

**筑波学園都市交流協議会 労働衛生委員会主催
令和4年度第1回情報交換会 開催報告**

1 開催概要

1. 1 日時

令和4年10月12日（水曜日） 13時30分～15時30分

1. 2 会場

文部科学省研究交流センター（つくば市竹園2-20-5）

1. 3 内容

労働衛生上の課題等を持ち寄り共有することで、筑協および参加機関における今後の課題を明らかにし、その対策に資するために参加機関間の情報交換を行う。

【情報交換会の構成】

（1）開会挨拶及び趣旨説明（10分）

会場：第2会議室（A）・（B）

（2）分科会 各事業所の情報共有・意見交換（1時間20分）

A：メンタルヘルス不調者への対応及び課題 会場：第2会議室（A）

B：ダイバーシティ・インクルージョンへの対応及び課題

（育児・介護や、病気・障がいを持つ職員への就労支援など） 会場：第2会議室（B）

C：健康管理と労務管理の連携及び課題 会場：第1会議室

D：COVID-19に伴う対応及び課題 会場：研究交流室

（3）全体会 各事業所の情報共有・意見交換（30分）

会場：第2会議室（A）・（B）

1. 4 参加者

計13の参加機関から計33名の参加者が集まった。

産業保健や人事労務に携わる職員 : 22名

労働衛生委員会委員 : 5名

学生（運営補助） : 4名

筑教事務局 : 2名

2. 議事録

各分科会で議論が交わされた内容について要約を示す。なお、筑協および労働衛生委員会としての公式の見解を示すものではないことには留意されたい。

分科会 A	テーマ：メンタルヘルス不調者への対応及び課題 ファシリテーター：堀大介 書記：三垣和歌子
<p>◆現在の体制について</p> <p>メンタル不調者に対する対応の体制について情報共有が行われた。産業医の位置づけなど基本的事項を確認し、健康管理を行っている産業保健チームについて、人数やどういった際に協力しているかなど、現在の体制について共有した。休職者に対する復職支援プログラムを作成し実施している事業所から、プログラムの詳細について共有があった。</p> <p>◆メンタル不調を繰り返す労働者について</p> <p>休職と復職を繰り返す労働者に対して、どのような支援・処分を行うべきかについて話題提供があった。事業所によっては、就業規則上休職を繰り返しやすくなっている現状もあり、そういった労働者への対応に悩んでいるという声が多かった。</p> <p>近年の傾向として入職して4.5年の労働者が休む傾向が高いことが共有された。さらに、メンタル研修をした際にアンケート結果として部下の発達障害傾向を感じている声が多かったことに対して、周囲のサポートが重要であることが話し合われた。</p> <p>◆世代間の違い</p> <p>管理職や人事担当の年齢層と、メンタル不調者の年齢層が異なるため、メンタル不調の兆候を見抜くのが難しいという話題があった。早期発見のために職場ができることとして、日々の業務のなかで良好な関係を築いておくこと、直属の上司が目を配ったり相談を受けたりしやすい温かい環境を築いておくことなどが挙げられた。</p> <p>また、事業所内の産業保健スタッフ、特に保健師が普段から全員に対する面談をしておくことや、雑談など会話を通して顔つなぎをしておくことで、健康管理室への来談のしやすさにもつながっていることが共有された。</p>	

分科会 B	テーマ：ダイバーシティ・インクルージョンへの対応及び課題 （育児・介護や、病気・障がいを持つ職員への就労支援など） ファシリテーター：笹原信一郎 書記：池田朝彦
<p>◆障がい者の雇用支援、配慮</p> <p>どのような障害があり、どのような配慮が必要かについて、適切な情報管理と共有が必要であるとの問題提起があった。課題として、採用後に勤怠が不安定となった際の対応指針、職場における合理的配慮の内容についてルールを策定する必要性が指摘された。人事労務管理部門、健康管理を担う産業保健部門という役割分担の必要性について意見が出た。</p> <p>◆在宅勤務の取り扱い</p> <p>COVID-19パンデミックにより在宅勤務が一般的になったが、適切な労務管理のためには出社／在宅勤務のルール化が必要であるとの問題提起があった。その前提として、以下の3類型による整理が紹介された。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①生産的・効率的な業務改善の一環としてなされる場合 ②感染症、自然災害などによる場合 ③疾患などによる場合 <p>課題として、在宅勤務を制度化した後も、成果をどのように評価するか、コミュニケーションをどのように円滑化するかなどについても検討が必要との意見が出た。</p> <p>◆産休、育休</p> <p>2022年10月から産後パパ育休（出生時育児休業）制度が施行されたため、各事業所による規定・制度の整備状況が紹介された。</p> <p>課題として、制度の普及のためには、周知とともに、管理職から率先して取るなど、育休が取りやすい職場環境の醸成が必要との意見が出た。</p> <p>女性職員への支援としては、着替え用のロッカーや授乳搾乳用の冷蔵庫を備え付けたウィメンズルーム、着替えの際の物置に使えるフィッティングボードをトイレ内に設置するといった取り組みが紹介された。</p>	

