

歯科医療機関におけるメンタルヘルス 対策のアップデート

～ストレスチェック義務化を契機
にした働きがいのある職場づくり～



1)

公益社団法人
日本産業衛生学会産業歯科保健部会幹事
大橋 正和¹⁾

おおはし まさかず¹⁾

▶日本産業衛生学会産業歯科保健部会幹事 ▶医療法人五月会おおはし歯科クリニック理事長（奈良県生駒市開業）▶労働衛生コンサルタント、中災防心理相談員 ▶1994年長崎大学歯学部歯学科卒業、2019年奈良県歯科医師会成人歯科保健委員会理事（～23年）、25年日本大学松戸歯学部衛生学講座在籍中 ▶1970年生まれ、奈良県出身 ▶受賞歴：第35回近畿・中国・四国口腔衛生学会最優秀演題賞受賞

公益社団法人
日本歯科医師会常務理事（学術・国際渉外、学会）
末瀬 一彦²⁾

公益社団法人日本歯科医師会常務理事（地域保健Ⅰ）
山本 秀樹³⁾

◎はじめに

労働安全衛生法の改正法案が衆議院において2025年5月8日に可決・成立、5月14日に公布された。なかでも大きな目玉になっているのが、従業員50人未満の事業場におけるストレスチェックの義務化である（表1）。

◎背景

わが国では「能力主義」や「成果主義」の導入により労働が高密度化するとともに、雇用形態が多様化し、人間関係の希薄化や職場のコミュニケーションの低下がもたらされ、働く人のストレスは増加している¹⁾。精神障害等による労災支給決定件数は近年上昇傾向を示し、令和6（2024）年は1,055件と過去最多となった²⁾（図1）。このような観点から働く人のメンタルヘルス対策が必要となっている。

◎今回の法改正

こうした背景を踏まえ、国は労働者のメンタルヘルス不調を未然に防ぐことを目的として、2015年12月から「常時使用する労働者が50人以上」の事業場にストレスチェックの実施を義務づけたが、それ未満の小規模事業場については「努

力義務」となっていた。しかし、今回の法改正により従業員数50人未満の事業場においても、ストレスチェックの実施が義務となった³⁾。

◎メンタルヘルス対策に取り組む医療機関のメリット

人手不足が叫ばれている今日、小規模な歯科医療機関にとって、ともに働く従業員は貴重な存在である。職場におけるメンタルヘルス不調をもたらすストレス要因そのものへの対策や個人のストレス対処能力をあげていくことが、業務遂行に様々な支障をきたす従業員の休職や退職を予防することにつながる⁴⁾。それらが日々の円滑な診療に貢献することは言うまでもなく明らかであろう。

◎ストレスチェック制度のねらい

「ストレスチェック制度」とは、ストレスに関する質問票（選択回答）に労働者が記入、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査である。労働者側が自分のストレスの状態を知ること、ストレスをためすぎないようにセルフケアのきっかけにしたり、事業者側が仕事の軽減などの措置を実施し、職場環境の改善につなげたりすること

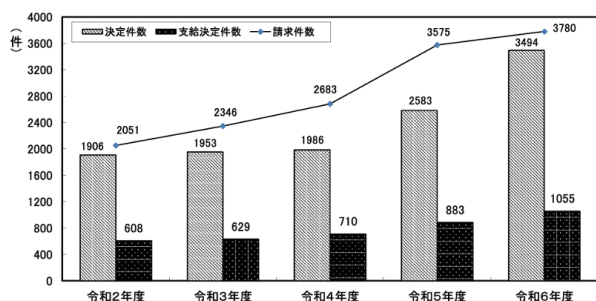


図1 「精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移」(参考文献2から引用)

