

特別調査委員会の提言への対応

番号	提言内容	再発防止策
7.1 安全の意義の確立と共有：安全文化の醸成に向けた取り組み		
1	7.1.1 経営層の意識改革と安全に関わる継続的な発信 経営層は、輸送の安全が会社の存立基盤であることについて、自らの意識改革を図ること。その上で、これを断固たる経営姿勢として社内に共有し、全ての行動の基準として徹底すること。	【2026 年 12 月まで】経営トップ及び経営層については、安全を会社の存立の基礎となる最重要の経営課題として認識し、必要な判断及び行動につなげるため、外部専門家の知見も活用した安全研修を実施する。研修では、安全文化、安全マネジメント、過去の事故及び不適切事案からの学習並びに安全上のリスクを予見・把握するための考え方等について理解を深める。 【継続】経営トップは、安全の意義、今回の一連の事案から会社として何を学び、どのように変えていくのかについて、自らの言葉で役職員に継続的に発信する。また、改善計画及び各改善措置の目的について説明し、その理解及び浸透を図る。
2	7.1.2 経営層と管理層の学習 経営層（社外取締役を含む。）及び全部長級の者は、定期的に船舶に乗船し、運航の実際を自らの目で見て理解を深めること。	【2026 年 12 月までに開始、以後継続】経営層及び部長級職員が定期的に船舶に乗船し、実際の運航及び業務を自ら確認するとともに、乗組員その他の現場職員との対話を行う。現場確認及び対話によって得られた一次情報、問題意識及び気づきについては、安全管理強化委員会等で共有・評価し、安全管理上の改善及び経営判断に反映する。 【2026 年度中】航空・鉄道等の他の公共交通機関における安全文化、安全マネジメント及び安全啓発施設等から学ぶ機会を設け、自社の安全管理との相違点や取り入れるべき事項を整理し、必要なものは翌年度以降の安全施策に反映する。
3	7.1.3 社員同士の理解 部署間、とりわけ陸員と海員との相互理解を継続的に進めること。そのために、職場の相互訪問・見学等の機会を継続的に保障すること。	【実施済み、継続】2026 年 7 月から、船陸間のコミュニケーションを強化するため、船舶部の陸上社員が大型貨客船に毎月乗船し、船員との対話を行っている。また、2026 年 9 月に副部長級職員を船舶部へ増員し、全船員を対象とした個別面談を計画的かつ継続的に実施できる体制を強化する。 【継続】これまで実施してきたリーダー研修について、安全を重要な柱として再構成し、陸員と海員を分けず双方が参加する形で継続的に実施する。船舶と陸上の役職員が、それぞれの業務、立場及び抱えている課題について理解を深め、相互に意見を交わすことにより、陸員・海員双方の相互理解を進める。
4	7.1.4 過去の事故に学ぶ 全役職員において、東海汽船及び同業他社の過去の経験に学び、安全に関する法令等の意味を深く理解すること。	【2026 年 12 月末まで】これまで教育の対象としてきた事例を含め、当社で過去に発生した事故、不適切事案、行政処分、戒告及び行政指導等について整理し、発生した事実や当時の再発防止策を伝えるだけでなく、なぜそのルールや対策が必要となったのか、その後の対策が現場で定着・機能したのかまで振り返る教育資料を作成し、船員及び陸上社員への教育を実施する。特に今回の一連の事案については、過去の改善措置を実施したにもかかわらず再発を防止できなかった点を含めて教材化する。 今後、行政機関から安全上の指摘・指導等を受けた場合には、その趣旨、原因及び再発防止上の教訓を整理し、関係する船舶・部署等へ確実に展開する。 あわせて、他の旅客船事業者や航空・鉄道等で発生した重大事故についても、安全管理上の教訓を自社の業務に置き換えて考える教育を継続的に実施する。教育実施後は理解度を確認し、単に事故を知っている状態ではなく、現在の業務における同種リスクを自ら考えられることを確認する。
