

(タイトルページ)

本稿は、European Agency for Safety and Health at Work（欧州労働安全衛生機構）が、其関連するウェブサイトで公開している、

Psychosocial risks and mental health at work（職場における心理社会的リスク及びメンタルヘルス）

と題する記事・論文の全文について。「英語原文—日本語対訳」の形式で紹介するものです。

この記事・論文は、この標題について、基本的な知識及び事情をわかりやすく説明しているものであると判断して、この資料を作成しました。

○この資料の作成年月：2025 年 11 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
原典の標題	Psychosocial risks and mental health at work	職場における心理社会的リスク及びメンタルヘルス
原典の所在	   https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/work-related-stress-nature-and-management OSHwiki featured articles	欧州労働安全衛生機構
発行者	European Agency for Safety and Health at Work	欧州労働安全衛生機構
著作権について	<p>次にあるとおり、出典を明記する等の条件を満たせば、自由に引用し、加工することが認められています。</p> <p>© European Agency for Safety and Health at Work, 2024</p> <p>Reproduction is authorised provided the source is</p>	

	acknowledged.	
--	---------------	--

<p>Published on: 31/03/2012</p> <p>Latest update: 26/01/2015</p> <p>Juliet Hassard Birkbeck, University of London, United Kingdom , Tom Cox Birkbeck, University of London, United Kingdom Professor</p> <p>It is widely recognised that work-related stress is one of the major contemporary challenges facing occupational health and safety. It is commonly understood that a need for stress prevention activities is prevalent in all European countries and across all types of organisations. This article will summarise the key issues in relation to work-related stress and will discuss how stress at work can best be managed.</p> <p>Many people are motivated by the challenges encountered within their work environment.</p> <p>However, when pressure due to work demands, and other so-called</p>	<p>公開日: 2012 年 3 月 31 日</p> <p>最終更新日: 2015 年 1 月 26 日</p> <p>ジュリエット・ハサード ロンドン大学バークベック校、イギリス トム・コックス ロンドン大学バークベック校、イギリス 教授</p> <p>職場のストレスが現代の労働安全衛生における主要な課題の一つであることは広く認識されている。ストレス予防活動の必要性が欧州各国及びあらゆる組織形態に共通して存在することは一般的に理解されている。本稿では職場のストレスに関連する主要な課題を概説し、職場のストレスを効果的に管理する方法について考察する。</p> <p>多くの人々は職場環境で直面する課題に動機づけられている。</p> <p>しかし、仕事の要求によるプレッシャーやその他のいわゆる</p>
--	---

‘stressors’, becomes excessive and prolonged in...

「ストレス要因」が過剰かつ長期化すると…

Psychosocial risks and mental health at work

職場における心理社会的リスク及びメンタルヘルス

Content of the article	論文の目次 (資料作成者注：以下左欄の英語原文のアンダーライン部分をクリックすれば、原典の英文にアクセスできます。)
Introduction	はじめに
What is work-related stress?	作業に関連するストレスとは何か？
Theories of work-related stress	作業に関連するストレスの理論
Work-related stress: reported prevalence and costs	作業に関連するストレス：報告されている有病率及びコスト
Work-related stress: causes and consequences	作業に関連するストレス：原因及び結果
Managing and preventing work-related stress	作業に関連するストレスの管理及び予防
Comprehensive approach to stress management and prevention	ストレス管理と予防への包括的アプローチ
Do interventions for work-related stress work?	作業に関連するストレスへの介入は効果があるのか？
Conclusions	結論
References	参考文献
Further reading	さらなる資料

<p>Introduction</p> <p>It is widely recognised that work-related stress is one of the major contemporary challenges facing occupational health and safety. It is commonly understood that a need for stress prevention activities is prevalent in all European countries and across all types of organisations. This article will summarise the key issues in relation to work-related stress and will discuss how stress at work can best be managed.</p>	<p>はじめに</p> <p>作業関連ストレスが現代の労働安全衛生が直面する主要な課題の一つであることは広く認識されている。ストレス予防活動の必要性が欧州諸国全体及びあらゆる種類の組織に共通して存在することは一般的に理解されている。本稿では作業関連ストレスに関する主要な課題を要約し、職場におけるストレスをいかに効果的に管理すべきかについて論じる。</p>
<p>What is work-related stress?</p> <p>Many people are motivated by the challenges encountered within their work environment. However, when pressure due to work demands, and other so-called ‘stressors’, becomes excessive and prolonged in relation to the perceived ability to cope this can lead to the experience of stress. The concept of stress is often confused with challenge; sometimes leading people to refer to ‘good’ and ‘bad’ stress. However, these concepts are not the same. Experiencing challenges in our work can energise us psychologically and physically, and encourage us to learn new skills. Feeling challenged by one’s work is an important ingredient in developing and sustaining a psychologically healthy work environment. However, excessive and prolonged pressure and demands that exceed the worker’s perceived resources, capabilities and skills to cope should not be understood as a ‘healthy pressure’ or ‘good stress’, but rather as the defining components of work-related stress.</p> <p>Contemporary theories of stress have been used to inform the definition of work-related stress. There is a growing consensus around the definition of stress as a negative psychological state with cognitive and emotional components, and its effect on the health of both the individual and the organisation. That is, stress is defined by a dynamic interaction between the individual and their environment, and is often inferred by the existence of a problematic person-environment fit and the emotional reactions which</p>	<p>作業に関連するストレスとは何か？</p> <p>多くの人は職場環境で直面する課題にやりがいを感じています。しかし、作業の要求やその他のいわゆる「ストレス要因」によるプレッシャーが、対処できると認識される能力に対して過剰かつ長期化すると、ストレスを経験する原因となります。ストレスの概念はしばしば課題と混同され、時に「良いストレス」と「悪いストレス」という表現が用いられます。しかし、これらは同一の概念ではありません。作業における挑戦は、心理的・身体的に活力を与え、新たなスキル習得を促すことがあります。作業にやりがいを感じることは、心理的に健全な職場環境を構築・維持する上で重要な要素です。しかし、労働者が対処できると認識しているリソース（資源）、能力及びスキルを超える過度で長期的な圧力や要求は、「健全なプレッシャー」や「良いストレス」として理解されるべきではなく、むしろ作業に関連するストレスを定義する要素として捉えるべきです。</p> <p>現代のストレス理論は、作業関連ストレスの定義を明確化するために活用されてきた。ストレスを認知的・感情的要素を伴う負の心理状態と定義し、それが個人と組織の双方に及ぼす健康への影響について、合意が形成されつつある。</p> <p>すなわち、ストレスは個人と環境の動的相互作用によって定義され、問題のある人的環境適合性の存在と、それらの相互作用を支える感情的反応によってし</p>

underpin those interactions ^[1] . Central to this approach is the role that environmental factors, particularly the role of psychosocial and organisational factors, play in work stress. The following section seeks to provide the reader with a concise overview of the leading contemporary theories of stress.	<p>ばしば推論される[1]。</p> <p>このアプローチの中心となるのは、環境要因、特に心理社会的要因と組織的要因が作業ストレスにおいて果たす役割である。以下の節では、主要な現代的ストレス理論について読者に簡潔な概要を提供する。</p>
--	--

