

## 労災リスク・インフォメーション <No.27>

### ISO45001(労働安全衛生マネジメントシステム)を理解するためのポイント

#### 【要旨】

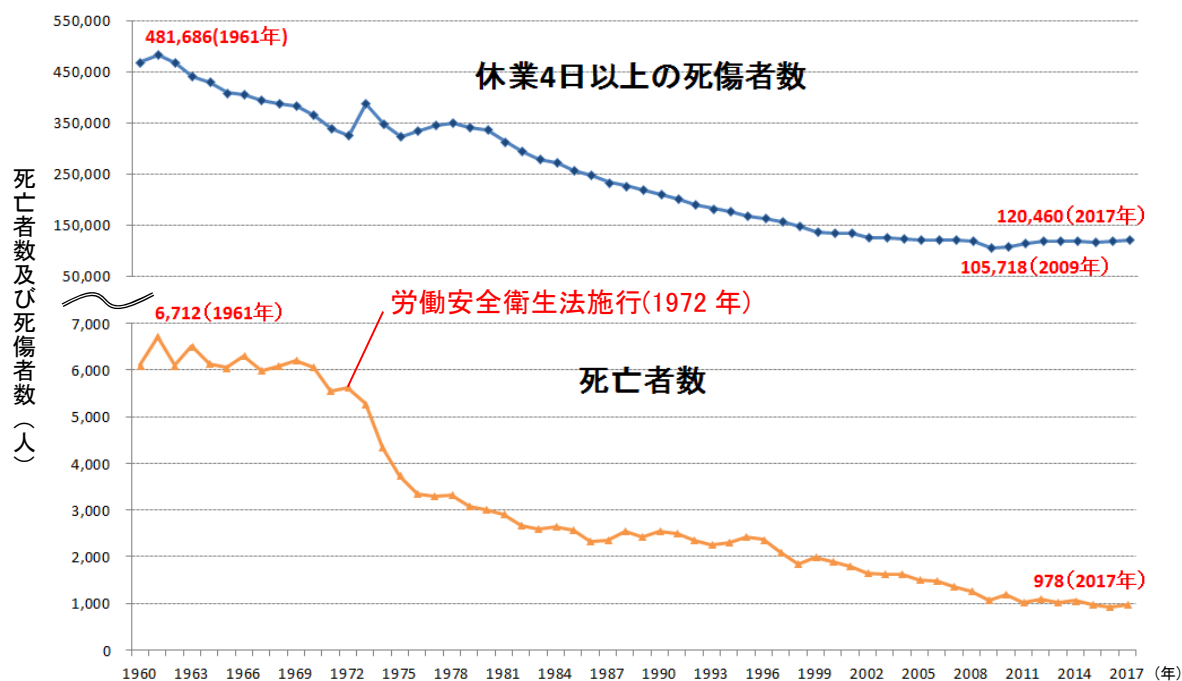
- 「労働安全衛生」分野では初の国際規格 ISO45001（労働安全マネジメントシステム）が 2018 年 3 月 12 日に発行された。
- ISO45001 は全 10 章で構成され、PDCA サイクルの計画（Plan）は 6 章、実行（Do）は 7 章と 8 章、評価（Check）は 9 章、改善（Act）は 10 章にそれぞれ記載されている。
- ISO45001 導入に必要な取組み例を紹介しているので、仕組みづくりに参考いただきたい。

#### 1. 労働災害の現状

日本における労働災害の死亡者数は1960年代に6,000人を超えていたが、2017年には死亡者数978人とピーク時に比べて大幅な減少となっている。しかしながら、(1)近年は死亡者数の減少傾向にかげりが見られること、(2)減少傾向にあった休業4日以上の死傷者数は、2009年は105,718人であり、以降増加傾向にあること、(3)イギリスやドイツなどの先進国と比べると度数率（100万延べ労働時間当たりの労働災害による死亡者数）が高いことなど、日本における労働安全衛生には課題が残っているのが現状である。

欧米や日本では、1970年代に本格的な労働安全衛生に関する法律が制定された。日本においては、1972年に労働安全衛生法が施行され、施行後の4年間で労働災害による死亡者数は5,631人（1972年）から3,345人（1976年）まで急減している。

図1 労働災害発生状況の推移



( 出典：厚生労働省「労働者死傷病報告」「死亡災害報告」を基にMS&AD インターリスク総研作成 )

