


(タイトルページ)

本稿は、US-OSHA（アメリカ合衆国労働省職業安全衛生局）が、その関連するウェブサイトで公表している **Workplace Stress**（作業場でのストレス）に関する解説記事の全文について、「英語原文－日本語仮訳」の形式で紹介するものです。その内容は、作業場でのストレスについての包括的なものとなっており、我が国（日本）にとっても参考になるものであると判断して、この対訳資料を作成しました。

○本稿の作成年月：2026年5月

○本稿の作成者：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
標題	Workplace Stress	作業場でのストレス
原典の所在	Workplace Stress - Overview Occupational Safety and Health Administration	－
発行機関	US-OSHA	アメリカ合衆国労働省職業安全衛生局
著作権について	情報の自由法	

 <p>Workplace Stress</p> <p>SAFE WORKPLACE GOOD HEADSPACE</p>	<p>作業場所でのストレス</p> <p>安全な作業場所は、良い頭脳空間です。</p>
--	---

	<p>作業場のストレス</p> <p>作業をより良くする。－メンタルヘルス問題</p>
--	---

<p>Overview</p>	<p>概要</p>
<div data-bbox="145 507 1019 960" data-label="Image">  </div> <p>Statistics</p> <ul style="list-style-type: none"> Nearly one in five US adults live with a mental illness². Workplace stress has been reported to cause 120,000 deaths in the US each year³. Approximately 65% of U.S. workers surveyed have characterized work as being a very significant or somewhat significant source of stress in 	<p>メンタルヘルスの認識</p> <p>ソーシャルメディアの鍵となるメッセージ</p> <p>ジ</p> <p>統計情報</p> <ul style="list-style-type: none"> 米国の成人の 5 人に 1 人が精神疾患に罹患しています。 職場のストレスは、米国で毎年 12 万人の死亡を引き起こすと報告されています。 調査対象の米国労働者の約 65% が、2019 年から 2021 年までの各年間に、仕事が非常に重要な、又はやや重要なストレス源であると評価しています。

<p>each year from 2019-2021⁴.</p> <ul style="list-style-type: none"> 83% of US workers suffer from work-related stress and 54% of workers report that work stress affects their home life⁵. For every \$1 spent on ordinary mental health concerns, employers see a \$4 return in productivity gains 	<ul style="list-style-type: none"> 米国の労働者の 83% は、作業関連のストレスに苦しんでいます。労働者の 54%が、仕事のストレスが自宅生活に影響を与えていると報告している⁵。 通常のメンタルヘルスに関する対策に費やされた\$ 1 (ドル) ごとに、使用者は生産性向上の\$ 4 (ドル) の反対給付 (リターン) を得ます。
<p>Stress can be harmful to our health and increase mental health challenges. Mental health challenges can include clinical mental illness and substance use disorders as well as other emotions like stress, grief, feeling sad and anxious, where these feelings are temporary and not part of a diagnosable condition. While there are many things in life that induce stress, work can be one of those factors. However, workplaces can also be a key place for resources, solutions, and activities designed to improve our mental health and well-being.</p> <p>Workplace stress and poor mental health can negatively affect workers through¹:</p> <ul style="list-style-type: none"> Job performance Productivity Work engagement and communication <p>Physical capability and daily functioning</p>	<p>ストレスは私たちの健康に有害であり、精神的健康の課題を増加させることができます。精神保健の課題には、臨床的な精神疾患や物質使用障害並びにストレス、悲しみ、悲しみの認識及び不安感のようなその他の感情が含まれる場合があります。これらの感情は一時的であり、診断可能な状態の一部ではありません。ストレスを誘発する人生には多くのものがありますが、仕事はその要因の1つになる可能性があります。しかし、職場は、メンタルヘルスとウェルビーイング (福祉) を改善するために設計された資源 (リソース)、解決策 (ソリューション) さらには活動の重要な場所になる可能性もあります。</p> <p>職場のストレスと貧弱な精神的健康は、1 を通じて労働者に悪影響を及ぼす可能性があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務の実績 (ジョブパフォーマンス) 生産性 仕事の関与性 (ワークエンゲージメント) 及び意思疎通 (コミュニケーション) <p>物理的能力と日常の機能</p>

<p>Understanding the Problem</p> <p>Loneliness. Isolation. Uncertainty. Grief. Fear. Stress can increase these and</p>	<p>問題を理解する。</p> <p>孤独。孤立。不確実性。悲しみ。恐れ。ストレスはこれら及び他の精神的健康の</p>
---	--

<p>other mental health challenges and can be harmful to our health. The amount and type of stress experienced varies from person to person due to many factors, including those experienced at work.</p> <p>While there are many things in life that induce stress, work can be one of those factors. Workplace stress and poor mental health can negatively affect workers through their job performance and productivity, as well as with their engagement with others at work. It can also impact worker physical health, given that stress can be a risk factor for various cardiovascular diseases. However, workplaces can also be a key place for resources, solutions, and activities designed to improve our mental health and well-being.</p> <p>Work has always presented various stress. Workers are constantly dealing with new stressors introduced to the workplace, and in some instances, these stressors have amplified other issues at work. More than 80% of US workers have reported experiencing workplace stress, and more than 50% believe their stress related to work impacts their life at home. Workplace stressors may include:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Concerns about job security (e.g., potential lay-offs, reductions in assigned hours). ● Lack of access to the tools and equipment needed to perform work safely. ● Fear of employer retaliation ● Facing confrontation from customers, patients, co-workers, supervisors, or employers. ● Adapting to new or different workspace and schedule or work rules. 	<p>課題を増加させ、私たちの健康に有害な可能性があります。経験したストレスの量とタイプは、仕事で経験したものを含む多くの要因により、人によって異なります。</p> <p>ストレスを誘発する人生には多くのものがありますが、仕事はその要因の1つになる可能性があります。職場でのストレスやメンタルヘルスの低下は、仕事の実績（パフォーマンス）や生産性、そして仕事で他の人との関与を通じて、労働者に悪影響を及ぼす可能性があります。また、ストレスが様々な心血管疾患のリスク要因になる可能性があるため、労働者の身体的健康に影響を与える可能性があります。しかし、職場は、メンタルヘルスとウェルビーイング（福祉）とを改善するために設計された資源（リソース）、解決策（ソリューション）及び活動の重要な場所になる可能性もあります。</p> <p>仕事は常にさまざまなストレスを提示しています。労働者は常に職場に導入された新しいストレスサーに対処しており、場合によってはこれらのストレスサーは職場で他の問題を増幅しています。米国の労働者の80%以上が職場のストレスを経験していると報告しており、50%以上が職場に関連するストレスが自宅での生活に影響を与えると信じています。職場のストレスサーには以下が含まれる場合があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 仕事のセキュリティ（安定性）に関する懸念（例えば、潜在的なレイオフ、割り当てられた時間の削減）。 ● 作業を安全に行うために必要な手段（ツール）や機器へのアクセスが不十分です。 ● 使用者の報復に対する恐れ ● 顧客、患者、同僚、監督者又は使用者からの対立に直面する。 ● 新規若しくは異なるワークスペース、スケジュール又は作業ルールに適合します。
---	--

- Having to learn new or different tasks or take on more responsibilities.
- Having to work more frequent or extended shifts or being unable to take adequate breaks.
- Physically demanding work.
- Learning new communication tools and dealing with technical difficulties.
- Blurring of work-life boundaries, making it hard for workers to disconnect from the office.
- Finding ways to work while simultaneously caring for children including overseeing online schooling or juggling other caregiving responsibilities while trying to work, such as caring for sick, elderly, or disabled household members.
- Concerns about work performance and productivity.
- Concerns about the safety of using public transit as a commuting option.

These, and many other, work-related stressors can take a toll on a person's sense of well-being and negatively impact their mental health. For some, these stressors can contribute to serious problems, such as the development or exacerbation of mental health challenges (e.g., anxiety disorder, depression disorder or substance use disorders.) Psychologists and psychiatrists are sounding the alarm about a mental health crisis forming, and data supporting their concerns have started to emerge. As one example, [survey results from the Centers for Disease Control and Prevention \(CDC\)](#) suggest that about 40 percent of U.S. adults were experiencing negative mental or behavioral health effects in June 2020, including symptoms of anxiety disorder or depressive

- 新しい業務（タスク）や異なるタスクを学習したり、より多くの責任を負わなければなりません。
- より頻繁に、若しくは長時間のシフトをしなければならない、又は適切な休憩を取ることができない。
- 物理的に要求の厳しい仕事
- 新しいコミュニケーションツールを学び、技術的な困難に対処します。
- ワークライフの境界がぼやけて、労働者がオフィスから離れられるのが難しい。
- オンライン教育の監督や、病気、高齢者、障害のある世帯の世話等、働きかけている間のその他の世話責任を上手にやりくりすることを含む、子供の世話と同時に働く方法を見つける。
- 仕事の実績を上げることと生産性に対する懸念
- 公共交通機関を通勤オプションとして使用する安全性に関する懸念

これら及び他の多くの作業関連のストレス要因は、人の幸福感に影響を及ぼし、彼らの精神的健康に悪影響を及ぼす可能性があります。心理学者や精神科医は、メンタルヘルス危機が発生することを警告し、彼らの懸念を裏付けるデータが現れ始めています。

一例として、米国疾病予防管理センター(CDC)の調査結果によると、2020年6月の米国成人の約40%が、不安障害若しくはうつ病性障害、外傷関連の症状、新規又は増加した薬物使用若しくは自殺の考え等、精神的又は行動的健康への悪影響を経験していました。

<p>disorder, trauma-related symptoms, new or increased substance use, or suicidal thoughts. An article published by the National Safety Council in August 2020 detailing a spike in opioid overdoses further highlights the need for more mental health resources.</p> <p>Because of the many potential stressors workers may be experiencing, a comprehensive approach is needed to address stressors throughout the community, and employers can be part of the solution. More than 85% of employees surveyed in 2021 by the American Psychological Association reported that actions from their employer would help their mental health. The goal is to find ways to alleviate or remove stressors in the workplace to the greatest extent possible, build coping and resiliency supports, and ensure that people who need help know where to turn. This toolkit offers resources and tips that employers, workers, and co-workers can use to support each other. Unions and worker organizations can also use these resources to support worker mental health.</p> <p>OSHA Resources</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Long-Term Stress Harms Everyone in the Workplace. This fact sheet explains how workplace stress harms individual workers and employers. ● Workplace Mental Health Fact Sheet. This fact sheet is designed to equip workplaces with vital information and resources to address mental health concerns effectively. Available in Spanish. ● Glossary of Frequently Used Terms. This webpage provides definitions for terms frequently used when discussing stress and mental health in the workplace. 	<p>オピオイド（合成麻薬）の過剰摂取の急増について詳しく説明した 2020 年 8 月に国家安全理事会によって発表された記事は、より多くの精神的健康資源の必要性をさらに強調しています。</p> <p>多くの潜在的なストレス要因の労働者が経験している可能性があるため、コミュニティ全体でストレス要因に対処するための包括的な取り組みが必要であり、使用者は解決策（ソリューション）の一部になることができます。アメリカ心理学会が 2021 年に調査した被雇用者の 85%以上が、使用者からの行動が彼らの精神的健康に役立つと報告しました。目標は、可能な限り職場のストレス要因を軽減又は除去する方法を見つけ、対処と回復力の支援を構築し、支援が必要な人々がどこに転換するかを知ることを確実にすることです。この道具セット（ツールキット）は、使用者、労働者及び同僚が互いに支援するために使用できるリソースとヒントを提供します。労働組合や労働者団体は、労働者のメンタルヘルスを支援するためにこれらの資源（リソース）を使用することもできます。</p> <p>OSHA 情報源（リソース）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 長期的なストレスは職場のすべての人に害を及ぼします。このファクトシートは、職場のストレスが個々の労働者と使用者にどのように害を及ぼすかを説明しています。 ● 職場のメンタルヘルスファクトシート。このファクトシートは、メンタルヘルスの懸念に効果的に対処するために重要な情報と資源（リソース）を職場に提供するように設計されています。スペイン語でご利用いただけます。 ● よく使用される用語の用語集。このウェブページでは、職場でストレスやメンタルヘルスを議論する際に頻繁に使用される用語の定義を提供します。
<p>Resources Provided by Other Organizations</p>	<p>他の組織が提供するリソース</p>

