

**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 2 回情報交換会・講演会 開催報告**

## 1. 開催概要

### 1.1 日時

令和 6 年 11 月 6 日（水曜日） 14 時 30 分～16 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（5 分）

・会場：国際会議場

（2）講演会（40 分）

・講師：中村修先生（筑波大学 環境安全管理室 室長・教授） 会場：国際会議場

（3）分科会 各事業所の情報共有・意見交換（60 分）

・分科会 1 会場：第 2 会議室

・分科会 2 会場：第 1 会議室

・分科会 3 会場：研究交流室

（4）全体会（15 分）

・会場：第 2 会議室

### 1.4 参加者

計 19 の参加機関から計 44 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 : 33 名

ファシリテーターおよび運営補助 : 8 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



筑波大学 環境安全管理室 室長・教授の中村修先生を講師にお迎えし、「自律的化学物質管理入門～筑波大学の事例～」と題してご講演いただきました。

中村先生からは、法令改正の概要、筑波大学の化学物質リスクアセスメント（以下 CRA と記載）体制、CRA 健診の実施事例の3点について解説いただきました。筑波大学のCRAにおいては、事前調査を丁寧に行い、専門家によるスクリーニングが実施されていることや、CREATE-SIMPLEなどを用いて高リスク判定が出た場合は、作業単位の測定や実測を行い、評価を確定していることなどについてお話しいただきました。CRA 健診の実施事例については実際に高リスク判定となった事例の対応についてご紹介いただきました。

参加者からは、「CRA の講演で体制を構築するまでの実際を確認でき未指定物質による事故への意識づけが出来て有意義だった」「化学物質管理について考えるきっかけとなった」といった感想が寄せられ、満足度の高い講演会となりました。

参考資料：厚生労働省. CREATE-SIMPLE. 職場のあんぜんサイト.  
([https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/ankgc07\\_3.htm](https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/ankgc07_3.htm))

### 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（労働衛生委員会委員長） 書記：内田聡・西村壮馬 アドバイザー：中村修
<p>◆中村先生への質問とそのご回答</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・使用量が少ない化学物質の場合の対応：リスクアセスメントを行い、各事業場の方針や判断による対応を行う。</li><li>・有機溶剤・特定化学物質の管理に関して：化学物質のリスクアセスメントの枠組みとは別に従来の法令に基づいて管理する必要がある。</li><li>・明らかに高リスクと判定する方法：使用量が多く暴露が明らかである場合や、局所排気装置がない場合などがある。実際に現場の巡視を行い、目で見て鼻で感じることも有効である。</li><li>・特殊健康診断の間隔緩和について：対象者は自己申告で行う事業所が多いが、漏れが出る場合も多い。作業環境測定と特殊健康診断の乖離が出る場合もある。作業環境測定時に作業者の名前の一覧も入手し、健康診断の対象者も確認するといった連携を行うことが効果的であった。</li><li>・リスクアセスメント健康診断の実際：確認測定は行うが、実際に健康診断を行った事例はほとんどない。特定化学物質の健康診断の頻度に関しては緩和して行く流れはある。</li><li>・化学物質管理の情報の周知について：対応が難しい場合は上司やさらにその上司へ直接通知を行い、問題を共有することが重要である。</li></ul> <p>◆休職・復職を繰り返す職員やハラスメントを主張する職員への対応：職場の問題点の確認はもちろんのこと、個人要因もあることが予想される場合は問題意識を本人自身にも持ってもらうことが重要である。就業規則やルールを説明し、本人に理解してもらうことが重要である。</p>	

