



ISO 45001 当時と現在

安全から健康・安全への転換



労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格である ISO 45001 が発行されてから 4 年が経過し、労働安全衛生（OHS）を取り巻く環境が大きく変化した分野がいくつかあります。これらの分野の中には、ガイダンス規格によって対処されているものもあれば、ISO 45001 の改訂時にさらなる検討が必要となるものもあります。



安全から健康・安全への 転換

[詳細を確認する](#)



心理的な健康、安全、 ウェルビーイング

[詳細を確認する](#)



職場の境界線

[詳細を確認する](#)



サプライチェーンにおける 責任

[詳細を確認する](#)



正確なパフォーマンスの 可視化

[詳細を確認する](#)

安全から健康・安全への転換

ISO 45001 の開発当初、健康に重点を置く必要性について多くの議論が交わされたことをよく覚えています。多くの企業では、労働安全衛生マネジメントシステムの大部分が安全マネジメントシステムであり、健康への配慮は非常に限定的であることが確認されていました。そこで OHSAS 18001 から ISO 45001 に移行する際に、健康と安全を同等に重視するよう組織に促す規格に移行することを望む声が上がっていたのです。

しかし、どちらの場合も、その影響は個人とその家族にとって同様に壊滅的であり、組織にとってのコストも同様である可能性があります。そのため、私たちがなぜ安全性を重視するのかは容易に理解できますが、より合理的に考えれば、健康も同様に重要なのです。

多くの組織が労働安全衛生マネジメントの健康面をより徹底して取り組む必要があることを認識し、食事、運動、睡眠などのテーマを指導して健康的なライフスタイルを促進するなど、より積極的な活動を展開しているのは心強いことです。

健康面に特有のハザードを特定、関連するリスクを評価し、適切な管理策を適用することで、強固な基盤を構築することは、労働者の健康を守るための取り組みが生産的で最良の結果をもたらすことを保証するものであり、労働者の健康増進を図ることができます。



“もちろん、健康と安全という2つの異なる言葉があることは、この2つの事柄が異なるものであり、全く異なる特性を持つことを思い出させるのに有効であるとも思っています。安全上の事故は即座に発生し、目に見えることが多いのですが、健康への影響はゆっくりと、時には長い時間をかけて進行することがあります。”



マーティン・コッタム
ISO労働安全衛生マネジメント技術委員会委員長

心理的な健康、安全、ウェルビーイング

安全から健康・安全への転換の一環として、心理的な健康への注目も高まっており、新型コロナウイルス感染症の発生以降、その傾向が加速していることはほぼ間違いないでしょう。

心理的健康への注目が高まっていることは非常に喜ばしいことであり、これまで見過ごされがちであった点でもあります。近年、多くの労働者にとって、心理社会的なリスクははるかに重要なものとなってきています。歴史的には、物理的な危険に関連するリスクの管理に重点を置いてきましたが、多くの先進国でサービス業が成長するにつれ、心理社会的なリスクが労働安全衛生リスクとしてより大きな比重を占めるようになってきているのです。

心理的な健康、安全、ウェルビーイングは多くの注目を集め、組織が心理社会的リスクをマネジメントするためのフレームワークである ISO 45003 は、これらの問題に対処する方法について認識を高め、ガイダンスを提供することで役立っています。

この分野の課題は、簡単で実行可能な調整とみなされるものと、実際の危険を根源から取り除くというしばしばより困難な作業との違いを理解することです。

私たちの身体的安全に対するアプローチを見ると、コントロールの階層では、まず危険を排除し、次にリスクを減らすために何かを代替または変更し、次にエンジニアリングと管理規則を適用し、最後の手段としてのみ個人防護具（PPE）を使用することを奨励しています。

この階層を適用するのは、上位の対策がより強固で、継続的に実施される可能性が高いからです。管理的統制や PPE などの下位の対策は、信頼性が低く、失敗する可能性が高くなります。

この階層は、心理的被害にも同じように適用されます。私たちは常に、ハザードを除去し、リスクを低減するための可能性を探ることから始めるべきです。この場合は、労働条件を変えることで作業を労働者に適応させることであり、既存の作業形態を容認するように労働者を適応させようとするのではないということです。潜在的なストレス源と認識されるようなものに対して、レジリエンスを高め、対処するためのトレーニングを行うだけでは十分ではありません。このトレーニングは有用ですが、リスクの発生を抑えるための対策と連動したものでなければならず、その対策の代わりに実施するものではありません。

