

ISO 45001: REDEFINING WORKPLACE SAFETY

ISO 45001: 職場の安全を再定義する

2017年11月、4年半にわたる策定作業を経て、労働安全衛生の新たな規格であるISO 45001 の国際規格最終案 (FDIS) がいよいよ発行されました。この規格を担当するISO/PC283の委員長を務めるデイビッド・スミス氏に、なぜ策定にこれほど長くかかってしまったのか、そしてどのようなことが期待できるのかについて、CQI のトレーシー・タイラーがインタビューしました。

デイビッド A スミス氏 (David A Smith) は、リスクマネジメントコンサルタントとして、英国、ヨーロッパ、中東、極東、アフリカ、オーストラリア及びアメリカ合衆国において、リスクマネジメントの実施、評価及びトレーニングを実施しています。また、リスクマネジメント関連の本を何冊も執筆しています。



PHOTOGRAPHY: CHRIS RENTON

230万

およそ230万もの人々が毎年、業務に関連して命を落としていると国際労働機構 (ILO) は推定しています。

従業員を大切にすれば従業員は会社に満足します



職場の安全のために、世界はなぜISO 45001を必要としているのでしょうか？

そうですね、品質マネジメントシステム規格が80年代から存在したことを考えると、労働安全衛生の規格が発行されるまでにこれほど長く待たねばならなかったことは驚きです。今や ISO 9001、ISO 14001、そして、その他のマネジメントシステムに関する規格/仕様が多数（40以上）あります。しかし、組織が効果的に業務を実施するために重要なことの1つとして、組織のために働く人たちの面倒をみるということがありますから、安全な職場を提供するための規格があるのは当然です。ましてや、新しい品質の規格 (ISO 9001:2015) の箇条 7.1.4 には、作業環境に関する要求事項があるのですから。したがって、労働安全衛生マネジメントに関する規格が発行されるのはごく当たり前の流れなのです。

およそ230万もの人々が毎年、業務に関連して命を落としていると国際労働機構 (ILO) は推定しています。これらのうちの200万は業務に由来する傷病によるものであり、30万、これも非常に大きな数です、が事故によるものです。疾病や事故により引き起こされる不幸な状況を見ると、マネジメント上のこの領域を重視するのはもったなことだと思えます。疾病には、肺に関連する問題、癌、あるいは聴力障害といったものがありますが、これらはあとになってから発症する場合もあります。対応しなければならないことはたくさんあるということです。すぐに変わることはできないこともあるかもしれません。しかし、仕事に対する姿勢を改善することにより、対応を始めようではありませんか。

ISOはこの国際規格を策定するのに、なぜこれほど時間がかかったのですか？

ISO が邪魔をしていたわけではありません。ISO はこの規格を長らく望んでいたのです。多くの国はすでに独自の規格をもっており、ILO は世界185か国を横断するILO 独自の文書をもっています。英国では、労働安全衛生に関する最初の規格が1996年に発行され、それ以来、ISO 規格にしようという動きがありましたが、次の段階へ進むことが、さまざまな理由により阻まれてきました。

実際のところ、この規格を作成するため、みんなで集まり、積極的に作業をするということは非常に困難な道のりでした。BS OHSAS 18001という（労働安全衛生マネジメントのベストプラクティスのための最低限の要求事項を特定している）文書が1999年から存在し、2007年に改訂されています。2011年に実施された調査によっ



疾病や事故により引き起こされる不幸な状況を見ると、マネジメント上のこの領域を重視するのはもったなことだと思えます

て、127か国、39の業種において、90,000以上の組織が、このOHSAS 18001 もしくはこれを多少改訂したものを採用しているということが明らかになりました。OHSAS 18001が存在し、非常に成功している（今ではおそらく150,000件ほどの登録があります）という事実が、国ごとの規制や問題、特定の業種や組織の規模といったことは、ISO 45001のようなリスクに基づくマネジメントシステムを採用する際の障害とはならないことを示しています。それぞれの国が安全衛生に対して異なる取り組み方を

