

働き世代の健康づくり

従業員が会社を変える

- 従業員の健康管理：健診受診とその活用 -

2026年6月24日(水)

慶應義塾大学看護医療学部

特任助教 吉田裕美

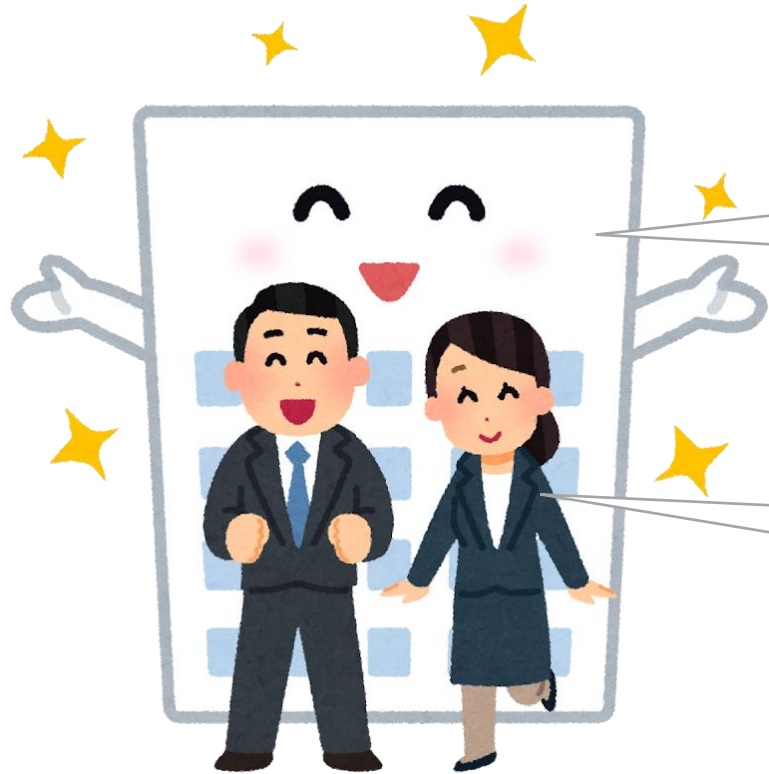
本日の内容

- 1) あなたの会社の従業員、健康ですか？
- 2) 従業員の健康を把握するための健康診断
- 3) 健康診断、活用できていますか？

あなたの会社は健康ですか？

ご自身の職場を健康な職場だと思いますか？

ご自身の職場を健康な職場だと思いますか？



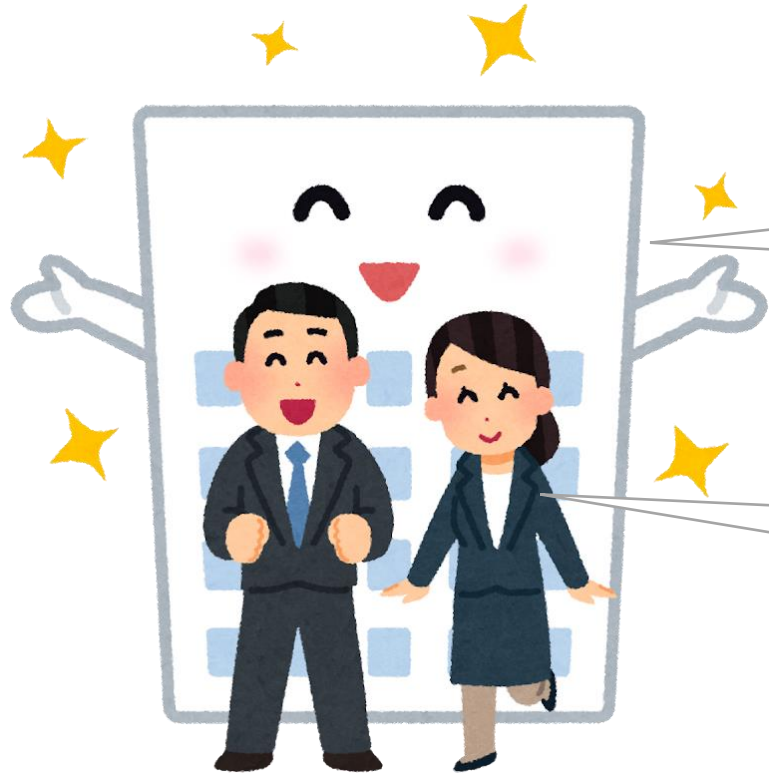
働きやすい環境

