

## 2020年3月14日追記の新型コロナウイルス感染症(COVID-19)Q&A

「送別会や花見の中止・自粛に関する論考」

**Q 1. 職場の退職者(部長)の送別会を部単位での大規模開催は中止されたが、課単位での開催は良いとの通知があった。世間では送別会だけでなく花見の自粛や休業もあるのに、なぜ部単位での開催はダメで課単位での開催は良いとするのか、ウチの危機管理意識を疑う通知で戸惑っている。全て責任は個人に負わされるように感じられ、企画していた送別会を中止すべきか悩んでいる。新型コロナウイルス感染症(COVID-19)対策において、貴殿ならどうアドバイスするか伺いたい。**

**A 1.** ご質問の内容は、政府も確たるものがなく大規模なイベント等の自粛要請に沿いつつ、政府や長たる者は責任を負わないで現場・各自治体・個人に責任を押し付ける対応を忠実なる国民として反映しているように見受けられそうである。

国として、大規模なイベント等や専門家会議等で示されたような立食ビュッフェ形式などを避けるものとする一方で、感染リスクが低そうな形態・規模では、自己責任で対応せよ、という感じであり、ご質問にあったようなお悩みのもとになりやすいのではないかとご心情をお察し申し上げます。

人情というか感情面として、送別会で仲間をねぎらいたい思いも大切な想いであり、センバツ高校野球の中止で泣き崩れる球児の想いも非常に共感できるものである。

一方で、感染症対策としては、過剰だったりストイックに偏ったりする必要はないとしても、何らかの対策・代案を講じる必要があるかと思われる。

組織運営としては、組織や長の責任のがれをしておくアリバイを求めてご質問のような通知や指示を出しつつ、開催する腹もすわってなければ、全面中止を指示するリーダーシップもない組織内の状況と思われる。社会やメディア等から何らかの非難を受けた際に言い逃れができるようにしておきたい心理もわからないではない。

本来的には、部単位では中止しつつ課単位で開催することは「妨げない」としても、では、どうやって感染症対策を講じながら開催する場合は留意・対応すべきかの指導が欲しいところではある。

そこで、そんな中でも送別会を開催したい場合に、個人の責任をなるべくソフトにするものとして、あくまでもご参考までに、例えば、以下の内容をクリアする上で、

- ・大規模なものはダメだが小規模なら歓送迎会の開催を妨げない
- ・組織や長が責任を負いたくないような感じ
- ・個人の責任が問われた際になるべくソフトなものにとどめたい

ということを念頭に置いてひとひねりして歓送迎会の開催へと舵を切る場合、

- ・「送別会」ではなく「退職者を交えた感染症対策の講習・実地訓練」をする

という形で、歓送迎会を開催してみるのも一手かもしれない。

つまり、

- ・居酒屋など法人・個人とも日常によくあるシーンにおいて、
- ・感染症対策を学びあい(感染症対策の資料配布や実践指導等)
- ・その実践を実地で訓練・実践し
- ・観光業・ホテル・外食産業などの経済対策を講じる意味も込めて送別会を開催するという一手もあろうかと思われる。

もしかすると、「送別会」ではなく「退職者を交えた感染症対策の講習・実地訓練」の参加者を「募集」すると支障があるなら、国家的に通用する「募集ではなく募った」だけであるとして処理するのも一考かもしれない。

あるいは、送別会のあり方も働き方改革やライフワークバランスなどを勘案し、職場の通常の会議室で通常の会議で集まるメンバーが集い、職場でアルコール抜きのおぎらいの場・花束贈呈の場・ひとりひとりが感謝やこれからのご多幸ご健勝の言葉をかける場などにしておき、飲み会は職場外でのパワハラやアルコールハラスメントの防止と多様な生き方の尊重等の観点から無しにする、という手もあろうかと思われる。

究極のところ、組織としては職場の行事としては一律中止とし、退職される部長さんなどが本当に個人的に健全に仲の良い方々だけで仲間内で飲む程度にとどめると、無理やり連れだされかねない送別会がないことで、退職される部長さんなどがどれだけ徳のある方か、部下に仁政をしいてきたかや健全によく配慮してきたかが浮き彫りになって、新たな門出に退職者が今後の人生で大切なことを見極める最も良い経験の場となり良いかもしれない。

いろんな思いが交錯し、それが誰かの申請した書類を入力するような、万が一、間違った入力をして本人の命や健康にさして影響のない「他人事な業務」ではなく、我が身の安全に直接かかわる「自分のこと」になる際には、一筋縄ではないことも多々あろうかと思われる。

