

小規模事業所における事業場外支援機関(保健師)との連携による屋内禁煙化			
ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小規模事業場</li> <li>・喫煙対策</li> <li>・事業場外支援機関</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全国健康保険協会</li> <li>・保健師</li> </ul>
2. 5～9. 16			
改善・取組みの背景と課題	<p>小規模事業場では経営や事業推進が優先され予防的な健康施策にじっくり取り組む機会が後回しになることが多い。そのため小規模事業所においては、健康管理の基本的な方針等の確認や社内の担当者の負担の軽減、小規模であるからこそ全員が納得できる形で健康施策は進められることが重要と考えられる。</p> <p>本事例は、社員15名の発電設備、設計施工の建設業であり、室内での喫煙が容認されていた。喫煙者は4名だったが、朝礼後のラジオ体操も喫煙後の空間で行われ、来客スペースには灰皿が設置されているなど、環境は決して良くなかった。数年前からこの会社は、協会けんぽ(全国健康保険協会)の電話や訪問の保健師相談(年1・2回)を活用していた。健康管理担当の総務担当者は、喫煙環境の改善の必要性は感じつつも、対策のきっかけを掴めず、進めるにも不安を感じていた。担当の保健師(著者)は、そのことを把握し、健康宣言活動(協会けんぽの健康経営事業)を勧めた。本事例は保健師相談をきっかけに対策に着手し、連携しつつ屋内禁煙化を達成した事例である。</p> <p>なお、協会けんぽでは、健康診断(生活習慣病健診、特定健診)・保健指導の推進やコラボヘルス事業として企業の健康宣言活動を通して健康づくりの支援をしている。</p>		
改善・取組みの着眼点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保健師訪問時に喫煙状況の相談をしたことで取り組みのきっかけになった。相談には、総務担当者だけでなく社長も同席してもらい、気がかりだった喫煙状況と対策の懸念事項を共有した。またこの場で社長の健康管理への想いや基本的な方針の確認ができたことで、保健師の助言もあり喫煙対策を健康宣言の一つと決め、喫煙対策の位置づけも明確にしたうえで、取り組みを進めた。</li> <li>・保健師から伝えられた取り組み上のコツの“小さくてもできること”を意識して対策は進められた。また少人数だからこそ、全員が認識できることを大事にし、喫煙に関する健康教育も全員参加とし、また屋外喫煙所は社員で助け合って建設するなどした。</li> </ul>		
改善・取組みの概要	<p>【基本方針の確認と対策の着手】保健師訪問の際、改めて“社員が病気やケガをせず、質の高い仕事を続けて欲しい”という社長の健康管理の想いを総務担当者も確認した。担当者も以前より懸念していた喫煙状況の改善について、社長と共有した。着手にあたって方針表明として健康宣言を活用し、宣言内容は数年後の屋内禁煙化達成を目標にして、短期での成果を意識させないよう「喫煙場所に禁煙ポスターを設置します」の内容で掲示をした。社員全員が目につく場所を選んで掲示された。</p> <p>【取り組み上の負担の軽減点】対策を進めるにあたって、保健師からの助言やポスター掲示のための資料提供を受けて実施できた。宣言後の喫煙に関する健康教育も保健師が講師となったため、担当者は場の設定と、喫煙の有無にかかわらず全員参加できるよう調整することはしたが、大きな負担はなかった。担当者の懸念でもあったクレーム等の反応も目標を高くしなかったからか大きなものはなく3カ月が経過した。この状況を見て社長が屋外喫煙所設置をよび掛け、従業員の協力、社内資材の活用で新たな費用負担もなく建設した。建設後、室内禁煙化を宣言がされた。</p> <p>【職場において全員参加になるためのコツ】健康宣言書、喫煙ポスターの掲示場所は社員全員が目につく場所とした。喫煙・非喫煙にかかわらず社長を含め全員が健康教育に参加できるようにした。屋外喫煙所の建設には従業員が協力し、全員がその様子を日々間近でみることで全員が自然と対策を受け入れた様子だった。</p>		

<p>写真・図表・イラスト</p>	<p>【健康宣言、喫煙ポスターの掲示場所】 社員全員が活動を自然に把握できるよう、目につく場所とした。従業員は毎日ポスターを見る環境になった。</p>  <p>【屋外喫煙所】 仕事で使う建設資材を活用した。社長の声掛けに従業員が協力し合って建設・設置。場所は事務所の少し先であり、どの従業員もその様子を間近で見ていた。</p> 
<p>効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 結果的に屋内禁煙は3か月で達成し環境が改善。但し喫煙者は4名で継続した。</li> <li>・ 屋内禁煙化が迅速に達成された後、社長は社員全員の人間ドックの受診も決定し、その後全員が受診するなど、他の健康施策も広がった。</li> <li>・ 総務担当者は会社が社員に対して健康上の配慮や意識が高いことを示していることや、それに社員も安心を感じ取っていると感じている。また、求人活動でも会社情報に上記取り組みを記載している。対象が高校生も含むため、保護者にも安心感を与えられていると考えており、人材確保への効果も期待している。</li> <li>・ 屋外禁煙化の取り組みの際の保健師の存在が心強かったとのことが総務担当者から語られ、社長も保健師から紹介された小規模事業場産業医活動助成金(保健師)を活用し保健師と契約も行い、社内健康管理の体制強化もさらに図れた。</li> </ul>
<p>このGPSの経験から学ぶことができるポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中小企業では担当者が他業務と兼務がほとんどで、経営や事業推進を優先し、主体的な取り組みが難しいことがある。また必要性は感じては相談相手がおらず不安や負担感も生じやすい。この事例も同様であり、担当者は気がかりがあっても対策には戸惑いもあり、着手できていなかった。保健師訪問で基本的な方針や課題解決の重要性が明確化されることで対策が動き出した。また担当者にとって保健師は、具体策を共に考える存在であり、担当者の勇気づけや行動化を支えた存在だったと言える。</li> <li>・ 協会けんぽの事業は個別保健指導の対象者は限られるなど、会社の施策としては一見偏りがあると受け止められる面もある。しかし、今回、協会けんぽの事業活用はしつつも、社員全員が取り組みを意識できるように進めた点が、自然に対策を受け入れ、反発も生まずにできたポイントでもあった。</li> <li>・ 小規模事業所では専門職人材や資源が乏しく、協会けんぽ保健師の活用は担当者の負担やコスト面の負担の軽減に有効であった。</li> <li>・ ポスター掲示から始めることや屋外喫煙所を社内資材の活用するなど、会社にとって気軽に取り組める方法であったことや抵抗感を小さくする助言もあり、「それならできそう」が円滑な推進のポイントだった。</li> </ul>
<p>参考資料</p>	<p>厚生労働省局長基発 0701 第 1 号別添、職場における受動喫煙防止のためのガイドライン、令和年 7 月 1 日、<a href="https://bit.ly/3AwFy2p">https://bit.ly/3AwFy2p</a> (参照 2022 年 10 月 26 日)</p>
<p>COI 欄</p>	<p>利益相反なし</p>
<p>投稿者</p>	<p>中小企業安全衛生研究会/ 島本さと子/田中千恵美</p> <p>e-mail</p> <p>2022 月 10 月 25 日</p>