

- ・仕事のプロセスとコミュニケーションの改善と、仕事の有効性と効率性の向上
- ・良い企業であること、スタッフや顧客が会社を評価することにより会社の魅力が増加する
- ・革新的で、責任があり、未来指向の企業文化を開発すること
- ・広く、地域社会における健康の増進

4. PRIMA-EF 指標モデル

心理社会的リスクを監視するために、PRIMA-EF では複数の指標を考慮した統一的な PRIMA-EF 指標モデルを提案している。このモデルは、暴露に関する指標、アウトカムに関する指標、予防的行動／介入についての指標から構成される。このモデルは、心理社会的リスク管理のサイクルに対応したものであり、また個人、組織、国レベルでの影響にも対応したものになっている。

図2には、職場における心理社会的リスクに関する指標モデルと予防的行動（介入）の関係を示した。社会心理的リスク（職業性ストレス）は、職場における個人的要因、組織的要因、場合によってはより大きな社会的要因からも影響を受ける。この結果、抑うつ、不安などの個人的影響、作業効率の低下など組織的影響が生じ、マクロ的には社会的な影響も生じ得る。予防的行動(介入)は、この状況を予防して管理する。

PRIMA-EF は、暴露、アウトカム、予防的行動（介入）について使用可能な指標を検討してまとめている（表1）。これらの指標は必ずしも絶対的なものではなく、国ごとに決定し使用することが許されている。

5. マクロレベルにおける PRIMA-EF の活用

国などのマクロレベルの心理社会的リスクの管理についても PRIMA-EF はガイダンスを提供している。マクロレベルでの PRIMA-EF モデルを図3に、マクロレベルでの指標モデルを表2に示す。

6. その他

PRIMA-EF ガイドは、以上の他、社会的対話（労使の対話）および労働者参加の重要性（第六章）、一般的な職業性ストレスの対策の記述（第七章）、職場における暴力といじめの防止のガイドライン（第八章）、企業の社会的責任と PRIMA-EF との関係（第九章）、および組織的な効果的な推進方法（第十章）について記載している。

D. 考察

PRIMA-EF は、欧州各国での職業性ストレスの第一次予防の枠組みをレビューし、国（マクロ）、企業、個人レベルでの職業性ストレス（心理社会的リスク）の対策を、その概念モデル、具体的手順、評価指標から欧州共通の枠組みを提案したプロジェクトである。イタリアでは、PRIMA-EF に

準拠したイタリア枠組みに向けて政府および国立研究機関が検討やツールの開発を進めている。

2011年1月には、英国規格協会から一般仕様書(PAS)の形で、PRIMA-EF に準拠した良好事例を認証する規格の商品化を開始している（表3）。

<http://www.bsigroup.com/en/About-BSI/News-Room/BSI-News-Content/Disciplines/Occupational-Health-and-Safety/News-Content/>

PAS は、regional standard である英国規格ではないが、今後関係機関が関与してマネジメントシステム、ベンチマークや行動規定を作成することで、2年程度の期間を経て英国規格に昇格する可能性がある。今後欧州で PRIMA-EF に準じた国の取り組みが進むと予想される。また欧州にとどまらず、PRIMA-EF が職業性ストレス対策の世界的な標準として認知される可能性もある。

こうした PRIMA-EF の考え方は、わが国の職場のメンタルヘルスの第一次予防の枠組みの検討においても有用である。特に PRIMA-EF モデルのように日常の生産業務の中に心理社会リスクのマネジメントサイクルを取り入れること、暴露、アウトカムおよび対策の3側面から心理社会リスク対策を評価する視点は、わが国の枠組みづくりでも生かすことができると思われる。

E. 結論

欧州共通での職業性ストレス対策の具体的な枠組みを確立するために、欧州機関(EC)の助成をうけて職場の心理社会的リスク管理のための欧州枠組み（European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA-EF)プロジェクトが2007-2008年に実施され、国や企業が行う職業性ストレス対策の方法やこれを評価する指標の開発が行われている。本研究では、PRIMA-EF に関連する文献を参考として、PRIMA-EF の概要について整理した。

WHO から出版されている PRIMA-EF ガイドには、心理社会的リスク管理の総論、PRIMA-EF モデル、心理社会的リスク管理の主要な側面、PRIMA-EF ステージ、PRIMA-EF 指標モデル、社会的対話、職業性ストレスの予防と管理のためのアプローチ、職場における暴力といじめの防止、企業の社会的責任、効率の実施のための組織的対策が記載されている。これ以外に小冊子である簡便なガイダンスシートが作成されている。企業レベルのガイドでは、PRIMA-EF モデル（心理社会的リスクの改善プロセスの概念図）、PRIMA-EF ステージ（対策の手順）PRIMA-EF 指標モデル（心理社会的リスクの評価のための指標）が提案されている。マクロレベルのガイドでは国や社会が行うべき対策が整理されている。PRIMA-EF は、英国規格協会から PAS 規格として提案されており、

またイタリアなど欧州各国でこれに従って職業性ストレス対策を進める動きがある。PRIMA-EFはわが国の職業性ストレスの第一次予防対策においても参考になる。

F. 健康危険情報
該当せず。

G. 研究発表

1) 学会発表

川上憲人. 職場のメンタルヘルスをめぐる国際動向と日本の優先課題. 第18回日本産業ストレス学会(神戸市), 2011年1月21日.

川上憲人. 欧州における職場メンタルヘルスの推進枠組みと日本の課題. 第83回日本産業衛生学会(福井市), 2010年5月28日.

川上憲人. 職場のメンタルヘルスの国際潮流と日本型枠組みの確立に向けて. 第17回日本産業精神保健学会(金沢市), 2010年7月17日.

2) 論文発表

川上憲人. 職場のメンタルヘルスの国際潮流と日本型枠組みの確立に向けて. 産業精神保健 18(4): 281-285, 2010.

H. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む)
該当せず。

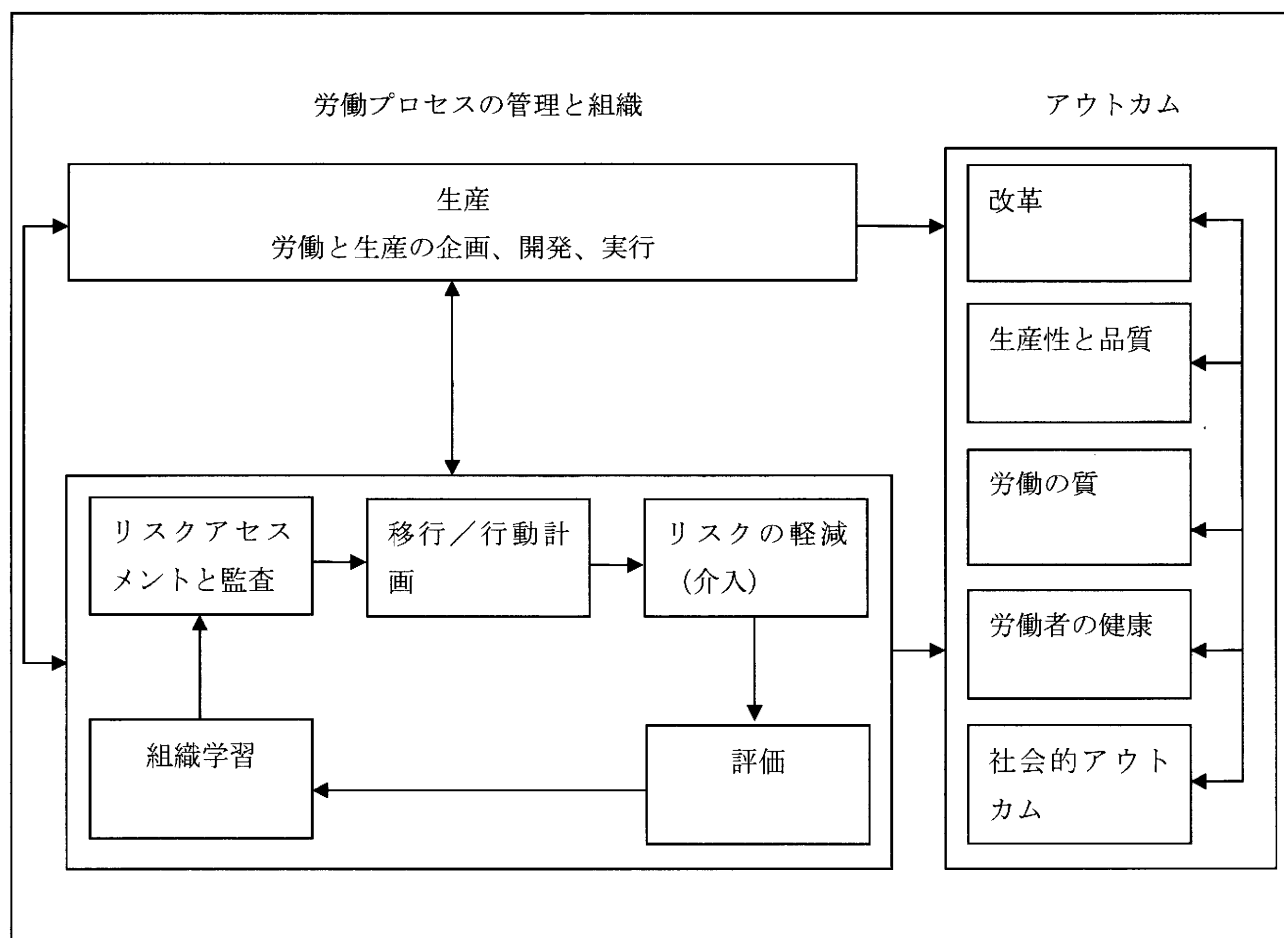


図1 PRIMA モデル：企業レベルでの心理社会的リスクの管理プロセス

Leka S, Cox T(編)、高村昇（日本語版監修）. 欧州における労働危機管理体制の手引き：雇用者と労働者の代表に対する助言, 2009年5月, pp. 11

<http://www-sdc.med.nagasaki-u.ac.jp/gcoe/publicity/prima2009.pdf>

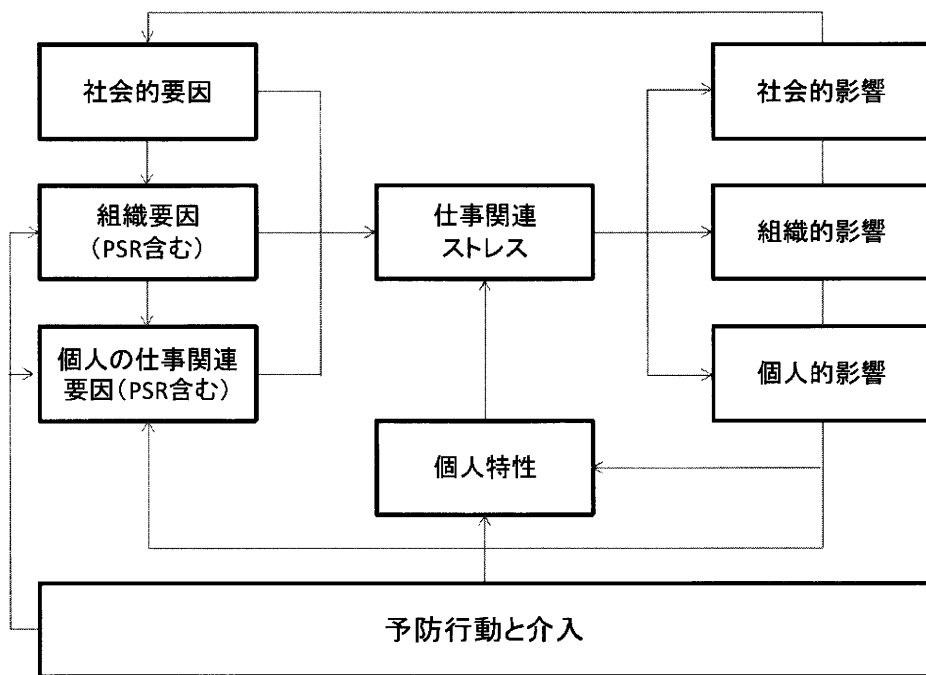


図2 職場における心理社会的リスクと予防行動・介入を統合した指標モデル
(PSR=心理社会的リスクの略)

