

新型コロナウイルス感染症に対する企業の対策

～在宅勤務導入で留意すべき従業員の健康管理について～

新型コロナウイルス感染拡大防止策として、企業における在宅勤務の実施が急激に進んでいる。在宅勤務の導入や対象者拡大にあたり、労務管理の問題や情報システムの問題など、企業は様々な対応に迫られているが、その中で今、最優先で考えるべき課題の一つに、従業員の健康リスクの高まりが挙げられる。在宅勤務への移行により、対象となった従業員は業務環境や生活習慣の急激な変化を体験することとなるが、その急激な変化は心身に蓄積するストレスとなり、早期に対策しなければ心身の不調として顕在化し、仕事のパフォーマンスにも影響することが懸念される。そして、感染拡大が収束して通常業務に戻るころには、体力の衰えや心身の不調により、今まで通りの通勤や業務であっても支障をきたす従業員が発生することが考えられ、それも企業の新たな健康課題となるだろう。近年の健康経営[®]（従業員の健康保持・増進の取り組みが、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること¹⁾）の盛り上がりにより多くの企業で従業員の健康管理を強化してきているが、今回の新型コロナウイルス感染拡大とそれに伴う在宅勤務の実施により、企業の健康経営は今までと全く違う課題に直面していると言える。

本稿では、新型コロナウイルス感染拡大により企業における健康経営が受けている影響について説明したのち、感染拡大防止策としての在宅勤務における従業員の健康管理の課題について、在宅勤務の導入期、延長期、回復期の3フェーズに分けて考察し、それぞれのフェーズにおける対策のポイントを解説する。

1. 揺らぐ健康経営の取り組み

(1) ビフォーコロナの健康経営への取り組み

心身ともに健康な従業員は仕事への満足度が高く²⁾、逆に心身の不調を抱える従業員は業務におけるミスが多い³⁾などパフォーマンスが低下することが知られており、従業員の健康への配慮は生産性の向上などによる組織の活性化を企業にもたらし、結果的に業績や企業価値の向上が期待できるとして、近年多くの企業が健康経営に取り組んでいる。経済産業省が行っている「健康経営度調査」で平成26年度には493法人だった回答数が、令和元年度には2,328法人と6年間で約4.7倍に増加した⁴⁾ことから、その盛り上がりは明らかだ。

ビフォーコロナの健康経営の取り組みとしては、健康診断結果やアンケート調査など従業員の健康

¹⁾ 経済産業省「健康経営の推進について」（2020年4月）なお、「健康経営[®]」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標である。

²⁾ Faragher, E.B., Cass, M., & Cooper, C.L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and environmental medicine* 62(2), 105-112.

³⁾ Niven, K., & Ciborowska, N. (2015). The hidden dangers of attending work while unwell: A survey study of presenteeism among pharmacists. *International Journal of Stress Management*, 22(2), 207-221.

⁴⁾ 経済産業省「健康経営度調査結果集計データ（平成26年度～令和元年度）」（2020年）

に関するデータを分析することで課題を把握し、健康リスクの高い従業員に対しては重症化予防として産業医や保健師との面談を実施したり、組織全体の健康意識を高めるために血压などの測定会、ウォーキング大会や運動会などの運動促進イベントを広く実施する、社員食堂に健康メニューを導入するなどが一般的だった。

ところが新型コロナウイルス感染症対策として、三密の回避⁵や出勤制限により、これら従来の健康経営の取り組みがままならなくなっている。健康経営の基盤となるデータである定期健康診断は多くの企業で延期の措置が取られており⁶、従業員の健康データを社外に持ち出せないルールとしている企業では産業医や保健師が出勤できなくなった時点で、面談を含むほとんどの産業保健活動が休止状態となっているケースが多いと聞く。当然、人を集めて行う運動イベントも中止になり、社員食堂の利用も三密回避のために制限されるなどしている。

