

◆ ◇ 仕事に関連したストレス ◇ ◆
◆ ◇ (Work-related stress) ◇ ◆

仕事に関連する心理社会的リスクは、国や職業にかかわらず世界共通の問題になっています。労働の形態が変化し、より自由に働き方を選べるようになったことで、かえって不安定さが増し、また求められる業務の量や質も高くなりました。さらに上司・同僚からのいじめや対立など職場での人間関係の問題も、仕事に関連したストレス障害の増加に結びついています。因果関係を科学的に証明するにはさらなる研究が必要ですが、このような精神的要因が労働者の一般的な健康状態や欠勤率、仕事ぶりにも影響する可能性が示唆されています。例えば、長期間の観察の結果から、職場でのストレスは筋骨格系の障害や高血圧、消化器潰瘍、心臓血管障害などの身体的疾患を引き起こすことが判明しています。ストレスはまた、暴力や薬物依存、喫煙、飲酒、家族を含めた人間関係の悪化など、職場外の社会的問題とも相互に影響し合っています。ストレスがうつをはじめとした精神疾患に結びつくことは珍しくなく、最悪の場合は自殺にまで発展する可能性があります。

日本でも最近、精神障害に関連した労災補償の請求件数が急増していますが、フランス・テレコム社では2008年から2009年にかけ35人余りの労働者が自殺し、うち何人かは精神的に耐えがたい仕事のプレッシャーを非難するメモを残していました。2010年に出された政府報告には、会社のリストア方針が従業員の精神保健に及ぼす影響についての医師のアドバイスを会社が無視した事実が公表されています。最近、この件について、同社の元最高経営責任者(CEO)の責任を法廷で問う決定が下されたことは、労働者のストレス問題に光を当てる契機となりました。

ストレス関連を含めて、業務に伴う事故や疾病の全体的なコストは一般的に非常に高く、例えば欧州連合(EU)諸国では、国内総生産(GDP)の2.6-3.8%に当たると推計されます。労働損失日数全体の5-6割がストレス起因であることを推測させる研究結果もあります。世界的な金融・経済危機は世界中の働く人々の健康と安全を懸念させる要素の一つになってきています。労働者が仕事を失う不安やストレスに対処しなくてはならない一方で、もし安全衛生に割り当てられる資金・資源が削減されれば、事態は一層悪くなる可能性があります。さらに緊縮財政のおおききを受けて法規執行機関、労働監督機関、労働安全衛生機関も限られた資金・資源で業務を遂行せざるを得なくなれば、結果として労働災害、業務上の負傷や死亡事故、業務関連ストレスが増加することも考えられます。ストレスが自殺につながるのは極端な例ですが、職場におけるストレスにより精神的な健康を損なう例は一般に世界中で増えており、具体的な原因としては、情報量過多、業務密度・時間的プレッシャーの増大、求められる機動性や柔軟性の増大、通信技術の進歩によって常に待機状態にあること、仕事を失う心配などを挙げることができます。

ILOでは、個々の職場の状況に合わせた対策・戦略をもって問題に取り組むことを最善としています。職場の安全衛生問題の解決策を立てるに当たっては労使の緊密な協同作業が重要で、職場のストレス予防においても、労働者、労働者代表、労働組合の参加と関与が必要不可欠です。このためのツールとして、ILOは最近、『Stress prevention at work checkpoints(仕事におけるストレス予防チェックポイント)』を発行しました。また、ストレス、たばこ、薬物・アルコール、HIV(エイズウイルス)／エイズ、暴力など、職場や仕事を取り巻く心理社会的リスクを評価・低減し、職場の健康と安寧を促進するための企業向けトレーニング・パッケージSOLVEの内容を更新・拡充しました。

I. ストレスとは

ストレスという語には様々な用いられ方があり、良い意味も悪い意味もありますが、ここでは悪い意味で使います。仕事や日常生活で卓越するよう求められることはストレスではなくむしろ達成に向けた動機に位置づけられます。ストレスは、認知された要求とその要求に対処する個人の認知された資源や能力の間に不均衡がある場合に生じます。ここで仕事に関連したストレスとは、仕事の要求が労働者の能力、資源、ニーズに一致しない場合、またはそれらを超えている場合に発生する有害な身体的・情緒的反応と定義されます。図1に示すように、プレッシャーが増すと最初は成績も向上します。しかし、この正の関係がピークに達した後は負の関係またはストレスとなり、成績は低下し、長期的には燃え尽き状態になります。

ストレスは自然な現象であり、個人に反応または変化を要請するあらゆる情緒的・身体的・社会的・経済的要因と定義できます。ストレスは様々な形で人類の種としての生き残りを確保してきた防衛メカニズムの一種です。しかし今日では、長期にわたるストレスには破壊的で人を衰弱させる効果があります。

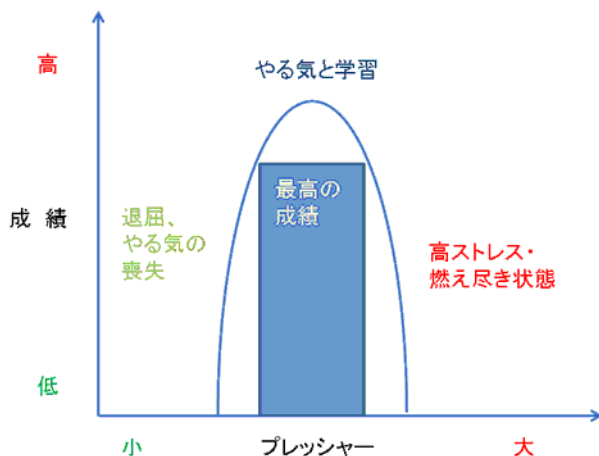
仕事に関連したストレスを左右する要素には作業組織、作業設計、労働関係があります。個々の労働者または

労働者集団の知識及び対処能力が、企業の組織文化から期待されるものに一致しない場合、ストレスが発生します。

現代人の生活のペースは20年前に比べると飛躍的に成長し、電話、電子メール、インターネット、その他の電子的な通信手段で人は常時つながっています。様々な通信手段の存在は24時間連絡が可能な状態を作り出し、職場だけでなく自宅や休暇中でも仕事の電子メールを読んでいる人がたくさんいます。かつては職場を出たら仕事のことは忘れることができましたが、今日では多くの人が自分なしに仕事が進んでいき、取り残されることを心配しています。自宅でも社交の場でも家族と過ごす時間にさえ仕事が差し挟まれ、仕事と家庭生活を区切る境界がますます見えにくくなってきています。瞬時の通信と高いレベルの国際競争が仕事のペースを決定するようになってきた今、多くの労働者が自らの仕事と暮らしが緊急事項で形作られているように感じ、自分の肩に寄せられた要求をもはやコントロールできなと感じるようになってきています。

労働法や社会保障制度の適用外にあるインフォーマル経済で働く人々は、その財政的な生き残り能力が膨大な作業量と予見不能な労働条件にかかっている場合があるため、日常生活と仕事の要求を分離することに一層困難を感じているかもしれません。不安定労働や不確実な労働、あるいは企業が閉鎖、業務調整、規模縮小を進めている場合には、労働者は財政的な安寧が脅かされていると感じ、食費や住居費、家族の衣服や日用品を購入する金銭的な安定が得られるかどうか心配し、安定した収入を確保するために仕事に留まる必要があるとして多くの個人的な犠牲をいとわない可能性があります。

