

8. 健康診断実施後の事後措置

最近の一般健康診断の結果では、何らかの異常所見を有する労働者の割合は46%を越えており、脳・心臓疾患につながる所見を有する者も増加している。これらの疾病は、適切な健康管理を行わなければ著しく増悪し、ひいては過労死の発生にもつながるおそれがある。健康診断は実施しただけでは何の意味もない。健康診断は適切な事後措置を行って始めて、その価値が生じるものであって、事後措置を行わない健康診断はむしろ弊害がある場合がある。

(1) 健康診断結果の本人及び職制への通知

健康診断結果については所見の解説と具体的な医療上、就労上及び指導上の区分と必要な判定コメントを書き加えて、出来るだけ早く（概ね2週間程度で通知されることが望ましい）、封じた書状にして直接本人に通知するのが最も良い。また就業制限や、就業禁止等の判定は職制に示す前に本人によく説明し、了解を得ることが望ましい。特に本人に不利になるおそれのないよう、プライバシーを侵さないような配慮が必要である。

(2) 再検査や精密検査の勧め

再検査や精密検査が必要な場合は、本人にその必要性をよく説明して不十分な不安を与えないように配慮して受診を勧める。再検査や精密検査が同じ健診機関で行われる場合は別にして、外部の医療機関や、他の健診機関に依頼するときは、産業医等からの紹介状を持たせて、再検査や精密検査の結果が確実に得られるようにしなければならない。その検査結果は健康診断結果票に記録して、次回の健康診断の参考にするべきである。

(3) 適正医療の指導

要治療の指示があったものに対しては、適切な治療を受けられるように指導し、その結果を確かめるとともに、主治医の指示を忠実に実行するように指導する。要指導の指示があったにもかかわらず、そのまま放置したために適正な治療を受ける機会を失って手遅れにならないように配慮が必要である。

(4) 保健指導及び健康教育

健康管理区分の医療上の指示と、それに対応した指導区分の方針に基づいて、主として療養指導を中心にして生活を改善するように具体的に指導することである。個人を対象に、療養指導や生活・栄養・運動指導等を行う個別指導と、同じような不健康な状態にある労働者を集めて健康教育する集団指導がある。

個別指導は産業医等が個人と面接して本人の生活行動や生活条件を分析し評価し、その結果に基づいて本人にとって最も重要な事項をきめ細かく行える。

集団指導は必要な知識を短時間に多数の労働者に伝えることが出来る点で優れているが、個々の行動変容までは期待できない。

その他健康な者も含めた全労働者を対象にして、タバコや酒の健康影響、エイズ予防、メンタルヘルスなどについての健康教育も考えられる。

(5) 健康相談

健康診断の結果に基づいて、保健指導と継続管理を受けている過程あるいはそれ以外の場合でも、健康上の不安に悩まされた者が、その解決のために相談を求めてきたときに、それに適切に対応することを健康相談という。個別の対応であり、働きかけの方向は保健指導と逆の方向である。

(6) 継続管理

健康診断の結果、要経過観察と判定された場合、治療の必要はないが次回定期健康診断までの間に、指示された間隔において、指示された検査又は診察を受けさせ、その経過を確認して、病勢増悪の場合は治療を受けるよう指導する。

(7) 就業区分の実施状況のフォロー

職制に対し、就業区分で求められたことが適切に行われているかどうかを確認し必要があれば職制に説明し、職制と協議して対応策を見つけて出す努力をする。

就業区分は就業禁止と就業制限に分けられている。就業禁止は病者を就業させることにより、本人は勿論のこと、他の労働者にも悪影響を与えることを考慮して定められたものであるが、安易な就業禁止は、労働者の就業の機会を失わせることになるので慎重に判断する必要がある。この場合必ずしも休業させなくても、特定の作業のみを禁止して、他の作業への就業を認めるともある。配置転換がこの範囲にはいる。また就業制限は作業方法、作業時間、作業強度、作業量及び交替制などの制限である。

(8) 健康保持推進（心と身体の健康づくり）への展開

健康診断の結果「異常所見なし」とされた者に対して、健康診断と併行して行われた健康測定の結果に基づいて、心と身体の健康づくりのための健康指導（運動指導、保健指導、メンタルヘルスマスター及び栄養指導）を展開する。

