

(タイトルページ)

本稿は、英国安全衛生庁 (Health and Safety Executive) が公表している、
Work-related stress and how to manage it
(仕事によるストレス及びその対処法)
の全文について、原則として「原典の英語原文－日本語仮訳」の形式で紹介するものです。

この資料の作成年月：2025 年 5 月

この資料の作成者：中央労働災害防止協会技術支援部国際課

事項	英語原文	左欄の日本語仮訳
原典の名称	Work-related stress and how to manage it	仕事によるストレス及びその対処法
原典の所在	https://www.hse.gov.uk/stress/overview.htm?utm_source=hse.gov.uk&utm_medium=referral&utm_campaign=guidance-push&utm_term=stress&utm_content=home-page-banner	
著作権について	Copyright relating to online resources : The information on this website is owned by the Crown and subject to Crown copyright protection unless otherwise indicated. You may re-use the Crown material featured on this website free of charge in any format or medium, under the terms of the Open	出典を明記すれば、転載等は自由に認容されています。

1. Overview	1. 概要
Employers have a legal duty to protect workers from stress at work by doing a risk assessment and acting on it. This is the same duty you have to protect people from other health and safety risks.	使用者には、リスクアセスメントを実施し、それに基づいて行動することにより、労働者を職場におけるストレスから保護する法的義務があります。これは、他の安全衛生リスクから人々を保護する義務と同じです。

What is stress?	ストレスとは何か？
<p>HSE defines stress as 'the adverse reaction people have to excessive pressures or other types of demand placed on them.'</p> <p>Workers feel stress when they can't cope with pressures and other issues. Employers should match demands to workers' skills and knowledge. For example, workers can get stressed if they feel they don't have the skills or time to meet tight deadlines. Providing planning, training and support can reduce pressure and bring stress levels down.</p> <p>Stress affects people differently – what stresses one person may not affect another. Factors like skills and experience, age or disability may all affect</p>	<p>HSE（英国保健安全庁。以下同じ。）は、ストレスを「過度のプレッシャー又はその他の種類の要求に対して、人が起こす不利な反応」と定義しています。</p> <p>労働者がストレスを感じるのは、プレッシャー及びその他の問題に対処できないときです。使用者は、労働者のスキル及び知識に見合った要求をすべきです。例えば、厳しい納期を守るためのスキル又は時間がないと感じると、労働者はストレスを感じる。計画、トレーニング及び支援を提供することで、プレッシャーを軽減し、ストレスレベルを下げるができる。</p> <p>ストレスが人に与える影響は人それぞれである。スキルや経験、年齢、障害な</p>

<p>whether a worker can cope.</p> <p>There are six main areas of work design which can affect stress levels. You should manage these properly. They are:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Demands ● Control ● Support ● Relationships ● Role ● change <p>Employers should assess the risks in these areas to manage stress in the workplace.</p>	<p>どの要因はすべて、労働者が対処できるかどうかに影響します。</p> <p>ストレスレベルに影響を及ぼす可能性のある作業設計には、主に 6 つの分野があります。これらを適切に管理する必要があります。それらは以下のとおりです：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 要求 ● 管理 ● サポート（支援） ● 人間関係 ● 役割 ● 変化 <p>使用者は、職場におけるストレスを管理するために、これらの分野におけるリスクを評価する必要があります。</p>
--	---

<p>Signs of stress</p> <p>Stress is not an illness, but it can make you ill. It can cause symptoms that affect how you feel physically and mentally. Recognising the signs of stress will help employers to take steps to stop, lower and manage stress in their workplace.</p>	<p>ストレスの兆候</p> <p>ストレスは病気ではありませんが、病気になる可能性があります。肉体的及び精神的な気分に影響を与える症状を引き起こす可能性があります。ストレスの兆候を認識することは、使用者が職場におけるストレスを阻止し、軽減し、管理するための措置を講じるのに役立ちます。</p>
--	--

