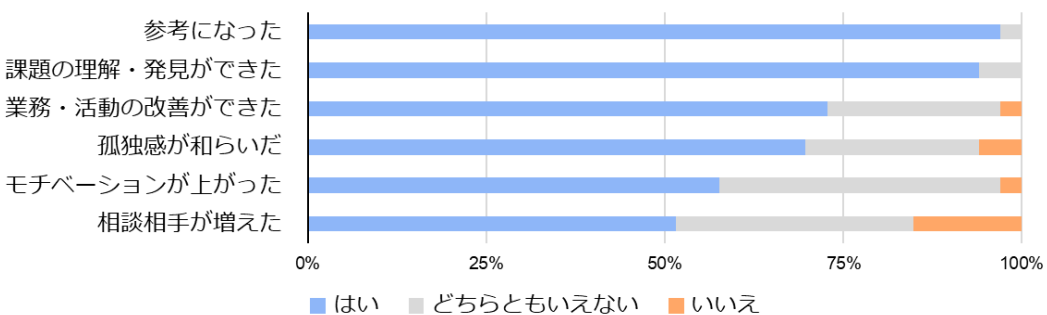


多機関・多職種で築く産業保健職等の相互支援ネットワーク:			
情報交換会の継続的実践			
ガイドラインステップ		キーワード (6 つ以内)	・ネットワーク構築 ・多機関連携 ・ピアサポート ・産業保健 ・参加型安全衛生活動 ・情報交換
1, 2, 3, 4, 15, 16			
改善・取組 みの背景と 課題	筑波研究学園都市交流協議会(筑協) 労働衛生委員会は、研究学園都市で働く職員の労働衛生の向上に長年取り組んできた。活動の二つの柱として、参加機関の職員を対象にした「つくば健康生成職域コホート調査(旧:生活環境・職場ストレス調査)」¹⁾と、各機関の産業保健活動に携わる職員を対象とした「情報交換会」²⁾を数十年にわたって継続している。情報交換会が、必要とされ続けている背景には、産業保健活動特有の小規模・少人数体制が多いことに起因する以下の構造的な課題がある。 ① 産業保健活動に携わる職員の孤独:業務上の悩みを気軽に相談できる相手が少ない。人間関係が固定化される。 ② 実践知の共有不足:困難事例に関する知見やノウハウを得る機会が乏しい。 ③ 活動の停滞:新しい知識の習得やモチベーション維持が個人の努力に依存し、活動の質が向上しにくい。 上記の課題に対し、顔の見える関係性を基盤としたネットワーク構築を目指した。		
改善・取組 みの着眼点	1. 持続可能な相互支援機能の実装:単なる研修でなく、協議会の参加機関が支え合うセーフティネットとしての機能を果たすことを重視している。利害関係のない中立的な場(筑協)を活用することで、組織の壁を超えた参加障壁の低減を図った。 2. 多機関・多職種混合による視点の転換:他機関や他職種の参加者との組み合わせになるよう小グループを構成し、異なる視点から助言や共感を得られる設計とした。 3. 心理的安全性の管理:メンタルヘルスの専門家がファシリテーターとなり、グループダイナミクスを適切に管理することで、職種や立場の上下を排した対等な対話の場を保証した。厳格な守秘義務と非審判的態度の徹底により、正論では解決できない現場の葛藤を吐露できるように機能させた。		
改善・取組 みの概要	筑協の参加機関(令和7年10月時点で75機関)の保健師・看護師・産業医、人事・労務・総務、安全衛生の管理者や推進者などを対象とした情報交換会を年2回、1回につき2時間かけて開催している。1回あたりの参加者は企画・運営のスタッフを含めるとおよそ40~50名である。参加費は無料である。 1. 専門家による講演会:2024年度より、筑協の機関内から専門家を招聘し、労働衛生に関する最新の課題に関する講演と質疑応答を行っている。2024年度のテーマは化学物質の安全管理であり、2025年度はヘルスサービスリサーチについてであった。 2. 情報交換会:まず10名程度の小グループに分かれ、事前アンケートで募ったテーマ(メンタルヘルス、ハラスメント、ダイバーシティ、化学物質の取り扱い等)について、ファシリテーター進行のもと対話する。その後、各グループの対話内容を全体で共有し、全体の課題認識を深め、次回のテーマ設定等に活かしている。		

写真・図表・イラスト	令和 7 年度第 1 回情報交換会・講演会の風景(上)および事後アンケート結果(下)																													
		 <table><thead><tr><th>項目</th><th>はい (%)</th><th>どちらともいえない (%)</th><th>いいえ (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>参考になった</td><td>90</td><td>10</td><td>0</td></tr><tr><td>課題の理解・発見ができた</td><td>85</td><td>15</td><td>0</td></tr><tr><td>業務・活動の改善ができた</td><td>70</td><td>30</td><td>0</td></tr><tr><td>孤独感が和らいだ</td><td>65</td><td>35</td><td>0</td></tr><tr><td>モチベーションが上がった</td><td>55</td><td>45</td><td>0</td></tr><tr><td>相談相手が増えた</td><td>50</td><td>50</td><td>0</td></tr></tbody></table>		項目	はい (%)	どちらともいえない (%)	いいえ (%)	参考になった	90	10	0	課題の理解・発見ができた	85	15	0	業務・活動の改善ができた	70	30	0	孤独感が和らいだ	65	35	0	モチベーションが上がった	55	45	0	相談相手が増えた	50	50
