



2024 年度
安全報告書

ジェットスター・ジャパン株式会社

この報告書は航空法第 111 条の 6 に基づき、安全にかかわる情報を記載したものです。

はじめに

この一年は、引き続き旺盛なインバウンド需要に対応するため、路線網の最適化による国際線の供給量の増加を行いました。成田=台北線を通年で1日2往復とし、2024年12月からは関西=台北線も1日2往復へと増便し、2025年3月からは成田=マニラ線も2往復としました。今後も引き続き国際線の路線網の拡充に取り組む計画です。

旅行需要は堅調に推移し、当期の総搭乗者数（有償ベース）は561.0万人となり、年間平均搭乗率は87.8%と高水準となりました。「こどもとヒコークの旅」キャンペーンを通じたファミリー層の開拓や、成田空港で乗り継ぎするインバウンドのお客様の開拓に努めました。

引き続き、安全を最優先事項として、全社一丸となって安全運航に取り組んだ結果、一年を通じて航空事故や重大インシデントがなく、不利益処分または行政指導等のいずれもありませんでした。

また、今年度の安全目標については、全ての項目において目標を達成しました。前年度に実施した「けがゼロプロジェクト」の成果を今年度にも受け継ぎ、当社の社員やお客様のけがの防止に引き続き努めた結果、けが指標をいずれも低く抑えることができました。また、レポート提出に関する社内キャンペーンを実施して「報告する文化」を醸成する活動を行うことで、当該指標についても目標を達成しました。

また、「学習する文化」に沿って、カンタスグループや他社における発生事象を迅速に社内に共有し、そこから学びを得ることで、当社の安全の向上にも繋げています。2025年3月には全社員による安全大会を行い、外部の講師を招いて危機対応に関する学習を行いました。また、モバイルバッテリーに関する事案やアルコールに係る不適切事案など、今後も国内外での発生事象を幅広く学びへと繋げていきます。

お客様や社員の健康を含めて「安全は我社の最優先事項」であり、引き続き一便一便の安全運航に全力を尽くしながら 運航品質とお客様の利便性の向上を図ってまいります。

引き続きのご支援ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

2025 年 12 月
ジェットスター・ジャパン株式会社
代表取締役社長 田中 正和

目次

1. 安全に関する基本方針	4
1-1 安全に関する方針	4
1-2 安全文化の重視	6
2. 安全管理体制	8
2-1 安全管理の組織体制	8
2-2 安全管理の責任者・組織	9
2-3 安全に関わる会議体	9
2-4 運航乗務員、整備士、客室乗務員、運航管理者の数	10
2-5 日常運航の支援体制	10
2-6 使用している航空機に関する情報	13
2-7 運航状況に関する情報	14
3. 安全上の支障を及ぼす事態の報告(法第 111 条の 4)に関する事項	15
3-1 航空機事故・重大インシデント	15
3-2 安全上のトラブル	15
4. 輸送の安全を確保するために講じた措置	17
4-1 国から受けた不利益処分または行政指導等	17
4-2 安全目標・安全指標の達成状況	17
4-3 2025 年 7 月 1 日～2026 年 6 月 30 日までの安全目標	22
4-4 情報の伝達および共有に関する事項の概要	28
4-5 事故等の防止対策、事故等の発生時の対応および災害への備えに関する事項の概要	28
4-6 内部監査の実施およびその管理の状況の確認に関する事項の概要	28
4-7 輸送の安全に係る文書の整備および管理に関する事項の概要	28
4-8 事業の実施およびその管理の改善に関する事項の概要	28

【本報告書の対象期間】

ジェットスター・ジャパンの事業年度である 2024 年 7 月 1 日から 2025 年 6 月 30 日までとしております。

1. 安全に関する基本方針

1-1 安全に関する方針

安全は我社の最優先事項です。安全は我社の良質な業務遂行のために最も重要なことであり、全ての社員が第一に担うべき責務です。

我々は上空、地上にかかわらず全ての業務において積極的かつ継続的に安全管理を行います。

安全の確保は、「人への配慮から」が基本です。

安全は我社の最優先事項です

安全方針に関わる基本原則：

- 安全は顧客の利便性、スケジュール維持、企業業績よりも優先される。
- 社員及び委託先が不具合事象やハザードを報告しやすい文化を推進、維持する。
- 社員及び委託先が懲戒を心配することなく自分のエラーを報告できる“公正な文化”を推進、維持する。
- 法令、会社の基準・方針への適合あるいはそれ以上のレベルを目指す。
- 社員の怪我や病気を防ぎ、安全性の継続的な改善を図るため測定可能な安全指標及び目標値を設定する。
- 方針・法令・手順に従い業務を遂行、管理する。
- 危険な行為（無謀な行為・故意な違反）は許容しない。
- 社員及び委託先は自分自身、同僚、顧客の安全と健康に対し責任があることを理解する。
- 事故・自然災害の対策及び被害発生時には、人命を最優先とし、すみやかに社員とその家族、顧客等の安全確保及び事業の復旧・継続に努める。
- 不具合事象に対しては根本原因を究明し、再発防止策を構築できるよう適切な調査を行う。
- 経営陣は、安全方針を実施するために必要な資源と施設を提供する。
- 安全の確保及びリスクマネジメントの考え方を全ての事業の変更や新たな事業展開に適用する。
- リスクマネジメントを通常業務の一部として取り入れた安全管理システムを構築し、発展させる。
- リスクマネジメント及び安全管理にはヒューマンファクターの原則やヒューマンパフォーマンスの限界を考慮する。
- 職種、権限に応じた教育や訓練を実施する。
- 安全管理プロセスを進めるにあたっては、継続的な関与や情報発信を通じて、社員及び委託先と共に推進する。

- 物品やサービスを提供するサプライヤーに当社の方針及び当社との関わりにおける安全責任について認識させる。
- 安全に係わる模範となるような行動をとった社員及び委託先、あるいは優れた提案をした社員及び委託先を賞賛する。
- 全ての社員及び委託先による安全や品質に係わる活動への参加を徹底する。
- 定期的にこの方針が有効であることをレビューする。

田中正和

代表取締役社長 田中 正和

1-2 安全文化の重視

安全は当社の最優先事項であり、安全を基本とした意思決定と行動がなされる文化を形成することを目指しております。安全文化は安全管理体制の礎であり、必要不可欠なものです。当社の安全文化は以下により構成されます。

(1) 公正な文化(Just Culture)

