

目 次

	ページ
序文	1
0.1 背景	1
0.2 労働安全衛生マネジメントシステムの狙い	1
0.3 成功のための要因	1
0.4 Plan-Do-Check-Act サイクル	2
0.5 この規格の内容	3
1 適用範囲	4
2 引用規格	5
3 用語及び定義	5
4 組織の状況	12
4.1 組織及びその状況の理解	12
4.2 働く人及びその他の利害関係者のニーズ及び期待の理解	12
4.3 労働安全衛生マネジメントシステムの適用範囲の決定	12
4.4 労働安全衛生マネジメントシステム	12
5 リーダーシップ及び働く人の参加	12
5.1 リーダーシップ及びコミットメント	12
5.2 労働安全衛生方針	13
5.3 組織の役割, 責任及び権限	13
5.4 働く人の協議及び参加	14
6 計画	14
6.1 リスク及び機会への取組み	14
6.2 労働安全衛生目標及びそれを達成するための計画策定	17
7 支援	17
7.1 資源	17
7.2 力量	18
7.3 認識	18
7.4 コミュニケーション	18
7.5 文書化した情報	19
8 運用	20
8.1 運用の計画及び管理	20
8.2 緊急事態への準備及び対応	21
9 パフォーマンス評価	22
9.1 モニタリング, 測定, 分析及びパフォーマンス評価	22
9.2 内部監査	22
9.3 マネジメントレビュー	23

	ページ
10 改善	24
10.1 一般	24
10.2 インシデント, 不適合及び是正処置	24
10.3 継続的改善	25
附属書 A (参考) この規格の利用の手引	26
参考文献	40

JIS DRAFT 2018/06/01

まえがき

この規格は、工業標準化法第 12 条第 1 項の規定に基づき、中央労働災害防止協会（中災防）及び一般財団法人日本規格協会（JSA）から、工業標準原案を具して日本工業規格を制定すべきとの申出があり、日本工業標準調査会の審議を経て、厚生労働大臣が制定した日本工業規格である。

この規格は、著作権法で保護対象となっている著作物である。

この規格の一部が、特許権、出願公開後の特許出願又は実用新案権に抵触する可能性があることに注意を喚起する。厚生労働大臣及び日本工業標準調査会は、このような特許権、出願公開後の特許出願及び実用新案権に関わる確認について、責任はもたない。

JIS DRAFT 2018/06/01

労働安全衛生マネジメントシステム— 要求事項及び利用の手引

Occupational health and safety management systems— Requirements with guidance for use

序文

この規格は、2018年に第1版として発行されたISO 45001を基に、技術的内容及び構成を変更することなく作成した日本工業規格である。

0.1 背景

組織は、働く人及び組織の活動によって影響を受ける可能性のある他の人々の労働安全衛生に対する責任を負っている。この責任には、身体の健康及びメンタルヘルスを推進し保護することが含まれる。

労働安全衛生マネジメントシステムの導入の目的は、組織が安全で健康的な職場を提供できるようにし、労働に関係する負傷及び疾病を防止し、労働安全衛生パフォーマンスを継続的に改善できるようにすることである。

0.2 労働安全衛生マネジメントシステムの狙い

労働安全衛生マネジメントシステムの目的は、労働安全衛生リスク及び労働安全衛生機会を管理するための枠組みを提供することである。労働安全衛生マネジメントシステムの狙い及び意図した成果は、働く人の労働に関係する負傷及び疾病を防止すること、及び安全で健康的な職場を提供することである。したがって、効果的な予防保護処置をとることによって危険源を除去し、労働安全衛生リスクを最小化することは、組織にとって非常に重要である。

労働安全衛生マネジメントシステムを通じて組織がこれらの処置を適用したとき、組織の労働安全衛生パフォーマンスは向上する。労働安全衛生パフォーマンス改善の機会に取り組むために早めの処置をとる際に、労働安全衛生マネジメントシステムは、効果及び効率を更に高めることができる。

この規格に適合するかたちでの労働安全衛生マネジメントシステムの実施は、組織が労働安全衛生リスクを管理し、労働安全衛生パフォーマンスを向上させることを可能にする。

労働安全衛生マネジメントシステムは、組織が、法的要求事項及びその他の要求事項を満たす助けとなり得る。

0.3 成功のための要因

労働安全衛生マネジメントシステムの実施は、組織にとって戦略的な運用上の決定である。労働安全衛生マネジメントシステムの成功は、リーダーシップ、コミットメント、並びに組織の全ての階層及び部門からの参加のいかににかかっている。

労働安全衛生マネジメントシステムの実施及び維持、並びにその有効性及び意図した成果を達成する能力は、多数の重要な要因に依存している。それらの要因には、次の事項が含まれ得る。

- トップマネジメントのリーダーシップ、コミットメント、責任及び説明責任

- b) 労働安全衛生マネジメントシステムの意図した成果を支援する文化をトップマネジメントが組織内で形成し、主導し、推進すること
- c) コミュニケーション
- d) 働く人及び働く人の代表（いる場合）の協議及び参加
- e) 労働安全衛生マネジメントシステム維持のために必要な資源の割振り
- f) 組織の全体的な戦略目標及び方向性と両立する、労働安全衛生方針
- g) 危険源の特定、労働安全衛生リスクの管理及び労働安全衛生機会の活用のための効果的なプロセス
- h) 労働安全衛生パフォーマンスを改善するための労働安全衛生マネジメントシステムの継続的なパフォーマンス評価及びモニタリング
- i) 組織の事業プロセスへの労働安全衛生マネジメントシステムの統合
- j) 労働安全衛生方針に整合し、組織の危険源、労働安全衛生リスク及び労働安全衛生機会を考慮に入れた労働安全衛生目標
- k) 法的要求事項及びその他の要求事項の順守

組織は、この規格をうまく実施していることを示せば、有効な労働安全衛生マネジメントシステムをもつことを、働く人及びその他の利害関係者に確信させることができる。しかし、この規格の採用そのものが、働く人の労働関連の負傷及び疾病の防止、安全で健康的な職場の提供、並びに改善された労働安全衛生パフォーマンスを保証するわけではない。

組織の労働安全衛生マネジメントシステムの詳細さのレベル、複雑さ、文書化した情報の範囲、及び成功を確実にするために必要な資源は、次の事項などの多数の要因によって左右される。

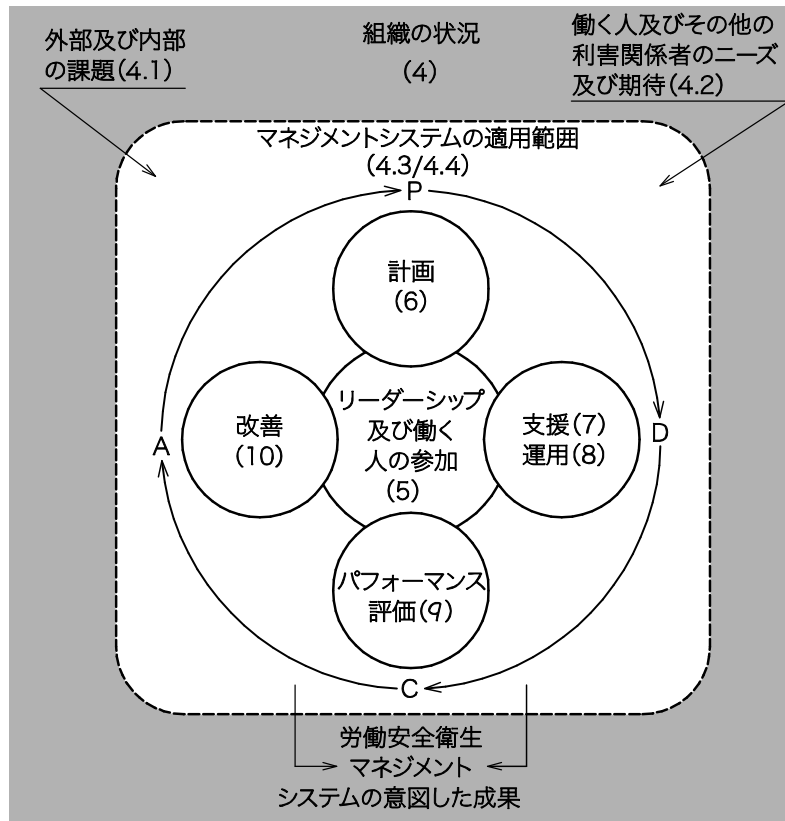
- 組織の状況（例 働く人の人数、規模、立地、文化、法的要求事項及びその他の要求事項）
- 組織の労働安全衛生マネジメントシステムの適用範囲
- 組織の活動の性質及び関連する労働安全衛生リスク

0.4 Plan-Do-Check-Act サイクル

この規格において採用する労働安全衛生マネジメントシステムアプローチは、Plan-Do-Check-Act (PDCA) の概念に基づいている。

PDCA の概念は、継続的改善を達成するために組織が用いる反復的なプロセスである。この概念は、マネジメントシステムにも、その個別の要素のそれぞれにも次のように適用できる。

- a) Plan : 労働安全衛生リスク、労働安全衛生機会、その他のリスク及びその他の機会を決定し、評価し、組織の労働安全衛生方針に沿った結果を出すために必要な労働安全衛生目標及びプロセスを確立する。
 - b) Do : 計画どおりにプロセスを実施する。
 - c) Check : 労働安全衛生方針及び労働安全衛生目標に照らして、活動及びプロセスをモニタリングし、測定し、その結果を報告する。
 - d) Act : 労働安全衛生パフォーマンスを継続的に改善し、意図した成果を達成するための処置をとる。
- この規格は、**図 1** に示すように、新しい枠組みの中にこの PDCA の概念を取り入れている。



注記 括弧内の数字は、この規格の箇条番号を示す。

図 1—PDCA とこの規格の枠組みとの関係

0.5 この規格の内容

この規格は、国際標準化機構（ISO）のマネジメントシステム規格に対する要求事項に適合している。これらの要求事項は、複数の ISO マネジメントシステム規格を実施する利用者の便益のために作成された、上位構造、共通の中核となるテキスト、共通用語及び中核となる定義を含んでいる。

この規格の諸要素は、他のマネジメントシステムの諸要素に整合化し、又はそれらと統合することができるが、この規格には、品質、社会的責任、環境、セキュリティ、財務マネジメントなどの他の分野に固有な要求事項は含まれていない。

この規格は、労働安全衛生マネジメントシステムの実施及び適合性の評価のために組織によって用いることができる要求事項を規定している。組織は、次のいずれかの方法によって、この規格への適合を実証することができる。

- 自己決定し、自己宣言する。
- 適合について、組織に対して利害関係をもつ人又はグループ、例えば、顧客などによる確認を求める。
- 自己宣言について組織外部の人又はグループによる確認を求める。
- 外部組織による労働安全衛生マネジメントシステムの認証／登録を求める。

この規格の箇条 1～箇条 3 は、この規格の使用において適用する適用範囲、引用規格、用語及び定義を示し、一方で、箇条 4～箇条 10 には、この規格への適合を評価するための要求事項を規定している。**附属書 A** には、これらの要求事項の説明が記載されている。箇条 3 の用語及び定義は、概念の順に配列した。

この規格では、次のような表現形式を用いている。

- a) “～しなければならない” (shall) は、要求事項を示し、
- b) “～することが望ましい” (should) は、推奨を示し、
- c) “～してもよい” (may) は、許容を示し、
- d) “～することができる”、“～できる”、“～し得る”など (can) は、可能性又は実現能力を示す。

“注記”に記載している情報は、関連する要求事項の内容を理解するための、又は明解にするための手引である。箇条 3 で用いている“注記”は、用語データを補完する追加情報を示すほか、用語の使用に関する規定事項を含む場合もある。

1 適用範囲

この規格は、労働安全衛生 (OH&S) マネジメントシステムの要求事項について規定する。また、労働安全衛生パフォーマンスを積極的に向上させ、労働に関連する負傷及び疾病を防止することによって、組織が安全で健康的な職場を提供できるようにするために、利用の手引を記載している。

この規格は、労働安全衛生マネジメントシステムを確立し、実施し、維持することで労働安全衛生を改善し、危険源を除去し、労働安全衛生リスク (システムの欠陥を含む。) を最小化し、労働安全衛生機会を活用し、活動に付随する労働安全衛生マネジメントシステムの不適合に取り組むことを望む全ての組織に適用できる。

この規格は、組織が労働安全衛生マネジメントシステムの意図した成果を達成するために役立つ。労働安全衛生マネジメントシステムの意図した成果は、組織の労働安全衛生方針に整合して、次の事項を含む。

- a) 労働安全衛生パフォーマンスの継続的な改善
- b) 法的要求事項及びその他の要求事項を満たすこと
- c) 労働安全衛生目標の達成

この規格は、規模、業種及び活動を問わず、どのような組織にも適用できる。この規格は、組織の活動が行われる状況、並びに組織で働く人及びその他の利害関係者のニーズ、期待などの要因を考慮に入れた上で、組織の管理下にある労働安全衛生リスクに適用できる。

この規格は、特定の労働安全衛生パフォーマンス基準を定めるものではなく、労働安全衛生マネジメントシステム的设计に関して規定するものでもない。

この規格は、組織がその労働安全衛生マネジメントシステムを通じて、働く人の健康状態又は福利といった安全衛生の他の側面を統合することを可能にする。

この規格は、製品安全、物的損害、環境影響などの課題による働く人及びその他の関連する利害関係者へのリスクを超えてこれらの課題を取り扱うものではない。

この規格は、労働安全衛生マネジメントを体系的に改善するために、全体を又は部分的に用いることができる。しかし、この規格への適合の主張は、全ての要求事項が除外されることなく組織の労働安全衛生マネジメントシステムに組み込まれ、満たされていない限りは容認されない。

注記 この規格の対応国際規格及びその対応の程度を表す記号を、次に示す。

ISO 45001:2018, Occupational health and safety management systems—Requirements with guidance for use (IDT)

