

Healthy Workplaces

www.healthy-workplaces.eu

© European Agency for Safety and Health at Work, 2013.

Campaign Guide

Managing stress and psychosocial risks at work

EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

英語原文	日本語対訳
<p>The key task of the 2014–15 campaign, ‘Healthy workplaces manage stress’, is raising awareness of stress and psychosocial risks in the workplace and encouraging employers, managers and workers and their representatives to work together to manage those risks.</p> <p>The Campaign Guide presents the main principles and objectives of the campaign. It includes definitions of stress and psychosocial risks, and contains useful facts and figures to help you in your awareness-raising activities.</p> <p>Tackling stress and psychosocial risks creates a healthy work environment, improves worker well-being and business performance. To promote these outcomes, the main focuses of the campaign are:</p> <p style="padding-left: 20px;">To raise awareness of the growing problem of work-related stress and psychosocial risks.</p>	<p>2014 から 2015 年の主要なキャンペーン、「健康な職場はストレスを管理する」は、職場におけるストレスと社会心理リスクの認識を高めつつあり、そしてこれらのリスクを管理するために共に働く雇用者（事業者）、管理者、労働者及びその代表者を勇気づけています。本キャンペーンガイドは、このキャンペーンの主要な原則と目的を提供しています。それは、ストレス及び社会心理的リスクの定義及び有益な事実及び数字を含んでおり、貴方の認識を高める行動を助けます。</p> <p>ストレスと社会心理的リスクに取り組むことは、健康的な職場環境を作り、労働者の福祉と仕事の実践を改善します。</p> <p>これらの成果を促進するため、このキャンペーンの主な焦点は、</p> <ul style="list-style-type: none">● 増大する作業関連のストレス及び社会心理的ストレスの問題の認識を高めること。

<p>To provide and promote the use of simple, practical tools and guidance for managing psychosocial risks and stress in the workplace.</p> <p>To highlight the positive effects of managing psychosocial risks and stress in the workplace, including the business case.</p> <p>The Campaign Guide explains the background to the problem and why it is so important to tackle it. It outlines the warning signs and how to prevent and manage psychosocial risks, providing information on resources and support. Finally, as participation is key to the success of the campaign, there is lots of inspiration and ideas for getting involved.</p> <p>Download the Campaign Guide (PDF 5.6 Mb)</p> <p>https://www.healthy-workplaces.eu/en/campaign-material/introducing-the-campaign-guide</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場における社会心理的リスク及びストレスを管理するための簡単で実用的な手段と指針を提供し、及び普及すること。 ● 社会心理的リスク及びストレスを管理すること - 事業経営・生産との関係のケースを含めて - の明白な効果に脚光を当てること。 <p>です。</p> <p>本キャンペーンガイドは、この問題の背景及び何故このことと取り組むことが重要であるかを説明しています。</p> <p>それは、警戒の兆候とともに、社会心理的なリスクを如何に予防し、及び管理するかについて、資源や支援に関する情報を提供しつつ、概説しています。最後に、このキャンペーンに参加することが、このキャンペーンの成功の鍵であるので、そこには参加を促すためのたくさんのインスピレーション及びアイデアがあります。</p> <p>キャンペーンガイドのダウンロード (PDF5.6Mb)</p> <p>https://www.healthy-workplaces.eu/en/campaign-material/introducing-the-campaign-guide</p>
<p>Introduction</p>	<p>はじめに</p>
<p>The effective management of health and safety in the workplace is good for workers, good for business and good for society as a whole. It is especially important that we remember this in times of economic uncertainty, when it is essential that businesses maintain productivity,</p>	<p>職場における健康と安全の効果的な管理は、労働者にとって良いことであり、ビジネスや社会全体にとって良いことです。我々が、事業の生産性が不可欠であり、期限に間に合わせるといふ圧力のもとで働き、ミスが最も起こりやすく、そして事故が最も起こりやすい</p>