(2) ウィズコロナ、アフターコロナの健康経営

従来の健康経営の取り組みはままならなくなったが、一方で、新型コロナウイルス感染拡大により企業は新たな健康課題への対策を迫られている。感染症の拡大防止（職場の定期的な消毒、会議室の換気、マスクや消毒液などの調達と備蓄、など）、感染リスクが高い従業員への対応、そして、在宅勤務の急激な導入・拡大により健康リスクの高まった従業員へのケアである。

新型コロナウイルス感染の第2波、第3波、および将来発生するかもしれない他の感染症のことを考えると、三密を回避したうえで行う健康経営の取り組みは今後中長期的に必要となるだろう。また、感染症ハイリスク者をリストアップして、感染の次の波が到来した時に素早く対策がとれる体制を整えておくことも重要だ。

ところで、三密の回避と言うと今までの取り組みに対する制限のように聞こえるかもしれないが、実際にはこれは健康経営をさらに発展させる好機でもある。会社など集団で行う取り組みができないことで取り組みの舞台はおのずと「家庭」にシフトする。健康経営の課題である生活習慣改善（健康的な食事、運動習慣など）やメンタルヘルスケア（リラクゼーションなど）の多くは、業務時間外に家庭のなかで実践されるものであり、家庭内での健康行動をサポートするノウハウを構築できれば、健康経営は今まで以上の効果を期待できるのではないだろうか。

2. 在宅勤務導入における3つのフェーズ

新型コロナウイルス感染拡大防止策としての在宅勤務導入において、その健康への影響を考える上では時系列に3つのフェーズに分けると課題が明確化される。感染症対策として急遽在宅勤務を導入した直後1カ月程度の「導入期」、その後感染の第1波が収束するまでの「延長期」、第1波収束後に在宅勤務からオフィス勤務に徐々に戻り第2波以降への準備をする「オフィス復帰・次波への準備期」である。それぞれのフェーズにおける労働環境、健康状態、仕事のパフォーマンスおよび、企業がと

⁵ 換気の悪い「密閉空間」、多数が集まる「密集場所」、間近で会話や発生をする「密接場面」が重なると新型コロナウイルス感染拡大のリスクが高まることから、これらを守る行動をとること。

⁶ 厚生労働省から令和2年3月3日付で発出された通達「新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた労働安全衛生法等に基づく健康診断の実施等に係る対応について」とその後の改正（本校執筆時点での最新の改正は4月21日付）により、雇い入れ時健診と定期健診は令和2年6月末までの間実施時期を延長して差し支えないこととしている。

るべき対策とその具体例を表にまとめたのが表1である。

■表1 在宅勤務導入の3つのフェーズ

		1 導入期	2 延長期	3 オフィス復帰・次波への準備期
		新型コロナウイルス対策として急速在宅勤務を導入。導入から1カ月程度。	在宅勤務導入から1カ月を超えても感染拡大が収束せず、在宅勤務が継続される。	感染拡大が収束し、徐々にオフィス勤務へと移行。感染拡大の第2波、第3波に向けて準備が必要となる。
労働環境	物品や設備 PC周辺機器、通信環境 など	不足している	おおむね整う	整備されている
	業務ルール 労務管理、情報セキュリティなど	不足している	おおむね整う	整備されている
	家族などの協力体制	不足している	おおむね整う、または整わずに固定	—
健康状態		・労働環境の不備によるストレス発生 ・家族などの協力体制不足による ストレス発生	・家族などの協力体制が整わず固定 した場合はストレス増加 ・生活習慣の変化による心身の症状 発現、持病悪化	・体力の衰えによる通勤疲れ悪化 ・生活習慣の変化による心身の症状 発現、持病悪化 ・対面コミュニケーションによるストレス 増加
仕事のパフォーマンス		労働環境の不備によるパフォーマンス への影響が顕著に出る	心身の不調によるパフォーマンスへの 影響が出始める	在宅勤務以前と同等のパフォーマンス が出せない人がいる
企業がとるべき対策		・労働環境の整備 ・環境整備のニーズ把握	・健康的な生活習慣の維持 ・ストレス対策 ・ハイリスク者のケア	・体力の回復 ・生活習慣の改善 ・ストレス対策 ・疾病管理 ・感染の第2波以降への準備
対策の具体例		・必要備品の配布 ・物品購入の費用補助 ・業務ルールの整備 ・ITシステムの強化	・定期アンケートによる健康課題の 把握 ・健康相談窓口の強化 ・自宅でできる生活習慣維持・改善 支援（スマホアプリや動画配信、 e-ラーニング）	・生活習慣改善支援 （延長期と同じ） ・産業保健スタッフなどによる面談 ・感染症ハイリスク者の把握