- **CDC: [Coping with Stress](#).** This webpage identifies stressors impacting the general population, provides tips to reduce stress, and links to crisis intervention services.
 - **CDC: [Support for Employees](#).** This resource identifies work-related stressors and provides stress management tips.
 - **EBSA: [Mental Health and Substance Use Disorder Parity](#).** Learn your rights about job-based mental health and substance use disorder benefits, the information your health plan must give you, and how to appeal a denied benefit claim.
 - **NIOSH: [Mission Possible: Measuring Worker Well-Being](#).** This post discusses ways employers can measure worker well-being.
 - **NIOSH: [Healthy Work Design and Well-Being Program](#).** This resource focuses on how work affects overall health and well-being, including physical, psychological, social, and economic aspects.
 - **National Safety Council (NSC)::**
 - **[SAFER: Mental Health and the Workplace](#).** This document discusses the relationship between mental health, mental illness, and the workplace; and identifies barriers preventing people from getting support.
 - **[Promote Employee Mental Health and Well-being](#).** This resource addresses topics like mental health, stress reduction, substance misuse and more.
 - **[What Employers Can do When it Comes to Mental Health](#).** This blogpost shares information related to new tools employers can use to improve employee well-being and how
- CDC (アメリカ疾病管理センター。以下同じ。) : ストレスに対処する。このウェブページでは、一般の人口に影響を与えるストレス要因を特定し、ストレスを軽減するためのヒントを提供し、危機介入サービスへのリンクを提供します。
 - CDC: 被雇用者の支援。このリソースは、作業関連のストレス要因を特定し、ストレス管理のヒントを提供します。
 - EBSA: メンタルヘルスと物質使用障害の平等性。職業に基づくメンタルヘルスと物質使用障害の恩恵についてのあなたの権利、あなたの健康計画があなたに与えなければならない情報、および拒否された給付請求を訴える方法について学びます。
 - NIOSH: 可能な使命 (Mission Possible) : 労働者の福祉の測定。この記事では、使用者が労働者の幸福度を測定する方法について説明します。
 - NIOSH: 健康な労働者の創造 (Healthy Work Design) 及び福祉プログラム。この情報源 (リソース) は、身体的、心理的、社会的及び経済的側面を含む、仕事が全体的な健康と幸福にどのように影響するかに焦点を当てています。
 - 全国安全評議会 (National Safety Council (NSC)) :
 - SAFER: メンタルヘルスと職場。この文書は、メンタルヘルス、メンタル疾患及び職場の関係について説明し、人々が支援を受けることを妨げる障壁を特定します。
 - 被雇用者の精神的健康と福祉を促進する。この情報源 (リソース) は、メンタルヘルス、ストレス軽減、物質の乱用などのトピックに対処しています。
 - メンタルヘルスに関して、使用者ができること。このブログポストでは、使用者が被雇用者の幸福度を向上させるために使用できる新しいツールに関する情報を共有し、それが会社のお金を節約する方法を説明します。

<p>that saves company's money.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● CDC's Mental Health Data and Statistics. Provides resources that provide up-to-date statistics around mental health and mental illness. ● HWC: The Healthy Work Campaign. is a public health campaign focused on raising awareness in the U.S. about the health impacts of work stress on working people. The campaign includes a variety of resources with sections specific to employers, individual workers, and union and worker advocates. ● The Jed Foundation: Tips for Managing Stress. This blog provides an overview of stress and 5 ways to manage stress. 	<ul style="list-style-type: none"> ● CDC のメンタルヘルスデータと統計。メンタルヘルスや精神疾患に関する最新の統計情報を提供するリソースを提供します。 ● HWC: 健康な労働キャンペーン (The Healthy Work Campaign)。労働ストレスが労働者に及ぼす健康への影響について、米国で意識を高めることを目的とした公衆衛生キャンペーンです。キャンペーンには、使用者、個人労働者、組合及び労働者擁護者に特化したセクションを持つさまざまなリソースが含まれています。 ● ジェット財団: ストレスを管理するためのヒント。このブログでは、ストレスの概要とストレスを管理する 5 つの方法について説明します。
--	--

<p>Tools and Resources</p> <p>Guidance and Tips for Employers</p> <p>Workplaces can have many stressors. Issues in the workplace can exacerbate the risk of experiencing mental health challenges. Combined, these stressors can make it more difficult for workers to get their tasks done; threaten their productivity, happiness, and well-being; and lead to burnout. Because of the many potential stressors employees may be experiencing, a comprehensive approach is needed to address stressors throughout the community, and employers can be part of the solution. More than 85% of employees surveyed in 2021 by the American Psychological Association reported that actions from their employer would help their mental health.</p> <p>The goal is to find ways to alleviate or remove stressors in the workplace to the greatest extent possible, build coping and resiliency supports, and ensure that people who need help know where to turn. Reducing workplace stress</p>	<p>手段及び資源 (ツールとリソース)</p> <p>使用者のためのガイダンスとヒント</p> <p>職場には多くのストレスを持つことができます。職場での問題は、精神的健康上の課題を経験するリスクを悪化させる可能性があります。これらのストレス要因を組み合わせることで、作業者が仕事を遂行するのがより困難になり、生産性、幸福及び福祉を脅かし、燃え尽きることにつながります。被雇用者が経験している可能性のある多くの潜在的なストレス要因のために、コミュニティ全体でストレス要因に対処するための包括的な取り組みが必要であり、使用者は解決策 (ソリューション) の一部になることができます。アメリカ心理学会が 2021 年に調査した従業員の 85%以上が、使用者からの行動が彼らの精神的健康に役立つと報告しました。</p> <p>目標は、可能な限り職場のストレス要因を軽減又は除去する方法を見つけ、対処と回復力の支援を構築し、支援が必要な人々がどこに転換するかを知ることを確実にすることです。職場のストレスを軽減することは、組織全体のすべての人に</p>
---	---

benefits everyone across an organization. It can improve morale and lead to increased productivity and better focus, fewer workplace injuries, fewer sick days, and improved physical health (e.g., lower blood pressure, stronger immune system). All these factors can also lead to reduced turnover among an employer's workforce.

In fact, the [World Health Organization](#) estimate that for every dollar U.S. employers spend treating common mental health issues, they receive a return of \$4 in improved health and productivity. Employers can make a difference when it comes to helping their staff manage stress. Key things they can do include:

- **Be aware** and acknowledge that people can carry an emotional load that is unique to their own circumstances. They may be experiencing heightened levels of loneliness, isolation, uncertainty, grief, and stress; and some may face additional demands, such as parents caring for children or elderly household members; and those with existing mental health or substance use challenges.
- **Identify factors** are making it harder for workers to get their jobs done and determine if adjustments can be made.
- **Show empathy.** Ensure workers that 1) they are not alone, 2) their employer understands the stress they are under, 3) there is no shame in feeling anxious, and 4) asking for help is important. Employers can reassure employees they are open and receptive to discussions about employees' work stress, by creating a safe and trustworthy space.
- **Provide access** to coping and resiliency resources, workplace and leave flexibilities without penalty, or other supportive networks and

利益をもたらします。それは士気を向上させ、生産性の向上と集中力の向上につながり、職場での怪我の減少、病気の日数の減少、および身体的健康の改善(例えば、血圧の低下、免疫システムの強化)につながります。これらすべての要因は、使用者の労働力間の離職率の低下をもたらす可能性があります。

実際、世界保健機関(WHO)は、米国の使用者が一般的なメンタルヘルスの問題の治療に費やす1ドル当たり、健康と生産性の改善で4ドルのリターンを受け取ると推定しています。使用者は、スタッフがストレスを管理するのを助けることに関して違いを生み出すことができます。彼らがすることができる主なものは次のとおりです。

- 自分の状況に固有の感情的な負荷を負うことができることを**認識**し、認めなさい。孤独感、不確実性、悲しみ及びストレスの高まりを経験している人もいれば、子供や高齢者の世話をする親や、既存のメンタルヘルスや物質使用の問題を抱えている人等、追加の要求に直面している人もいます。
- 要因を特定すると、作業者が仕事を完了し、調整できるかどうかを判断することが難しくなっています。
- **共感を示す。**被雇用者が1)彼らは一人ではありません。2) 使用者は、彼らが受けているストレスを理解しています。3) 不安を感じることは恥ずかしいことではありません。4) 助けを求めることは重要です。使用者は、安全で信頼できるスペースを作成することで、被雇用者がその仕事のストレスについての議論に対して開放的で受容的であることを被雇用者に安心させることができます。
- 対処と立ち直る資源(レジリエンスリソース)、**職場へのアクセス**を提供し、ペナルティなしで柔軟性を残し、又はその他の支援ネットワークとサービス

services. Research from the American Psychological Association suggests 50 % of employees find that a lack of paid time off or sick leave has a negative impact on stress levels at work.

The following resources provide guidance to help employers alleviate workplace stress and support mental health.

OSHA Resources

- **Getting Started Guides for Employers.** These aim to help employers gain confidence about talking to workers about workplace stress, mental health, and substance use.
 - [Getting Started Guide for Senior Managers](#)
 - [Getting Started Guide for Front-line Supervisors](#)
- **Mental Health Checklists for Employers.** These identify ways for employers to alleviate workplace stressors and support mental health.
 - [Checklist for Senior Managers](#)
 - [Checklist for Front-line Supervisors](#)
- [Workplace Stress Sample Survey Questions.](#) This document provides sample questions that employers could ask to determine whether adjustments can be made to reduce workplace stress, and if staff need mental health support.
- [Myth Buster Fact Sheet.](#) This dispels myths that might make workers reluctant to talk about workplace stress and mental health challenges. Employers could distribute this to employees or display in the workplace to reduce the stigma surrounding these topics.
- [Preventing Suicides.](#) This webpage provides information on the [988 Suicide & Crisis Lifeline](#), and links to access to useful resources.

