

「運輸企業のための組織的安全マネジメント手法に関する調査」
第2回アドバイザー会議

議事次第

日時:平成 20 年 7 月 14 日(月)13:30 ~ 15:30

場所:経済産業省別館 10 階

各省庁共用会議室 1031 号室

1. 開会

2. 挨拶(国土交通省国土交通政策研究所 所長 西川 健)

3. 議事

- (1) 実施状況の説明
- (2) 各アドバイザーからの意見・質問(各3～5分程度)
- (3) アドバイザーからの質問への回答
- (4) 意見交換
- (5) 今後の研究テーマ案に関する意見交換

4. まとめ

5. 閉会

配付資料

座席表

資料1-1「運輸企業のための組織的安全マネジメント手法に関する調査結果」[課題]

資料1-2「運輸企業のための組織的安全マネジメント手法に関する調査結果」[ニーズ]

資料1-3「運輸企業のための組織的安全マネジメント手法に関する調査結果」[良好事例]

資料2「異業種交流会によるヒアリング調査結果」

資料3「今後の取組について」

参考資料「既存のマイスター制度等の例」

以上

運輸企業のための組織的安全マネジメント手法に関する調査結果【課題】

鉄道 1 社、バス 2 社、タクシー 1 社、トラック運送 2 社、内航 2 社、航空 1 社の計 9 社に対して、運輸安全と労働安全を含む組織的安全マネジメントに関するニーズや課題、会社の現状と認識についてヒアリングを行った。本資料では、課題について以下の点で整理した。

- (1) 資金不足
- (2) 人材不足
- (3) 技術低下・技術伝承の課題
- (4) 活動不十分
- (5) 時間的プレッシャー
- (6) その他

(1) 資金不足

業種	事例	内容
鉄道	経営環境悪化による資金不足	利用者の減少もあって経営環境が厳しい。そのため、安全に関する投資は大手私鉄ほど潤沢ではない状況である。
運送	経営環境悪化による資金不足	原油高の影響は大きい。
内航	経営環境悪化による資金不足	燃料高と利用減少が経営を圧迫している。一般航路であるため、補助金はない。赤字経営が続いている。公共交通機関としての性質もあり、従業員の雇用の問題もあるので、廃止には至っていない。

(2) 人材不足

業種	事例	内容
鉄道	経営環境悪化による人材不足	新人を採用したいが、十分な教育、多数採用する予算も無い状態である。
バス	人材不足	運転者不足を感じている。
バス	人材不足のため教育不十分	乗務員不足が挙げられる。そのため時間が空いている社員が少なく、十分な集合教育が出来ない。
タクシー	人材不足	景気が好調な状態であり、タクシー業界に人が流れないため、質の良い社員の確保が難しく、乗務員不足である。
輸送	人材不足	運賃の底上げができれば、良い人材が確保できたり、教育や設備に投資することもできる。低い賃金であれば集まる人のレベルも低くなる。
船舶	人材不足	業界全体で経営基盤(人的資源)が危なくなっている。今後、人が足りなくなって労務倒産が起こりえる。
船舶	世代ギャップによる人材不足	若手が教育後に転職してしまう。
航空	人材不足	人手不足であり、忙しい状態である。

(3) 技術低下・技術伝承の課題

業種	事例	内容
鉄道	経営環境悪化による人材不足による技術伝承に不安	技術伝承に対して不安を感じている。技術面のスキルについて現場で即戦力になるには何年もかかる。それぞれの業務分野の人員が足りない。
バス	人材不足による技術伝承に不安	新規の運転士の事故率が高い。昔と比べても最近は高くなっている。専門学校等で整備士の勉強した人は、就職先としてディーラー等を希望することが多いため、当社に応募する人が少なく、整備士も不足気味である。そのため、技術継承の課題を感じている。

業種	事例	内容
バス	技術低下	入社時の運転士の運転技術は、一昔前に比べると低下している。以前は、経験者の入社することが多かったが、最近では大型2種をとったばかりの人も採用しているから低下していると考える。
バス	技術低下	最近、普通自動車免許取得者のみの人も採用もするので、技術力は低下している。しかし、人材不足なのでやむを得ない。
航空	技術伝承、リスク情報の伝承	最近、国内で大きな事故が発生していないため、事故を経験した担当者も減っているため事故のイメージがわからないことである

(4) 活動不十分

業種	事例	内容
バス	リソース不足で活動が十分出来ない	安全を基盤とする運輸事業者として自主的な取組が出来ないことに対しては、もどかしさを感じている。
航空	リソース不足で活動が十分出来ない	安全文化の醸成は重要であるが、中小は体力に限界がある。自ら必要な安全に関する情報を収集し、それを指導する人が必要だが、いないのが現実である。
運送	時間的制約で活動が十分出来ない	業務が優先になってしまうため時間的制約で集合研修ができないことに課題を感じている。
内航	リソース不足で活動が十分出来ない	運輸安全マネジメント制度に大企業は専門部署を置いて対応するのであろうが、中小企業では手が回らず十分な対策ができていないのが現状である。

(5) 時間的プレッシャー

業種	事例	内容
輸送	時間的プレッシャー	お客様からの時間厳守の要望が厳しい。
航空	時間的プレッシャー	時間的なプレッシャーがある。空港の運用時間中は、飛行機をフルに利用したダイヤ編成にしているが、空港の夜間規制があるため、もし遅れてしまったら、運航出来ないというプレッシャーである。

(6) その他

業種	事例	内容
バス	人材不足による世代ギャップ	新規採用しなかった時期があり、様々な面で世代間ギャップを感じている。
船舶	情報共有不足	狭い業界なので、業者同士が仲良くなることはない。他社との情報交換も少ない。
船舶	本業務外の仕事	本来の船員の業務以外のことを船員が実施しているという実態がある。
タクシー	現場への経営方針徹底	管理職から現場管理者、乗務員までしっかりと会社の方針を徹底、周知する方法。

以上

運輸企業のための組織的安全マネジメント手法に関する調査結果【ニーズ】

鉄道 1 社、バス 2 社、タクシー 1 社、トラック運送 2 社、内航 2 社、航空 1 社の計 9 社に対して、運輸安全と労働安全を含む組織的安全マネジメントに関するニーズや課題、会社の現状と認識についてヒアリングを行った。本資料では、ニーズについて以下の点で整理した。

- (1) 未然防止方法
- (2) 事件事例集
- (3) 教育方法
- (4) 他社情報
- (5) 業界に絞った労安の講習会
- (6) 安全装置に関する情報
- (7) その他