<p>How to help</p> <p>The earlier a problem is tackled the less impact it will have. If you think that a worker is having problems, encourage them to talk to someone, whether it's their line manager, trade union representative, GP, or their occupational health team.</p> <p>Our Talking Toolkits can help line managers have simple, practical conversations with workers which can help prevent stress.</p> <p>To protect workers from stress at work, employers should assess risks to their health. These example stress risk assessments may help.</p> <p>You may need to develop individual action plans for workers suffering from stress. HSE's Management Standards may also help you to identify and manage the six causes of stress at work.</p> <p>As part of your first aid at work needs assessment, you should consider the potential need to support workers who might become ill at work as a result of a mental health issue.</p>	<p>支援方法</p> <p>問題は早期に対処すればするほど、その影響は小さくなります。労働者が問題を抱えていると思われる場合は、ラインマネジャー、労働組合の代表者、かかりつけ医又は産業保健チーム等、誰かに相談するよう勧めてください。</p> <p>私たちの Talking Toolkits (https://www.hse.gov.uk/stress/talking-toolkit.htm を参照のこと。) は、ラインマネジャーが労働者と簡単で実践的な会話をするのに役立ち、ストレスを防ぐのに役立ちます。</p> <p>職場のストレスから労働者を守るために、使用者は労働者の健康に対するリスクを評価する必要があります。ストレスリスク評価の例を参考にしてください。</p> <p>ストレスに苦しむ労働者のために、個別の行動計画を策定する必要があるかもしれません。HSE の管理基準も、職場におけるストレスの 6 つの原因を特定し、管理するのに役立ちます。</p> <p>職場における応急手当のニーズアセスメントの一環として、メンタルヘルス問題の結果として職場で病気になる可能性のある労働者をサポートする潜在的な必要性を検討する必要があります。</p>
---	--

<p>2. Causes of stress at work</p> <p>There are six main areas that can lead to work-related stress if they are not managed properly. These are: demands, control, support, relationships, role and change.</p>	<p>2. 職場でのストレスの原因</p> <p>適切に管理されなければ、作業関連のストレスにつながる可能性のある主な領域は 6 つある。それは、「要求」、「管理」、「支援」、「人間関係」、「役割」及び「変化」である。</p>
--	--

<p>For example, workers may say that they:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● are not able to cope with the demands of their jobs ● are unable to control the way they do their work ● don't receive enough information and support ● are having trouble with relationships at work, or are being bullied ● don't fully understand their role and responsibilities ● are not engaged when a business is undergoing change <p>Stress affects people differently – what stresses one person may not affect another. Factors like skills and experience, age or disability may all affect whether a worker can cope.</p> <p>By talking to your workers and understanding how to identify the signs of stress, you can prevent and reduce stress in your workplace.</p>	<p>例えば、労働者は次のように言うかもしれません：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 仕事の要求に対処できない ● 仕事のやり方をコントロールできない。 ● 十分な情報及びサポート（支援）が得られない。 ● 職場の人間関係に悩んでいる、いじめられている。 ● 自分の役割及び責任を十分に理解していない。 ● ビジネスが変化しているときに、それに関与していない。 <p>ストレスが人に与える影響は人それぞれであり、ある人がストレスを感じても、別の人がストレスを感じない場合もある。スキル及び経験、年齢又は障害等の要因はすべて、労働者が対処できるかどうかに影響します。</p> <p>労働者と話し合い、ストレスの兆候 (https://www.hse.gov.uk/stress/signs.htm) を見分ける方法を理解することで、職場におけるストレスを予防し、軽減することができます。</p>
---	---

3. Signs of stress	3. ストレスの兆候
<p>If workers start acting differently, it can be a sign they are stressed. Managers should look out for signs of stress in teams and workers. Think about whether the stress could be linked to work pressure.</p> <p>Acting early can reduce the impact of pressure and make it easier to reduce or remove the causes. If managers are worried that a worker is showing some of these signs, they should encourage them to see their GP. These signs can be symptoms of other conditions. If there is something wrong at work, and this has caused the problem, managers should take action.</p>	<p>労働者がいつもと違う行動をとり始めたら、それは彼等がストレスを感じているサインかもしれません。管理者（マネジャー。以下同じ。）は、チーム及び労働者のストレスの兆候に注意する必要があります。そのストレスが仕事のプレッシャーと関連しているかどうかを考えてください。</p> <p>早期に対処することで、プレッシャーの影響を軽減し、その原因を軽減又は除去することが容易になります。管理者は、労働者にこれらの兆候が見られることを心配する場合、GP（一般開業医）を受診するよう勧めるべきです。これらの兆候は、他の疾患の症状である可能性もあります。職場に何か問題があり、それが問題の原因となっている場合、管理者は対策を講じるべきです。</p>