を提供します。米国心理学会の調査によると、被雇用者の50%が、有給休暇や病気休暇の不足が職場でのストレスレベルに悪影響を及ぼすと判断しています。

OSHA 情報源 (リソース)

- 使用者のためのスタートガイド。これらの目的は、使用者が職場のストレス、メンタルヘルス及び物質使用について被雇用者と話すことについて自信を得るのを助けることです。
 - 上級管理者のためのスタートガイド
 - 現場監督者のためのスタートガイド
- 使用者のためのメンタルヘルスチェックリスト。これらは、使用者が職場のストレスを軽減し、精神的健康を支援する方法を特定します。
 - 上級管理者のチェックリスト
 - 現場監督者のチェックリスト
- 職場のストレスサンプルアンケートの質問。この文書では、使用者が職場のストレスを軽減するために調整を行うことができるかどうか、及びスタッフがメンタルヘルス支援を必要とするかどうかを判断するために尋ねることができるサンプル質問を提供します。
- 神話解消 (バスター) ファクトシート。これは、職場のストレスやメンタルヘルスの課題について話すことを労働者に消極的にするかもしれない神話を払拭します。使用者は、これらのトピックを取り巻く汚名を減らすために、これを被雇用者に配布したり、職場に表示したりすることができます。
- 自殺の防止。このウェブページでは、988 Suicide & Crisis ライフラインに関する情報と、有用なリソースへのアクセスへのリンクを提供しています。

<ul style="list-style-type: none"> ● Mental Health Employer Tips – Workplace Stress Statistics (ZIP) Spanish (ZIP) ● Mental Health Employer Tips – Provide More Information (ZIP) Spanish (ZIP) ● TALK/DILO Infographic (ZIP) Spanish (ZIP) ● Start the Conversation – ABC Mental Health Videos ● Tips to Improve Relationships – ABC Mental Health Videos ● Build Your mental Health Toolkit – ABC Mental Health Videos 	<ul style="list-style-type: none"> ● メンタルヘルスの使用者のヒント - 職場のストレス統計 (ZIP) スペイン語 (ZIP) ● メンタルヘルス使用者へのヒント - 詳細情報を提供する (ZIP) スペイン語 (ZIP) ● TALK/DILO Infographic (ZIP) Spanish (ZIP) ● 会話を始める - ABC メンタルヘルスビデオ ● 関係を改善するためのヒント - ABC メンタルヘルスビデオ ● メンタルヘルスツールキットを構築する - ABC メンタルヘルスビデオ
--	---

Resources Provided by Other Organizations	他の組織が提供している情報源
<ul style="list-style-type: none"> ● American Foundation for Suicide Prevention with resources and aid to those affected by suicide, including Risk Factors and Warning Signs. ● The Center for Construction Research and Training (CPWR) - Opioid Resources to help prevent opioid deaths in construction. ● Centers for Disease Control and Prevention (CDC) Suicide Prevention Webpage, providing information on facts, risks and protective factors, prevention strategies, tips for dealing with stress, and other resources. ● Construction Industry Alliance for Suicide Prevention (CIASP) with resources, articles, and websites. ● Construction Working Minds, highlighting resources on how to address workplace suicide for workers, managers, and industry associations. ● EBSA: Mental Health and Substance Use Disorder Parity. Browse these tools and resources for employers who offer job-based health 	<ul style="list-style-type: none"> ● リスクファクターや警告サインを含む自殺の影響を受けた人々へのリソースと援助を提供する米国自殺防止財団 ● 建設研究訓練センター (CPWR) - オピオイド資源は、建設業のオピオイド死を防ぐのに役立ちます。 ● 疾病予防管理センター (CDC) - 自殺予防のウェブページ、事実、リスクと保護要因、予防戦略、ストレスに対処するためのヒント、およびその他のリソースに関する情報を提供します。 ● 自殺防止のための建設業界団体 (CIASP) - 情報源 (リソース)、記事及びウェブサイト ● 建設作業マインド-労働者、管理者、業界団体の職場での自殺に対処する方法に関するリソースを強調した、 ● EBSA: メンタルヘルスと物質使用障害の平等性。雇用ベースの健康上の利点を提供する使用者のためのこれらのツールとリソースを参照してください

benefits.

- [Federal Recovery Ready Workplace Interagency Workgroup – Recovery Ready Workplace Toolkit](#): Resource is designed to help businesses and other employers prevent and respond more effectively to substance misuse among employees, build their workforces through hiring of people in recovery, and develop a recovery-supportive culture.
- [HWC: The Healthy Work Campaign](#). Resource includes tools that are specific to employers including a healthy work survey with recommendations
- [Suicide in the Construction Industry: Breaking the Stigma and Silence: American Society of Safety Professionals](#) with recommendations on how to start a conversation in the industry, and three keys for providing help.
- [U.S. Department of Labor Office of Workers' Compensation Programs - New Opioid Policy to Protect Federal Injured Workers](#) that provides resources to combat the opioid epidemic and reduce the potential for opioid misuse and addiction among injured federal workers.
- [U.S. Department of Veterans Affairs - Suicide Prevention](#) with resources for veterans and their loved ones, friends, and health care providers.
- [NIOSH Total Worker Health® Program](#). This program provides a holistic approach to worker well-being to assist employers in improving the safety and health of workers.

い。

- 連邦復帰準備職場を目指す省庁間作業グループ (Federal Recovery Ready Workplace Interagency Workgroup) – 職場復帰準備道具キット (Recovery Ready Workplace Toolkit) : 情報源 (リソース) は、企業や他の雇用主が従業員の物質の乱用をより効果的に防止し、対処し、回復中の人々を雇用することによって労働力を構築し、回復を支援する文化を開発するのに役立つように設計されています。
- HWC: 健康作業キャンペーン (The Healthy Work Campaign)。情報源 (リソース) には、推奨事項を含む健康的な仕事調査を含む、使用者固有のツールが含まれています
- 建設業界での自殺: 偏見と沈黙を破る: アメリカの安全協会 - 業界で会話を始める方法に関する推奨事項及びヘルプを提供するための 3 つのキーを備えた専門家。
- 米国労働省労働者補償プログラム - オピオイドの流行と闘い、負傷した連邦労働者の間でオピオイドの誤用と中毒の可能性を減らすための資源を提供する連邦負傷労働者を保護するための新しいオピオイドポリシー
- 米国退役軍人局 - 退役軍人とその愛する人、友人、医療提供者のためのリソースを備えた自殺防止
- NIOSH 総合労働者健康プログラム (Total Worker Health® Program) . このプログラムは、労働者の安全と健康を改善するために雇用主を支援するために、労働者の幸福に対する包括的なアプローチを提供します。
- NIOSH 優秀センター (Center of Excellence) : オレゴン健康労働力センタ

- [NIOSH Center of Excellence: Oregon Healthy Workforce Center](#). This center provides fact sheets and articles that identify actions employers can take to support workers and alleviate their stress.
- [The National Safety Council](#) has provided a list of top mental health, stress reduction, and substance misuse resources, including:
 - [SAFER: Stress, Emotional & Mental Health Considerations](#). This playbook educates leaders, supervisors, and human resources representatives about ways to ensure that workers returning to the workplace have the mental health support they need.
 - [Working With Benefits Providers: Mental Health Issues Checklist](#). This identifies specific services that employee assistance programs and health insurance providers can offer to help workers cope with stress.
 - [Training and Supporting Supervisors in Addressing Substance Use](#). This fact sheet speaks of the importance of being a recovery-friendly workplace.
 - [Opioids At Work Employer Toolkit](#). This free toolkit offers materials that will help employers create recovery-friendly workplaces, including sample policies, fact sheets, posters, and videos.
 - [Addressing Employee Mental Health and Distress: NSC](#)

ー (Oregon Healthy Workforce Center)。

このセンターでは、使用者が労働者を支援し、ストレスを軽減するために取ることができる行動を特定するファクトシートと記事を提供しています。

- NIOSH 優良センター Center of Excellence:オレゴン健康労働力センター (Oregon Healthy Workforce Center.この) では、使用者が労働者を支援し、ストレスを軽減するために取ることができる行動を特定するファクトシートと記事を提供しています。
- 全国安全評議会は、以下を含む、メンタルヘルス、ストレス軽減及び物質の乱用リソースのトップリストを提供しています。
 - SAFER: ストレス、感情的及び精神的健康上の考慮事項。このプレイブックでは、リーダー、監督者、人事担当者に、職場に戻った労働者が必要なメンタルヘルス支援を確実に受けられるようにする方法について説明します。
 - 福利厚生プロバイダーとの協力: メンタルヘルス問題のチェックリスト。これにより、被雇用のストレスに対処するためにその支援プログラムと健康保険プロバイダーが提供できる特定のサービスが特定されます。
 - 物質の使用に対処する上司のトレーニングと支援。このファクトシートは、回復に優しい職場であることの重要性を示しています。
 - 作業中のオピオイド 雇用者ツールキット。この無料ツールキットは、サンプルポリシー、ファクトシート、ポスター、ビデオ等、使用者が回復に優しい職場を作成するのに役立つ資料を提供します。
 - 被雇員のメンタルヘルスと苦痛への対処: 使用者に対する NSC の勧

[Recommendations for Employers](#). This resource provides a list of recommendations and steps employers can take to support mental health in the workplace.

- [SHRM Foundation - Field Guide for Mental Health in Your Workplace](#): Resource provides tools to evaluate mental health resources, inform processes for supporting mental health within an organization, and, ultimately, to help develop a strategy that demonstrates improved mental health within the workforce.
- **The American Psychiatric Association Foundation's Center for Workplace Mental Health**
 - [Making the Business Case](#). This website shares information highlighting why investing in a mentally healthy workforce is good for your business.
 - [Mental Health Topics](#). This webpage provides information about various mental health topics including specific disorders, warnings signs, and access to care.
- **Mental Health America**
 - [Workplace Mental Health Programs](#). This website offers resources that employers can use to create supportive work environments and highlights a national certification program (the [Bell Seal for Workplace Mental Health](#)) that recognizes employers who stand out in this area.
 - [Mental Health Resources for Employers](#). Resources include extensive list on mental health tips, how to integrate better practices, and how to put employees first.
- **National Alliance on Mental Illness (NAMI)**

告。このリソースは、使用者が職場の精神的健康を支援するために取ることができる推奨事項とステップのリストを提供します。

- SHRM Foundation (SHRM 基金 -作業場におけるメンタルヘルスの現場ガイド (Field Guide for Mental Health in Your Workplace) : 情報源 (リソース) は、メンタルヘルスリソースを評価し、組織内のメンタルヘルスを支援するプロセスを通知し、最終的には、被雇用者内のメンタルヘルスの改善を実証する戦略を策定するのに役立つツールを提供します。
- 米国精神医学会財団の職場精神衛生センター
 - ビジネスケースを作る。このウェブサイトでは、精神的に健康な労働力に投資することがビジネスにとって良い理由を強調する情報を共有しています。
 - メンタルヘルスのトピック。このウェブページでは、特定の障害、警告の兆候、ケアへのアクセス等、さまざまなメンタルヘルスに関する情報を提供します。
- メンタルヘルスアメリカ
 - 職場のメンタルヘルスプログラム。このウェブサイトでは、使用者が働きやすい職場環境を作り出すために使用できる情報源 (リソース) を提供し、この分野で際立っている使用者を認識する国家認証プログラム(職場のメンタルヘルスのためのベルシール)を強調しています。
 - 使用者のためのメンタルヘルスリソース。る情報源 (リソース) には、メンタルヘルスのヒントに関する広範なリスト、より良いプラクティスを統合する方法、および従業員を優先させる方法が含まれます。
- **メンタル団体(NAMI)**