(1) 未然防止方法

業種	事例	内容
バス	業界向けの未然防止のための QC 手法	バス業界に適用できる未然防止のための QC 手法のようなものが整理されていれば助かる。性格診断の結果や事故に関係しそうなパラメーターを当てはめて計算すれば、答えとして起こりうる事故や確率などを導き出せるような定量化分析手法があれば教えてほしい。
バス	人材不足でも活動できるような安全マネジメント	多くの従業員がいれば、安全専門の部署が設けられ専門的に活動できるのは羨ましい。
タクシー	効果的な未然防止手法	ヒヤリハットの効果的な提出、収集方法。
運送	事故の未然防止方法	事故を未然防止するための方策が知りたい。現状では「過労運転を減らす」だけであり、健康診断を実施したり長時間労働を抑制したりする方策が示されているのみである。それ以外に未然防止のための効果的な方策があれば知りたい。

業種	事例	内容
運送	安価でできる未然防止手法	安全マネジメントの具体例として、支出を伴わなければ安全が確保しにくいという現状を打開するような方策が知りたい。また、安全の目標設定の基準等も知りたい。
内航	安価でできる未然防止手法	お金をかけないものとして、ヒヤリハットの収集があると思う。効率的・効果的な方法があれば知りたい。
航空	中小企業にも適用できる実践的なリスクマネジメントの実例	リスクマネジメントの手法はあるが、実際どのように取り組めばいいのかが分からない。中小企業は、大会社の取り組みをとっても全ては出来ない。小さい会社に適用できるようなモデル的なものが欲しい

(2) 事故事例集

業種	事例	内容
バス	事故事例集の充実	警察庁のネットで公開されている事故事例集の充実を希望する。警察、行政はたくさんデータを持っているはずなのでそれを公開してほしい。現在も内容は良いのだが、バス事業に関連する事例の公表数が少ない。
運送	事故事例集の充実	過去の事故事例について知りたい。
内航	リスク情報の共有化	港の危険情報等について共有化されると良い。GPSと相互活用することで安全に寄与すると思う。

(3) 教育方法

業種	事例	内容
鉄道	人材育成	人員の多能化として、専門性を育てる教育を行いつつ、例えば保守と電気を両方行える人材教育はできないかも考えているが、難しいと思われる。

業種	事例	内容
運送	効果的な教育方法	社員教育の方法について知りたい。特に研修などの Off-JT に関する方法に関心がある。
内航	教育方法	訓練に関するデータがあると有益である。金のかからない訓練の情報が特によい。船主のバックアップがあれば別であるが、訓練を実施すると費用もかかる。
タクシー	事故惹起者への教育方法	事故多発者に対しての再教育方法(如何にして、事故惹起者に対して意識を変革を促せるか)

(4) 他社情報

業種	事例	内容
バス	他社の取り組み、教育事例	自社の活動が十分なのか他社の取り組みと比較を行いたい。具体的には、他社の教育、事故惹起者、高齢者、新入社員教育の時間配分や実技指導内容を知りたい。
運送	他社の取り組み、教育事例	他がどのような社員教育を実施しているかを知りたい。
運送	他社の賞罰やルール	賞罰に関する社内規則・ルールについて知りたい。特に事故を起こした者に対する罰、無事故の者に対する表彰等に関心がある。

(5) 業界に絞った労安の講習会

業種	事例	内容
鉄道	業種を絞った労安の講習会	業界の講習会に参加しても一般的な話であり、自社に適応できる事例が少ない。自社に適応できるような講習会を開催して欲しい。
バス	業種を絞った労安の講習会	労働安全に関しては、労基局から資料が届いており、目を通してはいる。業界、業種の範囲を絞った講習会があると良い。

(6) 安全装置に関する情報

業種	事例	内容
バス	安価な安全装置	ドライブレコーダーをつけた同業他社があり、のちのち設置したいと思うが、費用面で直ちに導入はできない。
タクシー	安全装置の活用方法	ドライブレコーダーの積極的な活用方法

(7) その他

業種	事例	内容
鉄道	経験値・暗黙知の見えるか	経験値、暗黙知の見える化が出来れば技術伝承で助かるだろう。
航空	安全管理規程の共同提携	安全管理規程の共同提携みたいなものが出来れば良い。同様の経営環境の企業を集めた安全管理活動に関する「グループ企業」という活動があってもよいのではないだろうか。
内航	ルールの制定	国土交通省は船員の派遣事業を推進する方針であるが、育てる前にルールを整備することが必要である。
内航	安全手帳の作り方	今後、当社独自の安全手帳を作りたいと思っている。西濃運輸では乗務安全手帳の裏表紙に家族の写真を付したところ事故が半減したということを聞いている。
内航	形骸化、マンネリ化の回避方法	取り組みへの形骸化問題に対応する対策があるといいと思う。飲酒チェックを毎日実施しているが、形骸化している懸念がある。

以上

運輸企業のための組織的安全マネジメント手法に関する調査結果【良好事例】

鉄道 1 社、バス 2 社、タクシー 1 社、トラック運送 2 社、内航 2 社、航空 1 社の計 9 社に対して、運輸安全と労働安全を含む組織的安全マネジメントに関するニーズや課題、会社の現状と認識についてヒアリングを行った。本資料では、良好事例について以下の点で整理した。

- (1) 作業環境がシンプルであること
- (2) 人材確保
- (3) 情報共有と活用
- (4) 現場と経営者、上司と部下のコミュニケーション
- (5) 給料報酬
- (6) 安全装置や診断試験の活用
- (7) 教育・指導
- (8) その他

(1) 作業環境がシンプルであること

業種	事例	内容
鉄道	運転士にとって負担を感じさせない環境	隧道や大きな橋もない単純な線区であるが、ダイヤも 30 分おきにパターン化したため、運転士のヒューマンエラーや錯覚がより起こりにくいことが、安定的に運転できる要因だと思われる。
鉄道	事故が起こりやすい作業の低減	列車区内の入換時は事故が発生しやすいので、車輛の運用を入れ換えが少なくなるように工夫していることも大きな事故が発生していない要因であろう。
運送	運転士への負担の軽減する経営方針	意図的に長距離の業務は受けないようにしている。配送の指示書を早めに運転手に渡すようにしている。

(2) 人材確保

業種	事例	内容
タクシー	経験者の雇用	経験のあるドライバーを積極的に採用しているため、運転士の技能不足も感じていない。
船舶	経験者の雇用	年配者で以前に乗船していた人を雇用することが最近多い。50歳でもあと20年は仕事をしてもらえる。
運送	人脈の活用	運転手が他社の仲間を誘ってくることも多い。安心して働ける職場とすることが人材確保にも結びつく。
内航	人脈の活用	居心地のいい会社が定着してきており、船員が他社の友人を当社に呼んでくることもある。

