

労働安全衛生マネジメントシステム (OHSMS)

ISO/JIS Q 45001:2018

 JMAQA 一般社団法人日本能率協会 審査登録センター

目次

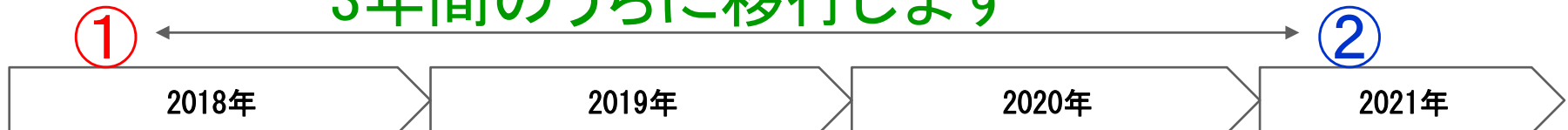
- ISO45001の概要
 - ISO45001の開発動向
 - OHSMSと他のMS規格
 - OHSMSの特徴
 - OHSMSの目的 ~『序文』より~
- JISQ45001の規格要求事項の解釈
 - 箇条4、5
 - 箇条6、7
 - 箇条8～10
- 認証審査時の注意事項

ISO45001の開発動向

1972年 ローベンス報告(法律・監督から自主管理へ)
1996年 BS8800発行
1999年 BS-OHSAS18001発行
同年 厚生労働省告示53号
「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」
2006年 厚生労働省告示113号 上記「指針」改正

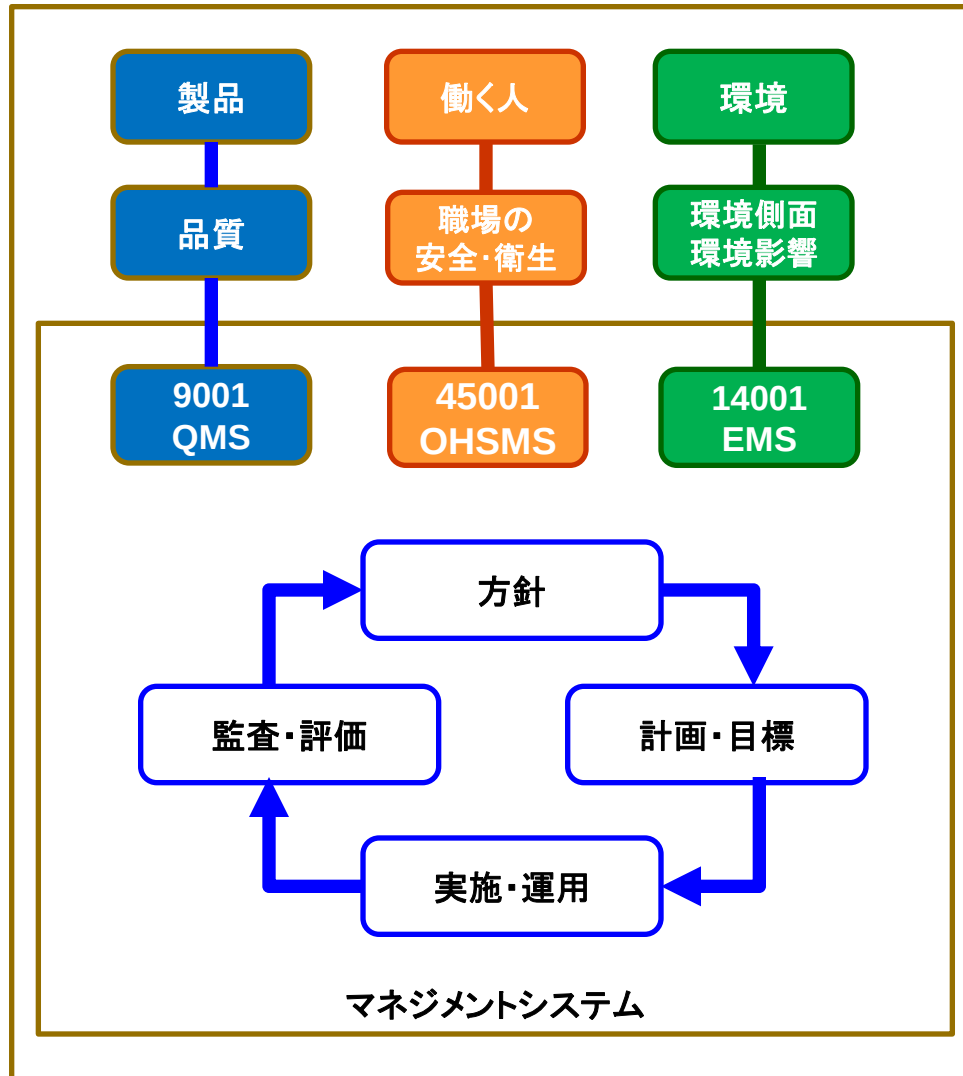
2018年 **3月12日 ISO45001:2018が制定①**
9月28日 JIS規格(JISQ45001:2018)が発行
同 日 日本版OHSMS(JISQ45100:2018)発行