安全上の重要な情報を報告することを全社員へ奨励し、社員間で相談がしやすく、気づいた事をアサーティブに言い合えるような、心理的安全性および信頼関係がある社内環境を目指しています。また、社員には「許容される行動」と「許容されない行動」の相違点について理解し、自らの行動を律して業務にあたることが求められています。

(次ページ参照)

(2) 報告する文化

業務中に経験した、もしくは気づいた、安全および保安上のあらゆるハザード(事故やエラーの原因となりうる危険要因)、およびエラー、また安全性向上のための改善提案を率先して報告することを全社員に対して奨励しています。これらの報告に対して、安全上の措置が適切かつ適時に講じられるよう検討し、実行しています。

(3) 学習する文化

人は、自身の間違いに学び、また他者の間違いに学びます。安全上の問題やインシデントについて、社員に情報を適時に提供することによって、全員が学習し、各人の技能と知識を強化していきます。

(4) 必要な情報が行き渡る文化

「公正な文化」の下、「報告する文化」や「学習する文化」によって得られた安全情報、手順の変更、方針の変更等を社員にタイムリー、かつ適切に共有することが安全を築く上で重要です。強固な「必要な情報が行き渡る文化」を築いていくことがすなわち、強固な安全文化の構築に繋がっていくと考えております。

【公正な文化に関する方針】

ジェットスター・ジャパンは、安全・保安関連の問題をオープンに報告することを奨励し、オープンで信頼のおけるコミュニケーション環境を構築することを目指します。

公正な文化では、システムと個々人の責任の双方のバランスをとることが必要です。また、行動の管理、組織の価値観や信念の浸透、公平かつ一貫性のある社員への処遇も重要な要素と考えます。

公正な文化においては、社員は許容される行動と許容されない行動について理解しなくてはなりません。

エラーやミスが発生を受容します。それらに対しての叱責や懲戒は不適切で非効果的です。一方、故意の違反、無謀な行為、会社規則・基準に対する継続的な違反や不履行、意図的に報告しないことなどは許容しません。

公正な文化に関する基本原則：

- 社員は、オペレーションや職場環境の安全・保安に影響するような事故、不安全事故、ヒヤリハットあるいはその可能性、リスクや危険要因などを報告する義務を持つ。
- エラーやミスなど安全に係わる事象の報告に対して懲戒することはない。
- 管理者はエラーやミスが起こることを認めるとともに、それらを管理しなければならない。エラーやミスを責めることや懲戒は、逆効果である。
- 無謀な行為は許容しない。無謀な行為、会社方針・規則・手順などに対する継続的な違反や不履行、意図的に報告しないことなどに対しては懲戒の対象とする。
- 発生した事象の調査を行う目的は、その事象の事実や要因を特定し再発防止を図るためであり、懲罰を課すためではない。
- ヒューマンエラーやリスクを伴った行動に至った原因を特定し、再発防止のための適切な対策を講ずるために発生した事象の調査を行う。
- 組織としてエラーやミスから教訓を学び、積極的にその教訓を共有し、システム設計や安全に対する行動強化に反映する。
- 組織は、公正な文化の原則に基づく意思決定プロセスを適用することで、社員に公平で一貫性のある処遇をする客観的基準を有することができる。

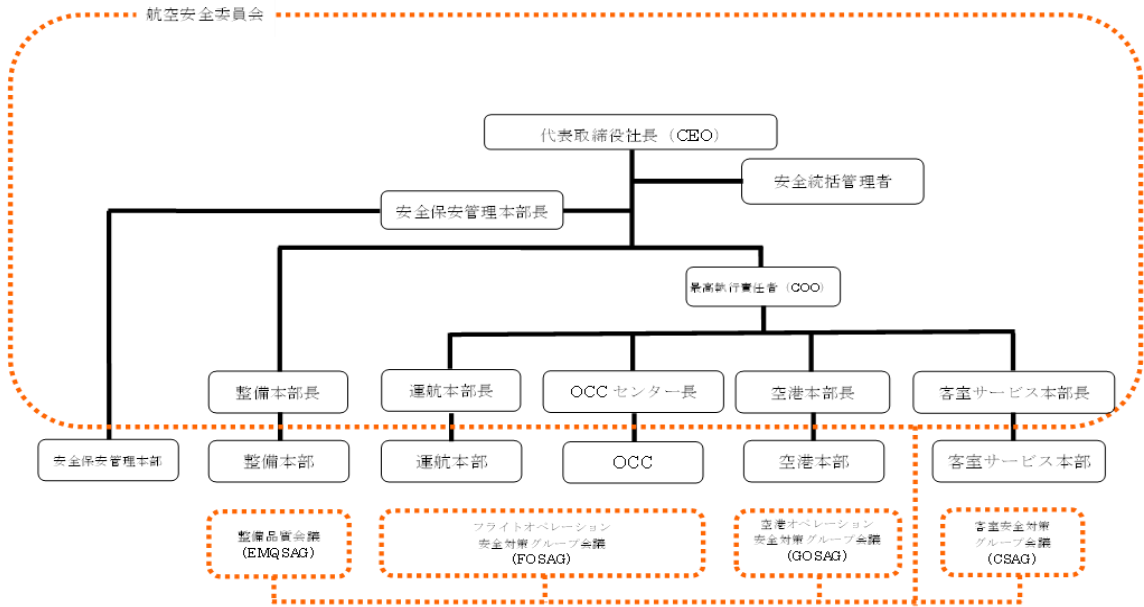
田中正和

代表取締役社長 田中 正和

2. 安全管理体制

2-1 安全管理の組織体制

当社の安全確保のための組織と人員は、以下のとおりです。(2025 年 6 月 30 日現在)



— 指示報告系統
 安全に関する会議体の関係

各組織の人員数 (2025 年 6 月 30 日現在)

組織名	人数
整備本部	167 人
運航本部	279 人
OCC	24 人
空港本部	288 人
客室サービス本部	457 人
安全保安管理本部	21 人

2-2 安全管理の責任者・組織

(1) 代表取締役社長

安全および全ての組織を先導、指揮し、安全およびコンプライアンスの問題を含めたすべての事項について業務を統括、遂行し、意思決定を行う最終責任と権限を有します。

(2) 安全統括管理者

安全管理システムが安全かつ法律や基準に従って確実に機能するよう、統括的に管理する責任と権限を有します。また、遂行した業務およびその結果を代表取締役社長に報告します。

安全統括管理者は、代表取締役社長が航空法（第 103 条の 2）、国土交通省令（航空法施行規則第 212 条の 5）および航空局長通達に定める選任要件を満たす者の内から任命し、国土交通大臣に届け出ています。また、解任した場合も同様に国土交通大臣に届け出ています。

