

ナスバ運輸安全マネジメント評価報告書

事業者名称：

有限会社 九星企画

評価実施場所：

東京都江戸川区西一之江 3-29-13

代表者氏名：

代表取締役 生沼 芳明

評価チームリーダー：

認定機関評価員 石塚 裕晃

総評：（詳細項目は別添参照）

〔評価事項〕（取組が進んでいる事項）

- ① 経営トップは、健康管理面からの安全確保の取組やコミュニケーションを通じた社内風土の醸成、安全投資等の取組により、安全管理体制の維持・向上に努められていること
- ② 安全統括管理者は、自身の経験を活かした乗務員の力量向上の取組や後進の育成、人員不足解消のための取組を通じ、安全管理体制のキーパーソンとしてその責務を遂行されていること

〔助言事項〕（今後の取組の推進事項）

- ① 安全重点施策について、現状の目標に加えて、自社の課題改善に直結する安全目標も設定されること

〔期待事項〕（助言には至らないものの、今後の取組が推奨される事項）

- ① 対応手順に沿った机上シミュレーション等の訓練の実施により、重大な事故等に対する対応力の向上を図られること
- ② 内部監査について、例えば1年間の振り返りの機会に「安全管理の取組状況の自己チェックリスト」を活用して内部監査を実施されるなど、自社の実態に即した形での内部監査の実施について検討されること

署名・記名：独立行政法人自動車事故対策機構 安全指導部 部長

東 浩 基

備考

項目別評価結果一覧

事業者名称： 有限会社 九星企画	評価実施場所： 東京都江戸川区西一之江 3-29-13
代表者氏名： 代表取締役 生沼 芳明	評価チームリーダー： 認定機関評価員 石塚 裕晃

(1) 経営トップの責務

主な評価のポイント

1	関係法令等の遵守と安全最優先の原則の内部徹底に係る主体的関与
2	安全方針の策定に係る主体的関与
3	安全重点施策の策定に係る主体的関与
4	重大な事故等への対応に係る主体的関与
5	必要な要員、情報、輸送施設等の使用に係る主体的関与
6	マネジメントレビューに係る主体的関与
7	社員・職員の高齢化、輸送施設等の老朽化から生じる安全上の課題や自然災害等への対応等の課題の認識
8	テロ、感染症への対応の課題の認識
9	安全方針の策定、周知、理解度等の把握、見直しに係る責務遂行
10	安全重点施策の策定、進捗状況等の把握、見直しに係る責務遂行
11	安全統括管理者への責任・権限の付与に係る責務遂行
12	要員の責任・権限に係る責務遂行
13	情報伝達及びコミュニケーションの確保に係る責務遂行
14	事故、ヒヤリ・ハット情報等の収集・活用に係る責務遂行
15	重大な事故、自然災害、テロ等への対応に係る責務遂行
16	関係法令等の遵守の確保に係る責務遂行
17	安全管理体制の構築・改善に必要な教育・訓練等に係る責務遂行
18	内部監査に係る責務遂行
19	マネジメントレビューと継続的改善に係る責務遂行
20	文書の作成及び管理に係る責務遂行
21	記録の作成及び維持に係る責務遂行

評価チームコメント

経営トップは、「従業員や関係者を含め、全ての人が安全に交通に関われることが最も重要である」との認識のもと、以下の通り主体的にその責務を遂行されていることが確認できました。

- ① 関係法令等の遵守と安全最優先の原則については、日常のコミュニケーションの機会に伝達
- ② 安全方針については、安全統括管理者との話し合いの上策定し、以後継続
- ③ 安全重点施策については、安全統括管理者との話し合いの上策定し、最大のテーマとして今日まで継続
- ④ 安全投資については、ハード・ソフトの両面から必要な投資を実施
- ⑤ 重大な事故等への対応については、「事故/労働（通勤）災害/自然災害・事件（テロ含む）等発生時 緊急連絡体制」により対応体制を整備
- ⑥ マネジメントレビューについて、年度末に取組事項の振り返りを実施

