

(タイトルページ) 及び目次

本稿は、英国保健安全庁 (Health and Safety Executive: 略称 HSE) がそのホームページで公表している「職場におけるストレス及びメンタルヘルス」に関する一連のファイル資料 (約 8 種類) については、「職場におけるストレスの管理に関するもの」をはじめとして、メンタルヘルス対策に関する包括的な内容が分かりやすく示されているので、我が国 (日本) にとっても有益な参考資料になるものであると、この資料作成者が判断して、原則「英語原文ー日本語仮訳」の形式で本稿を作成しました。

主要な原典の名称及び所在は、次のとおりです。

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=guidance-push&utm_term=stress&utm_content=home-page-popular

○この資料の作成年月: 2024 年 9 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

(目次)

- 1 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
- 2 Supporting good mental health in the workplace: 職場における良好なメンタルヘルスを支援する
- 3 What are the Management Standards?: 作業関連ストレスの管理基準とは何か?
- 4 Investigating potential issues of work-related stress: 作業関連のストレスの潜在的な問題を調査する。
- 5 Case studies - managing work-related stress: 事例研究 - 作業関連のストレスに対処する。
- 6 Suicide prevention: 自殺の防止
- 7 Resources and useful links: 情報源及び有益なリンク
- 8 Contact us: お問い合わせ

1 Stress and mental health at work, Managing stress at work
1 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=guidance-push&utm_term=stress&utm_content=home-page-popular
-------	---

1-1. Overview	1-1. 概要
<p>Employers have a legal duty to protect workers from stress at work by doing a risk assessment and acting on it. This is the same duty you have to protect people from other health and safety risks.</p> <p>What is stress? HSE defines stress as 'the adverse reaction people have to excessive pressures or other types of demand placed on them.'</p> <p>Workers feel stress when they can't cope with pressures and other issues. Employers should match demands to workers' skills and knowledge. For example, workers can get stressed if they feel they don't have the skills or time to meet tight deadlines. Providing planning, training and support can reduce pressure and bring stress levels down.</p> <p>Stress affects people differently - what stresses one person may not affect another. Factors like skills and experience, age or disability may all affect whether a worker can cope.</p> <p>There are six main areas of work design which can affect stress levels. You should manage these properly. They are:</p> <p>demands</p>	<p>使用者は、リスクアセスメントを実施し、それに基づいて行動することにより、労働者を職場におけるストレスから保護する法的義務があります。これは、他の安全衛生リスクから人々を保護する義務と同じです。</p> <p>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、人が起こす不利な反応」と定義しています。</p> <p>労働者がストレスを感じるのは、精神的重圧及びその他の問題に対処できない場合です。使用者は、労働者の技能及び知識に見合った要求をすべきです。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。計画、トレーニング及び支援(サポート)を提供することで、精神的重圧を軽減し、ストレスレベルを下げる可以降低。</p> <p>ストレスが人に与える影響は人それぞれである。技能及び経験、年齢又は障害のような要因はすべて、労働者が対処できるかどうかに影響します。</p> <p>ストレスレベルに影響を与える作業設計には、主に 6 つの分野があります。これらを適切に管理する必要があります。それらは以下のとおりです：</p> <p>要求</p>

<p>control support relationships role change Employers should assess the risks in these areas to manage stress in the workplace.</p> <p>Signs of stress Stress is not an illness, but it can make you ill. It can cause symptoms that affect how you feel physically and mentally. Recognising the signs of stress will help employers to take steps to stop, lower and manage stress in their workplace.</p> <p>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.</p> <p>Our Talking Toolkits can help line managers have simple, practical conversations with workers which can help prevent stress.</p> <p>To protect workers from stress at work, employers should assess risks to their health. These example stress risk assessments may help.</p> <p>You may need to develop individual action plans for workers suffering from stress. HSE's Management Standards may also help you to identify and manage the six causes of stress at work.</p> <p>As part of your first aid at work needs assessment, you should consider the potential need to support workers who might become ill at work as a result of a mental health issue.</p>	<p>管理 支援(サポート) 人間関係 役割 変化 使用者は、職場におけるストレスを管理するために、これらの分野におけるリスクを評価すべきです。</p> <p>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。肉体的及び精神的な気分に影響を及ぼす症状を引き起こす可能性があります。ストレスの兆候を認識することは、使用者が職場におけるストレスを阻止し、軽減し、及び管理するための措置を講じる上で役立ちます。</p> <p>支援方法 問題は早期に対処すればするほど、影響は少なくなります。労働者が問題を抱えていると思われる場合は、ライン管理者(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い誰かに相談するよう勧めてください。</p> <p>私たちの Talking Toolkits は、ラインマネージャーが労働者と簡単に実践的な会話をするのに役立ち、ストレスの予防に役立ちます。</p> <p>労働者を職場における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。これらのストレスリスク評価の例が参考になるでしょう。</p> <p>ストレスに悩む労働者のための個別行動計画を策定する必要があるかもしれません。HSE の管理基準も、職場におけるストレスの 6 つの原因を特定し、管理するのに役立ちます。</p> <p>職場における応急手当の必要性のあるアセスメントの一環として、メンタルヘルスの問題の結果、職場で病気になる可能性のある労働者をサポートする潜在的な必要性を検討すべきです。</p>
---	--

<p>1-2. 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> <p>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> <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>1-2. 職場におけるストレスの原因</p> <p>適切に管理されなければ、作業関連のストレスにつながる可能性のある主な領域は6つある。それは、「要求」、「管理」、「支援」、「人間関係」、「役割」及び「変化」である。</p> <p>例えば、労働者は次のように言うかもしれません：</p> <p>仕事の要求に対処できない 仕事のやり方をコントロールできない。 十分な情報及び支援(サポート)が得られない 職場の人間関係に悩んでいる、いじめられている 自分の役割及び責任を十分に理解していない ビジネスが変化しているときに、その変化に関与できない ストレスが人に与える影響はさまざまである。技能及び経験、年齢又は障害のような要因はすべて、労働者が対処できるかどうかに影響します。</p> <p>被雇用者と話し合い、ストレスの兆候を見極める方法を理解することで、職場におけるストレスを予防し、軽減することができます。</p>
<p>1-3. Signs of stress</p> <p>If workers start acting differently, it can be a sign they are stressed. Managers should look out for signs of stress in teams and workers. Think about whether the stress could be linked to work pressure.</p> <p>Acting early can reduce the impact of pressure and make it easier to reduce or remove the causes. If managers are worried that a worker is showing some of these signs, they should encourage them to see their GP. These signs can be symptoms of other conditions. If there is something wrong at work, and this has caused the problem, managers should take action.</p> <p>Signs of stress in teams</p>	<p>1-3. ストレスの兆候</p> <p>労働者がいつもと違う行動をとり始めたら、それは彼等がストレスを感じているサインかもしれません。管理者は、チーム及び被雇用者のストレスの兆候に注意すべきです。そのストレスが作業の精神的重圧と関連しているかどうかを考えてください。</p> <p>早期に対処することで、精神的重圧の影響を軽減し、その原因を軽減又は除去することが容易になります。管理者は、労働者にこれらの兆候が見られることを心配する場合、GPを受診するよう勧めるべきです。これらの兆候は、他の疾患の症状である可能性もあります。職場に何か問題があり、それが問題の原因となっている場合、マネジャーは対策を講じるべきです。</p> <p>チームにおけるストレスの兆候</p>

