

企業におけるアルコール対策の取り組み

東京ガス株式会社

産業医 西浦千尋

アルコール問題が職域で問題となるとき

■ 健康問題

■ 労務問題

- 仕事の安全(事故)、
- 仕事の信頼(勤怠、不祥事)、
- 仕事の生産性

職場のアルコール対策

	予防対応	事例対応
対個人	<ul style="list-style-type: none">• セルフチェック• 健診事後措置• ブリーフ• インターベンション	個別対応
対集団	<ul style="list-style-type: none">• 安全対策• 関心の喚起• 教育	教育

対策の元としている考え方

- 産業保健部門が職場で多量飲酒対策をしている目的は一次予防
 - 多量飲酒は自殺や事故、トラブルの原因となりうる
 - アルコール依存の温床となる
 - 職場がイネーブラーにならないようにする(労務管理の問題から相談につながるように)
- 職場は働く場(会社には働きに来ていて、減酒に来ていたのではない)
- 個人対策としては、就業上の問題があれば職制経由での介入、就業上の問題がなければ希望者に自己管理支援(保健指導)、という枠組みとしている
 - 職域で一律に介入しやすいのは、業務に直結すること
 - 勤怠問題、業務上の安全など
 - 職域でのアルコール依存の発見は、職場の相談から。
 - 職域で一律な介入が難しいのは、業務に直結しないこと
 - 個人健康管理、嗜好品管理
 - 業務に影響しない健康管理は個人の裁量の範囲(強制するものではない)

保健指導の位置づけ

- すべての従業員のセルフケア能力向上が目的
(自己保健義務の支援)
- 産業保健部門のマンパワーは限られている



- 健診結果の重大性・緊急性の高いもの
(受診勧奨、就業制限など)には個別対策
- 健診結果によらず、すべての従業員に対して、
健診とは別枠で(集団教育・社内イベントなど)、
保健指導(情報提供)の機会を設ける

産業保健部門が関与しているアルコール対策（保健指導）

目的	介入方法	介入経路	対象者	実施時期
個別の 多量飲酒対策	ブリーフ インターベンション	イントラ募集、 職場で実施	希望者	飲酒機会の増える 時期前に募集
	個別保健指導	健康診断 事後措置、 職場で実施	産業医が 必要と判定した 受診者	健診後、2ヶ月前後 （他の健診後 保健指導と同様）
多量飲酒対策 + 飲酒に対する 職場の考え方 の変容		新入社員教育	若年層	入社時
	集団教育	職場担当者と 協議、 職場で実施	実施職場 在籍者	労働衛生週間などの 全国的啓発週間に 連動することが多い
	職場自主活動 促進			随時（社内表彰制度 応募目的が多い）
社内イベント （飲酒日記や集団 教育、グッズなど）	全社の キャンペーン として企画	全従業員	労働衛生週間などの 全国的啓発週間に 連動することが多い	

ブリーフインターベンションの実施方法

- ブリーフインターベンションには
「酒量を減らすための介入ツール」
(久里浜医療センターの公表資料)を活用
http://www.kurihama-med.jp/info_box/al_4_4.html
- イントラで任意でAUDITができるようにし、
その結果がブリーフインターベンションの
対象となる場合は応募を誘導
(希望者のみ、参加者は例年少数、減酒効果はあり)
- ブリーフインターベンションは、
個別保健指導の枠(時間内離席扱い)で
従業員の自職場で産業看護職が主に担当

課題1 健診を保健指導の起点とする場合の問題

- 検査方法の問題

- 法定肝機能検査(γ -GTPなど)は、多量飲酒者スクリーニングとしての妥当性が低い印象
- 多量飲酒者スクリーニングには飲酒習慣の問診が推奨されている(血液検査はなくてもできる)

- 希望によらない一律なスクリーニングの問題

- マンパワーとの兼ね合いから個別保健指導が現実的に難しい
- 希望によらない一律なスクリーニング実施は偽陰性の増加を招き、非効率な対策になっていく恐れがある(飲酒量過少申告)

→個別対策は、希望者にAUDIT→BI

課題2 若年層対策は個別保健指導では困難

	よくある飲み方	健康状態	健康診断結果	減酒動機
若年層	多量飲酒を 機会飲酒で行う 普段は飲まない	健康に不安 のない時期	異常なしが多い	なし
中高年層	低量日常飲酒(晩酌) +機会飲酒	健康や体調 に気になるも のがでてくる 時期	有所見が増えてくる	あり

- ブリーフインターベンションは中高年層の参加が主な印象
(晩酌+機会飲酒、休肝日目的)
- 若年層はブリーフインターベンションや健診事後措置の
対象になりにくい
- 若年層対策には、若年層が含まれ若年層が興味を持つ別の
アプローチ(アルコールパッチを使った新入社員教育等)が必要

課題3 社会の寛容性

- 多量飲酒者が社外に普通に存在し許容されている日本社会で、職場の取り組みだけで多量飲酒をなくすのは難しい面がある
 - 飲酒は相手のある行動で、一緒に飲む相手の影響が大きいため、多量飲酒対策には職場を含め社会の寛容性を変えていく必要性を感じる
- メタボのように、多量飲酒は改善が必要というイメージが広まれば、減酒動機につながる可能性

