

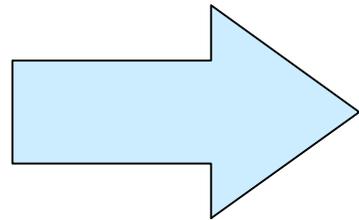
千葉県下における定期健康診断の 事後措置の実態とその改善方法

主任研究者：千葉産業保健推進センター
産業保健相談員 本吉 光隆

発表者：千葉大学大学院医学研究院
助教 土地 実礼

研究の背景

- 労働者平均年齢の上昇
- 定期一般健康診断の有所見率の上昇

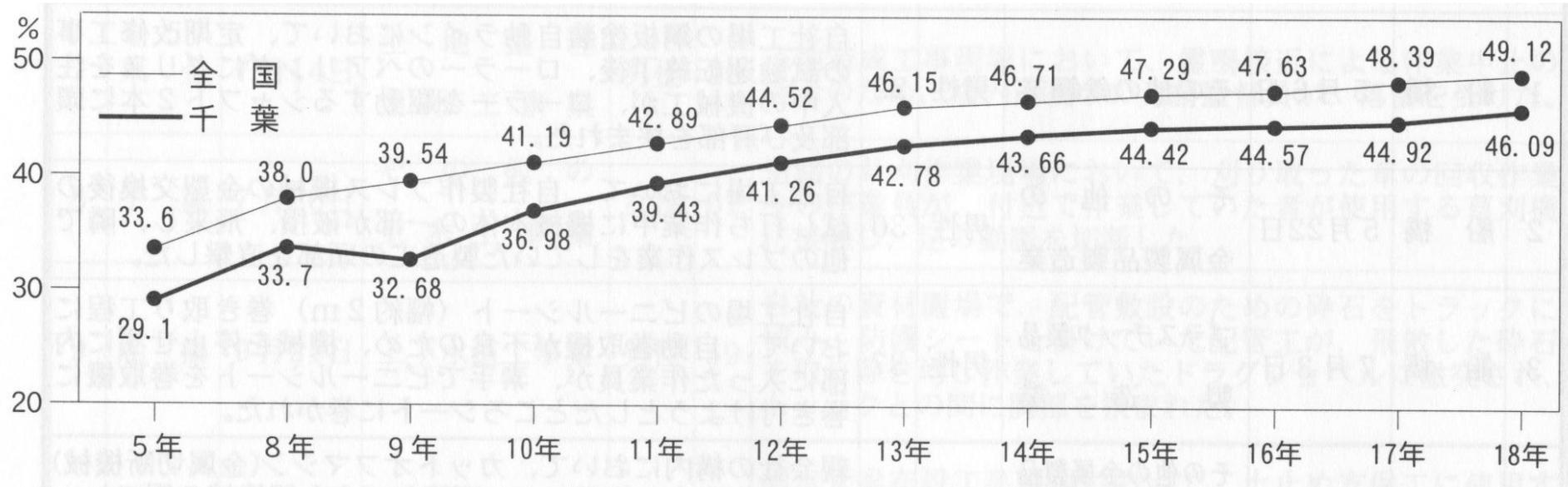


生活習慣病など慢性疾患を

有した労働者の増加

研究の背景

定期健康診断結果有所見率の推移



研究の目的

- 千葉県下における定期健診事後措置の実態を調査する
- 有効な定期健診事後措置のあり方を検討する

対象及び方法

- **対象** : 産業医(千葉市、市原市および船橋市の産業医名簿に記載されている全ての会員574名)
- **方法** : 質問紙法

調査内容

- 事業場規模および安全衛生管理体制
- 産業医活動時間および活動内容
- 定期健診結果のチェック方法
- 定期健診事後措置実施の有無
- 健診事後措置の実施内容
- 健診事後措置で工夫していること