Leka S, Cox T(編)、高村昇 (日本語版監修)。欧州における労働危機管理体制の手引き：雇用者と労働者の代表に対する助言, 2009年5月, pp. 23-24

<http://www-sdc.med.nagasaki-u.ac.jp/gcoe/publicity/prima2009.pdf>

表1 PRIMA-EFにおける社会心理的リスク管理の指標：企業レベル

暴露(心理社会的リスク含む)	
組織要因	
対策/施設	仕事—家庭バランスを最適化するための施設
	人材管理
	労働安全衛生対策
	心理社会的リスクマネジメントに関連する企業の社会的責任
	事業戦略
組織文化	経営者と労働者の開放的/信頼的な関係性
	経営者からの情報/フィードバック
	コミュニケーション(ボトムアップ/トップダウン)
	組織的公平性
労使関係	労使協議会/労働者代表の存在
	労働組合会員
	団体協約
仕事関連要因	
雇用条件	契約
	賃金
	就労履歴
組織設計	ジョブローテーション/クロス・トレーニング
	チームワーク
	マルチ・スキル
仕事の質	仕事の要求度
	自主性/決定権の自由度
	仕事の安定性
	ソーシャルサポートと葛藤
	暴力、ハラスメント、いじめ
	差別
	労働時間
	在宅勤務、テレワーク
アウトカム	
健康関連アウトカム	勤務中の事故
	健康上の問題
	身体的健康
	精神的健康
仕事満足度に関連したアウトカム	仕事満足度
	離職
欠勤、プレゼンティズム	病気休暇
	欠勤
	病気状態での勤務/プレゼンティズム
経済的コスト	事故や欠勤による経済的コスト
	パフォーマンス/生産性
仕事能力	従業員健康や仕事に対するキャパシティの評価
予防行動/介入	
アセスメント	リスクアセスメント
	出勤、事故、疾病の記録・登録
	事故などの原因の調査
対策	心理社会的リスクの低減に向けた対策
	自主性、コントロール、組織資源の改善に向けた対策
	コーピングキャパシティ、情報提供、トレーニングの改善に向けた対策
	職場復帰に向けた対策
	対策導入の促進要因/阻害要因
評価	対策/施設の利用
	対策の有効性
	実施された対策のプロセスの評価
従業員の参加	リスクアセスメント
	行動計画の策定と実施

Leka S, Cox T(編)、高村昇
 (日本語版監修)。欧州における労働危機管理体制の手引き：雇用者と労働者の代表に対する助言、2009年5月、pp. 23-24
<http://www-sdc.med.nagasaki-u.ac.jp/gcoe/publicity/pri ma2009.pdf>