<p>Signs of stress in a team include:</p> <p>arguments higher staff turnover more reports of stress more sickness absence decreased performance more complaints and grievances</p> <p>Employers must assess the risks of work-related stress in the workplace and take action to protect workers. You could review policies on bullying, harassment, and discrimination, and check that your first aid needs assessment considers physical and mental health needs.</p> <p>Signs of stress in a worker</p> <p>A change in the way someone acts can be a sign of stress, for example they may:</p> <p>take more time off arrive for work later be more twitchy or nervous</p> <p>A change in the way someone thinks or feels can also be a sign of stress, for example:</p> <p>mood swings being withdrawn loss of motivation, commitment and confidence increased emotional reactions - being more tearful, sensitive or aggressive</p> <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>チームにおけるストレスの兆候には、以下のようなものがあります：</p> <p>議論 スタッフの離職率の上昇 ストレスに関する報告の増加 病欠の増加 パフォーマンスの低下 苦情や不平の増加</p> <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。いじめ、ハラスメント及び差別に関する方針を見直し、応急手当の必要性評価で身体的および精神的な健康の必要性が考慮されているかをチェックすることができます。</p> <p>労働者のストレスの兆候</p> <p>例えば、以下のような行動の変化はストレスの兆候である可能性があります：</p> <p>休みが増える 出勤時間が遅くなる より神経質になる</p> <p>考え方又は感じ方の変化もストレスの兆候となり得ます：</p> <p>気分の落ち込み 引っ込み思案 やる気、コミットメント及び自信の喪失 感情的な反応の増加（涙もろくなる、過敏になる又は攻撃的になる。）。 問題があると思われる場合は、上司、同僚又はかかりつけの医師に相談してください。</p>
--	--

<p>1－4. Stress risk assessment</p> <p>Employers have a legal duty to protect workers from stress at work by doing a risk assessment and acting on it. You should assess the risk of stress, and its impact on mental and physical ill-health, in the same way as you assess other work-related</p>	<p>1－4. ストレスリスクの評価</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により、労働者を職場におけるストレスから保護する法的義務があります。ストレスのリスク並びにそれが精神的及び身体的不健康に及ぼす影響については、他の作業関連の安全衛生リスクと同様に評価す</p>
---	--

<p>health and safety risks.</p> <p>If you have fewer than five workers, you don't have to write anything down. But it is useful to do this, so you can review it later, for example if something changes. If you have five or more workers, you are required by law to write the risk assessment down.</p> <p>Any paperwork you produce should help you communicate and manage the risks in your business. For most people this does not need to be a big exercise - just note the main points about the significant risks and what you decided.</p> <p>An easy way to record your findings is by using our risk assessment template, and there are example risk assessments on stress, that may help employers in small businesses:</p> <p>Baker employs 9 people (PDF) Financial services company has 40 workers (PDF) College employs 150 people on multiple sites (PDF)</p> <p>Employers may also find HSE's Management Standards helpful. The standards help identify and manage six areas of work design which can affect stress levels - demands, control, support, relationships, role, and change. Our example risk assessments below show the kind of approach a small business might take. Use them as a guide to think through some of the hazards in your business and the steps you should take to control the risks.</p> <p>Your risk assessment will help you to identify potential risks to your workers from stress and to take action to protect them. You could review policies on bullying, harassment, and discrimination, and check that your first aid needs assessment considers physical and mental health needs.</p>	<p>べきです。</p> <p>労働者が 5 人未満の場合は、何も書き留める必要はありません。しかし、何か変化があった場合等、後で見直すことができるよう、書いておくと便利です。労働者が 5 人以上の場合は、リスクアセスメントを文書化することが法律で義務付けられています。</p> <p>どのような書類を作成するにしても、事業におけるリスクを伝え、管理するのに役立つものであるべきです。ほとんどの人にとって、大がかりな作業となる必要はありません。重要なリスクと決定したことに関する主なポイントを書き留めるだけでよいのです。</p> <p>調査結果を記録する簡単な方法は、リスクアセスメントのテンプレートを使用することです。また、ストレスに関するリスクアセスメントの例もありますので、中小企業の利用者に役立つかもしれません：</p> <p>9 人を雇用するパン屋 (PDF) 金融サービス会社では 40 人を雇用 (PDF) 大学では複数の事業所で 150 人を雇用 (PDF)</p> <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及ぼす可能性のある作設計の 6 つの分野(要求、管理、支援、人間関係、役割及び変化)を特定し、管理するのに役立ちます。以下のリスクアセスメントの例は、中小企業が取べき取組みを示しています。</p> <p>この例を参考に、ストレスレベルに影響を及ぼす可能性のある 6 つの領域(要求、管理、支援、役割、変化)について考えるべきです。</p> <p>リスクアセスメントを実施することで、ストレスによる労働者の潜在的なリスクを特定し、労働者を保護するための措置を講じることができます。いじめ、ハラスメント及び差別に関する方針を見直し、応急手当の必要性のあるアセスメントが身体的及び精神的な健康の必要性を考慮しているかをチェックすることができます。</p>
---	---

1-5. Help for workers on stress at work	1-5. 職場でのストレスに関する労働者への支援
---	--------------------------

