

令和6年度安全運転管理者講習

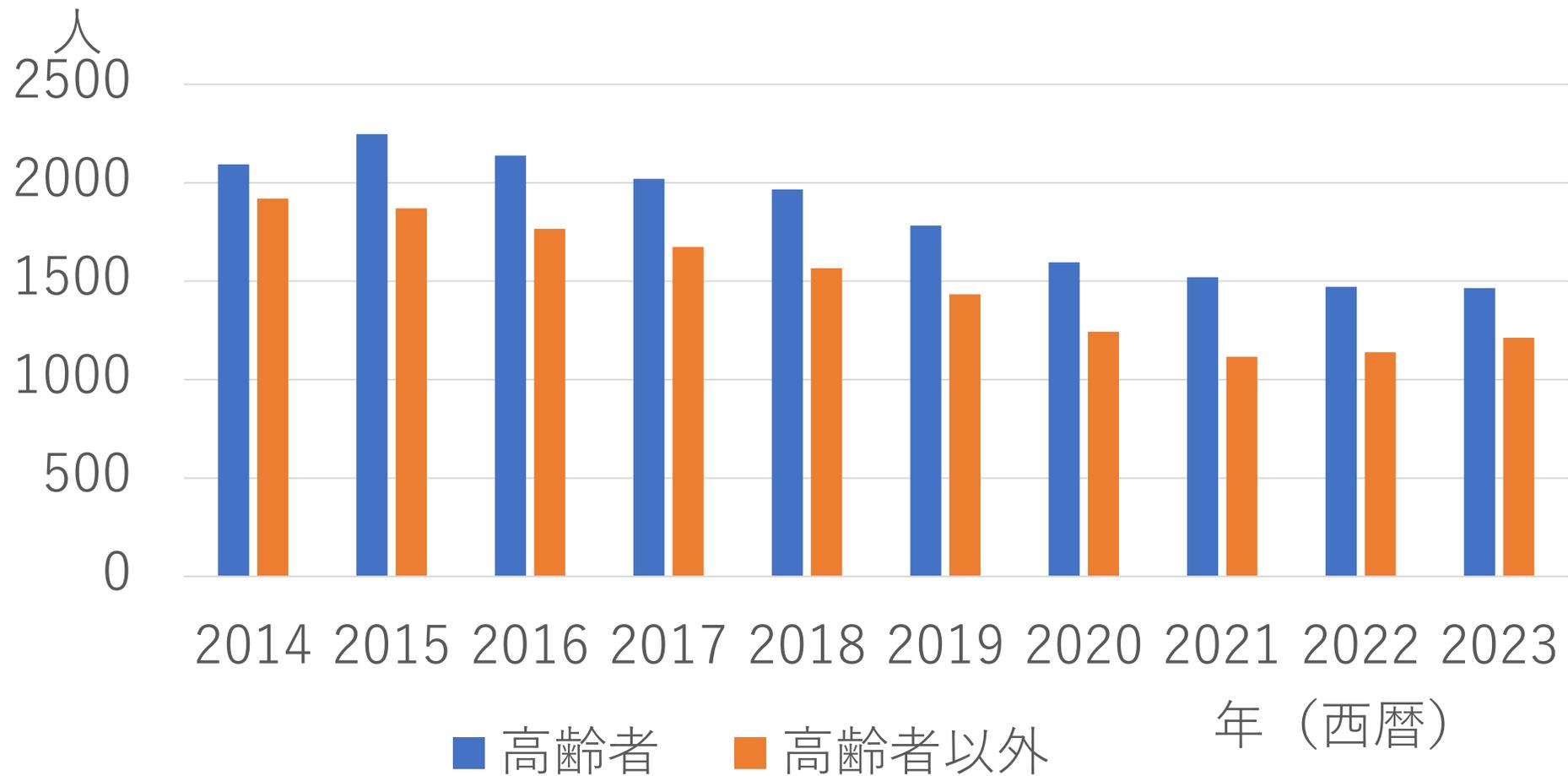
# 業態別の特徴的な事故への考察と 職場の仕組み化について

岡山大学 非常勤講師

道広 和美

- 1. 近年の事故動態**
- 2. 業態別の特徴的な事故**
- 3. 職場の仕組み化**

## 高齢者と高齢者以外の交通事故死者数推移

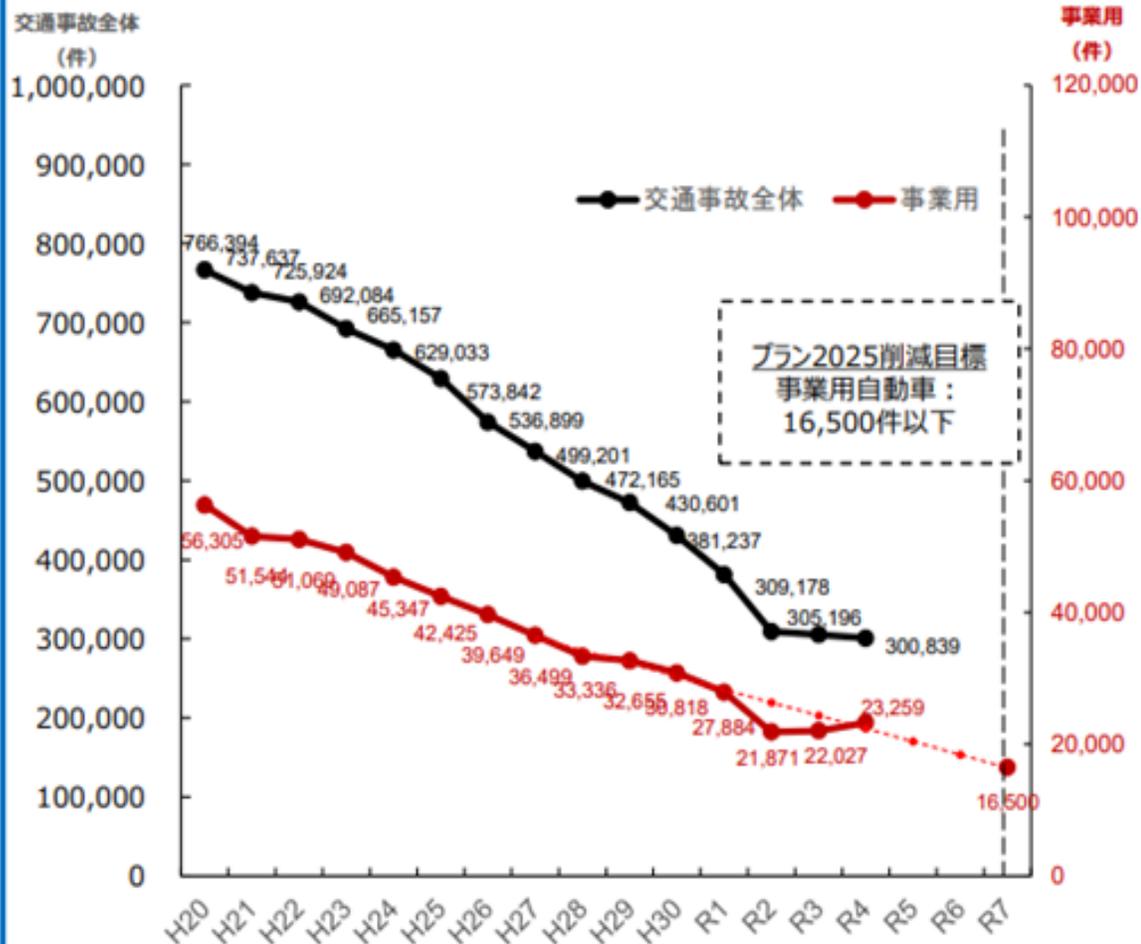


事故の当事者（列：当事者A、行：当事者B）の年齢

	0~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳	65~74歳	75歳以上
0~24歳	280	419	435	442	340	343	164
25~34歳	287	328	318	335	255	256	140
35~44歳	261	308	315	340	249	279	134
45~54歳	274	347	341	402	278	254	162
