

## Q9. 職場巡視はどのように進めればよいのでしょうか？

**A9.** 職場巡視によって、作業のやり方や、働く環境、そこで働いている人の表情や体調だけでなく、職場の雰囲気・人間関係まで、幅広くみていくことは、職場の安全の確保と健康づくりのために欠かすことができません。事業主と従業員でチームを組み、計画的に行い、結果を活かしていきましょう。メンバーに産業医や保健師などの専門家を加えるとさらに効果的に行うことができるでしょう。

その具体的な方法は次のとおりです。

### 1. 計画

#### ①巡視計画を作成しましょう。

巡視の5W1H（いつ、だれが、どこで、なにを、どのように、なぜ）を明確にしましょう。職場巡視は、個人で行うよりもチームで行い、着眼点が多い方が効果的です。よって、事業場の様々な立場の人たちに加え、専門家も交えたメンバーで実施しましょう。

#### ②事前の準備をしっかりしましょう。

巡視する作業場の情報であらかじめ入手可能なものは集めておきます。

巡視するコース、予定時間などを示した巡視マップを作成しておく、スムーズです。

### 2. 実施

①服装は、その作業場の従業員と同様に相応しいものを着用します。作業着や安全靴やヘルメットといった保護具の着用を忘れず、事務所や接客業務の職場などは目立たない普通の服装が望ましいです。

#### ②巡視に入る前に打ち合わせをします。

今回の巡視の目的……目的と重点事項

予定時間とコース……職場巡視マップの活用

役割分担……メンバー別の重点項目の決定

記録方法……チェックリストなどの記録の記入方法

③チェックリストを使用することが有効ですが、見落としがちな反面、項目にない重要な点に気づかないことが、しばしば起こります。チェックリストは、いくつか開発されているので、それを参考にしながら、それぞれの職場に応じたものを作成して利用しましょう。

#### ④効果的な巡視にするための着眼点

安全と衛生（健康）についてバランスよく見るために、作業者の作業姿勢、作業方法、健康状態などを観察します。そして、廃棄物の分別状況、品質やコストに悪影響を及ぼすムリ・ムダ・ムラの排除など、幅広い角度で見ましょう。また、作業者と対話をすることで、巡視では気づきにくい課題や、解決策を得られることがあります。

<職場巡視のポイント>

- ・ 見えないものを見る……事前情報、法規を活用すること
- ・ 災害の悪魔になる……どうすれば災害を起こせるか？  
その気づきが転じて改善へつながる
- ・ 物の姿から、人の行動を考える……人はどう動いているのか？
- ・ 定常作業から非定常作業を考える……どのような非定常作業があるか？
- ・ リスク要因の背景を考える……それはなぜ起こったのか？
- ・ 不安全行動を考える……その作業ではどんな不安全行動が起こりやすいか？

3. 評価

巡視の結果は、記録だけで終わらせるのではなく、確認した項目、気づいた点に対して、巡視メンバーで討議しましょう。そして、リスクアセスメントをすることで、対策の優先順位をつけていきましょう。

4. 事後措置

巡視は、そこで得られた結果に対して、対策を取ることが重要です。結果を安全衛生委員会などで報告し、事業主、従業員が一丸となって、改善策を考え取り組んでいきましょう。また、日頃から事業所や従業員のことを把握している保健師や産業医といった専門家に加わってもらうことで、専門的なアドバイスを出してもらい、対策を円滑に効果的に行っていきましょう。

職場巡視に関する参考文献

- ・ 菊池昭著：経営に生きる安全衛生マネジメント、中災防新書

## Q10. 保護具にはどのようなものがあるのでしょうか？

**A10.** 保護具は、作業や目的に応じて、効果が確実に得られるものを選択します。大きく分けると、下記のような保護具があります。また、それぞれの保護具は、工業標準化法に基づき、構造と性能について日本工業規格（JIS）が定められています。保護具はメーカーから入手できます。

- ・ 保護具（ヘルメット、保護靴）
- ・ 呼吸用保護具（防じんマスク、防毒マスク、送気マスク）……有害物質の吸入による健康障害や急性中毒の防止
- ・ 不浸透性の保護衣・手ぶくろ……皮膚接触による経皮吸収、皮膚障害の防止
- ・ 保護メガネ……眼障害の防止
- ・ 遮光保護具……有害光線の遮断
- ・ 防音保護具（耳せん、イヤーマフ）……騒音の遮断

### \*\* 保護具についての相談先 \*\*

産業保健推進センター …………… p73参照

地域産業保健センター …………… p73参照

## Q11. 健康障害を防ぐための、労働時間や休養のとり方は、どうすればよいのでしょうか？

**A11.** 疲労の蓄積や心身への過度のストレスをもたらす原因には、長時間の労働や、個人間の業務量や負担のばらつき、休養の過不足が考えられます。

### 1. 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等（平成14年2月12日付基発第0212001号）

長期間にわたる長時間労働やそれによる睡眠不足に由来する疲労の蓄積が血圧の上昇などを生じさせ、その結果、血管病変等をその自然経過を超えて著しく増悪させるとの観点から、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間の評価の目安が以下のとおり示されています。

