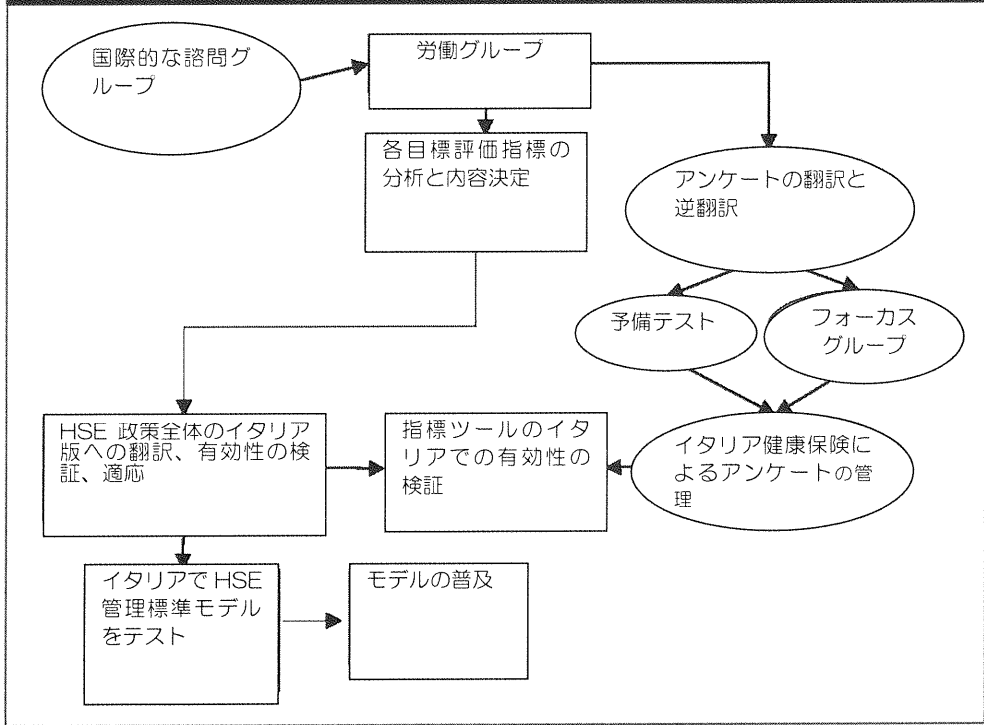


図2 HSE 管理標準モデルイタリア版の実施に関するフローチャート



提案、特に、「職場予防に関する地域間技術委員会」(12) および「仕事における心理社会的ストレス予防の国内ネットワーク」が発行した提案も組み入れることにより、内容が補われています。

2.3. 予備評価

運営グループの作業をサポートするために、予備評価ツールが開発されました。諮問委員会は、予備評価は仕事に関連したストレスの正しいリスク評価における第一歩でなければならないとしています。「チェックリスト」（付録 1）と呼ばれるこの手段は、ULSS20 ヴェロナ（イタリアのベネト地域）の SPISAL（職場予防、衛生、および安全サービス）とヴェロナ職業病医学局長が 800 の組織で実施した実験の後に「仕事に関連した心理社会的疾患の国内ネットワーク」（13）が行った重要なレビューの成果です。この実験も諮問委員会が出した個々の指摘事項を踏まえたものでした。

最新の科学論文を土台にしたこのチェックリストは、諮問委員会が規定した指摘事項以外の多くの指標を提供しており、これらの指標を 3 つの異なる「カテゴリー」（指標イベント、仕事内容要因、仕事背景要因）に分類した、予備評価のスタート地点となるものです。

諮問委員会は、予備評価のアプローチにはチェックリストの使用を含めてよいとしており、2 つの主な段階に分けています。

- 1) 「指標イベント」（負傷率、病欠、離職/就職、訴訟および法的制裁措置、産業医が出した報告書、従業員からの個別相談および頻繁な公式の苦情）を分析することにより、そうした指標の特徴を確認できるようになります。この分析は「運営グループ」が行います。指標の適用は諮問委員会が規定したように、組織内で特定された同質パラメータに基づきます。それでも、最近創設された組織や大規模なリストラを行った組織には、これらの指標の一部を適用するにあたって、重要な問題が影響します。
- 2) 仕事内容要因（「...労働環境および装置、仕事量および仕事のペース、求人に対する従業員のスキルのマッチング」）および仕事背景要因（「..組織内の役割、意思決定と管理、仕事での人間関係の軋轢、キャリアパス、コミュニケーション（求人に関する不確実性）」）のより個別のレビューを雇用主が実施します。雇用主は「採用した評価の方法論」に基づき、従業員および/または安全衛生担当者に助言を求め、彼らを参画させる義務を負います。