なお、対応の程度を表す記号“IDT”は、ISO/IEC Guide 21-1 に基づき、“一致している”ことを示す。

2 引用規格

この規格には、引用規格はない。

3 用語及び定義

この規格で用いる主な用語及び定義は、次による。

ISO 及び IEC は、標準化に使用するための用語上のデータベースを次のアドレスに維持している。

- ISO Online browsing platform (<http://www.iso.org/obp>)
- IEC Electropedia (<http://www.electropedia.org/>)

3.1

組織 (organization)

自らの目的、目標 (3.16) を達成するため、責任、権限及び相互関係を伴う独自の機能をもつ、個人又は人々の集まり。

注記 1 組織という概念には、法人か否か、公的か私的かを問わず、自営業者、会社、法人、事務所、企業、当局、共同経営会社、非営利団体若しくは協会、又はこれらの一部若しくは組合せが含まれる。ただし、これらに限定されるものではない。

注記 2 これは、ISO/IEC 専門業務用指針第 1 部の統合版 ISO 補足指針の附属書 SL に示された ISO マネジメントシステム規格に関する共通用語及び中核となる定義の一つである。

3.2

利害関係者 (interested party) (推奨用語)

ステークホルダー (stakeholder) (許容用語)

ある決定事項若しくは活動に影響を与え得るか、その影響を受け得るか、又はその影響を受けると認識している、個人又は組織 (3.1)。

注記 これは、ISO/IEC 専門業務用指針第 1 部の統合版 ISO 補足指針の附属書 SL に示された ISO マネジメントシステム規格に関する共通用語及び中核となる定義の一つである。

3.3

働く人 (worker)

組織 (3.1) の管理下で労働する又は労働に関わる活動を行う者。

注記 1 労働又は労働に関わる活動は、正規又は一時的、断続的又は季節的、臨時又はパートタイムなど、有給又は無給で、様々な取決めの下に行われる。

注記 2 働く人には、トップマネジメント (3.12)、管理職及び非管理職が含まれる。

注記 3 組織の管理下で行われる労働又は労働に関わる活動は、組織が雇用する働く人が行っている場合、又は外部提供者、請負者、個人、派遣労働者、及び組織の状況によって、組織が労働又は労働に関わる活動の管理を共有する範囲のその他の者が行っている場合がある。

3.4

参加 (participation)

意思決定への関与。

注記 参加には安全衛生委員会及び働く人の代表 (いる場合) を関与させることを含む。

3.5

協議 (consultation)

意思決定をする前に意見を求めること。

注記 協議には安全衛生委員会及び働く人の代表（いる場合）を関与させることを含む。

3.6

職場（workplace）

組織（3.1）の管理下にある場所で、人が労働目的でいる場所、又は出向かなければならない場所。

注記 職場に対する労働安全衛生マネジメントシステム（3.11）に基づく組織の責任は、職場に対する管理の度合いによって異なる。

3.7

請負者（contractor）

合意された仕様及び契約条件に従い、組織にサービスを提供する外部の組織（3.1）。

注記 サービスにとりわけ建設に関する活動を含めてもよい。

3.8

要求事項（requirement）

明示されている、通常暗黙のうちに了解されている又は義務として要求されている、ニーズ又は期待。

注記 1 “通常暗黙のうちに了解されている”とは、対象となるニーズ又は期待が暗黙のうちに了解されていることが、組織（3.1）及び利害関係者（3.2）にとって、慣習又は慣行であることを意味する。

注記 2 規定要求事項とは、例えば、文書化した情報（3.24）の中で明示されている要求事項をいう。

注記 3 これは、ISO/IEC 専門業務用指針第 1 部の統合版 ISO 補足指針の附属書 SL に示された ISO マネジメントシステム規格に関する共通用語及び中核となる定義の一つである。

3.9

法的要求事項及びその他の要求事項（legal requirements and other requirements）

組織（3.1）が順守しなければならない法的要求事項、及び組織が順守しなければならない又は順守することを選んだその他の要求事項（3.8）。

注記 1 この規格の目的上、法的要求事項及びその他の要求事項とは、労働安全衛生マネジメントシステム（3.11）に関係する要求事項である。

注記 2 “法的要求事項及びその他の要求事項”には、労働協約の規定が含まれる。

注記 3 法的要求事項及びその他の要求事項には、法律、規則、団体協約及び慣行に基づき、働く人（3.3）の代表である者を決定する要求事項が含まれる。

3.10

マネジメントシステム（management system）

方針（3.14）、目標（3.16）及びその目標を達成するためのプロセス（3.25）を確立するための、相互に関連する又は相互に作用する、組織（3.1）の一連の要素。

注記 1 一つのマネジメントシステムは、単一又は複数の分野を取り扱うことができる。

注記 2 システムの要素には、組織の構造、役割及び責任、計画、運用、並びにパフォーマンスの評価及び向上が含まれる。

注記 3 マネジメントシステムの適用範囲としては、組織全体、組織内の固有で特定された機能、組織内の固有で特定された部門、複数の組織の集まりを横断する一つ又は複数の機能などがあり得る。

注記 4 これは、ISO/IEC 専門業務用指針第 1 部の統合版 ISO 補足指針の附属書 SL に示された ISO マネジメントシステム規格に関する共通用語及び中核となる定義の一つである。**注記 2** は、

マネジメントシステムのより広範な要素の幾つかを明確にするために修正した。

3.11

労働安全衛生マネジメントシステム (occupational health and safety management system)

OH&S マネジメントシステム (OH&S management system)

労働安全衛生方針 (3.15) を達成するために使用されるマネジメントシステム (3.10) 又はマネジメントシステムの一部。

注記 1 労働安全衛生マネジメントシステムの意図した成果は、働く人 (3.3) の負傷及び疾病 (3.18) を防止すること、並びに安全で健康的な職場 (3.6) を提供することである。

注記 2 “OH&S” と “OSH” の意味は同じである。

3.12

トップマネジメント (top management)

最高位で組織 (3.1) を指揮し、管理する個人又は人々の集まり。

注記 1 労働安全衛生マネジメントシステム (3.11) に関する最終的な責任が保持される限り、トップマネジメントは、組織内で、権限を委譲し、資源を提供する力をもっている。

注記 2 マネジメントシステム (3.10) の適用範囲が組織の一部だけの場合、トップマネジメントとは、組織内のその一部を指揮し、管理する人をいう。

注記 3 これは、ISO/IEC 専門業務用指針第 1 部の統合版 ISO 補足指針の附属書 SL に示された ISO マネジメントシステム規格に関する共通用語及び中核となる定義の一つである。注記 1 は、労働安全衛生マネジメントシステムに関してトップマネジメントの責任を明確にするために修正した。

3.13

有効性 (effectiveness)

計画した活動を実行し、計画した結果を達成した程度。

注記 これは、ISO/IEC 専門業務用指針第 1 部の統合版 ISO 補足指針の附属書 SL に示された ISO マネジメントシステム規格に関する共通用語及び中核となる定義の一つである。

3.14

方針 (policy)

トップマネジメント (3.12) によって正式に表明された組織 (3.1) の意図及び方向付け。

注記 これは、ISO/IEC 専門業務用指針第 1 部の統合版 ISO 補足指針の附属書 SL に示された ISO マネジメントシステム規格に関する共通用語及び中核となる定義の一つである。

3.15

労働安全衛生方針 (occupational health and safety policy)

OH&S 方針 (OH&S policy)

働く人 (3.3) の労働に関係する負傷及び疾病 (3.18) を防止し、安全で健康的な職場 (3.6) を提供するための方針 (3.14)。

3.16

目的, 目標 (objective)

達成する結果。

注記 1 目的 (又は目標) は、戦略的、戦術的又は運用的であり得る。

注記 2 目的 (又は目標) は、様々な領域 [例えば、財務、安全衛生、環境の到達点 (goal)] に関連

し得るものであり、様々な階層 [例えば、戦略的レベル、組織全体、プロジェクト単位、製品ごと、プロセス (3.25) ごと] で適用できる。

注記 3 目的 (又は目標) は、例えば、意図した成果、目的 (purpose)、運用基準など、別の形で表現することもできる。また、労働安全衛生目標 (3.17) という表現、又は同じような意味をもつ別の言葉 [例 狙い (aim)、到達点 (goal)、目標 (target)] で表すこともできる。

注記 4 これは、ISO/IEC 専門業務用指針第 1 部の統合版 ISO 補足指針の附属書 SL に示された ISO マネジメントシステム規格に関する共通用語及び中核となる定義の一つである。附属書 SL の当初の注記 4 は、“労働安全衛生目標” が 3.17 において別途定義されているので削除した。

3.17

労働安全衛生目標 (occupational health and safety objective)

OH&S 目標 (OH&S objective)

労働安全衛生方針 (3.15) に整合する特定の結果を達成するために組織 (3.1) が定める目標 (3.16)。

3.18

負傷及び疾病 (injury and ill health)

人の身体、精神又は認知状態への悪影響。

注記 1 職業病、業務上の疾病及び死亡は、これらの悪影響に含まれる。

注記 2 “負傷及び疾病” という用語は、負傷又は疾病が単独又は一緒に存在することを意味する。

3.19

危険源 (hazard)

負傷及び疾病 (3.18) を引き起こす潜在的根源。

注記 危険源は、危害又は危険な状況を引き起こす可能性のある原因、並びに負傷及び疾病につながるばく露の可能性のある状況を含み得る。

3.20

リスク (risk)

不確かさの影響。

注記 1 影響とは、期待されていることから、好ましい方向又は好ましくない方向にかい (乖) 離することをいう。

注記 2 不確かさとは、事象、その結果又はその起こりやすさに関する、情報、理解又は知識に、たとえ部分的にでも不備がある状態をいう。

注記 3 リスクは、起こり得る“事象” (JIS Q 0073:2010 の 3.5.1.3 の定義を参照) 及び“結果” (JIS Q 0073:2010 の 3.6.1.3 の定義を参照)、又はこれらの組合せについて述べることによって、その特徴を示すことが多い。

注記 4 リスクは、ある事象 (その周辺状況の変化を含む。) の結果とその発生の“起こりやすさ” (JIS Q 0073:2010 の 3.6.1.1 の定義を参照) との組合せとして表現されることが多い。

注記 5 この規格では、“リスク及び機会” という用語を使用する場合は、労働安全衛生リスク (3.21)、労働安全衛生機会 (3.22)、マネジメントシステムに対するその他のリスク及びその他の機会を意味する。

注記 6 これは、ISO/IEC 専門業務用指針第 1 部の統合版 ISO 補足指針の附属書 SL に示された ISO マネジメントシステム規格に関する共通用語及び中核となる定義の一つである。注記 5 は、“リスク及び機会” という用語をこの規格内で明確に用いるために追加した。

3.21

労働安全衛生リスク (occupational health and safety risk)

OH&S リスク (OH&S risk)

労働に関係する危険な事象又はばく露の起こりやすさと、その事象又はばく露によって生じ得る負傷及び疾病 (3.18) の重大性との組合せ。

3.22

労働安全衛生機会 (occupational health and safety opportunity)

OH&S 機会 (OH&S opportunity)

労働安全衛生パフォーマンス (3.28) の向上につながり得る状況又は一連の状況。

3.23

力量 (competence)

意図した結果を達成するために、知識及び技能を適用する能力。

注記 これは、ISO/IEC 専門業務用指針第1部の統合版 ISO 補足指針の**附属書 SL**に示された ISO マネジメントシステム規格に関する共通用語及び中核となる定義の一つである。

3.24

文書化した情報 (documented information)

組織 (3.1) が管理し、維持するよう要求されている情報、及びそれが含まれている媒体。

注記 1 文書化した情報は、あらゆる形式及び媒体の形をとることができ、あらゆる情報源から得ることができる。

注記 2 文書化した情報には、次に示すものがあり得る。

- a) 関連するプロセス (3.25) を含むマネジメントシステム (3.10)
- b) 組織の運用のために作成された情報 (文書類)
- c) 達成された結果の証拠 (記録)

注記 3 これは、ISO/IEC 専門業務用指針第1部の統合版 ISO 補足指針の**附属書 SL**に示された ISO マネジメントシステム規格に関する共通用語及び中核となる定義の一つである。

3.25

プロセス (process)

インプットをアウトプットに変換する、相互に関連する又は相互に作用する一連の活動。

注記 これは、ISO/IEC 専門業務用指針第1部の統合版 ISO 補足指針の**附属書 SL**に示された ISO マネジメントシステム規格に関する共通用語及び中核となる定義の一つである。

3.26

手順 (procedure)

活動又はプロセス (3.25) を実行するための所定のやり方。

注記 手順は文書化してもしなくてもよい。

(出典 : JIS Q 9000:2015 の 3.4.5 を修正。注記を修正した。)

3.27

パフォーマンス (performance)

測定可能な結果。

注記 1 パフォーマンスは、定量的又は定性的な所見のいずれにも関連し得る。結果は、定性的又は定量的な方法で決定し、評価することができる。

注記 2 パフォーマンスは、活動、プロセス (3.25)、製品 (サービスを含む。)、システム又は組織 (3.1) の運営管理に関連し得る。

注記 3 これは、ISO/IEC 専門業務用指針第 1 部の統合版 ISO 補足指針の附属書 SL に示された ISO マネジメントシステム規格に関する共通用語及び中核となる定義の一つである。注記 1 は、結果を判断及び評価するために使われる可能性がある方法の種類を明確にするために修正された。

3.28

労働安全衛生パフォーマンス (occupational health and safety performance)

OH&S パフォーマンス (OH&S performance)

働く人 (3.3) の負傷及び疾病 (3.18) の防止の有効性 (3.13)、並びに安全で健康的な職場 (3.6) の提供に関わるパフォーマンス (3.27)。

3.29

外部委託する (outsource) (動詞)