3年間のうちに移行します



2021年 **3月11日 移行期限②**

OHSMSと他MS規格との関係



- 参照:「労働安全衛生マネジメントシステム日本語版と解説」 吉田正 2008年

労働安全衛生マネジメントシステム (OHSMS)の特徴

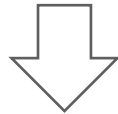
3つの大きな特徴があります。

- ① 規格の構成は、EMSと酷似しています
- ② Workers: 働く人の協議と参加を求めています
- ③ 最重要プロセスは、現場のリスクアセスメントです

- ・業務の危険性は現場に聞く。
 - ・その管理策は現場とともに考える。
 - ・継続的改善のしくみは管理者側が責任をもつ
- これらで「働く人」を守る管理システムです。

労働安全衛生マネジメントシステム (OHSMS)の目的 ~『序文』より~

- OH&Sリスク及び機会を管理するための**枠組み**を提供すること



- **安全**で**健康**的な職場の提供すること
- **負傷・疾病**を防止すること

- 成功のための要因
 - リーダーシップとコミットメント
 - 組織の全ての階層及び部門からの参加

ISO/JISQ45001:2018

規格要求事項の解釈と重要ポイント

- 1.適用範囲
- 2.引用規格
- 3.用語及び定義
- 4.組織の状況
- 5.リーダーシップ及び働く人の参加
- 6.計画
- 7.支援
- 8.運用
- 9.パフォーマンス評価
- 10.改善
 - 附属書A この規格の運用の手引き

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運用範囲の決定
- 4.4 労働安全衛生マネジメントシステム

4.1 組織及びその状況の理解

NEW

【解釈・重要ポイント】

事業目的と労働安全衛生を達成すべく、取り巻く**外部環境**と、**内部資源**を考慮し、取り組むべき**課題を抽出**することが求められている。

ここで決定した“課題“については、箇条6で、“課題“に関連するリスクと機会を決定し、計画を立案し、その計画を廻すことにより、“課題“の解決へと向かうことが求められることになる。従ってこの“課題の変化“については9.3でマネジメントレビューのインプット事項になる。

- ・「組織の目的」とは組織が社会に存在する意義であり、多くの場合理念や使命とよばれる。
- ・「労働安全衛生マネジメントシステムの意図した成果」とは、序文でもあったように、①働く人の労働に係る負傷及び疾病を防止すること、②安全で健康的な職場を提供することの達成である
- ・「課題」とは、組織として取り組み、労働安全衛生マネジメントシステムを通じて解決すべき事項と考えるとわかりやすい。

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

【解釈・重要ポイント】

NEW

協議

組織が決めなければならないことが規定されている。

- ① 労働安全衛生の活動で守るべき対象「働く人」
- ② 関係する利害関係者（ステークホルダー）
- ③ ①と②が求めるニーズと期待
- ④ 法的要求事項とその他の要求事項（適用可能性も含める）

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

文書化

【解釈・重要ポイント】

適用範囲を決める際の注意事項が規定されている。

- ① 外部と内部の課題は、考慮する（＝consider）
- ② 「働く人」や「利害関係者」を必ず考慮に入れ、除外できない（＝take into account）
- ③ 労働安全に関係し、組織の管理下にあるような計画・実行された活動は必ず考慮に入れ、除外できない（＝take into account）

4.4 労働安全衛生マネジメントシステム

【解釈・重要ポイント】

労働安全衛生に関連した活動のPDCAをしくみ（マネジメントシステム）として構築・確立すること。
そのマネジメントシステムそのものを、維持し、継続的改善していくことを求めている。

