

# JR西日本に対する運輸安全マネジメント評価（第8回）の概要

（9月3日（月）～5日（水） 於：JR西日本本社）

## 1. 概要

### （1）出席者

国土交通省：日笠 運輸安全監理官、高橋 首席運輸安全調査官、  
谷川 近畿運輸局次長、井野 近畿運輸局鉄道部長 等  
JR西日本：来島 社長、緒方 鉄道本部長（安全統括管理者） 等

### （2）日程

9月3日（月）

午前	オープニングミーティング 社長インタビュー
午後	安全統括管理者インタビュー、安全推進部長インタビュー、 監査部長インタビュー、文書・記録確認

（注）評価開始時、社長挨拶冒頭までは報道関係者に公開

9月5日（水）

午前	文書・記録確認、評価チーム内部打合せ
午後	評価チーム内部打合せ
16:00	クロージングミーティング
17:00	記者発表（予定）

## 2. 評価結果

### （1）熱心に取り組んでいる事項や取組の優れている事項等（評価事項）

- ① 経営トップは、「安全考動計画 2017」を見直した「JR西日本グループ鉄道安全考動計画 2022」の策定において、以下の事項に特に留意してグループ全体の安全管理体制向上のため、見直し改善を促進したこと
  - 1) 冒頭において経営トップ自ら「福知山線列車事故のような事故を二度と発生させない」との変わらぬ決意を改めて記載
  - 2) 福知山線脱線事故を振り返り、その上で、新幹線における重大インシデントを極めて重大な問題と受け止めて計画立案
  - 3) JR西日本グループ全体の計画と位置付け
- ② 「安全報告」の活用を図るため「安全マネジメント統合システム（ISSM）」を導入したこと、全社的なリスクアセスメントに対する取組を整理するために「リスクアセスメント標準」を制定・運用して見直し改善を図っていること（前回評価の助言事項対応）
- ③ 課題への認識・対応・効果を確認するリスクベースの内部監査を導入・実施し、その効果を第三者評価の結果等で把握すると共に、更なる被監査部門との共通言語化等を図るため、「鉄道安全マネジメント推進規程」を策定し、「JR西日本鉄道安全マネジメントシステム（冊子）」を作成したことは、有効性の視点に立った内部監査の効果を更に高める取組であること

(2) 安全管理体制の向上に向けて、更に推進すると効果が向上すると思われる事項等（助言事項）

① 新幹線における重大インシデントにて異常を感じたにもかかわらず運行を継続させたことについては、以下の3つの取組を実施していることが確認できました。

1) ルールで対応できない場合の判断力の不足

「安全が確認できないとき」についても「迷わず列車を止める」ことを周知

2) 関係者間での認識のズレ

「正確に伝える、正確に聞き出す」ための教育実施、「確認し合う」コミュニケーションスキルの導入

3) 関係者間での判断の相互依存

「異常時には現場の判断が最優先する」という価値観をあらためて社内で共有

同一の編成に乗務するチームとしての意識の醸成の取組は行われているものの、異常を感じた際の新幹線の車掌、運転士その他乗務している要員（例示：車両保守担当）が把握した現地において、モヤ、音、振動等の情報を列車内において集約する仕組みの構築に至っていないことが確認できました。

新幹線を止めるか否かの判断は、より多くの情報を集約して総合的に行う方がより適切と考えられます。

総合的な判断を行うためには、集約された的確な情報が必要不可欠であることから、現地で異常を感じた際の情報について、集約する仕組みを構築することをご検討ください。

② 「安全考動計画 2022」において、「安全最優先の判断と行動」の推進に取り組んでおり、安全意識が行動に結び付いているかについては、アンケート調査により把握しているものの、実態を正確に反映したものとは限らないと認識していることが確認できました。

安全意識が行動に結び付いているかを的確に把握することは、多くの事業者が難しいと感じていますが、例えば、各要員が課題に直面した際の対応を学習する仮想演習（事象対応のシミュレーション）等の取組を行うことにより、安全意識が実際の行動に結びついている度合いを把握することについてご検討ください。

(3) 今後、取組を推進されることでさらなる安全管理体制の向上が期待される事項等（期待事項）

① 「安全考動計画 2022」において、「効果的なヒューマンエラー低減策の実行」の一環として確認会話に関する教育が実施され、現場に赴いて確認会話の状況を把握しているものの、その実施状況・効果まで把握できる仕組みの構築に至っていないことが確認できました。

現時点では、重大インシデントの教訓から確認会話の取組が開始された経緯、その重要性が強く認識されていますが、時間の経過とともに認識が薄まる可能性があることから、確認会話の実施状況・効果把握する仕組みを構築することにより継続性を持たせることを期待します。

② グループ会社、協力会社においては、人材確保の困難に起因する人手不足と技術継承の課題が顕在化してきており、今後取り組むべき課題と認識していることが確認できました。

グループ会社、協力会社における人手不足、技術継承等の課題を前提とし、自社で担い継承すべき技術、グループ会社、協力会社に委ね管理すべき技術、相互に協力し継承すべき技術についての検討、グループ会社、協力会社の労働環境等の改善につながる対応策の検討等をさらに深め、今後の課題に対応されることを期待します。

以上