ある組織 (3.1) の機能又はプロセス (3.25) の一部を外部の組織 (3.1) が実施するという取決めを行う。

注記 1 外部委託した機能又はプロセスはマネジメントシステム (3.10) の適用範囲内にあるが、外部の組織はマネジメントシステムの適用範囲の外にある。

注記 2 これは、ISO/IEC 専門業務用指針第 1 部の統合版 ISO 補足指針の附属書 SL に示された ISO マネジメントシステム規格に関する共通用語及び中核となる定義の一つである。

3.30

モニタリング (monitoring)

システム、プロセス (3.25) 又は活動の状況を明確にすること。

注記 1 状況を明確にするために、点検、監督又は注意深い観察が必要な場合もある。

注記 2 これは、ISO/IEC 専門業務用指針第 1 部の統合版 ISO 補足指針の附属書 SL に示された ISO マネジメントシステム規格に関する共通用語及び中核となる定義の一つである。

3.31

測定 (measurement)

値を確定するプロセス (3.25)。

注記 これは、ISO/IEC 専門業務用指針第 1 部の統合版 ISO 補足指針の附属書 SL に示された ISO マネジメントシステム規格に関する共通用語及び中核となる定義の一つである。

3.32

監査 (audit)

監査基準が満たされている程度を判定するために、監査証拠を収集し、それを客観的に評価するための、体系的で、独立し、文書化したプロセス (3.25)。

注記 1 監査は、内部監査 (第一者) 又は外部監査 (第二者又は第三者) のいずれでも、及び複合監査 (複数の分野の組合せ) でもあり得る。

注記 2 内部監査は、その組織 (3.1) 自体が行うか、又は組織の代理で外部関係者が行う。

注記 3 “監査証拠” 及び “監査基準” は、JIS Q 19011 で定義されている。

注記 4 これは、ISO/IEC 専門業務用指針第 1 部の統合版 ISO 補足指針の附属書 SL に示された ISO マネジメントシステム規格に関する共通用語及び中核となる定義の一つである。

3.33

適合 (conformity)

要求事項 (3.8) を満たしていること。

注記 これは、ISO/IEC 専門業務用指針第 1 部の統合版 ISO 補足指針の**附属書 SL**に示された ISO マネジメントシステム規格に関する共通用語及び中核となる定義の一つである。

3.34

不適合 (nonconformity)

要求事項 (3.8) を満たしていないこと。

注記 1 不適合は、この規格の要求事項、及び組織 (3.1) が組織自体のために定める追加的な労働安全衛生マネジメントシステム (3.11) の要求事項に関係する。

注記 2 これは、ISO/IEC 専門業務用指針第 1 部の統合版 ISO 補足指針の**附属書 SL**に示された ISO マネジメントシステム規格に関する共通用語及び中核となる定義の一つである。**注記 1** は、この規格の要求事項及び組織の労働安全衛生マネジメントシステムに関する組織自体の要求事項に対する不適合の関係を明確にするために追加した。

3.35

インシデント (incident)

結果として負傷及び疾病 (3.18) を生じた又は生じ得た、労働に起因する又は労働の過程での出来事。

注記 1 負傷及び疾病が生じたインシデントを“事故 (accident)”と呼ぶこともある。

注記 2 負傷及び疾病は発生していないが、発生する可能性があるインシデントは、“ニアミス (near-miss)”, “ヒヤリ・ハット (near-hit)”又は“危機一髪 (close call)”と呼ぶこともある。

注記 3 一件のインシデントに関して一つ又は二つ以上の不適合 (3.34) が存在することがあり得るが、インシデントは不適合が全くない場合でも発生することがあり得る。

3.36

是正処置 (corrective action)

不適合 (3.34) 又はインシデント (3.35) の原因を除去し、再発を防止するための処置。

注記 これは、ISO/IEC 専門業務用指針第 1 部の統合版 ISO 補足指針の**附属書 SL**に示された ISO マネジメントシステム規格に関する共通用語及び中核となる定義の一つである。この定義は、“インシデント”への言及を盛り込むために修正した。インシデントは、労働安全衛生において極めて重要な要因であるが、解決のために必要な活動は不適合の場合と同じであり、是正処置を通じて行われる。

3.37

継続的改善 (continual improvement)

パフォーマンス (3.27) を向上するために繰り返し行われる活動。

注記 1 パフォーマンスの向上は、労働安全衛生方針 (3.15) 及び労働安全衛生目標 (3.17) に整合する全体的な労働安全衛生パフォーマンス (3.28) の向上を達成するために労働安全衛生マネジメントシステム (3.11) を使用することに関係している。

注記 2 継続的 (continual) は、常時 (continuous) を意味しないため、活動を全ての分野で同時に行う必要はない。

注記 3 これは、ISO/IEC 専門業務用指針第 1 部の統合版 ISO 補足指針の**附属書 SL**に示された ISO マネジメントシステム規格に関する共通用語及び中核となる定義の一つである。**注記 1** は、

労働安全衛生マネジメントシステムにおける“パフォーマンス”の意味を明確にするために追加し、**注記 2**は、“継続的”の意味を明確にするために追加した。

4 組織の状況

4.1 組織及びその状況の理解

組織は、組織の目的に関連し、かつ、その労働安全衛生マネジメントシステムの意図した成果を達成する組織の能力に影響を与える、外部及び内部の課題を決定しなければならない。

4.2 働く人及びその他の利害関係者のニーズ及び期待の理解

組織は、次の事項を決定しなければならない。

- a) 働く人に加えて、労働安全衛生マネジメントシステムに関連するその他の利害関係者
- b) 働く人及びその他の利害関係者の、関連するニーズ及び期待（すなわち、要求事項）
- c) それらのニーズ及び期待のうち、いずれが法的要求事項及びその他の要求事項であり、又は要求事項になる可能性があるか。

4.3 労働安全衛生マネジメントシステムの適用範囲の決定

組織は、労働安全衛生マネジメントシステムの適用範囲を定めるために、その境界及び適用可能性を決定しなければならない。

この適用範囲を決定するとき、組織は、次の事項を行わなければならない。

- a) 4.1 に規定する外部及び内部の課題を考慮する。
- b) 4.2 に規定する要求事項を考慮に入れる。
- c) 労働に関連する、計画又は実行した活動を考慮に入れる。

労働安全衛生マネジメントシステムは、組織の管理下又は影響下にあり、組織の労働安全衛生パフォーマンスに影響を与え得る活動、製品及びサービスを含んでいなければならない。

労働安全衛生マネジメントシステムの適用範囲は、文書化した情報として利用可能な状態にしておかなければならない。

4.4 労働安全衛生マネジメントシステム

組織は、この規格の要求事項に従って、必要なプロセス及びそれらの相互作用を含む、労働安全衛生マネジメントシステムを確立し、実施し、維持し、かつ、継続的に改善しなければならない。

5 リーダーシップ及び働く人の参加

5.1 リーダーシップ及びコミットメント

トップマネジメントは、次に示す事項によって、労働安全衛生マネジメントシステムに関するリーダーシップ及びコミットメントを実証しなければならない。

- a) 労働に関係する負傷及び疾病を防止すること、及び安全で健康的な職場と活動を提供することに対する全体的な責任及び説明責任を負う。
- b) 労働安全衛生方針及び関連する労働安全衛生目標を確立し、それらが組織の戦略的な方向性と両立することを確実にする。
- c) 組織の事業プロセスへの労働安全衛生マネジメントシステム要求事項の統合を確実にする。
- d) 労働安全衛生マネジメントシステムの確立、実施、維持及び改善に必要な資源が利用可能であることを確実にする。
- e) 有効な労働安全衛生マネジメント及び労働安全衛生マネジメントシステム要求事項への適合の重要性

を伝達する。

- f) 労働安全衛生マネジメントシステムがその意図した成果を達成することを確実にする。
- g) 労働安全衛生マネジメントシステムの有効性に寄与するよう人々を指揮し、支援する。
- h) 継続的改善を確実にし、推進する。
- i) その他の関連する管理層がその責任の領域においてリーダーシップを実証するよう、管理層の役割を支援する。
- j) 労働安全衛生マネジメントシステムの意図した成果を支援する文化を組織内で形成し、主導し、かつ、推進する。
- k) 働く人がインシデント、危険源、リスク及び機会の報告をするときに報復から擁護する。
- l) 組織が働く人の協議及び参加のプロセスを確立し、実施することを確実にする (5.4 参照)。
- m) 安全衛生委員会の設置及び委員会が機能することを支援する [5.4 e) 1) 参照]。

注記 この規格で“事業”という場合は、組織の存在の目的の中核となる活動という広義の意味で解釈され得る。

5.2 労働安全衛生方針

トップマネジメントは、次の事項を満たす労働安全衛生方針を確立し、実施し、維持しなければならない。

- a) 労働に関係する負傷及び疾病を防止するために、安全で健康的な労働条件を提供するコミットメントを含み、組織の目的、規模及び状況に対して、また、労働安全衛生リスク及び労働安全衛生機会の固有の性質に対して適切である。
- b) 労働安全衛生目標の設定のための枠組みを示す。
- c) 法的要求事項及びその他の要求事項を満たすことへのコミットメントを含む。
- d) 危険源を除去し、労働安全衛生リスクを低減するコミットメントを含む (8.1.2 参照)。
- e) 労働安全衛生マネジメントシステムの継続的改善へのコミットメントを含む。
- f) 働く人及び働く人の代表 (いる場合) の協議及び参加へのコミットメントを含む。

労働安全衛生方針は、次に示す事項を満たさなければならない。

- 文書化した情報として利用可能である。
- 組織内に伝達される。
- 必要に応じて、利害関係者が入手可能である。
- 妥当かつ適切である。

5.3 組織の役割、責任及び権限

トップマネジメントは、労働安全衛生マネジメントシステムの中の関連する役割に対して、責任及び権限が、組織内に全ての階層で割り当てられ、伝達され、文書化した情報として維持されることを確実にしなければならない。組織の各階層で働く人は、各自が管理する労働安全衛生マネジメントシステムの側面について責任を負わなければならない。

注記 責任及び権限は割り当てし得るが、最終的には、トップマネジメントは労働安全衛生マネジメントシステムの機能に対して説明責任をもつ。

トップマネジメントは、次の事項に対して、責任及び権限を割り当てなければならない。

- a) 労働安全衛生マネジメントシステムが、この規格の要求事項に適合することを確実にする。
- b) 労働安全衛生マネジメントシステムのパフォーマンスをトップマネジメントに報告する。

5.4 働く人の協議及び参加

組織は、労働安全衛生マネジメントシステムの開発、計画、実施、パフォーマンス評価及び改善のための処置について、適用可能な全ての階層及び部門の働く人及び働く人の代表（いる場合）との協議及び参加のためのプロセスを確立し、実施し、かつ、維持しなければならない。

組織は、次の事項を行わなければならない。

- a) 協議及び参加のための仕組み、時間、教育訓練及び資源を提供する。

注記 1 働く人の代表制は、協議及び参加の仕組みになり得る。

- b) 労働安全衛生マネジメントシステムに関する明確で理解しやすい、関連情報を適宜利用できるようにする。

- c) 参加の障害又は障壁を決定して取り除き、取り除けない障害又は障壁を最小化する。

注記 2 障害及び障壁には、働く人の意見又は提案への対応の不備、言語又は識字能力の障壁、報復又は報復の脅し、及び働く人の参加の妨げ又は不利になるような施策又は慣行が含まれ得る。

- d) 次の事項に対する非管理職との協議に重点を置く。

- 1) 利害関係者のニーズ及び期待を決定すること（4.2 参照）。
- 2) 労働安全衛生方針を確立すること（5.2 参照）。
- 3) 該当する場合は、組織上の役割、責任及び権限を、必ず、割り当てること（5.3 参照）。
- 4) 法的要求事項及びその他の要求事項を満足する方法を決定すること（6.1.3 参照）。
- 5) 労働安全衛生目標を確立し、かつ、その達成を計画すること（6.2 参照）。
- 6) 外部委託、調達及び請負者に適用する管理を決定すること（8.1.4 参照）。
- 7) モニタリング、測定及び評価を要する対象を決定すること（9.1 参照）。
- 8) 監査プログラムを計画し、確立し、実施し、かつ、維持すること（9.2.2 参照）。
- 9) 継続的改善を確実にすること（10.3 参照）。

- e) 次の事項に対する非管理職の参加に重点を置く。

- 1) 非管理職の協議及び参加のための仕組みを決定すること。
- 2) 危険源の特定並びにリスク及び機会の評価をすること（6.1.1 及び 6.1.2 参照）。
- 3) 危険源を除去し労働安全衛生リスクを低減するための取組みを決定すること（6.1.4 参照）。
- 4) 力量の要求事項、教育訓練のニーズ及び教育訓練を決定し、教育訓練の評価をすること（7.2 参照）。
- 5) コミュニケーションの必要がある情報及び方法の決定をすること（7.4 参照）。
- 6) 管理方法及びそれらの効果的な実施及び活用を決定すること（8.1、8.1.3 及び 8.2 参照）。
- 7) インシデント及び不適合を調査し、是正処置を決定すること（10.2 参照）。

注記 3 非管理職への協議及び参加に重点を置く意図は、労働活動を実施する人を関与させることであって、例えば、労働活動又は組織の他の要因で影響を受ける管理職の関与を除くことは意図していない。

注記 4 働く人に教育訓練を無償提供すること、可能な場合、就労時間内で教育訓練を提供することは、働く人の参加への大きな障害を除き得ることが認識されている。

6 計画

6.1 リスク及び機会への取組み

6.1.1 一般

労働安全衛生マネジメントシステムの計画を策定するとき、組織は、4.1（状況）に規定する課題、並びに 4.2（利害関係者）及び 4.3（労働安全衛生マネジメントシステムの適用範囲）に規定する要求事項を考慮し、次の事項のために取り組む必要があるリスク及び機会を決定しなければならない。

- a) 労働安全衛生マネジメントシステムが、その意図した成果を達成できるという確信を与える。
- b) 望ましくない影響を防止又は低減する。
- c) 継続的改善を達成する。

