令和３年４月 26 日

全国鍍金工業組合連合会会長殿

緊急事態宣言の発出を踏まえた
職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防及び健康管理について

新型コロナウイルス感染症の拡大防止につきましては、令和３年４月 23 日に新型インフルエンザ等対策特別措置法第 32 条に基づく緊急事態宣言（以下「緊急事態宣言」という。）が発出され、「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」（新型コロナウイルス感染症対策本部決定。以下「基本的対処方針」という。）が改正されたところです。

改正後の基本的対処方針において、「職場への出勤等」につきましては、従前の感染防止のための取組の徹底等に加え、特定都道府県において、人の流れを抑制する観点から、在宅勤務（テレワーク）活用や大型連休中の休暇取得の促進等により、出勤者数の７割削減を目指すこと等とされたところです。

厚生労働省では、職場において特に留意すべき「取組の５つのポイント」の取組を一層推進するために、職場における感染防止対策の実践例（別添１）等を活用して、事業主に取組を働きかけるとともに、都道府県労働局に設置した「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」において、引き続き、事業主及び労働者からの相談等への対応を行うこととといたします。

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止につきましては、各関係団体において作成された「業種ごとの感染拡大予防ガイドライン」等を実践する際に、労働者が安全かつ安心して働ける環境づくりに率先して取り組んでいただくことについて累次にわたりお願いしてきたところですが、改めて、職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防、健康管理の強化についての留意事項等を取りまとめた下記事項について、傘下団体・企業に対して周知をお願いいたします。

厚生労働省労働基準局長

令和３年４月20日

全国建設工業報告連合会会長殿

緊急事態宣言の発出を踏まえた
解体に伴う新型コロナウイルス感染症への集中予防及び健康管理について

新型コロナウイルス感染症の拡大防止につきましては，令和３年４月23日に新型インフルエンザ等対策特別措置法第32条に基づく緊急事態宣言（以下「緊急事態宣言」という。）が出され，「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」（新型コロナウイルス感染症対策本部決定。以下「基本的対処方針」という。）が変更されたところです。

変更後の基本的対処方針において，「職場への出勤等」につきましては，従前の原則止めから「職場の感染対策に加え，特定業種等に加えて，人の流れを抑制する観点から，在宅勤務（テレワーク）等強力な型通夜中の休暇取得の促進により，出勤者数の７割削減を目指すこととされたところです。

医生労働者では，職場において特に留意すべき「取組の５つの柱」の取組を一層推進するために，職場における感染防止対策の実践例（別添１）等を活用して，事業主に取組を働きかけるとともに，都道府県労働局に設置した「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」において，引き続き，事業主及び労働者からの相談等への対応を行うこととしたします。

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止につきましては，各関係団体において作成された「業種ごとの職場拡大予防ガイドライン」等を実践するなどに，労働者が安全かつ安心して働ける環境づくりに努めて取り組んでいただくことについて重ねてお願いしますとともに，改めて，職場における新型コロナウイルス感染症への罹患予防，健康管理の徹底について労働基準関係法令を取りまとめた下記事項について，事下関係事業主に対して周知を図りたします。

記

厚生労働省労働基準局長

記

1　労務管理の基本的姿勢

基本的対処方針（別添２）の三の（３）「まん延防止」の４）「職場への出勤等」、８）「重点措置区域における取組等」、９）「緊急事態措置区域及び重点措置区域以外の都道府県における取組等」及び12）「クラスター対策の強化」の内容に基づき、職場における感染防止対策に取り組んでいただきたいこと。

また、職場において特に留意すべき「取組の５つのポイント」（参考資料１）の取組状況を確認していただき、未実施の事項がある場合には、「職場における感染防止対策の実践例」を参考に職場での対応を検討し、実施していただきたいこと。

その際、労働者の理解や協力を得つつ、事業者が主体となり、これらの取組を実施していただくに当たって、特に、以下の（１）から（６）にご留意いただきたいこと。

なお、新型コロナウイルス感染症への対応策については、新たな知見が得られるたびに充実しているところであるので、逐次厚生労働省ホームページの「新型コロナウイルス感染症について」を確認いただきたいこと。

（１）職場における感染防止の進め方

職場における新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大を防止するためには、事業者、労働者それぞれが、職場内外での感染防止行動の徹底について正しい知識を持って、職場や職務の実態に即した対策に取り組んでいただくことが必要であること。このため、事業者においては、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に取り組む方針を定め、全ての労働者に伝えていただくとともに、労働者も取組の趣旨を踏まえて感染拡大防止に向けた一人一人の行動変容を心がけていただくことが重要であること。

具体的には、①労働衛生管理体制の再確認、②換気の徹底等の作業環境管理、③職場の実態に応じた作業管理、④手洗いの励行など感染予防に関する基本的な知識も含めた労働衛生教育、⑤日々の体調管理等も含めた健康管理に留意して取組を実施いただきたいこと。

職場における感染防止を検討する際に疑問点等が生じた場合には、都道府県労働局に設置された「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」（参考資料２）を積極的に活用していただきたいこと。

（２）テレワークの積極的な活用

厚生労働省では、テレワークについて、テレワーク相談センターにおける相談支援

等を行っている。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえ、関係省庁と連携し、テレワークや時差出勤の一層の活用のため、テレワークの導入にあたって必要なポイント等をわかりやすくまとめたリーフレット（参考資料３）も作成し、周知を行っている。さらに、使用者が適切に労務管理を行うとともに、労働者も安心して働くことのできる良質なテレワークの導入・実施を進めていくことができるよう、本年３月に労務管理の留意点等をまとめたテレワークガイドラインの改定を行っている。

こうした施策も活用いただきながら、職場や通勤での感染防止のため、正規雇用労働者・非正規雇用労働者の双方に対し、テレワークを積極的に進めていただきたいこと。

（３）電子申請の活用等について

窓口の混雑による感染拡大防止の観点から、郵送や電子申請を積極的に活用していただきたいこと。

（４）感染リスクが高まる「５つの場面」の周知等

新型コロナウイルス感染症の伝播は、主にクラスターを介して拡大することから、クラスター連鎖をしっかり抑えることが必須である。このため、新型コロナウイルス感染症対策分科会がクラスター分析を踏まえて取りまとめた、大人数や長時間におよぶ飲食などの「感染リスクが高まる『５つの場面』」（参考資料４）について労働者に周知を行っていただきたいこと。特に職場での「居場所の切り替わり」（休憩室、更衣室、喫煙室等）に注意するよう周知を行っていただきたいこと。また、狭い空間での共同生活は、長時間にわたり閉鎖空間が共有されるため、感染リスクが高まる。このため寄宿舎や社員寮等の労働者が集団で生活する場でも、三つの密（密集、密接、密閉）の回避をはじめとする基本的な感染防止対策を実施するよう、労働者に周知啓発を行っていただきたいこと。

併せて、新しい生活様式の定着に向けて、参考資料５の「新しい生活様式（生活スタイル）の実践例」等を活用して、引き続き、労働者に周知を行っていただきたいこと。

接触確認アプリ（COCOA）について、参考資料６の「新型コロナウイルス接触確認アプリ」等を活用して、インストールを勧奨していただきたいこと。

このほか、内閣官房新型コロナウイルス感染症対策推進室では、一部地域において感染源の探知・早期の対応・再拡大防止を目的とする「新型コロナウイルスモニタリング検査」を実施しているところであり、対象地域の事業主におかれては検査への参

加を検討していただきたいこと（別添３）。

（５）雇用調整助成金等を活用した休業の実施

感染拡大を防ぐため、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合って労働者の不利益の回避に努めていただきたいこと。なお、緊急事態宣言や要請などがある場合でも、一律に労働基準法第 26 条の休業手当の支払義務がなくなるものではないことにご留意いただきつつ、労使が協力して、労働者が安心して休業できる体制を整えていただきたいこと。

また、同法に基づく休業手当の支払の要否にかかわらず、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業者が、労働者を休業させ、事業主がその分の休業手当を支払った場合、雇用調整助成金の対象になり得ること。

なお、雇用調整助成金については、企業規模を問わず、緊急対応期間において助成額の上限を引き上げ、解雇等を行わない企業に対して助成率を引き上げるとともに、雇用保険被保険者でない非正規雇用労働者も対象とする等の拡充を行っており、雇用調整助成金の効果的な活用をお願いしたいこと。

また、事務処理や資金繰りの面から雇用調整助成金を活用した休業手当の支払いが困難な中小企業の労働者のために創設した、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金については、大企業のシフト制労働者等も対象に加えた。休業手当が支払われていない労働者にはその申請を検討いただくとともに、その申請書類には事業主が記載する部分もあることから、事業主においては適切に対応いただきたいこと。また、日々雇用、登録型派遣、いわゆるシフト制の労働者などについて、過去６ヶ月間、同じ事業所で、継続して一定の頻度で就労していた実績があり、事業主側も新型コロナウイルス感染症がなければ同様の勤務を続けさせる意向があったと確認できるなどの場合には、休業支援金の対象となり得る旨のリーフレットを公表しているところであり、事業主におかれては、対象となり得る労働者への周知を含め、適切にご協力いただきたいこと。（参考資料７）

（６）子どもの世話や家族の介護が必要な労働者のための有給の休暇制度の導入

新型コロナウイルス感染症によって小学校等が臨時休業等になり、それに伴って子どもの世話のために労働者が休業する場合について、当該子どもの世話をする労働者のために有給休暇制度及び両立支援制度を整備し、有給休暇の利用者が出た事業主に対する助成制度（※１）を活用いただきたいこと。

また、家族の介護が必要な労働者に有給の休暇を取得させた事業主に対する助成制度（※２）を活用していただきたいこと。

※１　両立支援等助成金（育児休業等支援コース）の新型コロナウイルス感染症対応特例（参考資料８）

小学校等が臨時休業等になり、それに伴い、子どもの世話を行う必要がある労働者が、特別有給休暇（賃金全額支給）を取得できる制度の規定化及び小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援制度の仕組みを社内周知し、当該有給の休暇を４時間以上労働者に取得させた事業主に対して、対象労働者１人あたり５万円を支給する制度。既に年次有給休暇や欠勤などで対応した場合に、事後的に特別休暇に振り替えた場合も支給対象。なお、小学校休業等対応助成金については昨年度限りで終了。

（注）１事業主につき 10 人まで（上限 50 万円）

※２　両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）の新型コロナウイルス感染症対応特例

新型コロナウイルス感染症への対応として法定の介護休業とは別に介護のための有給の休暇（所定労働日で 20 日以上）を設け、仕事と介護の両立支援制度の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を合計５日以上労働者に取得させた中小企業事業主に助成をする制度。既に年次有給休暇や欠勤などで対応した場合に、事後的に特別休暇に振り替えた場合も支給対象。

２　職場における感染予防対策の徹底について

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止を図るため、多くの関係団体では、業種ごとの感染拡大予防ガイドラインを作成し、その周知等に取り組んで来られたところであるが、引き続き、職場での感染防止策の確実な実践に取り組む必要がある。

具体的には、別添４の「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を活用して職場の状況を確認していただくとともに、独立行政法人労働者健康安全機構がホームページで公表している動画教材「職場における新型コロナウイルス感染症予防対策を推進するためのポイント」を参照していただく等により、職場の実態に即した、実行可能な感染拡大防止対策を検討いただき、取組内容を高齢者や基礎疾患（慢性閉塞性肺疾患、慢性腎臓病、糖尿病、高血圧症、心血管疾患、肥満（BMI30 以上）など）を有する者などの重症化リスク因子を有する者をはじめ、すべての労働者に共有していただきたいこと。

また、外国人労働者の皆さんが安心して働くためには、職場における新型コロナウイルス感染症の感染防止対策の内容を正しく理解することが重要であり、外国人労働者を雇用する事業者においては、外国人労働者一人ひとりの状況に応じた配慮をしていただきたいこと。

外国人労働者に新型コロナウイルス感染症の感染防止に係る教育等を行う際には、参考資料９のリーフレットに記載の「職場内外における感染拡大防止のポイント」や 10 カ

国語に翻訳（やさしい日本語版も作成）した「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用する等していただきたいこと。

感染防止対策の検討に当たって、職場に、労働安全衛生法により、安全衛生委員会、衛生委員会、産業医、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者等が設置・選任されている場合、こうした衛生管理の知見を持つ労使関係者により構成する組織の有効活用を図るとともに、労働衛生の担当者に対策の検討や実施への関与を求めていただきたいこと。

なお、産業医や産業保健スタッフの主な役割については、一般社団法人日本渡航医学会及び公益社団法人日本産業衛生学会が公表した「職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド」（令和２年５月11日発行。令和２年12月15日最終改訂）に示されているので一つの参考としていただきたいこと。

併せて、労働安全衛生法により、安全衛生委員会、衛生委員会、産業医、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者等が設置・選任されていない事業場については、独立行政法人労働者健康安全機構の産業保健総合支援センターにおいて、メールや電話による相談の受付、各種情報の提供等を行っているので、その活用について検討していただきたいこと。

また、参考資料10の「『換気の悪い密閉空間』を改善するための換気の方法」、「熱中症予防に留意した「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法」、「冬場における『換気の悪い密閉空間』を改善するための換気の方法」に、推奨される換気の方法等を取りまとめたので、参考にしていただきたいこと。

このほか、マスクで口が覆われることにより、のどの渇きを感じにくくなることがあるため、のどの渇きに関する自覚症状の有無にかかわらず、労働者に水分・塩分を摂取するよう周知し、徹底を求める等、熱中症防止対策についても着実に実施いただきたいこと。その際、「STOP！　熱中症クールワークキャンペーン」（参考資料11）の実施事項を参考にしていただきたいこと。

３　配慮が必要な労働者等への対応について

発熱、咳などの風邪の症状がみられる労働者については、新型コロナウイルスに感染している可能性を考慮した労務管理を行っていただきたく、具体的には、下に掲げる対応が考えられること。

また、高齢者や基礎疾患（慢性閉塞性肺疾患、慢性腎臓病、糖尿病、高血圧症、心血管疾患、肥満（BMI30 以上）など）を有する者などの重症化リスク因子を持つ労働者及び妊娠している労働者に対しては、本人の申出及び産業医等の意見を踏まえ、テレワークや時差出勤などの感染予防のための就業上の配慮を行っていただきたいこと。特に、

妊娠中の女性労働者が、母子保健法の保健指導又は健康診査に基づき、その作業等における新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師又は助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合には、事業主は、この指導に基づき、作業の制限、出勤の制限（テレワーク又は休業をいう。）等の措置を講じる必要があることに留意いただきたいこと。この措置により休業が必要な女性労働者に有給の休暇を取得させた事業主に対する助成制度については、有給休暇制度の整備及び労働者への周知の期限並びに休暇付与の期限を令和４年１月31日までとしており、引き続き積極的にご活用いただきたいこと。なお、テレワークを行う場合は、メンタルヘルスの問題が顕在化しやすいという指摘があることにも留意いただきたいこと。

- 発熱、咳などの風邪症状がみられる労働者への出勤免除の実施やテレワークの指示を行うとともに、その間の外出自粛を勧奨すること。
- 労働者を休業させる場合、休業中の賃金の取扱いについては、労使で十分に話し合った上で、有給の特別休暇制度を設けるなど、労使が協力して、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えること。
- 風邪の症状が出現した労働者が医療機関を受診するため等やむを得ず外出する場合でも、公共交通機関の利用は極力控えるよう注意喚起すること。
- 発熱等の症状が生じた場合には、まずはかかりつけ医等の地域で身近な医療機関に電話で相談するよう促すこと。
- また、相談する医療機関に迷う場合には、地域ごとに設置されている受診・相談同センターに電話で相談し、その指示に従うよう促すこと。

「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金」（参考資料12）

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の６割以上）の休暇制度を整備し社内周知を行い、令和３年４月１日以降に当該休暇を合計５日以上労働者に取得させた事業主に対し助成。１事業場につき、１回限り、15万円支給。

「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）」（参考資料13）

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の６割以上）の休暇制度を整備し社内周知を行い、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた事業主に対し助成。１事業所当たり５人まで、対象労働者１人当たり28.5万円支給。

4　新型コロナウイルス感染症の陽性者等が発生した場合の対応について

（１）衛生上の職場の対応ルールについて

事業者においては、職場に新型コロナウイルスの陽性者や濃厚接触者（以下「陽性者等」という。）が発生した場合に備え、以下の項目を盛り込んだ対応ルールを作成し、労働者に周知いただきたいこと。この際、企業における具体的な取組事例を取りまとめた参考資料 14 の「新型コロナウイルスの陽性者等が発生した場合における衛生上の職場の対応ルール（例）」を適宜参考にしていただきたいこと。

４月 23 日より、別添５のとおり、感染拡大を防止する観点から、いわゆる「三つの密」となりやすい環境や集団活動を行うなど濃厚接触が生じやすい環境にある職場におけるクラスター発生時の行政検査（PCR 検査等）については、濃厚接触者に限らず、幅広い接触者を検査の対象者とすることとされたことにご留意いただき、保健所より検査対象者として受検指示があった場合には検査を受ける必要があることを労働者に周知するとともに、受検に関する勤務時間の調整等必要な配慮をしていただきたいこと。また、保健所から職場における検査対象者の決定について協力を求められた場合には、適切に対応していただきたいこと。

また、新型コロナウイルスの陽性者について、労働安全衛生法に基づく労働者死傷病報告の提出に留意いただき、同報告書を作成する際には参考資料 15 のリーフレットを適宜参考にしていただきたいこと。

なお、新型コロナウイルス感染症患者については、医療保健関係者による健康状態の確認を経て、入院・宿泊療養・自宅療養を終えるものであるため、療養終了後に勤務等を再開するに当たって、労働者本人や人事労務担当者等から医療機関や保健所への各種証明の請求についてはお控えいただきたいこと。

- 労働者が陽性者等であると判明した場合の事業者への報告に関すること（報告先の部署・担当者、報告のあった情報を取り扱う担当者の範囲（※）等）

  （※）「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成 30 年９月７日付け労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第１号）に留意。

- 労働者が陽性者等であると判明した場合の保健所との連携に関すること（保健所から PCR 検査等を受けるよう指示された労働者に対する受検勧奨、保健所と連携する部署・担当者、保健所と連携して対応する際の陽性者と接触した労働者の対応等）
- 職場の消毒等が必要になった場合の対応に関すること
- 陽性者が陰性になった後、職場復帰する場合の対応に関すること（PCR 検査の結果や各種証明書は不要である等）
- 労働者が陽性者等になったことをもって、解雇その他の不利益な取扱いや差別等

を受けることはないこと

・　その他必要に応じ、休業や賃金の取扱いなどに関すること等

（２）労災補償について

労働者が業務に起因して新型コロナウイルスに感染したものと認められる場合には、労災保険給付の対象となること。（参考資料 16）

これまで労働基準監督署においては、新型コロナウイルス感染症に係る労災請求に対して、多くの労災認定を行っており、厚生労働省ホームページにおいて、参考資料 17 のとおり、職種別の労災認定事例を公表しているところである。医療従事者はもとより、飲食店員、販売店員やタクシー運転者等、多様な職種の労働者の労災認定を行っているので、参考にしていただきながら、業務に起因して感染したと思われる労働者から積極的に労災請求がなされるよう労災請求を勧奨していただきたいこと。

なお、労働者が新型コロナウイルスに感染した場合の労災補償に係る Q&A については、厚生労働省ホームページに掲載しているので、確認していただきたいこと。

５　新型コロナウイルス感染症に対する正しい情報の収集等

事業者においては、国、地方自治体、公益性の高い学術学会等がホームページ等を通じて提供している最新の情報を収集し、必要に応じ感染拡大を防止するための知識・知見等を労働者に周知いただきたいこと。

その際、新型コロナウイルス感染症に関することも含めた職場のメンタルヘルス不調、過重労働による健康相談等についてメール・電話・SNS による相談を受け付ける「こころの耳」や精神保健福祉センター等のメンタルヘルスに関する相談窓口を労働者に周知いただきたいこと。また、ＤＶや児童虐待に関する相談などの窓口についても、必要に応じ、労働者に周知いただきたいこと。

また、厚生労働省ホームページにおいて、過去に新型コロナウイルスに感染したことを理由とした、人格を否定するような言動等は、職場におけるパワーハラスメントに該当する場合がある旨を掲載しているので、労働者に対し、言動に必要な注意を払うよう周知いただきたいこと。