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 働く人の協議及び参加

5.1 リーダーシップ及びコミットメント

【解釈・重要ポイント】

トップによる「リーダーシップ」と「コミットメント」について
a) ～m) の13項目にわたり説明されている

「リーダーシップ」と「コミットメント」は、規格の序文において、
「（OHSMSが）成功のための要因」として挙げられている3つのうちの2つであり、運用上重要な位置づけとなっている。
（残る1つは「すべての階層及び部門からの参加」）

5.2 労働安全衛生方針

手順

記録

協議

【解釈・重要ポイント】

方針は「こうあるべき」ということが規定されている。
中でも注意すべきは、

- ・ 組織の規模や、その時の状況、抱えるリスクなど、組織固有の性質に応じた内容であるべきだということ
- ・ 危険源を取り除き、リスクを限りなく低減させるという内容を含めること
- ・ 労働安全衛生に関連した活動において、「働く人」「働く人の代表」の協議と参加が可能であるという内容を含めること

5.3 組織の役割、責任及び権限

手順

協議

【解釈・重要ポイント】

トップマネジメントによって、「働く人」の各階層に責任と権限が付与される。

これをもって、「働く人」はその範囲において責任を負うべきものとされる。

最終的な説明責任はトップマネジメントが負う。

責任と権限＝OH&SMSのパフォーマンス

5.4 働く人の協議及び参加

【解釈・重要ポイント】

労働安全衛生マネジメントシステム特有の要求事項であり、重要ポイントである。

「働く人」の声や意見を求める「協議」として9項目

「働く人」を意思決定に関与させる「参加」として7項目

意見を求める「協議」は、方針や目標、プロセス、権限、監視など、マネジメントシステム上、大きな流れの中で求められている。

意思決定に関与させる「参加」は、リスク、教育、情報共有、是正処置といった、より現場に近い活動で求められている。

ISO/JISQ45001:2018 箇条6、箇条7

一般社団法人日本能率協会 審査登録センター

6. 計画

■ 6.1 リスク及び機会への取組み

- 6.1.1 一般
- 6.1.2 危険源の特定並びにリスク及び機会の評価
- 6.1.3 法的要求事項及びその他の要求事項の決定
- 6.1.4 取組みの計画策定

■ 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

- 6.2.1 労働安全衛生目標
- 6.2.2 労働安全衛生目標を達成するための計画策定

6.1.1 一般(6.リスク及び機会への取組み)

