

ホワイトペーパー

職場における心理社会的安全

ISO 45003 の役割

LRQA

貴組織では、健康な労働力を維持する準備が整っていますか？

[戻る](#)[次へ](#)

従業員が自分の役割に満足し、反発を恐れずに自分らしく、支援を求め、アイデアを共有し、現状に疑問を持つことができれば、組織はより革新的に、より多様になり、変化に対応できるようになります。これはコロナウイルスの大流行の結果、重要性が増した要因です。

しかし、近年脚光を浴びている組織心理学の領域である「心理社会的安全」がなければ、この状況は達成することができません。従業員のウェルビーイングとメンタルヘルスへの注目は年々高まるとともに、従業員の雇用に対する考え方も、より権限を与えられたものとして進化しています。リーダーは「恐れを知らない組織」を実現するために、チーム内で適切な風土、考え方、行動を育み、組織の中核に心理社会的安全を組み込むよう注力する必要があります。

直近のウェビナーで、LRQA の専門家であるビル・バーンズが、ISO 45003 規格の解説を通じて、心理社会的な職場の安全リスクという概念が出現し使用が拡大していることについて取り上げました。



ビル・バーンズ

統合シニアリードアセッサー | LRQA



1. 心理社会的安全を ISO 45001 に結びつける

LRQA 専門家の視点 ビル・バーンズ | 統合シニアリードアセッサー

“心理社会的安全は ISO 規格とどのような関係があるのだろうか？”と思われるかもしれません。

組織的改善のためのリスクと機会は、あらゆる状況において、ISO 規格、特に労働安全衛生（ISO 45001）と品質（ISO 9001）によって効果的に識別され、管理されていることが実証されています。実際に、心理社会的安全の要素は、5年以上にわたってこれらの規格の中に取り込まれています。心理社会的安全は今まさに「主流」となりつつありますが、組織のリーダーにとって、職場の安全と健康の環境と文化を推進するために、心理社会的安全への配慮が ISO 45001 のさまざまな項目でどのように記述されているかを知ることは重要です。

例えば、箇条 5.1 では、労働安全衛生マネジメントシステムを支持する文化を発展、指導、促進し、事故、危険、リスクを報告する際に従業員を保護することによって、労働安全衛生マネジメントシステムに対するリーダーシップと取り組みを実証することを経営者に義務付けています。この規格はまた、箇条 6.1 を通じた心理社会的リスクとハザードの識別にも対応しています。箇条 6.1 では、業務の体系化の程度、社会的要因、組織文化を考慮することによって、ハザードを識別するための積極的かつ継続的なプロセスを実施することを組織に求めています。

“心理社会的安全は、正しい文化、包摂的なつながり、オープンなコミュニケーションを促すことへのリーダーシップによる取り組みから始まります。製品の品質を確保するためのコミュニケーションと連携を促進する環境を整えることは、優れた品質マネジメントシステムの確立に不可欠な要素です。”

2. ISO 45001 への ISO 45003 の適用



LRQA 専門家の視点

ビル・バーンズ | 統合シニアリードアセッサー

ISO 45003（心理社会的リスクマネジメント）は、業務の体系化の程度、社会的要因、職場環境という3つのリスクカテゴリーに焦点を当てることによってISO 45001 に適用できます。

業務の体系化の程度

この規格の焦点は、組織全体における役割と期待、仕事の制御、仕事の要求、仕事量、作業のペースを特定することです。ハザードには、役割の曖昧さ、相反する要求と期限、従業員の能力に対する非現実的な期待、妥当でない期限などが含まれます。“今の仕事に就いた初日を思い出してみてください。毎日がそのような感じだったらどう思われますか？あるいは、職務の曖昧さのせいで多くの役割を担いすぎる不安が、仕事における注意力や効果にどのような影響を与えていると思いますか？”

社会的要因

この規格の焦点は、対人関係、リーダーシップとマネジメントのスタイル、職場文化、コミュニケーション、そしてキャリア開発の機会にまで及びます。これに加えて、暴力、虐待、

ハラスメント、いじめの懸念や報告に対する支援が必要です。“これは、社会的な影響を特定し、それに関する方針を策定することで、組織全体の対人関係を管理することに尽きます。これは大げさに聞こえるかもしれませんが、現代の職場においてリスクは高まっています。最終的に組織の文化に影響を与える価値を確立するために、組織内での基準を設定するのです。”

職場環境

この規格では、危険な作業、職場の状況（照明、温度、騒音など）、機器のメンテナンス、物理的設定の適切性、極端な状況に焦点を当てています。“ほとんどの場合、従来の労働安全衛生法コンプライアンスプログラムと各機器の規格が、リスクと機会の3つのカテゴリーに関する行動と防止のためのフレームワークを提供しています。この規格では、極端な状況にさらされる業務も当然存在することを認めています。それでも対処の必要はあります。例としては、海洋作業、送電、食肉加工などがあります。強力な労働安全衛生安全マネジメントシステムは、このような極端な例を想定したものであるべきです。”



3. リーダーシップが直面する新たな現実

LRQA 専門家の視点

ビル・バーンズ | 統合シニアリードアセッサー

組織は、リモート、オンサイト、現場で働く新たな世代の従業員を抱えていることから、新たな働き方への取り組みを示すことができるようになる必要があります。採用担当者なら誰もが挙げるように、採用候補者から問われる質問は変化し続けています。採用候補者は、会社が柔軟なリモートワークを提供しているかどうか、従業員のメンタルヘルスやウェルビーイングをどのように支援しているか、組織文化はどのようなものかを知りたがっているのです。

上記のいずれかに不満を持つ候補者、そして実際の従業員は、柔軟な働き方への取り組みを採用し、組織文化を通じて従業員のウェルビーイングへの取り組みを実証できる競合他社に、積極的に入社・転職していくのです。

“ここ数年に多くの社会的影響が生じた結果、組織は再定義されており、これは事業継続性に直接的影響を及ぼしています。現在の変化する労働力の中で、組織の人材と知識を維持するためには、新たな対策が必要です。”

組織のリーダーは、心理社会的安全を確保するために、内部の既存のつながりを活用することを検討する必要があります。パンデミックにより、従業員への経営陣の関与に対する期待が高まっており、リーダーは継続的な健康リスクマネジメントのためにコミュニケーションチャンネルをどのように活用するか決定しなければなりません。リーダーはまた、多様性と包摂性に関して従業員と経営陣の足並みをそろえ、ハザードの識別に参加する準備を整え、安全委員会やジェンダー同一性などの要素を考慮した新たな多様性と包摂性の方針のような、心理社会的リスクに対する積極的な解決策を生み出す必要があります。

“エンゲージメント、イノベーション、生産性、競争、品質、オーナーシップ、プライドといった変革的な結果は、何十年にもわたって組織変革の原動力と見なされており、大きなマイナスの影響はありませんでした。オープンなコミュニケーションのためにこのような職場文化を確立することは、成功への新たな戦略です。それは、自分のアイデア、疑問、懸念、間違いなどを発言しても非難されることはなく、チーム全体が対人関係においてリスクを取っても安全であるという信念に他なりません。これが ISO 45003 の最大のメリットの 1 つと言えるでしょう。”



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