組織は、取り組む必要のある労働安全衛生マネジメントシステム並びにその意図した成果に対するリスク及び機会を決定するときには、次の事項を考慮に入れなければならない。

- － 危険源（6.1.2.1 参照）
- － 労働安全衛生リスク及びその他のリスク（6.1.2.2 参照）
- － 労働安全衛生機会及びその他の機会（6.1.2.3 参照）
- － 法的要求事項及びその他の要求事項（6.1.3 参照）

組織は、計画プロセスにおいて、組織、組織のプロセス又は労働安全衛生マネジメントシステムの変更に伴って、労働安全衛生マネジメントシステムの意図した成果に関わるリスク及び機会を決定し、評価しなければならない。永続的か暫定的かを問わず、計画的な変更の場合は、変更を実施する前にこの評価を行わなければならない（8.1.3 参照）。

組織は、次の事項に関する文書化した情報を維持しなければならない。

- － リスク及び機会
- － 計画どおりに実施されたことの確信を得るために必要な範囲でリスク及び機会（6.1.2～6.1.4 参照）を決定し、対処するために必要なプロセス及び取り組み

6.1.2 危険源の特定並びにリスク及び機会の評価

6.1.2.1 危険源の特定

組織は、危険源を現状において及び先取りして特定するためのプロセスを確立し、実施し、かつ、維持しなければならない。プロセスは、次の事項を考慮に入れなければならないが、考慮に入れなければならないのはこれらの事項だけに限らない。

- a) 作業の編成の仕方、社会的要因（作業負荷、作業時間、虐待、ハラスメント及びいじめを含む。）、リーダーシップ及び組織の文化
- b) 次から生じる危険源を含めた、定常的及び非定常的な活動及び状況
 - 1) 職場のインフラストラクチャ、設備、材料、物質及び物理的条件
 - 2) 製品及びサービスの設計、研究、開発、試験、生産、組立、建設、サービス提供、保守及び廃棄
 - 3) 人的要因
 - 4) 作業の実施方法
- c) 緊急事態を含めた、組織の内部及び外部で過去に起きた関連のあるインシデント及びその原因
- d) 起こり得る緊急事態
- e) 次の事項を含めた人々
 - 1) 働く人、請負者、来訪者、その他の人々を含めた、職場に出入りする人々及びそれらの人々の活動
 - 2) 組織の活動によって影響を受け得る職場の周辺の人々
 - 3) 組織が直接管理していない場所にいる働く人
- f) 次の事項を含めたその他の課題
 - 1) 関与する働く人のニーズ及び能力に合わせることへの配慮を含めた、作業領域、プロセス、据付、

機械・機器，作業手順及び作業組織の設計

- 2) 組織の管理下での労働に関連する活動に起因して生じる，職場周辺の状況
 - 3) 職場の人々に負傷及び疾病を生じさせ得る，職場周辺で発生する，組織の管理下でない状況
- g) 組織，運営，プロセス，活動及び労働安全衛生マネジメントシステムの実際の変更又は変更案（8.1.3 参照）
- h) 危険源に関する知識及び情報の変更

6.1.2.2 労働安全衛生リスク及び労働安全衛生マネジメントシステムに対するその他のリスクの評価

組織は，次の事項のためのプロセスを確立し，実施し，かつ，維持しなければならない。

- a) 既存の管理策の有効性を考慮に入れた上で，特定された危険源から生じる労働安全衛生リスクを評価する。
- b) 労働安全衛生マネジメントシステムの確立，実施，運用及び維持に関係するその他のリスクを決定し，評価する。

組織の労働安全衛生リスクの評価の方法及び基準は，後追いではなく先取りして，かつ，体系的な方法で行われることを確実にするため，労働安全衛生リスクの範囲，性質及び時期の観点から，決定しなければならない。この方法及び基準は，文書化した情報として維持し，保持しなければならない。

6.1.2.3 労働安全衛生機会及び労働安全衛生マネジメントシステムに対するその他の機会の評価

組織は，次の事項を評価するためのプロセスを確立し，実施し，かつ，維持しなければならない。

- a) 組織，組織の方針，そのプロセス又は組織の活動の計画的変更を考慮に入れた労働安全衛生パフォーマンス向上の労働安全衛生機会及び，
 - 1) 作業，作業組織及び作業環境を働く人に合わせて調整する機会
 - 2) 危険源を除去し，労働安全衛生リスクを低減する機会
- b) 労働安全衛生マネジメントシステムを改善するその他の機会

注記 労働安全衛生リスク及び労働安全衛生機会は，組織にとってのその他のリスク及びその他の機会となることあり得る。

6.1.3 法的要求事項及びその他の要求事項の決定

組織は，次の事項のためのプロセスを確立し，実施し，かつ，維持しなければならない。

- a) 組織の危険源，労働安全衛生リスク及び労働安全衛生マネジメントシステムに適用される最新の法的要求事項及びその他の要求事項を決定し，入手する。
- b) これらの法的要求事項及びその他の要求事項の組織への適用方法，並びにコミュニケーションする必要があるものを決定する。
- c) 組織の労働安全衛生マネジメントシステムを確立し，実施し，維持し，継続的に改善するときに，これらの法的要求事項及びその他の要求事項を考慮に入れる。

組織は，法的要求事項及びその他の要求事項に関する文書化した情報を維持し，保持し，全ての変更を反映して最新の状態にしておくことを確実にしなければならない。

注記 法的要求事項及びその他の要求事項は，組織へのリスク及び機会となり得る。

6.1.4 取組みの計画策定

組織は，次の事項を計画しなければならない。

- a) 次の事項を実行するための取組み
 - 1) 決定したリスク及び機会に対処する（6.1.2.2 及び 6.1.2.3 参照）。
 - 2) 法的要求事項及びその他の要求事項に対処する（6.1.3 参照）。

- 3) 緊急事態への準備をし、対応する (8.2 参照)。
- b) 次の事項を行う方法
- 1) その取組みの労働安全衛生マネジメントシステムのプロセス、又はその他の事業プロセスへの統合及び実施
 - 2) その取組みの有効性の評価

組織は、取組みの実施を計画する際に、管理策の優先順位 (8.1.2 参照) 及び労働安全衛生マネジメントシステムからのアウトプットを考慮に入れなければならない。

取組みを計画するとき、組織は、模範事例、技術上の選択肢、並びに財務上、運用上及び事業上の要求事項を考慮しなければならない。

6.2 労働安全衛生目標及びそれを達成するための計画策定

6.2.1 労働安全衛生目標

組織は、労働安全衛生マネジメントシステム及び労働安全衛生パフォーマンスを維持及び継続的に改善するために、関連する部門及び階層において労働安全衛生目標を確立しなければならない (10.3 参照)。

労働安全衛生目標は、次の事項を満たさなければならない。

- a) 労働安全衛生方針と整合している。
- b) 測定可能 (実行可能な場合) である、又はパフォーマンス評価が可能である。
- c) 次を考慮に入れている。
 - 1) 適用される要求事項
 - 2) リスク及び機会の評価結果 (6.1.2.2 及び 6.1.2.3 参照)
 - 3) 働く人及び働く人の代表 (いる場合) との協議 (5.4 参照) の結果
- d) モニタリングする。
- e) 伝達する。
- f) 必要に応じて、更新する。

6.2.2 労働安全衛生目標を達成するための計画策定

組織は、労働安全衛生目標をどのように達成するかについて計画するとき、次の事項を決定しなければならない。

- a) 実施事項
- b) 必要な資源
- c) 責任者
- d) 達成期限
- e) これには、モニタリングするための指標を含む、結果の評価方法
- f) 労働安全衛生目標を達成するための取組みを組織の事業プロセスに統合する方法

組織は、労働安全衛生目標及びそれらを達成するための計画に関する文書化した情報を維持し、保持しなければならない。

7 支援

7.1 資源

組織は、労働安全衛生マネジメントシステムの確立、実施、維持及び継続的改善に必要な資源を決定し、提供しなければならない。

7.2 力量

組織は、次の事項を行わなければならない。

- a) 組織の労働安全衛生パフォーマンスに影響を与える、又は与え得る働く人に必要な力量を決定する。
- b) 適切な教育、訓練又は経験に基づいて、働く人が（危険源を特定する能力を含めた）力量を備えていることを確実にする。
- c) 該当する場合には、必ず、必要な力量を身に付け、維持するための処置をとり、とった処置の有効性を評価する。
- d) 力量の証拠として、適切な文書化した情報を保持する。

注記 適用する処置には、例えば、現在雇用している人々に対する、教育訓練の提供、指導の実施、配置転換の実施などがあり、また、力量を備えた人々の雇用、そうした人々との契約締結などもあり得る。

7.3 認識

働く人に、次の事項に関する認識をさせなければならない。

- a) 労働安全衛生方針及び労働安全衛生目標
- b) 労働安全衛生パフォーマンスの向上によって得られる便益を含む、労働安全衛生マネジメントシステムの有効性に対する自らの貢献
- c) 労働安全衛生マネジメントシステム要求事項に適合しないことの意味及び起こり得る結果
- d) 働く人に関連するインシデント及びその調査結果
- e) 働く人に関連する危険源、労働安全衛生リスク及び決定した取組み
- f) 働く人が生命又は健康に切迫して重大な危険があると考えられる労働状況から、働く人が自ら逃れることができる能力及びそのような行動をとったことによる不当な結果から保護されるための取り決め

7.4 コミュニケーション

7.4.1 一般

組織は、次の事項の決定を含む、労働安全衛生マネジメントシステムに関連する内部及び外部のコミュニケーションに必要なプロセスを確立し、実施し、維持しなければならない。

- a) コミュニケーションの内容
- b) コミュニケーションの実施時期
- c) コミュニケーションの対象者
 - 1) 組織内部の様々な階層及び部門に対して
 - 2) 請負者及び職場の来訪者に対して
 - 3) 他の利害関係者に対して
- d) コミュニケーションの方法

組織は、コミュニケーションの必要性を検討するに当たって、多様性の側面（例えば、性別、言語、文化、識字、心身の障害）を考慮に入れなければならない。

組織は、コミュニケーションのプロセスを確立するに当たって、関係する外部の利害関係者の見解が確実に考慮されるようにしなければならない。

コミュニケーションのプロセスを確立するとき、組織は、次の事項を行わなければならない。

- 法的要求事項及びその他の要求事項を考慮に入れる。
- コミュニケーションする労働安全衛生情報が、労働安全衛生マネジメントシステムにおいて作成する情報と整合し、信頼性があることを確実にする。

組織は、労働安全衛生マネジメントシステムについて関連するコミュニケーションに対応しなければならない。

組織は、必要に応じて、コミュニケーションの証拠として、文書化した情報を保持しなければならない。

7.4.2 内部コミュニケーション

組織は、次の事項を行わなければならない。

- a) 必要に応じて、労働安全衛生マネジメントシステムの変更を含め、労働安全衛生マネジメントシステムに関連する情報について、組織の様々な階層間及び機能間で内部コミュニケーションを行う。
- b) コミュニケーションプロセスが、継続的改善への働く人の寄与を可能にすることを確実にする。

7.4.3 外部コミュニケーション

組織は、コミュニケーションプロセスによって確立したとおりに、かつ、法的要求事項及びその他の要求事項を考慮に入れ、労働安全衛生マネジメントシステムに関連する情報について外部コミュニケーションを行わなければならない。

7.5 文書化した情報

7.5.1 一般

組織の労働安全衛生マネジメントシステムは、次の事項を含まなければならない。

- a) この規格が要求する文書化した情報
- b) 労働安全衛生マネジメントシステムの有効性のために必要であると組織が決定した、文書化した情報

注記 労働安全衛生マネジメントシステムのための文書化した情報の程度は、次のような理由によって、それぞれの組織で異なる場合がある。

- 組織の規模、並びに活動、プロセス、製品及びサービスの種類
- 法的要求事項及びその他の要求事項を満たしていることを実証する必要性
- プロセス及びその相互作用の複雑さ
- 働く人の力量

7.5.2 作成及び更新

文書化した情報を作成及び更新する際、組織は、次の事項を確実にしなければならない。

- a) 適切な識別及び記述（例えば、タイトル、日付、作成者、参照番号）
- b) 適切な形式（例えば、言語、ソフトウェアの版、図表）及び媒体（例えば、紙、電子媒体）
- c) 適切性及び妥当性に関する、適切なレビュー及び承認

7.5.3 文書化した情報の管理

労働安全衛生マネジメントシステム及びこの規格で要求している文書化した情報は、次の事項を確実にするために、管理しなければならない。

- a) 文書化した情報が、必要なときに、必要なところで、入手可能、かつ、利用に適した状態である。
- b) 文書化した情報が十分に保護されている（例えば、機密性の喪失、不適切な使用及び完全性の喪失からの保護）。

文書化した情報の管理に当たって、組織は、該当する場合には、必ず、次の活動に取り組みなければならない。

- 配付、アクセス、検索及び利用
- 読みやすさが保たれることを含む、保管及び保存
- 変更の管理（例えば、版の管理）
- 保持及び廃棄

労働安全衛生マネジメントシステムの計画及び運用のために組織が必要と決定した外部からの文書化した情報は、必要に応じて識別し、管理しなければならない。

注記 1 アクセスとは、文書化した情報の閲覧だけの許可に関する決定、又は文書化した情報の閲覧及び変更の許可並びに権限に関する決定を意味し得る。

注記 2 関連する文書化した情報のアクセスには、働く人及び働く人の代表（いる場合）によるアクセスが含まれる。

8 運用

8.1 運用の計画及び管理

8.1.1 一般

組織は、次に示す事項の実施によって、労働安全衛生マネジメントシステム要求事項を満たすために必要なプロセス、及び箇条 6 で決定した取組みを実施するために必要なプロセスを計画し、実施し、管理し、かつ、維持しなければならない。

- a) プロセスに関する基準の設定
- b) その基準に従った、プロセスの管理の実施
- c) プロセスが計画どおりに実施されたという確信をもつために必要な程度の、文書化した情報の維持及び保持
- d) 働く人に合わせた作業の調整

