

一般健康診断の健診項目に対する考え方

2024年1月25日

一般社団法人 **日本経済団体連合会**

1. 今後の検討にあたっての大原則

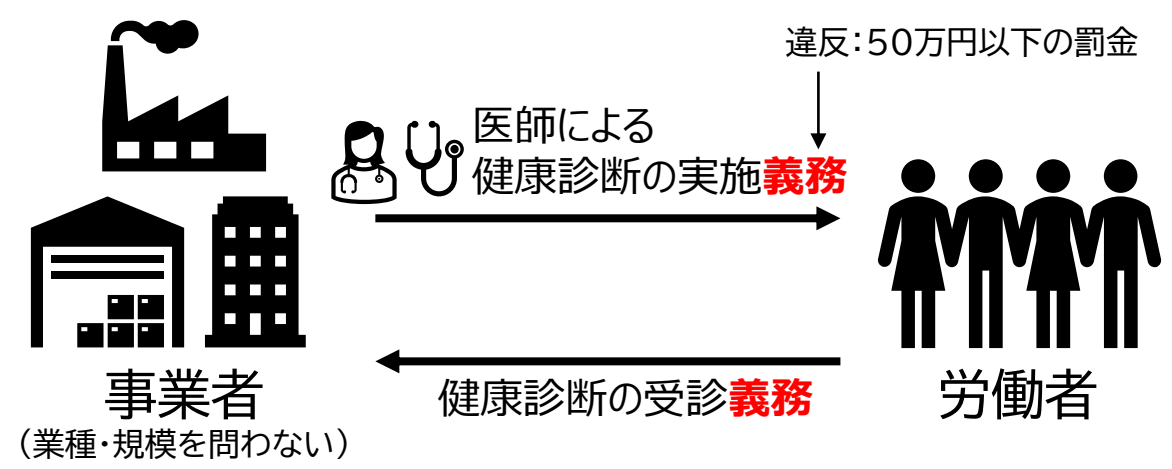
2. 女性の健康関連項目の問診追加について

3. 健康経営やTHPとの役割分担の明確化

① 最低基準としての位置付けに即した健診項目に絞り込むべき

- 一般健康診断は、①労働安全衛生法(安衛法)第66条に基づき、②業種や規模を問わず全ての事業者に**罰則付きの実施義務**、③労働者にも**受診義務**を課す制度
=法が規定する「**最低基準**」の仕組み
 - 判例法理を明文化した労働契約法第5条に基づき、使用者は労働者に**安全配慮義務**を負う
安衛法に基づき労働者の一般健康診断の結果を事業者が把握することは、安全配慮義務の発生につながる可能性
- ⇒ **必要最小限**の健診項目とすることが必要

図表1. 一般健康診断における事業者と労働者の関係

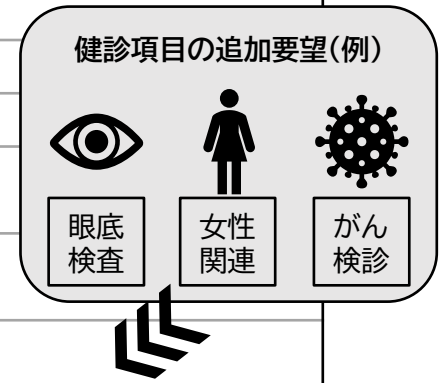


② 制度の目的や医学的なエビデンスに基づき議論すべき

- 一般健康診断の目的は、**業務が原因**で労働者が疾病にかかったり、疾病が悪化したりすることを防ぐこと
- 現在、「がん検診」や「眼底検査」等について、一般健康診断の項目への追加を求める要望が存在
- ⇒ 検査による把握が期待される疾病と**業務との関連性**(起因・増悪)、**労働災害との因果関係**を示す**エビデンス**が必須

図表2. 一般健康診断の健診項目と関連する疾病等

健診項目	健診の目的(関係する疾病等)
既往歴および業務歴の調査	適確な疾病情報等の把握、増悪防止 等
自覚症状および他覚症状の有無の検査	適確な疾病情報等の把握、増悪防止 等
身長、体重、腹囲の検査	脳・心臓疾患の危険因子の1つ 等
視力の検査	・視機能の評価 ・業務起因性の視力障害・視機能変化の早期把握
聴力の検査	・聴機能の評価 ・業務起因性の聴力障害・聴機能変化の早期把握
胸部エックス線検査および喀痰検査	・呼吸器疾患等の一般的なスクリーニング、結核感染の把握 ・結核感染の早期把握
血圧の測定	虚血性心疾患、脳血管疾患の危険因子の1つ、血圧の状態の若年からの定期的把握 等
貧血検査	高齢期に増加する貧血、食行動の偏りによる貧血の把握 等
肝機能検査	肝機能障害の早期把握、増悪防止 等
血中脂質検査	虚血性心疾患、脳血管疾患等のハイリスク者スクリーニング 等
血糖検査	脳・心臓疾患の危険因子の1つ 等
尿検査	脳・心臓疾患の危険因子の1つ、腎不全の把握 等
心電図検査	意識消失を伴う不整脈、虚血性心疾患、高血圧に伴う心臓の異常等の把握 等

