



ISO 45001 労働安全衛生マネジメントシステムの概要と要求事項

概要

目的

- ISO 45001は、労働安全衛生マネジメントシステムに関する国際規格であり、あらゆる職場において安全な労働環境を整えるための枠組みを提供することを目的としています。
- 労働に関連する負傷や疾病を予防し、労働安全衛生パフォーマンスを継続的に向上させることで、安全で健康的な職場を実現することが狙いです。ISO 45001はこの目的達成のため、いわゆるPDCA（Plan-Do-Check-Act）サイクルを組織に導入し、継続的改善を要求しています。

適用範囲

- 業種・業態や組織規模を問わずあらゆる組織が適用可能であり、労働安全衛生マネジメントシステムを構築・運用することで認証取得も可能です。製造業はもちろん、建設業、サービス業、行政機関など、労働者が存在するすべての組織が対象となります。
- ISO 45001でいう「働く人」（workers）には、直接雇用の社員だけでなく、下請け業者や契約社員、派遣労働者、ボランティア、さらには経営層までも含まれます^①。これは「雇用形態や役職、給与の有無に関わらず、働く人の安全と健康を守る」ことを重視しているためです^①。したがって本規格は、自社の従業員のみならず、職場で働くすべての人を対象にした安全衛生管理の仕組みとなっています。

背景

- **策定の経緯:** ISO 45001は2018年に国際標準化機構（ISO）から発行されました。それ以前は英国発祥のOHSAS 18001（1999年初版、2007年改訂）が事実上の国際規格として広く使われてきましたが、ISOにより正式な国際規格として統合されました。これに伴い、OHSAS 18001で認証取得していた組織は2021年までにISO 45001への移行が求められました。
- **他規格との統合:** ISO化にあたり、ISO 45001はISO管理規格共通の「附属書SL」構造に従った章立てとなっています。これにより、品質マネジメントのISO 9001や環境マネジメントのISO 14001などの統合運用が容易になりました。例えば、共通する要求事項（文書管理や内部監査など）が整合しているため、複数規格を一体的なマネジメントシステムとして扱いやすくなっています。
- **国内ガイドラインとの関係:** ISO 45001の内容 자체は、従来から各国で推奨されてきた労働安全衛生マネジメント手法と大きく乖離していません。日本においては、厚生労働省の「労働安全衛生マネジメントシステム指針（1999年策定、2006年改訂）」があり、リスクアセスメントの実施や経営層の関与など基本的な考え方はISO 45001と共通しています。ただしISO 45001では、「組織の状況の把握」や「リスク及び機会への取組み計画」といったISO独自の要素が盛り込まれ、より経営戦略に結び付けた安全衛生管理が要求されます。
- **JIS規格と拡張:** ISO 45001は日本産業規格（JIS）としてJIS Q 45001としても制定されており、内容は同一です。さらに日本独自の拡張規格としてJIS Q 45100があります。JIS Q 45100はISO 45001の要求事項をすべて包含した上で、職場の4S（整理・整頓・清掃・清潔）活動や危険予知（KY）活動、働く人の健康確保（メンタルヘルスや過重労働対策等）といった追加要求を盛り込んだもので、より高いレベルで労働災害を防止することを狙った国内規格です。

4. 組織の状況

要求事項の概要

- ・**内部外部の課題の把握:** 組織はまず、自らの内部および外部の状況を理解することが求められます。内部の課題とは、組織の文化や経営方針、資源状況、従業員の士気、安全衛生の実績など組織内の要因です。外部の課題には、関連する法規制や業界標準、経済動向、技術の進歩、地域社会の関心事などが含まれます。これらを体系的に洗い出し、労働安全衛生に影響を及ぼす事項を明確化します。
- ・**利害関係者のニーズの把握:** 次に、働く人及びその他の利害関係者のニーズ及び期待を把握します。ここでいう利害関係者とは、従業員やその家族、協力会社、取引先、株主、監督官庁、地域住民など、安全衛生に関わる組織内外のあらゆる関係者です。それぞれが何を期待し、どんな要求を持っているかを考慮します（例えば「従業員：安全に働きたい」「規制当局：法令順守」「地域住民：災害の発生防止」等）。
- ・**マネジメントシステムのスコープ（適用範囲）決定:** 上記の状況・ニーズの分析を踏まえ、自社の労働安全衛生マネジメントシステムの適用範囲を定めます。適用範囲とは、どの組織（親会社・子会社など）や事業所、どの活動や工程をシステムの対象とするかを明確にすることです。例えば、本社および全工場の全業務を対象にするのか、一部の高リスク部門に限定するのか、といった範囲を決定します。
- ・**マネジメントシステムの確立:** 以上をもとに労働安全衛生マネジメントシステム（OHSMS）を構築し、PDCAサイクルを回しながら運用していくことが規格の要求事項となっています。すなわち、計画（Plan）を立て、実行（Do）し、定期的にチェック（Check）して、必要に応じ改善（Act）する一連の管理プロセスを組織に定着させ、継続的に安全衛生水準を向上させることが求められます。

実施上のポイント・注意点

- ・**経営環境とリスクの認識:** 自社を取り巻く経営環境を定期的に分析する仕組みを作ります。例えば、定期的な経営レビューの場で安全衛生に影響する内外の課題を議題とし、新規事業計画や外部環境の変化（法改正や社会的関心の高まりなど）について安全衛生の視点から検討します。これにより、「新しい設備を導入するが最新の安全技術を備えているか」「周辺地域で化学物質規制が強化されつつあるが対応準備は十分か」等、将来を見据えたリスクと機会を把握できます。
- ・**組織の文化と風土:** 内部の状況として、組織の安全文化（Safety Culture）の成熟度も評価します。過去の災害件数やヒヤリハット報告制度の運用状況、従業員の安全意識調査結果などを把握し、自社の課題（例えば「ヒヤリハットが報告されにくい風土」「安全より生産優先の傾向」など）を洗い出します。これらは後続の計画策定や目標設定に活用します。
- ・**利害関係者の洗い出し:** 関係しうる利害関係者を広くリスト化します。従業員・経営陣以外にも、下請企業・派遣社員、顧客（製品やサービスの安全性に影響する場合）、地域住民（工場周辺の安全）、労働組合、保険会社、株主など多岐にわたることがあります。それぞれについて「何を求めているか／懸念しているか」を整理し、重要度を判断します。例えば、規制当局は法遵守を強く求め、従業員家族は安心して送り出せる職場環境を期待する、といった具合です。
- ・**適用範囲の設定における注意:** OHSMSの範囲は広すぎても狭すぎても問題があります。範囲を限定しそうすると、システムの外側で事故が起きた場合にカバーできなくなります（例えばグループ企業全体で統一の安全衛生管理をしたいのに、一部の子会社が範囲外だと一貫性が保てない）。逆に範囲が広すぎると管理が行き届かない可能性があります。実際の運用能力とリスクレベルを考慮し、適切な範囲を設定します。また、範囲決定時には、適用除外とした活動が安全衛生上無視できるかどうか慎重に検討します。
- ・**経営戦略との連携:** 組織の状況の把握結果を単なる分析で終わらせず、経営戦略や事業計画に安全衛生を統合することが重要です。例えば、「今後5年間で海外進出する」計画があるなら、その国の安全衛生規制や労働文化を事前に調査し、戦略に盛り込む必要があります。経営層がリスク情報を理解し戦略的意思決定に活かすことで、より実効性のあるOHSMS運用につながります。

