

OHSAS 18001とISO 45001との差分理解について

当センター承認の OHSAS18001:2007 対応フォーマル研修コース又は OHSAS18001:2007 対応資格拡大研修コースを受講し、修了された方（以下「OHSAS 18001 審査員研修修了者」という。）は、OHSAS 18001:2007 と ISO 45001:2018（JIS Q 45001:2018）との差分を理解したことを証明いただき、「JRCA 筆記試験」に合格することにより、ISO 45001:2018（JIS Q 45001:2018）対応労働安全衛生マネジメントシステム審査員研修コースを修了したものと認めます。

1. 差分理解の要件

OHSAS 18001 審査員研修修了者は、OHSAS 18001:2007 と ISO 45001:2018（JIS Q 45001:2018）との差分を理解された証明として、CPD（専門能力開発）を通じた対応結果をお示しいただく必要があります。具体的には、以下のいずれかの方法でご対応をお願いいたします。

(1) 「JRCA登録 ISO 45001（JIS Q 45001）差分研修」の修了

OHSAS 18001:2007とISO 45001:2018（JIS Q 45001:2018）との差分理解を含む、JRCA登録のISO 45001:2018（JIS Q 45001:2018）差分研修コースを修了された場合は、「継続的専門能力開発（CPD）実績の記録」（様式4A）の1項に該当事項を記入し、修了証写しを添付して提出してください。この場合は、「ISO 45001:2018（JIS Q 45001:2018）規格学習の記録」（様式4D）の添付は不要です。

なお、修了証の提出のみで申請が可能な研修は、修了証に「JRCA登録 ISO 45001:2018 差分研修」と表記があるものですのでご注意ください。

JRCA登録の差分研修を行っている研修機関及び差分研修コース名称は、以下のサイトを参照ください。

https://www.jrca-jsa.or.jp/jrca/jrca_kensyu_kensyu-4/

(2) IAF加盟認定機関から当該MSの認定を受けているMS認証機関が主催する研修等への参加

IAF加盟認定機関（JAB、UKAS等）からISO 45001（JIS Q 45001）の認定を受けているMS認証機関が実施した、所属する審査員を対象とするISO 45001（JIS Q 45001）に関する研修（複数回での実施も可、FDIS以降の規格に関する研修を含むこと）に参加し、ISO 45001（JIS Q 45001）の内容や必要な審査方法等に関して十分に理解された場合は、「継続的専門能力開発（CPD）実績の記録」（様式4A）の2項に該当事項を記入し、修了証又は責任者証明、及び研修プログラム写しを添付して提出してください。

なお、修了証又は責任者証明が得られない場合は、「ISO 45001:2018（JIS Q 45001:2018）規

格学習の記録」（様式4D）を提出いただく必要があります。

(3) 一般研修への参加

上記(1)、(2)以外の研修、セミナー、講演会等に参加された場合は、「継続的専門能力開発(CPD)実績の記録」（様式4A）の3項に該当事項を記入し、習得内容を記述した「ISO 45001:2018（JIS Q 45001:2018）規格学習の記録」（様式4D）によるレポート、及び研修プログラム写しを添付して提出してください。

(4) 自己学習等

規格や専門図書、グループ活動、インターネット利用等により自己学習された場合は、「継続的専門能力開発(CPD)実績の記録」（様式4A）の4項に該当事項を記入し、習得内容を記述した「ISO 45001:2018（JIS Q 45001:2018）規格学習の記録」（様式4D）によるレポートを添付して提出してください。

様式4Dの作成にあたっては、別紙「OHSAS 18001とISO 45001との差分理解のためのCPD記録作成方法について」を参照してください。

2. 必要な申請書類

各種申請様式は、以下のサイトから入手してください。

https://www.jrca-jsa.or.jp/jrca/jrca_seido_b7/

3. OHSMS審査員の登録申請

OHSMS（ISO 45001）審査員の登録申請の詳細は、「労働安全衛生マネジメントシステム審査員の資格基準及び評価登録手順」（A0100）、「労働安全衛生マネジメントシステム審査員登録申請等各種手続きの手引き」（A0300）等の資格基準文書をご覧ください。資格基準文書は、以下のサイトに掲載しております。

https://www.jrca-jsa.or.jp/jrca/jrca_seido_b7/

<申請書類の送付、お問合わせ先>

〒108-0073 東京都港区三田三丁目13番12号 三田MTビル 11F

一般財団法人日本要員認証協会 マネジメントシステム審査員評価登録センター（JRCA）

TEL : 03-4231-8590 FAX : 03-4231-8685 e-mail : jrca@jrca-jsa.or.jp

以上

OHSAS 18001 と ISO 45001 との差分理解のための CPD 記録作成方法について

OHSAS 18001審査員研修修了者は、OHSMS (ISO 45001) 審査員の登録申請に際し、OHSAS 18001:2007 と ISO 45001:2018 (JIS Q 45001:2018) との差分を理解した証明を行っていただく必要があります。