(3) 安全保安管理本部長

安全保安管理本部および当社の安全管理システム、保安管理システム、および労働安全を管理する責任を負います。

(4) 最高執行責任者

配下本部（運航本部、OCC、空港本部、客室サービス本部）における業務、および本部を跨る業務を指揮管理し、それぞれの業務が安全かつ法律・基準に従って実施されるよう管理する責任を負います。

(5) 整備本部長、運航本部長、空港本部長、客室サービス本部長、OCC センター長

運航に直接関わる各本部を指揮管理し、それぞれの業務が安全かつ法律・基準に従って実施されるよう業務を遂行、意思決定を行います。

2-3 安全に関わる会議体

(1) 航空安全委員会

安全、保安におけるリスクマネジメント、ならびにそれらの実績に責任を負う委員会です。運航の安全、保安、ならびに労働安全衛生に関する全ての事項についてリスクを評価し、改善や是正処置、安全施策および投資を決定します。また、これらを実施した後の妥当性について評価をします。

当委員会は代表取締役社長を委員長とし、安全統括管理者、最高執行責任者、整備本部長、運航本部長、空港本部長、客室サービス本部長、OCC センター長、安全保安管理本部長および安全保安管理本部担当マネージャーで構成されます。

(2) 各本部安全対策グループ会議

整備本部、運航本部および OCC、空港本部、客室サービス本部の各本部の業務に関わる安全問題等を実務レベルで協議するために、各本部において安全対策グループ会議を開催しています。当会議は、各本部長を委員長とし、関係する本部内の担当および安全保安管理本部担当で構成されます。

2-4 運航乗務員、整備士、客室乗務員、運航管理者の数

(2025 年 6 月 30 日現在)

	人数	備考
整備士	72 名	内、確認主任者 41 名
運航乗務員	203 名	
客室乗務員	413 名	
運航管理者	16 名	

2-5 日常運航の支援体制

(1) 運航乗務員、客室乗務員、整備従事者および運航管理者に関わる定期訓練および審査
 上記対象者の定期訓練および審査の内容は、航空局の「運航規程審査要領（空航第 58 号）」「整備規程審査要領（空機第 73 号）」「航空運送事業及び航空機使用事業の許可並びに事業計画変更の認可及び届出の取扱要領（国空事第 17 号、空機第 91 号、空航第 102 号）」に基づき、当社の各規程に設定されています。

(2) 日常運航における問題点の把握、解決、フィードバックの体制

「OSCAR : Operational Safety and Company Advisory Report」という安全報告制度により、運航の現場で発生する安全に関わる様々な事象の報告を受け、その情報をデータベース化しています。この制度により、整備、運航、空港、客室サービス、OCC の各本部スタッフや委託先スタッフにより、ヒヤリハットからインシデント等の重大事象も含め報告がなされます。その後、「OSCAR」に挙げられた事象に応じ対応責任者が決められ、原因分析・問題解決と関連する現場へのフィードバックが行われます。また、重要な問題は、各本部安全対策グループ会議、航空安全委員会などを通じて、問題解決の水平展開や情報の共有化が図られます。

(3) 安全に関する啓発活動

前述の安全文化を浸透させるため、全社員が安全教育・保安教育を定期的に受講します。また、安全にかかわる様々な情報を広く伝える社内誌「Safety On Board」にて、安全に関する知識向上と意識啓発活動を行っています。

(4) アルコール管理体制

運航乗務員、客室乗務員に対して業務開始時・業務終了時のアルコール検査を、整備

従事者および運航管理者に対して、業務開始時のアルコール検査を行っています。また、代表取締役社長および安全統括管理者以下全社員に対して、飲酒について教育訓練を定期的実施しています。安全統括管理者が主催するアルコール委員会を設定し、アルコール管理体制について各本部での情報や課題を取りまとめて対応しています。社内周知物「アルコール委員会からのお知らせ」を社員へ発行し、本部横断の全社的な意識啓発活動を継続しています。

(5) 運航乗務員に対する疲労リスク管理体制

全運航乗務員および勤務の管理者に対し、疲労と運航への影響について定期教育訓練を行っています。運航乗務員が疲労を感じた際に、会社へ報告する手段として「Fatigue OSCAR」という Fatigue Leave（休日）を取得できる制度があります。ワーキンググループを実施し、運航乗務員の勤務状況の把握および管理体制の改善を実施しています。

(6) 客室乗務員に対する疲労リスク管理体制

全客室乗務員および勤務の管理者に対し、疲労と運航への影響について定期教育訓練を行っています。客室乗務員が疲労を感じた際に、会社へ報告する手段として「Fatigue OSCAR」という Fatigue Leave（休日）を取得できる制度があります。ワーキンググループを実施し、客室乗務員の勤務状況の把握および管理体制の改善を実施しています。

当社安全アドバイザーである早稲田大学の小松原明哲教授より、当社の安全に対する取り組みについて次のコメントを頂戴しております。

医師は、患者が自分の症状をつつみ隠さずに申告し、そして採血などの必要な検査に協力してくれなければ、適切な治療を提供することが出来ません。安全も同じようなこと。現場で生じたさまざまな課題が報告され、そして必要な安全監査や調査に現場が快く協力しなければ、よりいっそうの安全に向けた施策を講じていくことができません。つまり、安全に関する情報（安全情報）が進んで報告されることが、安全マネジメントの重要な入口です。報告文化（reporting culture）といわれることですが、難しい話ではなく、そうした報告が、自分たちの仕事、現場、会社をより良いものにし、お客様により高いレベルの安全と品質の提供につながることを一人一人が理解し、協力する雰囲気、社員の常識といえるのではないかと思います。

ジェットスター・ジャパンでは、この報告文化が存在していると思います。そのツールとして、直接部門・間接部門を問わずスタッフが経験した安全情報を迅速に報告できるシステム”OSCAR”が、長年にわたってアクティブに運用され、同社の安全と品質向上に多大な貢献を果たしていると聞いています。しかも2024年度にはこの文化をよりいっそう高めるために、全社員が参加した「報告でつなぐ安全の輪」キャンペーンをなさいました。見過ごされがちな小さなリスクについても、多くのレポートが提出されたと聞いています。大変心強いことです。

