

令和5年2月27日

令和5年2月21日 BCP 訓練 時系列経過報告
(結核感染想定)

One-or-Eight 合同会社

1. 【目的】

本訓練は当社で策定されている BCP に基づき、定期的に行われる訓練の一環として実施。抜き打ち訓練を実施する事でより詳細な課題を把握する事が可能であり、実際の有事の際にも業務を継続できることが目的である。今回の訓練については当社代表が不在である事を想定し実施している。

2. 【時系列経過報告】

- 13：52 弊社統括より全職員に対し事務職員が結核菌に感染した旨を発信。当社 BCP に基づく行動開始を命じる。
- 13：52 統括より職員の接触状況確認。接触者扱いの定義を示し、各部署長、所属長に対し報告を求める。
- 14：01 本社立ち入り制限開始。また、上三川営業所・大田原営業所（以下、就労部）に対し速やかな消毒を実施する事を命じる。
- 14：08 就労部より接触者 2 名、部署内職員体調不良者なしとの報告が入る。
- 14：12 居宅介護支援部より接触者なし、体調不良者なしとの報告。
- 14：19 訪問看護部よりパート職員以外、接触者及び体調不良者なしとの報告。
- 14：21 統括より県・保健所へ報告したと想定し、職員へ発信。
- 14：29 介護事業部より社内 SNS への反応が出来ていない職員が 4 名いるとの報告。着信歴を残したとの報告有。
- 14：30 統括より訪問看護部に対し、1 名の確認漏れがある事を指摘される。
- 14：42 統括より外部に向けた案内文作成開始。
- 14：42 介護事業部より部署内職員全員の接触者該当なし、体調不良者なしの報告あり。
- 14：53 上三川営業所消毒開始
- 15：01 感染経路把握のため、日報及び感染症管理画面のデータ保存完了。
- 15：08 統括より部署長に対し BCG ワクチン未接種者の確認指示。

- 15：16 介護事業部、1名のみ未接種者ありとの報告。
- 15：26 就労部、1名未接種者、1名未確認との報告あり。*この未確認者については所属長が個別でトークルームでのやりとりをおこなっていたため、時系列上での把握が困難となり始める。
- 15：38 統括より就労部へ追加指示 感染者が就労部に訪問した時間以降に店舗に来店された来客数の報告を指示。
- 15：40 就労部より来客組数報告あり。
- 15：43 統括より組数ではなく、来客人数を把握するように再度指示。
- 15：45 統括より各部署長に対し体調と接触者確認を行ったトークルームに統括を追加するように指示あり。ここで就労部が混乱に陥っている事を把握する。
- | この間、就労部及び介護事業部において出勤時に義務付けられている体調管理アプリへの入
| 力が行われていない職員がいる事が判明。
- 16：26 統括より就労部に対し再度体調確認及び接触者確認をやり直すように指示。
- 16：42 就労部より1名の職員において、出勤時に37.8℃の発熱あるが、解熱剤を服用している事の報告。
- 16：57 統括より就労部に対し、発熱者が未報告で出勤していることから全職員に出勤停止措置がとられる可能性がある事を伝達。指示があるまで全員待機を命じる。
- 17：36 統括より全職員に対し、抜き打ち訓練であったことを通達。また、各部署長に対し、翌日以降に各部署間の課題等報告を行うよう指示。

3. 【総括】

弊社では定期的に行われているBCPの定期訓練だが、依然として自己判断で行動する者が目立っている。また、昨今の状況下にも関わらず、発熱していても未報告で勤務している者、出退勤時に義務付けられている事を怠る者が存在している。就労部においてはBCPにおける業務命令発令中にも関わらず、部署内トークルームにおいて退職を発言する、代表に対し個人的に発信する等、虚偽の報告を行う等無秩序さが際立った。それによる混乱が部署全体、そして当社を利用するお客様を巻き込み、そして地域社会全体を不安に陥れる可能性がある事が現状において示唆される結果となった。部下に対する指導不足、個人の意識の低さも目立つ他、社会的常識の欠如も感じられる。これらを早急に改善する事が急務である。

令和5年2月25日

代表
中村 洋文 殿

統括
小林 未来

BCP 訓練（2/21 実施）における職員行動の課題点・改善策について

表題の件につきまして、下記のとおりご報告いたします。

記

・訪問看護部において

社内 SNS の返信が遅い職員や内容すべてに目を通さずに返信している職員がいた。

非常勤の職員は本職で勤務中の職員もおり、訓練終了まで一度も社内 SNS が閲覧されない職員もいた。

また、所属長の独断で非常勤職員は今回の体調・接触者確認の対象外とされていたが、直近で出勤しているため対象となる。アセスメント能力と上司への確認不足が明らかである。

加えて、所属長含め感染症等体調確認アプリへの登録がされていない職員がいた。始業前に登録するルールになっているが、それが守られていない。

→当社に非常勤職員は多く在籍しているが、その中には週 1 回程度の出勤頻度の職員もおり、本職で勤務している職員もいる。そのため、本職で勤務中は当社の SNS を閲覧できない状況が発生する。

しかし、感染症や災害発生時にはそのような雇用形態の事情は通用しないため、直近で(感染性期間にもよる)当社での勤務をしているのであれば、適切に速やかに体調と接触状況における報告を行ってもらう必要がある。

それにより、当社における感染拡大を防げるかどうかにも大いに影響してくるからである。

→非常勤の職員においても BCP 発動時は速やかな返答が求められるため、その体制構築に問題があると考ええる。対象部署において速やかに対策を立てさせる。

また、所属長における部下指導不足が目立つ。

・介護事業部において

まず、第一報が流れた際の所属長の社内 SNS 閲覧が遅かった。それにより、他部署と比較して情報収集に時間を要し、結果として統括による保健所等への報告にも影響した。

その後も社内 SNS 閲覧遅延が確認された。

また、介護事業部においても感染症等体調管理アプリへの登録がされていない職員がいた。始業前に登録するルールになっているが、それが守られていない。

→介護事業部に限らず他部署にも共通するが、所属長が不在時や訪問中・運転中・来客者対応のため社内 SNS をタイムリーに確認できない可能性を考え、サブとしての要員を配置する必要性を感じる。

各部署において検討必要である。

・就労支援部において

一般職からあがってくる情報の正確性に欠け、また別のトークルームで個人間のやり取りが行われる等、情報が乱立していた。

1 度目の体調確認で適切に情報が集約されていなかったため、やり直すよう所属長に指示したところ、

1 度目と異なる情報があがってきた。その中には、発熱していたが上司へ報告せずに自己判断で出勤している職員もいた。

部署全体の BCP への理解度の低さ、危機感のなさに加え、所属長の統率力不足が顕著である。

・前回の BCP 発動時の反省から、所属長へ外部お知らせ送信先リストの作成と、変更があればその都度リストを更新するよう指示し、緊急時に速やかに対応できるように備えていた。

しかし所属長が更新作業を怠っていた。決められた業務を怠っていることが発覚。

→1 度指示されたことであっても、時間が経過すると業務怠慢をすることが多い。特に役職者においては顕著である。

業務量が多いことは理由にならない。BCP 関連指示は人の生死に直結するため、優先業務であることを繰り返し伝えていく。