

# FY25 空ハン協安全調査結果



(一社)空港グランドハンドリング協会  
2025年12月

# FY25安全調査結果

## 1. 調査概要

### 第3期空ハン協事業計画(抜粋)

#### (4)安全堅持・コンプライアンス遵守に向けた取り組み

安全に関する課題の抽出に向けた実態調査を実施し、各社の好事例を水平展開するとともに、業界としての対策検討を行う。また、各社の安全堅持につながる気づきの場とした研修会を開催する。

##### 【目的】

会員事業者における作業安全の状況把握を行い、業界共通課題、傾向の把握につなげるとともに、各社の安全活動の一助となる情報の水平展開を行う。

##### 【活用】

各社の安全活動に対する情報共有、業界課題発信の際のバックデータとして活用する。

##### 【公表】

空ハン協ホームページにて公表予定。

##### 【対象】

地上取扱業務のうち、「旅客取扱業務」、「貨物取扱業務」、「搭降載業務」、「ランプ内業務(地上走行支援業務、防除雪氷業務、その他航空機への機材着脱業務)」を実施する事業者

##### 【方法】Googleフォームにて回答とりまとめ

実施期間:2025年9月22日～10月10日

##### 【回答】

90社/106社中(ANA/JAL/鴻池AHD/鈴与SHDを除く正会員および特別会員)

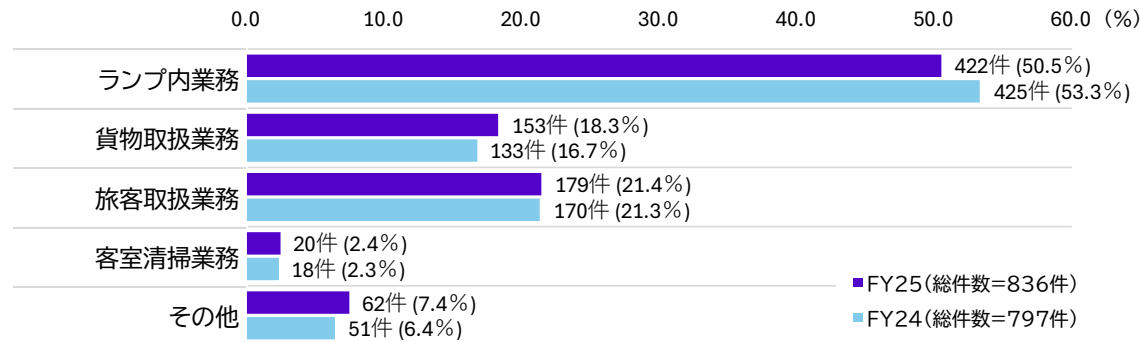
# FY25安全調査結果

## 2. 調査結果

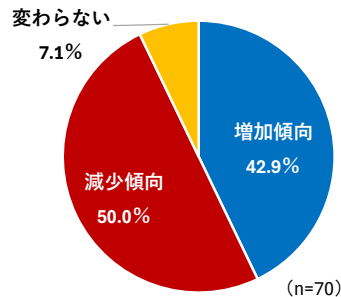
- ① 以下で該当する業務について、FY24(24年度4月～8月末時点)とFY25(25年度4月～8月末時点)の社内報告が必要となる不安全事象※の件数を業務内容別でご入力ください。

※不安全事象：運航の安全に影響を及ぼす事象、航空機損傷、施設/設備損傷、車両損傷、従業員の怪我、旅客の怪我、運航阻害(管制指示違反/間違い)、保安事案 等

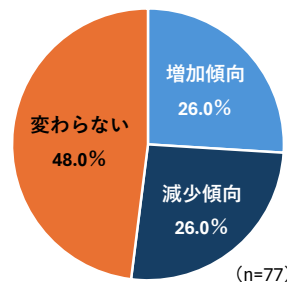
【回答事業者による不安全事象の業務内容別件数の合算値(FY25、24(4月～8月))】



【昨年度との比較による不安全事象の増減】



【(参考)FY24調査結果】



注：調査方法の変更(FY24、25)

・FY24：不安全事象の件数を「増加傾向(はい)」「減少傾向(いいえ)」「変わらない」の選択肢から回答

・FY25：業務内容別の不安全事象の件数をFY24、25の年度別に聴取

↓  
件数は回答企業の業務内容別件数を合算  
増減傾向は事象数増・減の事業者数をカウント

- 会員事業者における不安全事象の件数は総件数、業務内容別件数とも前回(FY24)と比較して概ね同水準で推移している。
- 各事業者の増減傾向は「増加傾向(42.9%)」「減少傾向(50.0%)」ともに約半数と、拮抗している状況。
- (参考)昨年度調査は調査方法が異なり「変わらない」が半数を占めるが、「増加傾向」と「減少傾向」がほぼ同率という傾向は今回調査と同様。

