



従業員の健康管理を強化しよう！ 中小企業ができること

資料作成：特定社会保険労務士 西村 美夕妃

目次

- 1. 中小企業における従業員の健康管理の現状と課題 2
- 2. 社労士が解説！中小企業が取り組むべき健康管理対策 5
- 3. まとめ 9

従業員の健康管理を強化しよう！ 中小企業ができること

今、従業員の健康管理は単なる福利厚生にとどまらず、組織の生産性や競争力を左右する重要な経営戦略になり得ます。特に中小企業においては、従業員一人ひとりの役割が大きく、心身の健康状態が業務効率や成果に直結するケースが多いのではないのでしょうか。健康的に働き続けることのできる職場環境は、人材の定着やあらゆる企業リスクの軽減にも繋がります。健康管理を軽視してしまうと、心身の不調による遅刻や欠勤が発生したり、本人のみならず職場全体の意欲低下、さらには労働災害の発生等、多くのリスクが生じる可能性があります。そこで今回は、中小企業における従業員の健康管理の重要性と、その具体的な取り組みについて解説します。

■ 1. 中小企業における従業員の健康管理の現状と課題

（1）健康管理の重要性と中小企業における現状

皆さまの企業では、毎年の健康診断は問題なく行なえているでしょうか。私のもとには、「健康診断を受けたがらない従業員がいる」といった相談が寄せられることがあります。労働安全衛生法第66条には、「事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならない。」と定められており、企業規模を問わず、常時使用する労働者には健康診断を実施しなければなりません。また、労働者側にも健康診断を受けることが義務付けられています。たとえ、従業員が健康診断を受けたくないと言っているとしても、選択制ではないので、受診するように丁寧に説明を行う必要があります。さらに、健康診断の結果に基づき作成された健康診断個人票は、5年間保存することが義務付けられています。さらに常時50人以上の労働者を使用する事業者は、「定期健康診断結果報告書」を所轄労働基準監督署に提出する義務も課せられています。まずは、従業員の健康状態を把握するために、適切に健康診断を行いましょう（図1）。

(図 1)

労働安全衛生法に基づく健康診断を実施しましょう
～労働者の健康確保のために～

事業者は、労働安全衛生法第 66 条に基づき、労働者に対して、医師による健康診断を実施しなければなりません。また、労働者は、事業者が行う健康診断を受けなければなりません。

◆健康診断の種類◆

事業者に実施が義務づけられている健康診断には、以下のものがあります。

	健康診断の種類	対象となる労働者	実施時期
一般健康診断	雇入時の健康診断（安衛則第 43 条）	常時使用する労働者	雇入れの際
	定期健康診断（安衛則第 44 条）	常時使用する労働者（次項の特定業務従事者を除く）	1 年以内ごとに 1 回
	特定業務従事者の健康診断（安衛則第 45 条）	労働安全衛生規則第 13 条第 1 項第 2 号 ^{※1} に掲げる業務に常時従事する労働者	左記業務への配置替えの際、6 月以内ごとに 1 回
	海外派遣労働者の健康診断（安衛則第 45 条の 2）	海外に 6 ヶ月以上派遣する労働者	海外に 6 月以上派遣する際、帰国後国内業務に就かせる際
	給食従業員の検便（安衛則第 47 条）	事業に附属する食堂または炊事場における給食の業務に従事する労働者	雇入れの際、配置替えの際

※1：労働安全規則第 13 条第 1 項第 2 号に掲げる業務

出典：厚生労働省リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11200000-Roudouki-junkyou/0000103900.pdf>

もし従業員が、企業側が指定した健康診断を受けることを希望しない場合は、(図 2) の内容に相当する健康診断を自ら選択して受診し、その結果を証明する書面を事業主に提出することが求められています。企業は、従業員に対する「安全配慮義務」を負っており、健康診断を実施することは、従業員の健康状態を把握し、その結果によって業務内容や労働条件を調整するための重要な手掛かりともなり得ます。これにより、労働災害や

健康障害の予防を見通すことができるのです。健康診断には、一般的な、雇入れ時や定期健康診断のほか、特定業務従事者に対して行わなければならないものもあり、それぞれ、実施時期や対象労働者が定められています。適切に健康診断が行われているかどうかを、今一度、確認していただければと思います。もし、健康診断の実施義務に違反した場合には、事業者に対して50万円以下の罰金が科される可能性もあります。

