

**筑波研究学園都市交流協議会 労働衛生委員会主催  
令和 6 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 6 年 6 月 19 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）**

- ・分科会 1 会場：第 2 会議室（A）
- ・分科会 2 会場：第 2 会議室（B）
- ・分科会 3 会場：第 1 会議室
- ・分科会 4 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 20 の参加機関から計 65 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	: 38 名
労働衛生委員会委員（ファシリテーター）	: 10 名
学生（運営補助）	: 15 名
筑協事務局	: 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。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 1	ファシリテーター：笹原信一郎 書記：内田聡・藤井あかり
<p>◆メンタルヘルス不調者への対応</p> <p>&lt;問題点&gt;</p> <p>産業医が常駐していない職場の場合、外部の医師や外部カウンセラー、内部カウンセラーで対応を行っているが、短時間勤務のため1日に数名しか対応できず、十分な支援を実施することができていない。また、相談につながる人は一部であり、重大な事態になってからの対応となることが多い。</p> <p>&lt;対応&gt;</p> <p>新規の入職者に対して、個別で健康管理室の業務内容について周知し、健康管理室の場所と医師やスタッフのことを知ってもらう。「仕事の愚痴でもいいのでお話ししてみてもは？」と声がけをすることにより、相談のハードルを下げ、相談してよかったという経験を積んでもらう。</p> <p>◆ハラスメントへの対応</p> <p>&lt;問題点&gt;</p> <p>ハラスメントの問題は表立っては出てこず、本人の同意なしには情報共有ができないため、連携の難しさがある。また、支援者として自身が相談を受ける側になると、どのように対応すればよいか分からない。</p> <p>&lt;対応&gt;</p> <p>ハラスメント相談窓口の設置や、相談員を部署ごとに複数人配置することにより、相談者が相談しやすい環境を整えることができ、支援者側の負担を軽減することができる。問題が発覚して、すぐに処分を決定するのではなく、関係者全員への調査を実施することが抑止力になる。その際に、当事者双方の話を聞くことや、第三者の意見を聞くことが重要となる。</p> <p>◆働き方改革</p> <p>事前に職員全員との面談を実施しているとその人の背景まで知ることができ、働き方に対してより細やかな対応が可能となる。また、テレワーク、フレックス、インターバルなど様々な制度があり、管理側の負担が大きくなっているという現状がある。</p>	

分科会 2      ファシリテーター：友常祐介      書記：塚田武尊・金井宣茂

◆障がい者枠ではなく一般採用枠なのに、コミュニケーションに難があり馴染めない人がいる。「発達障害」という言葉やレッテルが独り歩きして、周囲が疲弊していくケースが見られる。

→組織の規模が小さい場合にカバーしきれない、産業医に相談しても型通りのアドバイスのみで本質的な解決につながらないという不満。

→その人ができること（得意なこと）を優先して割り振るような組織努力、周囲の協力を得るための意識の共有、それでも周囲の人に出てくる不公平感や不満感を解消するための話し合いの継続が重要（管理職による 1on1 の活用）、キーワードとしての多職種連携（当該部署や産業医で抱え込まず、組織内外のリソースの活用、例えば人事や障がい者雇用担当への相談、社外のジョブコーチの活用などの事例紹介があった、心理的距離を縮めることができたならば家族からの支援・情報収集なども有効という話）

◆障がい者雇用に関する悩みとして、入れ替わりが激しくて定着しないという問題。

→採用後、一定期間後に保健スタッフが職場訪問してフォローするという事例が紹介された。

◆復職後に再休職となってしまう人について。

→復職支援プログラムの紹介。産業医の判断で復職を決めるのではなく、組織としてオーソライズされた復職判定会議による判断。生活の様子やお試し出勤（無給）、リワークプログラム成果などを総合的に判断することで、本人や周囲の意識アップにつながり、再休職に一定の予防効果あり。

→それでも繰り返し休職してしまう困難例について、どのように対処するかが課題。本人に対する期待値を下げるのが許されるのか？給与など処遇への反映？職場として支えるための資源も尽きてしまうこともありうる。

→保健職同士の情報交換のように、当事者同士の組織横断的な情報交換の場があると良いかもしれない（例としてデイケアの場で互いに情報交換する事例の紹介）、自分の所属する組織に対するネガティブな感情を増幅させたりストレスを爆発させたりしないような専門家（カウンセラーなど）の監督は必要という意見。

◆復職と休職を長年繰り返している「常連」の人への対応が難しい。周りの職員のモチベーション低下にもつながる。

→対応策としては、主治医の診断書のみでなく産業医の判断が大事になること、合理的配慮の限界を設定すること、再発予防の指導を受けること、復職前に同僚と上司向けのミーティングを行うこと、復職前であればリワークなどで復職準備性を高めることなどが挙げられた。