イギリスでは、1972年に提出されたローベンス報告“Safety and health at work: report of the committee 1970-72”において、事故が起きてから法律を制定・改定する「後追い」的な法規制から、事業者の自主的な労働安全衛生活動への移行が提案され、イギリスの労働安全衛生法制定に影響を与えた。

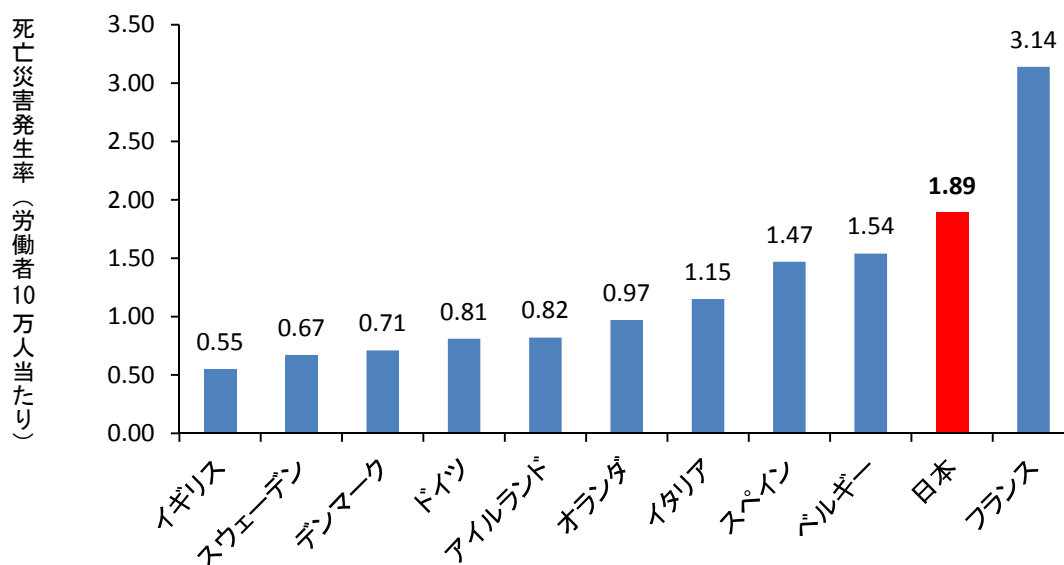
自主的な労働安全衛生活動が期待された成果をあげるために、様々なマネジメントシステム規格が開発され、労働安全衛生管理に利用されてきた。労働安全衛生の分野では、英国規格協会（以下、「BSI」と表記）が中心になって作成したOHSAS18001が世界で最も普及しており、すでに世界127以上の国に導入され、世界で約9万件を超える認証件数となっている。また、国際労働機関（以下、「ILO」と表記）が2001年に策定した労働安全衛生マネジメントシステムは、各国がマネジメントシステムの枠組みや基準を作成する上での手引きとなっており、例えば日本の建設業向けの労働安全衛生マネジメントシステム「コスモス（COHSMS）」は、ILOのガイドライン（ILO-OSH2001）がベースになっている。

## 2. 労働災害発生率のEU各国と日本の比較

労働者10万人当たりの労働災害の死亡者数をEU各国と日本で比較すると、2014年はイギリスが最も少なく0.55人であり、日本の1.89人と比べると約3割となっている。また、先進工業国として日本と比較されることの多いドイツの死亡者数は0.81人であり、日本の半分以下の発生率となっている。

イギリスとドイツでは、リスクアセスメントを重視し、労働安全衛生規則等による安全対策ではなく、自主的な安全衛生管理活動の実施が重視されている。一方、日本とフランスでは、下請の過失であったとしても元請が責任を負う義務があり、災害の原因によっては下請の責任となるイギリスやドイツとは責任範囲が異なっている。

図2 労働者10万人当たりの国別死亡者数



(出典：HSE「European comparisons」及び厚生労働省「労働災害統計」を基にMS&ADインターリスク総研作成)

EUでは、関係各国に適用を要求する種々の規則が存在しており、事業者にはリスクアセスメントの実施を義務付けている。死亡災害の発生率が最も低いイギリスでは、各種のマネジメントシステムの開発にBSIが関わっていること、1992年にイギリスで制定された「労働安全衛生マネジメント規則 (Management of Health and Safety at Work Regulation 1992)」において、5人以上の従業員がいる事業者にはリスクアセスメントを義務付けていることなど、従来から他国に先駆けた取り組みが進められてきたことに特徴がある。