関連規格・ガイドライン

- ・**共通構造による新要求:** 「4. 組織の状況」はISOマネジメントシステム規格共通の新しい要素であり、従来のOHSAS 18001や日本のOSHMS指針では明確に要求されていなかった事項です。ISO 9001やISO 14001:2015版から導入された考え方で、組織の置かれた環境分析を重視する点が特徴です。
- ・**ILOガイドラインとの整合:** 2001年のILO（国際労働機関）による「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」でも、経営管理の一環として安全衛生を捉えることが強調されています。ISO 45001の「組織の状況」は、このような**安全衛生を経営に統合する**アプローチを具体化したものと言えます。組織の内外環境を踏まえてリスクを把握し対策を計画することは、ILO指針や各国のベストプラクティスとも合致しています。
- ・**Annex SLによる統合メリット:** Annex SL構造により、品質や環境のマネジメントシステムとの整合が図られているため、統合マネジメントを採用する組織では**一度の環境分析で複数分野の課題を洗い出す**ことも可能です。例えば、同じ外部環境でも「新技術の台頭」は品質上の機会でありつつ、安全衛生上のリスクもあり得ます。このように統合的な視点で組織の状況を分析することで、効率的かつ網羅的なマネジメントが期待できます。

5. リーダーシップ及び働く人の参加

要求事項の概要

- ・**トップマネジメントの責務:** 経営層（トップマネジメント）は労働安全衛生マネジメントシステムに対しリーダーシップとコミットメントを発揮しなければなりません。具体的には、安全衛生方針の制定と組織への浸透、役割・責任・権限の明確化、必要資源の確保、安全衛生目標の設定などを主導します。これらは単に現場担当者に任せるとではなく、経営トップ自らが率先して関与することが要求事項となっています。
- ・**安全衛生方針の策定:** トップマネジメントは組織の目的や方向性を示す**労働安全衛生方針**を定め、それを文書化して全社に共有しなければなりません。方針には、労働災害防止や法令順守、継続的改善のコミットメントが含まれ、組織の安全衛生に関する最上位の指針となります。
- ・**役割・責任・権限の明確化:** 組織内の人々がOHSMSにおいて担うべき役割、責任及び権限を明確に定める必要があります。例えば「安全衛生管理責任者」「各部署の安全推進担当者」等を任命し、その職務範囲と権限（必要な措置を取る権限など）を文書で定義します。全従業員が自分の責務を理解できるよう周知することも求められます。
- ・**働く人の協議及び参加:** ISO 45001の大きな特徴の一つが、**働く人（労働者）の積極的な参加と協議**を要求している点です。安全衛生に関する意思決定や改善策の検討にあたり、現場で働く人たちの意見を聴取し反映させるプロセスを設けなければなりません。また、働く人が安全衛生活動に主体的に参加できるよう、必要な仕組みや時間の確保、能力開発が求められます。特に、安全衛生委員会のような公式な場での労使協議だけでなく、日常的に意見を出し合える風通しの良い職場文化づくりが重要です。

実施上のポイント・注意点

- ・**トップマネジメントの関与:** 経営者は安全衛生を「現場任せ」にせず、自ら旗振り役となる姿勢が不可欠です。例えば、月次の安全衛生報告会に社長が出席してコメントする、安全衛生目標の達成状況を役員会で議題に挙げる、工場の安全パトロールに経営陣が参加する、といった行動が現場に対する強いメッセージになります。トップがコミットすることで、安全への取り組みが組織全体の最優先事項として位置付けられ、現場の意識も高まります。
- ・**安全衛生方針の策定と浸透:** 方針は単なるスローガンではなく、具体的なコミットメントを含めます（例：「当社はすべての労働災害を防止します。そのために法令を順守し、危険源の除去と継続的改善に努めます」など）。策定後は社内にポスター掲示したり、朝礼で繰り返し唱和するなどして**全従業員に周知徹底**します。新入社員教育や定期訓練でも方針を取り上げ、全員が理解・共有するようにします。方針は状況変化に応じて見直すことも重要です。

- ・**責任と権限の委譲:** 安全管理の専門部署や担当者を置くだけでなく、各部門のライン管理者にも安全衛生責任を組み込みます。組織図に安全衛生管理ラインを明示したり、職務記述書に安全衛生上の責任事項を追記するなどして、誰が何をするかを明らかにします。あわせて、現場で危険を察知した際に作業を一時停止できる権限など、労働者が安全確保のため行動できる権限付与も検討します。
- ・**働く人の参加促進:** 現場の声を吸い上げる具体策として、**安全衛生委員会**（50人以上の事業場では法定設置）の充実、**提案制度**（安全提案に対する報奨制度など）、**ヒヤリハット報告制度**（報告件数に応じた表彰やフィードバック）などを活用します。作業員が気兼ねなく意見や改善案を出せる雰囲気づくりが重要です。管理職は「報告や提案を歓迎する」姿勢を明確に示し、報告が上がったら素早く対策・フィードバックすることで参加意欲を高めます。**注意:** 仮に不安全行動の指摘やインシデント報告があった場合でも、報告者を処罰しないルールを明示し、「報告してくれてありがとう」という文化を根付かせます。そうしないと、問題が隠蔽され現場から声が上がらなくなってしまいます。
- ・**コミュニケーションの双方向化:** 協議と参加を形骸化させないため、現場の意見を経営層が真摯に受け止め改善に活かすフィードバックループを構築します。例えば、安全衛生委員会で出た提案に対し、後日その対応状況を全員に知らせる、重大な提案は経営会議で検討し結果を共有するといった取り組みです。働く人が自分たちの声で職場が良くなっていると実感できれば、さらに積極的な参加が期待できます。
- ・**多様な「働く人」への配慮:** 先述のようにISO 45001の「働く人」には非直接雇用者も含まれるため、協力会社や派遣社員にも安全衛生方針やルールを周知します。入場時オリエンテーションの実施や、彼らも参加する安全ミーティングの開催など、一体となった取組みが必要です。また外国人労働者がいる場合は、言語の壁を取り除く工夫（多言語の安全標識、通訳配置等）も欠かせません。経営者から最前線の労働者まで、全員参加型の安全衛生活動を推進します。