回収結果

回答者数 230名

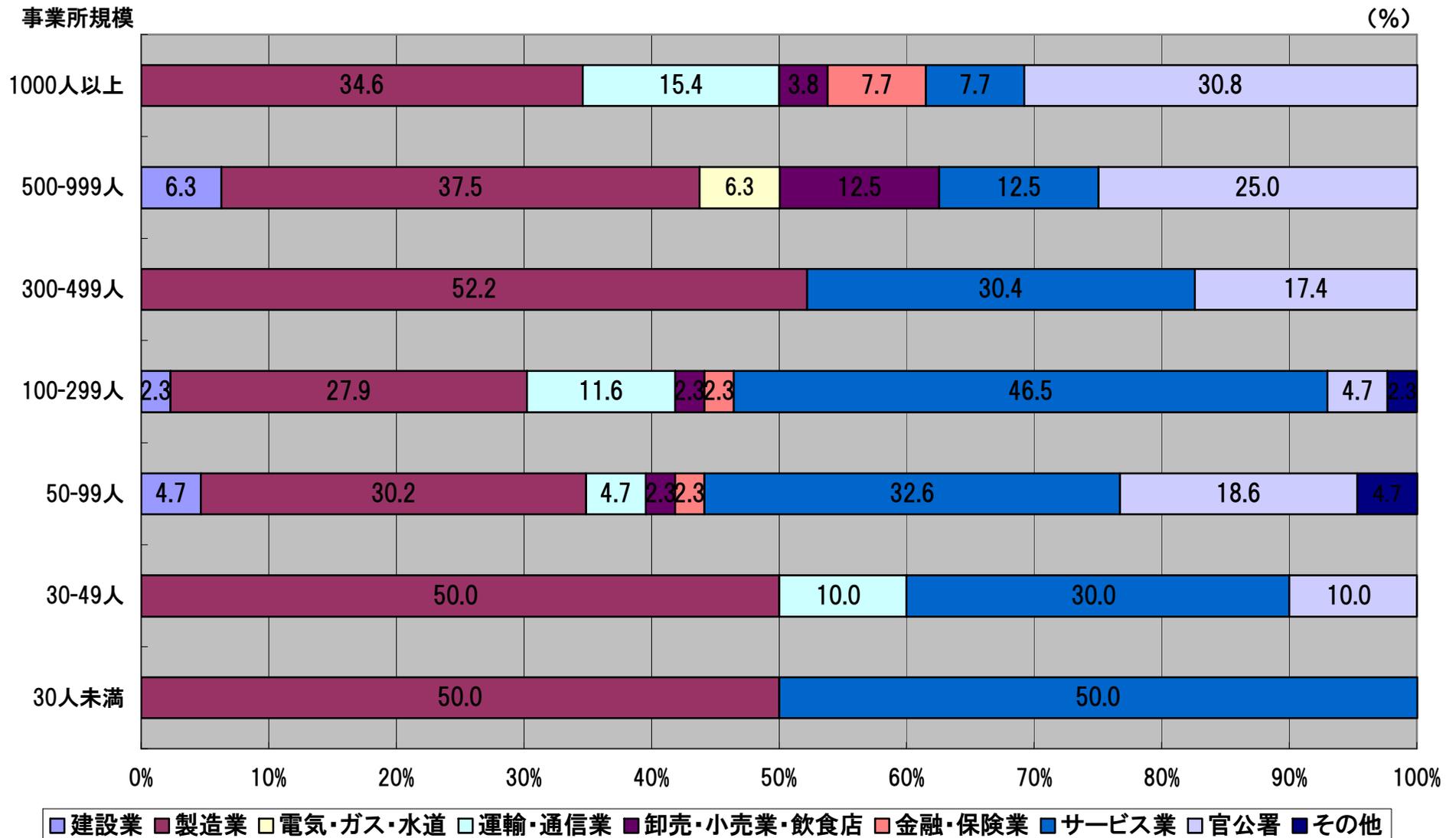
回収率 40.1%

⇒産業医活動を行っていない58名を除外

⇒産業医活動を行っている172名について集計

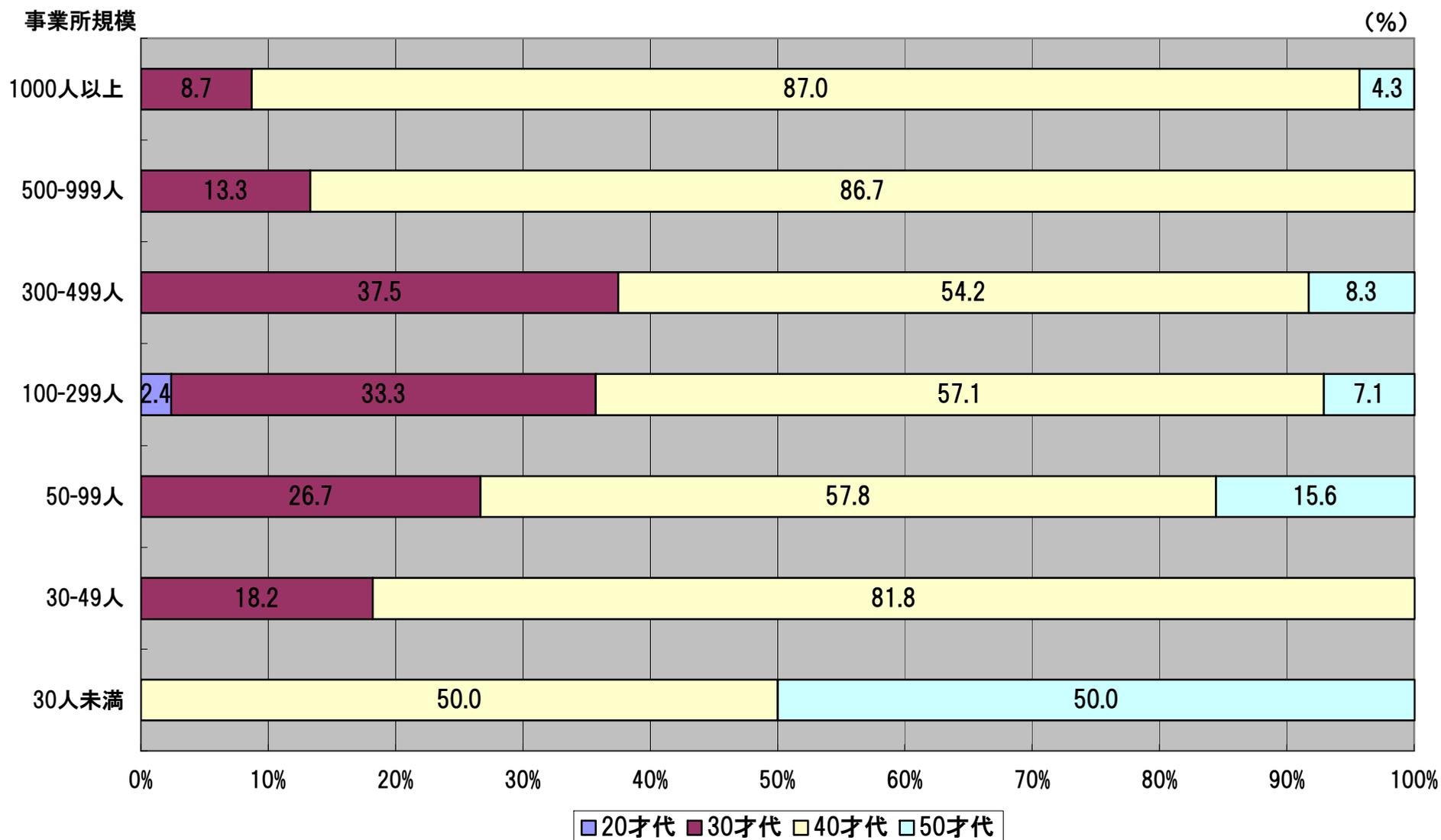
結果 1

事業所の業種と規模



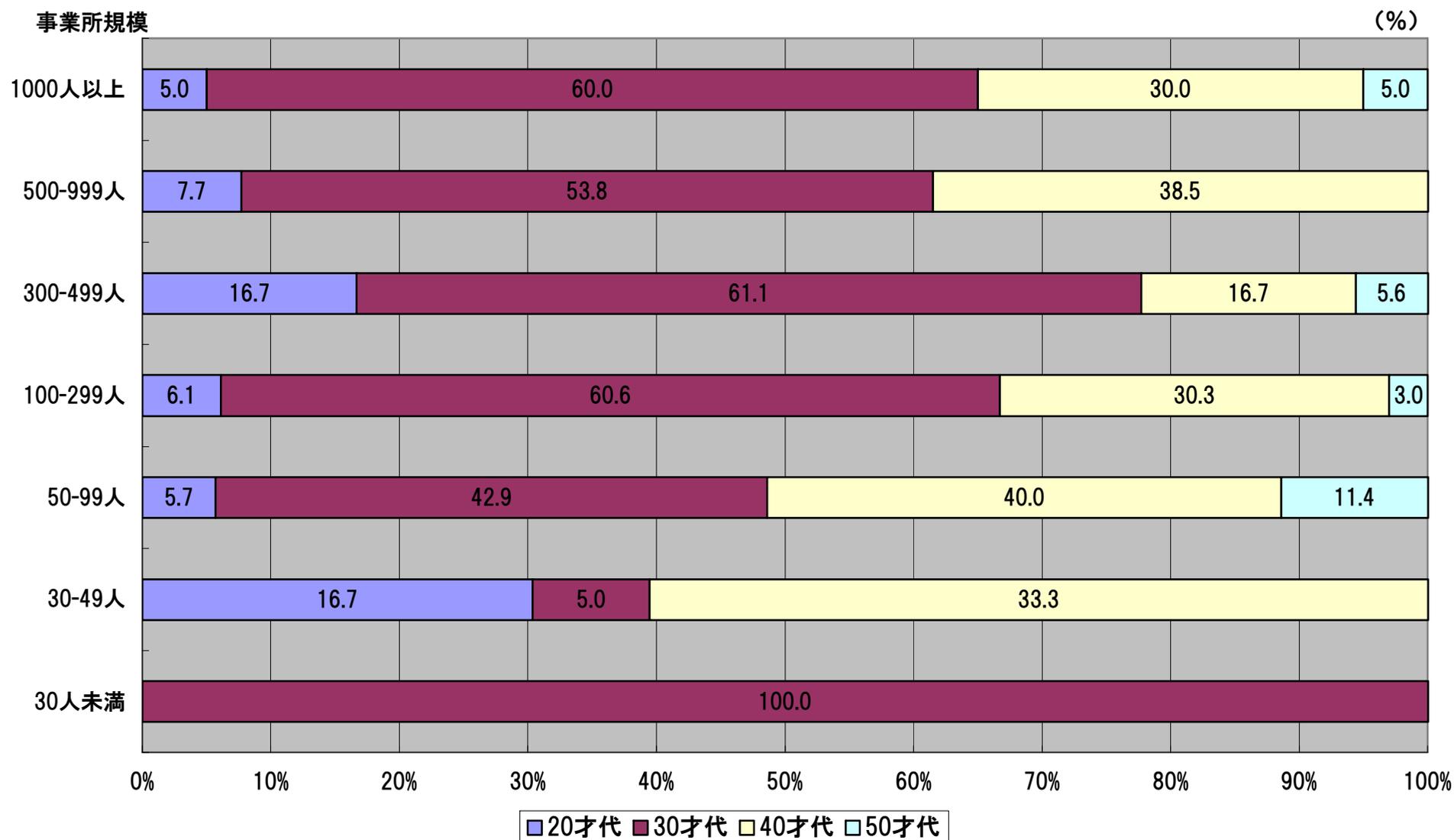
結果 2

事業所規模と平均年齢の分布(男性)



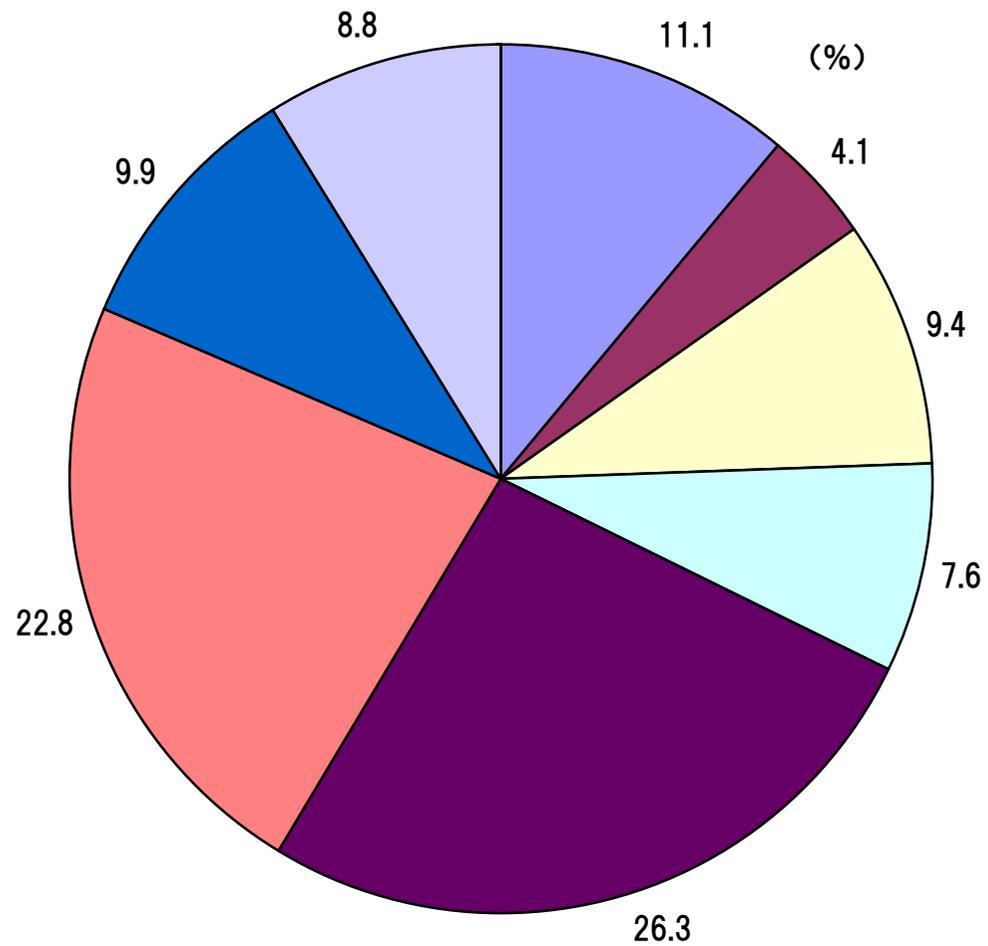
結果 3

事業所規模と平均年齢の分布(女性)