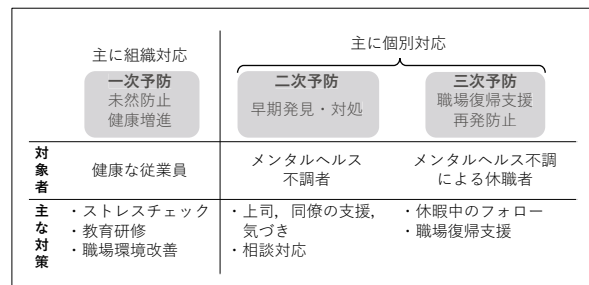


図2 「メンタルヘルス対策としての一次、二次、三次予防の概念図」(参考文献10から引用)

で「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」がねらいである(図2)。誤解されることが多いが、決して「うつ」を早期発見することが目的ではない。なお、ストレスチェックの結果は情報管理を厳格に行うために、受検者個人に直接返すこととされており、原則的に事業者には届かない特徴がある⁵⁾。

◎なぜ50人未満の事業場が義務化か？

ストレスチェックの実施により、自身のストレスの状況への気づきを得る機会は、すべての労働者に与えられることが望ましく、個々の労働者のストレスを低減させること、職場におけるストレスの要因そのものを低減させることなど、労働者のメンタルヘルスの不調を未然に防止することの重要性は事業場の規模に関わらない。また、ストレスチェック制度創設当時、懸念事項であった労働者のプライバシー保護については、現時点において、外部機関の活用等により、対応可能な環境が一定程度整備されていると考えられている。国が十分な支援体制の整備を図った上で、ストレスチェックの実施義務対象者を50人未満のすべての事業場に拡大することが適当であると判断されたためである⁶⁾。

◎義務化はいつごろ？

2025年5月14日に公布された改正労働安全衛

表1 「改正労働安全衛生法の概要」(参考文献3から引用)

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律案の概要	
改正の趣旨	
多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、機械等による労働災害の防止の促進等、高齢労働者の労働災害防止の推進等の措置を講ずる。	
改正の概要	
1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進 【労働安全衛生法】 既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るため。 ① 注文書等が請すべき措置(個人事業者等を含む作業従事者の選任作業による災害防止対策の強化など)を定め、併せてILO第155号条約(職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約)の履行に必要な整備を行う。 ② 個人事業者等自身が講ずべき措置(安全衛生教育の受講等)や業務上災害の報告制度等を定める。	
2. 職場のメンタルヘルス対策の推進 【労働安全衛生法】 ○ ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場についても実施を義務とする。その際、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保する。	
3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進 【労働安全衛生法、作業環境測定法】 ① 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。 ② 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。 なお、代替を認める対象は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や応急の措置等は対象としない。 ③ 個人はく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。	
4. 機械等による労働災害の防止の促進等 【労働安全衛生法】 ① ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部(設計審査)や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大する。 ② 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。	
5. 高齢者の労働災害防止の推進 【労働安全衛生法】 ○ 高齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとする。等 このほか、平成26年改正法において改正を行った労働安全衛生法第53条について、規定の修正を行う。	
施行期日	
令和8年4月1日(ただし、1①の一部は公布日、4②は令和8年1月1日、3③は令和8年10月1日、1②の一部は令和9年1月1日、1①及び2①の一部は令和9年4月1日、2は公布後3年以内に政令で定める日、3①は公布後5年以内に政令で定める日)	

生法により、公布後「3年以内」に政令で定める日から施行される予定であり、最長で2028年5月までに義務化される見込みである。ただし、政令によって施行日が早まる可能性もあるため、最新の情報を注視する必要がある。

また、事業主側にストレスチェック制度への理解を深めてもらい、体制づくりや外部委託の検討といった準備を、段階的かつ計画的に進められるようにする目的で、法には「50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保する」といった配慮が明記されている⁶⁾。

◎50人未満の事業場向けのストレスチェック実施内容は？

50人未満の事業場は衛生委員会の設置義務や

産業医の選任義務がなく体制が脆弱で実態も多様なことから、実施体制・実施方法を一律に求めることは困難であり、国の検討会では事業場の規模に即した現実的で実効性のある実施内容を求める意見が出ている⁷⁾。特に10人未満等の小規模な事業場についてはその実情を考慮するとしている。今後、厚生労働省からそれらの実施体制や実施方法について整理されたマニュアルが作成される見込みである³⁾。