関連規格・ガイドライン

- ・**厚労省OSHMS指針:** 日本の厚生労働省指針でも、経営者による安全衛生方針の表明や計画策定、労使協議の仕組みが重要事項とされています。ISO 45001はそれを国際規格として体系化したものと言え、**経営トップのリーダーシップと現場の労働者の参画**という二本柱は共通しています。ISO 45001ではさらに、経営層の主体的関与（戦略的視点での安全管理）をより強く要求している点が特徴です。
- ・**OHSAS 18001からの進化:** OHSAS 18001にも「経営者の責任」や「コミュニケーション（協議）」の要求がありましたが、ISO 45001では**対象となる労働者の範囲が拡大**し、パート・契約社員等を含む全ての働く人の参画が求められるようになりました^①。また、OHSASでは労使コミュニケーションは暗黙的な要素でしたが、ISO 45001では独立した項目（5.4 働く人の協議及び参加）として明示され、具体的な要求事項（障害となる要因の除去など）も追加されています。
- ・**日本の法令との関係:** 日本の労働安全衛生法では、常時50人以上の事業場に**安全衛生委員会**の設置を義務付け、労使で月1回の協議を行うことになっています。ISO 45001を導入すれば、この法定協議を包含しつつさらに発展させ、現場の声を経営に生かす仕組みづくりが可能です。また、安全衛生方針の社内周知や労働者からの意見聴取は、労基法上の労使協定・労働者代表制とも親和性があり、既存の労使コミュニケーション基盤を活かせます。
- ・**安全文化の国際動向:** 労働安全衛生における**安全文化**の重要性はILOや各国機関でも指摘されています。トップダウンとボトムアップの融合が効果的とされ、ISO 45001もまさに「トップ（リーダーシップ）」と「ボトム（働く人の参加）」双方を要求しています。例えばILOの提唱するVision Zero（死亡災害ゼロ）運動なども、経営トップのコミットと全員参加型の安全活動を推奨しており、ISO 45001の精神と合致します。

6. 計画

要求事項の要約

- ・**リスク及び機会への取組み:** 組織は、安全衛生に関わるリスクと機会を特定し、対策を計画することが求められます。まず、職場の**危険源（ハザード）**を特定し、それによるリスクを分析・評価します

（いわゆるリスクアセスメント）。評価結果に基づき、リスクを低減または除去するための対策や、労働安全衛生上の機会（より良い職場づくりのチャンス）に関する計画を策定します。

- ・**法令順守の計画:** 次に、自社が従うべき法的及びその他の要求事項を洗い出し、それらを遵守するための取り組みを計画します。労働安全衛生に関連する法律・条例、業界ガイドライン、社内規程などを一覧化し、それぞれに対応する管理策（定期検査の実施、資格者の配置、届出の提出など）を組み込みます。これら要求事項は文書化して最新状態に保つ必要があります（法改正時の更新手順を含む）。
- ・**労働安全衛生目標の設定:** 組織は、達成すべき労働安全衛生目標を設定し、それを達成するための具体的な計画を立てます。目標は安全衛生方針に沿ったもので、可能な限り定量的指標（KPI）を用いて策定します。例えば「年間労働災害ゼロ」「災害度数率〇%改善」「安全提案採択数〇件」といった目標です。さらに各目標について達成手段、責任者、期限などを定め、進捗管理できるよう計画化します。

実施上のポイント・注意点

- ・**体系的なリスクアセスメント:** 現場ごとに潜在する危険を洗い出す際は、作業種類ごとに網羅的に行います。ルーチン作業だけでなく、不定期に行う作業（設備保全・清掃、試運転、非常時対応など）も見落とさないようにします。危険源の特定では、機械的な危険（巻き込まれ、はまれ等）、物理的有害要因（騒音、粉じん、暑熱等）、化学物質、作業姿勢や疲労など人間工学的要因、心理的要因（ストレス）など多面的に洗い出します。**注意:** 可能であれば現場作業者の参加も得て、実態に即した危険源抽出を行うことが望ましいです。
- ・**リスク評価と対策優先度:** 洗い出した危険について、発生可能性と影響の大きさを評価し、リスクレベルを算定します。一般にリスクマトリックス等を用いて「高・中・低」などに区分し、高リスクから優先的に対策を検討します。対策立案では**リスク低減策の優先順位**（後述の「Hierarchy of Controls」）に沿って、より根本的・効果的な対策を優先します。例えば、高所作業の危険に対し「そもそも高所での作業をなくす（危険源の除去）」ことを第一に検討し、困難な場合は「作業箇所に手すり設置（工学的対策）」、それも難しければ「安全帯の使用と作業手順の改善（管理的対策）」、最後の手段として「フルハーネス型安全帯の着用徹底（個人用保護具）」という具合です。
- ・**リスクアセスメント結果の文書化:** どのような危険を特定し、どのように評価したか、その結果どんな対策を講じるかをリスクアセスメントシート等に記録します。これにより、組織の知見が蓄積され、後日見直しが容易になります。特に大企業では多数の危険箇所があるため、Excelや専用ソフトでリスク一覧を管理すると効果的です。**注意:** リスク評価は一度やったら終わりではなく、定期的（例えば年1回以上）にまたは設備変更・災害発生時に見直すことが重要です。状況変化に伴い新たな危険が出現したり、当初「低リスク」と判断したものが実は見落としがあった、ということも起こり得ます。
- ・**法令遵守リストの作成:** 自社に適用ある安全衛生関連の法令をリストアップし、それぞれの主要要件を整理します。例えば「労働安全衛生法：特定機械の定期自主検査義務（第〇条）→社内ルールで年1回実施」「消防法：危険物の貯蔵量制限→許容量管理ルール策定」といった具合です。法令だけでなく業界の安全基準や行政からの指導事項、顧客から要求される安全基準なども含めて一覧化します。これを**法令順守評価表**（コンプライアンスチェックリスト）として管理し、定期的に更新・確認します。
- ・**法改正への対応:** 安全衛生関連の法令は改正が頻繁な領域です。計画段階で、誰がどのように法改正情報を収集し、社内規程や手順に反映させるかを決めておきます。例えば「総務部が官報等で法改正をチェックし、関係部署へ通知。必要な場合はルールを改訂し教育する」というプロセスを定めます。厚生労働省や労働基準協会からの情報発信、業界団体のセミナー参加なども法改正情報収集に有用です。
- ・**安全衛生目標のSMART化:** 目標設定にあたっては、漠然と「安全第一」ではなく、SMARTの原則（Specific具体的・Measurable測定可能・Achievable達成可能・Relevant組織に関連性がある・Time-bound期限がある）に沿って策定します。例えば「前年に比べ災害件数を50%削減する（具体的・測定可能）」「〇年〇月までに〇〇を実施する（期限設定）」などです。こうした目標は各部