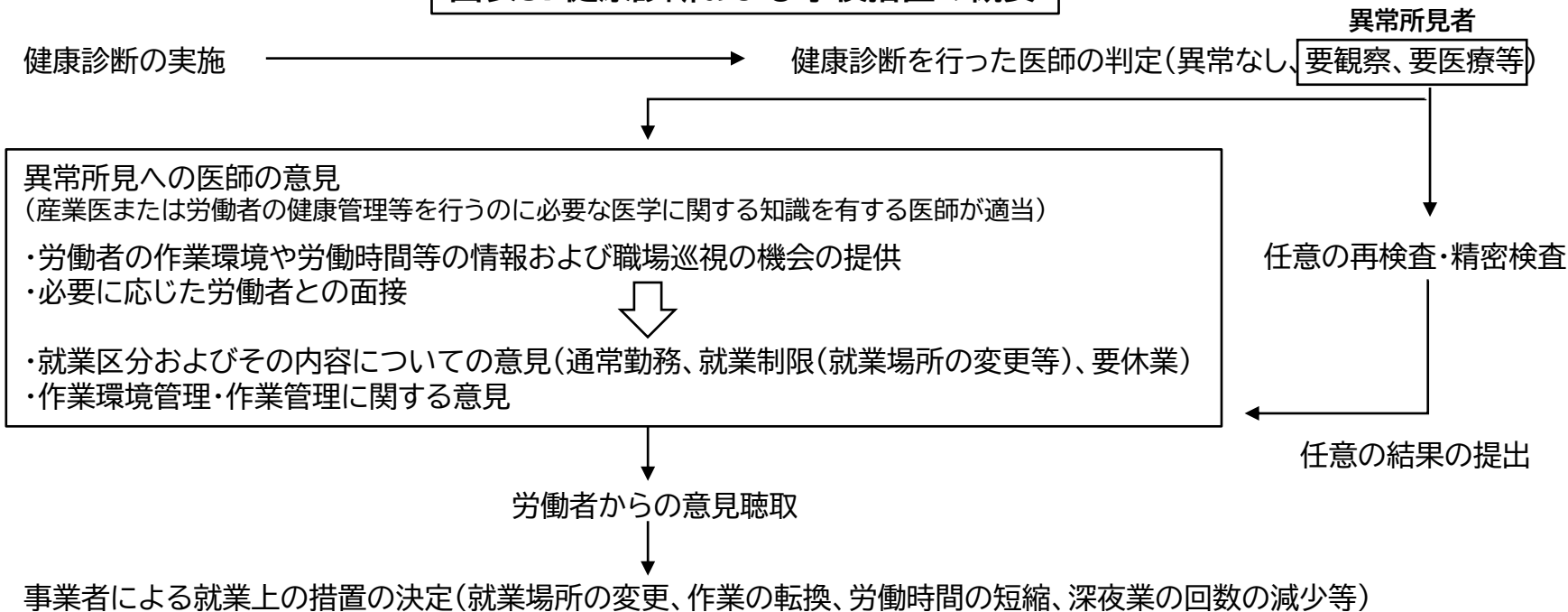


出典:第1回検討会の資料第2の3頁を経団連事務局が加工

③ 事後措置の実施の可否を含めて議論すべき

- 事業者には、一般健康診断の実施にとどまらず、医師の意見を勘案した上で、異常所見者に対する必要な**就業上の措置**を含めた義務が存在
 - 「労働安全衛生法に基づく定期健康診断等のあり方に関する検討会 報告書」(2016年)では、定期健康診断等の診断項目の要件として、「当該診断項目単独、又は他の項目と併せて、義務とされている就業上の措置を行うためのデータとすることが期待できるものであり、その上で、努力義務である保健指導においても活用するものであることが必要」と整理
- ⇒ 事後措置に**繋がらない**項目や、事後措置の**運用が実務上困難**な項目は不適當