ところで、安全レベルが上がってくると、ヒヤリハットなどの体験は減ってくるかもしれませんが、そうすると、経験に基づく安全情報は上げにくくなると思います。しかし、現場には安全を脅かすさまざまな「危険の芽」が潜んでいないとも限りません。今日の業務は安全裏に実施できたが、もし雨天だったら？ もしご高齢のお客様だったら？ もしここでミスをしたら？などと、「もし〜だったらどうなるだろう？」とWhat-ifを自問して、潜在する「危険の芽」を見つけ出すこと。そしてそれに対して先手を打って対処していくことも重要です。一人一人の危険に対する感受性を高めていくことにもつながるでしょう。ジェットスター・ジャパンの皆様には、What-ifを考えることを習慣にし、よりいっそうの安全で高品質なサービスの実現を目指していかれることを期待しております。

ジェットスター・ジャパン 安全アドバイザー
小松原 明哲（早稲田大学教授）

2-6 使用している航空機に関する情報

(2025 年 6 月 30 日現在)

機種	平均機数	座席数	導入時期	平均年間飛行時間	平均年間飛行回数	平均機齢	全体平均機齢
エアバス A320-232 型	19 機	180 席	2012 年	2,533 時間	1,560 回	11.2 年	9.9 年
エアバス A321-251NX 型	3 機	238 席	2022 年	2,937 時間	1,511 回	1.9 年	

(1) 救急用具の装備状況

航空法施行規則第 150 条に基づき、旅客の安全を確保するため、救命胴衣、救命ボート、医療用具、非常信号灯および航空機用救命無線機などの救急用具を装備しています。

2-7 運航状況に関する情報

当該事業年度における路線別の輸送実績は以下の通りです（臨時便の運航は除く）
 （有償旅客キロ (RPK), 座席キロ (ASK) : ×100 万)

(路線別輸送実績 2024 年 7 月 1 日～2025 年 6 月 30 日)

	路 線	有償旅客キロ (RPK)	座席キロ (ASK)	運航実施便数
国内線	成田－関西	351	387	2,860
	成田－札幌	765	853	4,758
	成田－福岡	955	1,083	5,262
	成田－那覇	760	824	1,964
	成田－大分	111	131	787
	成田－鹿児島	130	156	721
	成田－松山	220	256	1,708
	成田－高松	192	221	1,729
	成田－熊本	203	240	1,265
	成田－宮崎	115	131	744
	成田－長崎	128	147	721
	成田－高知	84	97	725
	成田－下地島	76	84	232
	成田－旭川	114	138	728
	関西－札幌	275	311	1,320
	関西－那覇	280	315	1,388
	中部－福岡	230	271	2,020
中部－那覇	142	159	600	
札幌－福岡	182	213	722	
国際線	成田－台北	475	543	1,182
	成田－マニラ	338	404	736
	成田－上海	117	144	413
	関西－台北	299	342	1,117
	中部－マニラ	142	172	347

3. 安全上の支障を及ぼす事態の報告(法第 111 条の 4)に関する事項

航空法第 111 条の 4 に規定する「航空機の正常な運航に安全上の支障を及ぼす事態」(事故、重大インシデントおよびその他の安全上のトラブル) の発生状況は、以下の通りです。

3-1 航空機事故・重大インシデント

2024 年度において、航空機事故・重大インシデントの発生はございませんでした。

3-2 安全上のトラブル

2024 年 7 月 1 日～2025 年 6 月 30 日の間に発生した「安全上のトラブル」は 30 件でした。いずれの事象も原因を分析し、必要な対応と再発防止策を講じております。

事態名	件数	概要	処置
表示・警報：			
・表示・警報機能 (Red Warning) の機能喪失	24	地上接近警報装置 (8 件) 航空機気象レーダー装置 (10 件) 航空機衝突防止装置 (6 件) に不具合を示す計器表示があった。	原因となった部品の交換等、整備処置および動作確認を実施した。
経路又は高度の逸脱：			
・その他経路又は高度からの著しい逸脱	1	管制官より高度 35,000ft への降下の指示を受けたが、自動操縦装置に誤って高度 25,000ft を設定し、降下を始めてしまった。	管制官より高度の確認を受け、高度 25,000ft である旨返答。その際改めて、高度 25,000ft への降下指示を受け、指示に従い飛行を継続した。
・航空機乗組員の操縦に係らず発生した、意図しない経路又は高度からの著しい逸脱	1	高度 33,000ft へ降下した際に、気流の擾乱に遭遇したため、一時的に高度が 31,952ft まで低下した。	自動操縦装置機能により、高度 33,000ft へ復帰した。高度が下がった時点で管制官へ気流の擾乱により指示高度から逸脱した旨を報告。

運航規程に関する事態：			
・ 出発前の確認関係 ① 事実と異なる内容によって、出発前の確認を行った事態	2	・ 運航乗務員へ報告した搭載情報（搭載個数および搭載場所）に誤りがあった状態で運航した。（同種事案 他 1 件）	・ 関係者へ臨時教育を実施。確認手順に関する項目の一部変更。社内注意喚起文書の発行など。
その他：			
与圧系統 ・ 飛行計画の大きな変更を要した与圧系統の機能不良	1	台北（桃園国際）空港を離陸し那覇空港付近を飛行中、与圧系統の異常が発生したため、台北（桃園国際）空港へ引き返した。	・ 関連部品の交換等、整備処置および動作確認を実施した。
・ 装備品又は部品の誤った取付け 航空機製造者又は装備品製造者により取り付けることが認められていない誤った装備品又は部品が取り付けられていた事態	1	・ エンジンオイル系統に取り付けられているフィルター付きの栓のパッキンが技術基準の指定と異なるものが取り付けられていることが判明した。	・ 本来取り付けるべきパッキンへ交換を実施した。他に誤った取り付けがないことを確認した。

4. 輸送の安全を確保するために講じた措置

4-1 国から受けた不利益処分または行政指導等

2024 年度について、国から受けた不利益処分または行政指導等はありませんでした。

4-2 安全目標・安全指標の達成状況

2024 年 7 月 1 日～2025 年 6 月 30 日の当社の安全目標・安全指標に対する結果は、以下の通りです。

<安全目標>

1) 事故・重大インシデントの発生件数

2024 年度の事故・重大インシデントの発生件数は、目標値：0 件に対して、実績値：事故 0 件・重大インシデント 0 件であり、目標を達成することができました。

事故・重大インシデントの発生 0 件という目標は、中期事業計画における安全目標としても設定され、中期計画説明会、タウンホールミーティング等において背景、目的等に関する説明・周知がされたことで意識付けの強化を図ることができました。また、機材不具合に対する対応、飛行データの分析・評価からの対策、現場から報告される不具合への対応等を含め、安全目標を達成するための安全指標の設定、および安全指標を達成するために各本部にて安全活動計画を設定することで、計画的、段階的な目標達成に向けたプロセスを構築しました。