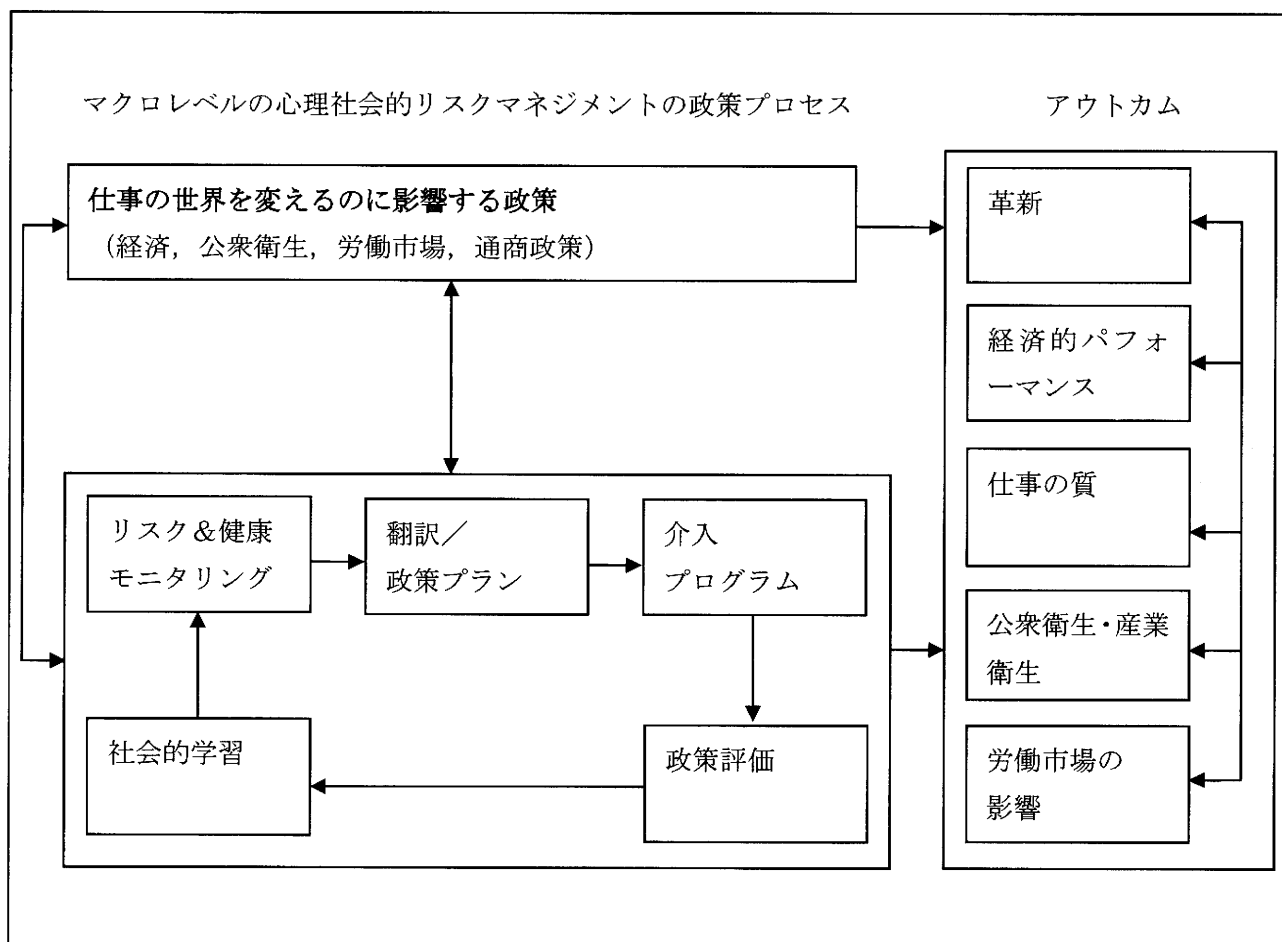


図3 PRIMAモデル：マクロレベル

Leka S, Cox T(編)、高村昇 (日本語版監修). 欧州における労働危機管理体制の手引き：雇用者と労働者の代表に対する助言, 2009年5月, pp. 23-24

<http://www-sdc.med.nagasaki-u.ac.jp/gcoe/publicity/prima2009.pdf>

表2 PRIMA-EFにおける社会心理的リスク管理の指標：マクロレベル

分野	指標
政府の政策への統合	<ul style="list-style-type: none"> ・企業での心理社会的リスクマネジメントを活性化，または促す行政事業の利用可能性 ・組織が心理社会的リスクに対処するのを支援するためのサービスと十分に訓練された専門家（国内）の利用可能性 ・心理社会的問題，特に SME に対し，予防的な方策を講じることへの経済的報酬の利用可能性
雇用者組織，またはビジネス組織の方針への統合	<ul style="list-style-type: none"> ・心理社会的リスクマネジメントに取り組む企業の割合 ・心理社会的リスクに領域レベルで取り組む産業領域の数 ・雇用者やビジネス組織により作られた心理社会的リスクマネジメントについての手引き
労働組合の方針への統合	<ul style="list-style-type: none"> ・心理社会的リスクマネジメントについて教育された労働者の代表者の数 ・労働組合により作られた心理社会的リスクマネジメントについての手引き
市民団体とのやりとり，またはマスメディアからのメッセージへの統合	<ul style="list-style-type: none"> ・マスメディアが仕事における心理社会的なリスクや問題について注意を払う頻度 ・心理社会的リスクマネジメントについて言及した団体協約の数 ・心理社会的リスクマネジメントや職場メンタルヘルスの推進における国家的（3 者的）な社会的対話のレベル ・心理社会的リスクマネジメントに関与する利害関係者（および新しいタイプの）の数
教育とトレーニングへの統合	<ul style="list-style-type: none"> ・心理社会的リスクマネジメントへの気づきを組み入れ，一次，二次教育において取り上げる ・心理社会的リスクマネジメントを教育内容として提供しているビジネススクールなどの割合 ・雇用者やビジネス協会により提示される心理社会的リスクマネジメントに関する連続的な専門的成長コース ・労働組合によって提示される心理社会的リスクマネジメントに関する連続的な専門的成長コース ・政府と安全衛生団体によって提示される心理社会的リスクマネジメントに関する連続的な専門的成長コース ・安全衛生検査官によって提供される，心理社会的リスクマネジメントに関するトレーニング
心理社会的リスクマネジメントに関わる主要な利害関係者	<ul style="list-style-type: none"> ・心理社会的リスクの予防（専用のプログラムにより）に関与する社会保障組織（官または民） ・企業とメンタルヘルスケア団体，または患者団体との間の提携（または財政援助）の頻度 ・心理社会的リスクマネジメントと職場メンタルヘルスプロモーションを実践している企業の数

（土屋政雄、公表準備中から）

表3 PRIMA-EFに基づく英国規格協会による一般仕様書(Publicly Available Specification, PAS)2010の概要 (英国規格協会 HP から <http://shop.bsigroup.com/en/>)

-
- Scope 視点
 - Terms and definitions 用語と定義
 - Psychosocial risk management: overview, policy and key principles 心理社会的リスクマネジメント：概要、方針および鍵となる概念
 - Setting up the psychosocial risk management process 心理社会的リスクマネジメントのプロセスをセットアップする
 - The psychosocial risk management process 心理社会的リスクマネジメントのプロセス
 - Monitoring performance パフォーマンスのモニタリング
 - Management review マネジメント・レビュー
 - Statutory requirements and guidelines 必要条件とガイドライン
 - Work-related stress 職業性ストレス
 - Workplace harassment and third party violence 職場のハラスメントと第三者による暴力
 - Developing a policy for the management of psychosocial risks and the prevention of work-related stress 心理社会的リスクのマネジメントと職業性ストレスの予防への方針を作成する
 - Developing a policy for the prevention and management of workplace harassment 職場のハラスメントの予防と管理のための方針を作成する
 - Examples of psychosocial risk assessment and management tools 心理社会的リスクの評価とマネジメントのツールの例
 - List of figures 図の一覧
 - undefined (未定)
 - Plan-Do-Check-Act (PDCA) approach PDCA アプローチ
 - Overview of the psychosocial risk management process 心理社会的リスクマネジメントのプロセスの概要
 - Main steps in the psychosocial risk management process 心理社会的リスクマネジメントのプロセスの主要なステップ
 - List of tables 表の一覧
 - undefined (未定)
 - Key principles of psychological risk management 心理社会的リスクマネジメントの主要原則
 - Psychosocial hazards 心理社会的危害要因
 - Key principles of risk assessment リスクアセスメントの主要原則
 - Psychosocial risk management interventions 心理社会的リスクマネジメントのための介入
 - Key issues for success in psychosocial risk management interventions 心理社会的リスクマネジメントの介入を成功させる鍵となる事項
 - Well-designed work よくデザインされた仕事
 - Examples of interventions for the prevention and management of harassment at work 職場のハラスメントの予防および管理のための介入の例
 - Bibliography 文献
-