しています。例えば、アメリカなどの国では、順法性ということが非常に重視されているのに対し、ヨーロッパでは、安全衛生マネジメントに対してリスクに基くアプローチを採用しています。こういった異なるアプローチは考え方の違いを生みます。ですから、すべての団体が取り組み方と文言について合意できるような共通の基盤を築くためにはそれぞれが妥協せざるを得ません。規格策定にはコンセンサスが必要で、これは時間のかかるプロセスです。そして、やっとここ

まで来たのです。2月には、ISO 45001規格が発行されるよう望んでいます。

委員会はどのようにしてコンセンサスを達成したのですか？

とにかく、話し合い、聞き合うことだと思います。それぞれの人が自分の立場を説明し、提案すると、他の人々は、自分はこれまでそんなふう考えたことはなかったと言います。まだまだ違いがあり、妥協を受け入れる人もあり、妥協は難しいと考える人もいます。しかし、あれかしと思ったことの90%は達成できたというのが委員会のほとんどのメンバーの偽らざる気持ちでしょう。今回のものは完璧なものではありません。次回、もっとよくするためにはどうしたらよいかをこれから見つけていきます。

この規格の主たる目的は何ですか？

予防です。やるべきことをすべて実施しているかを評価するために利用できるものを提供しています。この規格は、労働安全衛生を管理するための枠組みであり、内部的に自組織を測定するために使用することのできるものです。また、外部の誰かに、自分たちがどこまでできているかをレビュー

してもらい、どこに改善の余地があるかを示してもらうこともできます。非常に体系立っており、非常に簡単に「これはやりましたか?」、「これはありますか?」といったような形で問うことができます。ですから、マネジャーにとっては、効果的なシステムを備えているという安心感があります。

組織が安全衛生マネジメントシステムを整備し、労働安全衛生の優先度を高めるために、ISO 45001はどのように役立ちますか？

私の考えでは、規格の書かれ方が重要だと思います。つまり品質と環境のマネジメントシステムの枠組みでもある附属書SL に準拠しており、リーダーシップとコミットメントに重点が置かれているということです。安全衛生には、リーダーシップとコミットメントがたくさん必要です。マネジャーは積極的に関与しなければなりません。以前は、安全衛生を担当する人として安全衛生責任者がいて、マネジャーはビジネスに専念していました。これからは、すべての人に責任があり、マネジャーは文化を醸成し、ビジネスプロセスに45001の要求事項を埋め込むよう、直接的に主導していかなければならないことが明らかとなっています。したがって、安全衛生を無視することはできません。これは片手間にやる些末な活動ではないし、そうあるべきではないのです。労働安全衛生は重要なビジネスリスクの1つなのです。

また、この規格には労働者との協議及び労働者の参加に関する要求事項があります。これは間違いなく重要です。すべての人が労働者の一角を成すものとして、上は代表取締役、CEO、非営利団体の場合は理事会まで、「労働者」と位置付けられています。また、請負業者も含まれますから、窓の清掃業者、掃除をしたり花を飾ったりするために来る女性も、すべて労働者です。管理職ではない労働者は安全に仕事をするために必要な取り組みを確立することに関与する必要があります。ですから、協議及び参加は決定的に重要であり、規格の中でほぼ1ページを占める大きな箇条として、協議と参加を通じて労働者をどのように関与させていくかを規定しています。管理職ではない労働者は、危険源の特定、リスク評価、方針と目標の設定などに関与しなければならないとされています。

OHSAS 18001と異なる点でどんなことをISO 45001に期待できますか？

リーダーシップと、重要な領域での労働者の参加が今ま

でよりはるかに強調されています。さらに、組織の状況の明確化と理解、並びにビジネスリスクの一部として管理しなければならない関連するリスクはOHSAS 18001ではカバーされていなかった新しいコンセプトです。私見では、これらが重要な点だと考えます。

2017年10月には、ISO 45001が発行されれば、OHSAS 18001は廃止されると発表がありました。現在OHAS 18001の認証をもっている組織にとってどのような影響がありますか？