<p>and when working under pressure to meet deadlines, when mistakes are most likely to be made and accidents most likely to occur. It might be tempting to dismiss occupational safety and health (OSH) in the pressurised modern workplace as an ‘administrative burden’ that merely fulfils legal obligations, but that would be counterproductive. It is more important than ever to be aware of and manage risks in the workplace.</p> <p>This brochure is the main guide to the ‘Healthy Workplaces Manage Stress’ Campaign 2014–15, organised by the European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Its key aim is to help employers, managers, workers and workers’ representatives to recognise and manage stress and psychosocial risks in the workplace.</p> <p>Effectively tackling psychosocial risks creates a healthy work environment in which workers feel valued and the workplace culture is more positive, and, consequently, business performance improves.</p>	<p>という経済的に不確定な時代に、このことを覚えておくことは、特に重要です。圧力にさらされている現代の職場で、単に法的な要求事項を満たすに過ぎないという事業経営上の重荷として労働安全衛生(OSH)を片付けてしまうことは、誘惑的なことかもしれませんが、しかし、それは非生産的なことです。職場におけるリスクを認識して管理することは、従来にも増して重要なことです。</p> <p>本小冊子は、欧州労働安全衛生機構によって組織された「健康な職場は、ストレスを管理する」キャンペーン 2014-2015 の主な指針です。その鍵となる狙いは、雇用者(事業者)、管理者、労働者及び労働者の代表が、職場におけるストレスと社会心理的なリスクを認識し、及び管理することを援助することです。</p> <p>効果的に社会心理的なリスクに取り組むことは、労働者が価値を感じて、職場の雰囲気の前向きになり、そしてその結果としてビジネスパフォーマンスが改善するという健康的な作業環境を創成します。</p>
<p><i>What are work-related stress and psychosocial risks?</i></p> <p>Work-related stress occurs when the demands of the job exceed a worker’s ability to cope with them. It is one of the most important outcomes of a poor psychosocial work environment — not least</p>	<p><i>作業関連ストレス及び社会心理的リスクとは何か？</i></p> <p>作業関連ストレスは、労働者の仕事に対応する能力を超えて仕事及要求されるときに生じます。それは、社会心理的に不十分な職場環境の最も重要な 最少ではなく 結果に該当します。何故ならば、</p>

<p>because workers experiencing prolonged stress at work may go on to suffer serious mental and physical health problems.</p>	<p>仕事で長期間ストレスを経験した労働者は、深刻なメンタル及び身体的問題に苦しむからです。</p>
<p>Psychosocial risks relate to the negative psychological, physical and social outcomes that arise from unfavourable organisation and management in the workplace, as well as a poor social context at work, including, but not limited to:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● excessively demanding work and/or not enough time to complete tasks; ● conflicting demands and lack of clarity over the worker's role; ● a mismatch between the demands of the job and the worker's competency — underusing a worker's skills can be a source of stress just as much as overstretching them; ● a lack of involvement in making decisions that affect the worker and a lack of influence over the way the job is done; ● working alone, especially when dealing with members of the public and clients, and/or being subject to violence from a third party, which may take the form of verbal aggression, unwanted sexual attention or the threat of or actual physical violence; <p><i>Work-related stress occurs when demands at work are beyond a worker's ability to cope with them.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● a lack of support from management and colleagues, and poor 	<p>社会心理的リスクは、職場における敵対的な雰囲気のある組織及び管理から生ずる後向きな心理学的、身体的及び社会的な結果並びに作業における貧弱な社会的背景と関連しており、次の事項を含みますが、これらに限定されません。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 過剰な仕事の要求及び/又は仕事を完了させるための十分な時間がないこと。 ● 矛盾した要求及び労働者の役割に関する明白さの欠如 ● 仕事の要求と労働者の能力とのミスマッチー労働者の技量を過小活用することは、労働者の技量に無理を強いることと同等程度のストレスの原因になり得る。 ● 労働者に影響する意思決定への参画の欠如及び仕事を行う方法への影響の欠如 ● 単独作業、特に公衆や顧客に対応しているとき。そして/又は第三者からの暴力、これは言葉による攻撃、望まない性的な関心又は実際の身体的暴力の形を取るかもしれない、にさらされるとき。 <p><i>作業関連ストレスは、作業の際の要求が労働者の対応能力を超えているときに生じる。</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 管理層及び同僚からの支援の欠如及び貧弱な人間関係