## 2. 調査結果

② 設問①で前年度よりも事象の件数が増加している業務において発生している不安全事故は次のうちどれですか。当てはまるものを全てお選びください。(複数回答可)

不安全事故	FY25 回答数	FY24 回答数	増減
車両接触事故(車両同士、空港施設/設備など)	22	8	+14
保安事象	16	2	+14
Weight & Balance不一致や搭載ポジション間違い、ロック未実施などの運航障害事象	12	6	+6
制限区域内、上屋内における作業員負傷事象(休業なし～休業3日以内)	10	6	+4
危険物の取扱いに関する事象	6	3	+3
管制指示違反による運航阻害(PushBack時の機首方向違い等)	4	4	0
航空機損傷事象	4	3	+1
制限区域内、上屋内における作業員負傷事象(休業4日以上)	3	3	0
わからない	5	-	+5
その他	10	5	+5

\*「その他」の「該当無し」等の回答は集計対象から除外

注:調査方法の変更(FY24、25)

- ・FY24:不安全事故が自社全体で「増加傾向」と回答の場合に対してのみ、具体的内容の回答を求めた
- ・FY25:自社全体の増加・減少傾向を問わず、不安全事故が増加している業務の具体的内容の回答を求めた

- 件数が増加している事象は「車両接触事故」「保安事象」「運航障害事象」「作業員負傷事象(休業なし～休業3日以内)」が上位。
- (注)回答方法の変更により、回答件数が前回調査と比べて大幅に増加している。

## 2. 調査結果

③ 設問①で前年度よりも事象の件数が増加している業務において発生している不安全事故について、原因として考えられていることは次のうちどれですか。当てはまるものを全てお選びください。（複数回答可）

不安全事故	FY25 回答数	FY24 回答数	増減
若年層や経験不足によるもの（作業従事3年目未満による事象）	33	14	+19
手順逸脱（手順・危険性の背景の理解不足）	29	12	+17
手順逸脱（慣れや経験則で対応）	26	10	+16
タイムプレッシャーによる焦り	22	8	+14
座学やOJTなどの教育不足	11	5	+6
単独作業などへの周囲のサポート不足	11	4	+7
人員不足による一人当たりの作業量増加	7	3	+4
施設や車両などの未整備（使い勝手の悪さ含む）、未充足	7	1	+6
規定や手順の未整備	6	1	+5
会社全体での生産量増加	4	14 *	▲10
長時間労働や連続作業など、集中力の低下を招く環境	4	3	+1
権威勾配・注意、指摘しづらい環境	3	0	+3
わからない	2	-	+2
その他	9	1	+8

※「会社全体での生産量増加」：FY24の回答数は、「不安全事故が増加していると答えた業務について、その業務は前年度比で生産量が増加していますか。」の問いに対し、「はい」と答えた件数  
 ※「その他」の「該当無し」等の回答は集計対象から除外  
 注：調査方法の変更（FY24、25）  
 ・FY24：不安全事故が自社全体で「増加傾向」と回答の場合に対してのみ、具体的内容の回答を求めた  
 ・FY25：自社全体の増加・減少傾向を問わず、不安全事故が増加している業務の具体的内容の回答を求めた

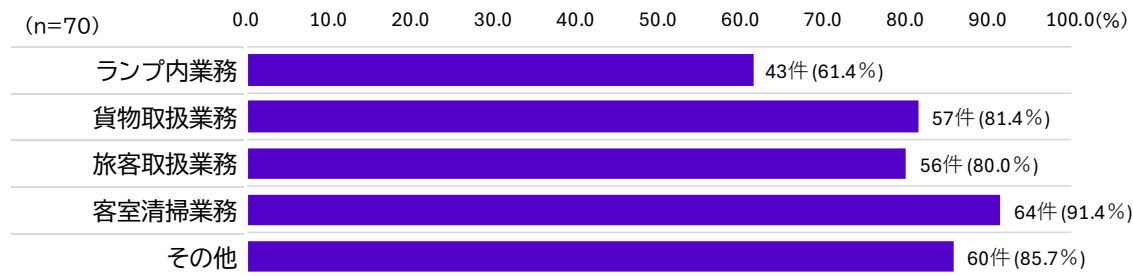
- 件数が増加している事象の理由は「若手層や経験不足によるもの」「手順逸脱（理解不足／慣れや経験則）」「タイムプレッシャーによる焦り」が上位。
- （注）回答方法の変更により、回答件数が前回調査と比べて大幅に増加している。