(1)導入期

□特徴

新型コロナウイルス感染症の広がりを受けた緊急的な在宅勤務の開始から約1カ月程度が「導入期」である。

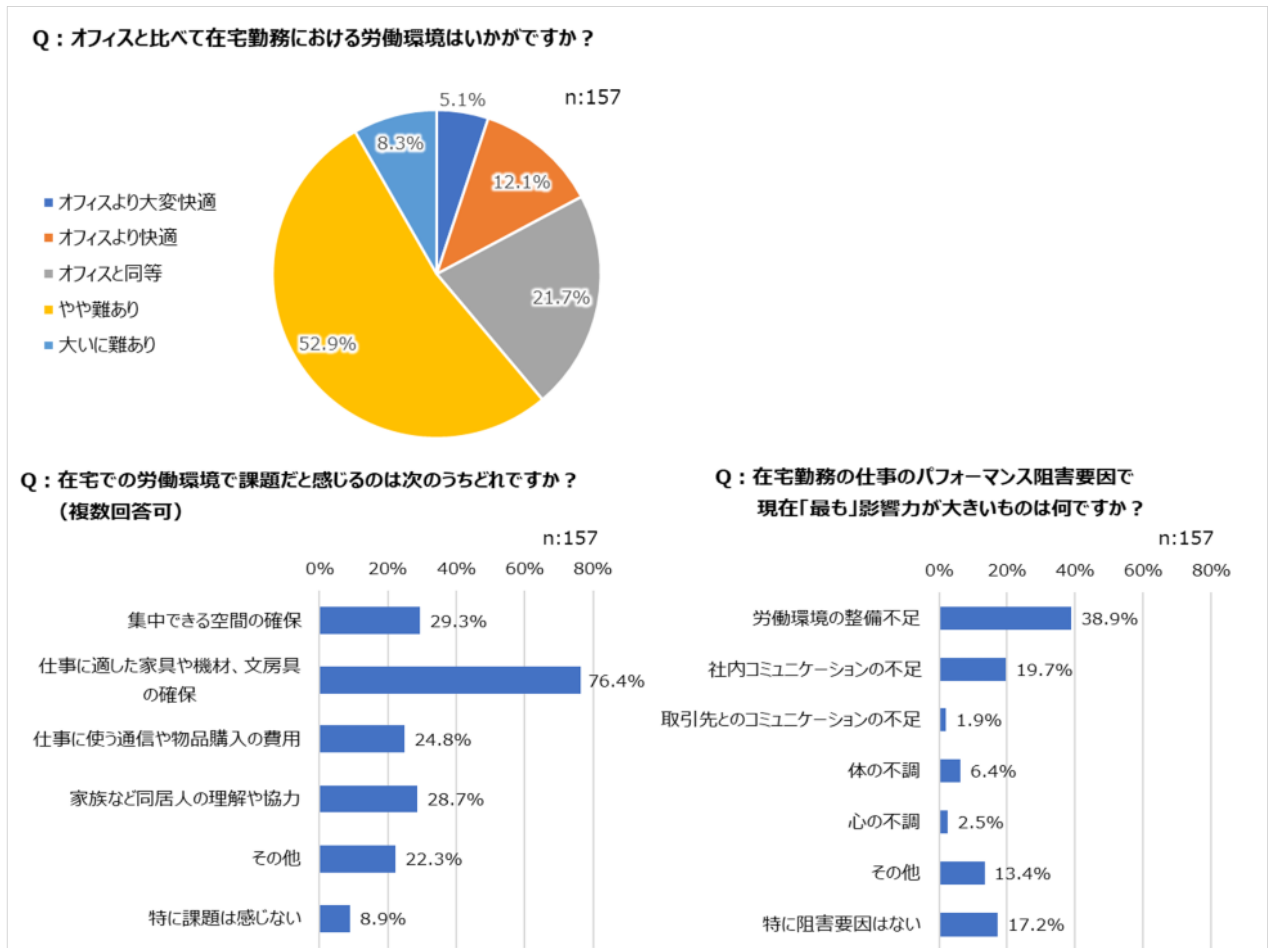
■ 必要最低限に満たない労働環境

本年4月7日に発令された緊急事態宣言の前後に、十分な準備期間も無く在宅勤務への移行に踏み切った企業も多いだろう。そのため、自宅で業務を行うにあたり最低限必要な環境（物品や設備、ルールなど）がこの時点では整っていなかったと考えられる。

