

## 感染後の社内ルール整備を

気がつけば、今年度も残りわずか。県内企業ではコロナ禍のこの1年、様々な感染予防対策が進められてきた。「緊急事態宣言」が出た4～5月ごろの「移動自粛」に始まり、「オンライン会議」「来社時の検温」などが行われている。しかし、対策の多くは、社内の感染予防や拡大防止など、未然の対策にとどまっている。

最近、当社が相談対応する企業からは「従業員が濃厚接触者となった」「従業員の子供が学校でコロナ感染者と濃厚接触をした」などの声が聞かれる。

多くの企業が社内でのコロナ感染の実感がまだ少ないのだろう。従業員の感染や感染の疑いが出た場合、「事後」のルールまで整備できていないのが実情である。

企業の事後対応として重要となるのが、従業員に体調不良者や濃厚接触者、またその家族に疑いが出た場合の社内ルールである。具体的には、従業員らへの「出勤停止・待機期間」「休業補償」の設定、「社内消毒」「保健所への連絡」「社内外への周知」などのルール整備と徹底である。

そのためには、社内で感染者が出た際の業務への影響の想定、それを踏まえた対応を、まずは職場内で話し合い、自社に適したルールを確認することが重要だ。

(コンサルティング事業部 経営コンサルティンググループ 主任研究員 森里 大)

朝日新聞「三重のけいざい ひと息コラム」 2021年3月22日