署・工場ごとにブレークダウンし、全社目標との整合を取ります。目標の進捗は定期的にモニタリングし、経営層にも報告します。達成状況次第では見直しや追加措置を検討します。

- **リスクだけでなく機会も:** ISO 45001では「リスク及び機会」への取組みと規定されており、安全衛生を改善する機会にも目を向けます。例えば、新技術導入で安全性が向上する、従業員の健康増進プログラムで労働災害リスクが下がる、副次的に生産性も上がる、といったポジティブなチャンスです。計画段階でこれら機会を洗い出し、実現に向けた行動を目標に織り込むことで、単なるリスク低減に留まらない攻めの安全衛生管理が可能となります。

関連規格・ガイドライン

- **リスクアセスメントの位置付け:** 1990年代以降、ILOや先進各国でリスクアセスメント（危険の特定・リスク評価・低減措置）は労働安全衛生管理の要と位置付けられてきました。日本でも労働安全衛生法第28条の2で努力義務化され、厚労省のリスクアセスメント指針が示されています。ISO 45001はこれら既存の良策を取り込み、体系立った要求事項としています。
- **Hierarchy of Controls:** ISO 45001の附属書では、危険源に対処する際の優先順位（Hierarchy of Controls）が示唆されています。これはILOや米国NIOSHなどが推奨する考え方と一致しており、具体的には「①危険源の除去（Eliminate）②代替（Substitute）③工学的対策（Engineering Controls）④管理的対策（Administrative Controls）⑤個人用保護具（PPE）の活用」の順に効果が低下するため、この順序でリスク低減策を講じるという原則です。企業がリスク対策を検討する際、この原則を適用することでより効果的な安全対策が可能になります。
- **JIS Q 45100での強化:** JIS Q 45100では、ISO 45001の要求に加え、日常的な安全活動の重視が謳われています。例えば、毎日のKY（危険予知）活動や指差喚呼、朝礼での安全唱和など、日本の職場で根付いている活動もマネジメントシステム上の要求事項として扱われます。これにより、計画段階から作業前の危険予知・安全確認を仕組み化し、リスク低減を徹底する狙いがあります。

7. 支援

要求事項の要約

- **資源の提供（7.1）:** 労働安全衛生マネジメントシステムを確実に運用するため、必要な資源を組織が提供・確保することが求められます。ここで言う資源には、人的資源（十分な人数の安全管理スタッフや作業者）、物的資源（安全装置、保護具、測定器具など）、財源（安全投資予算）、技術的資源（専門知識、外部専門家）などが含まれます。適切な資源配分により、安全衛生方針・目標が実現可能となります。
- **力量（コンピテンシー）の確保（7.2）:** 安全衛生に影響を及ぼす作業を行う人々が必要な力量を有していること、及び欠けている場合は教育訓練等で力量を付けることを組織は保証しなければなりません。具体的には、各作業に必要な資格・技能・知識を明確にし、従業員や関連する働く人に対し初任時および定期的に訓練・研修を実施します。また、教育の効果を評価し、必要に応じて再教育等で補います。
- **認識（Awareness）の向上（7.3）:** 働く人が、自分の仕事が組織の安全衛生目標達成にどう関与するか、自身の行動が安全に及ぼす影響は何か、逸脱した場合にどんな結果（災害や罰則）が起こり得るか、などを認識していることを確実にします。例えば、新入者に対して安全衛生方針・ルールを理解させる、持ち場の危険性と緊急時の手順を周知するといった活動です。
- **コミュニケーション（7.4）:** 安全衛生に関する情報のコミュニケーションの仕組みを定め、内部および必要に応じ外部の利害関係者と効果的に情報共有します。具体的には、「誰が・いつ・何を・誰に・どのように」伝えるかのプロセスを決めます。内部コミュニケーションでは、経営層から現場への安全情報伝達や、現場から経営層への報告連絡ルートを確立します。外部コミュニケーションでは、行政機関や取引先、地域住民への情報提供や意見聴取のルールを定めます。
- **文書化した情報（7.5）:** OHSMSの運用に必要な文書化した情報を適切に管理することも要求事項です。ここで言う文書化した情報には、規格が要求する文書（例えば安全衛生方針、目標、適用範囲、リスクアセスメント結果、教育計画など）や、組織が決めた手順書・規程類、さらに実施記録（点検

