

■新規認証組織のご紹介..... 1

ニュース&インフォメーション

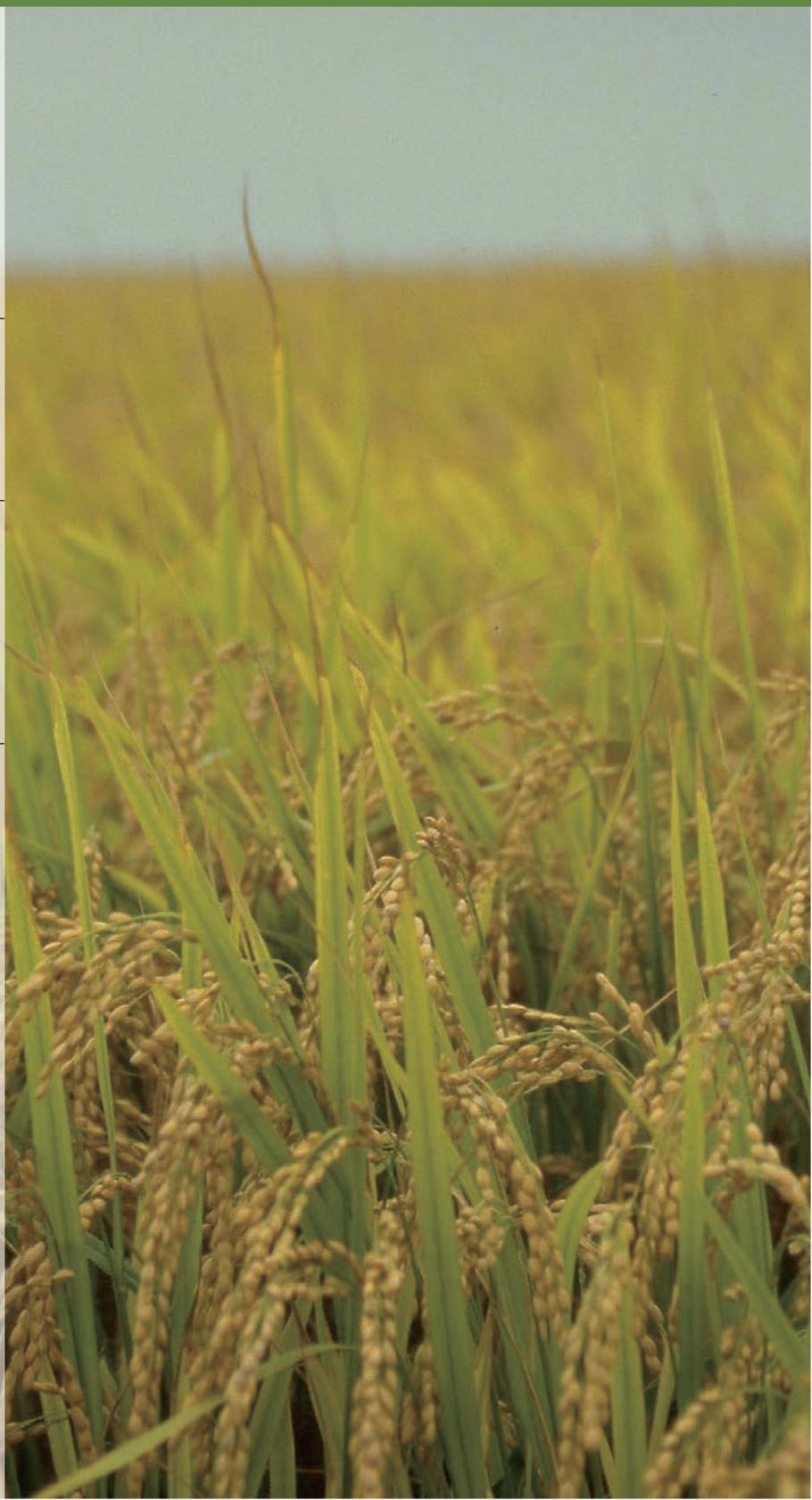
■ISO45001規格説明会 開催報告..... 4
■ご存じですか? SDGs..... 13

記事

■ISO45001の発行と労働安全衛生
マネジメントシステムの動向..... 5
■コラム 労働、安全、衛生だけじゃない!
品質不正の防止にも期待!!.....6

インタビュー

■異なるたくさんの出会いに感謝
～機会を逃さず、難題に挑み続ける九州電化～
株式会社 九州電化..... 8
■目標達成のプロセスに人事評価制度を反映させて
～事業に生かすISO～
浜田ビルメンテナンス株式会社.....11
■セミナー情報.....14
■ISO45001移行支援サービス..... 裏面



新規認証組織のご紹介

2017年10月から2018年9月までに登録証授与を行った企業様をご紹介します。
認証取得おめでとうございます。

1 ISO 9001 (品質マネジメントシステム) 認証取得 タツミ化成株式会社 様

2017年10月27日付登録、タツミ化成株式会社様にISO 9001の登録証授与式を行いました。

(中央)タツミ化成株式会社 代表取締役 中村 公彦 様
(左)取締役 岩川 典幸 様
(右)JIA-QAセンター 大阪支店 支店長 森 栄作



2 ISO 22000 (食品安全マネジメントシステム) 認証取得 株式会社 八百彦本店 様

2017年11月22日付登録、株式会社八百彦本店様にISO 22000の登録証授与式を行いました。

(左から)株式会社八百彦本店 代表取締役 三浦 邦雄 様
専務取締役 三浦 剛裕 様
JIA-QAセンター グループマネージャー 川崎 巳喜男



3 ISO 9001 (品質マネジメントシステム) 認証取得 株式会社 トーエル 様

2017年12月6日付登録、株式会社トーエル様にISO 9001の登録証授与式を行いました。

(右)株式会社トーエル 取締役副社長 横田 孝治 様
(中央)専務取締役 稲永 昌也 様 (ISO管理責任者)
(左)総務部庶務課長 小西 智和 様 (ISO事務局)



