

5. 運輸事業者の取組みのご紹介

運輸事業者の皆様が安全管理体制を構築・改善するための参考情報として、全般的に取組みが進んでいる事業者における安全の取組み概要をいただきましたのでご紹介します。

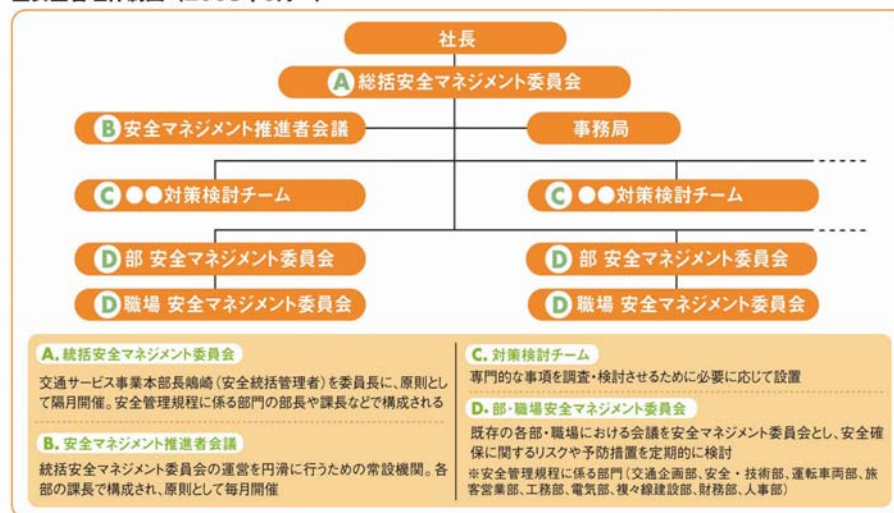
(1) 小田急電鉄株式会社における安全の取組み

① 安全管理体制を改善

当社では、「安全管理規程」の制定にあわせ、社長を最高責任者とする各管理者の役割と権限を明確にした「安全管理体制」を整備し、安全の確保に対する社内体制の改善を図りました。

体制整備から1年が経過した、昨年実施の鉄道内部監査結果を踏まえ、本年6月に「情報の共有化」をテーマに安全管理体制を大幅に見直し、よりスムーズに情報伝達を行える体制に変更しました。新体制では、下図のように「統括安全マネジメント委員会」を中核に、各部・各職場へ情報が迅速かつ確実に伝達されるシステムとなっています。

■安全管理体制図 (2008年6月～)



② 「安全努力目標」の設定

本年度より、「安全」「安定」「安心」の3つの視点で定量的な評価が可能となるよう「安全努力目標」を設定し、その達成に向けて、安全重点施策を定め、安全輸送の確保と安定輸送体制の確立に取り組んでいます。

③ エリアミーティングを開催

安全統括管理者（交通サービス事業本部長）をはじめ、安全・技術部長、関係部門の部長のほか、現業部門の担当者が参加し、喜多見、大野、海老名の3エリアごとに連携やコミュニケーションの強化を図る「エリアミーティング」を、今年の4月から毎月1エリアずつ開催しています。



エリアミーティングの様子



安全統括管理者の巡視

④ 現業巡視によって高まる安全意識

社長および安全統括管理者（交通サービス事業本部長）による現業巡視を積極的に実施しています。今年も、社長が各職場を訪れて現業懇談会を行い、現業部門の担当者と直接意見交換を行いながら安全確保の最前線の生の情報を収集しています。

また、夏季輸送安全運動および年末年始輸送安全総点検では、繁忙期の安全確保に関する意識高揚を図るために各職場で作業内容の確認・指導を徹底したほか、安全統括管理者（交通サービス事業本部長）が各職場を巡視し安全意識の向上を図っています。

⑤ 「鉄道安全の日」を制定し安全シンポジウムを開催

当社では、鉄道輸送にかかわる従業員の安全意識の向上と安全文化の醸成を図るため、今年度から10月1日を当社独自の「鉄道安全の日」に制定し、同日「安全シンポジウム」を開催しました。第1回となる今年のシンポジウムでは、ヒューマンエラーを専門に研究する慶應義塾大学の岡田教授をお招きし、事前に安全管理規程にかかわる当社社員に対して行ったアンケート結果を基にヒューマンエラーに関する講演会を開催したほか、各部による安全対策の発表も実施しました。