認定された認証をもつ組織は、45001の発行から3年間の移行期間を与えられています。すべてがうまく行って、2018年2月に45001が発行されるよう願っています。ISO 9001やISO 14001のときと同様な移行プロセスとなるでしょう。この領域については移行すべきISO 規格の前の版はありませんが、OHSAS18001を採用している組織に対して、同様のプロセスが適用されることが同意されています。

ISO 45001は既存の他の規格をどのように補完しますか？

附属書SL の構造をもっていますから、45001は他の規格と（簡単に）統合できるでしょう。品質システムをもっている組織は、支援、パフォーマンス評価、改善の要求事項についてはたくさんの共通点があること、また、組織の状況とリーダーシップの箇条にもたくさん共通点があることに気付かれることと思います。個々の個所については、各規格の独自性に由来する違いがありますが、おそらく要求事項の40 ~ 60%は結合、あるいは統合することできるでしょう。これはそれぞれの組織の複雑性によって変わってきます。



また、この規格には労働者との協議及び労働者の参加に関する要求事項があります。これは間違いなく重要です。すべての人が労働者の一角を成します

この規格は附属書SL に準拠していますが、マネジメントシステムを統合しようとさっそく動き出す組織が出てくるでしょうか？ また、認証業界は、これにどう対応すべきでしょうか？

おそらく、すでに統合へと動いています。品質、安全、環境のシステム文書、トレーニングの記録等を別々 ▶



にそろえるのは意味がありません。なぜ、二重、三重のシステムが必要なのでしょう？ デンマークのある会社は、32ものマネジメントシステムを運用していますが、それはそれだけの数のものがデンマークにあるからだそうです。この会社は共通化を望んでいます。

認証機関は、実際、2つの方法で負荷を軽減できるでしょう。第1に、システムの共通する部分を一緒に審査すれば、品質、環境、安全、情報セキュリティなどにおいて見過ごされている、リスクに影響がある重要な運用上の問題に、より時間を割くことができるようになります。第2に、共通部分があることにより審査時間が減りますから、認証機関は現地審査の時間を減らすことができます。例えば、環境、安全及び品質を審査に行くときに、文書システムを3回レビューする必要はなく、1回審査すればよくなります。内部監査のシステムを審査したいと思えば、1回審査すればよく、マネジメントレビューは統合マネジメントレビューとなっているはずです。ですから、上記について、3回実施する必要はなくなるというわけです。

この規格に協議と労働者の参加の要素があることによって、組織内の安全衛生責任者は不要になるとお考えですか？

いいえ、安全衛生責任者は非常に重要な役目です。システムと文書を管理し、何は大丈夫で、何は見過ごせず、法律はどう言っているかを助言することのできる専門知識をもった人がいる必要があります。このような人は組織にとって非常に重要であり、引き続き、不可欠です。この人たちの役割はなくなっていますが、労働安全衛生そのものを管理する役割ではありません。事務所内のストレスについては安全衛生責任者ではなく、マネジャーが気を配るべきです。例えば、ストレス、トラブルやイジメ、嫌がらせがあるときは、それがたとえ財務部門であっても、これらすべては労働安全責任者ではなく、その部門のマネジャーの責任となります。私の考えでは、人々は組織内における自らの役割は何なのかをもっと自覚すべきであり、調停者、人事部のマネジャー、誰にも何らかの演じべき役割があります。

精神衛生や福利厚生に関する意識が高まってきており、これは規格にも反映されています。「昔ながらの」業種の中には、これに取り組むことが難しいところがあるかもしれませんが。組織とその従業員がこれに積