<ul style="list-style-type: none"> ○ The Mental Health Movement in the Workplace. This blog entry discusses the benefits of addressing mental health in the workplace and lists actions that employers can take to do so. ○ The Ultimate Workplace Mental Health Toolkit. This document, produced by NAMI's Chicago affiliate, provides a primer for employers on mental health, stigma, stress and toxic stress, and burnout. It also outlines the components of an overall approach that employers can take to promote worker well-being and offers several tools (e.g., checklists, surveys, conversation planners) to help them achieve success. ● American Psychological Association <ul style="list-style-type: none"> ○ Supporting Employee Mental Health When Reopening the Workplace This article offers suggestions on ways that employers can make the transition back to onsite work easier after working remotely for a lengthy period of time. ○ Stress Management for Leaders Responding to a Crisis This fact sheet offers tips for leaders (e.g., supervisors, managers) to help them handle their internal stressors so they can lead effectively. ○ Striving for Mental Health in the Workplace Guide. This resource shares tips on how to shift workplace culture to address mental health stigma and support employee well-being. ● The U.S. Department of Veterans Affairs <ul style="list-style-type: none"> ○ For Leaders: Helping Employees in the Aftermath of Loss. This 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職場におけるメンタルヘルス運動。このブログ記事では、職場でのメンタルヘルスへの取り組みの利点について説明し、使用者が行うことができるアクションをリストします。 ○ 究極の職場のメンタルヘルスツールキット。この文書は、NAMI のシカゴの関連会社によって作成され、使用者のメンタルヘルス、スティグマ、ストレスと毒性ストレス及びバーンアウトの基礎を提供します。また、使用者が被雇用者の幸福を促進するために取ることができる全体的なアプローチの構成要素を概説し、成功を達成するためにいくつかのツール(チェックリスト、アンケート、会話プランナー等)を提供します。 ● アメリカ心理学会 <ul style="list-style-type: none"> ○ 職場を再開する際の被雇用者の精神的健康を支援する この記事では、長時間リモートで作業した後、現場での作業に戻る方法を提案します。 ○ 危機に対応するリーダーのためのストレス管理 このファクトシートでは、リーダー(監督者、管理者など)が内部ストレス要因を処理し、効果的にリードできるようにするためのヒントを提供しています。 ○ 職場ガイドのメンタルヘルスへの取り組み。このリソースは、職場の文化をシフトしてメンタルヘルスのスティグマに対処し、被雇用者の幸福を支援する方法についてのヒントを共有します。 ● 米国退役軍人局 <ul style="list-style-type: none"> ○ リーダーのために：損失の影響で被雇用者を支援する。この文書は、使用
---	--

<p>document explains what employers can do to support grieving staff.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Health Action Alliance provides resources to help you address workplace mental health no matter your role in the organization. <ul style="list-style-type: none"> ○ "Love, Your Mind" Employer Guide: A mental health toolkit with customizable templates to help you support your team. ○ Belonging in the Workplace: A Guide for Employers: A guide to help leaders build a strategy for fostering belonging and decreasing polarization. 	<p>者が苦情を抱えるスタッフを支援するために何ができるかを説明しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 健康アクション団体は、組織内の役割に関係なく、職場のメンタルヘルスに対処するためのリソースを提供します。 <ul style="list-style-type: none"> ○ "Love, Your Mind" 使用者ガイド: チームを支援するためにカスタマイズ可能なテンプレートを備えたメンタルヘルスツールキット。 ○ 職場への所属:使用者のためのガイド:リーダーが所属を促進し、分極化を減少させるための戦略を構築するのに役立つガイド。
--	---

<p>Training Resources</p> <p>The idea of talking about stress and mental health at work might feel scary or too personal. These can be sensitive topics that require a foundation of trust and goodwill to broach, or alternatively, the support for a worker to seek external resources and assistance outside of the workplace.</p> <p>However, there are ways in which employers, supervisors, and co-workers can support each other, and training is available on a variety of relevant topics. Ideally, employers should provide training for supervisors and workers to help them recognize the signs and symptoms of stress. Through this training, Employers, supervisors, and workers will know what to say, how to listen, and how to support others at the workplace who are struggling; learn about ways to build coping and resiliency skills; and know what avenues are available if professional help is needed either for themselves or their co-workers. Unions and worker organizations can also serve an important role in supporting workplace mental health and well-being through their member services as</p>	<p>教育訓練情報源 (リソース)</p> <p>仕事でストレスやメンタルヘルスについて話すという考えは、怖い、又は個人的すぎるかもしれません。これらは、信頼とのれんの基盤を必要とする機密性の高いトピックであり、又は外部の情報源 (リソース) と職場外での支援を求めるための支援です。</p> <p>ただし、使用者、監督者及び同僚が互いに支援できる方法があり、さまざまな関連トピックに関するトレーニングが利用可能です。理想的には、雇用主は、ストレスの兆候や症状を認識するために、監督者や労働者にトレーニングを提供する必要があります。このトレーニングを通じて、使用者、監督者及び労働者は、何を言うべきか、どのように聞くべきか、そして苦労している職場で他の人を支援する方法を知り、対処能力と回復力のスキルを構築する方法を学び、自分自身又は同僚のために専門的な助けが必要な場合にどのような道が利用できるかを知ることができます。労働組合や労働者団体は、メンバーサービスや自主的及びコミュニティエンゲージメント活動を通じて、職場のメンタルヘルスとウェルビーイングを支援する上で重要な役割を果たすことができます。</p>
---	---

<p>well as their outreach and community engagement work.</p> <p>These training resources offer useful starting points for employers, supervisors, and employees:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The National Council for Mental Wellbeing offers Mental Health First Aid, which teaches people how to identify, understand and respond to signs of mental illness and substance use disorders. Multiple trainings are offered (some of which are virtual), and they target different areas (e.g., workplace in general, fire and EMS sector). Train-the-trainer programs are offered for employers that wish to have a staff member become a qualified trainer and then provide training more broadly throughout the organization. Additionally, companies can work directly with NCBH to have them develop training and other resources tailored to meet the needs of their specific worksite (more details are available here). • The QPR Institute offers a one-hour online course, QPR Gatekeeper Training, that provides insight on how to question (Q), persuade (P), and refer (R) someone who may be suicidal. • The U.S. Department of Veterans Affairs offers a Stress First Aid slide deck, which is a 30-minute presentation (developed for first responders) that provides a framework to improve recovery from stress reactions. 	<p>これらのトレーニング情報源（リソース）は、使用者、監督者及び被雇用者にとって有用な出発点を提供します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● メンタルウェルビーイング国家評議会は、精神疾患や物質使用障害の兆候を特定し、理解し、対応する方法を人々に教えるメンタルヘルスファーストエイドを提供しています。複数のトレーニング（一部はバーチャル）が提供され、さまざまな分野（一般的な職場、火災、EMS セクター等）を対象としています。トレーナーのトレーニングプログラムは、スタッフメンバーが資格のあるトレーナーになることを希望する使用者に提供され、組織全体でより広くトレーニングを提供します。さらに、企業はNCBHと直接協力して、特定のワークサイトのニーズに合わせてトレーニングやその他のリソースを開発することもできます（詳細はこちら）。 ● QPR 研究所 (Institute) は、自殺者である可能性のある人(Q)、説得(P)、紹介(R)の方法に関する洞察を提供する 1 時間のオンラインコースである QPR Gatekeeper Training を提供しています。 ● 米国退役軍人局は、ストレス応答からの回復を改善するためのフレームワークを提供する 30 分のプレゼンテーション（最初の応答者用に開発された。）であるストレス応答のスライドデッキを提供しています。
--	---

Real-World Solutions	現実の世界の解決策
All Workers	すべての労働者

Workers across all industries and sectors deal with workplace stress. Research from the [American Psychological Association](#) suggests workers who perform manual labor or work in customer service, sales or entertainment are more likely than workers in administration, management, or desk jobs to say they have experienced symptoms of physical fatigue, cognitive weariness, and emotional exhaustion at work quite frequently or more often in the past 30 workdays. The workers experiencing these symptoms were also more likely to say that mental and physical problems kept them from achieving their goals at work in the past month. Similarly, across all industries, lower-level employees were more likely to experience the negative impacts of work-related stress and over 30 percent had felt fed up with work frequently or more often in the past 30 days.

General stress-reduction strategies and incorporating mental health supports will benefit workers. Below are examples of approaches and ideas some employers have found to be beneficial:

- **Shine a light on mental health at the highest level and keep the topic in the forefront.** Organizations can create a sense of psychological safety and demonstrate their commitment to address workplace stress and mental health by having their leaders come forward to address these topics and share their own stories about stressors or mental health struggles. If the boss can admit to having trouble, this communicates acceptance and empathy to others who are struggling. Across the world, top-level senior managers have done just that, holding organization-wide virtual webinars, issuing emails, or communicating via other means to let their staff know they are not alone and should not be ashamed if they are struggling. Talking about mental health is not a “one and done” activity; it should be broached repeatedly. For example, you could include mental health as an

すべての業界とセクターの労働者は、職場のストレスに対処しています。アメリカ心理学会の調査によると、手作業やカスタマーサービス、セールス又はエンターテイメントの仕事をする労働者は、管理職、管理職又はデスクの仕事をする労働者よりも、過去 30 日間で身体的疲労、認知疲労及び感情的な疲労の症状をかなり頻繁に経験したと示唆されています。これらの症状を経験している労働者達は、また、精神的及び肉体的な問題が、過去 1 か月の仕事での彼等の目標を達成するのを妨げたと言えるでしょう。

同様に、すべての業界において、低レベルの被雇用者は、作業関連のストレスの悪影響を経験する可能性が高く、過去 30 日間で 30%以上が頻繁に又はしばしば仕事に飽きたと感じていました。

一般的なストレス軽減戦略とメンタルヘルス支援を組み込むことは、労働者に利益をもたらします。以下は、いくつかの使用者が有益であることがわかったアプローチとアイデアの例です。

- **最高レベルでメンタルヘルスの光を当て、トピックを最前線に保ちます。** 組織は、これらのトピックに対処し、ストレス要因やメンタルヘルスの闘いについての独自のストーリーを共有するためにリーダーを前にさせることにより、心理的安全性の感覚を作成し、職場のストレスとメンタルヘルスに対処するためのコミットメントを実証することができます。上司がトラブルを認めることができれば、これは苦勞している他の人に受け入れと共感を伝えます。世界中のトップ管理者は、組織全体のバーチャルウェビナーの開催、電子メールの発行又はスタッフに自分たちが一人ではないことを知らせるための他の手段を介してコミュニケーションをとるだけで、苦勞している場合は恥ずべきではありません。メンタルヘルスについて話すことは、「一度だけ行われた」活動ではありません。繰り返しアプローチする必要があります。たとえば、すべてのオール

agenda topic during every all-hands meeting, instruct managers to select a mental health topic to explore each month, and encourage them to find authentic ways to talk about their selected topic with staff throughout the month. Also, CEO and President videos, emails, and weekly all-employee calls that focus on mental health help demonstrate empathy and remind workers to pay attention to their mental health and reach out for support when needed.

- **Promote self-care, mindfulness, and general mental well-being.** Organizations are implementing strategies to educate workers about self-care and mindfulness activities to help them cope with stress. Employers and supervisors are encouraged to engage their workers to determine what strategies may be most supportive in their workplace. Examples include:
 - Providing access to mobile apps that aim to build emotional resilience and improve sleep habits.
 - Offering “Mindful Moment” meditation sessions for workers multiple times a week or full web-based meditation or yoga classes.
 - Identifying internal staff who can lead self-care activities for the entire company (e.g., weekly, virtual, guided meditation sessions).
 - Implementing structured wellness challenges centered on self-care activities to encourage employees to engage in wellness activities.
 - Hosting virtual yoga classes or virtual workouts.
 - Supporting mental health awareness campaigns.
 - Providing information on Employee Assistance Programs.
- **Provide a forum for interested workers to share personal stories and support one another.** To spark important mental health conversations, some companies feature stories from workers who are willing to share their

ハンドミーティングでメンタルヘルスを議題として含めることができ、管理者に毎月探検するメンタルヘルストピックを選択するように指示し、選択したトピックについて毎月スタッフと話すための本物の方法を見つけるように奨励することができます。また、CEO と社長のビデオ、電子メール、およびメンタルヘルスに焦点を当てた毎週の全従業員の呼び出しは、共感を示し、被雇用者にメンタルヘルスに注意を払い、必要に応じて支援に連絡するように促します。

- **セルフケア、マインドフルネス及び一般的な精神的幸福を促進する。** 組織は、ストレスに対処するために、被雇用者にセルフケアとマインドフルネス活動について教育するための戦略を実装しています。使用者と監督者は、職場で最も支持的な戦略を決定するために被雇用者を関与させることを奨励されています。例としては、
 - 感情的なレジリエンスを構築し、睡眠習慣を改善することを目的としたモバイルアプリへのアクセスを提供する。
 - 週に複数回、又はウェブベースの瞑想やヨガのクラスで「マインドフルモーメント」瞑想セッションを提供する。
 - 会社全体のセルフケア活動を主導できる社内スタッフを特定する（たとえば、毎週の、バーチャル、ガイド付き瞑想セッション）。
 - 被雇用者がウェルネス活動に従事することを奨励するために、セルフケア活動を中心とした構造化されたウェルネスチャレンジを実施する。
 - バーチャルヨガクラス又はバーチャルトレーニングをホストする。
 - メンタルヘルス啓発キャンペーンを支援する。
 - 被雇用者支援プログラムに関する情報の提供。
- **関心のある被雇用者が個人のストーリーを共有し、お互いを支援するためのフォーラムを提供します。** 重要なメンタルヘルスの会話を引き起こすために、いくつかの企業では、セルフケア、特別なニーズのある子供の世話、

life experiences on topics such as self-care, caring for children with special needs, and seeking drug and alcohol recovery services virtually. Hearing stories like this from a respected friend and colleague can inspire others to open up and join the conversation. Other ideas include adopting a Drug and Alcohol amnesty program to encourage workers to come forward and seek help for substance use rather than a “No Tolerance” policy.