<p>Signs of stress in teams Signs of stress in a team include:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● arguments ● higher staff turnover ● more reports of stress ● more sickness absence <ul style="list-style-type: none"> ● decreased performance ● more complaints and grievances <p>Employers must assess the risks of work-related stress in the workplace and take action to protect workers.</p> <p>You could review policies on bullying, harassment, and discrimination, and check that your first aid needs assessment considers physical and mental health needs.</p> <p>Signs of stress in a worker A change in the way someone acts can be a sign of stress, for example they may:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● take more time off ● arrive for work later ● be more twitchy or nervous <p>A change in the way someone thinks or feels can also be a sign of stress, for example:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● mood swings ● being withdrawn ● loss of motivation, commitment and confidence ● increased emotional reactions – being more tearful, sensitive or aggressive 	<p>チームにおけるストレスの兆候 チームにおけるストレスの兆候には、以下のようなものがあります：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 論拠 ● スタッフの離職率の上昇 ● ストレスに関する報告の増加 ● 病気欠勤の増加 ● パフォーマンスの低下 ● 苦情及び苦情処理の増加 <p>使用者は、職場における作業関連ストレス (https://www.hse.gov.uk/stress/risk-assessment.htm) のリスクを評価し、労働者を保護するための措置を講じなければなりません。</p> <p>いじめ、ハラスメント及び差別に関する方針を見直し、応急手当の必要性評価で身体的及び精神的な健康ニーズが考慮されているかを確認することができます。</p> <p>労働者のストレスの兆候 例えば、以下のような行動の変化はストレスの兆候である可能性があります：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 休みが増える ● 出勤時間が遅くなる ● より神経質になる <p>考え方や感じ方の変化は、例えばストレスの兆候であることもある：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 気分の落ち込み ● 引っ込み思案 ● やる気、コミットメント及び自信の喪失 ● 感情的反応の増加 – 涙もろくなる、神経過敏になる、又は攻撃的になる。
---	---

<p>Workers can help look after their own stress levels at work - if you think you have a problem talk to your manager, a colleague or your GP.</p>	<p>問題があると思ったら、上司や同僚又はかかりつけの医師（一般開業医）に相談してください。</p>
--	--

4. Stress risk assessment	4. ストレスリスク評価
<p>Employers have a legal duty to protect workers from stress at work by doing a risk assessment and acting on it. You should assess the risk of stress, and its impact on mental and physical ill-health, in the same way as you assess other work-related health and safety risks.</p> <p>If you have fewer than five workers, you don't have to write anything down. But it is useful to do this, so you can review it later, for example if something changes. If you have five or more workers, you are required by law to write the risk assessment down.</p> <p>Any paperwork you produce should help you communicate and manage the risks in your business. For most people this does not need to be a big exercise – just note the main points about the significant risks and what you decided.</p> <p>An easy way to record your findings is by using our risk assessment template, and there are example risk assessments on stress, that may help employers in small businesses:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Baker employs 9 people (PDF) • Financial services company has 40 workers (PDF) • College employs 150 people on multiple sites (PDF) 	<p>使用者は、リスクアセスメントを行い、それに基づいて行動することにより、労働者を職場におけるストレスから保護する法的義務があります。ストレスのリスク及びストレスが精神的及び身体的不健康に及ぼす影響については、他の作業関連の安全衛生リスクと同様に評価する必要があります。</p> <p>労働者が 5 人未満の場合は、何も書く必要はない。しかし、何か変更があった場合等、後で見直すことができるよう、書いておくとう便利です。5 人以上の労働者がいる場合は、法律でリスクアセスメントを文書化することが義務付けられています。</p> <p>作成する書類は、事業におけるリスクの伝達と管理に役立つものでなければなりません。ほとんどの人にとって、これは大がかりな作業である必要はない。重要なリスクに関する主なポイントと及びあなたが決定したことを書き留めておくだけでよい。</p> <p>また、ストレスに関するリスクアセスメントの例もありますので、中小企業の使用者の方は参考にしてください：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 9 人を使用しているパン屋（ベーカリー）(PDF) ● 金融サービス会社では 40 人が働いている (PDF) ● 複数の事業所で 150 人を雇用する大学 (PDF)

