

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、その必要性と実践、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 公衆衛生ガイダンス 22

### 生産的で健康な職場環境による心の健康の推進：雇用者向けガイダンス

#### オーダー情報

ウェブサイト [www.nice.org.uk/PH22](http://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](mailto:publications@nice.org.uk) に E-メールし注文番号 N2009 を記して下さい。

このガイダンスは、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、このガイダンス内容を考慮せねばなりません。

このガイダンスの実施は、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ダ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、このガイダ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](http://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す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](http://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和実践.....	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 に関連するガイドランスリスト.....	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 : 本ガイドラ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ダンスであり、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](http://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](http://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**

このガイダンスは、関連する国の方針とガイダンスの実施と、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<sup>1</sup>。

更に、健康保健局による業務関連ストレスの管理基準は、このガイダ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<sup>2</sup>。

### **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？**

このガイダ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により強化される」<sup>3</sup>。

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)<sup>4</sup>」と定義されます。プレッシャーは時と

---

<sup>1</sup> 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](http://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](http://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](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2006/pdf/ukpga_20060018_en.pdf)

<sup>2</sup> 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/](http://www.hse.gov.uk/stress/)

<sup>3</sup> 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

<sup>4</sup> 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](http://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<sup>5</sup>）。

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)が低いため生産性が低下することが明らかに

---

<sup>5</sup> 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/](http://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](http://www.workingforhealth.gov.uk/documents/dwp-wellness-report-public.pdf)

されています。これはプレゼンティーズム（出勤している労働者の健康問題による業務遂行能力の低下）として知られています。最近のレポートでは心の健康問題に起因した業務効率の低下により被る損失額は年間 151 億ポンド（約 2 兆 1140 億円（140 円／英ポンド））であり、この額はアブセンティーズムによる損失額 84 億ポンド（1 兆 1760 億円）の約 2 倍に相当します<sup>6</sup>。

### **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**

誰が利益享受者ですか？

労働者です

誰が実施するのでしょうか？

- ・あらゆる規模の組織・団体の雇用者。より大規模の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ます。零細企業や小規模企業<sup>7</sup>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します。
- ・労働組合とその他従業員互助団体

どのような活動を行なうのでしょうか？

- ・ 労働者全員の心の健康を推進するために、労働者と協調しながら働きかけます。この働きかけは、労働者の権利や労働条件を含み、労働者を管理するための全ての方針や施策に、心の健康の推進を組み込むべきです。
- ・ 仕事や労働者の特性と、組織の特性を考慮したアプローチを保障します。

<sup>6</sup> Sainsbury メンタルヘルスセンター(2007) 仕事におけるメンタルヘルス：ビジネスのケースにおけるポリシーペーパーNo.8：ロンドン Sainsbury メンタルヘルスセンター

<sup>7</sup> 10 人以下：零細企業、50 人以下：小規模企業、250 人以下：中規模企業

- ・ オープンなコミュニケーションと参画に基づいた、平等で公平な風土づくりを推進します。
- ・ 心の健康についての知識と理解を促進し、心の健康問題に関連した差別や偏見を減らすようにします。
- ・ 心の健康と差別や偏見を減らすために、仕事の設計、選択、採用、育成、査定の方法を確かめます。労働者は、やりがいがあり創造的で発展性のある仕事をするために、必要な技術を持ち、サポートを受ける必要があります。労働者は組織的が変化したり不確実な状況にある時にも十分なサポートを受けるべきです。
- ・ ストレスにさらされているにもかかわらず、心の健康を推進するためのサポートを受けづらい立場にある労働者団体でも、公平に参加できる機会を保障にします。これらの団体には、パートタイム労働者や派遣労働者や移民労働者が含まれます。

## **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**

誰が利益享受者ですか？

労働者です

誰が実施するのでしょうか？

提言 1 を参照ください。

どのような活動を行なうのでしょうか？

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を導入します。この働きかけの内訳は、次のようなことです。

- ・ 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ことによって、改善する領域が特定され、仕事や職場環境に起因するリスクを検討することができます。これには労働者の意識調査や欠勤率、就業者の離職、教育研修への投資、フィードバックとオープンなコミ

コミュニケーションなどの情報が含まれます。小さな組織ではもっとインフォーマルなかたちになります。労働者の個人情報を守り、それを監視することは労働者への配慮として重要なことです。