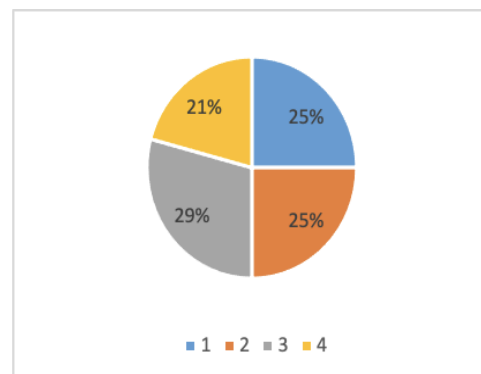
分科会 C	テーマ：健康管理と労務管理の連携及び課題 ファシリテーター：道喜将太郎 書記：塚田武尊
<p>◆復職プログラムの制度設計について</p> <p>前回の情報交換会で他の事業所の人から話を受けたことをきっかけに、2022年1月に復職プログラムが作成された事業所がある。</p> <p>復職プログラムがある事業所とない事業所がある。</p> <p>休職中に行う試し出勤の制度がある事業所とない事業所がある。</p> <p>試し出勤時の労災の扱いについて決めておく必要がある。</p> <p>労災時の保険負担について、会社負担か個人負担か事業所によって差異がある。</p> <p>試し出勤についての同意書の取得が重要である。</p> <p>リセット期間については、20日間から1年間と事業所によって、差異がある。</p> <p>リセット期間を長くするのは労使協定の兼ね合いで難しい。</p> <p>◆労働時間管理について</p> <p>労使協定の規定時間ギリギリで申請してくる人が一定数いる。その場合、サービス残業をしている可能性が高い。</p> <p>労働時間管理として、金曜日に15時に終業する制度を設けている企業もある。</p> <p>人数の少ない部署で時短を使う人がいると、カバーする人の負担が大きくなる。</p> <p>業務の偏りを、業務効率化・兼務でカバーしている事業所もある。</p>	

分科会 D	テーマ：COVID-19 に伴う対応及び課題 ファシリテーター：高橋司 書記：坂口昇
<p>◆COVID-19 対策の現状について</p> <p>COVID-19 が蔓延した当初と比較し、現状は対策が緩やかになってきている。</p> <p>通勤について、遠方からでも出社を希望する人もいれば、市内でも在宅勤務を望む人がいる。</p> <p>在宅勤務等、既存の勤務制度の枠組みを超えて利用したがる職員がいる。勤務制度を現状に合わせて整理する必要がある。</p> <p>業務特性に応じて、在宅勤務可能か出社する必要があるのか明確にする必要がある。職員の個性（特性）に合わせて所属長裁量で対応している職場もある。</p> <p>正確に分析をしたわけではないが、身体疾患に罹患される方が多いと感じている。原因はわからないが、職場の労働衛生の視点としては注視するとよい。</p> <p>在宅勤務できるように、組織として PC 等貸出をしている事業所もある。また、Slack や Box、電子公印といった IT ツールにより在宅勤務を実施できるように、試行もされている</p> <p>◆COVID-19 対策の止め時について</p> <p>止め時は行政の方針に合わせるようになると感じる。</p> <p>組織ごとに、対策の実態について差はある。飲み会の規制について、規制を設けていない組織、会食禁止の規制をする組織、個々の事情に応じて緩和しているところもある。</p> <p>◆その他</p> <p>マスクして対面で話すのと、マスクを外してリモートで話すのはどちらの方が得られる情報量多いのか。考察してみるのもおもしろいと感じた。</p> <p>マスク着用がメガネ同様にファッションのようになるではないか。</p> <p>海外で陽性となることを想定して、障害保険加入は必須であり、持病等で薬を服用している場合は、多めに持っていくとよい。</p> <p>職場の同じ業務に従事している者全員が、同じイベントや飲み会に参加しないことで、万が一の事態でも業務の持続可能なものとしている。</p>	

