

長年独自の危険予知訓練を実施し 安全運転行動を習慣化

～事故回避スキルが確実に身につく KYT を追求～

柴又運輸株式会社

同社が現在のような危険予知訓練（KYT）を始めたのは30年以上前になる。創業者の橋場之廣会長は安全運転行動を業務遂行の基幹とし、事故回避スキルが確実に身につくKYTを追求してきた。内容・形式などを随時アップデートしながら継続している。

会社全体としてどのように取り組み、実効性を高めるためのポイントはどこにあるのか。同社のKYTを牽引してきた橋場之廣会長と安全総責任者の神場諭取締役、丹羽茂雄取締役、品質管理実務担当の南山明義課長にお話をうかがった。



橋場之廣会長



神場諭取締役



丹羽茂雄取締役



南山明義課長

危険を言葉で可視化する

KYTは毎月実施される。使用するツールは初旬に配布される「危険予知訓練用紙」。同社の安全推進室が作成し、全社員に配られる。用紙にはその月の例題が示され、設問に回答していく形式だ。回答用紙は安全推進委員に提出。安全衛生推進委員、部門長・安全委員、会長が確認して内容を評定する。優秀者は表彰されるという。

同KYTの特色の一つは、設問に記述して回答すること。特定のシチュエーションについて、現状の把握→危険の評価（本質の追求）→対策の樹立→行動目標設定という段階に沿って自分で考えて書き込んでいく構成。課題に選定されるシチュエーションは、社内公募の事故防止標語が示す場面もある。

橋場会長：私自身も様々なセミナーや勉強会に参加しましたが、良いことを学んだと思っても右から左へと抜けてしまう。受け身ではなかなか定着しないのが人の常です。ある時、イギリスの哲学

者フランシス・ベーコンの名言を目にして強い印象が残りました。「読むことは人を豊かにし、話し合うことは人を機敏にし、書くことは人を確かにする」という言葉です。読んで、話し合い、書くことで知識は身につく。弊社のKYTも講義を聞くだけで終わるのではなく、各人が言葉にして書くまでという形式に変更しました。

KYTで使われる「危険予知訓練」はどのような内容なのか。一例を紹介していただいた。

<設問>

状況——交通量の多い1車線の道路を走行しています。前方の信号が青になり動き始めました。前方の交差点を左折したいのですが、この時あなたはどんな運転行動をとりますか？

<回答例>

潜んでいる危険——交差点を左折しようとしたところ、後方のバイクが左脇に入ってきて巻き込む（想定される危険を3つあげる）

危険を軽減するための運転行動——信号が青になっても慌てず、前車が発進してから徐行運転し、対向車線から割り込むように右折してくる車には道を譲り、左折時には後方バイクの動向に注意して横断歩道手前で一時停止。２段階左折して安全確認し徐行にて左折。ヨシ。

11月(2021) 危険予知訓練用紙

「右左折時は一旦止まって 目視で確認」 (注) 直進時も同様

— 右左折は二段階 (人・停止) で —

都立運輸株式会社：今月の安全運転行動

合 格	年	月	日	氏 名	氏 名
起こりやすい事故： ①ぶつかる ②接触する ③巻き込む ④シラップする ⑤飛び出してくる で注意を要する ⑥前車が急停車する ⑦追越し、追い込みがある ⑧急変がある ⑨その他					

1. **どんな危険(リスク)がひそんでいますか？** 現状把握
書き方： して、 となる (問題と起こりやすい事故を記入)。
①
②
③

2. **もっとも大きな危険(リスク)はどれですか？** 本質追求
(④から上記事項につけてください (リスクアセスメントを参照))

3. **危険(リスク)を減らすためにどんな運転行動をとりますか？** 対策策定

4. **どんな困難し呼吸をしますか？** (行動目標など記入) 目標設定 ? 【見える化】を
この事例の危険な危険物に対する事故防止の長期的運転行動を記入 (例として、マシ、マシ)

見直し

5. **この経験でヒヤリ・ハットしたことがありますか？** ヒヤリ・ハット
有 (最近・近年・むかし) 無 (この事例の発生について特に気が配っていることは何ですか?)

1. 安全衛生推進委員			
2. 保安員・安全委員			
3. 会長			
4. 会長の交代	⇒ 次役者 (評定・保管)	(⇒ 会長) (活動・一歩記録)	⇒ 推進委員 (総務管理・保管)

同社が KYT で使用した危険予知訓練用紙

神場取締役：予測できる危険を具体的に書き出して、それを回避するためにどういう運転行動をとるのかというところに落とし込みます。このKYTを続けていくと、似たようなシチュエーションのとき、ここから車が来るかもしれない、歩行者が来るかもしれないと言うようなことを予知できるようになります。状況を自分に都合よく捉えて危険性を軽視する「だろう運転」から、常に周囲に注意を配る「かもしれない運転」への切り換えを目指します。設問回答の最後に、この状況と似た場面での「ヒヤリ・ハット」の経験があれば、それも記述します。体験の振り返りで、危険がリアルになります。

話し合いで危険回避を深掘り

KYTの次の段階は、各営業所で実施される安全会議。KYT用紙への回答をもとに意見を交換しあう。どこにどんな危険があるか、それから予測される具体的な展開など。話し合いを通して、把握できていなかった危険に気づいたり、優先すべき行動が明確になってくる。

神場取締役：安全会議では当月の KYT の課題を中心に、弊社の「安全運転行動」、また車両点検、整備・清掃などの各々の目標も議題に上ります。ざっくりばらんな雰囲気です。毎回の会議の後半に「健康」をテーマにした DVD を全員で視聴します。こうした健康関連に時間をとっているのは、健康でないと安全も守れない、と考えるためです。

