

表6 ガイダンス文書における心理社会的労働環境の分類〔「10. 研究結果」(10.2.2) 所収〕

ガイダンス文書	分類
労働における心理社会的要因：認識及び管理 (ILO 1986年)	物理的作業環境、職務に内在する要因(労働量、労働ペース)、労働時間のアレンジ、企業における管理・運営慣行(労働者の役割、労働者参加、労働における対人関係、変更の実施)、技術的变化(工業化とそれに伴う訓練/スキルの不足、オートメーション化、コンピュータ化)、及びその他の要因(失業、不完全雇用、不安定な雇用)
ISO 10075-1: 2017 精神的作業負荷に関する人間工学原則 (ISO 2017年)	タスク要件(職務内容・管理[コントロール]、労働量、労働スケジュール)、労働設備(作業設備、人間工学的な職場設備)、物理的労働環境(照明、騒音、気候条件、振動、気象条件、臭い)、社会的要因(同僚間または従業員と上司間の関係、チーム構造、社会的接触、例えば顧客との関係・対立)、組織的要因(文化基準、コミュニケーションの構造、組織原則、リーダーシップスタイル)を含め、職務要求の4つ主要な要因を分類
職場における心理的健康・安全に関するカナダ国家規格 (CSA 2013)	心理的健康・安全に関して評価すべき要因として、心理的サポート、組織文化、明確なリーダーシップ・期待、礼節・尊敬、心理的職務要求、成長・開発、認知・報酬、関与・影響、労働量管理、エンゲージメント、ワーク/ライフバランス、暴力・いじめ・ハラスメントからの心理的保護、労働者によって特定された身体的安全その他の慢性的なストレス要因の保護、を規定
NIOSH [国立労働安全衛生研究所] の健康ハザード評価で使用される心理社会的測定の最新化のためのコンセンサス手法 (Wiegand et al. 2012年)	職務要求、職務管理、意義のある仕事、リスクの認識(物理的環境)、労働の予測可能性、他者への責任、役割要求、スキルの活用、雇用の不安定、組織的制約(設備の不足)、組織的正義、組織的支援の認識、経営陣への信頼、安全風土、心理的契約の侵害、結束(協力・帰属意識)、ハラスメント・差別、包含/排除、対人関係の葛藤、社会的脅威、職場での無礼・労働と家庭の葛藤
労働関連心理的安全衛生に関する国家指針 (Safe Work Australia 2019年)、労働における心理社会的ハザードの管理に関する実施基準 (Safe Work NSW Australia 2021年)	低い職務管理、不十分なサポート、役割の不明確さ、不適切な組織変更管理、不十分な報酬・評価、不適切な組織的公正、トラウマティックな出来事または素材、遠隔地または孤立した労働、劣悪な物理的環境、暴力・攻撃、セクハラを含めいじめ・ハラスメント、いじめには至らない有害な行動(単発的なものなど)、衝突または不十分な職場関係・介入
ISO 45003: 2021 労働安全衛生マネジメントー労働における心理的安全衛生ー心理社会的リスクを管理するためのガイドライン (ISO 2021年)	労働の組織化の側面(役割・期待、職務管理または自主性、職務要求、組織変更管理、遠隔地・孤立した労働、労働量と労働ペース、労働時間・スケジュール、雇用保障、不安定な労働)、労働における社会的要因(対人関係、リーダーシップ、組織/労働グループの文化、評価・報酬、キャリア開発、支援、監督、礼節・敬意、ワークライフバランス、労働における暴力、ハラスメント、いじめ・虐待)及び労働環境設備・危険作業
Safe Work Australia (2022年) EU-OSHA (例えば2000年) WHO (2003、2008、2022年) BSI (2011年) : PAS1010 SLIC (2012、2018年) ILO (2012、2016、2020、2022b、2024年a)	Cox (1993年)、Cox and Cox (1993年) : 組織文化・機能、職務内容(またはタスク設計)、労働量・労働ペース、労働スケジュール、管理、環境・設備(物理的労働環境を指す)、労働における対人関係、組織内での役割、キャリア開発、家庭と労働の両立 [PAS : 英国規格協会 (BSI) の公開仕様書 (Publicly Available Specification)] [SLIC : 上級労働監督課に員会]
ISSA (2023年)	Leka et al. (2017年) : ポジティブな心理社会的労働環境も表現