

# 健康診断事後措置について

# 労働者の健康管理の『3本の柱』

労働者の健康

## ① 定期健康診断の実施（安衛法第66条第1項）

定期健康診断の実施率は91.9%、受診率は81.5%程度です。

（平成24年 労働者健康状況調査:厚生労働省発表 より）

また、健康診断で何らかの異常を指摘される、労働者の割合は53.2%です。

（平成26年 定期健康診断実施結果:厚生労働省発表 より）

特に、近年では30代・40代で生活習慣病を指摘される労働者が急増しています。労働者の健康上の問題を早期に発見するためにも、定期健康診断の受診率は100%を目指しましょう。

健康診断

就業判定

保健指導・受診勧奨

## ② 就業判定（安衛法第66条の5）

定期健康診断の結果に基づき、更なる健康被害を防止するために、企業として労働者の安全と健康に配慮する必要があります。

労働者が就業を続けることが可能かどうかを、産業医が判断することを、就業判定と言います。定期健康診断実施後には、必ず産業医(医師)による、就業判定を実施しましょう。

## ③ 保健指導・受診勧奨の実施（安衛法第66条の7）

現時点で就業上の制限が必要ない状態であっても、そのまま放置すると、将来的に就業禁止などの措置が必要となる場合があります。

健康状態の悪化を防ぎ、より健康な状態を保つためには、産業医(医師)・保健師・衛生管理者より、保健指導や受診勧奨などを行うことが大変重要です。

# 健康診断事後措置の概要



① 定期健康診断の実施

(安衛法第66条第1項)

健康診断結果の受領  
異常所見の有無

所見あり	所見なし
------	------

健康診断結果の労働者への通知

(安衛法第66条の6)

(安衛法第66条の4)

労働者の就業上の措置に関しその必要性の有無、  
講ずべき措置の内容にかかる意見を聴取

③ 保健指導・受診勧奨の実施

(安衛法第66条の

7)  
医師、保健師による保健指導実施  
の努力義務

② 医師等の意見聴取

就業上の措置の決定等

(安衛法第66条の5)

医師等の意見を勘案し、必要があると認められるときは、その労働者の  
実情を考慮して、就業場所の変更、作業転換、労働時間の短縮深夜業  
の回数減少等の措置を講じる

事後措置にあたっては「定期健康診断結果に基づき事業者が講じるべき措置に関する指針」に留意  
しましょう。

# 産業医による就業判定

## 就業判定とは

健康診断を実施した後、異常所見があった労働者の健康診断結果をもとに、就業制限や休業(**ドクターストップ**)等の措置が必要かどうか、産業医の意見を仰ぐことです。これは、**安衛法第66条の5**で事業主に課せられた義務です。

## なぜ、就業判定が必要なのか？

- ・企業としての安全配慮義務（**労働契約法第5条**）
- ・病者の就業禁止（**安衛法第68条に罰則規定あり**）

などが、法律的な根拠となっていますが、**労働者の健康を守るため**には産業医による就業判定が重要です。

## 就業上の措置(就業判定)の3つの段階

### 1.通常業務

### 2.就業制限（労働時間の短縮、作業の転換等）

### 3.要休業（療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない）

- ・就業判定を行うにあたり、対象となる労働者の作業環境、労働時間、過去の健康診断結果などが、判断材料となります。
- ・産業医による就業判定後、就業上の措置の決定については、労働者からの意見聴取後、事業者が決定します。
- ・意見を聴く医師は、産業医又は産業医の選任義務のない事業場は、労働者の健康管理を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師です。

