

(タイトルページ)

本稿は、英国保健安全庁 (Health and Safety Executive:略称 HSE) が、その関連するウェブサイトで公開している“**Stress and mental health at work, Managing stress at work**”(職場におけるストレス及びメンタルヘルス、職場におけるストレスを管理する。)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。この場合、英国保健安全庁 (Health and Safety Executive) は、その関連するウェブサイトで、著作権について別記 1 のとおり出典を明記する等の条件の下で「～このウェブサイトに掲載されている王立機関の資料を、いかなる形式や媒体でも無料で再利用することができます。」とされていることを踏まえてこの対訳を作成し、公表することとしています。なお、この原典の所在及び名称については別記 2 のとおりです。

今回この資料を公開することとしたのは、英国 HSE が、職場におけるストレス及びメンタルヘルスに関して、幅広く通用する基礎的な概念がこの資料で提示されており、我が国 (日本) における職場におけるストレス及びメンタルヘルス対策に対しても多くの示唆を与えるものこの資料作成者が判断したことによるものです。

この資料の作成年月：2023 年 5 月

この資料の作成者：中央労働災害防止協会技術支援部国際課

(別記 1)

<p>Copyright Copyright relating to online resources The information on this website is owned by the Crown and subject to Crown copyright protection unless otherwise indicated. You may re-use the Crown material featured on this website free of charge in any format or medium, under the terms of the Open Government Licence. The preferred acknowledgement is ‘Contains public sector information published by the Health and Safety Executive and licensed under the Open Government Licence’.</p>	<p>著作権について オンラインリソースに関連する著作権 このウェブサイトに掲載されている情報は、特に断りのない限り、王立機関が所有し、王立機関の著作権保護の対象となります。 あなたは、オープンガバメントライセンスの条件の下で、このウェブサイトに掲載されている王立機関の資料を、いかなる形式や媒体でも無料で再利用することができます。 望ましい表記は、「Contains public sector information published by the Health and Safety Executive and licensed under the Open Government Licence」です。</p>
---	--

(別記 2)

[原典の名称] : Stress and mental health at work、Managing stress at work (職場におけるストレス及びメンタルヘルス、職場におけるストレスの管理)

[原典の所在] :

https://www.hse.gov.uk/stress/index.htm?utm_source=hse.gov.uk&utm_medium=referral&utm_campaign=guidancepush&utm_term=stress&utm_content=home-page-popular

(原典の「英語原文—日本語仮訳」)

Stress and mental health at work	職場におけるストレス及びメンタルヘルス
Managing stress at work	職場におけるストレスの管理

1. Overview	1. 概要
Employers have a legal duty to protect workers from stress at work by doing a risk assessment and acting on it.	使用者は、リスクアセスメントを行い、それに基づいて行動することで、労働者を職場におけるストレスから保護する法的義務があるとされています。
What is stress? HSE defines stress as ‘the adverse reaction people have to excessive pressures or other types of demand placed on them’. Workers feel stress when they can’t cope with pressures and other issues. Employers should match demands to workers’ skills and knowledge. For example, workers can get stressed if they feel they don’t have the skills or time to meet tight deadlines. Providing planning, training and support can reduce pressure and bring stress levels down.	ストレスとは何か? HSE は、ストレスを「過度の精神的重圧又はその他の種類の要求に対して、人が持つ有害な反応」と定義しています。 労働者がストレスを感じるのは、精神的重圧及びその他の問題に対処できないときです。使用者は、労働者の技能及び知識に見合った要求をする必要があります。例えば、厳しい納期を守るための技能又は時間がないと感じると、労働者はストレスを感じることがあります。計画、研修及び支援を提供することで、精神的重圧を軽減し、ストレスレベルを低下させることができます。
Stress affects people differently – what stresses one person may not affect	ストレスが人に与える影響はさまざまです。ある人がストレスを感じることは、別の人には影響しないかもしれません。技能及び経験、年齢又は障害のような要

another. Factors like skills and experience, age or disability may all affect whether a worker can cope.

There are six main areas of work design which can effect stress levels. You should manage these properly. They are:

- demands
- control
- support
- relationships
- role
- change

Employers should assess the risks in these areas to manage stress in the workplace.