#### (1) 時間外労働の削減および労働時間の適正管理

事業主は時間外労働（1週間当たり40時間を超えて行う労働）が月45時間以下となるよ

う労働時間の管理に努めましょう。月45時間以下の場合においても、健康に悪影響を及ぼすことのないように時間外労働のさらなる短縮に配慮しましょう。

また、事業主は、裁量労働制対象従業員及び管理・監督者についても、健康確保のための責務があることなどにも充分留意し、過重労働とならないように努めましょう。

そのためには、従業員の労働口ごとの始業・終業時刻を記録・確認しましょう。

## (2) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得しやすい職場環境づくり、及び、具体的な年次有給休暇の取得促進を図りましょう。

## (3) 労働者の健康管理に係る措置の徹底

各種健康診断実施の徹底と、時間外労働時間に応じた産業医等による保健指導や助言指導を受けましょう。

## 2. 負担の配分・業務量の調整

通常時もしくは繁忙期・ピーク時に、作業の負担が特定の人やチームにかかっている場合は、人員の見直しや業務量の調整を行いましょう。また、繁忙期・ピーク期に、長時間の労働が発生した場合は、それが長期間にわたって続かないように配慮し、疲労回復に必要な休暇を適宜取るようにしましょう。

## 3. 休憩時間

休憩時間を確保することは、疲労の回復、事故防止、職場の活性化などにつながります。

食事やトイレの時間も充分ないといった状態は避け、作業時間や作業の質・量に応じ、リフレッシュも含めた適当な休憩時間の確保に努めましょう。なお、VDT作業に関しては作業時間の管理が具体的に示されていますので、本章Q2をご参照ください。

## 4. 困ったときには相談する

口頃から職場のコミュニケーションをよくし、悩みや相談ごとがあるときに一人でかかえ込まず、誰かに相談しやすい環境に、それぞれが声を掛けあうように心がけましょう。

### \*\*労働時間や休養についての相談先\*\*

産業保健推進センター…………… p73参照

地域産業保健センター…………… p73参照

## Q1. こんな症状で困ったら？

焦りを感じる、イライラする、食欲がない、自信がない、集中力が衰えた、根気が続かない、よく眠れない、汗をかく、動悸がする、気分が沈みがち、悲観的になる、孤独に感じる、決断力が低下した、夜中や早朝に目が覚める、出勤がづらい。

## A1.

仕事や日常生活に支障が生じる状態が数日以上続いたら、相談しましょう。  
長時間の残業や過度の精神的負担がかかり、十分に休める時間がとれない場合、神経が疲労こんぱいし、神経の刺激伝達がかまくいかなることがあり、上記のような症状が出てきます。一時的なものなら心配いりませんが、仕事や日常生活に支障が生じる状態が数日以上続いたら、うつ状態の可能性もあります。うつ状態は脳の機能障害であり、「根性」や「気の持ちよう」でどうにかなるものではありませんが、早めに発見し手当てすれば比較的治りやすいものです。事業主や管理者は、従業員の心の不調を知らせる症状に普段から気を配るとともに、従業員が心の悩みや職場内の人間関係などについて相談できる窓口を確保しておきましょう。地域の精神科医に相談する場合は、産業保健推進センターが実施している職場のメンタルヘルス対策の研修を受講している医師もいますので、産業保健推進センターにお尋ねください。

相談機関として、以下のような場所があります。

## \*\*心の健康についての相談先\*\*

精神保健福祉センター	……… p84参照
市区町村保健センター・保健所	……… p85～88参照
財) 社会保険健康事業財団	……… p72参照
産業保健推進センター	……… p73参照
地域産業保健センター	……… p73参照
労災病院；勤労者心の健康相談（電話相談）	……… p75参照
女性と仕事の未来館（女性の心の健康相談）	……… p82参照

仕事のストレスと対処法に関する参考文献

- ・北村尚人：シミュレーションで学ぶメンタルヘルスワークブック、法研
- ・島津明人：じょうずなストレス<sup>ユビソフ</sup>対処のためのトレーニングブック、法研
- ・山本晴義：働く人のこころをサポート、法研
- ・小杉正太郎：社内うつ—職場ストレスのコントロール術、講談社
- ・島津美由紀：職務満足感と心理的ストレス—組織と個人のストレスマネジメント、風間書房