Spotting signs of stress	ストレスの兆候を見つける
If you are stressed you may notice changes in the way you think or feel, for example:	ストレスを感じると、例えば、考え方や感じ方の変化に気づくかもしれません：
feeling negative being indecisive feeling isolated feeling nervous being unable to concentrate You may act differently, for example:	否定的になる 優柔不断 孤独を感じる 神経質になる 集中できない 例えば、いつもと違う行動をとるかもしれない：
eat more or less than usual smoke, drink or take drugs 'to cope' have difficulty sleeping	いつもより食べる量が増えたり減ったりする。 タバコを吸ったり、お酒を飲んだり、薬を飲んだりする。 眠れない
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.	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。できるだけ早く上司に相談することで、状況を改善し、悪化を食い止めることができます。
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:	精神的重圧の原因がライン管理者の行動にある場合は、それに対処するためにどのような方針があるのかを確認しましょう。それがない場合は、労働組合の代表者に相談することもできます：
trade union representative worker representative HR department worker assistance programme/counselling service if your company has these first aider trained to support people experiencing mental health GP	労働組合の代表者 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(会社にある場合) メンタルヘルスの訓練を受けた救急隊員 開業医
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.	ストレスには汚名があるため、多くの労働者は職場でのストレスについて話したがりません。しかし、ストレスは弱点ではなく、誰にでも起こりうることです。
What your employer must do Your employer has a legal duty to assess the risks to your health from stress at work	使用者が行わなければならないこと 使用者は、職場でのストレスが健康に及ぼすリスクを評価し、リスク評価の結果をあなたと共

<p>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.</p> <p>Employers must assess and manage all work-related risks. They should act to protect workers, and others, from any identified physical or mental health risks.</p> <p>Help from the NHS and others If you’re finding it hard to cope with stress you can get help from the NHS (nhs.co.uk). They also provide links to other sources of support and information.</p>	<p>有する法的義務があります。使用者は、職場におけるストレスの主な原因を特定し、管理するのに役立つ HSE の管理基準対応策に従うことができます。</p> <p>使用者は、作業に関連するすべてのリスクを評価し、管理しなければなりません。使用者は、特定された身体的又は精神的な健康リスクから労働者や他者を保護するために行動すべきです。</p> <p>国家保健サービス(NHS)等からの支援 ストレスに対処するのが難しいと感じたら、国家保健サービス(NATIONAL HEALTH SERVICE(NHS(nhs.co.uk))) に助けを求めることができます。また、他の支援及び情報源への情報源へのリンクも提供している。</p>
--	--

2 Supporting good mental health in the workplace

2 職場における良好なメンタルヘルスを支援する

原典の所在

<https://www.hse.gov.uk/stress/mental-health.htm>

Mental health conditions, work and the workplace	メンタルヘルスの状態、作業及び職場
<p>This guidance talks generally about work-related stress, but if stress is prolonged it can lead to both physical and mental ill health, including anxiety and depression.</p> <p>There is separate guidance on work-related stress and how to manage it</p> <p>Mental health and work</p> <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>Work can also aggravate pre-existing conditions, and problems at work can bring on symptoms or make their effects worse.</p> <p>Whether work is causing the health issue or aggravating it, employers have a legal responsibility to help their employees. Like any other safety or health hazard at work, work-related mental health issues must be assessed to measure the levels of risk to</p>	<p>このガイダンスは、一般的に作業関連のストレスについて述べていますが、ストレスが長期化すると、不安及びうつ病を含む、身体的及び精神的な不健康につながる可能性があります。</p> <p>作業関連のストレス及びその管理方法については、別のガイダンスがあります。</p> <p>メンタルヘルス及び作業</p> <p>連合王国(以下単に「英国」といいます。)では4人に1人が、ある時点でメンタルヘルスの問題を抱えることになります。メンタルヘルスの問題はよくあることですが、そのほとんどは軽度で、短期的な傾向があり、通常はGP(一般開業医)によって薬物療法でうまく治療されます。</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。不安及びうつ病は、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>また、作業が既往症を悪化させたり、作業上の問題が症状を引き起こしたり、その影響を悪化させたりすることもあります。</p> <p>作業が健康問題を引き起こしているにせよ、悪化させているにせよ、使用者にはその被雇用者を支援する法的責任がある。職場における他の安全又は健康上の危険と同様に、作業に関連するメンタルヘルス問題も、スタッフに対するリスクのレベルを測定するた</p>

<p>staff. Where a risk is identified, steps must be taken to remove it or reduce it as far as reasonably practicable.</p> <p>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.</p> <p>Employers may have further legal requirements to make reasonable adjustments under equalities legislation. Guidance on employing disabled people and people with health conditions on GOV.UK. There is guidance on employing people and workplace adjustments (on equalityhumanrights.com) from the Equality and Human Rights Commission.</p> <p>HSE has also developed principles to help employers to support disabled workers and workers with long-term health conditions in work.</p> <p>Separate guidance for managers and workers There is advice on mental health in work for:</p> <p>line managers workers 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.</p> <p>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:</p> <p>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 information, tools and support accessible Encourage open conversations about mental health and the support available when</p>	<p>めに評価されなければならない。リスクが特定された場合、合理的に実行可能な限り、そのリスクを除去又は軽減するための措置を講じなければなりません。</p> <p>被雇用者の中には、採用時に身体的又精神的な健康状態に既往症がある者もいれば、作業に関連しない要因によって発症する者もいます。</p> <p>使用者は、均等法に基づいて合理的な調整を行う法的義務を負う場合があります。GOV.UK に障害者雇用及び健康状態に関するガイダンスがあります。平等人権委員会による雇用及び職場調整に関するガイダンス(equalityhumanrights.com)もあります。</p> <p>HSE は、使用者が障害者及び長期的な健康問題を抱えている労働者を職場で支援するための原則も策定している。</p> <p>管理者及び労働者のための個別ガイダンス 職場におけるメンタルヘルスについては、以下のようなアドバイスがある：</p> <p>ライン管理者 メンタルヘルス不調の労働者 使用者がメンタルヘルス不調者を支援する方法 2017 年、政府はスティーブソン卿及びポール・ファーマー（マインド最高経営責任者）に、職場でメンタルヘルス不調者をよりよくサポートするために使用者が果たせる役割について、独立した調査を依頼した。</p> <p>「Thriving at Work」【職場の繁栄】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、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評者は推奨している：</p> <p>被雇用者全員の良好なメンタルヘルスを促進し、サポートが必要な被雇用者が利用できるサポート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、手段（ツール）及び支援（サポート）を利用しやすくすることで、被雇用者のメンタルヘルスに対する意識を向上させる。</p>
---	--