チェックリストは「指標イベント」、「仕事内容要因」および「仕事背景要因」に関する典型的なストレス指標である多くの幅広いパラメータを特定します。チェックリストの「指標イベント」に関連した部分は、運営グループが人事部社員と協力して記入します。

前出のように、従業員および安全衛生担当者は、当事者としての積極的な参加を確保し、複数の視点を盛り込むために、仕事内容および仕事背景要因に関連したチェックリストの記入に参与する必要があります。

諮問委員会の考える、労働者の同質グループに対して「評価プロセス」を実行する義務に従い、組織の複雑さに応じて、かつ、様々な組織の区別および/または同質の職務などを考慮しつつ、1つ以上のチェックリストが記入されます。

故にリスク評価は「チェックリスト」に含まれた指標（下記参照）の分析を通じて実行されることとなります。

I - 指標イベント (組織の 10 の指標)	II - 仕事内容要因 (4 つの指標)	III - 仕事背景要因 (6 つの指標)
労災による負傷	職場環境と	部門および組織の文化/行動様式
病欠	作業用装置	
欠勤	職務の計画	組織的な役割
休暇未消化日数		
職務ローテーション	仕事量 - 仕事のペース	キャリアパス
入社/退社率	仕事のスケジュール	意思決定における自律性— 責務の管理
訴訟と法的制裁措置		
臨時の視察要請		仕事での人間関係
仕事関連ストレスの公式記録		家庭と仕事の調和 - 家庭と 仕事のバランス
通知書		

各指標には値を割り当てます。値の合計が調査対象領域のスコアを表します。次に、3つの領域のスコアを足します（付録1に記載された説明に従ってください）。3つの領域のスコアの合計により、「リスク水準欄」のどこにその組織が位置するかが示され、最大値のパーセントで表されます。

低リスク

リスク水準	内容
低リスク ≤25%	仕事関連のストレスの原因となり得る状態は何も報告されません。

「低リスク」水準の場合、結果はリスク評価レポートに報告されなければなりません。また、「監視計画」をたてる必要があります（指標イベントの発生を定期的に監視するなど）。

中リスク

リスク水準	内容
中リスク >25% or ≤ 50%	仕事関連のストレスの原因となり得る状態が報告されます。是正措置をとる必要があります、それに続いてその措置の有効性評価を行う必要があります。措置の効果がなかったと実証された場合は、掘り下げた評価を実施しなければなりません。

どこか1つでも「高リスク」水準の領域がある場合は、最もリスク水準が高い仕事内容/仕事背景の指標に関して、適切な是正措置（組織的介入、技術的介入、手続き的介入、コミュニケーションによる介入および訓練の介入など）が必要です。引き続いて、「チェックリスト」を使用してではありますが、とった措置の有効性を評価しなければなりません。そしてそれらの効果がないと判明した場合、掘り下げた評価を実施しなければなりません。

高リスク

リスク水準	内容
高リスク > 50%	仕事関連のストレスが高リスクであることが報告されます。緊急の措置をとる必要があります。提起された重要な問題に関して是正対策がとられます。引き続いて、とった措置の有効性を評価しなければなりません。そしてそれらの効果がないと実証された場合、掘り下げた評価を実施しなければなりません。

どこか1つでも「高リスク」水準の領域がある場合は、最もリスク水準が高い仕事内容/仕事背景の指標に関して、適切な是正措置（組織的介入、技術的介入、手続き的介入、コミュニケーションによる介入および訓練の介入など）が必要です。引き続いて、「チェックリスト」を使用してではありますが、とった措置の有効性を評価しなければなりません。そしてそれらの効果がないと判明した場合、掘り下げた評価を実施しなければなりません。

例

ある組織が「中」リスク水準であると認められ、調査結果により「組織内の役割」（高リスク）と「人間関係」（中リスク）が2つの重要な領域であることがわかりました。チェックリストの指標を使って「運営グループ」が行動計画を実施します。このとき、「組織内の役割」に関してはトップダウン方式の組織階級の理解、役割の定義、そして1人の人間での重複した役割の管理（シフトマネージャ/部門の管理職/品質マネージャ）に重点を置きます。

「組織内の役割」に関する問題に取り組むために必要な行動は、長期にわたる文化的プロセスにあります。これに応じて、「チェックリスト」を使用して実行するリスクの監視を2、3年ごとに実施しなければなりません。ただし、是正対策を行ったとしても、結果が「中」リスクであることを確認するために掘り下げた評価を実行することを考慮する必要があります。