4 FSSC 22000 (食品安全管理システム) 認証取得 株式会社 金吾堂製菓 様

2017年12月20日付登録、株式会社金吾堂製菓様にFSSC 22000の登録証授与式を行いました。

(左)株式会社岩手金吾堂 取締役工場長 大原 慶二郎 様
(右)JIA-QAセンター 事業部長 田中 貞臣



5 FSSC 22000 (食品安全管理システム) 認証取得 大阪ガスリキッド株式会社 様

2018年2月7日付登録、大阪ガスリキッド株式会社様にFSSC 22000の登録証授与式を行いました。

(右)大阪ガスリキッド株式会社 代表取締役社長 川本 健二 様
(左)JIA 専務理事 田嶋 義明



6

FSSC 22000 (食品安全管理システム) 認証取得

焼津水産化学工業株式会社 掛川工場 様

2018年2月7日付登録、焼津水産化学工業株式会社 掛川工場様にFSSC 22000の登録証授与式を行いました。

(左) 焼津水産化学工業株式会社 代表取締役社長 山田 潤 様
(右) JIA-QAセンター グループマネージャー 川崎 巳喜男



7

FSSC 22000 (食品安全管理システム) 認証取得

北海道そば製粉株式会社 様

2018年4月10日付登録、北海道そば製粉株式会社様にFSSC 22000の登録証授与式を行いました。

(右) 北海道そば製粉株式会社 代表取締役社長 松島 永典 様
(左) JIA-QAセンター グループマネージャー 川崎 巳喜男



8

ISO 9001 (品質マネジメントシステム) 認証取得

アーリーフーズ株式会社 本社・首都圏工場 様

2018年5月11日付登録、アーリーフーズ株式会社 本社・首都圏工場様にISO 9001の登録証授与式を行いました。

(左から2人目) アーリーフーズ株式会社 代表取締役社長 鈴木 隆 様
(左から1人目) 取締役 製造部部长兼工場長 高橋 直美 様
(左から3人目) 取締役 管理部部长 藤本 直己 様
(左から4人目) 製造部品質管理主任 渡邊 亮太 様



9

ISO 9001 (品質マネジメントシステム) 認証取得

株式会社 タカサキ 様

2018年6月27日付登録、株式会社タカサキ様にISO 9001の登録証授与式を行いました。

(右) 株式会社タカサキ 代表取締役 高崎 勉 様
(左) JIA-QAセンター 営業統括室 室長 芳澤 健司



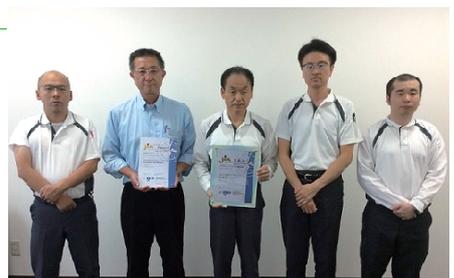
10

ISO 9001 (品質マネジメントシステム) 認証取得

イワタニカートリッジガス株式会社 様

2018年6月27日付登録、イワタニカートリッジガス株式会社様にISO 9001の認証書授与式を行いました。

イワタニカートリッジガス株式会社の皆様
(左から3人目) 代表取締役社長 三上 祐幸 様
(左から2人目) 取締役工場長 稲田 健一郎 様



11

JIA-GMP (JIA食品衛生システム) 認証取得

株式会社 トンボ飲料 様

2018年8月1日付登録、株式会社トンボ飲料様にJIA-GMPの認証書授与式を行いました。

株式会社トンボ飲料の皆様
 (左から3人目)代表取締役社長 翠田 章男 様
 (左から2人目)常務取締役 開発部 部長 翠田 彩洋子 様
 (左から6人目)常務取締役 工場長 奥田 幸雄 様



12

FSSC 22000 (食品安全管理システム)、JFS-C (食品安全) 認証取得

伊藤ハム株式会社 取手工場 第1工場 様

2018年8月22日付登録、伊藤ハム株式会社 取手工場 第1工場様にFSSC 22000及びJFS-Cの認証書授与式を行いました。

伊藤ハム株式会社 取手工場 第1工場の皆様
 (左から3人目)工場長 山本 宏喜 様
 (左から4人目)JIA-QAセンター グループマネージャー 川崎 巳喜男



13

ISO 9001 (品質マネジメントシステム) 認証取得

杉本電気工事株式会社 様

2018年9月7日付登録、杉本電気工事株式会社様にISO 9001の登録証授与式を行いました。

杉本電気工事株式会社の皆様
 (左から二番目)代表取締役社長 杉本 衛 様



14

ISO 9001 (品質マネジメントシステム) 認証取得

株式会社 福嶋組 様

2018年9月7日付登録、株式会社福嶋組様にISO 9001の認証書授与式を行いました。

(左)株式会社福嶋組 代表取締役 藤原 教真 様
 (右)JIA-QAセンター 大阪支店 支店長 森 栄作



15

ISO 9001 (品質マネジメントシステム) 認証取得

中川商工株式会社 様

2018年9月19日付登録、中川商工株式会社様にISO 9001の登録証授与式を行いました。

(中央)中川商工株式会社 代表取締役 田村 武志 様
 (右)製造課長 中島 和也 様
 (左)JIA-QAセンター 営業統括室 室長 芳澤 健司



News & Information

ISO45001 規格説明会 開催報告

2018年3月12日に発行された労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格「ISO45001」。

OHSAS18001 からISO45001 へのスムーズな移行を実現していただくため、また新しい規格にご興味をお持ちの方のために、規格の説明会を開催させていただきました。

博多、名古屋、東京、と3会場で実施。

お客様の積極的な聴講もあり、いずれの会場も盛況に終わることができました。この場を借りて、お礼申し上げます。

ISO45001 は附属所SLが採用され、ISO9001 やISO14001 といった既存のマネジメントシステムに取り組んでいる組織にも、労働安全衛生を統合して運用することが容易になりました。



講師 中井知章氏

大手メーカーがCSR 調達基準へ盛り込む動きも見られ、2,3年のうちには、世界でのISO14001 の認証件数を上回るのはないかと、関係者の間では予測されています。

(セミナー関連 5～7ページ)



東京会場の模様



名古屋会場の模様

【開催概要】

■開催地、開催日、会場、定員

開催地	開催日	会場	定員
博多	平成30年 9月21日(金)	福岡商工会議所	60名
名古屋	平成30年 9月27日(木)	JIA名古屋検査所	54名
東京	平成30年10月 3日(水)	航空会館	75名

- 内 容：① OHSAS18001 とISO45001 の比較、変更点
 ② ISO45001 の概要とOHSAS18001 からの移行要領
 ③ 質疑応答

■時 間：14:00～16:30

お知らせ

セミナーで使用した資料一式をご希望の方に配布しております。
 貴社担当(認証サービスグループ)または最寄りの支店にお申し付けください。

ISO45001 の発行と労働安全衛生マネジメントシステムの動向

労働安全コンサルタント 中井知章技術士事務所所長 中井知章

1. ISO45001 の発行

ISO45001 は、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格である。

2013年のISOとILO（国際労働機関）との間の合意書締結を契機に、同年10月から規格開発が始まりそれ以降、提案と否決が繰り返されてきたが、約4年半を経て2018年3月12日に発行された。1996年のBSI（英国規格協会）によるBS8800（労働安全衛生の実施の手引き）の発行及び1999年の認証用グループ規格であるOHSAS18001（労働安全衛生アセスメントシリーズ）の発行を経て、ようやくISOの規格発行に至った。