Signs of stress

Stress is not an illness but it can make you ill. Recognising the [signs of stress](#) will help employers to take steps to stop, lower and manage stress in their workplace.

How to help

The earlier a problem is tackled the less impact it will have. If you think that a worker is having problems, encourage them to talk to someone, whether it's their line manager, trade union representative, GP or their occupational health team.

Our [Talking Toolkits](#) can help line managers have simple, practical conversations with workers which can help prevent stress.

素はすべて、労働者が対処できるかどうかに影響する可能性があります。ストレスレベルに影響を与える仕事の設計（ワークデザイン）は、主に6つの領域があります。これらを適切に管理する必要があります。それらは以下のとおりです：

- 要求
- 制御
- 支援
- 人間関係
- 役割
- 状況変化

使用者は、職場におけるストレスを管理するために、これらの分野のリスクを評価する必要があります。

ストレスの兆候

ストレスは病気ではありませんが、病気になる可能性があります。ストレスの兆候を認識することで、使用者は職場におけるストレスを阻止し、低減し、及び管理するための措置を講じることができます。

支援方法

問題は早期に対処すればするほど、その影響は小さくなります。労働者が問題を抱えていると思ったら、ラインマネージャー、労働組合の代表者、かかりつけ医又は産業保健チームのような誰かに相談するように勧めましょう。

私たちの Talking Toolkits（話し合うための道具）は、ラインマネージャーが労働者と簡単で実用的な会話をするのに役立ち、ストレスを予防するのに役立ちます。

<p>To protect workers from stress at work, employers should assess risks to their health. These example stress risk assessments may help.</p> <p>You may need to develop individual action plans for workers suffering from stress. HSE's Management Standards may also help you to identify and manage the six causes of stress at work.</p>	<p>労働者を職場でのストレスから守るために、使用者は労働者の健康に対するリスクを評価する必要があります。ストレスのリスクアセスメントの例を参考にしてください。</p> <p>ストレスに悩む労働者に対しては、個別の行動計画を策定する必要がある場合もあります。職場のストレスの6つの原因を特定し、管理するためには、HSEの管理基準も参考になります。</p>
---	---

<p>2. Causes of stress at work</p> <p>There are six main areas that can lead to work-related stress if they are not managed properly. These are: demands, control, support, relationships, role and change.</p> <p>For example, workers may say that they:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ are not able to cope with the demands of their jobs ▪ are unable to control the way they do their work ▪ don't receive enough information and support ▪ are having trouble with relationships at work, or are being bullied ▪ don't fully understand their role and responsibilities ▪ are not engaged when a business is undergoing change <p>Stress affects people differently – what stresses one person may not affect another. Factors like skills and experience, age or disability may all affect whether a worker can cope.</p> <p>By talking to your workers and understanding how to identify the signs of stress, you can prevent and reduce stress in your workplace.</p>	<p>2. 職場におけるストレスの原因</p> <p>適切に管理されないと、作業関連のストレスにつながる可能性がある主な領域は6つあります。それは、「要求」「管理」「支援」「人間関係」「役割」及び「状況変化」です。</p> <p>例えば、労働者は次のように言うかもしれません：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 仕事の要求に対処できない。 • 仕事の進め方をコントロールできない。 • 十分な情報及び支援を受けられない。 • 職場の人間関係で悩んでいる、いじめられている。 • 自分の役割及び責任を十分に理解していない。 • ビジネスが状況変化しているときには、対処しない。 <p>ストレスが人に与える影響はさまざまです。—ある人がストレスを感じることも、他の人に影響を与えないこともあります。技能及び経験、年齢又は障害のような要素はすべて、労働者が対処できるかどうかに影響する可能性があります。</p> <p>労働者と話し合い、ストレスの兆候を見極める方法を理解することで、職場のストレスを予防し、及び軽減することができます。</p>
--	---