なお、過去に新型コロナウイルス感染症に感染したことなどを理由とした個別の労働紛争（偏見・差別等に基づくいじめ・嫌がらせを含む）があった場合は、都道府県労働局等の総合労働相談コーナーにおいて相談を受け付けていることも、併せて周知いただきたいこと。

別添・参考資料　一覧

○別添

別添１	職場における感染防止対策の実践例
別添２	新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針（抜粋）
別添３	新型コロナウイルス感染症　モニタリング検査（PCR 検査）モニター募集中
別添 4-1	職場における新型コロナウイルス感染症の 拡大を防止するためのチェックリスト
別添 4-2	新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に係る職場における集団感染事例
別添５	濃厚接触が生じやすい職場におけるクラスター発生時の検査について

○参考資料

参考資料１	職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のため ～取組の５つのポイント～を確認しましょう！
参考資料２	「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」 を全国の都道府県労働局に設置しました
参考資料 3-1	テレワーク相談センターのご案内
参考資料 3-2	テレワーク総合ポータルサイト
参考資料 3-3	テレワークを有効に活用しましょう
参考資料 3-4	テレワークガイドラインの改定　主な概要
参考資料４	感染リスクが高まる「５つの場面」
参考資料５	「新しい生活様式」の実践例
参考資料６	厚生労働省　新型コロナウイルス接触確認アプリ
参考資料７	新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の支給に当たり、 事業主の皆さまのご協力をお願いします
参考資料８	両立支援等助成金　育児休業等支援コース 「新型コロナウイルス感染症対策特例」のご案内
参考資料９	職場の新型コロナウイルス感染症対策、 外国人労働者の皆さんにも「正しく伝わっていますか？」
参考資料 10-1	「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法
参考資料 10-2	熱中症予防に留意した「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法
参考資料 10-3	冬場における「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法
参考資料 11	「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」
参考資料 12	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による 休暇制度導入助成金のご案内

参考資料 13　両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）をご活用ください

参考資料 14　新型コロナウイルスの陽性者等が発生した場合における衛生上の職場の対応ルール（例）

参考資料 15　新型コロナウイルス感染症による労働災害も労働者死傷病報告の提出が必要です

参考資料 16　業務によって感染した場合、労災保険給付の対象となります

参考資料 17　新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に係る労災認定事例

参考資料 18　新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等に係るＱ＆Ａ

※上記資料は、こちらの HP アドレスからダウンロード可能です。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00226.html

職場における感染防止対策の実践例
～取組の５つのポイント～を確認しましょう！

別添１

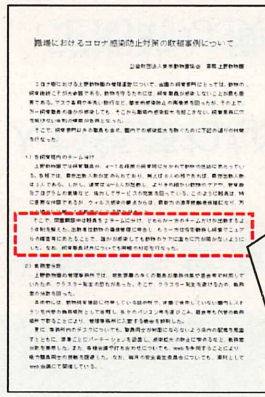
○　職場における新型コロナウイルス感染症対策を実施するため、**「取組の５つのポイント」**の実施状況を確認しましょう。

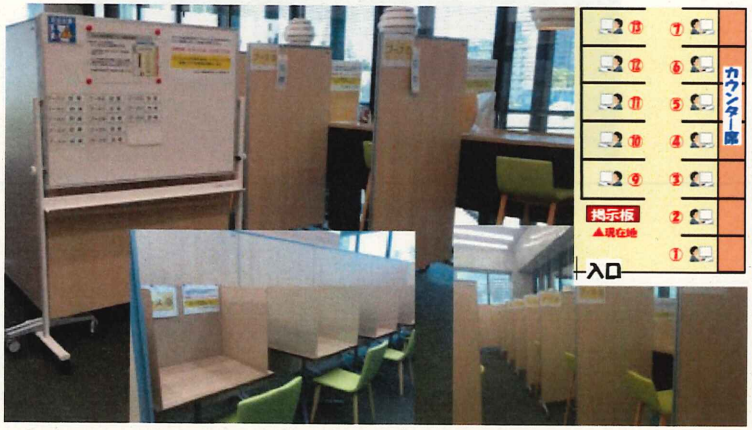
○　未実施の事項がある場合には、この冊子の**「職場における感染防止対策の実践例」**を参考に職場の対応を検討の上、実施してください。

実施できていれば☑	取組の５つのポイント
□	テレワーク・時差出勤等を推進しています。
□	体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルールを定め、実行できる雰囲気を作っています。
□	職員間の距離確保、定期的な換気、仕切り、マスク徹底など、密にならない工夫を行っています。
□	休憩所、更衣室などの“場の切り替わり”や、飲食の場など「感染リスクが高まる『５つの場面』」での対策・呼びかけを行っています。
□	手洗いや手指消毒、咳エチケット、複数人が触る箇所の消毒など、感染防止のための基本的な対策を行っています。

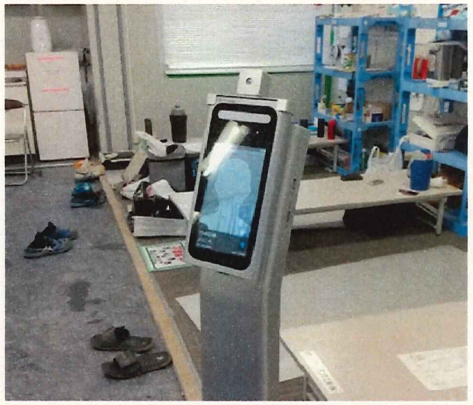
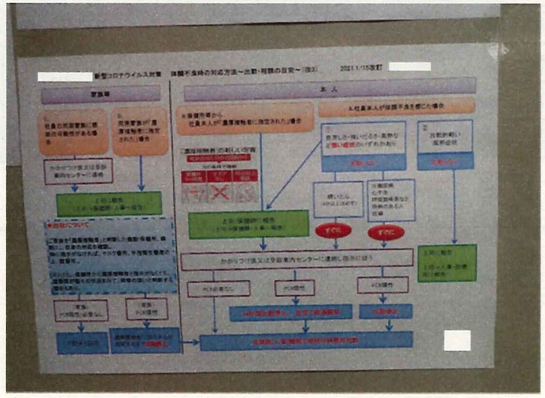
令和３年４月
厚生労働省

チェックポイント①：テレワーク・時差出勤等を推進しています。

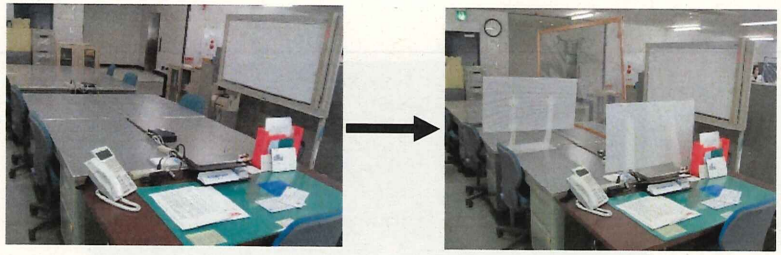
項番	取組	写真	概要	備考
1-1	テレワークや交替制勤務の導入	導入前の状況：約3000人が一斉に出社するため，作業場や事務所などでは人が密集する場面があった。 導入後の状況：① 1週間毎の交代制勤務の導入 ② 7：00～16：00（1直），16：00～1：00（2直）の交替制勤務の導入 ③ リモートワークの拡大 ④ 自宅待機（1部業務による） 以上により1度に出社する人数を最大でも約1800人まで減らした。さらに執務場所も分散することで，作業場や事務所，会議室での密集を回避している。	1週間毎の交替制勤務の導入、2交替制勤務の導入、リモートワークの拡大、自宅待機（1部業務）により、一度に出社する人数を大幅に減少させた。	株式会社 ＩＨＩ 航空・宇宙・防衛事業領域 瑞穂工場（製造業）
1-2	テレワークを活用した感染防止及び事業継続のためのリスク回避	 閉園期間中は班員を2チームに分け、どちらか一方のチームだけが出勤するよう体制を整えた。出勤者は動物の健康管理に専念し、もう一方は在宅勤務し飼育マニュアルの精査等にあたる（略）	飼育員の班員の役割（出勤組、在宅勤務組）を明確にし、班員同士の接触を必要最小限にすることにより濃厚接触による感染のリスクを減少するとともに、感染者が発生した場合の影響を最小限に留め、動物のケアに穴が空かないような体制を構築した。	公益財団法人 東京動物園協会恩賜上野動物園（接客娯楽業）
1-3	時差勤務制度を活用した「密」の回避	 朝夕、共用する更衣室での密集を避けるため、時差勤務制度を活用した。特に飼育職員は、業務終了後に衛生管理のため入浴する必要があり、浴場の混雑、密回避にも役立った。	時差勤務制度を活用することにより、更衣室や勤務終了後の浴場での混在や「密」の回避により、感染リスクの減少を図った。	公益財団法人 東京動物園協会恩賜上野動物園（接客娯楽業）

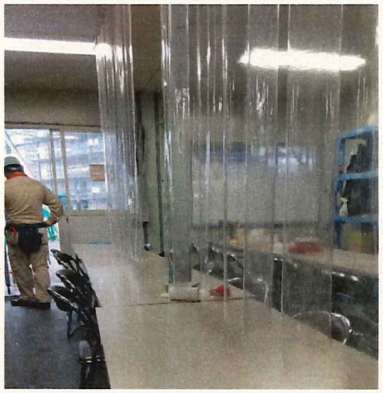
1-4	在宅勤務の推進	なし	感染者が多い地域の営業所については積極的に在宅勤務を推進。	トライス株式会社 本社工場（製造業）
1-5	テレワーク及びオンライン会議の推進		出社が必要な業務以外は、極力テレワークを推奨。 また、オンライン会議用の個人ブースを事業場内に設置することで、対面での会議からオンラインでの会議実施を推奨している。	第一三共株式会社 品川研究開発センター（教育研究業）

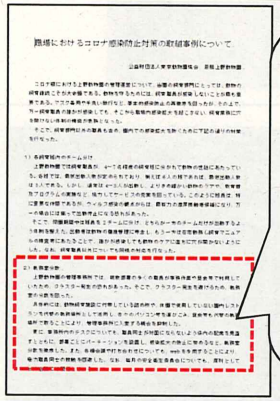
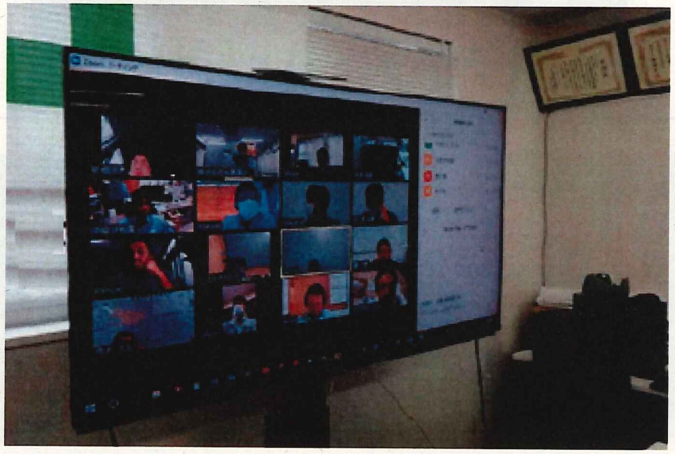
チェックポイント②：体調が優れない人が気兼ねなく休めるルールを定め、実行できる雰囲気を作っています。

項番	取組	写真	概要	備考
2-1	現場入口へのサーモカメラの設置による体調確認		多数の関係請負人が出入りするため、自動で入場者の検温ができるサーモカメラを配置して、発熱者の入場を禁止している。	戸田建設株式会社 名古屋支店（建設業）
2-2	体調不良の際の休暇取得の推進	なし	毎日の検温の実施。検温の結果、37度以上の場合は出勤前に事業場に連絡の上、休業するようにしている。 また、同居の家族に体調不良者がいる場合も同様に取り扱っている。 休業させるに当たっては、新たに公休制度（９割補償）を設け、公休を使って休業するか、もしくは年次有給休暇を取得して休業するか選択制としている。	トライス株式会社 本社工場（製造業）
2-3	体調不良時の行動フロー図の作成・周知		労働者が体調不良を感じた場合や保健所等から濃厚接触者に指定された場合の行動フローを作成し、周知することで、体調が優れない労働者が気兼ねなく休むことができる環境をつくっている。	

チェックポイント③：職員間の距離確保、定期的な換気、仕切り、マスク徹底など、密にならない工夫を行っています。

項番	取組	写真	概要	備考
3-1	執務室にパーテーションを設置		飛沫感染の防止のため、執務室にパーテーションを設置した。	
3-2	施設入所者と密着する作業を行う際のゴーグルの着用		入所者に密着して作業を行う際に、マスクの着用に加え、飛沫感染を防止するためゴーグルを着用することとした。	医療法人仁泉会 介護老人保健施設せみねの丘（社会福祉施設）

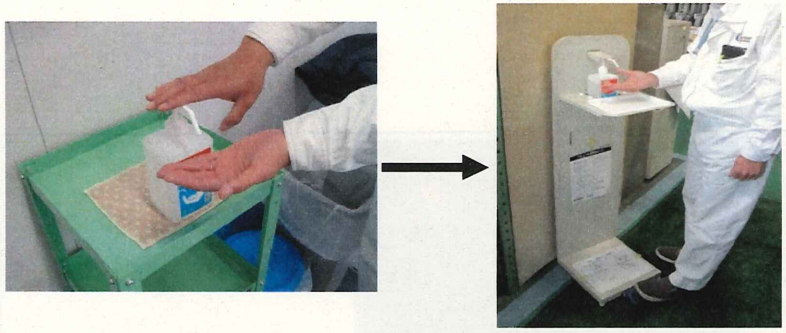
3-3	休憩室へのビニールカーテンの設置		休憩所では労働者が向かい合わせになるため、テーブルの中央に天井からテーブルまでビニールカーテンを垂らして、向かい合わせの者同士の飛沫がかからないように配慮している。	戸田建設株式会社 名古屋支店（建設業）
3-4	アラームを活用した定期的な換気の実施		30分ごとに２分間の換気を行うことをルール化し、着実に実施するため職場にアラームを設置した。	株式会社 ＩＨＩ 航空・宇宙・防衛事業領域 瑞穂工場（製造業）
3-5	社員食堂で利用者の間隔を確保（座席の間引き、一方向化）		「対面式」で２６１席あった社員食堂の座席を間引き、「一方向」で１０２席に変更し、食堂利用時の感染リスクの低減を図った。	

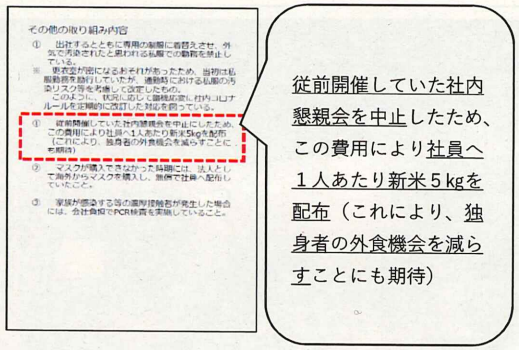
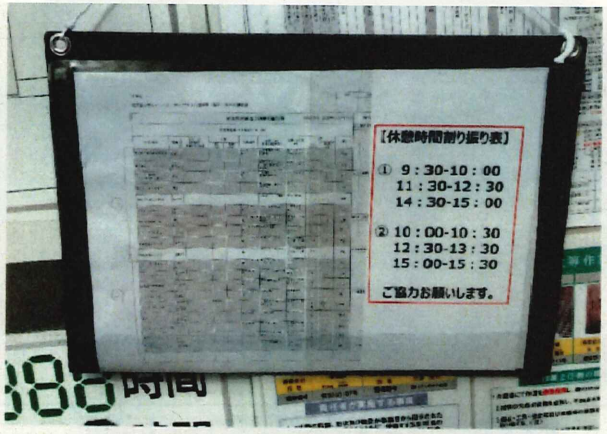
3-6	社員食堂で利用者の間隔を確保（並ぶ際の間隔の確保）		社員食堂の利用待ちの際、入り口近くに密集して並んでいた状況を改善するため、床に２メートル間隔でテープを貼り、テープに沿って待つことにより、利用待ちの際の「密」を回避した。	
3-7	事務室の分散、オンライン会議の活用による感染防止		複数部署の多くの職員が事務作業や昼食等で利用していた管理事務所におけるクラスター発生を未然に防止するため、執務室の分散を図るとともに、オンラインにより安全衛生委員会を開催することにより、職員同士の接触によるリスクの減少を図った。	公益財団法人 東京動物園協会恩賜上野動物園（接客娯楽業）
3-8	ZOOMを活用した安全衛生協議会の開催		多数の関係事業者（18社）が参加する安全衛生協議会をZOOMを活用し、オンラインにて開催し、「３密の回避」により感染リスクの減少を図った。	株式会社 佐藤渡辺東京営業所（建設業）

3-9	空気清浄機や加湿器の活用による換気の悪い密閉空間の防止	 	空気清浄機や加湿器の活用により、換気の悪い密閉空間とならないようにしている。	佐藤・池原建設工事共同企業体 東電原町作業所（原町発電所新導水路建設ならびに関連除却工事）（建設業）
3-10	朝礼時の立ち位置を明示することによる労働者の距離の確保		朝礼時に労働者の立ち位置を明示することにより、労働者間の一定の距離を確保した。	株式会社 植木組（建設業）
3-11	ロッカールームの増設による「密」の回避		デイサービス担当職員用にロッカールームを増設することで、職員間の距離の確保等、密にならない工夫を行った。	社会福祉法人 広島県同胞援護財団 可部南静養園（社会福祉施設）

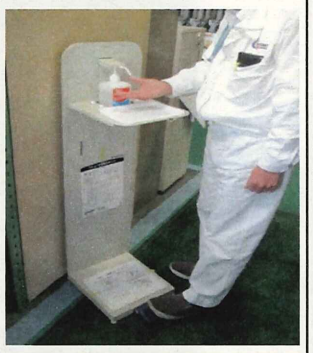
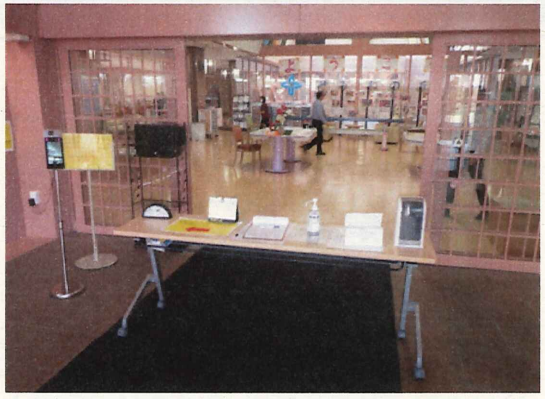
3-12	車両への感染対策ビニールシートの設置	  	労働者が使用する車両に感染対策ビニールシートを設置し、通常5 人乗りである車両でも3 人に乗車人数減らすことで、密の回避を図っている。	南建設株式会社（建設業）
3-13	エレベーターの床への足形の表示	 	エレベーターの床に足形を表示することで、職員間の距離を確保し、対面を避けるようにすることで密にならないようにしている。	日本郵便株式会社 長野東郵便局（通信業）

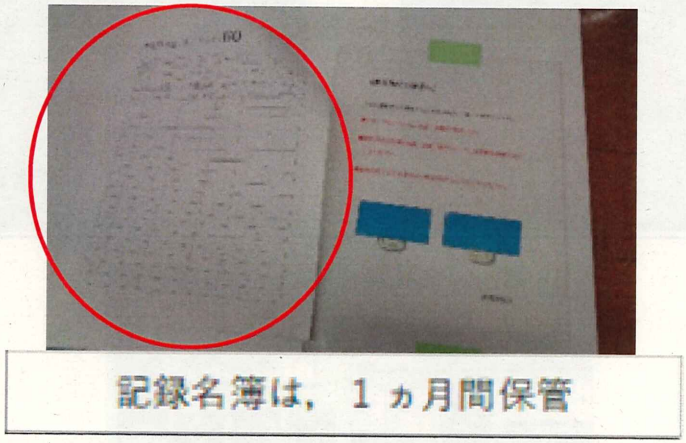
チェックポイント④：休憩所、更衣室などの”場の切り替わり”や、飲食の場など「感染リスクが高まる『５つの場面』」での対策・呼びかけを行っています。