2.4. 掘り下げた評価

掘り下げた評価は仕事に関連したストレスのリスクおよび原因を特定し、その特性を確認することを目的とした「従業員の認知度の評価」にあります。このプロセスは予備評価で実施された各指標の分析と連動し、統合されます。ただし、これが予備評価にとって代わることはできません。

掘り下げた分析は、健康に対する組織と従業員の理解を高め、事業面や技術面の理由により、リスクの特性の確認が「チェックリスト」の使用だけでは判定できないほど難しいと思われる領域（介護職、コールセンター職員、管制官など）で、リスクをより特定するための貴重な機会となります。

諮問委員会の指摘事項は最小の対策であり、雇用主は予備評価で得られた結果の如何に関わらず「掘り下げた分析」の実施を慎重に決定できるということを、今一度思い起こす必要があります。仕事に関連したストレスから生じるリスクは特異なため、労働者個人の認知度を習慣的に分析することが、リスクの特性を確認するうえで鍵を握る要素となります。

諮問委員会は労働者の認知度を評価するために作られた、「アンケート、フォーカスグループ、半構造的面接」など、いくつかの「手段」を提案しています。これらは、「仕事内容および仕事背景の要因」に対する労働者の認知度を科学的裏付けにより分析できるようにするものです。

私たちが採用を決定したアプローチの拠り所である、HSE が作成した「指標ツール」には、他の手段と比べて次のような多くの強みがあります。

- 管理が簡単で労働者の匿名性が保証されます
- 10 人以上の労働者を雇用しているすべての組織で有効であることが実証されています
- 26,000 人以上の労働者が参加したイギリスでの有効性検証プロセスおよび 6,300 人以上が参加したイタリアの有効性検証プロセスの後に、雇用主および「運営グループ」はソフトウェアアプリケーション（www.inail.it で入手可能）を使って、管理標準に対する労働者の認知度に関する信頼性の高い結果を得られるようになりました（1. 要求度、2. コントロール、3. サポート、4. 関係、5. 役割、6. 変更）。また、内容/背景指標の特性を確認し、行動計画を策定できるようになりました。
- ベンチマークへの対応を比較することにより、結果を分析します。

HSE の方法論に述べられているように、雇用主は組織外の専門家が関与できる代替アプローチを作成し、また、自身の会社の特徴に応じて代替ツールを使うことができますが、雇用主が何らかの作業を委託することを決定した場合でも、会社の予防担当者が関与することが保証されなければなりません。ただし、リスク意識を評価するうえで、指標ツールが対象とする少なくとも 6 つの領域を調査するには、科学的に有効性が実証されたツールだけを使用する必要があります。Karasek (1979) の職業性ストレスの調査票 (Job Stress Questionnaire (JSQ)) や Siegrist (1996) の努力報酬不均衡 (Effort Reward Imbalance (ERI)) など、職場環境で使用される多くの有名な心理測定用ツールはほんの 2、3 の領域しか調査できません。各種手段の完全なリストについては、この研究論文の一部の著者が発表したレビューを参照してください (14)。現在、INAIL (職業病医学局、旧称 ISPESL) による調査研究が進行中ですが、これは、必要に応じて様々な生産部門で第 2 水準の道筋を提供できるモジュール式ツールを実験、検証するものです。

前述のように「指標ツール」の使用を、予備段階の結果に基づき職務や部門に従ってグループ分けされた、限られた同質の労働者グループに限定することができます。

いかなる場合でも、データの編集、収集、入力の際には匿名性が保証されなければなりません。データは専用の項目の説明に従って、ソフトウェアアプリケーションに簡単にインポートできます。

「指標ツール」は仕事に関連したストレスの考えられる原因と認められた「職場環境」を測定する 35 項目で構成されます（付録 2）。これらの職場環境は管理標準モデルの 6 つの組織要因に相当します。リスクの特性をより正確に評価するために従業員の同質グループをより正しく特定できるよう、アンケートには社会人口学的データも含まれており、また、労働者の匿名性が保証されています。匿名性を確保するため、このツールの配布は 50 人以上の従業員がいる組織で推奨されます。





6 つの管理標準は職業設計の次の 6 つの主要領域を対象としています。

1. 要求度、2. コントロール、3. サポート、4. 関係、5. 役割、6. 変化/変更
この標準の「サポート」は、さらに「上司のサポート」と「同僚のサポート」に分類されます（7、8）。各標準の「何が起こるか/達成すべき状態」項目は、組織が実現に向けて努力すべき望ましい環境条件を定義しています（表 1）。管理標準について詳しくは、2010 年の公表文献を参照してください。