海外の動向(3) 英国国立医療技術評価機構 公衆衛生ガイダンス No. 22 「生産的で健康な職場環境による心の健康の推進：雇用者向けガイダンス」

研究協力者 栗岡 住子 産業医科大学大学院医学研究科・院生
主任研究者 川上 憲人 東京大学大学院医学系研究科・教授
分担研究者 堤 明純 産業医科大学産業医実務研修センター・教授

公衆衛生ガイダンス No. 22 (以下、NICE PH guidance 22) は、英国保健省 (The Department of Health, DH) の要請のもとに、生産的で健康な職場環境づくりによって心の健康の推進を目的として、英国国立医療技術評価機構 (National Institute for Health and Clinical Excellence, NICE) が、科学的根拠に基づいて検討して、公衆衛生介入専門委員会 (The Public Health Interventions Advisory Committee, PHIAC) が評価したうえで、2009 年に作成された。NICE PH guidance 22 は、職場において、直接的または間接的に、心の健康を推進するための役割や責任をもつ人を対象に、生産的で健康な職場環境による心の健康を推進するための 5 つの提言と、その必要性和実践、考察、課題を示している。我が国の職業性ストレスの第一次予防対策においても、特に雇用者が組織的なアプローチを進めるうえで参考になる。

A. はじめに

働くことは健康を促進する活動そのものであり、その効用は実証されている。しかし、英国では 53 万人もの人々が仕事に関連したストレス、不安神経症、うつ病に罹患していると考えられている。一方で、健康的な働き方と労働者の健康や福祉とに投資することは、生産性を改善し事業や社会全体にとって、費用対効果が高いことが実証されている。

英国国立医療技術評価機構 (National Institute for Health and Clinical Excellence, NICE) 公衆衛生ガイダンス No. 22「生産的で健康な職場環境による心の健康の推進：雇用者向けガイダンス」(NICE Public Health guidance 22-Promoting mental wellbeing through productive and healthy working conditions: guidance for employers) は、働くことの健康への有用性を前提にして、職場における心の健康を推進するための、組織全体に対する体系的なアプローチや評価、リスク管理などの方法について、雇用者向けに示したものである。また、心の健康を推進することは、労働者の能力を高め、雇用者にとっては生産性を高めるといふ、双方にとって有用であるとしている。本ガイダンスは、雇用者だけでなく、人事または産業保健の専門家や労働者、労働組合の代表や一般の人にも興味ある内容である。

本研究では、NICE PH guidance 22 を翻訳すると同時のその特徴を整理した。

B. 研究の方法

英国 NICE の website

(<http://guidance.nice.org.uk/PH22>) から NICE PH guidance 22 をダウンロードし、翻訳、要約した。

C. 結果

NICE PH guidance 22 には、5 つの提言と、その必要性和実践、考察と実施、研究課題などが記載されている。本稿では 5 つの提言を中心に要約を記す。

1. 提言

NICE PH guidance 22 では、心の健康を mental wellbeing と呼び「良好な人間関係を構築したり地域社会に貢献することによって、個々人が潜在能力、労働生産性や創造性を伸ばすことができる状態であり、この状態は個人が自分の目的と社会的な目的を果たし社会に役立っていると感じることにより強化される。」と定義している。

つまり、仕事は自尊心とアイデンティティを確立すること、社会との関係を構築すること、収入源としても重要である。しかし、仕事に関わるストレスは、「過度のプレッシャーや、他の困難な要求に対して受けた人が示す拒否反応」と定義され、心の健康に悪い影響を与える。

労働者の心の健康を推進することは、仕事に関するストレスを軽減するだけでなく、仕事の満足度を高め、生産性や業績の向上など、労働者および事業や組織の双方に、経済的な利益をもたらす。

本ガイダンスは、心の健康を推進するために、国の方針や雇用にかかわる多くの法令順守をサポートしつつ、雇用者に向けて 5 つの提言を示している。ここでいう雇用者とは、大規模組織の場

合は、最高経営責任者と役員、人事責任者と上級マネージャーなども含まれる。一方で、零細企業や小規模企業の場合はオーナー経営者、中規模企業の場合は事業マネージャーが担当する。また、労働組合とその他従業員互助団体も含まれる。

提言 1：労働者の心の健康を推進するための方針と協調的なアプローチ

労働者の利益のために、あらゆる規模の組織・団体の雇用者が、労働者と協調しながら次のことを実施する。

- ・ 労働者の権利や労働条件などの雇用方針や施策に、心の健康推進の考えを組み込む。
- ・ 仕事や労働者の特性、組織の特性を考慮して推進する。
- ・ オープンなコミュニケーションと参画に基づき、平等で公平な風土づくりを推進する。
- ・ 心の健康問題についての差別や偏見を減らすように、知識と理解を促す。
- ・ 仕事の設計、選択、採用、育成、査定の方法を確認するとともに、労働者がやりがいを持ち、創造的で発展性のある仕事をするために、必要な技術とサポートを提供する。
- ・ 心の健康を推進するためのサポートを受けづらいう立場にある労働者団体であっても、公平に参加できる機会を保障する。

提言 2：労働者の心の健康推進を評価する機会とリスク管理

労働者の利益のために、あらゆる規模の組織・団体の雇用者は、労働者の心の健康推進とリスク管理を評価する、次のような体系的なアプローチを導入する。

- ・ 労働者の心の健康を、評価しモニタリングするシステムを整備する(労働者の意識調査や欠勤率、離職率等)。
- ・ 仕事の質と労働条件に関して、労働者に法的な権利を与えると同時に、労働者には自らの心の健康に配慮する責任がある事を認識させる。
- ・ 健康安全局(Health and Safety Executive)による、仕事に関連するストレスのための管理基準のフレームワークを利用する。