<p>Theories of work-related stress</p> <p>Contemporary theories of stress have moved away from understanding the construct as either a response or as an external event, but rather view it as a dynamic interaction between the individual and their environment. Contemporary theories of stress, either explicitly or implicitly, recognise the central role of psychological processes (such as perception, cognition and emotion) in understanding (for example see Cox & Griffiths, 2010):</p> <ul style="list-style-type: none"> • how the individual recognises, experiences, and responds to stressful situations, • how they attempt to cope with that experience, and • how it might affect their physical, psychological and social health). <p>There are several key contemporary theories in the scientific literature that have helped to clarify the causes and mechanisms that underpin work-related stress. Many of these theories have been extensively researched and have been used to guide approaches to intervention. The first three are structural model and they describe the key variables and interactions among those variables in relation to outcomes of interest. The fourth is a process model which describes the mechanisms that underpin the relationship between the</p>	<p>作業関連のストレスに関する理論</p> <p>現代のストレス理論は、ストレスを反応や外的出来事として理解することから脱却し、むしろ個人とその環境とのダイナミックな相互作用として捉えるようになっていきます。現代のストレス理論は、明示的又は暗黙的に、ストレスを理解する上で心理的プロセス（知覚、認知、感情等）が果たす中心的な役割を認識しています（例えば、Cox & Griffiths, 2010 を参照）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 個人がストレスの多い状況をどのように認識し、経験し、対応するか。 ● その経験にどのように対処しようとするか。 ● それが身体的、心理的及び社会的健康にどのような影響を与えるか。 <p>科学文献には、作業関連のストレスの根底にある原因及びメカニズムの解明に貢献した、いくつかの重要な現代理論があります。これらの理論の多くは、広範な研究が行われ、介入アプローチの指針として活用されています。最初の 3 つは構造モデルであり、関心のある結果に関連する主要な変数と、それらの変数間の相互作用とについて記述しています。4 つ目はプロセスモデルであり、先行要因と結果の関係の根底にあるメカニズムとについて記述しています。こ</p>
--	---

<p>antecedent and outcomes. Four prominent theories are presented here^[1].</p> <p>Person-Environment Fit theory (P-E Fit theory)</p> <p>Much of contemporary stress theory finds its origins in the early work of the social science research group at the University of Michigan and in particular the work of Kahn, French, Caplan and van Harrison. Together they developed the Person-Environment (P-E) Fit theory^{[2] [3] [4]}. P-E Fit theory argues that stress can arise due to a lack of fit between the individual's skills, resources and abilities, on the one hand, and the demands of the work environment, on the other hand.</p> <p>The P-E Fit theory makes explicit the interaction between the individual and the environment in shaping their response to work situations and events, but also highlights the importance of the individual's perception of the environment; and the interaction between them. Logically, this lack of fit can take three forms (Edwards, Caplan, & van Harrison, 1998): (1) the demands of the work environment exceed the employee's ability; (2) the employee's needs consistently fail to be met by the work environment; and (3) a combination of the two situations exists (i.e., where an employee's needs are not being met while at the same time their abilities are over-stretched).</p> <p>Job Demand-Control (Support) Theory</p> <p>The Job Demand-Control (JCD) model^[5] and its expanded version the Job Demand-Control-Support model^{[6] [7]} have dominated the field of occupational stress research for more than two decades. The JCD model postulates that job strain results from the interaction between two dimensions of the work environment: psychological job demands and job control.</p> <p>Psychological demands traditionally referred to workload, operated mainly in terms of time pressure and role conflict (Karasek, 1985). However, more recently, cognitive and emotional demands and interpersonal conflict dimensions define the contemporary construct of psychological demand^[8]. Job control (also often also referred to decision latitude in the literature) refers to</p>	<p>ここでは 4 つの著名な理論を紹介します^[1]。</p> <p>人-環境適合理論 (P-E 適合理論)</p> <p>現代のストレス理論の多くは、ミシガン大学の社会科学研究グループ、特にカーン、フレンチ、キャプラン及びヴァン・ハリソンの初期の研究に起源を持つ。彼らは共同で人-環境 (P-E) 適合理論^{[2] [3] [4]}を構築した。P-E 適合理論は、個人のスキル・リソース・能力と、職場環境の要求との間に適合性が欠如</p> <p>P-E 適合理論は、仕事上の状況や出来事に対する反応を形成する上で個人と環境の相互作用を明示すると同時に、個人の環境に対する認識の重要性、及び両者の相互作用を強調する。</p> <p>Q-論理的には、この適合性の欠如は 3 つの形態をとる (Edwards, Caplan, & van Harrison, 1998) : (1) 職場環境の要求が被雇用者の能力を超える場合 ; (2) 職場環境が被雇用者のニーズを継続的に満たせない場合 ; (3) 上記 2 つの状況が併存する場合 (すなわち、被雇用者のニーズが満たされないと同時に能力が過度に要求される状況)。</p> <p>職務要求-制御 (支援) 理論</p> <p>職務要求-制御 (JCD) モデル^[5]及びその拡張版である職務要求-制御-支援モデル^{[6][7]}は、20 年以上にわたり職業ストレス研究分野を主導してきた。JCD モデルは、職務ストレスが職場環境の二つの次元、すなわち心理的職務要求と職務制御との相互作用から生じると仮定する。</p> <p>心理的要求は従来、主に時間的圧力と役割葛藤という観点から作業負荷を指していた (Karasek, 1985)。しかし近年では、認知的及び感情的要求並びに対人</p>
---	---

