

**筑波研究学園都市交流協議会 労働衛生委員会主催**  
**令和7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7年6月11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19の参加機関から計57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	: 32名
ファシリテーターおよび運営補助	: 10名
オブザーバー（学生）	: 13名
筑協事務局	: 2名

## 2. 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。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：内田聡
<p>◆安全衛生委員会について</p> <p>各事業所でどのような形で行っているのかについて共有した。その中で委員会中の議論が活発ではない点や、現場の問題点がうまく共有されないことが課題として挙げられた。考えられる改善策として、衛生管理者・産業医巡視において職場の困っている点について共有することや、機会があれば施設長など権限のある人にも巡視に参加していただくこと、規模が大きく委員会を行う事業場が分かれている場合には、年に1回でもそれぞれの事業場の担当者で集まり、問題点や良好事例について情報共有を行うことが有効であるという意見が挙げられた。</p> <p>◆メンタルヘルス対策について</p> <p>昨今の休職者の傾向から、特に若年者のメンタルヘルス不良の問題が生じている印象があるという共通理解を得た。その原因としてはコロナ禍以降の人間関係の希薄化や、事業所においてどこに相談すればいいのか分からないことが考えられた。実現可能な対策としてメンター制度による斜めの関係の相談先の構築や、新入社員を対象にした産業保健職による面談を行うことで、健康相談室などの相談先をあらかじめ知ってもらうことが有効であるという意見が挙げられた。</p> <p>◆テレワーク制度について</p> <p>コロナ禍で普及したテレワークの継続や廃止の方針は企業によって異なっていた。健康に対する問題として、多少体調が不安でもテレワークを行いながら業務を継続することで、その状況が周りの職員から見えにくくなることが考えられる。体調不良がテレワークにより隠されることのないように、職場ごと、個人ごとに適切な労務管理を行うことが必要であるという意見が挙げられた。</p> <p>◆ストレスチェックについて</p> <p>夏から秋頃に行う事業場が多かった。問題点として、高ストレス者の個人面談の希望率が低いことや、受検率が低いことが挙げられた。集団分析の結果を所属長と情報共有することや、結果を元にした対応を従業員にまで周知</p>	

するなど、ストレスチェックの意義を広く周知することで、受検率の向上や個人面談の希望者の増加が望めるのではないかという意見が挙げられた。

◆禁煙対策について

敷地内禁煙が進んでいる企業もあった。禁煙支援ワーキンググループの設置や、禁煙プログラムの作成・参加勧奨、喫煙以外のコミュニティへの参加などを促すことなど、喫煙者のみの問題でなく職場全体として禁煙支援を行うことが有効であるという意見が挙げられた。

分科会 2	ファシリテーター：道喜将太郎	書記：金井宣茂
-------	----------------	---------

◆健診への対応・事後措置について

有所見者に二次検査を促しても受診してもらえない現状について、二次検査は労働者自身の「自己保健義務」でもあるという教育が重要であるとのコメント。二次検査未実施の職員に対し、毎月ご案内を出し、3ヶ月経過しても対応のない場合は上長への連絡、さらに理事長名での連絡を行っているという事例の共有。要受診者に対する連絡は、安否確認システムを利用することで簡単に行えるという工夫の紹介。どの程度厳しく指導を行うかは、職務に求められる健康レベルにもよるかもしれない（被災地で活動をする vs 研究職）とのコメントがあった。

◆ダイバーシティについて

海外出張者に対して、出張前後の健診と面談やワクチン接種のサポート。茨城県内で特殊なワクチン接種ができない場合、都内のトラベルクリニックの利用。短期出張であっても、アフリカの奥地など特殊な場所に出張する場合は、ケースごとに産業保健担当者が色々調べてサポートをしているという報告（安全配慮義務）。

外国籍の研究者を受け入れている機関の取り組みとして、つくばでの生活情報・医療情報などの提供。つくば市でまとめている情報の活用。英語での診療には対応するクリニックはあるが、英語でのカウンセリングをやっているところがないという問題。いのちの電話では、英語をはじめ他言語で実施している地域もあるという紹介があり、LINE 相談や Zoom による面談も実施されているため、母国での同様のサービスが活用できるのではないかというアドバイスがあった。