分科会 3	ファシリテーター：堀大介 書記：西村壮馬
<p>◆メンタルヘルス不調者対応、および課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休職者が出た後の職場の業務分担について 事務方のメンタル不調者が多い状況。 基本的には残った職員で業務分担することが多く、負担がその分増加している現状。 不調者を出さないように予防策に注力。</li> <li>・ メンタル不調者、休職を繰り返す方への対応、配慮(異動、軽減等) 職場の周りの方の陰性感情、疲労、疲弊がみられる。休職を繰り返さないために復帰のためのプログラム、試し出勤(実際に業務はやらない、給与は発生しない)のような制度を作っている。 原則として現職復帰としている。本人の能力、発達障害といった特性から不適應を起こしている印象。</li> <li>・ 休職中の方の連絡が取れない場合のやり方 お休みする際に約束しておく。ご本人との連絡窓口を所属とは違う窓口を設置して対応、ご本人と連絡取れない場合は実際どうするか(ご両親との連絡)、あらかじめ約束をする。所属や人事がご本人の自宅を訪問するという対応をとることも。 一人暮らしで、復職の前に生活の支援が必要であるような段階の場合は、社会福祉協議会に助力。</li> <li>・ 主治医の先生とのやり取り 主治医の先生の診断書、意見を受け入れる上で職場が対応しきれない場合 →職場からも情報提供依頼書等で、主治医の先生に意見を伝える。 産業医の先生からも意見をもらって、対応を決める。 先生からの診断書、意見はあくまで参考、という風に考えて最終判断は職場、人事がする</li> </ul> <p>◆ダイバーシティインクルージョン</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害を持った方のご本人の能力と仕事のミスマッチ、アンマッチによる負担感や障害を持った方の周りの職場の方々も対応に苦慮して、面談に来ること</li> <li>・ 障害を持った方から合理的配慮を強く求めてくる場合もあり、合理的配慮の範囲についての難しさを感じている。</li> <li>・ 精神障害者保健福祉手帳を持っている方が多い。雇用する側としては安定して働いていただきたい、という考えがあるが採用面等でとられている施策はあるか。</li> <li>・ NPO 法人等、障害者の方をサポートする外部の機関も利用している。</li> </ul>	

## 分科会 4

ファシリテーター：高橋司

書記：三垣和歌子

## ◆テレワークと働き方改革について

テレワークに関する規則が決まっている施設もあれば、コロナ禍の際の規則のまま継続している施設もあり、運用上で出てくる問題が述べられた。仕事の種類や内容によるため、実態に合わせて運用していく難しさについて話し合った。

特に復職時について、規則上テレワークが使えることにはなっているがテレワークを導入して良いのかという点に関して、分科会内ではテレワークを認めていないという場合が多く、各施設より様々な現状が共有された。

## ◆メンタルヘルスについて

メンタル不調の労働者のうち、再休職される方の背景についての話や、再休職している現状についてお話があった。長い方では10年、20年休職している方もおり、職場の環境を調整すべきだが他部署に受け入れ先がないというお話もあった。また、一人暮らしや実家を頼れない休職者のサポートについてもどうすればよいか問題提起があり、各施設からこれまでの事例と対応が共有された。

## ◆ハラスメントについて

ハラスメント対応について、まず窓口をどのように設けているかについて、直接連絡するのではなく、QRコードを用いることで相談件数が増えたことや、その結果対応してほしいという人もいるが一定数話を聞いてほしいという相談をもつ人もいることが明らかとなったことが共有された。そこから、まずは相談者の話を丁寧に聴くということも大事であると話し合った。

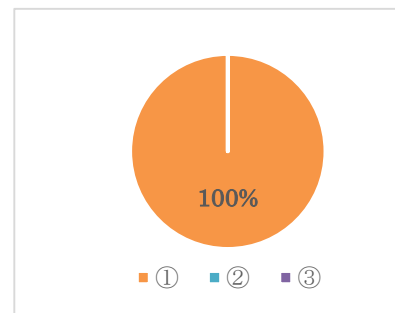
また、相談者とハラスメント窓口間で対応が困難だったケース、またハラスメント窓口と健康相談窓口間の連携に関して議論となったケースなどの共有があり、各施設の現状や対応が述べられた。

最後にカスハラ対応についても話があり、カスハラに該当する行為の例示をすることでお断りをしている施設もあり、事前に対応可否の線引きをしておくことが共有された。

## 3. 参加者事後アンケート集計結果

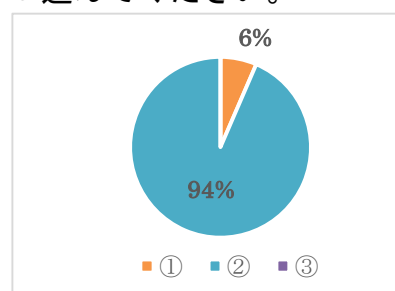
問 今回の「情報交換会」は参考になりましたか？

選択肢	件数	割合
① 参考になった	34	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%



問 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	2	6%
② ちょうど良い	32	94%
③ 長い	0	0%