弊社でも緊急事態宣言発令前から一部の従業員が在宅勤務を開始し、緊急事態宣言発令と同時に全社的に実施に踏み切ったが、その直後に弊社従業員を対象に行ったアンケートでは、在宅勤務を行った従業員の61.2%が、自宅での労働環境を「やや難あり」、「大いに難あり」と評している。また、自宅での労働環境の課題では、76.4%が「仕事に適した家具や機材（椅子、

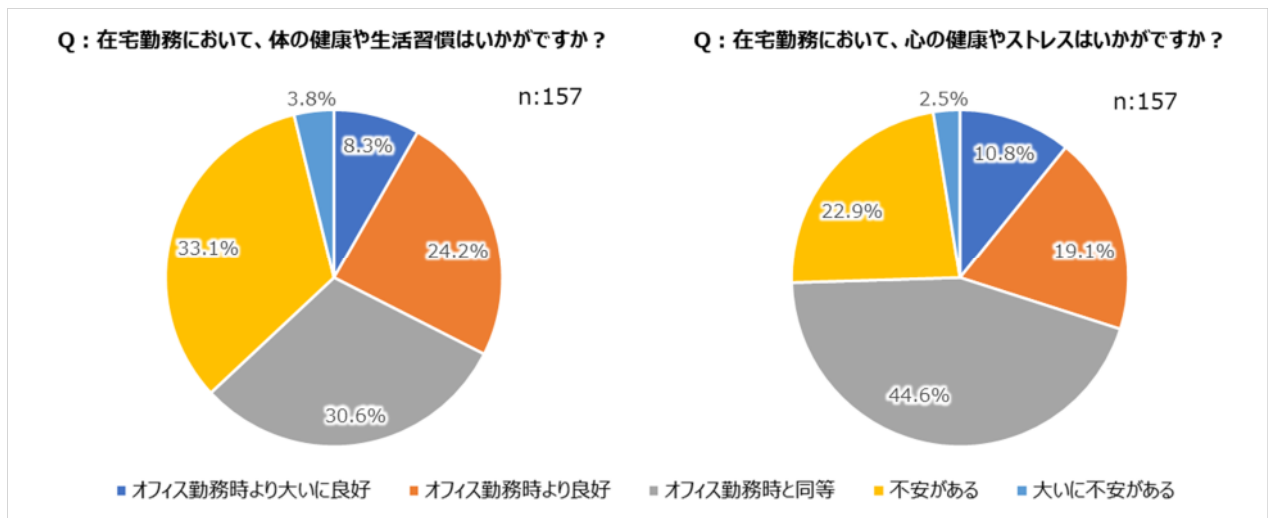
机、照明、空調、PC 周辺機器、電話など)、文房具の確保」と回答した。仕事のパフォーマンスの阻害要因としても労働環境の整備不足をトップにあげる回答者が最も多かった (図 1)。