◆カスタマーハラスメントについて

外部からの苦情や攻撃的な（時に病的な）連絡で傷つく相談員があることの紹介。外部からの苦情に対して対応した職員がターゲットにならないように組織内で連携（同じ部署の上司、コンプライアンス担当や広報担当）するという工夫の紹介。外部からの理不尽な苦情に対して、「品質向上のため録音させていただきます」という自動音声を使うことで迷惑電話が減ったという事例紹介。

◆テレワークについて

かなり自由なテレワークが制度化されている組織において、上司・部下がお互いの状態を把握できずにメンタル問題に陥ることや、生活が乱れがちで健診結果の悪化がみられているという懸念。テレワークしている人としていない人との間で不公平感。自由な働き方を認める上で、業績や成果で評価する必要があるが、組織のルール作りが間に合っていないという現状認識。

◆メンタルヘルスについて

メンタルや人間関係で休職した職員の復職に際して、異動を考慮すべきかどうかという質問。元の職場への復帰を原則としつつ、人事との相談で異動を検討するという組織、はっきりとした原因（人間関係）があるならば積極的に異動を検討するという組織など、各組織での状況の紹介。職場を変えたくないという希望のある労働者もあり、ケースごとの細やかな対応の必要性が紹介された。

分科会 3	ファシリテーター： 堀大介	書記： 坂本裕一
<p>◆障害者雇用の対応</p> <p>個人情報に十分配慮しつつ、本人が職場で配慮してほしいことを聴取することが大切である。身体障害者として採用された方については、本人の得意・不得意や必要な配慮事項をあらかじめ確認し、本人の同意を得たうえで職場内に周知することで適切な対応が図られた例もある。精神障害のひとつであるアルコール依存症の方についても、医療機関と連携を取りながら、就労を継続できている例もある。また、雇用形態や障害者雇用者に求める役割や業務内容を明確にすることも、双方が納得して就労を進める上で必要不可欠であるといった意見も挙げられた。</p> <p>◆メンタルヘルス不調者への対応</p> <p>1) 復職時の対応</p>		

職場復帰する際には、会社側が何を求めているのかを明確に伝えることが重要である。例えば、「1か月後にはこのような状態になってほしい」と具体的に示すことで、本人も復帰後の見通しを持ちやすくなる。また、休職期間中から本人と定期的に雑談を交えながら面談を行い、「何がつらかったのか」「どうすれば無理なく働けそうか」といった気持ちや状況を共有しておくことも、有効なのではといった意見が挙げられた。

## 2) 休職と復職を繰り返し、休職期間が満了する場合の対応

休職と復職を繰り返す人は、徐々に復職期間が短くなる場合が多い。そのため、本人が無理に職場復帰を希望しても、体調悪化を勘案し、人事としては障害年金を勧めることもある。

### ◆喫煙者と非喫煙者への対応

喫煙者に対しては、喫煙後45分間はエレベーターの使用を控え、階段を利用するよう促すなど、周囲への配慮を求める取り組みが考えられる。喫煙の権利を主張する声もあるが、健康への影響や職場環境を考慮し、勤務時間外に喫煙してもらうようルールを明確にすることが望ましい。一方で、非喫煙者に対しては、喫煙者の喫煙時間とのバランスを取る観点から、「スモ休（有給休暇）」を与えるなど、不公平感の緩和を図る取り組みを検討するといった意見も挙げられた。

### ◆リモートワークについて

事務職で、リモートワークを減らす動きが多く見られる。生産性が低下するのではないかという懸念が、その背景にあるのではないかという意見が挙げられた。

分科会 4	ファシリテーター：池田有	書記：林田稔也
<h3>◆健康情報の取り扱いについて</h3> <p>健康情報の共有方法や範囲について共有した。実際には”運用上”という認識で動く場合もありいえるが、それでは有事の際に従業員本人の了解が得られない限り事業所が介入し難いという意見もあった。そのため、事前に就業規定の整備や見直しも必要となる。就業制限解除を検討する際に健康情報の提供を拒否する例も考えられ、不必要に漫然とした配慮の予防のためにはあらかじめ期間を指定することや、診断書の再発行も検討して良いと考えられた。</p>		