セミナーをする中井氏

ISO45001 は、組織が働く人の労働に関係する負傷及び疾病を防止し安全で健康的な職場を提供するための「仕組み」である。

2. 国内の労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS) の動向

国内ではISO45001 規格の発行を受けて、ISO45001に「JIS α」（日常的な安全衛生活動等の要求事項）を盛り込んでISO45001と一体で運用する規格（JISQ45100）の作成が行われており9月下旬に発行された。JISQ45100は、国内の労働安全衛生法令との整合性を図るとともに、多くの日本企業がこれまで取り組んできた具体的な安全衛生活動、安全衛生管理体制などを盛り込みISO45001と一体で運用することで、労働安全衛生水準の更なる向上を目的とするものである。

現在、国内の事業場では、①厚生労働省のOSHMS指針、②グループ認証OHSAS18001規格、③JISHA（中央労働災害防止協会）方式OSHMS認証、④業界のOSHMS指針と数種のマネジメントシステムが存在し取り組んでいるが、それぞれが下記に示す対応で進んでいる。

2.1 厚生労働省のOSHMS指針

現在、労働安全衛生規則（第24条の2）に従って厚生労働省が「労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）に関する指針」（1999年4月告示第53号、2006年3月告示第113号）を公表している。ISO45001にない「日常的な安全衛生活動等」の要求事項を含んでいるが、ISO45001にある「外部・内部の課題」や「その他利害関係者のニーズと期待」「その他のリスクの評価」「機会の評価」はない。（図1）

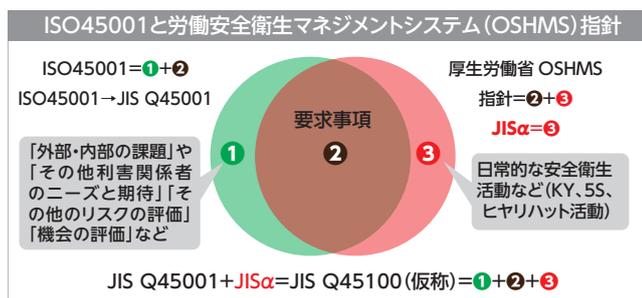


図1 ISO45001と労働安全衛生マネジメントシステム指針との関係

今後は組織で適用範囲を決める、中小企業や労働災害の多い第三次産業が取り組みやすいようにする、長時間労働の削減やメンタルヘルス対策など健康確保の取組みなどの見直しを行う。

2.2 グループ認証OHSAS18001規格

OHSAS18001 認証事業場はISO45001 の発行から3年後に廃止が決まっているので、今後はISO45001へ移行が進むと考える。

2.3 JISHA方式OSHMS認証

現行のJISHA方式OSHMS認証は継続しつつ、ISO45100（JIS α含む）認証を推奨し労働安全衛生水準のさらなる向上を目指してOSHMSの普及促進を加速させる。

2.4 業界のOSHMS指針

建設業の労働安全衛生マネジメントシステム（COHMS）は、国際整合化を図るとともに、建設業を取り巻く環境変化（建設職人基本法の施行に伴う一人親方の安全と健康の確保、メンタルヘルス対策、化学物質のリスクアセスメント）に対応した「NEW COHMS」へ改訂する方向にある。

3. ISO45001 の概要と特徴

ISO45001 は、マネジメントシステムスタンダード（MSS）の共通テキストの付属書SLに基づくPDCAサイクルで構成されている。（図2）

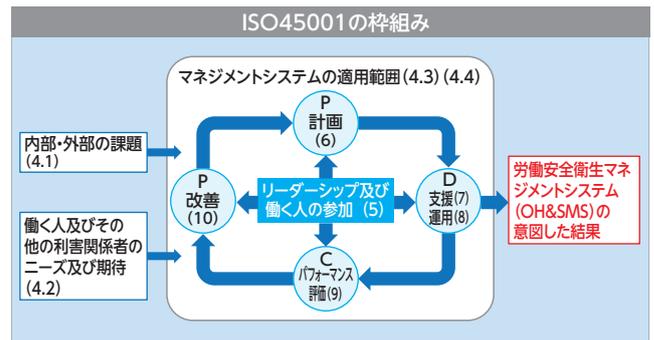


図2 PDCAサイクル

ISO45001の目的は、労働安全衛生リスク及び労働安全衛生機会を管理するための枠組みを提供することである。

OHSAS18001にない大きな違いは下記の3つである。

- ① ISO45001の要求事項を組織の事業プロセスに統合する。
- ② 「プロセスを確立し実施し維持する」という要求事項が十数か所ある。
- ③ 組織の状況の理解により内部・外部の課題を決め、「意図した成果」（中長期的に目指す方向）を明確にする。

導入の際のポイントは、日常行っている業務の中で、規格の要求事項がどれに該当しているか、実施されているかを確認し、既存にない項目や未実施の項目は追加して実現することである。

労働、安全、衛生だけじゃない! 品質不正の防止にも期待!!

— イマドキ企業に求められる「安全文化」 —

ISO45001は組織の中核に労働安全衛生マネジメントを組み込み、継続的改善を行います。新しいISO45001は、組織が戦略的に労働安全衛生マネジメントシステムを組み込む機会となり、そして労働安全衛生のパフォーマンスの向上、改善に焦点をあてます。

国際労働機関（ILO）は世界の労働安全衛生の状況を次のように報告しており、ISO45001による労働安全衛生の改善が望まれています。

- 1.労働災害により15秒間に1人が死亡している。
- 2.毎日、労働災害や労働に関連した病気発症により約6,300人が死亡している。年間での約230万人が死亡している。
- 3.年間で3.17億の労働災害、事故が起こっている。

労働者の安全衛生の確保は、事故防止の観点から、特に製造業や建設業などの危険な職場を持つ企業では従前からその重要性を十分認識、事故防止にお取り組みとします。一方で、現代社会では企業に対する社会的要請として、企業が考える労働安全衛生の取り組みにプラスして労働者を含めた利害関係者のニーズと期待を把握した上で社会的常識や倫理感まで含めて社会が求めるレベルに合わせた自主的、継続的取り組みが求められています。世界的にみても、安全衛生への意識レベルが益々向上しています。