【健康管理面からの安全確保の取組】

「健康であることが安全につながる」との認識に加え、自社の業務特性を踏まえ人生経験及び判断・分別がつく 50 代以上の乗務員を中心に採用されていることか

ら、高齢化に健康リスクを課題として捉え、車庫等にいる乗務員に対し積極的な声掛けを行い、日々の健康状態の把握に努められていることが確認できました。

また、上記取組に加え、令和7年度から定期健康診断結果にもとづき、一定基準に満たない従業員については、江戸川区が実施する健康相談を活用し、医師から意見聴取させることで、健康管理体制の強化を図られていることも確認できました。

【コミュニケーションを通じた社内風土の醸成】

複数の企業を経営していることから常時の営業所への在席はかなわない中であっても、上述のとおり頻繁に車庫等を訪れ、乗務員等との積極的なコミュニケーションを図られていることが確認できました。

また、日常から勤続年数の長い乗務員と気を張ることのない直接的なコミュニケーションを行われている結果、その様子を見た入社間もない社員からも言葉をかけられるようになったことから、日常のコミュニケーションの確保により風通しのよい環境につながっていると経営管理部門は認識されていることも確認できました。

さらに、自社の業務特性から、従業員には気遣いや丁寧さといった「人間性」が求められることを重視され、乗務員の車両美化に対する意識をチェックされるとともに、受話器の置き方についても配慮するよう、「人間性」を養うため、自ら状況に応じて指示されていることも確認できました。

【意見・提言を踏まえた安全投資】

上述した乗務員とのコミュニケーションの機会については、直接意見・要望を収集される場としても活用され、収集した意見・要望においては優先順位を勘案した上で、必要に応じて投資されていることが確認できました。

また、上記について例えば、車庫内の一部に陥没が発生してしまい駐車・走行に支障をきたすとの意見があった際には、当該箇所をコンクリートで埋めて、整備されることにより、車庫内の安全確保を図られたことも確認できました。

さらに、現場のみならず安全統括管理者との定期的な情報共有の機会も確保され、例えば給与体系の改定による賃金の上昇及び1ヶ月3万円の無事故手当創設の提案についても、今後の事業の方向性を検討した上で承諾され、令和7年度から実施に至ったことも確認できました。

なお、経営管理部門へのインタビューにおいて施設の老朽化を課題と認識されていることから、今後、自社が所有している近隣の土地への事務所移転を検討されていることも確認できました。

上記の通り、経営トップは、健康管理面からの安全確保の取組やコミュニケーションを通じた社内風土の醸成、安全投資等の取組により、安全管理体制の維持・向上に努められていることから評価します。

(2) 安全方針

主な評価のポイント

P	1	事業者の全体的な意図、方向性、関係法令等の遵守、安全最優先の原則、安全管理体制の継続的改善等を明記した安全方針を策定
D	2	経営トップの率先垂範により事業者内部に効果的な周知を実施
C	3	安全方針の各要員への理解度・浸透度の把握
A	4	必要に応じ、見直し実施

評価チームコメント

安全方針については、以下の取組を実施されていることが確認できました。

- ① 安全方針については、輸送の安全に関する基本的な安全方針が該当
- ② 上記については、以下のとおり
 1. 人命を第一に安全と安心を届ける使命を果たすため、私は思いやりと感謝の心を持ってハンドルを握ります。
 2. 私は優先意識を捨て、歩行者・自転車に道を譲ります。
 3. 私は防衛運転に徹し、交通弱者と家族を守ります。
 4. 私は安全を何重にも確認し、絶対に事故は起こしません。
 5. プロとしての誇りに誓い、安全を最優先します。
- ③ 周知については、事務所内に掲示するとともに、点呼時に唱和を実施
- ④ 理解度・浸透度については、「ドライバーズミーティング」及び日常のコミュニケーションを通じて把握

