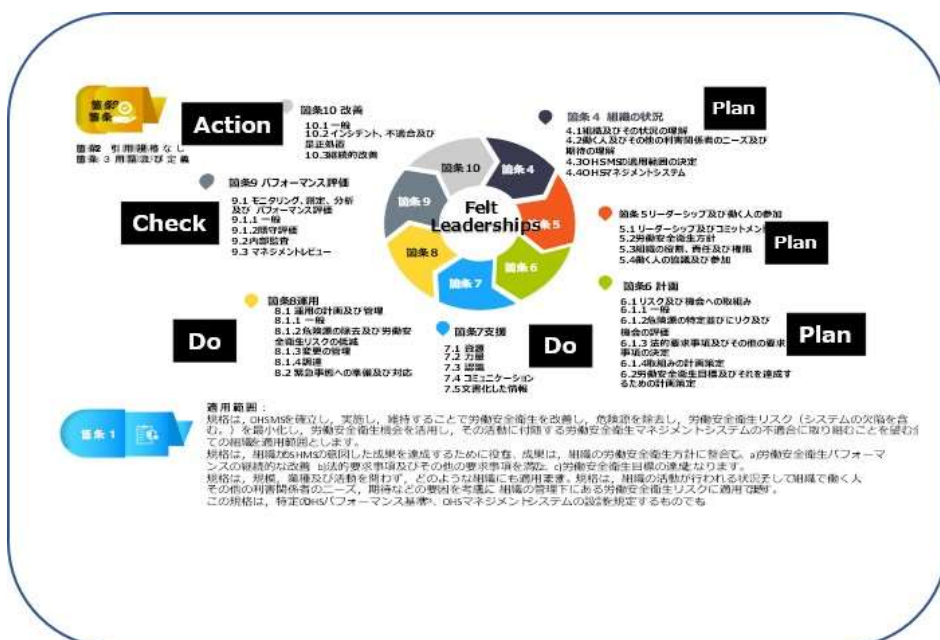


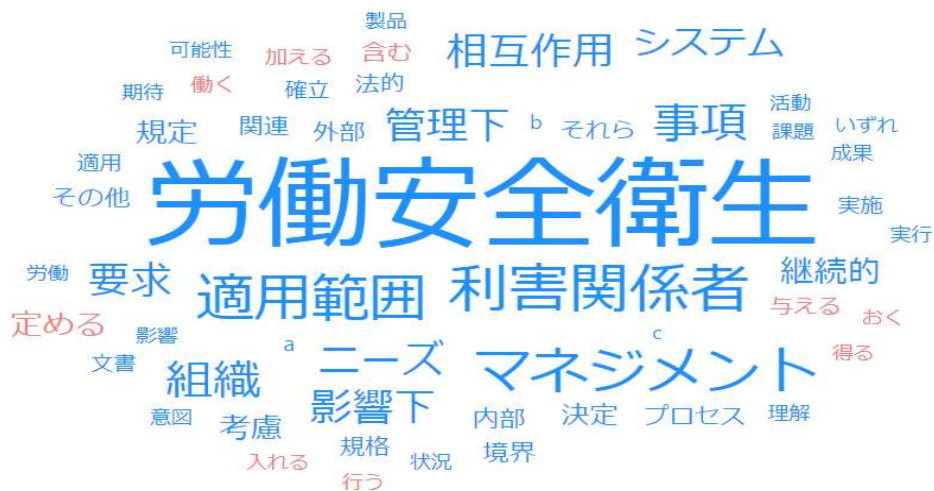
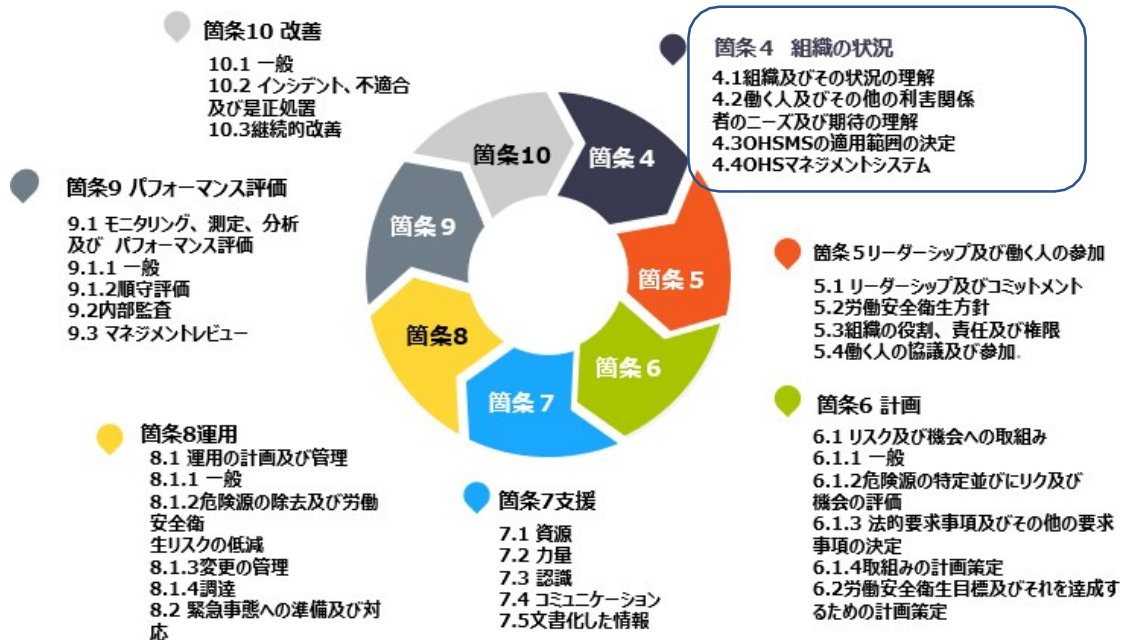
アサヒロジ社 安全マインドセット副教本

