

職場におけるアルコール問題の現状と課題について

産業医科大学産業生態科学研究所精神保健学 廣 尚典



本日の話題提供

- 職場におけるアルコール問題の概要
- 職場でアルコール問題対策を推進する必要性
- 職場で行うことのできるアルコール問題対策
- 職場でアルコール問題対策を推進するための要件

(説明10分, 質疑応答10分)



飲酒と職場との関係

飲酒

職場

悪影響

(さまざまな形でアルコール問題が事例化)

好影響

(職場内および職場間の意思疎通)

問題飲酒の助長

(職業性ストレス・職種・飲酒風土・enabling)

問題飲酒の抑止

(雇用・飲酒風土・社会的支援)



職場における飲酒問題の事例化

- 長期欠勤（身体疾患，アルコール依存症などによる）
- 不定期の欠勤，早退（absenteeism）
- 業務効率の低下（presenteeism）
- 事故（通勤災害，労働災害を含む）
- 仕事上のトラブル
- 仕事外のトラブルによる職場関係者への迷惑
- 健康診断の異常（生活習慣病との関連）
- 家族・親族のアルコール問題の業務への影響 など



飲酒の職場・仕事に与える影響・・・最近の報告

- ・ 就業者におけるアルコール依存/乱用は, on-the-job work performanceを有意に低下させ, その程度は他国よりも強い.
 - Tsuchiya et al, 2012
- ・ 労働者におけるうつ病の発症は, 残業時間の長さ(著しいものでない限り)より, 飲酒頻度と相関する.
 - Ogasawara et al, 2011
- ・ 金属業の溶接工において, 飲酒者は非飲酒者に比べ, 頻回に産業事故を起こす割合が約4倍高い.
 - Kumar et al, 2014



職場におけるメンタルヘルス不調の話題

統合失調症

うつ病

双極性障害(Ⅱ型)