# 来ていますか？保健指導と受診勧奨

定期健康診断を実施した後は、常時50名以上の労働者を雇用している事業所では、健康診断結果報告書を管轄の労働基準監督署に提出する必要があります。

そのため、産業医による就業判定は、大半の企業が実施しています。

しかし保健指導や受診勧奨は、法律的にも努力義務とされており、実施していない企業も少なくありません。

企業の衛生管理者様からは、以下ようなお話をよく聞きます。

「健康診断機関から受診するように指示されているので、会社から受診勧奨はしていません。」

「産業医の指示で、受診勧奨の文書を送っていますが、その後受診したかの確認まではしていません。」

「保健指導？自分で病院に行ってもらえばいいですよ？」

「産業医は月に1回しか来社されないもので、時間的に難しいです。」

「健康診断の結果は、個人情報なので取り扱いが難しいです。」

「医学の専門的な知識が必要なので、衛生管理者ではちょっと難しいです。」

「他の業務もあるので、健康診断の事後措置にそこまで手をかけられません。」

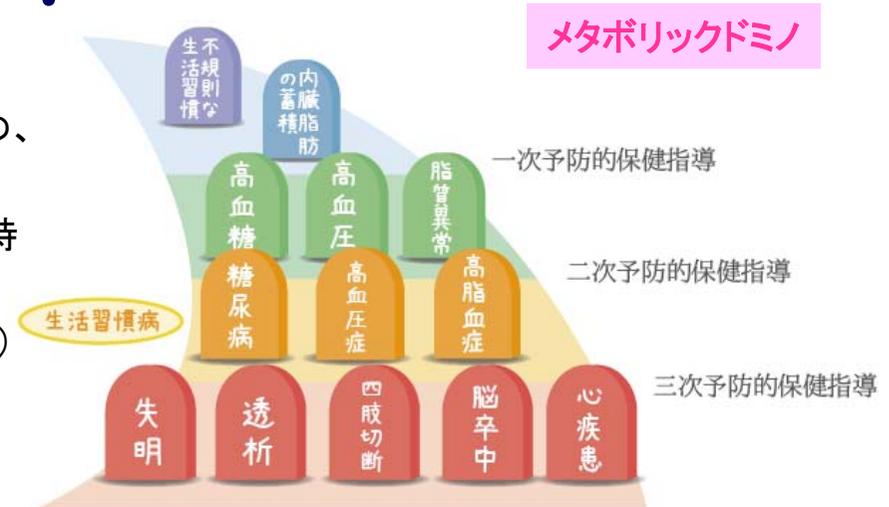


# 保健指導って必要なの？

## 保健指導とは

生活習慣病予備群を、生活習慣病に移行させないため、労働者の生活を基盤とし、生活習慣における問題に、自ら気づき、健康的な生活習慣を導き出し、健康を維持できるように支援することです。

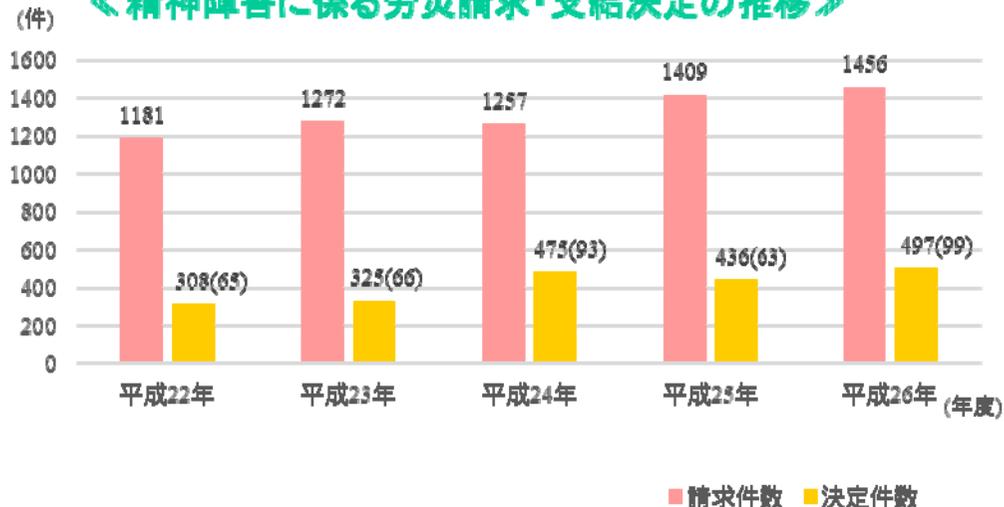
産業医による就業判定で要休業判定(ドクターストップ)にならないためには、**一次予防としての保健指導が必要不可欠**です。



また、生活習慣の乱れは、メンタル不調の原因にもなります。

近年では、過労死や精神障害などの労災認定件数も急増しており、『心身の健康管理』としての保健指導の重要性も指摘されています。

### 精神障害に係る労災請求・支給決定の推移



※認定件数は当該年度に請求されたものに限るものではない。  
※( )内はうち自殺件数(未遂も含む)

# 産業医・保健師が行う保健指導とは



## ◆個人の生活習慣や考えを考慮した指導ができます！

- ・健康診断結果から、労働者の身体状況を理解し、生活習慣の改善の必要性を労働者に認識してもらい、改善のための行動につなげやすくします。
- ・生活習慣改善のための目標を、労働者の考えを尊重して設定し、達成できるように継続して支援します。