- 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ようにしてください。労働者は自らの心の健康に配慮する責任がある事を認識しなければなりません。例えば、労働者は職場環境のサポートや改善に関する関心やニーズについて認識しておくことです。
- 健康安全局による、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、労働者の心の健康を推進し維持するために利用します。
- 仕事や労働条件に起因するストレスについての特有のリスクを抱えているか、または他の理由で心の健康問題を抱えている労働者のニーズに応えます。労働者の欠勤状況をうまく管理できる施策が大切なのは、ストレスを抱えている労働者を早期に特定しサポートすることができるからです。サポートにはカウンセリングやストレス対応トレーニングがありますが、これらは産業保健とプライマリケアの専門家に任せる事になります。労働者個人への介入は組織全体へのアプローチによって補完されなければなりません。
- 中小零細規模の事業や組織が、心の健康を推進しリスクに対処するには、異なるアプローチが必要になります。より小規模の事業や組織の場合は中小企業商工会議所連合のような組織が提供するサポートを利用するのがよいでしょう

(雇用者は「長期病欠と就業不能の取扱い」 [NICE public health guidance 19](#) も参考にすることができます)

### **提言 3: 柔軟な働き方**

誰が利益享受者ですか？

労働者です

誰が実施するのでしょうか？

- ・ 提言 1 を参照ください。

どのような活動を行なうのでしょうか？

- ・ 可能であれば、労働者の私生活と仕事の双方の必要性と要望に応じて、柔軟な働き方の機会を導入することも考えられます。柔軟な働き方のオプションとしては、パートタイム制、在宅勤務、ワークシェアリング、フレックスタイム制などが挙げられます。このような制度があれば労働者の自己決定感を促進し、エンゲイジメントや職務満足感を推進できます。
- ・ 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します。マネージャーは、労働者からの柔軟な働き方の要望に一貫性と公平性が保たれるように対応しなければなりません。マネージャーは、柔軟な働き方をしているチームを管理できる能力を伸ばしていくことが必要となります。
- ・ 小規模・零細規模の事業や組織の特性に応じて、柔軟な働き方の機会についての独自モデルを考慮します。

### **提言 4: ラインマネージャーの役割**

誰が利益享受者ですか？

ラインマネージャーと労働者

(小規模・零細事業場ではラインマネージャーはオーナー経営者に相当する場合があります)

誰が実施するのでしょうか？

- ・ あらゆる規模の組織の雇用者。より大規模な組織の場合は、人事責任者と上級マネージャーなども含まれます。小規模・零細事業場の場合はオーナー経営者、中規模事業の場合は事業部マネージャー（事業部長）が担当します。
- ・ マネジメントに関するトレーニングを行う専門機関

どのような活動を行なうのでしょうか？

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、労働者の心の健康を推進するラインマネージャーの役割を強化します。これには次のような内容が考えられます。

- ・ 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します。
- ・ 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が、これらのスキルを認め、促すことを明確にします。
- ・ マネージャーは労働者をやる気にさせ、彼らの業務遂行能力が向上し職務満足が得られるような、トレーニングとサポートすることを明確にします。
- ・ 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します。
- ・ マネージャーは、労働者の不安や心の健康問題の兆候を敏感に感じ取って対処することを明確にします。
- ・ どのような時に、労働者を産業保健サービスや他のサポート機関に紹介するのかをマネージャーが理解することを明確にします。

- ・人材育成開発協会、健康安全局、人材認証機関によって開発された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ます<sup>8</sup>。

### 提言 5: 中小零細事業のサポート

誰が利益享受者ですか？

中小零細事業の労働者と雇用者です。

誰が実施するのでしょうか？

- ・プライマリケアトラスト（英国で地域における医療福祉計画をたて、予算を管理運営し、医療の質の保証、向上をになう組織）、プライマリケアサービス、産業保健サービス。
- ・職場における心の健康を推進する為の政府関係、ボランティア、慈善団体、企業の部門と国家主導プログラムで働く人々。
- ・中小企業連盟。

どのような活動を行なうのでしょうか？

- ・中小零細規模の事業と協力し、提案やアドバイスと幅広いサポートとサービスを行ないます。産業保健サービス機関の利用も考えられます（カウンセリングサポートとストレス対処のトレーニングが含まれます）。
- ・心の健康増進を組織全体にわたって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します。これらにはリスク評価、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が含まれます。

---

<sup>8</sup>人材育成開発協会、健康安全局、人材認証機関(2009) 職場におけるラインマネージャーの行動とストレス (オンライン) ウェブページは [www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/898B09D3-6F8A-49AF-BD11-66EC76B086D4/0/stress at work updated guidance for line managers.pdf](http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/898B09D3-6F8A-49AF-BD11-66EC76B086D4/0/stress%20at%20work%20updated%20guidance%20for%20line%20managers.pdf)