今後とも、上記に記載した内容について継続的に取り組まれるとともに、理解度・浸透度の把握を通じ、必要に応じて方針の見直し・改善につなげられる等、さらなる安全方針の浸透に向けて取り組まれることを期待します。

(3) 安全重点施策

主な評価のポイント

P	1	責任者、手段、日程等を含め以下の点についての状況等把握を可能とする、会社全体、各部門又は支社等での短期目標及び中長期目標の策定 <ul style="list-style-type: none"> ・安全方針に沿ったものであること ・自社の安全に関する具体的な課題解決に向けたものであること ・社員・職員の高齢化、輸送施設等の老朽化から生じる安全上の課題に配慮していること
D	2	安全重点施策の計画的な実施
C	3	定期的な安全重点施策の進捗・達成状況の把握
A	4	以下の事項の確認 <ul style="list-style-type: none"> ・内部監査の結果に留意 ・マネジメントレビューの機会等の活用 ・少なくとも1年毎の見直しの実施

評価チームコメント

安全重点施策については、以下の取組を実施されていることが確認できました。

- ① 安全重点施策については、前年度の事故状況等を基に今年度の目標を策定

- ② 令和7年度の目標は以下のとおり
 - ・人身事故0件
 - ・物損事故0件
- ③ 策定された安全目標については、事務所内に掲示し、周知
- ④ 安全重点施策の進捗・達成状況については、グループLINEで即時共有されるところとともに、毎月の教育時に確認

一方、事故件数等を「ゼロ」とする上記安全目標については、現状達成が継続されていることから、例えば経営管理部門が課題として認識する人員確保についても改善に向けた内容を目標に盛り込むなど、工夫の余地があると考えられます。

安全重点施策は、安全方針を実現するために、課題解決に向けた具体的な「目標」と、目標を達成するための「取組計画」から構成されています。

「目標」については、1年間の取組全般、現場の意見・要望、事故情報等から課題を抽出し、その改善・解決に向けた内容とすることで、課題の改善・解決に直結する取組を実施することが可能となります。

貴社においては、例えば人員確保に向けた目標として、「採用人数」や「定着率」等、具体的な内容を設定されることで、自社の安全リスクの改善に直結させることが可能となります。

今後は、安全重点施策について、現状の目標に加えて、自社の課題改善に直結する安全目標も設定されることをご検討ください。

なお、安全重点施策については、「目標」に加え、目標を達成するために必要な取組事項を特定した上で、その実施基準（どの程度まで実施するか）や実施時期、責任者、総括の時期等を明確にした「取組計画」を作成することにより、目標や取組についての進捗・達成状況の把握が容易となるとともに、後述する「(11) 内部監査」や「(12) マネジメントレビューと継続的改善」において、効果的な見直し等につなげることも可能となりますのでご注意ください。

(4) 安全統括管理者の責務

主な評価のポイント

1	安全管理体制に必要な手順及び方法の確立、実施、維持、改善の実施
2	安全管理体制の実施状況、課題等の把握とそれら情報の経営トップへの報告・意見上申
3	関係法令等の遵守及び安全最優先の原則等の社内への周知徹底

評価チームコメント

安全統括管理者は、経営トップより事業の再建を託された際、「経営が安定しなければ、安全への取組も進まない」と分析され、経営と安全の両立のための取組に着手されたことが確認できました。

また、経営の安定のためには、まずは自身が営業に関与することが必要であると認識し、300を超える相手方に自ら営業をかけるなど、新規顧客の開拓に尽力されることで、2年をかけて収支の黒字化につながれたことが確認できました。

【自身の経験を活かした取組】

経営の安定化により運行本数が増加する中であっても、安全を損なうことが無いよう、自身が別会社で25年以上運行管理に携わった経験を活かし、適性診断結果をもとに自らの所見の記載とデータ化を行った上で、乗務員と面談を実施されることで、乗務員自身の運転傾向に「気づき」を促すような指導方法とされるなど、安全確保に努められていることも確認できました。