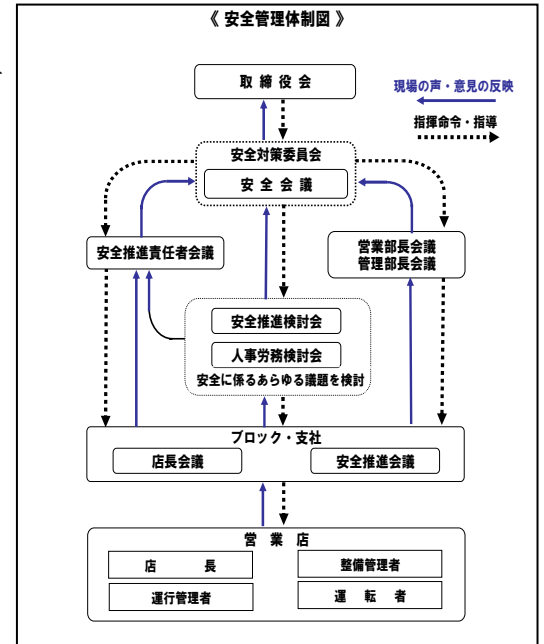
(2) 佐川急便株式会社における安全の取組み

① 安全管理体制

当社は、代表取締役を委員長、安全統括管理者および、取締役を副委員長、支社長を委員とする「安全対策委員会」を設置。委員会では毎月「安全会議」を開催し、安全目標の達成状況や各安全活動の報告を行っています。

また、安全に関する諸課題や新たな安全施策について審議するなど、現場にある多くの意見を施策に反映させることで輸送の安全確保を図っています。

本社 ⇄ 支社 ⇄ 営業店と連携して安全対策を検討するとともに、全社的な課題は各検討会で討議して答申案を作成し、それらを安全会議に諮ってゆきます。決議された内容は各会議体において、プロセスを含めて報告され、より深く現場に浸透させる効果をもたらしています。



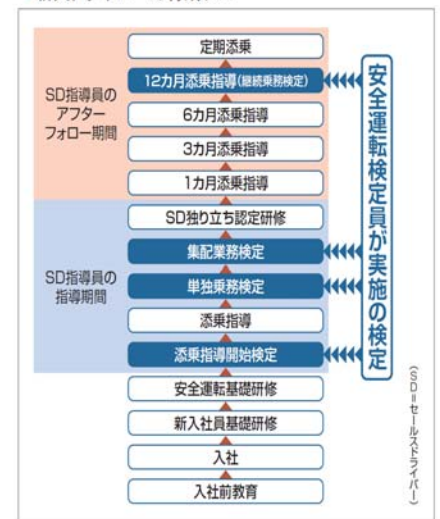
② 安全推進者専従制度の導入

平成13年より事業用車両を保有する全ての事業所に運行管理の専門とする「安全推進者」を配置（一部店長が兼務）しています。「安全推進者」は安全運行に関する専門的な知識・技量を有し、交通事故・違反の防止に努めています。主な活動である労務管理や添乗指導、街頭検証によってドライバーの運転技術、マナー向上を目指します。

また、これらの活動の中で従業員とのコミュニケーションを円滑にし、問題の早期解決を図ります。

さらに、ヒヤリ・ハット体験の情報収集をもとにした安全指導、ソフト面でのドライバー支援など、多角的な活動により安心して乗務できる環境整備に努めています。

● 新人ドライバーの育成フロー



③ 佐川ライセンス制度の導入

優良な従業員の育成を目的とした佐川ライセンス制度。安全に関するライセンスとして「SD指導員（セールスドライバー）」と「安全運転検定員」を設け認定しています。「SD指導員」は新入社員をマンツーマンで育成します。業務に精通した管理者やベテラン社員から、指導力があり試験に合格した者を認定、OJTで指導に当たります。「安全運転検定員」は新入社員の独立の可否を見極める重要な役割を担います。優秀な管理者や安全推進者が認定を受けています。指導と見極めの機能を分離させることで人材育成の充実を図っています。

（平成20年9月20日現在、SD指導員8,762名、安全運転検定員2,078名）

(3) 上野トランステック株式会社における安全の取組み

当社では、具体的な安全活動に関する取組み、重大事故撲滅への取組みについて船主、乗組員及び社員を含めた全員参加の安全活動を実施し、重大事故撲滅の活動を行っています。最近の具体的な取組みは以下のとおりです。

① 事故管理サイクルの構築

事故が発生した場合、影響度の大小によって分類（RAM分類：Risk Assessment Matrix）し、RAM 3以上の事故についてはTripod分析手法を用いて事故の根本原因まで探求しています。その結果を事故評価委員会（経営トップ、安全統括管理者はじめ関係役員で構成）にはかり、具体的再発防止策が指示され、各部門を通じて船主、乗組員にフィードバックしています。また、再発防止策の実施状況の検証のため3ヶ月監査を実施しています。