2) 重大労働災害発生件数

2024 年度の従業員の重大な死傷災害の発生件数は、目標値：0 件に対して、実績値：0 件であり、目標を達成することができました。

この目標も事故・重大インシデントの発生 0 件という目標と同様に中期事業計画における安全目標として設定され、単年のみではなく中期にわたる安全目標として周知、意識付けが図られました。また、全社における「けがゼロプロジェクト」の実施、ハザードマップの作成、および怪我防止、件数低減を図る対策を昨年度より継続して講じました。

<安全指標>

1) TRIFR : Total Recordable Injury Frequency Rate

2024 年度の労働災害発生件数は、目標値：9.8 件/100 万労働時間に対して、実績値：5.65

件/100 万労働時間であり、目標を達成することができました。

大きな怪我等の発生はなかったものの、小さな怪我（擦り傷、打撲等）による労働災害が認定されました。

2023 年度においては、労働災害の発生件数が 13 件と非常に高い状況でしたが、2024 年度においては、5 件と大幅に減少しました。この背景には、2023 年度から継続して全社員を対象に「けがゼロプロジェクト」を実施したことで、けがに対する社員の意識と注意力が向上した結果と捉えています。

注) 労働安全に係わる指標として TRIFR: Total Recordable Injury Frequency Rate (記録可能総災害度数率) を設定し、労働安全の管理、改善を図っています。

2) LWCFR: Lost Work Case Frequency Rate

2024 年度の休業件数度数率は、目標値: 5.1 件/100 万労働時間に対して、実績値: 1.54 件/100 万労働時間であり、目標を達成することができました。

この背景には、労働災害発生日数率の減少と休養期間一週間以下の小さな怪我（捻挫、打撲等）の発生にとどまったことによるもの、2023 年度から継続して全社員を対象に「けがゼロプロジェクト」を実施したことで、けがに対する社員の意識と注意力が向上した結果と捉えています。

注) 労働安全に係わる指標として LWCFR: Lost Work Case Frequency Rate (休業件数度数率) を設定し、労働安全の管理、改善を図っています。

3) 怪我の発生率（ヒヤリハットを含む）

近年 TRIFR / LWCFR の目標値を達成できない期間が続いたことから、2023 年度からヒヤリハットを含む怪我の発生率を安全指標（TRIFR / LWCFR の先行指標）として設定しました。

2024 年度のヒヤリハットを含む怪我の発生率は目標値 177.01 件/100 万労働時間に対して、実績値: 65.80 件/100 万労働時間であり、全社員を対象に「けがゼロプロジェクト」を実施したことやヒヤリハットの報告による怪我につながる可能性のあるハザードを取り除く対策を講じたことにより、目標を達成することができました。

4) レポート提出率

2024 年度のレポート提出率は、目標値: 1.59 件/1,000 労働時間に対して、実績値: 1.62 件/1,000 労働時間であり、目標を達成することができました。

2025 年 3 月から 6 月にかけて、全社員を対象に報告文化を学ぶ、報告プロセスを理解する等を目的に「報告でつなぐ安全の輪～OSCAR を提出して運航の安全性と品質を向上させよう！～」キャンペーンを実施しました。この結果、社員の報告プロセスの理解が進み、報告意識が向上したことで、目標を達成することができました。

注) 安全または保安に関する事象(義務報告事例、ヒヤリハット、乗客の怪我、機内での医療インシデント、業務中の負傷等)、また改善提案等は OSCAR にて提出することとなっています。OSCAR の提出によりハザードやリスクを特定することができます。併せて、公正な文化 (Just Culture) が確実に醸成されているかを測る指標の一つでもあると考えています。

5) 飛行データ解析プログラムにおける Hard Event 発生件数

2024 年度の飛行データ解析プログラムにおける Hard Event 発生件数は、目標値 : 9.83 件/1000 飛行回数に対して、実績値 : 4.76 件/1000 飛行回数であり、目標を達成することができました。

Event 内容に関して、早急な対策を要する傾向はなく、例年同様、目視進入時の速度設定や降下率における Event が発生したものの、2023 年度同様、比較的天候の影響が少なかったことが大きな要因の一つであると考えています。

注) 飛行データ解析プログラムにおける基準値を超える事象とは、操作手順等について通常の運用範囲からの乖離をモニターするため、機体の速度、姿勢、Flap Configuration などに基準値を設けている項目を指します。基準値を超える事象の件数を下げることは運航におけるリスクの低減につながります。

6) 飛行データ解析プログラムにおける Deep Touchdown の Hard Event 発生率

2024 年度の飛行データ解析プログラムにおける Deep Touchdown の Hard Event 発生率は、目標値 1.01 件/1000 飛行回数に対し、実績値 0.98 件/1000 飛行回数であり、目標を達成することができました。Deep Touchdown の指標の達成については、Hard Landing と因果関係が強いこともあり、運航乗務員に向け Hard Event に対する啓発活動を行った結果によるものと捉えています。

7) 運航阻害発生率

2024 年度の運航阻害発生率は、目標値 : 0.016 件/100 飛行回数に対して、実績値 : 0.009 件/100 飛行回数であり、目標を達成することができました。

同事象の再発を防止した水平展開や過去事案に対する改修作業の促進と予防整備の頻度を増やした事などが減少した結果と考えています。

注) 運航阻害発生率とは、100 飛行回数あたりの機材故障(鳥衝突等によるものを除く)

による緊急着陸、目的地以外への着陸、離陸後の引き返し、離陸中止および接地後の異常停止の発生件数です。

8) 旅客数不一致により運航した事態の発生率

2024 年度は、目標値：0.039 件/1000 飛行回数に対して、実績値：0.029 件/1000 飛行回数であり、目標を達成することができました。事象の件数としては、1 件であり、再発防止策として社内へ安全管理通報の発行を行うなど、必要な対応を実施しました。

9) 改札業務におけるヒューマンエラー発生率

2024 年度は、目標値：2.77 件/1000 飛行回数に対して、実績値：1.05 件/1000 飛行回数であり、目標を達成することができました。取り組み内容としては、OSCAR の分析およびヒヤリハット事象の共有を実施。また、スキャン漏れに関するアンケートを行い、傾向を分析し、注意すべきポイントの共有を実施しました。また、夏季繁忙期・年末年始に業務点検を実施しました。目標は達成しているものの、ヒューマンエラーによるものは引き続き発生しているため、それらの事象発生を抑制すべく、対応を引き続き実施します。

