

業 種	鉄道
取組分野	教育・訓練
テ ー マ	「安全の専門家」の育成に関する取組
取組の狙い	「安全の専門家」の育成の仕組みを構築することにより、安全性の向上を図る。
具体的内容	<p><b>1. 取組の経緯・背景</b></p> <p><b>(1) 取組を開始したキッカケ</b></p> <p>西日本旅客鉄道株式会社（以下、「JR 西日本」という。）は、充実した安全管理体制を構築する上では、運輸、電気、車両、施設等の各部門の業務の専門知識・ノウハウをベースに、安全に関する知識・技術を有し、部門や系統を横断的に総括して安全管理や安全対策を推進できる「安全の専門家」を育成することが必須となるという認識の下、平成 23 年度から「安全の専門家」の育成の取組を開始している。</p> <p><b>2. 「安全の専門家」を育成するための取組</b></p> <p><b>(1) 育成の方向性・具体策</b></p> <p>「安全の専門家」の「定義」については個人により捉え方に対して齟齬が生じないように解釈を加え、より明確にした上で共有化を図るとともに、「育成の方針」を確立の上、方針を具体化した「到達レベル」を設定した。また、具体的取組については、到達レベルに基づいた効果的・標準的な人材育成が展開できるようにした。</p> <p><b>① 「定義」の明確化</b></p> <p>定義は以下のとおりとした。</p> <p><b>【定義】</b></p> <p><u>安全に関する知識・技術に精通し、系統や部門を横断的に総括して安全管理、安全対策を推進できる人材</u>（「鉄道の専門家」の中でも「安全の専門家」）</p> <p><b>【解釈】</b></p> <p>a) 「<u>安全に関する知識・技術</u>」の解釈</p> <p>以下 A、B の要素を併せて「安全に関する知識・技術」と解釈。</p> <p>A：所属主管部門に関する知識・技術（B のベースとなる要素）  （例）運輸部門・・・3つの柱  「安全計画・運転設備」「運転計画・運行管理」「運転操縦・運転取扱」</p> <p>B：安全推進部門に関する知識・技術  （例）安全推進部門・・・2つの柱  「安全指導」「安全基準」</p> <p>b) 「<u>系統や部門を横断的に総括</u>」の解釈</p> <p>所属主管部門・安全推進部門間に留まらず、安全推進部門として各主管部門を横断的に総括と解釈。</p> <p><b>② 「方針」の確立・「到達レベル」の設定</b></p> <p>「安全の専門家」の育成に係る方針及び到達レベルを以下のとおり</p>

設定した。

### 【方針】

安全推進部門へ運用される社員を「安全の専門家」母集団として捉えた組織的な育成を図るとともに、育成にあたっては、主管部門を運用主体とした連続性のある人事運用を前提とし、研修と人事運用を連動させることで、より効果的な人材育成を行う。

### 【到達レベル】

◆スペシャリスト：所属主管部門における幅広い経験に加え、安全（＝「安全の専門家」）推進部門における「安全指導」・「安全基準」両分野の実務に精通し、安全推進部門の管理者として安全管理・安全対策を推進できる。

◆エキスパート：所属主管部門の間接業務経験を有し、「安全指導」「安全基準」のいずれかの業務を担当レベルで遂行できる。

### ③ 効果的・標準的な「取組」の実施

以下のとおり、人事運用、研修、人選基準を定めた。

#### a) 人事運用（別紙 1：基本運用）

・主管部門が運用主体となり、主管部門・安全推進部門間相互に運用することを基本とし、運用に際しては、部門間の業務関連性を考慮することで、連続性のある効果的な人事運用とする。

#### b) 研修

・対象者に対して、安全推進部門へ運用するタイミングと連動して、担当業務に関連する研修（安全エキスパート研修）を実施する。  
・安全推進部門に運用された社員に対しては、定期的にフォローを実施する。

#### c) 人選基準

(i) 及び (ii) を満たし、安全推進部門へ運用される全社員とする。

(i) 主管部門の専門分野における間接業務の経験者

(ii) JR 採用のプロフェッショナル職 JC・NS\*1 研修生及び総合職社員

\*1) JC・NS：社内で実施している選抜型の次期リーダー育成研修（現在は NS のみ実施中）

### ④ 安全エキスパート研修について

安全エキスパート研修の概要は以下のとおりである。

#### a) 目的

(i) 実務知識の習得

安全推進部門で業務を遂行するにあたって必要となる専門知識を習得

(ii) 考動力の養成

演習やディスカッションを通じて、得た知識を活用し、自ら「考えて動ける」能力を養成

(iii) 連携の強化

本社・支社及び系統を超えた連携を強化

b) カリキュラムの概要

(i) 安全エキスパート研修（基礎コース）

ア) 対象者

安全推進部門に初めて着任する社員

イ) 内容

- ・ エントリー研修（配属時に 6 日間）  
主な内容：机上教育、演習
- ・ フォロー研修（配属後、約 2 ヶ月おきに全 3 回実施）  
主な内容：ディスカッション
- ・ 修了研修（エントリー研修から約 1 年後に実施）  
主な内容：1 年間の振り返り