また、自身の葬儀業での経験を踏まえて、継続的な運行の受注のためには、乗務員一人ひとりの接遇能力も重要であると認識し、斎場ごとの様々なルールやしきたりを経験させるとともに、本人からの報告や斎場からの連絡により接遇に不十分な点があったことが判明した場合には、乗務後点呼時に乗務員へのフィードバックを行うことにより接遇能力向上に努められていることも確認できました。

さらに、新規採用の乗務員については、少なくとも1ヶ月間ベテラン乗務員の随行として運転技術や接遇、葬儀業におけるしきたり等を習得させる研修期間を設けられるとともに、管理者側で指導状況を注視し、教育・指導項目が新規採用乗務員の過度な負担とならないよう調整されるなど、乗務員を慮った教育に尽力されていることも確認できました。

なお、適性診断結果については、親会社にナスバネットが設置されていることから、当該機器を活用し、定期的な一般診断の受診を進めることで、乗務員の変化変・変遷をより綿密に把握し、乗務員教育等に活用していく意向であることも確認できました。

【後進の育成に向けた取組】

短期的な見直し・改善に加え、長期的な展望も見据えていくことが継続的な安全の確保には重要であると認識し、自身の現状の役割及び定年を考慮し、後進の育成に着手されていることが確認できました。

また、上記育成に関しては、多岐に渡る能力が求められることは認識されているものの、着実に能力を定着させていくことが重要であることから、まずは運行管理能力の習得のため乗務員から希望者を募り運行管理者試験を受験させる取組を始められたことも確認できました。

さらに、安全意識を高めるためには乗務員が運行管理の知識を持つことが重要であると認識し、上記の希望者への運行管理者資格取得支援の取組については、乗務員の安全意識向上を企図した取組であることも確認できました。

【人員不足解消のための取組】

安定的な輸送を阻害する要素として、人員の引き抜きが大きくなりリスクとなると認識し、令和7年度に乗務員の昇給を経営トップに具申し、実現につなげられることで、人員定着に向けて努められたことが確認できました。

また、上記の昇給については、在籍年数により給与が上昇するものとしたことに加え、新たに1ヶ月3万円の無事故手当を創設されることで、さらなる人員定着に向けて取り組まれたとともに、乗務員のモチベーションの維持・向上につなげられたことも確認できました。

さらに、長年運送事業に携わった経験から、乗務員の定着率向上のためには未経験者を採用し養成することが有効であると見出し、経営トップに未経験者の採用促進を提言されるとともに、全ての応募者に対して安全統括管理者自ら面接を実施されることで、自社に定着できる人材か見極めを行われていることも確認できました。

加えて、募集者数が安全統括管理者の期待する水準に達していなかったことについて、その原因を求人広告にあると推測され、新たな広告会社を選定されるとともに、広告会社担当者の助言を受け求人広告の内容を一新することで、応募者数の増加につなげられたことも確認できました。

上記の通り、安全統括管理者は、自身の経験を活かした乗務員の力量向上の取組や後進の育成、人員不足解消のための取組を通じ、安全管理体制のキーパーソンとしてその責務を遂行されていることから評価します。

(5) 要員の責任と権限

主な評価のポイント

- | | |
|---|---|
| 1 | 安全管理体制の構築・改善に必要な要員の責任・権限の明確化（社内規程への明記等） |
| 2 | 安全管理体制の構築・改善に必要な要員の責任・権限の社内周知 |

評価チームコメント

要員の責任と権限については、安全管理規定第三章第7条～第10条に明記し、掲示等により社内周知されていることが確認できました。

(6) 情報伝達及びコミュニケーションの確保

主な評価のポイント

- | | |
|---|--|
| 1 | 経営管理部門から現場への情報伝達の仕組みの構築・運用 |
| 2 | 現場の顕在的課題・潜在的課題等が現場から経営管理部門に報告・上申される仕組みの構築・運用 |
| 3 | 輸送の安全の確保に必要な情報の社内における縦断的・横断的な共有 |