(3) 情報共有と活用

業種	事例	内容
鉄道	全社的に明日の作業を連絡し、危険箇所の報告	「明日は、どこで何の作業(保線、工事)を行うのか」の情報を社内で回して注意を促している。
バス	営業エリアのハザードマップの作成	組合と会社で、事故防止対策協議会を年4回開催し、路線の危険地帯や事故発生地帯をまとめた危険ポイント集などを提供している。
タクシー	同業他社の安全に関する情報を収集	ホームページやタクシー協会で情報収集をし、良い取り組みを自社の活動に取り込んでいる。
内航	現場に対して安全管理や動静を毎日 FAX で配信	10年前から、平日の毎朝11時ごろ、全船の安全管理や動静などについて FAX に記載し、各船および船主に送っている。この FAX のやりとりが当社の安全施策のすべてと言っても過言ではない
内航	同業他社の事故例の共有	他社の事故例を回覧して注意喚起を行っている。

(4) 現場と経営者、上司と部下のコミュニケーション

業種	事例	内容
鉄道	社長の自社線通勤	50名程度の会社なので現場と社長のコミュニケーションはとれていると感じている。ある意味、意志決定は速い。社長自身、通勤で自社路線を利用しており、通勤途中で運転士等の社員と顔をあわせることが出来るため、社長が気づいた点はすぐ現場に伝達している。
バス	労使関係の改善	労働組合との関係がうまくいっており、職場の良い話題、悪い面も報告として挙がってくる。
バス	対面点呼時の工夫	点呼は、マンネリ化しやすいが、厳しく対面点呼を行っている。対面点呼の時は、安全の話だけではなく、他の話題も交えて積極的にコミュニケーションを取っている。
運送	相談、意見しやすい現場	世代間のコミュニケーションは、うまくとれていると思う。何か問題や困っていることがあれば、上司に相談、意見する社員が多い。
内航	経営者から現場に対して積極的なコミュニケーション	当社の安全スタイルの特徴は、徹底して船員(および船主)とコミュニケーションを取る点にある。心がかようコミュニケーションで一体感を高めて意識を向上させるとともに、現場からの情報に対して正面から返答することで信頼感を生み出している。

(5) 給料報酬

業種	事例	内容
バス	安全運転に対する手当	経験豊富な模範的な運転手を指導運転士とし、それなりの手当を与えている。
運送	安全運転に対する手当	安全に関する信賞必罰を明確にしている。無事故の者に対しては年間 24 万円の手当てを支給し、事故を起こした者に対しては手当の減額・無支給処分をしている。
運送	違反者に対する減給	年に一度、トラック協会に依頼して全運転手の交通違反の減点履歴を請求する。違反が多い人は昇給が止まる運用を行っている。

(6) 安全装置や診断試験の活用

業種	事例	内容
運送	車載端末(GPS)を搭載	車両に車載端末(GPS)を搭載し、本社で集中管理し、位置情報、スピード、急発進等を監視している。運転士からの安全への意識向上、本社による車両の運行管理などに効果があった。
運送	ドライブレコーダーを搭載	ドライブレコーダーを装備することで、誰かに見られている感覚があり、それが安全運転に結びつく効果があると思われる。
バス	運転適性診断の活用	3年に1回、タクシー運転士も含む252名の運転士全員にNASVA(自動車事故対策機構)が作成した適性診断を行っている。適性診断は9項目で分析されており、その結果が届いたら全員に必ずフィードバックしている。
運送	運転適性診断の活用	運転適性診断を数年に一度の頻度で受験させている

(7) 教育・指導

業種	事例	内容
運送	会社の経営ポリシーの明快さと徹底	運転手がすべきことは二点に集約される。エコドライブ等による経費削減と、事故を減らすことである。事故を減らすと、運転手自身も危ない目にあわずに済み、会社としても荷主から信頼され安定して事業が展開でき、保険も安くなる。会社が儲かれば運転手の待遇向上に結びつく。
運送	資格試験の活用	運行管理者試験を積極的に受験させており、資格手当によるモチベーション増大の効果は大きいと思われる。資格の勉強の過程で安全意識等が強化されることに意味があると考えている。
内航	リーダーシップ教育による責任感の醸成	船長教育を重点化している。船長に対して会社の幹部として期待していることを強く伝え、この会社とともにやっていくという意識をつくることが重要であると考えている。
内航	空き時間を活用した災害訓練	操練を船内訓練として空き時間に実施している。消火訓練や緊急事態の対応体制の確認などを行っている。(船を止めで行う大規模な訓練などは実施していない。)
航空	外部の教育センターを活用	意識付けが重要だと考えており、提携航空会社の教育センターに約90名の社員を送り込んで、座学で安全啓発を行っている。

(8) その他

業種	事例	内容
バス	事故対策の優先度付け	事故原因を 2:8 の法則 (事故原因の上位 2 割が事故発生件数の 8 割を占めている) で分析して、発生件数が多い原因から優先的に対策に取り組んでいる。
航空	外注先の能力監査	外注委託を行う際、管理方式、スペック等を提示して、委託先の契約段階で能力等を事前に監査する。委託先は大手の提携航空会社であっても行う。
タクシー	マネジメントとチェック体制の工夫	運輸安全マネジメント平成 20 年度目標及び実施計画を 4 月に策定し、年間重点目標、推進方策、実施事項、実施時期を明確に記した。目標を明確な実施事項に書き下すことでチェック、指導がしやすくなった。
タクシー	マネジメント理解の醸成と外圧の活用	グリーン経営認証の取得でマネジメントの土壌が出来た。環境問題や安全など世の中の流れ、外圧の影響や、そのような認証を他社の先駆けて一番最初に取得するように社長自らが働きかけると、従業員のモチベーションアップにつながる。

以上

異業種交流会によるヒアリング調査結果

2.1. ヒアリング日程・対象

下記の日程でヒアリングを行った。いずれも株式会社三菱総合研究所会議室で行った。

日程	業種	資本金	従業員
2008年 3月11日	建設業	約100億円	約1,200名
	機械	約100億円	約1500名
	小売業	約10億円	約100名
2008年 3月12日	小売業	約10億円	約100名
	建設業	約10億円	約300名
	化学	約1,000億円	約5,000名
	化学	約60億円	約400名
	海運業	約100億円	約100名
2008年 3月13日	機械	約300億円	約3,000名
	化学	約30億円	約200名
	精密機器	約1億円	約100名
	繊維製品	約1,000億円	約7,000名
	小売業	約500億円	約400名
	小売業	約10億円	約100名