提言 3：柔軟な働き方

労働者の利益のために、あらゆる規模の組織・団体の雇用者は、労働者の心の健康推進のために次のように、柔軟な働き方をサポートする。

- ・ 可能であれば、労働者の要望に応じて、パートタイム制等の柔軟な働き方の機会を導入する。
- ・ 柔軟な働き方をサポートして、従業員の不安

に対応するような組織文化を推進する。

- ・ マネージャーは、柔軟な働き方をしているチームを管理する能力を伸ばす必要がある。
- ・ 小規模・零細規模の事業や組織については、その特性に応じて、柔軟な働き方についての独自モデルを検討する。

提言 4：ラインマネージャーの役割

ラインマネージャーと労働者の利益のために、あらゆる規模の組織・団体の雇用者や専門機関が、支持的なリーダーシップスタイルやマネジメントを通じて、次のようにラインマネージャーの役割を強化する。

- ・ 参画、委任、建設的なフィードバック、メンタリングやコーチングを促すマネジメントスタイルを推進する。
- ・ マネージャーの採用、選別、トレーニングに関するポリシーを明確にする。
- ・ マネージャーが、労働者の業務遂行能力や職務満足の上昇が得られるような、トレーニングとサポートを行う。
- ・ どのようなマネジメントスタイルが労働者の心の健康を推進し、ストレスを最小限に維持するのに役立つかの理解を促進する。
- ・ マネージャーが、労働者の不安や心の健康問題に対処できるようにする。
- ・ マネージャーは、どのような時に、労働者をサポート機関に紹介するのかを理解する。
- ・ コンピテンシーのフレームワークを、マネジメント構築のためのツールとして考え、労働者の心の健康推進とリスク管理を評価する体系的なアプローチとして導入する。

提言 5：中小零細事業のサポート

中小零細事業の労働者と雇用者のために、プライマリケアトラスト、企業の部門と国家主導プログラムで働く人々等が、次のような活動をとおしてサポートする。

- ・ プライマリケアトラストなどが、中小零細規模の事業者と協力し、提案やアドバイスと幅広いサポートとサービスを行なう。
- ・ 組織全体にアプローチする方法を開発・実行するためのサポートや、アドバイスをする仕組みづくりをつくる(リスク評価、人事マネジメント、マネジメントの教育訓練と開発のためのツールと方法)。

2. 公衆衛生上の必要性と実践

働くこと(有給、無給に関わらず)は健康を促進する活動そのものであり、その効用は実証されている。英国では2006年と2007年には53万人もの人々が仕事に関連して病状を訴えるレベルのストレス、不安神経症、うつ病に罹患している

と考えられている。その結果、フルタイムの労働日数に換算して 1370 万労働日数分が失われていることになる。低所得者層ではより劣悪な労働条件である傾向が強く、サポート体制が限定的である。したがって、仕事の質と労働条件を改善することが健康格差の是正につながる。

健康的な働き方と労働者の健康や福祉に投資することは、生産性を改善し、事業や社会全体にとって、費用対効果が高いことが実証されている。研究によると、成功している組織では健康的な職場環境が同じような特徴を持っていると報告されている。

3. 公衆衛生介入専門委員会による評価

公衆衛生介入専門委員会 (The Public Health Interventions Advisory Committee, PHIAC) は 5 つの提言を評価する際に、次の要因と課題を考慮した。

- 1) NICE PH guidance 22 は、働くことの有用な役割に焦点をあてているため、すでに悩みを抱えていたり、心の健康問題の初期症状や徴候がある労働者の管理や治療には注目していない。
- 2) 仕事と職場環境は多様であるため、この提言は柔軟に実施していかなければならない。
- 3) 労働の多様化により、差別によるストレスの可能性が増加する等、職場における心の健康には多くの要因が関与している。
- 4) 労働者の心の健康を守る対策は、事業や組織が長期的な業績を維持するための能力あるスタッフを保有することに貢献する。
- 5) 組織全体へのアプローチの効果と費用対効果については、実用的で質が高い科学的根拠が限られている。組織全体へのアプローチは、伝統的な経験にもとづく評価や系統的なレビューがあてはまらないため、柔軟な評価方法が必要である。

4. 実施

労働者の心の健康を推進するために、NICE PH guidance 22 は、次の人々をサポートする。

- ・ 労働者の心の健康を推進し、改善する全ての規模の雇用者と部門。
- ・ 労働者の健康を保護する法的な責務を有する雇用者。
- ・ 職場での心の健康を推進する労働者またはその代表。
- ・ 「健康増進への基準」に記載されている公衆衛生に関する英国保健省基準に合致する国立健康増進局の組織。
- ・ 英国保健省の「運用の枠組み 2008/09」と「運用の枠組み 2008/09-2010/11」に示されている要求に合致する国立健康増進局、社会医療と子供サービス部門。
- ・ 地域社会・地方自治省の「地方自治体と地方

自治体パートナーシップとの新しい形の協力枠組み」記載の要求に合致する国立健康増進局、社会医療と子供サービス部門。

- ・ 健康増進と健康格差を是正するための国の指標と目的に合致する公共部門の国家機関と地方行政機関。
- ・ 地域社会の経済、社会福祉、環境整備を推進する権限を達成しようとする地方自治体。
- ・ 内容が明確なコスト削減、負の投資や資源の移行の機会などにより恩恵を得る国立健康増進局の地方局、地方自治体とその他の地方公共部門パートナー組織。

D. 考察

NICE PH guidance 22 は、生産的で健康な職場環境づくりによる心の健康の推進を目的として、雇用者向けに作成された。本ガイダンスは、「働くことは、労働者にとって、健康を促進する活動である」こと、そして「労働者の健康や福祉に投資することは、事業や社会全体に有効である」という根拠を前提に、労働者及び雇用者の双方にとって、心の健康の推進が重要であるとしている。

NICE PH guidance 22 の 5 つの提言では、平等で公平な風土づくりの推進や、雇用方針や人事システムの確認、柔軟な働き方の機会を導入することなど、組織の特性を考慮した体系的なアプローチを示している。また、労働者全員の心の健康を推進するためには、労働者と協調して働きかけることが重要だとしている。そして、心の健康推進を評価する機会とリスク管理や、ラインマネージャーの役割に関しては、具体的な方法を示している。

