

**筑波研究学園都市交流協議会 労働衛生委員会  
令和7年度 第2回情報交換会・講演会  
開催報告**

**1. 開催概要**

**1.1 目的**

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。

**1.2 日時**

令和7年11月5日（水曜日） 14時30分～16時30分

**1.3 会場**

文部科学省研究交流センター（つくば市竹園2-20-5）

**1.4 内容**

(1) 開会挨拶及び趣旨説明（5分）

・会場：国際会議場

(2) 講演会（40分）

・講演者：杉山雄大

（国立健康危機管理研究機構糖尿病情報センター 医療政策研究室長、  
筑波大学ヘルスサービス開発研究センター 特任教授／副センター長）

(3) 分科会 各事業所の情報共有・意見交換（1時間00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

(4) 全体会（15分）

・会場：第2会議室（A・B）

**1.5 参加者**

計19の参加機関から40名の参加者が集まった。

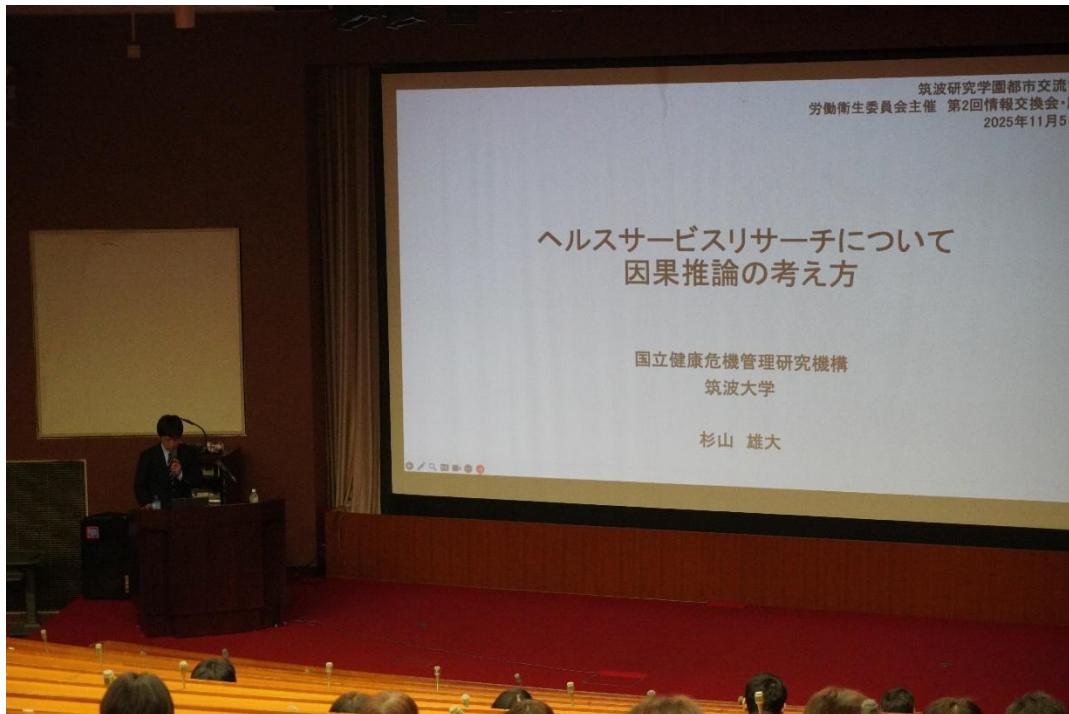
産業保健や人事労務に携わる職員 : 28名

ファシリテーターおよび運営補助 : 9名

アドバイザー（講師） : 1名

筑協事務局 : 2名

## 2. 講演会 開催報告



国立健康危機管理研究機構糖尿病情報センター 医療政策研究室長（筑波大学特任教授）の杉山雄大先生を講師にお迎えし、「ヘルスサービスリサーチについて 因果推論の考え方」と題してご講演いただきました。

杉山先生からは、ヘルスサービスリサーチの概要に加え、ご専門である糖尿病診療の全国データベース事業やレセプトデータの活用、診療のプロセス指標に関する研究、さらには糖尿病のある方が抱える困難へのアプローチについて、幅広くお話をいただきました。また、因果推論の基礎的な考え方や、研究において特に注意すべき交絡の扱いについても、具体例を交えて解説いただきました。参加者からは「学びが大きかった」といった感想が多く寄せられ、満足度の高い講演会となりました。

