

PREVENTION No. 155

平成17年7月21日開催

アルコール依存症の労働者の職場復帰支援マニュアル

アデコ(株)健康支援センター 廣尚 典

労働安全衛生総合研究の一部として、産業保健スタッフによる活用を意図した「アルコール依存症の労働者の職場復帰支援マニュアル」を作成した。本マニュアルは、専門治療を受けて、復職の過程で適切な支援を行うことによって従前に近い業務遂行能力の回復が期待でき、る労働者を主な対象としており、平成16年に公表された「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」の各論にあたると言える。以下に、その概要を紹介する。(全文は9章からなり、当日資料として配布した。)

職場復帰の前提要件

アルコール依存症者の職場復帰支援を進めるにあたっては、まず次の事項が満たされていることを確認する必要がある。

- ①本人が断酒の必要性を認識し、かつその時点で継続できていること
- ②本人が復職を希望していること
- ③主治医が復職可能であるという判断をしていること

車両や機械の運転を伴ったり、不注意によって危険を招いたりする恐れが高い職場では、①は必須要件と言える。また、毎日の勤務が可能な生活リズムが確立していること、心身両面で就業に耐えられる健康状態であることも、当然満たすべき要件である。

復職時に本人に対して強調されるべき事項

復職判定あるいは復職時の面接の場では、本人の断酒への動機づけを一層強化する。その際には、アルコール依存症者にとって、断酒は周囲の想像を大きく超える困難な取り組みであり、これまでの生活を一から立て直すに匹敵することを理解したうえで、本人と接するようにしたい。

復職に当たっての本人への働きかけのポイントとしては、

- ①主治医から受けている生活面の注意点、指導内容を確認し、後押しする。
- ②通院および抗酒剤服用の継続、自助グループ(断酒会、AA)につながっている場合にはそれへの継続的な参加の重要性を強調する。
- ③職場内あるいは職務関連で飲酒を誘発する恐れのある場面について話し合い、そこでの対処方法を相談する。があげられる。

気分が落ち込んで、職務遂行上で困難が生じたときや、飲酒の渴望が強くなったときなどには、随時産業保健スタッフに相談するように伝えることも重要である。

上司、人事労務管理者等への情報提供、働きかけ

休業して治療を続けていたアルコール依存症者を職場に受け入れるにあたって、職制や事情を知っている同僚などの関係者は、本人にどのように接したらよいか当惑することが多い。したがって、復職にあたって、産業保健スタッフが彼らに適切な助言を行うことは、アルコール依存症者本人のみならず、受け入れ側の関係者のためにも、有益である。

助言に盛り込まれることが望まれる事項は黙下の通りである。

- ①アルコール依存症の概要
- ②本人の断酒の必要性
- ③抑うつ症状等の出現に注意すべきであること
- ④断酒してよくなった点を本人に伝えるとよいこと
- ⑤本人が飲酒によって起した問題行動をかばうことは逆効果であること
- ⑥継続的に産業保健スタッフと連携することの重要性

アルコール依存症に関する正しい知識を伝える際には、病気の概要を理解し、本人の支援を適切に行えるに必要な最小

限の事柄に絞る。職場復帰にあたっては、上司や同僚など周囲の者にどの程度まで病気に関することを伝えるかについて、本人とよく話し合いを行う必要があるが、断酒の継続が必要であることについては、彼らに対しても明確な説明を行い、理解を得ておく。本人が断酒を続けているときには、その努力を評価し、以前多量飲酒をしていた時期と比べ断酒してからの本人の変化や違いを直接言葉で伝えることも、断酒の継続を強化するために重要である。また、明らかな合併症がない限り、本人には飲酒問題を起こす以前と同等かそれに近い業務遂行能力が期待できる場合が多いことも強調されるべきである。

人事労務管理者の役割についても、上司の場合とほぼ同じように考えることができる。

就業面の配慮

職場復帰当初、上司に要請をする就業面の配慮としては、以下のような事柄があげられよう。

- ①定期通院の継続が行いやすいように、出張などに関して日程調整を行う。
- ②仕事上で飲酒する機会を回避できるようにする。
- ③仕事面で過度のストレスが生じないようにする。

アルコール依存症には、うつ病、パニック障害等の他の精神疾患や重篤な身体疾患が併存することがある。それが疑われる場合には、特に主治医と連携を深め、病態に応じた職務負荷の軽減等を検討すべきである。長期間の休業後は疲れやすく、ストレスも蓄積しやすい傾向があることから、当面は極力残業が生じないような業務負荷が望ましい。車両や機械の運転作業は、当面見合わせ、復職後数ヶ月間断酒が順調に継続していることを確認してから、再開させるような配慮も検討したい。また、断酒会やAAに参加している場合には、その継続が可能となるような配慮も行われるべきである。

職場のストレスが、過量飲酒の誘因となったことが疑われる例では、そのストレス要因の調整が必要となる。

主治医との連携

本人の了解のもとに、主治医と双方向性の情報交換を行い、それを通して本人の断酒および職場再適応への支援を行うことが望ましい。情報交換は、通院が続いている間継続すべきである。

家族・親族との連携

産業保健スタッフは、家族と連携を保って、本人の抱える問題や本人を取り巻く諸状況について共通認識を持ち、歩調を合わせて支援を実施していきたい。しかし一方で、産業保健スタッフが、家庭内の問題にまで深く立ち入ることには、慎重になる必要もある。原則的には、家庭内の問題への介入は、主治医に多くを委ね、仕事関連の問題を中心に扱うべきであろう。単身者の場合には、周囲の援助者が少ないため、職場の支援がより貴重なものになる。

復職後の継続的支援

復職時のみならず、その後も面接等によるフォローアップを続け、必要に応じて主治医と連絡をとることを考慮すべきである。アルコール依存症者が断酒を継続していくために産業保健スタッフが行う支援のポイントとしては、以下のような事項があげられる。

- ①通院および自助グループへの参加状況を確認し、それを支援する。
- ②仕事の関係で通院や自助グループへの参加が困難になっている場合には、上司等に連絡をとり事態の改善を図る。
- ③職場に本人の断酒の妨げになり得る問題があれば、改善のための調整を行う。
- ④ストレス軽減などに関する助言を行う。
- ⑤業務上の配慮が適切に実施されていることを確認する。
- ⑥本人に加えて、職制などからの相談にも対応する。

上司など職場関係者に対しても、本人の職場対適応状況を確認するとともに、とまどいや対応に苦慮している点等についての相談を受ける機会を持ちたい。そこで得られた情報を整理して主治医に伝えることにより、臨床場面での治療に寄与することも可能となる。

その他

以上のような働きかけを効果的にすすめるためには、日頃から酒害やアルコール依存症に関する啓発活動を行うことが重要である。労働者や管理監督者の間で、不適切な飲酒に対する問題意識が高まり、飲酒問題に寛容な職場風土が変革されれば、アルコール依存症例をより早期に同定し、適切な対応を行うことが可能になるはずである。