なお、健康保険組合では、電話相談やカウンセラー、保健師を設置して、心の相談に対応しているところがありますので、所属の健康保険組合にお尋ねください。

## Q2. ストレスや強い不安、悩みを感じる時、心の健康を保つために自分でできることはありますか？

A2. 精神を健康な状態に保つために、以下のようなことを心がけましょう。

### 1. 神経を疲労こんぱいさせない

困難な業務やトラブルを一人で抱えこむことや、慢性的な長時間残業を排除しましょう。

### 3. 相談できる人間関係の構築

ふだんから、信頼しあえる関係の友人や家族がいれば、大きな精神的ダメージを受けたときでも、気軽に相談することができるので、ダメージを軽減することができるでしょう。職場でも信頼し合える人間関係を築くことができれば、心の健康を保てるだけでなく、仕事の質の向上も期待できます。

### 5. 適度な運動

適度な運動は、心と身体に心地よいリラックスをもたらし、また、質の良い睡眠を促すことになり、精神健康に良い影響が及ぶと考えられます。

### 2. リラックスする時間をとろう

要領よく仕事を処理し、息抜きを上手に行えるようになることが、うつ状態の予防に役立ちます。

### 4. 規則正しい生活と十分な睡眠

十分な睡眠をとることで、神経の疲労が解消され、うつ状態の予防になるといわれています。

### Q3. 従業員の心の健康不調に対して、事業主および管理者はどのような対応をすればよいのでしょうか？

#### A3.

事業主および管理者には、「安全配慮義務」があります。

多くの裁判例では、事業主および管理者に対して、従業員の生命、身体および健康を危険から保護するように配慮すべき義務のあることが認められてきました。具体的に民事損害賠償の有無の判断基礎となるのは、従業員の健康不調に気づかなければならぬ義務（危険予知義務）と、従業員の不調に気づいたならば何らかの配慮をしなければならぬ義務（結果回避義務）です。最近の労働者の自殺をめぐる裁判では、この「安全配慮義務」違反が指摘され、会社が多額の損害賠償の支払いを請求される例が目立つようになってきました。

では、具体的に何をすればよいのか、以下にお答えします。

#### 1. 業務起因性のある精神疾患を発生させないようにしましょう。

いつも苦手な業務や手に余る仕事をこなすことは、神経を疲労させ、うつ状態を引き起こすこととなります。事業主および管理者は、従業員の能力を見極めて仕事を割り当ててください。また、うつ状態になりやすい人は、人に甘えるのが苦手で、問題を一人で引き受けて悩んでいることがあります。あまり相談を持ちかけてこない従業員に対しては、事業主および管理者の方から仕事の悩みがないか問いかけて、行き詰まっているときには解決のための助言をしてください。さらに、極端な長時間残業や休日出勤が続くことのないよう充分配慮することも、事業主および管理者の責任です。

#### 2. 従業員の言動・仕事ぶりを見て、変化があれば問いかけてみてください。

具体的に最近の様子をチェックし、変わった様子があれば問いかけてみるのが重要です。その具体的内容をまとめると、次のようになります。



## 変化に注目

日頃から表情や態度、仕事ぶり、昼休みの過ごし方などを観察し、以下のような変化がいくつか見られたら、体調や気分について問いかける。

- ・元気がない。
- ・口数が少なくなる。
- ・冗談をいったり笑ったりしなくなる。
- ・会議などで自発的に発言しなくなる。
- ・休暇や欠勤が目立つ。
- ・昼食をあまり食べなくなる。
- ・新聞・本などを読まなくなる。
- ・よくため息をつく。
- ・疲れたと深刻な表情で訴える。
- ・気弱なことをいう。
- ・仕事に自信を失い自己卑下する。
- ・仕事がかどらない。

## 自殺予告のようなものがある場合は

## 問いかける

最近、以下のような状態がないかをたずねる。

### ●睡眠・体調について

- ・よく眠れない(夜中や早朝に目が覚める、熟睡した感じがいないなど)。
- ・朝起きづらい。
- ・体がだるい。疲れやすい。
- ・食欲がない。
- ・頭がすっきりしない。頭が重いと感じる。
- ・肩や首が凝る。
- ・下痢または便秘をする。

### ●気分に関して

- ・憂うつで気分が沈みがち。
- ・人と会ったり話をするのがおっくう。
- ・出勤は非常に気が重い。
- ・何をするのもおっくう。
- ・テレビや新聞に興味・関心がない。
- ・自信を失っている。
- ・仕事などについて非常に悲観的に考えている。
- ・イライラする。
- ・思考力・集中力が衰えた感じで、本や書類の内容が飲み込みにくい。
- ・ちょっとしたことも決断できずに迷ってしまう。

このような状態が、おおむね半数以上あてはまるようなら精神科医などへの受診を促す

うつ状態に陥ると、自信を失いますので、しばしば自殺を企てることがあります。以下のような言動が現われた場合は、自殺のおそれがあるので家族とも連絡をとり、自殺を防ぐとともに、早急に専門医に受診させなくてはなりません。

### 自殺のサイン

- 「死んでしまいたい」「生きていく希望が持てない、苦悩の連続だ」「私なんかいなくなってもいい」などと言う。
- 「私はどうしたらいいかわからない、判断できない」「頭がパニックになった、何も考えられない」などといった強い困惑状態を示す。
- 自殺未遂や自殺企図(死に場所を求めてさまようなどの行動)があった。