参考：『医学研究のための因果推論レクチャー』(2024)。井上浩輔、杉山雄大、後藤温。医学書院。

### 3. 分科会 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。筑波研究学園都市交流協議会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は留意されたい。

分科会 1	ファシリテーター： 笹原信一朗（労働衛生委員会委員長） 書記：塙田武尊
◆復職支援制度について	
・近年、企業における職場復帰支援の体制整備が進みつつあるものの、その運用には依然として課題が残っている。まず、復職支援プログラムを導入している職場では、復職前に段階的に業務へ慣らす「試し出勤」を行い、復職後にも同様の試行的勤務期間を設ける取り組みがみられる。また、体調の回復段階に応じて定時の勤務時間に至らない場合には、有給休暇を活用して柔軟に対応する制度を設けている企業もある。一方で、主治医からの診断書の提出があるケースと、提出がないまま企業側の判断で復職プロセスが進むケースが混在しており、その運用の不一致が課題となっている。さらに、「テレワークなら勤務可能」とする判断が増えているものの、在宅勤務における勤務管理や評価方法など、制度的な基盤整備が十分とはいえない、今後の重要な検討課題である。	
◆カウンセラーやインクルージョン専門員など外部の専門人材の活用について	
・従業員支援の仕組みとして、外部カウンセリングルームや精神科クリニックと契約し、カウンセラーにアクセスできるようにしている企業も増えている。また、インクルージョン専門員として精神保健福祉士を契約したり、メンター制度を導入したりして職場定着を支援する例もみられる。	
◆カスタマーハラスメント対策について	
・近年問題となっているカスタマーハラスメント対策としては、基準を明確に定めるとともに、専用の相談窓口を分けることで、従業員の精神的負担を軽減する取り組みが進みつつある。	

分科会 2	ファシリテーター：道喜将太郎（労働衛生委員会委員） 書記：内田聰、マラル・ソロンゾンボルド
◆パワハラ対応について	
・パワハラに関して、現在のシステムがうまく活用されていないといった点や、相談に行っても意味がないと職員が感じている点などの課題について共有した。	

- ・コンプライアンス窓口の周知や外部カウンセラーの準備に加え、各職場のハラスメント相談員の設置を行うことなど、様々な相談先を準備することで相談しやすくなるのではないかという対策案が出た。
- ・相談者が有意味感を持ちにくいことについては、相談すると適切に調査が行われる姿を見せるなど、組織として対応していることを周知することで職員の理解につなげていくことが重要であるという意見が出た。

◆ダイバーシティに関して

- ・障害者雇用の方の定着に関して、障害者雇用担当の部署を作成し、マッチング支援を行っている職場もある一方で、以下のような課題感を共有した。
- ・規模の大きな民間企業であれば、特例子会社という手段もあるが、国の研究所等の事業場だと難しいという背景がある。
- ・障害者雇用であったとしても、基本的には一定程度の業務を行ってもらうことを期待している。業務の量、質について、職場が求めるものと職員が可能な範囲のすり合わせが難しいという意見が出た。

◆メンタルヘルス対策について

- ・予算が少ない中で、対策を練ることが難しい。禁煙対策と同じでトップダウンでやらないと、抜本的な解決は望めないと考えられ、組織全体を巻き込んだ取り組みが望ましいという意見が出た。

◆健康管理システムについて

- ・健診結果を今も紙で保管をしており、電子化を行いたいが、予算のこともあり検討がすすまない職場があった。
- ・大企業では、大手システム開発会社に大きな金額で改修の依頼をしたこともあるが、維持費もそれなりの金額となってしまうという情報もあった。
- ・現時点では結果の紙をPDF化だけして保管をしており、他の職場での検診結果の管理方法についても共有したいという希望が出た。