# FY25安全調査結果

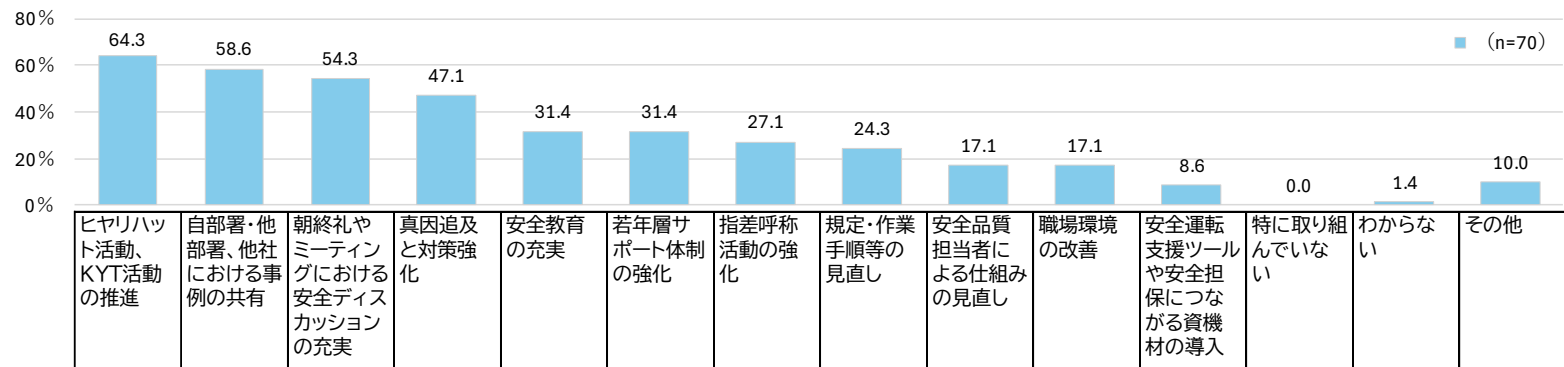
## 2. 調査結果

- ④ 設問①で前年度よりも事象の件数が変わっていない・減少している業務において発生している不安全事象について、効果が出せていると感じている取組や対策は次のうちどれですか。当てはまるものを全てお選びください。（複数回答可）

### 【前年度よりも事象の件数が変わっていない・減少している業務】



### 【効果が出せていると感じている取組や対策】



\*「その他」の「該当無し」等の回答は集計対象から除外

- 前年度よりも事象の件数が変わっていない・減少している業務は、「ランプ内業務」以外の業務で全て80%以上。設問①の結果と合わせ、「ランプ内業務」での事象発生数が課題となっている。
- 効果が出せていると感じている取組や対策は「ヒヤリハット活動、KYT活動」「事例の共有」「安全ディスカッション」「真因追求と対策強化」が上位。

## 2. 調査結果

⑤ 設問④の取組について、効果が出せていると感じる取組や具体的な対策内容をご入力ください。  
 （自由記述より抜粋、詳細はp.11-15参照）

取組	具体的な対策内容
安全教育の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・未然防止に関する定期訓練の導入</li> <li>・基本手順の見直し、磨き上げ</li> <li>・教育要領やマニュアル類の整理と定期的な見直し</li> </ul>
自部署・他部署、他社における事例の共有	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全社員対象のコミュニケーションツールでの情報共有（水平展開）</li> <li>・他空港で発生した事象について全職員へ即日共有を図る</li> <li>・過去の事故や不具合事象をカレンダーにまとめ朝礼等で共有（SQIカレンダー）</li> </ul>
ヒヤリハット活動、KYT活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・直近のヒヤリハット事例から、高リスク事例の共有、ヒヤリハット事例を活用したKYT活動</li> <li>・ヒヤリハット起票を社内イントラネット内の所定フォーマットへの記入から Googleフォームで行う事に変更</li> <li>・ヒヤリハット等報告手順の制定、外部講師によるヒューマンエラー研修の実施</li> <li>・過去の不安全事象を題材とした危険予知訓練のワークやディスカッション</li> </ul>
真因追及と対策強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・水平展開・管理職・監督層における原因調査と一次対策及び恒久対策の策定・毎年の規定改定及び作業手順の見直し</li> </ul>
朝終礼やミーティングにおける安全ディスカッションの充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ディスカッション実施による社員の安全意識の醸成（全部署で実施）</li> <li>・朝終礼の他に月1時間ではあるが、チームごとにMTGを行う時間を設定し、周知の落とし込みやディスカッションを実施</li> <li>・週に1回、旅客と搭載でミーティングを実施</li> </ul>
指差呼称活動の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「呼称ポイント」にマーキングを行うことで、具体的に危険な場所が認識され定着に繋がった</li> <li>・ゆびさし呼称教育教材の配信</li> </ul>
若年層サポート体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新入社員に対する入社1か月間の集合訓練の実施</li> <li>・若年層のサポートを目的としたメンター制度を継続して実施</li> <li>・面談の回数を増やした（年2回から年4回）、また本社部門の面談を新たに設定をした（年2回）</li> </ul>