表1
管理標準および何が起こるか/達成すべき状態

ワークデザインの 主要領域	標準（内容）	何が起こるか/達成すべき状態（例）
1. 要求度（デマンド） これには仕事量、仕事のパターン、および職場環境などの問題が含まれます。	従業員は職務の要求に対処できます。また、職場には個人的なすべての心配事に対応する体制ができています。	<ul style="list-style-type: none"> ・組織は従業員に対し、取り決められた労働時間に関連して適切かつ達成可能な要求を出します。 ・職務は従業員の能力範囲で実行できるように策定されています。 ・職場環境についての従業員の心配事への対応がなされています。
2. コントロール 仕事をを行ううえで、個人にどれだけの発言権があるか。	従業員は自律性を持って仕事をを行っています。また、職場には個人的なすべての心配事に対応する体制ができています。	<ul style="list-style-type: none"> ・可能な場合は、従業員が自分の仕事のペースをコントロールできます。 ・可能な場合は、新しい、難しい仕事を引き受けられるように、新しいスキル開発が従業員に奨励されます。 ・休憩時間をいつとるかについて、従業員の発言権があります。
3. サポート これには、組織、ライン管理職、同僚により提供される励まし、資金提供、および各種リソースが含まれます。	従業員は、十分な情報とサポートを同僚および上司から受けています。また、職場には個人的なすべての心配事に対応する体制ができています。	<ul style="list-style-type: none"> ・組織には従業員を適切にサポートするためのポリシーおよび手順があります。 ・従業員はどのようなサポートを利用できるか、サポートの使い方、いつサポートを利用できるかを知っています。 ・従業員は定期的に建設的なフィードバックを受け取ります。
4. 関係 これには、衝突を避けるための積極的な活動の促進と、受け入れられない振る舞いへの対処が含まれます。	受け入れられない振る舞い（職場でのいじめなど）に従業員がさらされることはありません。また、職場には個人的なすべての心配事に対応する体制ができています。	<ul style="list-style-type: none"> ・組織は衝突を避け、公正を保証する積極的な行動を職場で推進します。 ・従業員は仕事に関する情報を共有します。 ・受け入れられない振る舞いを従業員が報告でき、またそうした報告を奨励する体制ができています。
5. 役割 人々は組織内での自分の役割を理解しているか。組織は競合する役割を人々が持たないことを保証しているか。	従業員は自分の役割と責務を理解しています。また、職場には個人的なすべての心配事に対応する体制ができています。	<ul style="list-style-type: none"> ・組織は従業員に対する様々な要求が相容れるものであることを、できる限り保証します。 ・従業員が自分の役割と責務を理解できるような情報を組織が提供します。
6. 変化/変更 組織的な変化（大小を問わず）をどのように管理するか、また、組織内でそれをどのように伝えるか。	組織的な変更が行われるときは、組織が従業員に頻繁に関与します。また、職場には個人的なすべての心配事に対応する体制ができています。	<ul style="list-style-type: none"> ・提案されている変更の理由を従業員が理解できるように、組織は従業員に対してタイムリーに情報を提供します。 ・従業員は、その変更によって自分たちの職務に及ぶ可能性がある影響に注意します。必要に応じて、従業員には職務における変更をサポートするための訓練が行われます。 ・従業員は該当するサポートを変更時に利用できます。

ソフトウェアはこれらの結果に基づいて、次のようにベンチマークに対する成績を、該当する色で示して判定します。

表 2 色分けの意味	
緑	 非常に良い。実績維持が必要 80%以上、または80%近く達成されていることを表します
青	 良い。ただし改善が必要 平均より良い(=>50%)が、80%以上または80%近くにはまだ達していないことを表します
黄	 疑う余地なく、改善が必要 平均以下(<50%)の傾向ですが、20%未満ではないことを表します
赤	 緊急対策が必要 20%に満たないことを表します(ベンチマークスコアの20%未満)

いったんデータが記録されると、ツールは表を作成し、6つの管理標準のそれぞれのスコアと色を割り当てます。結果は平均以上(青と緑)および平均以下(赤と黄色)に分けられます。前出のように、標準「サポート」はさらに「上司のサポート」と「同僚のサポート」に分類されます。

例

X組織では、データの記録/入力の後、ツールにより次のような結果が作成されました。

		結果
	要求度	2.87 (赤)
	コントロール	3.74 (緑)
}	上司のサポート	3.82 (緑)
	同僚のサポート	3.50 (青)
	関係	4.05 (緑)
	役割	4.35 (緑)
	変化/変更	3.04 (青)

