



かち 交通安全の価値を考える

小林 真



愛知県春日井警察署長等を歴任し、平成28年より「AAKK」専務理事。「安全運転を習慣とすること、そのための努力を惜しまないこと」を提案している。

第51回

安全運転管理者の仕事

道路交通法は第74条で「車両等の使用者は、安全運転管理者を選任し、運転者に法令を遵守させなければならない」と定め、道路交通法施行規則第9条の10で「運転者の適性等の把握」「運行計画の作成」「運転者の安全運転指導」など従来の7項目に加え、「酒気帯びの有無の確認及び記録の保存」（令和4年4月1日施行）、「アルコール検知器の使用等」（施行日未定）の全9項目を安全運転管理者の基本業務として明記している。しかし、これに沿って形式的に業務を進めるだけでは、その役割を果たすことができない。

安全運転管理者に対する会社、上司の期待とは「事故の減少」である。前任者と比較され、前年比でも減少させることを期待されるなど、短期的な結果が求められるのが実情であろう。しかし、交通事故の抑止対策とは本質的に長きにわたる課題であり、着実な減少につながる継続的な対策こそが重要である。

事故の増減は安全運転管理指導の結果とはいえるが、常に明確な因果関係が存在するものではなく、正しい安全運転指導が常に必ず事故の減少をもたらすものではない。安全運転の指導と結果の間には常に誤差や偏差、時差が存在するからである。

そもそも事故抑止・事故減少を実現する

こととの価値とは、単なるコスト削減ではなく、会社の名譽・看板を守るために法令を遵守させなければならない」という、より少という結果だけを要求することとなり、やらされ感の強い、義務的な活動になる。そして、会社の名譽・看板とは、すべての社員が自分の会社に対して誇りを抱き、それぞれの立場から力を合わせて守り続け、高めていくべきものであり、事故防止にその役割を期待すべきではない。

さて、会社という組織に所属し、その一員として仕事をしていく場合は常に上司に仕えることになるが、上司の指示に従つた仕事が常に正しいとは限らない。例えば、組織（会社）が発展していくためには常に将来を見据えた対策が必要であるが、それを上司が失念し、当面の対策のみを求めていたとすれば、上司の意向に沿うことが正しいとはいえないからである。

「社長の指示だから」と丸投げすること、「あれをしろ、これをしろ、気をつける」「事故するな」と叱咤し、（事故が発生すると）「事故するなど言つただろう！」と激怒することが安全運転管理者の仕事ではない。百歩先から「おーい、こっちだ！」と叫ぶことではなく、社員の後ろから追い立てることでもない。安全運転管理者として行うべきは、安全運転の価値、その目的を部下職員と共有し、一步でもいいから一緒に進むことである。

安全運転管理者としての存在価値とは、社員を交通事故から守ることを通じて会社を発展させようと決意し、実行することである。

自分が全力を尽くして仕えるべきは、現在の上司だけではなく、将来に向けて

成長・発展を遂げようとする自分の組織（会社）である。現在の上司にのみ従うこととは、組織目的の実現という、より大きな課題に向けた努力を放棄することであり、それが部下の役目だと嘔く姿とは、単なる言い訳、自己保身に過ぎない。安全運転管理者には、詳細な計画の立案やその徹底を要求する前に果たすべき役割がある。それは、安全運転の価値を正しく理解し、その実現に向けて部下職員と共に取り組むことを決意することであり、それを自分自身の言葉で表現することである。