図1 = ストレスと達成度の関係



II. ストレスの影響

ストレスは心身・行動面に反応を生じさせますが、ストレスが過度に増大すると人は対処できなくなることがあります。その結果、不安障害を生じる人もいれば、うつ状態、さらには仕事や人生に対する関心を一切失い、全く意欲を喪失してしまう燃え尽き状態に陥る人もいます。ストレスはまた高血圧、食生活の変化に起因する肥満や体重減少、心臓病や心臓発作など、さまざまな疾患のリスク増大につながる可能性もあります。救急業務などの職業に就く人は人命の喪失に身近で接し、情緒面での極度のストレスにさらされる可能性があり、その結果、心的外傷後ストレス障害(PTSD)を起こす場合もあります。こういった職業に伴う特異的なストレスへの対処を支援するためには、特別の対策を導入する必要があります。

しばしば家庭または地域社会におけるストレスも重なり、職業性ストレスは職場の安全、健康、そして安寧全般に大きな影響を与える可能性があります。その影響は双方向で、様々な心理社会的障害がストレスを引き起こすこともあれば、逆にストレスが心理社会的障害につながることもあります。

新しい形態の作業組織、労使関係、雇用形態を原因として職場のストレスは幅広い問題となっています。欧州労働安全衛生機関(EU-OSHA)による最近の研究によれば、2005年のデータでは、ストレスに起因する業務関連疾患の件数は2番目に多く、全体の22%を占めたとされています。同じ研究によれば、ストレスを感じる人が最も多かったのは教育・保健部門と農林狩猟漁業(いずれも就業者の28.5%)であり、特に仕事上の不安を抱える労働者の割合が高かったのは教育・保健部門(12.7%)、公務・国防(11.1%)、農林狩猟漁業(9.4%)となっています。

ストレスに関連した行動様式は疾病や健康、時には生死を決定する要因にもなります。強いストレスへの暴露は人々の安寧、健康、そして最終的に命にも影響を与えます。ストレスレベルの上昇は身体の衰弱を速め、健康問題を悪化させる可能性があります。このような状況がどんな種類の疾病につながるかは、遺伝、病歴、ストレス環境など、当人が今までさらされてきた状況によります。したがって、ストレスが健康に与える影響は多種多様で、影響がほとんどない人もいれば、高血圧や心臓発作につながる人や極端な場合には自殺に至る人もいます。

電話交換手や教師の間で高血圧が特に多いことを示す一連の研究が存在することから分かるように、職業性ストレスは高血圧の原因になる場合があります。また、ストレスの多い生活をしていると加齢とともに血圧が上昇する場合があることを示す研究もあります。

高血圧、高コレステロール、喫煙とともに、有害な心理社会的環境は心臓発作のリスクを高めます。生活様式と冠状動脈硬化症のリスクの間に関係があることは十分に確立されており、社会的上昇を志向して積極的に競争する人は、穏やかでもっとリラックスした生活様式を送っている人よりも血中脂肪分が高く、また血液が凝固しやすく、冠状動脈硬化症のリスクが高くなっています。冠状動脈が既に部分的に閉塞している人がストレスにさらされると、そうでない場合に比べて短い期間で心臓発作を引き起こすことや、過重な労働量と自分でコントロールできる余地が過度に低い仕事に長期間就くことで心臓に負担がかかり、発作が誘発されることなどが分かっています。

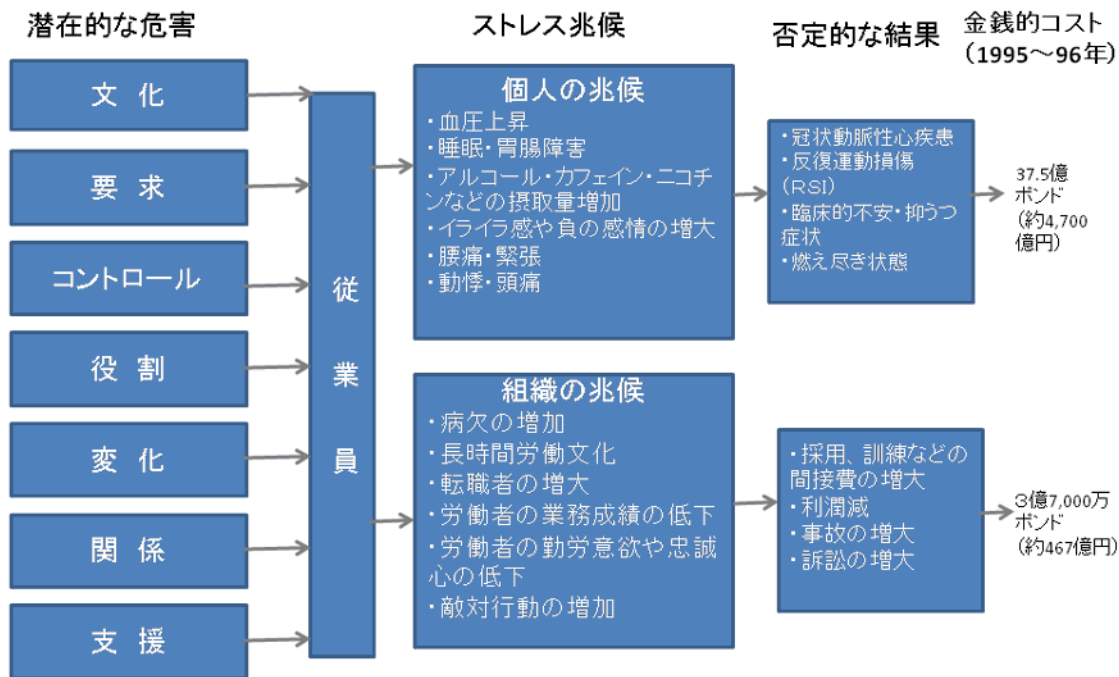
世界全体の死亡原因の13%ががんによると言われていますが、この3割以上が喫煙、飲酒、果物や野菜の摂取量の低さ、肥満などの鍵となる要因を回避または改善することによって予防できたと見られます。こういった鍵となる寄与要因はしばしばその人が体験するストレスレベルに伴って増大することが示されています。

抑うつ症にかかっている人は世界全体で1億5,000万人を超えると推計されます。精神疾患はどここの国でも一般的で、多大な苦しみを引き起こします。この障害を抱える人はしばしば社会から孤立し、生活の質は劣化し、それはひとえにストレスレベルを増すものとなります。PTSDは特に極端な形態のストレスであり、このリスクにさらされる一部の職種については適切な治療が求められます。

燃え尽き状態とは無力感及び不信感を伴った極度の疲労状態を指します。要求を満たす十分なリソースのない人に長期間過度の要求が課された結果起こる場合が多く見られます。学校や保健医療部門で働く人々、高齢者を介護する人々、ソーシャルサービスに従事している人々の間で一般的に見られるのは、ちょうど海の水を茶さじで汲み尽くそうとするように感じることです。より多くの効率性が求められつつも与えられるリソースがますます減らされるようなあらゆる形態の仕事に見られます。燃え尽きた労働者は疲労困憊し、無関心となり、能率が落ちます。他者のニーズを優先させて何もかもを与え尽くし、与えるものがついに何もなくなった状態に到達したというものであり、治療を受けない限り、全く働けなくなってしまう。