<p>the person's ability to control their work activities, and is defined by two key components: (a) decision authority (worker's ability to make decisions about their job); and (b) skill discretion (the breadth of skills used by the worker on the job). The JCD theory suggests that individuals experiencing high demands paired with low control are more likely to experience psychological strain, work-related stress, and, in the long term, poor physical and mental health.</p> <p>The model was later extended to include a social dimension: social support^{[6] [7]}. The JCDS model postulates that social support can moderate the negative impact of job strain on worker's physical and mental health. This model suggests that the most at-risk group of poor physical and mental health are those workers who are exposed to job strain (high demands and low control) paired with low workplace support (a phenomenon referred to as iso-strain^[9]).</p>	<p>葛藤の次元が、現代的な心理的要求の概念を定義している^[8]。職務自律性（文献ではしばしば意思決定裁量とも呼ばれる。）とは、個人が自身の業務活動を制御する能力を指し、以下の 2 つの主要要素で定義される：(a) 意思決定権限（労働者が自身の職務について決定を下す能力）、(b) 技能裁量（労働者が職務で用いる技能の幅）。</p> <p>JCD 理論によれば、高い要求と低いコントロールを同時に経験する個人は、心理的負担や作業関連のストレスを感じやすく、長期的には心身の健康状態が悪化する可能性が高い。</p> <p>このモデルは後に社会的側面、すなわち社会的支援^{[6][7]}を含むように拡張された。JCDS モデルは、社会的支援が仕事のストレス（ジョブ・ストレイン）が労働者の身体的及び精神的健康に及ぼす悪影響を緩和し得ることを提唱している。このモデルによれば、身体的及び精神的健康状態が最も悪化するリスクの高いグループは、仕事のストレス（高い要求及び低い管理（コントロール））にさらされながら職場支援が低い状態（アイソ・ストレイン^[9]と呼ばれる現象）にある労働者である。</p>
<p>Effort-Reward Imbalance Model (ERI model)</p> <p>The ERI model was developed by Johannes in the early 1990's^[10]. This theory assumes that effort at work is spent as part of a psychological contract, based on the norm of social reciprocity, where effort spent at work is paired with rewards provided in terms of money, esteem, career opportunities. An imbalance (non-reciprocal) relationship between the effort spent and rewards received can result in the emotional distress associated with a stress response, and an increased risk of ill-health. Siegrist suggests that stress related to the imbalance between effort and rewards can arise under three conditions: namely,</p> <ul style="list-style-type: none"> • has a poorly defined work contract or where the employee has little choice concerning alternative employment opportunities; • accepts the imbalance for reasons such as the prospect of improved 	<p>努力-報酬不均衡モデル（ERI モデル）</p> <p>ERI モデルは 1990 年代初頭にヨハネスによって提唱された^[10]。この理論は、職場での努力が社会的互惠性の規範に基づく心理的契約の一部として費やされ、職場での努力は金銭、評価、キャリア機会といった形で提供される報酬と結びついていると仮定する。投入された努力と受け取る報酬との間に不均衡（非互惠的）な関係が生じると、ストレス反応に伴う精神的苦痛や健康障害リスクの増大を招く。ジークリストは、努力と報酬の不均衡に関連するストレスが以下の 3 条件下で生じ得ると提唱している：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 作業の契約内容が不明確である場合又は被雇用者が代替的な雇用機会に関して選択の余地が少ない場合

<p>working conditions and</p> <ul style="list-style-type: none"> • copes with the demands at work through over commitment. <p>Transactional Model</p> <p>Transaction models^{[11] [12] [13]} build upon the interaction between the individual and their environment, but provide an additional focus on the underlying psychological and physiological mechanisms which underpin the overall process. Cox and MacKay (1976) suggested that stress is the result of a dynamic interaction between the individual and the environment. However, unlike previous models of stress, central to this model is the individual's cognitive assessment of the perceived demands made on the worker, and their perceived capability, skills and resources to deal with those demands. That is, stress results when the perceived demands outweigh the perceived capability of the workers. What an individual finds or perceives to be stressful can vary both between and within individuals, and can differ over occasions and time (Probst, 2010). In this way, any aspect of the work environment can be perceived as a stressor, and therefore unlike previous models transactional models are not limited by the types and number of psychosocial hazards they can account for. The cognitive assessment by the worker of the perceived demands and capabilities can be influenced by a number of factors: personality, situational demands, coping skills, previous experiences, and any current stress state already experienced. In addition, this model acknowledges that stress can manifest physiologically, psychologically, behaviourally and socially with detrimental consequences to both the individual and the organisation. Research indicates that the relationship between psychosocial hazards and health outcomes is mediated by a variety of factors; the transactional model accounts for the complex relationship by acknowledging individual variation and differences in the stress process^[1].</p> <p>Work-related stress: reported prevalence and costs</p> <p>The 4th European Working Condition Survey found that 22% of workers from 25 Member States and two Acceding Countries of the EU reported</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 労働条件の改善見込み等の理由で不均衡を受け入れる場合 • 過度な献身によって作業の要求に対処する場合 <p>取引モデル</p> <p>取引モデル^{[11] [12] [13]}は、個人と環境の相互作用を基盤としつつ、プロセス全体を支える根底にある心理的及び生理的メカニズムに焦点を当てる。Cox と MacKay (1976) は、ストレスは個人と環境の動的相互作用の結果であると提唱した。しかし、従来のストレスモデルとは異なり、このモデルの中心となるのは、労働者に課せられると認識される要求に対する個人の認知的評価、及びそれらの要求に対処するための個人の認識された能力、スキル及びリソース（資源）である。つまり、認識された要求が労働者の認識された能力を上回ったときにストレスが生じる。個人がストレスと感じるものは、個人間及び個人内で異なり、また、状況や時間によっても異なる (Probst, 2010)。</p> <p>このように、職場環境のあらゆる側面がストレス要因として認識され得るため、従来のモデルとは異なり、取引モデルは説明可能な心理社会的危険因子の種類や数に制限されない。労働者が認識する要求と能力に対する認知的評価は、性格、状況的要請、対処スキル、過去の経験及び既に経験している現在のストレス状態等、数多くの要因の影響を受け得る。さらに、このモデルはストレスが生理的、心理的、行動的及び社会的に現れ、個人と組織との両方に有害な結果をもたらし得ることを認めている。研究によれば、心理社会的危険因子と健康結果との関係は様々な要因によって媒介される。取引モデルはストレス過程における個人差と差異を認めることで、この複雑な関係を説明している^[1]。</p> <p>作業関連のストレス：報告された有病率とコスト</p> <p>第 4 回欧州労働条件調査によると、EU 加盟 25 カ国と加盟予定 2 カ国の労働者</p>
---	---