2.2. 収集情報

ヒアリングにより得られた情報は下記のように分類できる。

- (1) 企業理念
- (2) 安全投資の工夫
- (3) 遠隔拠点に対する安全対策の浸透
- (4) 協力会社への安全対策の浸透
- (5) 安全管理上の工夫
- (6) 安全管理上の現場での工夫
- (7) 安全管理への情報技術活用
- (8) 資質向上
- (9) 一般的安全管理手法

分類ごとの詳細な情報を以下に挙げる。

2.3. 収集情報（詳細）

（1）企業理念

業種	事例	内容
小売業	「お客様の健康第一」という創業理念の浸透	創業時であれば、創業理念を明確に安全に結びつけわかりやすく表現することが重要である。特に、組織が小さい場合には、全体に浸透させることも難しくはない。
繊維製品	経営トップからの労働安全衛生方針の設定・伝達	「人間尊重」の理念や企業行動指針のトップに「安全と環境」を掲げることにより、経営トップからの労働安全衛生方針を明確に伝達する。

（2）安全投資の工夫

業種	事例	内容
化学	特別予算の策定	工場ごとに緊急安全対策費用として 1 億円を当て、不具合箇所の対策をした。
海運業	CSR 報告書への安全会計の活用	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 安全は目に見えてこない、災害ゼロが当たり前、精神論になってしまいがちなので、何かしら世の中に対して示せるものとして安全会計（安全に関する費用の見積もり方法として、「ルール以外で予備に保有する物品」等を費用対象としている）を行っている。会社として会計は取り組みやすい（伝票に安全関連経費は“S”、環境関連経費は“E”を付けて電子システム化し、ある程度は自動的に計算できるようにしているが、人手に頼って計算しているものも多くある）。 ➢ 安全・環境報告書に安全と環境に関する目標とその達成度を記している。目標を達成しなかった項目もしっかりと報告している。

(3) 遠隔拠点に対する安全対策の浸透

業種	事例	内容
建設業	遠距離支社への安全意識の浸透(1)	各支店で行っている安全推進会議の議事録に対して、本社の安全環境本部が内容(支店長の言動)をチェックすることにより、監査機能を果たしている。
建設業	遠距離支社への安全意識の浸透(2)	役員会においては会議の最初に必ず事故の報告など「安全」に関する話題を報告する。このことにより、支店に戻った支店長が最初に安全に関する指示を忘れずにするようになり、安全第一の文化醸成に貢献している。
繊維製品	遠隔事業所への労働安全衛生の徹底	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 本社から労働安全衛生に関する標準作業等を、遠隔事業所に強制する。 ➢ もし遠隔事業所から反発がある場合は、代替手段の提案を求める。当該手段で、本社から指示した労働安全衛生の水準以上が確保できる場合のみ、代替手段への切り替えを承認する。
小売業	フランチャイズ会議の集合開催	<p>遠隔地の統制のためには、情報経路の設計が重要なポイントとなる。事例企業では、以下の二つの方針について重要視して組織設計をおこなっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ コミュニケーションを途絶させない。 店舗と本部の通信体制を遮断してはならない。必ず決済を受けられる環境と信頼感が店舗の安心に繋がる。 ➢ ダイレクトコミュニケーションを重視。 コンビニ、スーパーとも、二週間に一回、本社に、スーパー店長及びコンビニ指導員があつまり、直接対面型で指示を出している。 <p>また、直接管理できるところとしか契約を行わず、下請けは原則使わない方針としている。</p>

(4) 協力会社への安全対策の浸透

業種	事例	内容
建設業	重層下請けの防止	重層下請けは基本的に行わない。
繊維製品	協力会社も含めた安全大会の実施	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 年に 1 回、全社で安全大会を開催し、社長出席のうえ、労働安全衛生体制の確認を行う。 ➢ 安全大会を開催する際、本社だけでなく、協力会社もオブザーバとして参加し、労働安全衛生体制の確認を行う。

(5) 安全管理上の工夫

業種	事例	内容
機械	「安全衛生特別事業所」指定制度	年間成績の悪い事業所に対して、「安全衛生特別事業所」という指定を行い、安全活動に関する取り組みを強化する。
機械	負荷の高い管理認証の返上	ISO9001、ISO14001、OHSAS18001 など、組織の在り様によっては、管理業務負担ばかりが増大し、逆に安全への十分なリソースを圧迫する可能性もある。身の丈相応のマネジメントシステムにすることが重要である。
繊維製品	事故発生時の報告体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 労働災害等の事故・ヒヤリハット発生時に、下記事項を記載した資料を、現場担当者から本社へ発信する。 <ul style="list-style-type: none"> ・被災者情報 ・事故の事実関係 ・原因の徹底解明 ・応急対策 ・恒久対策 ・管理者の反省事項 ➢ 事故報告は 24 時間以内に報告することを義務化している。 ➢ 報告内容は英訳され、海外事業所等でも共有される。

業種	事例	内容
建設業	着工申請書と災害防止計画書の抱き合わせ管理	工事の着工許可申請書には、災害防止計画書を設定で作成することになっている。
機械	監査後の意見交換	安全に関する監査などを行うときは、パトロールを2時間、意見交換をできるだけ長い時間(2時間)取るようにし、なぜ不安全行為なのかなどを理解してもらうよう努めている
化学	事故事例の記録と注意喚起(労災カレンダー・看板・祈念碑)	事故が発生した主な場所に、看板を立てる。全ての事故に対して実施すると、逆効果になる場合もあるので、注意喚起という観点から適切な量を効果的に実施する必要がある。また、カレンダーにして注意喚起を定期的実施する方法もある。
精密機械	ヒヤリハットの事例活用	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ヒヤリハット事象は各事業所(3か所)で収集し、イントラネットに掲載するなどして誰でも閲覧できる。 ➤ 各事業所では安全委員会を月1回開催し、情報共有を行っている。 ➤ 各事業所によって安全委員会を立ち上げた時期が異なっていたため、新規に立ち上げた事業所には他の事業所の安全衛生委員が会議に参加するなどして進行などをサポートしていた。現在でも、他事業所からの参加を継続し、情報交換を行っている。 ➤ 本社では、年1回CSR報告書の作成をするため、各事業所からのヒアリングにより安全衛生活動や事故情報を把握している。 ➤ ヒヤリハット事象を新人研修や中途採用者研修などで事例紹介に活用する。 ➤ 毎月実施しているKYT研修(半日程度の内容、定員30人)で、ヒヤリハット紹介の時間を設置(10分程度)。