55~64歳	147	214	221	265	195	184	104
65~74歳	137	222	223	254	227	221	152
75歳以上	100	127	183	222	178	185	159
不明	98	41	38	50	53	49	53

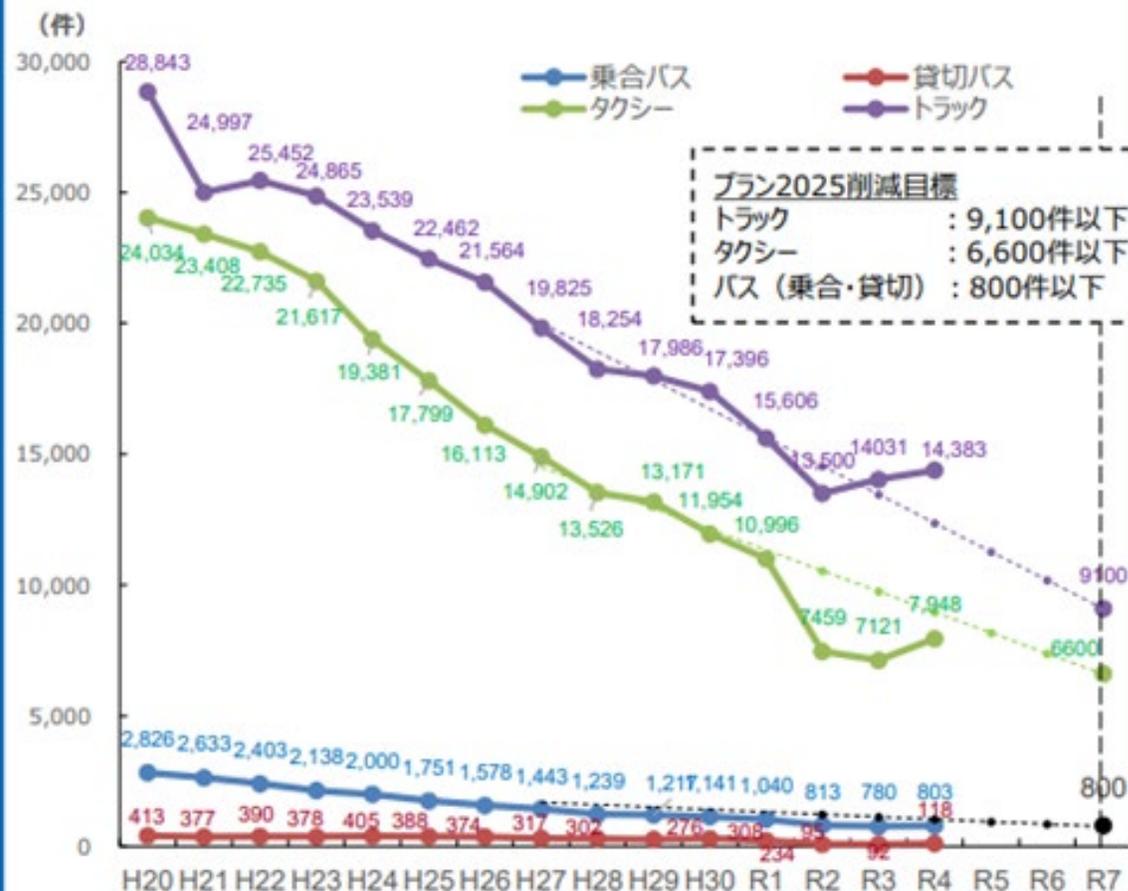
高齢者よりも労働年齢者の事故件数の方が多い

## 交通事故全体と事業自動車の交通事故の推移



出典：警察庁「令和4年中の交通事故の発生状況」  
(公財) 交通事故総合分析センター「事業用自動車の交通事故統計」

## 各モードの交通事故の推移

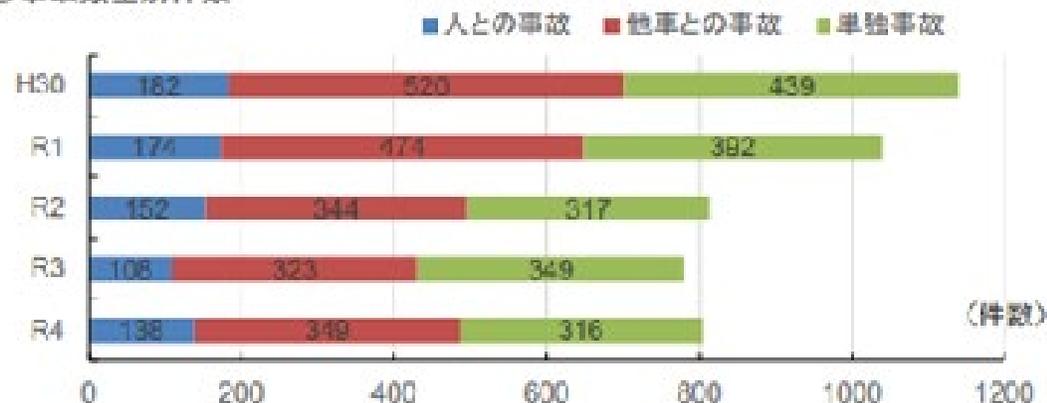


出典◎公財) 交通事故総合分析センター「事業用自動車の交通事故統計」

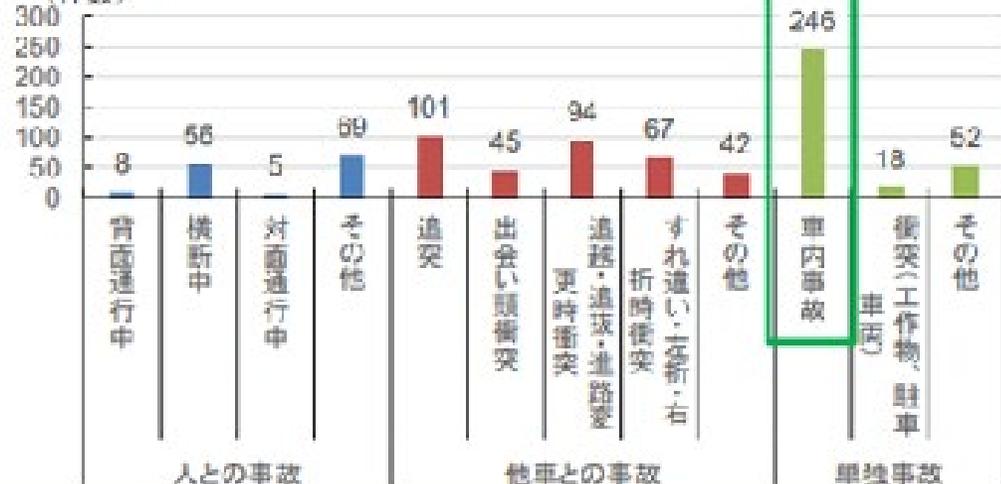
トラックの事故件数が増加している主な原因は、**軽貨物の事故件数の増加**にある