## Q4. 事業所（組織）として、従業員の心の健康づくり対策（メンタルヘルスケア）にどのように取り組めばよいのでしょうか？

A4. 近年の経済・産業構造の変化、高齢化を背景に、仕事や職業生活に関するストレスが増加してきています。職場には従業員の力だけでは取り除くことのできないストレス要因が存在しています。したがって、従業員だけではなく、事業主および管理者がメンタルヘルスケアを実施することが重要です。事業所のメンタルヘルスケアの進め方に関して厚生労働大臣から「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」（平成12年8月 厚生労働省基発第522号）、「職場における自殺の予防と対応」（平成13年12月）、「過重労働・メンタルヘルス対策の在り方に係る検討会報告書」（平成15年8月）、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（平成16年10月）が提示されました。メンタルヘルスケアの原則的な進め方については平成12年8月に厚生労働省から以下のような指針が提示されました。

- ・セルフケア：まず自分で心と身体のサインに気づきましょう。
- ・ラインによるケア：事業主および管理者が社員の変化に気づき、何らかの配慮をしましょう。
- ・産業保健スタッフ等によるケア：事業所内産業保健スタッフなどを活用しましょう。
- ・事業所外資源によるケア：外部の相談機関を活用しましょう。中小事業所が利用できる外部相談機関があります。

これらの4つのケアが継続的かつ計画的に行われることが重要です。  
以下にメンタルヘルスケアのいくつかの具体的な方法を紹介します。

### 1. まず、一人一人の従業員の心の健康状態を定期的に把握しましょう。

従業員が、自分の心の状態を定期的に把握することは大事です。下に示したホームページでは、「最近1ヶ月のストレス」と「仕事のストレス」について、質問に答えてチェックしてだけで、最近の心の状態を判定できます。

詳しくは「職業性ストレス簡易評価」ホームページ  
[http://www.jisha.or.jp/web\\_ch/index.html](http://www.jisha.or.jp/web_ch/index.html)を参照のこと

### 2. 仕事上のストレス要因を評価し、従業員の心の健康にどれだけ影響しているかも知りましょう。

1.の「仕事のストレス」チェックを同じ職場の従業員が揃って実施することによって、



職場としてのストレス状態を評価することができます。「仕事のストレス判定図」(下記ホームページ参照)は仕事上の心理的なストレス要因(ストレッサー)を評価し、それが従業員のストレス反応や健康にどの程度影響を与えているかを判定するための簡便な方法です。仕事の負荷(大変さ)が高く、自由裁量度(自分のペースで仕事を進められる度合い)が低い職場では、仕事のストレスが高まりやすいとされています。自分の事業所ではこのバランスがどうなっているのか、また、自分の事業所ではどの程度上司や同僚の支援が得られているのかなどを、ホームページを利用して、チェックすることができます。

詳しくは「仕事のストレス判定図」ホームページ  
<http://eisei.med.okayama-u.ac.jp/jstress/hanteizu/> を参照のこと

事業主および管理者は、作業環境、作業方法、労働時間などの具体的な問題点の把握にも努め、改善を行わなければなりません。その際、個々の従業員に過度の長時間労働、過重な疲労、心理的負担が生じないように配慮する必要があります。

### 3. 上司、同僚による支援を強化しましょう。

ストレスを軽減させるには、上司や同僚の支援効果的であることがわかっています。

お互いの話をうまく聞けるように研修等を受け相手の話を聞く(傾聴)態度を身につけると職場のコミュニケーションがよくなります。職場を活性化させる方法については、単なる伝達や連絡ということではなく、人間関係の根本をなす親密感やチームワーク、また人間関係の総合的力を高める方法が開発されています。いきいきとした職場の雰囲気づくりのために活用すると効果的です。

職場のコミュニケーションに関する参考文献  
 ・国谷誠朗：組織を活性化させるための「コミュニケーション力の高め方」、PHP

### 4. メンタルヘルスケアについての講習会や情報提供を受けましょう。

心の健康づくりには、従業員のセルフケアや、事業主および管理者のラインによるケアのための講習会が有効です。中小事業所向けのメンタルヘルスケアについての講習会や無料パンフレットの配布などの情報提供を、産業保健推進センターなどで行っています。パンフレットを取りよせて配布するなど、従業員へ情報を周知しましょう。

