

メルマガ「運輸安全」第31号

□■□■□■□■□メルマガ「運輸安全」(H26.6.2.第31号)□■□■□■□■□

~~~~ (目次) ~~~~~

## (トピックス)

1. 「運輸事業の安全に関するシンポジウム2014」の開催日等の決定
2. 国土交通政策研究所によるシンポジウム開催のお知らせ
3. 平成25年度における認定セミナーの実施状況
4. 運輸安全マネジメント評価の現場から

~~~~~

1. 「運輸事業の安全に関するシンポジウム2014」の開催日等の決定

運輸安全監理官室では、運輸事業の安全の更なるレベルアップを図る場として、また運輸安全マネジメント制度の一層の浸透・定着に向けた取組の一環として、平成18年度より毎年度、「運輸事業の安全に関するシンポジウム」を開催しています。

このたび、今年度のシンポジウムの開催日および会場が決定いたしましたのでお知らせします。なお、シンポジウムの詳細および参加申し込みについては、今後改めてお知らせいたします。

■運輸事業の安全に関するシンポジウム2014

日 時：平成26年12月2日(火)午後

場 所：メルパルク東京(東京都港区芝公園2-5-20)

(参考)

運輸事業の安全に関するシンポジウム2013 ~失敗を活用した継続的改善に向けて~

(http://www.mlit.go.jp/unyuanzen/unyuanzen.tk_000007.html)

2. 国土交通政策研究所によるシンポジウム開催のお知らせ

国土交通政策研究所では、安全に関する企業風土を測定し数値化する「企業風土測定ツール」を開発し、運輸安全マネジメント制度等による安全確保の取り組みを支援するものとして、平成23年より同ツールを用いた調査の実施、分析及び対応策に関するポイントのアドバイスを継続的に行ってきました(115社、約43,000名のデータを収集)。

シンポジウムでは、この調査結果の報告のほか、日本通運株式会社、アイベックスエアラインズ株式会社、マツダロジスティクス株式会社より活用事例などをご紹介いただくとともに、これらを基に運輸企業における更なる事故の未然防止に向けた課題と方策等について学識経験者等も交え議論を行う予定です。

シンポジウムの登壇者、参加申込方法等は、下記サイトに掲載しております。皆様のご参加をお待ちしております。

■国土交通政策研究所・シンポジウム

－運輸企業の組織的安全マネジメントへの取組みを企業風土を通じて考える－

日 時：平成26年6月17日（火）13時30分～16時30分

場 所：国際文化会館 別館2階講堂（東京都港区六本木5丁目11-16）

国土交通政策研究所ホームページ

<http://www.mlit.go.jp/pri/shiryoku/press/press20140516.html>

3. 平成25年度における認定セミナーの実施状況

「認定セミナー」とは、運輸安全マネジメント制度の普及・啓発を図るため、民間機関等が実施する運輸安全マネジメントセミナー等の中で、一定の基準を満たし、事業者の安全管理体制の構築・強化に有効であると国土交通省が「認定」したセミナーです。

平成25年度における認定セミナーの実施状況について、参加者数やセミナーに対するアンケートの集計結果をとりまとめましたのでお知らせいたします。

・運輸安全マネジメント普及・啓発のための認定セミナーの実施状況(平成25年度)について

http://www.mlit.go.jp/report/press/kanbo10_hh_000040.html

4. 運輸安全マネジメント評価の現場から

運輸安全マネジメント評価を行っている運輸安全調査官より、日々の思いや運輸安全マネジメントに取り組む上で留意すべきポイント等をご紹介します。(前回の掲載:第26号(H25.1.31))

○ 運輸安全マネジメントに取り組む上で留意すべきポイント

運輸安全監理官室で調査企画・研修を担当している次席運輸安全調査官の木下です。当室が実施している調査研究、評価経験から制度・評価の考え方・実事例からの考察等について、「切り口・見方の一つ」をこのメルマガ「運輸安全」にて不定期に連載しています。

第2回は、「現場を担う中間管理職」です。

運輸安全マネジメント評価を受ける企業は、評価の回数を重ねるにつれて「経営トップによるトップマネジメント」が鮮明になっていく傾向があります。具体的には、社内での安全に関する発言が増え、現場に足を運ぶ回数が増え、事故の件数・内容に強い関心を抱くようになります。

これは、国が経営トップに対してインタビューを行うからという理由ではなく、社員の幸せと顧客の満足、さらには社会への貢献があってこそ事業が成立していると考えからではないかと考えています。

さて、評価経験からですが、自らのトップマネジメントが効きだした経営トップは、次の疑問を抱くことになります。

「私の考え、思い、取組み、見直し改善は第一線の現場まで浸透しているのか??？」

経営トップの考え・思い・取組み等は、通常職制を通じて「上から下へ」伝達されますが企業規模が大きくなると、経営トップと第一線の現場との間に「中間管理職」が媒介して伝達することとなります。つまり、経営トップの成り代わり現場に伝える中間管理職は、なぜ経営トップがそう考えるのかを咀嚼して、理解しやすく現場に伝える力量が求められます。

悩ましいのは、全ての中間管理職が「理解しやすく現場に伝える力量」を備えていないのが現状で、どの企業も育成に時間を要する中間管理職の力量向上に苦勞している実態があります。

【中間管理職に求められる力量とは？】

評価の機会を捉えて説明する場合、企業の皆様には、伝える力を含めて以下の3つを重視していることとお話しています。

- ① 伝える力: 経営側の考えを第一線の現場に理解(申し伝えるではなく)されるように説明する力
- ② 気づく力: 現場で起きていることを観察(人・もの・システム)して、リスクとなる可能性に気づく力
- ③ 報告する力: 気づいたリスクを経営側に理解しやすく、改善提案を添えて報告する力

【力量向上のための手法は？】

① 本社で担当部署のリスクとその対応についてプレゼンを行う。

これは、上記①、②、③の3つを同時に把握可能であり、例えば、本社で3部署程度のプレゼンを見ることにより、良い刺激を受ける、また、他部署の優良事例を活用することにより、力量の向上が期待できます。経営トップが臨席すればさらにやる気を引き出せる可能性があります。

② 自己啓発等

管理職の多くは、「俺は伝えた」という意識を持つ傾向がありますが、部下からダイレクトに辛口コメントを受けることは稀であり、職場の中で自らを振り返る機会を得るのは困難かもしれません。最近では、対人コミュニケーションスキルを専門に訓練する研修機関もあり、やる気ある中間管理職の自己啓発に対して、企業が何らかの支援を行うという考えがあるかもしれません。

現場を担う中間管理職に求められる力量について記載しましたが、これから中間管理職に就く若手の育成プログラムに上記①、②、③の力量を身に付けさせるためのカリキュラムを組み込むことが、長期的に見て安全性向上に資すると思われれます。