5	7.1.5 安全管理規程の点検・研修 安全管理規程及び各種基準のルールが各部門において着実に履行される仕組みができているかを点検すること。また、安全管理規程の内容を分かりやすく整理し、研修により各役職員に浸透させること。	【2026 年 12 月末まで】海事行政及び船舶安全管理の専門的知見を有する外部人材の助言を受け、安全管理規程、運航基準、作業基準及び事故処理基準について、規程の記載だけでなく実際の船内業務と照合して点検する。特に、トラブル発生時の報告基準については、どのような事象を誰が誰に報告し、どの段階で安全統括管理者及び運航管理者が行政への報告・相談の可否を判断するのかを分かりやすく整理し、船長その他関係者へ教育する。 また、アルコール管理については、検査対象者及び実施時期を実際の船内業務と照らして明確にし、公共交通機関としてアルコール検査でゼロを確認する意味を含め、全船員に継続的な教育を実施する。 あわせて、運航可否の判断については、安全管理規程及び運航基準に定める判断基準及び判断プロセスを点検し、船長と運航管理者との連絡・協議、運航判断に必要な情報の確認及び判断に迷う場合の報告・相談の方法を整理する。その内容を関係する役職員に教育し、安全を最優先として規程に基づく判断が行われるよう、全社の理解を統一する。 規程を一度教育して終了するのではなく、訪船等により実際の業務が規程どおり行われているかを確認し、規程と実態との乖離を把握した場合は、実際の業務又は規程・マニュアルのいずれを見直すべきかを検討し、是正する。
7.2 安全マネジメント態勢の一層の強化		
6	7.2.1 安全統括管理者の組織上の位置付けの見直し 安全統括管理者を、社内組織において社長直下（各部門の上）に位置付けること。また、社内の他の職務との兼務を禁止し、安全統括管理者としての役割に専念できるようにすること。	【2026 年 9 月 28 日まで】安全統括管理者と船舶部長の兼務を解消し、安全統括管理者を社長直轄として、運航を担う船舶部門から独立した立場で全社の安全管理を統括する体制とする。船舶部長、運航管理者等が把握した現場の運用状況や安全上の問題を安全統括管理者へ確実に共有し、安全統括管理者が必要と判断した事項は経営トップへ直接報告・進言できる体制とする。 【2026 年 9 月から】海事行政及び船舶安全管理の専門的知見を有する外部人材を参画させ、安全統括管理者に対して法令、安全マネジメント及びリスク管理の観点から日常的に助言・支援を行う。 あわせて、安全統括管理者を特定の個人に依存する体制としないため、中長期的な観点から、安全統括管理者を担いうる人材の確保・育成について検討を進める。

番号	提言内容	再発防止策
7	7.2.2 安全統括管理者の力量向上 安全統括管理者に選任された者は、その力量向上に継続的に努めること。	【2026 年 12 月末まで】安全統括管理者については、単に運航部門から独立させるのではなく、船舶運航や現場の実態を理解し、規程と実際の運用との乖離や安全上の問題を把握した上で、経営トップに直接報告・進言できることを重視する。 安全統括管理者は、定期的な訪船による船員との対話及び実際の作業状況の確認、安全統括管理者フォーラム等への参加、他事業者の安全統括管理者との情報交換等を通じて、継続的に力量の向上を図る。 また、社内の経験及び知見のみに依存しない安全管理とするため、海事行政及び船舶安全管理に関する専門的知見を有する外部専門人材から、関係法令、安全マネジメント、リスク管理、運航判断及び教育等について、日常的かつ継続的な助言・支援を受ける。
8	7.2.3 リスク分析の推進と安全管理の次のステージへの展開 安全情報の収集・分析・評価等の体制をより強化すること。また、この体制やその下での取組みが適切なものとなっているかを独立した立場から検証するために、リスク及び安全マネジメントに関わる内部監査・外部監査も適切に活用すること。	【2026 年度から継続】当社の安全管理については、事故や不適切事案が発生した後に個別に対応する「後追い型」の安全管理から、自ら安全上の弱点やリスクを発見し、重大な問題となる前に改善するプロアクティブな安全管理への転換を図る。 そのため、全社員が、自らの業務にどのような安全上のリスクが内在しているかを考え、安全上の疑問、違和感、ヒヤリ・ハット、規程と実際の業務との乖離等を安全情報として認識し、適切に報告・共有できるよう、教育・周知を継続的に実施する。 【実施済み、継続】2026 年 7 月から陸上社員が毎月大型貨客船に乗船し、実際の船内作業を確認するとともに、特定の船員に偏ることなく船員との対話・面談を行い、安全上の疑問・違和感、規程と実際の業務との乖離等を把握している。乗船時には、今回は正した舷門閉鎖、発航前検査、アルコール検査等をはじめ、過去の事故・不適切事案を受けて実施した改善措置について、規程や記録上の確認だけでなく、実際の作業が定めた手順どおり行われ、改善措置が現場に定着・機能しているかを確認する。今後は、全船員を対象として年 2 回の面談を確実に実施する。 【2026 年 12 月末まで】通常の業務ラインでは報告・相談しにくい情報についても把握できるよう、会社から独立した第三者による外部通報窓口を整備する。 