(ii) 安全エキスパート研修（考動コース）全 4 回

ア) 対象者

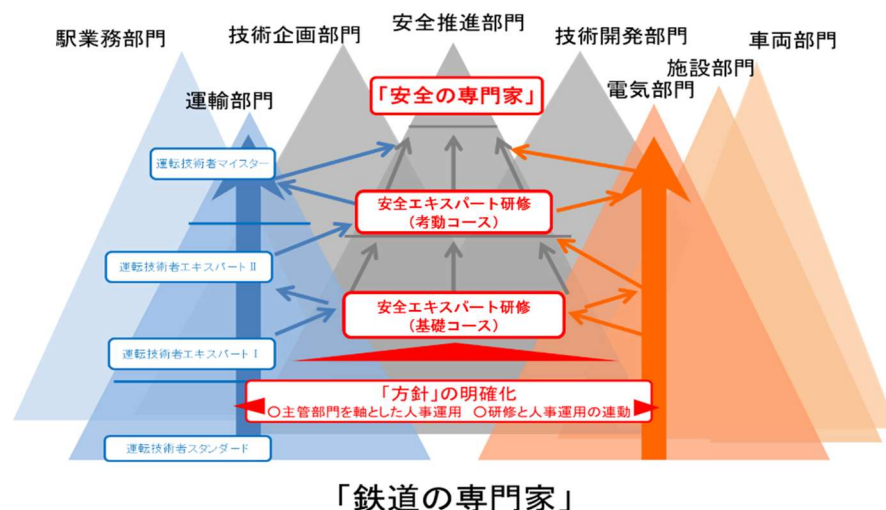
安全推進部門に 2 度目に運用される社員

イ) 内容（配属後、約 2 ヶ月おきに全 4 回実施）

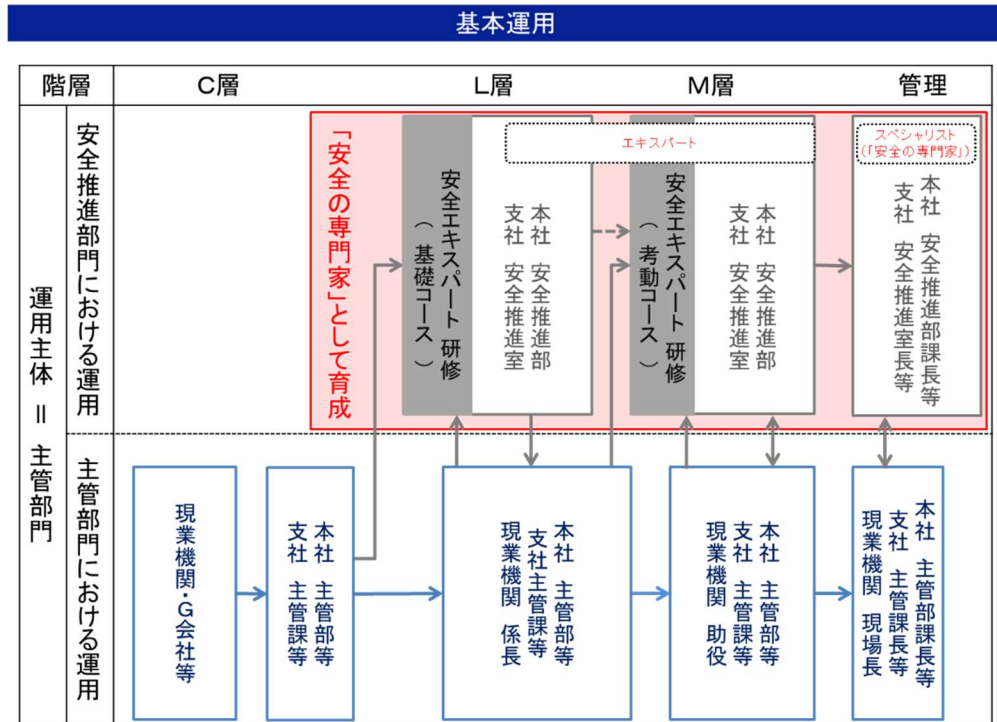
PBL\*2 研修による課題解決

\*2 ) PBL : Project Based Learning

「安全の専門家」の育成イメージ図



別紙 1：基本運用



3. 取組の成果

平成 23 年より、「安全の専門家」の育成について取組を開始し、現在（令和 4 年 3 月時点）、安全の専門家候補は約 230 名となり、あと数年すると、「安全の専門家」が誕生する予定である。

4. 今後の課題

「安全の専門家」の育成は、主管部門と安全推進部門の両方での経験と実績を積むことによるキャリアアップのプロセスである。しかしながら、JR 西日本では一人ひとりの育成計画策定は主に出身の主管部門が担っているため、主管部門の育成計画に「安全の専門家」の育成を確実に反映させる必要がある。

また、近年、「安全の専門家」の候補者が相応に大きな母集団となってきたことから、関係箇所との育成に関する個別調整をさらに円滑化する必要があった。これらのことから、令和 3 年度、各人の育成状況が見える化した名簿の整備を行い、共有を図った。今後、この名簿を活用して戦略的な育成を行っていく予定である。

（作成日：令和 4 年 3 月 28 日）

取組の効果	<p>取組の効果としては、以下が挙げられる。</p> <p>① 「安全の専門家」の育成に向け、定義付けによる社内共通認識、研修制度の枠組みとコンテンツ等の育成プロセスの基盤が構築できたこと</p> <p>② ①の制度に基づき「安全の専門家」の卵が相当数育成され、近い将来には、実現が見込まれる段階まで到達できたこと</p>
事業者名	西日本旅客鉄道株式会社 鉄道本部安全推進部安全マネジメント室 (連絡先：06-6376-6065)