NEW

手順

参加

【解釈・重要ポイント】

OHSMSを構築（計画）する上で、

- ・ 外部環境、内部資源を考慮して課題の抽出（4.1）
- ・ 利害関係者
- ・ 適用範囲

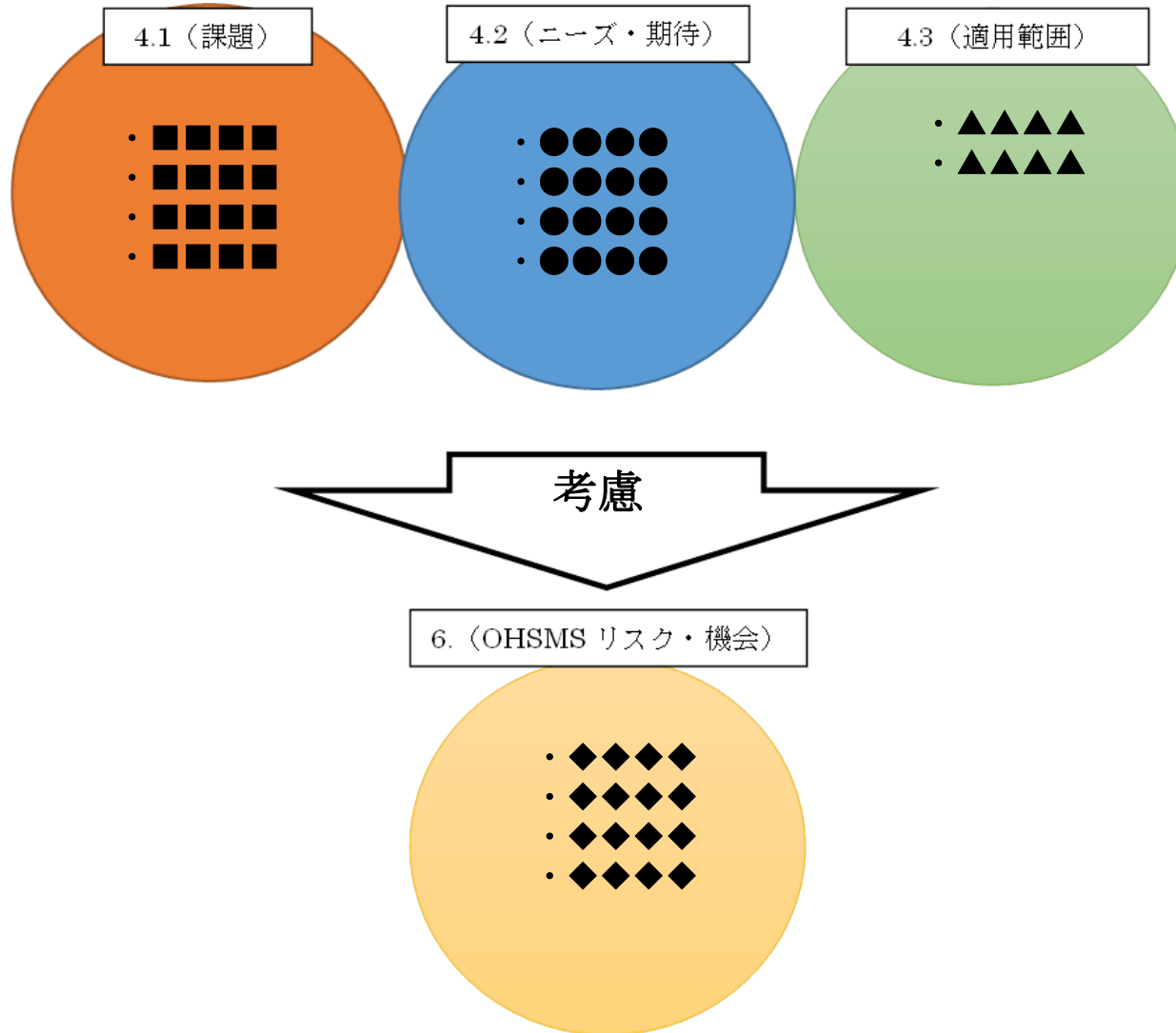
→リスクと機会を決定する

リスク・機会を決める際、

- ・ 危険源
 - ・ 労働安全衛生に関するリスクと機会
 - ・ （MSに影響する）その他のリスクと機会
- を分けて考えること。

業務プロセスやマネジメントシステムの変更があった場合、
リスク（機会）の評価見直しが必要とされている。

6.1.1 一般(6.リスク及び機会への取組み)



6.1.2 危険源の特定並びに リスク及び機会の評価

【解釈・重要ポイント】

2つのリスクと2つの機会があることに注意する。

NEW

手順

記録

参加

	労働安全衛生	その他 (OHSMSに関係している)
リスク	6.1.2.1 危険源の特定 6.1.2.2 a)	4.1／4.2 特定された課題、ニーズ、期待 6.1.2.2 b)
機会	6.1.2.3 a)	6.1.2.3 b)

労働安全衛生リスク: 危険源から生じる労働(業務、**作業**)に関係した危険な事象

その他のリスク: 管理システム(確立、実施、運用、維持といった**しくみ**)に影響を与え得る事象

「管理システムに対するその他のリスク」は、外部環境(経済状況)の変化だけでなく、作業負荷の変更や、法規制・契約内容の変更、設備の変更など日々の運用も考慮して評価する