“一般研修への参加”又は“自己学習”による「継続的専門能力開発(CPD)」で申請される場合は、ISO 45001:2018 (JIS Q 45001:2018) 発行の目的や規格のポイントに関する、以下の7項目 (①～⑦) について学習された内容をレポートとして提出してください。

【ISO 45001:2018 (JIS Q 45001 : 2018) 理解のポイント】

- ①労働安全衛生マネジメントシステムの狙い及び意図
- ②他のマネジメントシステム規格との整合化、附属書SLの採用
- ③リーダーシップの強化 (OHSMSの事業プロセスとの統合、労働安全衛生文化の促進を含む)
- ④働く人の協議及び参加並びにその他の利害関係者の考慮
- ⑤リスク及び機会に基づく考え方
- ⑥労働安全衛生のパフォーマンス重視
- ⑦ISO 45001:2018 (JIS Q 45001 : 2018) の活用、自身の対応

レポート提出による資格移行の際に必要な書類は、以下の二つです。

1) 「継続的専門能力開発(CPD)実績の記録」(様式 4A)

研修参加／自己学習等の分類に従って、研修会名／読書した書籍名、日時、実施時間を記述してください。研修参加の場合は、プログラム写しを添付してください。

なお、実施時間はレポート作成を含め、実際の学習に費やした時間をご記入下さい。

2) 「ISO 45001:2018 (JIS Q 45001:2018) 規格学習の記録」(様式 4D)

上記の7項目 (①～⑦) すべてについて、それぞれ 400 字以上で、学習内容を記述してください。

【参考】“ISO 45001:2018 (JIS Q 45001:2018) 理解のポイント”に関わる要求事項等

【ISO 45001:2018 (JIS Q 45001:2018) 理解のポイント】として取り上げた、①～⑦の7項目について、それぞれ関連すると思われる内容や要求事項の例を次に記載します。レポート作成の参考としてください。ただし、取り上げた要求事項やその分類は、これに限定されません。

①労働安全衛生マネジメントシステムの狙い及び意図

ISO 45001:2018 (JIS Q 45001:2018) の序文において、労働安全衛生マネジメントシステム (OHSMS) の狙い及び意図が次のように記述されています。

○OHSMS の狙い及び意図

- ・労働に関係する負傷及び疾病を防止する。
- ・組織が安全で健康的な職場を提供できるようにする。
- ・労働安全衛生パフォーマンスを継続的に改善できるようにする。

②他のマネジメントシステム規格との整合化、附属書 SL の採用

マネジメントシステム規格 (MS 規格) の整合化のため、附属書 SL に規定された、MS 規格の上位構造 (HLS)、共通テキスト、共通用語及び中核となる定義を採用しています。

③リーダーシップの強化 (OHSMS の事業プロセスとの統合、労働安全衛生文化の促進を含む)

規格は序文において、成功のための要因として、リーダーシップの強化を始め 11 の項目を挙げています (序文 0.3)。

このうち特に強調していること及び OHSAS18001 の要求事項にはないものとして、次の項目があります。

- ・トップマネジメントのリーダーシップ、コミットメント、責任及び説明責任
- ・OHSMS の意図した成果を支援する文化をトップマネジメントが組織内で形成し、主導し、推進すること
- ・組織の事業プロセスへの OHSMS との統合

上記の記述内容は、規格の要求事項として次のように規定されています。

○リーダーシップの強化 (OHSMS の事業プロセスとの統合、労働安全衛生文化の促進を含む) に関連した要求事項 (箇条 5.1)。

- ・労働に関係する負傷及び疾病を防止すること、及び安全で健康的な職場と活動を提供すること、に対する全体的な責任及び説明責任を負う。
- ・組織の事業プロセスへの労働安全衛生マネジメントシステムの要求事項の統合を確実にする。
- ・労働安全衛生マネジメントシステムの意図した成果を支える文化を組織内で形成し、主導し、かつ、促進する。