従業員が健康

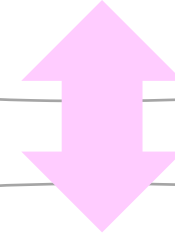


成長・持続性がある

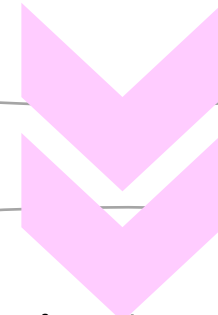
ご自身の職場を健康な職場だと思いますか？



働きやすい環境



従業員が健康



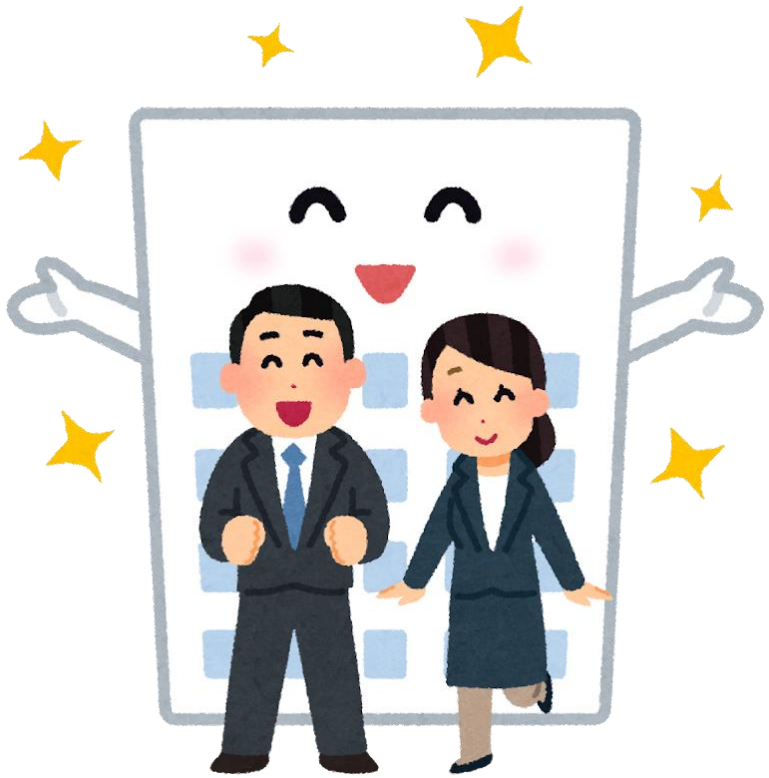
成長・持続性がある



1) あなたの会社の従業員は健康ですか？



1) 従業員の健康を守るために必要な3管理



安全な職場環境で働けているか
(作業環境管理)

安全な仕事内容
(作業管理)

健康を確認しているか
(健康管理)