<p>employees are struggling, during the recruitment process and at regular intervals throughout employment, offer appropriate workplace adjustments to employees who require them</p> <p>Provide employees with good working conditions and ensure they have a healthy work life balance and opportunities for development</p> <p>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</p> <p>Routinely monitor employee mental health and wellbeing by understanding available data, talking to employees, and understanding risk factors</p> <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> <p>form part of a mental health at work plan</p> <p>promote communications and open conversations, by raising awareness and reducing stigma</p> <p>provide a mechanism for monitoring actions and outcomes</p> <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 symptoms can be very similar.</p> <p>Work-related stress can aggravate an existing mental health problem, making it more</p>	<p>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サポートについてオープンに話し合うことを奨励し、採用プロセス及び雇用期間を通じて定期的に、必要な被雇用者に適切な職場調整を提供する。</p> <p>被雇用者に良好な労働条件を提供し、健康的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。</p> <p>効果的な人事管理を推進し、全被雇用者がライン管理者、上司又は組織のリーダーと定期的に健康や福祉について話し合うようにし、ライン管理者及び上司に効果的な管理方法を教育し、及び支援する。</p> <p>入手可能なデータを把握し、被雇用者と話し合い、リスク要因を理解することにより、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> <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支援するために策定された。</p> <p>使用者は、HSE 管理基準又は同等の対応策を使用して作業関連ストレスに対処することで、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> <p>職場におけるメンタルヘルス計画の一部を形成する</p> <p>意識を高め、偏見を減らすことで、コミュニケーション及びオープンな会話を促進する</p> <ul style="list-style-type: none"> 。行動及び成果を評価する(モニタリングする)仕組みを提供する 。メンタルヘルス不調と作業関連ストレスとの関連性 <p>作業に関連したストレス及びメンタルヘルスの問題は、しばしば一緒に起こることがあり、その症状は非常によく似ています。</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</p>
---	---

<p>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 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>困難にします。作業に関連したストレスが既存のメンタルヘルス問題を誘発するまでに至った場合、一方を他方から切り離すことは難しくなります。</p> <p>一般的なメンタルヘルスの問題とストレスとは、別々に存在することがあります。人は、不安及びうつ病のようなメンタルヘルスの問題を抱えていなくても、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があります。また、ストレスを感じることなく不安及び抑うつを感じることもあります。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における出来事及び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、産後うつ、病気、家族歴等、作業以外の原因が 1 つであることがあります。しかし、明らかな原因がないにもかかわらず、この種の問題を抱える人もいます。</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、使用者は、職場におけるメンタルヘルスの問題を調整し、管理する手助けをする役割も担っています。</p> <p>メンタルヘルス、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。しかし、ストレスに対処できることは朗報です。ストレス要因を取り除いたり、軽減したりするための対策を講じることで、人々が病気になるのを予防し、すでに病気を抱えている人が病気をコントロールできなくなるのを防ぐことができます。</p> <p>HSE の「作業関連ストレスに取り組むための管理基準対応策」は、使用者が作業関連ストレスに取り組み、その結果、メンタル不調の発生率や悪影響を軽減するための枠組みを確立するものです。</p> <p>マネジメント標準対応策は、使用者が作業関連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。作業設計の 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>
---	---

Advice for managers on mental ill health conditions	メンタルヘルス不調に対する管理職へのアドバイス
<p>Talking at an early stage As a manager, you may have employees who experience mental health difficulties. As soon as you notice that an employee is having difficulties, talk to them - early action can prevent them becoming more unwell.</p> <p>If the person does not want to speak to you, suggest they speak to someone else, for example someone from your employee assistance programme, occupational health team or their own GP.</p> <p>Managers should concentrate on making reasonable adjustments at work, rather than understanding the diagnosis. Their GP, medical support or occupational health should be able to provide guidance on what you can do to help them.</p> <p>If an employee goes off sick, lack of contact or involvement from their manager may mean they feel isolated, forgotten or unable to return. You can reduce the risk of them not returning to work by:</p> <p>keeping them informed about what is going on, including social events reassuring them early on and throughout their absence</p>	<p>早い段階で話し合う 管理職として、メンタルヘルスに問題を抱える被雇用者がいるかもしれません。被雇用者が問題を抱えていることに気づいたら、すぐに相談しましょう。</p> <p>その人があなたと話したがない場合は、被雇用者支援プログラム、産業保健チーム又はかかりつけの開業医等、他の人に相談するよう勧めてください。</p> <p>管理者は、診断を理解することよりも、職場で合理的な調整を行うことに集中すべきである。かかりつけの開業医、医療支援又は産業保健部門は、被雇用者を助けるために何ができるかを指導してくれるはずです。</p> <p>被雇用者が病気で休んだ場合、上司からの連絡や関与がないと、孤立したり、忘れられたり、復帰できないと感じたりする可能性があります。以下の方法で、復職できないリスクを減らすことができます：</p> <p>社交行事を含め、近況を常に報告する。 休職初期及び休職期間中、被雇用者を安心させる。</p>
<p>Use routine management tools to identify and tackle problems or needs Use scheduled work meetings, appraisals or informal chats about progress to find out more about any problems an employee may be having. You could have health and safety as an agenda item at meetings. As well as things like display screen equipment assessments for example, this could be used for stress or mental health issues. Remember, you must protect workers and others from mental health and stress at work risks in the same way you must protect them from other health and safety risks.</p> <p>If you have specific concerns about someone's health, talk about these at an early stage. Ask questions in an open, exploratory and non-judgemental way. These conditions affect</p>	<p>日常的な管理ツールを使用して、問題又は必要性を特定し、取り組む 被雇用者が抱える可能性のある問題について詳しく知るために、定期的な業務会議、評価又は進捗状況に関する非公式な話を利用する。安全衛生を会議の議題とすることもできる。例えば、ディスプレイ・スクリーン機器のアセスメントと同様に、ストレス又はメンタルヘルスの問題にも利用できます。覚えておいてほしいのは、他の安全衛生リスクから労働者を守るのと同じように、職場におけるメンタルヘルス及びストレスのリスクからも労働者やその他の人々を守らなければならないということです。</p> <p>誰かの健康状態について具体的な懸念がある場合は、早い段階でそれについて話してください。開放的で探求的、かつ、判断にとらわれない方法で質問してください。これ</p>

