

第1グループ

1次予防のあり方について

堤 明純  
土肥 誠太郎  
五十嵐 千代  
中村 聡子  
島 悟

1

対象を明らかにする必要

- 対策（一次予防）の適応：層別化
- カテゴリ化
- 雇用労働者
- 正規・非正規
- マイノリティ

大企業  
中小零細

2

対象毎に

- 正確な評価・代表性
- ベースラインデータの必要性
- モニタリング

3

方策

- プライオリティ設定
  - 中小は親方

4

方策：プライオリティ

- いくつかの段階
- 基本的な方策の上には病因（要因）対策
  - 基本的なマネジメント（労務・業務）
  - トップマネジメントへのアプローチ（中小も）
  - インフラ
    - 中小の場合はセーフティネット
- 個人要因へのアプローチ
  - レバートリーをストレス対策から広げる
  - 労働者の自己保健業務を議題 制度設計
- 産業保健職の教育

5

わかっていないこと

- リスクの大きき異なる（中小vs大企業）
- コストベネフィット

6

そのほか

- 他の（健康）政策との融合
- 専門家を政治に送り出す

7

第2グループ

教育・研究 阪谷 隆典(進行)  
産業医 宮本 俊明(発表)  
産業医 林 剛司  
中小企業団体 新保 邦彦  
心理職 島津 明人(記録)  
(順不同、敬称略)

8

話し合いのテーマ

①現状分析・原因  
②一次予防の範囲

9

10

**うつが増えているか？**

- 会社の変革期に増加しているが…
  - 景気の影響
  - 1年前から新規発症は減少している印象
  - 休んでいる人が全て病気とは限らない
  - 本当に休むべき人なのか
  - 過重労働とメランコリー型はほとんどいない
  - 本当にうつ病の人は不当に扱われる
  - 疾病利得としての休職
    - > 知識が増える→自新病気の人が増える

11

**中小企業**

- 中小企業の対策は知識や経験がある人の関与が必要
  - 社労士あるいはインターネットが主な情報入手源
- 2次・3次予防には教育効果はある
- 中小企業では1次予防はムリ？
  - 行政の支援が必要

12

**長時間労働・過重労働**

- 管理職の問題
  - 経営者／管理職
  - 大卒、キャリアコースのうつ
- 産業医面談が長時間労働の免罪符？
  - 長時間労働は例外であるべき
  - 過重労働によるうつ病の発症

13

**人間関係**

- 人間関係が大きなストレス
  - 製造業では？
  - 上司と同僚と競争するのがストレス
  - 取り方が下手、取り方が自己満足
  - 目的の無いメールでコミュニケーション
- パワハラと指導の境界
- 人材活性化の一つとしてコミュニケーション教育
  - 効果は短期的なものではないと思うが
- コミュニケーションの取り方の変化
  - 若手ほどここでストレスを解消しているのか？
  - 上司⇒若手とのコミュニケーションの取り方がわからない
  - 若手⇒気の合った人としが絡まない
  - 働き世代、ネットメール世代

14

**組織・成果主義**

- 問題(トラブル)が個人に帰せられない
  - しくみ/組織人は帰せれない
  - 怒られてしまうことの恐れ
- 成果主義:個人が減点しない要因では
  - 失敗をおそれない文化
  - 「成果主義=ほめるため」ならOK
  - 成果がでなかったとき個人に原因を帰してしまう
  - 透明性、公平性…

15

**雇用問題**

- 雇用、人事労務の在り方
- メンタルヘルスと関係していることを提言
- キャリア制度
  - 背空感の必要性
  - 管理職になりたくない人が増加
  - 世の中の変化？
- 正規雇用と派遣
  - 派遣が優秀でも賃金格差
  - 男女格差の方が大きいかも

16

**まとめ**

- 環境に関連する背景要因
  - 頑張ったら報われる、背空感
  - 努力-報酬均衡モデル
- 心理社会的評価尺度？
- 仕組みを変える、制度を変えることの必要性
  - 個人向けの対策も必要だが
- 1次予防:
  - 多くの人をカバーするには大変な労力が必要
  - そのうち消えてしまうことも

17

**1次予防の必要性について**

- そもそも有病率を考えると1次予防は重要か
  - 目標(アウトカム)を何に設定するか
  - うつ病による労災認定の数自体少ない
    - > 自殺としては大切だが
- 職場で行うことの意義
- 誰のための1次予防か

18

**1次予防の在り方**

- 1次予防は教育だけでは足りない
  - 広報も方略としては有用
- 専門職でなんとかしようとする現状
  - その限り1次予防は広まることはない
- 偏見も根強い
- 職場の風土を変えることも必要
  - その意味では就業規制もあり
  - 社会風土を妨げない限りでありあれば

### 第3グループ

#### 一次予防対策のありかた

経営研究 毛利一平  
 産業医 城戸尚治  
 産業看護職 池田智子 (運行)  
 連合 中嶋孝郎  
 法律 三築文典 (発表・書記)  
 衛生管理者 西山和幸 (原簿目、職務略)

19

### 視点

- マクロとミクロ
- 時系列
- ハードとソフト

20

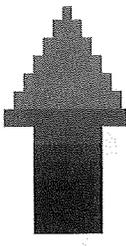
### 一次予防のありかた

- 社会のあり方から考える必要がある
- まずは現場対応から
- 前提：企業が労働者を守る立場として、雇用者(人材)の安全と幸福のために一次予防に取組むことは必要である
- いくつかあるツールのなかで、企業が自らの規模やニーズによって選択すればよい

21

### ロードマップを示す

- すぐに取組むべき内容なのか、中長期的に取り組むべきなのかを示すべき



22

### 中小規模事業所の場合

- 企業の負担を増やすような施策(産業医を選任するなど)は好ましくない
- 小規模事業所で、ただ労働時間を切ってしまうのではなく、コミュニケーションの活性化の方法が重要

23

### どのような一次予防策が考えられるか

- 物理的環境も重要：空調の体感温度の男女差、パーテーションをしきる、観葉植物を置く
- 一そのような問題を洗い出すチェックリストは有効
- 「働く」ことについての理解を深める教育
- 若い人の柔軟性の高める教育

24

- コストパフォーマンス
- すでに出版されている4つのケアは基本だが案外広まっていない。これの広報も良いかも
- 罹患者はやめていったりするので、必要性認識が低い
- 国ができる関与はなにか？MHIについては労働時間などの明確な基準がないのでその他の事は広めにくい、
- 国際競争とジャパンモデル / ミニケーション

25

厚生労働科学  
 【労働者のメンタルヘルス不調の  
 第一次予防の浸透手法に関する調査研究】

第1回ステークホルダー会議  
 2009年8月4日(火)

### 総括

26

### 第一次予防を、企業の責任と位置づけるか？

- 安全衛生法の健康確保努力義務
- 業務起因要因については責任あると考えてよいかもしれない。
- 業務起因性疾患の発症をゼロにするとは求められない？
- 法律遵守は基本である。
- 何をどこまでやっていくのか具体的な明示する必要があるのでは。

27

### 企業への普及方策

- 企業(特に中小)に利益のある形の啓発による普及を。
- コストパフォーマンスを示す好事例(GP)を収集する必要がある。

28

### 第一次予防の方策

- コミュニケーションの活性化
- キャリア形成支援
- 物理的環境のチェックと改善
- 職場風土を変える
- 国際競争とJAPANモデル(飲みニケーションの回復?)