英国において、**OHSAS** を採用している企業の多くは、**保険料減額の適用を受けています**



極的に取り組むようにするために、労働安全衛生責任者は何をしたらよいのでしょうか？

経営層は、もっと大きな役割を果たし、労働衛生の課題を理解する必要があります。これまで、労働衛生上の問題の多くは、人事関係の問題であるとされてきました。問題が起きたり、人々が健康上の問題を抱えると、人事部が介入してきます。人事部はこういった問題に非常にうまく対応しているかもしれませんが、問題が発生し、それに事後的に対処する前に、潜在的な労働衛生問題を認識する責任者が必要なのです。問題を解決するのではなく、予防するということです。現状でも、ことが起こってから、それを正すことには長けているかもしれませんが、私たちは問題が発生するのを阻止したいのです。

したがって、安全衛生責任者は、現場において探し出し、考慮しなければならない問題を洗い出す際には、先を読んで対応する必要があります。

この規格を採用することは企業はどのような影響を与えるでしょうか？

従業員を大切にする企業は、従業員も企業を大切にするものだというのに気付くかもしれません。従業員を関与させ、大切にすれば、

その企業はより成功し、保険料の減額を受けることができるかもしれません。英国において、OHSAS を採用している企業の多くは、保険料減額の適用を受けています。

また、直接的にビジネス上の理由ではありませんが、実際問題として、「申し訳ありません。あなたの奥さんは仕事中に怪我をされました」と配偶者のところに行って伝えたくはないでしょう。道徳的な問題でもあります。労働者に何かが起こるのを見たいという人はいないでしょう。

従業員は居心地が悪ければ、去りますし、その結果、他の従業員をトレーニングしたり、募集したりするのに時間を取られれば、お金が掛かります。ですから、現実問題として、従業員を大切にすれば、従業員は会社に満足し、より生産性が上がり、ビジネスが中断されることが断然少なくなり、欠勤が減り、おそらく保険料率もよくなることでしょう。



解決ではなく予防するということです。ことが起こってから、それを正すことには長けているかもしれませんが、問題が発生するのを阻止したいのです

品質の専門家や監査員/審査員は、組織がこの規格に適合することを、どのように支援することができますか？

組織においては、マネジメント、記録や文書化などに関する多くのシステムが重要な役割果たしていますから、品質に従事する人々はシステムとプロセスの整備を確実にするという支援をすることができますと思います。規格は、文書によって推進されるものではありませんが、記録（や証拠）は監査のアウトプットを記録する上で重要な役割を果たします。品質の専門家が熟知する監査やレビューのプロセスと支援サービスは、システムやプロセスを開発する枠組みとなり、安全衛生に従事するスタッフはこれにインプットを提供することができます。品質の専門家は、組織

が45001に基づくマネジメントシステムを築き、利用するための土台となるシステムを管理するための優れた基盤を提供します。

最後に、この規格の運用によりどのような改善がなされることを期待されていますか？

傷つく人々が減り、職場がよりよく、より安全になればと思います。朝、職場に到着したときと同じ状態（精神状態も含め）で、仕事から家に帰る人々が増えるよう願っています。 ■

国際規格最終案における重要なテーマ

ISO 45001、組織がすべての従業員の安全衛生を改善し、危険源を除去し、より安全な作業環境を整えることによってリスクを軽減するための枠組みを与えるものです。ISO/FDIS 45001 の主要なポイントを概説します

1 附属書SLの適用:

この規格は、ISO 9001、14001、27001などで使用されている附属書SLの枠組みに準拠しています。ということは、これらの規格と共通の構造をもつことになりますから、マネジメントシステムを整合化させ、統合しようとする組織にとっては整合化、統合化しやすくなります。

2 リーダーシップと労働者の参加:

経営層は、労働安全衛生(OHS) マネジメントシステムに関するリーダーシップとコミットメントを実証しなければなりません。これには、労働者を守る文書を醸成し、導き、推進すること含まれます。組織は、危険源及びリスクの特定と除去について労働者と協議し、参加させるプロセスを確立することが求められています (簡条5.1及び5.4)

3 管理責任者:

「管理責任者」という役職はなくなりましたが、英国など多くの国では労働安全衛生の管理責任者は法的な要求事項となっています。すべての管理職は、OHSに対するコミットメントを実証することができなければならなりません。ISO 45001は職場での事故だけでなく、ストレスなどの、組織のすべての部分に影響を与える可能性のある問題も対象としています。