4	経営管理部門自身または現業実施部門の管理者を通じた以下の事項の把握 ・方針、目標、取組計画等の考え方についての的確な現場への周知 ・現場の課題等の把握
5	情報伝達及びコミュニケーションにおいて明らかになった課題等に係る必要な措置の検討・実施
6	5で実施した措置の効果の検証・見直しの仕組みの構築・運用
7	委託先事業者との間における輸送の安全の確保に係る的確な情報伝達及びコミュニケーションの実現
8	関係法令等に従った輸送の安全に関する情報の公表
9	必要に応じた旅客、荷主等の利用者に対する安全啓発活動の実施、及び収集した旅客、荷主等の意見、要望の事故の未然防止への活用
10	必要に応じ、輸送の安全確保に関する情報のデータベース化とアクセス手段の確保
11	必要に応じ、目宝箱等のヘルプラインの設置

評価チームコメント

情報伝達及びコミュニケーションの確保については、以下の取組を実施されていることが確認できました。

- ① 経営管理部門から現場への情報伝達については、点呼時、日常のコミュニケーション及びグループLINE等の機会を活用
- ② 乗務員同士コミュニケーションについては、教育時の意見交換及び日常のコミュニケーションの機会を活用
- ③ 現場の意見・要望については、日常のコミュニケーションの機会等に収集
- ④ 上記③より収集した意見・要望については、優先順位を勘案し適宜対応
- ⑤ 利用者に対する安全啓発については、発車前にシートベルト着用のアナウンスを実施するとともに、乗降口に「シートベルト着用のお願ひ」の案内を掲示

今後とも、上記取組を継続され、良好なコミュニケーション環境の確保に向けて努められることを期待します。

(7) 事故、ヒヤリ・ハット情報の収集・活用

主な評価のポイント

1	事故、ヒヤリ・ハット情報等（事故情報等）の定義及び収集手順の明確化
2	事故情報等の収集
3	重要な事故情報等の経営トップまでの適時適切な報告
4	収集した事故情報等の分類・整理
5	4の結果を踏まえ、根本的な原因の分析を行う必要のある事象の抽出と当該事象に対する多角的な原因の分析
6	4又は5の結果を踏まえ、対策を立てるべき原因の絞り込み
7	6の結果を踏まえ、事故等の再発防止・未然防止のための対策の検討・実施
8	7で実施した対策の効果の把握、必要に応じ、当該対策の見直し
9	上記4～8の手順の運用の確立後において、4で分類・整理した情報等を踏まえた日常業務に潜在する輸送の安全に関する危険の洗い出し及び当該危険が事故につながる可能性または事故につながった場合の影響の大きさ等の評価（対策を立てるべき当該危険の選定）
10	必要に応じ、9で選定した当該危険に対する事故の未然防止対策の検討・実施と当該対策の効果の把握、必要に応じ、当該対策の見直し
11	必要に応じた親会社、グループ会社、協力会社、又は民間の専門機関等の活用による、1～10の取組の円滑かつ有効な実施に向けた業務環境整備
12	報告することの重要性についての周知、浸透の促進及び報告者の自発的な報告がなされるための配慮
13	他社・他モードの事故等の事例の活用

評価チームコメント

【事故情報】

事故情報の収集・活用については、以下の取組を実施されていることが確認できました。

- ① 損害費用が発生したものを事故と定義
- ② 事故発生時の対応については、「事故/労働（通勤）災害/自然災害・事件（テロ含む）等発生時 緊急連絡体制」に規定
- ③ 事故原因の分析については、安全統括管理者が乗務員から聞き取りし、実施
- ④ 再発防止策については、上記内容をもとに策定
- ⑤ 上記と併せて事故報告書を作成
- ⑥ 策定された再発防止策については、事故情報とともに全乗務員へ点呼時及びグループ LINE により共有