29

### 第一次予防の2面性

- 企業責任としての側面
- 企業にとってのメリット

30

資料4-1

平成21年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)  
「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」(H21-労働-一般-001) 第2回ステークホルダー会議(2010/2/22)

## 第二回ステークホルダー会議の 討議にあたって

主任研究者  
東京大学大学院医学系研究科  
公共健康医学専攻(精神保健学)  
川上憲人

平成21年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)  
「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」(H21-労働-一般-001)(主任研究者 川上憲人)

目的:事業場における労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防を中(小)規模事業場も含めて浸透させるツールを提供し、また行政施策を提言。

(流れ図)

```

    graph TD
      A[科学的根拠による EBM ガイドライン開発] --> B[マニュアル・好事例の追加]
      C[職業性ストレス簡易調査票・判定図の修正・拡張] --> D[全国代表サンプルによる標準化・評価基準の確立]
      E[海外の推進施策の情報収集と整理] --> F[関係者(ステークホルダー)会議]
      F --> G[わが国における推進枠組みのコンセンサス形成]
      B --> H[現場で使える EBM ガイドラインの完成]
      D --> I[新職業性ストレス簡易調査票・判定図の完成]
      H --> J[メンタルヘルス不調の第一次予防対策の推進施策の提言]
      I --> J
      G --> J
  
```

成果物

## 第1回ステークホルダー会議 (2009/8/4)から学んだこと

- ・ テーマ「わが国ではどのような職場のメンタルヘルスの推進枠組みを考えるべきか」
  - 法的規制の強化よりも、自主改善活動推進型で。
  - 「社会心理的要因」に代わるわかりやすい用語が必要。
  - ストレスが少なく、生産性も高い職場を呼ぶ新しい名称を考えて、職場のメンタルヘルスを推進してゆくことが効果的。

## その後の研究班の活動の進捗状況

- ・ 職場のメンタルヘルスの第一次予防活動(職場環境改善、管理監督者教育、労働者向け教育研修)の科学的根拠に基づくガイドラインの作成(平成21年度報告書掲載予定)。
- ・ 欧州の動向の情報収集: PRIMA-EFの主任研究者 Leka先生が来日し(2010/1/12-23)、講演会(3回)および意見交換。
- ・ 新職業性ストレス簡易調査票の尺度候補の選定。

Leka先生講演会 2010年1月16日(土)、於東京医科大学

The University of Nottingham

### 心理社会的リスクマネジメント欧州枠組み Psychosocial Risk Management European Framework

Dr Stavroula Leka CPsychol FRSPH  
Associate Professor in Occupational Health Psychology

Institute of Work, Health & Organisations  
www.prima-ef.org

## PRIMA-EF Framework, Enterprise Level PRIMA-EF枠組み 、企業レベル

```

    graph TD
      subgraph Management [Management and organisation of work processes]
        direction TB
        M1[Design, development and operation of work and production]
        M2[Risk Assessment and Audit]
        M3[Translative/Action Plans]
        M4[Risk Reduction Programmes]
        M5[Evaluation]
        M6[Organisational Learning]
      end
      subgraph Outcomes [Outcomes]
        direction TB
        O1[Innovation]
        O2[Productivity & Quality]
        O3[Quality of Work]
        O4[Workers' Health]
        O5[Societal Outcomes]
      end
      M1 --> O1
      M1 --> O2
      M1 --> O3
      M1 --> O4
      M1 --> O5
      M2 --> M3
      M3 --> M4
      M4 --> M5
      M5 --> M6
      M6 --> M2
  
```

© PRIMA-ef Consortium

### PRIMA標準の開発 Development of Standard in PRIMA

- PAS 1010: Publicly Available Specification - British Standards Institution 一般仕様書(英国規格協会)
- Will provide clarity on the basis of a framework unifying different approaches いろいろな対策を統合する枠組みの基盤を明確にする。
- Will increase business accountability and allow uniformity to spread through stakeholders 経営上の責任を増やし、利害関係者に一律に伝えて行くことができるようになる。
- Will promote dialogue among stakeholders which is expected to facilitate improvements in the area of psychosocial risk management and allow occupational health to be contextualised in relation to other business activities 利害関係者の対話を促し、心理社会的リスクマネジメントの領域の改善を促進し、産業保健をその他の経営活動との関係の中で位置づけることができるようになる。
- Ready by October 2010 2010年10月に準備できる予定。

### PRIMA-EF: 指標モデル

指標	ストレス要因	ストレス対策	ストレスの影響
水準			
国レベル			
事業場レベル			
労働者レベル			

参加者: EU各国の労働安全衛生研究所(安全衛生の専門家)  
 経営者協会の代表、中小企業組合の代表、労働組合の代表  
 国際機関(WHO, ILO)・国際組織(ICOH)の代表

### 新職業性ストレス簡易調査票の項目候補(1)

概念レベル	尺度名	英国HSE	PRIMA-EF	KOSS	COPOQ II
作業・課題レベル	仕事の意義				○
	成長の機会			○	
	新奇性				○
	予測可能性				○
	要求度(量的負担)	○	○	○	○
	認知的要求度				○
	要求度(感情負担)				○
	努力				
	裁量権(コントロール)	○	○	○	○
	仕事の適性				
役割葛藤			○	○	

現在の職業性ストレス簡易調査票に追加して測定を検討している尺度の一覧。英国HSEは英国健康安全省マネジメントスタンダード調査票、PRIMA-EFはそのガイダンスシートに記載されている項目、KOSSは韓国職業性ストレス調査票、COPSOQ IIはデンマークの職業性ストレス調査票に採用されている尺度との対応を示す(以下同様)。

### 新職業性ストレス簡易調査票の項目候補(2)

概念レベル	尺度名	英国HSE	PRIMA-EF	KOSS	COPOQ II
グループ・対人関係	コーチング・リーダーシップ				○
	上司の公正な態度		○		
	同僚間の人間関係				○
	経済的報酬		○	○	○
	役割の明確さ	○			○
	組織の有能感				
	対人葛藤		○		○
	職場の一体感		○	○	
	職場の人間関係	○	○		○
	ハラスメント(いじめ)		○		○
	上司の支援	○	○	○	○
	同僚の支援	○	○	○	○
	尊重報酬			○	○
	役割曖昧さ				

### 新職業性ストレス簡易調査票の項目候補(3)

概念レベル	尺度名	英国HSE	PRIMA-EF	KOSS	COPOQ II
組織	経営陣との信頼関係		○		○
	業務配分バランス		○		○
	指揮・命令				
	組織変化速度				
	ワークライフ・バランス				
	休暇・福利厚生				
	職の(不)安定性		○	○	○
	キャリア支援環境				
	変化への準備	○			

### 本日のグループ討議の課題

- 「経済変動期における健康(いきいき)職場の条件とは」について、以下の3つの側面について、できるだけたくさん意見を出してください。
  - 「いきいき」職場の社会心理的条件とは(労働時間が短い、リーダーシップ等)
  - 「いきいき」職場のアウトカムとは(創造性が高い、チームワークがよい等)
  - 「いきいき」企業・職場が行っているアクションとは(CSRへの明記、従業員満足度調査、本音ミーティング等)