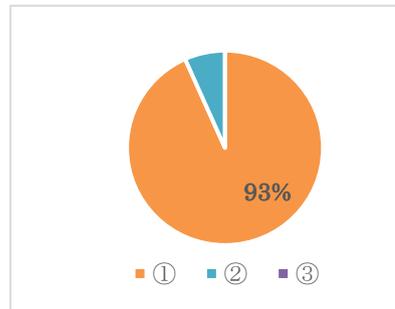
分科会 2	ファシリテーター：堀大介（労働衛生委員会委員） 書記：塚田武尊・林田稔也
<p>◆復職時の試し出勤を拒否する職員          復職の条件として必須と定めている事業所は多くない。支援者としては推奨したいが、本人の希望を無視することはできない。繰り返す場合はより強く推奨することも検討される。</p> <p>◆就業制限が長期化したケースについて          段階的な業務負荷の増加は復職後の就労の定着において重要であるが、制限の不必要な長期化は避けたい。復職水準を満たしているかの再検討が必要な場合もあるなど、制限の見直しも含めて、定期的な産業保健職の関わりも考えていくべき。</p> <p>◆休職を繰り返す職員について          休職期間によって復職に要する期間に変わりうる。本人の納得感も重要な視点となる。支援者との定期的な面談も必要になっている。</p> <p>◆休職中の産業医面談を拒否する職員について          特別な理由のない場合において、例外的な対応は積極的には認めにくい。職員の訴えを具体的に聴取することも重要になり得る。</p> <p>◆カスハラについて          非通知の電話は取らない、録音を行うなどの対応をしている事業所もある。一定の線引きも必要。</p>	

分科会 3	ファシリテーター：高橋司（労働衛生委員会委員） 書記：藤井あかり
<p>◆メンタルヘルス</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・休職要因：特に職場の人間関係によって不調をきたす人が多い。その場合は、元の部署に復帰しても、不調を繰り返す可能性が高い。</li> <li>・復職：受け入れる側（新しい職場や元の部署）が拒否的、本人が元の部署に戻ることを拒否する場合などは、他の部署への移動も検討されている。基本的には、復職プログラム実施部署に復帰する（事前に本人と調整するが基本的には元の部署への復帰を目指す。ハラスメント・怪我などの事情によっては部署移動あり、組織によって対応は異なる）。また、小規模な組織の場合、環境を変えるためにあえて部署移動することもある。</li> <li>・アウトリーチ活動：新規入職者に対するグループワークや面接を実施し、人間関係が希薄な人が脱落しない職場作りを実施。</li> <li>・リワーク：外部の組織（クリニックなど）が実施しているリワークのプログラムに参加してから復職すると、その後継続して勤務できる方が多い。</li> <li>・組織全体としての関わり方：職場、組織全体としてメンタル不調者を抱えるという意識を持つために、職員全体への心理教育や復職者との関わり方についての研修を実施すると良い。</li> </ul> <p>◆ハラスメント</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職などのハラスメント：研修などを実施していても、指導とパワハラとの境界が分からず、管理職がパワハラを恐れて指導できない。立場が上の人がハラスメントをしても周囲の人が指摘することができず対応自体が実施されない。本人に悪気がなく良かれと思ってハラスメント的な言動をしてしまう人がいる。</li> <li>・ハラスメント窓口：実際に調査や判断は委員会が実施するが、窓口対応の職員が矢面に立つ、間に挟まれることがあるなど対応が難しい。委員会から議論内容、結果について通告をする場合もあり、各担当の役割分担を明確にすることが重要である。</li> </ul>	

#### 4. 事後アンケート 集計結果

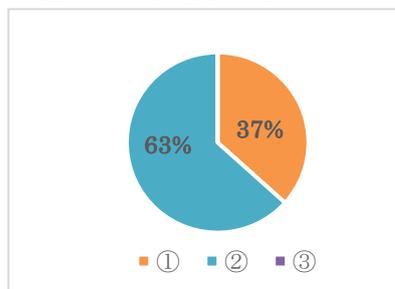
問 今回の「情報交換会」は参考になりましたか？

選択肢	件数	割合
① 参考になった	28	93%
② どちらとも言えない	2	7%
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	37%
② ちょうど良い	19	63%
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>

- ◆ 各機関の労働衛生上の課題としてメンタル関係のものが多いようなので、先生方との意見交換も取り入れていただきたいとおもいます。
- ◆ 前回到引き続き、他事業所での課題や工夫について聞く事が出来て大変参考になりました。産業医をしている先生方からのご意見を聞いたことも大変学びになりました。
- ◆ CRAの講演で体制を構築するまでの実際を確認でき未指定物質による事故への意識づけが出来て有意義でした
- ◆ 化学物質管理に関して、専門家ではない健康診断に携わる職種にも、分かりやすくご講義いただきありがとうございました。病気休職からの復帰の際、外部医療機関のリワークを活用している組織があり、具体的にお聞きできる機会があればありがたいなと思いました。
- ◆ いろいろ率直な情報交換ができて他機関の情報が分かってとてもよかったです。
- ◆ 他機関の情報を聞ける貴重な機会でした。
- ◆ 産業医の意見が参考になった。
- ◆ 各テーマごとにわけて分科会を実施してほしい。
- ◆ 他機関の課題への対応の仕方を聞くことができ、大変参考になりました。