項目	はい (%)	どちらともいえない (%)	いいえ (%)																											
参考になった	90	10	0																											
課題の理解・発見ができた	85	15	0																											
業務・活動の改善ができた	70	30	0																											
孤独感が和らいだ	65	35	0																											
モチベーションが上がった	55	45	0																											
相談相手が増えた	50	50	0																											
効 果	毎回実施する事後アンケートで参加者の 90%以上が「参考になった」と回答している。 令和 7 年度第 1 回では、会の効果を可視化するため、通常より詳細な調査を行った(上図)。企画・運営を除く参加者は 33 名、そのうち回答者は 26 名であった。回答者の 11 名は初参加であった。回答者の内訳は、保健師・看護師・産業医が 9 名、人事・労務・総務が 12 名、安全衛生の管理者や推進者が 4 名、その他が 1 名であった。 (課題①)ネットワーク構築: 孤独感が和らいだ、相談できる相手が増えたと過半数が回答しており、ネットワーク構築に貢献している。(課題②)実践知の共有: 討議で自由な討論が交わされ、自由記述で「他機関も同じ悩みがあると分かり安心した」等の声が多数寄せられ、具体的なノウハウが組織を越えて共有されている。(課題③)活性化:モチベーションの向上や、活動の改善に繋がったと過半数が回答しており、参加機関の産業保健活動の活性化に寄与している。																													
この GPS の経験から学ぶことができるポイント	1. インプットとアウトプットの循環: 講演(インプット)と討議(アウトプット)を組み合わせることで、参加者の学習意欲と帰属感を同時に満たし、マンネリ化を防ぐことができる。 2. 心理的安全性の確保: ときに困難事例を扱うため、参加者が安心して発言できる環境作りが生命線となる。運営側は「個々の意見に敬意を払う」「持ち帰って口外しない」といったグラドルールの番人である必要がある。 3. 専門家のファシリテーション: リスニングスキルや場を管理する専門性が必要である。自組織内に専門家が不在であっても、経験豊富な産業保健職をファシリテーターとして招聘することで、本モデルは他地域でも再現可能である。																													
参考資料	1) 令和 6 年度つくば健康生成職域コホート調査報告書:筑波研究学園都市交流協議会 労働衛生委員会 (2025 年 6 月) https://www.tsukuba-network.jp/update/wp-content/uploads/2025/10/r6_kenkouseisei.pdf 2) 令和 7 年度第 1 回情報交換会開催報告:筑波研究学園都市交流協議会 労働衛生委員会 (2025 年 6 月) https://www.tsukuba-network.jp/update/wp-content/uploads/2025/09/pdf_r7_01_01.pdf																													
COI 欄	利益相反無し																													
投稿者	堀大介,池田有,道喜将太郎,笹原信一朗	e-mail	2026 年 1 月 5 日																											