【2026 年 12 月末まで】乗船確認、面談、ヒヤリ・ハット、内部・外部通報、全船員アンケート、事故・不具合、不適切事案等から得られた情報を「安全情報」として横断的に集約・分析する。集約した安全情報について、個々の事象への対応にとどまらず、複数の船舶、部署及び業務に共通する原因、傾向又は安全上の兆候を把握し、潜在するリスクの早期発見、是正、他船・他部署への横展開及び予防的な改善につなげる。 また、安全情報の収集・分析及びこれに基づく改善措置が実際に機能しているかについて、内部監査等により、改善措置を実施する業務執行部門とは異なる立場から、その実施状況、現場への定着状況及び効果を確認する。あわせて、必要に応じて外部の専門的知見も活用し、安全マネジメント体制の実効性を客観的に確認・検証し、その結果を更なる改善につなげる。
9	7.2.4 安全管理規程・運航基準等に基づく運航の徹底 安全管理規程やこれを具体化した運航基準等に基づく運航が正しい姿であることを、海員のみならず全社員が正しく認識・徹底すること。	【2026 年度から継続】安全管理規程及びこれを具体化した運航基準等に基づく運航を、海員のみならず全社員が会社としての正しい姿として認識するよう徹底する。特に運航可否の判断においては、規程及びその趣旨を深く理解し、判断に迷う場合には常に安全を最優先とする判断を行うことを会社の基本姿勢とする。これに反する判断や運用は、会社として認めないことを明確にする。 【2026 年 9 月から実施】海事行政及び船舶安全管理に関する専門的知見を有する外部専門人材の助言を受け、安全管理規程、運航基準、作業基準及び事故処理基準等について、今回問題となった箇所に限らず、法令との整合性、規程相互の整合性及び実際の業務との乖離がないかを点検する。 【2026 年 12 月末まで】その結果を踏まえ、単なる規程の読み合わせではなく、「何をしなければならないのか」「なぜそのルールが必要なのか」「判断に迷った場合に何を優先すべきか」を実際の業務に即して理解できる教育資料を作成し、経営層、陸上社員及び船員を含む全社員を対象に教育を実施する。 あわせて、陸員及び海員が共に参加するリーダー研修において、安全管理規程等の趣旨及び安全を最優先とする判断のあり方を重要なテーマとして取り上げ、それぞれの立場から具体的な事例を用いて議論することにより、全社共通の判断基準としての理解を深める。 教育後は理解度を確認するとともに、訪船等により規程に基づく運用が実際の業務で行われているかを確認する。規程と実際の運用との乖離を把握した場合には、その原因を確認した上で、実際の業務又は規程・マニュアルのいずれを見直すべきかを検討し、必要な是正を行う。
10	7.2.5 各職位・職制における安全管理に対する意識改革 各階層の役職員においても、安全マネジメントに関する意識改革の推進を図ること。	【2026 年 12 月末まで】各階層の役職員が、現在の安全管理のあり方や自らの判断・行動を所与のものとして、社会環境、他の公共交通事業者の取組、安全マネジメントに関する新たな知見等にも照らしながら、自分たちの考え方や慣行が時代に取り残されていないかを継続的に自問し、安全に関する意識及び行動を見直していく姿勢を全社に定着させる。 【2026 年 12 月末まで】今回の行政処分及び不適切事案を題材として、単なる法令・規程の説明ではなく、替え玉によるアルコール検査、未実施にもかかわらず「0」とした記録、舷門未閉鎖状態での発航前検査記録等について、なぜその行為が安全管理を機能させなくするのかまで理解する教育を、経営層、管理職、陸上社員及び船員それぞれの役割に応じて実施する。船員に対する教育についても、法令、規程及び手順を周知するだけでなく、その目的、安全上の意味及び守らなかった場合に生じるリスクを理解し、実際の行動につなげる内容へ見直す。 また、陸員及び海員が共に参加するリーダー研修について、安全を重要な柱として再構成し、今回の一連の事案、過去の事故・不適切事案、他の公共交通事業者の事例等を題材として、自らの職位・職制において安全上どのような責任を負い、どのような判断・行動が求められるかを考える機会とする。

番号	提言内容	再発防止策