## ◆健康診断結果の判定からだけでなく、それぞれの数値を総合した指導ができます！

- ・健康診断結果の判定だけにとらわれず、一人ひとりの数値を総合的に見て、労働者の健康状態を保つにはどうすれば良いかを考えます。

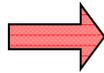
## ◆病気の発症を予防する視点から健康状態を保つ支援ができます！

- ・労働者の考えを尊重しながら生活習慣の改善を支援することで、病気の発症を予防する・遅らせることができ、労働者の健康状態を良好に保つことができます。

例) 40歳代 男性 体重70kg

単身赴任で、一人暮らし。営業職で、外食が多くお酒を飲む機会が多い。  
運動習慣はない。健康診断の結果、コレステロールが高めとの指摘あり。

このままの生活を  
続けた場合...



狭心症や心筋梗塞、脳卒中

などを引き起こします

【生活習慣のチェック】

【保健師のアドバイス】



「メニュー選びで、意識していることは？」

「大盛りはやめました。野菜サラダをつけるようにしてます。」



食事内容の工夫・改善

「食物繊維を含む野菜は、コレステロールを体内から排出してくれます。特にキノコや海藻類を食べると効果的です。コレステロールを多く含む、明太子や卵は、控えるようにしましょう。」



「週にどれぐらいのお酒を飲んでますか？」

「ほぼ毎日飲んでます。多い日で4合、少ない日で1合ぐらいですね。」



飲酒習慣へのアドバイス

「飲酒量が多いとエネルギー過剰となってしまいます。1合（純アルコール20g）のカロリーは、140kcalです。飲む量やお酒の種類、おつまみの内容を変えて、カロリーを調節してみませんか？」



「定期的に運動はしてますか？」

「通勤で片道10分歩く程度です。平日は忙しいですし...。」

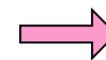


運動に対するアドバイス

「10分の歩行で消費するエネルギーは約30 kcalです。歩幅を大きめにとり早歩きをすると、より効果的です。平日は忙しいとのことですが、休日はどのようにお過ごしでしょうか。趣味などはありますか？」

<目標設定> 3カ月後に体重を3kg減らす

<プラン設定> ・通勤の歩行は早歩きし、休日写真を撮るときはいつもより遠い公園まで歩く  
・お酒は一日1合までにする



目標達成まで、  
継続的に支援

# 集団に対する健康診断事後措置

健康診断の有所見率の全国平均は以下のようになっています。

国内平均値		聴力 (1000Hz)	聴力 (4000Hz)	胸部X線 検査	喀痰 検査	血 圧	貧血 検査	肝機能 検査	血中 脂質	血糖 検査	尿検査 (糖)	尿検査 (蛋白)	心電図	有所見率
全国平均 値の 推移	平成24 年	3.6	7.7	4.3	2.2	14.5	7.4	15.1	32.4	10.2	2.5	4.2	9.6	52.7
	平成25 年	3.6	7.6	4.2	1.9	14.7	7.5	14.8	32.6	10.2	2.5	4.2	9.7	53.0
	平成26 年	3.6	7.5	4.2	1.9	15.1	7.4	14.6	32.7	10.4	2.5	4.2	9.7	53.2

こちらの数字は、各企業が労働基準監督署に提出した、『健康診断結果報告書』をもとに厚生労働省が発表したデータです。

御社の統計データと、全国平均を比べることで、労働者個人の健康状態だけでなく、集団としての健康状態を分析することができます。集団に対する健康管理プランを立案するための、重要な情報となります。

## ＜某企業における健康管理プラン＞

- 社員食堂でヘルシー定食を提供  
(1食500kcal前後、塩分3.0g前後、野菜150～250g使用)
- 専門家による、個別の健康相談  
(管理栄養士などによる、カウンセリング)
- 健康維持・増進のためのイベントの実施  
(万歩計を利用した歩数イベント・始業時にラジオ体操を実施)
- **個人医療費 2年で10%削減!**

集団に対する健康管理プラン=企業を元気にするプランです!!

# 衛生管理者と産業保健スタッフの連携

産業医の勤務日数は、月に1回、2時間程度の企業が多いです。

産業医の活動時間は限られており、長時間残業者やメンタルヘルス不調者の面談など、より深刻な問題を抱えた労働者から優先的に面談を行っています。

そのため、健康診断後の保健指導や受診勧奨まで、手が回らない場合もあります。

衛生管理者をはじめとした、企業の担当者と産業医・保健師で連携して行うと効果的です。