安全な職場環境って？

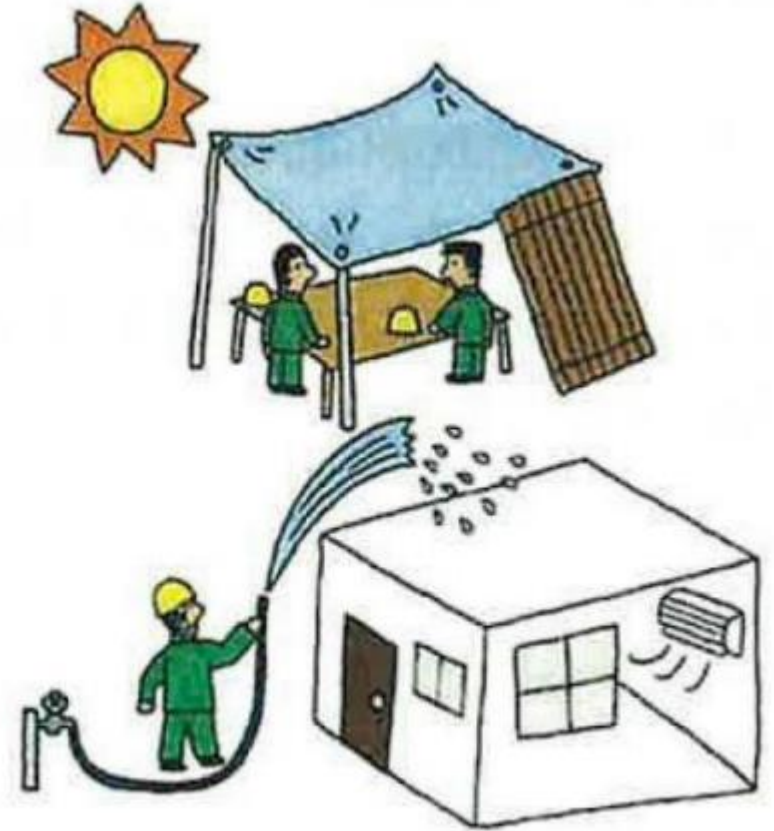
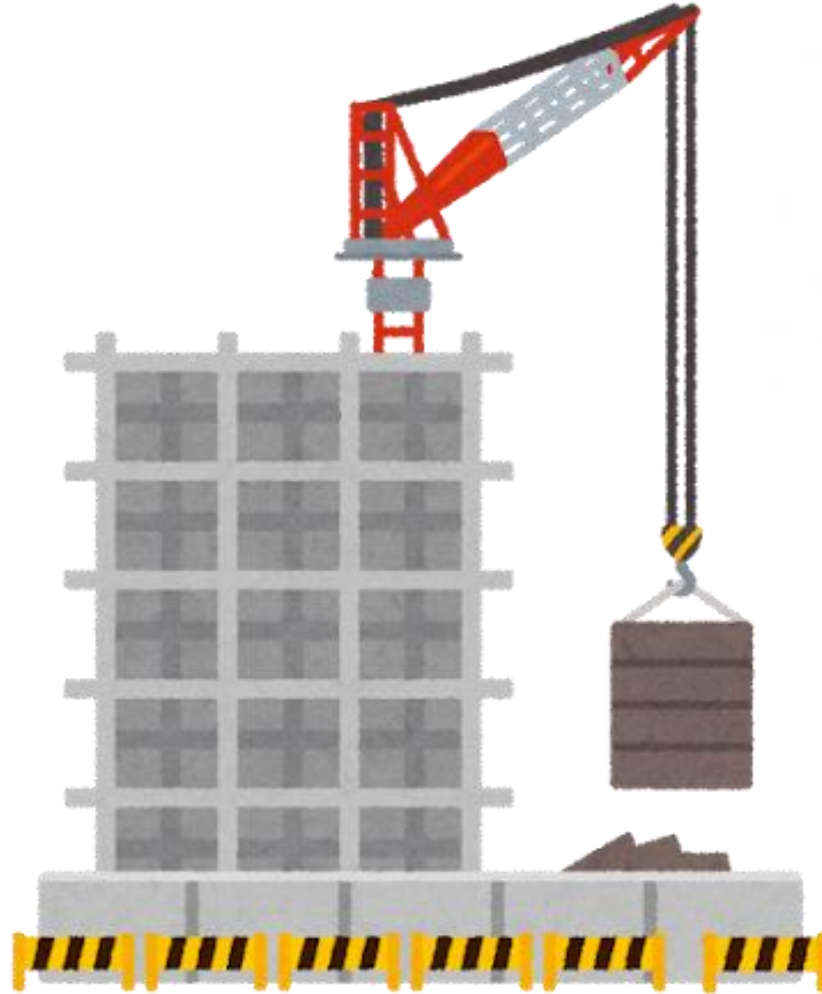
事務室でも環境を整えないと
安全とは言えない

転倒のリスク
火災のリスク...