		【継続】研修や教育については、実施回数や参加人数のみを成果とせず、役職員の安全に対する認識及び実際の行動に変化が生じているかを確認する。このため、安全文化に関する社員意識調査を定期的を実施し、その結果を継続的に比較・分析することにより、自社の安全文化や組織風土を客観的に把握し、必要な改善につなげる。あわせて、特別調査委員会から提言された外部評価について、その具体的な方法、対象及び実施時期を検討する。 また、虚偽の報告や記録は、安全上の問題を把握し是正するための前提を失わせ、安全管理そのものを機能させなくする行為であり、およそ許されないものであることを、社員一人ひとりが強く意識するよう、研修等を通じて明確に伝える。
11	7.2.6 安全情報に関する教育・訓練及び安全情報の提出ルートの構築 ヒヤリハットや安全提案、安全に関する気づきなどの安全情報及びこれに関連する情報の提出活動を推進するため、安全情報についての教育研修を行うこと、また、役職員がその提出をためらうことのない提出ルートを確立すること。	【2026 年 12 月末まで】ヒヤリ・ハット、安全提案、安全上の疑問・違和感、規程と実際の業務との乖離その他の情報について、事故や不適切事案に至る前の重要な「安全情報」であることを全社員が理解できるよう、教育・研修を実施する。教育においては、どのような情報を、どのような場合に、誰に、どのルートで報告・相談すべきかを具体的に示し、安全情報を早期に共有することが事故の未然防止や予防的な改善につながることを理解させる。 また、役職員が安全情報の提出をためらうことのないよう、通常の職制上の報告・相談ルートに加え、通常のルートでは相談しにくい安全上の問題、不適切行為、ハラスメントその他の情報についても安心して通報・相談できるよう、会社から独立した第三者による外部通報窓口を整備し、通報者が不利益を受けないことを明確にする。 既存のコンプライアンス相談窓口についても、通報を受けてから事実確認、関係部署への連携、対応方針の決定、通報者へのフィードバックまでの手順及び担当を明確化し、案件が長期間滞留しないよう対応の迅速化を図る。 さらに、安全に直接関係する情報だけでなく、ハラスメントや職場環境上の問題など、安全上の問題を報告しにくくする要因についても安全管理上重要な情報として捉え、安全統括管理者及び関係部署へ必要な情報を共有し、是正につなげる。 また、管理職については、部下が安全上の疑問や問題を率直に報告・相談できる職場環境が確保されているかについて、360 度評価等により部下や周囲からの意見を把握し、必要な改善につなげる。
12	7.2.7 内部統制・ガバナンスの制度の強化 平時から、安全管理体制・法令遵守体制の状況を取締役会・監査役会が恒常的に把握し、実効的な監督を行って改善につなげる仕組みを整えること。あわせて、安全管理体制が実際に機能しているかを、業務執行から独立した立場で検証する監査（内部監査・監査役監査）を実効あるものとする。取締役会及び監査役会への報告は、船舶・海事の専門知識を持たない役員にも安全管理の状況が理解できる形に工夫すること。	【2026 年 12 月末まで】安全管理強化委員会における改善計画の進捗、現場への定着状況、事故・不具合、内部通報等の安全情報及び新たに把握した課題について、取締役会へ定期的に報告し、監査役にも必要な情報を共有する。報告に当たっては、船舶・海事に関する専門知識を有しない取締役及び監査役にも、安全管理上の問題、原因、リスク、対応状況及び残された課題が理解できるよう、内容及び説明方法を工夫する。 取締役会においては、単に報告を受けるだけでなく、改善措置の実効性、人員・予算等の経営資源の投入状況及び残存するリスクについて審議・監督し、必要な改善につなげる。監査役及び監査役会においては、これらの情報を踏まえ、安全管理体制及び改善措置の実施状況について監査を行う。 また、各業務部門が自らリスクを把握・管理する機能、これを全社的に管理・支援する機能及び業務執行から独立して実効性を検証する機能について、それぞれの役割、責任及び相互の関係を明確にし、そのための組織体制及び人員配置を、既存組織の活用・見直しを含めて整備する。内部監査部門は、業務執行部門及びこれを管理・支援する機能から独立した立場で、規程の整備状況だけでなく、改善措置の実施状況、現場への定着状況及び実効性を検証する。監査で把握した課題については、関係部署に改善を求め、その対応状況及び改善効果を継続的に確認し、監査結果が具体的な改善につながる仕組みとする。
7.3 利用者の信頼回復と維持・向上		