一方、日本ではイギリスから10年以上遅れて2006年にリスクアセスメント実施が法令に盛り込まれたが、その内容は努力義務にとどまっており、実行するかどうかは事業者の判断に委ねられている。また、各種の労働安全マネジメントシステムも存在しているが、中小規模の組織では導入が進んでいない状況である。

労働安全衛生マネジメントシステムは、BSIが中心になって作成したOHSAS18001をはじめとして、これまでに複数の規格が発行され、全世界で多くの組織が認証を受けている。全ての労働安全マネジメントシステムはPDCAサイクルに基づいているが、要求事項や用語の定義は各規格で統一されていなかった。そのような状況の中で、国際標準化機構（ISO）では、規格間の整合性向上を図り、運用を容易にするため労働安全衛生マネジメントシステムのISO化を検討し20年以上にわたって議論してきたが、ついに2018年の発行に至った。本稿では、ISO45001のベースになったOHSAS18001との比較及びISO45001の導入に有効と考えられる取組み例を中心に解説する。

### 3. ISO45001（労働安全衛生マネジメントシステム）の構成

ISO45001は全10章で構成され、規格要求事項は「4章から10章」に記載されている。「規格の章立て」「要求事項」「用語の定義」は共通テキストが適用されるため、例えば他のISO規格であるISO9001やISO14001と統合して運用することが可能になっている。

「ISO45001」は、組織の各階層の働く人が積極的に労働安全衛生に関わり、計画（Plan）⇒実行（Do）⇒評価（Check）⇒改善（Act）のサイクルによる継続的な安全衛生管理を自主的に進めることにより、労働災害の防止と安全で健康的な職場環境を提供することを目的としたマネジメントシステムである。

PDCAサイクルは規格要求事項上で明確になっており、Planが6章、Doが7章と8章、Checkが9章、Actが10章に記載されている。このPDCAサイクルに対応する章構成は他のISO規格と同様であり、リスクアセスメントは6章に記載されている。なお、付属書には、要求事項の誤った解釈を防ぐための「規格の利用の手引」が記載されている。