世界保健機関(WHO)によれば過去45年間に自殺率は世界全体で60%増加したとされ、今では自殺は15-44歳層の三大死因の一つに数えられています。この数字には自殺者の最大20倍に達すると見られる自殺未遂の件数は含まれていません。欧米では精神障害が自殺に関連した最大のリスク要素であると見られますが、自殺は様々な複雑な社会・文化的要素によって引き起こされ、失業、周囲の支援の欠如、心理的暴力、近しい人の喪失などといった仕事や家庭の問題が原因の一部になっている場合が多くなっています。失業や職場におけるいじめ・嫌がらせの被害、引退、過重労働、金銭問題などの特定の状況も自殺の引き金になる可能性があります。

図2:仕事に関連したストレスモデル(Palmer, Cooper and Thomasモデル)



© Palmer & Cooper 2001

III.職場におけるストレスの管理

グローバル化は、新しいより複雑な科学技術、新たな形態の作業組織、新たな雇用形態、人員構成の変化など、仕事の世界に 劇的な変化をもたらしました。このような状況下で職場は心理社会的リスクやワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和) を乱す重要な要素になる場合があります。

労働者に割り当てられる業務や作業量を当人の能力と対応させることによって職場はストレスの予防を助けることができます。一定度合いのストレスは勤労意欲に先行する要素となり、仕事を推進し、専念する気持ちを醸成する上で必要不可欠ですが、一定の限界点を過ぎると逆効果になる場合があります。残念ながらこの限界に達したことに人々が気付くのは仕事にマイナスの影響が出始めてからです。職場における熾烈な地位獲得競争、業務成績達成水準に対する高過ぎる期待、長時間労働、不安定な雇用など複数の要因が寄与して作業環境のストレスは一層多くなります。使用者はストレスが労働者に与える否定的な影響と過重労働や自らの職務を管理できる裁量の欠如が労働者に影響を与え、仕事に関連するストレスを引き起こすといった環境ストレス要因の存在を認識しておく必要があります。

職場はストレスを一定程度緩和し、労働者が負のストレスの影響を受けずに、より生産的になることを可能にすることができます。このためには、仕事に関連したストレス要因を職場の他のリスク同様、リスクアセスメント及びリスクマネジメントの仕組みに組み込む必要があります。これを補完するものとして、家庭やワーク・ライフ・バランスに配慮した柔軟な労働時間編成 など、外部ストレス要因に適応する道を提供することもできるでしょう。ストレスの専門家らは、1)作業組織及び労働条件を適応することによる集団的なリスクアセスメント及びリスクマネジメント対策の実行、2)労働者の対処能力の強化、3)職場で周囲の人々が労働者を支援する仕組みの構築といった複合的な取り組みを通じて、個人と組織の両方のレベルで仕事に関連したストレスの問題に取り組むことを提唱しています。

3.1.個人レベルでの管理

後述のSOLVE訓練教材では、ストレスを感じた場合に以下の10項目に従うことを提案しています。

1. 自分自身のストレス反応を知り、警告として用いましょう。
2. 何がストレスの原因になっているか見つけてみましょう。
3. ストレスの多くはすぐに忘れたり、心配する必要のない些細なものである可能性があります。多大なエネルギーや注意を必要としない些細な物事に過剰反応しないようにしましょう。
4. こうなったらどうしようとか、将来起こるかもしれないことをわざわざ心配しないようにしましょう。

5. 自分では変えられないことにぶつかったら正面からぶつからないようにしましょう。不可避なものは受け入れるように努め、しっかりと足を踏ん張って波が去るのを待ちましょう。後から振り返ってみるとそれほど悪いことでなかったと思えるかもしれません。
6. 代わりになるものを何か他に見つけましょう。仕事が苦しい時は家族と楽しい時間を過ごすよう心がけ、逆に家庭生活が苦しい時は仕事を楽しむようにしてみましょう。
7. 周囲の支援を求めましょう。
8. 現実をしっかりと把握し、目標を設定する時には現実的になりましょう。段階的な目標を設定し、幻と戦わないようにしましょう。
9. 自分自身の生活をコントロールするよう心がけましょう。
10. 以上の諸点が助けにならなかったら、医師に頼るのを躊躇してはいけません。

3.2 組織・集団レベルでの管理

ストレスには様々な原因があるのと同様に対処方法も様々な存在します。健康促進に取り組む総合的な労働安全衛生方針の枠内で、ストレスの多い労働状況の形成を回避し、職業性ストレスを予防するのに役に立つ可能性がある戦略は多数存在しますが、この多くが労働量、作業設計、作業内容に関連しています。

◆裁量の余地

労働者により多くの裁量の余地を与えると、高い要求に直面した場合にもストレスを低減させる助けになる可能性があります。これを達成する方法には以下のようなものがあります。

- ・ 十分なレベルの人員配置の確保
- ・ 自分の仕事の遂行方法に関し、労働者に発言を許すこと

時間的要素もストレスを回避するのに決定的に重要である可能性があります。

- ・ 時間的な要求事項を定期的に評価し、妥当な期限を設定すること
- ・ 労働時間が予見可能で妥当なものとなることの確保

◆周囲の支援

同僚からの支援も大切です。周囲から良好なサポートが提供される雰囲気形成できる経営戦略には以下のようなものがあります。

- ・ 労働者同士の社会的なつながりを許すこと
- ・ 身体的及び精神的な暴力のない職場の維持
- ・ 上司と部下の間の支援的な関係の確保
- ・ 上司が他の労働者の行動に対して責任を取り、適切水準の接触が存在する基盤構造の提供
- ・ 労働者が仕事の要求と家庭の要求の板挟みになっている場合にそれを話し合うことの奨励
- ・ 仕事の肯定的及び有用な側面の強調による勤労意欲の強化

◆仕事と労働者を対応させること

ある仕事に適正な人とは、ストレスを感じることなく求められる業務を完遂するのに必要な資源を有する人を指します。このためには、以下の目的のために仕事と労働者の双方を評価する技能が管理職に求められます。

- ・ 労働者の身体的及び精神的な技能・能力に職務を対応させること
- ・ 経験及び職能に応じた業務配分
- ・ 技能の適正な活用の確保

◆訓練教育

会社の発展及び状況変化に労働者の技能と職務が対応するよう確保するには、ストレスの多い状況を形成しないためにも労働者が十分な訓練を受けられるようにすることが必要です。

◆透明性と公平性

労働者が、自分たちは公平に処遇されていると感じ、何が期待できるか分かっているような雰囲気のもとでは、ストレスは低くなります。管理職は以下のような手段によってこの種の雰囲気を形成することができます。

- ・ 業務の明確な定義の確保
- ・ 役割の対立や曖昧さが回避された明確な役割分担
- ・ 可能な限りの雇用保障の提供
- ・ 遂行された仕事に見合った賃金の提供
- ・ 苦情処理手続きにおける透明性と公平性の確保

◆物理的な作業環境

作業空間の実際の物理的な構成がストレスレベルの低減に寄与することを忘れてはいけません。危険因子への暴露を避け、人間工学的な考慮を加えつつ適切な照明、機材、空気の質、騒音水準を提供することは労働者のストレスを抑制します。

