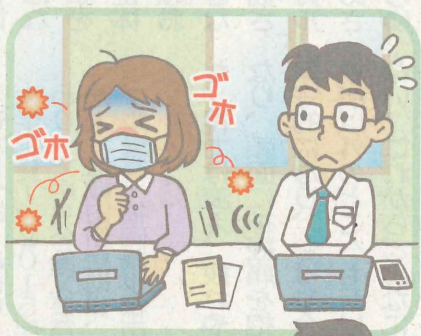


「暑さ寒さも彼岸まで」。酷暑の夏が過ぎ、季節は秋から冬に向かって動きだしています。あと2カ月もすればインフルエンザシーズンに入ることでしょう。ところで皆さんの職場では、インフルエンザにかかったときにきちんと休むことができますか？

商社勤務の小川翠さん(34) 仮名IIは昨年、インフルエンザにかかりましたが、結局1日も休まず出勤したそうです。「私にしかできない事務処理があるので、休むと迷惑をかけそう。それに職場全体がなんとなく休みづらい雰囲気だし…」  
小川さんが発症する数日前には、近くの席の同僚が、高熱がありそうな真っ赤な顔で勤務していたそうです。職場で感染した可能性が高く、もしかしたら小川さんも職場で誰かにうつしたかもしれません。

## 産業医が診る働き方改革

### ②4 インフル休みは常識に



イラスト・茅島陽子

インフルエンザにかかったら  
自宅で休もう!

企業が感染症対策を講じることは従業員を守るための義務ですが、実はそれだけではありません。感染症が職場内で流行すると欠勤者が増え、場合によっては経営に影響を及ぼす事態となります。また、営業マンが罹患すると取引先でまん延させてしまう恐れもあります。企業経営や社会的責任という観点からも対策は欠かせないのです。

インフルエンザは学校保健安全法では、発症後5日を経過し、解熱後2日(幼児は3日)を経過するまで出席停止と定められています。しかし、職場における法令はありません。感染拡大を防ぐには、学校に準じた出勤停止基準を企業内で明確化しておくことが望まれます。

また、ワクチン接種の推奨、流行期のマスク

着用、手洗い・アルコール消毒の徹底、通勤ラッシュを避けた出勤、症状があるときの速やかな医療機関受診といった取組みが必要です。対面会議を中止したり、食堂を閉鎖したりと従業員同士の接触機会を減らす配慮も重要です。  
社会人でもインフルエンザにかかったときは出勤しないのが常識という社会を目指しましょう。そのためにも、普段から業務をお互いに代行できる体制や、在宅勤務ができる仕組みをつくることを検討してみたいかがでしょうか。  
(斎藤光正II産業医大教授)