3. Signs of stress	3. ストレスの兆候
<p>If workers start acting differently, it can be a sign they are stressed. Managers should look out for signs of stress in teams and workers, listed below. Think about whether the stress could be linked to work pressure.</p> <p>Acting early can reduce the impact of pressure and make it easier to reduce or remove the causes. If managers are worried that a worker is showing some of these signs, they should encourage them to see their GP. These signs can be symptoms of other conditions. If there is something wrong at work, and this has caused the problem, managers should take action.</p> <p>Signs of stress in teams</p> <p>There may be signs of stress in a team, like:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ arguments ▪ higher staff turnover ▪ more reports of stress ▪ more sickness absence ▪ decreased performance ▪ more complaints and grievances <p>Employers must assess the risks of work-related stress in their workplace and take action to protect workers.</p> <p>Signs of stress in a worker</p> <p>A change in the way someone acts can be a sign of stress, for example they</p>	<p>労働者がいつもと違う行動を取り始めたら、それはストレスを感じている証拠です。管理者は、チーム及び労働者の以下に掲げるストレスの兆候に注意する必要があります。そのストレスが仕事の精神的重圧と関連しているかどうかを考えてみてください。</p> <p>早めに対処することで、精神的重圧の影響を軽減し、原因の軽減又は除去を容易にすることができます。マネジャーは、労働者がこれらの兆候のいくつかを示していることを心配する場合、GP（かかりつけ医）を受診するように勧めるべきです。これらの兆候は、他の疾患の症状である可能性もあります。職場に何か問題があり、それが問題の原因となっている場合、管理者は対策を講じる必要があります。</p> <p>チームにおけるストレスの兆候</p> <p>チーム内に次のようなストレスの兆候があるかもしれません：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 言い争い • スタッフの離職率が高い。 • ストレスに関する報告が多い。 • 病欠が増える。 • パフォーマンスの低下 • より多くの苦情・クレーム <p>使用者は、職場における作業関連ストレスのリスクを評価し、労働者を保護するための措置を講じなければなりません。</p> <p>労働者のストレスの兆候</p> <p>例えば、以下のような行動様式の変化は、ストレスの兆候である可能性があります。</p>

<p>may:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ take more time off ▪ arrive for work later ▪ be more twitchy or nervous <p>A change in the way someone thinks or feels can also be a sign of stress, for example:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ mood swings ▪ being withdrawn ▪ loss of motivation, commitment and confidence ▪ increased emotional reactions – being more tearful, sensitive or aggressive <p>Workers can help look after their own stress levels at work - if you think you have a problem talk to your manager, a colleague or your GP.</p>	<p>す:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 休暇を多く取る。 • 出勤時間が遅くなる。 • より落ち着きがなくなったり、神経質になる。 <p>誰かの考え方又は感じ方の変化も、例えばストレスのサインになることがあります</p> <p>す:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 気分が揺れる • 引っ込み思案 • 意欲、責任感及び自信の喪失 • 感情的な反応の増加 - 涙もろい、過敏又は攻撃的になる。 <p>問題があると思ったら、上司、同僚又はかかりつけ医に相談してください。</p>
---	--

<p>4. Stress risk assessment</p> <p>Employers have a legal duty to protect employees from stress at work by doing a risk assessment and acting on it.</p> <p>If you have fewer than five workers you don't have to write anything down. But it is useful to do this, so you can review it later, for example if something changes. If you have five or more workers, you are required by law to write the risk assessment down.</p> <p>Any paperwork you produce should help you communicate and manage the risks in your business. For most people this does not need to be a big exercise – just note the main points about the significant risks and what you decided.</p>	<p>4. ストレスリスク評価</p> <p>使用者は、リスクアセスメントを行い、それに基づいて行動することで、被雇用者を職場でのストレスから保護する法的義務があります。</p> <p>労働者が5人未満の場合は、何も書き込む必要はありません。しかし、何か変化があった場合には、後で見直すことができるように、書き留めておくのが便利です。</p> <p>5人以上の労働者がいる場合、リスクアセスメントを書き留めることが法律で義務付けられています。</p> <p>作成した書類は、事業におけるリスクの伝達及び管理に役立つはずですが、</p> <p>—重要なリスク及び決定事項に関する主なポイントを書き留めるだけでよいの</p>
--	---