Chat GTPにより作成 ₈

作業管理って？



1) 従業員の健康管理：健診など

ストレスチェック

精神的健康

会社に貢献できている

生き生きと働いている

身体的健康

健康な行動ができている

健康診断

会社で行う健康診断

- 法定健診 【安全衛生法】
- 特殊健康診断、特定健康診査
- 特定健康診査 【高齢者の医療確保法】

2) 健康診断、活用できていますか？

健康診断の目的：

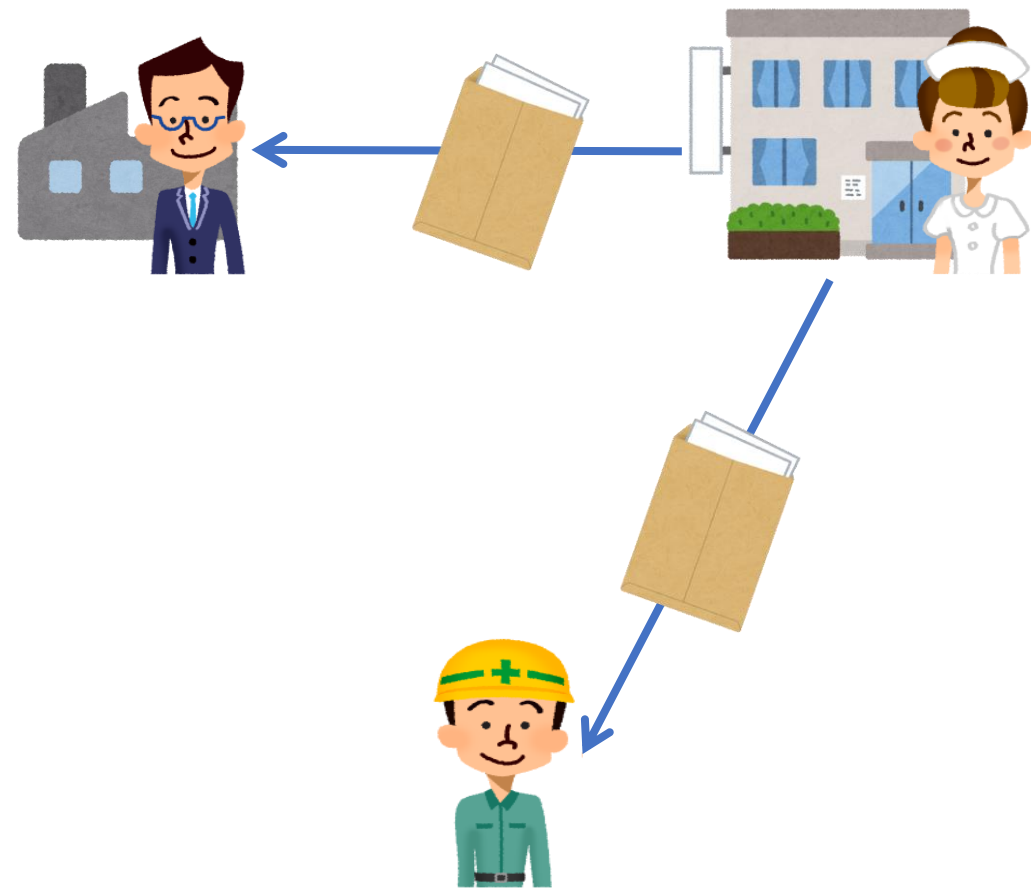
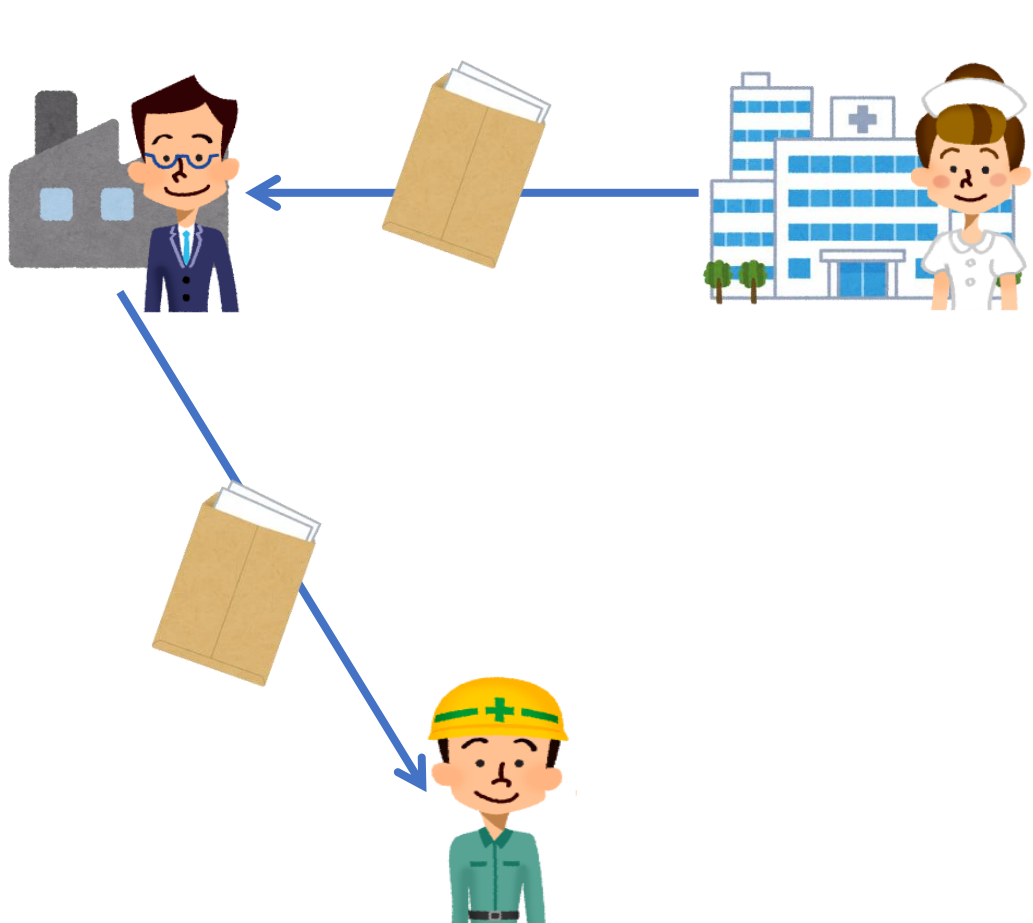
病気がないか確認する△