第2章

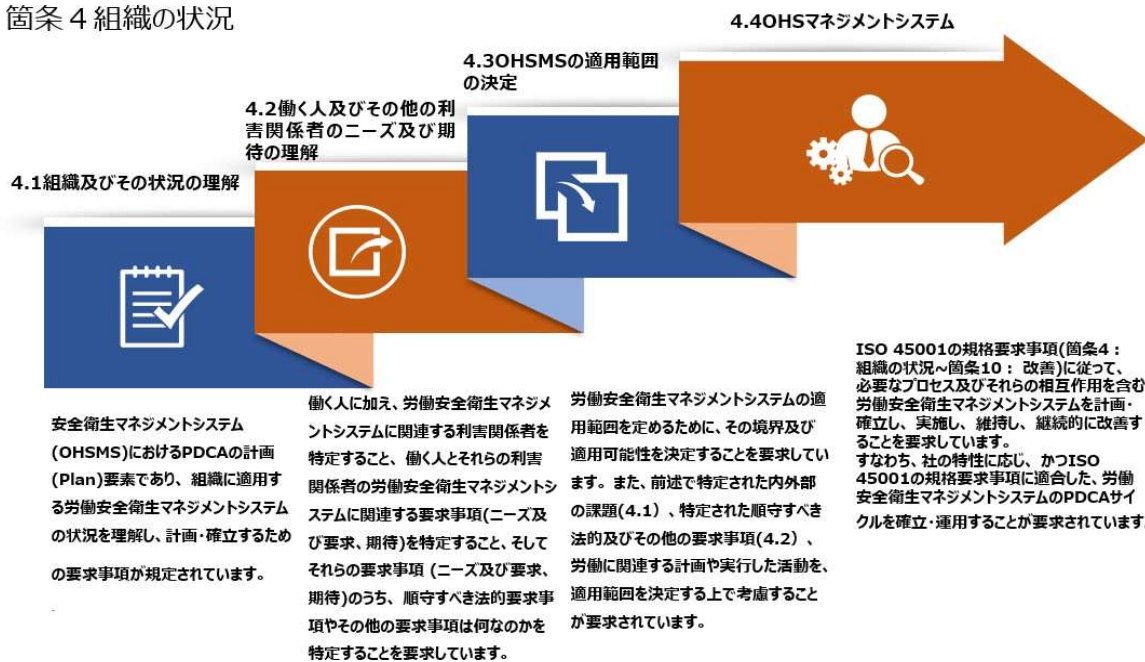
Supplementary Reader For Safety Mindset Seminar