複数の事業者が混在する職場では、組織は、労働安全衛生マネジメントシステムの関係する部分を他の組織と調整しなければならない。

8.1.2 危険源の除去及び労働安全衛生リスクの低減

組織は、次の管理策の優先順位によって、危険源の除去及び労働安全衛生リスクを低減するためのプロセスを確立し、実施し、維持しなければならない。

- a) 危険源を除去する。
- b) 危険性の低いプロセス、操作、材料又は設備に切り替える。
- c) 工学的対策を行う及び作業構成を見直しする。
- d) 教育訓練を含めた管理的対策を行う。
- e) 適切な個人用保護具を使う。

注記 多くの国で、法的要求事項及びその他の要求事項は、個人用保護具（PPE）が働く人に無償支給されるという要求事項を含んでいる。

8.1.3 変更の管理

組織は、次の事項を含む、労働安全衛生パフォーマンスに影響を及ぼす、計画的、暫定的及び永続的変更の実施並びに管理のためのプロセスを確立しなければならない。

- a) 新しい製品、サービス及びプロセス、又は既存の製品、サービス及びプロセスの変更で次の事項を含む。
 - 職場の場所及び周りの状況
 - 作業の構成
 - 労働条件
 - 設備
 - 労働力

- b) 法的要求事項及びその他の要求事項の変更
- c) 危険源及び労働安全衛生リスクに関する知識又は情報の変化
- d) 知識及び技術の発達

組織は、意図しない変更によって生じた結果をレビューし、必要に応じて、有害な影響を軽減するための処置をとらなければならない。

注記 変更は、リスク及び機会となり得る。

8.1.4 調達

8.1.4.1 一般

組織は、製品及びサービスが労働安全衛生マネジメントシステムに適合することを確実にするため、製品及びサービスの調達を管理するプロセスを確立し、実施し、かつ、維持しなければならない。

8.1.4.2 請負者

組織は、次の事項に起因する、危険源を特定するとともに、労働安全衛生リスクを評価し、管理するために調達プロセスを請負者と調整しなければならない。

- a) 組織に影響を与える請負者の活動及び業務
- b) 請負者の働く人に影響を与える組織の活動及び業務
- c) 職場のその他の利害関係者に影響を与える請負者の活動及び業務

組織は、請負者及びその働く人が、組織の労働安全衛生マネジメントシステム要求事項を満たすことを確実にしなければならない。組織の調達プロセスでは、請負者選定に関する労働安全衛生基準を定めて適用しなければならない。

注記 請負者の選定に関する労働安全衛生基準を契約文書に含めておくことは役立ち得る。

8.1.4.3 外部委託

組織は、外部委託した機能及びプロセスが管理されていることを確実にしなければならない。組織は、外部委託の取決めが法的要求事項及びその他の要求事項に整合しており、並びに労働安全衛生マネジメントシステムの意図した成果の達成に適切であることを確実にしなければならない。これらの機能及びプロセスに適用する管理の方式及び程度は、労働安全衛生マネジメントシステムの中で定めなければならない。

注記 外部提供者との調整は、外部委託の労働安全衛生パフォーマンスに及ぼす影響に組織が取り組む助けとなり得る。

8.2 緊急事態への準備及び対応

組織は、次の事項を含め、6.1.2.1 で特定した起こり得る緊急事態への準備及び対応のために必要なプロセスを確立し、実施し、維持しなければならない。

- a) 応急処置の用意を含めた緊急事態への計画的な対応を確立する。
- b) 計画的な対応に関する教育訓練を提供する。
- c) 計画的な対応をする能力について、定期的にテスト及び訓練を行う。
- d) テスト後及び特に緊急事態発生後を含めて、パフォーマンスを評価し、必要に応じて計画的な対応を改訂する。
- e) 全ての働く人に、自らの義務及び責任に関わる情報を伝達し、提供する。
- f) 請負者、来訪者、緊急時対応サービス、政府機関、及び必要に応じて地域社会に対し、関連情報を伝達する。
- g) 関係する全ての利害関係者のニーズ及び能力を考慮に入れ、必要に応じて、計画的な対応の策定に当たって、利害関係者の関与を確実にする。

組織は、起こり得る緊急事態に対応するためのプロセス及び計画に関する文書化した情報を維持し、保持しなければならない。

9 パフォーマンス評価

9.1 モニタリング、測定、分析及びパフォーマンス評価

9.1.1 一般

組織は、モニタリング、測定、分析及びパフォーマンス評価のためのプロセスを確立し、実施し、かつ、維持しなければならない。

組織は、次の事項を決定しなければならない。

- a) 次の事項を含めた、モニタリング及び測定が必要な対象
 - 1) 法的要求事項及びその他の要求事項の順守の程度
 - 2) 特定した危険源、リスク及び機会に関わる組織の活動及び運用
 - 3) 組織の労働安全衛生目標達成に向けた進捗
 - 4) 運用及びその他の管理策の有効性
- b) 該当する場合には、必ず、有効な結果を確実にするための、モニタリング、測定、分析及びパフォーマンス評価の方法
- c) 組織が労働安全衛生パフォーマンスを評価するための基準
- d) モニタリング及び測定の実施時期
- e) モニタリング及び測定の結果の、分析、評価及びコミュニケーションの時期

組織は、労働安全衛生パフォーマンスを評価し、労働安全衛生マネジメントシステムの有効性を判断しなければならない。

組織は、モニタリング及び測定機器が、該当する場合に必ず校正又は検証し、必要に応じて、使用し、維持することを確実にしなければならない。

注記 モニタリング及び測定機器の校正又は検証に関する法的要求事項又はその他の要求事項（例えば、国家規格又は国際規格）が存在することがあり得る。

組織は、次の事項のために適切な文書化した情報を保持しなければならない。

- モニタリング、測定、分析及びパフォーマンス評価の結果の証拠として
- 測定機器の保守、校正又は検証の記録

9.1.2 順守評価

組織は、法的要求事項及びその他の要求事項の順守を評価するためのプロセスを確立し、実施し、維持しなければならない（6.1.3 参照）。

組織は、次の事項を行わなければならない。

- a) 順守を評価する頻度及び方法を決定する。
- b) 順守を評価し、必要な場合には処置をとる（10.2 参照）。
- c) 法的要求事項及びその他の要求事項の順守状況に関する知識及び理解を維持する。
- d) 順守評価の結果に関する文書化した情報を保持する。

9.2 内部監査

9.2.1 一般

組織は、労働安全衛生マネジメントシステムが次の状況にあるか否かに関する情報を提供するために、あらかじめ定めた間隔で、内部監査を実施しなければならない。

- a) 次の事項に適合している。
 - 1) 労働安全衛生方針及び労働安全衛生目標を含む、労働安全衛生マネジメントシステムに関して、組織自体が規定した要求事項
 - 2) この規格の要求事項
- b) 有効に実施され、維持されている。

9.2.2 内部監査プログラム

組織は、次に示す事項を行わなければならない。

- a) 頻度、方法、責任、協議並びに計画要求事項及び報告を含む、監査プログラムの計画、確立、実施及び維持。監査プログラムは、関連するプロセスの重要性及び前回までの監査の結果を考慮に入れなければならない。
- b) 各監査について、監査基準及び監査範囲を明確にする。
- c) 監査プロセスの客観性及び公平性を確保するために、監査員を選定し、監査を実施する。
- d) 監査の結果を関連する管理者に報告することを確実にする。関連する監査結果が、働く人及び働く人の代表（いる場合）、並びに他の関係する利害関係者に報告されることを確実にする。
- e) 不適合に取り組むための処置をとり、労働安全衛生パフォーマンスを継続的に向上させる（箇条 10 参照）。
- f) 監査プログラムの実施及び監査結果の証拠として、文書化した情報を保持する。

注記 監査及び監査員の力量に関する詳しい情報は、**JIS Q 19011** を参照。

9.3 マネジメントレビュー

トップマネジメントは、組織の労働安全衛生マネジメントシステムが、引き続き、適切、妥当かつ有効であることを確実にするために、あらかじめ定めた間隔で、労働安全衛生マネジメントシステムをレビューしなければならない。

マネジメントレビューは、次の事項を考慮しなければならない。

- a) 前回までのマネジメントレビューの結果とった処置の状況
- b) 次の事項を含む、労働安全衛生マネジメントシステムに関連する外部及び内部の課題の変化
 - 1) 利害関係者のニーズ及び期待
 - 2) 法的要求事項及びその他の要求事項
 - 3) リスク及び機会
- c) 労働安全衛生方針及び労働安全衛生目標が達成された度合い
- d) 次に示す傾向を含めた、労働安全衛生パフォーマンスに関する情報
 - 1) インシデント、不適合、是正処置及び継続的改善
 - 2) モニタリング及び測定の結果
 - 3) 法的要求事項及びその他の要求事項の順守評価の結果
 - 4) 監査結果
 - 5) 働く人の協議及び参加
 - 6) リスク及び機会
- e) 有効な労働安全衛生マネジメントシステムを維持するための資源の妥当性
- f) 利害関係者との関連するコミュニケーション
- g) 継続的改善の機会

マネジメントレビューからのアウトプットには、次の事項に関係する決定を含めなければならない。

- 意図した成果を達成するための労働安全衛生マネジメントシステムの継続的な適切性、妥当性及び有効性
- 継続的改善の機会
- 労働安全衛生マネジメントシステムの変更の必要性
- 必要な資源
- もしあれば、必要な処置
- 労働安全衛生マネジメントシステムとその他の事業プロセスとの統合を改善する機会
- 組織の戦略的方向に対する示唆

トップマネジメントは、マネジメントレビューの関連するアウトプットを、働く人及び働く人の代表(いる場合)に伝達しなければならない(7.4 参照)。

組織は、マネジメントレビューの結果の証拠として、文書化した情報を保持しなければならない。

10 改善

10.1 一般

組織は、改善の機会(箇条9 参照)を決定し、労働安全衛生マネジメントシステムの意図した成果を達成するために、必要な取組みを実施しなければならない。

10.2 インシデント、不適合及び是正処置

組織は、報告、調査及び処置を含めた、インシデント及び不適合を決定し、管理するためのプロセスを確立し、実施し、かつ、維持しなければならない。

インシデント又は不適合が発生した場合、組織は、次の事項を行わなければならない。

- a) そのインシデント又は不適合に遅滞なく対処し、該当する場合には、必ず、次の事項を行う。
 - 1) そのインシデント又は不適合を管理し、修正するための処置をとる。
 - 2) そのインシデント又は不適合によって起こった結果に対処する。
- b) そのインシデント又は不適合が再発又は他のところで発生しないようにするため、働く人(5.4 参照)を参加させ、他の関係する利害関係者を関与させて、次の事項によって、そのインシデント又は不適合の根本原因を除去するための是正処置をとる必要性を評価する。
 - 1) そのインシデントを調査し又は不適合をレビューする。
 - 2) そのインシデント又は不適合の原因を究明する。
 - 3) 類似のインシデントが起きたか、不適合の有無、又は発生する可能性があるかを明確にする。
- c) 必要に応じて、労働安全衛生リスク及びその他のリスクの既存の評価をレビューする(6.1 参照)。
- d) 管理策の優先順位(8.1.2 参照)及び変更の管理(8.1.3 参照)に従い、是正処置を含めた、必要な処置を決定し、実施する。
- e) 処置を実施する前に、新しい又は変化した危険源に関連する労働安全衛生リスクの評価を行う。
- f) 是正処置を含めて、全ての処置の有効性をレビューする。
- g) 必要な場合には、労働安全衛生マネジメントシステムの変更を行う。

是正処置は、検出されたインシデント又は不適合のもつ影響又は起こり得る影響に応じたものでなければならない。

組織は、次に示す事項の証拠として、文書化した情報を保持しなければならない。

- インシデント又は不適合の性質、及びとった処置
- とった処置の有効性を含めた全ての対策及び是正処置の結果

組織は、この文書化した情報を、関係する働く人及び働く人の代表（いる場合）並びにその他の関係する利害関係者に伝達しなければならない。

注記 インシデントの遅滞のない報告及び調査は、できるだけ速やかな危険源の除去及び付随する労働安全衛生リスクの最小化を可能にすることができる。

10.3 継続的改善

組織は、次の事項によって、労働安全衛生マネジメントシステムの適切性、妥当性及び有効性を継続的に改善しなければならない。

- a) 労働安全衛生パフォーマンスを向上させる。
- b) 労働安全衛生マネジメントシステムを支援する文化を推進する。
- c) 労働安全衛生マネジメントシステムの継続的改善のための処置の実施に働く人の参加を推進する。
- d) 継続的改善の関連する結果を、働く人及び働く人の代表（いる場合）に伝達する。
- e) 継続的改善の証拠として、文書化した情報を維持し、保持する。

附属書 A

(参考)

この規格の利用の手引

A.1 一般

この附属書に記載する説明は、この規格に規定する要求事項の誤った解釈を防ぐことを意図している。これらの情報は、要求事項と対応し整合しているが、要求事項に対して追加、削除、又は何らかの変更を行うことは意図していない。

この規格の要求事項は、包括的な観点から見る必要があり、他と切り離して読まないほうがよい。すなわち、ある箇条の要求事項と他の箇条の要求事項との間に相互関係があることがあり得る。

A.2 引用規格

この規格に引用規格はない。使用者が労働安全衛生指針及びその他の ISO マネジメントシステム規格について詳しい情報を求める場合は、参考文献に列举された文書を参照することができる。