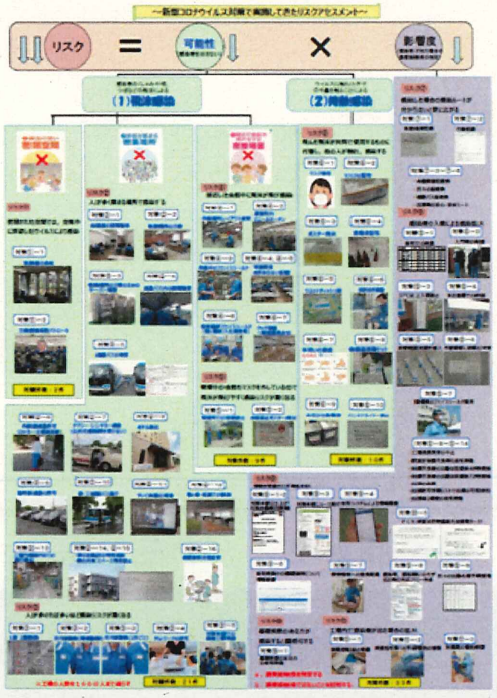
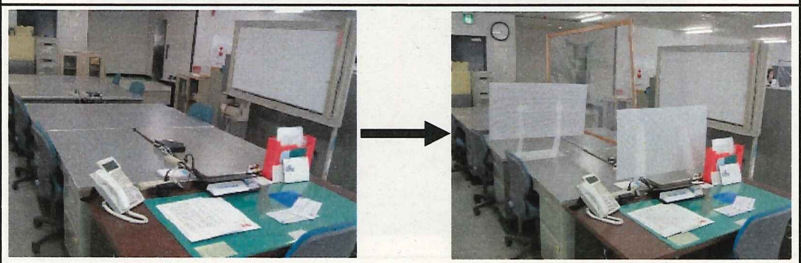
項番	取組	写真	概要	備考
4-1	従業員出入口に設置の消毒液を足踏み式に変更		従業員出入口に設置していたプッシュタイプ式の消毒液を足踏み式に変更し、接触リスクの低減を図った。	
4-2	昼休みの時差取得	（1）勤務形態 1週ごとに1直，2直を交替する。 区分 / 就業時間 / 休憩時間 / 労働時間 1直 / 7:00 ～ 16:00 / ① 11:00 ～ 12:00 ② 11:30 ～ 12:30 / 8.0Hr 2直 / 16:00 ～ 1:00 / ① 20:00 ～ 21:00 ② 20:30 ～ 21:30 / 8.0Hr ※休憩時間の3密回避のため，時間帯を二つに分けることとする。	休憩時間の３密回避のため、休憩時間帯を２つに分けることとした。	株式会社 ＩＨＩ 航空・宇宙・防衛事業領域 瑞穂工場（製造業）
4-3	社員食堂で利用者の間隔を確保（座席の間引き、一方向化）		「対面式」で２６１席あった社員食堂の座席を間引き、「一方向」で１０２席に変更し、食堂利用時の感染リスクの低減を図った。	※再掲（取組3-5）

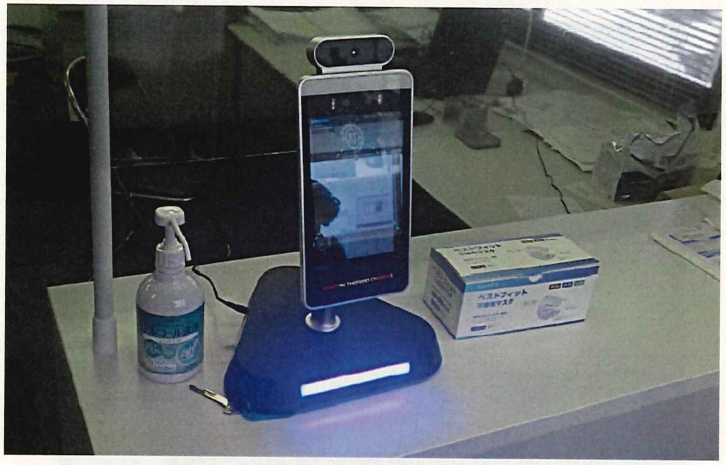
4-4	懇親会の開催を控えるなど、「感染が高まる『５つの場面』」を避けるための取組の実践	 従前開催していた社内懇親会を中止したため、この費用により社員へ１人あたり新米５kgを配布（これにより、独身者の外食機会を減らすことにも期待）	感染防止の観点から、感染リスクが高い「飲食の場」である社内懇親会の開催を控えるとともに、外食の機会を減らすことを目的として、懇親会に使用する予定であった費用を用いて社員に新米５kgを配布するなど、会社が率先して「感染リスクが高まる『５つの場面』」を避けるための取組を実践した。	理研計器株式会社（製造業）
4-5	休憩室の時間差での利用		休憩室の三密の防止のため、休憩時間を複数のグループに分けている。	鹿島建設株式会社東京建築支店 順天堂大学キャンパス・ホスピタル再編事業（仮称）新研究棟建設計画工事（建設業）

チェックポイント⑤：手洗いや手指消毒、咳エチケット、複数人が触る箇所の消毒など、感染防止のための基本的な対策を行っています。

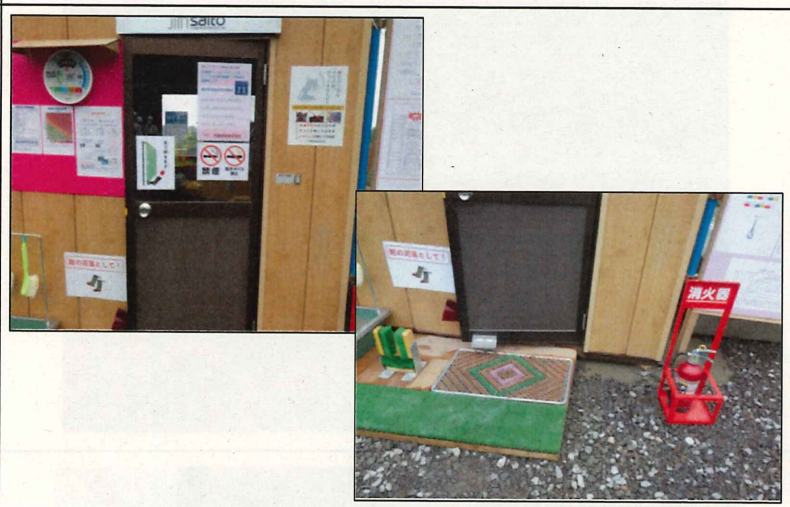
項番	取組	写真	概要	備考
5-1	肘を使って開くことができるドアノブ		複数人が触るドアノブにアタッチメントを取り付け、手のひらで直接触ることなく、肘を使ってドアを開くようにすることで、接触リスクの低減を図った。	ジヤトコ株式会社（製造業）
5-2	従業員出入口に設置の消毒液を足踏み式に変更	 	従業員出入口に設置していたプッシュタイプ式の消毒液を足踏み式に変更し、接触リスクの低減を図った。	※再掲（取組4-1）
5-3	施設の入口への非接触型体温計、入場者名簿の設置		外部の方からの感染を防止するため、来所者に非接触型体温計による検温と入場者名簿への氏名の記入を求めている。 なお、物品販売業者等については、施設内ではなく、正面玄関での対応としている。	医療法人仁泉会 介護老人保健施設せみねの丘（社会福祉施設）

5-4	多くの人が触れる箇所の定期的な消毒	 	自動販売機のボタン、コピー機のボタン、ドアノブ、階段の手すりなどの多くの人が触れる箇所について、担当者を決め、定期的に、アルコール除菌剤にて拭き取り消毒を実施している。	株式会社 ＩＨＩ 航空・宇宙・防衛事業領域 瑞穂工場（製造業）
5-5	食堂の使用者記録名簿の作成		クラスター発生時に濃厚接触者を把握できるよう、食堂テーブルごとに使用者記録名簿を配置し、使用した労働者に記入を求めている。	株式会社 ＩＨＩ 航空・宇宙・防衛事業領域 瑞穂工場（製造業）

5-6	新型コロナウイルス対策についてのリスクアセスメントの実施		職場の新型コロナウイルス対策について、リスクアセスメントを実施した上で体系的にとりまとめ、職場内で周知を行った。	株式会社 ＩＨＩ 航空・宇宙・防衛事業領域 瑞穂工場（製造業）
5-7	執務室にパーテーションを設置		飛沫感染の防止のため、執務室にパーテーションを設置した。	※再掲（取組3-1）

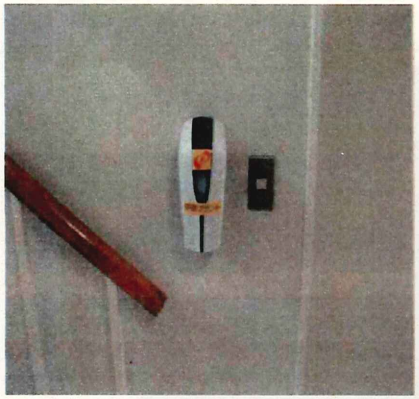
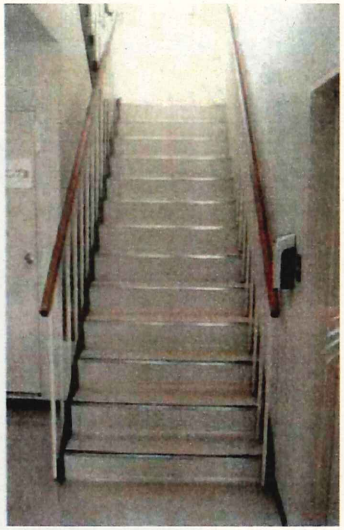
5-8	足で開閉できるドア（引き戸）		複数人が触るドア（引戸）の取っ手を介した感染を防止するため、ドアの下部に金具を設け、足でドアを開放できるようにすることで、接触リスクの低減を図った。	
5-9	非接触型の体温測定器による体調確認の実施		現場事務所に非接触型の体温測定器を導入し、日々の体温測定等の感染対策を実施。	丸勘建設株式会社（建設業）
5-10	手洗い場の新設による手洗いや手指消毒等の感染防止対策の推進		手洗い場を増設し、手洗い等の基本的な感染防止対策の取組を推進した。	株式会社日本アクセス 八戸オフィス（商業）

5-11	マスク等のゴミを通常のゴミと分別して管理		マスク等のゴミを通常のゴミと分別して管理することで、廃棄をする際にマスク等への接触による感染のリスクを低減した。	株式会社日本アクセス 八戸オフィス（商業）
5-12	ごみの処理の際に使い捨て手袋を使用		事務所等のごみの処理の際、使い捨て手袋を使用することで接触感染のリスク低減を図った。	佐藤・池原建設工事共同企業体 東電原町作業所（原町発電所新導水路建設ならびに関連除却工事）（建設業）

5-13	物品の共用による接触感染を防止するための取組		来客者が共用で使用する筆記用具、スリッパ等の備品について、使用後の消毒を徹底するとともに、消毒済みのものと使用済みのものが混同しないよう、場所を区画して配置。	株式会社イワタ みどり工場（製造業）
5-14	足で開閉できるドアノブ		複数人が触るドアノブに直接触ることなく、足を使ってドアを開くようにすることで、接触リスクの低減を図った。	齊藤建設株式会社 函館新外環状道路 函館市滝沢中央改良工事 （建設業）

5-15	腕・肘で開くことができるドアノブ		複数人が触るドアノブを「感染症対策防止ノブフック」にして腕・肘で開けることが出来るように工夫することで、接触リスクの低減を図った。	株式会社高木組 函館江差自動車道 北斗市茂辺地改良工事（建設業）
5-16	会議室入口には消毒済みの掲示		複数人が使用するにおいて、消毒済であることを明示することで、備品の共用等を避けるよう工夫した。	エフコープ生活協同組合筑豊支所（その他の事業）

5-17	蛇口を「手の甲」で開閉できるアタッチメント		接触感染を防止するため、各所手洗い場の蛇口にアタッチメントを取り付けて、「手の甲」で開閉できる方式に変更した。	帝人コードレ株式会社 島根工場（製造業）
5-18	フットペダルで操作可能な蛇口		工場事務所入口に設けた手洗い場において、フットペダルを使用して、蛇口に触れることなく手を洗うことができるようにすることで、接触リスクの低減を図った。	株式会社津田化洗工業（造船業）

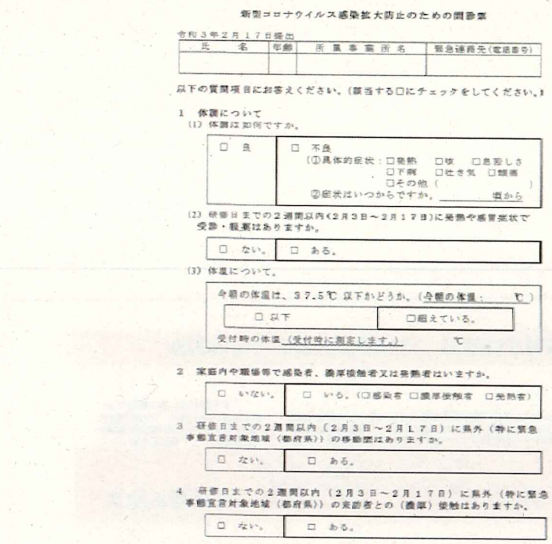
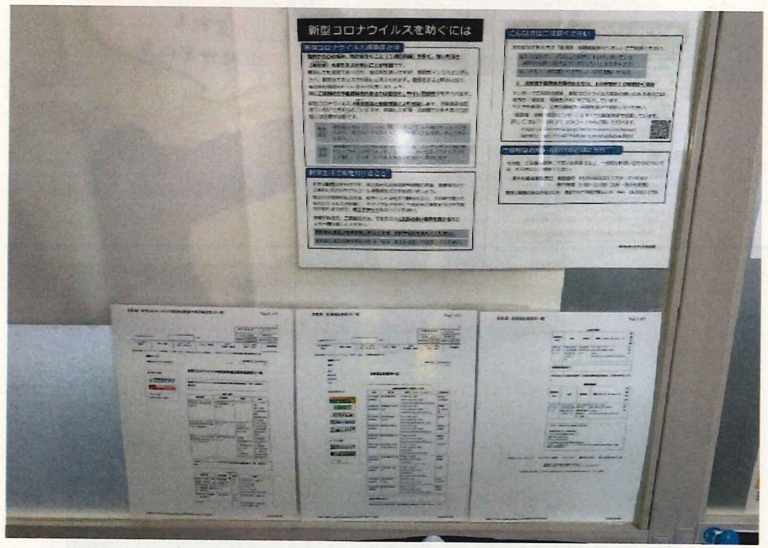
5-19	階段付近の自動手指消毒器設置	 	階段の手すりに触れる際に階段付近の自動手指消毒器を使用することで、複数人が触る箇所を原因とした感染リスクの低減を図っている。	株式会社中部プラントサービス 浜岡総括事業所（建設業）
5-20	手洗い設備の設置		建設工事現場に、水槽用ヒーター等で水タンクを保温することによって温水が出るように工夫した手洗い設備を設置し、寒冷期の屋外であっても労働者が手洗いしやすいように配慮している。	大伸土木株式会社（建設業）

5-21	ペーパータオルを使用したトイレの手洗設備の使用ルールの見える化		トイレの手洗い設備の蛇口を介した接触感染、ドアの取っ手を介した接触感染を防止するため、ペーパータオルを用いて蛇口やドアの取っ手、ゴミ箱に手を触れずにトイレから退室するルールを写真を用いて「見える化」し、接触による感染リスクの減少を図っている。	

チェックポイント⑥：その他

<table>
<tr><th>項番</th><th>取組</th><th>写真</th><th>概要</th><th>備考</th></tr>
<tr>
<td>6-1</td>
<td>出張時の感染予防対策を徹底するためのルール化</td>
<td>
出張時の安心・安全確認シート
<table>
<tr><td>部門 / 責任者</td><td colspan="2">[redacted]</td></tr>
<tr><td>出張者</td><td colspan="2">[redacted]</td></tr>
<tr><td>出張期間 / 出張先</td><td colspan="2">10/13（火）～10/14（水）　[redacted]工場</td></tr>
<tr><td>出張要件</td><td colspan="2">[redacted]安全衛生パトロール
パトロール対象は、[redacted]</td></tr>
<tr><td>確認項目</td><td>予定（会社記入）</td><td>実績（本人記入）</td></tr>
<tr><td>行きの移動手段
※自宅から出張先/宿泊先までの手段を詳細に記載してください
※新幹線、飛行機での隣の座席に誰か座ったか</td><td>[redacted]工場を 15 時バスで出て、混雑時間をさけて、昭島乗車で立川経由、新杉田で降車。宿泊先は[redacted]工場内のゲストハウス</td><td>JR 昭島～立川～川崎経由で新杉田
新杉田からゲストハウスは徒歩
※電車内では人との距離を取り乗車した</td></tr>
<tr><td>宿泊先の状況
※シングルルームか、大部屋や食堂利用の有無等</td><td>[redacted]工場内のゲストハウスに宿泊
シングルルーム。指定有り。
食堂利用あり</td><td>ゲストハウスに宿泊
シングルルーム利用
夕食は弁当を個室で喫食
朝食のみ食堂利用（1 名のみ）
部屋のバスを使用</td></tr>
<tr><td>出張先での行動記録</td><td colspan="2">※既存の行動記録表に記載してください
※マスクをしていない方との近い距離での接触は必ず記載してください</td></tr>
<tr><td>帰りの移動手段
※出張先/宿泊先から自宅までの手段を詳細に記載してください
※新幹線、飛行機での隣の座席に誰か座ったか</td><td>混雑を避けた時間で、新杉田乗車、立川経由でモノレールの上北台にて降車。自宅まで徒歩で移動する</td><td>JR 新杉田～川崎～立川へ移動
立川から上北台までモノレールを利用
上北台から自宅までは徒歩
（マスクをしていない人はなし）
※電車内では人との距離を取り乗車した</td></tr>
<tr><td>懸念事項</td><td>列車乗車時の車両の具合が判然としない。</td><td>列車内の混雑はなかった</td></tr>
</table>
出張時の感染予防対策
✓ 空港や駅の待合室では、同僚であってもできるだけ２ｍの距離を保ち、会話を控えること
✓ 手洗いの時は石鹸を使って 30 秒以上ていねいに洗うこと
✓ 外出時はマスクを正しく着用すること（口、鼻がきちんと隠れる状態）
✓ 睡眠をしっかりとること、バランスを考えた食事をすることで免疫力を落とさないこと
新幹線や飛行機は定期的に換気されています。自分にできることを１つずつやっていきましょう。
</td>
<td>出張時の感染予防について職場のルールを作成するとともに、「出張時の安心・安全確認シート」により、出張時の対策の取組状況を確認することとした。</td>
<td>株式会社 ＩＨＩ 航空・宇宙・防衛事業領域 瑞穂工場（製造業）</td>
</tr>
<tr>
<td>6-2</td>
<td>顔認証システムによる作業員のマスク着用及び体温の確認の実施</td>
<td>


</td>
<td>現場の入口に顔認証機能付きの体温測定器を設置し、事前に顔登録された作業員が入場する際に
マスクの着用及び体温の確認を実施。</td>
<td>大林・西松・戸田・佐藤・錢高特定建設工事共同企業体 東京外かく環状道路本線トンネル（北行）東名北工事（建設業）</td>
</tr>
</table>

6-3	研修参加者への問診票による体調確認の実施	 新型コロナウイルス感染拡大防止のための問診票 令和３年２月１７日提出 氏名 / 年齢 / 所属事業所名 / 緊急連絡先（電話番号） 以下の質問項目にお答えください。（該当する□にチェックをしてください。） 1 体調について (1) 体調は如何ですか。 □ 良 □ 不良 (①具体的症状：□発熱 □咳 □息苦しさ □下痢 □吐き気 □頭痛 □その他（ ） ②症状はいつからですか。 頃から (2) 研修日までの２週間以内（２月３日～２月１７日）に発熱や感冒症状で受診・服薬はありますか。 □ ない。 □ ある。 (3) 体温について。 今朝の体温は、３７.５℃ 以下かどうか。（今朝の体温： ℃） □ 以下 □ 超えている。 受付時の体温（受付時に測定します。） ℃ 2 家庭内や職場等で感染者、濃厚接触者又は発熱者はいますか。 □ いない。 □ いる。（□感染者 □濃厚接触者 □発熱者） 3 研修日までの２週間以内（２月３日～２月１７日）に県外（特に緊急事態宣言対象地域（都府県））の移動歴はありますか。 □ ない。 □ ある。 4 研修日までの２週間以内（２月３日～２月１７日）に県外（特に緊急事態宣言対象地域（都府県））の感染者との（濃厚）接触はありますか。 □ ない。 □ ある。	研修会の開催当日、参加者に問診票の提出を求め、参加者の安全、安心な環境作りに取り組む。	山口県建設業協会 周南支部（その他の事業）
6-4	保健所等の連絡先の掲示による労働者への周知	 	労働者に対して、保健所等の連絡先を周知することで、陽性者等が発生した場合の迅速な対応を促進。	佐藤・池原建設工事共同企業体 東電原町作業所（原町発電所新導水路建設ならびに関連除却工事）（建設業）