業種	事例	内容
化学	多段階審査の実施	独自の審査方法を実施している。 具体的には以下の3つの手順によりチェックシートを用いて実施。 基本設計時:機器使用部門のほかシステム、安全、総務(消防法等担当)を集めて審査を実施する。その後に経営陣の許可を得る。 基本設計終了時 機器稼働前
機械	改善の前後のリスクレベルの比較説明	点検報告書として“指摘事項”、“指摘内容”の記載のほか、二度と指摘を受けないためにどうするかという対策として指摘を受けたときの“リスクレベル”と改善後の“リスクレベル”を数値表示するようにしている。

(6) 安全管理上の現場での工夫

業種	事例	内容
化学	入場シール制度	3枚シールを与え、不安全行為発覚毎にこれを減らし、シールがなくなった場合に構内出入りを禁ずる
繊維製品	従業員持ち回りによる一日安全委員長制度	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 管理職だけに限らず、各従業員が職場における安全委員長を持ち回りで務める。 ➢ 安全委員長は、各職場での安全の確保のための管理を行う。 ➢ 派遣社員も持ち回りで安全委員長を務める。これにより、派遣社員の安全への意識付けも行うことができる。
繊維製品	ベルパトロールの実施	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 工場長等が毎日、ベルを持って工場内をパトロールする。 ➢ 保護具を不適切に装着している場合や不安全行動をとっている場合は、工場長等が注意を行う。
繊維製品	「安全」環境	いたるところに「安全」を表記する。

(7) 安全管理への情報技術活用

業種	事例	内容
小売業	データベース技術の活用	薬の飲み合わせや量によっては、死亡するなどの危険があり、一部インターネットサイトでは、自殺方法として紹介されている。一緒に飲むと副作用が発生するような薬を同時注文した場合や1回に薬を10箱以上注文した場合には、データベースで購入の種類と数量のチェックを行い、異常があればアラートが発生するような仕組みをもうけている。
小売業	販売物の組織的な安全確認	<ul style="list-style-type: none"> ➤ お客様からの発注内容を薬剤師等が精査し、健康を害する商品の販売を防ぐ。 ➤ お客様個々人の購入履歴を保存し、健康を害する商品を購入したお客様に連絡を取れる体制を構築する。 ➤ 新商品取扱時に、その商品の取扱の可否について、複数の委員会で検討することにより、組織的な安全性の確認を実施する。(常任薬事監査委員会、拡大薬事監査委員会)
海運業	共通 DB の構築と運用	海運業界では、事故等に関する共通化された DB がある。KPI (Key Performance Indicator) も同様に業界ルールがある。

(8) 資質向上

業種	事例	内容
その他	心理学的採用テスト	顧客の安全を直接担当するような従業員の採用時に、ロールシャッハ・テストなどの心理テストを援用する。

業種	事例	内容
化学	教育センターの設立・運用	<ul style="list-style-type: none"> ➤ お客様からの発注内容を薬剤師等が精査し、健康を害する商品の販売を防ぐ。 ➤ お客様個々人の購入履歴を保存し、健康を害する商品を購入したお客様に連絡を取れる体制を構築する。 ➤ 新商品取扱時に、その商品の取扱の可否について、複数の委員会で検討することにより、組織的な安全性の確認を実施する。(常任薬事監査委員会、拡大薬事監査委員会)
繊維製品	法的責任の説明	<p>保護具を着用していない者に対しては、労働災害が発生した時に会社も責任があるが、裁判時には過失相殺があることを、保護具を着用していない者の上司に対しては、労働災害が発生したときには安全配慮義務違反であることを説明すれば、自身の行為に対して考えてくれることが多い。</p>
繊維製品	労働災害の擬似体験学習	<p>標準作業の省略や、保護具の着用を怠った場合に発生し得る労働災害を、器具等を使い模擬する。これにより、従業員が標準作業や保護具の重要性を認識してもらう機会を提供する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 回転体等の模擬器具を使い、切断事故の甚大さを知る機会を提供する。 ・ 化学品等を鶏肉等につけ、化学やけどの甚大さを知る機会を提供する。
建設業	プライベートも含めた「交通安全宣言」	<p>従業員に、プライベートも含めた形で交通安全宣言をしてもらうことにより、全体的に交通事故件数（労災件数も）が減る。</p> <p>個人の運転履歴を自動車安全運転センターに照会するため、事前に本人の了承を得る必要があるが、本人も殆どの場合、安全運転を心がける気持ちを持っているので、特にこの点が問題となることは現実的にはない。</p>

(9) 一般的安全管理手法

業種	事例	内容
建設業	ヒヤリハットの活用事例	ヒヤリハット事例を収集しDB化し、現場におけるリスクマネジメントに活用を行っている。
機械	リスクアセスメントの段階的導入	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 建災防のマニュアルに沿って、リスクが大きいと思われる作業（重機、高所、酸欠、薬傷、有機溶剤）を特定作業として絞り込み、初年度は特定作業の関係者のみがリスクアセスメントを実施した（特定作業は全作業に対して1割程度の作業量）。 ➢ 特定作業の関係者に対しては、リスクアセスメントの実施に必要な教育を徹底的に実施（半年で130回程度の講習）した。 ➢ 次年度は、初年度の改善を踏まえ、ある一定の受注額以上の作業案件を対象にリスクアセスメントを展開することとした。
建設業	HHK	建設業界では、「ヒヤリハット」だけではなく「ヒヤリハットキガカリ」を対象として、リスクアセスメントや危険予知活動に役立っている。ヒヤリハットキガカリの収集方法としては、ノルマ制とすることにより、上がりにくい問題も挙がってくるという効果もある。
化学	災害対策（地震発生時）マニュアルの作成	リスク管理規程に基づき、災害対策マニュアルを策定中。基本的なルール（「生命安全への対応は、組織ルールに反していても違反にならない」など）、緊急時対応、復興について記載している。

【別添】

異業種交流会参加企業一覧

業種	資本金	従業員
建設業	約 100 億円	約 1,200 名
機械	約 300 億円	約 3,000 名
建設業	約 10 億円	約 300 名
化学	約 30 億円	約 200 名
機械	約 100 億円	約 1500 名
精密機器	約 1 億円	約 100 名
化学	約 60 億円	約 400 名
繊維製品	約 1,000 億円	約 7,000 名
化学	約 1,000 億円	約 5,000 名
海運業	約 100 億円	約 100 名
小売業	約 500 億円	約 400 名
小売業	約 10 億円	約 100 名