## 乗合バスの事故類型

○事故類型別件数

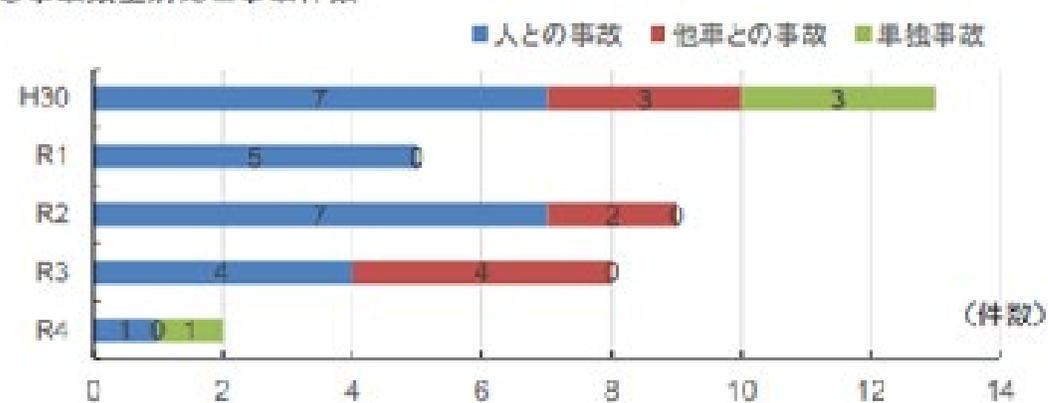


○令和4年事故類型別事故件数の内訳  
(件数)

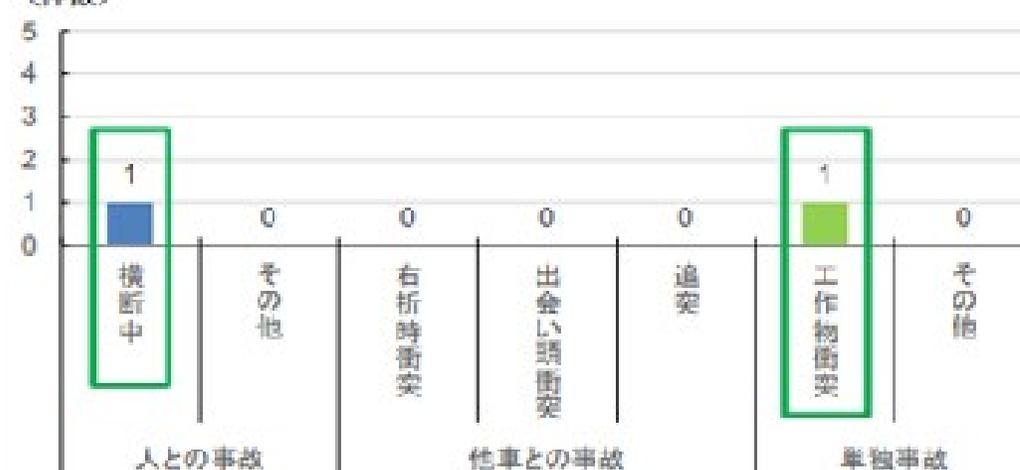


## 乗合バスの死亡事故類型

○事故類型別死亡事故件数



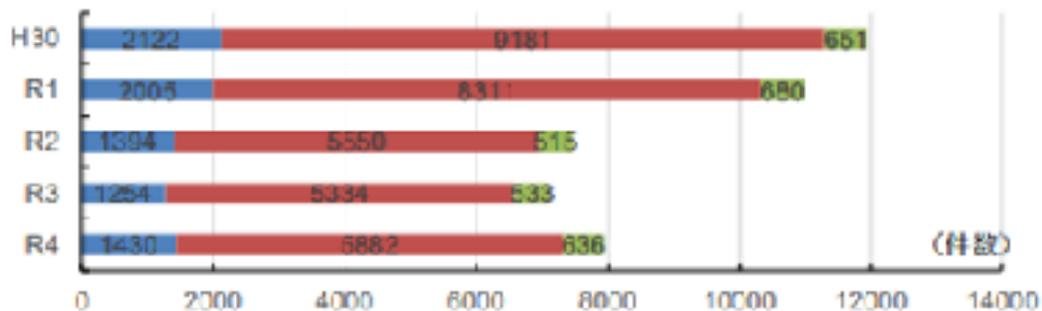
○令和4年事故類型別死亡事故件数の内訳  
(件数)