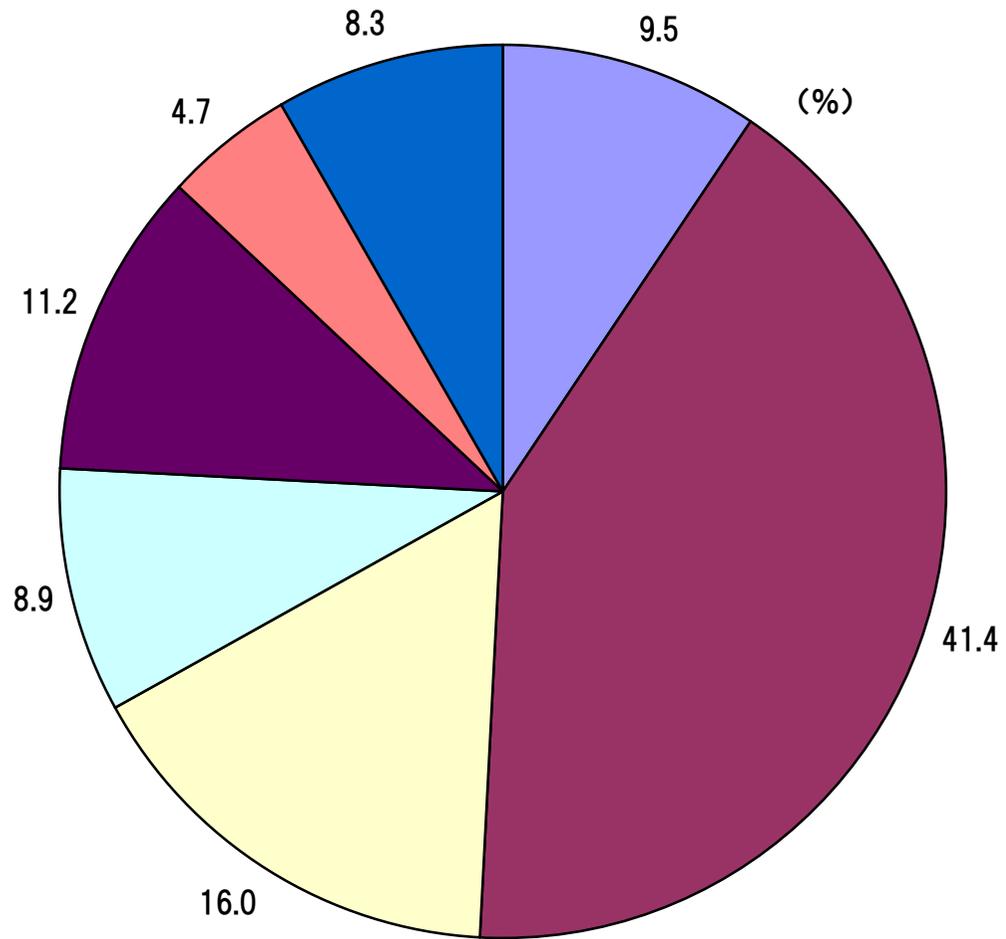
結果 4

産業保健活動に費やしている時間



結果 5

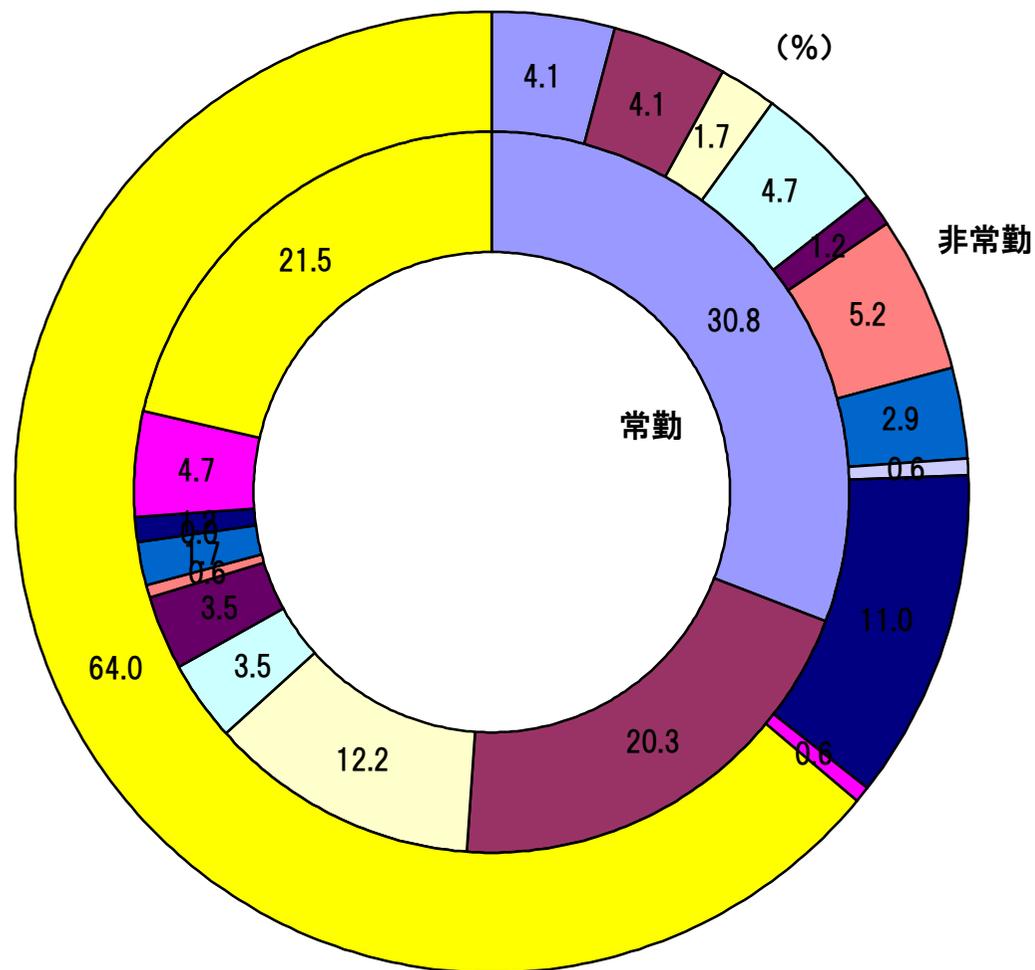
職場巡視の頻度



- 週に1回程度
- 月に1回程度
- 2~3ヶ月に1回程度
- 半年に1回程度
- 年に1回程度
- 職場巡視をしたことはない
- 必要があれば巡視する

結果 6

事業所における産業保健スタッフ配置状況



- 看護師
- 保健師
- 栄養士
- 産業カウンセラー
- ケースワーカー
- 臨床心理士
- 心理相談員
- 診療内科医
- 精神科医
- その他
- 配置なし

結果 7

定期健診の実施状況

	回答数	%
毎年必ず行っている	169	98.8
たまに行わない年もある	0	0.0
行っていない	1	0.6
実施を検討中	1	0.6
合 計	171	100.0

健診事後措置の実施状況

	回答数	%
行っている	159	93.5
行っていない	11	6.5
合 計	170	100.0

結果 8

異常所見有無のチェック方法（複数回答可）

	回答数	%
必ず自分でチェックする	91	57.2
自分ではやらないが他の産業医がチェックする	9	5.7
事業所外健診機関の医師がチェックする	46	28.9
保健師・看護師がチェックする	23	14.5
その他	5	3.1
合計	174	

* 事後措置ありと回答した対象者159名中の割合

保健指導の方法（複数回答可）

	回答数	%
必ず自分で面談する	86	54.1
結果によっては保健師が面談する	56	35.2
手紙やe-mailなどで指導する	19	11.9
疾患についてのパンフレットを送る	13	8.2
事業所外健診機関の医師が行う	18	11.3
医療機関を紹介する	42	26.4
合計	234	

