

安全・衛生 ———— じゃーなる Journal

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろビル4F TEL011-272-8855 FAX011-272-8880 発行責任者：松浦 俊一

129
2016.10

職場における「眼」の疾患対策

ドライアイ・マネジメントしていますか？

（「安全と健康」10月号から要約）

近年、幅広い職域でパソコンやタブレット端末などのVDT(Visual Display Terminal) 機器が浸透し、インターネットや多様なソフトウェアを用いた事務作業が一般化してきました。

これらに従事するオフィスワーカーにとっては、このようなVDT作業が増加の一途で、画面を見つめる作業が毎日長時間に及んでいます。

例えば、2008年の厚生労働省の統計報告では、コンピューター機器を使用している労働者で、1日の平均VDT作業時間が6時間を超えるのが約25%、4時間以上6時間未満は約22%とされています。このような長時間に及ぶVDT作業は、目の疲れや肩や腰の痛みなどの身体的不調をきたし、さらには倦怠感や抑うつ症状・睡眠障害などの精神的不調を伴うこともある、「VDT症候群」を引き起こすことが分かってきました。

VDT作業者の約7割がVDT症候群を発症するといわれており、特に目の疲れやドライアイなどを含むVDT眼症はVDT症候群の約9割を占めています。

今回は、800万人もの患者がいると推定されているにもかかわらず、病気としての認識が低いと言われており、VDT眼症の中でも特に発症頻度の高いドライアイに着目し、疾患の概要とドライアイの予防方法、治療法を解説します。

『ドライアイ』とは

ドライアイはその字面通り、「乾き目」のことです。ただ、目の乾き方にはさまざまなメカニズムが隠れているので、基本的な病態について説明します。

まず、目の表面である角膜（いわゆる黒目）や結膜（いわゆる白目）は粘膜であるため、常に湿潤性を保ち続ける必要があります。この湿潤性に欠かせないのが「涙」であり、涙液とも呼ばれています。

涙液は涙腺という器官から水分などが分泌し、外界からのさまざまなストレス（乾燥、異物、菌など）から目の表面を守っています。涙液は目の表面にあたかもオブラートのような薄い層をつくり、まぶたにあるマイボーム腺から分泌される油分とともに涙液層を形成します。

この目の表面の涙液層は、まばたきをしてから壊れ（乾き）始め、乾いた部分（ドライスポット）が出てくるまでの時間(tear break up time : TBUT) が10秒以上維持できていれば正常となります。

しかしオフィスワーカーをはじめ、TBUTは減少傾向にあり、ある大学病院が調査した一部上場企業の本社内におけるTBUTは平均約4秒でした。

涙腺からの涙液分泌は比較的良好であるにもかかわらず、このような涙液層の破綻や目の疲れ・乾きなどのドラ

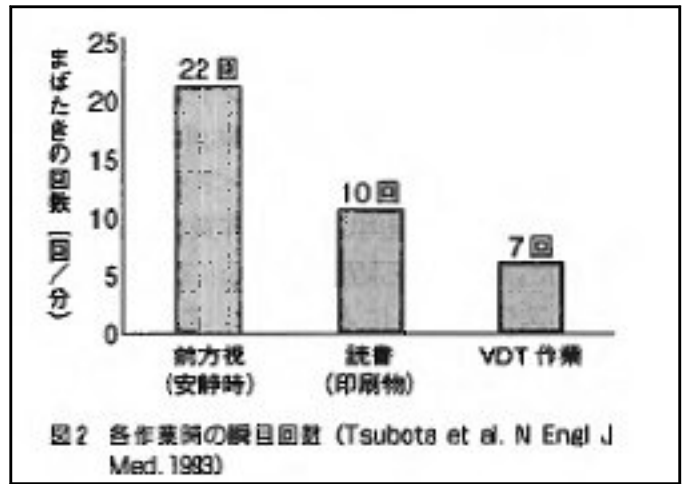


アイ症状に影響すると考えられているのが、涙液や眼表面に存在する「ムチン」と呼ばれる糖タンパク質です。ムチンは糖鎖を大量に含有し、この糖鎖が水分を保持するという特徴があることから、眼の表面において涙液の保持や潤滑剤のような効果があるといわれています。