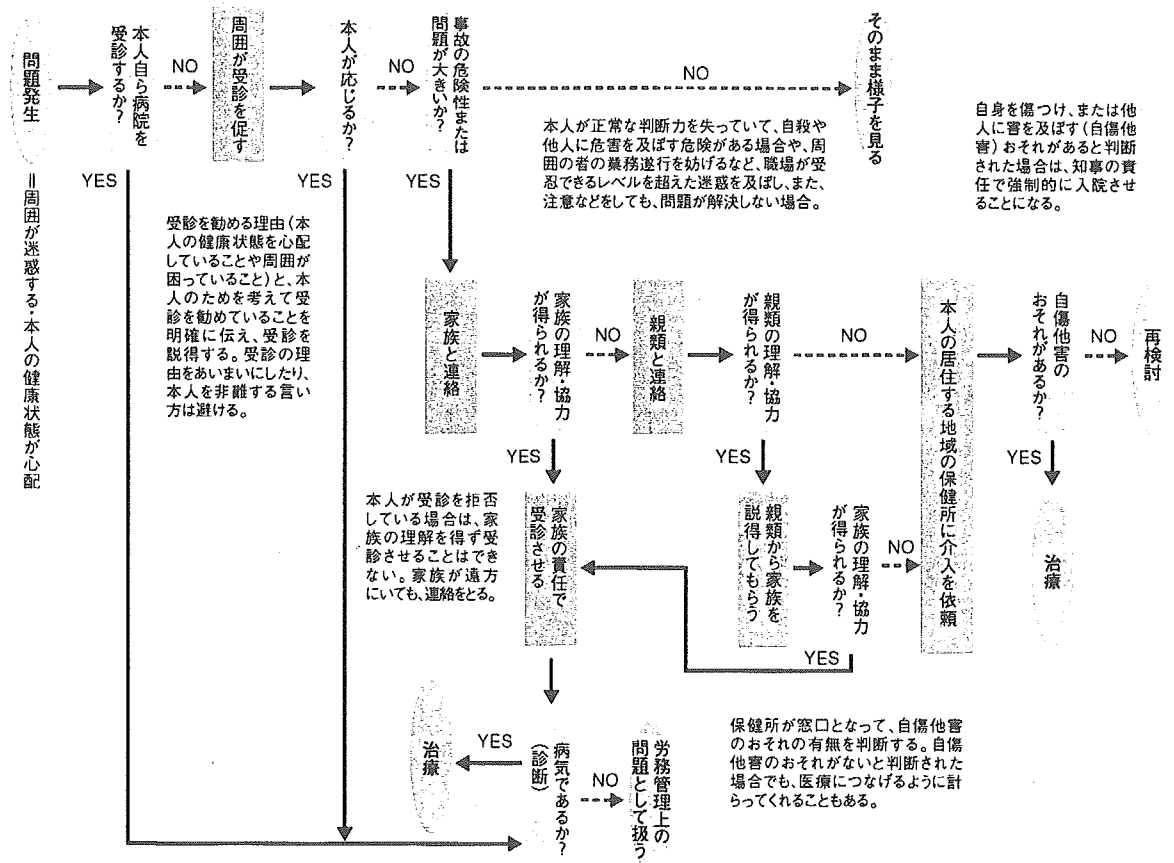
「事業所の心の健康づくり」に関する各種セミナー開催については  
 中央労働災害防止協会 <http://www.jisha.or.jp/seminar/index.html> を参照のこと

### 5. 従業員の心の健康状況について、定期的に把握しましょう。

心の健康バランスが崩れたときも、早期に対処すれば治りやすいものです。健康診断の問診に心の健康チェックを含めたり、別の機会に実施することも有効です。

### 6. 心の健康不調者を医療につなげましょう。

心の健康不調者の中には、自ら治療を受けようとしがない人がいるため、予防、早期発見、早期治療、再発予防、職場適応の促進、自殺などのトラブル防止のためには、事業主および管理者の理解と適切な対応が必要です。どんな手順で医療機関に結びつければよいか、以下のチャートを参考にしてください。



(出典 北村尚人:「シミュレーションで学ぶメンタルヘルスワークブック」法研,2001)

7. 専門家の助言に基づく仕事内容、仕事量の配慮をしましょう。

心の健康不調者は、医療機関につながったあとには治療を受け、元気になってから再出勤するか、あるいは就業しながら治療を受けることになります。どちらの場合にも、主治医やカウンセラーの意見に基づき、必要な就業上の配慮をしてください。もし本人の言動に変化が見られたら、主治医やカウンセラーとの連携をとり、しかるべき対応をしてください。

**\*\*職場の心の健康づくり対策についての相談先\*\***

- 中央労働災害防止協会（中災防）…………… p75参照
- 産業保健推進センター…………… p73参照
- 地域産業保健センター…………… p73参照

なお、健康保険組合のなかには、メンタルヘルスケアの講習会を開催したり、精神科による相談やパンフレットの配布、事業場へメンタルヘルス講習の講師として保健師や健康保険組合の顧問医・精神科医を派遣するなど、メンタルヘルス対策を推進しているところがありますので、所属の健康保険組合の事業もご活用ください。