6-5	ピクトグラムを用いた感染防止対策の取組の周知		ピクトグラムを用いて感染拡大防止対策の周知を行うことで、外国人労働者にも取組が伝わるようにしている。	近藤建設株式会社 一般国道228号上ノ国町寅の沢災害防除外一連工事（建設業）
6-6	職場で罹患者が発生した際の保健所対応フローの作成		職場において新型コロナウイルス感染症罹患者が発生した際の保健所対応フローを作成することで、労働者が迅速な対応をとれるように周知している。	竹中工務店（仮称）姫路市文化コンベンションセンター等新築工事作業所（建設業）

別添２

新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針

令和２年３月28日（令和３年４月23日変更）
新型コロナウイルス感染症対策本部決定

三　新型コロナウイルス感染症対策の実施に関する重要事項

（３）まん延防止

４）職場への出勤等

①　政府及び特定都道府県は、事業者に対して、以下の取組を行うよう働きかけを行うものとする。

・　職場への出勤について、人の流れを抑制する観点から、在宅勤務（テレワーク）活用や大型連休中の休暇取得の促進等により、出勤者数の７割削減を目指すこと。

・　20時以降の不要不急の外出自粛を徹底することを踏まえ、事業の継続に必要な場合を除き、20 時以降の勤務を抑制すること。

・　職場に出勤する場合でも、時差出勤、自転車通勤等の人との接触を低減する取組を強力に推進すること。

・　職場においては、感染防止のための取組（手洗いや手指消毒、咳エチケット、職員同士の距離確保、事業場の換気励行、複数人が触る箇所の消毒、発熱等の症状が見られる従業員の出勤自粛、出張による従業員の移動を減らすためのテレビ会議の活用等）や「三つの密」や「感染リスクが高まる「５つの場面」」等を避ける行動を徹底するよう促すこと。特に職場での「居場所の切り替わり」（休憩室、更衣室、喫煙室等）に注意するよう周知すること。さらに、職場や店舗等に関して、業種別ガイドライン等を実践するよう働きかけること。

・　別添に例示する国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務を行う事業者及びこれらの業務を支援する事業者においては、「三つの密」を避けるために必要な対策を含め、十分な感染防止策を講じつつ、事業の特性を踏まえ、業務を継続すること。

②　政府及び地方公共団体は、在宅勤務（テレワーク）、ローテーション勤

務、時差出勤、自転車通勤等、人との接触を低減する取組を自ら進めるとともに、事業者に対して必要な支援等を行う。

③　政府は、上記①に示された感染防止のための取組等を働きかけるため、特に留意すべき事項を提示し、事業者自らが当該事項の遵守状況を確認するよう促す。また、遵守している事業者に、対策実施を宣言させるなど、感染防止のための取組が勧奨されるよう促す。

8）重点措置区域における取組等

①　重点措置区域である都道府県においては、「緊急事態宣言解除後の対応」を踏まえるとともに、まん延防止等重点措置が、地域の感染状況に応じて、期間・区域、業態を絞った措置を機動的に実施できる仕組みであり、発生の動向等を踏まえた集中的な対策により、地域的に感染を抑え込み、都道府県全域への感染拡大、更には全国的かつ急速なまん延を防ぐ趣旨で創設されたものであることを踏まえ、感染リスクが高く感染拡大の主な起点となっている場面に効果的な対策を徹底するため、後述9）に掲げる基本的な感染防止策等に加え、以下の取組を行うものとする。

（略）

9）緊急事態措置区域及び重点措置区域以外の都道府県における取組等

（職場への出勤等）

・　事業者に対して、在宅勤務（テレワーク）、時差出勤、自転車通勤等、人との接触を低減する取組を働きかけること。

・　事業者に対して、職場における、感染防止のための取組（手洗いや手指消毒、咳エチケット、職員同士の距離確保、事業場の換気励行、複数人が触る箇所の消毒、発熱等の症状が見られる従業員の出勤自粛、出張による従業員の移動を減らすためのテレビ会議の活用等）や「三つの密」や「感染リスクが高まる「5つの場面」」等を避ける行動を徹底するよう促すこと。特に職場での「居場所の切り替わり」

（休憩室、更衣室、喫煙室等）に注意するよう周知すること。さらに、職場や店舗等に関して、業種別ガイドライン等を実践するよう働きかけること。その際には、特に留意すべき事項の確認を促し、遵守している事業者には対策実施を宣言させる等、感染防止のための取組を強く勧奨すること。

12）クラスター対策の強化

⑤　政府及び都道府県等は、クラスター対策を強化する観点から、以下の取組を行う。

・　「三つの密」等濃厚接触が生じやすい環境にある職場でクラスターが発生した場合には、幅広く検査を実施する。また、あらかじめ、事業者に対し、職場でのクラスター対策の徹底を呼びかけるとともに、上記の検査について労働者への受検勧奨の実施等を促すこと。

別添３

新型コロナウイルス感染症　モニタリング検査（PCR検査）モニター募集中

内閣官房
Cabinet Secretariat

モニタリング検査の流れ

事業者様 →（登録）→ 内閣官房・管理団体（三菱総合研究所）→（手続説明）※検査方法・回数・参加人数のご相談 → 検査会社（検査）→ 事業者様（検体採取）

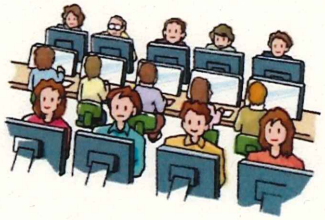
４つのメリット

① 検査は**無料**です

② 唾液を採るだけ
苦痛はありません

③ 職場で検査できます

④ **感染者の早期発見**につながります



定期的な検査で感染の再拡大を防止！



⇓⇓⇓モニターのご登録はこちらからぜひ宜しくお願いします⇓⇓⇓

管理団体（三菱総合研究所）からオンライン説明会の連絡をさせていただきます。

corona.go.jp/monitoring/form-group/

または、「**モニタリング検査　事業所登録**」で検索

※当面は随時募集いたします

＜お問合せ先＞
株式会社三菱総合研究所
メール：
proactive_test@ml.mri.co.jp

※比較的感染リスクの高い場所を中心にモニタリング検査を実施しております。

安全衛生委員会／衛生委員会資料　　：令和　年　月

別添4－1

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

1　このチェックリストは、職場における**新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するための基本的な対策の実施状況について確認**いただくことを目的としています。

2　項目の中には、業種、業態、職種等によっては対応できないものがあるかもしれません。ですので、すべての項目が「はい」にならないからといって、対策が不十分ということではありませんが、可能な項目から工夫しましょう。**職場の実態を確認し、全員（事業者と労働者）がすぐにできることを確実に実施**いただくことが大切です。

3　確認した結果は、**衛生委員会等に報告**し、対策が不十分な点があれば調査審議いただき、改善に繋げてください。また、その**結果について**全ての**労働者が確認できるように**してください。

衛生委員会等が設置されていない事業場においては、事業者による自主点検用に用いて下さい。

※　都道府県労働局、労働基準監督署に報告いただく必要はありません。

項　目	確認
1 感染予防のための体制	
・事業場のトップが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に取り組むことを表明し、労働者に対して感染予防を推進することの重要性を伝えている。	はい・いいえ
・事業場の感染症予防の責任者及び担当者を任命している。（衛生管理者、衛生推進者など）	はい・いいえ
・会社の取組やルールについて、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
・労働者が感染予防の行動を取るように指導することを、管理監督者に教育している。	はい・いいえ
・安全衛生委員会、衛生委員会等の労使が集まる場において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止をテーマとして取り上げ、事業場の実態を踏まえた、実現可能な対策を議論している。	はい・いいえ
・職場以外でも労働者が感染予防の行動を取るよう感染リスクが高まる「5つの場面」や「新しい生活様式」の実践例について、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
・新型コロナウイルス接触確認アプリ（COCOA）を周知し、インストールを労働者に勧奨している。	はい・いいえ
2　感染防止のための基本的な対策	
（1）事業場において特に留意すべき事項である「取組の5つのポイント」	
・「取組の5つのポイント」の実施状況を確認し、職場での対応を検討の上、実施している。	はい・いいえ
（2）感染防止のための3つの基本：①身体的距離の確保、②マスクの着用、③手洗い	
・人との間隔は、できるだけ2m（最低1m）空けることを求めている。	はい・いいえ
・会話をする際は、可能な限り真正面を避けることを求めている。	はい・いいえ
・外出時、屋内にいるときや会話をするときに、症状がなくてもマスクの着用を求めている。 ※熱中症のリスクがある場合には、6についても確認してください。	はい・いいえ
・手洗いは30秒程度かけて水と石けんで丁寧に洗うことを求めている（手指消毒薬の使用も可）。	はい・いいえ
・その他（　　）	はい・いいえ

項目	確認
(3)三つの密の回避等の徹底	
・三つの密(密集、密接、密閉)を回避する行動について全員に周知し、職場以外も含めて回避の徹底を求めている。	はい・いいえ
・その他(　　)	はい・いいえ
(4)日常的な健康状態の確認	
・出勤前に体温を確認するよう全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
・出社時等に、全員の日々の体調(発熱やだるさを含む風邪症状の有無、味覚や嗅覚の異常の有無等)を確認している。	はい・いいえ
・体調不良時には正直に申告しやすい雰囲気を醸成し、体調不良の訴えがあれば勤務させないこと、正直に申告し休むことで不利益な扱いにしないことを、職場で確認している。	はい・いいえ
・その他(　　)	はい・いいえ
(5)一般的な健康確保措置	
・長時間の時間外労働を避けるなど、疲労が蓄積しないように配慮している。	はい・いいえ
・十分な栄養摂取と睡眠の確保について全員に周知し、意識するよう求めている。	はい・いいえ
・その他(　　)	はい・いいえ
(6)「新しい生活様式」の実践例で示された「働き方の新しいスタイル」の取組状況について	
・「テレワークやローテーション勤務」を取り入れている。	はい・いいえ
・「時差通勤でゆったりと」を取り入れている。	はい・いいえ
・オフィスの人口密度を減らした「オフィスはひろびろと」を取り入れている。	はい・いいえ
・「会議はオンライン」を取り入れている。	はい・いいえ
・「名刺交換はオンライン」を取り入れている。	はい・いいえ
・「対面での打合せは換気とマスク」を取り入れている。	はい・いいえ
(7)新型コロナウイルス感染症に対する情報の収集	
・国、地方自治体や一般社団法人日本渡航医学会や公益社団法人日本産業衛生学会等の公益性の高い学術学会等のホームページ等を通じて最新の情報を収集している。	はい・いいえ
・その他(　　)	はい・いいえ
3　感染防止のための具体的な対策	
(1)基本的な対策	
・①換気の悪い密閉空間、②多くの人が密集、③近距離での会話や発声の「3つの密」を同時に満たす行事等を行わないようにしている。	はい・いいえ
・上記「3つの密」が重ならなくても、リスクを低減させるため、出来る限り「ゼロ密」を目指している。	はい・いいえ
・その他(　　)	はい・いいえ
(2)換気の悪い密閉空間の改善	
・季節に応じて、リーフレット「『換気の悪い密閉空間』を改善するための換気の方法」、「熱中症予防に留意した「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法」、「冬場における『換気の悪い密閉空間』を改善するための換気の方法」を参照し、適切に換気を行っている。	はい・いいえ
・電車等の公共交通機関の利用に際し、窓開けに協力するよう全員に周知している。	はい・いいえ
・その他(　　)	はい・いいえ

項目	確認
（3）多くの人が密集する場所の改善	
・業態に応じて可能な範囲で出勤を抑制するように努めている。	はい・いいえ
・電車やバス等での他人との密着を防ぐため、時差通勤、自転車通勤、自家用車通勤などの活用を図っている。	はい・いいえ
・テレビ会議やWeb会議の活用等により、人が集まる形での会議等をなるべく避けるようにしている。	はい・いいえ
・対面での会議やミーティング等を行う場合は、マスクの着用を原則とし、人と人の間隔をできるだけ2m（最低1m）空、可能な限り真正面を避けるようにしている。	はい・いいえ
・接客業等において、人と人が近距離で対面することが避けられない場所は、労働者にマスクを着用させ、人と人の間にアクリル板、不燃性透明ビニールカーテンなどで遮蔽するようにしている。	はい・いいえ
・職場外（バスの移動等）でもマスクの着用や、換気、人との間隔を取る等、三つの密を回避するよう努めることとしている。	はい・いいえ
・寄宿舎や社員寮等の労働者が集団で生活する場でも、三つの密（密集、密接、密閉）の回避をはじめとする基本的な感染防止対策を実施するよう、労働者に周知啓発を行っている。	はい・いいえ
・その他（　　）	はい・いいえ
（4）接触感染の防止について	
・物品・機器等（例：電話、パソコン、デスク等）や治具・工具などについては、複数人での共用をできる限り回避している。共用する場合には使用前後での手洗いや手指消毒を徹底している。	はい・いいえ
・自由に着席場所を選んで仕事を行うフリーアドレスを導入する場合には、使用前後での消毒、充分な座席間隔の確保、利用状況の記録等を実施することとしている。	はい・いいえ
・事業所内で複数の労働者が触れることがある物品、機器、治具・工具等について、こまめにアルコール（容量%で60%以上）や界面活性剤や次亜塩素酸ナトリウム0.05%水溶液による清拭消毒を実施することとしている。 ※人がいる環境に、消毒や除菌効果を謳う商品を空間噴霧して使用することは、眼、皮膚への付着や吸入による健康影響のおそれがあることから推奨されていません。	はい・いいえ
・その他（　　）	はい・いいえ
（5）近距離での会話や発声の抑制	
・職場では、同僚を含む他人と会話する際には、大きな声を出さずに距離をなるべく保持するようにしている。	はい・いいえ
・外来者、顧客、取引先との対面での接触や近距離での会話をなるべく避けるようにしている。	はい・いいえ
・どうしてもマスクなしで1m以内で会話する必要がある場合は、15分以内に留めるようにしている。	はい・いいえ
・粉じんや化学物質など、呼吸用保護マスクを装着する必要がある作業では、声で合図連絡する場合にはマスクを外さないように周知している。拡声器使用や伝声板付きのマスク採用が望ましい。	はい・いいえ
・その他（　　）	はい・いいえ
（6）共用トイレの清掃等について	
・不特定多数が接触する場所は、清拭消毒を行うこととしている。	はい・いいえ
・トイレの床や壁は次亜塩素酸ナトリウム0.1%水溶液で手袋を用いて清拭消毒する。	はい・いいえ
・トイレの蓋を閉めて汚物を流すように表示している。（便器内は通常の清掃でよい）	はい・いいえ
・ペーパータオルを設置するか、個人ごとにタオルを準備する。	はい・いいえ
・その他（　　）	はい・いいえ

項目	確認
(7)休憩スペース等の利用について	
・一度に休憩する人数を減らし、対面で食事や会話を控え、長居しないようにしている。	はい・いいえ
・休憩スペースは常時換気することに努めている。	はい・いいえ
・休憩スペースの共有する物品(テーブル、いす、自販機ボタン等)は、定期的に消毒をしている。	はい・いいえ
・休憩スペースへの入退室の前後に手洗い又は手指の消毒をさせている。	はい・いいえ
・社員食堂での感染防止のため、座席数を減らす、座る位置を制限している、マスクを外したままの談笑を控えるよう注意喚起している、昼休み等の休憩時間に幅を持たせている、などの工夫をしている。	はい・いいえ
・社員食堂では感染防止のため、トングやポットなどの共用を避けている。	はい・いいえ
・喫煙所では同時に利用する人数に制限を設け、手指消毒後に十分乾いてから喫煙するよう指導し、会話をせず喫煙後は速やかに立ち退くことを、利用者に周知し、徹底している。	はい・いいえ
・その他の共有の施設について、密閉、密集、密接とならないよう利用方法について検討している。	はい・いいえ
・その他(　　)	はい・いいえ
(8)ゴミの廃棄について	
・鼻水、唾液などが付いたゴミ(飲用後の紙コップ、ビン、缶、ペットボトルなどを含む)は、ビニール袋に入れて密閉して廃棄することとしている。	はい・いいえ
・ゴミを回収する人は、マスク、手袋、保護メガネを着用することとし、作業後は必ず石けんと流水で手洗いをすることとしている。	はい・いいえ
・その他(　　)	はい・いいえ
4　配慮が必要な労働者への対応等	
・風邪症状等が出た場合は、「出勤しない・させない」の徹底と、かかりつけ医等の地域で身近な医療機関への電話相談を求めている。	はい・いいえ
・高齢者や基礎疾患(糖尿病、心不全、慢性呼吸器疾患、慢性腎臓病、高血圧症、がんなど)を有する者などの重症化リスク因子を持つ労働者及び妊娠している労働者に対しては、本人の申出及び産業医等の意見を踏まえ、感染予防のための就業上の配慮(テレワークや時差出勤等)を行っている。	はい・いいえ
・特に妊娠中の女性労働者が、医師又は助産師からの指導内容について「母健連絡カード」等で申し出た場合、産業医等の意見も勘案の上、作業の制限または出勤の制限(在宅勤務又は休業をいう。)の措置を行っている。	はい・いいえ
・テレワークを行う場合は、業務とプライベートの切り分けに留意し、上司や同僚とのコミニュケーション方法を検討し、在宅勤務の特性も理解したうえで、運動不足や睡眠リズムの乱れやメンタルヘルスの問題が顕在化しやすいことを念頭において就業させている。	はい・いいえ
・その他(　　)	はい・いいえ
5　新型コロナウイルスの陽性者や濃厚接触者(以下「陽性者等」)が出た場合等の対応	
(1)陽性者等に対する不利益取扱い、差別禁止の明確化	
・新型コロナウイルスの陽性者等であると判明しても、解雇その他の不利益な取扱いを受けないこと及び差別的な取扱いを禁止することを全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
(2)陽性者等が出た場合の対応	
・新型コロナウイルスに陽性であると判明した場合は、速やかに事業場に電話、メール等により連絡することを全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
・新型コロナウイルスに陽性であると判明した第三者との濃厚接触があり、保健所から自宅待機等の措置を要請された場合は、速やかに事業場に電話、メール等により連絡することを全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ

項目	確認
・新型コロナウイルスに陽性であるとの報告を受け付ける事業場内の部署（担当者）を決め、全員に周知している。また、こうした情報を取り扱う部署（担当者）の取り扱い範囲とプライバシー保護のルールを決め、全員に周知している。	はい・いいえ
・新型コロナウイルスに陽性である者と濃厚接触した者が職場内にいた場合にどのような対応をするかルール化し、全員に周知している。	はい・いいえ
・職場の消毒等が必要になった場合の対応について事前に検討を行っている。	はい・いいえ
・その他（　　）	はい・いいえ
（3）その他の対応	
・濃厚接触者への対応等、必要な相談を受け付けてくれる「保健所」、「帰国者・接触者相談センター」等を確認してある。	はい・いいえ
・事業場内の診療・保健施設で体調不良者を受け入れる場合は、事業場内での感染拡大の原因となる可能性があることに留意し、医療従事者は標準予防策を遵守し、適切な感染予防体制（受診者のマスク着用、待合や動線を分ける、受診者が一定の距離を保てるよう配慮するなど）を実行している。	はい・いいえ
・その他（　　）	はい・いいえ
6　熱中症の予防（※暑熱作業があるなど熱中症のリスクがある場合に確認してください。）	
・身体からの発熱を極力抑えるため、作業の身体負荷を減らすとともに、休憩を多くとることの重要性を周知している。	はい・いいえ
・のどの渇きを感じなくても、労働者に水分・塩分を摂取するよう周知し、徹底を求めている。 ※マスクで口が覆われることにより、のどの渇きを感じにくくなることがあります。	はい・いいえ
・屋外で人と十分な距離（少なくとも2m以上）が確保できる場合で、大声を出す必要がないときには、マスクをはずすよう周知している。	はい・いいえ

