

新型コロナウイルス感染症にかかった人への会社としての配慮とは

新型コロナウイルス感染症から回復した人のなかには、後遺症や周囲からの偏見などに苦しむ人もいます。人事総務部門として、どのように感染者や周囲の社員に「配慮」すればよいか考えます。

株式会社エリクシア代表取締役
産業医

上村 紀夫

感染者発生時のまん延防止措置

2020年初頭に新型コロナウイルスの感染拡大が始まって以降、職場における感染予防において、人事総務担当者の果たしてきた役割は大きいものでした。感染予防策を構築するために、リモートワークへの対応やオフィススペースにおける対策を行ない、同時並行してワクチンの職域接種の準備や運営など、イレギュラーな対応が多々発生しました。

しかし、どんなに気を付けていても、新型コロナウイルスに感染する社員が出てしまうことはあります。その際に、人事総務部門として一番に考えることは、「社内での感染を広げないために何をしたらよいか」ということだと思います。感染者が発生したケースを想定した対応マニュアルなどを作成し、備えている会社も多いでしょう。

感染者への対応をどうするか、職場で濃厚接触者や濃厚接触者の疑いがある社員が生じたかどうか、社員の家族が感染者や濃厚接触者になったときはどうするか

など、様々な発生ケースを想定したうえで、それぞれのケースにおいて対応時の初動も検討しているのではないのでしょうか。

「感染者が出た際に、何をすればよいのか?」「あらかじめ準備しておくことはあるか?」という質問は、弊社の産業医サービスでも、よく問合せを受けます。

ここで、簡単に説明しておきましょう。

(1) 本人の健康状態と濃厚接触者の有無を確認

感染者が出た際に、企業の人事総務が初動として真っ先に行なうべきことは「確認」です。

- ・ 本人の健康状態を確認する
- ・ 保健所や病院からの指示を確認する

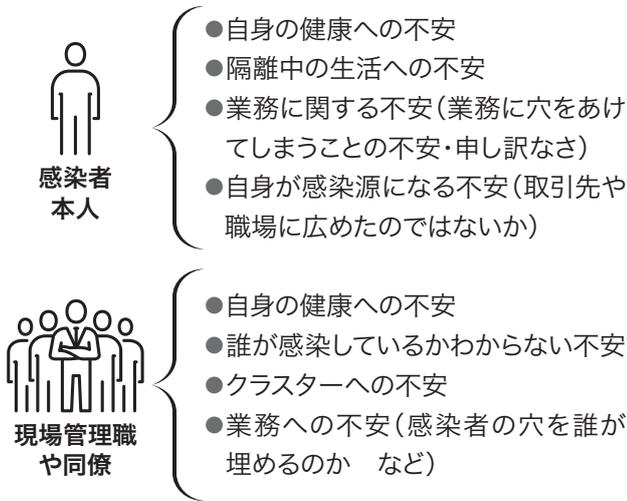
・ 発症する2日前からいまに至るまでに、濃厚接触者となる可能性のある社員がいなかを確認する

といった確認作業を最優先に行ないます。

(2) 出勤自粛期間の設定と濃厚接触者以外の社員への対応

次に、感染者本人と濃厚接触者となった社員の出勤自粛期間を設定します。それと同時に、濃厚接触者に該当しない他の社員への対

図表1 新型コロナウイルスに感染した際の心のダメージ



感染判明時に本人が抱える可能性のある不安は、自身の健康への不安（そのなかには後遺症への不安も含まれるかもしれませんが）、そして隔離中の生活への不安や、真面目な人ですと業務に穴をあけてしまうことへの不安・申し訳なさなどがあります。取引先や職場、家庭などで感染を広げ

てしまっていないか、という不安も大きいと聞きます。これらの不安のうち、自身の健康やプライベート関連の不安については、会社としてなかなかアプローチすることが難しいと思われ安については、可能な限り解消し、療養に集中できる状況にすることが大切です。また、感染者本人だけでなく、現場管理職や同僚も不安を抱えることとなりますので、その対策も必要です（図表1）。

人事総務に求められる配慮① **感染者発生時**
 まずは、感染者が療養に専念できる状況づくりを最優先します。会社としては、本人の不安を解消するとともに、現場管理職や同僚が抱えているであろう、感染への不安や業務への不安も併せて取り除く必要があります。
 (1) **会社の対応を「見える化」しておく**
 感染者や周囲の管理職や同僚の不安の根幹にあるのは、この先どうなるのか「わからない」ということです。