健康に働けるか確認する
(働いても病気にならないか確認する)



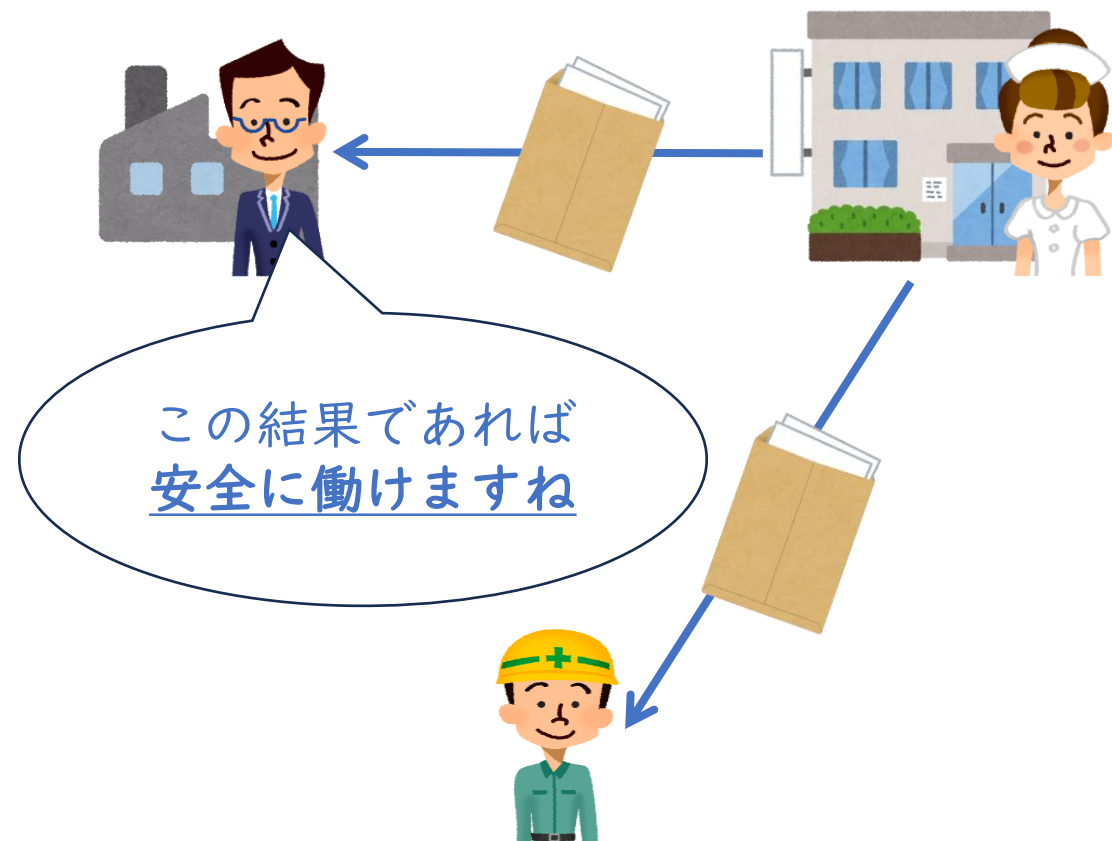
法定健診は働けるか判断する⇒会社が必ず確認

定期健康診断とその後のフォロー



従業員の健康状態の把握は安全配慮義務

定期健康診断とその後のフォロー



会社は従業員の健康診断結果（健康情報）を把握して適切に対応する義務がある
【安全配慮義務】

産業医は健康に働けるか判断、必要時受診勧奨

定期健康診断とその後のフォロー



この結果では健康に働けません！
受診してください【受診勧奨】

(健康に働けるかどうか医師に確認しましょう)

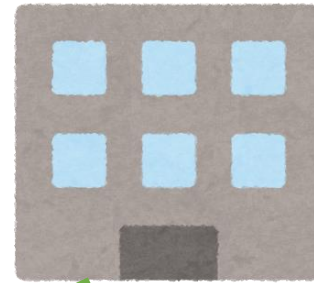
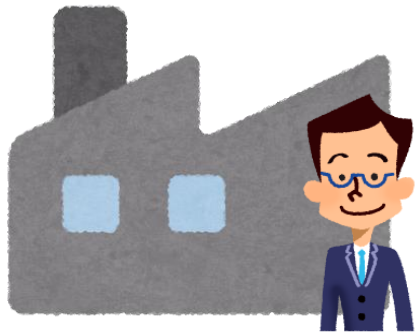