13	7.3.1 信頼回復に向けての取組み 早急に具体的な改善活動計画を立て、これを明らかに対外的に示すこと。	【2026 年 12 月末まで】今回の一連の事案を踏まえ、経営層及び全社員が、その背景にある本質的な問題を理解し、具体的な改善の実行を通じて信頼の回復を図る。このため、本改善計画に掲げる各改善措置について、実施主体、実施時期及び効果確認方法を明確にするとともに、早急に実施する事項と中長期的に取り組む事項を区分し、実施時期を明確にした上で、安全管理強化委員会において進捗及び実効性を継続的に確認する。 各改善措置の進捗、実施結果及び残された課題を整理し、単に計画した対策を実施したかだけでなく、現場に定着し実際に機能しているかを確認する。効果が認められないものについては原因を再分析し、必要に応じて改善措置を見直す。 また、改善計画及びその進捗、検証結果については社内だけで完結させず、利用者、島しょ町村、東京都、国その他の関係者に対して分かりやすく説明・公表し、当社が何を問題と捉え、どのように改善を進めているのかを広く周知する。これらの取組を短期的な行政処分への対応で終わらせることなく、中長期的な安全管理の改善と信頼回復につなげる。
14	7.3.2 継続的な信頼維持のための取組み 自社が提供する安全について、利用者との継続的なコミュニケーションを図るための手段として、安全報告書を作成し、公表すること。	【2026 年 12 月末まで】本改善計画に掲げた各改善措置について、実施状況、現場への定着状況、効果及び残された課題を整理するとともに、事故・不具合、不適切事案、安全に関する取組状況等を取りまとめ。その内容について経営会議及び取締役会で確認・審議し、効果が十分でない取組については原因を再分析して改善措置を見直す。 【2027 年 3 月末まで】これらの内容を取りまとめた安全報告書を作成・公表し、改善計画について「何を実施したか」だけでなく、「現場で実際に機能しているか」「どのような課題が残っているか」まで明らかにする。また、安全報告書の作成を一度限りのものとせず、以後毎年度、安全に関する目標、取組結

番号	提言内容	再発防止策
		果、事故・不具合等の状況及び改善状況を取りまとめて公表し、その評価結果やステークホルダーから得られた意見を翌年度の安全計画に反映する。
15	7.3.3 ステークホルダーとの継続的なコミュニケーション 安全運航に関わるステイクホルダー、すなわち、利用者、就航地の代理店、協力・委託事業者、島しょ町村関係者、東京都・国等と、安全運航に関わるコミュニケーションを継続すること。	【2026 年 10 月以降継続】 東京都、国土交通省関東運輸局及び当社による改善計画の進捗に関する打合せを実施し、以降も定期的に改善計画の進捗状況を報告・共有する。その中でいただいた意見・助言を踏まえ、必要に応じて改善内容や実施方法の見直しを行いながら、改善計画を着実に実行する。 また、今回の行政処分及び改善計画を一過性の対応とせず、その実効性を継続的に確認するため、国土交通省関東運輸局及び東京都との安全に関する対話・情報共有を継続する。あわせて、安全を最優先とした運航判断により、ダイヤや運航の定時性等に影響が生じる場合には、島しょ町村関係者にその理由や状況を説明し、安全運航に対する相互理解を深める。 【2026 年 12 月末まで】 これまで利用者からの意見については投書等により収集してきたが、より広く意見・要望を収集するため、船内の座席等に QR コードを設置し、利用者が容易に意見を寄せられる仕組みを整備する。 【2027 年 1 月以降継続】 利用者の方から、寄せられた意見・要望については、内容を継続的に集約・分析の上、安全管理強化委員会等で共有し、改善につなげる。また、対応状況等についても公表する。 【2027 年 3 月末まで】 安全報告書を作成・公表し、利用者を含むステークホルダーに対して、当社の安全に関する取組及び改善状況を継続的に発信する。
7.4 個別の安全課題への対応		
16	7.4.1 酒気帯び状態での当直勤務等の禁止について 呼気中アルコール検査において、アルコールが検出されないことをもって当直を許可することを、社内ルールとして明確にし、徹底すること。	【実施済み、継続】 酒気を帯びた状態で安全に関わる業務に従事することを防止するため、現在、暫定措置として業務開始 6 時間前からの飲酒を禁止する運用を実施している。また、2026 年 6 月 29 日から全船に顔認証型アルコール検査システムを導入し、本人確認を行った上で検査を実施し、測定結果を自動記録するとともに、陸上側でも検査の実施状況及び結果を確認できる体制とした。