<p>interpersonal relationships;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● psychological or sexual harassment in the workplace — the victimising, humiliating, undermining or threatening behaviour of supervisors or colleagues towards an employee or group of employees; ● an unjust distribution of work, rewards, promotions or career opportunities; ● ineffective communication, poorly managed organisational change and job insecurity; ● difficulties in combining commitments at work and at home. <p>It is important to emphasise here that psychosocial risks should not be confused with a healthy, challenging but supportive work environment that stimulates workers and encourages their development and performance to the best of their ability.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場での社会心理的及び性的ハラスメントー従業員又はそのグループに対する管理者又は同僚による、生贄にするような、屈辱的な、邪魔にする、又は恫喝的なふるまい ● 作業の割当、報償、昇進又は専門能力形成の機会の不平等 ● 効果のない意思疎通、管理の乏しい組織上の変更及び仕事の不安定性 ● 仕事と家庭での責任の適切な振り分けを行う上での困難性 <p>ここで、社会心理的リスクは、健康や本人努力と混同されるべきではなく、労働者の意欲を刺激し、彼等の能力を最大限に発揮させることに向けて彼等の発展と実践を促す、協力的な職場環境に関連していることを強調しておくことが重要である。</p>
<p><i>Why is managing stress and psychosocial risks so important?</i></p> <p>Although many factors contribute to workers' mental health and well-being, there is evidence that the workplace environment makes a significant contribution. In a good psychosocial environment, work can be very beneficial for workers' mental health, providing them with a structure in their life and giving them a greater sense of social</p>	<p><i>何故ストレス及び社会心理的なリスクを管理することがそのように重要なのか？</i></p> <p>労働者のメンタルヘルス及び福祉には多くの因子が影響するけれども、職場環境が重要な寄与をするという証拠がある。良い社会心理的環境では、労働者のメンタルヘルスに非常に寄与し、彼等の生活に見通しを与え、より強い社会的結合の意識、存在観と立場、発展の機会及び一層の自信を与える。反対に、貧弱な社会心理的環境は、</p>

<p>inclusion, identity and status, opportunities for development and increased confidence. Conversely, a poor psychosocial work environment can have significant negative effects on workers' health.</p> <p>For the individual, the negative effects of poorly managed psychosocial risks include experiencing work-related stress, poor mental health, burnout, difficulty in concentrating and making more mistakes, problems at home, drug and alcohol abuse and poor physical health, particularly cardiovascular disease and musculoskeletal problems.</p> <p>For the organisation, the negative effects include poor overall business performance, increased absenteeism, presenteeism (workers turning up for work when sick and unable to function effectively) and increased accident and injury rates. Absences tend to be longer than those arising from other causes (1), and work-related stress may contribute to increased rates of early retirement, particularly in white-collar workers (2). Estimates of the cost to businesses and society are significant and run into billions of euros at a national level.</p>	<p>労働者の健康に対して深刻なマイナスの影響を与えることになる。</p> <p>個人にとっては、貧弱に管理された社会心理的リスクの影響は、作業関連ストレスの経験、乏しいメンタルヘルス、虚脱感、集中力欠如によるより多くのミスの惹起、家庭での問題、薬物、アルコールの乱用そして貧弱な身体的健康、とりわけ循環器疾患及び筋骨格系の問題を含んでいる。</p> <p>組織にとっては、マイナスの影響は、総体的なビジネスの乏しい実績、長期欠勤や居残りの増加（労働者が病気で、効率的に働けなくなったときに仕事に向き合わなくなること。）そして事故及び傷害発生率の増加を含んでいる。欠勤は、他の原因でもたらされるより長くなり（1）、作業関連ストレスは、特にホワイトカラーの労働者の早期退職を増加させるようになる（2）。ビジネスと社会へのコストの見積もり額は、大きく、国家レベルでは数十億ユーロに達する。</p>
<p><i>Why is EU-OSHA running this campaign?</i></p> <p>There is a lot of misunderstanding and sensitivity around</p>	<p><i>何故 EU-OSHA は、このキャンペーンを進めるのか？</i></p> <p>職場での社会心理的リスクを巡っては多くの誤解と過敏症があり、</p>