図3 ISO45001の構成とPDCAサイクル

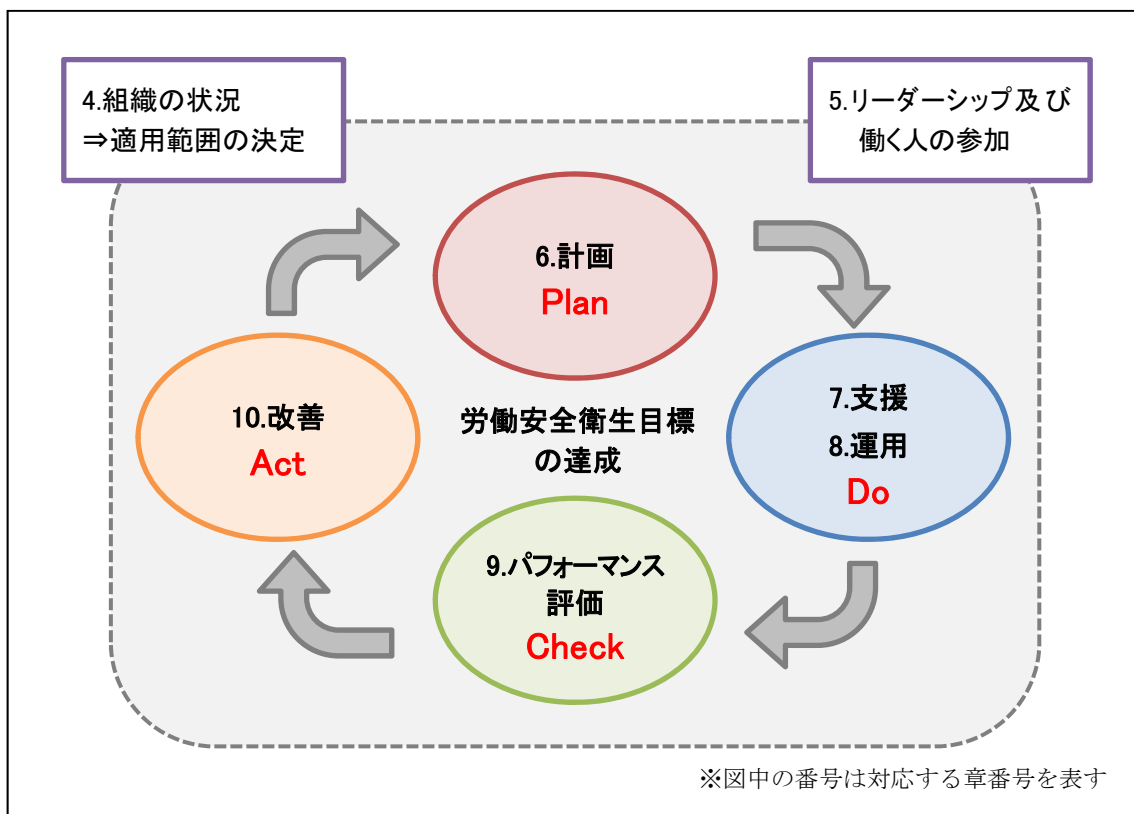


表1に示すとおり、ISO45001は全10章で構成されている。要求事項は4章から10章に記載されており、ISO認証を取得するためには要求事項に適合していることが求められる。

表1 ISO45001の構成

1. 適用範囲
2. 引用規格
3. 用語と定義
4. 組織の状況
4.1 組織及びその状況の理解
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
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
4.4 労働安全衛生マネジメントシステム
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
5.2 労働安全衛生方針
5.3 組織の役割、責任及び権限
5.4 働く人の参加及び協議
6. 計画
6.1 リスク及び機会への取組み
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
7. 支援
7.1 資源
7.2 力量
7.3 認識
7.4 コミュニケーション
7.5 文書化した情報
8. 運用
8.1 運用の計画及び管理
8.2 緊急事態への準備及び対応
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
9.2 内部監査
9.3 マネジメントレビュー
10. 改善
10.1 一般
10.2 インシデント、不適合及び是正処置
10.3 継続的改善

#### 4. ISO45001 と OHSAS18001 の要求事項の比較

ISO45001は、OHSAS18001をベースに作成された労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格である。OHSAS18001はISO45001の発行から3年後の2021年に廃止される予定となっている。そのため、既存のOHSAS18001の認証を受けている組織は、ISO45001へ移行するため3年間の移行期間が設けられている。余裕をもって移行するために、ISO45001との相違点を理解しておく必要がある。

本章では、その中でも特に大きく相違していると考えられるポイントを紹介する。

表2 OHSAS18001とISO45001の要求事項の比較

ISO45001	項目	OHSAS18001
内部・外部課題に加えて、働く人及び利害関係者のニーズ・期待も考慮して適用範囲を決定する (ISO45001でより詳細に記述)。	適用範囲	組織は、適用範囲を定める。
働く人には、トップマネジメントも含まれる。	用語の定義	労働者には、トップマネジメントは含めない。
経営トップは、リスク及び機会の評価結果を考慮にいて、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する (ISO45001では、リスク及び機会の評価結果の考慮が加わった)。	方針及び目標	経営トップは、組織の方針を定め、目標の設定及びレビューのための枠組みを与える。
文書化した情報には、言語だけではなく、図表、ソフトウェアが含まれる。	文書化	言語以外の図表等は記述されていない。
責任及び権限は割り当ててもよいが、経営トップが説明責任を持つ。	説明責任	役割を定め、実行責任及び説明責任を割り当て、権限を委譲する。
経営トップは文化を組織内で形成し、醸成を主導する。	文化	文化は記述されていない。
組織活動によって影響を受ける職場周辺の住民も対象となる。	危険源の特定①	職場に出入りするすべての人の活動が対象となる。
組織が直接管理していない場所にいる働く人も考慮する。	危険源の特定②	組織の管理下にある働く人の安全衛生を考慮する。
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) を考慮する。	危険源の特定③	社会的要因は記述されていない。
組織の文化を考慮に入れて危険源を特定する。	危険源の特定④	文化は記述されていない。
労働安全衛生に関するリスクに加えて、マネジメントシステムの運用に影響するリスクも特定して評価する。	リスク	労働安全衛生に関するリスクを特定する。

表2は一例であり、既にOHSAS18001の認証を取得しISO45001への移行を検討している組織は、上記の表や認証機関等が公開している情報を参考にすることをお勧めする。