安全衛生の取り組みとしてOHSAS18001が従前より存在していましたが、PDCAを用いた自主的、継続的改善に取り組むしくみとしてISO45001が発行されました。この規格はISO9001やISO14001と同様、附属書SLを採用しています。すでに他のISOマネジメントシステムに取り組んでいる組織にとって一体的な運用をすることができます。つまり、働く人の安全と衛生の管理を「経営管理として」体系的に行うことができるようになったわけです。

1.1 安全文化を築く

ISO45001では文化に関する要求事項が新たに加わりました。メンタル面の取り扱いも含まれます。

近年、大きな社会問題となっているのが「不正行為」「有害物質の長期暴露」「過労死・過労自殺」などです。これらは、従来の危険現場での労災というより、オフィス事務のような労災など起こらないと思われていた現場での労災でもあり、世間から注目されています。

ISO45001では、働く人々の健康を守る職場の実現、加えて健康的な職場を実現するために、企業に「安全文化」を形成し、主導し、推進するという要求事項が、新たに加わりました。

安全への取り組みは十分、といえる組織でも、文化の形成は十分かといえば、まだまだ改善の余地があるのではないのでしょうか。

さて、組織の「安全文化」という言葉は1986年のチェルノブイリ原子力発電所事故を機に使われ始めたと言われていています。安全文化の形成は、事故防止のために不可欠な取り組みで、トップの最重要課題といえます。安全文化は、トップマネジメント

から、職場で働く1人1人が安全最優先の意識を持ち、組織全体で安全確保に向けて取り組んでいる状態をいいます。

安全文化が必要な理由はいくつかあります。事故の直接原因の多くは、ヒューマンエラーが原因といわれています。事故防止の第一歩は、安全かつ効率的な手順を定め、職場で作業に携わる人の技術や知識を高めることです。しかし働く人が「手順を守ると効率が悪くて意味がない」「手順を守っていたら、納期が守れない」「目標達成には手順よりコストを優先」などと思ってしまうと、早晩手順違反が起きるでしょう。小さなルール違反が積み重なって大きな事故につながるの、JCOの臨界事故など「事故の歴史」からも明らかです。

手順を守る必要性は、品質不正の防止にも繋がります。安全対策の持つ意味を一人一人が理解し、さらに行動に移すことが必要です。安全文化の構築は、このような理解（意識）と行動が組織内に行き渡った状態を目指しています。

1.1.1 文化に関する箇条

新しいISO45001規格の中に「文化」と出てくる箇条を見ましょう。

① 0.3 成功のための要因

～略～労働安全衛生マネジメントシステムの成功は、リーダーシップ、コミットメント、並びに組織の全ての階層及び部門からの参加のいかにかかっている。労働安全衛生マネジメントシステムの実施及び維持、並びにその有効性及び意図した成果を達成する能力は、多数の重要な要因に依存している。それらの要因には、次の事項が含まれ得る。

b) 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

② 組織の労働安全衛生マネジメントシステムの～略～成功を確実にするために必要な資源は、次の事項などの多数の要因によって左右される。

－ 組織の状況（例 働く人の人数、規模、立地、文化、法的要求事項及びその他の要求事項）

③ 5.1 リーダーシップ及びコミットメント

トップマネジメントは、次に示す事項によって、労働安全衛生マネジメントシステムに関するリーダーシップ及びコミットメントを実証しなければならない。

j) 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援する文化を組織内で形成し、主導し、かつ、推進する

④ 6.1.2.1 危険源の特定

組織は、危険源を現状において及び先取りして特定するためのプロセスを確立し、実施し、かつ、維持しなければならない。

プロセスは、次の事項を考慮に入れなければならないが、考慮に入れなければならないのはこれらの事項だけに限らない。

a) 作業の編成の仕方、社会的要因(作業負荷、作業時間、虐待、ハラスメント及びいじめを含む。)、リーダーシップ及び組織の文化

⑤ 7.4.1 一般

組織は、次の事項の決定を含む、労働安全衛生マネジメントシステムに関連する内部及び外部のコミュニケーションに必要なプロセスを確立し、実施し、維持しなければならない。

d) コミュニケーションの方法 組織は、コミュニケーションの必要性を検討するに当たって、多様性の側面(例えば、性別、言語、文化、識字、心身の障害)を考慮に入れなければならない。

⑥ 10.3 継続的改善

組織は、次の事項によって、労働安全衛生マネジメントシステムの適切性、妥当性及び有効性を継続的に改善しなければならない。

b) 労働安全衛生マネジメントシステムを支援する文化を推進する

1.2 リスクと機会

ISO45001では、リスクと機会の簡条が加わりました。労災や病気をゼロにするためのハザードに対する取組みは当然のこととして、リスクアセスメントの実施で、もし災害が起こった場合の深刻さ、程度を出来るだけ低減するための取組みが可能になりました。

程度を考えることは、企業の取組みの優先順位が明確になることにつながり、どこに投資すれば最も効率が良いのかわかるようになります。経営者は優先順位に基づいて投資することができ、コスト面でもメリットを得ることができるでしょう。

組織は負傷や疾病を起こす可能性のあるリスクを十分に特定しなければなりません。産業界の中でも、とりわけ工場を保有している企業、それも有害化学物質を扱う企業や、鉄鋼業界のような過酷な労働環境を持つ企業、或いは事故の起きやすい現場を持つ土木建築業などは、現場で負傷するタイプの労働災害が多く、従前から事故対策には念には念を入れて、対策を行っていることでしょう。しかし近年では、本人の気がつかないうちに有害物質に繰り返し暴露されたり、あるいはストレスの多い環境で働いたりといった、長期にわたって引き起こされる疾病による労働災害が、現代社会の新たなリスクとして、社会の注目を集めています。

最近大きな話題となった、大手広告会社の新入社員過労自殺問題。働き過ぎが原因で過労自殺に至ったこの問題は、社会に大きな波紋を広げました。この問題は決して特別なことではなく、近年の日本ではこのような過労死のニュースも増えています。

このように労働安全衛生は、現場の事故対策だけでは不十分です。世の中の関心は現場による労働災害から、鬱病などにみられる精神疾患や過労死・過労自殺などのメンタル面の労働災害に向けられています。

ISO45001はメンタル面を取り扱うようになり、これらの精神疾患による労働災害にも、効果的に取り組むことが出来るようになりました。

1.3 リーダーシップ

ISO45001では、トップマネジメントのリーダーシップに関する要求事項がOHSAS18001に比べて、またISO9001やISO14001に比べても、強化されています。これは、働く人々の安全と健康は、現場での管理だけでは不十分といえるからです。

1.4 情報公開

ISOの第三者認証を受けることは、企業の活動内容を、従業員や地域社会、取引先、投資家などのステークホルダーに情報公開することにつながります。情報公開は事業の透明性を高め、利害関係者からの信頼、信用を獲得することにつながります。

1.5 サプライヤーへの影響

グローバル化や持続可能な社会のため、取引先からサプライヤーに対して労働安全衛生への取り組みの証としてISO 45001の認証取得を要求するケースも増えると予測されています。

例えば、大手自動車メーカーBMW社。「BMWグループの自動車関連部品購入条件“BMW Group International Terms and Conditions for the Purchase of Production Materials and Automotive Components”」において、ISO 45001をもって労働安全衛生マネジメントシステムを証明することを求めています。

(抜粋) Section 21.2 Seller shall at the latest by start of production (SOP), implement, operate and prove to Buyer by presentation of a corresponding certificate, a certified occupational health and safety management system in accordance with “OHSAS 18001” or “ISO 45001” or a recognized and certified occupational health and safety management system derived therefrom.

