

完全攻略 もう悩まない ストレスチェック制度

2016年2月18日初版 訂正箇所

※第2刷より反映させていただきます。

●お詫びと訂正

本書の記載内容に下記の誤りがございました。読者の皆様及び関係者の方々にご迷惑をおかけしましたことを深くお詫び申し上げます。

P35 下記の部分を以下のように訂正します。

■高ストレス判定基準

高ストレス者の判定そのものを工夫することにはあまり意味がない。なぜならば、厚労省実施マニュアル（5頁）でも指摘される通り、回答は労働者自身によって操作可能であるからである。したがって、判定基準はマニュアル（35頁）に示された基準をそのまま採用すれば良い。

- ①調査票のうち、「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の評価点数の合計が高い者
- ②調査票のうち、「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の評価点数の合計が一定以上の者であって、かつ、「職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目」及び「職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目」の評価点数の合計が著しく高い者

本書では上記の①の基準のみでの運用を推奨する。つまるところ、この判定基準が「高ストレス者」の定義にもつながるわけであるが、①の場合はいわゆる「ストレス反応が高い者」とシンプルに位置づけることができる。一方で①又は②の基準を採用してしまうと、「ストレス反応が高い者」に加えて「ストレス要因が高く周囲の支援が低い者」も含まれることになり、「ストレス」と言ったときに、「ストレス反応」のことなのか、「ストレス要因」のことなのかを区別する手間が生じる。もちろん、実際には「ストレス要因」とはいっても労働者本人の主観を尋ねているに過ぎないわけであるから、本書で説明する事後措置や対策に関しては同様に適用できるが、多少なりとも複雑になることは間違いない。そこで当面の間は、マニュアルに従って①又は②の基準を用いるとしても、①の合計点を段階的に引き下げていくことで、事実上①の基準のみで運用できる方向を目指すのが良いだろう。

また、数値基準に加えて、実施者が「最終的に判定」することも明記されているが、こちらもあまり深く考える必要はない。定期健康診断における医師の診断と同程度の確認で十分であろう。もちろんこの点についても、猶予期間を設けても差し支えなく、当初は実施者が労働者保護的な「判定」を行うことがあっても良い。