<p>An easy way to record your findings is by using our risk assessment template, and there are example risk assessments on stress, that may help employers in small businesses:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Baker employs 9 people (PDF) ▪ Financial services company has 40 workers (PDF) ▪ College employs 150 people on multiple sites (PDF) <p>Employers may also find HSE's Management Standards helpful. The standards help identify and manage six areas of work design which can affect stress levels – demands, control, support, relationships, role and change. Our example risk assessments below show the kind of approach a small business might take. Use them as a guide to think through some of the hazards in your business and the steps you should take to control the risks.</p>	<p>です。</p> <p>また、ストレスに関するリスクアセスメントの例もあり、中小企業の利用者の参考になるかもしれません：</p> <p>(資料作成者注：左欄の青字アンダーラインをクリックすれば、それぞれの原典(英文の pdf)にアクセスできます。)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 9人の従業員を雇用しているパン製造業者 (PDF) • 40人の労働者がいる金融サービス会社 (PDF) • 複数の職場で150人を雇用している専門学校 (PDF) <p>利用者は、HSE の管理基準も参考になるでしょう。この基準は、ストレスレベルに影響を与える可能性のある業務設計の6つの分野（要求、管理、支援、人間関係、役割及び状況変化）を特定し、管理するのに役立ちます。以下のリスクアセスメントの例は、中小企業が取べき解決法を示しています。あなたのビジネスにおける危険及びリスクをコントロールするために取るべきステップを考えるためのガイドとしてご活用ください。</p>
--	--

<p>5. Help for workers on stress at work</p>	<p>5. 仕事上のストレスに関する労働者のための助け</p>
<p>Spotting signs of stress</p> <p>If you are stressed you may notice changes in the way you think or feel, for example:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ feeling negative ▪ being indecisive ▪ feeling isolated ▪ feeling nervous ▪ being unable to concentrate 	<p>ストレスのサインを見抜く。</p> <p>ストレスを感じると、例えば、考え方や感じ方に変化があることに気づくかもしれません：</p> <ul style="list-style-type: none"> • ネガティブな気分になる。 • 優柔不断であること。 • 孤立感 • 緊張感 • 集中できない。

You may act differently, for example:

- eat more or less than usual
- smoke, drink or take drugs 'to cope'
- have difficulty sleeping

If you are feeling signs of stress at work, it is important to talk to someone, for example your manager. If you talk to them as soon as possible, it will give them the chance to help and stop the situation getting worse.

If the pressure is due to what your line manager is doing, find out what policies are in place to deal with this. If there aren't any, you could talk to your:

- trade union representative
- worker representative
- HR department
- worker assistance programme/counselling service if your company has these or

- GP

Many workers are unwilling to talk about stress at work, because of the stigma stress has. But stress is not a weakness and can happen to anyone.

What your employer must do

Your employer has a legal duty to [assess the risks](#) to your health from stress at work and share the results of any risk assessment with you. Your employer may follow HSE's [Management Standards approach](#), which help identify and manage the main causes of stress at work.

Help with stress caused by non-work issues

例えば、いつもと違う行動をとるかもしれません：

- いつもより食べる量が増えたり減ったりする。
- 喫煙、飲酒又は薬物摂取は「対処のため」。
- 寝つきが悪い。

職場でストレスの兆候を感じたら、上司等、誰かに相談することが大切です。できるだけ早く相談することで、上司が助け、状況の悪化を防ぐことができます。

もし、精神的重圧がラインマネージャーの行動によるものであれば、それに対処するためのポリシーがあるかどうかを確認してください。もしそれがなければ、あなたの所属する労働組合に相談することもできます：

- 労働組合代表者
- 労働者代表
- 人事部
- 労働者支援プログラム/カウンセリングサービス（貴社にこれらがある場合）
又は
- GP（かかりつけ医）

ストレスにはスティグマ（不名誉や恥辱）があるため、職場のストレスについて話したくない労働者は多いです。しかし、ストレスは弱者ではなく、誰にでも起こり得ることです。

使用者が行うべきこと。

あなたの使用者は、職場でのストレスによる健康へのリスクを評価し、リスク評価の結果をあなたと共有する法的義務を負っています。使用者は、職場のストレスの主な原因を特定し、管理するのに役立つ HSE の管理基準解決法に従うことができます。