メンタルヘルスの専門家によるウェルビーイングへの介入やサポートも同様で、非常に有用ですが、ハザードを排除し、リスクを低減し、危害の発生を未然に防ぐために必要な行動の代わりにはなりません。

この分野は急速に進展しており、多くの組織が心理的な健康、安全、ウェルビーイングについて考えるようになったことは心強いことです。しかし、労働者の回復力を高めることに全力を注いだり、職場の状況によってすでに被害を受けた人の支援やリハビリにのみ集中するのではなく、危険の除去とリスクの低減に重点を置くことが重要です。



職場の境界線

ISO 45001 が策定された当時は、何をもちて職場とするかについて議論がありました。出張者の場合、空港やホテルは職場とみなされるのでしょうか。また、公共スペースで働く公共事業従事者や、公道を移動して働く救急隊員などにも、職場の定義が適用されるのかどうかという議論もありました。

その後、多くの組織が職場を構成する要素に対して、より柔軟なアプローチを採用するようになりました。ISO 45001 は、職場とは、労働者が仕事に基づいて移動する必要のある場所であると定義し、同時に、その職場に対する組織の管理の程度は様々であると認識することで、こうした進展の本質を捉えました。特に、所属する組織の敷地内ではない職場で働く労働者が増えている現在、後者が重要な課題となっています。

パンデミック時に在宅勤務を実施した多くの組織では、労働者に在宅勤務の設定に関するリスク評価を行うよう求めました。その結果、調整可能な椅子や追加モニターなどの設備が、重大なリスクに対処するために関係者の協力のもとに提供されました。また、物理的な問題だけでなく、孤立感や勤務時間外に仕事から完全に離れることの難しさなど、心理社会的な影響も考慮しなければならないことを認識することが重要です。

勤務形態の柔軟性が増し、それに伴って職場の統制が効かなくなる中、組織がこうした変化を労働安全衛生マネジメントシステムに反映させることがより一層重要になってきています。



サプライチェーンにおける責任

この分野は、規格を考える上で非常に難しい分野です。グローバル・サプライ・チェーンの最上位に位置する大企業に適用されるものと、その下位に位置する中小企業に期待されるものは大きく異なります。

2013年にバングラデシュのダッカで起きたラナプラザビルの倒壊事故を覚えている方も多いと思います。この崩壊で1,100人以上が命を落とし、約2,500人が負傷しました。この事故は世界中に衝撃を与え、ラナプラザビル内の工場に衣料品の製造を委託していた大手多国籍企業の労働安全衛生責任について、多くの疑問を投げかけました。これらの企業は最悪の場合、衣服を作っている人々の健康と安全を無視し、衣服を安く作ることを考えているのではないかという懸念が多く寄せられました。また、そうでないとすれば、少なくとも企業がサプライチェーンの労働安全衛生基準を改善するために影響力を行使することに失敗していたというのは事実だったのかもしれませんが。

グローバル・サプライチェーンの頂点に立つ大企業やブランドが、そのサプライチェーンで適用されている労働安全衛生基準に何らかの関心を持ち、実際に何らかの積極的な影響力を行使することを期待するのは、多くの人にとって合理的なことだと思われます。サプライチェーンのさらに下位に位置する小規模な組織、特に従業員数が数人の小規模・零細組織についても、同様に認識する必要があります。

ISO 45001が最終的に改訂される際には、サプライチェーンにおいて労働安全衛生にプラスの影響を与える組織を、可能な限り奨励することが重要です。これにより、特に小規模な組織では、世界的にその水準が大幅に引き上げられる可能性があります。同時に、全ての企業がこの要求事項を満たすことができるように、この要求事項は現実的でなければなりません。



正確なパフォーマンスの可視化

ISO の労働安全衛生技術委員会では、労働安全衛生パフォーマンスのマネジメントに関するガイダンス規格を策定するためのワーキンググループがあり、2024 年に発行予定の ISO 45004 がその初期段階にあります。この分野は、多くの組織にとって、今までも、そして今後も重要な課題であり続けます。

ESG（環境・社会・ガバナンス）に対する関心の高まりから、労働安全衛生パフォーマンスに関する組織の外部報告も含め、今後さらに監視の目が厳しくなる分野といえるでしょう。