〈補足〉

ストレスチェック実施者としての歯科医師の側面

ストレスチェック実施者とはストレスチェックを実施し、その結果を踏まえ、面接指導の必要性を判断する者で、当初、産業保健や精神保健に関する知識を持つ医師、保健師、また必要な研修を修了した看護師・精神保健福祉士の4職種であった。その後、平成30年より必要な研修を修了した歯科医師・公認心理師が実施者の職種に加えられた⁸⁾。歯科医師は国のメンタルヘルス対策を担う数少ない職種のひとつとして期待されている。しかし、ストレスチェック実施者である歯科医師が自院の従業員に対し、実施者としてストレスチェックを実施できないことには留意が必要である。

◎おわりに

かつて筆者は日本歯科医師会主催の産業医学講習会において、精神保健学の講師から「職場のメンタルヘルスは愛と法律でできている」⁹⁾と学んだ。様々な臨床での経験を通じ、メンタルヘルス対策をうまく言い表している言葉であったと今更ながら実感している。

義務化まで準備期間があるので、今のうちからメンタルヘルス対策にむけた院内の体制づくりを無理のないところから始めておくことが大切である。さらに言えば、今回のストレスチェック制度義務化を受け身の「法令対応」にとどまらせることなく、働き甲斐のある魅力的な職場づくりへ主体的に取り組むことが期待されていると考える。まずは情報源として下記のメンタルヘルス・ポータルサイトをご活用していただきたい。

また現在、(公社)日本産業衛生学会産業歯科保健部会と(公社)日本歯科医師会との協創で日歯会員にむけてメンタルヘルス、ストレスチェックに関心を持っていただき、わかりやすくご理解いただけるような「(仮)ストレスチェック制度超活用入門」動画を鋭意作成中であり、近日、日歯HPに公開予定である。そちらの情報もぜひ参考にいただければ幸いである。

謝辞

・働く人のメンタルヘルス・ポータル
サイト「こころの耳」 厚生労働省
(<https://kokoro.mhlw.go.jp/>)



本稿の執筆にあたり日本産業衛生学会産業歯科保健部会長・安田恵理子先生には貴重なアドバイスをいただきました。この場をお借りし、感謝を申し上げます。

参考文献

- 1) ストレスチェックを活かす元気な職場づくり (第2版), 中央労働災害防止協会。
- 2) 厚生労働省:「令和6年度 精神障害に関する事案の労災補償状況」(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59039.html) 最終アクセス: 2025年7月2日。
- 3) 厚生労働省:「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律について 第176回安全衛生分科会資料」(<https://www.yamanashis.johas.go.jp/wp-content/uploads/2025/05/1cfd6ce17d7f3c60616fe86f771df421.pdf>) 最終アクセス: 2025年7月2日。
- 4) 労働安全衛生法改正 日本CHRコンサルティング株式会社 blog「50人未満の事業所にもストレスチェック義務化へ!」【労働安全衛生法改正】(<https://chr.co.jp/blog/stresscheck-mandatory/>) 最終アクセス: 2025年7月2日。
- 5) 厚生労働省:「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」(<https://www.mhlw.go.jp/content/000533925.pdf>) 最終アクセス: 2025年7月2日。
- 6) 厚生労働省労働政策審議会建議「今後の労働安全衛生対策について」(https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00020.html) 最終アクセス: 2025年7月2日。
- 7) 厚生労働省:「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会 中間とりまとめ」(<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001314987.pdf>) 最終アクセス: 2025年7月2日。
- 8) 厚生労働省:「労働安全衛生規則の一部を改正する省令を公布・施行～ストレスチェックの実施者に、必要な研修を修了した歯科医師・公認心理師を追加～」(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_00760.html) 最終アクセス: 2025年7月2日。
- 9) 川上憲人著:第44回産業医学講習会テキスト第10章「職場のストレスとメンタルヘルス対策」
- 10) 河野慶三監修:ストレスチェック制度担当者必携 中央労働災害防止協会。