※今回は、特に1について検討していただき、2、3についても意見があれば報告してください。

**第1グループ**

堤 明純, 西山 和幸  
池田 智子, 島津 明人  
井上 彰臣

**議題の流れ**

- ・ 1) 「いきいき」職場のイメージを共有する
- ・ 2) 共有したイメージに基づいて、いきいき職場の心理社会的条件を洗い出す

※「元気職場」＝身体 の健康も含めて、その一部として、メンタルの健康も包括する場合には、使えない？メンタルに特化した場合には、使いにいく

**いきいき職場のイメージ**

- ・ 健康＋企業の活力（パラレル）
- ・ 働きがいがある職場
- ・ 生産性至上主義が不健康を生み出している
- ・ 何が「生産性」なのか？
- ・ （生産性の高い）職場は、本当に「いきいき職場」？
- ・ コミュニケーション豊かな職場
- ・ 問題があったときにみんなで解決する職場
- ・ ストレスを抱え込まない（＝働くこと自体がストレスであり、ストレスの感じ方に個人差があるため）

**いきいき職場の心理社会的条件**

「心理社会的要因」とは  
→「物理的」「化学的」以外の幅広い概念

ハラスメント、休暇なども含めて議論する

**いきいき職場の心理社会的条件**

＜仕組み・福利厚生＞

- ・ 仲間意識、報のつながり、会社への帰属意識
- ・ レクリエーション、飲み会
- ・ （「課題」時代が変わっていく中で、どう人間関係を構築していくか？）
- ・ 休暇の取りやすさ

＜マネジメント＞

- ・ 利害が生じる場合に、全員が納得するプロセスが構築されている（組織の意思の公正性が確保されている）
- ・ 上司のマネジメント
- ・ 全員が一体感を持つよう、目標を共有する
- ・ （1タスクレベルでも納得いくように）

**いきいき職場の心理社会的条件**

＜マネジメント＞

- ・ 「ほめる」文化（報奨制度がある）
- ・ 部下を認め、敬意を示す
- ・ 会社での仕事がどのよな意味を持っているのかを伝えている（役割・全体の目標がはっきりしている）
- ・ 仕事に工夫がこらされる（＝どんな仕事であっても、工夫できるものがある）
- ・ どのような仕事も公平に評価する
- ・ 個人の多様性を理解できる（「組織をまとめる」という方向性とは区別するかもしれないが、...）

**いきいき職場の心理社会的条件**

＜風土＞

- ・ 挨拶がよくなる
- ・ （外回りから帰ってきたときに）お互いに慰労しあえる
- ・ 健康への理解がある（不調になったときに、医療機関にかかりやすい）
- ・ 他者へ配慮できる
- ・ トップとの距離感（トップに対して、発言できる環境が整っている）

**いきいき職場の心理社会的条件とは**

第2グループ  
原谷 隆史、中村 聡子  
新保 邦彦、武田 繁夫

**心理社会的条件**

- ・ 「いきいき」だと、少しターゲットがあやふや
- ・ ある程度、メンタルヘルスの視点を持ってディスカッションしていくこととなった

10

- コミュニケーション、相互理解、成果主義
- 成果主義の導入と、相互理解の低下(コミュニケーションの悪化)がメンタル問題の増加と関連しているように思われる
- 公正な評価も重要
- 新入社員が変わってきている。コミュニケーションが難しい年代。この年代がさらに上同になりつつある。

11

- 中小企業は損得、切実な問題でないとか動かない
- 若年者の教育が必要
- 最近、評価の中に職場の活性化、教育のような内容が入ってきている
- 以上、評価、コミュニケーションの問題

12

- ハワハラ、部下による上司のいじめ(ダイレクトに部長などに訴える)
- NTT:自分のホームページをみんなが持っている一相互理解
- 趣味の会など
- 雇用の安定性、企業そのものの安定性がなくなり、個人主義につながっている。会社への帰属感がなくなってきた。これが、悪いやりのなせにつながってきている。
- 韓国みたいに軍隊に入れたら一そのほうが治るかも
- 本当に「うつ」かどうか、もつと医学が進めば現在の混乱は少し良くなるのでは

13

- 一次予防の根幹は、子供の教育。ストレスに立ち向かう力。
- 運動会が順序をつけないのはおかしい
- 親もおかしい。子どもの虐待の問題。

14

- 雇用形態の多様化。正規、派遣、アルバイト、顧客のところまで仕事をやる形態(ITなど)
- 労働時間は？あまり関係ない場合も多いが、労働時間が関係する場合も多い

15

### アウトカム

- メンタルヘルス
- 仕事の満足感、やりがい、従業員がハッピーかどうか
- 相互理解
- 自己実現
- 信頼感、安心感、安定感:社長が「ちよつとこの時期頑張ろうよ」と説明したら...、その意味では上司の教育が重要。か
- 生産性:高い、むしろ、創造性:新しいものに重きが置かれる時代?新製品が開発されたり新しい発想が出てくる

16

### そのために何をするのか？

- 仕事の流動性が高まり、自分に合った職場が見つけられる様になるとよいのでは
- 相互理解
- 価値観の多様化、自己実現
- 成果主義における公平性、透明性
- 組織に馴染まない若者、部下を教育できない上同に研修
- 安全衛生だけではなく人事労務

17

### 第3グループ

吉川 徹  
宮本 俊明  
五十嵐 千代

18

### 前提

- 労働からくるストレスは悪いものばかりとは限らない
- ストレスがまったくなくなったら仕事にならない
- 労働時間の長短だけがストレス要素というわけでもない
- ストレスを上回る加乗要素があればよい  
一働きがいや、労働の意味、価値、目的、目標など

**いきいきのイメージ・条件**

<組織>

- ・ 集団全体の進む方向性が見えている
- ・ 仕事に対して全体像と自分の立ち位置(役割)を理解しているか。
  - 全体の中での全体図・重要度が示されているかどうか。
  - 仕事のビジョン、役割、マネージャーの能力役割に対する当面の見通し
  - 裁量権、モチベーションにかかわる

19

**いきいきのイメージ・条件**

<コミュニケーション>

- ・ 人間的なコミュニケーションがよいところ
- ・ 報・連・相が自然にできている職場
- ・ 私生活も含めて、気持ち・状況を話し合えている職場
- ・ 挨拶がある職場
- ・ 笑顔・笑いがある職場
- ・ ハラスメント(女性・モラル・パワー)がない

20

**いきいきのイメージ・条件**

<キャリアパスの仕組み>

- ・ キャリアパスがみえる
- ・ どういう人材にしたいか事業者が明確化している
- ・ ローターションがあるかどうか
- ・ スキルアップのためのローテーションを前向きにとらえられるかどうか
- ・ 同じ仕事が続く職場・・・飽きてしまう
  - 熟練を要する・続けたほうが進歩が早い
  - 熟練を要しない、ローテーションが必要

21

**いきいきのイメージ・条件**

<元氣・前向き>

- ・ トップ(マネージャー等)が元氣な職場
- ・ 上司の評価(算で上手、コーチ上手)が高い
- ・ 仕事の前向き度、みんなが前向き
- ・ ピンチをチャンスに考えられる
- ・ 本人が目標をもてる、会社(上司)が目標を示せる
- ・ 良いライバルがいる
- ・ 失敗してもチャンスがある(リベンジが可能)