<p>psychosocial risks in the workplace, and there is still a stigma around mental health. The European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) found that over 40 % of employers consider psychosocial risks more difficult to manage than ‘traditional’ OSH risks.</p> <p>The main obstacles cited are ‘sensitivity of the issue’ and ‘lack of expertise’ (3). Additionally, a survey of senior managers found that almost half of them believed that none of their workers would ever suffer from a mental health problem during their working life (4). The reality is that up to one in six will suffer from mental ill health. Workers with a mental health condition are sometimes considered to be a ‘risk’ to the organisation when, in fact, even those suffering from a mental health condition not related to work can usually function effectively in a workplace with a good psychosocial environment.</p>	<p>そしてメンタルヘルスを巡っては未だに恥辱と受け取られている。新たな及び発生しつつあるリスクに関するヨーロッパの企業に関する調査（ESENER）は、40%を超える雇用者（事業者）が社会心理的リスクの管理は、在来型の安全衛生のリスクよりも管理が困難であると考えていることが分かった。</p> <p>投げかけられた主要な障害は、「問題の敏感さ」と「専門的知識の欠如」である（3）。さらに、上級管理者の調査では、彼等のほとんど半分が彼等の労働者の誰一人として職業生活を通じて今までメンタルヘルス問題を経験しなかったであろうと信じていることが見出された（4）。実際には、6人中1人までもメンタル上の不健康を経験するであろう。メンタルヘルスの状態のある労働者は、事実、仕事に関連していないメンタルヘルスを経験しているときでさえも、また、良い社会心理的環境のある作業場所において通常は効果的に働いているときでさえも、組織にとってリスクであると考えられている。</p>
<p>This campaign sets out to improve understanding of the issue and bridge the gap by providing support and guidance for workers and employers and promoting the use of practical, user-friendly tools.</p> <p>Employers in Europe have a legal obligation to assess and manage psychosocial risks in the workplace (5). Furthermore, the European pact for mental health and well-being (6) recognises the changing</p>	<p>このキャンペーンは、問題の理解を改善し、労働者と雇用者（事業者）のために支援と指針、実用的で、使いやすいツールを奨励することによって双方の理解の谷間に橋を架けるために行われているものである。</p> <p>ヨーロッパにおける雇用者（事業者）は、職場における社会心理的なリスクを評価し、及び管理する法的義務を負っている（5）。さらに、ヨーロッパのメンタルヘルスと福祉のための協定は、変化する</p>

<p>demands and increasing pressures in the workplace and encourages employers to implement additional, voluntary measures to promote mental well-being.</p> <p>For employers, the aim of this campaign is to convince them that their legal obligations are relevant to running a successful business and retaining a motivated and healthy workforce, and that managing stress and psychosocial risks requires the implementation of organisational measures.</p> <p>For workers, the aim is to reassure them that work-related stress is an organisational issue. They should not be afraid of reporting it nor should they be concerned that it may be seen as a sign of individual weakness.</p> <p><i>Work-related stress is an organisational issue, not an individual fault.</i></p>	<p>要請と職場での圧力の増加を認識して、雇用者（事業者）に、メンタルの面での福祉を促進するための追加的で、任意的な手段を実施することを奨励している。</p> <p>雇用者（事業者）にとって、このキャンペーンの狙いは、彼等の法的義務は成功するビジネスを運営し、及び意欲があり健康的な労働力を保持することに関連しており、また、ストレス及び社会心理的リスクの管理については、組織的な対策の実施を求めていることについてしっかりと認識させることである。</p> <p>労働者にとって、その狙いは、彼等に、作業関連ストレスは、組織的問題であることを再確認させることである。彼等は、ストレスを報告することを恐れるべきではなく、それが個人的な弱さの兆候であるとされうることに関連付けられるべきでもない。</p> <p><i>作業関連ストレスは、組織的問題であって、個人の欠陥ではない。</i></p>
<p><i>What do European workers think about work-related stress?</i></p> <p>A recent pan-European opinion poll (7) revealed that:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 72 % of workers felt that job reorganisation or job insecurity was one of the most common causes of work-related stress; 	<p><i>ヨーロッパの労働者は、作業関連ストレスに関して何を考えているであろうか？</i></p> <p>最近の汎ヨーロッパ世論調査(7)は、次のことを明らかにしている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 労働者の72%は、仕事の再編成又は仕事の不安定性は、作業関連ストレスの最も共通の原因の一つであると感じていた。