#### ◆職員との連絡手段について

電話連絡とメールなど文面での連絡のメリットデメリットについて議論した。電話においては抵抗の強さや慣れの問題、温度感が感じられるといった意見が、文面での連絡においてはAI技術の活用と悪用や、レスポンスに時間をかけられるなどの意見があり、世代間や個人間での差異があることを改めて共有した。連絡手段以外では、コミュニケーションが難しい例においては、担当者内での役割分担も有効である可能性も提案された。

#### ◆ストレスチェック制度について

結果のフィードバック方法やその有効性について議論した。ストレスチェックの受検率は集団分析の結果から職場環境改善に至った例が紹介され、その事例から管理職の意識改革も重要である可能性が考えられた。実際に階層別研修で工夫をした例もあり、管理職への情報提供や呼びかけが有用であったという紹介もされた。こちらのフィードバックの際にも情報管理の徹底と、その範囲については規則の理解が必要であることを再確認した。

#### ◆喫煙問題

先日の世界禁煙デーにちなみ、各事業所での取り組みを共有した。職域での禁煙対策については有効な一打を検討するよりも、地道な取り組みしかないだろう。具体的には、環境の清掃や看板を立てるなど、喫煙者が吸いにくい環境を作ることが一番であるというコメントも挙げられた。産業保健職にできる有効な働きかけとしては健康影響の立場からの啓蒙活動や教育が考えられる。車内でのタバコ販売の是非について検討した際には、外部との協力体制を活かした例として、地域のコンビニにタバコ販売停止を依頼し、実際に販売停止となった例を紹介された。

また、紙たばこと電子タバコの違いについて最新の論文の紹介や、電子タバコの長期予後が不明であるため、安全とは言えないことの情報提供もされた。

### 3. 事後アンケート集計結果

産業保健や人事労務に携わる職員 32 名と、ファシリテーターおよび運営補助 10 名の計 42 名の内、33 名から回答を得た。

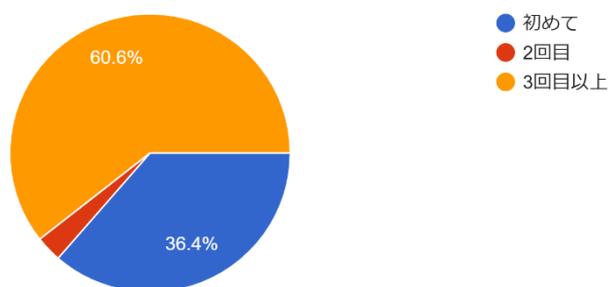
問 1. あなたの主な業務・職種として最も近いものを 1 つお選びください。

選択肢	件数	割合
① 保健師、看護師、産業医	14	42.4%
② 安全衛生の管理者、推進者	4	12.1%
③ 人事、労務、総務	12	36.4%
④ その他	3	9.1%

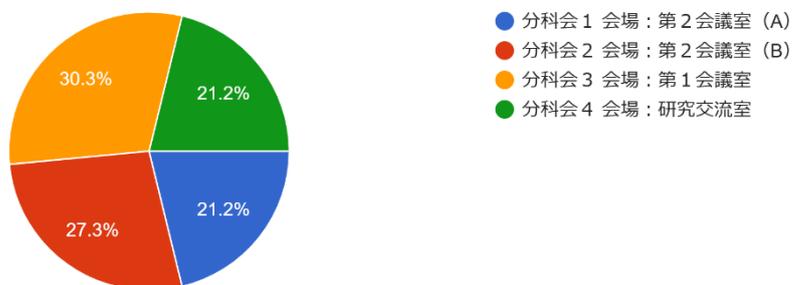
問 2. あなたの事業所で産業保健活動にふだんから取り組んでいるスタッフの人数を教えてください。（あなた自身も含めてお答えください。月 1 回など、程度や頻度が低い方は除いてください。）

選択肢	件数	割合
① 1 人	1	3.0%
② 2～5 人	15	45.5%
③ 6 人以上	11	33.3%
④ 把握していない	5	15.2%
⑤ 無回答	1	3.0%