※　ご不明な点がございましたら、お近くの労働局又は労働基準監督署の安全衛生主務課にお問い合わせください。

R3.4.26版

別添４－２

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に係る職場における集団感染事例

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に係る職場における感染防止措置の取組の参考となるよう、職場における集団感染が発生したと考えられる事例を紹介します。

なお、同感染症の職場における対策については、「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用し、職場の状況を確認した上で、職場の実態に即した、実行可能な感染拡大防止対策の検討をお願いいたします。

各事例の（対応について）については、チェックリストの対応する項目を示しており、１（１）１項のように示しております。

事例１）事業場（執務室）

多数の労働者が勤務する執務室内で集団感染が発生したもの。

（集団感染が発生した原因として考えられるもの）

・執務室内で作業する労働者の半数がマスクをしていなかった。
・席配置について、他の労働者と密接する環境であった。
・換気が不十分であった。
・複数人で物品・機器等を共有する場合において、消毒を実施していなかった。

（対策について）

・普段からマスク装着や咳エチケット（咳や発声の際には袖やハンカチ等で口を覆う）を労働者に周知し、徹底すること。
→チェックリスト対応項目１　６項
・人との間隔は、できるだけ２ｍ（最低１ｍ）空けることとし、席配置を見直すこと。
→チェックリスト対応項目２（２）１項
・適切に換気を行うこと。
→チェックリスト対応項目３（２）１項
・物品・機器等（例：電話、パソコン、デスク等）については、複数人での共用をできる限り回避し、共用する場合には使用前後での手洗いや手指消毒を徹底すること。また可能であれば共用物品は使用後に消毒すること。
→チェックリスト対応項目３（４）１項

事例２）事業場（休憩スペースや社員食堂等）

多くの労働者が休憩を同時に取得し、休憩スペースや更衣室も複数の労働者が同時に利用したことから、集団感染が発生したもの。

（集団感染が発生した原因として考えられるもの）

・多くの労働者が休憩を同時に取得し、休憩スペースや更衣室および食堂で密集した状況となっていた。
・更衣室において、複数の労働者がロッカーを共同で利用する場合に、消毒を実施していなかった。
・食堂において、飛沫感染の防止措置を取らず、労働者が対面で会話をしながら食事をしていた。

（対策について）

・一度に休憩する人数を減らし、対面で食事や会話を控え、長居しないようにすること。　→チェックリスト対応項目３（７）１項
・休憩スペースはこまめに換気し、可能であれば常時換気すること。　→チェックリスト対応項目３（７）２項
・休憩スペースの共有する物品（テーブル、いす、自販機ボタン等）は、定期的に消毒をすること。　→チェックリスト対応項目３（７）３項
・休憩スペースへの入退室の前後に手洗い又は手指の消毒をさせること。　→チェックリスト対応項目３（７）４項
・食堂での感染防止のため、座席数を減らす、座る位置を制限する、会話をしないよう要請する、昼休み等の休憩時間に幅を持たせる、などの工夫をすること。　→チェックリスト対応項目３（７）５項

事例３）事業場外（外勤時や移動時）

研修など宿泊を伴う業務において、行動を共にしていた労働者が発症。また複数の労働者が、車両にて移動したことから同乗した複数の労働者にも感染が拡大したもの。

（集団感染が発生した原因として考えられるもの）

・集団での活動や生活する場で密集していたことから感染した。
・車内では、密接した配席であり、換気も不十分であった。

（対策について）

・人との間隔は、できるだけ２ｍ（最低１ｍ）空けること。　→チェックリスト対応項目２（２）１項

・外出時、屋内にいるときや会話をするときに、症状がなくてもマスクを着用すること。

※なお、熱中症のリスクがある場合には、チェックリスト６について確認してください。　→チェックリスト対応項目２（２）３項

・適切に換気を行うこと。　→チェックリスト対応項目３（２）１項
２（６）６項、３（１）１項

・外出から戻ったら手洗いを行うこと、手洗いは30秒程度かけて水と石けんで丁寧に洗うこと（手指消毒薬の使用も可）。

→チェックリスト対応項目２（２）４項

・日常生活用品の複数人での共用は避けること。

→チェックリスト対応項目３（６）４項（７）６項

・車両で移動する際にも人との間隔を空け、マスクを着用し、換気を行うこと。

→チェックリスト対応項目３（３）６項

事例４）事業場外（勤務時間外等）

職場で開催された就業時間後の飲み会を端緒に集団感染が発生したもの。

（集団感染が発生した原因として考えられるもの）

・飲み会の場では密集した状況であり、換気も不十分であった。
・近い距離で比較的大きな声で談笑していた。
・職場以外でも感染防止が必要なことが十分周知できていなかった。

（対策について）

・職場以外においても、労働者が感染予防の行動を取るよう感染リスクが高まる「５つの場面」や「新しい生活様式」の実践例について、労働者全員に周知を行うこと。

→チェックリスト対応項目１　６項

別添5

事　務　連　絡
令和３年４月 23 日

各｛都道府県／保健所設置市／特別区｝衛生主管部（局）長　殿

厚生労働省新型コロナウイルス感染症
対策推進本部

濃厚接触が生じやすい職場におけるクラスター発生時の検査について

今般、新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針（新型コロナウイルス感染症対策本部決定）が変更され、「「三つの密」等濃厚接触が生じやすい環境にある職場でクラスターが発生した場合には、幅広く検査を実施する」こととされたところです。

つきましては、感染拡大を防止する観点から、いわゆる「三つの密（密閉、密集、密着）」となりやすい環境や、集団活動を行うなど濃厚接触が生じやすい環境にある職場におけるクラスター発生時の検査については、濃厚接触者に限らず、幅広い接触者を対象に検査を行っていただくようお願いいたします。

ただし、検査対象者のうち、保健所が濃厚接触者と判断した者以外は、１４日間の健康観察の対象外であり、引き続き従事可能であります。

なお、地域の感染拡大等により、保健所の業務が、自宅及び宿泊療養者の健康管理等優先的に取り組むべき業務で逼迫している場合には、業務の優先順位を判断した上で適切に行ってください。

１．幅広い接触者の考え方について

濃厚接触が生じやすい環境にある職場におけるクラスター発生時の検査の対象者については、次のような者を含めることを検討してください。

（対象となりうる者）

- 感染者からの物理的な距離が近い（部屋が同一、座席が近いなど）者、物理的な距離が離れていても接触頻度が高い者
- 寮などで感染者と寝食や洗面浴室などの場を共有する生活を送っている者
- 換気が不十分、三つの密、共用設備（食堂、休憩室、更衣室、喫煙室など）の感染対策が不十分などの環境で感染者と接触した者　など

２．効率的な検査の実施について

職場でクラスターが発生し、保健所が当該職場の従業員を対象とした検査を行う場合に、上記１の検査対象範囲の決定を事業所の管理者の協力を得て行う（例えば、あらかじめ保健所が検査対象範囲の考え方を示した上で、事業所の管理者がそれに基づいて検査候補者を決定し、その名簿を作成する）など、必要に応じ、効率的な方法で検査を実施して差し支えありません。

また、検査から受検者への結果通知等までを民間機関に委託する方法（例えば、民間検査機関に対して、施設からのPCR 検査の申込の受付、だ液採取キットの配布及び回収、検査分析の実施並びに検査結果の通知を委託し、陽性の結果が出た場合には、あらかじめ民間検査機関と連携した医療機関の医師の診察及び保健所への発生届の提出まで円滑に行う）を採用しても差し支えありません。

事業者の皆さま、労働者の皆さまへ

参考資料１

職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のため ～取組の５つのポイント～を確認しましょう！

- 職場における新型コロナウイルス感染症対策を実施するために、まず次に示す**～取組の５つのポイント～**が実施できているか確認しましょう。
- **～取組の５つのポイント～**は感染防止対策の基本的事項ですので、未実施の事項がある場合には、**「職場における感染防止対策の実践例」**を参考に職場での対応を検討の上、実施してください。
- 厚生労働省では、職場の実態に即した、実行可能な感染症拡大防止対策を検討していただくため**「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」**を厚生労働省のホームページに掲載していますので、具体的な対策を検討する際にご活用ください。
- 職場における感染防止対策についてご不明な点等がありましたら、都道府県労働局に設置された**「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」**にご相談ください。

～取組の５つのポイント～

実施できていれば☑	取組の５つのポイント
☐	テレワーク・時差出勤等を推進しています。
☐	体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルールを定め、実行できる雰囲気を作っています。
☐	職員間の距離確保、定期的な換気、仕切り、マスク徹底など、密にならない工夫を行っています。
☐	休憩所、更衣室などの“場の切り替わり”や、飲食の場など「感染リスクが高まる『５つの場面』」での対策・呼びかけを行っています。
☐	手洗いや手指消毒、咳エチケット、複数人が触る箇所の消毒など、感染防止のための基本的な対策を行っています。

テレワークの積極的な活用について

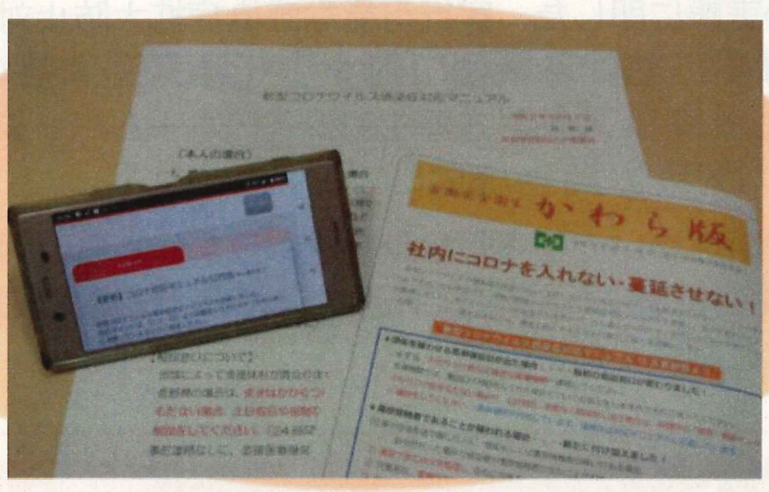
- 厚生労働省では、テレワーク相談センターにおける相談支援、労働時間管理の留意点等をまとめたガイドラインの周知等を行っています。
- さらに、テレワークの導入にあたって必要なポイント等をわかりやすくまとめたリーフレットも作成し、周知を行っています。
- こうした施策も活用いただきながら、職場や通勤での感染防止のため、テレワークを積極的に進めてください。

リーフレットは
厚生労働省
ホームページから
ダウンロード可能です。

職場における感染防止対策の実践例

○　体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルール

新型コロナウイルス感染者が発生した場合の対応手順の作成（製造業）



- 感染者が発生した場合の対応手順を定め、社内イントラネットや社内報で共有した。

[手順]
①感染リスクのある社員の自宅待機
②濃厚接触者の把握
③消毒
④関係先への通知など

手順全文は
（独）労働者健康安全機構
長野産業保健総合支援
センターホームページから
ダウンロード可能です。

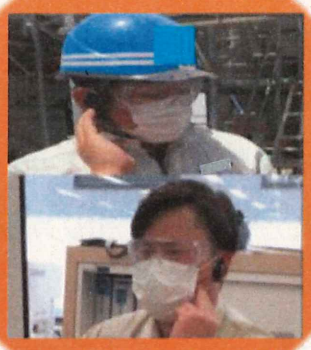
サーマルシステムの導入（社会福祉法人）



- サーマルシステムを施設受付入口に設置し、検温結果が37.5℃以上の者の入場を禁止している。
- 本システムでは、マスクの着用の検知を行い、マスクの未着用者には表示と音声で注意喚起を行う仕組みとなっている。

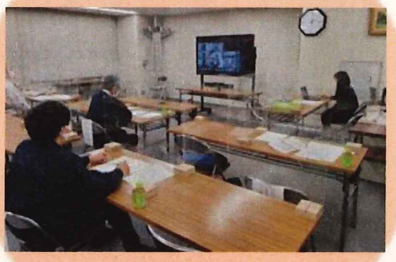
○　密とならない工夫

ＩＴを活用した対策（建設業）



- スマートフォン用無線機を導入し、社員同士や作業従事者との会話に活用。３密を避けたコミュニケーションをとるようにした。

ＩＴを活用した説明会の開催（その他の事業）



- WEB方式と対面方式併用のハイブリッドの説明会を開催した。
- 対面での参加者に対しても、席の間隔を空ける、机にアクリル板を設置するなどの対策を行った。

職場における感染防止対策の実践例

○　感染リスクが高まる「５つの場面」を避ける取り組み

※　職場では、特に「居場所の切り替わり」（休憩室、更衣室、喫煙室など）に注意が必要

休憩所での対策（小売業）



- 休憩室の机の中央を注意喚起付きのパーテーションで区切り、座席も密とならないよう二人掛けにし、対面とならないよう斜めに配置した。

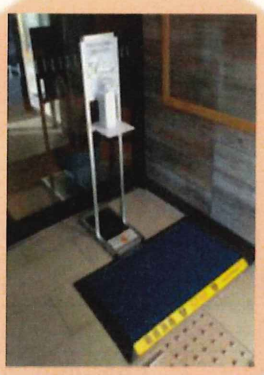
社員食堂での対策（製造業）



- 社員食堂の座席レイアウトを変更し、テーブルの片側のみ使用可とした。
- また、混雑緩和のために、昼休みを時差でとるようにした。

○　感染防止のための基本的対策

入館時の手指等の消毒（宿泊業）



- 宿泊者と従業員の感染防止のため、ホテル入口の消毒液設置場所に、靴底の消毒のためのマットを設置した。

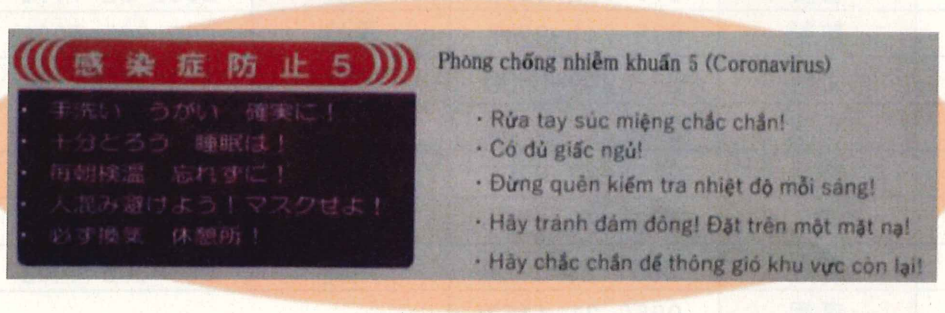
複数人が触る箇所の消毒（製造業）



- 複数人が触る可能性がある機械のスイッチ類を定期的に消毒することを徹底した。

○　その他の取り組み

外国人労働者への感染防止対策の周知（建設業）



- 建設現場に入場する外国人向け安全衛生の資料に、新型コロナウイルス感染症の注意点を外国語に翻訳したものを掲載し、周知徹底を図った。

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

- このチェックリストは、感染症対策の実施状況について確認し、職場の実態に即した対策を労使で検討していただくことを目的としたものです。
- 職場での対策が不十分な場合やどのような対策をすればよいかわからない場合には、感染症対策の実践例を参考に検討してください。
- 項目の中には、業種、業態、職種などにより対応できないものがあるかもしれません。すべての項目が「はい」にならないからといって、対策が不十分ということではありませんが、可能な項目から工夫しましょう。
- 職場の実態を確認し、全員（事業者と労働者）がすぐにできることを確実に継続して、実施いただくことが大切です。

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

項目	確認
1 感染予防のための体制	
・事業場のトップが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に取り組むことを表明し、労働者に対して感染予防を推進することの重要性を伝えている。	はい・いいえ
・事業場の感染症予防の責任者及び担当者を任命している。（衛生管理者、衛生推進者など）	はい・いいえ
・会社の取組やルールについて、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
・労働者が感染予防の行動を取るように指導することを、管理監督者に教育している。	はい・いいえ
・安全衛生委員会、衛生委員会等の労使が集まる場において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止をテーマとして取り上げ、事業場の実態を踏まえた、実現可能な対策を議論している。	はい・いいえ
・職場以外でも労働者が感染予防の行動を取るよう感染リスクが高まる「5つの場面」や「新しい生活様式」の実践例について、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
・新型コロナウイルス接触確認アプリ（COCOA）を周知し、インストールを労働者に勧奨している。	はい・いいえ
2 感染防止のための基本的な対策	
（1）事業場において特に留意すべき事項である「取組の5つのポイント」	
・「取組の5つのポイント」の実施状況を確認し、職場での対応を検討の上、実施している。	はい・いいえ
（2）感染防止のための3つの基本：①身体的距離の確保、②マスクの着用、③手洗い	
・人との間隔は、できるだけ2m（最低1m）空けることを求めている。	はい・いいえ
・会話をする際は、可能な限り真正面を避けることを求めている。	はい・いいえ
・外出時、屋内にいるときや会話をするときに、症状がなくてもマスクの着用を求めている。	

チェックリストは
厚生労働省
ホームページから
ダウンロード可能です。

職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー連絡先

受付時間　平日（月～金曜日）　午前 8:30～午後 5:15

北海道	011-709-2311	石川	076-265-4424	岡山	086-225-2013
青森	017-734-4113	福井	0776-22-2657	広島	082-221-9243
岩手	019-604-3007	山梨	055-225-2855	山口	083-995-0373
宮城	022-299-8839	長野	026-223-0554	徳島	088-652-9164
秋田	018-862-6683	岐阜	058-245-8103	香川	087-811-8920
山形	023-624-8223	静岡	054-254-6314	愛媛	089-935-5204
福島	024-536-4603	愛知	052-972-0256	高知	088-885-6023
茨城	029-224-6215	三重	059-226-2107	福岡	092-411-4798
栃木	028-634-9117	滋賀	077-522-6650	佐賀	0952-32-7176
群馬	027-896-4736	京都	075-241-3216	長崎	095-801-0032
埼玉	048-600-6206	大阪	06-6949-6500	熊本	096-355-3186
千葉	043-221-4312	兵庫	078-367-9153	大分	097-536-3213
東京	03-3512-1616	奈良	0742-32-0205	宮崎	0985-38-8835
神奈川	045-211-7353	和歌山	073-488-1151	鹿児島	099-223-8279
新潟	025-288-3505	鳥取	0857-29-1704	沖縄	098-868-4402
富山	076-432-2731	島根	0852-31-1157		

※雇用調整助成金の特例措置に関するお問い合わせはこちら
<学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンター>　０１２０－６０－３９９９

事業者の皆さま、労働者の皆さまへ

参考資料２

「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」を全国の都道府県労働局に設置しました

～職場の感染防止対策を徹底しましょう～

厚生労働省では、**都道府県労働局（47箇所）に「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」を設置**しました。

職場における新型コロナウイルス感染症対策に関する事業主と労働者の皆さまからのご相談などに対応いたします。

職場における感染防止対策について、ご質問やご不明な点などがありましたら、最寄りの都道府県労働局の相談コーナーにご相談ください。

受付時間　**平日（月～金曜日）**
午前 8:30～午後 5:15



北海道	011-709-2311	石川	076-265-4424	岡山	086-225-2013
青森	017-734-4113	福井	0776-22-2657	広島	082-221-9243
岩手	019-604-3007	山梨	055-225-2855	山口	083-995-0373
宮城	022-299-8839	長野	026-223-0554	徳島	088-652-9164
秋田	018-862-6683	岐阜	058-245-8103	香川	087-811-8920
山形	023-624-8223	静岡	054-254-6314	愛媛	089-935-5204
福島	024-536-4603	愛知	052-972-0256	高知	088-885-6023
茨城	029-224-6215	三重	059-226-2107	福岡	092-411-4798
栃木	028-634-9117	滋賀	077-522-6650	佐賀	0952-32-7176
群馬	027-896-4736	京都	075-241-3216	長崎	095-801-0032
埼玉	048-600-6206	大阪	06-6949-6500	熊本	096-355-3186
千葉	043-221-4312	兵庫	078-367-9153	大分	097-536-3213
東京	03-3512-1616	奈良	0742-32-0205	宮崎	0985-38-8835
神奈川	045-211-7353	和歌山	073-488-1151	鹿児島	099-223-8279
新潟	025-288-3505	鳥取	0857-29-1704	沖縄	098-868-4402
富山	076-432-2731	島根	0852-31-1157		

