

**筑波研究学園都市交流協議会 労働衛生委員会主催  
令和5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5年11月8日（水曜日） 15時00分～17時00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21の参加機関から計41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	: 30名
労働衛生委員会委員（ファシリテーター）	: 4名
学生（運営補助）	: 5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。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 1	ファシリテーター：笹原信一郎 書記：林田稔也
<p>◆メンタルヘルス不調の対応について</p> <p>復職後も制限解除ができない労働者に対するの対応について話題提供があった。事例を交えて各事業所の現状と対応を共有し、多くの事業所で同様の問題があることが分かった。事前に期限を約束しての復職を行うことで、改善が見られたという例もあった。病休、復職、有給の制度のあり方と、合理的配慮の考え方を再考した。また、周囲の疲弊に注目した対応についても共有した。</p> <p>◆カスタマーハラスメントについて</p> <p>悪意のある言葉によって、特に新規採用労働者の疲弊が目立つ。他にも特殊な場合も見られた。相手がわからない電話への不安感という新しい問題も出現しており、対応について検討・共有を行なった。また、復職の際の障壁となる事例も多く、段階的な復職の後に完全復帰とするまでの配慮について共有した。</p> <p>職場内でのハラスメントについて、事例の共有や実際の対応を共有した。管理職を対応としたロールプレイを行う、という案がある事業所から詳細の共有があった。上司から部下だけでなく、部下から上司へのハラスメントの例も提供された。</p> <p>◆外国籍の労働者について</p> <p>母国の制度との違いで苦慮した事例の共有があった。職員家族の意見をどれ程受け入れるか、という点で議論が行われた。精神病以外では利益相反がある可能性を鑑みて本人意見が優先となる、法律上は本人意思が優先されるという意見が挙げられた。</p> <p>外国籍労働者の対応として、精神病症状のある労働者の例が提示され、所管の線引き、国籍に依らない対応の重要性について話し合われた。</p>	

**◆安全に関して**

化学薬品や作業管理に関して、制度やルールの遵守が十分にされていない状況があることが問題点として上がった。対応策として動画で e ラーニングを行ったり、動画でマニュアルを作成したり、ポスターを作成したりなど視覚的に訴えていくことや、頻回に呼びかけ意識付けることや、役員などの役職のある人からのヒヤリングや指導などを行い、働きかけていくことが挙げられた。

**◆メンタルヘルスに関して**

若い人が特にメンタルヘルス不調を訴えることが多い印象があり、参加者の所属する施設でも同意見であった。特に若い世代はハラスメントやメンタルヘルスに関して訴える傾向強いことはこれまでのアンケート結果でも示唆されており、その対応方法を考えていく必要性があると考えた。

これまでは飲み会等の本音を話し、職場の風土も伝えられるような場があったが、その機会や需要が減っている現状がある。

顔を合わせない職場なら、例えばオンラインミーティングの際に近況報告をするなど、業務以外の話をする事ができる職場環境作りが必要であると考えた。

また休職・復職を繰り返す労働者に対する対応策に関しては、主治医が診断書を作成する前に十分に休職者と意思疎通を行ない、復職に関する合意形成を十分に行うことが重要であることが挙げられた。

◆産業保健師と看護師の違いについて

会社側が産業保健職に業務を頼む際に不明瞭だった保健師と看護師の業務の違いについて質問があった。それに対し、組織等によって異なることはあるが、業務内容としては大きくは相違ないという話があった。

◆相談を受ける側のストレスマネジメントについて

相談を受ける側のストレスマネジメントについての悩みについて共有があった。相談対応が支援につながることは周知の事実であるが、相談を受ける側に大きなストレスがあり、それを理由に辞めてしまうリスクも高いことが共有された。

◆従業員のメンタリティについて

「何かあっても折れない心の持ちようについて知りたい」という共有があり、メンタルの底上げについてどのようにすればよいか質問があった。

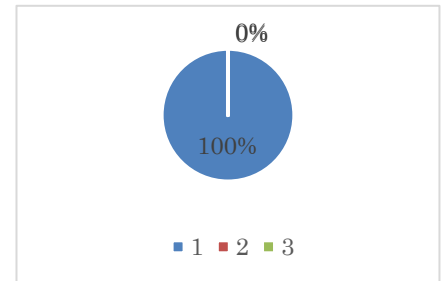
それに対し、予防的対策が重要であり、例えばメンタルヘルスレクチャーの手法として講話やグループワークが共有され、ストレスを感じた際の回復力の一つになるという話があった。また、会社内での横のつながりがあることで心理的安全性を高めることができると話があった。

分科会 4	ファシリテーター：高橋司 書記：塚田武尊
<p>◆「テレワークなら出社可」問題について</p> <p>主治医が「テレワークなら出社可」で診断書を出してくることがよくある。この場合、労務管理がうまくいかない。こういったケースを考える際は、本来業務に支障があるかないかが重要。「テレワークは週何回まで」などルールの明確化が必要で、テレワークの回数を上司の許可で決めると曖昧で今後の火種になることがあるので注意。</p> <p>◆産休育休者が出た部署の周囲の負担感について</p> <p>穴埋めを派遣社員ですると、休職者と同じだけ仕事ができる訳ではないので、穴埋めが限定的になってしまう。「まわりの人手当」を出す等金銭的インセンティブで解決しようとした企業もある。現実的には当該部署だけでは解決できないので、課長や部長にプッシュし、より大きい枠組みでの人事調整で解決しようとするのも一考である。</p> <p>◆化学物質の作業管理の点について</p> <p>物質管理と健康管理の担当部署が違うので情報共有が鍵。法律上の管理者は事務職だが、実質的な現場の管理は現場の管理監督職が行なっている。そのため、現場の管理監督職に作業管理の意義を講習で勉強してもらうことが需要である。</p> <p>◆医療介入が必要だが本人に病識がない場合について</p> <p>業務命令として、受診命令・勧奨は出せる。自傷他害だと警察対応となる。家族や同期からの相談は健康管理室への訪室や電話の許可を促すことができる。</p> <p>◆休職を繰り返す場合について</p> <p>試し出勤の導入など復職制度を設計することで復職後の勤務が若干続くようになった。診断書を出せば復職できるわけではないことが重要である。</p>	