<ul style="list-style-type: none"> ● 66 % attributed stress to ‘hours worked or workload’; ● 59 % attributed stress to ‘being subject to unacceptable behaviours such as bullying or harassment’; ● 51 % of all workers reported that work-related stress is common in their workplace; ● around four in ten workers think that stress is not handled well in their workplace. 	<ul style="list-style-type: none"> ● 66%は、ストレスを「労働時間」又は「加重労働」のせいであるとしていた。 ● 59%は、ストレスを「いじめ又はいやがらせ」のような受容できないふるまいが蔓延していることのせいにしていた。 ● 全ての労働者の 51%は、作業関連ストレスは、彼等の職場でありふれたことであると報告していた。 ● 10人の労働者のうちおおよそ4人程度は、彼等の職場でストレスはうまく処理されていないと考えている。
<p><i>What is the scale of the problem?</i></p> <p><i>The statistics are sobering.</i></p> <p>Studies suggest that 50–60 % of all lost working days can be attributed to work-related stress and psychosocial risks (8). It is the second most frequently reported work-related health problem in Europe — after musculoskeletal disorders. Over a 9-year period, nearly 28 % of European workers reported exposure to psychosocial risks that affected their mental well-being (9).</p> <p>Research indicates that psychosocial risks and work-related stress give rise to significant costs for organisations and national economies alike.</p> <p>In general, workers are likely to take a significant amount of time off work when suffering from work-related stress and other</p>	<p><i>この問題は、どのくらいの大きさなのであろうか？</i></p> <p>統計は、反省させるものである。</p> <p>調査は、喪失した労働日の全体の 50-60%は、作業関連ストレス及び社会心理的なリスクに帰することができることを示している（8）。ヨーロッパでは、最も頻繁に報告されることの 2 番目は、作業関連ストレスであった一筋骨格系障害の次である。9年間を超えて、ヨーロッパの労働者のほとんど 28%は、彼等のメンタル上の福祉に影響した社会心理的ストレスへのばく露を報告していた。（9）</p> <p>研究は、社会心理的リスク及び作業関連ストレスは、組織及び国家経済にとって同様の深刻な負担の上昇を与えていることを示している。</p> <p>一般的には、労働者は、作業関連ストレス及び他の社会心理的問題に悩まされるときは、かなりの量の時間外労働をしているように見</p>

<p>psychological problems. It is also common for workers to turn up for work when they are unable to function at full capacity (which is known as ‘presenteeism’).</p> <p>The total costs of mental health disorders in Europe (both work and non-work related) is estimated at EUR 240 billion per year (10). Less than half of this sum stems from direct costs such as medical treatment, with EUR 136 billion due to lost productivity, including sick-leave absenteeism.</p>	<p>える。それはまた、彼等が全部の能力を発揮することができないときに労働を転換するという普遍的なものである（「居残り慣行」として知られている。）</p> <p>ヨーロッパでのメンタルヘルス不調（作業関連及び作業関連の両方）の全体のコストは、毎年 2400 億ユーロと見積もられている（10）。この合計の半分以下は、医療のような直接のコストから由来しており、1360 億ユーロは疾病による長期欠勤を含む生産性の低下によるものである。</p>
<p>Source:</p>	<p>参考資料</p>
<p>(1) Health and Safety Executive, 2009–10. Available at: www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/</p> <p>(2) The Austrian employee health monitor survey, Chamber of Labour of the province of Upper Austria (AK OÖ) and the Austrian institute for empirical social studies (IFES), Vienna, 2009.</p> <p>(3) The European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER), European Agency for Safety and Health at Work, 2010. Available at: https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management</p> <p>(4) ‘Mental health: the last workplace taboo’, Shaw Trust, London, 2006.</p> <p>(5) Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, the framework agreement on work-related stress (2004) and the</p>	<p>(1) 英国安全衛生庁、2009 - 2010、 www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/ から利用可能</p> <p>(2) オーストリア従業員健康監視調査、北部オーストリア州労働会議所及びオーストリア実証社会研究所（IFES）、ウィーン、2009</p> <p>(3) 新たな及び発生しつつあるリスクに関するヨーロッパの企業調査（ESENER）、欧州労働安全衛生機構（EU-OSHA）、2010。 https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management から利用可能</p> <p>(4) メンタルヘルス：職場における最後のタブー、Shaw Trust, London, 2006</p> <p>(5) 理事会指令 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, the framework agreement on harassment and</p>

