

一般定期健康診断とストレス調査の現状等

1 一般定期健康診断におけるメンタルヘルスに関連した取組の現状

(1) 現行の健康診断項目

労働安全衛生法第66条第1項に基づく一般定期健康診断には「自覚症状及び他覚症状の有無の検査」などの項目が規定されている（労働安全衛生規則第44条）。「自覚症状及び他覚症状の有無の検査」にはメンタルヘルス不調から生じる症状も含む場合があるが、その具体的な手法は医師の判断に委ねられている。なお、その他の項目においては、メンタルヘルスに関連した事項は規定されていない。

(2) 一般定期健康診断の機会を活用したメンタルヘルス不調把握の事例 先進的な企業においては次のような取組が行われている。

① 一般定期健康診断に併せて、ストレスの程度等の把握を実施することに同意した労働者を対象にストレス調査を行い、労働者個人のみならず当該調査の結果を通知して個人の健康管理に役立たせるとともに、リスクの高い労働者に対して専門家による面談を行い、事業者に対しては当該事業場全体の状況及び職場環境の改善方法を示している事例

② 一般定期健康診断に併せて、ストレスの程度等の把握を実施することに同意した労働者を対象にストレス調査を行い、産業医等の産業保健スタッフによる面談、医療機関への受診勧奨等必要な指導等を実施、事業者は個人の情報を入手できない仕組みとしている事例

こうした事例においては、労働者の同意を得て調査を実施し、専門的知識を有する者による面談が行われており、労使が協力して適切な対応が実施できる体制がとられている。

2 一般健康診断における事後措置の仕組み等

(1) 就業上の措置

労働安全衛生法では、事業者は、健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者について、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について医師の意見を聴取し、当該意見を勘案し労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮などの措置を講じるとされている。

また、「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」（平成20年1月31日 健康診断結果措置指針公示第7号）では、医師の意見聴取に際し、健康診断の結果のみでは労働者の身体的又は精神的状態を判断するための情報が十分でない場合は、労働者との面接の機会を提供することが適当であるとされている。また、産業医の選任の義務

のある事業場においては、産業医が労働者個人ごとの健康状態や作業内容、作業環境について把握しうる立場にあることから、意見を聴く医師は産業医が適当であるとされている。

(2) 保健指導

労働安全衛生法においては、事業者は、健康診断の結果、特に、健康の保持に努める必要があると認める労働者に対して、医師又は保健師による保健指導を行うよう努めるとされている。事業場に所属する保健師の多くが、メンタルヘルス教育やメンタルヘルス不調者への対応の職務にも関わっている。

3 メンタルヘルスに関する調査票

メンタルヘルスに関する調査票には、厚生労働省が作成した「職業性ストレス簡易調査票」があるが、うつ病等の早期発見を目的としたものではなく、自覚症状に早期に気づくこと等により、メンタルヘルス不調の発生防止（一次予防）に活用することを目的として作成されている。このほか「うつ病対策推進方策マニュアル調査票」、「セスデー（CES-D）」、「一般健康調査票（GHQ-12）」など項目数が異なる様々なものが普及しているが、項目数の多さにかかわらず精度に大きな差はないと評価されている。