# IV

## 健康に関する相談を気軽に受けたいときには…

### Q1. 健康診断結果に関する相談をしたいが どうすればよいのでしょうか？

**A1.** 職域における健康診断の結果では、何らかの所見を有する人が47%を超えており、生活習慣病に関する検査項目に問題のある人が年々増えてきています。生活習慣病はいったん発病すると治りにくく、合併症を引き起こす可能性が高い病気ですが、ライフスタイルを改善することで合併症の発症を予防することができます。早めに専門家に相談し、適切なアドバイスを受けて実行することが必要です。財)社会保険健康事業財団では、生活習慣病予防健診を受けた方を対象に「健康相談」を行っています。「健康相談」は職場に伺って行う面接相談のほか、電話や文書による相談も受け付けていますので、財)社会保険健康事業財団の保健師までご相談ください。また、地域産業保健センターや市区町村の保健センター、健診をうけた労働衛生機関などでも相談することができますので、お問い合わせください。

なお、健康保険組合でも保健師を雇用し、或は外部機関に委託して保健師を事業所に派遣し、保健指導や健康相談を実施しているところがあります。また、電話による健康相談制度を設けているところもありますので、所属の健康保険組合がどのようなサービスを行っているかお尋ねください。

#### \*\*健康診断結果についての相談先\*\*

財)社会保険健康事業財団 …………… p72参照

健康保険組合・国民健康保険組合 …… p71参照

地域産業保健センター …………… p73参照

市区町村保健センター …………… p87・88参照

全国労働衛生団体連合会 …………… p78参照

## Q2. 健康についての困ったことや悩みがあるとき、相談が受けられる機関はどのようなところがありますか？

**A2.** 健康診断結果以外の健康に関する相談は、Q1同様、所属の医療保険者（財）社会保険健康事業財団や健康保険組合）、地域産業保健センター、市区町村の保健センターで相談することができます。産業医を選任している場合は産業医にも相談することができます。気軽に相談できる窓口を、職場において、従業員の方に周知させることが重要です。

### \*\*健康に関する心配事についての相談先\*\*

財) 社会保険健康事業財団 …………… p72参照  
 健康保険組合・国民健康保険組合 …… p71参照  
 地域産業保健センター …………… p73参照  
 市区町村保健センター …………… p87・88参照

## Q3. 健康教育(学習)の企画に関する相談をしたいが、どうすればよいのでしょうか？

**A3.** 健康増進活動は、事業所全体で取り組むと効果的です。集団で行う健康教育(学習)は、個人的な保健とは異なる効果があり、時として非常に有効な場合があります。財)社会保険健康事業財団では、生活習慣病予防健診の結果が《軽度異常》《経過観察》と判定された方や希望する従業員及び配偶者の方に、職場で集団健康教育(学習)を行うサービスがあります。また、市区町村の保健センターや保健所でも健康教育(学習)を行っていますので業務の都合がつく場合は活用するとよいでしょう。

産業保健推進センターでは、健康ビデオの貸し出しや、健康パンフレットの無料配布を行っています。従業員へ健康情報を提供する際に大いに活用したいものです。

また、衛生管理者などのスタッフに労働衛生に関する最新の情報を提供する集団教育は、産業保健推進センターで行っています。

なお、多くの健康保険組合では、疾病予防および健康づくりを目的として各種の健康教室を開催していますので、所属の健康保険組合のサービスを活用しましょう。

### \*\*健康教育(学習)についての相談先\*\*

財) 社会保険健康事業財団 …………… p72参照  
 健康保険組合・国民健康保険組合 …………… p71参照  
 産業保健推進センター …………… p73参照  
 市区町村保健センター・保健所 …………… p85～88参照

## Q4. たばこをやめたいが何か支援機関はありますか？

**A4.** たばこを吸う人は、肺がん、その他のがん、慢性気管支炎、肺気腫、心筋梗塞、胃潰瘍など、多くの病気にかかりやすくなります。

また、たばこは周囲の人の健康にも悪影響を及ぼしています。たばこの煙には、喫煙者が口の中に吸い込む“主流煙”と、火のついた部分から立ちのぼる“副流煙”とがありますが“副流煙”の中には、“主流煙”よりも多くの有害物質が含まれています。発がん物質も高濃度に含まれており、周囲の人の健康にも悪影響を及ぼしています。喫煙しない人がたばこの煙を吸うことのないように、喫煙者は喫煙場所を守り、周囲へ思いやりある行動をとるよう、掲示や朝礼などで呼びかけることも大切です。

一方、喫煙している人がたばこをやめたいと思ってもなかなかやめられないのが実情です。財)社会保険健康事業財団や一部の健康保険組合では、従業員の方にあつた禁煙方法を保健師と一緒に考え、6ヶ月間サポートしていく“禁煙チャレンジコース”を実施しています。他にも、禁煙に役立つ支援が郵送式やインターネットで行われています。また、禁煙外来を行っているクリニックもありますので必要に応じて活用するとよいでしょう。