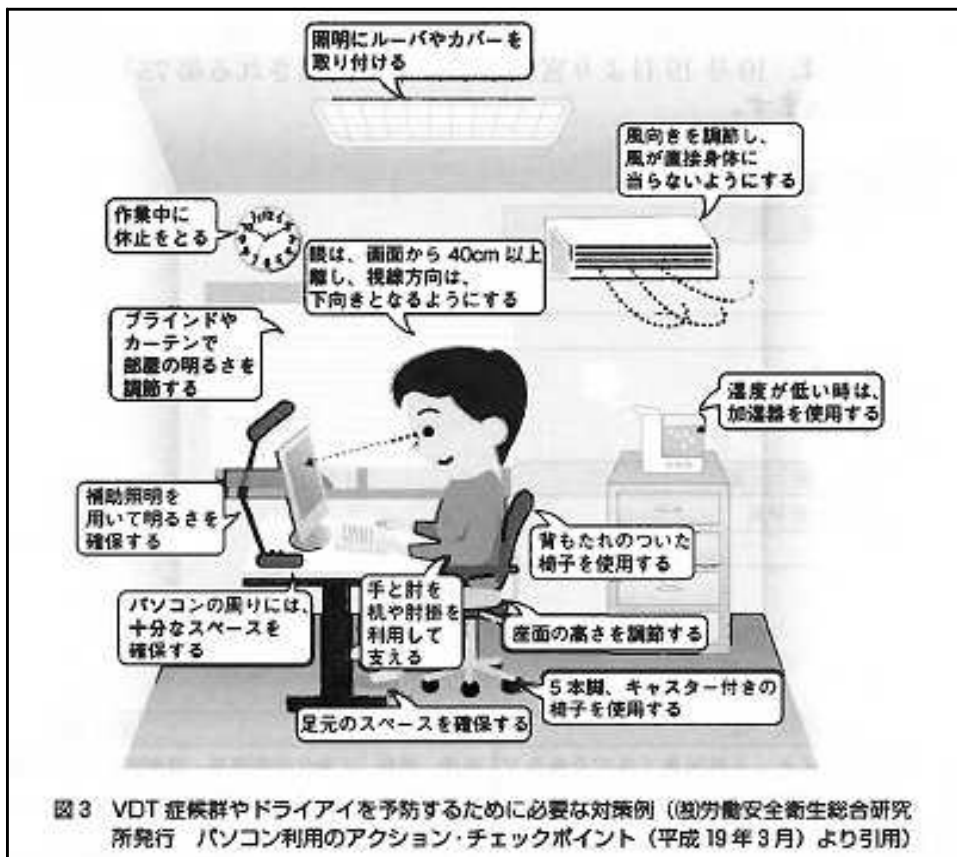
ドライアイ患者ではこのムチンが涙液中で減少しており、長時間に及びVDT作業は涙液中のムチンを減少させることも分かってきました。

VDT作業では、ほかの事務作業と比較して、まばたきの回数が減少するため(図2)、まばたきとともに分泌すべき涙液が減少し、さらにVDT作業では涙液層が安定している時間も短く、眼の表面に出現するドライスポットが、広範囲に、長時間にわたって生じていると思われる。

このような一連の流れは、長時間のVDT作業がドライアイを引き起こすメカニズムの一つと考えられています。



ドライアイを防ぐ職場環境とは？



そもそも涙が不足したり質が悪くなる原因には、眼の病気やある種の薬の影響があげられますが、健康な人でも年齢とともに涙は少なくなりますし、特に夜間やストレスの高いときも少なくなります。

さらに、ドライアイは、「パソコン」などをはじめとするVDT以外にも、さまざまなリスクファクターがあります。それが、職場における「エアコン」と「コンタクトレンズ」です。これらをまとめて、ドライアイの3大リスクファクターとして、「3つのコン」とすると覚えやすいと思います。