応（在宅勤務にするかなど）を検討します。
 (3) **オフィスの清掃・消毒の手配**
 オフィス清掃の必要性を判断し、必要があると判断したときは、清掃業者の手配などを検討し、決定していきます。
 ここまでの流れは、コロナ感染者が出る前に、ある程度対応を想定しておきたい部分です。実際に感染者が発生した場合、想定していたとおりに、対応法がシンプルな形で導き出せるケースもあれば、複数の要因を念頭に検討しなければならぬケースもある

ります。個々の状況をよく見極めて、対処しなければなりません。ただ、前記のように感染を広げないようには、人事総務担当者には大事な役割があります。
 しかし、新型コロナウイルスに感染した社員および関連する人たちへの「ケア」です。
感染判明時に受ける心のダメージとは
 新型コロナウイルスに感染した社員は、どんなことを不安に思うでしょうか。

感染判明時に本人が抱える可能性のある不安は、自身の健康への不安（そのなかには後遺症への不安も含まれるかもしれませんが）、そして隔離中の生活への不安や、真面目な人ですと業務に穴をあけてしまうことへの不安・申し訳なさなどがあります。取引先や職場、家庭などで感染を広げ

特に新型コロナウイルスについてはわからないことが多いため、勝手な解釈から、不必要な不安を抱えている可能性があります。ですので、人事総務としては、今後の対応や流れをできるだけ見える化し、あらかじめ伝えておくことで、社員がいたがらずに不安を感じないように配慮します。
 (2) **回復後の出社条件や注意事項を示す**
 感染者本人については、療養に専念してもらうための配慮が必要です。「会社のことは気にせず、療養に専念して」と言葉にして言うことも大事ですが、特に、
 ・回復後の出社の条件
 ・その際の注意事項（行動の制約やその期間など）
 ・会社として行なうケア
 について、具体的に提示しておくことで安心感をつくります。
 (3) **2次感染を防ぐ方策を示す**
 感染者の周囲にいる管理職や同僚についてもケアが必要です。この場合も「わからないこと」を見える化しておくことは有効です。ただし、見える化の一環として、PCRなどの検査に頼るのは危険です。PCR検査は、確実に感染の有

無を判定できる検査ではありません。本当は陰性にも関わらず陽性と出てしまう人（偽陽性）や、逆に、本当は陽性なのに陰性と出てしまう（偽陰性）可能性があることから、完全に不安を除去することは難しいのが実情です。

また、検査を行なったタイミングで陰性だったからと言っても、その後すぐに感染するケースも想定されますので、検査を頼りにした感染状況の見える化は、頻繁に検査を実施することが必要です。そのため、あまり現実的な方法ではありません。

現実的に可能な対応策としては、ほかに感染した社員がいる可能性を想定し、社内での2次感染を防ぐことです。

① 濃厚接触（疑い）社員を特定し、就業場所を分ける

感染した社員が発症する2日前以降に接点のあった社員の特定を確実に行なうとともに、濃厚接触者および濃厚接触者疑いの社員を在宅勤務にするなどの対応を行ないます。

② 感染者の個人情報に配慮

感染状況を見える化する際に見逃されやすい注意点としては、新型コロナウイルスに感染したとい

う事実は、「要配慮個人情報」となる点です（図表2）。

健康状態や病名などの情報は、不当な差別や偏見、その他の不利益が生じないように、その取扱いを特に配慮すべき情報であると、個人情報保護法に規定されています。不用意に情報を拡散させないように、個人名の提示などは必要最低限にとどめることが大切です。

人事総務に求められる配慮② 職場復帰時

では、感染した社員が無事に回復して復帰する際に、人事総務と

本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものとして政令で定める記述等が含まれる個人情報

個人情報保護法2条3項より

図表2 「要配慮個人情報」とは

して何を考える必要があるでしょうか。

それは、復帰に関連して関係者が抱くであろう不安を想定し、可能な限り、それらの不安を減らすことです。

特に、感染した社員の周囲の社員に対して、新型コロナウイルス感染症に関する「誤解」を解いておくことは大事です。

誤解を解いておかない場合、復帰した社員だけ会議に呼ばれない、口を利いてももらえないなどの差別を受けたり、出社を拒否されたりするなどのケースが起きてしまう可能性があります。

そのような理不尽なケースの発生を防ぐために、感染した社員が復帰する際に考えておきたいことを対象者ごとにまとめました。

(1) 会社（人事総務）の不安とその対処方法

感染した社員が復帰するにあたり、「社内で感染を引き起こさないか」という不安は一番大きいと思います。

いまは様々な研究によって、新型コロナウイルスが感染性を持つ期間（感染する可能性がある期間）がある程度わかってきています。主治医や保健所から復帰許可

が出るのは、「感染性がなくなった」タイミングとなります。

ですが、もし、明確に感染性についてのコメントが主治医などから出されていない場合や、本当に大丈夫か不安に思う場合は、復帰の可否や復帰後の業務環境について、産業医に相談しましょう。