記録、災害記録、監査報告書等) が含まれます。これらの作成、更新、版の管理、保管および廃棄までを管理し、必要な時に最新の情報を利用できるようにします。

実施上のポイント・注意点

- **安全への投資とリソース確保:** 安全衛生はコストではなく将来的なリスク低減への投資という意識を経営層が持ち、必要なリソース配分を行います。例えば、老朽化した設備に安全装置を取り付ける費用、新しい防護具を社員分購入する費用、専門家を招いた研修の費用などを予算化します。人員面では、専門知識を持つスタッフ（安全管理者、衛生管理者など）の配置や、必要に応じた人員増強で安全活動を推進します。**注意:** 予算が削減されやすい分野ですが、重大災害が起これば経済的損失ははるかに大きいため、安定した資源確保が重要です。
- **教育訓練の体系化:** どの職務に何の教育が必要かを教育マトリックス化すると効果的です。例えば、新入社員には安全基礎教育、作業班長にはリーダーシップ研修、高所作業者には高所安全教育、クレーン運転者には技能講習、といったように必要な教育を洗い出し、年間教育計画を立てます。教育は一度きりではなく、定期的なリフレッシュ講習や、新設備導入時の臨時教育なども含めます。教育後には理解度テストや現場での動作確認を行い、定着を図ります。教育履歴は個人別に記録し、必要資格の更新漏れなどがないよう管理します。
- **外部資源の活用:** 社内にない専門知識は外部リソースで補います。例えば、騒音や化学物質リスク評価では産業医・作業環境測定機関の知見を借りる、安全研修は専門コンサルタントに委託する、といったことです。ISO 45001では特に**必要に応じた外部文書・情報の利用**（例えば法令集やMSDS等の参考）も示唆されているため、最新情報を得るために外部機関との連携を図ります。
- **意識向上活動:** 従業員一人ひとりが「安全は自分ごと」と捉えられるよう工夫します。例えば、定期的に安全衛生ニュースや災害事例を社内配信し危険への感度を高める、安全衛生スローガン募集やポスター・コンテストで自主的な関与を促す、労働災害の疑似体験装置を用いた体感教育を行う等です。**注意:** 単調な講義だけでは意識は高まりにくいため、双方向コミュニケーションや体験型研修などを組み合わせ、興味と注意喚起を図ります。
- **内部コミュニケーション:** 経営層から現場への指示伝達だけでなく、現場の声を吸い上げる仕組みを内在化させます。例えば、ヒヤリハット報告書に対し管理職がコメントを返す仕組み、イントラネットで安全提案を募集し全社員に見える化するといった取り組みです。災害やトラブルが発生した際は迅速に全社へ情報共有し再発防止策を通知します。**注意:** 現場で多言語の労働者が混在する場合、主要言語への翻訳や視覚的な掲示（ピクトグラム等）で情報伝達ミスを防ぎます。
- **外部コミュニケーション:** 労働災害が発生した場合の行政報告や、緊急時の関係各所（消防・病院・近隣住民等）への連絡方法を事前に決めて周知します。また、取引先から安全対策状況を問い合わせられることもあるため、求めに応じて提供できる安全衛生に関する情報（安全証明書類や統計データ等）を整理しておきます。地域社会に対しては、化学工場等では地域住民説明会の開催、工事現場では近隣への掲示など、組織外の安心にも配慮したコミュニケーションを行います。
- **文書管理体制:** 文書化した情報は**最新版の確実な維持とアクセス可能性**がポイントです。例えば、社内ネットワーク上に安全衛生マニュアルの最新PDFを置き常に参照できるようにする、紙で掲示する必要がある手順書は改訂時に全箇所を差し替える、といった運用で**古い手順書の参照を防止**します。また、文書に改訂履歴や承認者を明示し、改訂管理を徹底します。記録類は保存年限を決め、特に法定で保存義務のあるもの（労災記録等）は厳格に保管します。電子化も検討し、検索性・保全性を高めることも有効です。

関連規格・ガイドライン

- **共通要求事項:** この「支援」に含まれる項目（資源・力量・コミュニケーション・文書管理など）は、品質（ISO 9001）や環境（ISO 14001）など他のISOマネジメント規格にも共通する要素です。従って、これらの規格を既に運用している組織では、教育訓練や文書管理の仕組みを安全衛生分野にも横展開することが可能です。例えば、教育記録の管理システムを統一し、一度の研修で品質・環境・安全の知識をまとめて習得させる統合研修にするなど、効率化の余地があります。
- **JIS Q 45100の追加要求:** JIS Q 45100では、4S活動（整理・整頓・清掃・清潔）や安全衛生パトロール、危険予知訓練の制度化など、日本的な職場改善活動が要求事項に追加されています。これらは職

場の基本的な秩序と安全風土を高めるための支援策と言えます。例えば4S活動は設備や作業場の清潔・整頓を維持し事故を防ぐ土台となりますし、危険予知訓練は労働者の危険感受性を養う教育的資源とも位置付けられます。JIS Q 45100の要求はISO 45001の各要素を補強するものとして、国内企業では有用です。

- **法令上の人材・教育義務:** 日本の労働安全衛生関連法には、人材や教育に関する多くの規定があります。例えば**安全管理者・衛生管理者の選任**（安衛法第11条）、**作業主任者の選任**（同第14条）、**特別教育・技能講習の実施**（同第59条、第61条）などです。ISO 45001の「支援」を適切に実施することは、結果的にこれら法定要求を満たすことにもつながります。法令遵守を土台に持ちつつ、さらに自主的な教育充実やコミュニケーション活性化を図ることで、より高い水準の安全衛生管理が実現できます。
- **安全衛生情報のIT化:** 近年は安全衛生情報管理にITツールを活用する事例が増えています。例えば、eラーニングで安全訓練をオンライン実施し記録を自動保存するシステム、ヒヤリハット報告をスマートフォンアプリで行わせリアルタイム集計する仕組み、クラウド上でSDS（安全データシート）や手順書を共有するプラットフォーム等です。ISO 45001の要求を満たしつつ効率的に運用する上で、最新技術の導入は関連ガイドラインとして各種ベンダーや専門団体から提案されています。

8. 運用

要求事項の要約

- **運用の計画及び管理（8.1）: 計画（Clause 6）で決定したリスク低減策や管理策を効果的に実施・運用管理することが求められます^②。**具体的には、安全作業手順の順守、リスク対策の確実な実行、設備の保守管理、作業の監督などを通じて、日常業務に安全衛生管理を組み込みます。また、運用上の変更が生じる場合の**変更管理手続き**を定め、変化による新たなリスクをコントロールします。さらに、**外部から調達・委託する業務の管理**（調達先や請負先における安全衛生への配慮）も含まれ、組織の活動範囲内で安全衛生水準を維持することが要求されます。
- **緊急事態への準備及び対応（8.2）: 地震・火災・爆発・化学物質漏洩・重大災害など、予期し得る緊急事態に備えた計画と対応手順を策定し、必要な訓練を実施することが求められます^②。**具体的には、緊急時の連絡網、避難手順、初期消火・救急救命の方法、非常用品の備蓄などを計画し、定期的に訓練（避難訓練や救助訓練）を行います。緊急事態発生時には計画に従って速やかに対応し、その後計画の有効性を評価・改善します。