22

**いきいきのイメージ・条件**

<現時点で病んでいないこと>

- ・ 病気になる職場によくある条件
  - 組織の組み立てが悪い
  - 裁量権が少ない
  - ワンマン上司がいる
  - 組織上の問題
- ・ 病気がないことを考えると・・・
  - 組織の負荷を減らすことが有効
  - チームのひずみを見なくす。
  - ひどく責任を負わない、報酬(例、成果主義)のしくみをみなが納得しているかどうかがある
  - マネジメントがよい、裁量労働がある

23

**いきいきのイメージ・条件**

<ストレスを増やす物理的・化学的・生物的要因もある>

- ・ たばこ、空調設備、温湿度、騒音、粉じん
- ・ トイレの快適さ
- ・ 負荷の高い夜勤スケジュール
- ・ 快適職場といわないまでも、最低限の環境がそろうこと

24

**トピック：派遣**

- ・ 派遣、登録派遣
  - 使い捨て、いきいきな状態にするには難しい
  - 労働条件、雇用条件
- ・ 元請け側
  - 派遣の区別なく仕事上も差がなくやっているところはいい関係ができていく
  - 派遣は別と区切っているところは状態がわるい

25

**まとめ**

- ・ 病的かそうでないのか、
- ・ 1次予防は2次予防、3次予防とはことなる
- ・ (いきいき職場の条件を考えるうえで)
- ・ 1・2・3次予防、同時進行は困難
- ・ 中間点をさがす
- ・ ストレスを上回る加え要素があればよい
  - 前向き要素と後ろ向き要素と生産性

26

## デンマークにおけるメンタルヘルス対策

研究協力者 小田切優子 東京医科大学公衆衛生学講座

**研究要旨：**デンマークは産業保健、とりわけメンタルヘルス対策の一次予防が最も進んでいる国のひとつと言えよう。デンマーク政府は 2004 年に、労働環境に関する 2005 年から 2010 年の新しい戦略を立ち上げた。この戦略の中で心理社会的な労働環境要因を優先課題の一つと位置づけ、心理社会的労働環境の問題による疾病休業を 10%減らすという数値目標を示している。この目標を達成するために、デンマークのすべての企業に対して心理社会的労働環境の査察を行うことが義務付けられている。査察を行うのは国の機関、デンマーク労働環境監督署であり、1 事業場に対して少なくとも 3 年に 1 回は査察が実施される。査察にあたっては、業種・職種別の査察用ガイダンスツールが作成されており、これを用いてヒアリングを行いながら効率よく査察が行われている。初回の査察は事前通知なしで実施される。心理社会的労働環境あるいは他の労働環境について何らかの問題があるとされた企業に対しては、さらに詳細な査察が行われ、問題点の改善命令を受けた企業は改善に取り組むためのアクションプランの提出が義務付けられている。この改善命令をうけた企業が、現実的かつ効果的な改善アクションプランを作成できるよう、指導プログラムが労働環境監督署により提供されている。また査察の結果はスマイリーシステムにより WEB 上で公開されており、健康を大切にする企業イメージのアピールにもなっている。このような労働環境監督署主導による強制力のある対策はデンマークの労働者の心理社会的労働環境と職業性ストレスの改善に効果的に機能していると思われる。

### 1. デンマークの産業保健の現状

デンマークは、日本の九州とほぼ同じ広さの国土に 550 万人が住む北欧の国である。福祉先進国として、また最近ではクリーンエネルギー推進国として有名である。石油や水などの物質的資源に乏しかったデンマークでは、国にとって最も大切な資源は“人”であるという考え方が古くからある。従って、人を育てるために教育は無料で行われ、人を大切にするために福祉・医療を整備し、そして人的資源を守り十分に活用するために労働環境を整えることを重視した国策が行われている。そのような国家戦略のもと、デンマークの産業保健対策は、2 次予防、3 次予防もさることながら、労働環境を整えることに重点を置いた 1 次予防に力が入れられており、先進的取り組みが行われている。

2009 年第 4 四半期のデンマークの労働人口は 269 万人<sup>1)</sup>であるが、その約 82%が労働組合に加入している。米国、英国をはじめとする世界各国が未曾有の経済危機にある中で、デンマークの経済状態は比較的良好で、国際通貨基金の発表による 2007 年の国民一人当たりの GDP は世界第 7 位（日本は 22 位）<sup>2)</sup>、失業率は 2009 年 3 月時点で 2.9%と低い数値が報告されている。しかしながら 1997 年から 2005 年にかけて、デンマークの労働者の職業性ストレスの状況は悪化していて、仕事の速度負担が高くなり、職場でのハラスメントやいじめが増加していることが指摘されている<sup>3)</sup>。また労働災害の報告も少なくなく、労働環境監督署で報告をうける事故の件数は年間 4 万件、職業性の健康問題は 12,500 件に上っており、このうち中央

労働災害委員会(National Board of Industrial Injuries)で認定される労働災害は 13,000～14,000 件、作業関連疾患は 2,000～3000 件にのぼると報告されている。また男性の身体愁訴を伴う入院の 8～15%、女性では 7～11%が広い意味で労働環境に起因するものであるとの報告があり、デンマークの疾病休業の約三分の一を労働環境で説明できるといった推定もなされている<sup>4)</sup>。このような状況をうけ、デンマーク政府は労働環境に関する 2010 年までの国家戦略をかかげ、4 つの優先課題を挙げ、関係機関の協力を得て国全体での産業保健対策を行っている最中である。

## 2. デンマークの産業保健に関する法的整備

デンマークでは、1873 年に労働環境局が設置され、労働者の保護に関する規則が定められた。現在のデンマークの産業保健に関する法律は、1913 年に制定された工場法を起源にしている。これは、工場労働における事故と疾患の予防を目的としたものであったが、1954 年にはすべての労働者の保護へとその範囲を拡大した労働者保護法が制定された。さらに労働者保護のためには労働環境の改善が重要であるとの考えのもと、1973 年には労働環境法 (Danish Working Environment Act) となり、あらゆる仕事、雇用関係が生じる労働に適用される法律となった。現在の労働環境法の枠組みは 1999 年に制定されたものである。この時から、職場の物理的環境のみならず心理社会的労働環境についても法律に明文化されている。

この労働環境法は、日本では労働安全衛生法に該当し、労働衛生のフレームワークを提示している。人的資源 (労働者) の健康と安全の確保のためには、心理社会的ストレスを含めた職場環境を整えることが最優先課題とされており、一次予防の考え方が主軸となっている。本法は、非常に制裁力が強い。違反がみられる企業に対

しては過料や業務停止、さらには禁固刑などのペナルティが課されることになっている。(実際には、過料は散見されるものの、禁固刑をうけた例はこれまでないそうである。)

企業内の安全衛生に関わるスタッフについても労働環境法により定められており、従業員 10 人以上の職場には安全衛生組織を、20 人以上の職場には安全衛生委員会を設置することが義務付けられている。なお、従業員 9 人以下の事業場においても、必要と考えられる場合には内部安全衛生組織を設置することとされている。日本の労働安全衛生法が労働者 50 人以上の場合に安全衛生委員会を組織していることを課しているのと比べ、より小規模の企業・事業場に対しても、安全衛生に従事するスタッフの選任を課していることになる。通常、この安全衛生のスタッフを中心に産業保健活動が実施され、後述する監督署による査察などに対応することになっている。この労働環境法および関連通達や付随するガイドラインに従って、行政主導の産業保健対策が行われている。

