産業医の役割として 2022年

連載9

皆さんに正しく伝えたい禁煙の話題

産業保健スタッフの関わり職場での喫煙対策の現状と

賢一郎 ジャトコ株式会社 人事部門 統括産業医

西

職場で働く社員の健康産業医の役割として見た

産業医は働く人々の健康で生き生きと仕事ができること、作業する人に、業務に対する適応をいかに行なっかを考えること、そして不幸にも病気を患った方々がスムーズに職場病気を患った方々がスムーズに職場であると考えている。

もか、というほどの情報提供を頂戴いては、専門家の先生方からこれで喫煙が人の健康を害することにつ

こともなく、「体に悪い」のは明らかである。ただ、産業医業務を15年経験して、喫煙対策を「体に悪い」と大きく強調することだけでは、職場験して、喫煙対策がうまく進むとはしているので、あえて私が話をするしているので、あえて私が話をする

まず、職場とはどのような場所で頂きたく筆を執った次第である。の視点から職場について原稿を書く機の視点から職場における喫煙対策のの視点がありがたいことに一産業医



産業医面談を行なう筆者

たと思われる。

当時から戦略的に行

から始めた。

この背景には、

非喫煙の

社員か

5

常に進め方が悩ましいところであっ

そんな中で始めた喫煙対策は、

なって

るが、

担当者の熱心な活動があって、

いたわけではないと聞いてい

まずは屋内のデスクで吸うことを禁

名投書があったことを、

安全衛生委

員会の場で取り上げ、

吸わない

人

0

「喫煙する人の煙がつらい」という匿

喫煙室で吸うようにした分煙

ている。 の義務の一つであり、私たちは働い する場所」であり、 事をして 世代の方々は、 人は集まっている。 が、 す 日本国憲法にも勤労は国民いる。普段はあまり意識し 0 なわち、職場は「仕事を 問題があると思う。就 ということについて医療 生活のために日々仕 そのために働く 労

そも職場のニーズとマッチしていな こぼす産業保健スタッフの話を聞く 社員が多くて困る」といった愚痴を とか、「まったく禁煙する意思がない ってしまうことがある。 対策に会社は理解してくれない」だ 職場で産業保健活動を行なう私たち いため、「それはそうなるよな」と思 このことについて産業医を含め、 彼らが行なう対策の発想がそも 心得ておかねばならない。「喫煙 彼らの話をよくよく聞いてみる

康になりたい」と思って来ているの ら職域に転身してきた医療職がよく ではない。このあたりが病院勤務か ため」に職場に来ているのであり、「健 職場にいる働く人は、「仕事をする

> 陥りやす いジレンマでもあると思わ

に乗らない人はまずいない。それで 利益につながる話ができれば、それ も強硬な喫煙経営者もいるが、それ 彼らは業務効率改善については非常 効果をもたらす いと思う。 はそれで時期が来るのを待つしかな ついてくれ、 に興味関心を持っているので、食い 対策をすることが仕事にどのような っても無駄ですね」、 「じゃあ、 勘違いしてほしくないのは、 社員に禁煙指導をいくら言 さらに経営層に会社の かを説明できれば、 ではなく、 喫煙

る取り組みに日々頭を悩ませている。 餅になってしまうので、 れられなければ、それは絵に描いあり、いくら正論を言っても受け いるかという部分を重視する必要が 顧客のニーズをとらえた活動をして 私たち産業保健スタッフはまさに いくら正論を言っても受け入 実効性のあ た

行なう職場の喫煙対策

める必要があると私は考える。 10年」くらいのつもりで、長い目で進 も有名だが、喫煙対策は「石の上にも

知られている。 として、自動車業界では、その名を ランスミッション)の専業メー む)、自動変速機(オートマチックト 約1万5000名(グローバルを含 本社を静岡県富士市に構え、 販売する自動車部品製造業である。 自動車用自動変速機を開発・製造・ 私の勤務するジャトコ株式会社は 社員数 力

2 0 0 しており、現在の会社となったのは車のトランスミッション部門も合併 として現在に至るが、途中三菱自動 門との合併により、同社の傘下企業 日産自動車のトランスミッション部 の約40%(2016年)を占めている。 機(CVT)においては世界シェア 主力の変速機として、無段階変速 3年である。