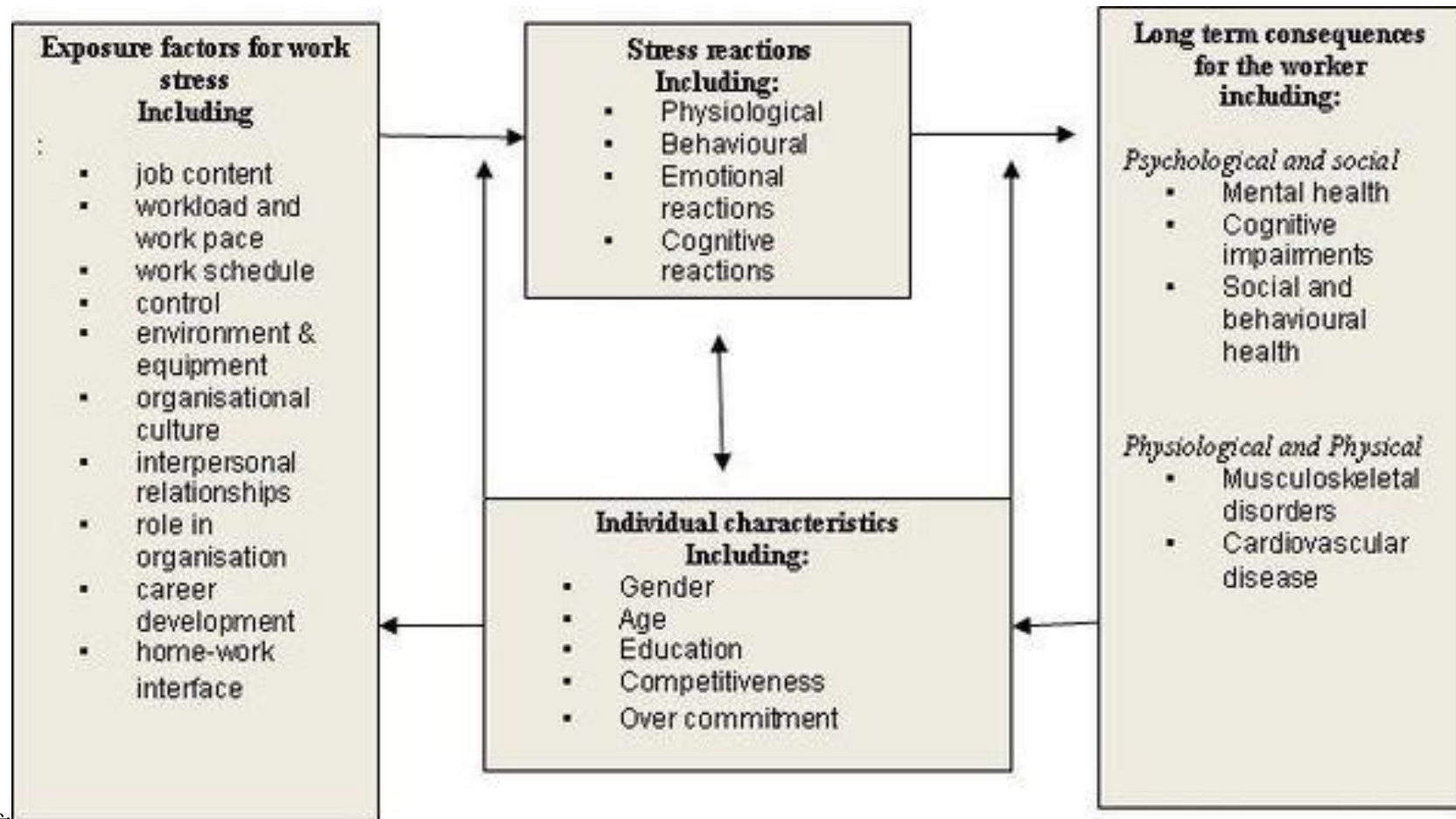
<p>experiencing stress in the workplace. The reported prevalence of stress is markedly different between the new Member states and the old EU-15. Results from the 4th European Working Conditions Survey showed that 20% of workers from the EU-15 and 30% of the 10 new Member states believed their health was at risk due to stress at work. At a national level, the highest reported levels of stress were observed in Greece (55%), Slovenia (38%), Sweden (38%), and Latvia (37%)^[14].</p> <p>The European Commission reported in 2002 that the cost of work-related stress in the EU15 was approximately €20, 000 million annually^[15]. Studies estimate that 50-60% of all lost working days have some links with work-related stress^[1]. At a national level, stress has been found to have significant and real costs to employers and to society-at-large. In Germany, the cost of psychological disorders was estimated to be €3,000 million in 2001^[16]. In the Netherlands in 1998, mental disorders were the main cause of incapacity (32%) and the cost of psychological illness was estimated to be €2.26 million a year (Koukoulaki, 2004)</p> <p>In the UK, an estimated 70 million working days are lost annually through poor mental health and 10 million of these are the result of anxiety, depression and stress. In 2005/06 stress, depression and anxiety was estimated to cost Great Britain in excess of £530 million^[17]. Undoubtedly, the causes and effects of work stress reflect the changing nature and demands of work and the work environment.</p> <p>Work-related stress: causes and consequences</p> <p>The poor management and organisation of work can lead to work stress. Often both the causes and management of work-related stress involve the way in which work is designed, managed and organised. The literature of stress often recognises several sources of stress (often termed 'psychosocial hazards', for</p>	<p>の 22%が職場でストレスを経験していると報告した。ストレスの報告有病率は、新規加盟国と旧 EU15 カ国間とで顕著な差が見られた。第 4 回欧州労働条件調査の結果によると、EU15 カ国では労働者の 20%及び新規加盟 10 カ国では 30%が、職場のストレスにより健康が危険にさらされていると認識していた。国別では、ギリシャ (55%)、スロベニア (38%)、スウェーデン (38%) 及びラトビア (37%) で最も高いストレス報告率が見られた^[14]。</p> <p>欧州委員会は 2002 年、EU15 カ国における作業関連のストレスの年間コストが約 200 億ユーロに上ると報告した^[15]。研究によれば、全労働損失日数の 50～60%が作業関連のストレスと何らかの関連を持つと推定されている^[1]。国家レベルでは、ストレスが使用者及び社会全体に重大かつ現実的なコストをもたらすことが明らかになっている。ドイツでは、2001 年の精神障害によるコストは 30 億ユーロと推計された^[16]。オランダでは 1998 年、精神障害が労働不能の主因 (32%) であり、精神疾患の年間コストは 226 万ユーロと見積もられた (Koukoulaki, 2004)。</p> <p>英国では、精神的な健康状態の悪化により年間約 7,000 万労働日が失われており、このうち 1,000 万日は不安、うつ病及びストレスが原因である。2005/06 年には、ストレス、うつ病及び不安が英国に 5 億 3,000 万ポンド以上のコストをもたらしたと推定されている^[17]。間違いなく、作業のストレスの原因及び影響は、作業と職場環境の変化する性質と要求を反映している。</p> <p>作業に関連するストレス：原因及び結果</p> <p>作業の管理や組織化が不十分だと、作業のストレスにつながる。多くの場合、作業に関連するストレスの原因と管理との両方には、作業の設計、管理及び組</p>
---	--