3. 参加者事後アンケート集計結果

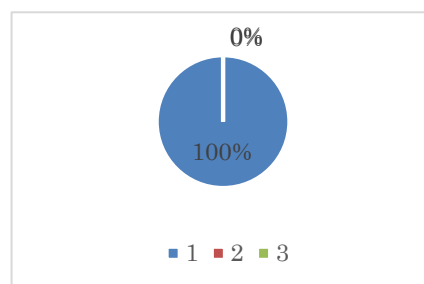
問1 参加された分科会のテーマを教えてください。

選択肢	件数	割合
① メンタルヘルス不調者への対応及び課題	6	25%
② ダイバーシティ・インクルージョンへの対応及び課題 (育児・介護や、病気・障がいを持つ職員への就労支援など)	6	25%
③ 健康管理と労務管理の連携及び課題	7	29%
④ COVID-19に伴う対応及び課題	5	21%



問2 今回の「情報交換会」は参考になりましたか？

選択肢	件数	割合
① 参考になった	24	100%
② どちらとも言えない	0	0%
③ 参考にならなかった	0	0%



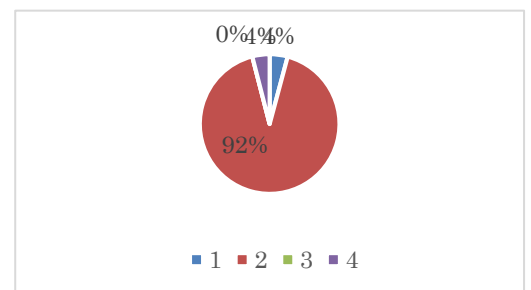
<回答者コメント>

- ◆ 他機関の取組みを聞いて大変参考になった。
- ◆ 他の機関で取りくまれている事柄、事例を直接聞くことができ、とても参考になりました。
- ◆ 他の機関の実情がとても参考になります。
- ◆ 他機関での取組みについて情報を入手することができて大変参考になった。ファシリテーターの先生方の配慮で意義深い情報交換となったことに感謝申し上げます。
- ◆ 他機関の方とお話をさせていただく機会が久しぶりで大変参考になりました。
- ◆ 復職支援プログラムの詳細を教えていただいて大変参考になりました。
- ◆ 実際に復職支援プログラムを実施している事業所の例を伺えたので大変参考になりました。

- ◆ 参加者のみなさんの組織の様子が聞けて大変参考になりました。特に休職中に行う試し出勤については、本人の同意、労災対象外などの条件を正しく伝える必要があることを再認識しました。
- ◆ メンタル不調になる前に保健師が全員と面談し、顔見知りになりハードルを下げおく
- ◆ 他機関での課題や取組を伺うことができ、有益でした。
- ◆ 小さい所で働いておりますので、様々なご意見をうかがって、とても参考になりました。
- ◆ 他機関の取組みがたいへん参考になりました。改訂中のプログラムの検討に役立たいと思います。
- ◆ 今まで会社の規定として決まっている体制に改めて不足している点に気付くことができました。
- ◆ 他機関の皆様との横のつながりは大切だと感じました。
- ◆ 各機関の横連携の貴重な機会であり、有用な情報をいただいた。身体症状、免疫症状（コロナまんえん）の増加は注視していきたいと思いました。

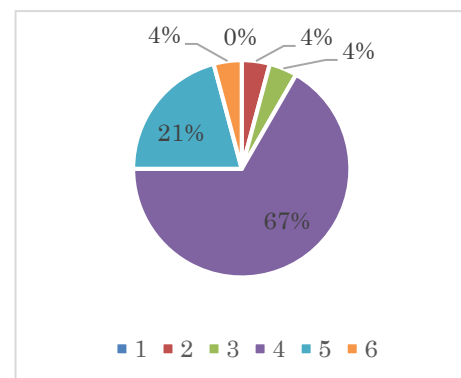
問3 今回の情報交換会の時間の長さは適切でしたか？一つ選んでください。

選択肢	件数	割合
① 短い	1	4%
② ちょうど良い	22	92%
③ 長い	0	0%
④ 無回答	0	0%



問4 今後の情報交換会の開催時期について、最も望ましいものを一つ選んでください。

選択肢	件数	割合
① 3～4月	0	0%
② 5～6月	1	4%
③ 7～8月	1	4%
④ 9～10月	16	67%
⑤ 11～12月	5	21%
⑥ 1～2月	1	4%



問5 その他、御意見や御感想があれば御記入ください。

<回答者コメント>

- ◆ お忙しい中、ありがとうございました。
- ◆ このような情報を交換するものがないのでつづけて開催いただけるとありがたいです。
- ◆ セミナー、調査等（在宅勤務等）の実施をご検討いただけるとありがたいです。
- ◆ 対面会議の良さを実感しました。今後も状況が許せば情報交換会を継続いただけますと幸いです。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。
- ◆ 民間企業がもっと参加するとより様々な取り組みが見られるのでは。とても貴重な機会となりました。
- ◆ 次回の調査もぜひよろしくお願いいたします。
- ◆ また、来年もこの情報交換会の開催をお願い致します。