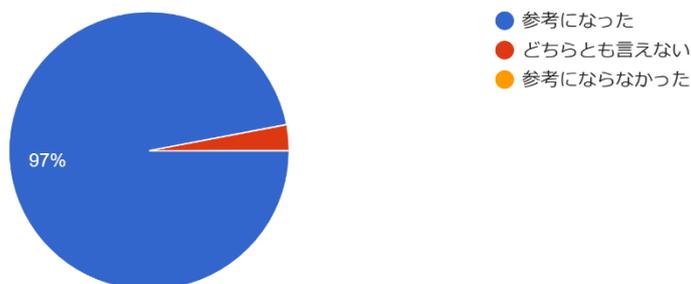
問 3. 情報交換会への参加回数を教えてください。（今回も含めて）



問 4. 参加された分科会を教えてください。

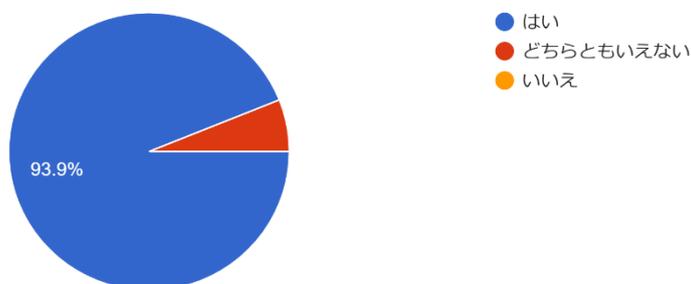


問 5. 今回の情報交換会は参考になりましたか？

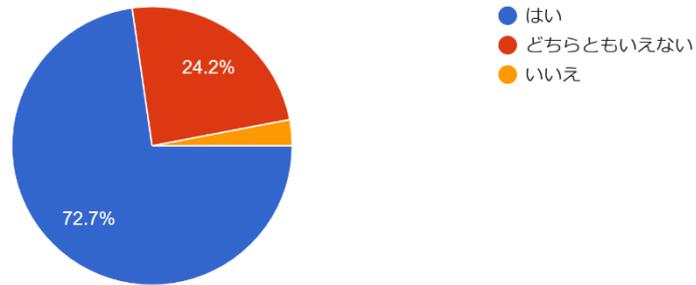


問 6～10 では、「(今回を含め) これまでの情報交換会に参加して、あなたの活動や意識にどのような変化がありましたか」という問いかけに対して回答を得た。

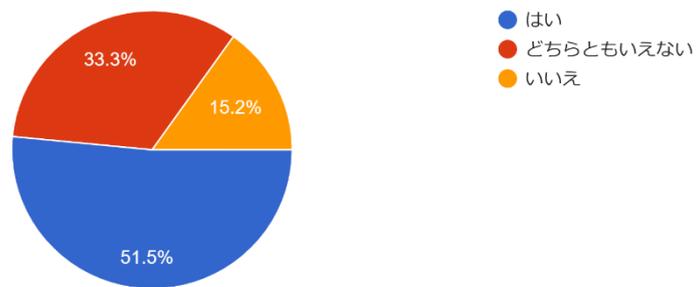
問 6. 特定の課題に対する理解が深まったり、新たな検討事項を発見できた。



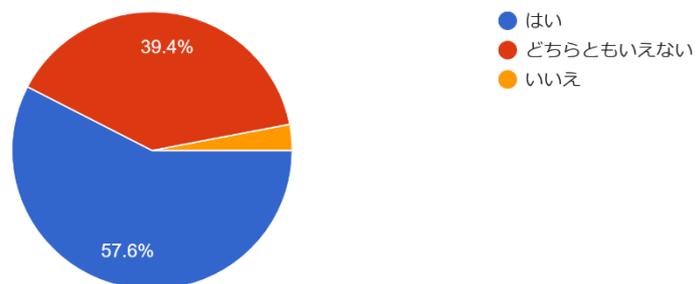
問 7. 所属機関での活動の改善に繋がった。(実施されたものだけでなく、構想や計画の段階を含む。)