以下、簡単にご紹介します。

### (1) 財)社会保険健康事業財団のプログラム — 禁煙チャレンジコース (無料)

財)社会保険健康事業財団の健康増進コースの中のプログラムの一つ。個人にあつた禁煙方法を保健師とともに考え、6ヶ月間サポートする。シミュレーション時(平成15年度より全国実施)の禁煙成功率は50%。詳しくは財)社会保険健康事業財団の保健師まで。

### (2) 郵送を利用したプログラム — 禁煙コンテスト (有料)

郵送される教材を用いて、1ヶ月間の禁煙にチャレンジするもの。郵送されてくる教材に従って段階的に禁煙方法を学習し、1週目、2週目、6週目の3回、所定の書式に基づいたレポートを作成する。1ヶ月間の禁煙に成功すれば、禁煙成功者証と抽選で景品がもらえる。これまで約4万人が参加し、禁煙成功率は約25%。

年1回開催。参加費用 4,000円。

詳しくは日本予防医学協会のホームページ <http://www.sunnet.or.jp/> を参照のこと

### (3) インターネットを利用したプログラム — インターネット禁煙マラソン (有料)

インターネットを用いた長期禁煙サポートシステムプログラム。禁煙者からの支援メールやアドバイザーの役割教育によって、禁煙の長期継続を図るコミュニティーの形成を行い、禁煙率が高いことが特徴。個人参加のほか、企業や職域などの集団参加も受け付けている。スタート期目を定めて集団で禁煙をスタートするコースと随時スタートできるコースがある。携帯禁煙マラソンもある。コースにより参加費が異なるので、ホームページで確認のこと。

詳しくは禁煙マラソンのホームページ <http://kinen-marathon.jp/> を参照のこと

### (4) 禁煙クリニック

禁煙治療のための専門外来。禁煙したい人なら誰でも利用可能。専門の医師やスタッフが禁煙をサポートしてくれる。ニコチン依存度の高い人にお勧めのプログラム。外来の日時は確認のこと (予約制が多い)。健康保険が適用されないので自由診療となる。

全国の禁煙クリニックは

大阪府健康科学センターのホームページ <http://www.kenkoukagaku.jp/>

もしくは、インターネット禁煙マラソンのホームページ <http://kinen-marathon.jp/info/> を参照のこと

## 補足説明

### ニコチン代替療法に関する情報

喫煙者に現れるニコチン離脱症状 (禁断症状) を緩和するために、体内のニコチンを補給しながらニコチン依存症から離脱させる方法。補助剤としてニコチンガムやニコチンパッチ、鼻腔スプレーなどがあり、日本ではニコチンガム (商品名: ニコレット) とパッチが承認されている。循環器、呼吸器、消化器疾患などの基礎疾患のため禁煙が必要と判断された喫煙者に対し、医師の指導の下に行う禁煙の補助剤として処方できる。当面は薬価に収載されず保険診療における使用は認められないので、自費負担となる。禁忌: 妊娠期、授乳期、重症不整脈、虚血性心疾患、うつ病、アルコール依存など。



## Q5. アルコールをやめたいがどこに相談すればよいのでしょうか？

**A5.** 日本人の一人当たりのアルコール消費量は年々増え、昭和20年代までは純アルコールに換算して年間2リットル以下だったのが、現在は約9リットルと4.5倍に増えています。飲酒人口も着実に増えており、アルコールによる肝障害も増加してきています。仕事上のストレスや付き合いで酒量が増えることもあり、事業所全体で健康を害さないお酒の飲み方を考えていく必要があります。飲酒を無理に勧めることは、絶対に避けましょう。また、身体・精神的健康、および社会・家庭・職業的責任に支障をきたし、飲酒行動を適正にコントロールできない状態になるとアルコール依存症と診断されます。このような場合の相談窓口は保健所や市区町村の保健センター、精神保健福祉センター、断酒会です。アルコール依存症の人にお酒をすすめたり、飲酒をともなう席に誘うことは厳禁です。