<p>definition): these include, those stressors intrinsic to the job, role in the organization, relationships at work, career development, organisational structure and climate, and home-work interface. The stress process can be summarised in a model (Figure 1) that illustrates the causes of stress, (short-term) stress reactions, long-term consequences of stress and individual characteristics, as well as their interrelations^[18].</p>	<p>組織化の方法が関わっている。ストレスに関する文献では、ストレスのいくつかの原因（定義上「心理社会的ハザード」と呼ばれることが多い。）がしばしば認識されている。これには、作業そのものに内在するストレス要因、組織における役割、職場の人間関係、キャリア開発、組織構造及び風土、家庭と作業との関わりなどが含まれる。ストレスプロセスは、ストレスの原因、(短期的な) ストレス反応、ストレスの長期的な結果、個人の特性及びそれらの相互関係を説明するモデル（図 1）で要約できる^[18]。</p>
--	--

Figure 1: Risks for Work Stress

図 1：作業のストレスのリスク

(資料作成者注：これらのブロック図中にある「英語原文—日本語仮訳」は、別記のとおりです。)



これらのブロック図注

(資料作成者注：上記の図1中の各ブロックにある「英語原文—日本語仮訳」は、次のとおりです。)

<p>Exposure factors for work stress Including</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ job content ▪ workload and work pace ▪ work schedule ▪ control ▪ environment & equipment ▪ organisational culture ▪ interpersonal relationships ▪ role in organisation ▪ career development ▪ home-work interface 	<table> <tr> <th data-bbox="1144 451 1630 564">Exposure factors for work stress Including</th><th data-bbox="1630 451 2128 564">次を含む作業ストレスのばく露要因</th></tr> <tr> <td data-bbox="1144 564 1630 639">▪ job content</td><td data-bbox="1630 564 2128 639">● 仕事の内容</td></tr> <tr> <td data-bbox="1144 639 1630 743">▪ workload and work pace</td><td data-bbox="1630 639 2128 743">● 作業負荷及び作業速度</td></tr> <tr> <td data-bbox="1144 743 1630 807">▪ work schedule</td><td data-bbox="1630 743 2128 807">● 作業計画</td></tr> <tr> <td data-bbox="1144 807 1630 863">▪ control</td><td data-bbox="1630 807 2128 863">● 管理</td></tr> <tr> <td data-bbox="1144 863 1630 954">▪ environment & equipment</td><td data-bbox="1630 863 2128 954">● 環境及び機器</td></tr> <tr> <td data-bbox="1144 954 1630 1051">▪ organisational culture</td><td data-bbox="1630 954 2128 1051">● 組織文化</td></tr> <tr> <td data-bbox="1144 1051 1630 1149">▪ interpersonal relationships</td><td data-bbox="1630 1051 2128 1149">● 個人間の関係</td></tr> <tr> <td data-bbox="1144 1149 1630 1251">▪ role in organisation</td><td data-bbox="1630 1149 2128 1251">● 組織の役割</td></tr> </table>	Exposure factors for work stress Including	次を含む作業ストレスのばく露要因	▪ job content	● 仕事の内容	▪ workload and work pace	● 作業負荷及び作業速度	▪ work schedule	● 作業計画	▪ control	● 管理	▪ environment & equipment	● 環境及び機器	▪ organisational culture	● 組織文化	▪ interpersonal relationships	● 個人間の関係	▪ role in organisation	● 組織の役割
Exposure factors for work stress Including	次を含む作業ストレスのばく露要因																		
▪ job content	● 仕事の内容																		
▪ workload and work pace	● 作業負荷及び作業速度																		
▪ work schedule	● 作業計画																		
▪ control	● 管理																		
▪ environment & equipment	● 環境及び機器																		
▪ organisational culture	● 組織文化																		
▪ interpersonal relationships	● 個人間の関係																		
▪ role in organisation	● 組織の役割																		

	<ul style="list-style-type: none"> career development 	<ul style="list-style-type: none"> キャリア形成
	<ul style="list-style-type: none"> home-work interface 	<ul style="list-style-type: none"> 家庭—作業のインターフェイス
<div> Stress reactions Including: <ul style="list-style-type: none"> Physiological Behavioural Emotional reactions Cognitive reactions </div>	<div> Stress reactions Including: <ul style="list-style-type: none"> Physiological Behavioural Emotional reactions Cognitive reactions </div>	次を含むストレスへの反応 <ul style="list-style-type: none"> 心理社会的 行動的 感情的反応 認識上の反応
<div> Individual characteristics Including: <ul style="list-style-type: none"> Gender Age Education Competitiveness Over commitment </div>	<div> Individual characteristics Including: <ul style="list-style-type: none"> Gender Age Education Competitiveness </div>	次を含む個人の性格 <ul style="list-style-type: none"> 性 年令 教育 競争

	<ul style="list-style-type: none"> Over commitment 	<ul style="list-style-type: none"> 過度の介入
<p>Long term consequences for the worker including:</p> <p><i>Psychological and social</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Mental health Cognitive impairments Social and behavioural health <p><i>Physiological and Physical</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Musculoskeletal disorders Cardiovascular disease 	<p>Long term consequences for the worker including:</p>	<p>次を含む労働者についての長期的な結果</p>
	<p><i>Psychological and social</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Mental health Cognitive impairments Social and behavioural health 	<p>心理的及び社会的</p> <ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルス 認識上の障害 社会的及び行動的健康
	<p><i>Physiological and Physical</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Musculoskeletal disorders Cardiovascular disease 	<p>心理的及び身体的</p> <ul style="list-style-type: none"> 筋骨格系障害 心臓血管系の疾病

Stress reactions may result when people are exposed to risk factors at work. This can include psychosocial and/or physical hazards, and may be emotional,