- ◆ 予めテーマが分かっていると、発言する側も発言しやすかったかな、と思いました。
- ◆ 化学物質管理について考えるきっかけとなった。
- ◆ メンタルヘルス、ハラスメントに関する話題が多い
- ◆ 勉強になる会を開催いただき、有難うございます。
- ◆ 講演会はとても勉強になりました。
- ◆ 他機関の安全衛生に関する様々な問題や対応について聞く機会がなかなかないのでとても参考になりました。
- ◆ 各機関ごとに人事管理でご苦労されていることがわかり、有意義な交換会でした
- ◆ 化学物質管理に関する講演を初めて聞くことができ、大変貴重な時間となりました。他機関の環境測定実施の状況のお話なども伺いたい。
- ◆ 今回は、所用により参加できませんでした。
- ◆ 講演会とそれに続く意見交換会の試みがとても新鮮でした。意見交換会の時間をもう少し長く取れると良いと思いますが、全体の時間が長すぎても疲れるので、例えば年2回開催のうち、1回を講演メインの交流会、1回を意見交換会のような形式も良いのではないかと思います。
- ◆ 今回は講演があり、意見交換の時間が短くなったのは仕方ないと思うが、残念。
- ◆ 今回の分科会は、議論内容も人員構成もランダムだったため、様々な立場から様々な視点でのお話を伺うことができ、大変勉強になりました。ただ、情報交換会の時間制限上、一つ一つ的话题を深く掘り下げる時間はなかったことが少し残念でした。限られた時間の中で、堀先生はじめ、ファシリテータの方々が効率的に進めてくださいました。ありがとうございました。
- ◆ 分科会では、事前アンケート結果を踏まえテーマをより絞って議論を進めた方が、参考となる意見・考え方を参加団体にフィードバックできるのではないかと思います。テーマの絞り込みにより、必ずしも参加団体全てが関心を寄せられない議論になるリスクは否定できませんが、今般のように各々の団体が幅広のテーマの中から五月雨式に自団体の課題を述べ、最後に進行役の先生が苦労して取りまとめて納めるスタイルより議論は深まるのではないのでしょうか。そのためには分科会の時間をもう少し長めに確保する必要があると思います。もしくは思い切って参加メンバーを半分にし、もう半分は別の機会に同様の委員会・情報交換会を設定する、ということであれば、今回と同程度の時間でも問題ないかもしれません。どちらにしましても事務局の皆さんのご負担が増えるのは確実なので、その点は大変恐縮なのですが、より実のある会議とするためにご検討をお願いいたします。
- ◆ 悩みの共有以外にも、予防施策についてアイデアを出しみんなで進めたい。
- ◆ 他機関と繋がりを保てる貴重な機会ですので、定期的な開催を希望致します。

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。

- ◆ 毎回お世話いただきありがとうございます。
- ◆ サポーター側のケアについての講演
- ◆ ご苦労様です。狭い地域に関連する機関が集中していますのでさらに連携して行けるといいと思います。
- ◆ 加部勇医師有害業務管理、特殊健診について加部勇医師の講義をご検討いただけますと幸いです。
- ◆ 視野を広く保つため、定期開催を続けてくださると嬉しいです。
- ◆ 情報交換会の時間をもっと長くって頂けるとありがたいです
- ◆ 精神衛生の問題や取組みを中心に働き方改革などその時々に応じた内容を盛り込んでいただきたい。
- ◆ 情報交換会は継続して行っていただくことを期待します。
- ◆ 今後も講演会をしていただきたい。
- ◆ 非常によい取り組みだと思えます。
- ◆ 組織横断的に交流が図れる貴重な機会です、今後の調査含めてぜひ継続をお願い出来ればと思います。
- ◆ 精神科医や保健師などの紹介(相談)が労働衛生委員会事務局にできると組織が小さい事務所は助かるのではないかと思います。