

## 9月のコラム ～コロナ後遺症も気になるところ～

感染者や濃厚接触者が増えて業務を回すのが困難になったり、後遺症で復帰できなくなる社員さんが出てきたりといった問題が増えています。ウイズコロナの覚悟はしたものの、終息の期待は遠のくばかりです。

厚生労働省によると、罹患者のうち3割は、1年後も後遺症があるそうです。3割という数字の高さに驚きます。代表的な罹患後の症状は、疲労感・倦怠感、関節痛、記憶障害、集中力低下、不眠、頭痛、抑うつ、味覚・嗅覚障害と多様です。今の感染数の激増は、数か月先には後遺症に悩む労働者も同時に増えることを意味しています。

睡眠不足や食べ過ぎて胃が痛いといったほんの少しの異常でも人は、仕事に集中できなくなります。それがひどい疲労感や集中力の低下が継続するとすれば、業務効率が悪くなり落ちることか・・・上手くいかないことで知らず知らずのうちに追い詰められて、精神疾患を引き起こし、休職に至るケースも考えられます。今後は、突発的な感染時期だけでなく、継続的にマンパワーが減る可能性を考えての対応が必要になってきます。

後遺症を訴える従業員に対しては、時差出勤や時短勤務・フレックスタイムの活用、休憩場所等の設置、通院のための時間有給休暇や特別休暇制度など就業上の措置や治療に対する配慮が求められることとなります。今までも育児・介護・病気との両立施策として取り組まれてきた内容ですが、これらが、一部の特別な従業員に対してのものでなく、誰にでも必要なことになってきたと言えます。貴重な人材、その時に発揮できる100%を活かす取り組みが緊急の課題です。

また、コロナ原因に関わらず、この先予想される構造的な労働力不足に対応するためには、法規制で時間外労働の削減に取り組みつつも心のどこかにある「残業はやむを得ない」「残業させなければ仕事が回らない、経営が成り立たない」という立ち位置からは卒業しなければならない時期にきているように思います。若い人たちの仕事への意識は、どんどん変わってきています。所定時間内の業務で十分に採算がとれる体制にしておけば、突発的に休む人が出た時には、時間外労働で対応でき、本人も無理をせずきちんと休むことができます。結果完全な状態で復帰できると後遺症の可能性も減るかもしれません。もしまだ、現場任せで、かけ声だけの時間外労働削減になっていたら、組織としての根本原因に向き合う最後のチャンスかもしれません。小手先の対応や周囲の雑音に翻弄されず、しっかりと先を見据え、巨視的思考からの大胆な事業の見直しが迫られているように思います。

2022年9月 水田かほる