- **Check in with workers on a regular basis to see how they are doing and if they have suggestions on how to alleviate workplace stress.**

No matter whether it is done as a one-on-one interaction (in person or virtually) or as an anonymous online survey, the best way to help workers is to ask them what is stressing them at work. While some workers may not want to discuss their stress or mental health at work, providing a supportive environment to do so allows workers to share any ideas they may have on how to lessen the stress for employers to implement. Some examples of effective strategies include:

- Ask leaders to regularly check in with each worker via email or 1:1 conversation to ask how they are doing and if they need anything to improve their working experience.
- Launch a series of in-house surveys to ask workers how they are faring, whether they are working too many hours, if they are experiencing virtual meeting fatigue, and whether they are having difficulty maintaining their creativity when they are physically separated from their colleagues. Then use feedback to form employee focus groups and brainstorm ideas to improve the work experience.

薬物やアルコール回復サービスを仮想的に探している等、人生の経験を共有することを望んでいる労働者の物語を掲載しています。尊敬する友人や同僚からこのような話を聞くことは、他の人を開いて会話に参加するように促すことができます。他のアイデアとしては、「不寛容」政策ではなく、労働者が前進し、物質使用の支援を求めることを奨励するための薬物及びアルコールの恩赦プログラムを採用することも含まれます。

- **定期的に被雇用者にチェックインし、被雇用者がどのようにしているか、職場のストレスを軽減する方法についての提案があるかどうかを確認します。**

一対一の対応（直接又は仮想）として行われるか、匿名のオンライン調査として行われるかどうかにかかわらず、労働者を助ける最良の方法は、仕事で彼らに何を強調しているかを尋ねることです。職場でストレスやメンタルヘルスについて話し合いたくない人もいますが、そのための支援的な環境を提供することで、雇用主が実装するストレスを軽減する方法についてのアイデアを共有できます。効果的な戦略のいくつかの例は次のとおりです。

- リーダーに、Eメール又は1対1の会話を介して各被雇用者と定期的にチェックインして、どのようにしているか、そして彼らが彼らの作業経験を向上させるために何かが必要かどうかを尋ねるように依頼します。
- 社内調査のシリーズを開始して、労働者がどのように移動しているか、何時間も働いていないか、バーチャル会議の疲労を経験しているか、同僚と物理的に分離しているときに創造性を維持するのが難しいかどうかを尋ねます。次に、フィードバックを使用して従業員のフォーカスグループを形成し、アイデアを集団協議して作業効率を改善します。
- ワークシフトを開始する前に、小グループまたは1対1のいずれかのチェックインミーティングを実施する時間、または作業終了時に、被雇用者からストレス要因について聞く時間を設定します。
- ワークシフトを開始する前に、小グループ若しくは1対1のいずれかの

<ul style="list-style-type: none"> ○ Set aside time to conduct check-in meetings, either as a small group or one-on-one, before starting a work shift, at a point throughout the workday, or at the conclusion of work to hear from employees about stressors they are experiencing. ● Provide and expand health and employee assistance program benefits and services. Employers can make a difference in their workers' lives by securing or expanding health care packages and employee assistance program services that address mental health and well-being. For example, they can consider implementing, at no cost to workers, weekly self-care instructional/training videos, one-on-one health coaching for staff and their spouses, manager well-being calls, weekly well-being communications, live meditation sessions and activity breaks, resiliency and stress management activities, and morale-boosting activities. Other useful resources may include daily group counseling sessions for employees experiencing challenges with caring for children, elderly, or family or household members with disabilities. ● Support an attitude of gratitude. It is important to make a concerted effort to be positive, identify and praise workers' achievements, and encourage staff to look for the good that still exists around them. For example, consider launching an "attitude of gratitude" challenge that focuses on the positive, or an employee recognition program to highlight workers (via social media, articles, and live Webcasts) who have taken action to support each other or their broader communities. Keeping it simple, creating a virtual gratitude board for workers to share what they are grateful for can be beneficial. ● Promote a culture of safety and health in the workplace. To promote 	<p>チェックインミーティングを実施する時間又は作業終了時に、被雇用者からストレス要因について聞く時間を設定します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 健康と被雇用者支援プログラムの便益とサービスを提供し、拡大する。使用者は、メンタルヘルスとウェルビーイングに対処するヘルスケアパッケージとに雇用者支援プログラムサービスを確保又は拡大することで、労働者の生活を変えることができます。たとえば、労働者に無料で、毎週のセルフケアのインストラクショナル/トレーニングビデオ、スタッフとその配偶者のための1対1の健康コーチング、管理者のウェルビーイングコール、毎週のウェルビーイングコミュニケーション、ライブ瞑想セッションとアクティビティブレイク、回復力とストレス管理活動及び士気を高める活動を実装することを検討できます。その他の有用なリソースには、子供、高齢者又は障害のある家族若しくは世帯のメンバーの世話で困難を経験している被雇用者のための毎日のグループカウンセリングセッションが含まれる場合があります。 ● 感謝の態度を支援します。被雇用者の業績を認識し、賞賛し、被雇用者が周りに存在する財を探すことを奨励するために、協調して努力することが重要です。たとえば、ポジティブに焦点を当てた「感謝の姿勢」チャレンジや、お互いやより広いコミュニティを支援するために行動を起こした被雇用者（ソーシャルメディア、記事及びライブ Web キャストを介して）を強調するための被雇用者認定プログラムを立ち上げることを検討してください。シンプルに保つと、被雇用者が感謝していることを共有するための仮想感謝ボードを作成することが有益です。 ● 職場における安全衛生の文化を促進する。法令順守を推進するために、社
---	--

compliance, top leadership and managers within the company should lead by example and consistently reinforce safety practices and look for opportunities to get workers involved. Employers can alleviate concerns by ensuring that workers are supplied with necessary protective gear and implementing other protective measures that will keep them safe and healthy, at no cost to workers.

- **Educate workers about the organization’s existing safety precautions and ask for their feedback.** The absence of information can cause worries to fester. To prevent this, employers should communicate with their workers regularly in a language they understand to explain what protection measures they have implemented to protect them. More importantly, employers should then ask their workers for feedback on those measures to determine if more can be done to make them feel safe, such as implementing new procedures or helping to enforce protective measures among co-workers and customers. OSHA has created a sample list of questions (see [Sample Survey Questions](#)) that employers can use to gauge their workers’ perception of existing protective measures. With this feedback in hand, employers can either implement additional protective measures to reduce workers’ concerns, or at least explain why a certain course of action has been taken.
- **Regularly provide safety and health training that includes a focus on mental health and ask for worker feedback.** Education and training are important tools for informing workers and managers about workplace hazards and controls so they can work more safely and be more productive. Employers should ensure mental health and workplace stress are included in trainings. Trainings should always be done in the language the workers

内のトップリーダーと管理者は、例を挙げて率先し、一貫して安全対策を強化し、被雇用者を巻き込む機会を探す必要があります。使用者は、労働者に必要な保護具を確実に供給し、労働者に無償で安全で健康な状態を維持するためのその他の保護措置を実施することで、懸念を軽減することができます。

- **組織の既存の安全上の注意事項について被雇用者に教育し、フィードバックを求めます。** 情報がないと、不安が発生する可能性があります。これを防ぐために、使用者は、彼らが彼らを保護するためにどのような保護措置を実施しているかを説明するために、彼らが理解する言語で彼らの労働者と定期的にコミュニケーションをとるべきです。さらに重要なことは、使用者は、被雇用者にこれらの措置に関するフィードバックを求め、新しい手順の実施や同僚や顧客の間で保護措置の実施を支援する等、被雇用者が安全に感じられるようにするためにより多くのことが可能かどうかを判断する必要があります。OSHA は、使用者が被雇用者の既存の保護措置に対する認識を測定するために使用できる質問のサンプルリスト(サンプル調査質問を参照)を作成しました。このフィードバックを活用することで、使用者は、労働者の懸念を減らすための追加の保護措置を実施するか、少なくとも特定の行動がとられた理由を説明することができます。
- **メンタルヘルスに焦点を当てた安全衛生トレーニングを定期的実施し、被雇用者のフィードバックを求める。** 教育とトレーニングは、労働者や管理者に職場の危険や管理について知らせるための重要なツールであり、より安全に働き、より生産的になることができます。使用者は、メンタルヘルスと職場のストレスがトレーニングに含まれていることを確認する必要があります。トレーニングは常に労働者が理解できる言語で行われるべきです。使

<p>understand. Employers should underscore their business model succeeds when workers stay healthy and finish the day and go home safely. Workers feel trusted when employers ask them for ideas or improvements and follow-up on suggestions. When possible, provide them time during work hours, if necessary, to research solutions.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Protect workers from workplace violence. Conflict is stressful, both when it occurs and when workers anticipate that it might. Employers must find ways to help de-escalate and prepare for these stressful situations, such as having workers approach non-complying customers in teams of two; training them on threat recognition, conflict resolution, and nonviolent responses; and providing backup support in the form of managers, security, or law enforcement. See OSHA’s workplace violence webpage for additional resources. 	<p>用者は、労働者が健康を維持し、一日を終えて安全に家に帰るときにビジネスモデルが成功することを強調する必要があります。使用者がアイデアや改善、提案のフォローアップを求めると、労働者は信頼を感じます。可能であれば、必要に応じて、勤務時間中に解決方法を探す時間を提供してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 職場での暴力から労働者を保護する。 紛争は、実際に発生した時だけでなく、発生する可能性を従業員が予期している時にも、ストレスの原因となります。使用者は、こうしたストレスの多い状況を緩和し、備えるための方法を見つける必要があります。例えば、従業員が2人1組で指示に従わない顧客に接する、脅威の認識、紛争解決、非暴力的な対応について従業員を訓練する、管理者、警備員、または法執行機関によるバックアップ支援を提供する、といった方法が考えられます。その他の情報については、OSHA の職場暴力に関するウェブページをご覧ください。
---	--

<p>Hybrid Workforces</p> <p>The U.S. workforce has drastically changed over the last few years. While some workers are in-person, others are fully remote, and another subset are doing both—a hybrid workplace where the amount of time working remote and, in the office, can vary from day-to-day and week-to-week. These workplace policies can provide flexibility for workers but may also create difficulties. Some remote workers may feel isolated and less connected to their team. Others may find that the lines between personal life and work life can become blurred, or that they are working too much.</p> <p>According to the American Time Use Survey, in 2021, 38 percent of employed persons did some or all their work at home and 68 percent of employed persons did some or all their work at their workplace. These numbers are up from 2019</p>	<p>ハイブリッド（混合型の）労働力</p> <p>米国の労働力はここ数年で劇的に変化しています。一部の被雇用者は対面で、他の人は完全にリモートで、別の一部は両方を行っています。リモートで働く時間と、オフィスで働く時間の量が日々と週ごとに異なるハイブリッドワークプレイスです。これらの職場政策は、被雇用者に柔軟性を提供するだけでなく、困難を引き起こす可能性があります。一部のリモートワーカーは孤立していると感じ、チームとのつながりが低くなる可能性があります。他の人は、個人的な生活と仕事の生活の間の線がぼやけたり、仕事が多すぎたりする可能性があります。</p> <p>米国時間使用調査によると、2021年には、使用者の38%が自宅で一部又はすべての仕事をし、使用者の68%が職場で一部又はすべての仕事をしました。この数字は、2019年のデータから上昇しており、労働者は自宅で働く可能性が低く(24%)、職場で働く可能性が高くなっています(82%)。職場の配置が変わっ</p>
--	--

data where workers were less likely to work at home (24 percent) and more likely to work at their workplace (82 percent). As workplace arrangements have changed, so have the boundaries between work and home. As a result, many workers feel accountable 24 hours a day, seven days a week. Since more workers are able to work from home for at least some part of their week, many have also not felt justified to use vacation time.