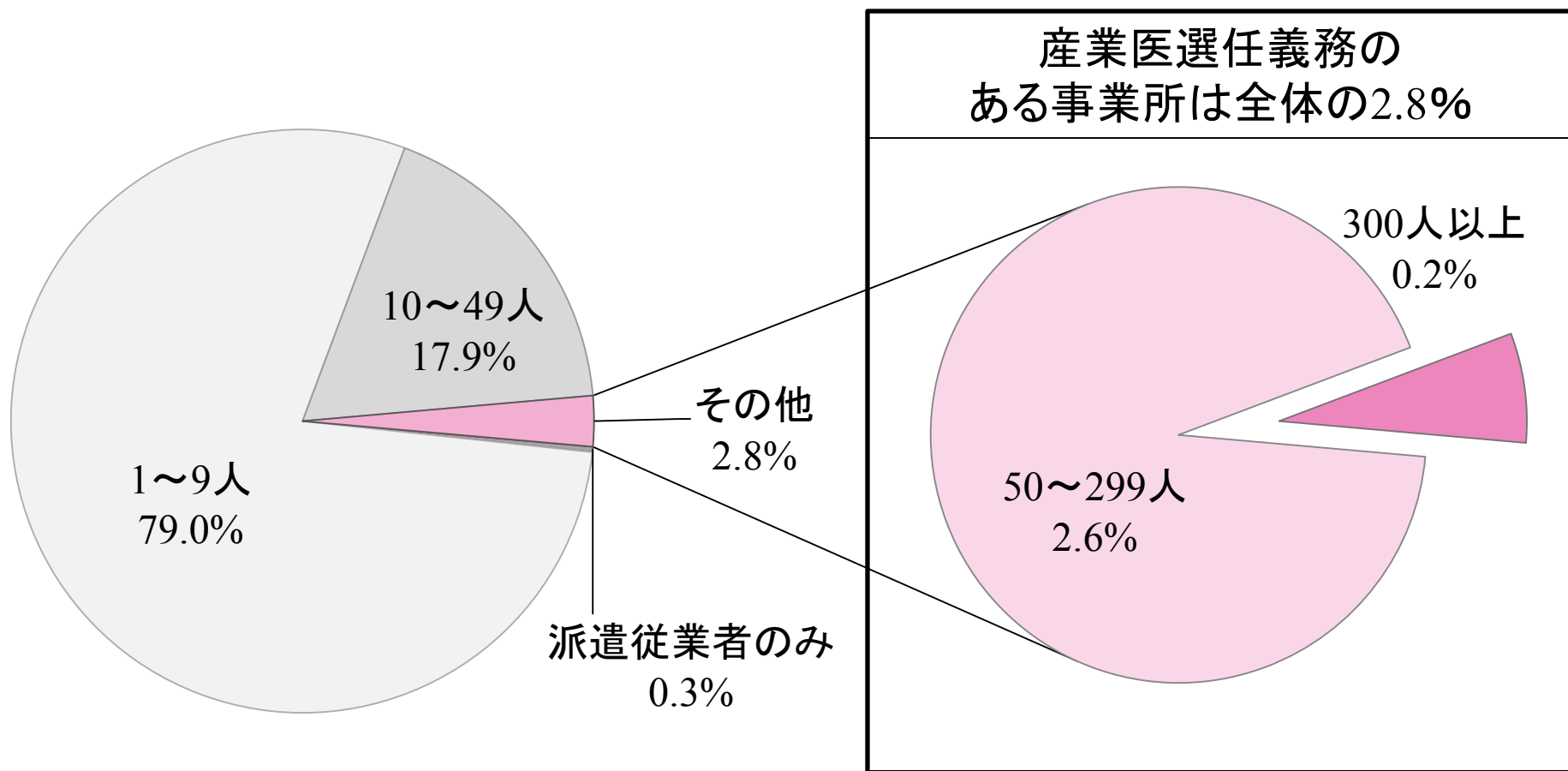
課題4 自己管理に使える社会資源が少ない

項目	測定ツール	商品の記載	関連産業	知識の普及
体重管理	体重計 (客観的、普及、簡易)	カロリー表示、糖質表示	低カロリー商品、低糖質商品の普及 ダイエット産業	メディア露出が多い 肥満に悪イメージ (「メタボ」)
飲酒量管理	飲酒日記 (主観的、知られていない、面倒)	度数表記 (ドリンク数表記がないため現実には自己管理のハードルが高い)	ノンアルコール商品の普及	メディア露出は少ない(逆の、飲酒に肯定的な番組・CMは多い) 多量飲酒に寛容な社会環境

- 職域の保健指導が意味をなすには、実生活(プライベート)で活用できる社会資源の充実に期待
(生活の場で触れる・活用するものの充実に期待、雑誌や商品表示など)
- 一次予防なら、啓発週間もあるため、そこに公的な機関から無料で使える啓発グッズや健康管理ツール(健康沖縄21のアプリのような)が提供され普及すると、職場で紹介しやすい

課題5 自社で保健指導ができる事業所は少ない

従業員規模別 民営事業所数の割合 (H21経済センサス)



規模からみて紹介例は特殊例、小規模事業所では困難な可能性大
社外資源が充実すると、対策が広がるかもしれない