健診結果について、企業内産業医や（もしくは健診機関の産業医）
地域産業保健センターの産業医に相談できる
就業判定に従うように就業規則に記載できる

健康保険組合と連携で特定保健指導が実施できる

定期健康診断とその後のフォロー

特定健診の項目



健康保険組合



特定保健指導

健診結果を健康保険組合に情報提供すると、特定保健指導を受けることができる
※健診のフォローについては地さんぽの支援も受けられる(次スライド)

職域の支援を専門とする機関を活用

①産業保健総合支援センター（さんぽセンター）

さんぽセンター

産業保健総合支援センター（さんぽセンター）

社員の健康管理に携わる産業医、保健師、衛生管理者等からのご相談内容に応じ、
以下のようなサービスを提供しています。

<https://www.johas.go.jp/Portals/0/sanpocenter/service.html>

②地域産業保健センター（地さんぽ）

50人未満の事業場なら

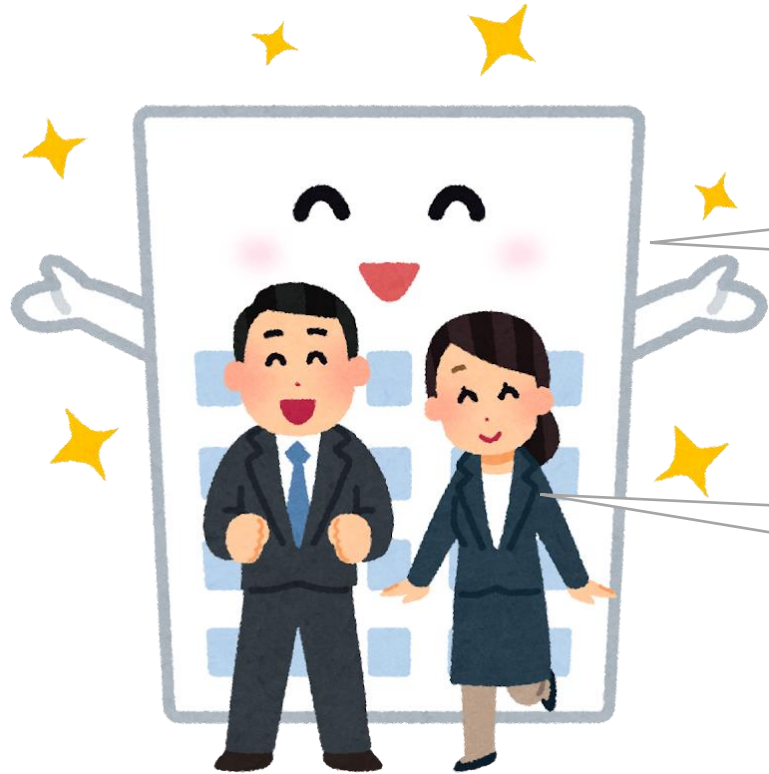
全国350カ所、あなたのお近くにも。

地さんぽ

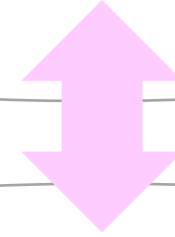
地域産業保健センター（地さんぽ）

労働者数50人未満の小規模事業者やそこで働く方を対象として、労働安全衛生法で定められた保健指導などの以下の産業保健サービスを無料で提供しています。

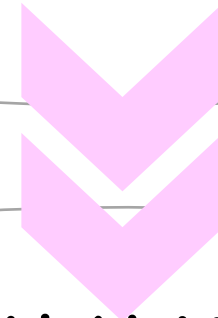
従業員が健康、健康な職場をつくる＝健康経営



働きやすい環境



従業員が健康



成長・持続性がある



健康経営優良法人（中小企業部門）認定要件

表1. 中小企業における健康経営優良法人の評価項目（2025年）

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件		
				中小規模法人部門		
				小規模法人特例		
1. 経営理念・方針			健康経営の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	必須		
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置	必須		
			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	必須		
3. 制度・施策実行	(1)従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	必須		健康経営の具体的な推進計画～左記③のうち2項目以上
		健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	左記①～③のうち2項目以上	左記①～③のうち2項目以上	
			②受診勧奨の取り組み			
			③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施			
	(2)健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④管理職または従業員に対する教育機会の設定	左記④～⑦のうち1項目以上	左記④～⑦のうち1項目以上	
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方実現に向けた取り組み			
		職場の活性化	⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み			
		治療と仕事の両立支援	⑦私病等に関する復職・両立支援の取り組み(⑬以外)			
	(3)従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	具体的な健康保持・増進施策	⑧保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記⑧～⑮のうち4項目以上	左記⑧～⑮のうち3項目以上	
			⑨食生活の改善に向けた取り組み			
			⑩運動機会の増進に向けた取り組み			
			⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み			