### 3. 参加者事後アンケート集計結果

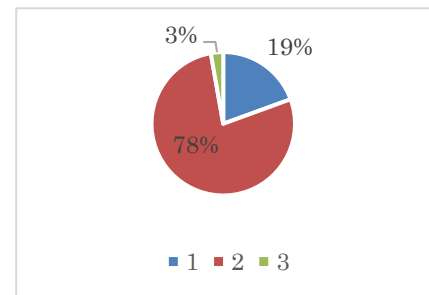
問 今回の「情報交換会」は参考になりましたか？

選択肢	件数	割合
① 参考になった	36	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	7	19%
② ちょうど良い	28	78%
③ 長い	1	3%



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>

- ◆ 産業医の先生がメンバーにいたため、経験に基づく様々な意見がいただけ参考になった。
- ◆ 大変参考になったのでもう少し時間が必要。対面と WEB 併用もあればよいのではないかな。
- ◆ ハラスメント対策としてのロールプレイ研修アイデアはとてもよかった。
- ◆ テーマはある程度決めてすすめても良いと思いました。
- ◆ 参加された多方面の方々からそれぞれの立場や日頃の体験を交えた話を伺えたのは有意義であった。
- ◆ 最後の全体時間は短くてもよいのではないのでしょうか
- ◆ よくある困難事例に対して、各事業所での対応を知ることができて良かった。
- ◆ 安全管理について情報交換ができるのは良かった。どこの事業所も同じような悩みを抱えているので、有益な情報を交換できて良かった。(多数)

- ◆ いろいろな会場からの参加者の意見がわかり、今後に活かしていこうと思えました。特にメンタルヘルスに関し、不調になってからではなく、予防が大切なことを、考えることができました。
- ◆ メンタル不調をくりかえすことについて、復職させる基準はどのようになっているのか各機関へ伺いたい。
- ◆ 若手とのコミュニケーションに活かしたいと思います。
- ◆ さまざまな事業場のかかえている問題を聞いて有意義でした。
- ◆ 様々な分野でご活躍されている方の貴重なご意見は毎回大変参考にさせていただきます。職場でもたくさん活かしていきたいと思います。ありがとうございました。自由議題、対面とてもよかったです。
- ◆ 他事業所での事例を共有していただき勉強になりました。
- ◆ 地域性もあり、学会などでは得られない学びがありました。
- ◆ 化学物質の管理や注意周知方法について、他法人の方法を知れて、ためになりました。またメンタルヘルスの管理など、対応方法について参加させていただきます。
- ◆ 今回はトピックをあまり特定しない方法だったが、ある程度議題があった方が事前に確認や質問の整理ができるのでありがたいかもしれない
- ◆ もう少し時間をかけて1つ1つの課題について話ができる時間があればいいのかなと思いました。
- ◆ 他の機関の悩みや対策、ちょっとした雑談など色々お話できてよかったです。また是非参加したいです。楽しい情報交換会でした。みなさん、同じ問題をかかえているのだなど。
- ◆ 分科会の中で産業保健職自身も組織の健康問題対策に悩みを抱えていることが共有されました。メーリングリストを作る話も出ましたが各組織の産業保健職間での連携や情報共有など大切だと思いました。
- ◆ 他の機関の状況がわかって良かった。良い例も聞くことができ、取り入れたいと思う事もあった。10人でも色々話題が出るので、もう少し(30分位)長くても良かった。
- ◆ 私たちも横のつながりが必要です。またこのような機会をいただけると嬉しいです。

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。

- ◆ Diversity ある従業員と Diversity ある制度を運用して、合理的な配慮をして、心理的安全性の高い職場が増えればと思います。
- ◆ こういう情報交換会を開催して下さることはとても有意義でありがたく思います。年2回賛成です。（多数）
- ◆ 発達障害(疑いを含む)の職員への対応について学べる機会があると嬉しいです。
- ◆ 運営が大変かと思いますが、このような機会が有ると、非常に学びの機会となり、前向きに仕事も頑張れます。引き続き、運営がんばって下さい。
- ◆ 化学物質の管理の法規への対応方法（安衛法について）
- ◆ 講演会や講習会などもあれば参加したいと思います。
- ◆ 今回の交換会でも意見は後日、共有いただけるとのことありがとうございます(議事録の作成ありがとうございます)
- ◆ 保健担当者に対するサポートや相談窓口的機能
- ◆ 筑波大学の先生による研修やレクチャーの提供などあれば良いと思います。
- ◆ 今後も調査と情報交換会をぜひ続けて欲しい。
- ◆ プレゼンティーズムの調査・対応について、情報が欲しい。