■ 図 1 在宅勤務導入期における労働環境の不整備 (弊社従業員アンケートより)



一方でこのフェーズではまだ、自身の健康に意識が及んでいる従業員は多くない。弊社アンケート回答者のうち、体の健康に不安がある者は 36.9%、心の健康に不安がある者は 25.4%にとどまった (図 2)。急激な環境の変化に直面し、従業員にとっての当座の課題感は労働環境の不整備による仕事のしにくさや不便さにあるようだ。

■ 図2 在宅勤務導入期における健康への不安（弊社従業員アンケートより）



□企業がとるべき対策

■ 労働環境の整備

導入期では労働環境の整備が最優先課題である。通信環境やコミュニケーションツールの拡充、PC 周辺機器の配布などが対策として挙げられる。従業員が自宅の労働環境整備のために購入した物品の費用補助も検討すべきだろう。またこれらハード面での環境整備に加え、労務管理や情報セキュリティルールの策定などのソフト面の整備も必要だ。

■ 環境整備のニーズ吸い上げ

業務遂行に最低限必要な物品や設備、業務ルールは各社業種や職種、雇用形態などによっても異なる。導入期の混乱を最小限に抑えるためには、アンケート調査やオンライン座談会などを通して自社従業員のニーズをいち早く吸い上げる対策を講じる必要がある。

(2) 延長期

□特徴

導入後 1 カ月を超えても感染拡大が収束せず、在宅勤務を継続しているフェーズが「延長期」である。本稿執筆時点（5 月 15 日現在）では 39 県で緊急事態宣言が解除となったが、企業数の多い 8 都道府県については段階的な解除の予定であり、多くの企業が引き続き在宅勤務を主とした働き方を継続している状況となっている。

■ 整い始める労働環境

導入期では不十分であった自宅の労働環境も 1 カ月も経つと、特にハード面に関しては、企業側と従業員側の双方の努力によりおおむね整ってくる。ソフト面、特に労務管理の在り方については 1 カ月で解決できない課題も想像されるが、それも対策に向けて議論が進むだろう。

■ 顕在化する健康問題

コロナ禍における在宅勤務の導入で発生する従業員の生活習慣およびストレス環境の変化が従業員の心身への負担となり、この時期になって体調不良を引き起こすことが予想される。

□延長期に起こる生活習慣やストレス環境の変化と心身の健康リスク

このフェーズで想定される生活習慣とストレス環境の変化の例を、次ページ表 2 にまとめた。

■ 生活習慣の悪化

健康リスクを引き上げる要因となる生活習慣の悪化の例としては、通勤や業務中の移動距離が短くなることによる身体活動の減少、食事や睡眠習慣の乱れなどが挙げられる。高血圧や糖尿病といった持病を抱える人にとって生活習慣の大きな乱れは症状の悪化に直結する恐れもあり注意が必要だ。

持病がない人でも、生活習慣の乱れは将来的な肥満リスクや生活習慣病リスクを高めるだけでなく、自律神経（血管や内臓などをコントロールし、体全体を最適な状態に保つ役割の神経）のバランスを崩し足元で様々な症状を引き起こす可能性がある⁷。だるさ、不眠、頭痛、動悸や息切れ、めまい、下痢や便秘、冷え、情緒不安定、イライラ感や不安感、うつなどがその代表的な症状だ。

■ ストレス環境の悪化

従業員を取り巻くストレス環境も変化する。例えば、プライベートでも外出自粛が続く中、仕事も在宅で行うとなると、家庭内不和など家庭内のストレスからの逃げ場がなくなってしまうし、感染症拡大防止のため保育園・幼稚園や学校も休園・休校になっている地域の子育て家庭では、仕事に専念できる自宅環境を確保することは難しい。

