

事務所だより

第202号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

定期健康診断の事後措置における業務

定期健康診断の事後措置とは、健康診断で異常所見が指摘された従業員に対し、就業上の必要な措置をすることです。事業者は従業員に対して年に1回健康診断を実施し、その結果をもとに適切な措置を講じるよう義務づけられています。

1. 従業員への健康診断結果の通知
2. 産業医や保健師による保健指導の実施
3. 有所見者の就業措置について医師からの意見聴取（※注）
4. 医師などの意見を衛生委員会に報告（常時使用する労働者が50人以上いるすべての事業場）、および必要な措置の実施
5. 産業医等の意見を踏まえた有所見者の就業判定
6. 労働基準監督署への健康

診断結果報告書の提出

7. 健康診断結果の保存

（※注）産業医への意見聴取は、健康診断を行った日から3ヶ月以内に実施しなければなりません。産業医を選任していない場合は、無料で産業保健サービスを提供している地域の産業保健センターなどを活用するとよいでしょう。

有所見とは

医師による健康診断の結果は、大きく分けて以下の判定区分（表①参照）に分かれており、**要再検査・要精密検査・要治療の判定結果が有所見者に該当します。**

判定区分の「要経過観察」は、わずかに所見が認められるものの、現時点では健康上とくに問題はなく経過観察でよい状態です。そのため、多くの医師は要経過観察に該当する人を有所見者に含めてい

ません。

就業措置の内容

産業医などからの意見を踏まえて、事業者は必要な就業措置を決定します。医師からの意見聴取をもとにした就業措置の内容は、表②のとおりです。

就業措置を決める際は、事後措置を受ける従業員本人や従業員が所属する部署の責任

者双方の理解を得る必要があります。当該従業員の理解を得ないまま就業措置を決めてしまうと、不満が出たり現場の混乱を招いたりする可能性があります。健康診断後の事後措置を受ける従業員の心理的負担や所属部署の混乱を抑えるために、しっかりと話し合った上で事後措置を行いましょ。

判定区分	判定区分
異常なし	健康診断で有所見なし
要経過観察	所見が認められるものの、次の健康診断まで経過を観察
要再検査	所見が認められるものの、一時的な可能性もあるので再検査が必要
要精密検査	所見が認められ、診断を確定するために精密検査が必要
要治療	速やかに医療機関を受診し、治療を受ける
治療中	健康診断結果を主治医に見せ、主治医の指示に従って治療を継続

（表①）

就業区分		就業上の措置内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいも	（なし）
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負荷を軽減するため、時間外労働の制限、労働負荷の制限、労働時間の短縮、出張の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

（表②）

（出典：厚生労働省「労働安全衛生法に基づく健康診断実施後の措置について」）

アウトソーシングしてみませんか？

《各事業所のニーズに応じてお選びいただけます。》

給与計算代行

毎月の給与や賞与の計算と付帯業務についてサポートいたします。

給与計算代行 + 社会保険関係手続

給与計算には欠かせない入退社手続等関連手続もサポートいたします。

給与計算代行 + 顧問契約

給与計算と各種手続きや労務相談・指導などトータルサポートいたします。

お申込み・お問い合わせは、藤田社会保険労務士事務所までご連絡ください。

治療しながら働く人の両立支援(のり)

改正労働施策総合推進法（令和7年法律第63号）により、令和8年4月1日から、職場における治療と就業の両立支援の取組が、事業主の努力義務になりました。

事業者に対して、病気等の治療をしながら働くことを希望する人が働き続けられる職場の環境整備が必要な両立支援の措置を講ずることが求められています。

どのような取組を行えば治療と仕事の両立を支援できるのか、前月に引き続き、厚生労働省関連のホームページ『治療しながら働く人を応援する情報ポータルサイト 治療と仕事の両立支援ナビ』を基にご紹介します。

両立支援の進め方

従業員が病気の治療が必要となったときの事業主の対応について、疑問を解消していきます。

【Q1】

従業員から病気の治療が必要になったが、仕事も続けて

いきたいとの相談がありました。会社における対応を知りたいです。

【A1】

会社における対応としては、まずは①「勤務情報提供書」を作成して②主治医に提供し、③主治医から支援に必要な情報に関する意見をもらって、

④その内容や産業医の意見等をふまえて就業継続の可否を判断するという流れになります。

「勤務情報提供書」

作成時の留意点

まず、①の『「勤務情報提供書」を作成して』について確認します。

事業主が両立支援を行うにあたっては、従業員本人の勤務状況を主治医に十分理解し

(表1) 勤務情報提供書に記載するポイント

職務内容	職種 作業場所、作業内容（体をつかう、長時間立位、暑熱場所、高所作業、車の運転など）
勤務形態・勤務時間	勤務形態（常に日勤帯の勤務、交替制勤務など） 勤務時間、時間外・休日労働の状況、国内・海外出張の状況
通勤方法・通勤時間	通勤方法（徒歩、公共交通機関＜着座可能／不可能＞、自動車、その他） 通勤時間
休業可能期間 年次有給休暇	休業が可能な期間・日数 今年度残っている年次有給休暇の日数
利用可能な勤務制度	休暇制度（時間単位の年次有給休暇、傷病休暇・病気休暇など） 勤務制度（時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務、試し出勤制度など）

『治療しながら働く人を応援する情報ポータルサイト 治療と仕事の両立支援ナビ』より

「勤務情報提供書」の作成にあたっては、職務上、最低限必要となる作業や要件、想定される就業上の措置や配慮事項について、具体的に記載することが望ましいです。（表1参照）その際、事業主としてどの程度まで配慮が可能かについても記載があると、主治医はより現実的な意見を述べやすくなります。



8月の労務手続
「提出先・納付先」

10日
○雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）
「公共職業安定所」

31日
○健保・厚年保険料の納付
「郵便局または銀行」

○外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者ではない労働者）
「公共職業安定所」

編集後記

中央最低賃金審議会では、今年度の最低賃金の目安を決める小委員会を開催され、引き上げ額の目安を全国平均55円（4.9%増）とするよう答申したとのことだ。（ぎん）

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-503
TEL・075-611-5300
FAX・075-644-6922
e-mail :
fujita.office-1@k-fujita-sr.com
URL https://k-fujita-sr.com