

# 労働者の健康確保のために

## 雇入時健康診断・一般定期健康診断の適正な実施と 健康診断結果を活用した健康管理のポイント

事業者には、労働者が健康で安全に働くことができる職場環境を確保する責務があります。健康診断は、疾病の早期発見だけでなく、労働者の健康状態を把握し、その結果を健康管理や就業管理に活用することで、労働災害の防止と健康保持増進につなげるための重要な制度です。特に、高血圧、糖尿病、脂質異常症などの生活習慣病は、自覚症状がないまま進行することが多く、熱中症や脳・心臓疾患、作業中の体調不良等のリスクを高める要因となることがあります。事業者の皆様には、労働安全衛生法に基づき、雇入時健康診断及び一般定期健康診断の確実な実施と健康診断結果に基づく適切な対応をお願いします。

### 雇入時健康診断と定期健康診断の違い

|         | 雇入時健康診断                       | 一般定期健康診断     |
|---------|-------------------------------|--------------|
| 根拠      | 労働安全衛生規則第43条                  | 労働安全衛生規則第44条 |
| 実施時期    | 労働者を雇入れる際<br>(概ね雇入れ日の前後3箇月以内) | 1年以内ごとに1回    |
| 目的      | 雇入れ時の健康状態把握                   | 継続的な健康状態の把握  |
| 項目省略の可否 | ×                             | ○（医師の判断時のみ）  |
| 項目省略の判断 | —                             | 医師           |

### 【重要！】雇入時健康診断は全ての項目を実施する必要があります

雇入時健康診断は、採用時における健康状態を把握し、その後の健康管理や就業管理の基礎資料とするために実施します。そのため、定期健康診断のような省略規定は設けられておらず、労働安全衛生法で定められた以下の項目をすべて実施する義務があります。

- ☐ 既往歴及び業務歴の調査
- ☐ 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- ☐ 身長、体重、腹囲、視力及び聴力（1000Hz及び4000Hz）の検査
- ☐ 胸部エックス線検査
- ☐ 血圧の測定
- ☐ 血色素量及び赤血球数の検査（貧血検査）
- ☐ GOT、GPT及びγ-GTPの検査（肝機能検査）  
※R9.4.1より、AST、ALT及びγ-GTと名称変更
- ☐ LDLコレステロール、HDLコレステロール  
及び血清トリグリセライドの量の検査（血中脂質検査）
- ☐ 血糖検査
- ☐ 尿中の糖及び蛋白の有無の検査（尿検査）
- ☐ 心電図検査
- ☐ 血清クレアチニン検査 ※R9.4.1より追加

※一定の条件を満たす健康診断結果を提出した場合等は除きます。



# 一般定期健康診断の省略項目

一般定期健康診断では、一部の検査項目について、**医師が必要でないと認めた場合に限り**省略することができます。

血液検査等を事業主の判断で省略している例が見受けられますのでご注意ください。

※省略しない場合の検査項目は雇入時健康診断と同様です。

**※事業者や労働者の判断で一律に省略するものではありません。**

(主な省略項目)

- ☐ 身長 → 20歳以上の者について、医師が必要でないと認めた場合
- ☐ 腹囲 → 以下に該当する者について、医師が必要でないと認めた場合
  - ・40歳未満の者(35歳を除く)
  - ・妊娠中の女性等であって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断されたもの
  - ・BMIが20未満である者
  - ・自ら腹囲を測定し、その値を申告した者(BMIが22未満である者に限る。)
- ☐ 胸部エックス線検査 → 以下のいずれにも該当せず、医師が必要でないと認めた場合
  - ・40歳未満の者(20歳、25歳、30歳、35歳の者を除く)
  - ・感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律施行令第12①(1)に掲げる者
  - ・じん肺法§8 ①(1) 又は(3)に掲げる者
- ☐ 貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査、心電図検査、血清クレアチニン検査  
→40歳未満の者(35歳を除く)について、医師が必要でないと認めた場合

## 健康診断を実施する目的

### ① 生活習慣病等の早期発見・重症化予防

高血圧、糖尿病、脂質異常症などの生活習慣病は、自覚症状が少ないまま進行する場合があります。健康診断により異常を早期に把握し、必要な受診や生活改善につなげることが、健康障害の予防につながります。

### ② 健康状態に応じた適切な就業管理

労働者の健康状態を踏まえ、必要に応じて作業内容、勤務時間、作業環境等を見直すことは、労働者の健康を守るために重要です。

### ③ 労働災害の防止

健康状態によっては、作業中の体調不良や災害につながる場合があります。特に暑熱環境下での作業では、健康状態によって熱中症リスクが高まる場合があります。健康診断結果を活用した健康管理は、労働災害防止の重要な取り組みです。

## 健康診断後の事後措置

健康診断は実施して終わりではありません。

異常所見が認められた者については以下の措置を行ってください。

### ① 健康診断結果に基づく医師からの就業上の措置の意見聴取(安衛法§66の3)

### ② 必要な措置の実施 ※医師が必要と認めるとき(安衛法§66の5)

例：就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業務の調整、  
作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、衛生委員会への報告

### ③ 健康診断結果の労働者への通知(安衛法§66の6)

### ④ 健康診断結果に基づく保健指導(安衛法§66の7)

#### 個人情報保護法との関係

会社と医療機関の契約により実施している健康診断は、個人情報保護法第27条第1項1号(第3社提供の制限)に規定される「法令に基づく場合」という例外記載に該当するため、健康診断結果個人票(労働安全衛生法の規定による検査項目に限る)は労働者個人の同意を得ることなく医療機関から提供を受けて問題ありません。

## さいごに

健康診断は、事業者が法令を遵守する為だけではなく、労働者一人ひとりの健康を守り、安全で働きやすい職場を作るための重要な取り組みです。健康診断結果を健康管理や就業管理に積極的に活用し、疾病の重症化予防と労働災害防止につなげましょう。