6.1.3 法的要求事項及び その他の要求事項の決定

【解釈・重要ポイント】

手順

記録

協議

「最新の」が求められているため、法的要求事項に関して常に監視する必要がある。

法的要求事項に関係するコミュニケーションで、考えられる対象は

- ・ 法的要求事項 → 労働基準監督署など
- ・ その他の要求事項 → 労働組合など

6.1.4 取組みの計画策定

参加

【解釈・重要ポイント】

計画を立てる際、リスク（機会）、法的要求事項（その他要求）、緊急事態を考慮するが、優先度の高いものから管理策として取り組む

この規格において「リスクと機会」と表現された場合、

リスク：①労働安全衛生リスク（作業）
②マネジメントシステム（しくみ）に対するその他のリスク

機会：①労働安全衛生機会
②マネジメントシステムに対するその他の機会

を意味する。（用語の定義 3.20 注記5 参照）

6.2.1 労働安全衛生目標

協議

6.2.2 労働安全衛生目標を達成するための計画策定

手順

記録

協議

【解釈・重要ポイント】

目標設定に関する規定

方針に関係する目標であり、定量的もしくは効果比較ができるような目標設定が望まれている。

監視し、その結果の情報は共有される。

目標達成のために、どう行うか、何が必要か、誰がいつまでに達成させるか、それをどう評価するかなど
手順と結果の記録が要求されている。

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
 - 7.4.1 一般
 - 7.4.2 内部コミュニケーション
 - 7.4.3 外部コミュニケーション
- 7.5 文書化した情報
 - 7.5.1 一般
 - 7.5.2 作成及び更新
 - 7.5.3 文書化した情報の管理

7.1 資源

【解釈・重要ポイント】

付属書A（規格利用の手引き）では、資源の例として以下のものが挙げられている。

- ・ 人的資源
- ・ 天然資源
- ・ インフラストラクチャ
（建物、プラント、設備、情報技術、通信システム、緊急時封じ込めシステム）
- ・ 技術
- ・ 資金

※5.4 a) にも組織が提供しなければならない“資源”が挙げられている。

協議及び参加に必要な仕組み、時間、教育訓練及び資源

7.2 力量

【解釈・重要ポイント】

記録

参加

教育を実施することで、働く人全員が危険源を特定し、リスクに対応する力量をもつことができるよう要求されている。教育（力量をつけるため、その力量を維持するため）したことの有効性を評価しなければならない。
その結果を記録として残さなければならない。

付属書Aでは、必要な力量を確定する上で、資格や経験の他、以下のような要素を考慮に入れることが望ましいとされている。

- ・ 働く環境
- ・ 法的要求事項
- ・ 順守しなかった場合に想定される結果、
- ・ 働く人が参加することの価値
- ・ 役割に付随する義務や責任、
- ・ 状況や業務の変化に応じた力量の更新

7.3 認識

【解釈・重要ポイント】

認識の対象は、働く人であるが、請負者、来訪者など、現場のリスクに関係する人すべてに認識させることが望ましい。

認識させる内容

- ・ 方針と目標
- ・ OH&Sパフォーマンス向上による便益、それに対する貢献
- ・ 逆に、要求を満たさないことで起こりうる危険
- ・ 発生した事故の内容や調査結果
- ・ 危険源やリスクの内容、その管理策
- ・ 重大で切迫した危険な状況から逃げ出すことが可能だということ
- ・ 逃げることで、その人に不利になるということがないということ

7.4.1 一般(7.4 コミュニケーション)

参加

【解釈・重要ポイント】

内外のコミュニケーションをした時に残す記録で記されるべきこと

- ・ 内容
- ・ 時期
- ・ 対象者
- ・ 方法

コミュニケーションのプロセスを構築するのになければならないこと

- ・ 利害関係者の見解が考慮されること
- ・ 法的要求事項（その他）を考慮すること
- ・ コミュニケーションされる内容が、OHSMSで扱われる情報と整合していること

7.4.2 内部コミュニケーション

7.4.3 外部コミュニケーション

【解釈・重要ポイント】

記録

参加

コミュニケーションは定期的に行われるものだけではない。
業務プロセスや状況が変わり、OHSMSの変更が生じる時にも
実施すること。

外部コミュニケーションの対象
法的要求事項：労働基準監督署など
その他要求事項：労働組合など

7.5.1 一般(7.5文書化した情報)

7.5.2 作成及び更新

7.5.3 文書化した情報の管理

【解釈・重要ポイント】

文書化した情報には、2種類

- ・ ISO45001が要求している文書（手順・記録）
- ・ 組織が定めた文書（手順・記録）

付属書Aでは、文書化した情報は、その複雑さを最小限に留めておく（維持）べきだとしている。

文書化した情報（手順・記録）は、働く人によるアクセスができることを求めている。

ISO/JISQ45001:2018 箇条8、箇条9、箇条10

 JMAQA 一般社団法人日本能率協会 審査登録センター

8. 運用

- 8.1 運用の計画及び管理
 - 8.1.1 一般
 - 8.1.2 危険源の除去及び労働安全衛生リスクの低減
 - 8.1.3 変更の管理
 - 8.1.4 調達
- 8.2 緊急事態への準備及び対応