仕事自体もストレス要因であり、使い慣れないコミュニケーションツールを使う、通常とは異なる労務管理下に置かれるといった状況は、人によっては負担に感じるだろう。

ストレスは前述の自律神経のバランスを崩すことでも知られているほか、アルコール依存症、うつ病や不安障害などの精神疾患の要因となる可能性もある⁸。

■ 生活習慣やストレス環境の改善

表 2 にある通り、在宅勤務の導入に伴う生活習慣とストレス環境の変化は、必ずしも悪い変化ばかりではない。通勤に費やす時間やエネルギーをより生産性の高い用途に使える、家庭との両立がしやすいなど、新型コロナウイルスの感染拡大以前から在宅勤務が推奨されてきた理由を改めて実感しその恩恵を受けている従業員も多いだろう。新型コロナウイルスというピンチをチャンスに変えるべく、感染症拡大が収束した後もこの新しい働き方を全面的に取り入れようとしている企業は少なくないはずだ。だからこそ在宅勤務のネガティブ部分に目を向け、今から対策を講じることが求められるのである。

⁷ 厚生労働省「生活習慣病予防のための健康情報サイト e-ヘルスネット」(2020 年)<https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/dictionary/heart/yk-082.html>

⁸ 厚生労働省「みんなのメンタルヘルス総合サイト」(2020 年)<https://www.mhlw.go.jp/kokoro/speciality/detail.html>

■表2 在宅勤務導入に伴う生活習慣とストレス環境の変化

生活習慣	
良い変化	悪い変化
<p>■意識的な身体活動の増加</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 運動不足を気にして普段より積極的に家で運動したりジョギングに出たりする <p>■食習慣の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自炊、または家族の手料理でバランスの良い食事をする <p>■睡眠の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 通勤時間が減少し時間的余裕ができ睡眠時間を長くとれる 	<p>■身体活動の減少</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 通勤に伴う活動（歩く、満員電車で立つ、など）がなくなる ・ 仕事中の移動（トイレ、喫煙所、会議室へ行く、など）距離が短くなる など <p>■食習慣の乱れ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 食べ物が身近にあり間食が増える ・ 自炊が大変、コンビニが遠い、などの理由から、欠食したりお菓子などで済ませがちになる ・ ウェブ飲み会では安上がりかつ帰宅の心配がないため飲酒量が増える <p>■睡眠の乱れ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 活動量が減るので夜に寝付けない ・ 就寝、起床時間（睡眠リズム）が不規則になる <p>■喫煙頻度の増加</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 工作中でも自室内やベランダなどですぐ吸える

ストレス環境	
良い変化	悪い変化
<p>■仕事のストレスの緩和</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ひとりで作業に集中できる ・ 通勤や通勤準備のストレスがなくなる <p>■家庭のストレスの緩和</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 家族と過ごすポジティブな時間が増える <p>■その他のストレスの緩和</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 通勤がない分自分の時間に余裕ができる 	<p>■仕事のストレスの増加</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ できる仕事に限られる、子供がいて集中できないなど、思うように働けない ・ 職場の人とのつながりが薄れて寂しい、退屈 ・ オフィスに残された人（在宅勤務できない人）への罪悪感をおぼえる <p>■家庭のストレスの増加</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 家事や家族のケアの負担が増える ・ 家庭内不和からの逃げ場がない、DVの増加 <p>■その他ストレスの増加</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事とプライベートの切り替えがしづらい ・ 勤務時間外も外出自粛のため、閉そく感や孤独感をおぼえる

□企業がとるべき対策

■ 健康的な生活習慣の維持

生活習慣の維持・改善については従来の健康経営でも重点課題になることが多く、ノウハウも各社蓄積されていることだろう。しかし、コロナ禍で外出自粛が呼びかけられており、従業員が自ら自宅で参加できることが対策の条件となるため工夫が必要だ。例えば、毎日決められた時間に各自ラジオ体操を行うルールを作ったり、自宅でできるストレッチや簡単なエクササイズの動画を配信するなどは、身体活動の増加や肩こり・腰痛の対策として効果が期待できる。アプリを利用した社内歩数競争などを開催すれば、自宅内でできるだけ動き回るきっかけとなったり、人との接触や密集を避けられる状態で行うウォーキングなどの推奨にもなるだろう。食事時間やメニューを記録しカロリーや栄養素を算出できるアプリの活用も、自宅で気軽に行える。