1 0) ULD 誤搭載により運航した事態の発生率

2024 年度は、目標値：0.029 件/1000 飛行回数に対して、実績値：0 件/1000 飛行回数と事象の発生がなく目標を達成することができました。安全意識の向上のため、過去の不具合事象やヒヤリハット事象の共有、安全に関するグループワークを行う機会を設けました。また、委託先会社に対して、毎月ヒヤリハットや OSCAR 共有、定例会議の中で各空港の傾向を踏まえ、ハンドリングでの注意点を共有し、安全意識の向上に努めました。

1 1) ULD 搭載業務中のヒューマンエラーの発生率

2024 年度は、目標値：0.16 件/1000 飛行回数に対して、実績値：0.15 件/1000 飛行回数であり、目標を達成することができました。ULD 搭載業務中のヒューマンエラーの発生事象は 4 件であり、再発防止策として社内で安全管理通報の発行を行うなど、必要な対応を実施しました。

1 2) 旅客の怪我発生件数

2024 年度の旅客の怪我発生件数（出発ゲート通過から目的地にて PBB またはステップを通過するまでに発生した乗客の怪我のうち、社員による目撃等から事象を知り、レポートにて報告された怪我の件数）は、目標値：0 件に対し、実績値：0 件であり、目標を達成することができました。

定例の業務点検にて、旅客ステップや旅客が使用する車いすの点検等を実施し、怪我の未然防止に努めたことによるものと考えています。

1 3) 駐機中の航空機の損傷

2024 年度の駐機中の航空機の損傷の発生件数は、目標値：0 件に対して、実績値：0 件で

あり、目標を達成することができました。

ランプスタッフにおいて、安全意識の向上の為、過去の機体損傷事象やヒヤリハット事象の共有、安全に関するグループワークを行う機会を設けました。また、夏季繁忙期・年末年始の業務点検内で、GSE 装着時の誘導員の配置ならびに手順が順守できているかを点検項目に設定し、点検を実施しました。他社事例の共有も行い、類似事象発生防止に務めました。

整備部門においては、整備作業で使用する作業車や高所作業時の Tool の落下に起因する航空機の損傷事故の可能性を軽減するために、作業内容に応じた声かけや積極的な現場パトロールを実施しました。

1 4) 完了期限を過ぎたレポートの割合

2024 年度の完了期限を過ぎたレポートの割合は、目標値:0.79%に対して、実績値:0.26%であり、目標を達成することができました。

昨年度と同様に期限の近いレポートに関しては、レポートの回答者と密に確認し期限超過とならないよう対策を講じました。また、期限内のクローズが難しい案件等は適宜延長理由・延長期限を確認し、必要に応じて期限延長することとしました。その結果、適切な対策をとることができ、安全性向上への意識の活性化に繋げることができました。

4-3 2025 年 7 月 1 日～2026 年 6 月 30 日までの安全目標

2025 年度の安全目標は、「安全管理システムの構築に係る一般指針」および「国際民間航空条約第 19 付属書」に従い、ジェットスター・ジャパンにおいて航空安全プログラム(SSP) を実行あるものとしていくため、以下 3 段階の安全目標を設定することとします。

	種別	説明
1	安全目標	航空運送事業を営む企業として、達成されるべき目標(ゼロ目標)として設定される目標をいう
2	安全指標	「安全目標」を達成すべく年度毎に「安全目標値」を設定し、安全達成度を把握することにより安全性を定量的に測定するために用いる指標をいう
3	安全活動計画	「安全指標」における「安全目標値」を達成するために必要な活動計画であり、社内各本部にて個別に設定される施策、指標、計画をいう

2025 年度(2025 年 7 月 1 日～2026 年 6 月 30 日)は、以下の安全目標、安全指標、およびその値を掲げてさらなる安全運航に取り組んでまいります。

2025 年度は、上位の安全目標として、航空事故・重大インシデントおよび従業員の重大労働災害をゼロに抑えるという目標を昨年度に引き続き設定するとともに、安全指標として、就航開始以来継続して設定している主要な項目に加え、安全・保安・品質向上を目的とした計 15 項目を設定することとします。

2023 年度から ICAO の安全管理マニュアル(SMM)にて安全パフォーマンス管理のために導入が推奨されている SPT/SPI を正式に導入し、主要な安全指標において SPI の観点でのモニタリングを実施しました。2025 年度においても人の安全、安全文化、運航の安全を三つの礎とし、先行指標および運行指標を設定することとします。

SPT については、航空局において長期目標として 15 年間で 50%減、毎年およそ 2-3%減とする安全目標を掲げていることを踏まえ、当社にて設定した中期目標(毎年 3%の改善、5 年間で約 15%改善)を継続し、中期的により強固な安全管理システムを構築してまいります。また目標値と実績値が大きく乖離している指標に関しましては、社内で様々な施策を行い目標値に近づけるよう対応していくこととします。

SPI については、2024 度同様、目標値に標準偏差によるトリガー値を設け、実績値が変動範囲を超えた場合等に原因分析や改善のための検討を行う仕組みを継続することとします。

1. 安全目標

1) 事故・重大インシデントの発生件数

航空運送事業を営み、公共交通機関の責務を担う企業として、当然設定すべき目標であり、各安全指標の上位安全目標として、2024 度同様事故・重大インシデントの発生件数をゼロとする安全目標を設定します。

2) 重大労働災害発生件数

航空運送事業を営み、公共交通機関の責務を担う企業として、従業員の安全、健康の確保は会社の事業運営と安全性の向上にとって最も重要な課題であり、各安全指標の上位安全目標として、2024 年度同様、ICAO の Serious Injury（重大な死傷災害）定義に該当する従業員の労働災害の発生件数をゼロとする安全目標を設定します。

2. 安全指標

1) TRIFR: Total Recordable Injury Frequency Rate

ジェットスターグループでは、労働安全に係わる指標として TRIFR: Total Recordable Injury Frequency Rate（記録可能総災害度数率）を設定し、労働安全の管理、改善を図っています。

ジェットスター・ジャパンにおいては、これらの指標を就航当初より安全指標として設定しております。

当社では、従業員の安全や健康の確保は安全運航の礎であると考えており、引き続き会社の安全指標として設定します。

2024 年度の目標として設定していた TRIFR の安全目標値：9.8 件/100 万労働時間に対して、実績値：5.65 件/100 万労働時間であり、2023 年度における労働災害の発生件数 13 件から 2024 年度は 5 件と大幅に減少しました。この背景には、2023 年度から継続して全社員を対象に「けがゼロプロジェクト」を実施したことで、けがに対する社員の意識と注意力が向上した結果と捉えています。