8.1.1 一般(8.運用の計画及び管理)

参加

【解釈・重要ポイント】

箇条6の取組みを実施するための管理（PDCA）を要求している
箇条6で決定した取組みの内容は、以下のとおり

- ・ 危険源の特定
- ・ リスク評価
- ・ 管理策の決定
- ・ 法的（その他の）要求事項
- ・ 緊急事態
- ・ 目標と計画

箇条6のプロセスは全体的
に手順と記録が必要

労働安全マネジメントシステムを適正に行うために必要なこととは、

- ・ 箇条6を実行するためのプロセスに基準を設けること
- ・ 基準通りに進められているか管理すること
- ・ この（箇条6実行のための）プロセスが、計画した通りに行われたことを確信するために、手順と記録をもつこと
- ・ 現場の状況（働く人）に合わせて調整していくこと

8.1.2 危険源の除去及び 労働安全衛生リスクの低減

【解釈・重要ポイント】

危険源に対する優先順位を規定している

①危険源そのものを除去



②他の方法に代替



③工学的（物理的）に防ぐか、同じやり方でも順番を変える



④オペレーターがそうさせないように訓練する



⑤起きてしまうことを想定して、ケガをしないような防具をつける

8.1.3 変更の管理

参加

【解釈・重要ポイント】

製品・サービスに関する変更があった場合、リスクの見直しをし、OHSMSへの影響を管理する

変化や変更の対象

- ・ 新製品、新サービス（既存製品の変更も含む）
- ・ 場所や環境
- ・ 作業内容
- ・ 労働状況、条件
- ・ 設備
- ・ 作業負荷
- ・ 法的要求事項その他の要求事項
- ・ 危険源やリスクに関する情報・知識
- ・ 危険源やリスクに関する技術

8.1.4 調達

NEW

協議

【解釈・重要ポイント】

「外部委託（outsource）」が「調達（procurement）」という括りとなり、「調達」に含まれるものとして「請負者」と「外部委託」が説明されている。

請負者 …同じ現場で指揮命令下にある
外部委託…製品づくり・サービス提供のための機能・工程の一部を、
異なる現場で行うことを容認しているが、その内容は
監視・管理し、責任をもつ

管理や責任の程度は、契約などで事前に定め、調整しておく

8.2 緊急事態への準備及び対応

【解釈・重要ポイント】

手順

記録

参加

想定される緊急事態に対応した手順の確立
事前の訓練の実施とその記録

事前の訓練結果や、実際に発生した場合にとった対応の結果を
評価し、手順を更新させること

関係する人へ、危険源や対策方法などの情報提供をすること

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
 - 9.1.1 一般
 - 9.1.2 順守評価
- 9.2 内部監査
 - 9.2.1 一般
 - 9.2.2 内部監査プログラム
- 9.3 マネジメントレビュー

9.1.1 一般 (9.1モニタリング、測定、分析及びパフォーマンス評価

)

協議

記録

【解釈・重要ポイント】

モニタリング、測定、分析、パフォーマンス評価について規定されている。

- ・「モニタリング」と「測定」の“対象”については、働く人との「協議」（意見を聞き取ること）が必要となっている。
- ・「分析」と「パフォーマンス評価」の結果については、コミュニケーションをとることが要求されている（コミュニケーションの時期を決定しなければならないことから、コミュニケーションをとることが前提として求められている）

【記録として残す内容】

- ・ モニタリング、測定、分析、パフォーマンス評価の結果の記録
 - ・ 作業環境等測定機器の保守、校正の記録
 - ・ （必要に応じて）コミュニケーションをしたことの記録
- ※この項番には明記されていないが、7.4.1でコミュニケーションの記録について規定されている）

9.1.2 順守評価

記録

【解釈・重要ポイント】

6.1.3では、自社に適用される（順守しなければならない）法令等を特定し、入手すること。
また、そのプロセスを手順化し、特定した法令等を記録として残すことが要求されていた。