なお、現状軽微なものも含めて事故が発生していないことから、事故発生時には上記手順に沿って対応される予定であることも確認できました。

今後とも、上記の取組を継続され、事故の再発防止に向けて努められることを期待します。

【ヒヤリ・ハット情報】

ヒヤリ・ハット情報等の収集・活用については以下の取組を実施されていることが確認できました。

- ① 終業点呼時に運行管理者が口頭により収集
- ② 収集したヒヤリ・ハット情報については、翌日の点呼時及びグループ LINE に周知

なお、グループ LINE のノート機能を活用し各利用先についてのルール等を取りまとめるとともに、初めての利用先に運行する乗務員が事前に他の乗務員に不安箇所を相談される等の体制が構築されていることから、事故・トラブル等の未然防止につながっていると経営管理部門は認識されていることも確認できました。

今後とも、上記取組を継続され、事故の未然防止に向けて取組を推進されることを期待します。

【他社・他モードの事故等の事例の活用】

他社・他モードの事故等の事例の活用については、報道される重大事故等をグループ LINE により、乗務員へ共有されていることが確認できました。

(8) 重大な事故等への対応

主な評価のポイント

P	1	重大な事故、自然災害、テロ等の発生に備え、責任者を定め、事故等の応急措置・復旧措置の実施、事故原因・被害の調査分析等に係る責任・権限等の必要事項を明示した対応手順の作成と社内周知
D	2	必要に応じ、適切な想定シナリオのもと、訓練を実施
C	3	訓練の効果、責任・権限等の妥当性を検証
A	4	必要に応じ、手順・体制等の見直しと今後の訓練計画への反映

5	重大な事故、自然災害、テロ等の速報体制の整備
6	重大な事故、自然災害、テロ等発生時の事故内容、原因、再発防止策等の社内周知及び対応
評価チームコメント	
<p>【重大事故等への対応】</p> <p>重大な事故等への対応については、「事故/労働（通勤）災害/自然災害・事件（テロ含む）等発生時 緊急連絡体制」により対応体制及び対応手順を整備し、教育時に周知を図られているものの、現状、対応力を把握するための教育・訓練等の実施には至っておらず、経営管理部門はその点を課題として認識されていることが確認できました。</p> <p>貴社のように事故・トラブルが年間を通じて少ない状況下にあつては、例えばベテラン乗務員であっても事故対応の機会がなく、緊急事態に経営管理部門が想定する適切な行動がとれない恐れがあることに加え、未経験者の採用も推進されていることから、当該手順に沿った訓練の実施が重要となると考えられます。</p> <p>また、訓練の実施については、まずは机上シミュレーションの実施により、対応体制・手順の検証及び、従業員への対応力の現状把握を行うとともに、次段階として実車を用いた訓練を実施することで、さらなる対応力向上につなげることが可能となると考えられます。</p> <p><u>重大な事故等への対応については、対応手順に沿った机上シミュレーション等の訓練の実施により、重大な事故等に対する対応力の向上を図られることを期待します。</u></p> <p>【自然災害への対応】</p> <p>葬儀業に関わる運行については、多くの場合、自然災害が発生したとしても運行中止とはできないことから、経営管理部門は自然災害発生時における運行にリスクを見出し、「事故/労働（通勤）災害/自然災害・事件（テロ含む）等発生時 緊急連絡体制」及び「異常気象時の緊急措置・連絡体制」により、対応体制・対応手順を整備されていることが確認できました。</p> <p>また、運行の頻度の高い地域においては、特に水害のリスクが高いことから、水害による運行中断の発生防止のため、縁石以上の高さまで水があふれた道路については通行することがないよう、水害発生が予想される場合には、その都度管理者及び乗務員に周知されていることも確認できました。</p> <p>さらに、災害発生時においては、グループ LINE を活用し道路状況等を常時発信されるとともに、現場の状況については乗務員から共有される体制を整備されることで、安全確保に努められていることも確認できました。</p>	

