

公益財団法人日本生産性本部

新型コロナウイルス緊急対応セミナー（第1回）

「健康」と「いきいき」のために、今我々ができること
2020年5月20日（水） 14:00～15:50

問題提起：「新型コロナウイルス対応のために、今考えるべきこと」

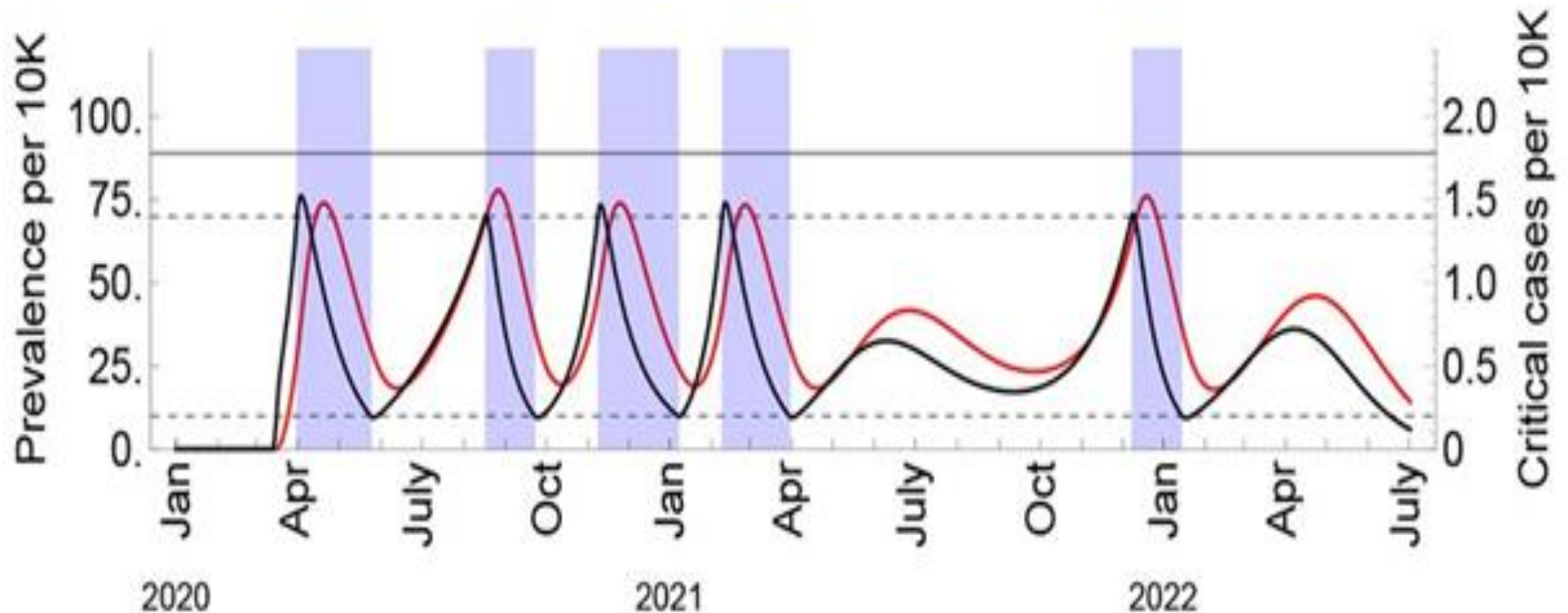
東京大学大学院医学系研究科

精神保健学分野

川上憲人

COVID-19流行の将来予測

COVID-19が流行し（黒線）、医療崩壊に近づく（実線）、その手前で外出自粛（青い網掛け）がされるとした場合、人口の半分が抗体を獲得する2022年までに COVID-19は何度も流行する



Stephen M. Kissler et al. Science 2020;science.abb5793

米国での予測パターンの1つを引用

ポスト・コロナの「新しい生活様式」

1. 一人ひとりの基本的感染対策
2. 日常生活を営む上での基本的生活様式
3. 日常生活の各場面別の生活様式
4. 働き方の新しいスタイル
 - テレワークやローテーション勤務
 - 時差通勤でゆったり
 - オフィスはひろびろと
 - 会議はオンライン
 - 名刺交換はオンライン
 - 対面での打ち合わせは換気とマスク

厚生労働省. 新型コロナウイルスを想定した「新しい生活様式」を公表しました
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_newlifestyle.html