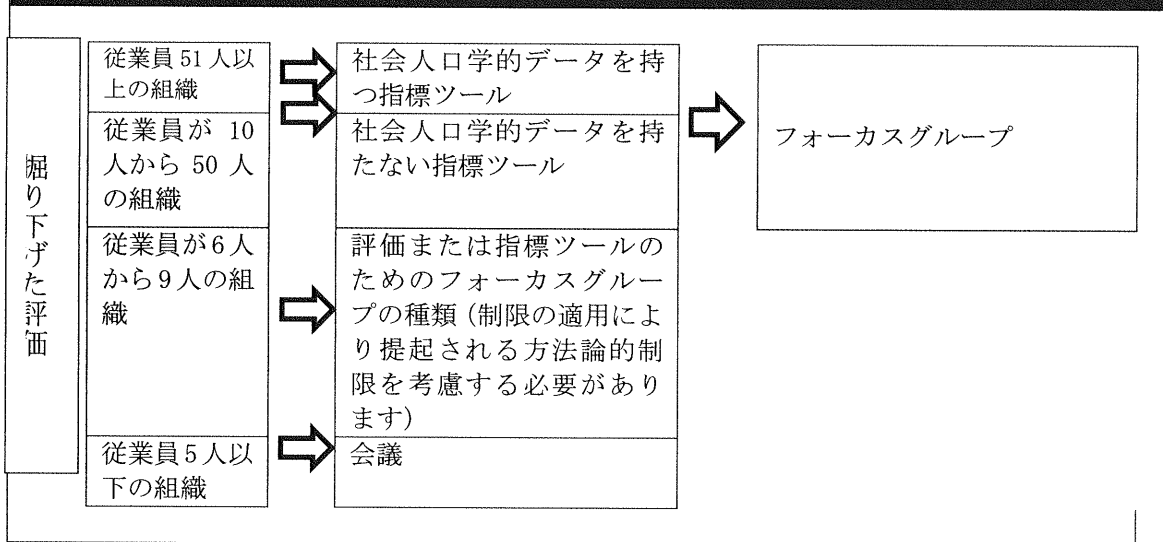
標準に対して要求度のスコアは平均よりも低く（赤）、2.87です。このため、この領域では緊急対策が必要です。とるべき是正対策を確認するには、表1の「要求度」セクションを参照してください。このツールを使って「要求度」標準の分析的アプローチを作成し、標準を構成している1つ1つの項目のリスク水準をより詳しく理解して、行動計画の最適化と計画のスケジュール作成に役立てることもできます。

要求度	項目	平均値
3	職場の自分とは違うグループが、一緒にすることができないものを要求する	2.90
6	達成不可能な期限が設定されている	3.20
9	非常に集中的に働かなければならない	2.10
12	すべきことが多すぎるのでいくつかの職務を放置せざるを得ない	2.50
16	十分な休憩をとることができない	3.30
18	長時間労働を強いられる	3.40
20	仕事が遅い、もっと速くやれといつもせかされる	2.60
22	非現実的な時間的制約が課せられる	3.07
	平均	2.87

とられた措置の有効性に関する監視は、指標ツールの2回目の実行とそれに続くレビューにより実施できます。このツールは10人以上の従業員のいる組織に有効であると実証されていますが、もっと規模の小さい、従業員が6人から9人の組織で使用することもできます。これに続いて会議を行い、組織が小規模ゆえの方法論的調整を含み、結果データについて、またはフォーカスグループごとに重点を置いた検討を行います。

諮問委員会の指摘事項は、従業員が5人以下の小さな組織では、習慣的な「会議」での検討という共有的アプローチを採用することが有益であるとしています。ただし、採用するアプローチや組織の種類/規模にかかわらず、すべての関係者が仕事に関連したストレスの評価とマネジメントに積極的に参加できるようにするには、そうした関係者の関与が確保されなければなりません。

図3 掘り下げた評価のための指標ツールとフォーカスグループ



2.5 次の行動の計画

予備評価および掘り下げた評価を行った場合は、雇用主がリスクを排除/最小化するために必要な是正対策を行い、監視計画を作成できるようにするために、職場の個々の事情に照らしてその調査結果を行動計画の中で考慮し、分析する必要があります。

雇用主はリスク評価から必要な是正対策への移行がた易くないと考える場合があります。小規模または零細組織における方法論的制限にかかわらず、フォーカスグループはリスク評価の調査結果を計画的な是正措置に移すのに役立つことがあります。実際に、労働者の直接的な関与と参加が保証されているような段階（掘り下げた評価および/または結果の分析など）を管理するうえで、フォーカスグループが有効であることが判明する場合があります。