図表3. 健康診断および事後措置の概要

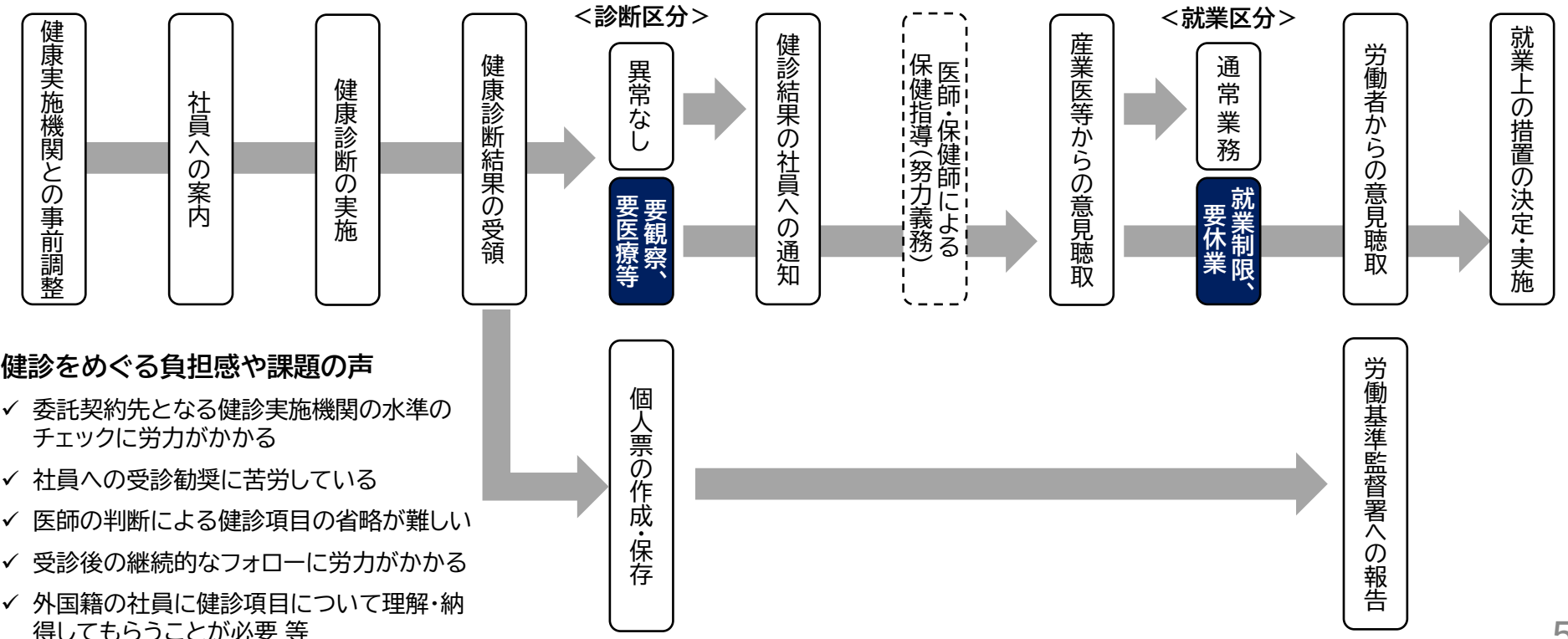


出典:第1回検討会の資料第2の6頁を経団連事務局が加工

④ 費用対効果の観点からも議論すべき

- 過去3度の省令改正を経て、一般健康診断の健診項目は**増加の一途**
 - 一般健康診断の実施に要する費用は事業者が**全額負担**
就業時間中に実施され、受診時間中も賃金が労働者に支払われることが通常
 - 一般健康診断の実施にあたり、健診実施機関との事前調整、社員への案内、受診勧奨、結果の交付、個人票の作成・保存、監督署への実施報告等、事業者には多くの労力が発生
- ⇒ 事業者の負担感に見合う効果が得られているか、**現行の項目も含めて改めて議論**する視点も必要