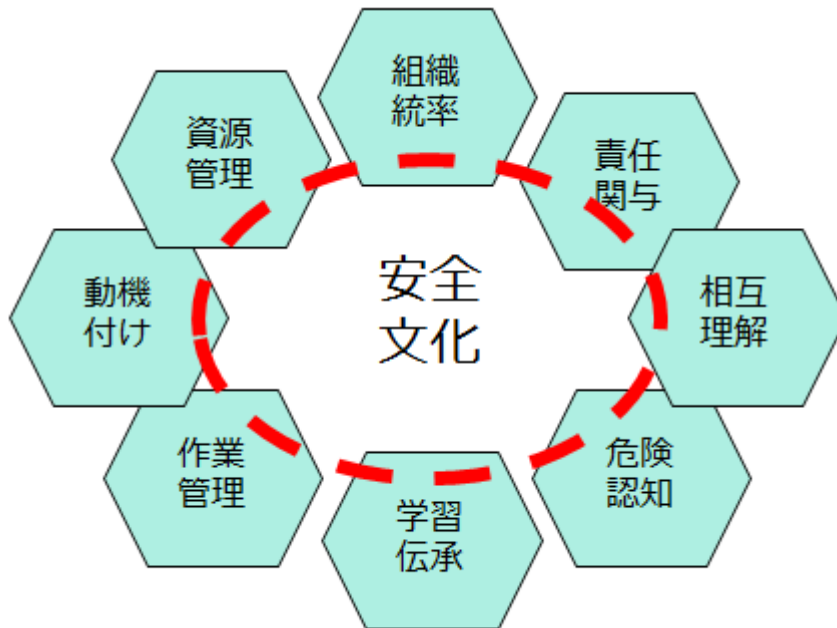
ISO45001では、労働安全衛生マネジメントシステム規格で初めて「文化 (culture)」という言葉が登場した。1996年のチェルノブイリ原子力発電所の事故概要報告書において、「安全文化の欠如」が事故の原因として挙げられて以来、「安全文化」を醸成する取組みが電力、石油精製・化学産業等を中心に進められてきた。「安全文化の醸成」という考え方は既にISO26262 (自動車用機能安全規格) のような国際規格に取り入れられていたが、ISO45001では文化の形成が要求事項に加わった。

安全文化醸成の重要性が認識され、CSR報告書等で取組みを紹介している企業が増えている一方、安全文化醸成活動の評価は難しいと考えられ、どのような活動を行えばよいのか悩んでいる組織も少



なくない。MS&ADインターリスク総研では、組織の安全文化醸成を目的として、「部署、職位及び勤続年数における安全意識の比較」や「安全意識の経年変化」を量的に比較する安全文化診断を提供している。安全文化診断では8軸の指標①組織統率、②責任関与、③相互理解、④危険認知、⑤学習伝承、⑥作業管理、⑦動機付け、⑧資源管理により、組織における安全文化を見える化することができる。

図4 安全文化の8軸



5. ISO45001 導入の際の主な事項の参考取組み例

ISO45001の構築・整備は、従来から行っている安全衛生活動をベースに、マネジメントシステムとして構築することが重要となる。ISOマネジメントシステムの構造及び要求事項は共通化しているため、複数の規格を導入する組織の負担が小さくなり、一体としての運用が可能である。そのため、ISO認証取得のために新しく活動を増やすのではなく、現在の労働安全衛生活動をベースにPDCAサイクルを回すためにマネジメントシステムの活用が重要になる。

発行した直後であるため情報が少なく、ISO45001に沿って具体的にどのように取組みを進めていけばよいか悩んでいる組織も少なくないを考える。そこで、以下に組織が今後行う取組みとして有効と考えられる5項目を紹介する。

(1) 経営トップのリーダーシップ及び経営トップが担うべき役割を明確化する

労働安全衛生マネジメントシステムを適切に機能させるためには、経営トップの関与が必要になる。経営トップが全ての取組みを自ら実施することは求められていないが、経営トップがリーダーシップを発揮し、担うべき役割を果たすことが求められる。

〈取組みの例〉

望ましい例	改善が必要と考えられる例
<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 「安全第一、品質第二、生産第三」という安全最優先の方針を社内に徹底させる。</li> <li>➢ 社長の直筆メッセージ入り安全ポスターを配布している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 安全衛生委員会に任せて、経営トップは何も指示していない。</li> <li>➢ 「安全第一」の方針を策定したが、実態は安全より「品質・売上・生産性」を優先している。</li> </ul>

