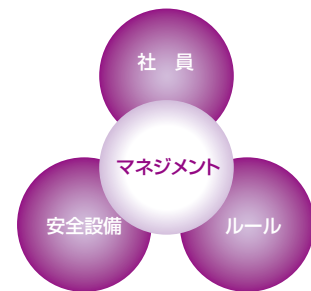


安全マネジメント体制の再構築

安全マネジメント体制～事故の芽を摘む

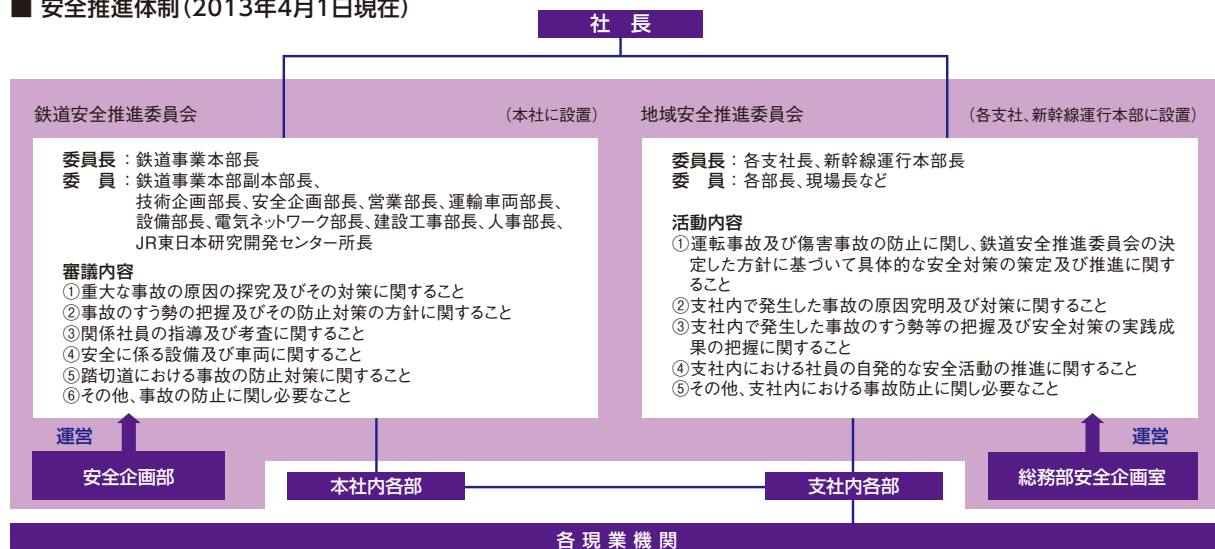
鉄道の安全には、「人」「ルール」「設備」が重要な要素です。そしてこれらが相互に連携できるよう、的確に「マネジメント」することによって安全が確保されます。事故などが発生した場合の原因究明を的確に行い、対策を速やかに実践へと移すための「安全推進委員会」、現場第一線社員と本社幹部が直接議論を行う「本社安全キャラバン」、グループ会社・パートナー会社との安全推進体制の強化を図る「JES-Net」等を通じて、現場第一線から本社、グループ会社・パートナー会社も含めたJR東日本グループ全体で安全性向上に取り組んでいます。



安全推進委員会

鉄道事業の安全推進体制として、鉄道事業本部長を委員長とする「鉄道安全推進委員会」を本社に設置し、事故の対策や事故防止に関する基本方針を審議し、安全施策を推進しています。また、各支社と新幹線運行本部には、各支社長・運行本部長を委員長とする「地域安全推進委員会」を設置し、支社内の事故原因究明や事故防止対策、安全活動の推進等を行っているほか、鉄道安全推進委員会と連携して具体的な対策を実施しています。

■ 安全推進体制（2013年4月1日現在）



本社安全キャラバン

社長をはじめ本社幹部が現業機関に足を運び、現場第一線の社員（パートナー会社・協力会社含む）と直接議論を行う「本社安全キャラバン」を、年1回実施しています。

2012年度は「お客さまの死傷につながる『他山の石』を、自らに置き換え、具体的に考え行動する」ことが難しいのはなぜか ～課題を明らかにし解決に取組み、注意を要する事象の完封を目指す～ をテーマにして、本社幹部が夜間作業等に立会ったうえで現場第一線社員と真剣に議論を行い、「他山の石」を活用するにあたり現業機関で苦労していることや悩みなどを抽出しました。

実施結果を踏まえ、「他山の石」を自職場に引き当てて考えて社員一人ひとりが自ら納得して行動することを通じ、お客さまが死傷する事故を防ぐための具体的な取り組みを導きました。

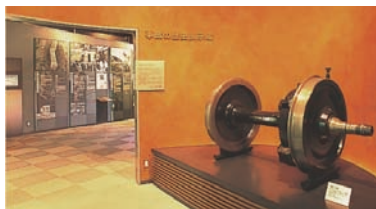
グループ会社などとの連携

2004年度に、当社と列車運行に直接影響を及ぼす作業を行うグループ会社・パートナー会社が一体となって安全を推進していく体制「JES-Net(JR東日本安全ネットワーク)」を構築しました。