※雇用調整助成金の特例措置に関するお問い合わせはこちら
＜学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンター＞　０１２０－６０－３９９９

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・労働基準監督署

R3.2

参考資料2

職場におけるボロン化ケイ素ナノ粒子の飛散防止対策ガイドライン

第1章 総則

1.1 目的

本ガイドラインは、職場におけるボロン化ケイ素ナノ粒子（以下「BSiNP」という。）の飛散を防止し、労働者の健康障害を防ぐために必要な措置を定めることを目的とする。

1.2 適用範囲

本ガイドラインは、BSiNPを製造し、又は取り扱う全ての事業場に適用する。

1.3 定義

この指針において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一　BSiNP　ボロン化ケイ素ナノ粒子をいう。

二　飛散　BSiNPが空気中に浮遊し、又は作業者の呼吸域に到達することをいう。

三　局所排気装置　発生源を囲い、又はその近傍に設けたフードにより、BSiNPを吸引して除去する装置をいう。

第2章 管理体制

2.1 総括安全衛生管理者

事業者は、BSiNPを取り扱う事業場ごとに、総括安全衛生管理者に、BSiNPの飛散防止に関する業務を統括管理させること。

2.2 作業主任者

事業者は、BSiNPを取り扱う作業場ごとに、BSiNP作業主任者を選任すること。

2　BSiNP作業主任者は、次の業務を行うこと。

一　作業の方法を決定し、労働者を指揮すること。

二　局所排気装置等の点検を行うこと。

三　保護具の使用状況を監視すること。

2.3 衛生委員会

事業者は、BSiNPを取り扱う事業場において、衛生委員会を設置し、BSiNPの飛散防止対策について調査審議させること。

第3章 作業環境管理

3.1 作業環境測定

事業者は、BSiNPを取り扱う屋内作業場について、6月以内ごとに1回、定期に、作業環境測定を行うこと。

2　作業環境測定は、別表第1に掲げる方法により行うこと。

3.2 局所排気装置

事業者は、BSiNPを取り扱う作業を行う場合には、当該作業に係る発生源ごとに局所排気装置を設けること。

2　局所排気装置は、次に適合するものであること。

一　フードは、BSiNPの発生源をできるだけ囲い込むものであること。

二　ダクトは、長さをできるだけ短くし、かつ、屈曲箇所をできるだけ少なくすること。

三　排気口は、屋外に設けること。

3.3 除じん装置

事業者は、局所排気装置の排気口に、BSiNPを捕集するための除じん装置を設けること。

2　除じん装置は、ろ過除じん方式のものであること。

3　ろ過除じん方式の除じん装置のろ過材は、定期に交換すること。

第4章 作業管理

4.1 作業の方法

事業者は、BSiNPを取り扱う作業について、作業の方法を定め、労働者に周知すること。

4.2 保護具

事業者は、BSiNPを取り扱う作業に従事する労働者に対し、有効な呼吸用保護具を使用させること。

2　呼吸用保護具は、別表第2に掲げるものから選択すること。

4.3 保護具の管理

事業者は、呼吸用保護具について、定期に点検し、破損、汚染等があるときは、直ちに交換すること。

2　呼吸用保護具は、他の労働者と共用しないこと。

第5章 健康管理

5.1 健康診断

事業者は、BSiNPを取り扱う業務に常時従事する労働者に対し、雇入れ時及び6月以内ごとに1回、定期に、次の項目について健康診断を行うこと。

一　既往歴及び業務歴の調査

二　呼吸器症状の有無の検査

三　胸部エックス線検査

四　肺機能検査

5.2 健康診断の結果の記録

事業者は、前条の健康診断の結果を記録し、これを5年間保存すること。

5.3 健康診断の結果の通知

事業者は、健康診断を受けた労働者に対し、遅滞なく、その結果を通知すること。

第6章 雑則

6.1 記録の保存

事業者は、この指針に定める記録を作成し、3年間保存すること。

6.2 労働者の意見の聴取

事業者は、BSiNPの飛散防止対策について、労働者の意見を聴く機会を設けること。

別表第1 作業環境測定の方法

測定対象物	測定方法
BSiNP	相対濃度計による質量濃度測定又はろ過捕集による質量測定

別表第2 呼吸用保護具

区分	種類
防じんマスク	取替式又は使い捨て式で、捕集効率が95パーセント以上のもの
電動ファン付き呼吸用保護具	捕集効率が95パーセント以上のもの
送気マスク	全面形又はフード形

参考資料３－１

テレワーク相談センターのご案内

テレワーク相談センターでは、
テレワークに関する様々なご相談を承ります。

無料

テレワークの導入前や導入後に このようなお悩みはありませんか?

- テレワークを導入したいが何からはじめてよいかわからない…
- テレワークで本当に生産性は上がるのか…
- 他社の導入事例を知りたい!
- 紙を使う仕事が多いが、テレワークを活用できるのか…
- 情報セキュリティが心配…
- 労務管理、業績評価、成果管理の方法がわからない…
- 社内の理解を得るにはどのようにしたらよいか…



お気軽にご相談ください!

テレワークのご相談に電話・メールで対応

労務管理のオンラインコンサルティング（5回まで無料）

テレワークとは

テレ Tele（離れたところで） ＋ ワーク Work（働く）

テレワークとは、ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。

3つのテレワークの形態

- 在宅勤務
- モバイル勤務
- サテライトオフィス勤務

近年、スマートフォン、タブレット端末等の情報通信機器が発達するとともに、通信サービスについてもインターネット回線が普及し、運用コストやセキュリティ確保の課題も解決されつつあり、テレワークを取り巻く環境は飛躍的に変化し、働き方改革の有効な手段として普及しています。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

詳しくは裏面をご覧ください。…〉

テレワークのご相談に電話・メールで対応

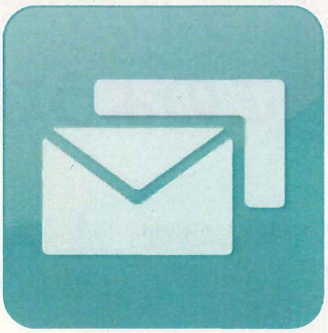
テレワーク相談コーナーでは、テレワークに関するあらゆるご相談を電話・メールで受け付けています。
対応はテレワークに精通した相談員が行います。

電 話



フリーダイヤル
0120-861009

メール



専用アドレス
sodan@japan-telework.or.jp

労務管理のオンラインコンサルティング

テレワーク導入を検討中の企業に対して、労務管理のコンサルタントを5回まで無料で実施いたします。
オンラインコンサルティングでは主に以下のような内容のアドバイスを行います。

1. テレワーク導入時の就業規則に関すること
2. テレワーク適用業務の選定に関すること
3. テレワーク時の労働時間管理に関すること
4. テレワーク時の人事評価に関すること
5. その他テレワークにおける労務管理に関すること

現状把握 1回目
課題確認と解決策検討

導入準備 2回目
準備のための措置制度
システム設計

導入後フォロー 3~5回目
継続・発展に向けて
課題と対策を検討

お問合せ・連絡先

テレワーク相談センター
電 話：**0120-861009**
相談対応時間：平日(月~金) 9:00~17:00(祝日、年末年始を除く)

〒101-0062　東京都千代田区神田駿河台1-8-11
東京YWCA会館3階　一般社団法人日本テレワーク協会内
メール：sodan@japan-telework.or.jp

※現在は対面での相談は控えさせていただいております。

参考資料3-2

テレワークに関する各種情報はここから!

テレワーク総合ポータルサイト

OPEN!

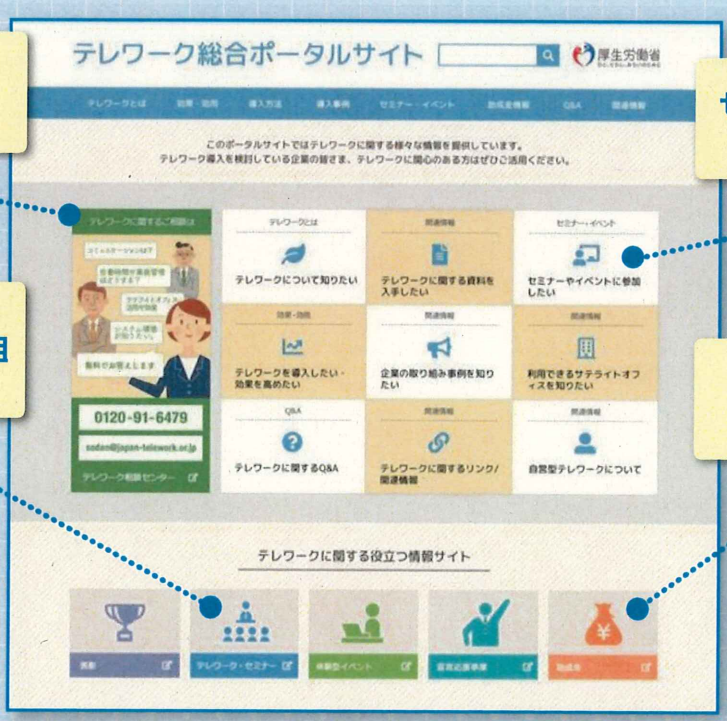
テレワークに関する様々な情報を得るための入り口となるWEBサイトです

テレワークの相談をしたい

テレワーク実施上の留意点や先進的な取組事例などを知りたい

セミナーやイベントに参加したい

助成金について知りたい





テレワークに関しては、「言葉は聞いたことはあるが、よく分からない」、「どんなメリットがあるのか分からない」、「テレワークを導入したいが手順が分からない」、「テレワークは今どのような状況なのか調べたい」と思う方も多数いらっしゃると思います。
ぜひ、テレワーク総合ポータルサイトを御活用いただき、テレワークの導入、知識の拡大、事例研究、助成金活用を進めていただきますよう、お願いいたします。

テレワーク総合ポータルサイト　検索

https://telework.mhlw.go.jp/

テレワークについての様々な情報を簡単に得られます! ぜひご活用ください!

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

事業主、企業の労務担当者の皆さまへ

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

テレワークを有効に活用しましょう
～新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワーク実施～

テレワークの活用

テレワークとは、インターネットなどのICTを活用し自宅などで仕事をする、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。
新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点からも、有効な働き方です。

テレワークの効果

企業のメリット

■非常時に感染リスクを抑えつつ、事業の継続が可能
■従業員の通勤負担の軽減が図れる
■優秀な人材の確保や、雇用継続につながった
■資料の電子化や業務改善の機会となった





労働者のメリット

■通勤の負担がなくなった
■外出しなくて済むようになった
■家族と過ごす時間や趣味の時間が増えた
■集中力が増して、仕事の効率が良くなった

テレワーク実施までの流れ

1 実施に向けての検討（業務・対象者・費用負担）
▶
2 セキュリティのチェック
▶
3 労使によるルールの確認（労務管理）
▶
4 作業環境のチェックなど
▶
テレワークの実施



1 実施に向けての検討(業務の切り出し・対象者の選定・費用負担)

業務の切り出し

■対象作業の選定は、「業務単位」で整理することがポイント
■テレワークでは難しいと思われる業務についても、緊急事態宣言を受けて、一旦やってみたら意外にできることがわかったというケースも多い
■仕事のやり方を工夫することで一気に進む場合も



仕事のやり方を変える5つの取組み例

1. 仕事の見える化
2. 仕事のプロセスの見直し
3. 電子化・ペーパレス化
4. コミュニケーションのIT化
   (メール、チャット、WEB会議等)
5. 申請業務のクラウド化
   タイムカード、出張申請、経費精算、スケジュールボードetc.

出典:「テレワークではじめる働き方改革 テレワークの導入・運用ガイドブック」

対象者の選定

■業務命令として在宅勤務を命じる場合には、業務内容だけでなく、**本人の希望も勘案**しつつ、決定しましょう。

費用負担

■費用負担についてはトラブルになりやすいので、労使でよく話し合うことが必要です。

機器購入費



パソコン本体や周辺機器、携帯電話、スマートフォンなどについては、会社から貸与しているケースが多い

通信費



モバイルワークでは携帯電話やノート型パソコンを会社から貸与し、無線ＬＡＮ等の通信費用も会社負担しているケースが多い

消耗品購入費



・文具消耗品は会社が購入したものを使用
・切手や宅配メール便等は事前に配布
・会社宛の宅配便は着払いとするなど

光熱費



頻度により様々。光熱費は、業務使用分との切り分けが困難なため、テレワーク勤務手当に含めて支払う企業の例もみられる

出典:「テレワーク導入のための労務管理等Q&A集」

2 セキュリティのチェック

会社のパソコン(PC)を社外に持ち出す場合には、**PCの盗難**や**紛失**による情報漏洩のリスクがあることから、**セキュリティ対策のなされたPCやシンクライアントパソコンを貸与する**などの工夫が必要です。

また、自宅のPCを使って業務を行う場合には、ウイルス対策ソフトや最新アップデートの適用などの**セキュリティ対策が適切に行われているか**を確認する必要があります。

その他、総務省においてテレワークセキュリティに関するガイドラインやチェックリストが公開されていますので、ご活用ください。

3 ルールの確認（労務管理）

労働時間

在宅勤務などのテレワーク時にも、労働基準法などの**労働法令を遵守することが必要**です。テレワーク時の労務管理について確認し、ルールを定めましょう。
詳しくは「テレワーク実施のための参考資料(p.4)」をご参照ください。

労働時間

- 労働時間を適正に把握・管理し、長時間労働を防ぐためにも、従業員の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録しましょう。
- 通常の労働時間制、フレックスタイム制のほかに、一定の要件を満たせば事業場外みなし労働時間制なども活用できます。

【労働時間管理方法の一例】

■Eメール
・使い慣れている
・業務の報告を同時に行いやすい
・担当部署も一括で記録を共有できる

■勤怠管理ツール
・Eメール通知しなくてよい
・大人数を管理しやすい
・担当部署も記録を共有できる

■電話
・使い慣れている
・時間がかからない
・コミュニケーションの時間が取れる

■勤怠管理システム
（仮想オフィス、グループウェア等）
・個別に報告する手間がかからない

安全衛生

- テレワーク中に孤独や不安を感じることがあります。オンライン会議などを活用して、上司・部下や同僚とコミュニケーションをとるようにしましょう。
- なお、業務中の傷病は労災の対象になります。
- 過度な長時間労働とならないようにしましょう。

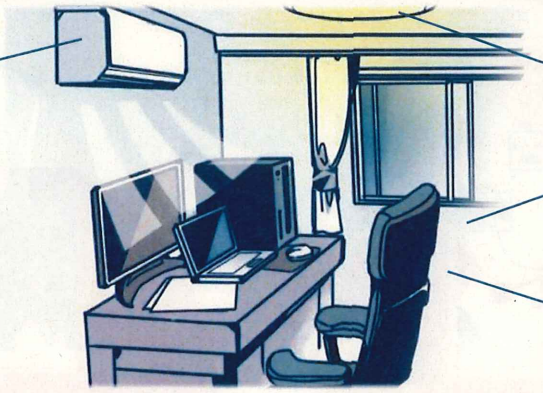
業績評価、人事管理、社内教育

- 在宅勤務を行う労働者について特別の取り扱いを行う場合は、よく確認しましょう。
- 新規で採用する場合には、就業場所などについて労働条件の明示が必要です。

4 作業環境のチェック

以下をふまえ、従業員が作業しやすい環境で作業するよう、労働者にアドバイスしましょう。

温度・湿度
適度な温度・湿度の部屋で作業しましょう



照明
明るいところで作業しましょう

窓
こまめに換気しましょう

机・椅子
作業中の姿勢に気を付けましょう

その他
適度な休憩・ストレッチなど

実施にあたり困った際のご相談先

テレワーク相談センター（テレワーク協会）
電話：０５７０－５５０３４８
平日9:00～17:00(祝日、年末年始を除く)
メール：sodan@japan-telework.or.jp

厚生労働省委託事業
テレワーク相談センター
テレワーク（在宅勤務やモバイルワーク）の導入・見直しの企業の相談窓口

孤独や不安を感じた際のご相談先

働く人の「こころの耳 相談窓口」

電話相談
0120-565-455
月・火 17時～22時
土・日 10時～16時
（祝日、年末年始はのぞく）

SNS相談
月・火 17時～22時
土・日 10時～16時
（祝日、年末年始はのぞく）

メール相談
24時間受付／
1週間以内に返信します

テレワーク実施のための参考資料

テレワーク導入マニュアル

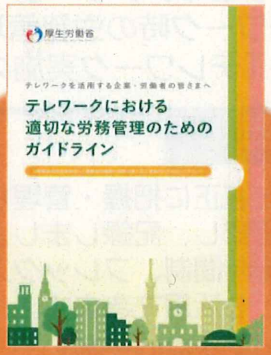


テレワークではじめる働き方改革

はじめてテレワークを導入する際のハウツーが書かれた手引き書です。

https://telework.mhlw.go.jp/wp/wp-content/uploads/2019/12/H28hatarakikatakaikaku.pdf

ガイドライン



テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン

テレワークにおける適切な労務管理の実施につき、その留意すべき点を明らかにしたガイドライン。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html

Q&A



テレワーク導入のための労務管理等Q&A集

労務管理や安全衛生・労災などを中心としたQ&A集。
ICTや国の支援制度についても掲載。

https://www.tw-sodan.jp/materials/

就業規則



テレワークモデル就業規則 ～作成の手引き～

テレワークの就業規則の作成について詳述した専門マニュアル。
巻末には「テレワーク就業規則」のひな形を収録。

https://www.tw-sodan.jp/materials/

セキュリティ



テレワークセキュリティガイドライン

テレワークのセキュリティに特化した専門マニュアル。
ひと通り押さえておくと安心です。

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/cybersecurity/telework/

好事例



テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰 ～輝くテレワーク賞～事例集

テレワークを導入した企業の事例集。
中小企業や、テレワークが難しいと考えられている企業の事例も掲載。

https://telework.mhlw.go.jp/wp/wp-content/uploads/2020/12/e89b1130e11f0af17e2f87c566c261ee.pdf

テレワーク総合ポータルサイト▶▶ https://telework.mhlw.go.jp/

鉄道利用者の皆さま

時差出勤にご協力をお願いします

◆都市鉄道では、皆さまのオフピーク通勤に役立てられるよう、混雑状況の情報提供に努めております。

◆ご利用の皆様におかれましては、

❶ 混雑時間帯を避けた乗車
❷ マスクを着用する
❸ 会話を控えめにする

につきまして、ご協力をお願いいたします。

なお、国土交通省のHPでは、各鉄道事業者の混雑情報や感染対策の取り組みを一元化し掲載しておりますので、ぜひお役立てください。

国土交通省HP→
https://www.mlit.go.jp/tetudo/tetudo_fr1_000062.html

皆さまに安心してご乗車いただくために

鉄道では、**空調装置**や**窓開け**による換気を行っております。

※ 鉄道総合技術研究所の研究成果によると、通勤型車両において窓を１０ｃｍ程度開けることでおよそ５～６分で、窓開けと空調装置を併用することでおよそ２～３分で、車内の空気は入れ替わります。

テレワークガイドラインの改定　主な概要

参考資料3-4

○　テレワークの推進を図るためのガイドラインであることを明示的に示す観点から、ガイドラインのタイトルを「**テレワーク**の適切な導入及び実施**の推進**のためのガイドライン」に改定。

テレワークの導入に際しての留意点

○　テレワークの推進は、労使双方にとってプラスなものとなるよう、働き方改革の推進の観点にも配意して行うことが有益であり、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことのできる良質なテレワークとすることが求められる。
○　テレワークを推進するなかで、従来の労務管理の在り方等について改めて見直しを行うことも、生産性の向上に資するものであり、テレワークを実施する労働者だけでなく、企業にとってもメリットのあるものである。
○　テレワークを円滑かつ適切に導入・実施するに当たっては、あらかじめ労使で十分に話し合い、ルールを定めておくことが重要である。

テレワークの対象業務

○　一般にテレワークを実施することが難しい業種・職種であっても個別の業務によっては実施できる場合があり、管理職側の意識を変えることや、業務遂行の方法の見直しを検討することが望ましい。
○　オフィスに出勤する労働者のみに業務が偏らないよう、留意することが必要である。