アルコール関連
問題の併存

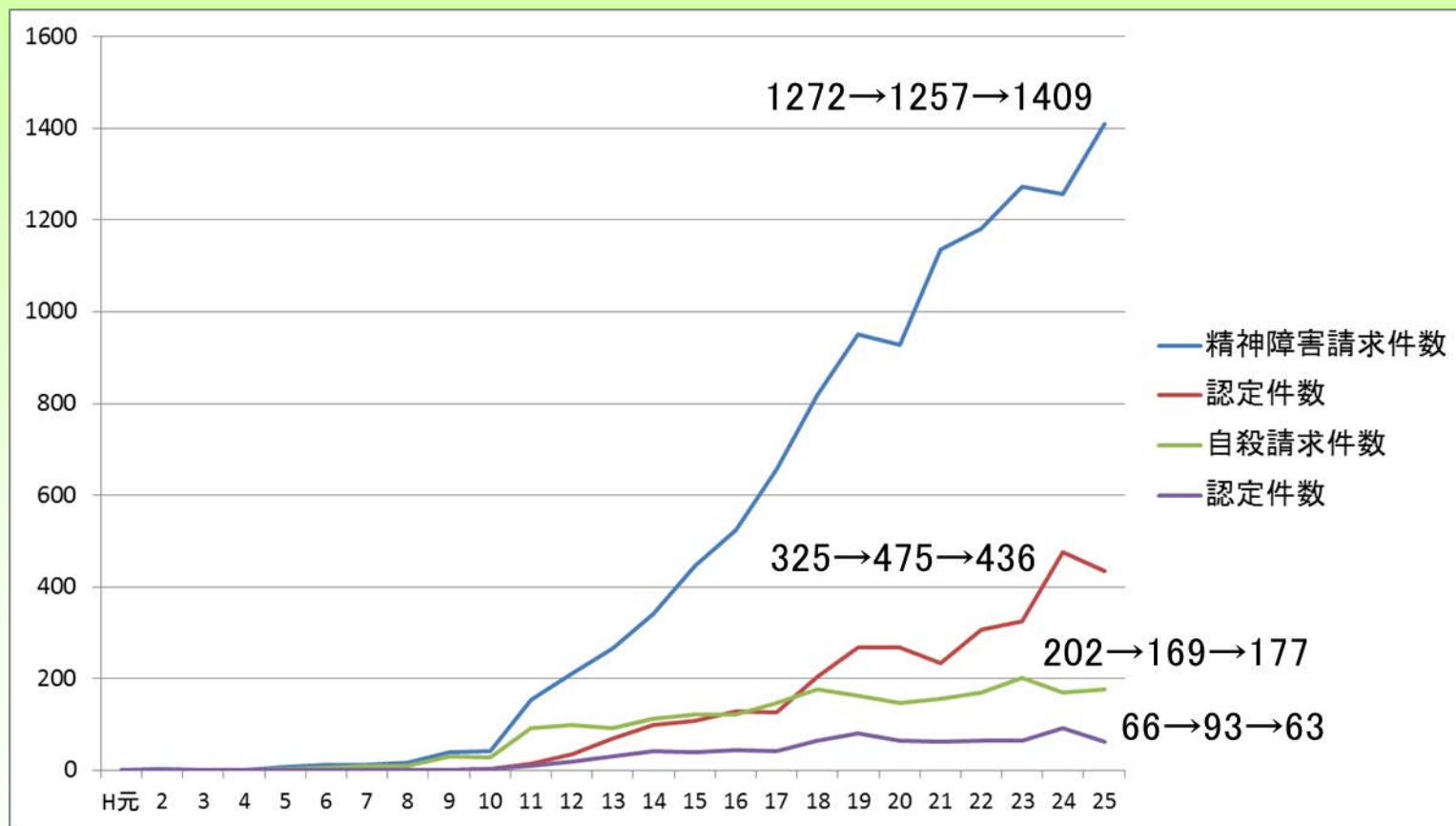
「現代型」うつ病

発達障害

パーソナリティ障害



精神疾患の労災認定状況



労災認定例において高ストレスと判断された 職場の出来事

| 出来事の種類 | 具体的な出来事 | 平成23年度 | | | | 平成24年度 | | | |
|-----------------------|-------------------------------|--------|------|----------|------|--------|----|----------|----|
| | | 決定件数 | | うち支給決定件数 | | 決定件数 | | うち支給決定件数 | |
| | | うち自費 | うち自費 | うち自費 | うち自費 | | | | |
| 1 事故や災害の体験 | (重度の)病気やケガをした | 77 | 5 | 18 | 1 | 97 | 4 | 45 | 3 |
| | 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした | 93 | 0 | 48 | 0 | 93 | 2 | 51 | 2 |
| 2 仕事の失敗、過重な 責任の発生等 | 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした | 9 | 1 | 4 | 1 | 4 | 0 | 2 | 0 |
| | 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした | 8 | 5 | 2 | 2 | 21 | 11 | 7 | 4 |
| | 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた | 10 | 3 | 2 | 1 | 11 | 2 | 5 | 1 |
| | 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた | 5 | 1 | 1 | 0 | 4 | 3 | 0 | 0 |
| | 業務に関連し、違法行為を強要された | 4 | 0 | 0 | 0 | 7 | 0 | 2 | 0 |
| | 達成困難なノルマが課された | 10 | 5 | 6 | 4 | 9 | 4 | 3 | 2 |
| | ノルマが達成できなかった | 13 | 5 | 4 | 2 | 7 | 2 | 2 | 0 |
| | 新規事業の担当になった、会社の建て直しを担当になった | 11 | 4 | 8 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 |
| | 顧客や取引先から無理な注文を受けた | 7 | 1 | 4 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 |
| | 顧客や取引先からクレームを受けた | 26 | 7 | 6 | 2 | 35 | 6 | 13 | 4 |
| | 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| | 上司が不在になることにより、その代行を任された | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 仕事の量・質 | 仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった | 134 | 43 | 52 | 24 | 125 | 34 | 59 | 19 |
| | 1か月に80時間以上の時間外労働を行った | 6 | 2 | 3 | 0 | 59 | 17 | 32 | 8 |
| | 2週間以上にわたって連続勤務を行った | 2 | 1 | 1 | 0 | 28 | 8 | 17 | 7 |
| | 勤務形態に変化があった | 4 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| | 仕事のペース、活動の変化があった | 5 | 4 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 |