フォーカスグループは組織に関連する特定の問題を提起し、前の段階で取得したデータを変換するうえで特に役立ちます。その場合でも、従業員に対して適切な相談を提供し、プロセスに直接参加する機会を与えることは不可欠です。「モデレータ（仲介者）」を指名すると、役割とコンピテンスの公平性が確保されます。詳しくはウェブサイトのセクションを参照してください。前述のように、コミュニケーションおよび従業員の関与について戦略を作成するために、雇用主は 6 つの管理標準モデルに重点を置いて評価方法に関する有効な情報と訓練を労働者に提供することになります。

特に、次の点が重要です。

- 管理標準の基となる、仕事に関連したストレスの6つの幅広いリスク要因
- 管理標準を個々の組織にどのように読み替えるか
- 組織の実績を管理標準の「good management practice (管理の優れた実践)」と比較する方法
- 自身の職場に特有な、仕事に関連したストレスのリスク要因管理。

標準の基準となる6つの主要領域は職場のストレスの最重要の発生源を対象としています。つまり、これらに精通することが非常に有益な開始地点となります。関与するすべての関係者が管理標準によるアプローチを理解することが重要ですが、これには仕事に関連したストレスのリスク評価プロセスへの適用方法と調整方法についてはっきり理解していることが含まれます。引き続き、プロセス全体に重点を置くためには、調査結果だけに注目するのではなく、予備段階で得られたデータを含めて評価の結果を公表し、適切な情報を提供することが必要です。仕事に関連したストレスの調査を実施したら、次のような理由から、運営グループ、労働者、予防担当者に調査結果を正確に伝えることが重要です。

- 彼らはたいてい、特定された問題に最も近い位置にいます
- 彼らは、実際には何がうまくいき、何がうまくいかないかを知るための計り知れない情報源となりえます
- そのようなグループのメンバーとして解決策の作成と合意に積極的に参加した従業員は、合意された行動の成功に最もつながりやすくなります。

リスク評価レポートでは、採用した評価方法、得られた結果、是正対策、スケジュール、監視計画を含めたすべてのプロセスを報告しなければなりません。仕事内容および仕事背景要因に使用される評価方法は、労働者の関与と、「チェックリスト」の全項目に割り当てられたスコアおよび最終結果に対する従業員のコンセンサスを反映する必要があります。また、是正対策の有効性の監視に対する労働者の関与も記録しなければなりません。

2.6 産業医の役割

政令第 81/08 号第 25 条第 1 項および以降の統合と変更では、産業医がリスク評価プロセスに参加する義務を負うとしています。仕事に関連したストレスについて、産業医は職場での安全衛生の管理において果たすその役割ゆえに、特別な意義をもって評価プロセスに積極的に参加しなければなりません。

産業医はリスク評価プロセスにおいて同質の労働者グループの特定に特に重要な役割を果たしますが、個々の「指標イベント」や特定の「仕事内容/仕事背景要因」の特性評価ではさらに積極的な役割を担います。リスク評価の予備段階の結果のレビューと解釈における産業医の役割もまた、他の人がとって代わることでできないものです。

また、産業医には適切な健康調査を実施する義務があり、そのため、困難な状況に職場で対処する必要があるか否か、認識されたリスクの労働者の主観的要素を考慮すべきか、あるいは、アルコールや薬物の使用や向精神薬や精神活性物質の使用といった受け入れられない行動など、予防すべきこと、解決されなければならないことを知っている可能性があります。

仕事に関連したストレスのリスク評価は、主として労働者グループの潜在的なストレス源の可能性が高い問題に重点を置いています。ストレスの原因を減らすためには、顕在化する個々の懸念事項に対応していくことが必要不可欠であることは言うまでもありません。個人の中には大半の従業員にはない問題を抱えている人もおり、従業員の大多数のために作成された解決策はそうした問題に対応しない可能性もあります。

仕事に関連したストレスの問題を管理するうえでの産業医の役割に関しては、Italian Institute of Occupational Medicine and Industrial Hygiene (SIMLII) (イタリア職業病医学労働衛生研究所) (16) と「職業的予防の地域間技術調整委員会」が開発したアプローチが有効と思われる。組織の別の部門のある労働者グループで問題が確認された場合は、「残余リスク」がない限り、産業医の関与が求められます。その際、産業医は職業上の守秘義務に十分配慮しつつ、精神的な健康問題の特異性を考慮に入れることにより、労働者の精神的な問題に取り組むうえで主要な役割を演じます。

政令第 81/08 号の旧 41 条第 2 項 c 号および以降の統合と変更では、労働者は健康診断の要請を通じて産業医に問い合わせることができるとしています。したがって、産業医はリスク評価と健康監視の両方に積極的に参加し、中心となってリスク管理の有益な指標を特定する役割を担います。