A.3 用語及び定義

箇条 3 に規定した用語及び定義のほかに、誤った解釈を防ぐために、幾つかの概念の説明を次に示す。

- a) “継続的 (continual)” とは、一定の期間にわたって続くことを意味しているが、途中で中断が入る [中断なく続くことを意味する“連続的 (continuous)”とは異なる。]。したがって、改善という文脈で使用する場合には、“継続的”という言葉を用いるのが適切である。
- b) “考慮する (consider)” という言葉は、その事項について考える必要があるが不採用にできる、という意味をもつ。他方、“考慮に入れる (take into account)” は、その事項について考える必要があり、かつ、不採用にできない、という意味をもつ。
- c) “適切な”, “必要に応じて” (appropriate) などと、“適用される”, “適用できる”, “該当する場合には、必ず” (applicable) などとの間には、互換性はない。前者は、適している (suitable) という意味をもち、一定の自由度がある。後者は、関連する、又は適用することが可能である、という意味をもち、可能な場合には行わなければならない、という意味を含んでいる。
- d) この規格では、“利害関係者 (interested party)” という用語を使用する。“ステークホルダー (stakeholder)” という用語は、同じ概念を表す同義語である。
- e) “確実にする (ensure)” は、責任は委任できるが、対策が実行されたことを確認する説明責任は委任できないことを意味する。
- f) “文書化した情報” は、文書及び記録の両方を含むという意味で使用される。この規格では、記録を意味するときに、“…の証拠として文書化した情報を保持する” という表現を使用している。また、手順を含む文書を意味するときに“文書化した情報として維持しなければならない” という表現を使用している。“…の証拠として文書化した情報を保持する” という表現は、保持された情報が法的な証拠となる要求事項を満たすことを要求しているのではなく、保持する必要がある記録の種類を明確にすることを目的としている。
- g) “組織の共有管理下で行われる” 活動とは、法的要求事項及びその他の要求事項に整合して、労働安全衛生パフォーマンスに関して組織が手段若しくは方法の管理、又は行われた作業の方向性を共有す

る活動である。

組織は、特定の用語及びそれらの意味の使用を義務付ける労働安全衛生マネジメントシステム関連要求事項を適用することができる。このように別の用語を使用する場合も、この規格への適合が要求される。

A.4 組織の状況

A.4.1 組織及びその状況の理解

組織の状況の理解は、その労働安全衛生マネジメントシステムを確立し、実施し、維持し、かつ、継続的に改善するために用いられる。内部及び外部の課題には良い面と悪い面があり得て、労働安全衛生マネジメントシステムに影響を与え得る条件、特性又は変化する状況が含まれ得る。例えば、次の事項が挙げられる。

a) 次のような、外部の課題

- 1) 国際、国内、地方又は近隣地域を問わず、文化、社会、政治、法律、金融、技術、経済及び自然の環境、並びに市場競争
- 2) 新たな競合企業、請負者、下請負者、供給者、提携先及び提供者の導入、新技術、新法、並びに新しい職業の登場
- 3) 製品についての新知識及びその安全衛生への影響
- 4) 組織への影響力をもつ産業又はセクターに関係するキードライバー及び傾向
- 5) 外部の利害関係者との関係、並びに外部の利害関係者の認識及び価値観
- 6) 上記のいずれかに関わる変化

b) 次のような、内部の課題

- 1) ガバナンス、組織構造、役割及び説明責任
- 2) 方針、目標及びそれらを達成するために定める戦略
- 3) 資源、知識及び力量の観点から理解される能力（例えば、資金、時間、人的資源、プロセス、システム、技術）
- 4) 情報システム、情報の流れ及び意思決定プロセス（公式及び非公式）
- 5) 新しい製品、素材、サービス、ツール、ソフトウェア、施設及び設備の導入
- 6) 働く人との関係、並びに働く人の認識及び価値観
- 7) 組織の文化
- 8) 組織が採用する標準、指針及びモデル
- 9) 例えば、外部委託した活動を含む、契約関係の形式及び範囲
- 10) 労働時間に関する取決め
- 11) 労働条件
- 12) 上記のいずれかに関わる変化

A.4.2 働く人及びその他の利害関係者のニーズ及び期待の理解

利害関係者には働く人に加えて次の者が含まれ得る。

- a) 法務当局及び規制当局（地方、地域、州・県、国又は国際）
- b) 親組織
- c) 供給者、請負者及び下請負者
- d) 働く人の代表
- e) 働く人の組織（労働組合）及び雇用主の組織

- f) 所有者, 株主, 得意先, 来訪者, 地域社会及び組織の近隣者, 並びに一般市民
- g) 顧客, 医療及びその他の地域サービス, メディア, 学術界, 商業団体並びに非政府機関 (NGO)
- h) 労働安全衛生機関及び労働安全衛生専門家

ニーズ及び期待の中には, 例えば, 法令又は規制に導入されていることで強制的になっているものもある。組織は, その他のニーズ及び期待について, 自発的に合意又は採用することを決めてもよい (例えば, 自発的取組みの合意)。組織が採用したものは, 労働安全衛生マネジメントシステムを計画し, 確立するときに取り組みられることになる。

A.4.3 労働安全衛生マネジメントシステムの適用範囲の決定

組織は, 労働安全衛生マネジメントシステムの境界及び適用性を定める自由度及び柔軟性をもつ。境界及び適用性は, 組織全体としてもよいし, 組織の特定の一部において, その部分のトップマネジメントが労働安全衛生マネジメントシステムを確立するための機能, 責任及び権限をもつ限りにおいて, その部分としてもよい。

組織の労働安全衛生マネジメントシステムの信ぴょう性は, どのように境界を選択するかによって決まる。適用範囲を, 組織の労働安全衛生パフォーマンスに影響を与え得る活動, 製品若しくはサービスを除外するため, 又は法的要求事項及びその他の要求事項を逃れるために用いるべきではない。適用範囲は, 実態に基づくもので, 労働安全衛生マネジメントシステムの境界内に含まれる組織の運用を表した記述であり, その記述は, 利害関係者の誤解を招かないものであることが望ましい。

A.4.4 労働安全衛生マネジメントシステム

組織は, 次の事項を実施するに当たっての詳細さのレベル及び程度を含む, この規格の要求事項を満たす方法を決定する権限, 説明責任及び自治権を保持している。

- a) そのプロセスが管理され, 計画どおりに実施され, 労働安全衛生マネジメントシステムの意図した成果を達成しているという確信をもつために, 一つ又は複数のプロセスを確立する。
- b) 種々の事業プロセスに, 労働安全衛生マネジメントシステム要求事項を統合する (例えば, 設計及び開発, 調達, 人的資源, 販売及びマーケティング)。

組織の特定の一部に対してこの規格を実施する場合には, 組織の他の部分が策定した方針及びプロセスが, 適用対象となるその特定の一部にも適用可能で, この規格の要求事項に適合していれば, この規格の要求事項を満たすものとしてそれらの方針及びプロセスを用いることができる。例えば, 企業の労働安全衛生方針, 教育, 訓練及び力量プログラム, 並びに調達管理が含まれる。

A.5 リーダーシップ及び働く人の参加

A.5.1 リーダーシップ及びコミットメント

労働安全衛生マネジメントシステムが成功するため, 及びその意図した成果を達成するためには, 認識, 対応, 積極的なサポート並びにフィードバックを含めた組織のトップマネジメントのリーダーシップ及びコミットメントが不可欠である。したがって, トップマネジメントは, 自身が個人的に関与又は指揮することが必要な特定の責任がある。

組織の労働安全衛生マネジメントシステムを支える文化は, トップマネジメントによって概ね決定されるものであり, 労働安全衛生マネジメントシステムに対するコミットメント, 並びに労働安全衛生マネジメントシステムのスタイル及び習熟度を決定する個人及びグループの価値観, 姿勢, 管理の慣習, 認識, 力量及び活動パターンの産物である。その文化は, 働く人の活発な参加, 相互の信頼に基づく協力及びコミュニケーション, 労働安全衛生機会の検出への積極的な関与による労働安全衛生マネジメントシステム

の重要性に対する共通の認識、並びに予防・保護処置の有効性への自信を特徴とするが、これらに限定されない。トップマネジメントがリーダーシップを実証する重要な方法は、インシデント、危険源、リスク及び機会の報告を働く人に奨励すること、及び報告したときに解雇の脅迫又は懲戒処分などの報復から働く人を保護することである。

A.5.2 労働安全衛生方針

労働安全衛生方針は、労働安全衛生パフォーマンスを支え、継続的に改善するために、トップマネジメントが組織の長期的方向性を示すコミットメントとして明示する、一連の原則である。労働安全衛生方針は、全体的な方向感覚、及び組織が目標を設定し、労働安全衛生マネジメントシステムの意図した成果を達成するために取り組むための枠組みを提供するものである。

これらのコミットメントは、しっかりとした、信びよう性及び信頼性のある労働安全衛生マネジメントシステムを確実にするため、(この規格の特定の要求事項に取り組むことを含め)組織が確立するプロセスに反映されることとなる。

“最小化する”という用語は、労働安全衛生マネジメントシステムに対する組織の願望を示すために、労働安全衛生リスクに関連して使われる。“低減する”という用語は、これを達成するためのプロセスを説明するために使われる。

労働安全衛生方針の策定に当たり、組織は方針の一貫性及び他の方針との調整を考慮することが望ましい。

A.5.3 組織の役割、責任及び権限

組織の労働安全衛生マネジメントシステムに関与する人々は、労働安全衛生マネジメントシステムの意図した成果の達成に関する、自らの役割、責任及び権限について、明確に理解していることが望ましい。

トップマネジメントは、労働安全衛生マネジメントシステムについて、全体としての責任及び権限があるが、職場の全ての人々が、自身の安全衛生だけでなく、他者の安全衛生にも配慮する必要がある。

トップマネジメントに説明責任があるということは、組織の統治機関、法務当局、更に広く利害関係者に対して、判断及び活動についての責任を負うことを意味する。すなわち、最終的な責任をもって、何かを実行されなかった場合、適正に実行されなかった場合、効果がなかった場合、又は目標を達成できなかった場合に説明を求められる者に関係している。

処置をとることができるように、働く人は、危険な状況を報告することが望ましい。働く人は、解雇の脅迫、懲戒処分又はその他の報復を受けることなく、必要に応じて管轄当局に問題点を報告できることが望ましい。

5.3 で特定した役割及び責任は、個人に割り当てても、複数の人々で分担しても、又はトップマネジメントのメンバーに割り当ててもよい。

A.5.4 働く人の協議及び参加

働く人及び働く人の代表(いる場合)の協議及び参加は、労働安全衛生マネジメントシステムの重要な成功要因であり、組織が確立したプロセスによって奨励されることが望ましい。

協議は、対話とやりとりを含む双方向のコミュニケーションを意味する。協議は、働く人及び働く人の代表(いる場合)に必要な情報をタイムリーに提供すること、情報に基づいて、組織が意思決定をする前に考慮をするためフィードバックをすることを含む。

参加は、労働安全衛生パフォーマンス対策及び変更案に関する意思決定プロセスに働く人が寄与できるようにする。

労働安全衛生マネジメントシステムに関するフィードバックは、働く人の参加に依存する。組織は、予

防処置を実施し、是正処置をとることができるように、全ての階層の働く人に危険な状況の報告を促すことを確実にすることが望ましい。

働く人が提案を行うときに、解雇の脅迫、懲戒処分又はその他の報復を恐れなければ、提案受付の有効性が一層高まる。

A.6 計画

A.6.1 リスク及び機会への取組み

A.6.1.1 一般

計画は一回限りの出来事ではなく、状況の変化を予測し、働く人及び労働安全衛生マネジメントシステムの双方にとってのリスク及び機会を継続的に決定する継続的なプロセスである。望ましくない影響には、労働関連の負傷及び疾病、法的要求事項及びその他の要求事項の不順守、又は評判の棄損を含み得る。

計画では、活動及び要求事項の間の関係及び相互作用について並びにマネジメントシステム全体として検討をする。

労働安全衛生機会では、危険源の特定、危険源の伝達方法、並びに既知の危険源の分析及び軽減に取り組む。その他の機会では、システム改善戦略に取り組む。

労働安全衛生パフォーマンスを向上させる機会の例

- a) 検査及び機能の監査
- b) 作業危険源分析（作業安全性分析）及び職務関連評価
- c) 単調な労働、又は潜在的に危険な規定の作業量による労働を軽減することによる労働安全衛生パフォーマンスの向上
- d) 作業の許可、並びにその他の認知及び管理方法
- e) インシデント又は不適合の調査、及び是正処置
- f) 人間工学的及びその他の負傷防止関連評価

労働安全衛生パフォーマンスを向上させるその他の機会の例

- － 施設移転、プロセス再設計、又は機械及びプラントの交換に向けて、施設、設備又はプロセス計画のライフサイクルの早期の段階で、労働安全衛生の要求事項を統合する。
- － 施設移転、プロセス再設計、又は機械及びプラントの交換の計画の早期の段階で、労働安全衛生の要求事項を統合する。
- － 新技術を使用して労働安全衛生パフォーマンスを向上させる。
- － 要求事項を超えて労働安全衛生に関わる力量を広げること、又は働く人がインシデントを遅滞なく報告するよう奨励することなどによって、労働安全衛生文化を改善する。
- － トップマネジメントによる労働安全衛生マネジメントシステムへの支援の可視性を高める。
- － インシデント調査プロセスを改善する。
- － 働く人の協議及び参加のプロセスを改善する。
- － 組織自体の過去のパフォーマンス及び他の組織の過去のパフォーマンスの両方を考慮することを含めてベンチマークを行う。
- － 労働安全衛生を取り扱うテーマに重点を置くフォーラムにおいて協働する。

A.6.1.2 危険源の特定並びにリスク及び機会の評価

A.6.1.2.1 危険源の特定

継続的な危険源の先取りした特定は、新しい職場、施設、製品又は組織の概念設計の段階で開始する。

設計が詳細化された後に運用される過程を通じてこのプロセスを続け、最新の活動、変化した活動及び将来的な活動を反映させるため、その後もライフサイクル全体で継続させることが望ましい。

この規格は、製品の安全性（すなわち、製品の最終使用者への安全性）には触れていないが、製品の製造、建設、組立又は試験中に生じる働く人への危険源を考慮することが望ましい。