## タクシーの事故類型

○事故類型別件数

■人との事故 ■他車との事故 ■単独事故



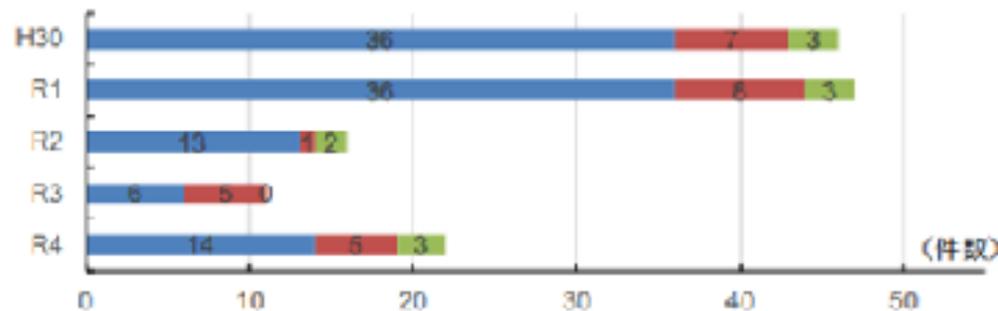
○令和4年事故類型別事故件数の内訳



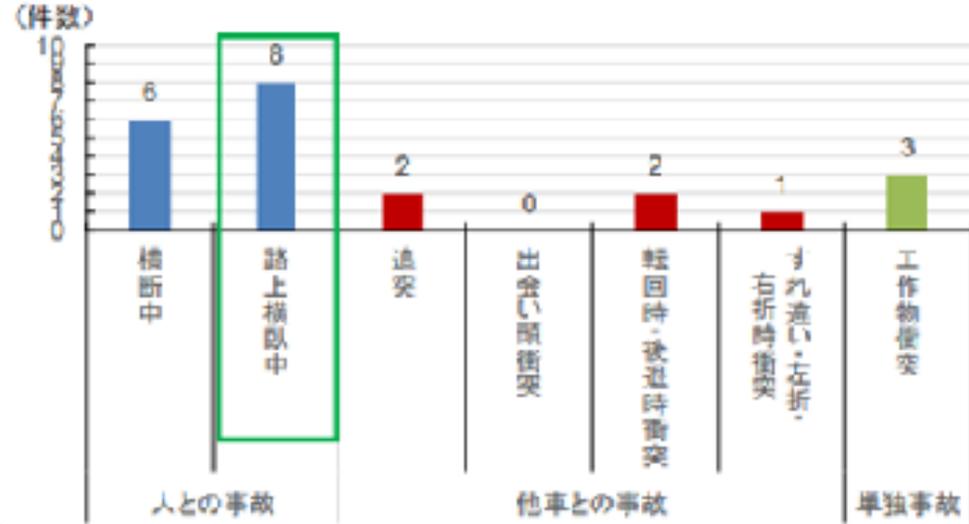
## タクシーの死亡事故類型

○事故類型別死亡事故件数

■人との事故 ■他車との事故 ■単独事故



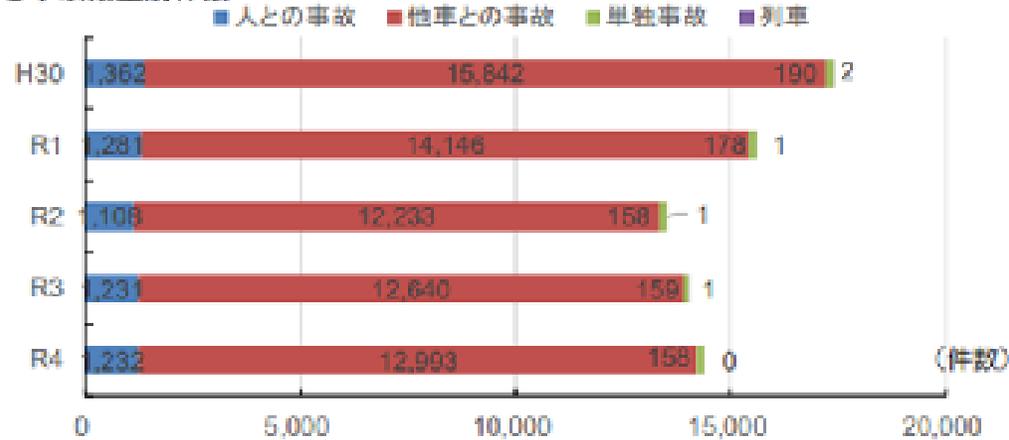
○令和4年事故類型別死亡事故件数の内訳



交通事故件数は横ばい事故類型は「出合頭衝突事故」、「追突事故」、「右左折時等の衝突」が多い。

## トラックの事故類型

○事故類型別件数



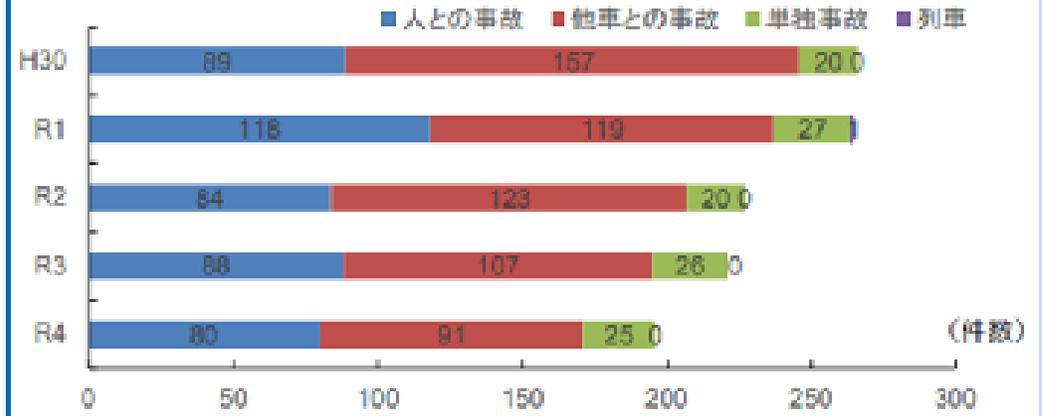
○令和4年事故類型別事故件数の内訳

(件数)



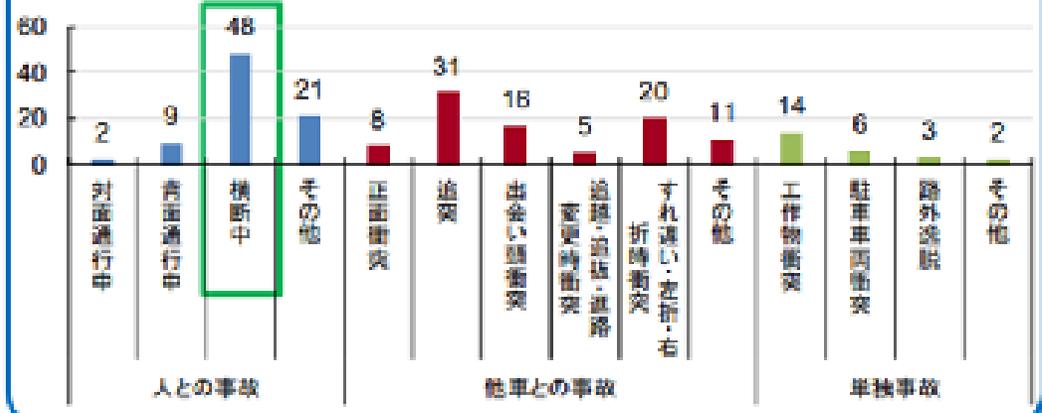
## トラックの死亡事故類型

○事故類型別死亡事故件数



○令和4年事故類型別死亡事故件数の内訳

(件数)



出典：(公財)交通事故総合分析センター「事業用自動車の交通事故統計」

トラックによる交通事故全体の件数は横ばい、事故類型は「追突事故」が全体の4割。

## 軽貨物の事故類型

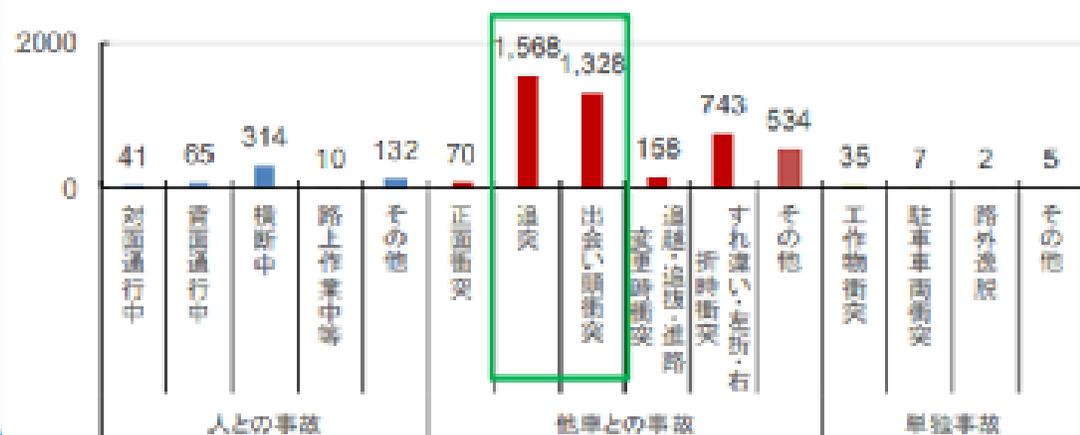
○事故類型別件数

■人との事故 ■他車との事故 ■単独事故 ■列車



○令和4年事故類型別事故件数の内訳

(件数)



