

## 健康診断とストレスチェックで職場の健康づくりを

会社には、労働者の心身の健康を守る義務（安全配慮義務）が課されています。その一環として行われるのが、定期健康診断です。また、経済、社会情勢が大きく変化する中で、企業におけるメンタルヘルス不調者が増加することは、会社経営にとって深刻な問題です。メンタルヘルスへの理解を深めて、職場の心と体の健康づくりを推進しましょう。

### ①健康診断は労働安全衛生法で定められた企業の義務

健康診断の実施は労働者数や企業の規模で決まるものではありません。労働者（パートタイム等の短時間労働者も正規労働者の4分の3以上働く場合含む）を雇入ると、1年以内毎に定期的に健康診断を実施することが法令で義務づけられており、費用は会社が負担します。また、受診に要した時間の賃金について、一般健康診断の場合、行政通達では「賃金を支払うことが望ましい」とされていますが、実施義務を円滑に果たすためには、所定労働時間内に実施し、賃金を支払う運用が一般的と考えられます。

### ②健康診断個人票の保存は5年間

健康診断の結果に基づき健康診断個人票を作成し、5年間保存しなければなりません。また常時使用する労働者が50人以上いる会社は、定期健康診断結果報告書を労働基準監督署へ提出する義務があります。健康診断の結果や保健指導の内容など健康に関する情報は、いずれも配慮すべき個人情報であるため、管理や保存には細心の注意が必要です。

### ③結果について医師からの意見聴取の実施

「要所見」「要再検査」などの異常が見つかった従業員がいれば、会社は、労働者の健康保持のために必要な措置（就業上の配慮、労働時間・残業時間の見直しなど）について産業医から意見を聴取しなければなりません。労働者数が50人未満の事業者は、地域産保健センター（※）を活用することができます。※事前に予約をすることで、無償で産業医による面接指導、健康相談に応じることのできる公的機関

### ④事後措置の実施

医師などの就労判定に従って、労働時間の短縮や時間外労働の制限、出張回数の制限や労働負荷の軽減、就業場所や部署の変更や夜勤業務の減少など、企業は必要に応じて適切な措置を講じましょう。

### ⑤二次健診の受診勧奨、保健指導

健康診断の結果によって、再検査が必要な場合は、会社は労働者に対して再検査するように促し、労働者の健康保持のために、医師や保健師、衛生管理者から健康診断後の保健指導を実施していきましょう。

### ⑥心の健康の保持増進（メンタルヘルスクア）

近年、社会問題化しているのが「労働者のメンタルヘルス問題」です。仕事や人間関係などにおけるストレスからメンタルヘルス不調が続き、最悪の場合うつ病をはじめとする精神疾患を罹患するケースもあります。加えて、令和2年からのコロナ禍によって、メンタル不調を訴える人は、これからも更に増加していくと想定されています。

### ⑦ストレスチェック制度

会社が実施するメンタルヘルスクアとして、ストレスチェックがあります（50人以上の事業場において実施義務、50人未満は努力義務）。労働者が自身のストレス状況を把握し、セルフケアすることでメンタルヘルス不調を未然に防止する効果が期待できます。

### ⑧4つの対応策

厚生労働省の指針では、次の4つのケアを断続的かつ計画的に行うことが重要とされています。

【セルフケア】・・・労働者自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防軽減する、あるいはこれに対処できるようにします。

【ラインケア】・・・経営者又は経営幹部が職場環境の改善や労働者に対する相談等を行います。

【事業場内産業保健スタッフ等によるケア】・・・事業場内の産業医や保健師が企画立案し、セルフケア、ラインケアを効果的に実施するために専門的知識の提供や相談を行います。

【事業場外資源によるケア】・・・事業場内に専門家がいない場合は、精神科クリニックやカウンセラーといった外部の専門家を活用して実施します。

### ⑨休職制度の活用

これらの対策をしても、メンタルヘルス不調者が発生し、勤務が困難になると退職を余儀なくされるケースがあります。そのため退職までの猶予期間として、勤続年数に応じた休職期間を設定し、一定のルールに則り、復職の可否を判断できるようにします。この場合の主な注意点は次の通りです。

☑医師の診断書等に基づいて、休職の必要性、必要な休職期間が十分に検討されていますか？

☑復職できなかった場合や復職時の手続き方法等のルールを事前に労働者へ説明していますか？

☑休職、復職に係る誓約事項を書面で取り交わしていますか？

休職制度の運用でトラブルが発生しないよう、就業規則、社内書式を整えておきましょう。

労働者の健康に配慮し、よりよい職場環境をつくることは、休職者や離職者の減少につながるだけでなく、労働者のモチベーションも高めます。労働者の活力や生産性が向上し、結果的に企業の業績、社会的価値の向上に繋がることを期待できます。

お困りごとがございましたら、エムケー人事コンサルティングまでご相談ください。