

知っておこう!

# 健康診断の

# ウン?・ホント!

監修:石川 隆氏  
丸の内クリニック 院長



第39回

最終回

## 産業医の業務と ストレスチェック

会社員の健(タケシ)さんは妻、康子(ヤスコ)さんに聞かれ、会社の産業医の仕事や最近始まったストレスチェックについて説明しています。

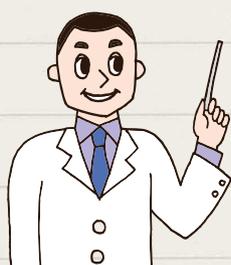
### 1 産業医が特に気をつける検査項目

ところでタケシさん、  
以前健康診断のあと  
呼び出されていたけれど  
産業医の先生って  
どんな仕事をしているの?

ヤスコ  
康子さん  
主婦(35歳)

タケシ  
健さん  
会社員(40歳)

産業医は企業内の医師で、  
一般健診で異常がある人に  
医療機関の受診を勧め、  
生活指導などを行う義務が  
あるんだよ



産業医は企業内にあって、従業員の健康管理を行う医師のことです。労働安全衛生法では、常時50人以上の従業員を使用する事業場では選任しなければならない規則があります。産業医の仕事は、(1)健康診断の実施など従業員の健康管理に関する

こと、(2)月100時間超の残業により疲労の蓄積が認められる労働者に対し、面接指導およびその結果に基づく必要な措置の実施、(3)健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置などや作業環境の維持管理と改善、衛生教育などがあります。

健康診断に関しては実施しただけでなく、要医療と判断された人には医療機関の受診を勧め、受診したかどうかを確認する必要があります。また、就業する上での処置・配慮が必要かも判断しなければなりません。

産業医が特に着目するものは、表1に示されているような会社など事業者が義務づけられた労働安全衛生法に

基づく健診項目です。高血圧、糖尿病、脂質異常、など肥満や生活習慣が原因で起こる疾患が主で、2008年に始まった特定健診の検査項目に合わせ同年一部改訂されました。特定健診とは保険者である健康保険組合などに義務づけられたもので、この検査結果で高リスクの人に対して保険者は特定保健指導を行わなければなりません。

表1 事業主の責任で行う健康診断(一般健康診断)

1	既往歴および業務歴の調査
2	自覚症状および他覚症状の有無の検査
3	身長、体重、BMI、腹囲、視力および聴力
4	胸部X線および喀痰検査
5	血圧の測定
6	貧血の検査(RBC,Hb)
7	肝機能検査(GOT,GTP、γ-GTP)
8	血中脂質検査(LDL-c, HDL-c, TG)
9	血糖検査(HbA1cでもよい)
10	尿検査(糖・蛋白の有無)
11	心電図

労働安全衛生規則第43,44条 2008年改正(1年以内に1回受診しなければならない)

産業医が診る表1の法定項目以外のがん検診などの項目(人間ドックに含まれる胃がん検診、便潜血反応、女性の子宮頸がん・乳がん検診など)の場合、産業医に結果が届かな

ようにしている企業もあります。本来、産業医の安全配慮義務とされている法定項目以外で要医療の結果が出た場合は、個人の責任で医療機関を受診することになります。

## 2 新しく始まったストレスチェック制度

2015年12月にストレスチェック制度が始まったそうだけれど、どんな制度なのかしら?



ストレスに関する質問票の回答で労働者の精神状態を把握し、ストレスの緩和に務めるメンタルヘルス対策の一環だよ

「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票(選択回答)に労働者が記入し、それを集計・分析して自身のストレス状態を把握する簡単な検査です。労働安全衛生法が改正され、労働者が50人以上いる事業所では、2015年12月から毎年1回、この検査を全ての労働者に対して実施することが義務づけられました。

労働者が自分のストレスの状態を知れば、ストレスをためすぎないように事前に対処することができます。さらに、ストレス過多な場合は医師に助言をもらい、会社側に仕事の軽減などの措置を実施してもらったり職場の改善につなげたりすることで、「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組みです。

2015年12月1日から2016年11月30日までの間に、全ての労働者に対して1回目のストレスチェックを実施することになっています。当初は健康診断受診の際にストレスチェックの問診も行うことが想定されましたが、現在ではメールアドレスとパスワードでwebを使ったストレスチェックの問診が主流になっています。

また、個々人の結果について、事業主である会社の人事担当者は見ることはできません。一般健診の結果と

同じく、専門業者などの会社外のベンダーを使う場合が多いようです。

ただ高ストレス状態と判定された人は産業医などとの面談を設定し、職場の環境が個人のストレス状態の原因になっていないかどうかを判断する必要がありますので、人事担当者は面談を希望する人への対応を行わなければなりません。

この点、一般健診の結果についての対応とは異なる仕組みを事業主である会社および衛生委員会が作っていかねばならず、今年になって多くの会社ではそれらの対応や準備に忙しい状況です。また産業医も、身体の健康だけでなく心の健康についても専門知識を積み重ねていくことが要求されてきています。



ご要読ありがとうございます!

参考文献:1)厚生労働省HP: ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzensei12/>  
2)嘱託産業医のためのストレスチェック実務Q&A。ストレスチェック実務Q&A 編集委員会編 産業医学振興財団 2015

### Mini Column

#### 一般健康診断とストレスチェック

事業者は健康診断のように、ストレスチェックを1年以内ごとに1回は全ての労働者に対して実施する義務があります。しかし受診義務がある健康診断に対し、ストレスチェックは必ずしも受検義務はないとされています。これはメンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大きいなど、特別の理由がある労働者にまで強要することはできないとの理由からです(表2参照)。その一方で、受検を強要することはできませんが、1人でも多くの労働者に受検してもらい、自らのストレスの状況について気づきを促し、面接指導や職場改善の対応につなげることが求められています。

表2 一般健康診断とストレスチェック

	事業者	労働者
一般健康診断	実施義務 (法第66条第1~3項)	受診義務 (法第66条第5項)
ストレスチェック	実施義務 (法第66条の10) (50人未満事業場は努力義務)	受検義務なし 面接指導を申し出たことに対する不利益取扱いの禁止 (法第66条の10第3項)

文献2)23頁より引用