## 軽貨物以外のトラックの事故類型

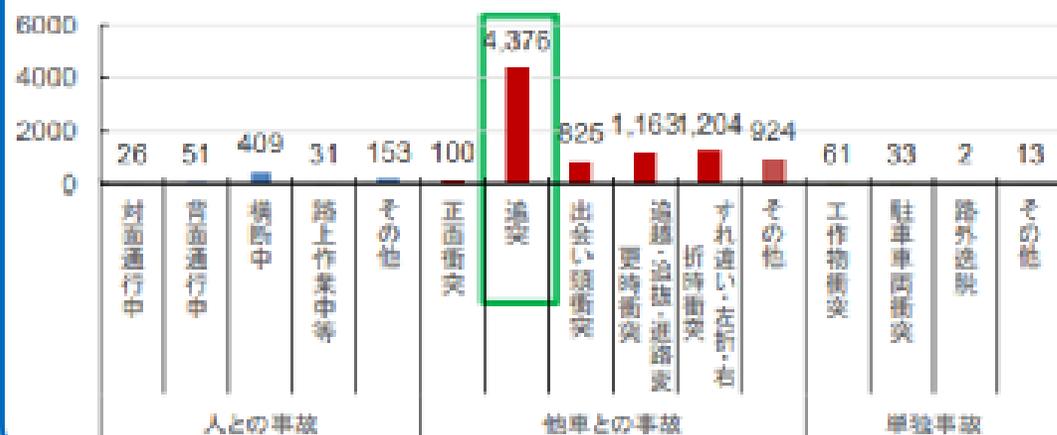
○事故類型別件数

■人との事故 ■他車との事故 ■単独事故 ■列車



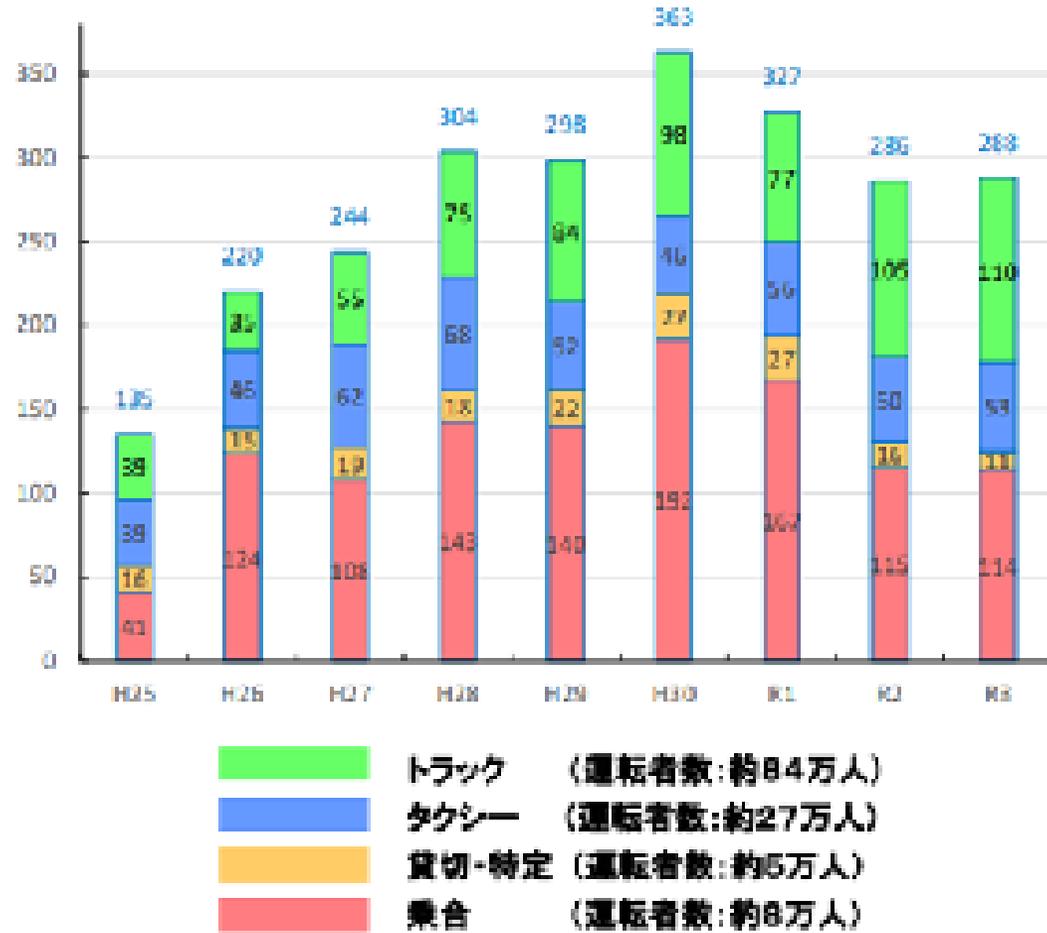
○令和4年事故類型別事故件数の内訳

(件数)