## 2. 調査結果

⑥ 安全活動などについて、他社に聞いてみたいことがあればなどがあればご入力ください。  
 （自由記述より抜粋、詳細はp.16-18参照）

他社に聞いてみたい内容
・ Z世代と呼ばれる若年層において、危険に対する感度を醸成/育成の独自の取り組み
・ 若年層への資格付与後のフォローアップ(完熟訓練等)で工夫している取り組み
・ 特定技能などの外国籍スタッフに対して特化した安全活動や教育に関する取り組み
・ 人員不足をどう補っていくか
・ 受委託管理機能の強化に向け、各社における受委託管理体制や機能
・ 安全に関わる先行投資費用の程度
・ 導入済みの安全運転支援ツールについて
・ AIやDXを活用した安全に関する取り組み
・ ヒヤリハットの活用方法やデータ分析方法
・ リスクアセスメントの実施方法と活用事例
・ 安全教育に係る人材と年間の教育日数・時間、教育施設
・ 安全教育・研修の内容と頻度について(特に効果的だと感じている取り組みや工夫)
・ 安全活動に関する賞罰制度
・ 他社事例を自分事として捉えるための職場への浸透方法
・ 夜間や単独作業など、人目が届かない状況下における手順やルールの遵守について、何か工夫をしていること
・ 指差呼称の徹底について(特に呼称)
・ 誘導者と運転手のコミュニケーション向上に何か実施していること
・ 真因追及と対策強化(M-SHELLやヒアリング方法の勉強会など)、発生した事象を風化させないための取り組み
・ 事故・IRRが連続して発生しているとき、どのようにしてIRRや事故の連鎖を止めるようにしているのか
・ 重大事案を発生させてしまった側(加害者側)のメンタルケア
・ 万が一事故が発生した場合の惹起者への対応や、是正のための教育方法



# FY25安全調査結果

## 3. まとめと今後の空ハン協における安全活動について(事務局案)

- FY25安全調査にて回答のあった空ハン協会員事業者において、不安全事象発生件数の総数はほぼ横ばいであり、グラハン業界全体として安全に関する改善状況に足踏みしている状況である。  
※FY24調査において、FY23⇒FY24の比較では「安全状況が改善している」と分析
- とりわけ過去より若年層における「経験不足」「理解不足」「単独作業へのサポート不足」などを要因とした不安全事象が抑制出来ていないため、引き続き各事業者において人材の確保・育成・定着に関する課題に取り組み、安定的に安全を提供できる体制を構築していくことが必要である。
- 一方で、不安全事象が「減少傾向」と回答した事業者割合は半数に上っており、各社において展開している取り組みが成果として表れてきていることも確認することができた。
- 「減少傾向」事業者の取り組みを継続するとともに、「増加傾向」事業者への水平展開をしていくことによって、グラハン業界全体として安全状況を改善していくことにつなげていきたい。
- 上記を踏まえ、空ハン協として以下の取り組みを推進していく。