<p>people differently, so adjustments to how they work could relieve symptoms. You should be positive and supportive while exploring the issues and how you can help.</p> <p>If a person has been off sick, you should discuss their return to work and reintegration into the workplace beforehand. A written plan can help. You both might want to agree when they have reached the stage of 'business as usual'. At this point, you can use existing management processes to review their performance, needs and work plan.</p>	<p>らの症状は人によって異なるため、働き方を調整することで症状が緩和される可能性があります。問題点を探り、どのように手助けできるかを探りながら、前向きで協力的であるべきです。</p> <p>病気で休んでいる人がいる場合は、事前に職場復帰及び職場への復帰について話し合っておくべきです。計画書を作成するとよい。また、「通常通り」の作業にいつ到達するかについて、両方で合意しておくといでしょう。この時点で、既存の管理プロセスを利用して、その人の業績、必要性及び作業計画を見直すことができる。</p>
<p>Supporting an employee who is tearful and upset</p> <p>If an employee gets upset, talk to them, reassure them, and tell them that you will give them all the help and support available. Explain that things will go at a pace that suits them. If you are in a meeting with them, ask if they would like someone else with them.</p> <p>Try to be sensitive to the level of information the person can cope with. In the middle of a crisis, they may not be able to think clearly and take in complex information. Try to stay calm yourself.</p> <p>Problems can build up over time and while you may feel pressure to do something, it might be better to take some time to think about options properly. Agree with the person which issues are most urgent.</p> <p>If the session is not helpful for the person or you, rearrange it for when they are less upset. If the problem carries on, you should encourage them to seek help, for example from occupational health or their GP.</p> <p>Ensure, if your first aid needs assessment identifies a requirement, that your first aid provision will support workers with stress or concerns about their mental health.</p> <p>A much smaller number of people will experience more severe anxiety or depression. These can be associated with episodes of 'mania', which can include:</p> <p>extreme, heightened activity psychosis loss of touch with reality</p>	<p>涙を流し、動揺している被雇用者をサポートする</p> <p>被雇用者が動揺している場合は、声をかけ、安心させ、利用可能なあらゆる支援及びサポートを提供すると伝える。その人に合ったペースで物事が進むことを説明する。被雇用者と面談している場合は、他の人を同席させるかどうか尋ねてください。</p> <p>その人が対応できる情報量に配慮する。危機のさなかにいる人は、はっきりと考えることができず、複雑な情報を受け止めることができないかもしれません。自分自身も冷静でいるようにしましょう。</p> <p>問題は時間の経過とともに積み重なっていくものであり、何かをしなければならないという精神的重圧を感じるかもしれないが、選択肢についてきちんと考える時間をとったほうがいいのかも。どの問題が最も緊急なのか、本人と合意する。</p> <p>その面談が本人又はあなたにとって有益でない場合は、本人が動揺していないときに面談を組み直す。問題が続くようであれば、産業保健又はかかりつけ医に相談する等、助けを求めるよう促してください。</p> <p>応急手当の必要性のあるアセスメントで要件が特定された場合は、応急手当が、ストレス又はメンタルヘルスへの懸念を抱えた労働者をサポートするものであることを確認してください。</p> <p>より深刻な不安又は抑うつを経験する人の数ははるかに少ない。このような場合、次のような「躁病」のエピソードを伴うことがあります：</p> <p>極度の活動性亢進 精神病 現実感の喪失</p>

<p>hallucinations distortion of the senses</p> <p>In these rare instances, an employee may behave in ways that impact on colleagues or clients and you should keep your responsibilities for all employees in mind.</p> <p>Take the person to a quiet place and speak to them calmly. Suggest that you could contact a friend or relative or that they go home and contact their GP or a member of their mental health team, if appropriate. You may be able to make an appointment and go with them to the surgery, if they want you to.</p> <p>If someone is experiencing hallucinations or mania, they may not take in what you are saying. In this case, they will need immediate medical help. If an employee is disturbing others and refuses to accept help, seek advice from:</p> <p>your occupational health provider the person's GP the NHS - call 111 or call an ambulance.</p>	<p>幻覚 感覚のゆがみ</p> <p>まれに、被雇用者が同僚又は顧客に影響を与えるような行動をとることがありますが、被雇用者全員に対する責任を念頭に置いてください。</p> <p>その人を静かな場所に連れて行き、落ち着いて話をする。友人又は親戚に連絡を取るか、適切であれば帰宅して一般開業医(GP)又はメンタルヘルスチームに連絡するよう提案してください。本人が希望すれば、予約を入れて一緒に外科に行くこともできる。</p> <p>幻覚又は躁病を経験している人は、あなたの言っていることが理解できないかもしれません。このような場合、早急な医療措置が必要です。被雇用者が周囲に迷惑をかけ、助けを拒む場合は、以下の者に助言を求めてください:</p> <p>産業保健担当者 その被雇用者のかかりつけ医 NHS(111)に電話する 又は救急車を呼ぶ。</p>
<p>Managing a person with an ongoing illness</p> <p>Most people who have ongoing mental health problems continue to work successfully. But when someone needs support, managers can work with them to ensure flexibility to suit their health needs.</p> <p>People with mental health problems should be treated in exactly the same way as any other member of staff, unless they ask for help or demonstrate clear signs that they need it. It is discriminatory to make assumptions about people's capabilities, their promotability or the amount of sick leave they may need because of their illness.</p> <p>HSE has developed principles to support disabled workers and workers with long-term health conditions in work.</p>	<p>進行中の病気を持つ人の管理</p> <p>メンタルヘルス不調が続いている人のほとんどは、うまく作業を続けています。しかし、サポートを必要とする人がいる場合、管理者はその人と協力し、健康上の必要性に合わせて柔軟性を確保することができます。</p> <p>メンタルヘルス不調者は、本人が助けを求めたり、助けが必要であることを示す明確な兆候がない限り、他のスタッフとまったく同じように扱われるべきです。人々の能力、昇進の可能性又は病気のために必要となる病気休暇の量について決めつけることは差別である。</p> <p>HSE は、障害者及び長期的な健康状態にある労働者を職場で支援するための原則を策定した。</p>
<p>Coping strategies</p> <p>Most people are encouraged to develop a coping strategy as part of their care. This often involves noting signs of a possible relapse and taking pre-emptive action, such as cutting</p>	<p>対処戦略</p> <p>ほとんどの人は、ケアの一環として対処法を身につけるよう勧められる。再発の兆候を察知し、作業を減らす、飲酒に注意する、運動する、リラックスする時間を確保するのよ</p>