職場でリスク要因にばく露されると、ストレス反応が生じることがあります。

<p>cognitive, behavioural and/or physiological in nature. These may include^[18]</p> <ul style="list-style-type: none"> • cognitive responses: such as, reduced attention and perception, forgetfulness; • emotional responses: such as, feeling nervous or irritated; • behavioural reactions: such as, aggressive, impulsive behaviour or making mistakes; • physiological responses: such as, increase in heart rate, blood pressure and hyperventilation. <p>A growing body of evidence indicates that when stress reactions persist over a prolonged period of time, this may result in more permanent, less reversible health outcomes: such as chronic fatigue, burnout, musculoskeletal problems or cardiovascular disease. Individual characteristics such as personality, values, goals, age, gender, level of education and family situation can influence one's ability to cope. These characteristics can either exacerbate or alleviate the effects of risk factors at work and, in turn, the experience of stress^{[1][19]}.</p> <p>The health impact of psychosocial risks and work-related stress extends beyond individual health, and can also affect the productivity and resiliency of the organisation (a concept termed 'organisational healthiness'^[1]. In the literature there are several outcomes related to stress and a poor psychosocial working environment that affects the productivity and, moreover, health of the organisation: namely, job satisfaction, morale, performance, turnover, absence, presenteeism and organisational commitment^[1].</p>	<p>これには心理社会的及び／又は身体的危険因子が含まれ、感情的、認知的、行動的及び／又は生理的な性質を持つ可能性があります。具体的には以下のような反応が挙げられます^[18]。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 認知的反応：注意力や知覚の低下、物忘れ等 ・ 感情的反応：神経質さやイライラ感等 ・ 行動的反応：攻撃的・衝動的な行動やミス等 ・ 生理的反応：心拍数や血圧の上昇、過呼吸等 <p>ストレス反応が長期にわたって持続すると、慢性疲労、燃え尽き症候群、筋骨格系の問題又は心血管疾患を含む、より永続的で回復困難な健康状態を引き起こす可能性があることを示す証拠が増えている。</p> <p>性格、価値観、目標、年齢、性別、教育水準、家庭環境等の個人の特性は、ストレスへの対処能力に影響を与える。これらの特性は、職場におけるリスク要因の影響を悪化させることもあれば緩和することもあり、ひいてはストレス体験に影響を及ぼす^{[1][19]}。</p> <p>心理社会的リスクや作業関連のストレスが健康に与える影響は個人の健康を超え、組織の生産性や回復力（「組織の健全性」と呼ばれる概念^[1]）にも影響を及ぼし得る。文献では、ストレスや劣悪な心理社会的職場環境が組織の生産性、ひいては健康に影響を与えるいくつかの結果が報告されている。具体的には、職務満足度、士気、業績、離職率、欠勤、出勤率低下、組織へのコミットメント（帰属性）等である^[1]。</p>
--	---

Managing and preventing work-related stress <p>The following section presents an overview of the methods and strategies used to manage and prevent work-related stress. Actions and strategies are often targeted at either the individual worker or the workplace. More commonly, interventions to prevent and manage stress are often categorised into one of three levels of interventions: primary, secondary and tertiary^[20]. A simple schema is usually used to describe the three different levels of interventions. Although debatable in some of its detail, at a superficial level it is a useful aid to understanding and practice. Often policy-level interventions are ignored in such schema: some but not all can be included as primary or preventive measure (see Policy, law and guidance for psychosocial issues in the workplace: an EU perspective for more in-depth discussion). Table 1 provides a summary of the definition of each level of intervention, its primary target, and some examples^[21].</p>	作業に関連するストレスの管理及び予防 <p>以下のセクションでは、作業に関連するストレスを管理し、及び予防するために用いられる方法及び戦略の概要を提示する。対策や戦略は、個々の労働者又は職場のいずれかを対象とする場合が多い。より一般的に、ストレスを予防し、及び管理するための介入は、一次予防、二次予防及び三次予防の 3 つのレベルに分類されることが多い^[20]。通常、3 つの異なる介入レベルを説明する簡略化された図式が用いられる。詳細の一部については議論の余地があるものの、表層的なレベルでは理解及び実践の有用な補助となる。こうした図式では政策レベルの介入がしばしば無視される：一部は一次的又は予防的措置として含まれるが、すべてではない（より詳細な議論については「職場における心理社会的課題に関する政策、法規制及びガイダンス：EU の視点」を参照）。表 1 は、各介入レベルの定義、主な対象及びいくつかの例をまとめたものである^[21]。</p>
---	--

Table 1: Definition and description of interventions for work stress	表 1：職場ストレスに対する介入策の定義及び説明
--	--------------------------

Intervention Level	Intervention Targets	Examples
<i>Definition and Description</i>		
Primary <i>Preventive and proactive</i> Goal: reducing potential risk factors or altering the nature of the stressor before workers experience stress-related symptoms or disease.	Stressors at their source; organisation of work; and working conditions	Job redesign, work-load reduction, improved communication, conflict management skills development
Secondary <i>Ameliorative</i> Goal: To help equip workers with knowledge, skills, and resources to cope with stressful conditions.	Employee responses to stressors (perceived stress or strain)	Cognitive behavioural therapy, coping classes and anger management
Tertiary <i>Reactive</i> Goal: To treat, compensate, and rehabilitate workers with enduring stress-related symptoms or disease.	Short-term and enduring adverse health effects of job	Return-to-work programs, employee assistant programs, occupational therapy, medical stress intervention.

(資料作成者注：上記の表1中の各ブロックごとの「英語原文—日本語仮訳」は、次のとおりです。)

<p>Intervention Level</p> <hr/> <p><i>Definition and Description</i></p> <hr/> <p>Primary <i>Preventive and proactive</i></p> <p>Goal: reducing potential risk factors or altering the nature of the stressor before workers experience stress-related symptoms or disease.</p> <p>Secondary <i>Ameliorative</i></p> <p>Goal: To help equip workers with knowledge, skills, and resources to cope with stressful conditions.</p> <hr/> <p>Tertiary <i>Reactive</i></p> <p>Goal: To treat, compensate, and rehabilitate workers with enduring stress-related symptoms or disease.</p> <hr/>	<p>介入レベル</p> <p><u>定義及び説明</u></p> <p>第1段階</p> <p>予防及び事前検討</p> <p>目標：労働者がストレス関連の兆候又は疾病を経験する前に潜在的なリスク要因又はストレスの本質を変える。</p> <p>第2段階</p> <p>改善に役立つこと。</p> <p>目標：ストレスに満ちた条件に対応するために知識、技能及び資源を労働者に付与する。</p> <p>第3段階</p> <p>対応</p> <p>目標：ストレス関連の兆候又は疾病がある労働者に対処し、補償し、及び回復させる。</p>
---	---

Intervention Targets		介入対象
Stressors at their source; organisation of work; and working conditions		ストレッサーの発生原、作業組織及び作業条件
Employee responses to stressors (perceived stress or strain)		ストレッサーに対する被雇用者の対応（発症したストレス又は張りつめ）
Short-term and enduring adverse health effects of job		短期間及び仕事による健康への悪影響に耐えること。

Examples	例
<p>Job redesign, work-load reduction, improved communication, conflict management skills development</p>	<p>仕事の再設計、作業負荷の軽減、意思疎通の改善、争いの管理技術の改善</p>
<p>Cognitive behavioural therapy, coping classes and anger management</p>	<p>程度に対応し、及び怒りの管理をする行動に準拠した緩和策（治療策）</p>
<p>Return-to-work programs, employee assistant programs, occupational therapy, medical stress intervention.</p>	<p>職場復帰プログラム、被雇用者支援プログラム、職業的な治療策、医学的なストレス介入策</p>