* 事後措置ありと回答した対象者159名中の割合

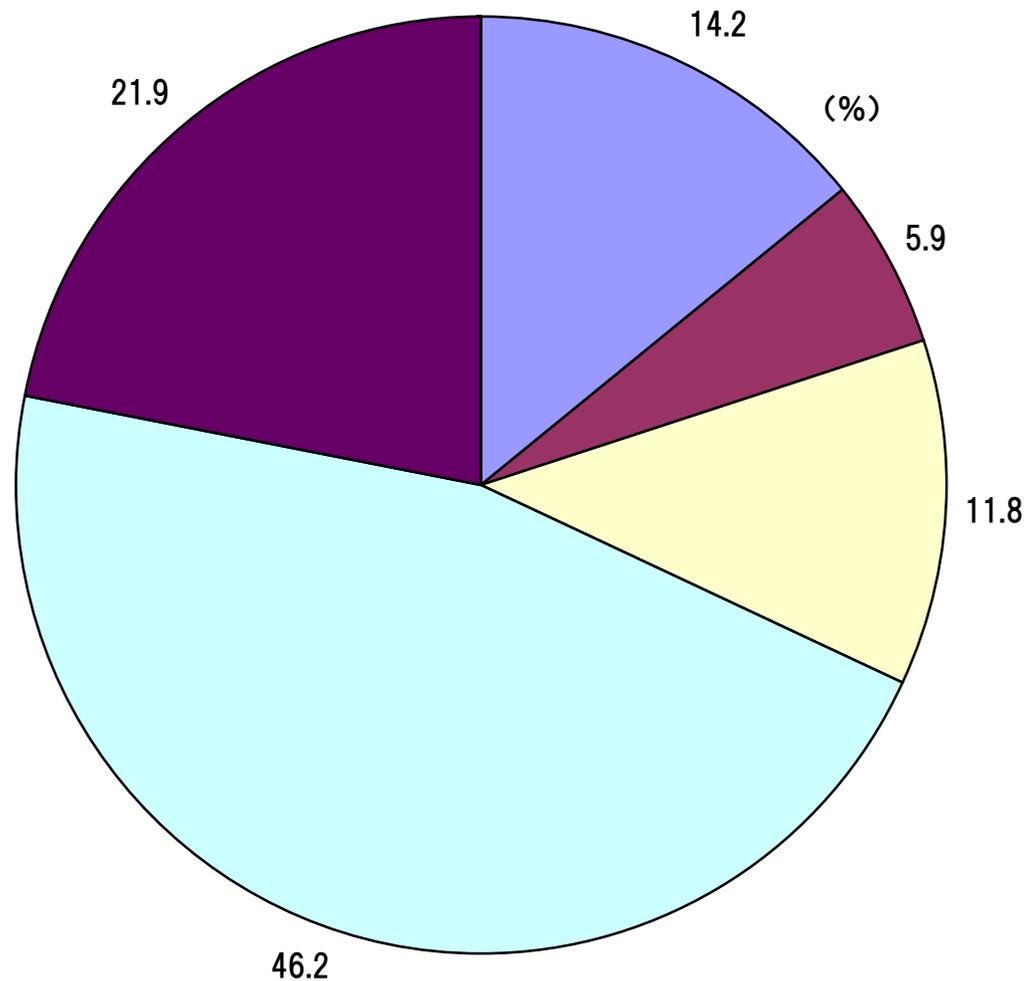
結果 9

保健指導対象者の選定方法

	回答数	%
従業員全員	8	5.3
有所見者のみ	143	94.7
合計	151	100.0

結果 10

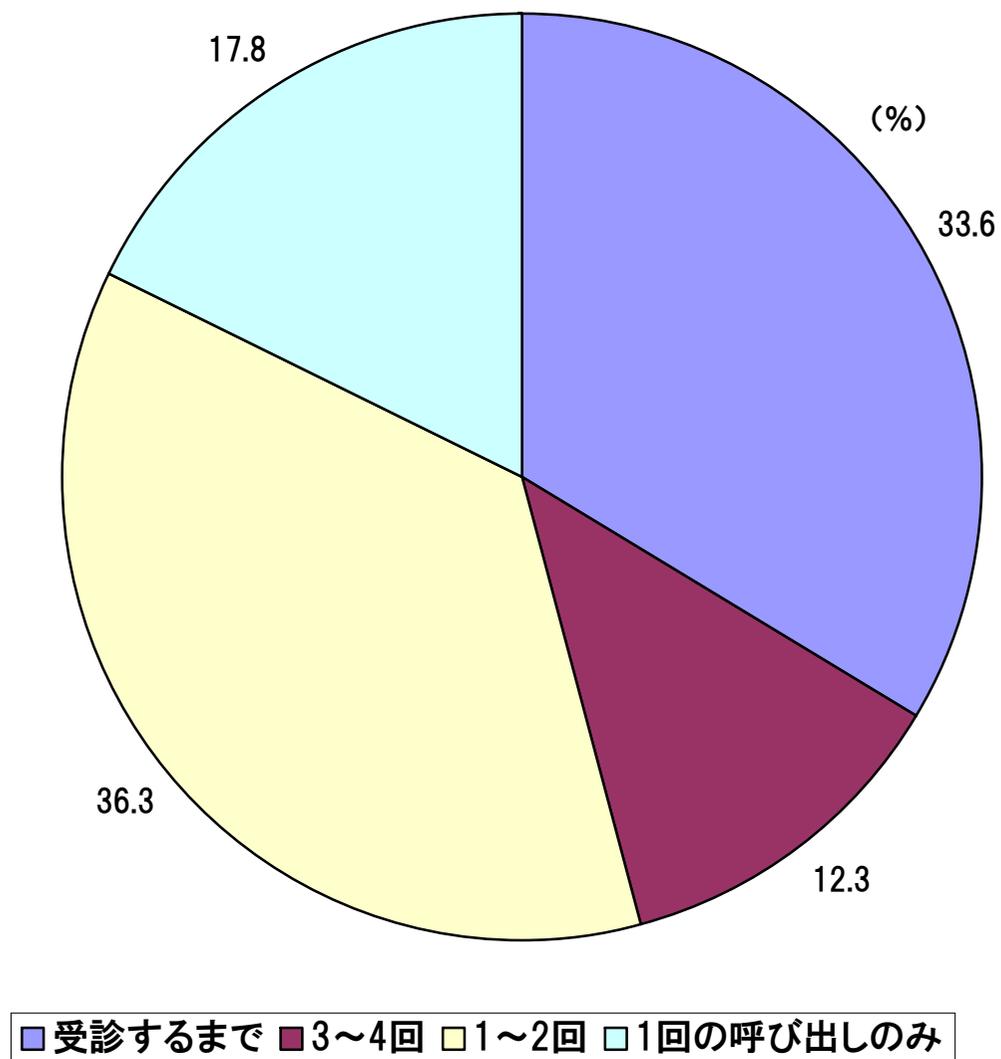
保健指導の通知をどのように知らせるか



■手紙を送る ■e-mailで連絡する □直接、電話をかける □上司から知らせてもらう ■その他

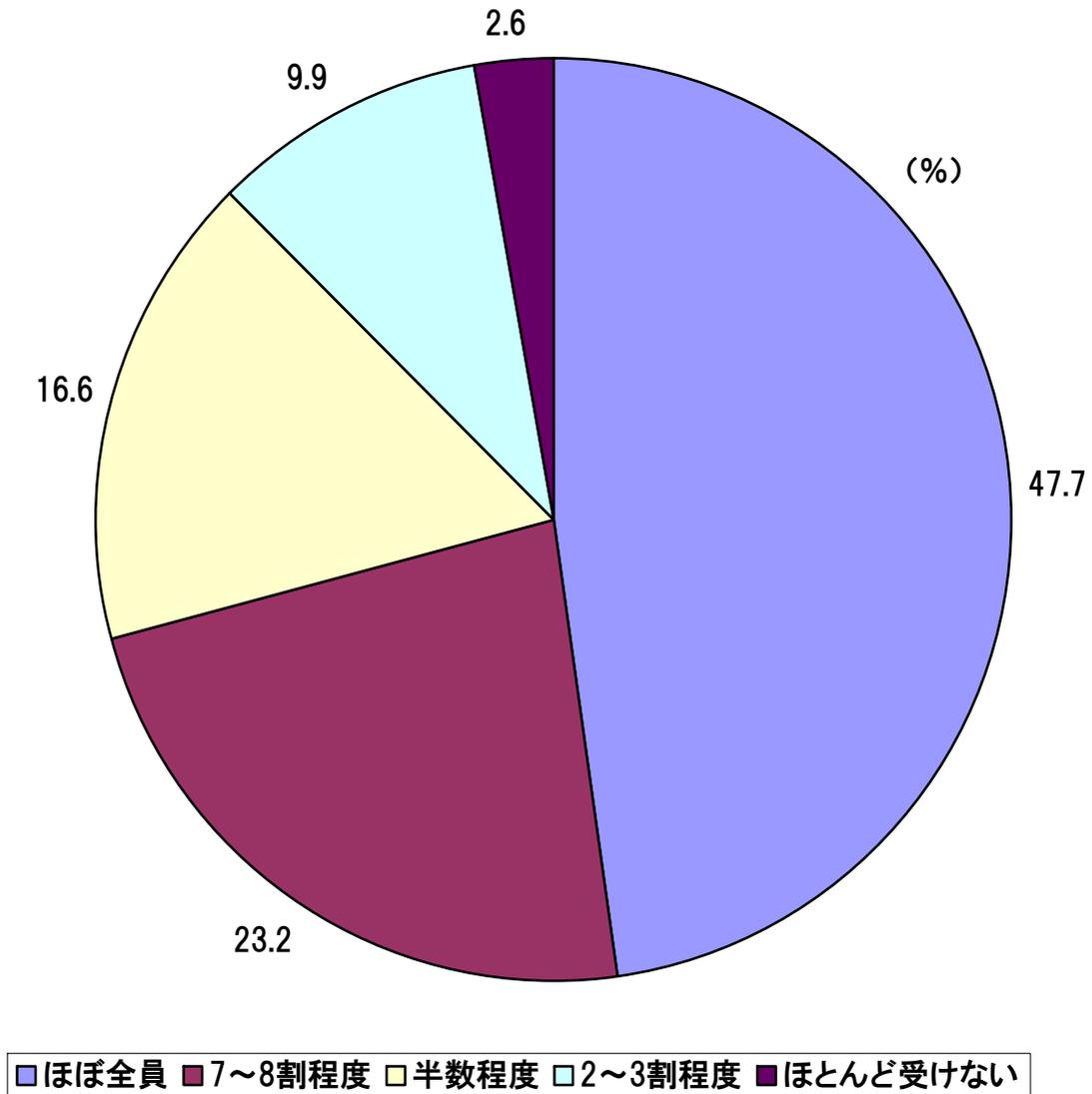
結果 11

呼び出しの連絡を何回続けるか



結果 12

対象者が保健指導を受ける割合



結果 13

保健指導の内容

	回答数	%
面談のみ	59	38.3
再検(血圧測定など)	22	14.3
面談と再検	73	47.4