全社員が同じ課題に取り組む

当初からドライバーだけでなく、全社員を対象に実施。それぞれの現場で「問題処理能力の向上」と「安全行動の習慣化」を目指している。記述式回答に戸惑っていた新入社員も、しばらくすると取組み方、目的を理解するという。

神場取締役：KYT は職種や契約形態の別なく全社員が受けています。弊社の男女構成比はパート職も合わせて 50：50。職種問わず女性は KYT を受け入れやすく、飲み込みが早い人も多いです。慣れていない人は KYT の記述も要点だけポツン、ポツンと書くだけ。それが他の人の回答などを見て学んでいる間に、5W 1H に沿って書けるように育ちます。

橋場会長：この取り組みのきっかけになった出来事があります。以前ベテランの社員が詐欺被害にあって裁判になりました。ところが被害者である当人は論理的に主張できなかったのです。私はそ

のとき、この人に20年も働いてもらっていて、会社として何をしてきたのか、と猛省したのです。KYTの主眼は交通事故防止ですが、論理的に考える力と問題処理能力を高める社員教育の側面もあります。身のこなしをきちんとできるようになれば、それに心も伴うと考えています。

社会的要因にともなう リスクへの対策

品質マネジメントシステムに関する国際規格であるISO9001を取得したのは2000年。物流会社としては早い時期での導入だ。ISOの能動的なPACDのサイクルによる継続的改善体制や文書化は、同社のKYTと連動している。

南山課長：プロジェクトが決まって半年程度しかありませんでした。準備期間が短かく、ゼロからのスタートでした。営業していても、海外取引をしているお客さんの要求水準は当時から厳しかった。それに応えられるレベルに引き上げるためには、国際的な規格ISO取得がもっとも適していました。手順書があれば誰がやっても安定的に同じくできるし、その後も新規の業務に取り組みやすい。ISOは組織としての許容能力を高めていくことにつながっています。



事故リスクの遠因にもなるのが担い手のドライバー不足と高齢化。こうした社会的要因によるリ

スクはどう解消されているのか。

神場取締役：ある時を境に、自分の運転にズレを感じるようになった、事故を起こす前に運転を止めると自分で決断したドライバーがいました。経験豊かなプロドライバーだからこそ感知できる、微細なズレや違和感はあるようです。個人差も大きいのですが、確かに加齢で反応の遅れ、感覚のズレ、体力的にも大きな車両に対応しづらくなります。こうしたリスクを想定した上、ドライバーと話し合いをしながら大型に乗っていた人に4t、2tへと乗り換えてもらうなどの対応を取っています。またKYT安全会議でも、加齢の影響を抑える健康対策を話し合います。



橋場会長：かつて定年を延長したドライバーが、65歳前後で事故を起こして会社を去るということがありました。そうした悲しいことが起きないようにし、できれば70歳くらいまで運転してほしいです。ここで身に付けた安全運転行動は、仕事を離れてからの個人の運転寿命を延ばすことも、可能にしたいと思います。

成果と継続する仕掛け ～成果を出すために～

業界の水準と比べ、同社は事故率がきわめて低い。直近の1年間では、路上での事故は0、構

内での軽微なものなどで7件に抑えられている。30年以上続けているKYTの成果だといえる。習慣として続けるために必要なのはどのようなことなのだろうか。

丹羽取締役：業務と別のものに切り離すと続きません。ISOは業務を手順書に沿ってやることでミスもなくなり、みんなが楽になるサイクルを生み出しますが、KYTでも同じ。やっている業務の中に取り込み、どうすると安全になり、いかに役立つかを示す。目的が腑に落ちないと誰でも続かないし、効果が引き出せないです。設定した目標を達成できないとしたら、その原因が何かを問いかける、ということが続けます。



南山課長：新しいことを組み入れながら、マネジメントレベルで具体的な習慣に落とし込むことです。管理者側から働きがけをし、安全行動を一人ひとりが「当たり前」のことにすることです。

神場取締役：どう広げていくかですが、KYTでは最初の説明はしても自由に書いてもらう。きちんとした内容の回答ではなくても、すぐに指摘したりしません。そのうちに評価基準が解ってくると、そこをクリアしようとする記述になります。レベルが少しずつ少しずつ上がっていくのが見えて、地味にコツコツと積み重ねる大切さ、凄さを切実に感じさせられます。

成果と継続する仕掛け ～成果制度を設ける～

KYTの動機付けになり、自分自身のレベルの客観評価にもなっている仕組みが安全推進委員と会長による定数評価だ。達成度合いによって表彰される。基本は4点満点でプラスアルファになることが書かれていると1点加算され、合計5点と評価される。上位の人は毎月高得点をたたき出している。年間50点以上は金賞、その次は45点以上で銀賞、40点は銅賞と順にランクされる。評価は励みになり、さまざまな角度から状況を捉え、書き方も工夫するようになる。

神場取締役：評価のポイントはいくつかありますが、「譲る」行動が表現されているか、ゆっくり進むではなく「徐行」という用語での表現になっているか、「一時停止」というキーワードになる安全行動が記載されているか、などです。一定の基準を設け、安全推進委員と会長が評価や添削をしています。

橋場会長：茶道とか武道などには「型」があるでしょう。運転もそのような安全の「所作」が身についたら、事故は起きにくくなると思います。また、所作を体得した人は高齢になっても安全な運転が可能なのではないでしょうか。ドライバーと歩行者に道路上の行動規範が定着し、事故防止につながることを願っています。