IV.ストレス対策好事例

多くの企業がストレスを職場の問題ととらえ、その原因の調査や対策といった支援活動を始めています。一方、組合も事態を深刻にとらえ、独自のリスクアセスメント・ツールを用いて対応しているケースもあります。このような取り組みは先進国だけでなく途上国でも始まっており、アルゼンチン、ボツワナ、ブラジル、コロンビア、ガーナ、インド、ケニア、メキシコ、フィリピン、ウガンダなどがその代表です。今後、それぞれの国の状況に合わせ、問題を明らかにし、理解を深めた上で、さらなる対応を進める必要があります。そのためには安全衛生マネジメントシステムに心理社会的要因を加えてより包括的なものとし、職場でのストレスに特異的な予防対策を立てることが重要です。現在用いられているストレスマネジメントの例としては、個人 カウンセリング、新入社員へのオリエンテーションとメンター制度の導入、失業者に対する同僚や組合の継続的なサポート、関連非政府組織(NGO)との協力などが挙げられます。

4.1 .ストレスアセスメント

あらゆるストレス管理計画の目標は特定のストレス原因とその影響を管理することにある以上、効果的なプログラムには高ストレス状況を引き起こしているストレス要因を適正に把握し、ストレスに起因する個人の問題と業務成績を評価することが要請されます。労働者は自らの職務に不要なストレスを引き起こしていると感じるこういったストレス要因の確定及び介入の優先順位を確立するためにそれを評点する作業に関与する必要があります。

4.2 .ストレス予防

ストレスの存在が認識され、ストレス要因が確定されたらストレスに対処する行動を取る必要があります。ストレスに対する理想的な対応は発生を予防することで、これは原因に取り組むことによって達成されます。職場におけるストレスの原因のほとんどが、職務内容がどのように設計されているか、そして仕事がどう組織されているかに関わっています。ストレスに関連した危害は職務内容、作業量と作業速度、労働時間、参加と裁量の余地、キャリア開発、職務上の地位と賃金、組織内における役割、対人関係、組織文化、仕事と家庭の関係の9分野に分類することができます。

4.3.リスクアセスメントとリスクマネジメント

職場のストレスに関連した危害は他の職業上の危害と同じように評価し、リスクアセスメント及びリスクマネジメントの方策を通じてその影響を制御することができます。ストレスの原因は職務の設計及び管理並びに労働条件に関わる危害であるため、労働者の知識及び能力と労働者に対する要求及びプレッシャーの不一致の点で、要求と資金・資源の相当の不均衡を引き起こしている作業慣行または作業組織を確定する必要があります。

考えられる介入策は幅広く、最も効果的な組み合わせは対象集団と特定の作業状況の特性に合わせる必要があります。段階的なリスクマネジメントの考えに従うと、職業性ストレスのリスク低減に向けた介入策の例としては以下のようなものを挙げることができます。

- ・ 第一段階の予防措置:人間工学的な方策、作業組織及び環境設計、組織・管理部門開発を通じたストレス低減
- ・ 第二段階の予防措置:労働者及び監督者の教育訓練、周囲の支援を通じたストレス低減
- ・ 第三段階の予防措置:より敏感に反応する管理文化の開発、労働安全衛生方針・実務にストレスのリスク

マネジメントを組み込むこと、職業衛生機関の利用機会の改善を通じた影響低減

ストレスの原因に取り組むよう巧みに設計された仕事には、◇明確な組織構造・慣行、◇適正な選定、訓練、労働者開発、◇明確な職務記述、◇コミュニケーション、◇周囲と交わる環境といった要素が備わっている必要があります。

心理社会的リスクに対処する企業の総合的な労働安全衛生方針の枠組みの中で職場におけるストレスの管理及び予防に特に関連したポイントとしては、◇労働者が自らに与えられた作業量を取り組める課題と感じられるような作業組織、◇作業設計や方針策定のあらゆる段階における労働者の関与と協議、◇明確な情報と透明性の提供、◇教育訓練、◇ストレス予防に向けた心理社会的リスクの適正なリスクアセスメント及びリスクマネジメント戦略の適用、◇健康な生活様式の促進などを示すことができます。

V.経済的ストレス

ストレスは仕事に関連するものだけではありません。配偶者の喪失、離婚、別居、失業、妊娠、傷病、多額の負債の発生などの出来事は個人にとってのストレスとなり、それが仕事に発現される場合もあります。

収入や仕事を確保することは重要であるため、このどちらかを失う可能性が労働者やその家族、労働者を雇っている組織にマイナスの影響を与える可能性があります。経済的ストレスとは人の財政状況に関するリスクや不確実性に関連したストレスのことを指します。職場に関連した経済的ストレスは例えば、生活を成り立たせるための副業、企業の規模縮小、事業再構築、他の企業との合併、そして最悪のケースとして失業した場合に生じ、心身の健康に影響を与える可能性があります。

経済的ストレスの要因は様々に存在しますが、最も重要なものは失業、不完全就業、そして仕事の不安定性です。失業は雇用と収入の喪失を伴い、当人、家族、社会に深刻な影響を与えます。不完全就業とは個人の現在の就業状態が当人にとっての「満足できる雇用」の概念に達していない場合に発生します。一般的には仕事のわりに収入が少ない場合や労働時間が希望より少ない場合に起こるとされますが、労働者の学歴や技能、就業経験が現在就いている職に必要なものよりも高い場合、正式な訓練を受けた分野以外で非自発的に雇用されている場合、非自発的なパートタイム雇用・断続雇用・臨時雇用などに従事している場合、労働者の賃金が前職よりも2割以上低いか有している技能水準や経験水準にとって一般的な賃金よりも2割以上低い場合、インフォーマル経済の個人事業主である場合なども不完全就業と見なされる場合があります。仕事の不安定性は主観的な概念で、仕事が不安定であるか危険にさらされていると労働者が感じた場合に発生します。

経済的ストレスにつながる要素は、経済的要素、組織変化、労働者、雇用の四つの特性に分けて考えることができます。経済的要素は経済的ストレスにつながります。景気が悪化すると失業や不完全就業の確率、仕事が不安定であると感じる可能性は上昇します。事業縮小、事業再構築、技術変革、合併や買収などによる企業オーナーの変更などの組織変化の特性は、仕事の不安定性を高め、雇用喪失や不完全就業につながる可能性があります。労働者の特性とは、性別、人種、教育水準、契約種別、職歴など人員整理の対象になる確率や不完全就業、仕事の不安定性を感じる度合いに違いをもたらす要素を指しています。例えば、米国では伝統的に白人よりもアフリカ系アメリカ人やヒスパニック系の人々など少数民族の人々の方が、失業率が高いことが示されています。失業率に男女差は見られないものの、女性と少数民族の人々は不完全就業の割合が高く、失業期間が長くなることも示されています。また、勤続年数が短いほど経済的ストレスを高く感じる可能性もあります。職歴も経済的ストレスに対する弱さの度合いに影響を与える可能性があり、過去に解雇された経験のある労働者、長期失業経験のある人、昇進が膠着状態にある人は不完全就業を経験する可能性が高くなっています。教育水準は経済的ストレスに対するある程度の防護措置となるように見られ、一般的に教育水準が高い人は組織内でより大きな権限のある地位に就き、自らの職務に対して安定感を感じる傾向があります。雇用の特性とは無期契約か有期契約か、パートタイム雇用かフルタイム雇用かといった契約関係の違いを指しています。