合計	154	100.0

診療行為の有無

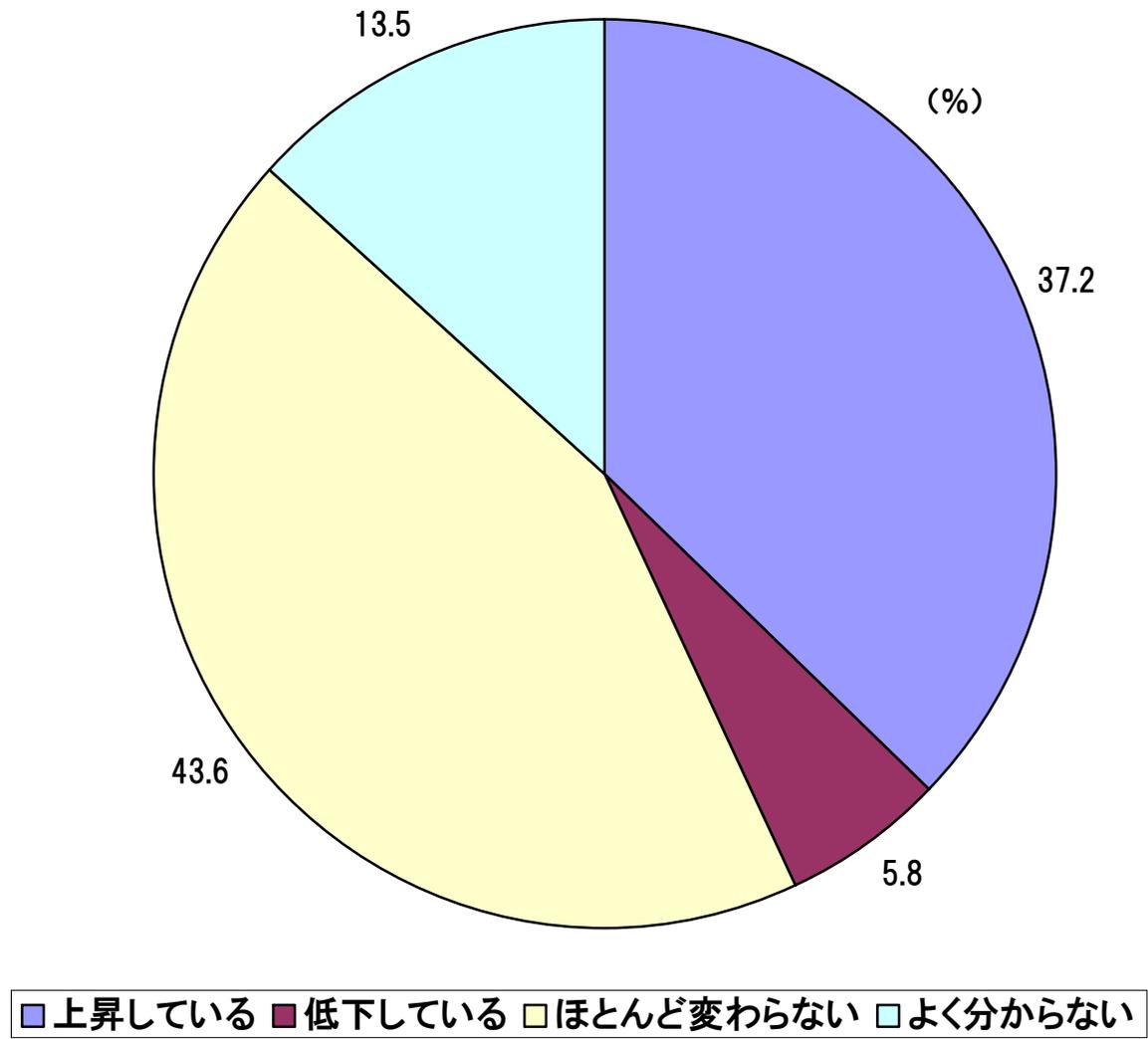
	回答数	%
行っている	41	26.3
行っていない	115	73.7
合計	156	100.0

事業所の協力体制

	回答数	%
大変協力的である	92	59.7
まあまあ協力的である	59	38.3
協力的でない	3	1.9
合計	154	100.0

結果 14

健診有所見率の推移



結果 15

有所見率上昇の理由（複数回答可）

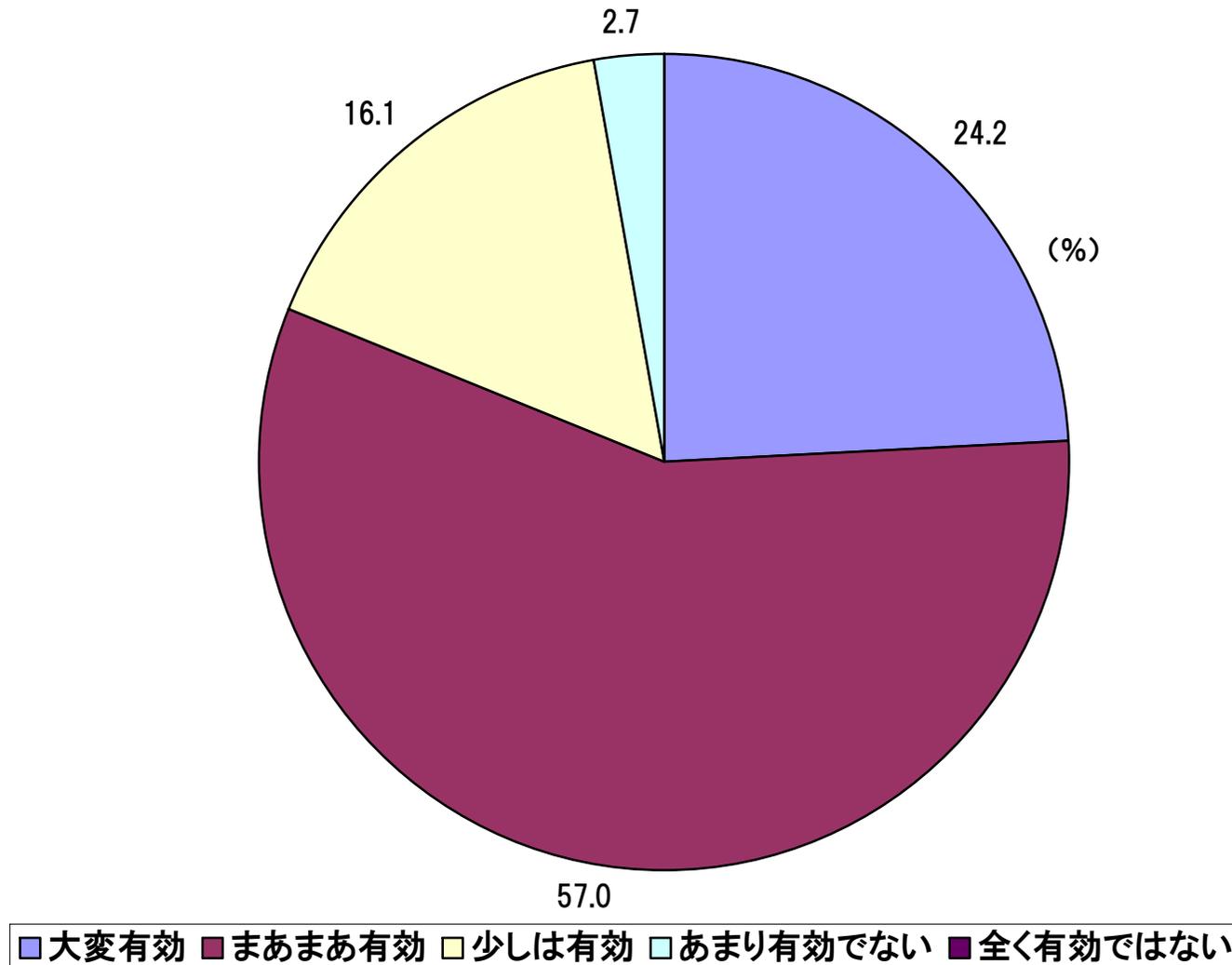
	回答数	%
従業員の平均年齢が高くなってきたから	49	84.5
保健指導がマンネリ化してきており、従業員の反応が悪いから	3	5.2
好ましくない生活習慣を改善できない従業員が多いから	35	60.3
分からない	3	5.2
その他	4	6.9
合計	94	