(9) 関係法令等の遵守の確保

主な評価のポイント

1	輸送の安全を確保するための関係法令等の遵守、社内への周知徹底に向けた取組の実施
2	安全統括管理者等による各部門や各要員の関係法令等の遵守状況の定期的確認

評価チームコメント

関係法令等の遵守の確保については、国土交通省等から法令改正情報等を収集されるとともに、適宜社内へ共有されていることが確認できました。

また、遵守状況については、安全統括管理者が日々帳票類等の点検により把握に努められていることも確認できました。

なお、令和7年に行政処分があった以下の事項については、改善報告書を国土交通省に提出され、その内容により再発防止に努められていることも確認できました。

《行政処分内容》

- ・ 疾病のおそれのある運行の業務（運輸規則第21条第5項）
- ・ 業務の記録の記録事項の不備（運輸規則第25条第2項）
- ・ 運転者に対する指導監督等義務違反（運輸規則第38条第1項）
- ・ 高齢運転者に対する特別な指導義務違反（運輸規則第38条第2項）
- ・ 初任運転者に対する適性診断受診義務違反（運輸規則第38条第2項）
- ・ 高齢運転者に対する適性診断受診義務違反（運輸規則第38条第2項）

(10) 安全管理体制の構築・改善に必要な教育・訓練等

主な評価のポイント

安全管理要員	P	1	経営トップ、安全統括管理者、経営管理部門の安全管理に従事する要員に対する安全マネジメントの趣旨等の理解を深めるための教育・訓練の計画（責任者、プログラム、日程等）
	D	2	教育・訓練の実施
	C	3	教育・訓練の有効性、効果の把握
	A	4	必要に応じ、教育・訓練の見直し
技能要員	P	5	要員の必要な能力の習得及び獲得した技能の維持のための教育・訓練・研修の計画（必要な能力、技能の特定と研修等プログラム、日程等）
	D	6	教育・訓練等の計画的な実施
		7	現業実施部門の管理者に対する教育・訓練等の計画的な実施
	C	8	教育・訓練等の有効性、効果の把握
A	9	必要に応じ、教育・訓練等の見直し	
10	「事故」体験の共有のための取組		

評価チームコメント

【安全管理要員】

安全管理要員に対する教育・訓練については、外部機関が主催する運輸安全マネジメントの認定セミナーを受講されていることが確認できました。

今後とも、上記取組を継続され、運輸安全マネジメントの趣旨の理解に努められるとともに、安全マネジメントに係る要員の育成を図る際には、必要に応じてガイドラインセミナーを受講させる等、安全管理要員の力量向上に向け努められることを期待します。

【技能要員】

技能要員の教育・訓練については、以下の取組を実施されていることが確認できました。

- ① 毎年度、「年間教育計画」を策定
- ② 上記計画をもとに実施し、「教育記録簿」に記録
- ③ 理解度・浸透度については、「年間教育指導項目 効果・検証シート（旅客）」により把握

今後とも、上記取組を継続され、技能要員の力量の維持・向上に努められることを期待します。

(11) 内部監査

主な評価のポイント

P	1	内部監査の手順の文書化	
	2	内部監査の計画（頻度：少なくとも1年毎、重大な事故等発生時は適宜）	
	3	必要に応じ、経営トップ等による内部監査の重要性の周知徹底等の支援	
D	4	内部監査体制の整備（内部監査の客観性の保持、必要に応じた親会社、グループ会社、協力会社、民間の専門機関等の活用）	
	5	内部監査の実施	
	6	他部署への展開が望ましいと考えられる優良取組事例の積極的な収集・活用及び是正措置・予防措置の提案等が内部監査の重要な要素の一つであることについての、内部監査要員の理解の促進の実施	
	7	内部監査のフォローアップ	
C	8	内部監査の取組状況や要員の力量の定期的把握・検証	
A	9	内部監査の手順、体制等の見直し	
内部監査要員	P	10	要員に必要な教育・訓練の計画（責任者、プログラム、日程等）
	D	11	教育・訓練の実施
	C	12	教育・訓練の有効性、効果の把握
	A	13	必要に応じ、教育・訓練の見直し