(仮訳) 条項 21.2 売主は購入者に、生産開始 (SOP)・実施・運営に関しての労働安全衛生マネジメントシステムを証明書をもって証明すべきである。その証明書は「ISO 45001」または認知された労働安全衛生マネジメントシステムに従っている必要がある。

もう一つ例をあげましょう。

BMW グループ、ダイムラー AG、フォード、ホンダ、ジャガー、ランドローバー、スカニア CV AB、トヨタモーターヨーロッパ、フォルクスワーゲングループ、ボルボカーズ、ボルボグループが協力し発足させた、自動車業界のパートナーシップ「DRIVE Sustainability」が作成した、『自動車セクターのサプライヤーを対象とした CSR/持続可能性についての自己評価アンケート』では、B. 労働条件と人権の質問として、「10. この事業所には、安全衛生マネジメントシステムが設置されていますか?」と質問し、関連する基準や認証の例としてISO45001を取り上げています。

ISO45001の採用は、単なる労災対策の取り組みではなく、もはや株主・投資家に対する対応、グローバルビジネス展開に不可欠なもので、戦略的なものといえるでしょう。

ISO45001に興味を持ったら最寄りの支店までお気軽にお問い合わせください。

記・QA ネット編集担当 長谷川



異なるたくさんの 出会いに感謝

～機会を逃さず、難題に挑み続ける九州電化～

めっきの輝き発信基地、九州電化。ここが、誰もが知る“ななつ星in九州”等の豪華クルーズトレインの数々、豪華大型客船などの内外装のめっき加工舞台だ。

研磨、めっき、塗装の一貫したトップレベルのめっき加工を可能にするのは、ISO9001に基づく高い品質保証と高性能分析・解析装置を駆使した最先端を行く研究・開発だ。

そんな九州電化を支える秘密を探りに伺った。

株式会社 九州電化

DATA

〒812-0068 福岡県福岡市東区社領3丁目4番8号
登録範囲：金属部品の表面処理加工



(右) 代表取締役社長 **山田 登三雄** 氏

- ・福岡大学複合材料研究所客員教授
- ・一般社団法人福岡市技能職団体連合会会長
- ・全国鍍金工業組合連合会副会長
- ・九州めっき工業組合理事長
- ・福岡県中小企業団体中央会理事
- ・福岡地区中小企業団体連合会副会長

(左) 専務取締役 **吉村 浩司** 氏

JR九州 ななつ星in九州



車両内部へ当社の
装飾めっきが全面的に
採用されている

伊豆急 THE ROYAL EXPRESS



美しさを、煌めく旅。
美しい旅を演出する
金色表面処理

東京メトロ銀座線 特別仕様車両



九州から全国の車両へ
レトロな内装を支える金色表面処理

JR九州 或る列車



車両内外装へ
創業以来引き継がれる
自慢の金色表面処理

Sapphire Princess



日本で
建造された
大型豪華客船

Diamond Princess



九州電化は、初代社長の吉村義太氏が有限会社九州電化工業所として設立。山田社長は昭和52年に入社、平成9年に社長に就任した3代目にあたる。

初代社長は、めっき加工の中でも、同業他社が特に嫌がる多品種少量の仕事を率先して受注し、業界内でも一目置かれる存在に。誰からも好かれ褒められる人柄だったという。初代社長が残してくれた歴史や想いを心底大切に進化し続けているのが、現在の九州電化である。

大型めっき加工を扱う会社はいくつかあるというが、中でもお客様から選ばれるコツは何か。山田社長

は言う。「デザイナーが求める高級感をめっき色で出せるかどうかで決まります。」

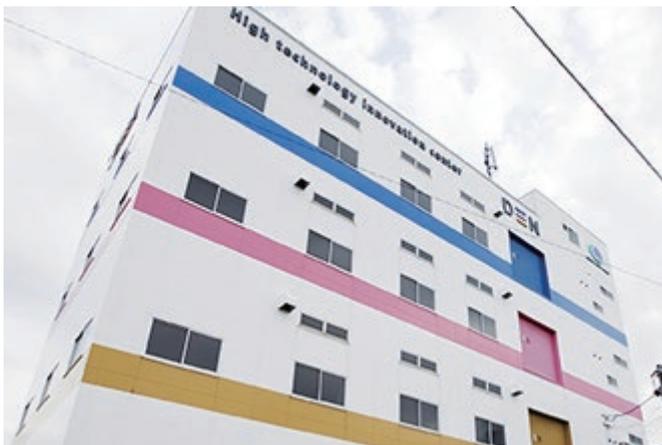
JR九州の“ななつ星in九州”は内装部分の全面にわたり九州電化の装飾めっきが施されている。この仕事を引き寄せたのが「デザイナーの喜ぶめっき色」だ。創業以来引き継がれる自慢の金色から「観光列車は九州電化」と全国にその名が広まった。JR西日本の『花嫁のれん』、伊豆急のザ・ロイヤルエクスプレス、東京メトロ銀座線の特別仕様車両。この流れに乗れば、いつか世界進出も夢では無いだろう。



九州電化独自の自慢のめっき色

医療機器分野では、地元大学と共同で開発を進めている。重粒子線がん治療装置の表面処理では、国内5治療施設の線形加速器に九州電化のめっき技術が採用されている。がん治療への貢献を通じて、信用を勝ち取るのだという。医学は日進月歩にあり、新技術によるイノベーションが絶えない。そのため研究開発は欠かせない。めっき工場とは別に、同社から目と鼻の先に「ハイテクノロジーイノベーションセンター」を建設。最新鋭の分析・解析装置と専任者を置き、新技術開発に励む。