This constant focus on work chips away at mental well-being. Compounding the problem, a [National Bureau of Economic Research study](#) suggests the workday has gotten longer for those working at home, and that peak work emailing times are starting earlier in the day and ending later, resulting in [worker fatigue](#). Moreover, some remote workers feel isolated and lonely because they are no longer making daily trips to a physical workplace where their face-to-face interactions with co-workers anchor them to a community. The following offer examples of actions that some organizations have taken to address these concerns:

- **Establish mental health days.** Some employers have introduced monthly or quarterly mental health days to combat employee burnout, specifically instructing staff to use these paid days off to step away from their work tasks and prioritize their mental health. Coined with a variety of names (e.g., Take a Break Day, You Day, A Day for Me), these extra days are not allocated as extra vacation days because anxious workers may feel they cannot justify taking vacation time. *The key is to set specific dates for these mental health days and encourage workers to take advantage of them, so they feel it is acceptable to unplug for the day and take care of themselves without guilt since everyone else in the organization is also doing so at the same time.*
- **Set and respect boundaries.** Some workers feel they must communicate

たので、仕事と家との境界があります。その結果、多くの労働者は24時間、週7日、説明責任を感じます。より多くの労働者が少なくとも週のいくつかの部分のために自宅から働くことができるので、多くの労働者はまた、休暇の時間を正当化されていないと感じています。

この絶え間ない仕事への焦点は、精神的な幸福を避けています。この問題を補完するために、経済研究省の調査によると、在宅勤務の労働時間が長くなり、ピーク作業の電子メール送信時間が1日早く始まり、後で終わり、労働者の疲労が発生していることが示唆されています。さらに、リモートワーカーの中には、同僚との対面的なやり取りがコミュニティに結びつく、物理的な職場への日々の旅行をやめているため、孤立して孤独を感じる人もいます。以下は、いくつかの組織がこれらの懸念に対処するために講じた行動の例です。

- メンタルヘルス日を確立します。一部の使用者は、被雇用者の燃え尽き症候群と闘うために月次又は四半期ごとのメンタルヘルス日を導入しています。具体的には、被雇用者が仕事から離れてメンタルヘルスを優先するために、この有給休暇を使用するように指示しています。さまざまな名前(たとえば、休憩日、あなたの日、私のための日)を備えたこの余分な日は、不安な労働者が休暇を取ることを正当化できないと感じる可能性があるため、余分な休暇日として割り当てられません。キーは、これらのメンタルヘルスデーの特定の日付を設定し、労働者がそれらを利用するように奨励することです。組織内の他のすべての人が同時にそうしているので、その日のプラグを抜き、罪のない自分自身の世話をすることは許容できると感じています。
- 境界を設定して尊重します。一部の労働者は、生産的であることを証明する

around the clock to prove they are being productive. Employers can automatically reduce workers' stress levels by being upfront about expectations and letting them know they are not required to check and respond to emails during all hours of the day. Consider encouraging workers to *establish "quiet hours" where they turn off email notifications during the evening and weekends*. Managers and supervisors can set a good example by scheduling their own "quiet hours" and by refraining from communicating during non-business hours to show that it is acceptable to unplug during certain parts of the day.

- **Plan social gatherings.** Providing opportunities and platforms for workers to interact with each other will help keep them connected to their co-workers and the organization. Consider *coordinating activities/gatherings, such as virtual book clubs, lip sync battles, trivia games, team coffee breaks, holiday gatherings, hobby chats, music jams, and online games*. The goal is simple: have fun and give co-workers an opportunity to connect and get to know each other better, either by doing something playful (like playing a game of "Guess Who," where co-workers submit random facts about themselves prior to a virtual meeting and the team guesses which fact matches which person) or something more focused, like asking the team to pick a mental health topic to explore or share their personal stress-reduction strategies. Events can be spontaneous or planned. For example, organizations could hold "Keeping Connected" sessions once or twice a month to give workers a chance to talk and share tips on staying active and other mentally healthy activities.

ために時計の周りに通信する必要があると感じています。使用者は、予想を事前に把握し、一日中メールを確認して返信する必要がないことを知らせることで、被雇用者のストレスレベルを自動的に減らすことができます。被雇用者に、夕方や週末にメール通知をオフにする「静かな時間」を設けるように奨励することを検討してください。管理者と監督者は、独自の「静かな時間」をスケジュールし、非営業時間中に通信を控えて、一日の特定の部分でプラグを抜くことが許容されることを示すことで、良い例を示すことができます。

- ソーシャルミーティングを計画する。被雇用者が相互に交流する機会とプラットフォームを提供することは、被雇用者と組織とのつながりを維持するのに役立ちます。バーチャルブッククラブ、リップシンクバトル、トリビアゲーム、チームコーヒープレイク、休日の集まり、ホビーチャット、音楽ジャム、オンラインゲーム等の活動/集まりを調整することを検討してください。目的はシンプルです。楽しいことをし、同僚に接続し、お互いをよりよく知る機会を与える(例えば、「誰を推測する」、同僚がバーチャルミーティングの前に自分自身についてランダムな事実を提出し、チームがどの事実がどの人物と一致するかを推測するゲームをプレイする等)、又はチームにメンタルヘルスのトピックを選択して、個人のストレス軽減戦略を探索若しくは共有するように依頼イベントは自発的又は計画することができます。たとえば、組織は月に1~2回「Keeping Connected」セッションを開催し、被雇用者が積極的な活動やその他の精神的に健康的な活動を続けるためのヒントを話し、共有する機会を与えることができます。

Parents and Other Caregivers

保護者とその他の介護者

Juggling work and family responsibilities has always been challenging. This is true not only for parents, but also for people caring for elderly, medically vulnerable, or disabled family members. When workers cannot find adequate caregiving support, they often leave the labor force. Others stay at their jobs, but the constant pressure of trying to balance work and caregiving responsibilities can take a toll on their mental well-being. The following provide examples of strategies and activities that some employers may wish to consider implementing to help working parents and caregivers:

- **Be compassionate, empathetic, and do not make workers feel like they need to hide their family-based commitments.** Working parents and caregivers worry their employers will view their personal obligations as a strike against them. Workers worry that additional requests for time off to address caregiving tasks will annoy management and threaten their job security. Employers can put their workers' minds at ease *by showing empathy* and *giving* workers permission (through organization-wide communications) to put the needs of their loved ones first and assure them access to paid leave benefits. Hosting family-friendly events is another way that employers can show their workers' families are valued. An example of such events may include offering a 'Take Your Kids to Work' Day and inviting workers and their families to attend a tour of an animal sanctuary, a costume contest, family bingo, or remote karaoke.
- **Offer flexibility and extended telework.** There is no one-size-fits-all scheduling solution for working parents or caregivers. Some may want to continue working full-time but need to shift their hours to certain times of the day. Others may wish to temporarily shift from a full-time to part-time schedule or propose a job-sharing scenario. The most useful thing to do

仕事と家族の責任を手玉に取ることは常に困難でした。これは、両親だけでなく、高齢者、医療上の脆弱性又は障害のある家族の世話をする人々にも当てはまりません。労働者が十分な介護支援を見つけることができないとき、彼らはしばしば労働力を去る。他の人は仕事に留まりますが、仕事と介護の責任のバランスをとろうとする絶え間ない圧力は、彼らの精神的幸福に負担をかける可能性があります。以下は、一部の使用者が、働く親や介護者を支援するために実施することを検討するかもしれない戦略や活動の例です。

- **思いやりがあり、共感的で、家族に基づく約束を隠す必要があるように労働者に感じさせないでください。**働く親や介護者は、使用者が自分の個人的な義務を彼らに対するストライキと見なすことを心配しています。被雇用者は、介護タスクに対処するための休暇の追加要求が管理を悩ませ、職場のセキュリティを脅かすことを心配しています。使用者は、共感を示し、(組織全体のコミュニケーションを通じて)愛する人のニーズを最優先に置き、有給休暇の給付を受けることを保証するために、労働者に許可を与えることで、労働者の心を安心させることができます。家族向けのイベントを開催することは、使用者が労働者の家族が評価されていることを示すもう 1 つの方法です。そのようなイベントの例としては、「Take Your Kids to Work (職場にあなたの子供を連れていく。)」の日を提供し、労働者とその家族を動物保護区のツアー、衣装コンテスト、家族ビンゴ又はリモートカラオケに参加させる場合があります。
- **柔軟性と延長テレワークを提供します。**働く親や介護者のための 1 つのサイズのすべてのスケジューリングソリューションはありません。フルタイムで働き続けたいけれど、時間帯を特定の時間に変更する必要がある人もいます。他の人は、フルタイムからパートタイムのスケジュールに一時的にシフトしたり、ジョブシェアリングシナリオを提案したりすることができ

is allow working parents and caregivers as much flexibility as possible to follow a schedule that works best for their family's needs. For some, this may mean starting the day earlier and ending earlier. For others, it may mean blocking off certain hours of the day to attend to their family members and letting their co-workers and managers know they will be unavailable during those times and not checking emails.