<p>down on work, being careful about drinking alcohol, taking exercise and finding time to relax. It is important you support the employee at this first warning stage. Small, inexpensive adjustments may well prevent a more costly period of illness.</p>	<p>うな、先手を打つことが多い。この最初の警告の段階で被雇用者をサポートすることが重要である。小さな、安価な調整で、より費用のかかる病気の期間を防ぐことができるかもしれません。</p>
<p>Advance statements</p> <p>Some people find it useful to draw up an 'advance statement' which explains how they want to be treated if they become unwell. The statement can cover practical arrangements such as details of the people who need to be contacted or provided with information.</p> <p>It might be helpful to draw up an advance statement which relates to the workplace. It could include:</p> <p>signs that indicate the person is becoming unwell who to contact (perhaps a close relative, care coordinator or GP) what sort of support is helpful and what is not</p> <p>If an employee draws up an agreement with you, you should put the statement into practice to maintain trust.</p>	<p>事前声明</p> <p>体調が悪くなったときにどのように対応してほしいかを説明する「事前声明」を作成することが有用だと考える人もいる。声明には、連絡又は情報提供が必要な人の詳細のような、実際のな取り決めを含めることができる。</p> <p>職場に関連する「事前声明」を作成することも有用である。内容は以下のとおり：</p> <p>体調不良を示す兆候 誰に連絡すべきか(近親者、ケアコーディネーター又は一般開業医(GP)等) どのようなサポートが有効で、何が有効でないか。</p> <p>被雇用者があなたとの合意書を作成した場合は、信頼関係を維持するために、その合意書を実行に移すべきである。</p>
<p>Guidance and support</p> <p>Advice and support are available for those in work who have experienced mental health issues, and for their employers.</p> <p>There are several specialist organisations that can provide guidance and support - our Useful links page has more information.</p>	<p>ガイダンス及び支援</p> <p>メンタルヘルス問題を経験した被雇用者及びその使用者には、助言及び支援が提供されます。</p> <p>助言及び支援を提供できる専門機関がいくつかあります。「お役立ちリンク」のページに詳しい情報があります。</p>

3 What are the Management Standards?	3 作業関連ストレスの管理基準とは何か？
<p>HSE's Management Standards represent a set of conditions that, if present:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● demonstrate good practice through a step-by-step risk assessment approach <ul style="list-style-type: none"> ● allow assessment of the current situation using pre-existing data, surveys and other techniques ● promote active discussion and working in partnership with employees and their representatives, to help decide on practical improvements that can be made ● help simplify risk assessment for work-related stress by: <ul style="list-style-type: none"> ➢ identifying the main risk factors ➢ helping employers focus on the underlying causes and their prevention ➢ providing a yardstick by which organisations can gauge their performance in tackling the key causes of stress <p>They cover six key areas of work design that, if not properly managed, are associated with poor health, lower productivity and increased accident and sickness absence rates. The Management Standards are:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Demands - this includes issues such as workload, work patterns and the work environment ● Control - how much say the person has in the way they do their work ● Support - this includes the encouragement, sponsorship and resources provided by the organisation, line management and colleagues ● Relationships - this includes promoting positive working to avoid conflict and dealing with unacceptable behaviour ● Role - whether people understand their role within the organisation and whether the organisation ensures that they do not have conflicting roles ● Change - how organisational change (large or small) is managed and communicated in the organization <p>To effectively implement the Management Standards approach it is essential that you ensure the resource, support and infrastructure for the project is in place in your</p>	<p>HSE の管理基準は、もし関連するものが存在するならば、一連の条件を示している:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 段階的なリスクアセスメントの手法により、優良事例を実証する。 ● 既存のデータ、調査、その他の手法を用いて現状を評価する。 ● 被雇用者及其の代表者との積極的な議論や連携を促進し、実施可能な実質的な改善策の決定を支援する。 ● 以下により、作業関連ストレスのリスクアセスメントを簡素化します: <ul style="list-style-type: none"> ➢ 主なリスク要因を特定する。 ➢ 使用者が根本的な原因とその予防に焦点を当てることができるようにする。 ➢ ストレスの主な原因に対する取組みの成果を評価する基準を提供する。 <p>これらは、適切に管理されていない場合、健康不良、生産性の低下、事故や病気による欠勤率の増加に関連する仕事設計の 6 つの主要な領域をカバーしています。管理基準は次のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 要求 - これには、作業負荷、作業パターン、作業環境などの問題が含まれます。 ● コントロール - 仕事のやり方についてその人がどの程度の発言権を持っているか ● 支援(サポート) - これには、組織、ライン管理者及び同僚が提供する激励、後援及び資源(リソース)が含まれます。 ● 人間関係 - これには、対立を避けるための前向きな取り組みの促進及び容認できない行動への対処が含まれます。 ● 役割 - 被雇用者が組織内での自分の役割を理解しているかどうか、また組織が被雇用者に矛盾した役割を持たせないようにしているかどうか ● 変化 - 組織の変化(大小を問わず)をどのように管理し、組織内で伝達するか <p>管理標準対応策を効果的に実装するには、プロジェクトのための資源(リソース)、支援(サポート)及びインフラストラクチャが組織内に確実に整っていることが重要です。これ</p>

<p>organisation. For advice on doing this go to Before you start.</p> <p>Management Standards workbook</p> <p>The implementation process detailed here is supported by a workbook which provides tips, advice and guidance from people who have gone through the process. It includes a selection of checklists to allow you to be sure that each step has been achieved before you move on.</p> <p>You can print this workbook free of charge and use it to develop your approach; the completed document can be retained as evidence of what you have done should an inspector need it.</p> <p>The workbook will also be useful to organisations choosing to use an alternative approach, and provides advice on ensuring their approach is suitably equivalent - many of the practical solutions may also be applicable.</p>	<p>を行うためのアドバイスについては、「始める前に」を参照してください。</p> <p>管理基準ワークブック</p> <p>ここで詳しく説明する実施プロセスは、そのプロセスを経験した人々からのヒント、アドバイス及びガイダンスを提供するワークブックによってサポートされています。これには、次に進む前に各ステップが確実に完了していることを確認できる、一連のチェックリストが含まれています。</p> <p>このワークブックは無料で印刷して、対応策の開発に使用できます。記入済みの文書は、検査官が必要とした場合に、何を行ったかの証拠として保存できます。</p> <p>このワークブックは、代替対応策の使用を選択した組織にも役立ち、対応策が適切に同等であることを確認するためのアドバイスを提供します。実践的なソリューションの多くも適用できる可能性があります。</p>
---	---