COVID-19流行の影響

短期的影響

1. 重症化と死亡、感染爆発による医療崩壊
2. 経済活動の中断・自粛による企業業績の悪化、倒産、失業
3. 急な在宅勤務、外出自粛によるストレス

長期的影響

1. 感染と高齢化社会に対応できる医療・福祉システムの構築
2. 経済不況の到来、財政赤字の増大、自殺の増加
3. 社会のあり方の変革：人と人とのかわりが難しくなる時代へ

企業におけるCOVID-19の対策 の「今」

- COVID-19感染拡大防止対策と事業継続計画 (BCP)
 - 発熱者・感染者への対応
 - 事業再開に向けての調整
- 在宅勤務の従業員の勤務管理
 - オンライン面談による業務管理
 - オンラインによる産業医面談
 - 休業中の従業員の取り扱い、在宅への復職の可否
 - メンタルヘルスケア
 - 医療従事者のケアが急務
 - 社会的不利におかれやすい者（障がい者、非正規労働者、外国人労働者など）への配慮

企業が行うCOVID-19対策の現状

(a) 個人の感染症予防対策

- 手洗い、うがいの励行、手指アルコール消毒の励行、マスク着用の励行、咳エチケットの励行、検温の励行

(b) 職場での感染リスク低減対策、感染予防対策の強化

- 社内外イベントの中止や延期、職場環境の消毒、海外出張を控える、仕事関係での飲食・接待制限、時差出勤、テレワークや在宅勤務

(c) 自宅待機の基準と治療機会の確保

- 体調が悪い時の出勤自粛要請、発熱時の報告要請、新型コロナウイルス感染症に関して自宅療養や受診の目安についての情報周知、海外滞在歴がある場合の自宅待機

(d) 感染者の一時的休業

- 感染者が職場で発生した場合の対応に関する情報提供、自宅待機の際の処遇（給与など）に関する情報提供、感染して休業する際の処遇（給与など）に関する情報提供

(e) 重症化リスク（高齢者、慢性疾患、妊婦など）のある労働者への配慮

(f) 信頼できる情報収集先の紹介

(g) 特別な対策の措置期間に関する情報提供

Sasaki et al. EOH-P 掲載予定
労働者約1500人に対する2020年
3月19-22日の調査から

COVID-19対応における産業医・産業保健スタッフの役割

- 産業医・産業保健スタッフの役割
 - 医学情報の収集と職場への情報提供
 - 職場における感染予防対策に関する医学的妥当性の検討と助言
 - 職場における感染予防対策及び管理方法に関する教育・訓練の検討と調整
 - 従業員の健康状態にあわせた配慮の検討と実施
 - 事業場に感染者（疑い例含む）が出た場合の対応
 - 職場における従業員のメンタルヘルスへの配慮
 - 職場における段階的な措置の解除に関する医学的妥当性の検討と助言
 - 職場における中・長期的な対策に関する医学的妥当性の検討と助言
- 職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

厚生労働省. 職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防、健康管理の強化について 2020年5月14日

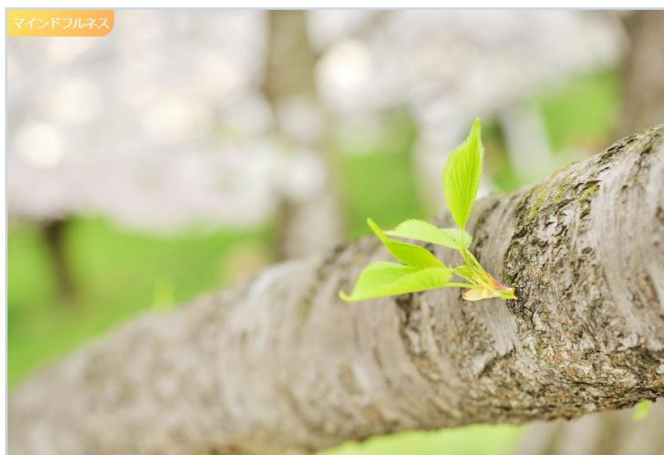
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11306.html

在宅勤務・外出自粛の従業員への情報提供

東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野作成の新型コロナウイルス感染拡大防止のために自宅で過ごす方に向けたメンタルヘルス情報サイト「いまここケア」を5月1日に公開