- **Provide more caregiving-friendly benefits.** Some organizations may extend their leave policies beyond what is required by [Federal](#) or [State](#) family and medical leave laws to help caregivers meet family obligations; others offer stipends, some of which allow workers to hire relatives or friends to provide in-home care and receive reimbursement; and some have expanded back-up care benefits to help families access child or elder care coverage when their normal pre-arranged care falls through. The following offer examples of strategies that some U.S. companies have introduced to help workers:
 - Extending paid family caregiver leave policy so that workers have the option to take more time off to address caregiving responsibilities
 - Giving paid parental leave to working parents, offering this benefit to both full-time workers and hourly workers, and allowing them to use it all at once or intermittently.
 - Providing periods of full paid leave for those who need it to meet caregiving responsibilities.
 - Allowing workers facing caregiving hardships to take paid time off to provide care either to a child or elder.
 - Increasing the number of days workers can tap into backup care

ます。最も有用なことは、働く親や介護者が家族のニーズに最適なスケジュールに従うことができるようにすることです。一部の人にとっては、これは一日の早い開始と早い終了を意味するかもしれません。他の人のために、それは彼らの家族に出席するために特定の時間のブロックを意味し、彼らの同僚や管理者に彼らがそれらの時間の間に利用できなくなることを知らせ、電子メールをチェックしないことを意味するかもしれません。

- **より介護に優しい利益を提供します。**一部の組織は、介護者が家族の義務を果たすために、連邦または州の家族及び医療休暇法で要求されているものを超えて休暇規定を延長する可能性があります。他は、給料を提供しています。そのうちのいくつかは、被雇用者が親戚や友人を雇って在宅ケアを提供し、返金を受け取ることを可能にします。以下は、一部の米国企業が労働者を支援するために導入した戦略の例です。
 - 被雇用者が介護責任に取り組むためにより多くの休暇を取る選択肢があるように、有給家族介護休暇規定を延長する
 - 働く両親に有給の育児休暇を与え、フルタイム労働者と時間労働者の両方にこの利点を提供し、すべてを一度にまたは断続的に使用できるようにする。
 - 介護責任を果たすために必要な人々に有給休暇の期間を提供する。
 - 介護の困難に直面している労働者が、子供又は高齢者のいずれかに介護を提供するために有給休暇を取ることを許可する。
 - 被雇用者がバックアップケアの特典を利用できる日数を増やすことで、

<p>benefits, which provide funding a day to hire an in-home childcare provider.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Offering workers subsidized child support that can be accessed either in-home or at a care center. ○ Allowing workers to take short-term sabbaticals or leave and retain their job and benefits without penalty if they need time off to take care of their family members. ○ Implementing a job-sharing program so that those who need to reduce their hours can do so. ○ Implementing a voluntary leave donation program so that employees can share unshared leave with those in need ○ Initiating eldercare benefits, providing workers access to care coordinators who specialize in helping seniors live independently at home with dignity while simultaneously reducing the stress and work for their family caregivers. <ul style="list-style-type: none"> ● Provide options for onsite caregiving support if possible. Employers can expand their onsite childcare programs for workers, finding ways to place more of their staff’s children in workplace childcare/learning centers at a reduced fee. ● Establish parent and caregiver forums. Hosting online video meetings for working parents and other caregivers to explore ideas for balancing work and caregiving responsibilities can also be beneficial. Not only do such forums provide a place for people to commiserate, but they can serve as an important source of practical advice, as colleagues can alert each other of local babysitters or daycare centers with openings; consider collaborating with each other to form small caregiving “pods” or micro-schools; or share 	<p>在宅保育者を雇うための1日分の資金を提供します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 自宅又は介護施設で利用可能な児童支援を補助的に提供する。 ○ 家族の世話をするために休暇を必要とする場合、労働者が短期の禁酒や休暇を取ることができ、ペナルティなしで仕事と福利厚生を維持できるようにする。 ○ 時間を短縮する必要がある人々がそうできるように、ジョブシェアリングプログラムを実装する。 ○ 被雇用者が未就労者と休暇を共有できるように、自主的な休暇寄付プログラムを実施する ○ 介護給付を開始し、高齢者が自立して尊厳を持って自宅で暮らすことを支援することを専門とする介護コーディネーターへの連絡を労働者に提供し、同時にストレスを軽減し、家族の介護者に仕事をします。 <ul style="list-style-type: none"> ● 可能であれば、現地での介護支援の選択を提供します。使用者は、被雇用者のための現地の育児プログラムを拡大し、被雇用者の子供を職場の育児/学習センターに低料金で配置する方法を見つけることができます。 ● 親と介護者のフォーラムを設立する。 働く親やその他の介護者のためのオンラインビデオ会議を開催して、仕事と介護の責任のバランスをとるためのアイデアを探求することも有益です。そのようなフォーラムは、コミュニケーションの場を提供するだけでなく、同僚が地元のベビーシッターや保育所の開口部を警告し合うことができるため、実用的なアドバイスの重要なソースとして役立ちます。小さな介護「足」やマイクロスクールを形成するために互いに協力することを検討してください。ホームスクールのヒントを
---	--

<p>tips for homeschooling, setting up new family schedules, or offering book and educational resource recommendations.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Set up online enrichment activities for workers' children. Some employers have found ways to help working parents fill some of the enrichment gaps. Examples include: <ul style="list-style-type: none"> ○ Launching a virtual summer camp to keep workers' children entertained, offering cooking, sports, yoga, crafts, and other activities. ○ Finding volunteers within a company's ranks to provide virtual enrichment programs for their colleagues' children, including piano lessons, art projects, cooking instruction, or shop classes. ○ Making a child psychologist available (virtually) to workers' children to hold sessions that tackle tough conversations. ○ Offering daily virtual story-time sessions. ○ Providing access to tutoring services for workers' children at no cost to workers. 	<p>共有したり、新しい家族スケジュールを設定したり、本や教育リソースの推奨を提供したりします。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 労働者の子供のためのオンラインエンリッチメント活動を設定します。 一部の使用者は、働く両親が豊かさのギャップのいくつかを埋めるのを助ける方法を見つけました。例としては、 <ul style="list-style-type: none"> ○ バーチャルサマーキャンプを開始し、労働者の子供たちを楽しくし、料理、スポーツ、ヨガ、工芸品等の活動を提供します。 ○ ピアノのレッスン、アートプロジェクト、料理の指導又はショップクラスを含む、同僚の子供のためのバーチャルエンリッチメントプログラムを提供するための会社のランク内のボランティアを見つける。 ○ 児童心理士を(仮想的に)労働者の子供たちに利用可能にし、困難な会話に取り組むセッションを開催する。 ○ 毎日の仮想ストーリータイムセッションを提供します。 ○ 労働者に無料で労働者の子供のための教育サービスへのアクセスを提供する。
<p>Young and New Workers</p> <p>According to the National Institute of Mental Health, the prevalence of mental illness is highest in young adults aged 18-25 years. Young workers, as well as anyone who is starting a new job (regardless of age), may find it stressful to start a new job and lack long-term ties and relationships with their boss and co-workers. In a hybrid workplace, these workers might not receive adequate in-person training and mentoring, and they may feel confused about their job duties and expectations, unsure where to go for guidance, and concerned they will not perform well. The following identify actions employers can take to help young and new workers feel more secure and less isolated:</p>	<p>若手及び新入社員</p> <p>国立精神衛生研究所によると、精神疾患の罹患率は18~25歳の若年成人に最も高い。若い労働者だけでなく、年齢に関係なく新しい仕事を始める人なら誰でも、新しい仕事を始めるのはストレスを感じ、上司や同僚との長期的な関係や関係が欠けているかもしれません。ハイブリッドワークプレイスでは、これらの労働者は十分な対面訓練とメンタリングを受けていない可能性があり、職務と期待について混乱し、指導の場所がわからない、そして彼らがうまく機能しないことを心配するかもしれません。以下は、雇用主が若い労働者と新規労働者とがより安全で孤立していないと感じるのを助けるために取ることができる行動を特定します。</p>

- **Invite new employees to meet with leadership.** CEOs, Presidents, and other organizational leaders could consider scheduling “Getting to Know You” meetings periodically throughout the year to reserve time to meet with new employees, learn about their backgrounds, and give them an opportunity to ask questions. Doing so can be an important team-building exercise.
- **Get to know young and new workers quickly, check on them often, and consider mentoring programs.** Young and new workers may have a hard time feeling like they are part of the team. To address that, supervisors and co-workers should make a concerted effort to reach out to them and actively pull them into the fold. One example to accomplish this is to create a “buddy system,” which involves asking co-workers to look after each other and instructing them to call or e-mail their buddy weekly or biweekly to ask how they are doing. Mentoring programs can also be very beneficial, both professionally and emotionally. Not only does assigning a mentor to someone demonstrate the organization is invested in helping the new worker grow, but it can also jumpstart the formation of a workplace friendship and offer a confidante. [Reverse mentoring](#) can also make a new employee feel like a valued team member. This involves finding ways for new workers to mentor more established workers (e.g., having new workers help an older worker improve their social media skills).
- **Enhance onboarding and orientation programs.** In addition to formal training, workers normally rely on various informal channels to learn about an organization’s operational practices. For example, they learn by observing other workers, dropping into someone’s office to ask questions,
- 新しい被雇用者をリーダーシップと会うように招待します。CEO、社長、その他の組織のリーダーは、新入社員との会議やバックグラウンドについて学び、質問する機会を与えるために、年間を通じて定期的に「あなたを知る」会議をスケジュールすることを検討することができます。そうすることは、重要なチーム構築の練習になる可能性があります。
- 若い被雇用者と新しい被雇用者とをすばやく知り、頻繁にチェックし、メンタリングプログラムを検討してください。若い人や新入社員は、チームの一員として苦勞するかもしれません。そのために、監督者と同僚は、彼らに手を差し伸べ、彼らを積極的に折りたたむために協調的な努力をするべきです。その一例として、同僚同士の面倒を見るよう依頼し、毎週又は2週間ごとに同僚に電話や E メールを送信して、同僚同士がどうしているかを尋ねる「同僚システム」を作成することです。メンタリングプログラムはまた、専門的にも感情的にも非常に有益です。メンターを誰かに割り当てるだけでなく、組織が新しい労働者の成長を支援することに投資されていることを示すだけでなく、職場の友情の形成をジャンプスタートさせ、腹心を提供することもできます。リバースメンタリングは、新しい被雇用者を大切なチームメンバーのように感じさせることもできます。これは、新規労働者がより確立された労働者を指導する方法を見つけることを含みます(例えば、新規労働者が高齢労働者がソーシャルメディアスキルを向上させるのを助けること)。
- 新入研修とオリエンテーションプログラムを強化します。正式なトレーニングに加えて、労働者は通常、組織の運用対策について学ぶためにさまざまな非公式チャネルに依存しています。たとえば、他の労働者を観察したり、誰かのオフィスに立ち寄って質問したり、昼食や「水飲み場」の議論中にヒン

<p>or absorbing tips and information during lunchtime or “water cooler” discussions. Employers should enhance their orientation and onboarding programs, and establish a virtual onboarding program to pull new workers together regularly to deliver information about operational practices; help them create a supportive network where they can openly chat about their onboarding questions (e.g., filling out human resources paperwork); deliver planned presentations from leadership; expand on the organization’s goals and objectives; and help workers understand their role in the organization’s success.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Be aware of the mental health challenges that young people face. Some studies suggest that young people may be disproportionately affected by mental health challenges. Employers can help their young workers by demonstrating empathy and ask whether there is certain support they need. As a starting point, employers could consider developing a peer-support group for young workers to help them connect with and support one another and identify areas where they might collectively need more help from leadership to succeed in their new positions. Employers should also reinforce an open dialogue with this demographic of workers and encourage them to speak up. 	<p>トや情報を吸収したりすることによって学びます。使用者は、オリエンテーションと新入研修プログラムを強化し、新しい被雇用者を定期的に集めて業務対策に関する情報を提供するためのバーチャル新入研修プログラムを確立する必要があります。彼らが彼らの新入研修に関する質問についてオープンにチャットできる支援ネットワークを作成するのを助けます(例: 人事文書の記入)、リーダーシップからの計画されたプレゼンテーションを提供します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 若者が直面するメンタルヘルスの課題に注意してください。いくつかの研究は、若い人々が不均衡に精神的健康の課題の影響を受ける可能性があることを示唆しています。使用者は、共感を示し、必要な支援があるかどうかを尋ねることで、若い労働者を助けることができます。出発点として、使用者は、若い労働者が互いにつながり、支援し、新しいポジションで成功するためにリーダーシップからより多くの支援を集散的に必要とするかもしれない分野を特定するのを助けるために、若い労働者のための同僚支援グループを開発することを検討することができます。使用者はまた、この労働者の人口統計とのオープンな対話を強化し、彼らに発言することを奨励するべきです。
---	---