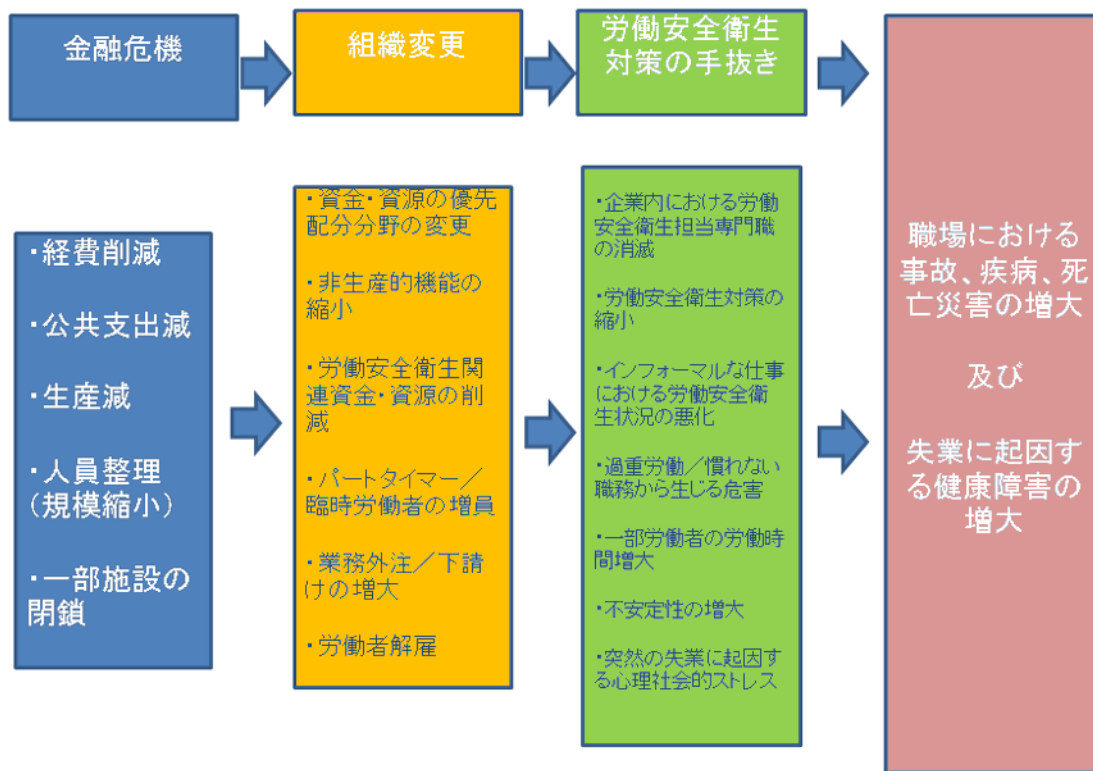
5.1.世界金融危機と安全衛生

2007年から始まった世界的な金融・経済危機の影響によって世界の失業率は2009年に6.2%に上昇して以来、高止まりを続け、今年も6.1%に留まると予想されています。失業が長期化し、職探しをあきらめてしまった失意の労働者の増加も見られます。パートタイム雇用や臨時労働契約の増大によって今日の労働者の多くの割合が不完全就業状態にある可能性もあります。脱工業化諸国では製造業のフルタイム雇用が減少し、サービス業の不安定なパートタイム雇用が増えています。教育を終えて新規に労働市場に参加する若者の多くが自らの資格を下回る職務を引き受けています。仕事の不安定性は世界中で増大し、今日の労働者の多くに懸念を生じさせていると見られます。

現在の世界的な景気後退に鑑みると、一部の企業や政府がコスト抑制を目指して労働安全衛生基準を無視する誘惑に駆られるため、労働災害や健康を害する人が増えると予想されます。公共支出の削減は労働監督署その他の労働安全衛生業務の提供能力を脅かすことにもなります。危機の時代における組織変更は、コスト削減の必要性を説く論理の下で伝統的な危害やリスクの管理能力の低下につながる可能性があります。伝統的に労働安全衛生を管理する資金・資源やノウハウが不足し、予防対策を投資よりもむしろコストと考える中小企業の場合、特にその傾向が懸念されます。

業務外注やパートタイム労働の増加、業務下請けといった事業再構築に伴う組織変更は労働安全衛生の管理体制を複雑化し、責任の不確実性や誤解を生じさせます。正式な管理体制がなく、生き残りが最優先されるインフォーマル経済の零細企業における事故や健康障害のリスクに加え、不安定な労働条件の増加も見込まれます。危機が労働者の健康に与える潜在的な影響は事業縮小の影響を受けた人や残った労働者以外にも及び、その家族や地域社会にも影響します。仕事に関連したストレスの予防は職場における健康促進というILOの第一次的な目標の重要な一面です。危機と景気後退の時代においては特に、作業編成、労働条件、労働環境の変化に関わる心理社会的リスクに取り組む包括的な手法の活用は、ストレスその他の職場における心理社会的危害の予防に向けた新たなモデルのための効果的な事業計画、方針、戦略の開発を許すことが期待されます。

図3:職場の安全衛生に金融危機が与える可能性のある影響



VI. 経済的ストレス要因の影響

どんな労働者でも失業、不完全就業を経験したり、仕事の不安定性を感じる可能性があるため、経済的ストレスは私たちすべてに影響を与えます。雇用は単に生活のための賃金を得る手段ではなく、精神の健全性を保つビタミンを提供するものでもあるため、この欠乏をもたらす経済的ストレスは圧倒的にマイナスの影響を与えることが予想されます。

個人レベルでの影響では、失業、不完全就業、仕事の不安定性に関連したストレスは当人の心身の健康に大きな負の影響を与える可能性があります。失業は不安や怒り、敵意、社会的孤立、暴力行動、精神疾患、自信の喪失、自殺の試みなどの心理的影響、頭痛、睡眠障害、潰瘍、血圧上昇、心臓病などの持病の悪化といった身体的影響を生じる可能性があることが示されています。十分な研究はないものの不完全就業も労働者に影響を与えることがあるように見え、不完全就業状態にある人は抑うつ状態に陥り、自尊心や前向き感が低下する傾向があります。自殺率が高い傾向も見られます。肉体的には疲労、腰痛、筋肉の痛み、その他多数の健康問題につながる可能性があります。仕事の不安定性も労働者の健康を悪化させる可能性があり、雇用終了の可能性はストレスホルモンや血圧、コレステロール値の上昇をもたらす場合があり、医師の援助を仰ぐほどの精神的な苦しみを感じる場合もあります。管理職の間では、仕事の不安定性は不安、抑うつ症、一般的な精神的ストレス、敵対行動の増大に関連して

いると見られます。

失業や不完全就業、仕事の不安定性は、労働者個人に加え、家族や社会にも深刻な影響を与えます。失業は夫婦間の虐待行動、婚姻生活におけるストレス、離婚の増加につながり、失業者本人だけでなくその配偶者も抑うつ症や精神障害を発症する可能性があり、家庭内の衝突や児童虐待、家庭内暴力、子供に対する攻撃・敵対行動など子供にもマイナスの影響が生じると見られます。失業は家族の団結を弱め、子供の心身の安寧を悪化させる可能性があり、学校の成績が低下し、問題行動が多くなるといった可能性もあり、子供が将来、安定した雇用を探す妨げになる危険性さえあります。