「健康と安全の促進体制」の枠組み(政令第 81/08 号第 2 条第 1 項 p 号および以降の統合と変更)で説明されているように、産業医は何よりも、カウンセリングサービス利用の行動計画を作成するためのすべての組織的プロセスに、有意義に関与する必要があります。

参考文献

1. Cox T. Stress. Macmillan, London. 1978.
2. Cox T, Griffiths AJ. The assessment of psychosocial hazards at work. In Shabracq MJ, Winnubst JAM, Cooper CL (Editors.). Handbook of Work and Health Psychology. Clichester, Wiley & Sons. 1995.
3. Leka S, Cox T (Editors). The European Framework for Psychosocial Risk Management:PRIMA-EF. UK I-WHO. 2008. pp. 80-95 (ISBN 978-0-9554365-2-9).
4. Natali E, Rondinone B, Petyx C, Iavicoli S. The Perception of Psychosocial Risk Factors among European Stakeholders. Factsheet 05 PRIMA-EF. UK I-WHO. 2008.(ISBN 978-88-6230-037-7).
5. PRIMA-EF Network. PRIMA-EF. Guida al contesto europeo per la gestione del rischio psicosociale. Una risorsa per i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori. World Health Organization (WHO). Protecting Workers' Health Series 9 (edizione italiana a cura di: Petyx M, Petyx C, Natali E & Iavicoli S) WHO. 2008.
6. Iavicoli S, Persechino B, Natali E, Ghelli M, Cafiero V, Mirabile M. Esperienze europee in tema di rischi psicosociali. G Ital Med Lav Erg 2009;31(3):265-99.
7. Edwards JA, Webster S, Van Laar D, Easton S. Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive's Management Standards work-related stress Indicator Tool. Work & Stress. 2008. Apr-Jun 22(2): 96-107.
8. Cousins R, Mackay CJ, Clarke SD, Kelly C, Kelly PJ, and McCaig RH. Management Standards and work-related stress in the UK: Practical development. Work & Stress.2004;18(2):113-36.
9. Mackay CJ, Cousins R, Kelly PJ, Lee S, McCaig RH. Management Standards and work-related stress in the UK: Policy background and science. Work & Stress. 2004;18(2):91-112.
10. Iavicoli S. ISPESL's commitment to manage and assess work-related stress. In Book of Proceeding of the IX Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology (EAOHP). 2010 Mar 29-31. Rome, Italy.
11. Natali E, Martini A, Ronchetti M, Rondinone B, Iavicoli S. HSE Management Standards and work-related stress: Italian translation and validation of the Indicator Tool. In Book of Proceedings of the IX Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology (EAOHP). 2010 Mar 29-31. Rome, Italy.
12. Coordinamento Tecnico Interregionale per la Prevenzione nei Luoghi di Lavoro. Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato: guida operativa. 2010.
13. Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro. La valutazione dello stress lavoro-correlato: proposta metodologica. ISPESL, Roma. 2010.
14. Deitinger P, Nardella C, Bentivenga R, Ghelli M, Persechino B, Iavicoli S. D.Lgs 81/2008: conferme e novità in tema di stress correlato al lavoro. G Ital Med Lav Erg. 2009;31(2):154-62.
15. ISPESL La valutazione e la gestione dello stress lavoro-correlato. Approccio integrato secondo il modello Management Standard HSE contestualizzato alla luce del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.. ISPESL, Roma. 2010.
16. Cesana G, Albin E, Bagnara S, Benedetti L, Bergamaschi A, Camerino D, et al. Valutazione, prevenzione e correzione degli effetti nocivi dello stress da lavoro. Documento di consenso. PI-ME ed. 2006; 21.

<http://www.hse.gov.uk/stress/standards/>

<http://osha.europa.eu/it/topics/stress>

<http://www.lavoro.gov.it/lavoro/sicurezza/lavoro/ms/>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=148&newsId=995&furtherNews=yes>

付録 1

予備評価チェックリスト

評価管理グループは会社全体で 1 つのチェックリストを使用できます。または、より大きな組織では同質グループ/組織部門のために作成された複数のチェックリストを使用できます。

「備考」と書かれた部分では、肯定（はい）または否定（いいえ）と回答するものを思いつくり書きすることができます。

はじめに

A. 該当する答えに☑をつけ、値をスコア欄に入れてください。

例

番号	指標	少なくなった	変わらない	多くなった	スコア	備考
1		0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	1	

B. 該当する答えに☑をつけ、値を合計スコア欄に入れてください。

各欄に入れたスコアに注意してください。下の例では、最初の指標に対する答え「いいえ」にはスコア 1 が割り当てられており、3 番目の指標に対する答え「いいえ」にはスコア 0 が割り当てられています。