### ① 各社好事例の水平展開

不安全事象が「減少傾向」の事業者の対策・取り組みの好事例集を取りまとめ、空ハン協事業者全体へ展開し、不安全事象低減につなげる。

### ② 安全に関する研修会の開催

行政や他業界、空ハン協会員による安全に関する研修会を開催し、各社の安全活動の強化につなげる。

### ③ 空ハン協各種会議・政策活動への活用・反映

本調査にて集約した課題認識について、各種会議での議論テーマとしての設定、提言や地方政策活動に反映していく。

## 【参考】各社の対策について(自由記述一覧)



## 4. 各社の対策について

### ①不安全事故が抑制できている業務において、効果が出せていると感じる取組や対策内容

・ 事業所長とサポート役が使命感を持ち、率先垂範して日常業務を通して職員への声掛けを意識している。
・ OJTをしていただいている
・ 周知事項などインプットした内容が正しく理解できているかアウトプットを確認する手法を取り入れました。
・ 全社員対象のコミュニケーションツールでの情報共有(水平展開)
・ 安全に対する会議体に、本部のみではなく各支店も参加するようになった。
・ すぐに事象の共有を実施し、ベテランから若手までリマインド教育を徹底すること。また自社内でのエアポートセーフティー委員会の活動で同様の事象や他空港での事象を共有し、末端まで情報を降ろすことを徹底していること。
・ 安全運転支援ツール(フォーカーズ(FL車))の導入による安全意識の醸成
・ 階層別の安全教育
・ ①社内安全担当によるパトロール巡回
・ ②車両リカレント
・ ヒヤリハット、事例の共有・ディスカッション
・ 安全活動強化(安全パトロール強化、指差呼称の強化、会議体の充実など)
・ 指差呼称による効果とされます。
・ ヒヤリハットの推奨
・ 上屋内のフォークリフト運転の危険運転感知システムを導入しデータ管理を行ったことで安全意識が向上しフォークリフトに起因する事故は4割減となった。しかしながら、導入によりコストも増加しており「個人データの監視による抑止力」ではないかという意見もあるので根本的な安全意識向上策については引き続き検討の余地がある。
・ 指差呼称活動において、「呼称ポイント」にマーキングを行うことで、具体的に危険な場所が認識され定着に繋がった。また急増している日本語が苦手な外国人労働者にもスムーズな波及ができた。
・ 車両事故が増加傾向にあり、当事者の多くが配属から1～3年目の若手に多い。使用する機材の種類も増えている。業務過多により教育時間が最低限となっている場合もあり特殊な機材については「写真付きの取扱説明書」などを部署ごとに作成し外国人労働者含め対応している。
・ 各部門毎に毎月活動計画に基づいた作業の履行確認の実施
・ KYT活動ではひとり一人に考えてもらい、最後に意見交換をしている。ディスカッションを充実させている。
・ 自空港・他空港にかかわらず、整備・貨物・グランドハンドリングで発生した事例を共有している。朝礼でも肉声で伝えている。
・ ヒヤリハットについては、中リスク(モニター案件)についても評価(発生件数や重要度)に応じて対策を講じるなどの対応を開始している。朝終礼では、効果的なブリーフィングを実施すべく、各部門にて一方的な発信にならないよう工夫が取られている。加えて、若年層への対応として、ランプでは運転適性検査を実施し弱み強みを上司、イントラと共有することで訓練等に活かしている。
・ 主体性を持って安全品質活動に取り組む仕組み作り
・ 会議体(自社エアポートセーフティー会議、ビル会社グラハン会議)での共有や議論。KYTディスカッション、ヒヤリハット起票促進・表彰。指差呼称の日設定(1のつく日)。訓練への周囲の理解促進によるサポート強化。

## 4. 各社の対策について

### ①不安全事故が抑制できている業務において、効果が出せていると感じる取組や対策内容

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営層による安全啓蒙活動(トークセッション)の取り組み(7月に実施)</li> <li>・ ディスカッション実施による社員の安全意識の醸成(7月に全部署で実施)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 指差呼称確認の徹底がされている。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場環境(離職者が減り人員に余裕が出来たことが考えられる)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 9月1日～10日までの期間に夏期繁忙期における増便対応から解放された安心感の中、安全意識向上を図るべく声かけパトロールを実施し、昨年同時期に比べ、インシデントは約67%減となり、カウント対象としての事象は0件と、取り組みの効果が得られた。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 真因追及と対策強化</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 過去の事例の共有、便前ブリーフィング内容の充実</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ①未然防止に関する定期訓練の導入</li> <li>・ ②直近のヒヤリハット事例から、高リスク事例の共有、ヒヤリハット事例を活用したKYT活動</li> <li>・ ③確実な情報伝達を目的とした少数MTGの導入</li> <li>・ ④挟み込みによる衝撃を緩和するグローブの導入</li> <li>・ ⑤ゆびさし呼称教育教材の配信</li> <li>・ ⑥安全・保安を『継続的に』維持していく安全担当の体制構築</li> <li>・ 「安全継続日数を可視化し、100日達成ごとに表彰・記念撮影で達成感と次の目標意識を醸成</li> <li>・ 「役員・安推部・各部・委託会社が合同巡視を行い、過去事象の履行状況の確認や作業の気づきを共有し改善。良い考動も含めてフィードバック。</li> <li>・ 「安全・保安の重要性を改めて考える機会の設定</li> <li>・ 「安全・保安事象に関するパネル・映像展示による意識向上イベントの開催</li> <li>・ 「部門を超えて安全・保安について意見交換する場の設定</li> <li>・ 「他社の事例や優良事例を学ぶ場の設定</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ KYT活動活性・管理職による作業巡回強化</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新入社員教育の毎年の強化</li> <li>・ メンターメンティー制度</li> <li>・ HSQRの部内共有</li> <li>・ eヒヤリの運用と周知及び水平展開・管理職・監督層における原因調査と一次対策及び恒久対策の策定</li> <li>・ 毎年の規定改定及び作業手順の見直し</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ヒヤリハットの発行件数について目標を持って取り組んだことで全体の安全品質に関する意識が向上した。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ヒヤリハット活動、事例共有、再発防止の周知</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自部署を中心に注意喚起を実施。また、業務上、必要性が無い場合、社員証の携行自体を見直し紛失のリスクを低減させた。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 車両のバックモニターを全車両に装着させ、その後は車両後退時の接触事例なし。</li> </ul>