問 今回の情報交換会に関するご意見やご感想を自由にご記入ください。

<回答者コメント>

- ◆ 分科会をさらに2つに分けて頂き、とても話しやすかったです。
- ◆ 今年度は年二回開催いただけるとのこと、ありがとうございます！横のつながりができる機会があまりないので大変ありがたく思います。今後ともどうぞよろしくお願い致します。
- ◆ 各事業所において、産業医との面談のハードルを下げる取り組みを行っていることに驚き、私たちは逆になかなか会えない環境であることを反省しました。
- ◆ さまざま事業所のお悩みを伺うことができ興味深く参考になりました
- ◆ 話したい内容が多く、時間が足りなかった印象がある。その分、年2回開催していただくことは嬉しく思う。
- ◆ 各職場の話を伺うことができ楽しかったです。様々な職場の様々な職種がいることで視野が広がり、とても良い刺激となりました。
- ◆ 横の情報交換は重要なので、継続して開催していただきたいです。
- ◆ 普段他の研究所や企業の人事労務担当者や、産業医の方とお話する機会が無かったため、分科会で様々なお話をすることができ、非常に勉強になりました。

- ◆ 他機関と情報交換でき、貴重な機会でした。ありがとうございました。次回は事前にテーマを決めて、関心のあるテーマに別れる進め方でやってみたいです。
- ◆ 各機関の状況や課題を共有できる機会となりました。笹原先生や内田先生からも色々ご教授いただき、とても勉強になりました。解決策までは、なかなか導き出せない事も多いと思いますが、状況を共有できる場がある事は、対応を検討する上で大事なステップになるのかなと思いました。
- ◆ 他機関の情報を知ることができて有意義でした。
- ◆ たくさんの意見を聞いたのはよかったが、もう少し人数が少なくてもディスカッションが活性化したかと思いました。
- ◆ 他所の制度や運用を知ることができる良い機会だった。どこも同じような課題があるようで、解決策はなかなか見つけられないと感じた。
- ◆ テーマを事前にしぼった方が参加する側もネタ集めが楽だと思いました。
- ◆ 他機関の現状や課題を共有いただけて、大変参考になりました。
- ◆ 大変参考になりました
- ◆ とても勉強になりました。
- ◆ 委員同士の横の繋がりを築け、良い時間をもてたと感じています。初めての参加でしたのでどこまで発言したら良いか戸惑ったところがありました。
- ◆ どの会社も、メンタルヘルス、ハラスメント、働き方などについて同じような課題を抱えているため、情報交換が非常に有効であった。
- ◆ 他の機関の状況がわかり、とても参考になりました。
- ◆ 進行役の方がいてくださったおかげで、話が繋がりやすかったように思います。
- ◆ 他機関の状況を聞くことができ非常によい機会だった。
- ◆ 各事業場様の働き方改革への進捗状況が解りました。
- ◆ 事業所は違っても課題や問題点は共通することが多く、様々な対応策や別視点の参考になるお話が聞けるのでとても有意義な会だと思っています。
- ◆ 分科会終了後の全体会において議論の概要を発表いただくのは、記録者の負担が大きいのではないかと感じました。個人的には後日でも良いかと思えます。議事録について、機微な情報に関する具体性の度合いには十分にご配慮いただければ幸いです。
- ◆ 自分自身を含め「経験が浅いので勉強したい」という方が割といた印象。各組織で活躍するベテランの担当者からレクチャー形式で、組織での取り組み紹介などあっても良いのかもしれない。

問 その他、筑協労働衛生委員会の活動について、ご期待やご提案を自由にご記入ください。

- ◆ 困った人のサロンを立ち上げて欲しい。
- ◆ 今後ともよろしく願います
- ◆ 時期によりますが、労働法の学者（原俊之先生）などの講演もできるかもしれません
- ◆ 長時間労働者への人事労務担当としてのより良い対応策が分かるような講演会を希望いたします。
- ◆ 産業保健分野で話題になっていることなどについて簡単な講義などがあると勉強になるので助かります。
- ◆ 個人的な感想となりますが、情報交換会は年1回程度が適切だと感じています。
- ◆ 適宜、次回のように研修会なども盛り込んでいただくとありがたいです。
- ◆ 毎回意見交換は有意義なものとなっている。こういった機会がないと、自分の所での対応のみを当たり前のようになってしまっているので、今後も参加したい。企画いただきありがとうございます。
- ◆ 引き続きよろしく願います！
- ◆ 11月にも開催していただけるとのことで、また参加させていただきます。
- ◆ 是非情報交換会を継続していただきたいです。
- ◆ 11月にも、交換会を実施予定とのこと。ご準備大変でしょうがよろしくお願いいたします。テーマの選択がなかなか難しいと感じます。
- ◆ 後援会などを企画していただくと有難いです。
- ◆ 情報交換会は続けていただきたいです。
- ◆ メンタルヘルス不調者・ハラスメントへの対応、働き方改革についての講演会を開催していただきたい。
- ◆ 講演会開催を楽しみにしております
- ◆ 分科会の中で、保健職同士の情報交換だけでなく、悩みを抱えている労働者同士が組織横断的に相談しあったり情報交換できる場があると良いというアイデアが出ました。労働者のストレスを増悪させたり、不満を溜めないように専門職（心理士・カウンセラーなど）の監督は必要だろうという意見も出て、筑協の枠組みでそのような場を提供いただくとありがたいです。