分科会3	ファシリテーター：堀大介（労働衛生委員会委員） 書記：金井宣茂
------	------------------------------------

◆中途採用者の教育に関して

- ・中途採用者には新卒のような手厚い入社教育がなく、問題や悩みがあっても産業保健スタッフにつながりにくいのではないかという懸念が挙げられた。部署によつては、「見て覚えろ」式で、職場になじめずストレスを抱えたり、離職してしまっ

たりする例があるという悩みの共有があった。社員旅行やレクリエーション（部活）など、昔ながらの仕事外の交流機会も再び着目されているが、福利厚生費が予算化しにくいという問題。複数の研究機関合同で、同世代を集めた研修＆懇親会を行っているという事例紹介。また、メンター・メンティー制度の活用について紹介があった。特効薬はないが、継続性をもつことに重要性。

#### ◆熱中症対策について

・山林などの暑熱環境でフィールドワークする職員に対するケアについて。飲料水（スポーツドリンク）や塩タブレットなど、組織として提供しているものなのかとの質問があったが、飲料水などは個人負担で、組織で経費負担している機関はなかった。一方、熱中症を発症した場合の救急用としてOS-1などの経口補液剤は各機関で準備していることが共有できた。最近は半固体のアイススラリなどが効果的であるとされ、商品販売もされていることが紹介された。涼しい朝の時間帯に作業をする、2人のペアになって作業をする、作業前に睡眠状況や朝食の有無など、リストにもとづいた健康チェックをすることで、熱中症対策に関する労働者の意識づけを行うなどの具体的なアイデアが共有された。

#### ◆両立支援・合理的配慮について

・職員が重い病気になった場合、本人の意思と主治医の判断だけでなく、家族や職場を含めた広い関係者を巻き込んで合意形成をすることが重要であるとの議論となった。近年は、多様な働き方が許容されるようになっており、個人個人の事情に合わせて、うまく勤務形態を利用することが重要であるという意見が共有された。

#### ◆発達障害について

・発達障害のグレーゾーンと考えられる職員と、他の職員との関係性に困難が生じた例が紹介された。多様性が重要視されるようになる中で、組織の小さい企業・機関では難しさがある。周囲の困難感を、本人にうまく伝えていく必要があることが共有された。一方で、本人も孤独を抱えて大変な思いがあると推察されるため、理想的には伴走してくれる人（上司や産業医）がいると良いという意見もあった。

分科会4	ファシリテーター：池田有（労働衛生専門委員会委員） 書記：西村壮馬
------	--------------------------------------

#### ◆ストレスチェックの活用法(集団分析等)

- ・労働者のメンタルヘルス対策の一次予防として、職場環境改善が有効であることは承知しているが、努力義務である集団分析の結果を活用し、職場環境改善につなげる事が難しい。
- ・一つの時点での結果にこだわることなく、縦断的(これまでの経過)に解釈することが重要。
- ・たとえば、ストレスチェックの結果として、上司の支援も同僚の支援も十分である、という結果が出た場合も、一概に「良い職場である」と判断できるとは限らない。業務量が非常に多く繁忙な職場であり、その体制でなければ業務が回らない程である、と結果から推測をすることもできなくはない。
- ・高ストレス職場を非難する傾向を和らげるためには、外部から意見をもらう(委託して結果の解釈をもらう)というのも一つのやり方。
- ・あくまで職場にメンタルヘルスへの興味、関心を持ってもらうための一つの機会、話題提供という捉え方もできる。

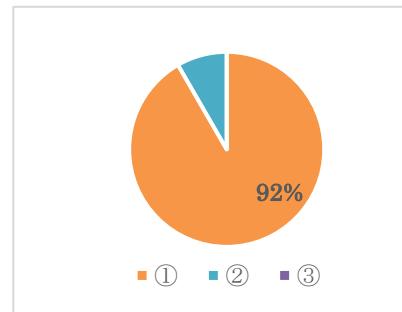
#### ◆若年層の休職について

- ・若年層に限った話ではないが、職場の休職、復職に関する制度を「悪用」しているように解釈できるようなケースが増加しているように感じる。
- ・職場の中の休職、復職に関する制度を整えることが重要。(産業保健職の間のみでの連携のみならず、職場や人事の方々などとも連携して対応していく必要がある。)
- ・セルフケアを促し、早めに休養を取ることを促してもいるため、休職の人数、ではなく、再び休職に至ってしまう人の数、等の項目で職場のメンタルヘルスについて評価してみることも検討するべきではないか。
- ・職場である以上ストレスのない状態、というのは存在しえないことが多い場合で予想される。会社が個人を尊重して、苦手なことをさせない、等の環境が整っている場合であれば問題が生じない可能性もある。しかし一度社会に出ると苦手なことでも取り組まなければならない課題は多く存在していると考えられる。再休職の予防という観点からは、「休職者の成長を促す」「職場と同様、本人にも努力することを求める」という事も必要になると考えることもできる。