<p>framework agreement on harassment and violence at work (2007) provide guidance for employers on dealing with these issues.</p> <p>(6) European pact for mental health and well-being, 2008. Available at: http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/mhpact_en.pdf</p> <p>(7) ‘Pan-European opinion poll on occupational safety and health’, European Agency for Safety and Health at Work, 21 March 2013. Available at: https://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures</p> <p>(8) ‘Research on work-related stress’, European Agency for Safety and Health at Work, 2000. Available at: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/203/view</p> <p>(9) ‘Health and safety at work in Europe (1999–2007): A statistical portrait’, Publications Office of the European Union, European Commission, Luxembourg, 2010. Available at: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-31-09-290/EN/KS-31-09-290-EN.PDF</p> <p>(10) ‘A guide to the business case for mental health’, European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP), 2009. Available at: http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/8th_Initiative/MentalHealth_Broschuere_businesscase.pdf</p> <p>(11) Trontin, C., Lassagne, M., Boini, S. and Rinal, .S, ‘Le coût du stress professionnel en France en 2007’, Institut National de Recherche et de</p>	<p>violence at work (2007) provide guidance for employers on dealing with these issues.</p> <p>(6) ヨーロッパメンタルヘルス及び福祉のための協定 2008。 http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/mhpact_en.pdf から利用可能</p> <p>(7) 「労働安全衛生に関する汎ヨーロッパ世論調査」, 3月21日、2013年、欧州労働安全衛生機構 (EU-OSHA)。 https://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures から利用可能</p> <p>(8) 「作業関連ストレスに関する研究」、欧州労働安全衛生機構 (EU-OSHA)、2000、 http://osha.europa.eu/en/publications/reports/203/view から利用可能</p> <p>(9) 「ヨーロッパの職場における健康及び安全 (1999 - 2007): 統計からみた実像」、ヨーロッパ連合、ヨーロッパ委員会の事務所からの出版物、ルクセンブルグ、2010、 http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5718905/KS-31-09-290-EN.PDF/88eef9f7-c229-40de-b1cd-43126bc4a946 から利用可能</p> <p>(10) 「メンタルヘルスのためのビジネスケースのガイド」、職場での健康増進のためのヨーロッパネットワーク (ENWHP)、2009。 http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/8th_Initiative/MentalHealth_Broschuere_businesscase.pdf から利用可能</p>
--	--

<p>Sécurité, Paris, 2007.</p> <p>(12) Health and Safety Executive, 2009–10. Available at: http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress</p> <p>(13) The Austrian employee health monitor survey, Chamber of Labour of the province of Upper Austria (AK OÖ) and the Austrian institute for empirical social studies (IFES), Vienna, 2009.</p>	<p>(11) Trontin, C., Lassagne, M., Boini, S. and Rinal, .S, 「フランスにおける職業上のストレスによるコスト、2007」, 国立安全研究所、パリ、2007</p> <p>(12) 英国安全衛生庁、2009 - 2010、 http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress から利用可能</p> <p>(13) オーストリア従業員健康監視調査、北部オーストリア州労働会議所及びオーストリア実証社会研究所 (IFES)、ウィーン、2009</p>
---	---