好ましくない労働条件で働くことの多い低所得者層や、サポート体制が限定的なパートタイム労働者や中小零細の組織や事業についても、地域社会の様々な資源を利用して、公平で幅広いサービスを提供することで、社会格差の是正を思慮していると考えられる。

NICE PH guidance 22 は、我が国の職業性ストレスの第一次予防対策においても、特に雇用者が組織的なアプローチを進めるうえで参考になる。

E. 結論

公衆衛生ガイダンス No. 22 (以下、NICE PH guidance 22) は、英国保健省 (The Department of Health, DH) の要請のもとに、生産的で健康な職場環境づくりによって心の健康の推進を目的として、英国国立医療技術評価機構 (National Institute for Health and Clinical Excellence, NICE) が、科学的根拠に基づいて検討して、公衆衛生介入専門委員会 (The Public Health Interventions Advisory Committee, PHIAC) が

評価したうえで、2009年に作成された。NICE PH guidance 22は、職場において、直接的または間接的に、心の健康を推進するための役割や責任をもつ人を対象に、生産的で健康な職場環境による心の健康を推進するための5つの提言と、その必要性和実践、考察、課題を示している。我が国の職業性ストレスの第一次予防対策においても、特に雇用者が組織的なアプローチを進めるうえで参考になる。

F. 健康危険情報
該当せず。

G. 研究発表
なし

H. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む）
該当せず。

NHS

**National Institute for
Health and Clinical Excellence**

英国国立医療技術評価機構

発行日：2009年11月

生産的で健康な職場環境による
心の健康の推進

：雇用者向けガイダンス

NICE 公衆衛生ガイダンス 22

NICE 公衆衛生ガイドランス 22

生産的で健康な職場環境による心の健康の推進：雇用者向けガイドランス

オーダー情報

ウェブサイト www.nice.org.uk/PH22 から下記の文献をダウンロード出来ます。

- NICE guidance (この文書) で、提言の全文、作成された経緯、そして科学的根拠となる情報が附則しているもの。
- 専門家向けと一般向けのクイックガイド。
- 科学的根拠の評価や医療経済学的な分析を含む副読本。

クイックガイドの印刷物を入手されたい方は NICE 出版課 0845 003 7783 に電話するか publications@nice.org.uk に E-メールし注文番号 N2009 を記して下さい。

このガイドランスは、NICE が科学的根拠に基づいて検討し、見解を記したものです。国民保健サービス、地方自治体、国民一般、NPO 諸団体、民間企業に従事する者は全て事業やサービス、ボランティアなどの実施にあたり、このガイドランス内容を考慮せねばなりません。

このガイドランスの実施は、ローカルコミッショナー（女王陛下が任命する地方行政機関の苦情処理部局）、およびローカルプロバイダー（地方行政機関の苦情処理部局）が責任を持ちます。ローカルコミッショナーとローカルプロバイダーは違法な差別を無くし、機会均等を促進する職務を踏まえ、現場の状況に応じてこのガイドランスを実施する責任があります。これらの職務の遵守を阻害するような行為によって、このガイドランスが別の内容に解釈されてはなりません。

英国国立医療技術評価機構

MidCity Place
71 High Holborn
London
WC1V 6NA

www.nice.org.uk

© National Institute for Health and Clinical Excellence, 2009. 無断転載禁止。本文書は教育目的と非営利目的で複製使用しても構いません。営利団体による複製や営利団体への複製や営利目的の複製は同評価機構の文書による同意が無い限り禁止します。

この翻訳は、栗岡住子、川上憲人、堤 明純により平成 22 年度厚生労働科学研究費労働安全総合研究事業「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：川上憲人）の一環として作成されたものである。翻訳について英国国立医療技術評価機構の承認を得たものではない点に留意されたい(2011年3月)。

はじめに

The Department of Health (DH)英国保健省は National Institute for Health and Clinical Excellence (NICE) 英国国立医療技術評価機構に、生産的で健康な職場環境づくりによって心の健康の推進を目的とした公衆衛生ガイダンスの作成を要請しました。

このガイダンスは職場において、直接的または間接的に心の健康を推進するための役割や責任をもつ人を対象に作成されています。これには、事業や組織の規模、団体が公共か民間か非営利かに関わらず全ての労働者と代表が含まれます。また、人事または産業保健の専門家や労働者労働組合の代表、一般の人にも興味あるものになるでしょう。

このガイダンスは NICE 英国国立医療技術評価機構の「職場における健康づくりと禁煙の推進とうつ病の対策に関するガイドライン」を補完するものですが差し替えるものではありません。（更なる詳細は第7章をご参照ください）

The Public Health Interventions Advisory Committee (PHIAC) 公衆衛生介入専門委員会は、科学的根拠の評価、医療経済学的分析、専門家の助言、ステークホルダー（関係者）の意見、実地調査などの評価を踏まえて提言しています。

PHIAC 公衆衛生介入専門委員会の構成メンバーは付録Aにリストされています。このガイダンスを作成するのに使用された方法の一覧は付録Bにあります。この文書を準備するのに参考にした文書の一覧は付録Eにあります。実地調査データと調査活動内容そしてステークホルダーの意見とを含む詳細な科学的根拠との照合は NICE のウェブサイトをご参照ください。サイトにはステークホルダーの一覧と、NICE 英国国立医療技術評価機構のサポートプロセスと方法のマニュアルもあります。ウェブサイトのアドレスは www.nice.org.uk です。

このガイドランスは NICE の公衆衛生的な介入プロセスを通して作成されました。

目次

はじめに	3
目次.....	5
1 提言	6
2 公衆衛生上の必要性と実践.....	15
3 考察	16
4 実施	17
5 研究課題の提言.....	18
6 提言の更新.....	19
7 NICE 英国国立医療技術評価機構 に関連するガイダンスリスト	19
8 参考文献	20
付録 A :	23
公衆衛生介入専門委員会、英国国立医療技術評価機構 プロジェクトチームと 外部機関	23
付録 B : 本ガイダンス作成に使用した方法の概要	28
付録 C : 科学的根拠.....	37
付録 D : 科学的根拠の相違.....	42
付録 E : 関連文書（解説文書）	43