(図2)

◆一般健康診断の項目◆

雇入れ時健康診断及び定期健康診断の項目は、以下のとおりです。

雇入れ時の健康診断 (安衛則第43条)	定期健康診断 (安衛則第44条)
1 既往歴及び業務歴の調査 2 自覚症状及び他覚症状の有無の検査 3 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査 4 胸部エックス線検査 5 血圧の測定 6 貧血検査（血色素量及び赤血球数） 7 肝機能検査（GOT、GPT、γ-GTP） 8 血中脂質検査（LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド） 9 血糖検査 10 尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査） 11 心電図検査	1 既往歴及び業務歴の調査 2 自覚症状及び他覚症状の有無の検査 3 身長^(※2)、体重、腹囲^(※2)、視力及び聴力の検査 4 胸部エックス線検査^(※2) 及び喀痰検査^(※2) 5 血圧の測定 6 貧血検査（血色素量及び赤血球数）^(※2) 7 肝機能検査（GOT、GPT、γ-GTP）^(※2) 8 血中脂質検査（LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド）^(※2) 9 血糖検査^(※2) 10 尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査） 11 心電図検査^(※2)

※2：定期健康診断（安衛則第44条）における健康診断の項目の省略基準

定期健康診断については、以下の健康診断項目については、それぞれの基準に基づき、医師が必要でないと認めるときは省略することができます。なお、「医師が必要でないと認める」とは、自覚症状及び他覚症状、既往歴等を勘案し、医師が総合的に判断することをいいます。したがって、以下の省略基準については、年齢等により機械的に決定されるものではないことに留意して下さい。

出典：厚生労働省リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000->

（２）健康管理強化がもたらすメリット

健康的に働くことは、従業員本人のためだけでなく、企業の生産性向上にも非常に重要であり、昨今「健康経営」に取り組む企業が急増しています。疾病やメンタルヘルス疾患等で休職する従業員は依然として少なくないのが現状ですが、日頃から健康に注意し、長時間労働を抑制して元気に働き続けられる環境を整備することで、よい人材が安定的に働き続けられる効果も期待できます。

2014年に「健康経営銘柄」の選定が開始されたことは、日本での健康経営のはじまりといえるでしょう。これは、経済産業省と東京証券取引所が共同で、従業員の健康管理に取り組む企業の中から特に優れた企業を選び、公表するものです。企業の業績だけでなく、健康経営への取り組みを評価し、企業価値の向上をアピールすることができます。その後、2016年には「健康経営優良法人認定制度」が創設され、今年3月に経済産業省が公表した最新のデータによると、「健康経営優良法人2025」として、大規模法人部門に3,400社が認定されたほか、中小規模法人部門に19,796社が認定されています。健康経営は、健康で長生きできる社会の実現に向けた取り組みの一つとして、従業員等の健康を経営的な視点で捉え、健康の保持増進につながる戦略を実践するものとされています。従業員の健康は、企業の持続的成長の基盤となり得ますし、人的資本経営の重要な要素として位置づけられているのです。