<p>Primary-level interventions, also commonly referred to as “organisational-level” interventions^[22] or as “stress prevention”^[1], are concerned with taking action to modify or eliminate sources of stress (i.e., psychosocial risks) inherent in the workplace and work environment, thus reducing their negative impact on the individual or reduce exposure to them^[24]. The design of primary intervention should be informed by the results of a risk assessment^[24]. Elkin and Rosch (1990) summarised a useful range of possible strategies to reduce workplace stressors:^[25]</p> <ul style="list-style-type: none"> • redesign the task, • redesign the work environment, • establish flexible work schedules, • encourage participative management, • include the employee in career development, • analyze work roles and establish goals, • provide social support and feedback, • build cohesive teams, • establish fair employment policies, and • share the rewards. 	<p>一次レベル介入は、一般的に「組織レベル介入」[22] 又は「ストレス予防」[1] と呼ばれ、職場や労働環境に内在するストレス要因（すなわち心理社会的リスク）を修正又は除去する行動を講じ、それによって個人への悪影響を軽減するか、それらへのばく露を減らすことを目的とする[24]。一次介入の設計は、リスク評価の結果に基づいて行われるべきである[24]。</p> <p>エルキンとロッシュ（1990）は、職場のストレス要因を軽減するための有用な戦略の範囲を次のようにまとめた[25]：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 業務の再設計 • 職場環境の再設計 • 柔軟な勤務スケジュールの導入 • 参加型マネジメントの促進 • 被雇用者のキャリア開発への参画 • 職務役割の分析と目標設定 • 社会的支援とフィードバックの提供 • 結束力のあるチームの構築 • 公正な雇用方針の確立 • 報酬の共有
<p>Secondary-level interventions are concerned with the detection and management of experienced stress, and the enhancement of workers’ ability to more effectively manage stressful conditions by increasing their awareness, knowledge, skills and coping resources (Sutherland & Cartwright, 2000);</p>	<p>二次予防は、経験したストレスの検知及び管理並びに労働者の認識、知識、スキル及び対処資源を高めることでストレス状況への対応能力を向上させることに焦点を当てる（Sutherland & Cartwright, 2000）。したがって、これらの</p>

<p>these strategies, are thus, directed at ‘at-risk’ groups within the workplace^[20]. In short, “... the role of secondary prevention is essentially one of <i>damage limitations</i>, often addressing the <i>consequences</i> rather than the <i>sources</i> of stress which may be inherent in the organization’s structure or culture”^[24]. Although these strategies are usually conceptualised as ‘individual’ level stress management options, these approaches also embrace the notion that individual employees work within a team or work-group^[26]. Thus, these strategies often have both an individual and a workplace orientation. Some examples of secondary intervention include: stress education with the aim to help employees recognise symptoms and reduce stigma, or stress management training.</p> <p>Tertiary-level interventions have been described as <i>reactive</i> strategies^[27] in that they are seen as a curative approach to stress management for those individuals suffering from ill-health as a result of stress^[26]. This approach is concerned with minimizing the effects of stress-related problems once they have occurred through the management and treatment of symptoms of occupational disease or illness^{[28][24][21]}.</p>	<p>戦略は職場内の「リスクのある」グループを対象とする[20]。要するに、「二次予防の役割は本質的に損害の限定にあり、組織の構造や文化に内在するストレスの原因ではなく、その結果に対処することが多い。」[24]。</p> <p>これらの戦略は通常「個人」レベルのストレス管理手段として概念化されるが、個々の被雇用者がチームや作業グループ内で活動するという概念も包含している[26]。したがって、これらの戦略は個人と職場との両方に焦点を当てることが多い。二次的介入の具体例としては、被雇用者が症状を認識し、ステイグマ（不名誉）を軽減することを目的としたストレス教育又はストレス管理トレーニング等が挙げられる。</p> <p>三次レベル介入は、ストレスの結果として健康を損なった個人に対するストレス管理の治療的アプローチと見なされる点で、反応的戦略と評されてきた[27]。このアプローチは、職業病や疾病の症状の管理及び治療を通じて、ストレス関連問題が発生した後の影響を最小限に抑えることを主眼とする[28][24][21]。</p>
--	--

<p>Comprehensive approach to stress management and prevention</p> <p>Stress management and prevention must involve the development of strategies that comprehensively address the antecedents of work stress (psychosocial and organisational hazards) and their effects on employee health^[29]. This usually requires practitioners and organisations to move beyond single interventions or types of intervention to programmes that call on a combination of interventions as appropriate to an appropriate and sufficient analysis of the problem^[1](Sutherland & Cooper, 2001). Such strategies are usually drawn from all three intervention levels: eliminating psychosocial risks in the workplace to prevent or reduce the experience of</p>	<p>ストレス管理及び予防に対する包括的なアプローチ</p> <p>ストレス管理及び予防には、作業関連のストレスの原因（心理社会的及び組織的危険因子）と、それらが被雇用者の健康に及ぼす影響を包括的に対処する戦略の策定が不可欠である^[29]。そのためには通常、実務者や組織は、単一の介入や介入の種類にとどまらず、問題の適切かつ十分な分析に基づいて、適切な介入を組み合わせるプログラムに移行する必要があります^[1]（Sutherland & Cooper, 2001）。このような戦略は通常、3つの介入レベルすべてから導き出されます。職場における心理社会的リスクを排除してストレスの発生を予防・軽減する（一次予防）。被雇用者が職場の状況によりよく対処で</p>
--	---

<p>stress (primary); training employees to better handle their work situation while providing them with resources to optimize their coping abilities and to enhance their resiliency to stress in order to reduce its impact on their health and well-being (secondary); and, for those who are badly affected by stress and ill health, providing them with opportunities for treatment and recovery and the necessary services and resources to ensure their effectiveness (tertiary).</p> <p>Whatever the nature of the intervention programmes designed to reduce work stress, they have to be evidence based, tailored to the problems which exist, comprehensive and timely. Its implementation has to be well planned and resourced and involve those who are affected by stress, or potentially affected. Employee engagement is critical. Finally, all such programmes should be adequately evaluated with the results of the evaluation feeding into a cycle of continuous improvement^[1].</p>	<p>きるよう研修を行い、対処能力を最適化し、ストレスに対する回復力を高めるためのリソース（資源）を提供して、健康やウェルビーイングへのその影響を軽減する（二次予防）。そして、ストレスや健康不良の深刻な影響を受けている人々に対しては、治療と回復の機会、そしてその効果を確保するために必要なサービスやリソース（資源）を提供する（三次予防）。</p> <p>職場のストレス軽減を目的とした介入プログラムは、その性質にかかわらず、エビデンスに基づいたものであること、存在する問題に適合したものであること、包括的かつタイムリーであることが求められる。実施に当たっては、十分な計画及び資源を確保し、ストレスの影響を受ける者又は受ける可能性のある者を巻き込む必要がある。被雇用者の関与が極めて重要である。最後に、こうしたプログラムは全て適切に評価され、その結果を継続的改善のサイクルに反映させるべきである^[1]。</p>
---	---