危機管理は危機の際に真価が問われるというよりも、いかに平時において危機に備え対応力や「臨機応変力」((C)戸村智憲)を養えるかどうかが、危機管理の真価が問われるところかと思われる。

当職が、もしその組織のトップであったとしたら、参加者を「募集」ではなく「募った」上で開催する「退職者を交えた感染症対策の講習・実地訓練」において、

1. 感染症対策の指導・実演を実地(居酒屋等)で行い日常から個人レベルで感染症対策を徹底させ、
2. 送別会は大皿をつつきあうような料理や立食ビュッフェなどでなく、
3. 開催自体も 20 分単位で部単位でも 10 名程度の参加者を交代制で入れ替え、
4. 対面で座る座敷などで会話時の飛沫感染などを避けるように指示するなどして、
5. 地域社会の経済への影響も勘案して、
6. 送別会を開催しようではないか

といった指示を出し自ら実地指導・実演などを行い現場(居酒屋等)に赴くかもしれない。

要は、一堂に会して大規模なのが問題だとされているわけであり、仮に 100 名の送別会なら、20 分単位で参加者を 10 名ずつ入れ替えて、一堂に会するのは最大 10 名、それで、5 回参加者を入れ替えれば、計 100 名で 100 分間程度の送別会が大規模開催ではなく「小規模分割開催」で行えるであろうし、働き方改革・ライフワークバランス等の観点からも、ダラダラと飲み会という生産性が低く社会的批判もありそうな対応を避けながら開催できるのではないかと思ったりする。

同様に花見で大規模な人員が一堂に会するゆえに感染症リスクが高まるとして花見の自粛をせよといった場合にも、上記と同様な感じで、「花見」ではなく「花を見る」ために、「桜を見るかい？」と尋ねて募集ではなく募り、参加者名簿もシュレッダー処理または黒塗り処置をしておき、下記のような措置が講じられて開催へ向け GO サインを出すべきかもしれない。

- ・花を見ながら感染症対策の指導・実演を行い、
- ・開催時間は最大 1 時間までで複数の企業・団体と交代制で「小規模分割開催」で「大規模開催」を避け、
- ・参加者が両手を広げてぶつかり合わないよう飛沫感染を防ぎやすい距離をあけて座り、
- ・重箱等のビュッフェ形式っぽい食事を避けて各自が男女を問わず自宅で料理

した弁当を個々で持ち寄り個々で食し、

- ・幼稚園児や小学生に就寝時間の範を示すために名残惜しくとも 20 時までにはお開きとし、
- ・カラオケの歌唱など飛沫感染リスクを避けて手元のスマホに向けて小声で歌唱し、
- ・離れて座っている者同士がカラオケで盛り上がるようオンライン会議システムとイヤホンで合いの手をいれ、
- ・無理やり現場(桜を見る場所)に感染リスクや子育て・介護などでいたくない者を排除しないようオンライン会議システムで遠隔参加も可とし、
- ・現場で終了後に清掃・ゴミの持ち帰りや分別・接触箇所のアルコール消毒等を徹底し、
- ・「山川異域 風月同天」として国境や国籍を超えて開花前に COVID-19 で散った尊い御霊に合掌し、
- ・あくまでも桜を見ながらの感染症対策の任意による実地訓練ゆえにアルコールは判断力の低下を避けてビール 2 杯程度までとし、
- ・震災等での帰宅困難者の帰宅実習と電車内の混雑による飛沫感染リスク回避を兼ねて帰宅は数時間かかっても全員徒歩とし、
- ・万が一にも酔いつぶれた者がいた際には、SDGs の理念に沿って「取り残さない誰一人として」を实践すべく介抱し、
- ・夜間の低体温で免疫力低下リスクを避けるために夜通しの開催は避ける

といったことをもって、トップとして GO サインを出すように指示するかもしれない。

いずれにせよ、節度なき花見はなくて良いが、節度と最善の安全配慮義務を怠らぬ上での花を見るために募り集う場はあっても良いと思うし、感染症対策や自粛や中止の判断・対応等も多様性があって良いように感じられる。

あるいは、学童保育の場や小さな大人たちである生徒の運動不足解消のために開放している校庭を夕刻～夜間は「花を見る」場として、小規模分割開催での会場にて開放し、行き場ややるせなさで困った大きな大人たちの居場所を確保することも一考すべきかもしれない。

以上については、あくまでも、アイデアレベルでの話であり、「自己責任」で対応されたい旨を述べて締めくくっておく。