

## 定期健康診断後の事後措置とは

事後措置とはどんなことか知っていますか。職場における定期健康診断は健康診断を受けるだけが目的ではなく、受けた後に事後措置として産業医から就業についての指導を受けてはじめて目的が達成されます。

つまり、従業員はまず定期健康診断を受けます。そして、健康診断を実施した医療機関から結果をもらいます。その結果から、有所見として検査の結果異常が指摘されたら、事業者からの指示で産業医と面談して、通常勤務でいいか、制限を受けた勤務をしなければいけないか決めてもらいます。ここまでの過程が求められています。

もう少し詳しく説明しますと、有所見を指摘された従業員は、初めての場合は「精密検査」が原則になります。紹介状を産業医からもらって適当な医療機関に受診して、必要であれば加療してもらいます。過去の健康診断でその項目が有所見であったことがあるが、少なくとも前回は有所見でなかった従業員は、治療の状況を産業医に話して、治療中断や効果が不十分と産業医が判断したら、治療を再開することになります。前回の健康診断から連続して有所見を指摘された従業員は、十分な治療ができるように助言指導を受けます。

事業者は従業員が産業医と的確に面接できるように用意しなければなりません。健康診断の結果に所見がなければ定期健康診断後の事後措置としての産業医の面談を用意する必要はなくなります。

通常、産業医の有所見への対応は、「要治療」「要保健指導」「要観察」「特別な対応不要」に分類し、就労区分についても、「通常勤務」「就業制限」「要休業」の意見を事業者に述べることになっています。これに基づいて事業者は、従業員を適切に就労させます。

事業者は、この結果のデータに基づいて「健康診断結果報告書」を作成することが義務になっていますので注意してください。



公式ホームページ利用ください。 <http://www.tamatoubusanpo.co.jp/>

65号2011年11月

## 多摩東部地域産業保健センターニュース

多摩東部地域産業保健センター 東京都三鷹市野崎1-7-23 三鷹市医師会内 TEL 0422-47-2155