危険源の特定は、組織が労働安全衛生リスクを評価し、優先順位を決定し、危険源を除去するか、又は労働安全衛生リスクを低減するために、職場の中の、及び働く人に対する危険源を認識し、理解する上で役立つ。

危険源は、物理的、化学的、生物学的、心理社会的、機械的、電気的であり、又は動き及びエネルギーに基づくことがあり得る。

6.1.2.1 に挙げられたリストは、網羅的ではない。

注記 次のリスト項目の a)～f) の番号は、6.1.2.1 にあるリスト項目の番号と厳密には対応していない。組織の危険源特定プロセスは、次の事項を考慮することが望ましい。

a) 定常的及び非定常的な活動及び状況

- 1) 定常的な活動及び状況は、日々の業務及び通常の作業活動を通じて危険源を形成する。
- 2) 非定常的な活動及び状況は、偶発的に又は予期せずに発生するものである。
- 3) 短期的又は長期的な活動は、異なる危険源を形成し得る。

b) 人的要因

- 1) 人間の能力、限界及びその他の特性に関するものである。
- 2) 情報は安全で快適に人間が使用するよう、道具、機械、システム、活動及び環境に適用されることが望ましい。
- 3) 次の三つの側面に取り組むことが望ましい。活動、働く人及び組織、並びにこれらの労働安全衛生への作用の仕方及び影響の仕方。

c) 新しい又は変化した危険源

- 1) 慣れ又は状況変化の結果、作業プロセスが悪化したり、変更されたり、適応させたり、進化したりすると発生し得る。
- 2) 作業が実際に行われるやり方を理解すること（例えば、危険源を働く人と観察する及び働く人と議論すること）で、労働安全衛生リスクが増減したかどうかを特定できる。

d) 起こり得る緊急事態

- 1) 直ちに対応が必要な予想外又は予定外の状況（例えば、職場における機械の発火、又は職場の近隣若しくは働く人が労働関連の活動を行っている別の場所における自然災害）。
- 2) 働く人が労働関連の活動を行っている場所での暴動といった働く人の緊急避難が必要な状況も含まれる。

e) 人

- 1) 組織の活動によって影響を受ける可能性がある、職場の近隣の者（例えば、通行人、請負者、隣近所）
- 2) 移動しながら働く人又は労働関連の活動を別の場所で行うために移動して働く人といった、組織の直接管理下でない場所にいる働く人（例えば、郵便配達員、バスの運転手、顧客の下に移動し、顧客の下で労働するサービス要員）
- 3) 在宅勤務者又は単独で働く人

f) 危険源に関する知識及び情報の変更

- 1) 危険源に関する知識、情報及び新しい理解の入手先には、出版された文献、研究開発、働く人からのフィードバック、組織自体の運用経験のレビューが含まれ得る。
- 2) これらの入手先は、危険源及び労働安全衛生リスクに関する新しい情報を提供し得る。

A.6.1.2.2 労働安全衛生リスク及び労働安全衛生マネジメントシステムに対するその他のリスクの評価

組織は、様々な危険源又は活動に取り組むための全体的な戦略の一環として労働安全衛生リスクを評価するために、様々な方法を使用することができる。評価の方法及び複雑さは、組織の規模ではなく、組織の活動に付随する危険源に依存する。

労働安全衛生マネジメントシステムに対するその他のリスクも、適切な方法を使って評価することが望ましい。

労働安全衛生マネジメントシステムに対するリスク評価のプロセスは、外部課題（例えば、経済変化）だけでなく、日々の運用及び判断（例えば、作業フローのピーク、構造改革）を考慮することが望ましい。方法には、日々の活動によって影響を受ける働く人との継続的な協議（例えば、作業負荷の変化）、新しい法的要求事項及びその他の要求事項のモニタリング及び伝達（例えば、規制改革又は労働安全衛生に関する労働協約の改訂）、並びに既存及び変化するニーズに合った資源確保（例えば、新規に改良した設備又は消耗品に関する訓練又は調達）が含まれ得る。

A.6.1.2.3 労働安全衛生機会及び労働安全衛生マネジメントシステムに対するその他の機会の評価

評価のプロセスは、特定した労働安全衛生機会及びその他の機会、その恩恵並びに労働安全衛生パフォーマンスを向上させる可能性を考慮することが望ましい。

A.6.1.3 法的要求事項及びその他の要求事項の決定

- a) 法的要求事項には、次の要求事項が含まれ得る。
 - 1) 法律及び規則を含む（国の、地域の又は国際的な）法令
 - 2) 政令及び指令
 - 3) 監督機関が発令する命令
 - 4) 認可、免許又はその他の形の許可
 - 5) 裁判所又は行政審判所の判決
 - 6) 条約、協定、議定書
 - 7) 包括的労働協約
- b) その他の要求事項には、次の要求事項が含まれ得る。
 - 1) 組織の要求事項
 - 2) 契約条件
 - 3) 雇用契約
 - 4) 利害関係者との契約
 - 5) 衛生当局との契約
 - 6) 強制ではない標準、コンセンサス標準及び指針
 - 7) 任意の原則、行動規準、技術仕様書、宣言書
 - 8) 組織又はその親組織の公的なコミットメント

A.6.1.4 取組みの計画策定

計画した取組みは、主として労働安全衛生マネジメントシステムを通じて管理することが望ましく、環境、品質、事業継続、リスク、財務、人的資源管理などの他の事業プロセスとの統合を含めることが望ましい。取組みの実施によって、労働安全衛生マネジメントシステムの意図した成果が達成されることが期

待される。

労働安全衛生リスク及びその他のリスクの評価によって管理の必要性が明らかになった場合には、計画活動によって、運用でのこれらの実施の仕方を決定する（箇条 8 参照）。例えば、これらの管理を作業指示に組み込むか、又は力量を高める処置に組み込むかのいずれかを決定する。その他の管理は、測定又はモニタリング（箇条 9 参照）の形をとることができる。

意図しない結果が生じないことを確実にするため、リスク及び機会に対して行う取組みは、変更の管理（8.1.3 参照）の下で考慮することが望ましい。

A.6.2 労働安全衛生目標及びそれを達成するための計画策定

A.6.2.1 労働安全衛生目標

目標は、労働安全衛生パフォーマンスの維持及び向上のために確立される。目標は、労働安全衛生マネジメントシステムの意図した成果を達成するために必要として組織が特定したリスク及び機会並びにパフォーマンス基準と結び付けることが望ましい。

労働安全衛生目標は、他の事業目標と統合することができる。また、労働安全衛生目標は、関連する部門及び階層で設定することが望ましい。目標は、戦略的目標、戦術的目標又は運用上の目標とすることができる。

- a) 戦略的目標は、労働安全衛生マネジメントシステムの全体的なパフォーマンスを向上させるために設定できる（例えば、騒音のばく露の除去）。
- b) 戦術的目標は、施設、プロジェクト又はプロセスレベルで設定できる（例えば、発生源での騒音の低減）。
- c) 運用上の目標は、活動レベルで設定できる（例えば、騒音低減のための各機器の囲い）。

労働安全衛生目標の測定は、定性的に行うことも定量的に行うこともできる。定性的測定は、調査、面接及び観察から得られる結果のように大まかなものがあり得る。組織は、決定したリスク及び機会の各々について労働安全衛生目標を確立する必要はない。

A.6.2.2 労働安全衛生目標を達成するための計画策定

組織は、目標を個々に、又は全体的に達成することを計画できる。必要な場合には、複数の目標について計画を策定することができる。

組織は、目標を達成するために必要な資源（例えば、財源、人的資源、設備、インフラストラクチャ）を検証することが望ましい。

実行可能な場合は、それぞれの目標を、戦略的、戦術的又は運用上の指標に関連付けることが望ましい。

A.7 支援

A.7.1 資源

資源の例には、人的、天然、インフラストラクチャ、技術及び資金が含まれる。

インフラストラクチャの例には、組織の建物、プラント、設備、公共設備、情報技術及び通信システム、並びに緊急時封じ込めシステムが含まれる。

A.7.2 力量

働く人の力量には、働く人の作業及び職場に付随する危険源の特定並びに労働安全衛生リスクの対処を適切に行うために必要な知識及び技能を含めることが望ましい。

組織は、各々の役割に必要な力量を確定する際に、次のような事項を考慮に入れることが望ましい。

- a) その役割を引き受けるために必要な教育、訓練、資格及び経験、並びに力量を維持するために必要な

再訓練

- b) 働く人の作業環境
- c) リスク評価プロセスの結果としてとられる予防処置及び管理処置
- d) 労働安全衛生マネジメントシステムに適用される要求事項
- e) 法的要求事項及びその他の要求事項
- f) 労働安全衛生方針
- g) 働く人の安全衛生への影響を含めた、順守及び不順守の考えられる結果
- h) その知識及びスキルに基づく労働安全衛生マネジメントシステムへの働く人の参加の価値
- i) 役割に付随する義務及び責任
- j) 経験、語学力、識字能力及び多様性を含む個人の能力
- k) 状況又は業務の変化によって必要となった力量の適切な更新

働く人は、組織が役割に必要な力量を決定するに当たり支援することができる。

働く人は、差し迫った深刻な危険がある状況から脱することができるだけの必要な力量をもつことが望ましい。このため、働く人の作業に付随する危険源及びリスクに関して、十分な訓練を働く人に提供することが重要である。

必要に応じて、働く人は、労働安全衛生に関する働く人の代表の機能を効果的に果たすことができるように、必要な訓練を受けることが望ましい。

多くの国では、働く人に訓練を無償で提供することは、法的な要求事項である。

A.7.3 認識

働く人（特に一時的に働く人）に加え、請負者、来訪者及びその他のあらゆる者は、ばく露される労働安全衛生リスクを認識することが望ましい。

A.7.4 コミュニケーション

組織が確立したコミュニケーションプロセスは、情報の収集、更新及び周知に対応することが望ましい。関係する働く人及び利害関係者の全てが、関連する情報を与えられ、受け取り、理解できることを確実にすることが望ましい。

A.7.5 文書化した情報

有効性、効率性及び平易性を同時に確保するためには、文書化した情報の複雑さをできる限り最小限に保つことが重要である。

法的要求事項及びその他の要求事項への取組みの計画、及びこれらの処置の有効性の評価に関する文書化した情報を、これに含めることが望ましい。

7.5.3において規定した処置は、廃止された文書化した情報を意図せず使用することの防止を特に目的としている。

秘密情報の例には、個人情報及び医療情報を含む。

A.8 運用

A.8.1 運用の計画及び管理

A.8.1.1 一般

危険源を除去することで、又はそれが実行できない場合は、作業エリア及び活動に関する労働安全衛生リスクを合理的に実現可能な程度に低いレベルまで低減することで、運用の計画及びプロセスの管理を労働安全衛生の推進のために必要に応じて確立し、実施することが必要である。

プロセスの運用管理の例：

- a) 業務の手順及び体系の導入
- b) 働く人の力量の確保
- c) 予防的／予測的保守及び検査プログラムの確立
- d) 物品及びサービスの調達に関する仕様書
- e) 法的要求事項及びその他の要求事項，又は設備に関する製造業者の指示の適用
- f) 工学的及び管理的な対策
- g) 例えば，次の事項を通じた，働く人に合わせた作業の調整
 - 1) 作業編成方法の決定又は再決定
 - 2) 新人の研修
 - 3) プロセス及び作業環境の決定又は再決定
 - 4) 職場，設備などを新しく設計する又は変更する際の人間工学的アプローチの使用

A.8.1.2 危険源の除去及び労働安全衛生リスクの低減

管理策の優先順位は，労働安全衛生を改善し，危険源を除去し，労働安全衛生リスクを低減又は管理するための体系的アプローチを提供することを目的とする。それぞれの管理は，前の管理より有効性が低いと考えられる。労働安全衛生リスクを合理的に実現可能な程度に低いレベルまで低減させることができるように，幾つかの管理を組み合わせることが普通である。

各レベルにおいて実施できる処置を明らかにするための例を次に示す。

- a) 除去：危険源を取り除く；危険な化学薬品の使用をやめる；新しい職場を計画する際に人間工学的アプローチを適用する；単調な作業又はネガティブなストレスを引き起こす作業を除去する；フォークリフトをエリアから取り除く
- b) 代替：危険なものを危険性の低いものに取り換える；オンラインガイダンスを使った消費者からの苦情への応答に変更する；労働安全衛生リスクを根源で対処する；技術の進歩に順応する（例えば，溶剤塗料を水性塗料に切り替える；滑りやすい床材を変更する；設備のための電圧要件を下げる）
- c) 工学的な対策，作業構成の見直し的一方又は両方：人々を危険源から分離する；全体的な保護処置を実施する（例えば，分離，機械のガード，換気システム）；機械化する；騒音を低減する；手すりの設置によって高所からの落下を防止する；人々が一人で労働すること，不健康な労働時間及び作業量を避けるため，又は虐待を防ぐために作業構成を見直す
- d) 教育訓練を含む管理的な対策：定期的な安全装置検査を実施する；いじめ及びハラスメントを防ぐために教育訓練を実施する；下請負者の活動との安全衛生に関する調整を行う；新人教育訓練を行う；フォークリフト運転免許を管理する；インシデント，不適合及び虐待を報告する方法に関する指示を提供する；働く人の労働形態を変更する（例えば，シフト）；リスクにさらされていると特定された働く人のための健康・衛生管理を行う（例えば，聴覚，手又は腕のふるえ，呼吸器疾患，皮膚疾患又はばく露）；働く人に適切な指示を与える（例えば，入場管理プロセス）
- e) 個人用保護具（PPE）：衣服を含めた，適切な PPE，並びに PPE の使用及び保守に関する指示を与える（例えば，安全靴，保護メガネ，防音保護具，手袋）

A.8.1.3 変更の管理

変更管理プロセスの目的は，変更が生じた際に（例えば，技術，設備，施設，作業の方法及び手順，設計仕様，原材料，人員配置，標準又は規則），新たな危険源及び労働安全衛生リスクが作業環境に取り込まれることを最小限に抑えることによって，職場の労働安全衛生を向上させることである。組織は，予想さ