9.1.2では、6.1.3で特定した法令等に対して、順守した結果の記録を残すことが求められている。
明文化されていないが、前提条件として、法令等を順守したことを検証し、評価することが求められている。

9.2.1 一般(9.2 内部監査)

9.2.2 内部監査プログラム

【解釈・重要ポイント】

記録

協議

内部監査をする目的は、

- ・ 組織の決めたルール
- ・ ISO45001の要求事項

に適合した状況にあるかどうかを確認し、その結果を関係者へ知らせるために定期的に行われる。

内部監査のレベルは、組織のレベル（取り巻く環境や運用状況等）に合わせてプログラムすることが望ましい。

9.3 マネジメントレビュー

記録

【解釈・重要ポイント】

マネジメントレビューのインプット項目とアウトプット項目について規定されている。

アウトプットは、働く人とその代表へ報告しなければならない。

インプット(7項目)	アウトプット(7項目)
① 前回結果への処置 ② 外部、内部の課題の変化 ③ 目標 ④ OH&Sパフォーマンス ⑤ 資源の妥当性 ⑥ 内外とのコミュニケーション ⑦ 継続的改善の機会	① OHSMSの適切性、妥当性、有効性 ② 継続的改善の機会 ③ OHSMSの変更の必要性 ④ 必要な資源 ⑤ (ある場合) 必要な処置 ⑥ 事業プロセスとの統合 ⑦ 戦略的方向性に対して

注意すべき用語の説明

適切性：OHSMSが組織の運用や文化、事業システムと整合しているか

妥当性：OHSMSが、十分なレベルで実施されているか

有効性：OHSMSが、意図した成果を達成できているか

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

10.1 一般(10.改善)

【解釈・重要ポイント】

“改善”するために、組織として取り組むことを要求している。

“改善する”ための取組みは、具体的にどういったことに対象としているか？

- ・ 不適合に対する是正処置
- ・ 日常業務の中での継続的な改善
- ・ 現状を打破するための変革
- ・ 組織の再編

などが例として挙げられる。

10.2 インシデント、不適合及び是正処置

【解釈・重要ポイント】

記録

参加

インシデント（発生事故、発生可能性の検出も含む）や不適合が発生した場合の対応

- ・ 発生した事故の対応
- ・ 事故後の関係者対応
- ・ 事故状況調査
- ・ 事故原因調査
- ・ 水平展開（類似事故の調査、発生の危険性有無を調査）
- ・ これまでに実施したリスク分析・評価の見直し
- ・ 新たに発生したリスクを分析・評価し、OHSMSの変更を検討

10.3 継続的改善

【解釈・重要ポイント】

手順

記録

協議

OHSMSの「適切性」「妥当性」「有効性」について

※9.3でも同様の表現が出てきた。9.3では、これらを確実なものにすることで意図した成果が達成させるようマネジメントレビューを実施することを求めていた。

10.3では、OHSMSの「適切性」「妥当性」「有効性」を継続的に改善させることを求めている。

その手段として

- ・ 目標を達成し、パフォーマンスを向上させる
- ・ 安全文化（OH&SのPDCA）を根付かせる
- ・ 現場重視。働く人の参加を促し、情報を共有する
- ・ OH&Sの取組みを手順として、誰もが同じレベルで活動できるよう整える。また、取組みを記録として残し、誰もがいつでも振り返り、次への参考とできるようにする。

ISO45001関連文書(規定)

- 組織への要求事項

ISO45001:2018

- 認証機関への要求事項

ISO/IEC TS 17021-10(審査員の力量)

MD21 OH&Sに関する17021-1

MD22 移行に関する規定

- 他(日本版OHSMS)

JISQ45100(通称:JIS+α) -組織への要求-

JISQ17021-100(通称JIS+β) -審査員の力量-

その他、認証審査時の注意事項

● 認証機関が審査時に要求されている事項

1. 一時的サイトに対する審査
2. 作業を終えた(閉鎖された)現場でも保守、監視活動が必要な場合あり
3. 労働安全衛生に責任をもつ従業員代表者との面談
(例:労働組合代表者など)
4. 従業員の健康を監視・責任をもつ方への面談
(例:医師、看護師など)
5. 最終会議に出席が求められる要員
(経営層に加え、上記3、4)

● 審査外で求められること

1. 労災事故や労働事件発生時の報告義務