マネジメントシステムの観点からは、パフォーマンス評価と PDCA サイクルを関連付けることは容易です。しかし、適切な評価指標を用いることがいかに重要であるかを理解するためには、PDCA の 2 つのステップについても検討する価値があります。

第一に、PDCA サイクルの Act ステップは、測定によって得られた情報、つまりパフォーマンスのイメージに完全に依存していることを認識することが重要です。もし間違った測定がされていたり、重要な分野で測定が不足していたりすると、盲点が生まれ、意思決定が失敗する傾向にあります。

次に、パフォーマンス測定は PDCA サイクルのチェック段階ではなく、計画段階から検討する必要があることを再認識しておく必要があると思います。つまり、大きな変化や新しい取り組みについて考えるときは常に、計画策定の一環として、何を測定する必要があるのか、どのように測定するのかを考える必要があるのです。

どの組織にとっても重要な課題は、先行指標と後続指標を適切に組み合わせることだと思っています。管理可能な数の上位のパフォーマンス指標でパフォーマンスの重要な側面を監視し、下位の指標で詳細を掘り下げ、具体的に監視することが可能になります。それは、パフォーマンスの全体像を明確に把握し、データに圧倒されないようにする一方で、システムの多くの個々の構成要素を監視できるようにする能力を組み合わせる必要があるからです。

振り返りだけに頼らず、先行指標を用いることは重要ですが、後続指標を慎重に選択し、監視することも同様に重要です。しっかりとした業績評価では、日々の比較的小さな出来事だけでなく、散発的に発生し、より重大な影響を及ぼす出来事も対象とする必要があります。

スリップ、つまずき、転倒などの日常的な事故を測定しても、重大事故に対するリスク対策が有効か無効かはわからないという証拠が増えつつあります。しかし、重大な事故が発生した場合、その結果は通常、行動的統制を超えて工学的統制に重点が置かれ、重大な労働安全衛生リスクを評価する際に別の測定が重要であることが証明されています。

このことは、メキシコ湾の掘削施設「ディープウォーター・ホライズン」の事故によく表れています。2010 年に掘削施設が爆発し、11 人の命が失われ、環境にも大きな被害を与えるまで、比較的軽微な事故という観点から労働安全衛生パフォーマンスが評価されていたことが報告されています。軽微な事故に対する優れた実績が、重大事故のリスクが適切に管理されているという誤った安心感を与えていた可能性が指摘されています。

