令和８年度第８回衛生委員会会議録

日　時　令和８年11月４日（水）
午後３時００分～４時００分
場　所　ｼﾙﾊﾞｰ人材ｾﾝﾀｰ会議室

出　席　者

委員長	藤野　元宏（事務局長）
産業医	小熊　資男
衛生管理者	神山　麻季（職員）
衛生委員	根元　功（会員）、川田　裕子（職員）駒場　政貴（職員）
事務局	駒場　政貴

議　　題

（１）過重労働・労災・休職者の報告について

・１０月における過重労働、労災、休職者の報告はなし。

（＊過重労働は時間外45時間超を指します。）

（２）安全衛生講話について（「ハラスメント・インフルエンザについて」）

○ハラスメントについて

種類	定義
パワーハラスメント	職場の上下関係を用いて、いやがらせを行う
モラルハラスメント	精神的な嫌がらせ、暴力、上下関係は存在しない「いじめ」に近い概念
ジェンダーハラスメント	性別で不平等対応を行うこと
セクシャルハラスメント	性的な嫌がらせや不愉快を与える発言を行うこと
マタニティハラスメント	妊娠・出産で不利な就業環境を強いたり、制度を利用しないように迫る。

＊３要素・・・　①優越的な関係を背景とした言動
②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
③労働者に身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は労働者の就業環境を害すること

これら３つの要素をすべて満たすものがハラスメントに該当する。

○事業主の責務

①パワーハラスメントを行ってはならないこと等、労働者の関心と理解を深めること。
②言動に必要な注意を払うよう、研修を実施する等必要な配慮を行うこと。
③事業主自身がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うこと。

○パワーハラスメント防止のための措置（義務）

①パワハラを行ってはならない旨の方針の明確化や行為者について、厳正に対処する旨の方針・内容を規定化し、労働者者に周知・啓発すること。

②相談窓口の設置、相談窓口対応者が状況に応じ適切に対応する。

③事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

④速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと

⑤事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと

⑥再発防止に向けた措置を講ずること。

⑦相談者・行為者等のプライバシーを保護

⑧相談したこと等を理由として不利益取扱いをされない旨を定め周知・啓発すること。

○セクシャルハラスメント・マタニティハラスメント

①事業主及び労働者の責務

②事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

③自社の労働者が他社の労働者にセクシャルハラスメントを行った場合の協力対応

（①②の内容は職場におけるパワーハラスメントと同様）

●日頃できることから

・ハラスメントがストレス要因になって強い精神的苦痛を引き起こし、精神疾患や身体疾患の原因となることを理解する（うつ病の発症）

・加害者側にそのような意識はなくても相手側が同じような捉え方をしているとは限らないと考えることが重要

○インフルエンザについて

・インフルエンザウィルスに感染することによっておこる病気。38度以上の発熱、頭痛、関節痛、筋肉痛、全身倦怠感等の症状が比較的急速に現れる。子供ではまれに急性脳症、高齢者や免疫力の低下している方は肺炎を患う等重症になることがある。

●風邪との違いは

・通常の風邪の多くは喉の痛み、鼻汁、くしゃみや咳等の症状が中心で、全身症状はあまりなく、インフルエンザほど高熱にならない。重症化することはあまりない。近年、インフルエンザは軽症のものが増えており、風邪との見分けが難しい。

●流行期は

・一昨年が１１月、昨年が１０月、今年が９月と年々早まっており、確定ではないが、インバウンド関連で外国から来る人の影響も要因の一つと見ている。

●感染しないために

①ワクチン接種：発症する可能性の低減、重症化防止に有効。

②咳エチケット：他の人に向けてはしない、マスク着用など。

③外出後の手洗い：アルコール製剤によるウィルスを物理的に除去。

④湿度保持：加湿器などを使って適切な湿度（50～60%）を保つ。

⑤栄養接収：体の抵抗力を高めるために、十分な休養とバランスのとれた栄養摂取。

●参考

・昨年、インフルエンザで亡くなられた方は3,000人～4,000人。ちなみに新型コロナで亡くなられた方は21,000人強である。

・ワクチン接種の目安は、シーズン中１回で大丈夫。

（４）その他

・次回開催　　１２月１６日（水）午前９時３０分～

・産業医来所予定　　１月　６日（水）午後３時００分～

＊巡回指導

・事務所の換気に注意する。