### \*\*アルコール問題についての相談先\*\*

- 精神保健福祉センター…………… p84参照
- 市区町村保健センター・保健所…………… p85～88参照
- 全日本断酒連盟…………… p84参照

## 補足説明

## 久里浜式アルコール依存症スクリーニング・テスト (KAST)

最近6ヶ月間の間に次のようなことがありましたか。

1. 酒が原因で、大切な人（家族や友人）との人間関係にひびがはいたことがある。	ある ない	3.7 -1.1
2. せめて今日だけは酒を飲まないと思っても、つい飲んでしまうことが多い。	あてはまる あてはまらない	3.2 -1.1
3. 周囲の人（家族、友人、上役など）から大酒飲みと非難されたことがある。	ある ない	2.3 -0.8
4. 適量でやめようと思っても、つい酔いつぶれるまで飲んでしまう。	あてはまる あてはまらない	2.2 -0.7
5. 酒を飲んだ翌朝に、前夜のことをところどころ思い出せないことがしばしばある。	あてはまる あてはまらない	2.1 -0.7
6. 休日には、ほとんどいつも朝から酒を飲む。	あてはまる あてはまらない	1.7 -0.4
7. 二日酔いで仕事を休んだり、大事な約束を守らなかつたりしたことがときどきある。	あてはまる あてはまらない	1.5 -0.5
8. 糖尿病、肝臓病、または心臓病と診断されたり、その治療を受けたことがある。	ある ない	1.2 -0.2
9. 酒がきれたときに、汗がでたり、手がふるえたり、いらいらや不眠など苦しいことがある。	ある ない	0.8 -0.2
10. 商売や仕事上の必要で飲む。	よくある ときどきある めったにない	0.7 0 -0.2
11. 酒を飲まないと思いつけないことが多い。	あてはまる あてはまらない	0.7 -0.1
12. ほとんど毎日3合以上の晩酌（ウイスキーなら1/4本以上、ビールなら大びん3本以上）をしている。	あてはまる あてはまらない	0.6 -0.1
13. 酒の上の失敗で警察のやっかいになったことがある。	ある ない	0.5 0
14. 酔うといつも怒りっぽくなる。	あてはまる あてはまらない	0.1 0

## 〈判定方法〉

- 2点以上 : 重篤問題飲酒群…直ちに専門医療機関へ相談する  
 2~0点 : 問題飲酒群…積極的に専門医療機関へ相談する  
 0~-5点 : 問題飲酒予備軍…飲酒行動変容のための保健指導を行う  
 -5点以下 : 正常飲酒群…特別な介入の必要なし

## 合計点

## Q6. 妊娠したが仕事が負担です。 どこに相談すればよいのでしょうか？

**A6.** 職場において女性の母性が尊重され、働きながら安心して子供を生むことができる条件を整備することは重要な課題です。このような問題に対処するため、男女雇用機会均等法と労働基準法で母性の健康管理と保護措置が定められています。それぞれの法律で定められている事項は次のようなものです。

〈男女雇用機会均等法〉

1. 保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間の確保
2. 主治医からの指導事項を守るための勤務時間の変更や勤務の軽減など

〈労働基準法〉

1. 産前・産後の休業
2. 軽易作業への転換、危険有害業務の就業制限、変形労働時間制の適用制限
3. 時間外労働、休日労働、深夜業の制限
4. 育児時間への配慮など

主治医からの指導事項を職場に的確に伝えるために「母性健康管理指導事項連絡カード」があります。主治医に就業上注意すべきことを記入してもらい、職場に提示し、職場において適切な措置を取れるようにしましょう。連絡カードは労働局や保健所、医療機関にあります。

このような母性の健康に関する相談は労働局や下記の相談先で受け付けています。

詳しくは東京労働局のホームページ <http://www.roudoukyoku.go.jp/seido/kintou/index.html> を参照のこと

### ＊ ＊ 母性の健康についての相談先 ＊ ＊

労働局 雇用均等室 …………… p74参照

女性と仕事の未来館 …………… p82参照

## 補足説明

## 男女雇用機会均等法による母性健康管理

(1) 事業主は、女性労働者が妊産婦のための健康診査等を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。(均等法第22条)

## ① 妊娠中の健康診査の回数

妊娠23週までは4週間に1回

妊娠24週から35週までは2週間に1回

妊娠36週以後出産までは1週間に1回

## ② 産後（出産後1年以内）の健康診査

主治医等の指示に従う。

(2) 健康診査等で就労について主治医等の指導を受けた女性労働者から、母性健康管理連絡カードの提出等により指導を受けた旨の申し出があった場合には、事業主はカードの記載内容等に応じて、勤務時間の短縮など次の措置を講じなければなりません。(均等法第23条)

## ① 妊娠中の通勤緩和…勤務時間の短縮、時差出勤等の措置

## ② 妊娠中の休憩…休憩時間を長くする、回数を増やす等の措置

## ③ 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置…作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置

(3) 医師の指導に基づき休業や就業形態の変更を申し出たことを理由として、妊娠中及び出産後の女性を解雇することは、均等法第8条第3項（妊娠したことを理由とする解雇の禁止）違反に該当します。

## 労働基準法における母性保護

① 産前・産後休業…産前は女性が請求した場合に6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後は原則として8週間、女性を就業させることはできない。ただし、産後6週間経過後に本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務については就業させることができる。

② 妊婦の軽易業務転換…妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に換えなければならない。

③ 妊産婦等の危険有害業務の就業制限…妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできない。

④ 妊産婦に対する変形労働時間の適用制限…変形労働時間制がとられる場合にも、妊産婦が請求した場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできない。

⑤ 妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限…妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることはできない。

⑥ 育児時間…生後満1年に達しない子供を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求できる。

## 労働者派遣法

派遣労働者については、派遣先と派遣元の双方が母性の健康管理に関する責任を負うことになっています（労働者派遣法第47条）。