不完全就業の場合にも同じような影響が見られ、不完全就業状態にある夫婦はそうでない就業者よりも婚姻関係や金銭面の不満が多くなる可能性があります。不完全就業状態の親の元で子供は親の転職に伴う引っ越しに直面したり、他の子供より持ち物が少ない場合や家族の必要に対応するために学業や仕事を中断する必要が生じる可能性もあります。財政状態が苦しくなることによって社会的に孤立したり、以前と同じように周囲と付き合い合うことができなくなるかもしれません。

配偶者の一方が仕事を失うことを心配するようになるとその心配は他方のパートナーにも伝染し、一方のパートナーが経済的ストレスを感じるようになると他方のパートナーも同じように感じるようになります。このようなストレスは夫婦間の衝突や否定的な行動様式・態度の増大につながる可能性があります。親が仕事の不安定性を感じていると、子供は仕事に関して否定的な態度を持つようになり、学校の成績にも影響が生じます。失業の場合同様、仕事の不安定性が子供に与える影響は警戒すべきもので、親の仕事の不安定性が子供の学業成績にも関連し、将来の雇用展望を悪くする可能性もあります。

労働者が経済的ストレスを感じている場合には、業務成績の低下、企業に対する忠誠心の低下、仕事に対する満足感の低下、創造性の低下、仕事に対する関与の低下、管理職に対する信頼感の低下、キャリアに対する不満の発生、事故や負傷の増大といったように仕事にも多くの影響が出る可能性があります。この結果は労働者本人のストレスを増大させるだけでなく、従業員の退職、労働災害の増大、生産性低下などを理由として組織に実利的な影響が出る場合もあります。

VII. 経済的ストレスの管理

難しいことのように見えますが、労働者とその家族が経験している経済的ストレスを組織が管理できる方法は多数存在します。これには、労働者がコントロールできる余地の増大、組織内コミュニケーションの改善、意思決定への労働者の参加、組織内で安全衛生に付与されている価値の引き上げなどが挙げられます。

自らの職場に対するコントロールの余地を増大させることは労働者の経済的ストレスの縮小または予防における重要なツールとなり得ます。組織の成功を制御できる可能性が高まることによって労働者は自分の良好な業務成績と組織の成功及び人員維持との間のつながりを認識できるようになります。

経済的ストレスはしばしば組織変更それ自体よりも変更を取り巻く不確実性に由来しています。正確な情報が得られない場合、労働者は噂に頼るようになり、それはしばしば現実よりも悪く、労働者を必要以上に心配させることとなります。こういったことから、組織内のコミュニケーションは経済的ストレスの否定的な影響を減じる上で重要な役割を演じ得るよう見られます。コミュニケーションの向上はそれほど費用がかかることではないため、将来的な組織変更について随時労働者に新しい情報を提供することを検討することが推奨されます。

自らの生活や雇用を制御できる可能性の不足は非常に高いストレスを招く可能性があるため、組織の重要な決定に従業員を参加させることが有用なストレス対策になる可能性があります。

経済的不安定性が事故や負傷の増大をもたらすことを示す研究結果は複数存在します。組織内における安全面重視の度合いを高めることによって組織はこの問題に効果的に対処することができます。この場合、口先だけの宣言ではなく、行動を伴って安全重視の姿勢を示すことが肝要です。

組織内で経済的ストレスに対処する場合、包括的な労働安全方針の開発に際して考慮に入れるべきポイントが複数存在します。これには、◇組織内人員のニーズの継続的評価といったようなリスクアセスメントとリスクマネジメント、◇人員整理や解雇の際の労働者のプライバシーや尊厳を確保する秘密保持、◇人員削減につながる何らかの決定における管理職、労働組合代表、労働者の関与といったようなチームワーク、労働者の関与、協議の確保、◇経済的ストレスの否定的な影響を予防する上で重要な組織内コミュニケーション及び正確な情報の流れの増大といった情

報、教育、訓練面の配慮、◇社会的責任として絶対的に必要な時まで人員削減を回避する努力、◇人員削減が回避できない場合における再就職支援、相談対応その他の適切な従業員支援プログラムの提供といったものが挙げられます。

VIII. 解雇を防ぐ好事例

2009年の景気下降期には世界経済危機に直面して人員整理以外の戦略を追求した企業の例が幾つも見られました。対象となった労働者の一部は短期的な収入減を被った可能性はありますが、全体としては雇用を維持できるという長期的な展望によって労働者の士気や会社に対する忠誠心は維持されました。企業は高技能労働力を失わなかったことにより、景気改善に伴ってより迅速な業績回復を達成できるという利益を得ました。

このような代案の多くが人員再配置、労使方針の開発、国家の補助を伴っています。例えば、他の職場への労働者の出向、多技能化に向けた横断的訓練の提供、無給休暇の付与、賃下げなどの例が見られます。また、多くの労働組合が人員整理に対する代案の探求を企業に奨励する方法に関するアドバイスを組合員に提供しました。自主帰休、ワークシェアリングや労働時間短縮などの選択肢が提案されましたが、労使の社会対話はそのプロセスで必要不可欠な要素です。

国の援助策としては、例えば、就業の権利を掲げるとともに農村貧困層向けの賃金下限を規定するインドの国家農村雇用保証制度や脆弱な失業者に6カ月間の臨時雇用を提供した韓国をはじめとする公共事業計画などが見られます。

IX. SOLVE

勤労生活を高めるよう職場で健康促進に取り組むことは、職場の生産性及び業務成績を改善する重要な要素の一つになる潜在力を秘めています。そこでILOは職場における健康促進を労働安全衛生方針の中に組み込むことを目指して2002年からSOLVEトレーニングを実行してきました。SOLVEパッケージは6日間のトレーニングを通じて得た知識を元にした労働安全衛生方針の設計及び行動によって心理社会的リスクを低減し、職場の健康と安寧を促進することに焦点を当てています。

2002年に出されたパッケージ初版では、ストレス、たばこ、薬物・アルコール、HIV(エイズウイルス)／エイズ、暴力という5分野を取り上げていましたが、10年後の今年出された第2版では変貌する仕事の世界の新しい課題に対処するよう内容を大幅に拡充・改訂し、栄養、運動、睡眠、経済的ストレスの4項目を新たに追加しました。トレーニングの教材はこの九つのトピックについてそれぞれを労働安全衛生方針と職場における健康促進行動計画に組み込むために必要な知識と技能を提供することを目指しています。労働安全衛生のリスクマネジメントの枠組みは、計画→実行→評価→改善のPDCAサイクルを用いて継続的な改善を図っていくよう設計されています。

仕事に関連したストレス、喫煙や受動喫煙、薬物・アルコール中毒、暴力、HIV／エイズは企業の生き残りを脅かす大きな脅威となり、多数の労働災害や職業病の原因になるだけでなく、生産性、直接的・間接的コスト、企業の存在そのものに相当の影響を与えます。こういった問題は国の発展段階にかかわらず、全ての国、全ての産業部門、全ての種類の労働者にわたってみられます。喫煙や薬物・アルコール中毒、栄養不足、運動不足などといった生活習慣の有害な影響が職場の危害と相互作用を起こし、労働者の健康リスクを高める可能性もあります。