## 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ます。(Acheson 1998; Waddle and Burton 2006)。

全国調査の概要によると、英国では 2005 年だけで新たに 6400 件の仕事に関連する心の健康問題が発生しています。しかしながら、この数値は低く見積もられており、2006 年と 2007 年には 53 万人もの人々が、仕事に関連した病状として、ストレスや不安神経症、うつ病に罹患していると考えられています。その結果、フルタイムの労働日数に換算して 1370 万の労働日数分が失われていることとなります。作業関連疾患の調査では、24 万 2000 人が過去 12 ヶ月の間に仕事に関連したストレス、うつ病、不安神経症を経験したことがあると報告されています(健康安全局 2008b)。

行政職、防衛関係、教育、保健、社会福祉などの労働者は、ストレス、不安神経症、うつ病であると自己申告する確率が最も高いです(健康安全局 2008b)。

低所得者層ではより劣悪な労働条件である傾向が強く、例えば仕事量を自分で決めることができず、労働安全環境が悪く、サポート体制が限定的で、物理的危険にさらされやすい傾向にあります。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ります(Siegrist と Marmot 2004)。

冠状動脈性心疾患、筋骨格疾患、精神疾患を含むいくつかの疾病や障害は職場における社会的、心理的な環境と関連しています (Marmot 等。 2005)。

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ます (Coats 及び Max 2005, Dunham 2001、メンタル・キャピタルとウェルビーイング・プロジェクトの展望 2008)。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ます (Pfeffer 1998)。

### 3 考察

PHIAC 公衆衛生介入専門委員会は提言をまとめる際に、いくつかの要因と課題を考慮しました。

- 3.1 PHIAC 公衆衛生介入専門委員会は、心の健康を推進するために「働くこと」が重要であり、ガイドランスは働くことの有用な役割に焦点をあてています。そして、このガイドランスは、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焦点をあてていません。
- 3.2 PHIAC 公衆衛生介入専門委員会は、仕事と職場環境の多様性を認めており、特定の事情と状況に合わせてアプローチすべきだとしています。例えば、これまでは中小零細規模の事業や組織にも明確なニーズがあることは証明されていませんでした。したがって、この提言は柔軟に実施していかねばなりません。
- 3.3 パートタイムの女性、移民労働者、高齢労働者の顕著な増加に見受けられるような労働人口の多様化によって、差別や明らかな不公平などによるストレスの可能性が増加しています(メンタル・キャピタルとウェルビーイング・プロジェクトの展望 2008)。職場における心の健康には多くの要因が関与しています。ストレスは、職場の精神衛生に影響する重要な要素となっています。うつ病と不安神経症は、頻繁に観察され職場に関係していると考えられます(その他の要因としては私生活上の出来事、例えば死別や対人関係の悪化などもあげられます)。
- 3.4 昨今の経営状況の悪化は、労働者に雇用不安や失業の心配を抱かせて、心の健康問題が増える可能性があります。労働者の心の健康を守る対策は、事業や組織が長期的に業績を維持するために、必要な能力と経験を持つスタッフを保有するための助けになります。

3.5 労働者の心の健康を促進するための、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は限られています。また、そのような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にはあてはまりません。したがって、ガイダンスの実施を周知するために、より幅広い科学的根拠が得られるように、より柔軟な評価方法を採用しました。

## 4 実施

NICE 英国国立医療技術評価機構ガイダンスは、次の人々をサポートします。

- ◎ 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。労働者の心の健康の状況を改善できれば、病欠と離職率が減り、業績と生産性の向上が期待できます。
- ◎ 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」（2006年改訂）の第7節に記載されている公衆衛生に関する DH 英国保健省基準に合致する NHS 国立健康増進局の組織。これらの基準に違反する行為は、「ケアの質委員会」によって査定されます。
- ◎ DH 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 NHS 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 NHS 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 NHS 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。
- ◎ 地方自治体の戦略的協力関係のように、健康増進のために他部門と連携を取ることに重点をおいて実施します。

NICE 英国国立医療技術評価機構は対象組織がこのガイダンスを実行に移すための手順を構築しました。詳細はウェブサイト ([www.nice.org.uk/PH22](http://www.nice.org.uk/PH22))をご参照ください。

## 5 研究課題の提言

PHIAC 公衆衛生介入専門委員会 は次にあげる研究課題が生じている事を提言しています。この文脈では「有効性」という言葉は、効果の大きさだけでなく、費用対効果と効果の持続も含んでいます。さらに、悪影響についても考慮します。

1. 労働者の心の健康を推進するための組織全体へのアプローチについて、それぞれの要素の有効性と費用対効果（方針、人事管理、労働者の参画、マネジメントスタイルと方法を含む）はどうなっているか？
2. 仕事における心の健康のプラス面とマイナス面の評価や、心の健康増進と組織の業績との関係の評価について、定義や有効な手段はどのようなものか？ プレゼンティーズム（出勤している労働者の健康問題による業務遂行能力の低下）だけではなくアブセンティーズム及び仕事の効率や生産などの他の指標も考慮されるべきです。