4Investigating potential issues of work-related stress	4作業関連のストレスの潜在的な問題を調査する。
--	-------------------------

原典の所在	https://www.hse.gov.uk/stress/reporting-concern.htm
-------	---

<p>HSE will only consider investigating potential issues of work-related stress where it is evident that several employees are experiencing work-related stress or related ill health.</p> <p>We will not generally investigate individual cases reported by employees and others, and decisions about HSE's investigations are made in light of other operational priorities meaning we will not respond to all reports of work-related stress.</p> <p>HSE is not the appropriate body to investigate bullying or harassment:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bullying and harassment, and similar issues of organisational discipline, should be referred to Acas (e.g. breaches of policies on expected behaviours, discrimination, victimisation or equality) – HSE is not the primary authority for these issues. ● Discrimination in relation to the protected characteristics of the Equality Act 2010 may constitute an offence and should be referred to the Equality and Human Rights Commission or Equality Advisory and Support Service. ● The Police deal with offences under criminal law including where there is physical violence or a breach of the Protection from Harassment Act. 	<p>HSE は、数人の被雇用者が作業関連のストレス又は関連する健康不良を経験していることが明らかな場合にのみ、作業関連のストレスの潜在的な問題の調査を検討します。</p> <p>我々は、通常、被雇用者及びその他の者から報告された個別のケースを調査することはありません。また、HSE の調査に関する決定は、業務上の他の優先事項を考慮して行われます。つまり、作業関連のストレスに関するすべての報告に我々が対応するわけではありません。</p> <p>HSE はいじめ又は嫌がらせを調査するのに適切な機関ではありません。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● いじめ又は嫌がらせ及び同様の組織規律の問題は、Acas に問い合わせる必要があります（期待される行動、差別、被害者扱い、平等に関する規則違反等）。HSE はこれらの問題の主な機関ではありません。 ● 2010 年平等法の保護された特徴に関する差別は犯罪となる可能性があり、平等人権委員会又は平等諮問支援局に通報する必要があります。 ● 警察は、身体的暴力又はハラスメント防止法の違反を含む、刑法に基づく犯罪に対処します。
<p>How to report a work-related stress concern</p> <p>Criteria for potential investigation</p> <p>HSE will consider investigating work-related stress:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Where there is evidence of a wider organisational failing. ● Where there is evidence that a number of staff are currently experiencing 	<p>作業に関連したストレスの懸念を報告する方法</p> <p>潜在的な調査の基準</p> <p>HSE は作業関連のストレスの調査を検討します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● より広範な組織的失敗の証拠がある場合 ● 多くのスタッフが現在作業に関連したストレス又は関連する健康不良を経

<p>work-related stress or related ill health (i.e. that it is not an individual case).</p> <ul style="list-style-type: none"> Where the Health and Safety at Work etc. Act 1974 can be applied. <p>HSE won't investigate when:</p> <ul style="list-style-type: none"> Concerns about work-related stress have not already been raised with the employer and sufficient time has not elapsed for the employer to respond. There is other more specific legislation or a more appropriate regulator or other authority. 	<p>験しているという証拠がある場合(つまり、それが個別のケースではないこと)。</p> <ul style="list-style-type: none"> 1974 年保健安全法が適用される場合 <p>HSE は次の場合には調査しません。</p> <ul style="list-style-type: none"> 作業関連のストレスに関する懸念は未だ使用者に提起されておらず、使用者が対応するのに十分な時間が経過していません。 他のより具体的な法律若しくはより適切な規制当局又は他の当局があります。
--	--

<p>Related content</p> <p>Tackling stress workbook</p>	<p>関連する内容</p> <p>ストレスへの取り組みワークブック</p> <p>(資料作成者注;左欄の原典の資料は、直接次のドレスにアクセスしてください。)</p> <p>https://www.hse.gov.uk/pubns/wbk01.htm</p>
<p>5 Case studies - managing work-related stress</p>	<p>5事例研究 - 作業関連のストレスに対処する。</p>
<p>These case studies show how organisations can make positive changes in how they manage work-related stress. They demonstrate how managing risk can help staff and reduce sickness absence.</p> <p>NHS Trust Hospital</p> <p>An NHS Trust had an established employee well-being programme, which identified a potential issue with work-related stress. They decided to take a more proactive, preventative approach to managing stress-related ill health.</p> <p>Metropolitan Council</p> <p>A council reduced its stress-related sickness absence by about a third (over 13 000 days) in the first year of a new approach to work-related stress.</p> <p>Science company</p> <p>A science company used the Management Standards Indicator Tool to identify causes of</p>	<p>これらの事例研究は、組織が作業関連のストレスを管理する方法において、どのように前向きな変化をもたらすことができるかを示している。リスクを管理することで、どのようにスタッフを助け、病気欠勤を減らすことができるかを示しています。</p> <p>NHSトラスト病院</p> <p>あるNHSトラストでは、被雇用者の福利厚生プログラムが確立されており、作業に関連するストレスの潜在的な問題が特定されていました。彼等は、ストレスに関連した不健康を管理するために、より積極的で予防的な対応策を取ることを決定しました。</p> <p>メトロポリタン・カウンシル</p> <p>ある地方自治体では、業務関連ストレスに対する新しい対応策を導入した初年度に、ストレスに起因する病気欠勤が約3分の1(13,000日以上)減少しました。</p> <p>科学関連企業</p> <p>ある科学企業は、管理基準指標ツールを使用して組織内のストレスの原因を特定し、予</p>

stress in the organisation, so they could put preventative measures in place.	防策を講じることができました。
---	-----------------

原典の所在	https://www.hse.gov.uk/stress/casestudies/index.htm
-------	---

6Suicide prevention

6自殺の防止

原典の所在

<https://www.hse.gov.uk/stress/suicide.htm>

Employers have a duty of care to workers and to ensuring their health, safety and welfare. HSE promotes action that prevents or tackles any risks to worker's physical and mental health, for example due to work-related stress.