## 3. 労働環境の評価

労働環境法や行政通達、関連するガイドライン、特に 2002 年に発表された職場評価の準備や評価に関するガイドライン (Guidelines to preparation and review of workplace assessment: WEA guidelines D1.1. Nov 2002) に従い、2002 年から従業員一人以上のすべての企業に対して労働環境の評価を実施することが義務づけられている。この評価はどのような業種の企業でも実施しなければならない、業務内容や作業工程の変更などがあつた際には適宜、最低でも 3 年に 1 回は実施されなければならない。企業は、労働者、労働者から選出された安全衛生に関わるスタッフや産業保健専門職と協議しながら、PDCA サイクルに則った労働環境評価の計画、実施、フォローアップを行

い、問題点が見つければそれを改善すること、これらの過程を書面として所有しておくこと、労働者がそれら文書にいつでもアクセスできるようにしておくことが求められている。

査察は、就労省の配下にある労働環境監督署 (Danish Working Environment Authority: DWEA) が担当することになっている。労働環境の評価について、労働者参加のもとで計画が策定され実施されているか、がチェックされる。2002年のガイドラインから、労働環境の評価項目に事故、騒音、エルゴノミクスなどに加え心理社会的ストレスも含むこととなり、金属製品製造、工業技術、運送、旅客輸送、販売、病院、在宅看護、介護施設など24の業種では必ず実施すべき評価項目とされてきた。現在では、心理社会的ストレスについては全業種で評価が行われることとされている。また職場環境評価の方法は各企業に委ねられているものの、評価のための簡便なチェックリストが労働環境監督署のWBE上で62業種について提供されている。このチェックリストは、各事柄について問題があるかないかをチェックするシンプルで使いやすいもので、特に中小規模事業場では問題点のマッピングに有用である。また、具体的にどのようなリスクファクターがどの程度問題なのか、より具体的評価を行いたい場合、デンマーク国立労働環境研究所によって開発されたCopenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)の短縮版の使用が推奨されている。COPSOQではデンマークの労働者を代表するサンプルを対象とした職種ごとの平均値が公表

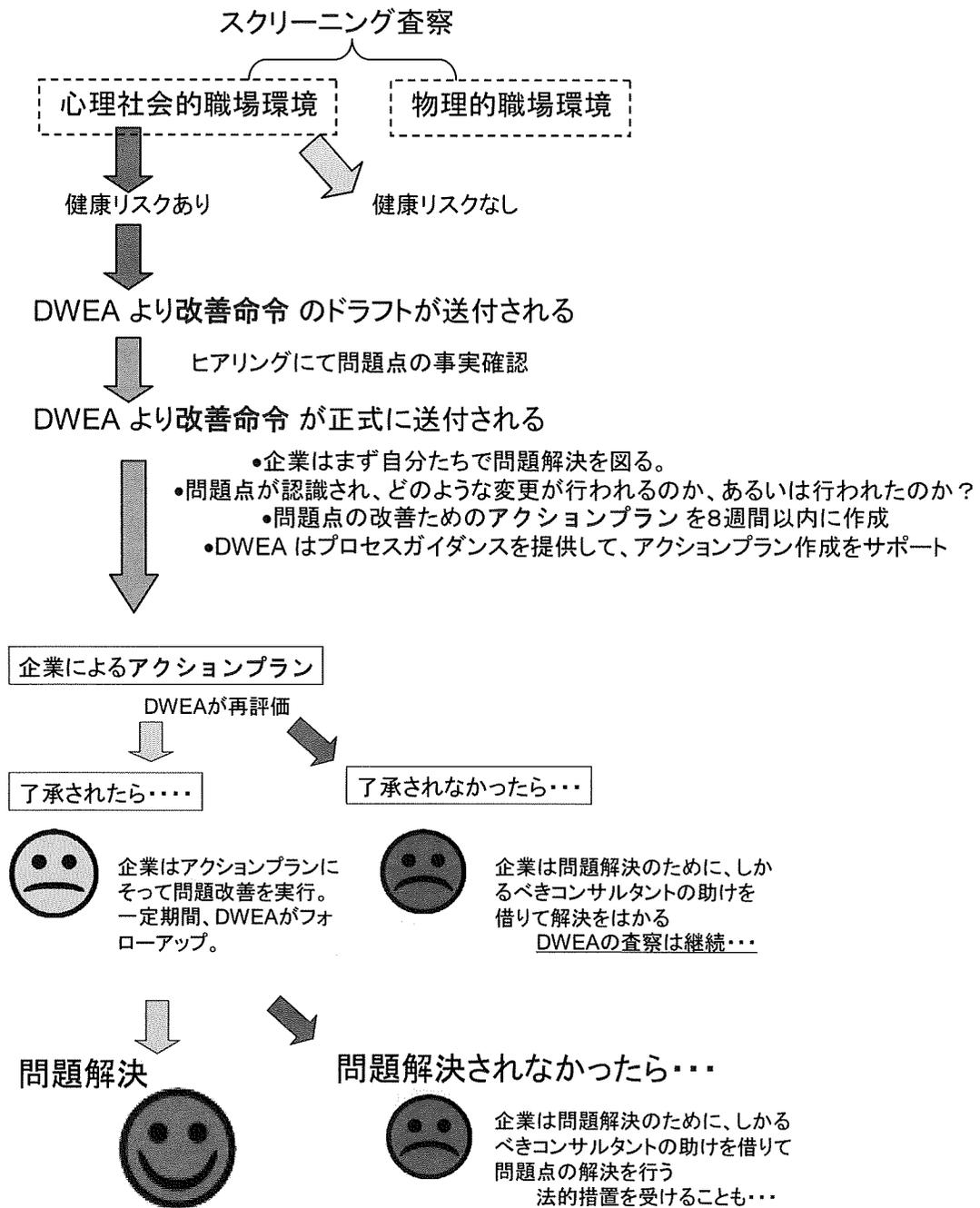
されていて、各企業はそれを参考にして自分の事業場のストレスの状況を把握できるようになっている。

#### 4. デンマーク労働環境監督署による査察

2004年、デンマーク政府は2005～2010年の新しい労働環境戦略に着手した。具体的には、心理社会的労働環境を4つの優先課題のひとつに位置づけ、心理社会的労働環境の問題によって生じる疾病休業を10%減らすという目標を打ち出した。この目標を達成するために、2007年に国会において心理社会的職場環境の改善を強力に推進することが決定された。これにより、労働環境監督署がデンマーク国内の従業員一人以上のすべての企業を対象に心理社会的職場環境に関する査察を行うこととなった。2009年にはそのためのガイドラインも策定され公表されている。通常、初回の査察(スクリーニング査察)は事前の通告なく行われ、平均約2時間かけて、労働安全にかかわるスタッフ、経営層や労働者の同席のもとで行われる。現在デンマークには約20万の企業があるが、これら企業を約400名の労働環境監督署の査察員が、少なくとも3年に1回は査察を実施することになっている。前回査察時に問題が指摘されていたり、労働者からの訴えの多かった企業に対しては3年を待たず頻回に査察が行われるという。