(9) 労働生学的専門調査

業務起因性の有無について、さらに突っ込んだ検討を要する場合や、職業性疾患や産業疲労の予防策を策定するのに必要な調査として次のような労働生学的調査を行う。

- i) 有害環境条件の暴露調査、作業分析
- ii) 作業分析、特に人間工学的な調査

iii) 健康診断以外の特別な健康調査や疲労調査

- iv) 取り扱い物質の有害性の調査
- v) 労働衛生装置（例えば局所排気装置や遮蔽装置など）の性能検査
- vi) 労働保護具の性能検査や使用状況の調査

小規模事業場では、事業場以外の専門家の助言を得ながら進めることになる。

(10) 作業環境管理と作業管理の整合性

作業環境測定結果や作業分析結果と健康診断結果を照合し、相互の関連性を確かめるとともに、さらにそれを職場巡視によって裏付けることによって作業環境管理や作業管理の改善に役立てる。

(11) 業務起因性について

健康診断の結果、業務上疾病が疑われるものについては慎重に検討し、軽々しく取り扱ってはならない。業務起因性の可能性を確かめるには労働衛生学的に合理的でなく、その取り扱いにあたって公正であることが肝要である。

間違いなく業務上であるときは直ちに労災保険給付の請求の手続きをする必要がある。労災認定は労働基準監督署長が行うものであって、診療を担当した医師でもなければ、産業医でもない。

(12) 健康診断結果の集計とその活用

健康診断の結果を、所見別又は病名別・健康管理区分別に集計し、職場間の比較、年度別の比較、同業他社との比較等を行い、集団としての健康水準を把握し、健康管理を推進するうえでの方向付けに活用する。特殊健康診断では、作業ごとの集計も必要である。健康診断票は法により保存期間が定められている(P.2 表Ⅲ-1 記録の保存期限参照)。これは経年変化をみるためには絶対必要であって、特に慢性に経過する病変、中でも悪性新生物の診断にはなくてはならない情報である。

(13) 安全衛生委員会での報告と審議

健康診断の実施結果を安全衛生委員会に報告し、問題点を審議し、対策を協議することによって、労使協力し職場の労働衛生を改善し、労働者の健康保持増進を促進することができる。

健康診断の結果について安全衛生委員会に報告する内容や提案する議題には次のような事項が考えられる。

- ⅰ) 健康診断の種類別、職場別受診状況と未受診者対策
- ⅱ) 健康診断結果の集計資料

ⅲ) 健康診断業務の健診デザイン上又は運営上の問題点や提案事項

- ⅳ) 事後措置を円滑に進める上での課題と対策
 - ⅴ) 健康診断の結果から得られた従業員の健康管理上の問題点とその対策
 - ⅴ) 健康診断とその事後措置に関する産業医のコメント
- 健康診断終了後、法令で定められた様式により「健康診断結果報告書」を作成し、産業医の確認を得て、署名、捺印後速やかに所轄労働基準監督署長に提出する。

9. 診断区分に関する医師の判定

一般健康診断の結果について、産業医は健康管理区分を判定しなければなら

ない。

健康管理区分には以下のように分類できる。

医療区分	対応不要	要観察	要保健指導	要治療
指導区分	保健指導	健康相談	療養指導	
就業区分	通常勤務	就業制限	要休業	

要精査

特別健康診断の健康管理区分

「健康診断結果に基づく健康管理指針」(昭和38. 8. 基第939号)に例示された区分があり、これを基に特化物など対象ごとの指針が公表されています。

管理区分	管理A		管理B		管理C	管理R	管理T
	1	2	1	2			
症状区分	第一次健康診断のすべての検査項目に異常が認められない者		健康診断の結果、管理Cには該当しないが、当該因子によるかまたは当該因子による疑いのある異常が認められる者		第二次健康診断の結果、当該因子による疾患に罹患している者	健康診断の結果、当該因子による疾患に就業することにより増える場合または異常が認められる者	健康診断の結果、当該因子以外の原因による疾病にかかっている場合または異常が認められる者(管理Rに属するものを除く)
事後措置	当該業務への就業禁止		医師の意見により制限		禁止(医師が許可するまで就業できない)	当該業務への就業制限、当該疾病および異常に対する療養その他の措置	当該疾病に対する療養その他の措置を必要とする
事後検査	-		医師が必要と認めれば検査した期間に行う		-	-	-
医学的治療	-		-		必要	-	-

(1) 医療区分

表III-15 健康診断判定区分(例)