図表4. 定期健康診断の実施前から事後措置に至る一般的な流れ



1. 今後の検討にあたっての大原則
- 2. 女性の健康関連項目の問診追加について**
3. 健康経営やTHPとの役割分担の明確化

2. 女性の健康関連項目の問診追加について

- 女性が安心して働き続けられる職場環境の整備は**重要な課題**
- 経団連としても、①「2024年版経営労働政策特別委員会報告(経労委報告)」において、女性の一層の活躍促進に向けて、「働き続けられる環境の整備」の必要性の指摘、②「すべての女性が納得して充実したライフスタイルを築ける社会の実現」を目指す「W Society」の活動の後援、③働く女性のヘルスケア」に関するオンラインセミナーの開催 等に積極的に取り組み
- 他方、女性の健康関連項目(月経困難症、更年期症状等)を一般健康診断の問診に追加することについては、①医学的な**エビデンス**の有無、②最低基準として受診義務を課すことで、事業者健康情報を把握されることに対する**女性労働者の心情**、③問診の結果に対する事後措置という概念が存在しない中で、問診を通じて**症状を把握した後の措置のあり方**を含めた議論が重要
- 各企業においては、①生理休暇を刷新・拡充した「L休」の創設や、②女性の健康に関する管理監督者への意識啓発、③産業保健スタッフによる相談支援や専門医への受診勧奨等、女性の健康と仕事との両立支援に向けた**実効性ある対応**に着手
- ⇒ 女性の活躍促進という目的を達成するための手段として、女性の健康関連項目を問診に追加することが**最適な対応なのか、慎重な検討が必要**
- ⇒ むしろ、女性特有の健康課題に対するその他の**有効な取り組みの普及が大切**

1. 今後の検討にあたっての大原則
2. 女性の健康関連項目の問診追加について
- 3. 健康経営やTHPとの役割分担の明確化**

3. 健康経営やTHPとの役割分担の明確化

○ 一般健康診断以外にも、労働者の健康の保持・増進に関する取組みとして、経済産業省が主導する「健康経営」、厚生労働省が主導するTHPが存在

⇒ 法令に基づく義務として**事業者が責任を持って取り組まなければならない事項**と、労働者への配慮として**事業者が任意・自主的に取り組むべき事項**とを整理することが重要

図表5. 健康経営とTHP

健康経営
1. 定義 従業員等の健康保持・増進の取組が、 将来的に収益性等を高める投資 であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること
2. 推進主体 経済産業省
3. 根拠法令 なし
4. その他 経産省は2014年度から「健康経営銘柄」を選定。16年度には「健康経営優良法人認定制度」を創設

THP(Total Health Promotion Plan)
1. 定義 「心とからだの健康づくり」をスローガンとする、働く人を対象とした健康保持増進措置
2. 推進主体 厚生労働省
3. 根拠法令 労働安全衛生法第69条
4. その他 法70条の2に基づき、THPの基本的な考え方や事業場での実施方法を示した「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」を厚労相が公表

図表6. 社員の健康の保持・増進に関する企業の取組事例

西松建設
<ul style="list-style-type: none"> ● 30歳以上の社員を対象に、法定の健康診断に加えて、「人間ドック」の受診を義務化。※2022年度受診率:96.8% ● 「人間ドックの受診制度」として、①特別の休暇(有給)の付与、②費用補助を実施。補助額は保険者からの補助を除き30,000円/人。被扶養配偶者も補助 ● 女性のがん検診補助制度を導入。子宮頸がん検診・乳がん検診(乳腺エコー・マンモグラフィ)については、会社が検診費用の全額を補助

東京海上日動火災保険
<ul style="list-style-type: none"> ● 法定項目を上回る健診項目による定期・生活習慣病健診を実施。希望者は子宮頸がん検診、乳がん検診、大腸がん検診、胃がん検診、PSA検査を併せて受診可能 ● 全国46カ所に産業保健スタッフを配置し、職場と連携して健康増進策を推進。また法定外項目を含む健診・検診結果のフォローや、治療が必要となった場合には両立支援を実施

日本製鉄
<ul style="list-style-type: none"> ● 早期発見・早期治療に向け、年齢や性別に応じ、各種がん検診(胃がん、大腸がん、前立腺がん、乳がん、子宮頸がん)を健康診断に織り込み実施 ● 2025年度の受診率目標を設定(胃がん検査70%、大腸がん検査90%) ● 健診結果に基づき脳・心臓疾患のリスクを評価・管理できる独自の全社統一システムを構築。リスクに応じた保健指導の実施や検診頻度の決定等を実施

トヨタ自動車
<ul style="list-style-type: none"> ● 健保組合と共同で健康支援センター「ウェルボ」を開設。36歳から4年に一度、社員と配偶者が参加して人間ドックや体力測定、健康学習会等を1日かけて実施 ● 乳がん・子宮頸がん検診は、40歳以上は自己負担なし、20歳~40歳までは各検査が一部自己負担で受診可能 ● 治療と仕事の両立支援策として、がんの通院治療を行う社員に特別休暇(年5日)を付与する制度を新設