有所見率低下の理由（複数回答可）

	回答数	%
従業員の平均年齢が低くなってきたから	1	11.1
積極的な治療を行うようになったから	1	11.1
従業員の生活習慣が改善されたから	4	44.4
分からない	6	66.7
その他	1	11.1
合計	13	

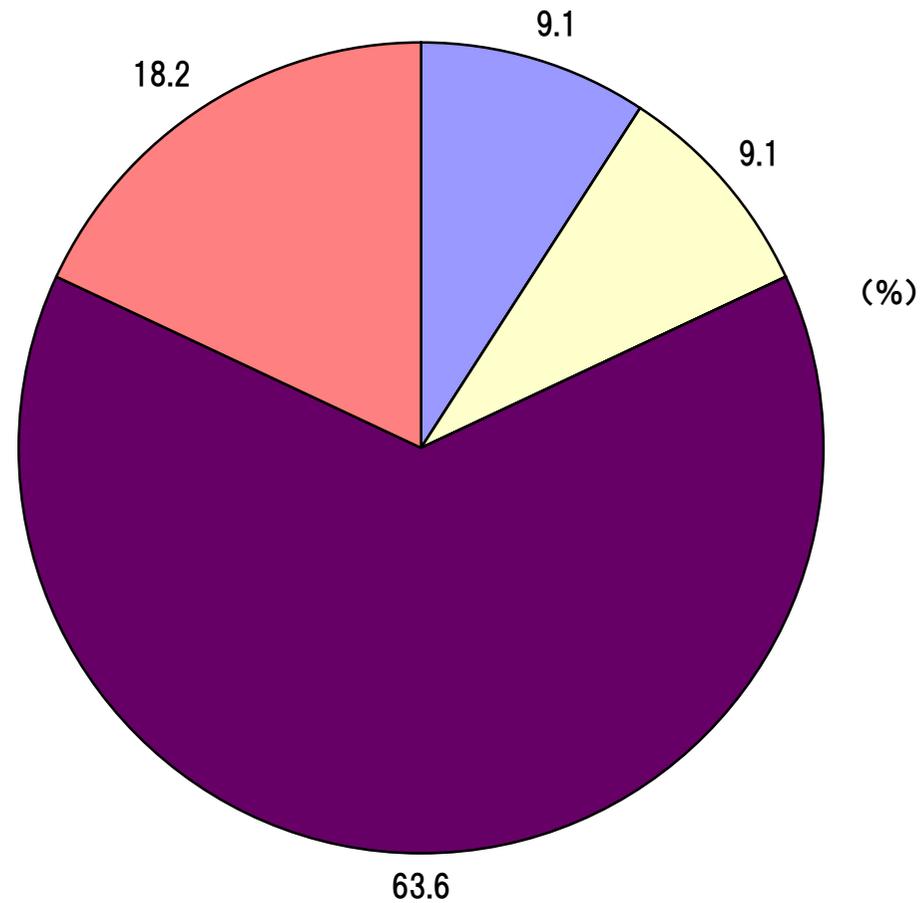
結果 16

保健指導は有効か



結果 17

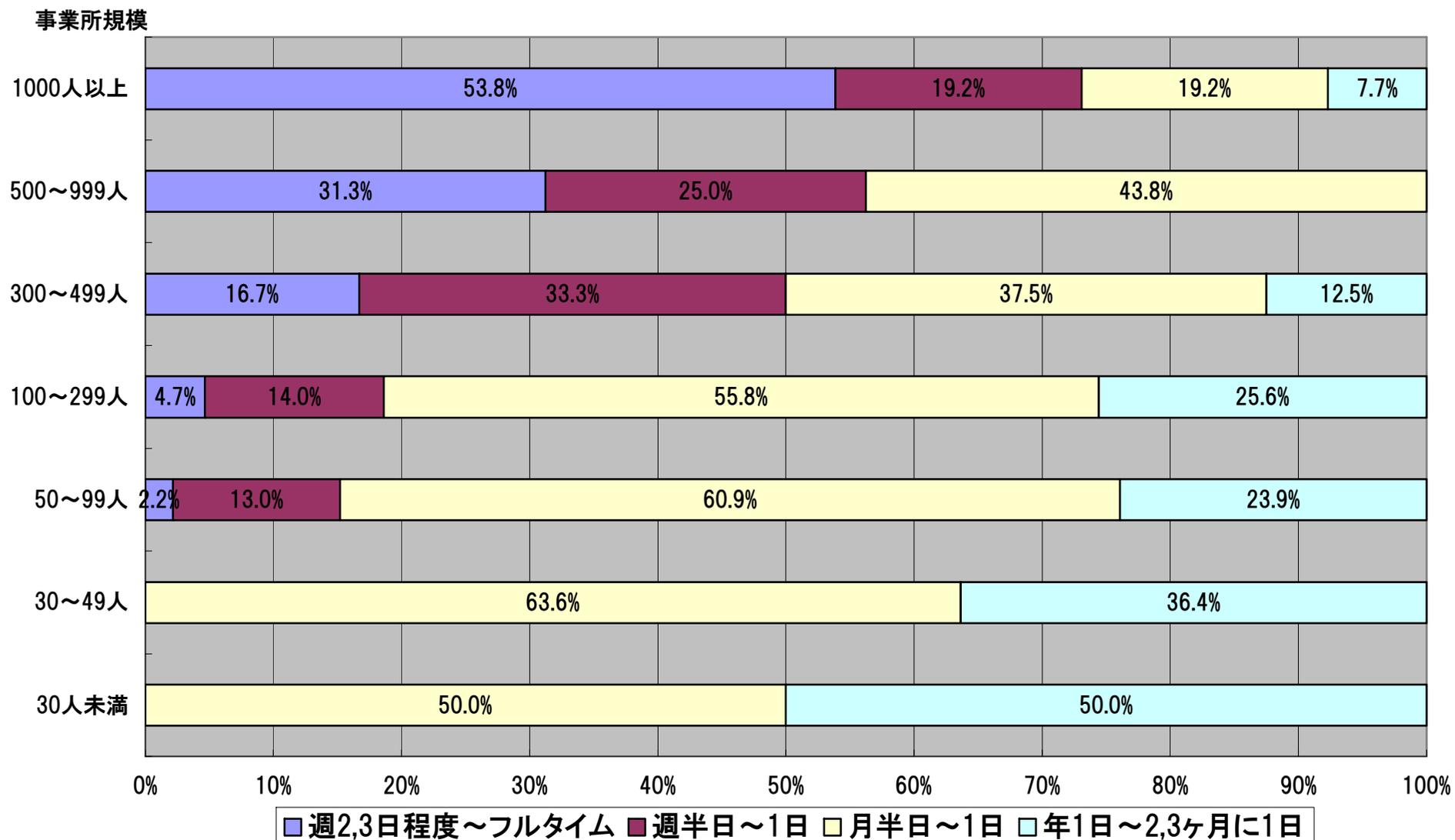
健診の事後措置を行わない理由



- | | |
|--------------|---------------------|
| ■ 時間的余裕がない | ■ 人手が足りない |
| ■ 経済的余裕がない | ■ 具体的にどうすればよいか分からない |
| ■ 事業所から依頼がない | ■ その他 |

