

検査項目	定期	雇入時
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	①	○
体重	○	○
腹囲	②	○
視力	○	○
聴力	④	○
胸部エックス線検査	③	○
喀痰検査	⑤	×
血圧	○	○
貧血検査	②	○
赤血球数	②	○
肝機能検査	②	○
GOT	②	○
GPT	②	○
γ-GTP	②	○
血中トリグリセリド	②	○
血中脂質検査	②	○
HDLコレステロール	②	○
LDLコレステロール	②	○
血糖検査	②	○
尿検査	○	○
蛋白	○	○
糖	○	○
心電図検査	②	○

血糖検査は、空腹時血糖に加え随時血糖も可、追加で行う HbA1c の検査は、同一検体等を利用して実施することが望ましい。
 尿検査についても、検査項目に加え血清クレアチニン検査も同一検体等を利用して実施することが望ましい。

(平成 29 年 8 月 4 日、基発 0804 第 4 号 参照)

常時使用する短時間労働者（パート・アルバイト）についても、労働安全衛生法の規定に基づく健康診断を実施しなければならない。

「常時使用する短時間労働者」とは、次の①及び②のいずれの要件をも満たす者です。

- ① 期間の定めのない労働契約により使用される者であること。(以下の者を含みます)
 - ・ 期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約期間が1年以上である者
 - ・ 期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約更新により1年以上使用されることが予定されている者
 - ・ 期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約更新により1年以上引き続き使用されている者
- ② その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。

- ① 20歳以上の者については、医師の判断に基づき省略可
- ② 40歳未満(35歳を除く)の者については、医師の判断などに基づき省略可
- ③ 40歳未満の者については、以下のア～ウ以外の者で、医師が必要でないことと認めるときは省略可
 - ア 20歳、25歳、30歳及び35歳の者
 - イ 感染症法で結核にかかる定期健康診断の対象とされている施設の労働者
 - ウ じん肺法で3年に1回のじん肺健康診断の対象とされている労働者
- ④ 1000及び4000ヘルツの音を用いてオージオメーターで検査する必要がありますが、45歳未満(35歳、40歳を除く)の者については、他の検査方法(音叉など)に代えることができます。
- ⑤ 胸部エックス線検査により病変及び結核発病のおそれがないと診断された者について医師の判断に基づき省略可

- ※ 雇入時の健康診断には省略項目はありません。
- ※ 特定業務従事者に対する健康診断は、定期健康診断の医師による省略基準に加え、以下により検査項目を省略することができます。
 - 年2回の聴力検査のうち1回は、医師が適当と認める方法を用いてもよい。
 - 貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査、心電図検査については、年2回のうち1回は、医師が必要でないことと認めるときは省略可

ストレスチェック（労働安全衛生法第66条の10）

「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票（選択回答）に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査です。

常時50人以上の労働者を使用する事業者に対し、1年以内ごとに1回、ストレスチェックを実施することが義務付けられています。（常時使用する労働者が50人未満の事業場については、当面の間努力義務）

この制度の目的

- ◆ 労働者自身のストレスへの気づきを促し、労働者がメンタルヘルス不調になることを未然に防止（1次予防）すること。
- ◆ 職場の問題点を把握し、職場環境の改善につなげること。

事業者の義務です

- ① 常時使用する労働者に対して、医師、保健師等によるストレスチェックを実施すること（結果は事業者には通知されません。事業者が結果を入力するには、結果の通知後、本人の同意が必要です。）。
- ② 検査の結果、「医師による面接指導が必要」とされた労働者から申出があった場合、医師による面接指導の実施すること。
- ③ 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じること。

何に気を付ければいいのか？

プライバシーの保護

- ✓ 事業者がストレスチェック制度に関する労働者の秘密を不正に入手することがあってはなりません。
- ✓ ストレスチェックの実施の事務に従事した者には、法律で守秘義務が課され、違反した場合は刑罰の対象となります。

不利益取扱いの禁止

- ✓ ストレスチェックを受けないこと、結果の提供に同意しないこと、面接指導を受けたいと申し出たことなどを理由として、不利益な取扱いを行うことは禁止されています。