職場における健康促進を効果的に進めるためにILOが提言しているのは、事故や疾病を予防するための労働安全衛生マネジメントシステムに健康促進活動を組み込むことです。これにより労働安全衛生対策が補足され、働いている人々の健康と安寧がさらに保護・改善されるのです。この取り組みの根本原則は1981年の職業上の安全及び健康に関する条約(第155号)とそれに付随する同名の勧告(第164号)、そして1985年の職業衛生機関条約(第161号)とそれに付随する同名の勧告(第171号)に見出されます。予防・アドバイス機能を備える職業衛生機関は、使用者、労働者、労働者代表が、仕事に関連して最適の心身の健康を促進するような安全で健康的な作業環境の確立・維持という要求事項を満たすことを補助する責任があります。これには、労働者の心身の健康状態を考慮に入れて労働者の能力に仕事を合わせることも含まれます。

職場は使用者、労働者、国の機関の共同行動を通じて新たに登場する心理社会的リスクに取り組む理想的な場となってきています。これは、職業病その他の業務関連疾病及び労働災害の予防、作業環境・作業組織の改善、リスクアセスメント措置への心理社会的リスクの組み込み、労働者の健康上の要求事項を評価する際に、組織、個人、そして組織と個人の相互作用を考慮に入れて組織自体のニーズを評価することなどを伴う労働衛生実務の遂行を意味します。この点でSOLVEは職場の心理社会的リスクと危害に取り組むのに寄与できるツールとなっています。

ILOには社会対話手法の活用における長い経験という比較優位があり、使用者、労働者、労働安全衛生実務者、政府、政策関係者、公務、NGOなどを巻き込んで問題に取り組む職場や地域 社会のイニシアチブを実行し、成功を収めてきました。

SOLVEはストレス、暴力、喫煙・受動喫煙、薬物・アルコール中毒、HIV／エイズといったリスクファクターに職場で総合的に取り組む対応を示すよう設計されています。また、労働者の健康、安全、安寧が組織開発と経済の持続可能性の一部となるような斬新な手法を紹介し、そのような方針を設計し、新たな危険の低減・撤廃に即時に取り組むためのツールを提供しています。

第155号条約及び第164号勧告、第161号条約及び第171号勧告、2010年のHIV及びエイズ勧告(第200号)、「ILOの労働安全衛生マネジメントシステムに関するガイドライン」、職場におけるアルコール及び薬物関連問題の管理に関する実務規程やH

IV／エイズと働く世界に関するILO行動規範などを補足するこの訓練パッケージは、受講者用のワークブック、指導者用のガイドと授業計画小冊子、パワーポイント資料や参考資料の入ったCD-ROMで構成されています。

X.仕事におけるストレス予防チェックポイント

今年初めに発行されたこの新しいマニュアルは、人間工学チェックポイントなどの他の同種の図書同様、図表をふんだんに用いて分かりやすく職場のストレス要因を明らかにしてその有害の影響を緩和することを目指しています。ストレスの低下を実現した安全衛生の好事例を見つけたり評価するためのガイドとしても有用です。現在、公益財団法人労働科学研究所で日本語版制作が進んでいます。

本書には以下の10分野にわたって50のチェックポイントが記載されています。

<p>1_リーダーシップと仕事における正義</p>	<p>1. 職業性ストレス予防のための職場方針・戦略の開発・伝達 2. 差別を禁じ、労働者を公平に処遇する手続きの設定 3. 労使間及び労働者間の非公式なコミュニケーションの奨励 4. 従業員の私的な問題の秘密保持 5. 職場の問題が発生した場合の速やかな対処・対応</p>
<p>2_職務の要求</p>	<p>6. 労働者の人数及び能力を考慮に入れた合計作業量の調整 7. 労働者に対する過度の要求を予防するための職務分担の再配分 8. 細心の注意を払っての作業計画の立案と達成可能な期限または作業速度に関する合意の達成 9. 職務及び責任が明確に規定されていることの確保 10. 仕事に対する注意の維持に向けた代替業務の提供</p>
<p>3_職務管理</p>	<p>11. 自らの作業組織に関する意思決定への労働者の関与の推進 12. 仕事を遂行する方法に対する労働者の裁量の余地の拡大 13. 新たな職能、技能、知識が育まれるような形での作業編成 14. 労働条件及び生産性の向上における労働者の参加の奨励 15. 職場の問題及び解決策を検討する定期会合の開催</p>
<p>4_周囲の支援</p>	<p>16. 労働者と管理者の相互支援を目指した、緊密な労使関係の確立 17. 労働者間の相互援助及び知識・経験共有の促進 18. 従業員に支援を提供する外部ソースの確定及び活用 19. 労働時間内または労働時間後の社交活動の企画 20. 労働者の必要に応じた支援と援助の提供</p>
<p>5_物理環境</p>	<p>21. 既存の労働安全衛生マネジメントシステムを基礎としたリスクアセスメント及びリスク管理のための明確な手順の確立 22. 心身の健康につながるような快適な作業環境の提供 23. 安全衛生リスクの発生源での解消または低減 24. 清潔な休憩施設の提供 25. 非常時の作業や迅速な避難を円滑化する非常事態計画の設定</p>
<p>6_ワーク・ライフ・バランスと労働時間</p>	<p>26. 労働者を巻き込んだ労働時間設計 27. 企業のニーズと労働者の特別のニーズに配慮した作業スケジュールの立案 28. 過度の長時間労働を避ける措置・制限の設定 29. 労働者が自らの家族的責任を満足することを可能にするような労働時間編成の最適化 30. 作業量に応じた休憩・休息時間の頻度及び長さの調整</p>
<p>7_仕事を認めること</p>	<p>31. 労働者やチームの良い仕事の評価制度 32. 労働者が自らの仕事の結果を知られるような仕組みの実行 33. 労働者が自らの思いや意見を表明できる仕組みの実行 34. 男女平等処遇 35. 良いキャリア展望の提供</p>
<p>8_攻撃的な行動からの保護</p>	<p>36. 攻撃的な行動の予防または迅速かつ適切な処理が行われる組織的枠組み・戦略の設定及び実行 37. 敬意ある行動に関する訓練の開催及び啓発 38. 職場内での暴力、虐待、嫌がらせに対処する手続き及び行動モデルの設定 39. 攻撃的な行動に巻き込まれた人を支援する迅速かつ文化に配慮した介入行動の提供 40. 労働者を顧客や外部の人々からの暴力に対して保護するような形での作業区画の編成</p>
<p>9_雇用保障</p>	<p>41. 安定雇用の可能性を高めるような形での業務計画 42. 雇用条件及び公正な賃金に関する明確な言明を伴う職務契約文書の提供 43. 関連する契約に沿って賃金が定期的に支払われ、手当が提供されることの確保 44. 育児休業中の労働者の雇用保障の確保 45. 雇用保障の促進及び労働者とその代表の不当解雇からの保護</p>
<p>10_情報とコミュニケーション</p>	<p>46. 管理者が職場に向向き、労働者と話すことのルール化 47. 何らかの問題について上司が労働者と頻繁かつ容易に連絡し合えることの確保 48. 重要な決定に関し、適切な手段を用いて労働者に定期的に通知すること 49. 経営トップへの労働者の意見の伝達 50. 将来の計画や変更に関する情報の労働者との共有</p>

チェックポイントにはそれぞれ、提案される行動、それが必要な理由、具体的な実行方法、さらなるヒント、留意点が記されています。まず職場についての情報を集めた上で点検すべき作業区画を確定し、現場を歩き回ったり職場におけるストレスについて皆で話し合い、各チェックポイントについて行動を提案するか否か決め、優先項目を選定した上で結果について皆で話し合い、対策を講じることが推奨されています。