			⑫長時間労働者への対応に関する取り組み			
			⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み			
		感染症予防対策	⑭感染症予防に関する取り組み			
		喫煙対策	⑮喫煙率低下に向けた取り組み			
			受動喫煙対策に関する取り組み			
4. 評価・改善			健康経営の取り組みに対する評価・改善	必須		
5. 法令遵守・リスクマネジメント(自主申告)			定期健康診断を実施していること、50人以上の事業場におけるストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等	必須		
※誓約事項参照						

※誓約事項参照

「Action！健康経営」に実際の申請用紙があるので確認を↓↓

<https://kenko-keiei.jp/about/merit/>

健康診断の実施は健康経営の第一歩

表1. 中小企業における健康経営優良法人の評価項目 (2025年)

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件		
				中小規模法人部門		
				小規模法人特例		
1. 経営理念・方針			健康経営の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	必須		
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置	必須		
			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	必須		
3. 制度・施策実行	(1)従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	必須	健康経営の具体的な推進計画～ 左記③のうち2項目以上	
		健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)			左記①～③のうち2項目以上
			②受診勧奨の取り組み			
			③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施			
	(2)健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④管理職または従業員に対する教育機会の設定	左記④～⑦のうち1項目以上	左記④～⑦のうち1項目以上	
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方実現に向けた取り組み			
		職場の活性化	⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み			
		治療と仕事の両立支援	⑦私病等に関する復職・両立支援の取り組み(⑬以外)			
	(3)従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策		⑧保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記⑧～⑮のうち4項目以上	左記⑧～⑮のうち3項目以上	
		具体的な健康保持・増進施策	⑨食生活の改善に向けた取り組み			
			⑩運動機会の増進に向けた取り組み			
			⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み			
			⑫長時間労働者への対応に関する取り組み			
			⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み			
			感染症予防対策			⑭感染症予防に関する取り組み
		喫煙対策	⑮喫煙率低下に向けた取り組み			受動喫煙対策に関する取り組み
4. 評価・改善			健康経営の取り組みに対する評価・改善	必須		
5. 法令遵守・リスクマネジメント(自主申告) ※誓約事項参照			定期健康診断を実施していること、50人以上の事業場におけるストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等	必須		