テレワークの対象者等

○　テレワークの対象者を選定するに当たっては、正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者から除外することのないよう留意する必要がある。
○　在宅での勤務は生活と仕事の線引きが困難になる等の理由から在宅勤務を希望しない労働者について、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務の利用も考えられる。
○　特に新入社員、中途採用の社員及び異動直後の社員は、コミュニケーションの円滑化に特段の配慮をすることが望ましい。

導入に当たっての望ましい取組

○　不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決裁の電子化等が有効であり、職場内の意識改革をはじめ、業務の進め方の見直しに取り組むことが望ましい。
○　働き方が変化する中でも、労働者や企業の状況に応じた適切なコミュニケーションを促進するための取組を行うことが望ましい。
○　企業のトップや経営層がテレワークの必要性を理解し、方針を示すなど企業全体として取り組む必要がある。

労務管理上の留意点

テレワークにおける人事評価制度

○　人事評価は、企業が労働者に対してどのような働きを求め、どう処遇に反映するかといった観点から、企業がその手法を工夫して、適切に実施することが基本である。
○　人事評価の評価者に対しても、訓練等の機会を設ける等の工夫が考えられる。
○　時間外等のメール等に対応しなかったことを理由として不利益な人事評価を行うことは適切な人事評価とはいえない。
○　テレワークを行う場合の評価方法を、オフィスでの勤務の場合の評価方法と区別する際には、誰もがテレワークを行えるようにすることを妨げないように工夫を行うことが望ましい。
○　テレワークを実施せずにオフィスで勤務していることを理由として、オフィスに出勤している労働者を高く評価すること等も、労働者がテレワークを行おうとすることの妨げになるものであり、適切な人事評価とはいえない。

テレワークに要する費用負担の取扱い

○　テレワークを行うことによって労働者に過度の負担が生じることは望ましくない。
○　個々の企業ごとの業務内容、物品の貸与状況等により、費用負担の取扱いは様々であるため、労使のどちらがどのように負担するか等についてはあらかじめ労使で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等において規定しておくことが望ましい。
○　在宅勤務に伴う費用について、業務に要した実費の金額を在宅勤務の実態を踏まえて合理的・客観的に計算し、支給することも考えられる。

テレワーク状況下における人材育成・テレワークを効果的に実施するための人材育成

○　オンラインでの人材育成は、オンラインならではの利点を持っているため、その利点を活かす工夫をすることも有用である。
○　テレワークを導入した初期あるいは機材を新規導入したとき等には、必要な研修等を行うことも有用である。
○　自律的に働くことができるよう、管理職による適切なマネジメントが行われることが重要であり、管理職のマネジメント能力向上に取り組むことも望ましい。

テレワークのルールの策定と周知

○　労働基準法上の労働者については、テレワークを行う場合においても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用される。
○　テレワークを円滑に実施するためには、使用者は労使で協議して策定したテレワークのルールを就業規則に定め、労働者に適切に周知することが望ましい。

様々な労働時間制度の活用

労働時間の柔軟な取扱い

○　労働基準法上の全ての労働時間制度でテレワークが実施可能。このため、テレワーク導入前に採用している労働時間制度を維持したまま、テレワークを行うことが可能。一方で、テレワークを実施しやすくするために労働時間制度を変更する場合には、各々の制度の導入要件に合わせて変更することが可能。

○　通常の労働時間制度及び変形労働時間制においては、始業及び終業の時刻や所定労働時間をあらかじめ定める必要があるが、必ずしも一律の時間に労働する必要がないときには、テレワークを行う労働者ごとに自由度を認めることも考えられる。

○　フレックスタイム制は、労働者が始業及び終業の時刻を決定することができる制度であり、テレワークになじみやすい。

○　事業場外みなし労働時間制は、労働者が事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定することが困難なときに適用される制度であり、テレワークにおいて一定程度自由な働き方をする労働者にとって、柔軟にテレワークを行うことが可能となる。（※　このほか、事業場外みなし労働時間制を適用するための要件について明確化）

テレワークにおける労働時間管理の工夫

テレワークにおける労働時間管理の把握

○　労働時間の管理については、本来のオフィス以外の場所で行われるため使用者による現認ができないなど、労働時間の把握に工夫が必要となる一方で、情報通信技術を活用する等によって、労務管理を円滑に行うことも可能となる。

○　労働時間の把握については、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえ、次の方法によることが考えられる。

・　パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として、始業及び終業の時刻を確認すること（テレワークに使用する情報通信機器の使用時間の記録等や、サテライトオフィスへの入退場の記録等により労働時間を把握）

・　労働者の自己申告により把握すること（※　労働時間の自己申告に当たっては、自己申告制の適正な運用等について十分な説明を行うこと、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと　等の留意点を記載）。

テレワークに特有の事象の取扱い

○　中抜け時間（※　把握する際の工夫方法として、例えば一日の終業時に、労働者から報告させることが考えられることや、中抜け時間について、休憩時間として取り扱い終業時刻を繰り下げたり、時間単位の年次有給休暇として取り扱うことも、始業及び終業の時刻の間の時間について、休憩時間を除き労働時間として取り扱うことも可能であることを記載）。

○　長時間労働対策

テレワークによる長時間労働等を防ぐ手法としては、次のような手法が考えられる。

・　メール送付の抑制等やシステムへのアクセス制限等

・　時間外・休日・所定外深夜労働についての手続

：労使の合意により、時間外等の労働が可能な時間帯や時間数をあらかじめ使用者が設定する等

テレワークにおける安全衛生の確保

○　テレワークでは、労働者が上司等とコミュニケーションを取りにくい、上司等が労働者の心身の変調に気づきにくいという状況となる場合が多く、事業者は、「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト（事業者用）」を活用する等により、健康相談体制の整備や、コミュニケーションの活性化のための措置を実施することが望ましい。

○　自宅等については、事務所衛生基準規則等は一般には適用されないが、安全衛生に配慮したテレワークが実施されるよう、「自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト（労働者用）」を活用すること等により、作業環境に関する状況の報告を求めるとともに、必要な場合には、労使が協力して改善を図る又はサテライトオフィス等の活用を検討することが重要である。

テレワークにおける労働災害の補償

○　労働契約に基づいて事業主の支配下にあることによって生じたテレワークにおける災害は、業務上の災害として労災保険給付の対象となる。

○　使用者は、情報通信機器の使用状況などの客観的な記録や労働者から申告された時間の記録を適切に保存するとともに、労働者が負傷した場合の災害発生状況等について、使用者や医療機関等が正確に把握できるよう、当該状況等を可能な限り記録しておくことを労働者に対して周知することが望ましい。

テレワークの際のハラスメントへの対応

○　事業主は、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等（以下「ハラスメント」という。）の防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務づけられており、テレワークの際にも、オフィスに出勤する働き方の場合と同様に、関係法令・関係指針に基づき、ハラスメントを行ってはならない旨を労働者に周知啓発する等、ハラスメントの防止対策を十分に講じる必要がある。

テレワークの際のセキュリティへの対応

○　情報セキュリティの観点から全ての業務を一律にテレワークの対象外と判断するのではなく、関連技術の進展状況等を踏まえ、解決方法の検討を行うことや業務毎に個別に判断することが望ましい。

参考資料４

感染リスクが高まる「５つの場面」

場面① 飲酒を伴う懇親会等

- 飲酒の影響で注意力が低下する。また、聴覚が鈍磨し、大きな声になりやすい。
- 特に敷居などで区切られている狭い空間に、長時間、大人数が滞在すると、感染リスクが高まる。
- また、回し飲みや箸などの共用は感染のリスクを高める。



場面② 大人数や長時間におよぶ飲食

- 長時間におよぶ飲食、例えば深夜のはしご酒では、昼間の通常の食事に比べて、感染リスクが高まる。
- また大人数、例えば５人以上の飲食では、大声になり飛沫が飛びやすくなるため、感染リスクが高まる。



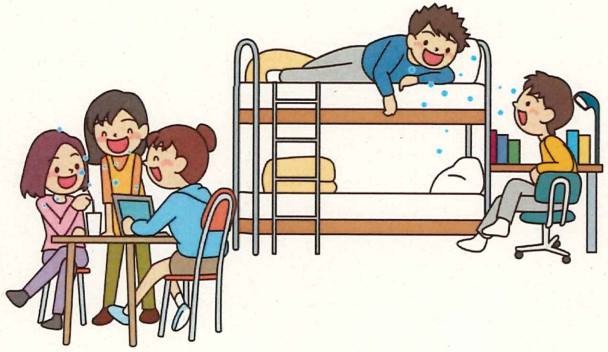
場面③ マスクなしでの会話

- マスクなしに近距離で会話をすることで、飛沫感染やマイクロ飛沫感染での感染リスクが高まる。
- マスクなしでの感染例としては、昼カラオケや野外のバーベキューでの事例が確認されている。



場面④ 狭い空間での共同生活

- 狭い空間での共同生活は、長時間にわたり閉鎖空間が共有されるため、感染リスクが高まる。
- 寮の部屋やトイレなどの共用施設での事例が確認されている。



場面⑤ 居場所の切り替わり

- 仕事での休憩時間に入った時など、居場所が切り替わると、気の緩みや環境の変化により、感染リスクが高まることがある。
- 休憩室、喫煙所、更衣室での事例が確認されている。車やバスで移動する際の車中でも注意が必要。



「新しい生活様式」の実践例

参考資料５

（１）一人ひとりの基本的感染対策

感染防止の３つの基本：①身体的距離の確保、②マスクの着用、③手洗い

□人との間隔は、できるだけ２ｍ（最低１ｍ）空ける。
□会話をする際は、可能な限り真正面を避ける。
□外出時や屋内でも会話をするとき、人との間隔が十分とれない場合は、症状がなくてもマスクを着用する。ただし、夏場は、熱中症に十分注意する。
□家に帰ったらまず手や顔を洗う。
人混みの多い場所に行った後は、できるだけすぐに着替える、シャワーを浴びる。
□手洗いは30秒程度かけて水と石けんで丁寧に洗う（手指消毒薬の使用も可）。

※　高齢者や持病のあるような重症化リスクの高い人と会う際には、体調管理をより厳重にする。

移動に関する感染対策

□感染が流行している地域からの移動、感染が流行している地域への移動は控える。
□発症したときのため、誰とどこで会ったかをメモにする。接触確認アプリの活用も。
□地域の感染状況に注意する。

（２）日常生活を営む上での基本的生活様式

□まめに手洗い・手指消毒　□咳エチケットの徹底
□こまめに換気（エアコン併用で室温を28℃以下に）　□身体的距離の確保
□「３密」の回避（密集、密接、密閉）
□一人ひとりの健康状態に応じた運動や食事、禁煙等、適切な生活習慣の理解・実行
□ 毎朝の体温測定、健康チェック。発熱又は風邪の症状がある場合はムリせず自宅で療養



（３）日常生活の各場面別の生活様式

買い物

□通販も利用
□１人または少人数ですいた時間に
□電子決済の利用
□計画をたてて素早く済ます
□サンプルなど展示品への接触は控えめに
□レジに並ぶときは、前後にスペース

娯楽、スポーツ等

□公園はすいた時間、場所を選ぶ
□筋トレやヨガは、十分に人との間隔をもしくは自宅で動画を活用
□ジョギングは少人数で
□すれ違うときは距離をとるマナー
□予約制を利用してゆったりと
□狭い部屋での長居は無用
□歌や応援は、十分な距離かオンライン

公共交通機関の利用

□会話は控えめに
□混んでいる時間帯は避けて
□徒歩や自転車利用も併用する

食事

□持ち帰りや出前、デリバリーも
□屋外空間で気持ちよく
□大皿は避けて、料理は個々に
□対面ではなく横並びで座ろう
□料理に集中、おしゃべりは控えめに
□お酌、グラスやお猪口の回し飲みは避けて

イベント等への参加

□接触確認アプリの活用を
□発熱や風邪の症状がある場合は参加しない

（４）働き方の新しいスタイル

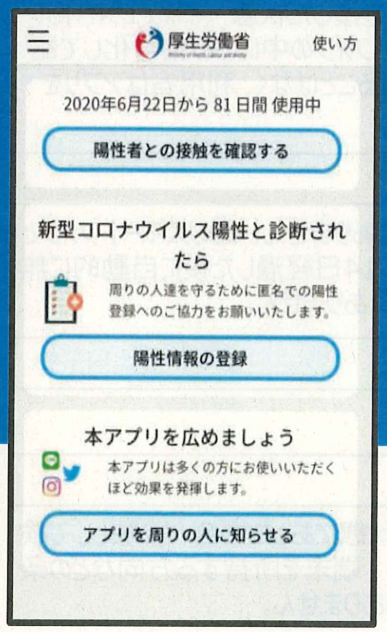
□テレワークやローテーション勤務　□時差通勤でゆったりと　□ オフィスはひろびろと
□会議はオンライン　□対面での打合せは換気とマスク

※　業種ごとの感染拡大予防ガイドラインは、関係団体が別途作成

新型コロナウイルス接触確認アプリのインストールをおねがいします

参考資料６

自分をまもり、大切な人をまもり、地域と社会をまもるために、接触確認アプリをインストールしましょう。



＊画面イメージ

厚生労働省
新型コロナウイルス接触確認アプリ
（略称：COCOA）
COVID-19 **Co**ntact **Co**nfirming **A**pplication

接触確認アプリは、新型コロナウイルス感染症の感染者と接触した可能性について、通知を受け取ることができる、スマートフォンのアプリです

○本アプリは、利用者ご本人の同意を前提に、スマートフォンの近接通信機能（ブルートゥース）を利用して、お互いに分からないようプライバシーを確保して、新型コロナウイルス感染症の陽性者と接触した可能性について、通知を受けることができるアプリです。

○利用者は、陽性者と接触した可能性が分かることで、検査の受診など保健所のサポートを早く受けることができます。利用者が増えることで、感染拡大の防止につながることが期待されます。

1メートル以内、15分以上の接触した可能性



・接触に関する記録は、端末の中だけで管理し、外にはでません
・どこで、いつ、誰と接触したのかは、互いにわかりません

※端末の中のみで接触の情報（ランダムな符号）を記録します
※記録は14日経過後に無効となります
※連絡先、位置情報など個人が特定される情報は記録しません
※ブルートゥースをオフにすると情報を記録しません

iPhoneの方はこちら
App Store からダウンロード

Androidの方はこちら
Google Play で手に入れよう

詳しくはこちら
厚生労働省ウェブサイト

厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare

内閣官房 新型コロナウイルス感染症対策推進室
情報通信技術(IT)総合戦略室

新型コロナウイルス接触確認アプリ　利用者向けQ&A

問１　接触確認アプリとは、どのようなものですか。

利用者ご本人の同意を前提に、スマートフォンの近接通信機能（ブルートゥース）を利用して、お互いに分からないようプライバシーを確保して、新型コロナウイルス感染症の陽性者と接触した可能性について、通知を受けることができます。なお、本アプリはApple社とGoogle社が提供しているアプリケーション・プログラミング・インターフェイス(API)を元に開発しています。

問２　アプリを利用することで、どのようなメリットがありますか。

利用者は、新型コロナウイルス感染症の陽性者と接触した可能性が分かることで、検査の受診など保健所のサポートを早く受けることができます。利用者が増えることで、感染拡大の防止につながることが期待されます。

問３　他の利用者との接触をどのように記録するのですか。

スマートフォンの近接通信機能（ブルートゥース）を利用して、ほかのスマートフォンとの近接した状態（概ね１メートル以内で15分以上）を接触として検知します。近接した状態の情報は、ご本人のスマートフォンの中にのみ暗号化して記録され、14日が経過した後に自動的に無効になります。この記録は、端末から外部に出ることはなく、利用者はアプリを削除することで、いつでも任意に記録を削除できます。

問４　個人情報が収集されることはないですか。

氏名・電話番号・メールアドレスなどの個人の特定につながる情報を入力いただくことはありません。他のスマートフォンとの近接した状態の情報は、暗号化のうえ、ご本人のスマートフォンの中にのみ記録され、14日経過した後に自動的に無効になります。行政機関や第三者が接触の記録や個人の情報を利用し、収集することはありません。

問５　位置情報を利用するのですか。

GPSなどの位置情報を利用することはなく、記録することもありません。

問６　他の利用者との接触を検知する目安はありますか。

ご利用のスマートフォン同士が、概ね１メートル以内の距離で15分以上の近接した状態にあった場合、接触として検知される可能性が高くなります。機器の性能や周辺環境（ガラス窓や薄い障壁など）、端末を所持する方向などの条件や状態により、計測する距離や時間に差が生じますので、正確性を保証するものではありません。

問７　利用はいつでも中止できますか。

いつでも任意にアプリの利用を中止し、アプリを削除することで、すべての過去14日間分までの記録を削除できます。

問８　アプリでは、どのような通知がきますか。

新型コロナウイルス感染症の陽性者が、本人の同意のもと、陽性者であることを登録した場合に、その陽性者の感染可能期間で、最大過去１４日間に、概ね１メートル以内で15分以上の近接した状態の可能性があった場合に通知されます。通知を受けた後は、アプリの画面に表示される「検査等の相談先を探す」ボタンを押すと、都道府県ごとに受診・相談センター等の連絡先が表示され、そちらにご連絡いただくと検査の受診などが案内されます。

問９　新型コロナウイルス感染症の陽性者がアプリで登録したら通知はすぐにきますか。

利用者への通知は、１日１回程度となっております。アプリへの登録のタイミングによっては、すぐに通知されない場合があります。

問10　新型コロナウイルス感染症の陽性者と診断されましたが、アプリで登録しなかったらどうなりますか。

陽性者と診断された場合に、アプリへの登録は、利用者の同意が前提であり、任意です。登録いただくことで、あなたと接触した可能性がある方が、検査の受診など保健所のサポートを早く受けることができます。

問11　陽性者との接触の可能性が確認されたとの通知を受けたら、何をすればいいですか。

アプリの画面に表示される「検査等の相談先を探す」ボタンを押すと、都道府県ごとに受診・相談センターなどの連絡先が表示され、そちらにご連絡いただくと検査の受診などが案内されます。

問12　厚生労働省ではアプリで得た情報を何に利用するのですか。

厚生労働省では、アプリにより、利用者のデータを利用し、収集することはありません。利用者に氏名・電話番号などの個人情報を入力いただくこともありません。

事業主・労働者の皆さまへ

参考資料7

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の支給に当たり、事業主の皆さまのご協力をお願いします

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の概要

主に以下２つの条件に当てはまる方に休業前賃金の８割（日額上限11,000円）を、休業実績に応じて支給する制度です。なお、事業主の負担はありません。

① **令和２年４月１日から12月31日までの間に、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業主が休業させた中小事業主に雇用される労働者**

② **その休業に対する賃金（休業手当）を受けることができない方**

「支給要件確認書」の記載について～事業主の皆さまへご協力のお願い～

休業支援金・給付金の支給に当たっては、労働者が申請する際に申請書に添付する「支給要件確認書」に、休業の事実などを証明いただく必要があります。
円滑な支給のため、「支給要件確認書」の記載についてご協力をお願いします。

《注意事項》

- この支給要件確認書の記載は、休業支援金の支給要件を確認するためのものであり、**労働基準法第26条の休業手当の支払義務の該当性について判断するものではありません**。
- 申請には**労働保険番号が必要**です。農林水産の一部の事業を除き、労働者を１人でも雇用していれば、業種・規模を問わず労働保険の適用事業となり、手続を行う必要があるものです。
- 労働者が**休業支援金の支給申請をしたことのみを理由として、当該労働者の解雇や雇止め、労働条件の不利益変更などを行った場合、労働契約法に照らして無効等となる場合があります。**また、業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと等は、職場におけるパワーハラスメントに該当する場合があります。

休業支援金の申請に関する職場のトラブルについて～労働者の皆様へ～

休業支援金の申請に関連して、解雇、雇止めなど職場のトラブルなどがあれば、総合労働相談コーナーにご相談ください。

同コーナーは、全国の都道府県労働局や労働基準監督署などに設けられており、解雇、雇い止め、配置転換、賃金の引下げ、いじめ・嫌がらせ、パワハラなどのあらゆる分野の労働問題について、ワンストップで相談の受付等を行っています。

休業支援金に関するお問い合わせは

■お電話でのお問い合わせは厚生労働省コールセンターへ

厚生労働省新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金コールセンター
電話 0120-221-276　月～金 8：30～20：00 / 土日祝 8：30～17：15