室内におけるエアコンは、パソコンをはじめとする精密機械を正常に起動させるためにも重要ですが、冬場は特に乾燥

が強まるため、湿度などを一定に保てるように、加湿器の設置などを考慮した方がよいでしょう。

また、VDT作業者に直接エアコンの送風が当たるとドライアイになりやすいため、エアコンの吹き出し口の向きなどに注意する必要があります(図3)。

またコンタクトレンズのうち、特にソフトコンタクトレンズでは、その形状を維持するために常に涙液から水分を吸収しなければならず、また、レンズを介して涙液蒸発が亢進するためにドライアイを悪化させる要因になります。

このような「3つのコン」は職場で働く上で、多くの人に欠かせないツールであるため、ドライアイを予防する上でも、使用方法や時間に留意しながら上手に使っていくことが重要です。

ドライアイになってしまったら？

職場環境を工夫しているにもかかわらずドライアイ症状（目が疲れる、乾く、ゴロゴロするなど）が出てきたら、まずは街中にあるドラッグストアなどで販売している点眼薬をためてみましょう。

お勧めなのは、防腐剤が入っていない人工涙液です。清涼感を伴うような余分な成分は含まれていないものが望ましいのです。なぜなら、目の表面にとっては刺激性がない分、キズの修復や乾きの改善などに安心して使うことができ、眼科医が行う一般的なドライアイ治療でもよく使われているからです。ただし、1日の使用回数は10回程度にとどめた方がよいでしょう。理由は、点眼回数が増えると、本来あるべき涙液がすべて洗い流されてしまい、その中に含まれている眼の表面にとって重要な栄養成分なども失われてしまうからです。

このような人工涙液で改善が得られない場合には、ヒアルロン酸点眼液が角結膜上皮欠損の治療や涙液の安定性維持のために使用されてきました。しかし、ヒアルロン酸点眼液で改善しないドライアイ症状の患者も多く、治療に苦慮する場合も多かったのですが、そのような患者に対して有効で、かつ新しく保険診療で使用できるようになった点眼薬が2つあります。それが、ジクアス点眼液（一般名：ジクアホソルナトリウム）とムコスタ点眼液（一般名 レパミピド）です。これらの点眼薬が使えるようになってからは、眼の表面や涙液中のムチンの状態を正常に近づけることで、ドライアイ患者の自覚症状が比較的コントロールできるようになってきており、市販の点眼薬で症状の改善が得られない場合は、眼科で診察し、これらの薬剤を試してみてもよいと思われます。



ハラスメントセミナーに参加して ハラスメントのない豊かな社会に

自治労北海道本部 組織部次長 大島 進

9月22日、大阪市産業創造館で行われたアトリエエム（株）主催のハラスメントセミナーに参加をさせていただきました。

セミナー冒頭、講師の三木啓子さん（アトリエエム（株）代表取締役、産業カウンセラー）が「セミナーでは、あらためてハラスメントについて学び、その上で、ハラスメントをどうなくしていくか、どうすればなくすことができるかを考えていきましょう」と話し、講演に移りました。

■ハラスメントは人権侵害であり組織の問題

厚生労働省の「個別労働紛争解決制度」に寄せられた相談では、「いじめ・嫌がらせ（いわゆるパワーハラスメント）」が、「解雇」や「労働条件引下げ」事案を大きく上回り、2015年度には65,566件と過去最多となっています。

ハラスメント（悩ませること、苦しめること）は立場の強い人からそうではない人に対する人権侵害であり、またセクシュアル・パワー・マタニティ・モラルなどさまざまな種類がありますが、ハラスメントは複合的に起こることがほとんどで「ハラスメントを総合的に考える」ことが必要とのことでした。

職場におけるハラスメントに対して使用者や行為者が負う法的な責任は多岐にわたっています。特に労働契約法第5条（安全配慮義務）や労働安全衛生法第3条（労働者に対する安全配慮義務）の配慮の対象には、「労働者の精神的な安心・安全」も含まれることから、ハラスメントの防止は事業主・管理者の責任です。決して個人間の問題にしてはならず、組織の問題である認識を持つことが重要です。

■「指導」と「パワハラ」の境界は難しい

パワハラの定義は、「①職場などにおいて権力関係を背景に力のあるものが、②本来の業務の範囲を超えた権力を行使し、③相手の人格や尊厳を侵害する言動を継続的に行い、④就業者の働く環境を悪化させ、あるいは雇用不安を与えること」です。

