

職域における総合的感染症予防対策に資するガイドラインの作成、体制整備、 ツールの開発に関する研究

令和3年度 研究結果の概要

研究代表者 立道昌幸

1. 背景と目的

今回の新型コロナウイルス感染症（COVID-19）のパンデミックでは、社会全体の対応の遅れがあった。2009年の新型インフルエンザ（2009H1N1）の流行後には企業での新感染症に対する危機感が高まり、一定程度の対策が各企業で検討されたものの、その後の更新はされず今回の COVID-19 ではほぼ機能しなかった。

この10年でさらにグローバル化が加速しており、一旦パンデミック能力を持つヒトーヒト感染症が発生すると水際対策やフェーズ毎の対策など時間的余裕はなく、企業においては、即座に業種・業態にあわせて対応を取る必要がある。しかし、新型の場合は情報が乏しく、情報が錯綜した中で、事業継続計画（BCP）に基づき、感染対策をしながら事業継続することが求められ、従業員の感染回避、健康を確保する必要性があることから益々産業医・産業看護職等（以下産業保健職）の重要性が増すと考えられる。

一方で、産業保健職がいない中小零細企業においては、感染症が流行した際に、企業が講ずべき感染防止対策のガイドライン等はなく、流行初期段階から職場における感染防止対策を講じることは、困難な状況となっている。そのため、産業保健職が在勤しない事業所においては、衛生管理者、衛生推進者がその役割を果たすと考えられるため、この育成が重要と考える。さらには、現在の中小事業所を支援する機関として産業保健総合支援センター、地域産業保健センター（地産保）、地域職域連携協議会、商工会議所などが担うが、これらの役割を強化する必要がある。

職域で感染症対策を実施する場合、単に感染症の医学的問題に留まらず、業種、業態、そして事業規模などの産業保健的視点が重要であり、さらには給与保証等、事業主責任の範囲など法的にも複雑である。従って、今回の COVID-19 パンデミックを教訓として法的な観点からの議論も行い、その学術的、実務的コンセンサスを広く周知する必要がある。

本研究では、COVID-19 パンデミック状況下において職域で如何なる対策が取られ、またその時如何なる問題が発生し、何が機能し、何が不足していたのかを事例集取にて明らかにすることによって、将来起こりうる新感染症対策への体制を構築し、どのような指針（ガイドライン）が必要なのかを含め実効性のあるツールの開発を行い社会実装すること、又、行政的な整備が必要とされる部分には提言することを目的とする。

本年度は、初年度として、

2. 具体的方法

本年度は、初年度として、1) ①企業レベル、②自治体レベル、③国レベルでの対策事例収集を企業における対策事例、各自治体が発出したホームページ、国が発出した情報を元に収集した。また、各自治体の比較も行った。2) 職域での感染拡大（クラスター発生）事例

を専門的に産業医活動をしている産業保健職から収集するとともに、厚労省のアドバイザリーボードに提出された情報から、職種・地域の特徴・拡大要因の分析を行った。3) 中小企業での対策に関する実態・支援のニーズ調査を中小企業経営者への直接アンケート調査とパネル調査で実施した。4) 産業保健職がパンデミック時に機能するような資質・役割を明確化するべく質的、量的研究を行った。5) パンデミック時の感染症防止・労務問題・ワクチン問題等についての法的な課題について諸外国との比較を行った。

3. 結果

国及び国立機関から職域へは膨大な情報提供が出されていること、自治体レベルでは概ね国に準じて個別の発信は比較的少ないこと、企業対策では、企業規模や産業保健職の有無で差異があること、中小企業では、零細よりは事業所規模が大きくなるほど会社単位での施策の立案の観点から支援が必要になること、感染事例検討では、業種・業態、地域によって差が認められるが、基本的にエッセンシャルワーカーに感染事例が多いこと、事業所の基本的対策については、出勤率が重要であることに加え従業員の黙食などの行動規制の徹底が最も困難であり、リスクコミュニケーションが極めて重要であったこと、産業保健職のパンデミック対応には従来の基本的なリスク管理の手法が適応可能であり、その延長線上にあることが確認された。また、法的な課題の諸外国との検討について、国別で差異があるが、パンデミック時においての、感染やワクチン接種に関連する職場内外のいじめや差別・偏見に苦しむ労働者の事例が報告されており、特に感染リスクの高い職場環境の中で職務を遂行せざるを得ないエッセンシャルワーカーにおいて課題であり、メンタル不調など安全衛生の観点からも、法を含め更に有効な対策を講じる必要があることが明らかになった。

4. 考察

今回の事例収集等から、パンデミック時の職域に準じた情報発信機関をどこに置き、予算措置を含めて、どの学会から委員が招集されて組織されるのかを協議しておく必要があると考えられた。一方で、中小企業は地域と密接に連携していると考えられることであるが、地域毎での自治体の発信について特徴はないため、地域毎の支援体制の構築が必要であると考えられた。産業保健職も持つべき資質、能力については、感染症という特殊性にて、特別な技能が必要ということなく、直接的な課題に関しては、リスクマネジメントおよび5管理を基本に整理できた。産業保健看護職は、事業場のニーズや要請に対して優先順位を意識しながら、迅速に、そして、確実に応えていくことの重要性が指摘できる。これらの産業保健活動の取捨選択や優先順位の決定に至る思考過程に産業保健看護職としての適切なアセスメントや予見性、専門職としての基本的姿勢や価値観が影響を与えていることが示唆された。感染症パンデミック禍には様々な労務問題が発生し、その中での法的課題解決が示す役割が大きいことが示された。これらのことから、感染症拡大時にはエッセンシャルワーカーにおいて様々な負荷が大きいことが改めて確認されたことからその対策を中心に、各企業がBCP作成に向けての有益かつタイムリーな情報発信のあり方、対策施策の中心となるべく産業保健職のあり方、法的問題の整備等必要課題が明確になった。