箇条 4 組織の状況



箇条 4 組織の状況



4.1 組織と組織の状況の理解

4.1 組織は、組織の目的に関連し安全管理システムの目標成果を達成する

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りません。

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、a)以降を決定しなければなりません。

a) 働く人および安全管理に関連する利害関係者の決定

b) 働く人と利害関係者の関連するニーズおよび期待・要求事項の決定

c) ニーズ及び期待のうち、法的要求事項となるもの、社の基準・規程などの要求事項となるもの確認と決定。さらに法的や社基準の要求事項になる可能性があるかのレビューと決定。

4.3 組織は安全管理の適用範囲を定めるために境界及び適用の可能性を決定しなければなりません。（境界は部門と部門との線引き、担当現場と担当現場の物理的線引き）

4.4 安全管理を確立し、実施し、維持し、継続的に改善しなければなりません

注：規格文に使われている**“確立する”**は、**“計画する”**と読んでください。

“コラム”

4.1 と 4.2 は相互にリンクしています。マネジメントシステムの構築は、自分たちの業務プロセスを理解し、安全衛生上の内部及び外部の課題をクリアにすることが必要です。“働く人、利害関係者のニーズと期待を理解しておく必要があります。具体的には、安全衛生に関して、顧客、エンドユーザー、監督官庁、同業他社、下請負者、地域社会などの外部の利害関係者の認識や価値観は課題です。一方、組織の働く人の認識や価値観、マネジメントシステムの課題も内部課題であり、これらを先取り把握しておくことが重要です。要望・要求や期待値に、素早く応えてレスポンスしていくことが、労働安全衛生マネジメン

トシステムの継続的改善に必要です。

安全衛生に関して、「働く人、他の利害関係者のニーズ、期待」を洗い出し、

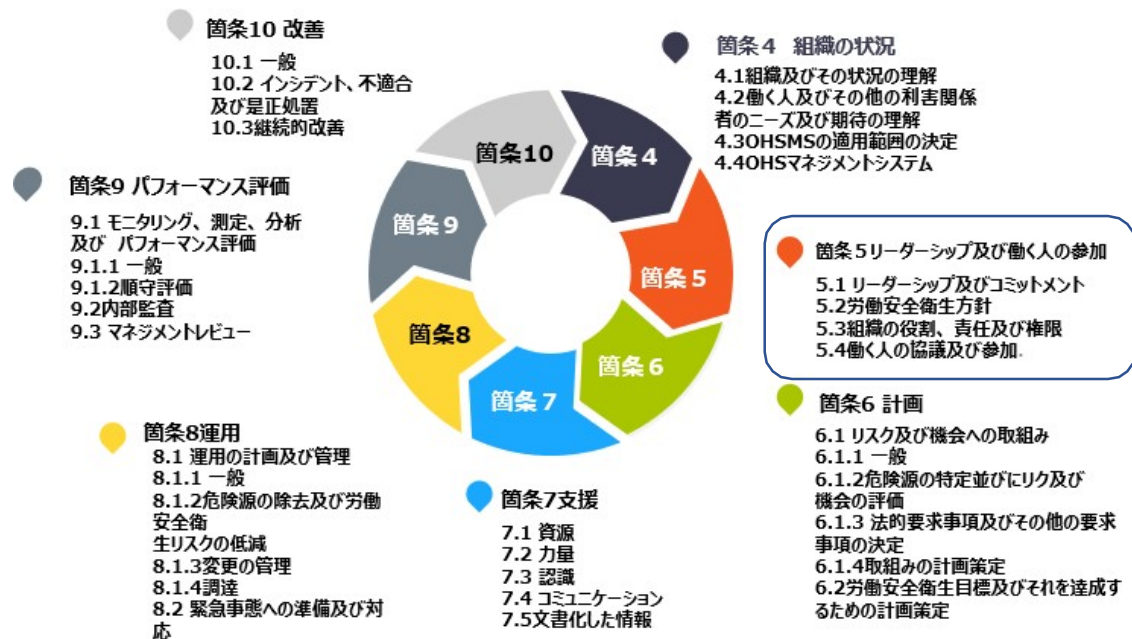
それに応えることです。

“コラム”つづき

適用範囲は、労働安全衛生マネジメントシステムは、組織の管理下にある、組織の安全パフォーマンスに影響を与える活動、製品及びサービスを含むことを要求しています。適用範囲は安全管理システムを確立するための機能とその機能を果たすための責任と権限を持つ人が責任を守り、果たす領域を決めることです。