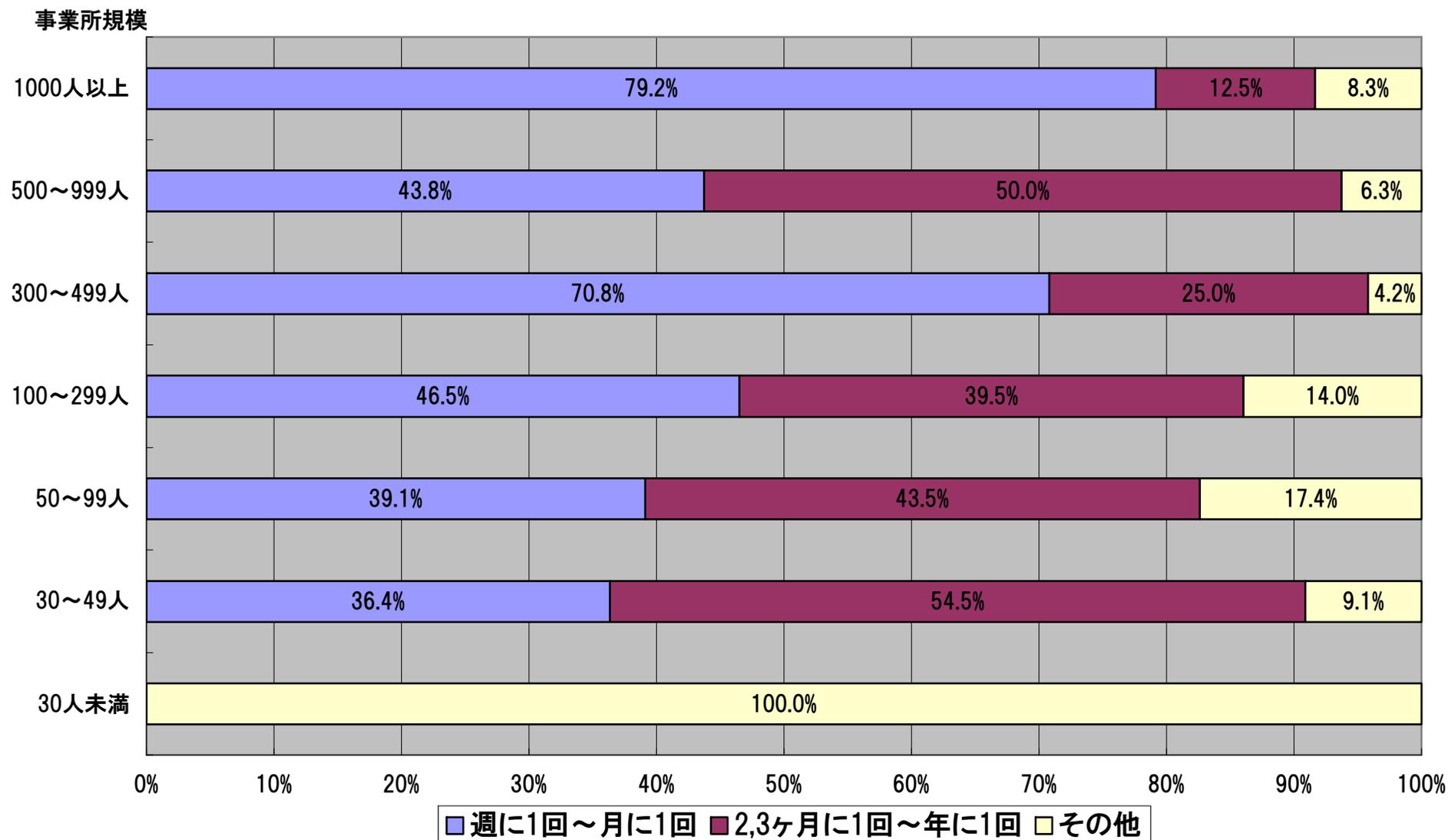
結果 18

事業所規模と産業医活動時間



結果 19

事業所規模と職場巡視の頻度



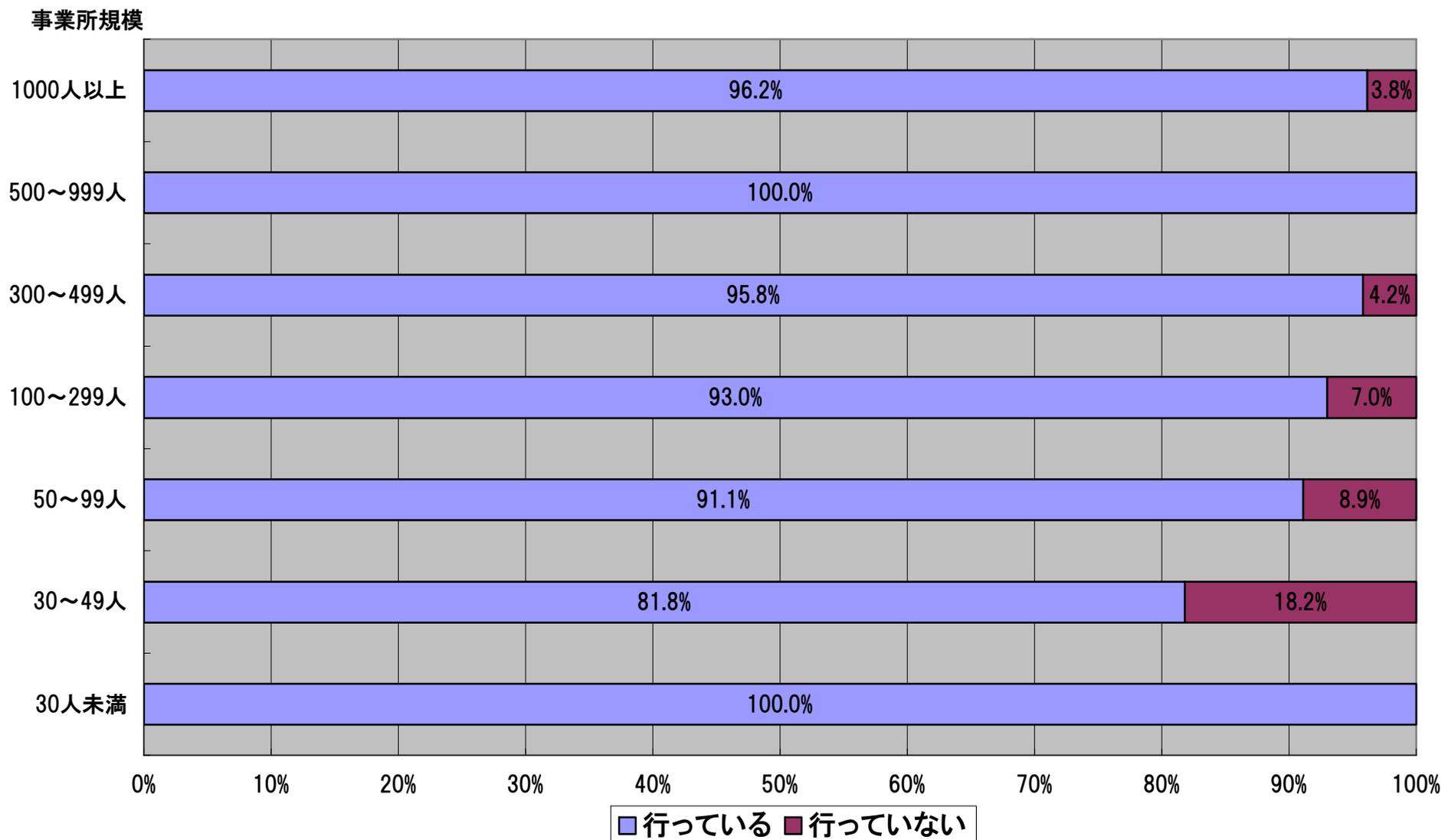
結果 20

事業所規模と定期健診実施状況



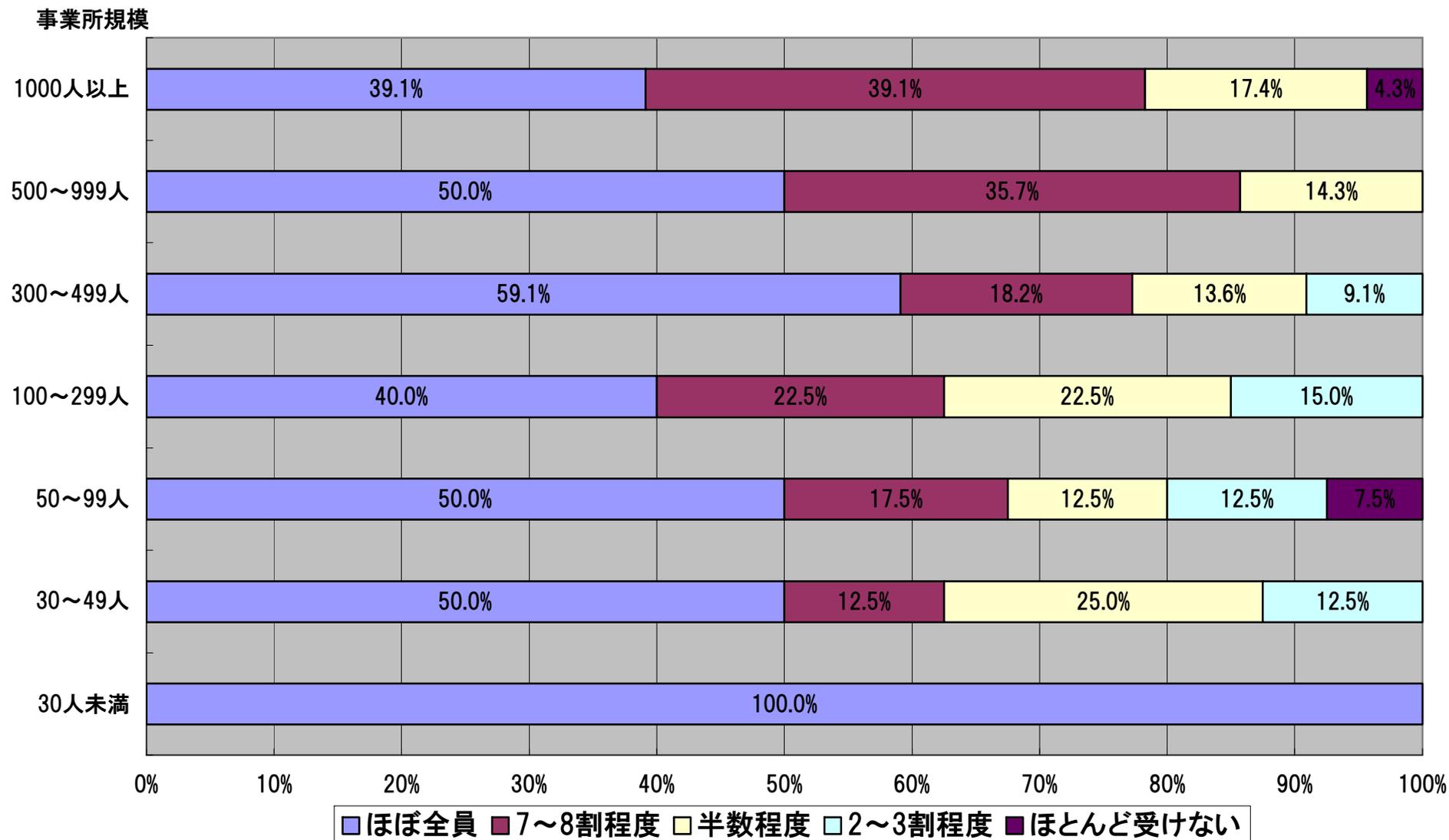
結果 21

事業所規模と定期健診事後措置実施状況



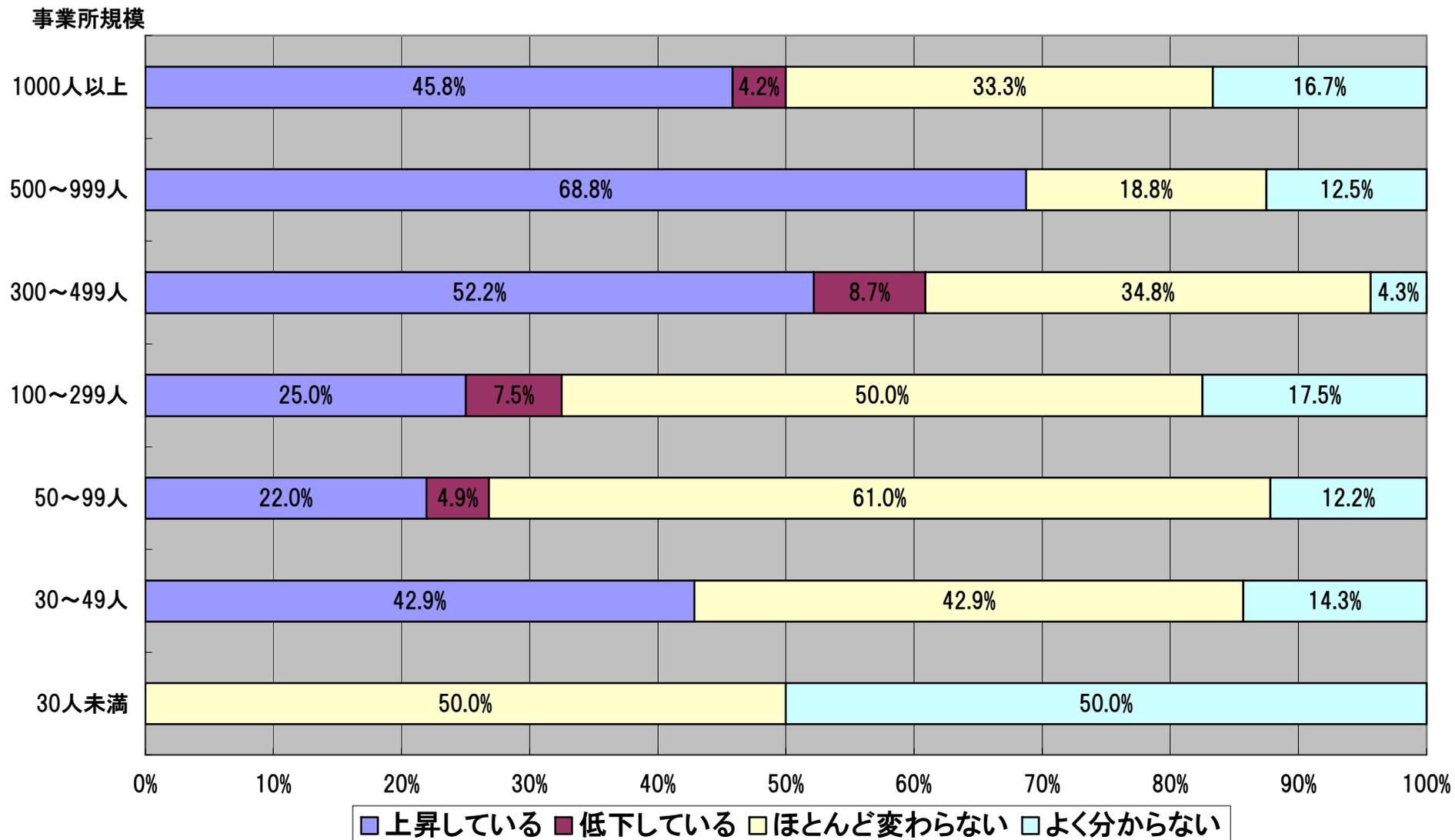
結果 22

事業所規模と保健指導受診率



結果 23

事業所規模と健診有所見率の推移



結果 24

ロジスティック回帰分析による健診有所見率上昇の関連因子

変数	オッズ比	95% 信頼区間	
事業所規模(/100人未満)			
100-499人	1.07	0.31	3.69
500人以上	1.48	0.28	7.81
男性平均年齢40代以上(/30代以下)	3.53 *	1.08	11.51
女性平均年齢40代以上(/30代以下)	2.35	0.74	7.49
産業医活動時間(/週2,3日程度～フルタイム)			
週半日～1日	1.66	0.34	8.18
月半日～1日	1.54	0.26	9.28
年1日～2,3ヶ月に1日	0.29	0.03	3.05
職場巡視頻度(/週に1回～月に1回)			
2,3ヶ月に1回～年に1回	1.15	0.39	3.46
その他	1.16	0.13	10.34
面接指導への呼出回数(/受診するまで)			
3～4回	0.78	0.17	3.65
1～2回	0.52	0.15	1.84
1回の呼び出しのみ	0.22	0.04	1.25
面接指導受診率(/ほぼ全員)			
7～8割・半数程度	1.79	0.58	5.57
2～3割・ほとんど受けない	0.54	0.07	4.06
保健指導内容(/面談と再検)			
面談のみ	0.81	0.27	2.43
再検	1.18	0.25	5.62
診療行為なし(/あり)			
事業所の協力度(/大変協力的)	1.20	0.37	3.87
まあまあ協力的	1.17	0.40	3.39
協力的でない	0.00	0.00	.

*:P<0.05

結果 25

ロジスティック回帰分析による面接指導有効性の関連因子

変 数	オッズ比	95% 信頼区間	
事業所規模(/100人未満)			
100-499人	0.40	0.05	3.05
500人以上	0.03 *	0.00	0.50
男性平均年齢40代以上(/30代以下)			
	3.91	0.70	21.74
女性平均年齢40代以上(/30代以下)			
	0.73	0.15	3.49