なお、リーダーシップの強化についての説明は、附属書 A (参考) の A.5.1 リーダーシップ及びコミットメントに詳説があり、理解を深めることができます。

④働く人の協議及び参加並びにその他の利害関係者の考慮

規格は序文の成功のための要因として、働く人の協議及び参加並びにその他の利害関係者に関連して次の事項が含まれ得ることが記述されています。

- ・働く人及び働く人の代表（いる場合）の協議及び参加（序文 0.3）。
- ・組織は、この規格をうまく実施していることを示せば、有効な OHSMS をもつことを、働く人及び他の利害関係者に確信させることができる（序文 0.3）。

上記の記述内容は、規格の要求事項として次のように規定されています。

○働く人の協議及び参加は、OHSMS の重要な成功要因であり、組織は確立したプロセスによって運用することを求めている（箇条 5.4）。

○規格 4. 組織の状況に関連し、働く人及び他の利害関係者については、OHSMS に関連する利害関係者として、まず働く人に加えて利害関係者のニーズと期待を把握し、その中から要求事項となるものを決定することを要求している（箇条 4.2）。

⑤リスク及び機会に基づく考え方

ISO 45001:2018（JIS Q 45001：2018）では、共通要素に従ってリスク及び機会が規定されています。

また、リスクと機会という用語は、労働安全衛生リスク（箇条 3.21）、労働安全衛生機会（箇条 3.22）、及びマネジメントシステムに対するその他のリスクとその他の機会を意味します。

リスクと機会に基づく考え方は、次のように規格全般に及んでいます。

○規格のリスク及び機会と他の箇条との関連

☆箇条 6 計画に関連して

- ・箇条 4.1 課題、4.2 利害関係者、4.3 OHSMS の適用範囲を考慮し、リスク及び機会を決定する（箇条 6.1.1）。
- ・危険源の特定とリスク及び機会の評価。リスクの評価方法及び基準の文書化（箇条 6.1.2）。
- ・リスク及び機会、法的要求事項及びその他の要求事項、緊急事態への準備と対応を含む取り組みの計画策定（箇条 6.1.4）。
- ・リスク及び機会の評価結果（箇条 6.1.2.2 及び箇条 6.1.2.3 参照）を考慮に入れた労働安全衛生目標の策定（箇条 6.2.1）。

☆箇条 9 パフォーマンス評価に関連して

- ・モニタリング及び測定が必要な対象として、特定された危険源及びリスクと機会に関わる組織の活動及び運用（箇条 9.1.1）。
- ・マネジメントレビューに関し、内部及び外部の課題の変化とリスク及び機会の関連（箇条 9.3）。
- ・OHSMS パフォーマンスに関してのリスク及び機会の関連（箇条 9.3）。

⑥労働安全衛生のパフォーマンス重視

次に示す各箇条によって、労働安全衛生パフォーマンスの向上を重視する、という方向性が明確化されています。

○規格における労働安全衛生パフォーマンス重視に関する要求事項

- ・労働安全衛生目標は、測定可能（実行可能な場合）である、または、パフォーマンス評価が可能であること（箇条 6.2.1）。
- ・労働安全衛生目標をどのように達成するかについての計画は、次の事項を決定しなければならない。
 - －結果の評価方法。これには、モニタリングするための指標を含む（箇条 6.2.2）。
- ・妥当な結果を確実にするための、労働安全衛生パフォーマンスをモニタリング、測定、分析、評価する方法の決定（箇条 9.1.1）。
- ・OHSMS の適切性、妥当性及び有効性を、次の事項によって継続的に改善しなければならない。
 - －労働安全衛生パフォーマンスを向上させる（箇条 10.3）。

⑦ISO 45001:2018（JIS Q 45001:2018）の活用、自身の対応

規格の活用に関する考え方、今後の取り組みの課題、審査における留意点等について、例えば次のような観点から、ご自身の立場（審査員／組織の管理者等）で記述してください。

- ・組織の状況の理解、リスク及び機会の決定、目標設定、運用、評価及び改善に関する取り組み課題、これらの審査における留意点。
- ・組織の事業活動上のプロセスと OHSMS との統合の度合い、トップマネジメントのリーダーシップの重要性、これらに関する審査手法。
- ・パフォーマンス評価に関して、計画段階で結果の評価方法、適切な指標を含む目標の設定、モニタリング、測定の結果から労働安全衛生パフォーマンスがどのように評価されているか、一連の活動に対する PDCA サイクルによる改善に取り組む必要性。
- ・文書化されていないプロセスや手順の有効性、労働安全衛生パフォーマンスに関する審査手法。

以上