内部の課題、外部の課題を知っていますか。

箇条5. リーダーシップ及び働く人の参加



労働安全衛生

注記 実施 維持 組織 要する 要求 協議 危険源 取り除ける 方針 確実に 割り当てる 改善 働く 管理 取り除く 脅す 障壁 しやすい 示す できる 責任 含む 決定 マネジメント トップマネジメント 非管理職 リーダーシップ システム 確立 可能 権限 参加 得る 行方 労働 参照 事項 場合 もつ 満たす コミットメント 注記 取組む 注記

箇条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安全管理に関するリーダーシップおよび

コミットメントの行動を実証に事務所から作業現場に出て、率先垂範をしなければなりません。

a) 労働に関係するケガ・負傷及び職業病を防止すること、安全で

健康的な職場の提供に全体的な実行責任、説明責任を負う。b)安全方針、

安全目標を確立し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安全管理要求事項の統合を確実にする。

d) 安全管理の確立、実施、維持、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) 有効な安全管理及び安全管理要求事項への適合の重要

性を伝達する。f)安全管理がその安全目標の成果を達成することを確実にす

る。g) 安全管理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)その他関連する管理層がその責任領域において、リーダーシップを発揮、実証するよう、管理層の役割を支援する。 j)安全管理の安全目標と成果を支援する安全文化(出典：ジェームスリーズン)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、リスクおよび機会の報告をするときに報復しない、されないように擁護する。 l)組織の働く人の協議と参加のプロセスを確立し、実施することを確実にする。m) 安全衛生に関する委員会の設置、委員会が機能することを支援する。

5.2 安全方針

トップマネジメントは、次の事項を満たす安全衛生方針を確立し、実施し、維持しなければなりません。

- a) 日常の仕事に関係するケガ、負傷、職業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、状況に対して、安全衛生リスク及び安全衛生機会の固有の性質に対して適切である。
- b) 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) 危険源を除去し安全衛生リスクを低減するコミットメントを含む。

e) 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の協議及び参加へのコミットメントを含む。

“ISO45001規格における方針とは、「組織のトップマネジメントによって正式に表明された、組織の目的及び目標」と定義されています。”

安全方針の管理は以下を要求しています。

■ 文書化した情報として利用可能であること

■ 組織内に伝達すること

■ 利害関係者が入手可能であること

■ 妥当でかつ適切であること

なお、組織内に伝達について、7.3 認識、7.4 コミュニケーションに、安全衛生方針を社員、スタッフに認識させることと書いてあります。この認識（認識力向上プログラム・教育）や、コミュニケーションのプロセスによって、伝達され、認識されると、方針実現のための活動が実施できます。

“コラム”：フェルトリーダーシップの重要性”について、

・事業所の幹部・管理者は組織に対して強い影響力を与えることができる。

・社員、協力会社の従業員に対して安全に作業をすることをリードすることができる。

・社員、協力会社の従業員は幹部・管理者の持っている安全の思いや期待値を理解

することができる。

- ・幹部・管理者のリーダーシップはアサヒロジの安全文化を創り、展開することができる。

そうなるためには、

- ・組織の中で容易に見え、そして見られること。社員、従業員と対話の時間を割いている。

- ・幹部・管理者としてのリーダーの役割は先生であり、トレーナーであることを認識する。

- ・自分自身の安全技術を磨き組織内に浸透をさせている。

- ・社員、従業員に対し望むことは自らが実行していることであり、できる事である。

- ・自分ができないことは、自分ができるまで伝えないこと。アサヒロジの安全基本理念をわかりやすく毎日のように伝えている。

- ・ケガ、職業病、事故は防ぐことができる信念を持ち行動していること。災害、ケガのないことを、全員の社員、従業員の皆さんとその成果を分かち合っている。

5.3 組織の役割、責任及び権限

トップマネジメントは、安全管理に関連する役割に責任及び権限を組織内の全ての階層全員に割り当てる。そして責任・権限を伝達した文書を文書化情報と

して維持することを確実にしなければなりません。組織の各階層で働く人は、各自が管理する安全管理の側面について責任を負わなければなりません。

マネジメントシステムにおける特別な役割

トップマネジメントは固有の責任及び権限を割り当てて、

- a) 安全衛生管理が、規格要求事項に適合することを確実にし、
- b) 安全衛生管理の安全パフォーマンスをトップマネジメントに報告する。

アサヒロジ安全原則を義務として自分のため、家族のため、仲間のために、『**全ての事故とケガは防ぐことが出来る**』を信念とし行動する。

トップマネジメントは、『全ての事故とケガは防ぐことが出来る』を信念とした実践者である、と周りが感じていること。それが感じられるフェルトリーダーシップです。

5.4 働く人の協議及び参加

組織は、安全管理の開発、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（組合）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、維持しなければなりません。