この場合も、あらかじめ出社の条件や出社した場合に体調不良だったらどうすべきかなどの基準を設け、感染者本人を含む関係者で確認しておくことも、わからないことによる不安や誤解をなくすために有効です。

コロナは感染性がなくなったとしても、患者によっては後遺症を発症することや、闘病のため体力を消耗する可能性があることは、一般的に広く知られています。それゆえに、「本人の心身の健康状態は回復しているのか」「仕事に復帰させることができるのか」という点も、現場では不安の種となるでしょう。

実際のところ、短い休職期間であればスムーズな復帰となることが多いですが、療養時の症状が重かったり、家庭内感染などにより休職期間が長くなった場合は、体力の低下だけでなく、精神的な疲

弊からメンタルヘルスに問題を抱えていることもあります。

まずは本人から話を聞き、メンタル面や睡眠障害など体調面で気になる症状が残っているようであれば、復職の判断を出す前に、産業医と相談のうえで産業医面談を実施し、その結果も加味して判断することをお勧めします。

(2) 感染者本人の不安とその対処方法

感染者本人は、自身の身体状態への不安をはじめ、生活環境についての不安、職場環境についての不安など、様々な不安を抱えています。

実際、自身の身体に関しては、体力の低下や後遺症があるケースもあります。

コロナの後遺症例

- 疲労・倦怠感(だるさ)
 - 息苦しさ
 - 思考力・集中力の低下
 - 不安
 - うつ
 - 睡眠障害
 - 脱毛
 - 筋力低下
- ※まれに、嗅覚障害や味覚障害が残っていることもある



本人が身体状態に不安を感じているようであれば、前述のとおり、復職判断をする前に、産業医への相談や産業医面談を実施したほうがよいでしょう。

生活環境については、家庭内感染により、継続して療養中の家族がいるかもしれません。看病という点や、現場で感染を気にする社員などがいる点を考慮すると、可能であれば在宅勤務などで様子を見るのも一案です。

職場環境に関しては、「同僚の目が気になる」「仕事のブランクが気になる」という人もいます。このような不安は、コロナ感染による休職に限ったものではなく、心身の健康を理由とした休職でもよく出てくる不安です。

対処方法としては、人事総務および管理職がしっかりと支援することを伝えつつ、実際の業務を通じて、本人が自信を少しずつ取り戻していくことが必要です。

(3) 現場の不安とその対処方法

感染者が出た職場のメンバーの不安もケアする必要があります。復職してくる社員について、専門家から新たに感染を社内で行き起こす可能性は低いと判断されている、などの情報が一切なく、感

染への不安がしつかり取り除かれていない場合には、復職する社員に対して、「在宅勤務をして欲しい」とか、少しでも咳をすれば「コロナがうつる」などと表現する、「コロナハラースメント」と呼ばれるような事態が起こりかねません(図表3)。

復職の判断をする際には、感染性の確認・検討をしていると思いますので、それに基づき、周囲に感染させるリスクが低いことや、復職判断が合理的であることを現場の管理職経由で同僚たちにかかりと伝えることが重要です。本人の状態がわからず、業務上

図表3 感染者に対するコロナハラースメントの事例

- 復帰後、別室での仕事を強要する
- 在宅勤務を強要する
- 少しでも咳をすると、「コロナがうつる」と言う
- 除菌スプレーを吹きかける
- 席をあからさまに離す
- 会議の出席を拒否する

で何をどこまでカバーするべきかわからないことも、職場メンバーの不安の種になります。

体力の低下や本人が抱える不安などの影響で、復帰後1〜2週間ほどは万全な状態での勤務とならない可能性があります。そのことを現場管理職に伝え、現場と人事総務の間で連携できるような体制を整えておきましょう。

「不安」の除去を最優先に

新型コロナウイルス感染に関連した職場の影響のなかで、最も厄介なものは、本人やその周囲の人々の心のなかにある「不安」です。

不安は人々の判断や行動に大きく影響します。特に、感染判明時および感染者の復職時に不安が大きくなりやすく、それに伴って負の影響が出やすくなります。

職場における新型コロナウイルス感染症への対応として、感染まん延を防止することはとても大切ですが、感染した本人および現場管理職や同僚の不安の発生可能性を十分に理解し、会社として可能な範囲で、各人の不安を減らす取り組みを行なうことをお勧めします。