今後の取組について

3.1 これまでの調査結果を踏まえた「調査の考え方の再整理」

1) 現行の調査の基本的考え方

本調査研究は、輸送機関の運行（運航）に関する安全のみならず、労働災害も含めた運輸企業の組織全般に係る安全性向上に関するノウハウ、手法を、主として中小運輸企業に役立つように提示しようとする取り組みである。

運輸企業としては、輸送そのものの安全の確保は勿論のこと、業務遂行上のリスクとして、労働災害などがあり、これらを含めた安全の確保について組織的に管理していくことが求められている。また、事故や労働災害等（以下、「事故等」という。）の防止・軽減と言っても、単にマニュアルを作成すれば企業組織に安全意識が浸透するというものではない。

組織のトップから現場の職員に至るまでシンプルでわかりやすいノウハウを共有し、それらを組織として蓄積していくことが必要である。さらに、そのノウハウを繰り返し実践することで、組織としてマネジメントする手法（以下、「組織的安全マネジメント手法」という。）を定着させる必要がある。

そのためには、運輸企業にとどまらず幅広い産業分野において実際に取り組みされている組織的安全マネジメントに係る優良事例を収集し、運輸企業に対してそれらのノウハウをわかりやすく具現化（「見える化」）することが有効であると考え、ヒアリング調査、異業種交流会及び良好事例（他産業、運輸業）の収集等を行った。

2) 今後の方針

前述のとおり、ニーズ調査で収集した各運輸企業の意見は多岐にわたるが、集約すると、以下のとおりである。

（教育訓練方法）

- ・ 運輸安全の基本は「人」にあり、人材確保や能力向上に苦慮している。
- ・ 中小運輸企業にも適用可能な「金」、「手間」のかからない教育方法を知りたい。
- ・ ベテランから若手への技能伝承の円滑な実施方法を知りたい。

(情報の収集方法)

- ・運輸モードによっては、運輸企業同士の横のつながりがほとんどないため、自社の対策が適切かどうか判断できていない。
- ・事件事例・ヒヤリハットの自社に適用可能な情報等の収集方法及び分析・活用方法を知りたい。

(運輸安全マネジメントシステム)

- ・具体的なマニュアル等がなく、十分に検討する「金」も「人」もないため、対応に苦慮している。

今後は、さらにベストプラクティスを収集し、特に中小運輸企業で適用可能な部分の抽出・一般化を行い、中小運輸企業向けの手引き(ノウハウ集)としてとりまとめるとともに、個別の会社で培われてきた技術・知識を、いかにして業界全体に伝承していくか、その方策について検討する。

3.2 取り組み案1

～組織的安全マネジメント手法に関する中小運輸企業向け手引き～

前述の背景を踏まえ、運輸安全マネジメントへの取り組み方に悩んでいる中小企業にとっての基準となり、中小企業における運輸安全マネジメントシステムを含めた企業の組織全体の安全に対するマネジメントの円滑な運用に資する中小企業向け安全マネジメント実施手引書一式(概要(ガイドライン)、手引書(マニュアル)、事例(実例)集)の作成に有効な参考資料、手引書を検討する。これを国土交通政策研究所ウェブサイトにて公開すること等により、運輸安全を含めた安全性の向上に貢献することを検討する。

中小企業向け安全マネジメント実施手引書の方向性を以下に挙げる。

- ・マネジメントシステムの理念を解説する抽象性の高いものではなく、挙げられた具体的な実施項目に取り組むことでPDCAサイクルが回る実践的なものとする。
- ・十分に安全マネジメントを検討する時間や、経営資源の無い中小企業であっても、最低限守るべきことを踏まえ、さらに安全を維持向上できるようなものとする。

(検討事項(案))

上記の方向性に沿う手引書を作成するため、下記の事項を検討することを考えている。

収集・分析

- ・大手企業、中小企業を含め各モードごとの安全管理規程を収集・分析する。

手引書の作成

- ・ISO9001 や ISO9004、その他の国内外の安全マネジメントシステムを参考に、安全管理規程で記載すべき 14 項目を満たす安全マネジメントの実施手引書の

作成に有効な参考資料、手引書を検討する。

- ・安全マネジメント実施手引書の中には、安全管理規程作成上参考になる規格や事例、データの参照先などを紹介する。
- ・マネジメントを行う上で重要である証拠文書記録（ドキュメント）の雛形、作成手法、管理方法、監査、レビュー方法を具体的に示し、中小企業における技術伝承・意図の伝達とマネジメント活動の一貫性に役立てる。

手引書の見直し

- ・作成した安全マネジメント実施手引書やドキュメント類の雛形を、平成 19 年度の調査でニーズや課題ヒアリングを行った企業に対して送付し、後日、適用可能性などをヒアリング調査し、より実用的なものを目指す。

公開

- ・安全マネジメント実施手引書作成に有効な参考資料を国土交通政策研究所ホームページで公開し、中小の運輸企業が参照し、実施できるようにする。

3.3 取り組み案 2 ～運輸安全マイスター制度の検討～

前述のとおり、経営資源（人、物、金等）上の制約により、安全に対する取組に十分な投資ができず、また技術伝承に不安を感じている中小運輸企業は多い。一方で、運輸企業の中には、経営者のリーダーシップの下、優れた組織的安全マネジメント手法を有した現場指導者が現場力を高め、安全を実現している企業があるのも事実である。しかしながら、業界内の横のつながりが弱いため、安全性向上に関するノウハウや手法は業界内で水平的広がりを持たない業界も一部ある。そこで、企業における安全専門家の人材不足を補い、安全性向上の活動や技術伝承の活性化を推進するとともに、運輸安全に対する社会的気運の醸成や、積極的に運輸安全に取り組んでいる経営者、社員の社会的評価を高めるための人財の活用策として「運輸安全マイスター制度（仮称）」を提案するとともに、今後その制度の枠組みについて検討することとする。

表 1 「運輸安全マイスター制度（仮称）」の概要

対象者	制度の概要	期待される効果	対象者へのインセンティブ
運輸企業の社員、OB 社員	運輸安全マネジメント制度の趣旨を理解しており、在職中も社内で自発的に取り組んだ人物を認定し、自社内外の運輸事業者に対して派遣、教育を担当していただく制度。該当者間のネットワーク構築を図る。	運輸安全マネジメント態勢の構築など、専門的知見を踏まえた中小企業への実務面での支援が期待される。	当該者間でのネットワークを構築することで、運輸安全に関する最新動向の把握や情報交換ができる。