しかしながら、現在労災申請中の事案もあり、今後、発生件数、実績値が上昇する可能性があることを考慮し、計画的に 5 年後の目標値を満足できるよう SPT の考え方に即した形で年度の目標設定をすることとし、2025 年度の目標値は、2024 年度の目標値から 3%改善した 9.51 件/100 万労働時間として設定します。

2) LWCFR: Lost Work Case Frequency Rate

ジェットスターグループでは、労働安全に係わる指標として上記 TRIFR に加え、LWCFR: Lost Work Case Frequency Rate（休業件数度数率）を設定し、労働安全の管理、改善を図っています。

ジェットスター・ジャパンにおいては、これらの指標を就航当初より社内安全指標と

して設定しております。

従業員の安全や健康の確保は安全運航の礎であると考えており、引き続き会社の安全指標として設定します。

2024 年度の目標として設定していた LWCFR の安全目標値：5.1 件/100 万労働時間に対して、実績値：1.54 件/100 万労働時間であり、この背景には、労働災害発生度数率の減少と休養期間一週間以下の小さな怪我（捻挫、打撲等）の発生にとどまったことによるもの、2023 年度から継続して全社員を対象に「けがゼロプロジェクト」を実施したことで、けがに対する社員の意識と注意力が向上した結果と捉えています。TRIFR 同様に計画的に 5 年後の目標値を満足できるよう SPT の考え方に即した形で年度の目標設定をすることとし、2025 年度の目標値は、2024 年度の目標値から 3%改善した 4.95 件/100 万労働時間として設定します。

3) 怪我の発生率（ヒヤリハットを含む）

ジェットスターグループでは、怪我発生件数を安全に係わる指標として設定しております。

ジェットスター・ジャパンにおいては、就航当初より旅客の傷害発生件数（First Aid を含む全ての傷害件数）をモニターしております。

2025 年度も引き続きヒヤリハットを含む怪我の発生率を TRIFR/LWCFR の先行指標と設定し、TRIFR/LWCFR につながる可能性のある怪我を減らすことを目的とします。

2023 年度に新設した安全指標であり 2022 年度単年のデータを基に指標が設定された経緯があることから複数年のモニター・検証が必要と思料することおよび計画的に 5 年後の目標値を満足できるよう SPT の考え方に即した形で年度の目標設定をすることとし、2025 年度の目標値は、3%の改善を目指す 171.7 件/100 万労働時間を設定します。

4) 飛行データ解析プログラムにおける Hard Event 発生率

ジェットスターグループでは、運航の安全に係わる指標として独自に設定された閾値を基準とする Hard Event の発生率を設定しています。

ジェットスター・ジャパンにおいては、この指標を就航当初より安全指標として設定しております。

「飛行データ解析プログラムにおける Hard Event 発生率」は、運航に係わるリスクを見る指標です。Hard Event の件数を下げるとは運航におけるリスクの低減につながるため本目標を設定します。

2024 年度は 2023 年度に引き続き外的要因である天候の影響も比較的少ない年でありました。計画的に 5 年後の目標値を満足できるよう SPT の考え方に即した形で年度の

目標設定をすることとしていますが、2025 年度の目標値は、2024 年度の実績値の 4.64 件/1000 飛行回数を考慮し、SPI を設定した当初目標値の 15%改善を図ることとし、その最終目標値である 8.61 件/1000 飛行回数当たりの発生件数として、引き続き安全運航に取り組みます。

5) 飛行データ解析プログラムにおける Hard Landing の Hard Event 発生率

Hard Landing は機体損傷および乗客、乗員の怪我に繋がるリスクがあるため、Hard Event の件数を減少させることが運航の安全向上へとつながります。2022 年度より導入した A321LR が、ジェットスターグループ全体で Hard Landing が発生しやすい傾向にあることに鑑み、2025 年度は Hard Event のうち Hard Landing に特化したモニターを実施することとします。なお、2025 年度の目標値は、データのある直近 2 年間の状況を踏まえ、0.30 件/1000 飛行回数と設定します。

6) 運航阻害発生率

ジェットスター・ジャパンにおける運航、機材品質を見る指標として、「運航阻害発生率」を継続して設定します。

2025 年度の目標値は、SPT に則り 3%の改善を目指すことから、0.015 件/100 飛行回数を目標として設定します。目標達成に向け整備本部全体で議論を深め、全員で取り組んでいきます。

7) 旅客数不一致により運航した事態の発生率

旅客数不一致の状態では、Weight&Balance に影響する可能性があり安全上のリスクがあると同時に、保安上の観点においてもリスクが生じます。2024 年度において、旅客不一致事象が 1 件発生していることから、2025 年度も引き続き「旅客数不一致により運航した事態の発生率」を運行指標として設定し、目標値は SPT に則り 3%の改善を目指す 0.038 件/1000 飛行回数と設定します。

8) 改札業務におけるヒューマンエラー発生率

改札業務中のヒューマンエラーは旅客数不一致事象につながることから、引き続き先行指標として設定します。2024 年度においては、目標値は達成しているものの、ヒューマンエラーによるスキャンミス等のエラーが引き続き発生しているため、2025 年度の目標値は SPT に則り 3%の改善を目指す 2.69 件/1000 飛行回数と設定します。

9) ULD 誤搭載により運航した事態の発生率

ULD を誤搭載した状態で運航することは、Weight&Balance に影響し安全上のリスクとなります。A321LR の機材数も増え、A320 との搭載方法に差異もあることから、2025 年度も引き続き「ULD 誤搭載により運航した事態の発生率」を設定し、2025 年度の目標値は SPT に則り 3%の改善を目指す 0.028 件/1000 飛行回数と設定します。

1 0) ULD 搭載業務中のヒューマンエラーの発生率

ULD 搭載業務中のヒューマンエラーの発生率を下げることで ULD 誤搭載による運航リスクの低減が可能となります。そのため、ULD 誤搭載による運航の先行指標とし、ULD 搭載業務中のヒューマンエラー発生率を引き続きモニターすることとします。2025 年度の目標値は SPT に則り 3% の改善を目指す 0.15 件/1000 飛行回数と設定します。