産業医活動時間(/週2,3日程度～フルタイム)			
週半日～1日	0.05	0.00	1.16
月半日～1日	0.01 *	0.00	0.37
年1日～2,3ヶ月に1日	0.02	0.00	1.02
職場巡視頻度(/週に1回～月に1回)			
2,3ヶ月に1回～年に1回	3.70	0.60	22.89
その他	2.37	0.09	58.95
面接指導への呼出回数(/受診するまで)			
3～4回	0.35	0.03	3.75
1～2回	0.99	0.11	8.55
1回の呼び出しのみ	0.37	0.03	4.39
面接指導受診率(/ほぼ全員)			
7～8割・半数程度	0.42	0.07	2.60
2～3割・ほとんど受けない	0.38	0.03	4.24
診療行為なし(/あり)			
	3.61	0.59	21.97
事業所の協力度(/大変協力的)			
まあまあ協力的	0.61	0.12	3.04
協力的でない	0.00 *	0.00	0.16

*:P<0.05

考 察

- **保健指導には一定の効果があると考えている回答者がほとんどであった。**
- **従業員の高齢化に保健指導内容の改善のスピードが追いついていない可能性が示唆された。**

考 察

- 保健指導に呼び出しても受診しない(もしくは業務上の都合で受診できない)従業員が少なからず存在することから、要治療レベル以下の場合には疾患についてのパンフレットを送る、など保健指導の工夫が有効であると考えられた。
- 従業員の健康管理の重要性を、経営者に理解してもらう啓蒙活動が必要であると考えられた。

まとめ

1. 法的に定められている定期一般健康診断とその事後措置としての保健指導を実施している事業所がほとんどであった。
2. 一方で、保健指導のやり方や内容は事業所によりまちまちであった。
3. 現場の産業医は保健指導対象者に指導を受けられるように呼びかけているにも関わらず、従業員が保健指導を受ける割合は高くはなかった。

まとめ

4. 男性従業員の平均年齢が30代以下のグループに対して40代以上ではオッズ比3.53、95%信頼区間(1.08-11.51)と、有意に健診有所見率が上昇していると回答していた。

5. 4より従業員の高齢化に保健指導内容の改善のスピードが追いついていないことが示唆された。

6. 面接指導には一定の効果があると考えている回答者がほとんどであった。

まとめ

7. 従業員数が100人未満の事業所に対して500人以上の事業所に勤務する回答者の方が、オッズ比0.03、95%信頼区間(0.00-0.50)と、有意に面接指導が有効だと考えていた。

8. 7より、規模の小さい事業所に勤務する産業医の方が大規模事業所に勤務する産業医よりも面接指導の効果を実感しやすいことが示唆された。