出典：経済産業省「健康経営の推進について」

当たり前ですが、、、法令順守が基本



経営層のやる気

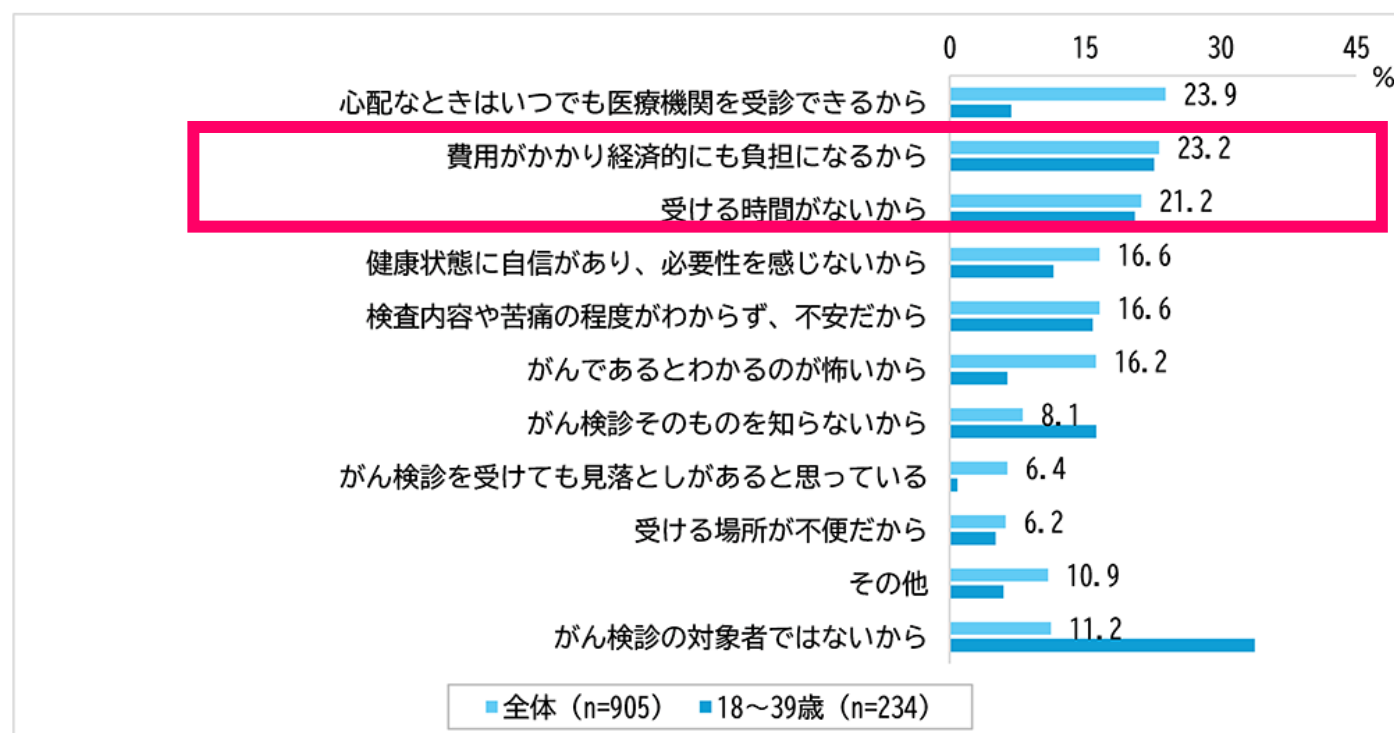
担当者を決める、
体制整備



課題の把握

⇒健康診断の実施・分析

健診(検診)は就業時間内にすることで 受診率が上がる



図表5 がん検診を受診していない理由

(注) 18~39歳は、公表されている年齢群別結果から筆者が計算した

(出典) 内閣府世論調査「がん対策に関する世論調査（令和5年7月調査）」(<https://survey.gov-online.go.jp/r05/r05-gantaisaku/>)

健康づくりはライフコースを見据えて

地域と職域の連携で切れ目ない支援ができる



誕生(0歳)



乳幼児



児童生徒等



就職



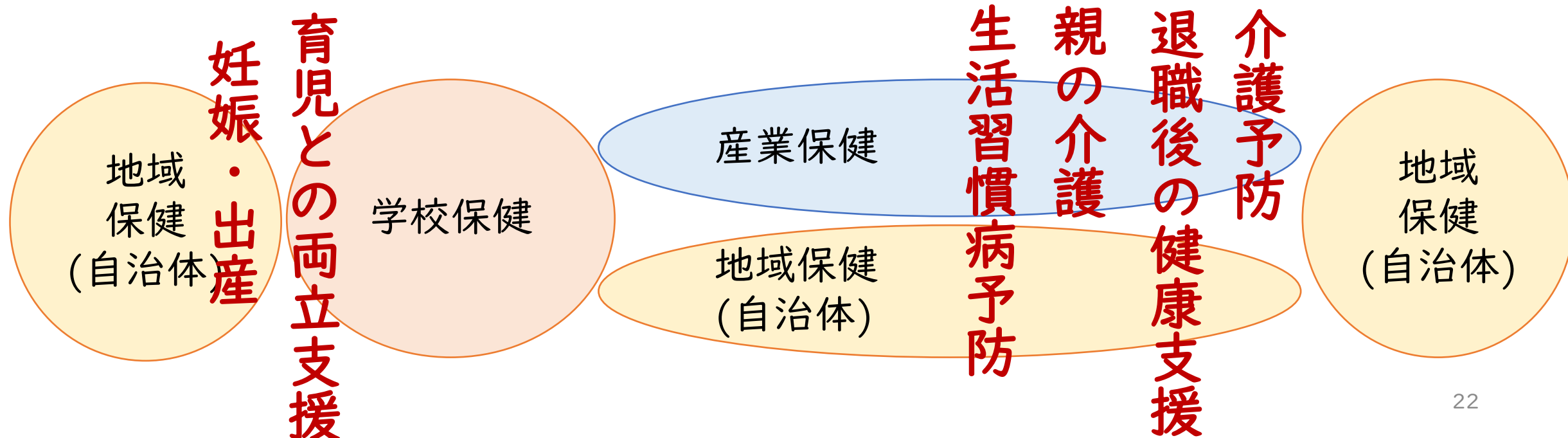
40歳～



65歳～



75歳～



地域・職域連携で生涯を通じた継続的な支援の実現

生活習慣病（がん、心臓病、脳卒中、糖尿病等）を予防するためには、個々人の主体的な健康づくりへの取組に加え、健康教育、健康相談、健康診査等の保健事業による生涯を通じた健康管理を支援することが必要



参考)