査察の実施とその後の改善計画策定の流れについて図1に示した。

図1 デンマーク労働環境監督署による査察の流れ



労働環境監督署は、まずスクリーニング査察を行って職場環境に問題がないか全体像を把握する。心理社会的労働環境あるいは他の労働環境について何らかの問題があると判断された場合には、企業に通知がなされ、事実確認や問題解決の

方法を探るためのさらなる詳細な査察が実施される。実際の職場に赴き作業工程などについて巡視するのはもちろんのこと、職場のリーダーや労働者へのインタビューを行い、企業に義務付けられている職場環境評価の記録、疾病休業データ、

作業関連疾患の発生率、離職率などについての情報を得て行われる。また、査察を効率良く効果的に実施するために、業種別のガイダンスツール（後述）を利用して行われる。査察の結果は、スマイリーシステムという、緑、黄色、赤のそれぞれスマイルマークで評価されるシステムによりWEB上で公開されている<sup>5)</sup>。これにより、労働者の健康と安全に対して積極的努力を行っている優良な企業から改善命令を受けた企業まで、誰もが簡単に検索できるようになっている。

心理社会的労働環境について問題があると指摘され黄色のスマイリーを受け取った企業は、8週間以内に改善のためのアクションプランを作成し提出しなければならないことになっている。このアクションプランの内容が問題解決のためには不十分であったり、どのように労働者参加のもとで改善を実行していくかが示されておらず現実的に有効なプランでないと判断されると、赤のスマイリーを受け取ることとなり、産業保健の専門家の指導を受けながら改善を実行していく必要がある。改善を要する企業に対して、より良いアクションプランを作成するための労働環境監督署によるガイダンスも実施されている。ガイダンスでは、心理社会的労働環境の改善に着手し実行に移していくための具体的プランの作成や、心理社会的な健康リスクの軽減を目的とした講習が行われ、企業は15時間まで無料でこのガイダンスを受講できる（通常は2～3時間のミーティングを1、2回行うことが多い）。改善命令をうけた多くの企業がこのガイダンスを受け改善への手立てを行っているという。アクションプランの作成にあたって労働環境監督署が重視している点は、改善にあたって労働安全に関する専門家の援助を用いるにしても、企業が自分たちで改善を行う必要性を認識して、報告された問題に対して具体的にどのように対応するのか、実際に改善のプロセスに関わる人や責任者は誰なのか、といった点であり、具体的に名前まで挙げさせるようである。

査察を行う労働環境監督署は、以前より行われ

ていた査察に心理社会的職場環境を含むことが義務付けられてから、専門チームを立ち上げ、新たな対応を行っている。専門チームの主導により、一定水準以上の有効な査察が行われるように査察官約400名全員のトレーニングが実施されているほか、専門チームの査察官は、経験の浅い査察官の支援を行ったり、複雑なケースへの対応、改善命令をうけた企業のための指導等を担当している。また査察員が心理社会的職場環境を評価するためのガイダンスツールが23業種・職種別に作成されている。ガイダンスツールは国立労働環境研究所での研究成果を参考にし、①量的負担（仕事の量的負担、速度負担）、②感情負担、③職場での暴力や脅威、④夜勤、交替制勤務、⑤職場でのいじめやハラスメントの5つの主要な危険因子をとりあげている。製造業および事務系職場のガイダンスツールを例として示した（資料1～8）。細部にわたり項目が挙げられおり、チェック形式になっている。マネージャーや労働者とのインタビューなどに際し、ガイダンスツールのすべての項目について査察官がチェックする訳ではない。しかし、ガイダンスツールがあることで事前に査察時に着目すべき点について整理することが容易になり、また査察の最後に事業場の担当者との話し合いを行ったり査察の全体評価を行う際にも活用されている。

ガイダンスツールを用いた心理社会的労働環境を評価する査察が始まって以降、心理社会的な労働環境要因に関連した改善命令の件数は年々増加しているという。これは、改善命令を要するような好ましくない労働環境が多くなっているというより、これまで指摘されることが少なかった、潜んでいた問題が指摘されるようになってきたためと推察されている<sup>6)</sup>。ガイダンスツールを用いること、査察官のトレーニングや労働環境監督署内での支援体制の充実により、効率よく、適切かつ効果的に職業性ストレスの問題を指摘できている。そのような指摘により、企業に職業性ストレスの問題に気づかせ、予防対策に取り組ませることができている。また、職業性ストレスの

問題を抱える企業では、その約 60%が、労働環境監督署が提供している労働環境改善のアクションプラン作成のための指導をうけるようになった<sup>9)</sup>。

このように、ガイダンスツールを駆使した労働環境監督署の査察により、職場で潜んでいた心理社会的ストレス問題が明らかになり、企業における心理社会的ストレス対策への取り組みがよりすすんできているものと考えられる。

また法的拘束力は持たないものの、企業がどのように職場の心理社会的問題に取り組めばよいのか、ハラスメントにどう対応すべきか、職場の暴力を防止するにはどうすべきか、といった企業が自ら行う対策のためのガイドラインも各種公表されていること<sup>7,8,9)</sup>が、企業側自ら対策を行いやすくしているものと思われる。

#### 5. 健康職場の認証システム

労働環境が良好な職場は、申請して許可されれば、3年間有効の良好な健康安全職場の認証(Health and safety certificate)を受け、緑の王冠を被ったクラウンスマイリーを得ることができる。認証の申請方法には2通りあり、労働安全衛生マネジメントシステムが職場で運用されているような大きな企業では、必要事項に関する申請を行って認可され、少なくとも1年に一回は査察を受けチェックを受けることになっている。労働安全衛生マネジメントシステムを構築するほど大きくない企業では、認可のための査察を受けることで申請をすることができる。基本的にすべての作業工程と健康、安全に関する状況が査察される。もちろん改善命令に当たるような問題がある場合には認可されない。

#### 6. デンマークの一次予防対策の優れている点と日本における対策への応用

デンマークの産業ストレス対策に特徴的かつ優れている点として、心理社会的労働環境の整備の必要性について法律に明文化されていること、企業内産業保健活動に対して公的な監視体制があること(労働環境監督署)、事前通告がない査察が行われること、査察結果をWEB上に公開す

るなど監視が広く公正に行われていること、などが挙げられよう。

このような対策がシステマティックに行われている背景には、組合の組織率が高く、労働者が単なる働き手としてだけでなく意見を述べる存在として企業に属していること、したがってすべての改善のステップに労働者の意見を反映させることが重視され法律にも定められていること、経営側と労働者が対等な立場で職場環境改善に取り組もうという長年に渡って培われた風土などが存在する。そのような国であっても、心理社会的職場環境の査察が行われることになった際には、労働環境監督署には大きな負担があった。労働環境監督署の事業自体に対する外部評価報告書<sup>10)</sup>では、心理社会的職場環境に焦点をあてた査察を目的に作られたガイダンスシート、心理社会的要因について学んだりコミュニケーションスキルの向上を意図して行われている査察員の研修などの内部の支援体制が非常に高く評価されている。一方、すべての事業場を査察することに要する時間をもう少し効率良く分配できないか、という指摘もなされている。規則に従うならば、例えば問題が生じている可能性が全く想像できない教会などにも査察を行わなければならない。このことが、危険要因が多く存在することが分かっている建設業などの事業場に対して十分な時間を割けなくしている可能性なども挙げられている。また労働環境監督署のスタッフ自身も、査察スキルのさらなる向上、ガイダンスツールの改善、査察結果を生かしアクションプランを企業が実行に移していくにあたってのサポートをどのように行っていくか、などを自らの課題として挙げ<sup>6)</sup>、現状に満足することなく、さらに有効な対策となるよう取り組みが行われている。