しかし、指導とパワハラの線引きは非常に難しいものがあります。

そこで、教育的指導・叱咤激励するポイントとして、①自分（自社）の「常識」は他人（他社）の「非常識」で

あることも多々あります、②また、時代は変わっています。昔はよくても今はNGであることも、③そうした上に立って、どうしたらミスを防ぐことができるかをしっかり「具体的」に教え、④結果、相手が「なにを理解したか」⑤そうしたことを、仕事上の役割や職務の「範囲内」で行うことを心がけましょう。

さらに具体的には、「なぜ、〇〇なの」ではなく「なにが〇〇なの」という、WHYからWHATへと転換しましょう。

■ハラスメントへの対応

自分の言動がハラスメントだと思っている人はいません。しかし、自分の行為がハラスメントであると指摘された時には、ハラスメント行為をすぐにやめ、これまでの行為や日常的な言動を検証して、迅速かつ誠実に謝罪することが重要です。

逆にハラスメント被害を受けた時は、まずは記録をつけましょう。記録をつけ読み返すことで、ハラスメントかどうか客観的に判断する材料になりますし、自分自身の感情の整理にもつながります。

そして、相談することが重要です。ただ、長期にわたり自分の尊厳や価値が踏みにじられるような状況が続くと、「嫌だ」という感情に自らふたをしてしまう学習性無力感にさらされ、相談したり自らその状況から抜け出そうと努力できなくなってしまうケースも見られます。しかし、ハラスメントの対処をしなければさらにハラスメントがまん延し続けることとなってしまいます。

■まずは「ジャッジ」する必要はない

ハラスメント被害の相談を受けた際に気をつけなければならないのは、セカンドハラスメントを起こさないことです。例えば、「あなたも神経質すぎるのでは」など相談者の性格や落ち度のせいにしたり、「それくらいいたしたことないよ」など相談内容を矮小化したり、「あの人は指導熱心な人だから」など行為者を擁護するような返答は、相談者をさらに孤独にさせてしまいます。

相談を受けた場合、まずは「ジャッジ」する必要はありません。相談者の話を聞き取り、受け止めて、共感し、一緒に考えていくことが最も重要です。また、アドバイスをしすぎても相談者の話すことがなくなってしまうので、注意が必要です。

■ストレスチェックの目的は、あくまでも一次予防の強化

厚生労働省の取りまとめによれば、「心の病」労災の請求件数は年々増加の一途をたどっています。これに対して、職場のメンタルヘルス対策の取り組み段階は3段階での予防が必要です。1次予防は、労働者自身のストレスへの気づきを促し、対処への支援や職場環境の改善をつうじてメンタルヘルス不調となることを防止すること。2次予防は、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行うこと。3次予防は、メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援することです。

2015年12月から制度化となったストレスチェック制度の目的は、職場におけるストレス要因を評価し職場環境の改善につなげることで、ストレス要因そのものを低減させる一次予防の強化であり、また潜在的なメンタルヘルスをあぶりだすものでもありません。

■ハラスメントのない豊かな社会にむけて

ハラスメントを防止するための5カ条として、①人事評価の基準を明確にして権力の濫用を防ぐ、②部下のマネジメントができる指導者を育成する、③行為者には公平で毅然とした態度で対処する、④ガイドライン、相談窓口、研修の充実を図る、⑤そして最後は、冒頭にも触れましたが性別・役職・雇用形態にとらわれず、ハラスメントを起こさない・起こさせない・許さない環境を組織全体でつくる—ことが最も重要です。

今回のセミナーでは、講演と絡ませて参加者二人一組で「加害者と被害者」、「被害者と相談を受けた者」といったシチュエーションでのロールプレイングも、立場を入れ替えながら行うことで、いっそう講演の内容がわかりやすく伝わってきました。

自治体職場でもハラスメントとそれに起因するメンタルヘルスの事案は増加しています。セミナーで学んだことを今後の取り組みや相談への対応に生かしていきたいと思えます。