参考：経済産業省「健康経営優良法人2025」認定法人決定

<https://www.meti.go.jp/press/2024/03/20250310005/20250310005.html>

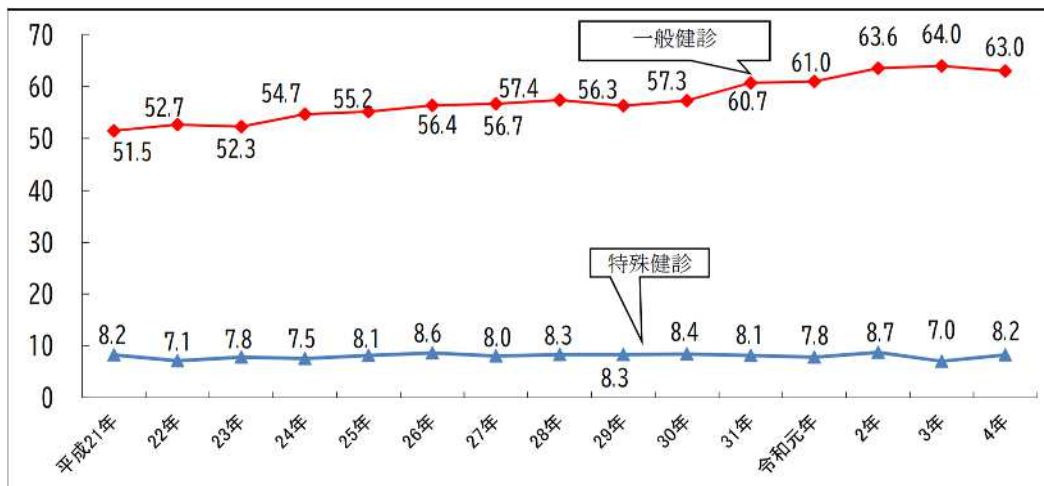
■ 2. 社労士が解説！中小企業が取り組むべき健康管理対策

社労士として、日々さまざまなご相談をお受けしていますが、長時間労働が続く現状を改善したいという内容もよくお聞きします。長時間労働は、従業員の健康を害することにも繋がりがねません。ここでは、働く現場を見つめる社労士の視点から、中小企業が取り組みたい、従業員の健康管理対策についてまとめます。

（１）定期健康診断の実施と結果の活用

定期健康診断については冒頭で述べたとおりですが、健康診断を実施した結果、もし異常値が認められた場合は「有所見者」となります。厚生労働省が公表しているデータによると、有所見率は上昇傾向にあることがわかります（図3）。