の50%と非常に高い状態だったよう と聞いている。当時は喫煙率も社員 は、現在の会社となったあ 社員に対して喫煙対策を始めたの この問題に足掛 け 約 20 のたりから 年近く取

石の上にも10年の感覚で

「石の上にも3年」という言葉はとて

あり、

始めた活動である。

動喫煙防止が始まったことも背景に

あると思うが、

健康増進法による受

という言葉を一貫して使い続けてい

親会社(日産自動車)の影響も

当社では、禁煙とは言わず

率は35%程度ある。

動を地道に進めるが、いまだに喫煙

^組んでいる課題となっており、

活

自動車部品の無段階変速機は、世界シェアの約 40%を占めている (2016 年) JATCO

浜松市は10%を下回る状況であるが、

を飲む方が多いからか西のほうが長

い。そして、喫煙率も西のほうが低く、

西のほうが豊富で、健康寿命もお茶

師数)も浜松医大がある関係からか

「西高東低」で表され、

医療資源

(医

常に高い地域である。静岡県はよく

静岡県の東部地域は、

喫煙率が非

会社がある富士市は約30%程度の喫

煙率である。

なって始まった経緯がある。 た結果、それはよくないという話 業務に支障が出ていることを強調 にし

いている。 に出ず、 たため、 でトップから進めるという方針が出 い喫煙率ではあったが、 スムーズに移行できたと聞分煙に対して反対意見は特 委員会

すぐ席に戻る。 フレッシュルー なった。そのため、非喫煙者用のリ 間が長いことが問題視されるように と首をかしげる光景であり、 煙による離席は、 環境を減らしていくことである。 その次に行なったことは、 長居をすることはあまりなく、 ムを設置したりする 非喫煙者から見る 吸える。喫 離席時

い。理解が得のだろうが、 において不協和が生じ、業務に支障 である。 間がかかった、というのがお決まり 喫煙室で仕事の話をしていたので時 ないことも多い。 一方、喫煙者は10分以上戻ってこ 理解が得られない状況では組織 この点を突いたのである。 確かにそういうこともある 周りの理解を得られな 彼らの言い分は、

19

18

ができなくなった。 機を含め、 そうして社内からたばこの自動販売 言えなくなってしまったようである。 それこそ困ることを伝えると、 率が落ち、 組織のモチベーションが下がって効 げが下がるというクレームが来たが、 関しては、 購入できない の販売をやめて、 であったので、 分煙で屋内で吸えな 会社の収益に影響すると、 たばこを購入できること 売店運営業者から売り上 売店においてたばこ 社内ではたばこを を作った。 これに 11 何も ,状況

たが、 の話を聞いていた。 はなかったようで、「会社で吸わなき これを機に、 11 なかなかそこまでうまい んでしょ」と開き直った社員 卒煙! と思って 話で

社内喫煙所のマナー

指導事項として取り上げた。 煙所については、 年に私が入社した。マナー そんな状況が数年続き、 に喫煙所があれば必ず覗き、 2 巡視 0 ル 3

> スタなどを使って細かくチェックし たかもしれない つい て、 ス モ クテ

機会があった。 者から感謝の声も聴く なったので、 らの煙の漏出が少なく

独自の もメンバ 結果を報告し、 導を行ないつつ、 このように、 ーであ

移され 、話には、 喫煙所のマナ マナー 社員 その指示が生 おい 向上 役員も敏感 て実行に 一の指示 が悪

ないが、逆に喫煙所か喫煙者には評判悪く映

たのを覚えて

入る。 いて、きれいな喫煙所が出来上がっに、おかしな話で各工場の屋外にお この やり取りを繰り返すうち

工場勤務 実地指

議の場で、職場巡視の にと仕向けた。 目にしていただくよう の指導内容についても の役員が皆出席する会 会議」という生産部門 衛生委員会とは別に私 「全社安全衛生 喫煙所 る当社 安全