<p>Healthcare and Other Frontline Workers</p> <p>Healthcare workers, nursing home staff, and other frontline workers, such as Police, Fire and EMS personnel, morticians, and others are facing severe stress, exhaustion, and compassion fatigue. They may work grueling hours, and be struggling with grief and a feeling of despair. Employers can do the following to</p>	<p>ヘルスケア及びその他の現場ワーカー</p> <p>医療従事者、介護ホーム従事者並びに警察、消防及びEMSの被雇用者、殺人犯及びその他の現場の被雇用者は、深刻なストレス、疲労及び思いやりの疲労に直面しています。彼らは、過酷な時間を働き、悲しみと絶望感に苦しんでいるかもしれません。使用者は、そのストレスの一部を軽減するために、次のことを行うこ</p>
--	--

help reduce some of that stress:

- **Have reasonable expectations.** Healthcare workers are performing a crucial role and doing the best they can with the limited resources available. Encourage employees to make self-care a priority, keeping consistent daily routines when possible (e.g., try to get adequate sleep, make time for eating healthy meals, and take breaks during work shifts to rest, stretch, or check in with supportive colleagues, coworkers, friends, and family).
- **Know the signs and symptoms of stress.** Experiencing or witnessing life threatening or traumatic events impacts everyone differently. In some circumstances, the stress can be managed successfully to reduce associated negative health and behavioral outcomes. In other cases, some people may experience clinically significant distress or impairment, such as acute stress disorder, [post-traumatic stress disorder \(PTSD\)](#), or [secondary traumatic stress](#) (also known as vicarious traumatization). Compassion fatigue and burnout may also result from chronic workplace stress and exposure to traumatic events. Workers feeling stressed may have trouble concentrating, sleeping, and have a general lack of motivation. Other symptoms may include irritation, anger, sadness, depression, decreased energy, and nervousness/anxiety, and new or increased substance use. Ask employees to identify factors that cause stress and work together to identify solutions.
- **Know where employees can get help.** Provide or share information about coping, resiliency, and mental health resources. See the getting started guides for [frontline supervisors](#) and [senior managers](#) for tips and resources.

とができます。

- **合理的な期待を持っていること。**医療従事者は重要な役割を果たし、利用可能な限られた資源（リソース）で可能な限り最善を尽くしています。可能な限り一貫した日々のルーチンを維持しながら、従業員にセルフケアを優先させるように奨励します（たとえば、十分な睡眠をとり、健康的な食事を食べる時間を作り、仕事のシフト中に休憩、ストレッチ、支援する同僚、同僚、友人、家族とチェックインする等）。
- **ストレスの兆候と症状を知っています。**人生を脅かす、又は外傷的な出来事を経験したり目撃したりすることは、皆に異なる影響を与えます。状況によっては、ストレスをうまく管理して、関連する悪質な健康と行動の結果を減らすことができます。その他の場合には、急性ストレス障害、外傷後ストレス障害(PTSD)、二次外傷ストレス(副外傷とも呼ばれます。)等の臨床的に重大な苦痛や障害を経験する人もいます。
思いやり疲労や燃え尽き症候群は、慢性的な職場のストレスや外傷的な出来事へのばく露によってもたらされる可能性があります。
ストレスを感じている労働者は、集中、睡眠及び一般的な動機の欠如に問題があるかもしれません。その他の症状には、刺激、怒り、悲しみ、うつ病、エネルギーの低下、緊張/不安及び新規または増加した物質の使用が含まれる場合があります。被雇用者にストレスを引き起こす要因を特定し、解決策を特定するために協力してください。
- 被雇用者がどこで助けを得ることができるかを知る。対処、回復力及びメンタルヘルス資源（リソース）に関する情報を提供又は共有します。ヒントとリソースについては、最前線の監督者と上級管理者のための開始ガイドを参照してください。

- **Resources Specific to Healthcare Workers:**

- Protecting Health Worker Mental Health: [A Call-to-Action Webinar](#)
- NIOSH: [Training and Resources for Health Workers and Mental Health](#).
- The Mental Health Technology Transfer Center: [Provider Well-Being Initiative](#)
- The Schwartz Center for Compassionate Healthcare: [Mental Health and Wellbeing Resources for Healthcare Workers](#)
- CDC: Support for Public [Health Workers and Health Professionals](#).
- National Alliance on Mental Illness: [Health Care Professionals Resources](#).

- NIOSH Resources for healthcare leaders:

- [NIOSH Impact Wellbeing Campaign](#): gives hospital leaders evidence-informed solutions to reduce healthcare worker burnout, sustain wellbeing, and build a system where healthcare workers thrive.
- [NIOSH Worker Well-Being Questionnaire \(WellBQ\)](#): Understand how your workforce is doing and identify ways to improve healthcare worker wellbeing.
- [Leadership Storytelling Guide](#): Help hospital leaders talk publicly about getting help for their own mental health concerns and encourage staff to do the same, using this guide from the Health Action Alliance.
- [Total Worker Health®Strategies](#): Train front-line supervisors to

- ヘルスケアワーカー特有の情報源 (リソース)

- 健康労働者のメンタルヘルスを保護する: 行動喚起のウェビナー
- NIOSH: 保健従事者とメンタルヘルスのためのトレーニングとリソース
- メンタルヘルス技術移転センター: プロバイダーウェルビーイングイニシアチブ
- シュワルツ思いやり医療センター: 医療従事者のためのメンタルヘルスとウェルビーイングに関するリソース
- CDC: 公衆衛生従事者と医療従事者を支援する。

- 精神疾患に関するナショナル・団体: ヘルスケア・プロフェッショナル・リソース。

- NIOSH ヘルスケアリーダー向け情報源 (リソース):

- NIOSH インパクトウェルビーイングキャンペーン: 医療従事者のバーンアウトを減らし、健康を維持し、医療従事者が繁栄するシステムを構築するための、病院リーダーに証拠に基づいた解決策 (ソリューション) を提供します。

- NIOSH ワーカーウェルビーイングアンケート (WellBQ): 従業員の活動状況を把握し、ヘルスケアワーカーのウェルビーイングを改善する方法を特定します。

- リーダーシップ・ストーリーテリング・ガイド: 病院のリーダーが自分のメンタルヘルスの悩みについて助けを得ることについて公に話すのを助け、スタッフが同じことをするように奨励します。

- トータルワーカーヘルス®戦略: 最前線の監督者をトレーニングし、スタッフが支援的な監督を使用して仕事の責任のバランスをとるのを支援します。

<p>help their staff balance their work responsibilities using supportive supervision.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dr. Lorna Breen Heroes' Foundation Toolkit: Learn three simple steps hospital leaders can follow to remove intrusive mental health questions from their credentialing applications and make it safe for staff to seek the mental health care they might need. ● American Hospital Association's Suicide Prevention Guide: Explore a curated list of 12 evidence-informed interventions that hospitals and health systems can implement to reduce the risk of suicide among healthcare workers. ● CDC NIOSH Science Blog - Supportive supervision: Learn more about training front-line supervisors in supportive supervision so they can help their staff balance their work responsibilities. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Dr. Lorna Breen Heroes Foundation Toolkit (Dr. ロウナ・グリーン英雄基金ツールキット: 病院のリーダーが、資格認定アプリケーションから侵入的なメンタルヘルスに関する質問を削除し、スタッフが必要とする可能性のあるメンタルヘルスカケアを安全に求めるために、次の 3 つの簡単なステップを学びます。 ● アメリカ病院協会の自殺防止ガイド: 病院や医療システムが医療従事者の自殺リスクを減らすために実施できる 12 の証拠に基づく介入のリストを調べます。 ● CDC NIOSH Science Blog - 支援・監督者: 支援・監督者のトレーニングの詳細については、スタッフが仕事の責任のバランスをとるのを支援できるようにします。
<p>Outreach Materials</p> <p>It is imperative to talk about mental health; shine light on the stressors; strategize about ways to alleviate stress them; and be on the lookout for signs and symptoms of stress and mental health emergencies so that people can either direct themselves, their friends, co-workers or family members to helpful coping and resiliency resources or other supportive networks and services if needed. The key is to build awareness, and the outreach products identified below will help with that goal. Workers and employers alike will benefit from the information, and the latter may wish to use these resources as building blocks for creating an awareness campaign within their organization. Employers, unions, and worker organizations can and should take all steps to protect the mental health of workers. Unions and worker organizations can also serve an important role in supporting workplace</p>	<p>直ぐ使える資料</p> <p>メンタルヘルスについて話し、ストレス要因に光を当て、ストレス要因を軽減する方法について戦略を立て、ストレスやメンタルヘルスの緊急事態の兆候や症状を監視し、必要に応じて人々、友人、同僚、家族に役立つ対処と回復リソース又はその他の支援ネットワークとサービスを指示できるようにすることが不可欠です。重要なのは意識を高めることです。以下に示す自主的製品はその目標を達成するのに役立ちます。労働者と使用者は同様に情報の恩恵を受けるでしょう、そして後者は彼らの組織内で啓発キャンペーンを構築するための構築ブロックとしてこれらのリソースを使用したいと思うかもしれません。使用者、労働組合及び労働者団体は、労働者の精神的健康を保護するためのすべての措置を講じることができ、すべきです。労働組合や労働者団体は、メンバーサービスや自主的、コミュニティエンゲージメント活動を通じて、職場のメンタルヘルスとウェ</p>

mental health and well-being through their member services as well as their outreach and community engagement work.

OSHA Resources

- **Support One Another Toolkit** ([ZIP](#)) Spanish ([ZIP](#)). Provides tips on creating a workplace culture that support mental health by talking about mental health.
- **Working Together poster**. Provides a brief overview of steps employers and workers can take to address stress and mental health in the workplace.
- **Supporting Your Co-Workers poster**. Provides concrete tips that people can use to support their co-workers, offering suggestions on how to be respectful when broaching stress and mental health topics, how to listen compassionately, how to determine if more assistance is needed, and how to follow up on concerns.
- **Worker-Fatigue Webpage**. Focuses on worker fatigue and includes information about the impact of demanding work schedules and measures workers and employers can take to prevent worker fatigue and fatigue-related injuries and illnesses by providing or participating in education, training, and fatigue management programs.
- **Helping Your Co-Workers and Yourself poster**. Offers general tips on ways employers and co-workers can help each other address stress and mental health, and advice for those currently facing mental health challenges.

ルビーイングを支援する上で重要な役割を果たすことができます。

OSHA 情報源 (リソース)

- **One Another Toolkit (ZIP) Spanish (ZIP)** を支援します。メンタルヘルスについて話すことでメンタルヘルスを支援する職場文化の作成に関するヒントを提供します。
- **Working Together** ポスター。職場でのストレスやメンタルヘルスに対処するために、使用者や労働者が取ることができるステップの概要を提供します。
- 同僚のポスターを支援します。ストレスやメンタルヘルスのトピックを伝える際の尊重方法、思いやりを持って聞く方法、より多くの支援が必要かどうかを判断する方法、懸念をフォローアップする方法についての提案を提供し、同僚を支援するために使用できる具体的なヒントを提供します。
- **ワーカー・ファティグ (労働者の疲労) のウェブページ**。労働者の疲労に焦点を当て、厳しい作業スケジュールの影響に関する情報と、教育、トレーニング及び疲労管理プログラムを提供又は参加することによって、労働者と使用者とが労働者の疲労及び疲労関連の怪我や病気を予防するために取ることができる措置を含みます。
- あなたの同僚とあなた自身を助けるポスター。使用者と同僚とがストレスやメンタルヘルスにどのように対処するかについての一般的なヒントと、現在メンタルヘルスの課題に直面している人々へのアドバイスを提供します。