## 4. 各社の対策について

### ①不安全事故が抑制できている業務において、効果が出せていると感じる取組や対策内容

<ul style="list-style-type: none"> <li>安全情報の共有と周知管理</li> <li>m-SHELLモデルを使用した真因追求と対策③不安全事故の同事例を発生させない手順の見直し</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>安全に業務を遂行する仕組みづくりを社員全員が意識すること</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>事故発生案件を他事業部へ情報の水平展開</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>①情報共有について、誰かは知っていて、誰かは知らないということ無くす。どんな些細なことでもチーム内全員で共有する。</li> <li>②ヒヤリハットやその他情報共有ツールの活用。③意識改革として、一事例について他人事と思わず自分事として考える。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>事例の共有とアサーションによるコミュニケーションの取り組み</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>進行方向、対象物への指差し安全呼称、自信が無い不安な場合は作業を止める。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>組織改善</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>新入社員に対する入社1か月間の集合訓練の実施。ヒヤリハット起票を社内イントラネット内の所定フォーマットへの記入から Googleフォームで行う事に変更した</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>離職者の減少。経験を積んだ。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>ANAより提供される他空港で発生した事象について全職員へ即日共有を図るとともに、各月ごとに発生した事象内容を取りまとめて注意喚起の促進に努めた。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>「m-SHELLモデル」による分析についてマネジメント層全員が参加する勉強会を実施し、業務ミス発生時の原因分析・真因の特定・再発防止の策定に繋がる手法を学んだ。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>事務所のワンフロア化に着手。事務所の改修の他、休憩室や訓練室を整備するとともにワンフロア事務所の強みを活かした大型モニターによる情報共有およびコミュニケーションボードを活用した一体感の醸成に努めた。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>若年層のサポートを目的としたメンター制度を継続して実施。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>車両資格認定後から実業務配置までの訓練をきっちりと行う</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>朝終礼の他に月1時間ではあるが、チームごとにMTGを行う時間を設定し、周知の落とし込みやディスカッションを実施している</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>始業BF時のインプット&amp;レスポンス(知識向上)、終業BF時の振り返り、KYTの映像化した取り組み</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>ヒヤリハットやFINE PLAYをタイムリーに投稿、閲覧できる仕組みを構築した</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>部門毎、勤務毎にパトロール責任者を任命し、職場での直接指導を強化した</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>4M5Eによる真因追及、3S活動の強化、夏季安全取り組み、多貨客期特別巡視、NASVA運転適性診断の導入、ヒヤリハット活動の強化、職場改善活動の強化、</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>①基本手順の見直し、磨き上げ</li> <li>②安全運転支援ツールの導入</li> <li>③ヒヤリハット活動の推進</li> <li>④社内教育施設の活用</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>事業所毎で旅客取扱業務において1年間の経験が活かされていると感じる</li> </ul>



## 4. 各社の対策について

### ①不安全事故が抑制できている業務において、効果が出せていると感じる取組や対策内容

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 不安全事故報告システムの見直しを行いました。事故事案の増加に伴い、従来の報告方式では事案の重大性評価が曖昧であり、リスク管理上の課題となっていました。報告システムを変更し、事案を重大度1-4に自動で分類するように仕組化しました。これによりヒヤリハットのみならず、軽微事案や重大事案の報告件数も増加し、潜在リスクの可視化が進みました。また、即時のメール配信による初動対応も迅速化しました。安全文化の浸透に課題があったこともあり、安全理念を新たに制定し、全社員が共通の価値観を持って安全に取り組めるようにしました。理念は日々の業務の中で繰り返し共有され、作業前ブリーフィングやミーティングでも活用しています。これにより、現場での安全意識が向上し、不安全行動の抑制につながっていると感じています。安全について経営層と現場をつなぐ仕組みが不足していた課題があり、役員・部長級が参加する「安全推進委員会」を新設しました。毎月開催、事案報告、重大事案のケースクローズ審議と全社的対策を検討し、経営が責任を持って安全推進をリードする仕組みをつくりました。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管理者が安全パトロールを行っており、もし不安全行動や不安全状態があれば、その場で指導している。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場内の整理整頓(5S)ができていることで、上屋作業がしやすくなっている。また、デブリーフィングを実施することで、IRRの芽を摘むことができています。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 不具合分析法(m-shell)の教育、新入社員に対する安全体感訓練、</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ①基本手順の見直し、磨き上げ</li> <li>・ ②安全運転支援ツールの導入</li> <li>・ ③ヒヤリハット活動の推進</li> <li>・ ④社内教育施設の活用</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 傾向として若年層(経験の浅い社員)による車両事故が多発しています。各空港でインシデントやヒヤリハットの分析を行い、有効的なKYT活動を実施しています。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 動画での注意喚起や、実作業の動画化等</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 月2回過去事象などを振り返るMTを行っております。また場合によっては、契約しております航空会社様にも参加していただいたりや航空会社様のMTに参加させていただいて、紹介共有をしております。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 若年層サポート体制の強化(面談の回数を増やした年2回から年4回、また本社部門の面談を新たに設定をした年2回</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ カーゴドアOPEN時に機体損傷をした件については、柵付きの脚立であったため、柵を絶対当たらない位置まで下げる仕様変更を行った。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事例周知、事例分析、KYTなど自分達も参加型で取り組む活動に力をいれたこと</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務前準備段階ですが、NRT,KIXでの事故事案を徹底的に検証して安産対策マニュアル等を作成。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 朝礼での速報周知、他空港で発生した事象と再発防止ポイントを安全担当者からメール配信(平日毎日)、過去の事故や不具合事象をカレンダーにまとめ朝礼等で共有(SQIカレンダー)、自空港で発生した事象に対し対話の強化(1対1、班会でのディスカッション)、MSHELLの活用/真因の追究、9月伊丹保安安全強化月間の設定(推進活動強化)、各種体験(保安事案経験者との対話・指差呼称じゃんけんゲーム・怪電話体験)を通じた学ぶ機会の設定(安全CAFE)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ヒヤリハット等報告手順の制定、外部講師によるヒューマンエラー研修の実施</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ GATE業務における、振り返りをおこない未通過防止に繋げている。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 車両運転に慣れた4年目を対象に、運転のプロから車両に対する知識を習得する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ベテラン層が多い傾向にある</li> </ul>