評価チームコメント

内部監査については、現状未実施であることが確認できました。

内部監査の目的は、各種取組が定められた手順や基準通りに実施されているか否かの「適合性」の視点からの確認や、実施した取組が意図した通りの成果を得られたか否かの「有効性」の視点からの確認を通じ、安全管理体制の実態全般を検証することで、自社の安全管理体制上の課題点や優良点を把握することにあります。

貴社においては、年末に経営管理部門が1年間の振り返りを行われていることから、例えば当該機会にあわせて、安全統括管理者が「安全管理の取組状況の自己チェックリスト」を活用して、運輸安全マネジメントに係る取組の点検を実施され、経営トップとその結果について議論されることも一案です。

今後は、例えば1年間の振り返りの機会に「安全管理の取組状況の自己チェックリスト」を活用して内部監査を実施されるなど、自社の実態に即した形での内部監査の実施について検討されることを期待します。

(12) マネジメントレビューと継続的改善

主な評価のポイント

マネジメント レビュー	P	1	マネジメントレビューの計画（頻度：少なくとも1年毎、重大な事故等発生時は適宜）	
		2	マネジメントレビューの実施体制、方法の確立	
	D	3	マネジメントレビューの実施（安全管理体制の実施状況の確認、改善の必要性と実施時期、必要な資源等の検討）	
		C	4	実施体制、各種手法等の検証結果、改善の指示
		A	5	指示への対応、各種手法等の改善状況
継続的 改善	P	6	継続的改善の手順の文書化	
		7	継続的改善の実施体制、方法の確立	
	D	8	継続的改善の実施	
		C	9	実施体制、方法の効果の把握
		A	10	必要に応じ、実施体制、方法の見直し

評価チームコメント

【マネジメントレビュー】

マネジメントレビューについては、年末に1年間の振り返りを実施させていることが確認できました。

今後とも上記取組を継続されるとともに、「(11) 内部監査」において上述した内部監査の結果等を次年度の取組の検討材料とされることで、「(3) 安全重点施策」において先述した自社の課題改善に直結する安全目標を設定されるなど、自社の安全管理体制の見直し・改善に向け、マネジメントレビューの効果的な運用に取り組まれること期待します。

【継続的改善】

継続的改善については、日常のコミュニケーション等により把握した課題に対して、適時適切に対応されていることが確認できました。

(13) 文書の作成及び管理

主な評価のポイント

1	以下の文書の作成 ・文書管理手順 ・記録管理手順 ・事故情報等管理手順 ・重大事故等対応手順 ・内部監査手順 ・是正及び予防に関する手順
2	関係法令等により作成を義務付けられている文書の有無とその管理
3	事業者が安全管理体制に関し必要と判断したその他の文書の有無とその管理
4	文書管理手順に基づく文書の作成と管理

評価チームコメント

以下の文書を確認しました。

- ・安全管理規程
- ・標準靈きゅう運送約款
- ・事故/労働（通勤）災害/自然災害・事件（テロ含む）等発生時 緊急連絡体制
- ・異常気象時の緊急措置・連絡体制

等

(14) 記録の作成及び維持

主な評価のポイント

1	以下の記録の作成 ・安全統括管理者から経営トップへの報告記録 ・事故情報等の収集・活用の記録 ・必要な教育・訓練に関する記録 ・内部監査の実施に関する記録 ・マネジメントレビューに関する記録 ・是正及び予防に関する記録
2	関係法令等により作成を義務付けられている記録の有無とその維持
3	事業者が安全管理体制に関し必要と判断したその他の記録の有無とその維持
4	記録管理手順に基づく記録の作成と維持

評価チームコメント

以下の記録を確認しました。

- ・年間教育計画
- ・教育記録簿
- ・年間教育指導項目 効果・検証シート（旅客）
- ・今月の重点指示事項
- ・本日の安全運転指示事項

等

(令和3年12月22日改定)