

一般 定期健康診断の流れ

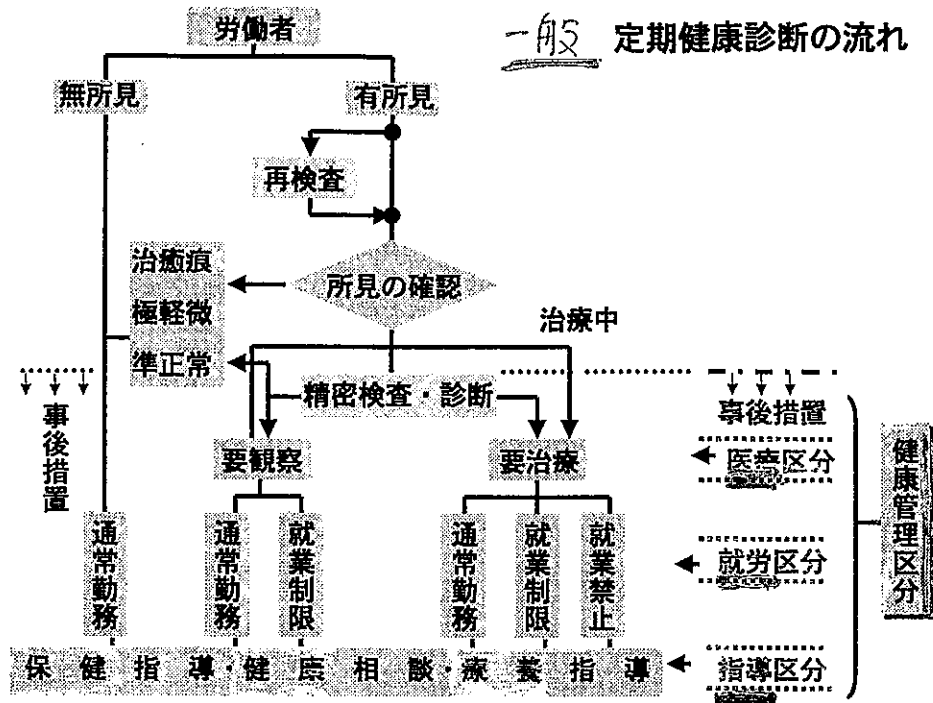
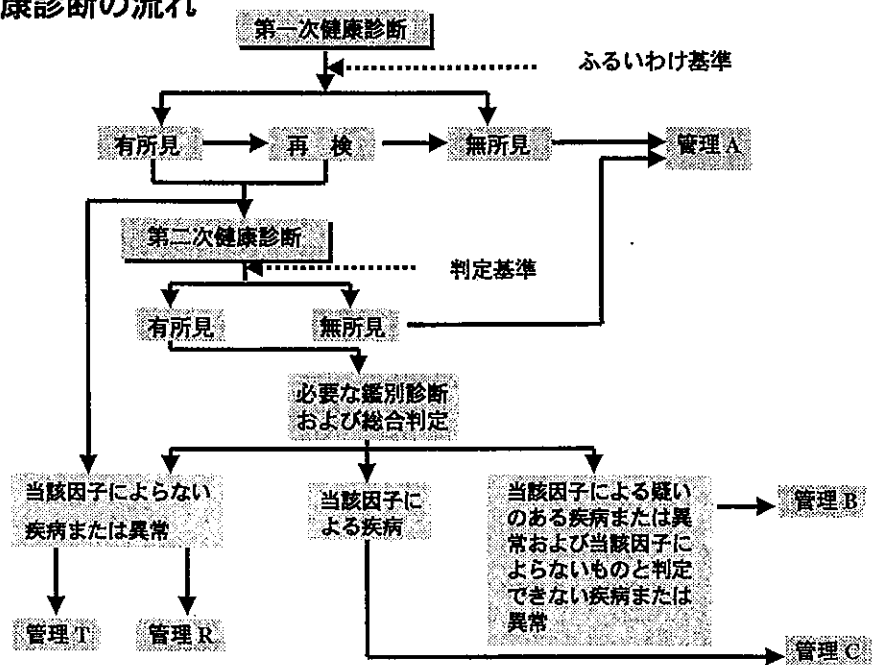


図3 特殊健康診断並びにその事後措置の流れ

特殊健康診断の流れ



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のないもの。	基準値をはずれていますが特に異常とは考えられません。(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にして下さい。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)の管理下で定期的に検査あるいは食事指導の措置を要するもの。	直ちに投薬治療が必要なものではありませんが、放置すれば増悪するおそれがあります。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のあるもの。	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。	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ないものです。	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

特殊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.基発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	症状区分	事後措置		
		当該業務への就業禁止	事後検査	医学的治療
管理A	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	-	-	-
管理B	1 第一次健康診断のある検査項目に異常を認めるが、医師が第二次健康診断を必要としないと判断した者	医師の意見により制限	医師が必要と認める検査を医師が指定した期間ごとに行う	-
	2 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			
管理C	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	禁止 (医師が許可するまで就業できない)	-	必要
管理R	健康診断の結果、当該因子による疾病または異常を認めないが、当該業務に就業することにより増悪するおそれのある疾患にかかっている場合または異常が認められる者	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		
管理T	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)	当該疾病に対する療養その他の措置を必要とする		

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	

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
区分	内容	
通常勤務	通常勤務でよいもの	
就業制限	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	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。

必ず労働者(上司)又は人事担当者、合意事項を確認し、文書発行。

プライバシーの保護等

産業医に關係する労働者のプライバシーの保護に関しては、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、その実施に関して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ない。また事業者も労働安全衛生配慮義務を負っているため、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ためには、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。