2013年4月1日現在で、JES-Netは35社になりました。JES-Net各社における安全の取り組みについて意見交換や作業立会で確認する「セーフティーレビュー」を年1回実施しています。このセーフティーレビューにおいては、各社の良い取り組みを把握するとともに、参考となるような他社の良い取り組み事例を紹介し、グループ全体でのさらなる安全レベルの向上に取り組んでいます。

安全に関する教育・訓練

各支社の「総合訓練センター」では、事故予防型シミュレータ等を活用したスキルアップ訓練を定期的に行っています。「JR東日本総合研修センター」(福島県白河市)では、人材開発、知識・技術力の向上研修のほか、運転士や車掌の養成を行っています。また、過去の事故を教訓とし、安全の尊さを学ぶことのできる施設として、同センター内に「事故の歴史展示館」を設けています。



事故の歴史展示館

安全の語り部(経験の伝承者)

2009年度に、安全についての知識が豊富で応用力のあるOB社員を「安全の語り部(経験の伝承者)」として任命しました。現在、8名の安全の語り部の方々による「安全の語り部セミナー」を本社・支社で開催し、これまでの経験や技術を次代に伝えています。



8名の安全の語り部

鉄道安全シンポジウム

「事故・事象の教訓をつなぎ、お客さまが死傷する事故を防ぐ」 ～一人ひとりが自分のこととして考え、行動するために～ をテーマに約510名が参加し、「他山の石」を自職場に引き当てて考えて、社員一人ひとりが自ら納得して行動することの重要性を提起しました。



第21回鉄道安全シンポジウム

VOICE

三者鼎談:安全を担う若い人材を育てていくために

「安全指導のキーマン」

長野支社 松本運輸区 指導助役
(現 長野新幹線運輸区 指導助役)

吉川 好貞

「安全のプロ」

長野支社 総務部 安全企画室
副課長

澤田 育雄

長野支社 総合訓練センター

所長
(現 塩尻駅長)

巾田 孝道

巾田 国鉄時代に採用された経験豊かな社員が、今後10年間で退職してしまう状況にあるいま、安全に関する知識や技能の継承も含めて、人材育成が本当に急務です。



長野支社 総務部
安全企画室 副課長
澤田 育雄

澤田 現在、現業機関に吉川さんのような「安全指導のキーマン」が配置されたことにより、安全に関する情報の共有や人材育成が少しずつ進み始めているのではないのでしょうか。

巾田 例えば、若手社員が総合訓練センターで訓練を受ける際は、事前に安全指導のキーマンが動機づけを行っているので、「これからは自分たちが安全を担わなければ」という意識を持って受講するようになったと感じています。



長野支社 総合訓練センター 所長
(現 塩尻駅長)
巾田 孝道

澤田 一方、安全指導のキーマンと安全のプロが直接顔を合わせる機会として多いのは「CS(チャレンジ・セイフティ運動)会議」です。これは現場社員が「マイ・ヒヤット」などの情報を共有し、対策を議論する場です。

吉川 CS会議は、社員一人ひとりが自ら考え自律的に行動する活動ですから、安全指導のキーマンや安全のプロは、あくまで現場社員の取り組みをサポートする役割で参加しています。

巾田 そうした体制が充実してきたことで、ベテランは「伝えないといけない」、若手社員は「吸収しないといけない」という意識が浸透してきているように思えるのですが…。



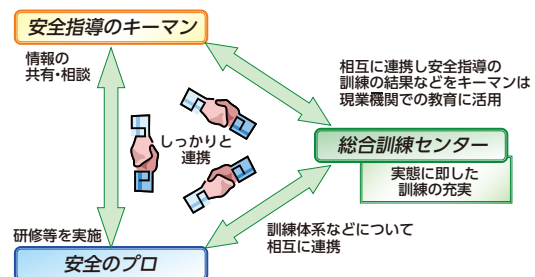
長野支社 松本運輸区 指導助役
(現 長野新幹線運輸区 指導助役)
吉川 好貞

吉川 それはあると思います。松本運輸区では独自に「安全フォーラム」を実施しています。その中で安全のプロから、繰り返し発生した過去の重大事故について講演をしてもらっているのですが、聞いている社員にとって効果が高いと思っています。



巾田 人材育成で大事なものは、社員一人ひとりをきちんと把握することではないでしょうか。個人の性格やスキルを把握していると訓練の効果も違います。

■ 安全指導のキーマンと安全のプロの関係図



澤田 同感です。一方でどうしても経験が足りない若手社員がいます。それに対しベテラン社員は「ヒヤッとした経験」や「作業の勘どころ」など、今後の「安全」に活かせる知識(「暗黙知」)を持っています。私はそれをきちんと組織の知識として次代に伝えてあげたいと思っています。

吉川 私も社員一人ひとりの「安全」に対する感性を高めることが重要だと思っています。しかし、知識と経験は異なります。過去の事故の教訓や、他人が経験した危険を「我がこと」として考えることが、安全教育では何より大事だと思います。