4 労働者の定義:

労働者にはトップマネジメントも含まれます。日々の業務を遂行する際のすべてのリスクが対象となり、外部リソースを利用するときには、請負業者がOHS マネジメントシステムの要求事項を満たしていることを確実にしなければなりません。

5 組織の状況:

「利害関係者 (ステークホルダー)」とは、組織の決定や活動に影響を与えたり、影響を受けたりする可能性があったり、影響を受けることを見做している個人や組織ですが、これらの利害関係者の期待を考慮する必要があります。

6 適用範囲:

システムの適用範囲の境界は、組織の状況により決定されますが、適切な注意を払うことなく、リスクを下請けに出すことはできないということを認識する必要があります。

7 リスクに基づく思考とプロセスアプローチ:

予防処置についての言及はありません。組織は、OHS マネジメントシステムが意図する成果に達成する能力に影響を与える可能性がすべてのリスクと機会に対処するために、決定し、考慮し、必要に応じて対応していることを示す必要があります。

8 疾病と負傷を防ぐ:

組織は負傷と疾病を起こす可能性のある要素を考慮しなければなりません。これには、人々の身体上の状態だけでなく、メンタル上と認知上の状態が含まれます。疾病と負傷の原因には、例えば事故のようにすぐに発現するもの、有害物質への繰り返し暴露などの長期にわたるもの、あるいはストレスがかかる職場環境などがあります。

Learn more

1月、CQI|IRCA の45001に関するレポート、「ISO/FDIS 45001:2018 - 国際規格を理解する」が発行されます。このレポートはIRCA の登録監査員/審査員の方々には無料で提供されます。規格を分析する内容であり、IRCA の監査員/審査員が新しい規格の準備をするのに役立つものです。



Our open courses are available in London and Birmingham

Public Lean Six Sigma training from PMI and the CQI

Lean Six Sigma Foundation Green Belt This single-module, five-day programme provides a thorough understanding of the fundamental tools for delivering Lean Six Sigma improvements.	Price: £1,799 Duration: 5 days
Lean Six Sigma Full Certified Green Belt Accredited by the University of Warwick This two-module, 10-day programme teaches the best process improvement, Lean and Six Sigma tools, methods, theory and application using the PMI Improvement Cycle.	Price: £3,599 Duration: 2 x 5 day modules
Lean Six Sigma Online Yellow Belt This online course is an accessible way to learn about the tools, methods and benefits of business improvement and Lean Six Sigma.	Price: £250 Duration: 10-15 minutes each module
Green Belt qualified elsewhere? Want to make the move to Black Belt? Become eligible to complete a PMI CQI Black Belt Conversion course by taking a series of FREE preparation modules – all included in the price of our conversion course.	Price: FREE
Six Sigma Black Belt This two-module, 10-day programme develops the specialist Six Sigma and statistical skills needed to operate at the forefront of Six Sigma and operational excellence.	Price: £3,799 Duration: 2 x 5 day modules
Master Class Programme Whether it's to support your own professional development or to be inspired by what is possible, you'll find our expert-led master classes thought-provoking, rewarding and energising.	Price: £449 Duration: 1 day
Lean Six Sigma White Belt Webinar Programme Whether you're looking to refresh your skills or want to introduce a member of your team to improvement, these six interactive webinars are a great way to access the topics covered in our Lean Six Sigma training.	Price: £89 per webinar or £507 for the complete White Belt Duration: 3 hours
Lean Practitioner Learn about the art of <i>Kaizen</i> improvement and a structure that tackles problems quickly and effectively. The end result is the elimination of waste in the system.	Price: £1,095 Duration: 3 days
Lean Expert Understand how to address complex business issues, assess the whole organisational value stream, and become equipped to deal with simultaneous and multiple customer demands with this highly practical and interactive course.	Price: £1,995 Duration: 5 days