**(2) 労働安全衛生方針を定める**

経営トップが「労働安全衛生方針」の基本理念を示し、安全への取組みを決意する。労働安全衛生方針は、①情報の文書化、②組織内への伝達、③利害関係者が入手可能、④妥当かつ適切であることが求められる。

<取組みの例>

望ましい例	改善が必要と考えられる例
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 働く人だけでなく、お客様や周辺住民のニーズ・期待を盛り込んだ自社独自の安全衛生方針を示し、周知した。</li> <li>▶ 要求事項の中身を理解し、組織が持っている長所と組み合わせる労働安全衛生方針を定める。</li> <li>▶ 労働安全方針を多言語に翻訳して、各国で展開している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 労働安全衛生方針の項目が多すぎて、管理職も内容を把握していない。</li> <li>▶ 労働安全衛生方針を示していない。</li> <li>▶ 認証を受けるため、従業員に内容を理解させずに暗記することだけを求めている。</li> </ul>

**(3) 情報を文書化する**

文書化は、労働安全衛生マネジメントが正しく機能していることを評価する上で重要な要素である。文書化された情報には、写真や動画も含まれる。何でも文書にするのではなく、文書管理の効率を検討することが必要になる。

<取組みの例>

望ましい例	改善が必要と考えられる例
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 必要な記録とは何か検討し、体系的に取組みを記録するルールを作成した。</li> <li>▶ 写真・動画による記録を残し、良好な取組みについては社内で水平展開している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 内部監査で指摘されるかもしれないため、必要と考えられる項目は全てを記録し、保存するルールを作成した（書類作成が主眼になっている）。</li> <li>▶ 同じ作業の繰り返しなので、特に記録していない。</li> </ul>

**(4) 緊急事態への準備、対処できる体制を構築する**

緊急事態が発生した場合に備えて、関係各所の連絡先をあらかじめ調べておくことにより、万一緊急事態が発生した場合に速やかに連絡の取れる体制を構築する。また、関係各所との合同訓練や全社的な情報伝達訓練計画を策定する。

<取組みの例>

望ましい例	改善が必要と考えられる例
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 関係各所（消防、病院、警察）の連絡先を調べ、事務所に緊急連絡先を掲示している。</li> <li>▶ 緊急時の連絡体制を定め、定期的に抜き打ち訓練を実施して対応状況を確認している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ これまで大きな事故は発生していないので、連絡体制を定めていない。</li> <li>▶ 臨機応変に対応すれば緊急事態に対処できるため、訓練等は行っていない。</li> </ul>

### (5) コミュニケーションの確保

ISO45001ではトップダウン型のマネジメントシステムであるが、全社一体の活動を推進するために働く人の意見を吸い上げることが求められる。組織のトップから現場までのコミュニケーションを図ることにより、全社一丸となった労働安全衛生マネジメントの仕組みを構築することが重要である。

〈取組みの例〉

望ましい例	改善が必要と考えられる例
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 組織のトップが積極的に安全パトロールに参画し、働く人と対面で意見交換を行っている。</li> <li>▶ 外国人労働者が増加しているため、注意看板には漢字を使わないようにし、「絵・漫画」の看板を使用している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 書類作成及び出席が求められる会議が多く、安全パトロールに割く時間が確保できない。</li> <li>▶ 誤解を招きやすい事項についても、口頭のみで伝達している。</li> </ul>

## 6. 内部監査員の養成

ISO45001の要求事項では、あらかじめ定められた間隔で、(1)組織が規定した要求事項に沿って運用されていること、(2)組織の規定がISO45001の要求事項に沿っていること、(3)マネジメントシステムが有効に実施され、維持されていること、の3つの項目について内部監査を実施することが求められる。内部監査については、社内の内部監査員が実施することになるが、客観性及び公平性を確立するために、上記の(1)と(2)が組織の規定及びISOの求める要求事項に適合していることを、外部の第三者機関を活用して監査することも可能である。

ISO45001はOHSAS18001をベースに構成されているため、現在OHSAS18001の認証を受けている組織は、3年間のISO45001への認証移行期間が設けられている。OHSAS18001の審査員資格取得及び内部監査員の研修を受講している場合は、ISO45001との差分（ギャップ）研修を受講すればよいので、必要な研修期間が短縮される。例えば、既にOHSAS18001の内部監査員研修を受講している場合は、ISO45001の内部監査員研修の期間が短縮される。

ISO45001が2018年3月に発行して以降、各研修機関から内部監査員の養成研修スケジュールが示されている。内部監査員の養成研修では、一般的に以下の内容が研修スケジュールに含まれている。