<p>Conclusions</p> <p>Since the 1990s, stress has been widely recognised as one of the most problematic work-related health problems. Contemporary theories have been used to inform the definition of work-related stress and guide the development of workplace interventions. There is a growing consensus that stress is defined by a dynamic interaction between the individual and their environment, and is often inferred by the existence of a problematic person-environment fit and the emotional reactions which underpin those interactions^[1]. Interventions to manage and prevent work-related stress have been traditionally targeted at either the worker or at the workplace. However, increasingly multi-model interventions that seek to both prevent and manage the causes and consequences of stress are being advocated. Managing stress in the</p>	<p>結論</p> <p>1990 年代以降、ストレスは最も問題視される職業性健康問題の一つとして広く認識されてきた。現代的な理論は、職業性ストレスの定義を明確化し、職場介入策の開発を導くために活用されてきた。ストレスは個人と環境の動的相互作用によって定義され、問題のある人的環境適合性の存在及びそれらの相互作用を支える感情的反応によってしばしば推論されるという見解が、次第に合意を形成しつつある^[1]。</p> <p>従来、作業関連のストレスを管理し、及び予防する介入策は、労働者か職場のいずれかを対象としてきた。</p> <p>しかし近年、ストレスの原因と結果の両方を予防し、及び管理しようとする複</p>
--	---

workplace has clear benefits for the individual, the organisation and society at large.	合的介入モデルが提唱されつつある。職場におけるストレス管理は、個人、組織、そして社会全体にとって明らかな利益をもたらす。
---	--

References <p>[1] Cox, T., Griffiths, A. J., & Rial-Gonzalez, E. Research on Work-related Stress, European Agency for Safety and Health at Work, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg. Available at http://agency.osha.eu.int/publications/reports/stress.</p> <p>[2] Caplan, R.D., 'Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms', Journal of Vocational Behavior, Vol. 31, No. 4, 1987, pp. 248-267.</p> <p>[3] French, J.R.P., Jr. & Caplan, R.D., 'Occupational stress and individual strain', In A.J. Marrow (Ed.), The Failure of Success, New York: Amacon, 1972, pp.30-66.</p> <p>[4] Harrison, R. V., 'Person-environment fit and job stress', In C. L. Cooper, and R. Payne (Eds.), Stress at Work, New York: Wiley and Sons, 1978, pp. 175-205.</p> <p>[5] Karasek, R.A., 'Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign', Administrative Science Quarterly, Vol. 24, 1979, pp. 285-308.</p>	参考資料 <p>[1] Cox, T., Griffiths, A. J., & Rial-Gonzalez, E.作業関連ストレスに関する研究、欧州労働安全衛生機構、欧州共同体公式出版局、ルクセンブルク。入手先：http://agency.osha.eu.int/publications/reports/stress。</p> <p>[2] Caplan, R.D., 「人と環境の適合理論と組織：相応の次元、時間的視点及びメカニズム」, Journal of Vocational Behavior, Vol. 31, No. 4, 1987, pp. 248-267.</p> <p>[3] French, J.R.P., Jr. & キャプラン, R.D., 「職業的ストレスと個人の負担」, A.J. マロー編, 『成功の失敗』, ニューヨーク: アマコン, 1972 年, pp.30-66.</p> <p>[4] Harrison, R. V., 「人と環境の適合性と仕事のストレス」, C. L. クーパー、R. ペイン (編), 『職場におけるストレス』, ニューヨーク: ワイリー・アンド・サンズ, 1978 年, pp. 175-205.</p> <p>[5] Karasek, R.A., 「職務要求、職務決定裁量、精神的負担：職務再設計への示唆」, 『行政科学季刊』, 第 24 巻, 1979 年, pp. 285-308.</p>
---	--

<p>Further reading</p> <p>Cooper, C.L. & Cartwright, S., 'Health mind, healthy organization – a proactive approach to occupational stress', Human Relations, Vol. 47, No. 4, 1994, pp. 455-471.</p> <p>Cox, T., Griffiths, A.J., Houdmont, J., Defining a case of work-related stress (Health and Safety Executive Research Report 449), 2006.</p> <p>EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000. Available at http://osha.europa.eu/en/publications/reports/203/view</p> <p>EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work. How to tackle psychosocial issues and reduce work-related stress. Report to the European Agency for Safety and Health at Work, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002.</p> <p>Levi, L., 'Spice of life or kiss of death?', In Working on Stress, Magazine of the European Agency of Safety and Health at Work, No. 5, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002.</p> <p>Nielsen, K., Fredslund, H., Christensen, K.B., & Albertsen, K., 'Success or failure? Interpreting and understanding the impact of interventions in four similar worksites', Work & Stress, Vol. 20, No. 3, 2006, pp. 272-287.</p> <p>Selye, H., Stress of life, MacGraw-Hill: New York, 1956.</p> <p>WHO – World Health Organization, Work Organization and Stress. Protecting workers' health series; no. 3. World Health Organization, Geneva, 2003. Available at: http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/en/index.html</p> <p>WHO – World Health Organization, PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives. Protecting workers' health series; no. 9. World Health Organization, Geneva, 2008. Available at: http://www.who.int/occupational_health/publications/Protecting_Workers_Health_Series_No_9/en/index.html</p>	<p>関連文献</p> <p>(資料作成者注：以下左欄の日本語仮訳は、 「行いませんでした。')</p>
--	--

Related articles	関連する論文 (資料作成者注：左欄の Read the article をクリックすれば、原典の関連する記事（英語原文）にアクセスできます。）
Psychosocial issues Policy, law and guidance for psychosocial issues in the workplace: an EU perspective Read the article	心理社会的課題 職場における心理社会的課題に関する政策、法規制及び指針：EU の視点
Groups at risk Return to Work after sick leave due to mental health problems Read the article	リスクのあるグループ メンタルヘルス問題による病気休暇後の職場復帰
Psychosocial issues Interventions to prevent and manage psychosocial risks and work-related stress	心理社会的課題 心理社会的リスク及び仕事に関連するストレスを予防し、及び管理するための介入策