実施上のポイント・注意点

- **安全作業手順の徹底:** 危険作業については標準作業手順書（SOP: Standard Operating Procedure）を整備し、作業者全員に教育します。手順書には事前準備、使用すべき保護具、具体的な作業ステップ、禁止事項、異常時の対処などを盛り込みます。現場には最新の手順書を備え付け、いつでも確認できるようにします。監督者は定期的に作業手順の遵守状況を監視し、逸脱があれば是正指導します。**注意:** 手順書が実態に合わない場合、現場で「形だけ」になってしまうため、現実的で理解しやすい内容にすることが重要です。必要なら現場の意見を取り入れ改訂します。
- **リスク低減策の実行管理:** 計画段階で決定したリスク低減措置（例えば防音壁の設置、局所排気装置の導入、作業シフト変更など）が確実に実施され、その後も継続して機能しているかをチェックします。対策ごとに責任者と期限を設定し、進捗を管理表でフォローします。実施済みの対策については、所定の頻度で効果を点検します（例：導入した排気装置の吸引力測定を定期実施）。もし効果不十分であれば追加措置を講じます。**注意:** 現場で対策が守られていないケース（例：安全カバーを外して作業している等）がないか、安全パトロールで抜き打ち確認することも有効です。
- **変化の管理:** 新設備の導入、原材料の変更、生産量の増減、人員の異動・削減、法改正など**運用条件**に変化が生じる場合、事前にその影響を評価します。例えば、新ライン導入時には稼働前に設備安全レビューを行い、作業リスクや非常時対応を検証します。レイアウト変更時には避難経路の変更有無をチェックし、必要なら避難図を更新します。人員削減で監督体制が薄くなるなら巡回頻度を上げる等の対策をとります。**注意:** 変更是安全面の見落としが発生しやすいので、変更管理のプロセス（レ

ビューと承認フロー）を文書化しておき、どんな小さな変更でも安全担当者が確認するようにします。

- ・**外部委託・請負の安全管理:** 自社がコントロールできない外部の作業にも目を配ります。例えば、下請け業者が構内で作業する場合、契約時に安全衛生協定を締結し、災害発生時の責任や安全対策事項を取り決めます。作業前には**安全作業開始前ミーティング（KYミーティング）**を行い、当日の作業内容と危険ポイント、避難方法を共有します。必要に応じ、自社の安全責任者を立ち会わせ、安全ルール違反がないか監督します。調達においては、安全な製品・サービスを選定するためにサプライヤー評価項目に安全衛生要件を含めることも有効です。
- ・**非常時対応訓練:** 緊急事態への準備は机上の計画だけでなく、**定期訓練**によって従業員に身につけさせます。例えば、年2回の避難訓練では、非常ベルを実際に鳴らし、避難経路をたどって避難場所へ集合する一連の手順を体験させます。消火訓練では消火器の使い方を実演・体験させます。救急救命講習ではAED使用を含む心肺蘇生法を練習します。訓練後には反省会を開き、避難に時間がかかったポイントや連絡体制の不備などを洗い出し、計画を修正します。**注意:** 訓練結果や緊急事態発生時の教訓は記録し、同様のシナリオに備えて知見を蓄積します。
- ・**事業継続計画との連携:** 大規模災害時には、安全確保と同時に事業継続への対応も課題となります。OHSMSの緊急対応計画は、BCP（事業継続計画）とも矛盾しないように整合させます。例えば、地震発生時の安否確認手順はBCPと共通化し、避難後に重要業務をどのように復旧させるかも包含した総合訓練を行うといった方法です。労働安全衛生と事業継続の両面から緊急事態に強い組織を目指します。

関連規格・ガイドライン

- ・**他分野規格との類似:** 環境マネジメント規格ISO 14001でも「運用の管理」と「緊急時対応」の要求があります。安全と環境の両面で共通する部分（例えば化学物質漏洩時の対応）は、手順を統合し一度の訓練で対応可能です。また情報セキュリティのISO 27001などとも、事業継続・インシデント対応訓練のノウハウを共有できます。
- ・**各種ガイドラインの活用:** 現場の運用には業種別ガイドラインや規制が参考になります。例えば、建設業なら厚労省の「建設業安全施工サイクル」や国交省の安全管理指針、化学プラントなら高圧ガス保安法に基づく指針やプロセス安全マネジメント（PSM）のガイドラインがあります。ISO 45001運用時にこれらを参照し、自社の手順に織り込むことで、業界水準に沿った安全管理が実現できます。
- ・**労働安全衛生法令との対応:** 日本の労基法や安衛法には、実際の運用に直結する詳細な規則が定められています。例えば、クレーン・フォークリフト等の運転は**作業主任者制度**で管理、酸素欠乏危険作業では立入禁止措置と監視員配置などです。ISO 45001の運用の章を遵守することは、こうした個別安全基準を包括的に守ることにもつながります。組織は自らの業務に該当する具体的なルールを確認し、手順書や教育に反映させます。
- ・**JIS Q 45100の補完:** JIS Q 45100では、運用面での日本の取組として「ゼロ災運動」の展開や、安全功労者表彰制度などが示唆されています。ゼロ災運動とは「指差呼称」「ヒヤリハット撲滅」「無災害記録表彰」といった活動を通じて労働災害ゼロを目指す運動です。これをISO 45001の運用プロセスに組み込めば、日々の作業ごとの安全確認（KY）から災害発生時の対応まで、一貫した安全管理文化を醸成できます。

9. パフォーマンス評価

要求事項の要約

- ・**監視測定とパフォーマンス評価（9.1）:** 組織は、OHSMSおよび安全衛生パフォーマンスを監視・測定し、その結果を分析評価しなければなりません^③。具体的には、労働災害の発生状況、ヒヤリハット報告件数、各種安全点検結果、法令順守状況、労働者の健康状態等について、KPI（主要評価指標）を設定してデータを継続的に収集します。収集した情報を分析し、目標の達成状況や傾向を評価します。また、法令順守評価もこの中で行い、適用法令への適合性を定期的にチェックすることが含まれます。

- ・**内部監査（9.2）**：組織は計画的に内部監査を実施し、OHSMSがISO 45001の要求事項および自社が定めたマネジメントシステム要求事項に適合しているか、効果的に実施され維持されているかを評価します^③。内部監査員は独立した視点から文書レビューや職場観察、インタビューを行い、欠陥や不備（不適合）を洗い出します。監査結果は記録され、トップマネジメントに報告されます。
- ・**マネジメントレビュー（9.3）**：トップマネジメントは、上記の監視結果や内部監査結果を踏まえて定期的にマネジメントレビュー（経営見直し）を実施します^③。ここでは、安全衛生目標の達成状況、インシデントの発生動向、是正処置の状況、資源の適切性、組織の内部外部の変化などを総合的に評価し、OHSMSの有効性や改善の必要性について議論します。マネジメントレビューの結論として、継続的改善のための方策や経営資源配分の見直し、新たな目標設定などが決定されます。