These risks can lead to physical and/or mental ill health and, potentially, suicidal ideation, intent and behaviour. As an employer, there are things you can do to reduce the risk of work contributing to the causes of suicide.

Suicide is a major cause of premature death in Great Britain. However, most suicides are preventable with appropriate interventions.

Many suicides are impulsive moments of crisis associated with significant life events. For example, people struggling with isolation, relationship breakdown, financial problems or work pressures. It can also be linked to pre-existing mental health conditions.

Work-related factors may contribute to feelings of humiliation or isolation. An issue or combination of issues such as job insecurity, discrimination, work stressors and bullying may play their part in people becoming suicidal.

Consider things happening at work that are likely to be additionally stressful for workers, for example:

change, no matter how small
reorganisation, especially if this may lead to job losses
disciplinary action

使用者は労働者に配慮し、健康、安全及び福祉を確保する義務があります。HSE は、作業関連のストレス等による労働者の身体的及び精神的健康に対するリスクを防止又は対処するための措置を推進します。

これらのリスクは、身体的及び/又は精神的な健康不良を引き起こし、場合によっては自殺念慮、自殺意図及び行動につながる可能性があります。使用者として、作業が自殺の原因につながるリスクを減らすためにできることはあります。

自殺はグレートブリテンにおける早死の主な原因です。しかし、ほとんどの自殺は適切な介入によって予防可能です。

自殺の多くは、人生の重要な出来事に伴う衝動的な危機の瞬間です。たとえば、孤立、人間関係の破綻、経済的問題又は作業の精神的重圧に苦しんでいる人々です。また、既存の精神的健康状態に関連している可能性もあります。

作業に関連した要因が屈辱感又は孤立感を引き起こす可能性があります。雇用の不安、差別、作業のストレス要因及びいじめの問題又は問題の組み合わせが、人々の自殺に影響を及ぼしている可能性があります。

たとえば、労働者にとってさらにストレスを与える可能性のある職場での出来事を考えてみましょう。

どんなに小さな変化でも
組織再編、特にそれが雇用の喪失につながる可能性がある場合
懲戒処分

<p>If you manage someone with pre-existing issues, for example a mental health condition, ask them how you can support them. Ask how you can help if they start to exhibit symptoms, for example give them time, put them in a separate room or call a named person.</p>	<p>精神的健康状態等、既存の問題を抱えている人を管理している場合は、どのようにサポートできるかを尋ねてください。症状が出始めたら、時間を与える、別室に入れる、指名した人に電話する等、どのようにサポートできるかを尋ねてください。</p>
<p>Restrict or control access to items which can be used by someone with suicidal thoughts, for example drugs or anaesthetics, pesticides and weapons.</p>	<p>薬物、麻酔薬、殺虫剤及び武器等、自殺願望のある人が使用できる物品の入手を制限又は管理します。</p>
<p>Support workers who may be suicidal If you think someone may be suicidal, encourage them to seek help from their GP, EAP, the Samaritans or to talk to a trusted friend or family member.</p>	<p>自殺の可能性のある労働者を支援する 誰かが自殺願望があるかもしれないと思う場合は、かかりつけ開業医、EAP、慈善団体に助けを求めるか、信頼できる友人又は家族に相談するよう勧めてください。</p>
<p>Check that other workers are not feeling the same or under pressure. Make staff aware of the support available if they are having similar thoughts.</p>	<p>他の被雇用者が同じように感じていないか、又は精神的重圧を感じていないか確認してください。スタッフが同じような考えを持っている場合に利用できるサポートについて知らせてください。</p>
<p>Use the event as an opportunity to review your risk assessment for work-related stress and mental health.</p>	<p>このイベントを、作業関連のストレス及びメンタルヘルスのリスク評価を見直す機会として利用してください。</p>
<p>Managers, directors, owners, CEOs etc are also employees. Look after them (and yourself) too.</p>	<p>管理者、取締役、オーナー、CEO 等も被雇用者です。彼等(そしてあなた自身)の世話もしてください。</p>
<p>Suicides in the workplace are not RIDDOR reportable Suicides in the workplace are not RIDDOR reportable as the regulations only require you to report a death from a workplace accident.</p>	<p>職場での自殺は RIDDOR(傷害、疾病及び危険事象報告規則。以下同じ。))の報告対象ではない。規則では職場事故による死亡のみを報告する必要があるため、職場での自殺は RIDDOR に報告する必要はありません。</p>
<p>Help for managers Guidance for managers on mental health at work Samaritans Mind CALM (Campaign against living miserably) NHS help on suicide</p>	<p>管理者向けのヘルプ 職場のメンタルヘルスに関する管理者向けのガイダンス 慈善団体 心 CALM(惨めな暮らしに対するキャンペーン) NHS による自殺防止支援</p>

<p>7Resources and useful links</p>	<p>7情報源及び有益なリンク</p> <p>(資料作成者注:このウェブサイトのコピーして原典にアクセスすることはできないので、次のウェブサイトアドレスをクリックしてアクセスしていただきたい。)</p> <p>https://www.hse.gov.uk/stress/resources.htm</p>
------------------------------------	--

8Contact us	8お問い合わせ
-------------	---------

原典の所在	https://www.hse.gov.uk/stress/contacts.htm
-------	---

<p>To help us to ensure that this website is as useful as possible, we are looking for feedback. These questions allow us to assess who is using the website, which will allow us to better target the information it contains.</p> <p>If you have spotted an error or inconsistency in the guidance or if you think there is something that should be added, tell us. If you have a piece of best practice or think your organisation has come up with a novel solution that others could use, let us know. If it works we may add it as guidance or make it into a case study!</p> <p>Thanks for your help</p>	<p>このウェブサイトをできる限り有用なものにするために、フィードバックをお待ちしています。これらの質問により、誰が Web サイトを使用しているかを評価できるため、Web サイトに含まれる情報をより適切に絞り込むことができます。</p> <p>ガイダンスに誤りや矛盾を見つけた場合、または追加すべき点があると思われる場合は、お知らせください。ベスト プラクティスがある場合、またはあなたの組織が他の人が使用できる新しいソリューションを考え出したと思われる場合は、お知らせください。うまくいったら、ガイダンスとして追加するか、事例研究にする可能性があります。</p> <p>ご協力いただきありがとうございます。</p>
--	---