- a) 協議及び参加のための仕組み、時間、教育訓練および資源の提供、
- b) 安全管理の理解しやすい情報の適宜入手できる。
- c) 参加のバリアー取り除き、バリアー障壁の最小化。

協議に重点を置く事項は以下です。

- 利害関係者のニーズ、期待の決定
- 労働安全衛生方針の確立
- 組織の役割、責任権限の割り当て
- 法的要求事項、その他の要求事項の順守方法の決定
- 安全目標の確立、達成のための計画立案
- 外部委託、調達、請負者に適用される管理の決定
- モニタリング、測定、評価の対象の決定
- 監査プログラムの計画、確立、実施、及び維持
- 継続的改善の実施

参加に重点を置くべき事項は以下です。

- 非管理職の協議と参加のための仕組みの決定
- 危険源の特定ならびにリスク及び機会の評価

■危険源を除去し労働安全衛生リスクを低減するための処置の決定

■力量の要求事項、教育訓練のニーズ、教育訓練の決定、教育訓練の評

価

■コミュニケーションの必要がある情報と方法の決定

■管理方法、それらの効果的な実施。使用を決定すること(運用、変更の管理及び緊急事態への準備及び対応)。

■インシデント、及び不適合の調査、及び是正処置の決定

“コラム” コミュニケーションスタイルについて

チーム員の発言をよく聞きながら、何を考えているかを想像し、気持ちに寄り

添って会話します。聞き役としての信頼度をアップしましょう。





アサヒロジの安全原則を再確認ください。

《 アサヒロジグループ 安全原則 》



私たちアサヒロジグループは

1. 『全ての事故とケガは防ぐことが出来る』を信念とし 行動します。
2. 安全に関する法令とルールを守り 基本に忠実な行動に徹します。
3. お客様や協力会社様と協働し 安全への取組を進めます。
4. 愛車運動を推進し 人に優しい職場をつくれます。
5. 職場一丸となって『危険に対する感性』を磨き続けます

“コラム”、あなたは聞き手として、話し手としてどうか、チェックください、” 安全マネジメントシステムには（フェルト）リーダーシップ、コミットメント、コミュニケーションが必須でフェルトリーダーシップの発揮、コミットメントの信頼度アップのためにコミュニケーション技術を磨き上げることが必要です。

“コラム”つづき

あるプロジェクトを考えてみましょう。

リーダーに任命されました、上司指示のプロジェクトの目的、ゴール、プロジェクトアウトプットを自身で決め、プロジェクトチーム員(部下)とミーティングし、内容を伝え、理解させ、各チーム員の責任と役割、権限を決め、プロジェクトが成功するように意見を救い上げ、プロジェクトを進めていきます。

・リーダーは説明責任だけでなく結果責任の責任をとることを“コミット”する。

⇒リーダーシップ、コミットメント ・プロジェクトの目指すもの・・・⇒ 安全方針を出して ……組織の役割、各人のそれぞれ責任および権限を決め、意見を部下に求め…………働く人との協議(意見を聞く)及び参加(決定の場)をオープンにしている。

フェルトリーダーシップ及びコミットメントは「安全管理が成功し、目標成果を達成」することにつながります。トップマネジメントの認識、対応・対処、積極的なサポート、タイムリーなフィードバックが必須です。

「意図した成果（目標成果）」は、

- ・「安全で健康的な職場を提供すること」、
- ・「働く人々の労働災害（負傷(ケガ)）と職業病を防止し、ゼロとすること」。

Well-being を支える文化（価値観アップ、業務への姿勢の向上、行動・習慣の善良化、認識アップ等）はトップマネジメント次第です。組織の文化はトップマネジメントの行動力による影響力次第です。

“



Coffee Break