仕事以外の問題で生じたストレスへの支援

For help outside work, these organisations have useful websites or helplines you can phone for advice in confidence.	仕事以外での支援については、これらの団体が便利なウェブサイトや電話相談を用意しており、安心して相談することができます。
--	---

Related content	関連する内容 (資料作成者注：左欄の青字アンダーラインをクリックすれば、それぞれの原典 (英文の pdf) にアクセスできます。)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mental health at work ▪ Stress Management Standards ▪ Stress resources 	<ul style="list-style-type: none"> • 職場でのメンタルヘルス • ストレスマネジメント基準 • ストレスに関する資料

Mental health conditions, work and the workplace https://www.hse.gov.uk/stress/mental-health.htm	メンタルヘルス不調、仕事及び職場 (左欄のウェブサイトアドレスをクリックすれば、原典【英文】にアクセスできます。)
<p>One in four people in the UK will have a mental health problem at some point. While mental health problems are common, most are mild, tend to be short-term and are normally successfully treated, with medication, by a GP.</p> <p>Mental health is about how we think, feel and behave. Anxiety and depression are the most common mental health problems. They are often a reaction to a difficult life event, such as bereavement, but can also be caused by work-related issues.</p> <p>This guidance talks generally about work-related stress but where such stress is prolonged it can lead to both physical and psychological damage, including anxiety and depression.</p> <p>Work can also aggravate pre-existing conditions, and problems at work can</p>	<p>英国では、4人に1人が何らかの形で精神的な問題を抱えることになると言われていてます。精神的な問題はよくあることですが、そのほとんどは軽度で、短期間で終わることが多く、通常、GP（かかりつけ医）によって薬物療法を受けながらうまく治療することができます。</p> <p>メンタルヘルスとは、私たちがどのように考え、感じ、及び行動するかということです。不安と鬱は、最も一般的な精神衛生上の問題です。これらは、死別のような人生の困難な出来事に対する反応であることが多いのですが、作業に関連した問題によって引き起こされることもあります。</p> <p>本ガイダンスでは、一般的に作業関連のストレスについて述べていますが、そのようなストレスが長期化した場合、不安及び鬱を含む身体的及び心理的なダメージにつながる可能性があります。</p> <p>また、作業は既往症を悪化させることもあり、仕事上の問題が症状を引き起こし</p>

bring on symptoms or make their effects worse.

Whether work is causing the health issue or aggravating it, employers have a legal responsibility to help their employees. Work-related mental health issues must to be assessed to measure the levels of risk to staff. Where a risk is identified, steps must be taken to remove it or reduce it as far as reasonably practicable.

Some employees will have a pre-existing physical or mental health condition when recruited or may develop one caused by factors that are not work-related factors.

Their employers may have further legal requirements, to make reasonable adjustments under equalities legislation. Information about employing people with a disability can be found on GOV.UK or from the Equality and Human Rights Commission in [England](#), [Scotland](#) and [Wales](#).

There is advice for [line managers](#) to help them support their [employees with mental health conditions](#).

How employers can support people with mental health conditions

In 2017, the government commissioned Lord Stevenson and Paul Farmer (Chief Executive of Mind) to independently review the role employers can play to better support individuals with mental health conditions in the workplace.

The [‘Thriving at Work’ report](#) sets out a framework of actions – called ‘Core Standards’ – that the reviewers recommend employers of all sizes can and should put in place:

- Produce, implement and communicate a mental health at work plan that promotes good mental health of all employees and outlines the support available for those who may need it
- Develop mental health awareness among employees by making

たり、その影響を悪化させたりすることもあります。

作業が健康問題を引き起こしているか、又は悪化させているかにかかわらず、使用者には被雇用者を助ける法的責任があります。作業に関連したメンタルヘルス問題は、スタッフに対するリスクのレベルを測定するために評価されなければなりません。リスクが特定された場合、それを取り除くか、又は合理的に実行可能な範囲でリスクを低減するための措置を講じなければなりません。