気持ちが落ち着かないときのために - マインドフルネス入門 -



COVID-19対策を支援する情報サイト

- 厚生労働省. 職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防、健康管理の強化について 2020年5月14日
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11306.html
- 一般社団法人 日本経済団体連合会. 新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン 2020年5月14日
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/040.html>
- 日本渡航医学会・日本産業衛生学会. 職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド 2020年5月11日 <https://www.sanei.or.jp/>
- 日本産業保健法学会. 新型コロナ労務Q&A <https://jaohl.jp/qa/>
- 日本産業ストレス学会. 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)流行時のストレス対策 特設ページ <http://jajsr.umin.ac.jp/>
- こころの耳. 新型コロナウイルス感染症対策（こころのケア）
https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/coronavirus_info/
- 日本赤十字社. 新型コロナウイルス感染症対応に従事されている方のこころの健康を維持するために
http://www.jrc.or.jp/activity/saigai/news/200330_006139.html

企業におけるCOVID-19の対策 の「これから」

- 物理的距離が遠くなる時代の働き方
 - テレワークの拡大、週休3日
 - ほぼすべての会議WEB化、マスクでの会話、飲み会の自粛
- 雇用流動性の増大(ジョブ型雇用など)*
- 予想される経済不況と雇用の不安定さ



- 働き方の一層の多様性
- 従業員の個人主義の一層の進展
- 職場のコミュニケーションを維持する努力が必要に

* 2020年版 経営労働政策特別委員会報告 (2020年1月21日)

ー Society 5.0時代を切り拓くエンゲージメントと価値創造力の向上ー

テレワークの拡大：「食わず嫌い」から検討すべきオプションに

- COVID-19流行下における効果的なテレワークのポイント (ILO, 2020)
 1. 管理職によるサポート
 2. ツールとトレーニングの提供
 3. 成果への期待を明確にすること
 4. 労働者による自主的な時間管理
 5. ワークライフバランスの管理
 6. 職場メンバーの信頼関係

国際労働機関 (ILO). Keys for effective teleworking during the COVID-19 pandemic
26 March 2020

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739879/lang--en/index.htm

テレワークの困りごととはコミュニケーションと信頼

	業務管理上の心配	感じたこと
管理職	1位「生産性が下がっているのではないか」 48.0% 2位「 <u>報連相をすべき時にできないのではないか</u> 」、「 <u>仕事をサボっているのではないか</u> 」 32.7%	1位「通勤時間がない分、読書や勉強などスキルアップの時間が持てる」 37.8% 2位「 <u>人とのコミュニケーションがなくさみしい</u> 」30.6%
社員	1位「オフィスより仕事はかどらないこと」 38.7% 2位「 <u>上司・同僚・部下に相談しにくいこと</u> 」 28.7% 3位「 <u>サボっていると疑われているのではないか</u> 」 28.0% 4位「 <u>残業申請がしにくいこと</u> 」 27.3%	1位「人間関係のストレスがなく気楽」 36.7% 2位「仕事態度に緊張感がなくなった」 28.0%

あしたのチーム. テレワークと人事評価に関する調査 2020/4/20

<https://www.ashita-team.com/news/20200420-2/>

健康管理面でもテレワークには特別の配慮が必要

- テレワークに伴うメンタルヘルス上の課題
 1. 孤立感
 2. サポートの減少
 3. 気持ちの切り替えにくさ
 4. 子供、家族がいる状況での勤務によるストレス
- 企業でできる対策
 1. コミュニケーションを図る
 2. 気持ち（と時間）を切り替えることを意識する
 3. 在宅でのテレワークで生じやすい感情（孤立感など）について情報共有する
 4. メンタルヘルス相談窓口の設置

「新しい生活様式」における健康いきいき職場づくり

- ・ポスト・コロナ時代の「新しい生活様式」における健康いきいき職場づくりの方法を探求する必要がある。

1. テレワーク勤務者を含めた従業員の職場の一体感の醸成
2. テレワーク勤務者のいきいき(ワークエンゲイジメント)の向上
3. 多様な働き方をする従業員の健康管理(過重労働防止やストレス対策)

⇒経営者、人事労務担当者、管理職、産業保健スタッフにとって新しいチャレンジ

「新しい生活様式」においても 健康いきいき職場づくりは重要

新しいメンタル ヘルス対策

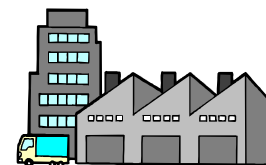
- メンタルヘルス不調の未然防止
- 従業員の活性化

新しい経営戦略

- 人材育成
- 組織開発

「新しい生活様式」への適応

- 物理的距離の中でつながりを持ちつづける
- 安心と安全の保証



活気ある
人と組織