記号	判定要旨	受診者への説明(報告書等に記載)	略称
A	異常なし、正常範囲	今回の検査では異常ありません。	正常範囲
A1	基準値をはずれているが、あるいは所見が認められるが、医療的措置や経過観察等の必要性がないもの。	基準値をはずれていますか? 特に異常とまでは考えられません。(古い疾患の傷痕など)	観察不要
B1	自己管理を要するもの。生活改善をしながら6~12ヵ月後に再確認を要するもの。	異常はみられますが、医師による専門的な経過観察は必要ないでしょう。但し、自分で食生活、運動等に注意し自己管理する必要があります。6~12ヵ月後に定期健診等で経過をみるようして下さい。産業医、保健師にアドバイスを受けるのもよいでしょう。	要観察
B2	産業医(ホームドクター)の管理下で定期的な検査あるいは食事指導の措置を要するもの。	直ちに治療が必要なものではありませんが、放置すれば増悪のおそれがあります。産業医(ホームドクター)に相談し、具体的な指導を受け、経過をみてもらう必要があります。	要管理
C	医師による投薬等の治療が必要なもの。	検査で認められた異常については投薬などの治療が必要と思われます。	要治療
V	再度同じ検査をして確認する必要があるもの。	検査で認められた異常が一過性のものであったり、病的でない原因の混入が考えられるもので、再度同じ検査をして確認することが必要なものです。健診実施機関を受診して下さい。	要再検
W	医療機関で精密検査が必要なものの。	検査で認められた異常について、さらに検査項目を増やして検査をしなければ病的なものであるかどうか判断できません。	要精密
Z1	現在、医師の管理下において指導や検査を受けているもの。(受診者の申し出による)	医療機関(専門医)で定期的に検査を受けているもの。また、食事指導を受けているものはこの中に含まれます。	管理中
Z2	現在、投薬等の治療を受けているもの。(受診者の申し出による)	投薬等の治療を受けているものです。	治療中

(2) 就業区分に応じた措置

表III-16 就業区分に応じた措置及び措置期間の明示

就業区分	就業上の措置の内容	
	通常勤務	通常の勤務でよいもの
就業制限のあるもの	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更などの措置を講じる。
要休業の	勤務を休む必要のあるもの	療養のため、休暇、休職などにより一定期間勤務させない措置を講じる。

[健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針より]

・ 不要な就業制限は行わない。特に小規模事業所では生産性の低下に直結

し、事業者、労働者、双方から非難を受けることになる。

・ 産業医が就業制限の意見をのべるときには、労働の実態を十分に把握して

おくこと

・ 就業上の措置を行い意見を述べる場合は、必ず労働者と面談して、職場の

状況を調査して就業制限や、情報の開示について同意をとっておくことが

望ましい。

必ずしも二者(上司)が本人と話し、合意事項を決定し、文書発行。

10. フライバシンの保護等

産業医に関係する労働者のフライバシンの保護に関しては、医師、薬剤師等は刑法により、保健師、看護師等は保健師助産師看護師法により、臨床検査技師、衛生検査技師等についてもそれぞれ臨床・衛生検査技師法その他の法律により「正当な理由なく、その業務上取り扱ったことについて知りえた秘密を漏らしてはならない」と規定して守秘義務を課している。さらに安衛法では第65条に規定する健康診断の実施の事務に従事した者は、その実施に関し知り得た労働者の心身の欠陥その他の秘密を漏らしてはならないと定められている。産業医には「健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置」を行う責務があるので、産業医は健康診断結果を事業者に報告するとともに事後措置を遂行できるように健康保持上の措置が必要な労働者について部下を管理監督する職制に必要な健康保持上のアドバイスをしなければならぬ。また事業者も労働安全衛生配慮義務を負っているので、個人の検査結果を職制に知らせることは、安衛法に基づく事業者の健康管理上必要な資料であり、法令の定めに従った業務の遂行であることから、正当な理由のあるものとして各守秘義務には違反しないと解されている。

このように、守秘義務と安全配慮義務は相反する表現であるが、産業保健現場では調和させなければならない。労働者の健康を保持するために、就業場所の変更、作業の転換、就業制限などを行う際には、人事担当者や職制にある程度医療データを開示しなければならない。このように医療データを産業医等の産業保健専門職以外の者に開示するときには、事前に労働者本人に十分説明し、本人の同意を得るべきである。