産現場に

業 럚 勍

2016年4月

喫煙者の皆様、ご協力願いま

٥ 始 適用曜日 \Box 対 水曜日 2016年 金曜日

1月5日(火)~

2016年 4月1日(金)~

会社含む

役員も敏感に反応した

、職場巡視のたびにた。マナーの悪い喫

とは、 めたの おり、 夕 を待つことにした。 内報などで喫煙の害を周知しつつ時 ている社員を無理やり禁煙させるこ 喫煙マナ また困ったな、と思っていた。しかし、 社員は思うように伸びずに、 開した形となる。 行なっていたが、 ッ 当社の社内診療所 フ) の印象が悪くなるの 室という) 保険治療による禁煙外来を始 かえって私たち(産業保健ス を守って紳士的に対応し 〕 4 年。 は診療所登録をして しかし、 休止期間があり再 (今は健康サポ 前任産業医も 希望する これも で、

9/CJ#

STARS

しょう。 れはキャ トして、 者の年休取得率が向上し、 ついて考えてみよう、 めの月末の金曜日に、 く分からない ·を201 41 の手として、 そうすることで吸う人、 1日は煙のない日を作りま ンペーンという形でスター お互いを思いやり喫煙に 15年から開始した。 状態になってしま 受動喫煙防止のた 回に回数を増 日だけだと喫煙 月1日の禁煙 と狙って実施 なんだか ح 吸 っ

変わった風向き親会社の禁煙宣言で

なぁ、 驚いた。 る。 2016年4月から行 開始までの期間が短い なうと宣言したのであ が会社の敷地内禁煙を 会社である日産自動車 る出来事が起きた。 この動きを当社の生 2 これにはさすがに ついに流れが変わ と思っていた。 15年 大胆でしかも の年

がに会社の関係者も驚 である。 ヤトコでもできる」と 産役員は見過ごさず、 「日産ができるならジ う風向きに これにはさす なったの

ることになる。 「できるのか?」と方々 役員の号令の元、

社員を中心としたワー キンググル 各職場の

で騒ぎ始 来についてのお知らせ 『本気で禁煙をしたい!』と悩んでいるあなたに 健康サポート室よりご案内です!! 私と一緒に 禁煙 しませんか? ➂ (以 下 W 気になる費用負担は・・・ ※1日1等限う人を想定しています。(1日430円機関) Ğ 4万円 -8~12週間分の タバコ代 を結成さ 3万円 -8~12週間の禁煙治療を 関けた場合の自己負担額 まずはご相談下さい。(富士地区) 24,000m 'n 36.000m 1地区健康サポート室 13.000m 1万円 -内線 6511-2071 外線 05**(5*)24** 20,000% ジ A地区健康サポート室 内線 6515-8071 外線 05**(5*)95**

いことに、そのメンバーの半数識調査や実態調査を開始した。 コにおける敷地内禁煙化につい 半数は · て 意 面白 ヤ

21

WGが考えたが、まずは

「禁煙化の

禁煙化と喫煙率の低下ということを である。2017年4月の開始時に、 悩みは社員喫煙率が低下しないこと 続しているところであるが、昨今の 動きを見ていた。 煙者であった。会社指示とはいえ、 よく協力したなと感心しながらその

わっただけで、必要あるときに呼ば 積極的に動くというわけではない。 れるといった状態で、私たちが何か 産業保健スタッフはというと、 Gのメンバーに保健師が一人関

あり、 は武器(知識)を持っておく必要が の時にとても感じた。そのため我々 に助言する関わりがよいのだと、こ 我々産業保健スタッフは、必要な時 ないことは重要である。 のが一番動きも早く効果も出やすい。 対策は社員の自主的な活動で行なう このことから分かるように、喫煙 常日頃から情報収集を欠かさ

時間内禁煙となったのである。 となり、2016年4月からは就業 考になる喫煙対策資料である。そん グリスト 禁煙医師歯科医師連盟のメーリン 週1回の禁煙デ (ML) などは、非常に参 は週2回

特に喫煙者の抵抗が強く、 では、WGのヒアリングにおいて、 こうした敷地内禁煙に向けた活動 「吸えない

> \wedge ンビニなどにたむろするマナー のポイ捨てだとか、喫煙者集団でコ た、禁煙にすることにより、敷地外 のであれば辞めてやる!」といった 重ねていた。 の対応など、このWGはよく議 をよく聞いて いたそうである。 達反 ま

