

2010.07.14
五十嵐千代資料

「デンマークにおける産業ストレス対策」

【デンマークの産業保健対策の特徴】

(第 16 回日本産業ストレス学会 東京医科大学 小田切優子先生の資料参考)

- ・ 1 次予防重視の政策→働く環境や職場環境を重視
- ・ 職場環境の中でも心理社会的ストレスに重点

労働環境法 (1975 年)、関連通達や付随するガイドラインにより、「企業による職場環境の評価」「労働環境局による職場の査察」が実施

- * 労働環境法：すべての仕事、雇用関係が生じる労働に適用。2004 年に「スマイリーシステム」の導入などが追加。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位置付ける。

心理社会的ストレスを含む職場環境評価文書の作成（業務内容、方法等、健康と安全に影響を与える変化があった際には適宜、また最低 3 年に 1 回改訂する）。職場環境評価文書は全労働者がいつでもアクセスできるようにしておく。

* 職場環境評価に関するガイドライン

- ・ 職場環境評価は提出の必要はないが、企業内の管理監督者や労働者ならびに労働環境局にいつでも開示できるように所有しておく。
- ・ 雇用者は、企業内の安全衛生組織を職場環境評価の計画、組織作り、実践、フォローアップの過程に加わせなければならない。
- ・ 企業が職場環境評価のために必要な知識を持たない場合、外部の専門家からの支援を求めなくてはならない。
- ・ 企業によるアクションプランに対し、労働局の査察結果によりスマイリーマークが与えられる。労働者の安全と健康に対しての企業努力を評価。

【日本におけるモデル案】

- ・ 「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」の 4 つのケアを遂行しているのか。3 つ目のケアの事業場内産業保健スタッフについては地域産業保健センターや労働健診機関の保健師などが継続的に関わっていれば、事業場内スタッフとしてみなす。
- ・ メンタルヘルス対策にも、労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS) を導入する。
- ・ 4 つのケアが実践できている文書は、企業内の管理監督者、労働者がいつでもアクセスできるようにしておく。
- ・ 4 つのケアが実践できている企業には、“マル適”マークのような認証を与え、企業の CSR の一つとして位置づけられるものとする。
- ・ 罰則を設けないかわりに、企業はこの認証があれば、社会的ステイタスや新人採用等でもメリットといえるシステムとする。
- ・ デンマークの心理社会的ストレス要因に特化した職場環境評価の日本版は、今後の研究成果を待つ。