実施上のポイント・注意点

- ・**適切なKPIの設定**：安全衛生パフォーマンスを測る指標（KPI）は、先行指標と結果指標のバランスをとります。結果指標とは労災件数や度数率のように事故の結果を示すもの、先行指標とは未然防止の取組み状況を示すもの（ヒヤリハット報告件数、設備点検実施率、安全提案数など）です。事故がゼロでもヒヤリが多ければリスクは潜在している可能性があるため、両面から組織の安全状態を捉えます。指標は事業場ごとに異なる場合もありますが、全社で集約して比較・共有できるよう定義を統一します。
- ・**データの収集と分析**：各種点検チェックリスト、センサーによる計測値、アンケート結果など、データは可能な限り定量化して収集します。例えば、「安全パトロールでの指摘事項数」「マスク着用率」「作業環境中の粉じん濃度」などです。収集データは時間推移でトレンド分析し、グラフ化して視覚的に傾向を掴みます。**注意**：数値目標を設定した場合、達成に固執するあまり報告漏れや数値偽装が起きないよう、信頼できる仕組み（匿名報告や第三者監査等）でデータの正確性を担保します。
- ・**法令順守評価の実践**：定期的（半年～年1回）に、自社の安全衛生に関する法令順守状況をセルフチェックします。前述の法令順守リストを用い、各項目について「遵守できているか」「エビデンス（記録）はあるか」を点検します。不足があれば是正計画を策定し、早期に対応します。また、行政監督（労働基準監督署の立入検査など）の指摘事項があれば、是正報告の期限までに対応し再発防止策を講じます。
- ・**内部監査の質**：内部監査員には十分な教育を実施し、規格要求事項の知識と監査スキルを身につけさせます。監査プログラムは毎年策定し、リスクの高い部門は重点的に、異なる視点で交差監査するなど工夫します。監査チェックリストを作成し、各章の要求事項ごとに証拠を確認します。例えば、「6.1リスク評価は最新か」「7.2必要な教育は実施されたか」「8.2緊急訓練は計画通り行われたか」等を確認します。**注意**：内部監査は単なる審査イベントではなく、組織の気付きと学びの機会と捉えます。現場の良い取り組みは横展開するよう推奨し、問題点は原因究明と改善提案まで踏み込みます。
- ・**監査およびレビューのフォローアップ**：内部監査で見つかった不適合や、マネジメントレビューで決定した課題については、誰がいつまでは是正・対応するかを明確にし、フォローアップします。多くの課題を放置するとシステムの信頼性が損なわれるため、トップマネジメント自らレビューで決めた事項の履行状況を後日確認することが大切です。
- ・**経営層のレビューへの巻き込み**：マネジメントレビューは単なる年次報告会にならないよう、経営層が主体的に議論する場にします。例えば、最新の災害事例から学んだことを議題に入れ経営層の見解を求める、現場の安全担当者を招いて生の声を聞くなど、双方向の討議にすることで、経営陣の安全衛生に対する理解とコミットメントを再強化できます。**注意**：レビューで出た指示事項は、必ず文書化（議事録作成）し、該当部署へ展開・フォローします。次回レビューで前回指示事項の実施状況を確認する仕組みにすると確実です。

関連規格・ガイドライン

- ・**内部監査の手引き**：ISO 45001の内部監査は、ISO 19011（マネジメントシステム監査の指針）に沿って行なうことが推奨されます。内部監査員の資格や倫理、監査手順の策定など、ISO 19011には有用なガイダンスが含まれます。安全衛生特有の配慮としては、監査中に危険箇所を確認する際の安全確保（防護具着用等）や、現場作業者へのインタビューでは萎縮させない雰囲気づくりなどが挙げられます。

- ・**パフォーマンス評価ガイド:** ISOはISO 45001を補完する技術仕様や指針も策定しており、例えば**ISO/TS 45004**は労働安全衛生パフォーマンス評価の手引きとして2021年頃に発行されています。そこでは、先行指標・遅行指標の例示、測定方法、評価結果のフィードバック方法などが詳述されています。組織が自社に合ったKPIを設定し、有効に活用する際の参考になります。
- ・**他分野のベンチマーク:** 安全衛生のKPIや監査方法は業種によって様々です。他社事例や業界平均との比較も有用なため、例えば労働災害発生率は政府発表の統計（厚労省「労働災害動向調査」等）と照らし、自社の位置を評価します。また、品質分野の手法（QCサークルでの不良ゼロ活動など）を安全に応用する試みもあります。KPI改善に向け、他分野の継続的改善事例を取り入れることも一案です。
- ・**ITを活用したモニタリング:** 近年、IoT機器やビッグデータ解析を安全衛生モニタリングに使う動きもあります。ウェアラブルセンサーで作業者のバイタルデータをリアルタイム収集して安全管理に役立てたり、AIが膨大なヒヤリハットデータから事故予兆を検知する、といった技術も登場しています。ISO 45001自体は技術に言及しませんが、これら新技術はパフォーマンス評価の高度化に資するものであり、先進企業の間でガイドラインやケーススタディが共有されています。

10. 改善

要求事項の要約

- ・**インシデント及び不適合への対応（10.2）:** 事故やインシデント（ニアミスを含む）、およびシステム上の不適合が発生した場合、組織はその原因を調査し是正処置を講じることが要求されます^③。例えば、労働災害が起きたら原因究明（再発防止策の立案）と是正処置の実施、さらに同種リスクの全社展開と必要な是正措置の適用まで行います。不適合とは内部監査や日常点検で見つかった規格・手順違反などですが、これも放置せず原因分析と是正をします。是正処置の結果は記録し、効果を確認します。
- ・**継続的改善（10.3）:** 組織は、労働安全衛生マネジメントシステムの継続的改善を促進しなければなりません^③。つまり、大きな事故がなくとも現状に満足せず、安全衛生水準やシステム有効性をより高めるための改善活動を継続的に行うこと意味します。PDCAサイクルのAct（改善）に当たる部分であり、計画・運用・評価を経て判明した改善機会を確実に実行に移すよう求めています。