（検討事項(案)）

類似制度の調査

制度のビジョン策定（定義、職務概要、行動指針等）

制度の枠組みの検討（役割、必要とされるスキル、具体的職務等）

制度の運用に係る検討（人材育成、認定、等）

制度のイニシャル（導入）コストの検討（費用、時間、認定スタッフ、等）

制度の実現可能性に関する検証（関係者へのヒアリング、等）

以上

参考資料（既存のマイスター制度等の例）

● ものづくりマイスター制度（茨城県）の概要

1. 目的

熟練技能者の高齢化や若年層のものづくり離れにより産業を支えています高度な技能の維持・継承が危惧されていますことから、技能に優れ、その維持・継承や人材育成等の活動ができる方をものづくりマイスターとして認定し、その社会的評価を高めるとともに、ものづくりマイスターの活動により、本県ものづくりの振興を図ることを目的としています。

2. 対象職種

技能検定試験を実施している 137 の職種及びその他の技能を必要とする職種で知事が認めるものとします。

< 職種例 >

- 製造分野（金属熱処理・機械加工・放電加工など）
- 建築・建設分野（造園・建築大工・建築板金など）
- その他技能分野（菓子製造・写真・和裁など）

3. 認定基準

次の基準をいずれも満たしている方

- （１）技能検定 1 級以上又は同等以上の技能を有し、県下で一級の方
- （２）県内に居住または県内企業に勤務している方
- （３）対象職種に概ね 15 年程度従事している方またはしていた方
- （４）ものづくりマイスターの活動ができる方

4. 応募方法

ものづくりマイスターは、企業、団体、市町村の長からの推薦により応募していただきます。

5. 認定方法

認定は、茨城県ものづくり推進協議会において選考し、知事が認定します。

認定者には、認定証及び徽章を授与します。

茨城県商工労働部職業能力開発課ホームページより

<http://www.pref.ibaraki.jp/bukyoku/syoukou/shokuno/monodukuri/index.html>

● ものづくりマイスター制度（広島県）の概要

1. ねらい

県内のものづくり産業を支える優れた技能が継承され発展していくためには、広く県民がものづくり技能者の有する技能の必要性、重要性について理解を深め、技能や技能者が尊重される社会を形成することが必要である。

このため、県内の卓越した技能者の中で、特に優れた者を「ひろしまマイスター」として認定し、学校教育や業界団体、地域社会等での幅広い活動を通じて、技能を尊重する社会的気運を醸成するとともに、優秀な技能の継承・発展及び技能水準の向上等を図る。

2. 制度の内容

(1) 認定要件

対象職種 知事が別に定める。

人数 知事が別に定める。

基準

- ・ 1級技能検定合格後5年以上の実務経験を有する者又は同等の技能を有すると認められる者
- ・ 現にその職務に従事しており、県内に在住又は勤務する者
- ・ 原則として35歳以上50歳以下の者
- ・ 技能継承、後継者育成に意欲を有し、継続的に活動できる者
- ・ 他の技能者の模範となる者

(2) 活動内容

公共・民間職業能力開発施設での実技指導

工業高校等での実習指導、講演

企業、業界内で行う技能研修会、イベント等での講師、技能実演

県や商工団体が開催する技能体験教室、イベント等での講師、技能実演

広島県商工労働局総務管理部職業能力開発課ホームページより

<http://www.work2.pref.hiroshima.jp/docs/2058/C2058.html>

● ものづくりマイスター制度（青森県）の概要

1. 目的

今、「ものづくり」の現場では、経営の合理化や機械化等に伴い、熟練技能者が不足してきています。また、若者を中心に生産現場での労働を敬遠する傾向が強く、技術者の高齢化や後継者難が深刻化してきており、基盤技術を支える優れた技能の継承や、技術者の確保・育成が急務となっています。

青森県では、ものづくりの基盤技術を支える優れた技能をもつ技術者を「あおりマイスター」として認定し、優れた技術者の社会的評価を高めるとともに、後進の指導等技能・技術の継承により、人材の育成を図ります。

また、マイスターおよびマイスターの所属する企業の情報発信等を行うことによって、本県製造業の振興に資することを目的としています。

(1) 対象分野

ものづくりの基盤技術を支える優れた技能・技術者を「あおりマイスター」として認定し、その社会的評価を高めるとともに、マイスター自身の技術力の向上と後進の指導等を通じて技能・技術の継承・発展と人材の育成を図ることによって、本県製造業の振興を目指すという本事業の目的を実現するため、次のような対象分野を設定しています。

ものづくり基盤技術の振興に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため平成11年6月施行された「ものづくり基盤技術振興基本法」第2条に規定する「ものづくり基盤技術」分野とする。

(2) 認定基準

事業の目的を実現するため、次のような認定基準を設けています。

- ・ 対象業種に20年以上の従事経験を有する、現役の卓越した技能・技術者であること
- ・ 対象業種において技能検定がある職種は、一級（又は準一級）以上の資格取得者、公的資格がある職種は、資格取得者であること。
- ・ 技術革新に対応し、新たな技術の習得や製造現場の生産性の向上に積極的に取り組んでいること
- ・ 後進の指導育成の能力・熱意を有し、実際にマイスターとして活動可能であること
- ・ その保有する技能・技術を公開することができること
- ・ 所属企業がマイスターとしての職能を評価し、その活動に理解があること
- ・ 優れた人格を有していること
- ・ 県内に5年以上在住又は在勤者であること

(3) 認定方法

ものづくりの基盤技術に関する専門知識を有する人材から構成される「あおりマイス

ター認定審査会」を設置し、資格要件および技術・技能レベル等の審査を行ったうえで、年間2名程度をマイスターとして認定します。

具体的には、認定申請書の確認（事務局による）及び生産現場での実技についての事前審査（委員及び事務局等による）を経て、申請者本人の出席による認定審査会を開催します。

（４）表彰

- ・ 認定証とあおもりマイスターバッジの贈呈
- ・ 氏名及び手型を刻んだ陶板の製作及び掲示（県庁北棟8階ロビー）

青森県商工労働部工業振興課ホームページより

<http://www.pref.aomori.lg.jp/meister/ninteikatuyou.html>

● ものづくりマイスター制度（愛知県）の概要

小中学生の理科離れや若者のモノづくり離れ、さらには熟練技能者である団塊世代の大量退職などにより、モノづくり人材の不足が、本県産業の今後の大きな課題になるものと考えられています。