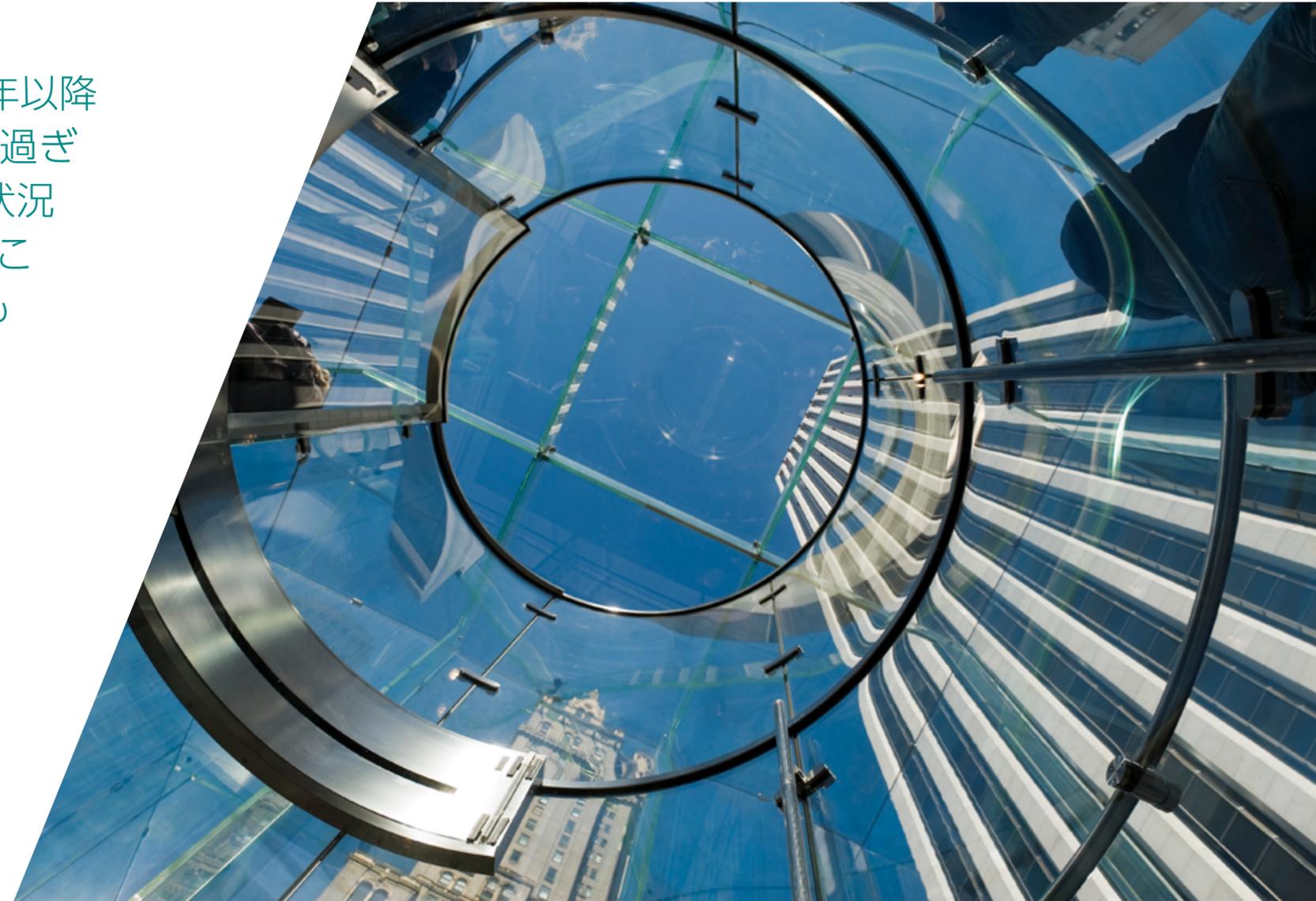


概要

本資料は、より重要な安全健康上の課題の一部と、それらが2018年以降どのように進化してきたかをまとめたものですが、全体像の一部に過ぎないことを説明しています。多くの組織にとって、事業を展開する状況は絶えず進化し、新たな労働安全衛生上の課題をもたらしており、これらの課題に対応するために利用できる規格、ガイダンス、ツールもまた同様です。組織は、新たな課題に対処するために、積極的かつ機敏に行動する必要があります。適切に設計された労働安全衛生マネジメントシステムは、その枠組みを提供し、現在のパフォーマンスと新たなリスクを理解し、管理に必要なあらゆる変更を計画・実施し、その影響を評価するための構造を提供します。

より安全で健全、かつ生産性の高い職場を実現するための労働安全衛生活動に関する詳細な情報や支援については、LRQAのウェブサイトをご覧ください。

<https://www.lrqa.com/ja-jp/iso-45001/>





YOUR FUTURE. OUR FOCUS.

LRQA について

認証・サイバーセキュリティ・検査・教育研修分野の比類なき専門知識を結集することにより、当社は世界的な認証のリーディングプロバイダーの地位を確保しています。

その伝統は誇るべきものですが、顧客との今後のパートナー関係を構築する上で、本当に重要なのは現在の当社の姿です。揺るぎない価値・リスク管理、軽減における数十年の経験・未来への的確なフォーカスを組み合わせることで、より安心・安全・持続可能なビジネス構築に向けてお客様をいつでも支援します。

独立した審査・認証・教育研修から、リアルタイムの認証技術・データによるサプライチェーン改革まで、当社の革新的なエンドツーエンドのソリューションが、変化の速いリスク環境に積極的に対処できるようお客様をサポートします。つまり、未来の状況を成り行きに任せるのではなく、お客様が自ら構築できるようになるのです。

お問い合わせ

詳細については、<https://www.lrqa.com/ja-jp/> をご覧ください。



LRQA リミテッド

〒220-6010

横浜市西区みなとみらい 2-3-1

クイーンズタワー A10 階

本書に示すすべての情報が正確かつ最新であるように、LRQA リミテッドでは細心の注意を払っています。ただし、情報の不正確さや変更について当社は一切の責任を負いません。

LRQA は、LRQA Group Limited およびその子会社の商号です。詳細については www.lrqa.com/entities をご参照ください。

© LRQA Group Limited 2022