実施上のポイント・注意点

- ・**インシデントの報告と調査:** 事故・災害が起きた場合は当然ですが、ヒヤリハット（「ヒヤリ」とした体験、重大事故一步手前の事例）についても積極的に報告させる風土を作ります。軽微なインシデントも見逃さず「なぜ起きたか」を分析することで、大事故の芽を摘むことができます。報告を受けたら、安全管理部門や関係者で原因究明を行います。原因分析では、直接原因（人のミス・設備不良等）に留まらず、背後要因（教育不足・管理体制の問題等）まで掘り下げます。手法として5M（人・機械・材料・方法・環境）やなぜなぜ分析を用いることが一般的です。
- ・**是正処置の実施:** 分析結果に基づき是正処置を講じます。例えば、「作業者の手順逸脱」が原因なら手順の妥当性検証と再教育、「機械の老朽化」が原因なら更新計画の前倒し、「安全意識の欠如」なら安全キャンペーン実施、といった具合に具体策を実行します。是正処置には再発防止の視点が重要で、同様のインシデントが他部門で起きないよう水平展開も行います（全社通知や類似設備への対策実施）。実施後、その効果（例えば類似インシデントが減ったか）を観察し、効果不十分なら追加措置を取ります。**注意:** 是正処置は「やりっぱなし」にせず、確実に完了するまで管理します。責任者と期限を決め、管理簿でフォローアップしましょう。
- ・**不適合管理:** 内部監査や現場巡視等で発見されたOHSMS上の不適合（例えば「リスクアセスメント未実施の作業があった」「手順書と現場作業が食い違っている」等）も迅速に是正します。不適合ごとに是正処置要求書を発行し、現場に原因分析と対策立案を依頼します。対策実施後は再度監査や確認を行い、是正が有効か検証します。また、傾向的に繰り返し起きる不適合は体系的問題（例えば教育システムに欠陥がある等）の可能性があるため、マネジメントレビューに上げてシステムレベルでの是正も検討します。

- ・**継続的改善の仕組み:** インシデントや不適合が起きなくとも、定期的に改善提案を募ったり、安全目標を引き上げたりして、絶えずレベルアップを図ります。例えば、安全衛生委員会で毎月改善テーマを決めて活動したり、現場からの提案を評価して優れたものを表彰・全社展開するなど、改善サイクルを回し続けることが大切です。改善には小さな工夫（5Sの更なる徹底など）から、新技術導入や組織改革のような大きな施策まで様々あります。ポイントは、どんな改善でもPDCAで効果検証することです。改善策を試行→評価し、良ければ標準に組み込み定着させ、イマイチなら別の方策を試す、という流れを継続します。
- ・**改善文化の醸成:** 継続的改善を組織文化にするには、経営トップから現場まで「常により良くできないか考える」姿勢を共有する必要があります。例えば、経営トップが「安全にゴールはない」というメッセージを発信し続ける、ミドル層が日頃から部下に小改善を促す、従業員の提案に耳を傾け即実行に移す、といった行動が積み重なり、やがて組織のDNAとなります。**注意:** 改善提案制度を形だけ運用して提案が放置されるようなことがあると、現場のモチベーションは下がります。提案者へのフィードバックや感謝の表明を忘れず、改善に関わった人を積極的に評価することで、前向きな改善文化が根付きます。
- ・**マネジメントシステムの改善:** OHSMS自体も定期的に見直し改善します。例えば、内部監査やレビューで「文書手順が煩雑で守られていない」と判明したらシンプル化を図る、「目標未達が続く指標」は現実的な目標値や指標そのものの妥当性を再検討する、といった具合です。ISO規格の改訂が将来あればその動向をチェックし、先行してシステムを改善しておくことも必要でしょう。

関連規格・ガイドライン

- ・**カイゼン（改善）の思想:** 継続的改善は、日本が強みとしてきたカイゼン活動（小集団改善活動等）とも合致します。ISO 45001でも、品質管理のTQMやLean生産方式と同様、細かな問題でも拾い上げて改善することが推奨されています。製造現場では日常的に行われている改善提案やQCサークルを、安全衛生の分野にも適用することで、従業員の主体性を引き出しつつ安全性を高めることができます。
- ・**ILO指針とAct:** ILO-OSH 2001指針でも、Plan-Do-Check-Actの「Act」段階として、事故の調査とは正措置、及び継続的改善が盛り込まれています。ISO 45001はそれを踏襲しつつ、インシデント（事故だけでなくヒヤリも含む）への対応を明文化した点が特徴です。世界的には「事故ゼロ」からさらに進んで「ヒヤリもゼロ」を目指す動き（Vision Zero）があり、ISO 45001も未然防止の改善を重視する流れに沿っています。
- ・**他規格との統合改善:** ISO 9001（品質）やISO 14001（環境）でも、不適合は正と継続的改善は基本原則です。統合マネジメントシステムでは、一つの是正処置システムで複数分野の不適合管理を行う企業もあります。例えば、是正処置データベースを一元化し、品質上の不具合と安全上のヒヤリを両方登録・分析することで、共通の根本原因（教育不足や設備老朽化など）をあぶり出すこともできます。こうした全社的な改善アプローチは、企業体质そのものの強化につながります。
- ・**継続的改善の評価:** ISO 45001要求事項の履行状況を第三者認証でチェックする際も、「改善の継続性」が重視されます。ただ規則通りやっているだけで停滞していないか、データが示す安全水準が徐々に良くなっているか、といった点が審査員から確認されます。これに対応するためにも、組織内部で改善の成果を定期的に振り返り、進歩が見られない場合は原因を検討するというメタ改善（改善プロセス自体の改善）も必要です。

ISO 45001は、上記のような要求事項をPDCAサイクル（Plan-Do-Check-Act）に沿って構成しています。組織はこのサイクルを継続的に回すことで、労働安全衛生水準の向上とビジネスへの好循環を実現します。図はPDCAサイクルにおける各段階（Plan計画・Do実行・Check評価・Act改善）を矢印で循環するように示した概念図です。

以上がISO 45001:2018の概要と各要求事項のポイントです。重要なのは、単に規格の条文を満たすこと自体ではなく、自社の業態・リスクに合わせてこれら要求事項を実効性ある形で実装し、現場の安全と健康の向上につなげることです。この規格はSoE（Service of Empowerment）システムの品質管理フレームワーク設計にも参考にできる汎用的な管理手法を提供します。実務の観点では、経営トップのコミットメントから現

場でのルール運用、データに基づく改善までを一貫したプロセスとして回し、「計画し、実行し、評価し、改善する」文化を組織に根付かせることが、安全で活力ある職場づくりへの近道と言えるでしょう。

① OSHMS.indd

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000591723.pdf>

② ③ 【初心者向け】ISO45001とは？取得企業数や要求事項を解説 | ISOプロ

<https://activation-service.jp/iso/column/7061>