RAM 分類表

RAM 分類	影響された項目（発生した事故評価）				発生頻度（予防活動）				
	人身災害	施設事故	環境汚染	顧客への影響	A 業界皆無	B 業界内でたまに	C 業界で1程度	D 会社で1程度	E 会社で年数回
0	問題なし	被害なし	影響なし	影響なし					
1	病院へ行かない程度の怪我	軽微により、謝罪にて解決した	その場でふき取る程度（極微量）	オーダー内容を満たさなかったが、販売や操業に支障なし		Low Risk			
2	日帰り治療を病院で受ける程度の怪我など	30万円未満の損害	その場で回収できた程度	販売や操業に支障あり（3万円未満）					
3	病院へ通院を伴う程度の怪我など	30～100万円の損害	船内や構内や敷地内にて回収できた程度	販売や操業に支障あり（10万円未満）			Medium	Risk	
4	一ヶ月未満入院するほどの怪我など	100万円～500万円の損害	船内や構内や敷地から周辺へ拡大した	販売や操業に支障あり（100万円未満）				High Risk	
5	重度の怪我や死亡者が発生するなど	500万円～1000万円の損害	地域一帯（市町村や湾内）に拡大した汚染	販売や操業に支障あり（100万円以上）					

② 上野セーフティアカデミー（US-Academy）

1) 船主安全研究会

年度において事故を惹起した船社を選別し、安全管理手法、事故分析手法の勉強及び事例研究等を通じて、船舶管理技術の向上を目指してい

ます。

2) 安全監督者研修会

法改正等の周知、海上保安施設、舶用機器メーカー見学及び有識者の講演等を盛り込んだ研修会を年1回実施し、船主、乗組員の知識の向上を図っています。

③ 安全監査の実施

PDCAサイクルの重要な要素であるC（チェック）の充実のため「安全管理レビュー（船舶、管理会社）」と称した、各船主、乗組員の安全に対する取組み状況の検証を実施しています。

④ 「安全活動に関する共同宣言」の締結

2008年度の安全スローガンである“築こう信頼の輪目指そう「安全品質No.1」”のもと、新たに船主と「安全活動に関する共同宣言」を結び、当社安全方針に沿った船主の自主的な年間活動計画の立案と実行及び事故管理サイクルに則ったヒヤリ・ハットの分析、Tripod分析を行い事故管理サイクルのプロセスの確認と検証を船主と共同で実施し、船主との更なる信頼構築と重大事故撲滅に向けた取組みを行っています。

(4) 全日本空輸株式会社における本制度による安全の取組み

ANAグループでは、「安全は経営の基盤であり、社会への責務である」という安全理念を掲げ、お客様に「安心」と「信頼」をお届けするべく、日々安全運航に努めております。

運輸安全マネジメント制度が開始されて2年が経過しますが、その間2回の運輸安全マネジメント評価を受審いたしました。いくつかの貴重な助言を頂くと共に、弊社が安全に関して取り組んだ現状に対して過大な評価を頂きました。頂いた助言につきましては是正をし、また評価を頂いた部分については慢心することなくさらに充実を図ってまいりたいと考えております。

弊社では、若手社員からの「事故を風化させない」ための施設の設立提案に基づき、グループ全社員の安全教育施設として2007年2月にANAグループ安全教育センター（ASEC）を開設しました。来年度末までにANAグループ全社員にASECでの安全教育を受講させる予定でおります。

また、安全方針の浸透や安全教育の有効性を確認する仕組みとして、2007年度に「ANAグループ安全文化評価」を実施しました。会社における安全文化は社員の安全に対する意識に現れると考え、ANAグループ社員全員を対象にアンケートを実施し、数値化による分析および評価を行った結果、安全意識の現状が把握できたと考えております。今後は、安全文化評価を定期的に変更し、安全に関わるPDCAサイクルの指標のひとつとして活用し、更なる安全レベルの向上に努めてまいります。

一方、万一事故等が発生した場合に備え、ANAグループでは緊急対応マニュアルを定め、設備を保持し要員を確保して毎年訓練を実施しておりますが、これらについてもより充実を図っていきたいと考えております。

運輸安全マネジメント制度は運輸事業者個社に対するものではありませんが、グループ全体の安全管理体制をさらに強固なものにしていくため、ANA

グループ各社との連携を深めてまいりたいと考えております。

「安心」と「信頼」の基礎となる安全の堅持をはじめとする全ての業務は、「組織としての確かな仕組み」と「一人ひとりの責任ある誠実な行動」の上に成り立つことを肝に銘じ、「より充実した安全管理体制」と「安全を全てに優先させる安全文化」の定着に向けて、一層努めてまいります。