そのため、愛知県では、今年度から子供のあこがれや若者の目標となるような優れた技能を持つ人を「あいち技能マイスター」として認定し、県内の様々な場所で、モノづくり技能の素晴らしさを発信し、伝授する取り組みを始めました。

1. 「あいち技能マイスター」の種類等

- （１）技能の匠：卓越した技能を持つとともに、技能の表現、伝達能力に優れた方
- （２）伝統工芸の匠：伝統工芸士で、伝統への深い造詣や、技能の表現、伝達能力に優れた方
- （３）人づくりの匠：企業内の人材育成に特に顕著な功績を持つ経営者

2. 選考方法及び認定基準

次の要件を全て満たす候補者の方から、マイスター選考委員会において選考された者のうちから、知事が認定します。

- （１）優れた技能や功績を有すること
- （２）現役性を有し、マイスターとしての活動が可能であること
- （３）その技能や功績を公開することができること
- （４）後進の指導・育成に熱意を有し、実績があること
- （５）他の模範となり、優れた人格を有していること
- （６）愛知県内に居住または就業していること

3. 認定されると

愛知県のホームページでマイスターのプロフィールや活動状況を紹介します。

県内の高校生等を対象とする、優れた技能を伝承するモノづくり講演会や実演等の活動をお願いします。

技能五輪等の技能の全国大会を目指す企業や高校生を対象とするレベルアップのための実技指導をお願いします。

マイスターの素晴らしい技能を紹介する DVD を作成し、県内の全小中学校に配布し、マイスターの周知啓蒙を図ります。

4. 「2. 選考方法及び認定基準」の補足説明

「(1) 優れた技能や功績を有すること」とは、次のすべての項目を満たしていることをいいます。

「技能の匠」

若者の目標となる優れた技能を持つ者で、次のいずれかを満たすこと

- ・ 技能五輪全国大会や技能グランプリなどの全国的な技能競技大会の上位入賞者
- ・ 現代の名工（卓越した技能者表彰）又は愛知の名工（愛知県優秀技能者表彰）の授賞者
- ・ 高度熟練技能者又は全技連マイスターの認定者
- ・ 上記と同等以上の技能を持つと認められる者

技能の表現力、伝達能力に優れていること

「伝統工芸の匠」

伝統工芸士の資格を持つ者

伝統工芸技能への深い造詣を持つ者

伝統的工芸品産業功労者と同等以上の表彰を受賞した者

伝統工芸の技能の表現力、伝達能力に優れること

「人づくりの匠」

モノづくり中小企業経営者又は、モノづくり企業内で人材育成・活用に実績を持つ者

経営又は所属する企業が優れた技術を持っていること

愛知県産業労働部労政担当局就業促進課ホームページより

<http://www.pref.aichi.jp/0000002279.html>

● ものづくりマイスター制度（福岡市）の概要

博多マイスター事業とは

技能職者の社会的認知度・地位の向上を目的としています。目的を達成するため、ものづくりに関して優れた技能を持ち、市民に対する技能伝承活動に積極的で、かつ、その能力を有する技能職者の方を「博多マイスター」として認定し、その技能伝承活動を支援する事業です。

1. 博多マイスターの対象者

ものづくりに関する職種の技能職者の方

2. 博多マイスターの認定基準

次の基準をすべて満たしている必要があります。

- (1) 認定日現在において福岡市内に1年以上居住している方、若しくは認定日現在において福岡市内に1年以上就労している方。
- (2) 福岡市技能功労者表彰又は福岡市技能優秀者表彰の受賞者の方、若しくは、その他に、技能の優秀さを広く一般市民に認識される証拠を有している方。
- (3) 後継者育成に意欲を有し、技能伝承の能力に優れている方。
- (4) マイスターとして活動するのにふさわしい人格を備えている方。
- (5) マイスター活動として技能を公開できる方。
- (6) 現役の技能職者として活躍し、マイスターとして一定年数以上の活動が見込まれる方。

3. 応募方法

本市の推薦依頼に基づき、各団体、各区長から博多マイスターの推薦をいただきます。

4. 博多マイスターの認定基準

認定は、各団体、各区長から提出された推薦調書に基づき調査等を実施した上で選考を行い、福岡市長が決定します。

5. 博多マイスターに認定されると

- (1) 認定されたことを証する認定証を授与いたします。
- (2) 市民や地域、教育機関などからの要望に応じて技能伝承活動を行った場合、活動に応じて謝礼金を支給いたします。

6. 活動内容

- (1) 小中学校での「ものづくり体験教室」などの講師

- (2) 職業訓練学校、施設等での講師
- (3) 事業所、団体において必要とする技能の習得・向上の指導
- (4) イベントや講演会等での実演、講師
- (5) その他のものづくりに関する技能伝承活動

福岡市市民局生活安全・危機対策部生活安全課ホームページより

<http://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/seikatsuanzen/business/hakata/Index.html>

● 観光カリスマ制度（国土交通省）の概要

従来型の個性のない観光地が低迷する中、各観光地の魅力を高めるためには、観光振興を成功に導いた人々のたくいまれな努力に学ぶことが極めて効果が高いと考えられる。そこで、各地で観光振興の核となる人材を育てていくため、「『観光カリスマ百選』選定委員会」を設立、その先達となる人々を『観光カリスマ百選』として選定した。

国土交通省 総合政策局観光部門ホームページより

<http://www.mlit.go.jp/sogoseisaku/kanko/charisma.html>

● 観光カリスマ制度（新潟県）の概要

新潟県においても観光振興の核となる人物を新潟県版の観光カリスマとして選び、今後の観光地作りに活躍して頂くことが、第1回新潟県観光復興戦略会議において決定されました。その後「観光カリスマ選定委員会」が立ち上がり、以下の事柄に該当すると思われる人物を選定する事といたしました。

1. 県内各地域で、個性あふれる観光地づくりや集客効果の高いイベントの創設等実績があり、現在も地域の観光リーダーとして実践・活動する人
2. まちづくり、地域おこし、地域間交流の増進等に努め、地域の観光振興に対する高い寄与が認められる人
3. おもてなし体制の充実や観光振興を担う人材の育成等、観光地等における受入体制の整備・充実について高い貢献が認められる人
4. その他、その取り組みを広く周知すること等により、新潟県の観光振興等に対する高い効果が期待される人

選定された人は「にいがた観光カリスマ」として認定され、新潟県観光復興戦略会議への参画や、各種シンポジウム等への出席等、新潟県の観光振興に係る取り組みへ尽力いただいております。

国土交通省北陸信越運輸局ホームページより

<http://www.t-hrse.go.jp/newinfo/revival/charisma/index.html>