## 4. 各社の対策について

### ①不安全事故が抑制できている業務において、効果が出せていると感じる取組や対策内容

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管理職がビブスを着用し、現場を巡回して重点的な強化パトロールを実施</li> <li>・ 抜き打ちでパトロールを行い、違反や改善点を指摘した者には安全宣言書の提出</li> <li>・ 一般スタッフは安全腕章を着用し、現場の状況を定期的にローテーション点検する体制を整備</li> <li>・ ブリーフィングの場で安全対策内容を周知させ、理解度を確認しつつ参加者からの質問を積極的に受け入れ</li> <li>・ 従業員の行動や成果を称えるためにサンキューカードを活用し、モチベーション向上を図る</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本件報告事例にかかわらず、全部での「ヒヤリハット活動・KYT活動」の推進・事例研究をディスカッションにて共有</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教育要領やマニュアル類の整理と定期的な見直し</li> <li>・ 過去の不安全事故を題材とした危険予知訓練のワークやディスカッション</li> <li>・ 動画教材を用いた定期的なセルフチェック</li> <li>・ 第三者によるチェック体制構築</li> <li>・ ヒヤリハット事例の共有</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 指揮系統が曖昧だったのでユニット制(班編成)にして班長からの指導、サポートの強化を行った。また、デブリの他に週に1回、旅客と搭載でミーティングを実施</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 品質向上を担当する担当者を決め、役割と責任の明確化を行った</li> </ul>



## 4. 各社の対策について

### ②安全活動などについて、他社に聞いてみたいこと

・ 安全教育に係る人材と年間の教育日数・時間、教育施設。
・ 増え続ける外国籍スタッフや日本人若年層に対する道德観等の引き上げ方法等
・ AIやIoTなどの新しい技術を安全活動に活用していますか？
・ Z世代と呼ばれる若年層において、危険に対する感度を醸成/育成に独自の取り組みがあればご教示ください。
・ AI導入事例
・ ヒヤリハット等の活用内容についてどのように展開しているか。
・ 外国籍従業員を含めた安全教育の在り方
・ 自分事として捉えてもらうにはどのような工夫をされていますか。
・ 若年層への資格付与後のフォローアップ(完熟訓練等)で工夫している取り組み
・ フォークリフトの爪を貨物に刺す手前の一旦停止の徹底
・ 以下2点について何か良い案があれば伺いたいです。よろしくお願いいたします。 ①不安全な事象削減に繋がった(数字として結果が出た)取り組みについて ②安全意識が低い社員を取り込むことができる安全啓蒙活動について(意識の高い方はどんな取り組みにも参加する傾向にあるため)
・ 若手社員への教育、訓練方法について。
・ ヒヤリハットの活用方法やデータ分析方法・社員モチベーション向上施策・夜間や単独作業など、人目が届かない状況下における手順やルールの遵守について、何か工夫をしていることがあるのか。
・ 指差呼称の徹底について(特に呼称)
・ ①ヒューマンエラーの理解を深める教育方法
・ ②安全保安意識醸成のために実施している取り組み
・ ③係員ケガ防止のための取り組み
・ ④ヒヤリハットを活用した取り組み。分析など
・ ⑤他社事例を自分事として捉えるための職場への浸透方法
・ GSEへの安全運転サポートツールなどの設置状況
・ 空港外他企業での安全品質の取り組みを知りたい。
・ 安全活動の主たる情報源がANAGのため、ANAG以外で特徴的な取り組みや、効果をあげている事例があれば紹介いただきたい。
・ 事象の共有、注意喚起が一方的なものにならず、双方向の理解が促進され、ジブンゴト化につながる取り組みがあれば参考にさせていただきたい。
・ 安全に関わる先行投資費用の程度をお聞きしたい。
・ 他社の独自教育について
・ 万が一事故が発生した場合の惹起者への対応や、是正のための教育方法
・ 人員不足をどう補っていくか