例えば、チェックポイント1では職場におけるディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)達成に向けて労働者及び労働者団体と協同で明確な職場方針を設けることや毎年あるいはその他の事前に定められた期間ごとに安全、衛生、ストレス予防を改善するための具体的な目標を設定すること、チェックポイント10では、十分な挑戦がない仕事では労働者が飽きる可能性などに配慮し、単一の反復業務ではなく多様な業務を伴うよう作業編成を行うことを、チェックポイント40では、職場区画の組織を通じた暴力予防には夜間単独勤務の回避などの特定の職場に固有の特別なリスクを考慮に入れるべきことなど、具体的な取り組みの方法が提示されています。

XI.ILOのストレス関連活動

ILOではこの他にもストレスに関連した図書を発行しています。このうち最も重要なものは1992年に発行されたConditions of work digest(労働条件ダイジェスト)シリーズの『Preventing stress at work(職場におけるストレスの予防)』です。ストレスの予防に重点を置く同書はストレスの予防とマネジメントの分野における重要な機関としてのILOの地位を確立しました。ストレスと職場内暴力を担当するILOの専門家はEU及び各国から助言を求められ、様々な会議で発表するよう招待されています。

1993年に出された『World labour report(世界労働報告)』第2巻も、1章を職場のストレスにさいて、ストレスによる疾患、欠勤・労働異動・事故・燃え尽き状態や補償の観点から見たストレスの費用などを記しています。1984年に出された

『Visual display units: Job content and stress in office work(ディスプレイ装置:オフィス労働における職務内容とストレス)』は、作業組織や労働時間、安全、健康、人間工学的な側面、職業性ストレスの観点からコンピュータのディスプレイ装置を検討しています。ストレスと職場内暴力の問題を費用の観点から検討し、問題の規模を示すことを試みた『The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment(職場内暴力・ストレスの費用と暴力・ストレスのない作業環境の便益)』などの書籍もあります。

ILOの会議でも何度かストレスの問題が取り上げられています。1986年に開かれたILOとWHOの合同委員会では職場における心理社会的要因の問題が取り上げられ、1999年には運輸業の技術発展、規制緩和、民営化が社会と労働に与える影響を検討するシンポジウムが開かれました。1995年に開かれた第4回ILO衣料産業三者構成技術会議では衣料産業に対する技術変化の影響が議題の一つとなり、ストレス性職業病の低減に向けて作業組織を変更することが推奨されました。ILOと国連教育科学文化機関(ユネスコ)の教職員勧告適用合同専門家委員会(CEART)も教員のストレス、燃え尽き状態、授業を行うことの困難をILOの活動の最優先事項の一つに挙げています。ILOはこれを受けて『Occupational stress and burn-out of teachers: A review(教員の職業性ストレスと燃え尽き状態の検証)』など、教員のストレスや燃え尽き状態に関する書籍を出しています。

ILOはまた、SOLVEや仕事におけるストレス予防チェックポイント以外にも職場におけるストレス予防計画の立案を支援する簡単なマニュアルを発行しています。これには、航空管制官、組立ライン労働者、バス運転手、海底油田・ガス田労働者、看護職員といった特定の職業及び産業部門向けのものもあります。

例えば、航空管制官は高いレベルの責任と高いレベルの知識及び専門性を要する複雑な一連の複雑な業務を伴う要求度の高い職務に対処しなくてはならない職業集団であることが広く認識されています。航空管制官の主なストレス原因は離発着ピーク、時間的プレッシャーなどの業務執行面と、交替勤務、とりわけ夜間勤務や仕事に対する裁量の余地の欠如などといった組織体制の両方に関連していることが調査から判明しています。既にストレス予防計画を含み航空管制官の安全衛生向上に向けた措置は数多く取られており、マニュアルは国内法制や周囲の支援などの外部社会・経済環境、職務計画や作業システムの信頼性の改善、労働時間短縮などの科学技術と作業組織、ワークステーションの人間工学的設計などの職場と業務構造、個人のストレス対処方法に対する指導などの個人の対応力及び行動様式の改善、医師によるサーベイランスを正式な労働適格証明に関わる手続きを中心としたものから航空管制官の健康と安寧の維持・改善に向けて設計されたより積極的な介入に転換することに重点を置いた健康保護・促進の諸分野でこれまでに見られた様々な介入策を点検しています。

看護がストレスの高い職業であることはほぼ全世界的に認識されています。多様な対立する要求は過重労働や時

に役割の衝突につながります。役割の衝突には、患者を良くしようとの目標指向要求と、情緒的な支援を提供し、患者のストレスを緩和するという要求に関連した衝突などを挙げることができます。医療職場はまた暴力が多いことでも知られています。看護師の健康と安寧に対するそのようなストレスの影響に関する研究からは仕事に関連したストレスは一般に看護師の勤労生活の質を下げ、軽度のうつ状態を増加させ、筋骨格問題などの何らかの形態の身体的疾患の発生に寄与する可能性があることが示されています。看護職のストレスに関するマニュアルは、仕事を通じてストレスを経験していることの認識、ストレスが高い可能性がある状況の分析、これらの危害への暴露に関連した健康に対するリスクの推定と評価といったリスクアセスメントと、妥当で実行可能なストレスマネジメント戦略の設計及び実行、効果のモニタリングと評価といったリスクマネジメント技術及び管理サイクル法の適用を通じてストレスを軽減する方法を説いています。

バス運転手の職場ストレス予防・撲滅策は運転席の人間工学、時刻表・シフトスケジュール・休憩期間の質、周囲からの支えがある労働環境と管理スタイルの諸分野について提示されています。海底油田・ガス田で働く労働者については、洋上の閉鎖環境で相当期間にわたって休みもなく働き暮らすという特殊性に鑑み、認識、分析、行動の3段階のストレス予防の取り組みが推奨されています。しばしば騒音や振動などを伴う作業環境における単調な肉体労働を特徴とする組立ライン労働者の場合には、個人のストレス対応力の強化から物理的作業環境の改善、チーム労働や目標共有、対話促進などの要素を含む作業組織の変更などの方策が検討されています。

職業性ストレスに関連する条約・勧告も幾つかあります。上述の職業上の安全及び健康に関する条約(第155号)は、事業所内での管理者と労働者または労働者代表との協力を職場における安全衛生の組織その他の安全衛生促進措置の必要不可欠な要素と明記しています。第155号条約に付属する第164号勧告は、労働者の安全代表、労働者の安全衛生委員会、安全衛生合同委員会、その他の労働者代表は安全衛生事項に関する十分な情報が与えられ、安全衛生に影響する要因を調査することが可能で、このテーマに関して措置を提案するよう奨励されるべきことなど、ストレスの予防と管理に相当影響する規定を複数含んでいます。

2006年の職業上の安全及び健康促進枠組条約(第187号)は、職業上の安全と健康に関する国内計画を設けて労働安全衛生を国の政策課題の上位に位置させることを通じて、予防的安全衛生文化の育成を促進するとともに、予防的な措置を通じて、より安全で、より健康な作業環境を推進するよう求めています。

1981年の家族的責任を有する労働者条約(第156号)は、雇用条件や社会保障の点で、家族的責任を有する労働者のニーズを考慮に入れた措置を求めています。第156号条約を補足する同名の勧告(第165号)は一日の労働時間の漸進的な削減、残業時間の削減、勤務スケジュールや休息期間、休日に関し、より柔軟な取り決めを行うことを目指す措置に特に注意を払うことなどを提案しています。