山田社長は言う。「世界で戦えるめっき加工技術にするためにも『ISO』を基礎にさらに高品質を目指します。革新は無限です。」



ハイテクノロジーイノベーションセンター

山田社長は現在、九州めっき工業組合の理事長、全国鍍金工業組合連合会の副会長、さらには地域の衣食住に関するものづくりを支える福岡市技能職団体連合会の会長も務める。ただでさえ忙しい毎日だが、このように様々な役回りを引き受けるのは何故か。

「先代社長が残してくれた思いというものを、私なりに引き継ぎたいと思い、縁と運があればどんな役も引き受けようと常々考えております。人と人のつながりが集団という大きな力となり、会社を、地域を、一回り大きくさせてくれると信じております。ですから様々な役を通じて『助け合い』ということに貢献していきたいと思っています。」

さて、同社はすでに医療分野に進出しているが、この先も新たな分野に進出していくのか。

山田社長は「これからは航空宇宙です。」と、すでに次の機会を見据えている。「航空宇宙分野への挑戦は難しいです。しかしここで引いてはいけません。チャンスを掴みに行かないと。多くは機会を見逃してしまいがちです。見逃さないためには、勉強、そして努力です。それと、一社で頑張るのではなく、みんなで頑張ることが大切です。人と人のつながりが地域全体の活性化となり、結果として当社の成長にもつながります。航空宇宙分野に参入すれば、誰かが苦い思いをし、誰かが良い思いをすることになると思います。当社としては、最初苦い思い、次に良い思いと、両方を経験して最後はそれらを広げてグンと成長し新しいことが出来るようになる。というのが理想です。」

人との出会い、行動範囲を広げるためにも、ISOのマネジメントシステム、第三者認証が役に立っているという。ISOの認証を持つことで、情報が拡散。そこに興味をもった優秀な人たちが集まる会社になれるという。



ISO9001:2015年版ではISOのプロセスを事業プロセスに統合することが要求事項になった。山田社長は続ける。「これからは設計開発を強化していきます。開発はすぐにお金にはなりませんが、いつか努力は形になるという信念を持っております。努力にまさる天才はなし、といいま

す。しかし1人で努力するのではなく、集団で努力するのはです。努力のできる会社作り。それが私の役目だと思います。」

それほどまでに、どうして研究開発に拘るのだろうか。そこには初代社長に対する尊敬の念が見える。

「初代社長の想いを考えると、常に新しいことにチャレンジすることが大切だと気づかされます。社会のニーズに合った新しいことにチャレンジする人には、知恵を持った人、助けてくれる人が必ず集まってくる。ISOの認証はそのためにも必要なものです。」

ISOの認証は、吉村専務の担当で、全体のまとめ役でもある。

「ISOを認証した最初のキッカケも縁と言えるでしょう。当時の九州支店長とのおつきあい。タイミング的には医療の分野に進出することになった時でもありました。社長は最初、ISOなど自分の会社には関係ない、必要ないと言っていました。しかし、様々な分野に進出するためには、認証が必要だったというわけです。」

社員はISOをどのように思っているのだろうか。

「末端の社員は、ISOなんて面倒だ、と思っていると思います。仕事の手間は増えますし。しかし、効果が出ていることを社員に分かってもらうことが大切だと思います。」

何事にも人材が大切だが、育成には資源が必要。山田社長は言う。「人材育成にはお金がかかります。だからこそ『人・心・研』が大切なのです。この三つにISOの仕組みでしっかり取り組む。すると、助けてくれる人、情報が集まってきます。」「社長の私が色々言っても社員はついてきません。人材育成には外圧を使うことも必要だと思っています。」

九州電化はトヨタ自動車のOBを先生として迎え、改善と改革を継続中という。「先生からは九州電化のために役立つ、力になる外圧を使うように教えを受けています。」

ISOではコンサルタントや審査機関が外圧の代表と言えるが、本当の意味で九州電化にとっての外圧とは何を指すのか。

「それは現場力です。集団で外圧に適応する。ものすごいスピードで人を変えるには、内圧と同時に外圧が必要なのです。チーム力を持つ人材育成。役員の仕事としてやらないといけないことです。」



数々の受賞歴も現場に掲示

国家資格の取得は会社が全面的にバックアップ。現場に掲示することで社員のやる気を引き出しチーム力もアップ

「これからも、社員一同、逆境に立ち向かい、たくさん新しい仕事にチャレンジを続けます。九州電化の今後に、どうぞご期待ください」



「情熱と改善活動」

ISO9001とトヨタ生産方式による
世界レベルの品質改善・管理活動





目標達成のプロセスに 人事評価制度を反映させて ~事業に生かすISO~



常務取締役 石井 信幸 氏

浜田ビルメンテナンス株式会社

DATA

〒697-0052 島根県浜田市港町299番地17

登録範囲：ISO9001 清掃サービス、
ISO14001 総合ビルメンテナンス業務

石見神楽で有名な島根県浜田市。暖かな気候の港町に、総合ビル管理業を営む浜田ビルメンテナンスがある。ISOのプロセスと、事業のプロセスを上手に統合して、人事評価に生かしている企業があると聞き、常務取締役の石井信幸氏に話を伺った。

— 社長の方針を受けての部門展開について、従前は単年度毎の展開であったところを、これからは3年単位にして取り組むということです。これについて教えてください。

会社には当然経営目標があります。ISOの環境目標も経営目標を達成するために必要なものであるので、日常の業務の中で達成していくものだと、従業員には、常々話しをしています。

目標達成には、単年度で取り組めるものもあれば、複数年に渡るものもあると思います。ターゲットを決めて取り組まないといけません。達成状況を年度で区切って管理すると、次の期に跨ってしまうことが度々発生し、達成状況が把握しにくい、という問題がありました。

— 目標には売上げや、売上総利益を加味しているとのこと。どのような経緯で金額で表すようになったのでしょうか

会社ですから、従業員全員がお金の話は頭に入れて活動していく必要があると思います。そこで2015年版改定にあわせて、環境目標を考えると売上金と売上総利益を念頭において目標に取り組むよう、プロセスを改善しました。

今は少子高齢化で、簡単に働き手が集まる世の中ではないと思います。燃料高騰などで資材等もコスト高になっていますし、最低賃金も上がり、働き手を確保したくても採用しにくい時代です。このような時代に、ISOはISO、経営は経営、では二重管理になってしまい色々な意味で効率が悪いですし、2015年版の規格にも事業プロセスに統合という要求事項が出てきます。そこで経営とISOの仕組みが乖離することのないよう、ISOの目標管理を人事評価に反映させ、誰が見ても状況を把握しやすいように売上と売上総利益の数字を使うようになりました。