#### 4. 事後アンケート 集計結果

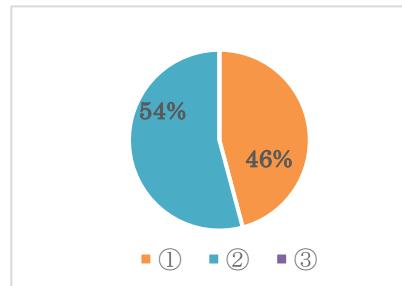
問 今回の「情報交換会」は参考になりましたか？

選択肢	件数	割合
① 参考になった	22	92%
② どちらとも言えない	2	8%
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	11	46%
② ちょうど良い	13	54%
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。

- ◆ 他の機関の方の運用など、いつも刺激をいただいでおります。
- ◆ もう少し長い時間話せる機会があると良いかなと思いました。
- ◆ 様々な意見を聞くことができ、とても参考になりました。
- ◆ 他法人の環境・対応を伺い、大変刺激になった。少しずつではあると思うが、職員へ還元できるように精進したい
- ◆ 講演会とその後の意見交換会とともに充実した内容でした。
- ◆ 他職場の状況を聞けてとてもよかったです。
- ◆ 各機関の担当者がご苦労されていることは、どこも同じような問題を持っていると感じました。
- ◆ 様々な立場の方の意見を聞くことができるので良いと思います。
- ◆ 新しい参加者の方とも交流でき、今後に繋げられそうです。ありがとうございます。
- ◆ 今回も他機関の取り組みについて知る貴重な機会となりました。ありがとうございます。
- ◆ 講演内容が学術的でレベルが高く、医学的知識がない自分にとっては、よくわからなかった。後半の分科会については、深堀した内容になるよう、時間を多めにするか、人数を少ししぶったほうがよいと思う。
- ◆ 講演会がとても参考になり、気づきが多かったです。

- ◆ 活発な意見が安心して出せるような場を作ってもらえた。
- ◆ 活発に意見交換できて良かったと思いました。前半に講演があった分、意見交換の時間が少し短かったですが、短か過ぎる感じではありませんでした。

**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。**

- ◆ 健康意識向上のために取り組んでいることを伺えると参考になると思います。
- ◆ 産業保健スタッフとの情報交換会はとても有意義だと感じております。次にご講演がある場合には、メンタル不調でも労災でも障害者雇用でも良いので、支援を受けた側からのお話（講演）を踏まえて、どう産業保健として、労務管理としての立場から考えるのかなどはいかがでしょうか。
- ◆ 講演内容は興味深かったです、ちょっと専門的に過ぎて難しく感じました。
- ◆ 普段、他の職場との交流がなかなかないのでこのような場は大変助かります。引き続きどうぞよろしくお願ひいたします。
- ◆ いつも他機関の状況を知る機会を与えてくださり、ありがとうございます。引き続き宜しくお願ひ致します。
- ◆ いつもとても良い機会となっています。来年も2回開催をぜひお願いしたいです。
- ◆ より実践的な講習会を聴講したい。
- ◆ 情報交換会は毎回大変参考になるご意見を伺えます。
- ◆ 今回のような情報交換会を定期的に開催していただきたいです。
- ◆ ありがとうございました。
- ◆ 杉山先生のご講演も大変勉強になりました。ありがとうございました。
- ◆ 他の機構の方と情報交換ができるのは貴重な機会なので、ぜひ今後も継続をお願いいたします。
- ◆ このような情報交換会を定期的に行っていただけるのは大変ありがたい。ご準備含め大変だとは思いますが今後も継続いただけると幸いです。

以上

ご参加いただきありがとうございました。