例

番号	指標	はい	いいえ	最終スコア	備考
1		0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1	
2		1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1	
3		1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0	
合計スコア				2	

「合計スコア」欄には各指標の合計スコアの総計を入れてください。

記入日
会社名
職務/部署

評価フォーム記入者: この段階に関与した組織の担当者とその名前を記入してください		
	名前	署名
雇用主		
安全衛生マネージャ		
従業員の安全衛生担当者		
産業医		
従業員		
その他の専門家 (責務と権限を具体的に書いてください)		

I- 指標イベント

組織の指標は過去3年間を参照します。回答「変わらない」(*)にスコア0が割り当てられている場合、「少なくなった」に「☑」を入れなければなりません(会社での労災による負傷は、過去3年間で0件だったことを示します)。変化が報告されなかった場合は「変わらない」の欄にチェックマークを付けます。ただし、「変わらない」状態は改善できないのでそのままである状態を言うので、「☑」印は「少なくなった」に付け、「変わらない」には付けません。

番号	指標	少なくなった	変わらない	多くなった	スコア	備考
1	労災(負傷)指標	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
$\frac{\text{負傷件数}}{\text{従業員数}} \times 100$ 次と比較して、昨年は少なくなった、変わらない、多くなった： $\frac{\text{過去3年間の合計負傷件数}}{\text{過去3年間の従業員数}} \times 100$ (シフト勤務での「仕事中」の負傷は上記の計算に含めます)						
2	病欠*	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
(*) 労働者の疾病の種類に関わらず、病欠により労働が行われなかった日数の合計を入れます。育児/介護休暇および産休は計算に含まれません。						
3	欠勤率	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
欠勤率：[病欠、個人的理由による欠勤、無断欠勤、最小労働時間未満の労働(遅刻、早退など)] 業界関連の活動や公認された会議への出席による欠勤は含まれません。 計算方法：[労働が行われなかった時間数/雇用契約の条件に従って労働可能な時間数] × 100						
4	休暇未消化日数	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
年休未消化日数率 与えられている年休日数のうち、現在の法的枠組みで定められた期間内に取得されなかった日数。 計算方法：[取得されなかった年休日数/雇用契約により従業員が取得する権利を持つ、従業員に与えられた年休日数] × 100						
5	従業員の自発的な人事異動率	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
$\frac{\text{人事異動要求件数}}{\text{総従業員数}} \times 100$ 次と比較して、昨年は少なくなった、変わらない、多くなった： $\frac{\text{過去3年間の人事異動要求件数}}{\text{過去3年間の従業員数}} \times 100$						
6	入社/退社率 (入社、退社した従業員数)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
$\frac{\text{退職者数退職者数} + \text{就職者数}}{\text{総従業員数}} \times 100$ 次と比較して、昨年は少なくなった、変わらない、多くなった： $\frac{\text{過去3年間の退職者数} + \text{過去3年間の就職者数}}{\text{過去3年間の従業員数}} \times 100$						
7	訴訟と法的制裁措置	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
8	臨時職場健康診断の要請	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
9	職場でのストレス疾患に関する従業員の公式記録	0 - いいえ		4 - はい		
10	訴訟事案による解雇/降格	0 - いいえ		4 - はい		
合計スコア						

II - 仕事内容の領域

職場環境と作業用装置（リスク評価レポートを参照）					
番号	指標	はい	いいえ	合計スコア	備考
1	第2水準行動基準を超える騒音	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
2	不適切な音響快適性（産業環境以外）	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
3	無関係ではない癌/化学物質リスク	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
4	適切な微気候	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
5	特に眼精疲労が起こる活動（コンピュータ視覚症候群、視覚的に厳しい職務など）	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
6	重荷を手で扱うことに関するリスク	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
7	使用可能な適切で快適な個人用保護具	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		不要な場合は、「はい」を選択
8	職場/単独作業での身体的暴行の危険	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
9	危険に関連する、差し迫った、明らかな安全上の兆候	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
10	過剰な振動への曝露	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
11	装置や機械の適切な保守	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
12	電離放射線への曝露	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
13	バイオハザード（生物学的危害）への曝露	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
合計スコア					

職務の計画

番号	指標	はい	いいえ	合計スコア	備考
14	工作中的の頻繁な中断	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
15	職務を遂行するために適切な装置が調達されている	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
16	特に単調な作業である	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
17	同時に実行しなければならない別々の職務が必要な仕事である	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
18	職務が明確に定義されている	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
19	職務を実行するために適切な人間が配置されている	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
合計スコア					