— ISOの目標達成状況を人事評価に反映させているということです。これについてもう少し詳しくお聞かせください。

当社には、施設のクリーニング、施設の警備、施設の環境衛生管理、施設の設備管理など、多様な業務があります。業務を担当する部門も複数に分かれております。人事評価への反映ですが、例えば自部門の業績だけ良くても会社全体の業績が上がらないと、会社としては、みんなの給料を上げてあげたくても上げてあげられないわけです。そこで、自部門だけ良ければというのではなく、他部門も見て、全

体で良くなる方法を考えていこう、ということでは。

そうしたときに、品質目標、環境目標の数字というのはわかりにくいところがあります。そこで売上げ、売上げ総利益という具体的な経営に関する数字が役に立ってきます。売上、総利益、という具体的な経理の数字で見れば、達成状況がどの部門にも、共通の解釈で理解でき、共通の数字で話し合うことができます。一部の部署で売上げが減少しても、会社全体で利益が上がっていくことが理想です。期の途中では状況を見ながら総利益を各部門に分配したり、補正したりして、目標達成を進めていくことができます。補正する場合には単年度管理より3年計画で管理したほうが都合良い、ということで、3年単位の取り組みになりました。

目標を達成するには責任と権限が大切です。各部門の部長が自分で行動するのは簡単ですが、それでは人財は育ちません。ですから部門長は、目標の進捗のために適任者を選び、その人に仕事を任せていくことにしております。

— **目標達成には部門長ではなく、部門長が選んだ適任者があたるということなんです。これについてもう詳しく教えてください。**

部門長が適任者に仕事を丸投げするわけではありません。適任者選びは、きちんと制度化されていて、評価基準と評価方法が定められており、人事制度にのっとって適任者を選任、指名します。

社長から課題がでる、部門長が責任をもって取り組む、結果は会社の業績に反映…と、ここには各人の責任が伴うわけで、人事評価に反映されます。

当社の人事評価は8つのステージに分けております。ステージ毎に取り組むべきことをまとめてあり1ステージあたり50項目近くの取り組みを用意しています。例えば新入社員などは「会社に慣れる」のような簡単などころからスタートして、少しずつ職場や仕事に慣れてもらうようにしています。2,3年もたつと社内でもコミュニケーションが取れるようになっていきますから、今度は「後輩の相談にのりアドバイスすることができる」とか「先輩や上司から指示がなくても、自発的に考え仕事を進めることができる」など、自主的な行動を伴う業務と、円滑なコミュニケーションが望まれます。

どのステージにあっても、1つ出来ることが増えれば1つの評価につながり、評価の積み重ねが自己成長につながります。さらに自己成長は会社の売

上げアップにつながっていきます。結果として、会社の業績が上向きになり、働く人もステージも上がる。良いスパイラルが続くことになります。それと従前はパート社員からの正社員昇格などに多少の不明瞭なところもありましたが、ステージ制度にしたことで、会社のどの立場の人も成果に対して平等に評価を受ける機会を得られるようになりました。

人事制度が良くなれば、働き手のモチベーションもアップすると思いますがそれ以上に、自分で考え行動できる、ということを目指し、ISOの仕組みを生かした人事評価制度につなげております。

— **2015年版に移行しました**

同業者の中には2015年版を機に、ISOの認証を辞めたところも多く見られました。移行は大変だ、というのが主な理由です。

私どもとしては、移行は大変なことでもありましたが、今までの積み重ねを一度整理する良い機会としてとらえました。そして移行の大変さもみんなが経験し考えてもらうことで人財育成にもつながると考え、むしろ好意的に受け止めました。

— **人事評価をステージ制にするキッカケのような出来事はありましたか**

当社は一言で言えば「掃除屋さん」といえます。人財難でもあるため若手の新規採用より中途採用が多いのですが、ある時、新入社員がこんなことを言いました。

「綺麗にするとお客様が褒めてくださる。褒められると、とても嬉しい。」

そのときハッと気づきました。綺麗にして喜ばれる仕事など、そう多くはないですよね。若い人たちのためにも「自分の勤めている会社は浜田ビルメンテナンスです」と、みんなに胸を張って自慢できる会社に、もっともっと会社を成長させるために自分も頑張らなきゃいけない。改めて感じた出来事でした。

— **最後に一言**

これからも、ISOの仕組みを経営のツールとして使い、会社の業績アップに努め、さらに社会に還元し、良いスパイラルを続けていきたいと思っております。そのためにも、社員一丸となって仕事にISOに、取り組んでいく所存です。

ご存じですか？ SDGs

近年、企業でSDGsが注目されています。SDGsとは、「Sustainable Development Goals」の頭文字をとったもので、「エスディー・ジーズ」と読みます。後ろの「s」が小さいのは、目標が複数あります、ということを示しています。2001年に策定されたミレニアム開発目標 (MDGs) の後継として、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2016年から2030年までの国際的な目標のことです。

SDGsは、持続可能な世界を実現するため17のゴール・169のターゲットから構成されています。(図参照)



合わせて、企業の行動指針として「SDG コンパス」というものも用意されています。これはSDGsを企業がどのように活用するかを示したものです。

SDGsに取り組むと、企業にどのような良いことがあるのでしょうか。SDGsの目標を達成するためには、様々な対策を考え実行することが必要です。これにより組織の能力が底上げされることが期待できます。また、新たな成長の機会の創出や、事業リスクへの取り組みにもつながります。

戦略、目標、運用、周知、報告・・・そうです、SDGsの取り組みは、まさにISOというPDCAそのものの。

そこで、SDGsに取り組むための仕組み作りに、今、環境マネジメントシステム規格「ISO14001:2015」が見直されています。

現在、SDGsに関心を持つ多くの企業がISO14001

の認証を取得しているのではないのでしょうか。しかしながら、CSRやSDGsを扱う部門と、環境管理を扱う部門が分かれてしまっていて、手足がバラバラに動いている企業が多いと思われます。2015年版のISOでは、事業活動へのプロセスの統合、が要求事項になっており、SDGs推進部門とISO14001担当部門も連携することは、取り組みの加速の第一歩といえるでしょう。

SDGs (持続可能な開発目標) とISO14001:2015。この親和性はどこから来るのでしょうか。

一つは、共に「持続可能性」を目的としていることがあります。ISO14001の序文には「持続可能性の“環境の柱”に寄与する」と書いてあり、ISO14001は「持続可能な開発」を目的としていることがわかります。

さらに2015年版のISO14001では、企業の社会的責任の規格「ISO26000」と整合されました。そこで、「環境」という文言を幅広くとらえ、「CSR」と読み替えるとISO14001を理解しやすいといえます。