〈内部監査員の一般的な養成研修内容〉

- ▶ ISO45001の要求事項についての理解
- ▶ 内部監査員の責任と役割についての理解
- ▶ 内部監査の概要、考え方、手引き
- ▶ 内部監査の段階
- ▶ 監査報告書の作成方法
- ▶ 認証スキームの理解

## 7. ISO45001 導入に向けて

ISO45001の要求事項すべてに対応するのは難しいと思われるかもしれない。しかし、紹介した取組み例や従来から実施している労働安全衛生の取組みをマネジメントシステムに組み込んで、組織の実情に合わせて実行することにより、労働安全衛生の水準が向上すると考える。

ISO45001は労働安全衛生分野で初めてとなるISO規格であり、企業の社会的責任、及び企業の労働安全衛生の取組み姿勢が問われる時代背景から、今後ますます認証を取得する組織が増えることが予想される。既に国際規格化されている環境や品質については、広く認証取得が進んでいるためマネジメントシステムの基本的な考え方は定着している。一方、「労働安全衛生」分野に関しては国際規格化が遅れたため、どのように取組めばよいのか分からず、十分に活用できるか不安に感じている組織も少なくない。ISO45001は組織における労働安全衛生の向上に寄与するものであり、今後は「労働安全衛生」の分野においても、この国際規格の活用が望まれる。また、認証を取得しなくても、労働安全衛生の推進を図るための手段として、リスクアセスメント手法、PDCAサイクルの活用、文化醸成の実



質的な標準として活用することで、「労働安全衛生」の歩みに大きく貢献できると考える。

現在行っているそれぞれの安全活動の取組みを労働安全衛生マネジメントシステムの一環として捉え、経営トップから現場までが一丸となって取組むことが、組織全体の労働安全衛生水準のレベルアップにつながると考える。本稿がISO45001の理解に少しでも貢献できれば幸いである。

以上

MS & ADインターリスク総研(株) リスクマネジメント第一部  
労災・安全文化グループ 上席コンサルタント 近藤 亮介

#### 参考文献

- 1) Committee on Safety and Health at Work. Safety and health at work: report of the committee 1970-72, Chairman Lord Robens, London: Her Majesty's Stationery Office (HMSO), 1972.
- 2) 厚生労働省「中小規模事業場労働安全衛生マネジメント普及推進事業」
- 3) The Health and Safety Committee. HSE Health and safety regulation a short guide HSC13 (rev) , 2003.
- 4) 国際標準化機構「ISO45001/DIS 45001.2」
- 5) BSI「OHSAS18001」
- 6) 労働安全衛生総合研究所「先進諸国における建設現場の労働安全」

MS & ADインターリスク総研株式会社は、MS & ADインシュアランスグループに属する、リスクマネジメント専門のコンサルティング会社です。  
災害や事故の防止を目的としたサーベイや各種コンサルティングを実施しております。弊社コンサルティングに関するお問合せは下記の弊社連絡先、または、あいおいニッセイ同和損保、三井住友海上の各社営業担当までお気軽にお寄せ下さい。

お問い合わせ先

MS & ADインターリスク総研株式会社

リスクマネジメント第一部 労災・安全文化グループ

千代田区神田淡路町 2-105 TEL:03-5296-8944 / FAX:03-5296-8942

<http://www.irric.co.jp/>

<労災・安全文化グループ>

①労働災害に関するリスクを網羅的に把握し、対策を講じたい

⇒労災リスクサーベイ

貴社の事業所にお伺いし、労働安全衛生に関する活動状況や、労働災害の発生状況を確認したうえで、貴社の労働安全衛生に必要な対策を診断書として提供します。

②組織の安全意識・行動を把握し、安全文化の状態を診断したい

⇒安全文化診断

従業員の皆さまにWEBを通じたアンケートにご回答いただくことで、貴社従業員の安全文化に関する状況を把握できます。

③社内での事故を減らしたい

⇒ヒューマンファクターサーベイ

職場での事故発生の原因を「従業員の注意不足」で済ませていませんか？従業員の注意不足が生じる根本要因を把握し、必要な対策を診断書として提供します。

本誌は、マスコミ報道など公開されている情報に基づいて作成しております。

また、本誌は、読者の方々に対して企業のRM活動等に役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

不許複製 / Copyright MS&AD インターリスク総研株式会社 2018