ており、 への負担が高まる。しかも期間社員ないと生産繁忙期に人手不足で社員あった。確かに、期間社員が集まら 社員が集まるか?」といった話題で 配を生産部門の人事担当者は心配 の方々は喫煙率が高い。こうした心 ク 間社員の採用がある。最後までネッ だったのは、 たと聞いている。 自動車関連の企業は、 役員に最後まで訴えかけ 「吸えない環境で期間 繁忙期に期 7 U

とで、 という理解だったが、 禁煙化は今の時代の流れで当たり前、 る。しかし、「今は、仕事しながらタ で、生産役員のトップが大英断をコを吸う時代ではない」というこ 社長はもともと非喫煙者なので、 サインを出すのに悩んだようであ 2 17年4月から当社で敷 生産役員がゴ

地内の禁煙が始まった。

経新聞」にも記事として取り上げら てであったと思う。 の大きい企業として、 この話題は2017年1月 静岡県内に本社を持つ人数規模 おそらく初 の「日

吸える職場環境より 重視された事

感心した。 う人は少なくなり、「なるほどな」とロールするので、さすがに文句を言 いた。喫煙者であるメンバ 者の摘発など結構しっかり行なって 違反のパトロー 敷地内禁煙開始後は、 -ルを行ない、違反妬後は、WGがマナ 1 がパ 卜

た 2 0 を全うし、スタートから2年経過しくないんだけど…」と言いつつ役割 った。当の本人は「ほんとはやりた う発想はなかなか大したものだと思 に、喫煙者が喫煙対策を行なうとい力にも欠けるだろう。そんなところ 者の気持が理解できておらず、 ほぼ喫煙したことはない 私は喫煙のまねごとをし 19年に WGは解散 0) で、 た程度で کے 説得 喫煙 っし

てくる。 ついて、 員に響くか? で喫煙率の低下と業務効率の向上にた取り組みに移行するのだが、ここ 9年度から喫煙率に目を向け どのように結びつけ という私の悩みが ると社

間社員が集まるかという課題である

?、その後の状況は、結局彼らは吸

さて、

議論の中で話題になった期

卒煙への動機づくり目下の課題となっている

ことがこれからの課題である。 経営に寄与することを、 年度より当社は「健康経営」認証を スパンで当社の喫煙率を下げて行く のことを業務に結び付けて仕向けて 次なる評価項目は喫煙率である。こ 内禁煙によって評価されているが、 もらうようになった。社員の健康が りその傾向はある。また、2019 た方の喫煙状況を確認すると、やは 張り出し、 くことを今考えており、少し長 という産業医科大学の研究を引っ 労災事故を起こす方に喫煙者が多 当社で労災事故を起こし 当社は敷地 61

ていると感じた。

こうして、

当社は敷地内禁煙を継

って、お店が繁盛したという話と似 煙者のお客さんが来店するようにな の禁煙で、それまで来なかった非喫

幸いだが、 に 一企業の喫煙対策が参考になれば まず職場がどのようなところ 職域で喫煙対策を進める

討しましょう、

その次に、

敷地内禁煙が定着した とアドバイスした。 私から喫煙率の話は時間をおいて検 定着」という理解を求めるために、

> ることが重要である。 的な活動に持って行けるよう仕向け ついて理解を深め、本人たちの自主くことと喫煙対策・卒煙の関係性に 務に直結したテー 識(ヘルスリテラシー)を高 合った情報を提供することで健康意 ある。そして、働く方々のニー であるのか て、働く方々のニーズにを理解することが重要で ・マと関連づけ、働 め、 業

時を待つという忍耐も産業保健スタ もちろん、それには時間もかかり フには必要であると私は考える。

が減ってきている。これは、飲食店い入れ健診結果では、悪い状態の方悪い方をよく見かけたが、最近の雇用する。

間社員は健康状態(生活習慣病)

の期

逆に、非喫煙者の応募も増え、

かったという笑い話となった。 募集に対しての求人率に変化が出 える環境より時給を重要視しており、

な

- kf/r2/rn2ola000002dxpa.html https://www.city.fuji.shizuoka.jp/ (2021年2月10日アクセス) 広報ふじ 2020年3月20日号
- Single-Center Study Manufacturing Enterprise: Injury in a Japanese Large-Scale Dependency and Occupational Relationship Between Nicotine \triangleright

Med. 2018 Dec;60(12):e656-e662 Yusaku M et al, J Occup Environ