さて、企業行動指針である「SDG コンパス」は、GRI (グローバル・リポーティング・イニシアティブ)、国連グローバル・コンパクト、WBCSD (持続可能な開発のための世界経済人会議) の3者が共同で作成したものです。このうちWBCSDの前身はBCSD (持続可能な発展のための経済人会議) です。BCSDは1991年にISO14001の規格化を提案した主体であることから、ISO14001は制定当初から、社会の持続可能性を追求するために作られたといえます。

さて、注目のSDGs。17のテーマには、労働、品質、環境といったISOで取り上げているテーマが含まれており、規格が大いに役に立ちます。

そこでJIA-QAセンターでは、今年末～来年初めにかけて2013年以來の「登録組織セミナー」として、ISOとSDGsに注目した社会の関心事など最新情報をお伝えする予定です。詳細は決まり次第、WEBサイトで告知しますので、どうぞご期待ください。

◆セミナー情報◆

内部監査員養成講習〈2日間コース〉

ISO 9001 (品質)	名古屋	2018年11月8日(木)、9日(金)
	大阪	2018年1月23日(水)、24日(木)
	東京	2018年3月14日(木)、15日(金)
ISO 14001 (環境)	大阪	2018年11月29日(木)、30日(金)
	東京	2018年12月6日(木)、7日(金)



■投稿募集のお知らせ (読者のみなさまの投稿をお待ちしております。)

1. 我が社の認証取得事例

題名などを除いた本文を800文字以上1600文字以内でご投稿下さい。写真や図の添付も可能です。

2. 表紙写真

ご自慢の季節の“風景写真”をご投稿下さい。

3. 我が社の何でも自慢

我が社の商品自慢、我が社の社員自慢、我が社の行事自慢など、我が社の何でも自慢をご投稿ください。コンサルタント様などからの紹介投稿も受付いたします。(紹介投稿の場合、元ネタとなる企業に許可を取った上でご投稿をお願いします。)

※1.~3.ともに採用されますと粗品をプレゼントいたします。

※投稿文は編集の都合上、原文の趣旨を損なわない範囲で、書き替え、あるいは短縮することがありますのでご了承下さい。

※写真、イラスト、原稿は原則お返しいたしませんので、予めご了承下さい。

●応募方法

投稿内容はe-mail、fax、郵便で下記宛先までお送り下さい。

■お問い合わせ・連絡先

●本冊子へのご質問・ご要望などは、会社名、役職、氏名、連絡先電話番号を添えて下記宛先までお寄せ下さい。

●送り先の担当者様の変更などは、お早めに下記宛先までご連絡下さい。

宛
先

〒104-0052 東京都港区赤坂1-4-10 JIAビル
TEL. 03(5570)9561
FAX. 03(5570)9566
e-mail h.yasuko@jia-page.or.jp
JIA-QAセンター営業統括室/長谷川まで

■編集後記

このQAネットが発行されるころは、もう10月になっていることでしょう。前回発行から1年近くたってしまいました。2018年9月15日はとうに過ぎて、ISO9001とISO14001の2015年版の移行期限も終わってしまいました。

『モモ』(Momo)というドイツの作家ミヒャエル・エンデによる児童文学作品があります。1973年発行、1974年にドイツ児童文学賞を受賞し各国で翻訳され、日本では特に人気がある物語です。

物語の中で、とある街に「時間貯蓄銀行」と称する灰色の男たちが現れ人々から時間を盗みます。時間を盗まれた人々の心からは余裕が消えてしまうのですが、不思議な力を持つモモという少女が、時間泥棒から奪われた時間を取り戻すというストーリーです。この物語の中には、忙しさの中で生きることを意味を忘れてしまった人々に対する警鐘が読み取れます。

時間とは、人生であり、生きることそのものではないでしょうか。10月になり気温も下がり、読書やスポーツにも、最適な時期になりました。

あらためて時間を大切に、本当に大切なことは何かを考える余裕を持ちたいものです。

情報誌「JIA-QAネット」 Vol.30

発行 JIA-QAセンター
一般財団法人 日本ガス機器検査協会

〒107-0052 東京都港区赤坂1-4-10 JIAビル
TEL.03(5570)9561(代) FAX.03(5570)9566
http://www.jia-page.or.jp/

●本誌記載の記事は、無断転載・複製・複写(コピー)を禁じます。

ISO45001 移行支援 サービス



ギャップ分析

OHSAS18001とISO45001のギャップ(差分)の特定をご予算に応じて確認します。

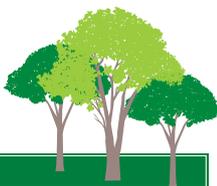
審査相談

東京本部 / 認証サービス室をはじめ、営業統括室、最寄りの各支店にて、種々ご相談に対応しております。お気軽にご連絡下さい。

各営業所のご案内は WEB サイトでご確認いただけます。

<http://www.jia-page.or.jp/ms/about/office/index.html>

森林認証



PEFC-CoC

国際NGOのPEFC評議会が運営する世界最大の森林認証制度。
JIAは日本で最初のPEFC-CoC認証機関です。



SGEC

SGEC「緑の循環」認証会議が運営する国内向けの森林認証制度。
JIAはSGECのFM認証と、CoC認証の両方に対応します。

- ◆CoC認証：森林認証材の製造加工・流通を対象とした認証
- ◆FM認証：森林の管理・経営を対象とした認証

FSC®-CoC

国際NGOのFSCが運営する森林破壊の制御を目的とした森林認証制度。
JIAはFSC®-CoCの審査を行います。

JIA 森林認証

検索

木質バイオマス証明

事業者認定をお考えですか？

由来が証明された木質バイオマスは

再生可能エネルギー 電力全量固定価格買取制度 (FIT)

の買取対象となります！



間伐材由来？

その他の材？

一般の材？

販売する
木質バイオマスの
由来を証明したい！

JIAでは「どの認定団体にも属していない企業」に対して認定を行うことができます。

JIA バイオマス

検索

安全から地球環境までトータルソリューションの提供



マネジメントシステム認証機関 JIA-QA センター

〒107-0052 東京都港区赤坂 1-4-10
Tel.03-5570-9561
<http://www.jia-page.or.jp/ms/>

- ISO 9001 (品質) ISO 14001 (環境)
- ISO 50001 (エネルギー)
- ISO 22000 FSSC 22000 JFS-E-C (食品安全)
- 東京都食品衛生自主管理認証制度
- ISO / TS 16949 (自動車品質)
- ARR (欧州道路交通法令類)
- OHSAS 18001 (労働安全衛生)
- 森林認証
- 木材トレーサビリティ証明
- 木質バイオマス証明の認定
- 東京都、埼玉県温室効果ガス排出量検証
- カーボンフットプリント(CFP)システム認証
- タイプIII環境ラベルEPD