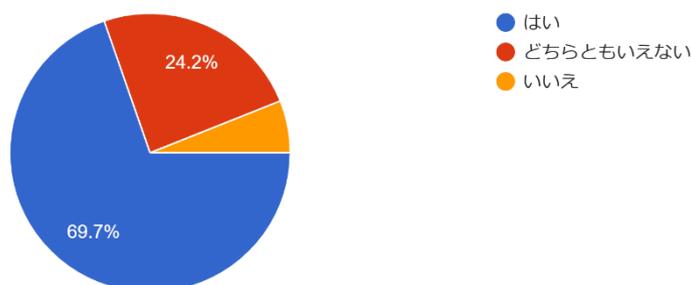
問 8. 所属機関の内外を問わず、相談できる相手が増えた。



問 9. 日々の業務に対するモチベーションが向上した。



問 10. 日々の業務を行う中での孤独感が和らいだ。



問 11. 今回の情報交換会で特に印象に残ったことや、今後ご自身の活動に活かせそうだと感じたことがあればご記入ください。

<回答者コメント>

- ◆ 実例共有や悩みの共有などが行えた。
- ◆ 自身の関わっている事業場以外の状況が聞けてよかったです。
- ◆ 患者様の職場状況が分かり、診療に参考となりました。
- ◆ 病気休暇取得者の対応についての規程が詳細には定まっておらず困っているという事例を聞いて、自施設の規定類はしっかりして定められているのだと改めて感じる事ができた。
- ◆ メンタル不調者の対応は、我々だけではなく各法人共通で抱えている問題なのだなと感じた。産業医の方々がメンタル不調者とどう考えるかで接してらっしゃるのが聞けたことは個人的に興味深かった。
- ◆ 成功した取り組み事例について伺って、今後の事業展開に役立てたいと思った。
- ◆ 喫煙の話題で、自分の敷地外のコンビニにタバコを売らないよう依頼し、成功した事例は衝撃でした。
- ◆ 初めての参加でしたが、様々な職種の方と同じテーブルについて意見交換をできたのは大変よい機会だったと思います。
- ◆ テレワーク廃止傾向の機関が存在いくつか存在することが印象に残りました
- ◆ メンタルヘルス関係について他機関の実情、実態を知ることができ、とても参考になりました。
- ◆ 総務担当者の方の具体的な悩みや保健師の方の職務状況を聞くことができ大変参考となりました。
- ◆ 喫煙対策のために幹部に対する産業医の働きかけ方
- ◆ 初めて参加させていただきましたが、他機関の取組状況等を確認させていただいたことで、改めて自機関の状況を再確認するよい機会となりました。また、他機関の 2 次健康診断の取組状況等について参考にさせていただきます。ありがとうございました。

- ◆ メンタルヘルス対策にはしっかりとしたルール作り(規程規則など)が重要。
- ◆ 機関ごとのテレワークの状況が、かなりバラバラであることが分かった。産業保健職としての具体的な業務の工夫を共有し合うのは良い機会だと感じた。

問 12. その他、労働衛生委員会の活動に関するご意見・ご感想、また今後取り上げてほしいテーマなどがございましたらご記入ください。

<回答者コメント>

- ◆ もう少し長い時間が欲しいです。
- ◆ 最新の科学知見からメンタルの保健を推進できたら、とおもいます。
- ◆ 健診後の事後対応など身体的な問題への取り組みについて
- ◆ メンタル（休職者の対応など）に関する話題が多かったので、弊所含めどの機関も苦労されている印象でした。委員会の皆さまにおかれましては、毎度取りまとめくださりお礼申し上げます。ありがとうございました！
- ◆ 「メンタルヘルスケアを通じた若手職員の離職率を低減させる方策」のようなテーマを希望します。
- ◆ メンタルヘルス不調者の職場復帰プログラムについて、参考にさせていただきたい。
- ◆ 大人の発達障害について
- ◆ 労働衛生委員会の規模拡大のための施策
- ◆ この情報交換会の満足度が、T-SOCS への参加率向上につながれば良いと思います。下半期の情報交換会のレクチャーでは、T-SOCS を通して（学術的に？）分かったことをかみ砕いて解説するというのはいかがでしょう？

#### 4. 謝辞

本情報交換会にご参加・ご協力いただき、誠にありがとうございました。  
 いただいたご意見やご感想は、今後の活動の参考にさせていただきます。  
 今後とも何卒よろしく願いいたします。

ファシリテーター一同