被雇用者の中には、採用時に身体的又は精神的な健康状態に既往症があったり、作業に関係ない要因で発症したりする人もいます。

使用者は、平等法に基づいて合理的な調整を行うことが、さらに法的な要件となる場合があります。障害者の雇用に関する情報は、連合王国政府又はイングランド、スコットランド及びウェールズの平等人権委員会 (Equality and Human Rights Commission) から入手できます。

メンタルヘルス不調の被雇用者を支援するためのラインマネージャー向けのアドバイスもあります。

使用者はどのようにメンタルヘルス不調者を支援できるか。

2017年に、政府はスティーブンソン卿及びポール・ファーマー (マインド社最高経営責任者) に依頼し、職場でメンタルヘルス不調者をより良く支援するために使用者が果たせる役割を独自に検討しました。


「Thriving at Work」(職場で成長する。) 報告書は、「コアスタンダード」と呼ばれる行動の枠組みを定めており、査読者は、次のとおりあらゆる規模の使用者が実施することができ、また、実施すべきであると推奨しています:

- 全被雇用者の良好なメンタルヘルスを促進し、必要と思われる人が利用できる支援を概説する、職場におけるメンタルヘルス計画を作成し、実施し、及び伝達する。
- 情報、ツール及び支援を利用しやすくすることで、被雇用者のメンタルヘル

<p>information, tools and support accessible</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Encourage open conversations about mental health and the support available when employees are struggling, during the recruitment process and at regular intervals throughout employment, offer appropriate workplace adjustments to employees who require them ▪ Provide employees with good working conditions and ensure they have a healthy work life balance and opportunities for development ▪ Promote effective people management to ensure all employees have a regular conversation about their health and well-being with their line manager, supervisor or organisational leader and train and support line managers and supervisors in effective management practices ▪ Routinely monitor employee mental health and wellbeing by understanding available data, talking to employees, and understanding risk factors <p>The core standards have been designed to help employers improve the mental health of their workplace and enable individuals with mental health conditions to thrive.</p> <p>By taking action on work-related stress, either through using the HSE Management Standards or an equivalent approach, employers will meet parts of the core standards framework, as they will:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ form part of a mental health at work plan ▪ promote communications and open conversations, by raising awareness and reducing stigma ▪ provide a mechanism for monitoring actions and outcomes <p>How mental ill health and work-related stress can go together</p> <p>Work-related stress and mental health problems often go together and the</p>	<p>スの意識を高める</p> <ul style="list-style-type: none"> • 採用時及び雇用期間中に、被雇用者が苦しんでいるときに、メンタルヘルス及び利用可能な支援についてオープンに話し合うことを奨励し、必要な被雇用者には適切な職場調整を提供する。 • 被雇用者に良好な労働条件を提供し、健全なワークライフバランス及び能力開発の機会を確保する。 • 効果的な要員管理を推進し、すべての被雇用者がラインマネージャー、監督者又は組織のリーダーと定期的に健康と福祉について話し合うようにし、ラインマネージャー及び監督者が効果的なマネジメントを実践できるように訓練し支援する。 • 日常利用可能なデータの把握、被雇用者との対話及びリスク要因の把握により、被雇用者のメンタルヘルス及び福祉（ウェルビーイング）を定期的に監視する。 <p>コアスタンダードは、使用者が職場のメンタルヘルスを改善し、メンタルヘルス不調者が活躍できるようにするために作成されています。</p> <p>HSE 管理基準又は同等の解決法を用いて作業連ストレスに対処することで、使用者はコアスタンダードの枠組みの一部を満たすことになります：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 職場におけるメンタルヘルス計画の一部を構成する。 • 認知度を高め、スティグマ（不名誉や恥辱）を軽減することで、コミュニケーション及びオープンな会話を促進する。 • 行動及び成果をモニタリングするための方策を提供する。 <p>メンタル不調及び作業関連のストレスはどう付き合うか。</p> <p>作業関連のストレス及び精神的な健康問題はしばしば一緒になり、その症状は</p>
--	---