1 提言

本書は NICE 英国国立医療技術評価機構による公式なガイドランスであり、生産的で健康な職場環境による心の健康の推進を目的としています。提言作成にあたり PHIAc 公衆衛生介入専門委員会 (付録 A 参照) が有効性 (実地調査データとステークホルダーの意見も含む) を考察しました。詳細内容については www.nice.org.uk/PH22 にあります。

本提言の科学的根拠となる報告は付録 C にあります。

科学的根拠の評価、科学的根拠となる報告書 (文献)、医療経済学的分析などについては www.nice.org.uk/PH22 をご参照ください。

PHIAc 公衆衛生介入専門委員会が推奨している対策は費用対効果が高いと考えられています。推奨される対策と実践上の問題については第 5 章と付録 D をそれぞれご参照ください。

国の方針と施策

このガイドランスは、関連する国の方針とガイドランスの実施と、雇用者の配慮義務を含む、雇用に関わる多くの法令順守をサポートするものです。その法令とは次のとおりです。

- ◎ 「健康、仕事とウェルビーイング」 ((英国労働年金省 2005; 2008).
- ◎ 「英国の労働者が、将来、より健康に働けるための Dame Carol Black 氏の改正案」 (英国労働者年金省と英国保健省 2009 年)
- ◎ 「心の健康と雇用方策」 (英国労働者年金省と英国保健省 2009 年)

- ◎ 雇用機会の均等、差別撤廃、安全衛生、出産休暇と育児休暇および柔軟な勤務制度のある職場環境に関する法律¹。

更に、健康保健局による業務関連ストレスの管理基準は、このガイドランスを実施する際に有効な手段となりえるかもしれません²。

なぜ仕事は、労働者の心の健康にとって重要なのでしょうか？

このガイドランスでは心の健康を次のように定義しています。

「心の健康とは、周りの人達との良好な人間関係を構築したり地域社会に貢献することによって、個々人が自らの潜在能力、労働生産性、創造性を伸ばすことができる状態である。この状態は、個人が自分の目的と社会的な目的を果たし、社会に役立っていると感じることにより強化される」³。

仕事における心の健康は、職場環境や仕事の特性と個人との相互作用で決まります。

仕事は、心の健康を維持するために重要な役割を果たしますし、自尊心とアイデンティティを確立するためにも重要なものです。仕事は充足感を与えるもので、社会との関係を築くきっかけでもありますし、多くの人にとっては主たる収入源です。

一方で仕事はストレスという形で心の健康に悪い影響を与えることもあります。仕事に関連するストレスは「過度のプレッシャーや、他の困難な要求に対して人が示す拒否反応(拒絶反応)⁴」と定義されます。プレッシャーは時と

¹ 英国政府 (1996) 雇用権利法 [オンライン]。ウェブページは www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/Ukpga_19960018_en_1
英国政府(2005) 身体障害者・差別撤廃法[オンライン]。ウェブページは www.opsi.gov.uk/acts/acts2005/ukpga_20050013_en_1
英国政府(2006) 就業家族法 [オンライン]。ウェブページは www.opsi.gov.uk/acts/acts2006/pdf/ukpga_20060018_en.pdf

² 健康保健局 (2008a) 労働関連管理基準。ウェブページは www.hse.gov.uk/stress/

³ メンタル・キャピタル（精神的資源）とウェルビーイング・プロジェクトの展望（2008）最終報告書。ロンドン：政府科学局

⁴ 健康保健局 (2004) 「職場のストレスを減らすための協働：労働者雇用者用ガイドライン」(オンライン)。ウェブページは www.hse.gov.uk/pubns/indg424.pdf

して労働者のモチベーション（動機付け）や成績の向上につながる場合もありますが、労働者が自分で対処できるレベルを超えたプレッシャーの場合には、ストレスという形で悪い影響を与えます。

心の健康に悪い影響をもたらすような労働環境では、労働者は十分な裁量やサポートを与えられることなく、過大な仕事の負荷を受けています。要求される労力とそれに対応する報酬との不均衡が明らかになった時にストレスへとつながります。部下管理(マネジメント)に起因する不当な処遇と不公平感や、個人的な人間関係もストレスを増やし、心の健康を損なう要因となります。その他には、汚染物質、騒音、ほこりやごみなどの物理的要因も、ストレスを増加させる原因になります。

ストレスは病気ではありませんが、長引くストレスは不安神経症やうつ病のような精神疾患だけでなく心臓病、腰痛、頭痛のような身体的疾患にも関連していると研究で明らかにされています。

なぜ、労働者の心の健康は、組織の生産性や業績にとって重要なのでしょうか？

労働者の心の健康を推進することは、労働者の帰属意識と仕事の満足感を高め、労働者の確保、生産性と業績の向上、そしてアブセンティーズム（常習的欠勤）の低減により事業や組織に経済的な利益をもたらします（詳細は脚注の実例を参照⁵）。

労働者の心の健康問題に関連するコストは、事業や組織の運営にとって重要な課題です。これらのコストは、病欠や早期退職、労働者の離職、採用や教育が増加することによる労働損失に関連しているからです。一方で科学的根拠のある報告では、ストレスや心の健康問題を抱えている労働者は、仕事のパフォーマンス(業務遂行能力)が低いいため生産性が低下することが明らかに

⁵ 健康安全局 (2008a) 「労働関連ストレスの管理基準」 (オンライン)。ウェブアドレスは www.hse.gov.uk/stress/。プライスウォーターハウスクーパース編(2008) 「健康な環境づくり」 (オンライン)。ウェブアドレスは www.workingforhealth.gov.uk/documents/dwp-wellness-report-public.pdf