(図3) 健康診断種類別・有所見率の推移



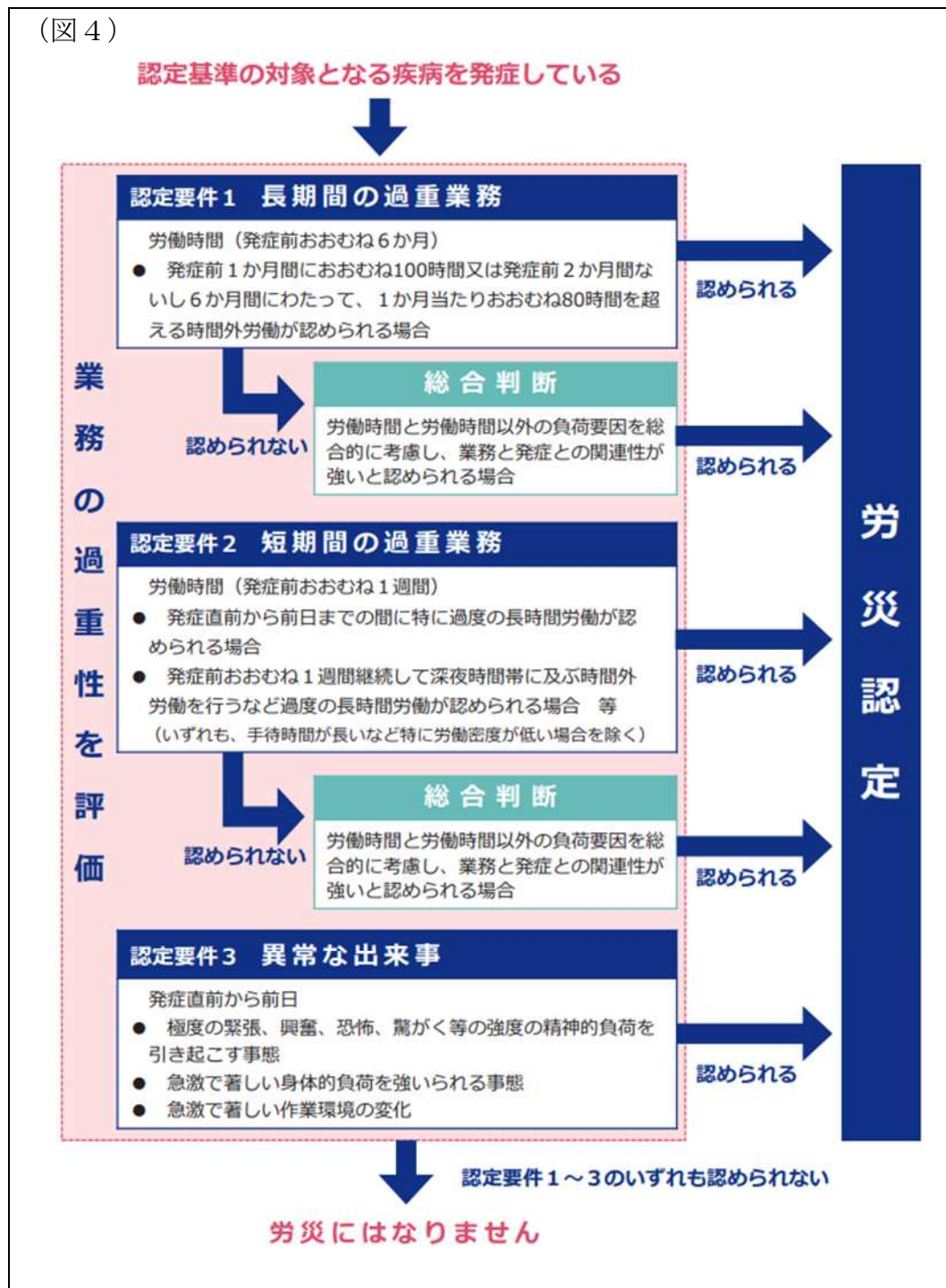
出典：厚生労働省「有所見率の推移」

<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/content/contents/001599285.pdf>

有所見者となると、就業上の措置について、健康診断実施日から3か月以内に医師または歯科医師の意見を聴かなければならないことが、労働安全衛生法第66条第4項に定められています。特に労働者の健康を保持するために必要があると認められるときは、実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じることが求められます。必要に応じて産業医等とも連携し、就業上の配慮を含めた具体的なフォローを行いましょう。健康診断は、ただ実施するだけにとどまらず、その結果を確認・管理し、有所見者がいれば、その改善に向けて企業側ができる対応を進める必要があります。健康診断を有効活用し、従業員の健康を維持しながら、事業の円滑な運営や発展に結びつける姿勢が求められるでしょう。

さらに、長時間労働による健康への影響についても理解が必要です。長時間労働が脳・心臓疾患の発症に繋がるリスクを高めることは、厚生労働省が公表している労災認定基準からも明らかです。発症前1か月間に100時間、または発症前2～6か月間にわたり月平均80時間を超える時間外労働がある場合、業務と疾患発症との関連性は「強い」と評価されます(図4)。まずは、勤怠データの適切な記録・把握から、長時間労働削減への意識を高めましょう。

(図4)



出典：厚生労働省「有所見率の推移」

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/dl/2207252-1.pdf>

(2) メンタルヘルス対策の推進

厚生労働省が公表した、最新の「労働安全衛生調査（実態調査）」の結果によると、過去1年間にメンタルヘルス不調により、連続1か月以上休業した労働者がいた事業所の割合は10.4%であり、退職した労働者がいた

事業所は6.4%にのぼります。実に10人に一人が心の健康を害して休職している状況があるなか、健康で安定的に働いてもらう職場づくりのためには、事業主の対策が求められます。常時50人以上の労働者を雇用する企業は、労働安全衛生法に基づいて年1回のストレスチェック実施が義務付けられており、その目的は、従業員が自らのストレス状態を認識し、必要に応じて医師の面接指導を受けることによって、メンタルヘルス不調を未然に防ぐことが挙げられています。現時点では、50人規模に満たない事業場では努力義務とされており、法で実施が求められていない場合であっても、企業が従業員の心身の健康を守るための取り組みを強化していく姿勢が求められます。ストレスチェックのほか、安心して相談できる相談窓口の設置や、長時間労働の削減、コミュニケーションの円滑化等によって、メンタル不調を引き起こさない職場環境づくりを推進したいところです。また、異常を早期発見できる体制も重要と考えます。例えば、遅刻や欠勤の回数が増えてきたり、業務が滞りがちになったりした場合は、周囲の声掛け等によって、早期に相談を受けられる体制を整え、負担の軽減に努める等の対策を行いましょう。