<p>symptoms can be very similar.</p> <p>Work-related stress can aggravate an existing mental health problem, making it more difficult to control. If work-related stress reaches a point where it has triggered an existing mental health problem, it becomes hard to separate one from the other.</p> <p>Common mental health problems and stress can exist independently – people can experience work-related stress and physical changes such as high blood pressure, without having anxiety, depression or other mental health problems. They can also have anxiety and depression without experiencing stress. The key differences between them are their cause(s) and the way(s) they are treated.</p> <p>Stress is a reaction to events or experiences in someone’s home life, work life or a combination of both. Common mental health problems can have a single cause outside work, for example bereavement, divorce, postnatal depression, a medical condition or a family history of the problem. But people can have these sorts of problems with no obvious causes.</p> <p>As an employer, you can help manage and prevent stress by improving conditions at work. But you also have a role in making adjustments and helping someone manage a mental health problem at work.</p> <p>Mental ill health, stress and the Management Standards</p> <p>Although stress can lead to physical and mental health conditions and can aggravate existing conditions, the good news is that it can be tackled. By taking action to remove or reduce stressors, you can prevent people becoming ill and avoid those with an existing condition becoming less able to control their illness.</p> <p>HSE’s Management Standards approach to tackling work-related stress</p>	<p>非常に似ていることがあります。</p> <p>作業関連のストレスは、既存のメンタルヘルス問題を悪化させ、コントロールすることをより困難にします。作業関連のストレスが、既存の精神的健康問題を誘発するまでに至った場合、両者を切り離すことは困難となります。</p> <p>一般的なメンタルヘルス問題及びストレスは、別々に存在することがあります。不安又はうつ病、その他のメンタルヘルス問題を抱えずに、作業に関連したストレス及び高血圧のような身体的変化を経験することもあります。また、ストレスを感じることなく、不安及び鬱病を発症することもあります。両者の主な違いは、その原因及び治療方法です。</p> <p>ストレスは、家庭生活、職場生活又はその両方の組み合わせにおける出来事又は経験に対する反応です。一般的なメンタルヘルス問題は、死別、離婚、産後鬱、病気又は家族歴のような、仕事以外の原因が 1 つだけある場合があります。しかし、明らかな原因がなくとも、このような問題を抱える人はいます。</p> <p>使用者としては、職場の状況を改善することで、ストレスの管理及び予防に役立てることができます。しかし、使用者には、職場で精神的な問題を抱えた人を調整し、支援する役割もあります。</p> <p>メンタル不調、ストレス及び管理基準</p> <p>ストレスは身体的及び精神的な健康状態を引き起こし、既存の状態を悪化させる可能性があります。良いニュースは、ストレスに取り組むことができることです。ストレス要因を取り除いたり、軽減するための行動をとることで、人々が病気になるのを防いだり、既存の症状がある人が病気をコントロールしにくくなるのを防ぐことができます。</p> <p>作業関連ストレスに取り組むための HSE の管理基準解決法は、使用者が作業関</p>
--	---

<p>establishes a framework to help employers tackle work-related stress and, as a result, also reduce the incidence and negative impact of mental ill health.</p> <p>The Management Standards approach can help employers put processes in place for properly managing work-related stress. By covering six key areas of work design you will be taking steps that will minimise pressure, manage potential stressors and limit the negative impact that the work could have on your employees.</p>	<p>連ストレスに取り組み、その結果、精神疾患の発生率及び悪影響を減らすための枠組みを確立しています。</p> <p>管理基準の解決法は、使用者が作業関連のストレスを適切に管理するためのプロセスを導入するのに役立ちます。ワークデザインの 6 つの主要分野をカバーすることで、精神的重圧を最小限に抑え、潜在的なストレス要因を管理し、作業が被雇用者に与える可能性のある悪影響を抑えるための措置を講じることができます。</p>
---	--

<h2>Resources</h2>  <p>Tackling stress workbook</p>	<h2>関連資料</h2> <p>ストレスに挑むワークブック</p>
--	------------------------------------

<p>Tackling work-related stress using the Management Standards approach https://www.hse.gov.uk/pubn4s/wbk01.pdf</p>	<p>管理基準解決法を用いた作業関連のストレスへの取り組み (資料作成者注：左欄のウェブサイトの青字をクリックすれば、原典【英文】にアクセスできます。)</p>
<p>A step-by-step workbook</p>	<p>ステップバイステップのワークブック</p>