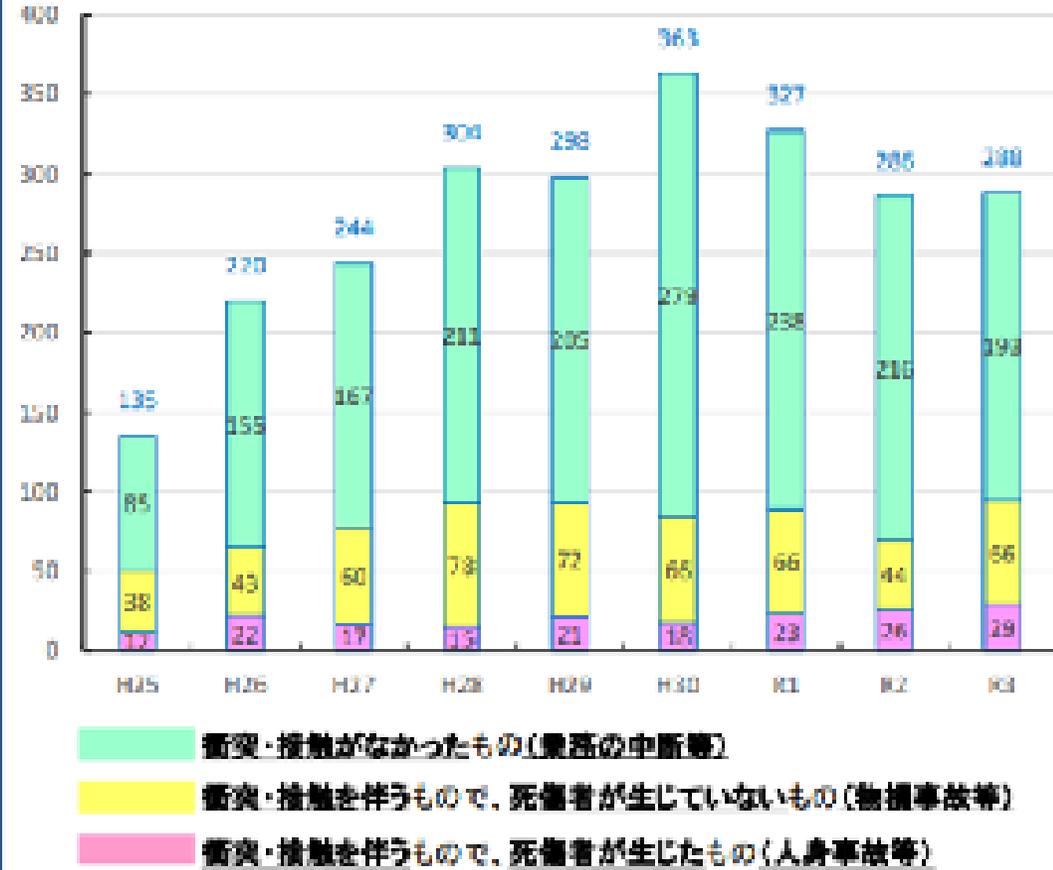


軽貨物自動車による交通事故全体の件数は増加傾向。  
事故類型は「追突事故」が最も多い。

## 健康状態に起因する事故報告件数 (業態毎の件数)



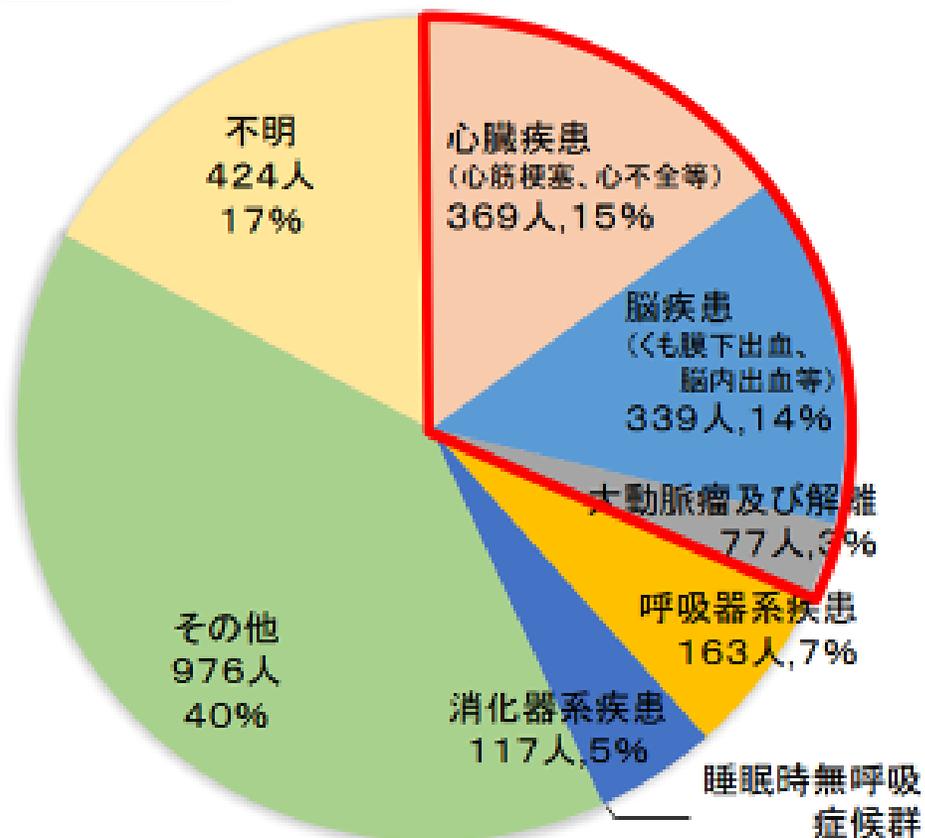
## 健康状態に起因する事故報告件数 (報告内容毎の件数)



運転者の疾病により事業用自動車の運転を継続できなかった事案で報告のあった件数は高止まり。  
令和3年は、健康起因事故報告件数の内、3割が交通事故に。

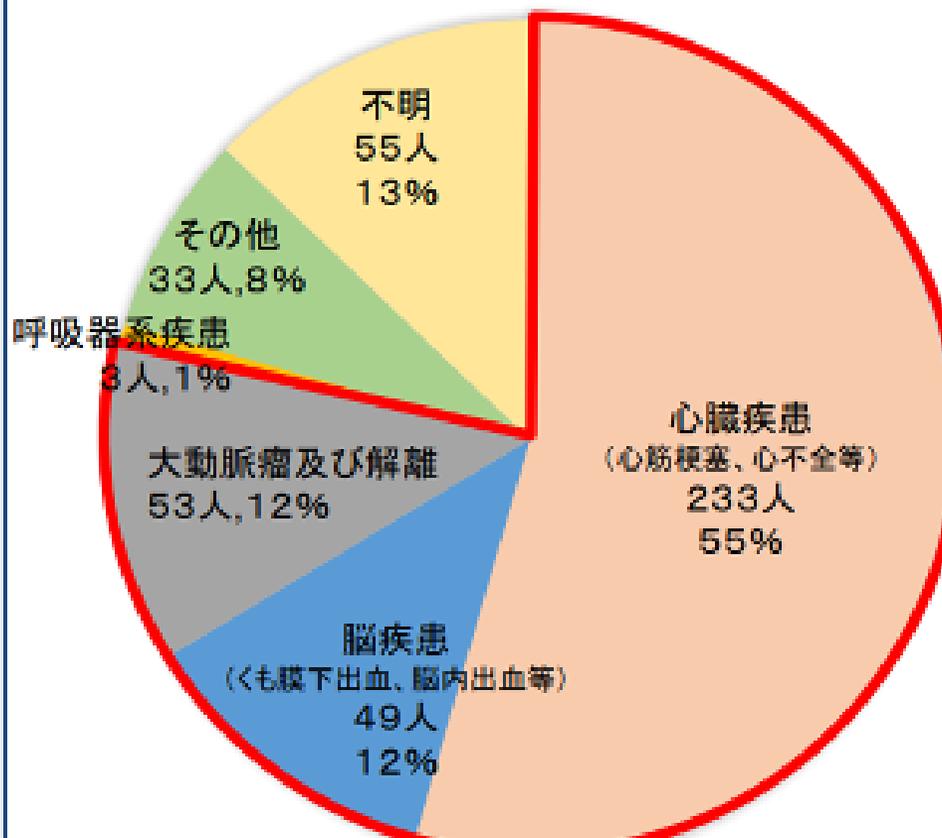
健康起因事故を起こした運転者の疾病別内訳  
(平成25年～令和3年)