労災認定例において高ストレスと判断された 職場の出来事

| | | | | | | | | | |
|----------------|------------------------------------|-----|----|----|---|-----|----|----|----|
| 4 役割・地位の変化等 | 退職を強要された | 23 | 1 | 5 | 0 | 31 | 3 | 8 | 0 |
| | 配置転換があった | 52 | 11 | 11 | 4 | 63 | 10 | 12 | 4 |
| | 転勤をした | 37 | 9 | 6 | 3 | 18 | 11 | 4 | 2 |
| | 複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった | 7 | 3 | 1 | 1 | 7 | 0 | 3 | 0 |
| | 非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた | 5 | 1 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| | 自分の昇格・昇進があった | 12 | 5 | 2 | 1 | 9 | 2 | 1 | 0 |
| | 部下が減った | 3 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 早期退職制度の対象となった | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 非正規社員である自分の契約満了が迫った | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 対人関係 | (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた | 89 | 5 | 40 | 3 | 99 | 15 | 55 | 10 |
| | 上司とのトラブルがあった | 202 | 13 | 16 | 4 | 213 | 22 | 35 | 6 |
| | 同僚とのトラブルがあった | 35 | 4 | 2 | 0 | 42 | 9 | 2 | 1 |
| | 部下とのトラブルがあった | 3 | 1 | 2 | 1 | 8 | 3 | 4 | 2 |
| | 理解してくれていた人の異動があった | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 |
| | 上司が変わった | 7 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 |
| | 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 |
| 6 セクシュアルハラスメント | セクシュアルハラスメントを受けた | 17 | 1 | 6 | 1 | 45 | 0 | 24 | 0 |
| 7 特別な出来事 注2 | | 70 | 9 | 70 | 9 | 84 | 16 | 84 | 16 |
| 8 その他 注3 | | 102 | 23 | 0 | 0 | 71 | 13 | 0 | 0 |

身体面の健康問題による就業制限下の労働者における 気分／不安障害疑いおよびアルコール依存症疑い

- ・ 気分／不安障害疑い：
 - 全体 9例(13.0%)，生活習慣病関連 3例(8.3%)
 - K6による(区分点10／9点)
- ・ アルコール依存症疑い：
 - 全体 21例(31.8%，不明 3例)，
 - 生活習慣病関連 9例(25.7%，不明 1例)
 - CAGEによる(区分点2／1点)



職場の飲酒への影響

- ・ 仕事関連のストレスが、多量飲酒の誘因となる。
- ・ 飲酒問題に寛容な職場風土が、アルコール関連問題を助長する。
- ・ 上司のenablingが、アルコール関連問題を助長する。
- ・ 上司・同僚の支援が、不適切な飲酒の抑止効果を有する。
- ・ 雇用されていることが、アルコール関連問題の抑止効果を有する。



職業性ストレスと飲酒の関連

- わが国においても、報告が蓄積されつつある
 - Morikawa, et al, 2014
 - Hiro, et al, 2010
 - Hiro, et al, 2007
 - Hagihara, et al, 2003
 - Hagihara, et al, 2003
 - Hagihara, et al, 2003
 - Kawakami, et al, 1993
- ←性別，年齢層，職種，業務内容，地域性など



職場におけるアルコール問題への働きかけ

：

：

- 生活習慣病対策としての保健指導
 - 健診の事後措置として

：

：

- かなり深刻な事例への対応
- 長期休業者への職場復帰支援
 - アルコール問題の看過例も・・・



職域でアルコール対策が主体的に行われる意義

- 労働人口のアルコール問題の抑止は、様々な面で極めて重要
 - 労働力の確保
 - 労災事故の抑止
 - 企業の社会的責任…
- 健康保持増進活動について、一定の実績がある
- モデル事業が行いやすい
 - 人的資源が確保しやすい
 - デザインが組みやすい
 - 経過観察が行いやすい(脱落例が少ない)