## 4. 各社の対策について

### ②安全活動などについて、他社に聞いてみたいこと

・ 協業体制における意見交換会の導入。他社さんで効果が高いと思われる、活動内容はこういったものであるか？
・ 具体的な安全活動をお伺いしたい。
・ 弊社では若年層による不安全事故が増えており、他社ではどのような若年層の不安全事故防止活動が行われているか伺いたい。
・ 真因追及と対策強化(M-SHELLやヒアリング方法の勉強会など実施しているかについて)、発生した事象を風化させないための取り組みを行っているか
・ 安全推進/品質管理部としての日々の対応や取り組みはどのようなことを実施しているか。
・ 重大事案を発生させてしまった側(加害者側)のメンタルケアはどのようにしているか。
・ 分析の結果、当事者が過去に同じ原因で複数回不安全事故を発生させていることが判明した場合、会社としてどのような対応をしているか。
・ 定時性・サービス性よりも安全が最優先であることを現場社員に理解してもらう教育や取り組みをしているか。
・ 教育について、過去の事故事例などの紹介やKYTトレーニングを実施するだけでは他人事として受け止められてしまう場合があると懸念している。自分事として受け止めてもらうための教育はどのようにしているか。
・ 無事故だった場合は表彰や報奨金制度はあるか。
・ これまで、若年層への対応の強化に努め経験者やベテラン層へ特化した取り組みなどがあれば教授頂きたい。また、外国人労働者への対応についての色々な取り組みを聞いてみたい。
・ 導入済みの安全運転支援ツールについて
・ 車両の後退時の接触事故が多い。誘導者と運転手のコミュニケーション向上に何か実施しているかを知りたい。注意喚起は行っている。
・ 安全活動に関する賞罰制度があれば聞きたい。
・ 事故・IRRが連続して発生しているとき、どのようにしてIRRや事故の連鎖を止めるようにしているのか。
・ 空港内に運転技量を向上させる施設(教習コース、モックアップなどの設置)の設置要望の有無
・ 導入済みの安全運転支援ツールについて
・ 特定技能などの外国籍スタッフに対して特化した安全活動や教育に関する取り組みなどあればお聞きしたい。
・ グループ内で発生した事故の周知・展開方法について。
・ 対策は講じるものの、同様の事象が繰り返し発生してしまうことに対する打ち手について。
・ 手順不履行を防止するための活動について(個人に対するアプローチ、組織に対するアプローチなど)
・ 作業手順が複雑化したり手順過多になっている傾向にないか
・ 再発防止策の策定と浸透・定着などは、各社どのような取り組みをどのように展開しているのか知りたい。
・ 個人の力量に機縁して発生した事故等に関しての防止対策及び効果的な教育方法を知りたく思います。
・ 受委託管理機能の強化に向け、各社における受委託管理体制や機能について伺いたい
・ ヒヤリハット報告等の活性化をするためにどのような取り組みをされているか
・ ヒトの行動に関わる対応について

## 4. 各社の対策について

### ②安全活動などについて、他社に聞いてみたいこと

・ 安全教育・研修の内容と頻度について 他社ではどのような安全教育や研修を実施しているのか、またそれをどのくらいの頻度で行っているのかを教えてください。特に効果的だと感じている取り組みや工夫があれば知りたいです。
・ リスクアセスメントの実施方法と活用事例 作業現場やプロジェクトごとにどのようにリスクアセスメントを行っているか、またその結果をどのように日々の業務や安全対策に活かしているかについて詳しく聞きたいです。
・ 安全文化の醸成に向けた具体的な取り組み 安全意識を高め、社員全員が主体的に安全活動に参加するために、どのような工夫や施策を行っているのか。他社で成功している取り組みや仕組みがあれば参考にさせていただきます。
・ ・作業の慣れ・マンネリ化に対し工夫していること
・ ・安全意識向上の取り組み具体例 ・若年層への意識定着のための工夫や取り組み
・ AIやDXを活用した安全に関する取り組み