計2,465人



健康起因により死亡した運転者の疾病別内訳  
(平成25年～令和3年)

計426人



過去9年間（平成25年～令和3年）で健康起因事故を起こした運転者は、心臓疾患、脳疾患、大動脈瘤および解離が32%。

ストレスとは・・・

ストレスへの対処と付き合い方

# 人間の身体は危険に遭遇したら・・・

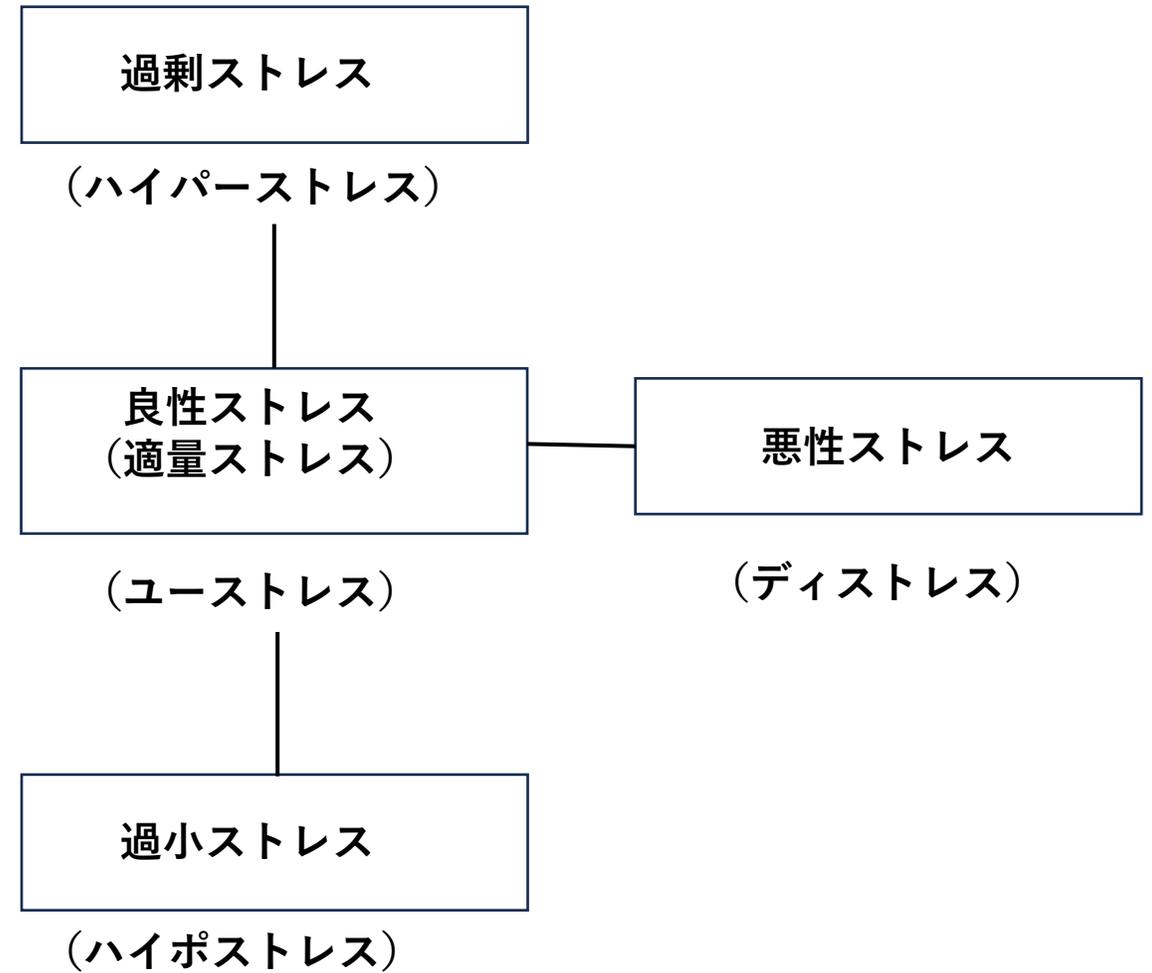
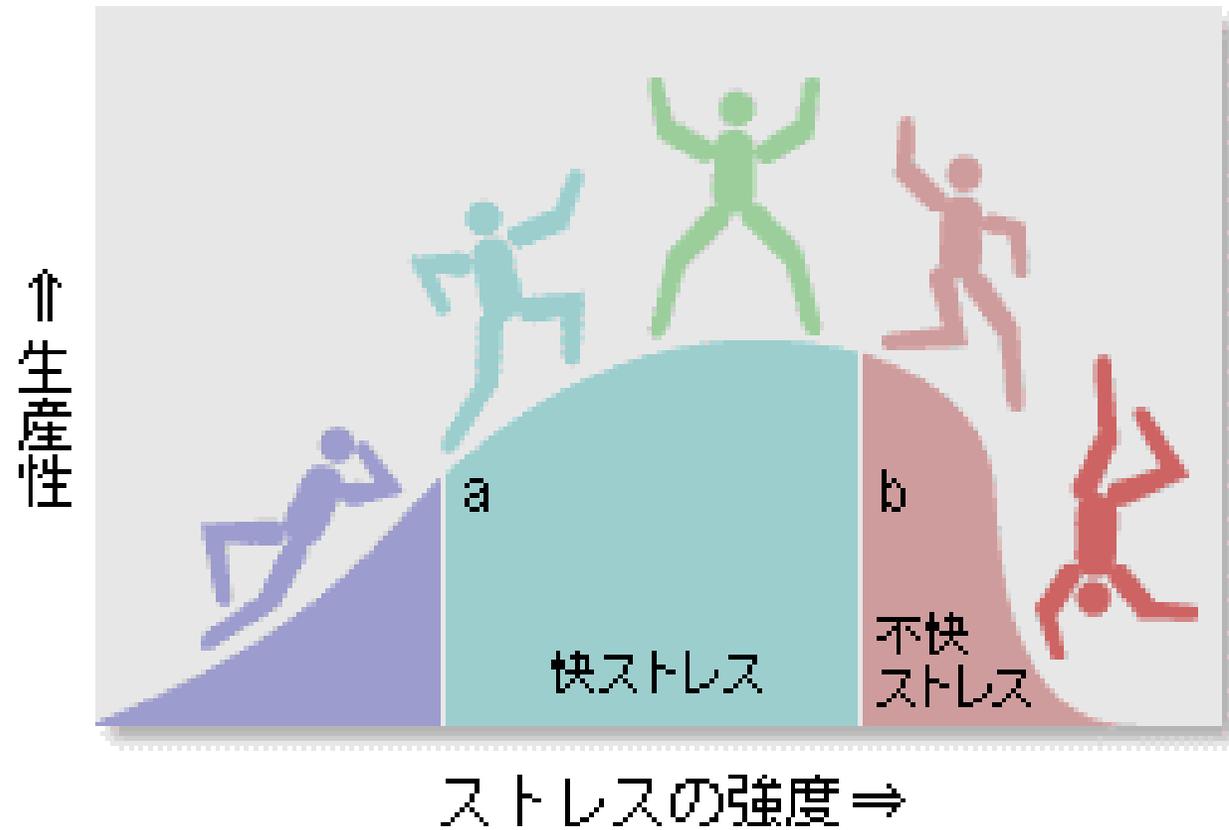
心拍数が増えて血圧が上がる