<p>Employers may also find HSE's Management Standards helpful. The standards help identify and manage six areas of work design which can affect stress levels – demands, control, support, relationships, role, and change. Our example risk assessments below show the kind of approach a small business might take. Use them as a guide to think through some of the hazards in your business and the steps you should take to control the risks.</p> <p>Your risk assessment will help you to identify potential risks to your workers from stress and to take action to protect them. You could review policies on bullying, harassment, and discrimination, and check that your first aid needs assessment considers physical and mental health needs.</p>	<p>使用者は、HSE の管理基準も参考になるでしょう。この基準は、ストレスレベルに影響を及ぼす可能性のある作業設計の 6 つの領域（要求、管理、支援、人間関係、役割及び変化）を特定し、管理するのに役立ちます。以下のリスクアセスメントの例は、中小企業が取るべきアプローチを示しています。あなたのビジネスにおける危険と及びリスクをコントロールするために取るべきステップを考えるためのガイドとしてご活用ください。</p> <p>リスクアセスメントを実施することで、ストレスによる労働者の潜在的なリスクを特定し、労働者を保護するための措置を講じることができます。また、いじめ、ハラスメント及び差別に関する方針を見直し、応急手当のニーズアセスメントが身体的及び精神的な健康ニーズを考慮しているかを確認することもできます。</p>
---	--

5. Help for workers on stress at work	5. 職場でのストレスに関する労働者への支援
<p>Spotting signs of stress If you are stressed you may notice changes in the way you think or feel, for example:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● feeling negative ● being indecisive ● feeling isolated ● feeling nervous ● being unable to concentrate <p>You may act differently, for example:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● eat more or less than usual ● smoke, drink or take drugs 'to cope' ● have difficulty sleeping <p>If you are feeling signs of stress at work, it is important to talk to someone, for example your manager. If you talk to them as soon as possible, it will give</p>	<p>ストレスの兆候を見つける。 ストレスを感じると、例えば、考え方や感じ方の変化に気づくかもしれません：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 否定的になる。 ● 優柔不断 ● 孤独を感じる。 ● 神経質になる。 ● 集中できない <p>例えば、いつもと違う行動をとるかもしれない：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● いつもより食べる量が増えたり減ったりする。 ● タバコを吸ったり、お酒を飲んだり、薬を飲んだりする。 ● 眠れない <p>職場でストレスの兆候を感じたら、上司等誰かに相談することが大切です。で</p>

<p>them the chance to help and stop the situation getting worse.</p> <p>If the pressure is due to what your line manager is doing, find out what policies are in place to deal with this. If there aren't any, you could talk to your:</p> <ul style="list-style-type: none"> • trade union representative • worker representative • HR department • worker assistance programme/counselling service if your company has these • first aider trained to support people experiencing mental health • GP <p>Many workers are unwilling to talk about stress at work, because of the stigma stress has. But stress is not a weakness and can happen to anyone.</p> <p>What your employer must do Your employer has a legal duty to assess the risks to your health from stress at work and share the results of any risk assessment with you. Your employer may follow HSE's Management Standards approach, which help identify and manage the main causes of stress at work. Employers must assess and manage all work-related risks. They should act to protect workers, and others, from any identified physical or mental health risks.</p> <p>Help from the NHS and others If you're finding it hard to cope with stress you can get help from the NHS (nhs.co.uk). They also provide links to other sources of support and information.</p>	<p>きるだけ早く相談することで、上司が助け、状況の悪化を食い止めるチャンスを得ることができます。</p> <p>そのプレッシャーがライン・マネジャーの行動に起因するものであれば、それに対処するためにどのような方針があるのか調べてください。もし何もなければ、労働組合の代表者に相談することもできる：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 労働組合代表 ● 労働者代表 ● 人事部 ● 労働者支援プログラム／カウンセリングサービス（会社にある場合） ● メンタルヘルスの訓練を受けた救急隊員 ● 一般開業医 <p>ストレスには汚名があるため、多くの労働者は職場でのストレスについて話したがない。しかし、ストレスは弱点ではなく、誰にでも起こりうることなのだ。</p> <p>使用者が行わなければならないこと。 使用者には、職場でのストレスが健康に及ぼすリスクを評価し、リスク評価の結果をあなたと共有する法的義務があります。使用者は、職場におけるストレスの主な原因を特定し、管理するのに役立つ HSE の管理基準アプローチに従うことができます。 使用者は、作業に関連するすべてのリスクを評価し、管理しなければなりません。使用者は、特定された身体的又は精神的な健康リスクから労働者及び他者を保護するために行動する必要があります。</p> <p>NHS（国家保健サービス）等からの支援 ストレスに対処するのが難しいと感じたら、NHS（国家保健サービス：nhs.co.uk）に助けを求めることができる。また、他の支援及び情報源へのリンクも提供しています。</p>
--	---