■ ストレス対策

在宅勤務でのストレス対策では、毎日の気分を記録するアプリや、ストレスへの対処法を学べるeラーニングなどが活用できる。従業員がさまざまな不安を相談できる社内外の相談窓口を設け、広く知らしめることも大切だ。実際に心身の不調が症状となって表れた従業員への受診勧奨も、これら相談窓口にて行うことができる。

■ ハイリスク者のケア

普段であれば部下の健康管理の第一線を担う上司でも、在宅勤務体制の中では従業員の顔や態度を観察する機会が少なく、心身の不調に気づきにくい。体調について定期的にアンケート調査を行ったり、相談を呼びかけるなどして、従業員の健康課題をリアルタイムで把握したり、健康リスクが高まっている人をピックアップできる体制も必要となる。

また、医療機関内における集団感染も発生する中、持病があつて普段であれば定期的に通院する人が通院をためらうことも想像される。従業員に向けてオンライン診療に関する情報提供を行うことは、持病を持つ人の重症化予防にも効果的だろう⁹。

(3) オフィス復帰・次波への準備期

□特徴

新型コロナウイルス感染拡大の第1波が収束し、在宅勤務から徐々に元のオフィス勤務に戻る時期が「オフィス復帰・次波への準備期」である。

政府は「新しい生活様式¹⁰」の中でテレワークや時差通勤などの前向きな変化は続けて欲しいと要請しており、在宅勤務を新しい日常(ニューノーマル)として継続していく企業が多いと推察される。また、感染の第2波、第3波が想定される現状では、すべての企業や人がビフォーコロナの働き方に

⁹ 令和2年4月10日付の「新型コロナウイルス感染症の拡大に際しての電話や情報通信機器を用いた診療等の時限的・特例的な取扱いについて」(厚生労働省医政局医事課、医薬・生活衛生局総務課事務連絡)により、新型コロナウイルス感染が収束するまでの間の時限的な対応として、医師の責任の下で医学的に可能であると判断した範囲において、初診から電話や情報通信機器を用いた診療による診断や処方が可能となった。ただし、一部の薬の処方はできないなど、例外事項もある。詳しくは以下の「オンライン診療に関するホームページ(厚生労働省)」を参照されたい。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/rinsyo/index_00010.html

¹⁰ 「新しい生活様式」の詳細は厚生労働省ホームページにて公開されている。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_newlifestyle.html

一斉に戻るとは考えづらく、しばらくは在宅勤務とオフィス勤務が混在することが予想される。したがって、このフェーズでは、在宅勤務における健康リスク対策を継続して行いながらオフィス勤務に復帰した人々特有の健康課題にも対応し、また同時に感染の第2波、第3波に向けて対策を練らなければならない。

■ 体力の低下や体調不良、持病の悪化に苦しむ従業員

長らく自宅で在宅勤務を実施していた従業員の中には、前述の生活習慣の「悪い変化」への対策を怠り、体力の低下や体調不良、持病の悪化を起こしている者がいるだろう。通勤や業務を従来通りこなせない者も出てくる可能性がある。

■ 増加する心身へのストレス

業種や職種によっては、在宅勤務では対応できなかった業務が積み残されており、オフィス勤務に戻ると同時に業務の繁忙度も上がることが予想される。残業の増加や、巻き返さなくてはという心理的プレッシャーなどで心身のストレスが増加することに注意が必要だ。

在宅勤務による「悪い変化」よりも「良い変化」を歓迎した従業員の中には、オフィス勤務に戻ることをストレスに感じる者もいるだろう。例えば上司などとの対面のコミュニケーションを煩わしいとか怖いと感じる場合もあるだろうし、この4月に入社した新入社員などは特に複雑な心境かもしれない。