肝臓から糖が放出されて  
血糖値が上昇する  
⇒ エネルギー源が全身に供給

闘う態勢、逃げる態勢の  
双方が瞬時に準備される（ストレス反応）



## ● ストレスと生産性の関係



人間には、**適量のストレス**が必要不可欠！！

# ストレスと上手く付き合おう



- ・ ストレスによって生じるストレス反応  
(悪性ストレス：ディストレス)



- ① 身体的反応  
倦怠感、疲労、肩こり、めまい、不眠、食欲不振  
動悸、頭痛など
- ② 心理的反応  
イライラ、集中力低下、うつ、不安、落ち込み  
物忘れ、ケアレスミスなど
- ③ 行動的反応  
過食、生活の乱れ、飲酒量や喫煙量の増加  
暴言・暴力、遅刻や欠勤など

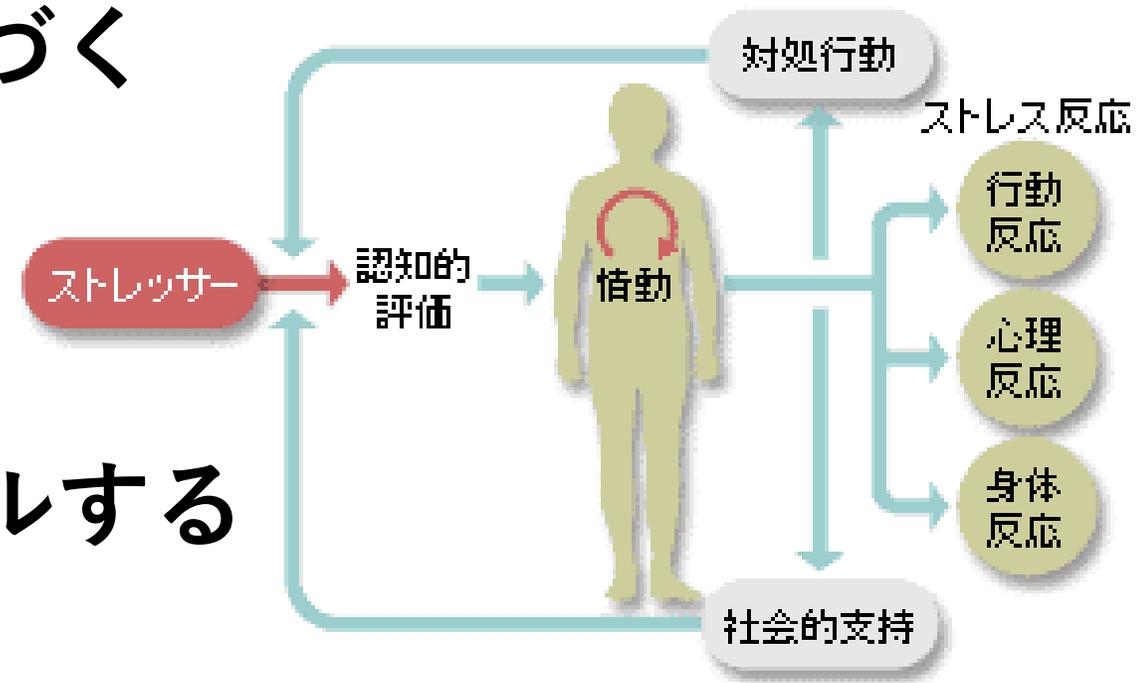
# ・ ストレスマネジメント

## 自分のストレスについて対処しながらうまく付き合う

### ● ストレス評価モデル

① 自分のストレス状態に気づく

② ストレスと向き合い、  
セルフケア・コントロールする



# アメリカ心理学会

## ：一般人向けの5つのストレス対策

- ① ストレスの原因を避ける
- ② 笑い
- ③ 友人や家族のサポートを得る
- ④ 運動
- ⑤ 瞑想（マインドフルネス）

## ・その他のストレス対処法

- ① **認知的再評価**：ストレスに対する自分の考え方を  
変えてみる  
例：苦手な相手の良いところを探す
- ② **社会支援探索**：ストレスを解決するために他者に  
支援を求める  
例：業務を同僚に手伝ってもらう

# ★ 自分でできる**ストレス・マネジメント**

- 心ころを軽くする**ストレス対処法** = **セルフケア**
- **活力を引き出す6つのレッスン**（慶応義塾大学 島津明人）
  - ① 状況を別の角度（視点）から眺める
  - ② 心ころのレンズを替えて見る
  - ③ 上手な仕事の頼み方
  - ④ 上手な仕事の断り方
  - ⑤ 問題や仕事の優先順位
  - ⑥ **ワーク・エンゲージメント**（熱意・没頭・活力）

# 職場の人間関係を仕組み化から考える

社内でミスが起こったとき・・・

- ① 「なぜミスをしたんだ？」と**個人**を責める
- ② 「どうすれば防げただろう？」と**仕組み**を責める

アップルの創業者、スティーブ・ジョブスの成功論も・・・

アイデアを実現するための「組織」があったること！

そのとき、組織の中での個人の果たす役割とは？

### 3-1. 「古い仕組み」を「新しい仕組み」で壊す

「ルール」を決めてちゃんと運営するには、形骸化したルールは見直す

### 3-2. 「マニュアル」には意味がある

マニュアル通りの忠実になろうとする方が、仕事への成長は早い

### 3-3. なぜ「とにかく仕組み化」なのか

① 「個人」を責めるな、「仕組み」を責めよう

他者からの**明確な**指示があって、初めて仕組みは機能する

② 「期限を守る」は仕組み化の大前提

「ほうれんそう（報告・連絡・相談）をベースに、とにかく期限を守ることを徹底させる

### ③ 正しく「線を引く」：責任と権限

いい権利：権利の範囲が文章として明確になっている

悪い権利：文章として明確になっていない曖昧な権利

権利の「線を引く」

→明文化しておけば、「言った・言わない」の問題は起きない

「任せる」の本質的な意味をはっきりとさせる

「責任」とは・・・

明文化したルールを守り、仕組みを運営すること

#### ④ 「本質的な怖い人」になろう

相手によってルールを変えたり、ルールを曖昧にしない  
＝「既得権益」を認めない

長い説教は「安心」を与えてしまう

→怒りながらも、実は言いわけを聞いている！

★見かけの「恐怖」の裏には、「間違った優しさ」が隠れている

★必要な「恐怖」は、本人の中に「このままではまずい」という恐怖を芽生えさせること

→次に何をすればいいかわかる、頑張る方向性のわかる指導を

## ⑤ 比較と平等

★人の上に立つ人は、人と比べるための「仕組み」を整える

事実をはっきりと直視できるようにする  
「隠すような忖度」はしない

「暗黙知」をなくしていく  
仕事ができる個人のスキルを開示し、仕組み化する

「全体の利益」を優先させる = 「平等」を保つため  
→ 頑張った人に報いるのが、本当の平等