の選任問題」です。「保険事務所に申し込みはしていますが、産業医が不足しているのか、順番待ちです。国のマニュアルにも示されていますので、早急に産業医契約をしたいと思うのですが……」と、自助努力だけでは不可能な対応に苦慮されています。

行政は産業医選任を義務として事業者に求めています。現状は困難な面も多く、むしろ事業者の苦悩となっていることも否めませ

「実践する人の心がまず最優先されるべき」といったところでしょうか。

さらに、今回のタイトルでも示したように、中小企業の場合には、オーナーの心意気や責任ある事業実施が、継続性を持って繋がりや

すいという最大のメリットがあります。同社のような元気な中小企業が日本国中に散らばり、しっかりと次世代に継承されることを期待と共に切望するものです。