1 1) 旅客の怪我発生件数

ジェットスターグループでは、旅客の怪我発生件数を安全に係わる指標として設定しております。

ジェットスター・ジャパンにおいては、就航当初より旅客の怪我発生件数（First Aid を含む全ての怪我件数）をモニターしております。

2025 年度においても「旅客の怪我発生件数」として、出発ゲート通過から目的地にて PBB またはステップを通過するまでに発生した乗客の怪我のうち、社員による目撃等から事象を知り、レポートにて報告された怪我の件数を計測し目標値を 0 件と設定します。

1 2) 駐機中の航空機の損傷

航空機への損傷は、航空機の耐空性や運航およびお客様の利便性への影響、また状況によっては従業員への大きな怪我につながる可能性があります。

2024 年度に発生した航空機への損傷につきましては、事象の発生がなく目標値を達成することができました。航空機への損傷は、航空機の耐空性に影響があることや人身事故にもつながる可能性があること、また、損傷確認が遅れ運航に供した場合、運航の安全に関わる重大な不安全事故につながることから、2025 年度においても対策の徹底により再発防止を目的として引き続き目標値は 0 件と設定します。

1 3) レポート提出率

ジェットスターグループでは、安全文化に係わる指標としてレポート提出率を設定します。

ジェットスター・ジャパンにおいては、この指標を就航当初より社内安全指標として設定しております。

2024 年度のレポート提出率は、目標値：1.59 件/1,000 労働時間に対して、実績値：1.62 件/1,000 労働時間であり、目標を達成することができました。その要因として、全社員を対象に報告文化を学ぶ、報告プロセスを理解する等を目的に「報告でつなぐ安全の輪～OSCAR を提出して運航の安全性と品質を向上させよう！～」キャンペーンを実施しました。この結果、社員の報告プロセスの理解が進み、報告意識が向上したことで、目標を達成することができたと考えています。

2025 年度の目標値は、2024 年度の実績状況から継続し、1.59 件/1,000 労働時間を最低維持することとします。

引き続き提出率を上げるために「報告したことにより懲罰を受けず、社員の学びに貢

献する公正な文化の浸透度の向上」や「報告した結果、リスクが低減した様子を見える化」などの施策を講じ、さらなる改善を進めていきます。

1 4) Proactive なレポート提出率

レポートの提出の大きな目的は、ハザードやリスクを特定し、安全マネジメントシステムの向上につなげることであり、多くのレポートの提出が望まれます。併せて、**Just Culture** (意図しない失敗やエラーは非懲戒とし、それを正直に報告することで、再発防止につなげる文化) が確実に醸成されているかを測る指標の一つでもあり、ジェットスターグループでは、安全文化に係わる指標としてレポート提出率を設定しています。

国際的な方向性として、事前にハザード・リスクを予測し安全性を高めていく流れとなっており、事象を未然防止する観点からレポート報告のうち、**Proactive** にハザード・リスクを予測し起票された内容のレポート提出率を新たに指標として設定しました。2025 年度の目標値は、2024 年度に提出されたレポート内容のうち、**Proactive** にハザード・リスクを予測し起票された内容のレポート提出数から、0.38 件/1,000 労働時間と設定します。

1 5) Proactive なレポートに対する改善措置を行った割合

Proactive にハザード・リスクを予測し起票された内容のレポート提出について、安全マネジメントシステムのさらなる向上につなげることおよび「報告する文化」を醸成し、高めていくためにも報告案件に対して適切に措置していくことが最も重要であると考えます。このことから、**Proactive** なレポートに対する改善措置を行った割合を新たに指標として設定します。2025 年度の目標値は、2024 年度に提出された **Proactive** なレポートに対する改善措置の実績値である 79.15%に対し、3%改善した目標設定とし、81.5%と設定します。

4-4 情報の伝達および共有に関する事項の概要

当社は「OSCAR : Operational Safety and Company Advisory Report」という安全報告制度により、運航の現場で発生する安全に関わる様々な事象の報告を受け、その情報をデータベース化しています。この制度により、整備、運航、空港、客室サービス、OCCの各本部スタッフや委託先スタッフにより、ヒヤリハットからインシデント等の重大事象も含め報告がなされます。その後、「OSCAR」に挙げられた事象に応じ対応責任者が決められ、原因分析・問題解決と関連する現場へのフィードバックが行われます。また、重要な問題は、各本部安全対策グループ会議、航空安全委員会などを通じて、問題解決の水平展開や情報の共有化が図られます。

4-5 事故等の防止対策、事故等の発生時の対応および災害への備えに関する事項の概要

航空事故、重大インシデント、ハイジャック・テロ、天災等が発生した場合の関係機関および現場との緊急連絡体制、応急措置手順、原因究明体制、訓練・演習手順については、危機管理計画（CMP）に定められています。事故、重大インシデントが発生した際には、会社本社に事故対策本部（CMT : Crisis Management Team）が設置され対応することとなります。機内における緊急の場合においてとるべき措置等については運航規程に定めています。

4-6 内部監査の実施およびその管理の状況の確認に関する事項の概要

当社の安全基準に対する適合性および安全管理システム全般の有効性を判断するために内部監査プログラムを設定しています。監査プログラムは安全管理規程に基づき安全保安管理本部にて管理、実施がされており、安全管理規程の方針に基づいて設定された整備規程、業務規程および運航規程に定められた監査については、これらの規程に従って実施しています。

4-7 輸送の安全に係る文書の整備および管理に関する事項の概要

当社では、関係法令・基準等に従って、安全管理規程、運航規程、整備規程、業務規程等を定めて文書化し、担当する各本部により最新の状態に管理されています。また、安全管理に係る文書（各会議資料、監査報告書等）についても管理指針を定め、維持・管理を行っています。

4-8 事業の実施およびその管理の改善に関する事項の概要

(1) マネジメント レビュー

当社では、安全管理システムが有効に機能していることを定期的に評価し、必要に応じて改善の検討、実施することを目的として、代表取締役社長が委員長を務める航空安全委員会において安全方針、安全目標、その他安全にかかわる実績等についてマネジメント レビューを行っています。

(2) 変更管理

オペレーションに係わるシステムの変更を管理することは安全、品質および適合性を維持、向上させるための重要な要素であります。

変更管理は、効果的かつ効率的に変更を実施して当社のオペレーション全体のパフォーマンスを向上させることができる体系的な手順の提供を目的としており、当社のオペレーションを守り、許容できない品質、適合性および安全上のリスクにさらされないように、人への影響、リスク、または財務上の承認に応じたカテゴリーに分類し、変更管理のプロセスを実施しています。

以上