デンマークのシステムをそのまま日本に取り入れることは大変困難であろうし、採用するにも様々な工夫が必要であろうが、公的機関が中立、公正な立場で労働環境の評価や改善に加わることは、日本における産業ストレス対策のブレイクスルーになる可能性がある。日本の産業ストレス

の一次予防対策を推進するにあたって、労働基準監督署の持つ機能を高めていくことも一つの重要なカギとなるかもしれない。

#### 7. 参考文献および WEBSITE

- 1) <http://www.danmarksstatistik.dk/homeuk.aspx>
- 2) <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2008/01/weodata/weorept.aspx>
- 3) Pejtersen, J.H. and Kristensen, T.S. The development of psychosocial factors at work in Denmark 1997-2005, Scand J Work Environ Health 35, 284-293 (2009)
- 4) Report on future working environment 2010- new priorities for the working environment. Danish Government, December 2005
- 5) <http://www.at.dk/>
- 6) Mette Bøgehus Rasmussen, Nina Hedegaard Nielsen. The Danish Way – A National Strategy for Job Stress Prevention. Paper presented at IOCH-WOPS, 2008
- 7) WEA Guidance to enterprises on how to assess psychosocial risks at work <http://www.at.dk/da/REGLER/At-vejledninger-mv/Arbejdets-udforelse/At-vejledninger-om-arbejdets-udforelse/D4-Psykisk-arbejdsmiljo/~~/media/C456C9E6759E47C1B854A29FBC0A5D23.ashx>
- 8) WEA Guidelines to enterprises about bullying and sexual harassment <http://www.at.dk/REGLER/At-vejledninger-mv/Arbejdets-udforelse/At-vejledninger-om-arbejdets-udforelse/D4-Psykisk-arbejdsmiljo/~~/media/02E783AB32F44DCCA2881BF3CA1BD59F.ashx>
- 9) WEA Guidelines to enterprises about violence and threats <http://www.at.dk/REGLER/At-vejledninger-mv/Arbejdets-udforelse/At-vejledninger-om-arbejdets-udforelse/D4-Psykisk-arbejdsmiljo/~~/link.aspx?id=51882AE13E1D436BA45CD919C34A8>

91C&\_z=z

10) Report of the Evaluation of the Danish Working Environment Authority in 2008, by Senior Labour Inspectors Committee 2008.

資料 1 :

## 製造業（工業生産）の企業に対する査察のガイダンス

### フェースシート

工業生産を行っている企業における心理社会的労働環境に関するデータ収集方法について

このガイダンスは工業生産を行っている事業場と小規模事業場を分けて考えており、工業生産を行っている比較的大企業を基本として作成されている。（工業生産を行っている企業では、多くの従業員が同じ種類の仕事を繰り返し行っており、指示系統が一つであったり、他のラインと明らかに分離されていることがある。このような例は伝統的な電気機器工場、繊維工場、食品工場などでみられる。）

このガイダンスの質問事項は小規模事業場の製造業の企業にとってはあまり意味をもたない場合があることに注意が必要である。例えば次のような特性をもつ企業が含まれる。

（組織構造が簡素で格式ばっていない、手作業業務がバラエティに富む、交替性勤務や夜勤が少ないなど）

査察の最初と最後に行う安全衛生委員会/職場のリーダーへのインタビューの他に、以下について行う必要がある場合がある。

- ・選ばれた労働者へのグループインタビュー
- ・中間管理職へのグループインタビュー
- ・労働者へのインタビュー
- ・仕事そのものの査察

査察時のデータの収集に関し、小規模企業場では他の方法を用いる場合があることに注意する。例えば、グループインタビューを行うことは難しい場合がある。そのような場合、仕事に関して個別にインタビューを行うことや個別に査察を行うことも良い方法と言えるかもしれない。

## はじめに

心理社会的労働環境の管理について  
DWEA（労働環境監督署）が企業の労働環境についてスクリーニング査察を行う際、常に行う質問の1つに心理社会的労働環境についての質問があることに留意してほしい。これはメンタルヘルスに関連する問題が発生する可能性が全ての企業にあるためである。

このスクリーニング査察では次のように言う場合がある。「（例えば）あなたたちの心理社会的労働環境について話し合いませんか。（例えば）これはわれわれの審査に必要なのです」この場合、可能であれば、その企業に対して心理社会的労働環境の査察を行うことになったのか、再訪問の場合はその理由について、より具体的に説明すること。（スクリーニング査察で問題があった場合や、査察時に適当な労働者とコンタクトがとれずヒアリングが出来なかったため、など）（心理社会的要因に関連して労働者からの訴えがあった場合には、情報源を守秘し、時には別の理由を述べることもある。例えば、「現在、この部門を特別に訪ねています」など。）

## 最初に行う質問

以下の質問は心理社会的労働環境についてのインタビューを行う上で有用である。  
企業に対する一般的な質問から始める。インタビュー内容が工業生産についてなのか少量生産についてなのかを明確にさせる。

工業生産：

（小規模事業場での）少量生産：

さらに以下について、少し話すこと：

- 何を製造していますか？
- どのような顧客がいますか？
- 企業はどのように構成されていますか？どのような部署がありますか？他部署とどのように連携して仕事をしていますか？お互い協力していますか？

続いて、企業が心理社会的労働環境の整備に取り組んでいるかどうかについて質問する。ガイダンスシートを利用することで、「職場評価」の心理社会的労働環境に対する取り組みについてより深く質問するのに必要な多くのアイデアが得られる。企業が心理社会的労働環境の整備に取り組んでいない場合は、ガイダンスシートを利用して心理社会的労働環境に問題があることを明確にさせることができる。

## 質問：「職場評価」について

- 「職場評価」にある心理社会的労働環境に取り組んでいますか？
- 問題は見つかりましたか？どのような問題

ですか？

- 問題を解決するために何をしましたか？具体的に説明してください。

## 他の質問：

- ここで（働いていて）幸せを感じる時はどのようなときですか？幸せを感じていますか？
- 仕事をするには良い場所ですか？どうしてそのように思うのかを説明してください。
- 皆さんはここでうまくいっていますか？
- 今現在の課題は何ですか？