れる変更の性質に応じて、変更に伴う労働安全衛生リスク及び労働安全衛生機会の評価に、適切な方法（例えば、設計審査）を使用することができる。変更を管理することの必要性が、計画（6.1.4 参照）の成果として生じることもあり得る。

A.8.1.4 調達

A.8.1.4.1 一般

職場に導入する前に、例えば、製品、有害な材料若しくは物質、原材料、設備、又はサービスに付随する危険源を決定し、評価し、除去する、及び労働安全衛生リスクを低減するために、調達プロセスは使用されるべきである。

組織の調達プロセスは、組織が購入する、例えば、消耗品、設備、原材料、並びにその他の物品及び関連サービスを含めて、組織の労働安全衛生マネジメントシステムに適合するように、要求事項に取り組むことが望ましい。調達プロセスは、協議（5.4 参照）及びコミュニケーション（7.4 参照）の必要性にも取り組むことが望ましい。

組織は、次の事項を確実にすることによって、設備、施設及び材料が、働く人の使用において安全であることを、検証することが望ましい。

- a) 設備が仕様書に従って搬入され、意図したとおりに機能することを確認するための試験が行われる。
- b) 設計どおりに機能することを確認するために施設の試運転が行われる。
- c) 材料が仕様書に従って搬入される。
- d) 使用法に関する要求事項、予防策又はその他の保護処置が伝達され、使用できるようになっている。

A.8.1.4.2 請負者

調整の必要性は、一部の請負者（いわゆる外部提供者）が特殊な知識、技能、方法及び手段をもつことを認めるということである。

請負者の活動及び運用の例は、保守、建設、運用、警備、清掃、及びその他多数の機能がある。請負者には、コンサルタント、又は事務、経理及びその他の機能のスペシャリストも含まれ得る。活動を請負者に割り当てることは、働く人の労働安全衛生に対する組織の責任を消し去るものではない。

組織は、関与する当事者の責任を明確に定義する契約を使用することによって、請負者の活動の調整を図ることができる。組織は、請負者の職場での労働安全衛生パフォーマンスを確実にするための様々な手段を使用することができる（例えば、直接的な契約要求事項のほか、過去の安全衛生パフォーマンス、安全教育若しくは安全衛生能力を考慮した契約付与の仕組み、又は事前資格基準）。

組織が請負者と調整をする際には、組織自体とその請負者との間における危険源の報告、働く人による危険な場所への立入りの管理、及び緊急時に従うべき手順を考慮することが望ましい。組織は、請負者がその活動を組織の労働安全衛生マネジメントシステムのプロセス（例えば、立入りの管理、閉鎖空間への立入り、ばく露評価及びプロセス安全管理に使用されるもの）に合わせて、インシデントの報告を、どのように調整するかを指定することが望ましい。

組織は、請負者が作業を進めることを許可する前に、例えば、次の事項を検証することによって、職務を遂行する能力が請負者にあるかどうかを検証することが望ましい。

- a) 労働安全衛生パフォーマンスの実績が満足できるものであるかどうか。
- b) 働く人の資格、経験及び力量に関する基準が規定されており、（例えば、訓練によって）満たされているかどうか。
- c) 資源、設備及び作業準備が十分に整い、作業を進められる状態になっているかどうか。

A.8.1.4.3 外部委託

外部委託をするとき、組織は、労働安全衛生マネジメントシステムの意図した成果を達成するために外部委託した機能及びプロセスの管理をする必要がある。外部委託した機能及びプロセスでは、この規格の要求事項への適合に対する責任は、組織によって保持される。

組織は、外部委託した機能又はプロセスの管理の程度を、次のような要因に基づいて定めることが望ましい。

- 組織の労働安全衛生マネジメントシステム要求事項を満たすための外部組織の能力
- 適切な管理を決めるため、又は管理の妥当性を評価するための、組織の技術的な力量
- 労働安全衛生マネジメントシステムの意図した成果を達成する組織の能力に対して外部委託したプロセス又は機能が与える潜在的な影響
- 外部委託したプロセス又は機能が共有される程度
- 調達プロセスを適用することを通して必要な管理を達成する組織の能力
- 改善の機会

幾つかの国では、法的要求事項で外部委託した機能及びプロセスを取り扱うことがある。

A.8.2 緊急事態への準備及び対応

緊急事態への準備の計画は、通常の営業時間の内でも外でも発生する、自然の、技術的な及び人為的な事象を含み得る。

A.9 パフォーマンス評価

A.9.1 モニタリング、測定、分析及びパフォーマンス評価

A.9.1.1 一般

労働安全衛生マネジメントシステムの意図した成果を達成するために、プロセスは、モニタリング、測定及び分析することが望ましい。

- a) モニタリング及び測定する事項の例には次の事項を含み得るが、含む事項はこれらだけに限らない。
 - 1) 労働衛生に関する苦情、(調査を通して)働く人の健康及び作業環境
 - 2) 傾向を含めた、労働に関わるインシデント、負傷及び疾病、並びに苦情
 - 3) 運用の管理策及び防災訓練の有効性、又は管理策の変更若しくは新しい管理策の導入の必要性
 - 4) 力量
- b) 法的要求事項を満たしていることの評価のためにモニタリング及び測定できる事項の例には次の事項を含み得るが、含む事項はこれらだけに限らない。
 - 1) 特定した法的要求事項(例えば、全ての法的要求事項が確定されているかどうか、及びそれらに関する組織の文書化した情報が最新の状態になっているかどうか)
 - 2) 労働協約(法的拘束力のある場合)
 - 3) 法令順守に関して特定した欠落の状況
- c) その他の要求事項を満たしていることの評価のためにモニタリング及び測定できる事項の例には次の事項を含み得るが、含む事項はこれらだけに限らない。
 - 1) 労働協約(法的拘束力のない場合)
 - 2) 標準及び規範
 - 3) 企業及びその他の方針、規則及び規程
 - 4) 保険に関する要求事項
- d) 基準とは、組織がパフォーマンスを比較する際に使うことができる対象である。

- 1) 例としては、次の事項に照らしてのベンチマークが挙げられる。
 - i) 他の組織
 - ii) 標準及び規範
 - iii) 組織自体の規範及び目的
 - iv) 労働安全衛生統計
- 2) 基準を測定する際には、例えば、次のように指標を使用するのが一般的である。
 - i) その基準がインシデントの比較である場合、組織は、頻度、種類、重大度、又はインシデントの件数を調査することを選択してもよい。次に、これらの基準のそれぞれの中で所定の数値を指標とすることができる。
 - ii) その基準が是正処置の完了の比較である場合には、予定どおり完了した割合を指標とすることができる。

モニタリングには、必要な又は期待されるパフォーマンスレベルからの変動を特定するための状況の継続的なチェック、監督、批判的観察、又は判断を含めることができる。モニタリングは、労働安全衛生マネジメントシステム、プロセス、又は管理に適用することができる。例としては、面談の使用、文書化した情報のレビュー、及び実行した作業の観察が挙げられる。

一般に測定は、物体又は事象に対する数の割当てを伴う。これは定量的データの基本であり、一般に安全性プログラム及び健康調査のパフォーマンス評価に付随する。例としては、校正された又は検証された機器の使用による有害物質へのばく露の測定、又は危険源からの安全距離の算出が挙げられる。

分析は、関係、パターン及び傾向を明らかにするためにデータを調査するプロセスである。これは、データから結論を引き出すために、他の似たような組織からの情報を含めた統計的計算を使用することを意味し得る。このプロセスは、ほとんどの場合、測定活動に関係する。

パフォーマンス評価は、労働安全衛生マネジメントシステムの確立された目標を達成することに関する、評価対象の適切性、妥当性及び有効性を確定するために行われる活動である。

A.9.1.2 順守評価

順守評価の頻度及びタイミングは、要求事項の重要性、運用条件の変動、法的要求事項及びその他の要求事項の変化、及び組織の過去のパフォーマンスによって異なることがある。組織は、順守状況に関する知識及び理解を維持するために種々の方法を用いることができる。

A.9.2 内部監査

監査プログラムの程度は、労働安全衛生マネジメントシステムの複雑さ及び成熟度に基づくことが望ましい。

組織は、内部監査人としての役割を、通常割り当てられた職務と切り離すプロセスを設けることによって、内部監査の客観性及び公平性を確立することができる。組織は、この機能に関して外部の人を使うこともできる。

A.9.3 マネジメントレビュー

マネジメントレビューに関連して使用される用語は、次のように理解することが望ましい。

- a) “適切（性）” (suitability) とは、労働安全衛生マネジメントシステムが、組織、並びに組織の運用、文化及び事業システムにどのように合っているかを意味している。
- b) “妥当（性）” (adequacy) とは、労働安全衛生マネジメントシステムが、十分なレベルで実施されているかどうかを意味している。
- c) “有効（性）” (effectiveness) とは、労働安全衛生マネジメントシステムが、意図した成果を達成して

いるかどうかを意味している。

9.3 の a)～g) に規定したマネジメントレビューの項目は、同時に全てを取り組む必要はない。組織は、マネジメントレビューの項目に、いつ、どのように取り組むかを判断することが望ましい。

A.10 改善

A.10.1 一般

組織は、改善のための処置をとるときに、労働安全衛生パフォーマンスの分析及び評価からの結果、並びに順守評価、内部監査及びマネジメントレビューからの結果を考慮することが望ましい。

改善の例には、是正処置、継続的改善、現状打破による変革、革新及び組織再編が含まれる。

A.10.2 インシデント、不適合及び是正処置

組織の要求事項に応じて、インシデントの調査及び不適合のレビューに関する別個のプロセスが存在してもよく、一つのプロセスとして組み合わせてもよい。

インシデント、不適合及び是正処置の例には次の事項を含み得るが、含む事項はこれらだけに限らない。

- a) インシデント：平坦な場所での転倒で負傷あり又は負傷なし；足の骨折；石綿（肺）症；難聴；労働安全衛生リスクにつながり得る建物又は自動車の損害
- b) 不適合：保護具が正しく機能しない；法的要求事項及びその他の要求事項を満たしていない；所定の手順を守っていない
- c) 是正処置：（管理策の優先順位によって示されるとおり；8.1.2 参照）危険源の除去；危険性の低い材料への代替；設備又はツールの再設計又は変更；手順の策定；影響を受ける働く人の力量の向上；使用頻度の変更；個人用保護具の使用

根本原因分析は、再発防止に向けた対策のためのインプットを得るために、何が起きたのか、どのように、なぜ起きたのかを解析することによって、インシデント又は不適合に付随する、考えられる全ての要因を調査することを意味している。

組織がインシデント又は不適合の根本原因を究明する際には、分析するインシデント又は不適合の性質に適した方法を使用することが望ましい。根本原因の分析の焦点は、予防である。この分析は、コミュニケーション、力量、疲労、設備又は手順に関連した要因を含め、複数の寄与する欠陥を明らかにすることができる。

是正処置の有効性のレビュー [10.2 f) 参照] は、実施された是正処置がどの程度の効果で根本原因を抑制したかを調査する。

A.10.3 継続的改善

継続的改善の課題の例には次の事項を含むが、含む事項はこれらだけに限らない。

- a) 新技術
- b) 組織の内部及び外部の好事例
- c) 利害関係者からの提案及び勧告
- d) 労働安全衛生に関係する課題についての新しい知識及び理解
- e) 新しい材料又は改良された材料
- f) 働く人の能力又は力量の変化
- g) より少ない資源によるパフォーマンス向上の達成（すなわち、簡素化、合理化など）

参考文献

- [1] **JIS Q 9000** 品質マネジメントシステム－基本及び用語
注記 対応国際規格：ISO 9000:2015, Quality management systems－Fundamentals and vocabulary
- [2] **JIS Q 9001** 品質マネジメントシステム－要求事項
注記 対応国際規格：ISO 9001, Quality management systems－Requirements
- [3] **JIS Q 14001** 環境マネジメントシステム－要求事項及び利用の手引
注記 対応国際規格：ISO 14001, Environmental management systems－Requirements with guidance for use
- [4] **JIS Q 19011** マネジメントシステム監査のための指針
注記 対応国際規格：ISO 19011, Guidelines for auditing management systems
- [5] **ISO 20400**, Sustainable procurement－Guidance
- [6] **JIS Z 26000** 社会的責任に関する手引
注記 対応国際規格：ISO 26000, Guidance on social responsibility
- [7] **JIS Q 31000** リスクマネジメント－原則及び指針
注記 対応国際規格：ISO 31000, Risk management－Guidelines
- [8] **ISO 37500**, Guidance on outsourcing
- [9] **ISO 39001**, Road traffic safety (RTS) management systems－Requirements with guidance for use
- [10] **JIS Q 0073** リスクマネジメント－用語
注記 対応国際規格：ISO Guide 73:2009, Risk management－Vocabulary
- [11] **JIS Q 31010** リスクマネジメント－リスクアセスメント技法
注記 対応国際規格：IEC/ISO 31010, Risk management－Risk assessment techniques
- [12] 労働安全衛生マネジメントシステムに関する ILO ガイドライン 第 2 版 国際労働事務局, ジュネーブ, http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_107727/lang--en/index.htm
- [13] ILO 国際労働基準 (労働安全衛生に関する基準を含む) 国際労働事務局, ジュネーブ, <http://www.ilo.org/normlex> にて入手可能 (“instruments”, “Conventions and Recommendations by subject and status” を順にクリックする)
- [14] 労働安全衛生マネジメントシステム－要求事項 第 2 版, OHSAS プロジェクトグループ, ロンドン, 2007 年 7 月, ISBN 978 0 580 50802 8
- [15] 労働安全衛生マネジメントシステム－OHSAS 18001:2007 実施のための指針 第 2 版, OHSAS プロジェクトグループ, ロンドン, 2008 年 11 月, ISBN 978 0 580 61674 7