□企業がとるべき対策

■ 体力の回復と生活習慣の改善

体力の回復と生活習慣の改善については、延長期と同じ対策で対応できるが、感染の収束により集団でのイベント開催ができるようであれば、体力測定会やウォーキングイベントなどを行うのも良いだろう。

■ ストレス対策

引き続きアプリの活用やストレス対処法に関する教育がセルフケアを促すのには有効だが、加えて上司による日ごろの体調チェックや声掛けも強化したい。

■ 疾病管理

在宅勤務中に体調不良を起こしたり持病を悪化させたりした者については、産業医や看護職による面談の申し出を募り、必要に応じて個別に生活習慣指導や受診勧奨を行う。彼らは、再度在宅勤務が必要になった時にはまた体調不良を起こす可能性が高い。自覚を促し次回に備えて生活習慣の改善を求めることが必要だ。

■ 感染の第2波以降への準備

まず第1波への対応を振り返り、課題の洗い出しと対策の検討を行う。特に、感染症ハイリスク者（高齢者、基礎疾患がある者や妊婦など）のリストアップと彼らへの配慮の検討は重要だ。次の感染の波が始まったときには優先的に在宅勤務の対象とする、在宅勤務中には体調の定期チェックを行うなど、他の従業員よりも手厚いケアが必要だろう。

3. おわりに

本稿では、新型コロナウイルス感染拡大によって企業の健康経営が受けた影響について考察し、感染拡大防止策として急遽在宅勤務が導入されたことによる従業員健康リスクの高まりと企業がとるべ

き対策を、3つのフェーズに分けて解説した。感染症拡大により従来の健康経営の活動にブレーキがかかる中で、コロナ禍における在宅勤務の導入は、大勢の従業員が同時にしかも急激な生活習慣やストレス環境の変化を経験するという、これまでの健康経営や産業保健が経験したことのないユニークな課題を企業に突きつけており、従業員健康管理体制の柔軟さが試されていると言えよう。この非常事態を無事に乗り切り、従業員の体調悪化やそれに伴う仕事のパフォーマンス低下を後々にまで引きずらないためにも、刻一刻と変わる状況下であっても従業員の健康リスクやニーズを捉え適切な対策を行うことが求められている。

また、感染の第2波、第3波に向けた準備も健康経営の大きな課題である。4月の終わりに、東京の会社の寮に暮らす50代の単身赴任の男性が、職場で新型コロナウイルス感染者との濃厚接触が疑われ、ひどい咳などの症状があったにもかかわらず保健所に連絡しても電話がなかなかつながらずにPCR検査が遅れた結果、寮の部屋でひとりで死亡したという痛ましいニュースがあった。死亡後に出了たPCR検査結果は陽性だったという。保健所など地域医療体制が圧迫される中、企業の産業保健の取り組みで地域医療を少しでも補助・補完するすべがないものだろうか。企業の人財を守ることと、過大な責任（リスク）を負わないことの絶妙なバランスが常に求められる産業保健活動において、新型コロナウイルスのような感染症の対策にどこまで踏み込むべきなのか。現時点では明確な回答はないものの、次の感染の波に備えるにあたり、ウィズコロナ、アフターコロナの産業保健の在り方についても積極的に議論されるべきだろう。

最後になるが、新型コロナウイルス感染症と向き合う医療従事者の方々や、社会インフラを支える多くの方々に感謝の意を表したい。

[2020年5月22日発行]



TOKIOMARINE
NICHIDO

東京海上日動リスクコンサルティング株式会社

ソリューション創造本部ヘルスケアチーム 主任研究員 高橋和子 主任研究員 太田百合子
〒100-0004 東京都千代田区大手町 1-5-1 大手町ファーストスクエア ウエストタワー23階
Tel. 03-5288-6591 Fax. 03-5288-6590

[/www.tokiorisk.co.jp](http://www.tokiorisk.co.jp)

To Be a Good Company