## リスクファクターに関する質問について

心理社会的労働環境における以下のリスクファクターについて質問する。

- 仕事の多さと時間的なプレッシャー
- 心的外傷となる出来事（重大災害）
- 交替性勤務と夜勤

さらに企業にとって問題となっている場合は、いじめとセクシャルハラスメントについても質問する。これはこれらが各企業で深刻な問題となっている場合があるためである。

質問の例：職場評価で指摘されたこのような状態の中で皆さんはどのようにして働いていますか？

（「職場評価」を見てください）

（調査、査定、アクションプラン、追跡、疾病休業）

## 心理社会的労働環境に問題がある状態かどうか

- ・心理社会的労働環境に問題があり、労働者が離職したという印象を受けたことがありますか？
- ・社員の入れ替わりが激しいですか？
- ・ストレスと心理社会的労働環境の悪さによる欠勤があると考えていますか？
- ・近年、疾病休業に関して変化がありましたか？（統計などを提出して下さい）
- ・ストレスや仕事量が多いなど、仕事の負担が原因で事業場で争いが起きている印象はありますか？
- ・争いが起きている場合、その争いがセクシャルハラスメントを含むいじめの性格を持つものであるかどうかについての質問も行う。

## リスクファクターについての質問

- ・それぞれのリスクファクターのガイダンスシートを参照のこと

## 最後の質問

- ・これまで質問した事柄のほか、心理社会的労働環境について問題がありますか？（例えば単調な反復作業、騒音、照明などの悪化要素があるか）
- ・労働環境監督署のインタビューに関連して、他に重要と思われることはありますか？

### 資料3：製造業の危険因子：量的負担・速度負担をチェックするためのガイダンスシート

#### リスクファクターの有無について

- 仕事の量的負担が大きい、時間的なプレッシャーがある状況がどのくらいの頻度でありますか？
- 製造目標を達成することができますか？
- できない場合、それは決まった労働者/決まった製品に問題があるからですか？
- この状況はどのくらい続きますか： \_\_\_\_

仕事の負担が大きいあるいはペースが速すぎるといった状況がどのくらいの頻度でありますか？

- それはすべての従業員にあてはまりますか？特定のグループや個人に過剰な負担がありませんか？（あるとしたら誰？いつ？どのくらいの頻度で？）
- 仕事量が多い状況やペースが速すぎるといった状況はどのくらい長いですか？それは続きそうですか？

#### 仕事の特性について

- 仕事量が人数に比して多い
- 締め切りが短い/厳しいスケジュール
- 季節によって変動がある
- 非常に複雑（製品または製造工程など）
- 急な仕事/予定されていなかった仕事
- 仕事の中断が頻繁に起きる（技術的ツールが故障するなど）
- 技術的問題が多い
- 労働者の監視が厳しい（製造目標の設定など）
- 労働者が孤立している
- 同僚に仕事を依存している（仕事のペースなど）
- 成功報酬型の給与形式（出来高報酬、ボーナスなど）
- 単調な仕事/変化のない仕事（組み立てライン、監視の仕事など）

- 仕事の負担を大きくしている/ペースが速すぎる理由は何だと思えますか？

#### 予防

- 従業員の仕事が多すぎたりペースが速すぎることがないようにあらかじめ注意していることは何ですか？またその効果は？
- 労働者は上司や同僚からどのようにサポートをうけていますか？
  - 業務上優先すべきことを明らかにする
  - 急な仕事と予定された仕事の分配など、目的に応じて業務を分配する
  - 仕事に対する期待が明確である
  - 業務説明
  - 業務の遂行を可能にする必要な情報がある
  - 行った仕事のフィードバックがあり、仕事が正しく評価されている
  - 疾病休業時や臨時労働者が必要な業務が発生した場合の人員補充が約束されている
  - チームワーク
  - 十分なスペースがあり、平穏を保つための物理的環境が整っている
- 労働者は、仕事の計画や優先順位付け、仕事のパフォーマンスについてどの程度影響力をもっていますか？
  - 仕事量
  - 休憩
  - 仕事の分配や順番
  - どの作業方法を使うか
  - 交替性勤務計画およびだれと仕事をするか
  - 目標設定
- どのような方法で影響を及ぼすことが可能ですか？
  - 定期的なミーティング
  - チーム組織
  - 仕事のパフォーマンスに関するマネージャーとの定期的なやりとり
  - その他
- どのような種類の教育やトレーニングが労働者に提供されていますか？
  - 仕事に関する継続的な教育やトレーニング
  - 経験に関する継続的な情報交換
- 他に仕事の量的負担や速度負担を減らすために行っていることはありますか？

#### 企業組織に生じている結果について

- 製造目標が達成されない
- 一日中速いペースで仕事している
- 残業が多い（1日/1週間につきどのくらいか、時間について記述してください）
- 残業の代休がとれない
- 休暇/休日をキャンセルしないとならない
- 休憩がとれない
- 仕事での失敗の多さ/質の低さ
- 現行の労働環境法と労働災害補償法の順守について問題がある（安全器具の使用または11時間ルールを守ることなど）
- 時間的プレッシャーが原因の事故/ヒヤリ・ハット
- 労働者に対する教育やトレーニングが不十分である（新しい仕事も含む）
- いじめ
- その他

## 資料4：製造業の危険因子：心的外傷となる出来事（重大災害）をチェックするためのガイダンスシート

リスクファクターの有無について基本的に仕事には常に以下の特性がある。

- 特別な危険をもたらす可能性があるため、特別な方法によって予防されなければならない
- 死亡につながる事故などを含め、企業では重大な事故が起きる危険性がある

例えば心的外傷反応を含む重大な精神的負担をもたらされることがある。

企業が重大災害を経験しているかどうか（機械の事故、資材の落下、電気ショック、爆発、火災など）

- 具体例についての質問
- 企業独自の登録や事故またはヒヤリ・ハットなどの報告に関する質問

仕事の特性について

- 特別な危険を伴う（ATEXの認証を必要とする仕事など）
- 危険査定の結果、労働者が一人で行ってはいけないとされている
- 現行の労働環境法と労働災害補償法の順守が難しい（仕事の性質、仕事の組織化または時間的プレッシャーのため）
- 危険な行動など、労働者が現行の労働環境法と労働災害補償法を守らないという問題がある
- 特別な危険を伴うために労働者が離職したまたはやむをえず離職したなど
- その他

重大災害が起こった理由は何だと思えますか

### 予防

災害の危険性があると考えた場合、企業に十分な予防と対策があるかどうかについて査定するために以下についての質問を行う。

#### 1. 心的外傷となる出来事の予防

災害の危険性があり、十分な予防がなされていないと考えた場合、通常通り関連する法令を順守しなければいけません。時間的プレッシャーと重大な労働災害との関係に注目してください。

#### 2. 災害時の対策

災害直後の処理

- 上司のサポート
- 誰が何をするのかという計画（救急室への付き添い、労働者が一人で帰宅しないための配慮、身内への電話連絡、企業内部への情報提供（間違った噂が広まらないようにするため）
- 精神的な応急手当—知識と利用

#### 3. 心的外傷となる出来事の追跡

- 精神的な危機カウンセラー—負傷者、目撃者、職場全体に対して
- 電話での接触、職場復帰のための特別な援助など、上司と同僚からのサポート

- 心的外傷となる出来事（重大災害）を減少させる他の方法がありますか？

### 企業組織に生じている結果について

心的外傷となる出来事（重大災害）の問題で、労働者が考える典型的な原因は何だと思えますか

- 特定の仕事に対する反感/恐怖
- 仕事への参加/意欲の欠如
- けがとは人生に常についてまわる危険であるという考え—「ターザン症候群」
- 労働者が否定的な影響を恐れ、事故やヒヤリ・ハットの報告を行わない
- その他