（３）労働時間管理と過重労働対策

前述の長時間労働は、脳・心臓疾患のみならず、メンタルヘルスにも悪影響を及ぼします。心身の不調を防止するために、勤務間インターバル制度やノー残業デーを設けるなど、さまざまな取り組みが進められている企業もあると思いますが、依然として、残業時間が減らないという悩みも多く聞きます。具体的なケースでは、時間外・休日労働に関する協定届（通称サブロク協定）の特別条項を締結しているケースで、なおその上限を超えるような時間外労働を行なった労働者に対し、残業時間について正しく理解できるような面談をしてほしいという依頼がありました。しかし、長時間労働は、従業員の努力だけで解決できるものではないケースが多くあります。例えば、従業員本人は、残業はしたくないし、早く帰りたいと思っているけれど、頑張っても所定労働時間内に仕事が終わらないケースや、業務が集中し、残業が特定の社員に集中してしまうということもよくあります。従業員に「残業をするな」と一方的に伝えるだけでなく、業務遂行に適正な人員が確保できているか、業務量や納期は適切か、事業主側にも、現状の把握と対策が求められます。

さらに、労災にも繋がりがかねない長時間労働が慢性化していないか、また、長時間労働を解消するための対策は十分であるかを確認する姿勢も、従業員の健康を維持・向上させるために必要です。健康の維持や増進は、自己責任だけで完結する問題ではなく、健やかに、生命を守りながら安心

して働ける環境が整っているかどうかを、今一度、確かめてみましょう。ここでは、長時間労働を解消するための具体的な方法として、いくつかピックアップしてまとめます。

①労働時間の客観的な把握

タイムカード等で労働時間を正確に記録・管理することで現状の把握を行い、残業が特定の労働者に集中していないか、長時間労働が慢性化していないか、まずは現状を確認しましょう。

②業務の見える化と効率化

業務を可視化し、誰がどのような仕事にどれくらいの時間を要しているのかを客観的に把握することも、長時間労働解消の一助となり、従業員の健康を見通す第一歩となり得ます。属人化している業務があれば、マニュアル化して作業を分担できる体制を構築するほか、重複業務を削減するような効率化のための取り組みを進めましょう。

③ノー残業デーや年次有給休暇取得の促進

会社全体で取り組める制度を設け、周囲に遠慮することなく残業をしないで帰宅できる風土醸成を推進することも、よい対策の一つだと考えます。長時間労働が是とされた過去の雰囲気をアップデートし、ワークライフバランスを推進する職場環境づくりをみんなで協力して進めましょう。

■ 3. まとめ

今回は、従業員の健康管理について、さまざまな視点から考えてまいりました。「元気があれば何でもできる」という有名なフレーズがありますが、一方で、元気がなければ、仕事はもちろん、私生活の楽しみも色褪せてしまうことが多いのではないのでしょうか。従業員が健康でいることは、企業の生産性向上や、人材の定着、さらに休職や労災等を含めたリスク管理に必要不可欠です。心身が健康であれば、意欲的に仕事に取り組むことができ、周囲とのコミュニケーションも図りやすいため、業務効率の高まりが期待できます。これからは、長時間労働で結果を出すことが全てではなく、従業員が健康で、活力あふれる組織であることが、企業の持続的な成長を支えると思います。今回、ご紹介した他にも、昨今注目されるカスタマーハラスメント等、あらゆるハラスメントの防止対策を推進することも、安心して元気に働き続けられる大きなポイントとなるでしょう。従業員一人ひとりがさまざまな背景を抱えながらも、日々、仕事を頑張っているなか、会社も従業員も、それぞれがお互いに想像力を持ち、お互いが心地よく働ける職場環境を守る

意識を高めることで、よりよい企業の在り方を見つめ、長く安心して働き続けられる土台としての健康を、大切に守っていただけたらと願います。

【著者プロフィール】西村 美夕妃（特定社会保険労務士・行政書士）



働く現場は、人生の舞台そのものだと思うからこそ、全ての人がしあわせに活躍でき、働く自分を好きでいられるような組織への支援を心がけています。いつもそばにいて、なんでも相談できる労働分野の専門家として、「迅速に、心ある仕事で、ともに在る。」をモットーに、東京都港区赤坂にて社労士・行政書士 西村美夕妃事務所を開業しています。

<https://www.miyuki-sr.com/>

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局
