

# 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4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収集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。

## 2. 具体的方法

本年度は、2年目として、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結果を元に、ガイドライン暫定案を班員で作成した。

2) 中小企業での対策に関する実態・支援のニーズ調査を、再度、感染時期に合わせて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。3) 産業保健職がパンデミック時に機能するような資質・役割を明確化したことによって、その学習プログラムを作成してその効果を検証した。4) 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

まずは、パンデミックを呈する感染症が出現した場合の情報の一元化であり、必要かつその時点での正確な情報を届けるチャンネルを明確化することが必要である。

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が再確認された。学会等の情報は中小企業には伝わらないことから、中小企業では、特に地域－職域連携の構築が必須であることが確認された。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から、その研修プログラムが作成された。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、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。これらを盛り込んだ、ガイドライン暫定案を作成した。

### 4. 考察

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、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。中小企業は地域と密接に連携しているが、現在の2次医療圏毎では保健所が機能不全に陥ったパンデミック時では、機能しないことが明らかになり、市を単位とした地域－職域の連携モデルの構築が必要であることが明らかにされた。

また、情報は大企業向けに作られている事が多く、中小企業向けに合わせた内容と、届かせるには多数のチャンネルの確保が必要である。

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はなく、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がもとめられる。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。特に今年度は、ガイドライン作成に際して、エッセンシャルワーカーへの法的保護の必要性と、自社で感染者が発生した場合の公開に関するガイドラインを加えることができた。