アルコール検査において規程を超える数値が検出された場合は、当該者を航海当直業務に従事させず、速やかに会社へ報告する。会社は運航に必要な要員への影響を確認し、代替要員が必要な場合は、陸上勤務中の船員、休暇中の船員等から必要な資格を有する代替要員の確保を図る。必要な要員を確保できない場合は、必要な運航体制が確保されるまで運航を行わない。 【2026 年 10 月末まで】 アルコール小委員会を中心として、現在の暫定運用も踏まえ、全役職員に適用するアルコールに関する基本ルールを策定し、飲酒から業務までに確保すべき時間、アルコール検査の対象者・実施時期、アルコールが検出された場合等の対応を会社として統一して管理する。また、航海当直業務には入出港時の離着岸作業も含まれることを踏まえ、これらの業務に従事する者についても、業務開始前にアルコール検査を実施し、検査結果が「0」であることを確認した者に限り従事させることを基本ルールに明確に定める。 また、アルコール検知器については、メーカーによる期限管理の下、定期的に交換し、故障その他の不具合が生じた場合には代替機を手配するなど、適切な状態で継続して使用できるよう管理する。 さらに、2026 年 6 月に実施したアルコール管理及び公共交通機関に求められるアルコール管理に関する教育を継続するとともに、2026 年 9 月 16 日に第 1 回を実施した外部専門家によるアルコール講習を今後全船員が受講する。これらの教育・講習を継続的に実施し、アルコールが身体及び判断能力に及ぼす影響、検査で「ゼロ」を確認する意味及び公共交通機関の安全を担う者として求められる飲酒管理について理解を深め、定着を図る。
17	7.4.2 飲酒文化の払拭について 社内のアルコールに対する意識を改めること（正月の船内飲食における飲酒の慣行は、当然、廃止すべきこと。）	【実施済み、継続】 今回問題となった正月の船内におけるお神酒や新年会等の飲酒については、従来の慣行を廃止し、正月船内において飲酒を行わないことを全船に通達した。 また、単に当該慣行を禁止するだけでなく、公共交通機関として人命・安全を預かる立場にあることを踏まえ、飲酒に対する社内の意識そのものを改める。このため、アルコール管理に関する教育及び外部専門家による講習を継続し、従来の慣行や個人の判断に依存した飲酒管理から、会社として統一的な考え方の下で管理する文化への転換を図る。
18	7.4.3 対症療法的な安全対策からの脱却 対策や改善を計画する際には、生じた問題が意味する本質を探索し、そのレベルでの水平展開を行うこと、さらには、改善がもたらす課題やリスクまでを深掘りし、先手を打って対応すること。	【2026 年 10 月末まで】 特別調査委員会から紹介を受けた、安全マネジメント体制に関する専門的知見を有する外部専門家の候補者と、当社の安全マネジメント体制について確認・検証を依頼する事項、実施方法及び対象範囲等について打合せを行い、外部監査の実施に向けた具体的な予定を調整する。 今回の改善計画では、個々の違反行為や確認不足だけを原因とせず、規程・手順、管理・監督、教育、報告・情報共有、現場の意識及び組織体制等の観点から、なぜ規程と異なる運用が生じ、会社として把握・是正できなかったのかまで原因を分析し、改善措置を実施する。 今後、事故・不具合、不適切事案等が発生した場合には、安全統括管理者及び関係部門が中心となり、外部専門家の知見も活用しながら、当該事案のみを是正して終了するのではなく、その背景にある原因や管理上の弱点を整理した上で、他船・他部署・他の設備や業務にも同様のリスクがないかを横断的に確認し、必要な対策を全社へ展開する。 また、改善措置については実施したことをもって完了とせず、現場確認、面談、アンケート、安全情報等を通じて定着状況及び実効性を確認するとともに、対策を実施したことにより新たな負担や別の安全上のリスクが生じていないかについても確認する。例えば、アルコールが検出された場合の業務継続体制、舷門以外の重要保安機器の状態、発航に必要な条件の確認手続等についても、同様の観点から点検する。

番号	提言内容	再発防止策
		【2026 年 12 月末まで】外部専門家からの助言等も踏まえ、事故・不具合、不適切事案等が発生した場合の原因分析、類似リスクの横断的な確認、改善措置の実施及びその効果確認までの手順を整理し、関係部署における具体的な手法として確立する。また、本改善計画の進捗、実施結果及び残された課題を整理し、効果が確認できない措置については原因を再分析して対策を見直し、以後もこの一連の取組を安全計画に反映して継続する。