その他、休業支援金に関するＱ＆Ａや、申請書等は厚生労働省ＨＰ特設サイト（下記ＵＲＬ）に掲載しています（「休業支援金」等で検索ください）。
https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html

厚生労働省・都道府県労働局

LL021030保01

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の対象となる「休業」についてお知らせします。

休業支援金・給付金の対象となる休業は、新型コロナウイルス感染症の影響に伴い、本来予定していた就労の日に労働者を休ませることをいいます。

休業支援金・給付金の支給に当たっては、**原則として、労使で共同して作成した支給要件確認書により確認します**。「支給要件確認書」において事業主が労働者を休業させた事実が確認できれば、労働契約書などの添付書類は不要です。

（注）例えば、新型コロナウイルス感染症の影響により店舗が入居している**ショッピングセンター等の施設全体が休館して休業となった場合など**、外的な事業運営環境の変化に起因する場合であっても、**事業主が労働者を休業させたことに当たります**。

日々雇用、登録型派遣、いわゆるシフト制の労働者などについて

これらの方についても、休業前の就労の実態や、下記のケースなどを踏まえ、申請対象期間に事業主が休業させたことについて労使の認識が一致した上で支給要件確認書を作成していただければ、**休業支援金・給付金の対象となります**。

また、**「支給要件確認書」において休業の事実が確認できない場合であっても、以下のケースについては、休業支援金の対象となる休業として取り扱います**。

1 **労働条件通知書に「週○日勤務」などの具体的な勤務日の記載がある、申請対象月のシフト表が出ているといった場合**であって、事業主に対して、その内容に誤りがないことが確認できるケース

2 休業開始月前の**給与明細等により、６か月以上の間、原則として月４日以上の勤務がある事実が確認可能で、かつ、事業主に対して、新型コロナウイルス感染症の影響がなければ申請対象月において同様の勤務を続けさせていた意向が確認できる**ケース（ただし、新型コロナウイルス感染症の影響以外に休業に至った事情がある場合はこの限りではありません。）

留意事項

- 支給要件確認書の作成に事業主のご協力が得られない場合、その旨を支給要件確認書に記載の上、労働者から申請いただくことが可能です。その場合、都道府県労働局から事業主に対して、確認や協力依頼を行います。
- 都道府県労働局から、事業主や申請者に関係書類の提出などを求める場合がありますので、ご協力をお願いします。

既に不支給の決定通知を受けている方へ

本来、休業支援金は一度支給決定または不支給決定を受けた申請対象月については、その決定を変更することはできません。

ただし、「休業の事実」や「雇用の事実」が確認されないとして既に不支給決定を受けている方であっても、本リーフレットに掲載のケースに該当する場合には、改めて申請していただくことが可能です。その場合は、申請書等の申請に必要な書類に加えて不支給決定通知書の写しも提出してください。

厚生労働省・都道府県労働局

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の対象となる「休業」に関するQ&A

Q1	「休業開始月前の給与明細等により、６か月以上の間、原則として月４日以上の勤務がある事実が確認可能」とありますが、休業開始月前６か月のうち、１か月でも４日間就労していない月があるとこれに該当しないのでしょうか。
A1	「６か月以上の間、原則として月４日以上の勤務がある事実」と記載したのは、「継続して一定の頻度で就労していた実績」を確認する趣旨で示したものです。したがって、一時的に就労できなかったやむを得ない事情があり過去６か月の間に月４日就労していない月が一部あった場合を一律に除外するものではありません。 事情を個別に申し出ていただければ、労働局において適切に判断します。
Q2	「６か月以上の間、原則として月４日以上の勤務がある事実」が確認できた場合、「新型コロナウイルス感染症の影響がなければ申請対象月において同様の勤務を続けさせていた意向」の確認はどのような基準で行われますか。「新型コロナウイルス感染症の影響以外に休業に至った事情がある場合はこの限りではない」とのことですが、例えばどのような場合が該当するでしょうか。
A2	新型コロナウイルス感染症の影響は、直接・間接問わず幅広い業種に出ていますので、新型コロナウイルス感染症による何らかの影響で事業活動に何らかの支障が生じ、その結果として、申請者を就労させなかったことが確認できれば、意向があったものとして取扱います。 また、新型コロナウイルス感染症の影響以外に休業に至った事情がある場合としては、例えば、労働者本人の病気による入院や学業への専念などの労働者の都合により４月以降は就労しない予定であった、店舗自体が従前から閉店や改装を予定していた、といったような場合が考えられます。 こうした事実の有無については、労働局から労働者本人と事業主それぞれから確認を取るために連絡を行うことがありますので、その際にはご協力をお願いします。仮に、事業主から明確な回答が得られない場合や協力が得られない場合であっても、上記のような新型コロナウイルス感染症の影響以外に休業に至った事情が確認されない場合は、休業支援金の対象となる休業として取り扱います。
Q3	リーフレットが公表された10月30日以降に不支給決定通知書が送られてきた場合、再度の申請はできないのでしょうか。
A3	リーフレットに記載されたケースに該当する場合には、再申請いただくことが可能です。その場合には、申請書等の申請に必要な書類を再度用意いただくとともに、可能であれば「６か月以上の間、原則として月４日以上の勤務がある事実」を確認出来る資料（労働条件通知書や給与明細、賃金台帳等）を同封の上、送付してください。加えて、不支給決定通知書の写しも提出してください。既に不支給決定通知書を処分等してしまっている場合は、申請書の備考欄にその旨記載していただくようお願いいたします。 なお、審査に当たって、労働者本人や事業主から労働条件通知書や給与明細、賃金台帳等の関係資料の提出を依頼することがありますので、ご協力ください。
Q4	事業主が、支給要件確認書の「休業させましたか」欄に「いいえ」とチェックしていても、リーフレットに記載の要件に該当すれば支給の対象となりますか。
A4	リーフレットに記載のケースに該当する場合であって、他の支給要件を満たしている場合には支給対象となります。その際、労働者・事業主双方に労働局から必要な事項の確認等をさせていただくことがありますので、ご協力をお願いします。

事業主の皆さまへ

参考資料８

両立支援等助成金　育児休業等支援コース「新型コロナウイルス感染症対応特例」のご案内

新型コロナウイルス感染症への対応として、臨時休業等をした小学校等に通う子どもの世話を行う労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主は助成金の対象となります。

助成額	**１人あたり５万円** **１事業主につき10人まで（上限50万円）**

主な支給要件

① **次のどちら**も実施されていること。

（イ）小学校等（小学校、保育園、幼稚園など）が臨時休業等になり、それに伴い子どもの世話を行う必要がある労働者が、特別有給休暇（賃金が全額支払われるもの）を取得できる制度の規定化。

（ロ）小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援の仕組みとして、次のいずれかの社内周知。

- テレワーク勤務
- 短時間勤務制度
- フレックスタイムの制度
- 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ベビーシッター費用補助制度　等

② 労働者一人につき、①の（イ）に定めた特別有給休暇を４時間以上取得したこと。

申請期間

特別有給休暇を取得した日付に応じて申請期間が異なります。

特別有給休暇を取得した日	申請期間
令和３年４月１日～令和３年６月30日	令和３年４月１日～令和３年８月31日
令和３年７月１日～令和３年９月30日	令和３年７月１日～令和３年11月30日
令和３年10月１日～令和３年12月31日	令和３年10月１日～令和４年2月28日
令和４年１月１日～令和４年３月31日	令和４年１月１日～令和４年５月31日

申請先・問い合わせ先

本社を管轄する**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**

本助成金は事業所単位ではなく、**事業主単位での申請**となります。

◎その他詳しい支給の要件や手続については、厚生労働省ホームページをご参照いただくか、管轄の都道府県労働局へお問い合わせください。　厚生労働省　両立支援等助成金　検索

参考資料９

外国人労働者を雇用する事業主の皆さまへ

職場の新型コロナウイルス感染症対策

外国人労働者の皆さんにも「正しく伝わっていますか？」

外国人労働者は、日本の労働慣行や日本語に習熟していない場合があるほか、出身国・出身地域により文化や生活習慣が日本と大きく異なる場合があります。

そのため、外国人労働者が安心して働くためには、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策の内容を、正しく理解することがなによりも重要です。

外国人労働者の皆さんが、職場内、職場外で感染予防の行動を取ることが出来るよう、出身国特有の文化や生活習慣もふまえた教育やアドバイスに努めてください。

職場での感染症対策チェックリスト（10か国語）

外国人労働者の皆さんが職場における感染防止対策の内容を十分に理解出来るよう、「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を10か国語（※）に翻訳しました。

事業主の皆さまは、外国人労働者への教育やミーティングをする機会に、このチェックリストを活用するなどして、職場の感染症対策の徹底をお願いします。

※英語、中国語（簡体字）、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、タイ語、ベトナム語、インドネシア語、カンボジア語、ミャンマー語（やさしい日本語版もあります。）

▶ 各言語のチェックリストは、右記にアクセスをしてご確認ください。
（厚生労働省ウェブサイト内）

「裏面」に感染拡大防止のポイントを記載しています。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

「職場」での感染拡大防止ポイント

マスク



会話をするときは
マスクをつけましょう

密



席や更衣室では、
人と適切な距離をとりましょう

休憩時間での居場所の切り替わりなどで
気が緩むことがあるため、適切な距離をとるよう注意しましょう。

換気



室内では
こまめに空気を入れ換えましょう

共用



備品の共用は避けましょう

どうしても共用する場合には
使用前後での手洗いや手指消毒を徹底しましょう。

「職場外」での感染拡大防止のポイント

寄宿舎や寮など、共同生活をしている場合は、特に以下の取り組みをお願いします。

食事



食事は少人数、短時間にしましょう

席の配置は斜め向かいにしましょう。
（正面や真横はなるべく避ける）
箸やコップの使い回しは避けましょう。

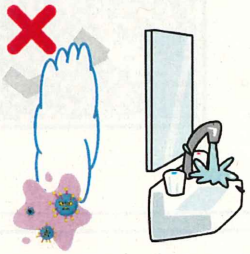
換気



こまめに空気を入れ換えましょう

出身地域によっては日本が寒く感じる
かもしれませんが閉め切りは避けましょう。

共用



使い回しは避けましょう

どうしても共用する必要がある設備などは
使用前後での手洗いや手指消毒を徹底しましょう。

移動



大人数での移動や密集を避け、
マスクなしでの会話を控えましょう

ラッシュを避けての移動に努めましょう。
車内換気に協力しましょう。

体調が悪いときは上司に相談しましょう。

参考資料10-1

～　商業施設等の管理権原者の皆さまへ　～

「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法

新型コロナウイルス感染症対策専門家会議の見解（令和２年３月９日及び３月19日公表）では、集団感染が確認された場所で共通する３条件が示されています。新型コロナウイルス感染症厚生労働省対策本部では、この見解を踏まえ、**リスク要因の一つである「換気の悪い密閉空間」を改善**するため、**多数の人が利用する商業施設等**において**どのような換気を行えば良いのか**について、有識者の意見を聴取しつつ、文献、国際機関の基準、国内法令基準等を考察し、**推奨される換気の方法**をまとめました。

専門家検討会の見解（抄）

クラスター（集団）感染発生リスクの高い状況の回避

① **換気を励行する：換気の悪い密閉空間**にしないよう、**換気設備の適切な運転・点検**を実施する。定期的に**外気を取り入れる換気を実施**する。

② **人の密度を下げる：**人を密集させない環境を整備。会場に入る定員をいつもより少なく定め、入退場に時間差を設けるなど動線を工夫する。

③ **近距離での会話や発声 、高唱 を避ける：**大きな発声をさせない環境づくり（声援などは控える）。共有物の適正な管理又は消毒の徹底等。

推奨される換気の方法

ビル管理法（建築物における衛生的環境の確保に関する法律）における空気環境の調整に関する基準に適合していれば、**必要換気量（一人あたり毎時30m³）を満たす**ことになり、**「換気が悪い空間」には当てはまらない**と考えられます。このため、以下のいずれかの措置を講ずることを商業施設等の管理権原者に推奨いたします。

なお、**「換気の悪い密閉空間」はリスク要因の一つに過ぎず**、一人あたりの必要換気量を満たすだけで、**感染を確実に予防できるということまで文献等で明らかになっているわけではない**ことに留意していただく必要があります。

①　機械換気(空気調和設備、機械換気設備)による方法

□ ビル管理法における特定建築物に該当する商業施設等については、ビル管理法に基づく**空気環境の調整に関する基準が満たされていることを確認**し、満たされていない場合、**換気設備の清掃、整備等の維持管理を適切に行う**こと。

□ 特定建築物に該当しない商業施設等においても、**ビル管理法の考え方に基づく必要換気量（一人あたり毎時30m³）**が確保できていることを確認すること。必要換気量が足りない場合は、**一部屋あたりの在室人数を減らす**ことで、一人あたりの必要換気量を確保することも可能であること。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

ビル管理法における空気調和設備を設けている場合の空気環境の基準

項目	基準
ア　浮遊粉じんの量	0.15 mg/m³以下
イ　一酸化炭素の含有率	100万分の10以下（＝10 ppm以下） ※特例として外気がすでに10ppm以上ある場合には20ppm以下
ウ　二酸化炭素の含有率	100万分の1000以下（＝1000 ppm以下）
エ　温度	1. 17℃以上28℃以下 2. 居室における温度を外気の温度より低くする場合は、その差を著しくしないこと。
オ　相対湿度	40%以上70%以下
カ　気流	0.5 m/秒以下
キ　ホルムアルデヒドの量	0.1 mg/m³以下（＝0.08 ppm以下）

※機械換気設備を設けている場合は、上記の表のアからウまで、カ及びキを遵守する必要がある。

②　窓の開放による方法

- **換気回数※を毎時２回以上（30分に一回以上、数分間程度、窓を全開**する。）とすること。
  ※　換気回数とは、部屋の空気がすべて外気と入れ替わる回数をいう。
- 空気の流れを作るため、**複数の窓がある場合、二方向の壁の窓を開放**すること。窓が一つしかない場合は、ドアを開けること。

換気に当たっての留意点

①　特定建築物に該当する場合

- **特定建築物※1に該当する商業施設等の管理権原者**は、ビル管理法に基づく空気環境の調整に関する**基準に従って当該建築物を維持管理しなければなりません。**
- **基準を満たしていない場合※2**は、**建築物環境衛生管理技術者の意見を尊重**して**適切な是正措置を講じ、**当該建築物が基準を満たすように維持管理しなければなりません。

※1　ビル管理法における特定建築物とは、興行場、百貨店、集会場、遊技場、店舗等の用途に供される延べ床面積が3,000m²以上の建築物であって、多数の者が使用・利用するものをいいます。
※2　近年、二酸化炭素の含有率の基準を満たしていない特定建築物が多数報告されています。改めて換気設備の点検を行うなど、適切な維持管理を行ってください。

②　特定建築物に該当しない場合

- **特定建築物に該当しない商業施設等の管理権原者**についても、ビル管理法に基づく空気環境の調整に関する**基準に従って当該建築物の維持管理するように努めなければならない**とされています。
- これを踏まえ、機械換気による場合、換気設備を設計した者や換気の専門業者に依頼し、**換気量がどの程度あるかを確認**し、一人あたりの必要換気量が確保できるよう、**部屋の内部の利用者数の上限を把握**するよう努めなければなりません。

R2.4.3

参考資料10-2

～ 換気機能のない冷暖房設備を使っている商業施設等の皆さまへ ～

熱中症予防に留意した「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法

換気機能のない冷暖房設備（循環式エアコン）※1しか設置されていない商業施設等の場合、**外気温が高いとき**に、**必要換気量を満たすための換気（30分ごとに１回、数分間窓を全開**にする）※2を行うと、ビル管理法で定める居室内の**温度および相対湿度の基準（28℃以下・70%以下）**※3を維持できないときがあります。

新型コロナウイルス感染症のリスク要因の一つである「**換気の悪い密閉空間**」を改善するための**換気**と、**熱中症予防**を両立するため、以下の点に留意してください。

窓を開けて換気する場合の留意点

- 居室の**温度および相対湿度を28℃以下および70%以下**に維持できる範囲内で、**２方向の窓を常時、できるだけ開けて、連続的に室内に空気を通す**こと※4。
  - この際、**循環式エアコンの温度をできるだけ低く設定**すること。
  - １方向しか窓がない場合は、**ドアを開ける**か、**天井や壁の高い位置にある窓**を追加で開けること。
- 居室の**温度および相対湿度を28℃以下および70%以下**に維持しようとすると、**窓を十分に開けられない**場合は、**窓からの換気と併せて**、**可搬式の空気清浄機を併用**※5することは**換気不足を補う**ために**有効**であること。

空気清浄機を併用する際の留意点

- 空気清浄機は、**HEPAフィルタによるろ過式**で、かつ、**風量が5m³/min程度以上**のものを使用すること。
- **人の居場所から10m²(６畳)程度の範囲内**に空気清浄機を設置すること。
- 空気のよどみを発生させないように、**外気を取り入れる風向きと空気清浄機の風向きを一致**させること※6。

熱中症の予防のためには、こまめな**水分補給や健康管理など**※7**にも**留意が必要です。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

参考

換気機能を持つ冷暖房設備（空気調和設備）がある建築物の場合

建築物における衛生的環境の確保に関する法律（ビル管理法）における**空気環境の調整に関する基準**に適合するように**外気取り入れ量などを調整**することで、**必要換気量（一人あたり毎時30m³）**※2を確保しつつ、居室の温度および相対湿度を**28℃以下および70%以下**※3**に維持**してください。

ビル管理法における空気環境の調整に関する基準（抜粋）

項目	基準
二酸化炭素の含有率	100万分の1000以下（＝1000 ppm以下）
温度	1. 17℃以上28℃以下 2. 居室における温度を外気の温度より低くする場合は、その差を著しくしないこと。
相対湿度	40%以上70%以下

※1　エアコン本体に屋内空気の取り入れ口がある（換気用ダクトにつながっていない）エアコンは、室内の空気を循環させるだけで、外気の取り入れ機能はないことに注意してください。

※2　換気の方法の詳細については、リーフレット「「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法」を参照してください。
URL: https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000618969.pdf

※3　ビル管理法で定める居室内の温度および相対湿度の基準（28℃以下・70%以下）を維持していれば、軽作業を連続で行う場合の熱中症予防の基準値（暑さ指数（WBGT値）29℃）を超えることはありません。

※4　窓を開ける幅は、居室の温度と相対湿度をこまめに測定しながら調節してください。また、窓を開けるときは、防犯などにも配慮してください。

※5　空気清浄機は、換気を補完する目的で使用するものですので、窓を閉めて空気清浄機だけを使用しても十分な効果は得られないことに留意してください。

※6　間仕切りなどを設置する場合は、空気の流れを妨げない方向や高さとするか、間仕切りなどの間に空気清浄機を設置するなど、空気がよどまないようにしてください。

※7　熱中症予防対策の詳細については、リーフレット「熱中症予防×コロナ感染防止で「新しい生活様式」を健康に！」を参照してください。
URL: https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000642298.pdf

R2.6.24

参考資料10-3

～　商業施設等の管理者の皆さまへ　～

冬場における「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法

外気温が低いときに、「換気の悪い密閉空間」を改善する換気と、室温の低下による健康影響の防止を両立するため、以下の点に留意してください。

✓ 「換気の悪い密閉空間」は新型コロナウイルス感染症のリスク要因の一つに過ぎず、一人あたりの必要換気量を満たすだけで、感染を確実に予防できるわけではなく、人が密集した空間や密接な接触を避ける措置を併せて実施する必要があります。

推奨される換気の方法

①　窓の開放による方法

換気機能を持つ冷暖房設備※や**機械換気設備**が**設置されていない**、または、**換気量が十分でない**商業施設等は、以下に留意して、**窓を開けて換気**してください。

※　冷暖房設備本体に屋内空気の取り入れ口がある（換気用ダクトにつながっていない）場合、室内の空気を循環させるだけで、外気の取り入れ機能はないことに注意してください。

□ 居室の温度および相対湿度を**18℃以上かつ40%以上**に維持できる範囲内で、**暖房器具を使用**※しながら、**一方向の窓を常時開けて、連続的に換気**を行うこと。

※　加湿器を併用することも有効です。

□ 居室の温度および相対湿度を18℃以上かつ40%以上に維持しようとすると、**窓を十分に開けられない**場合は、窓からの換気と併せて、**可搬式の空気清浄機を併用**すること。

窓開け換気による室温変化を抑えるポイント

◆ **一方向の窓を少しだけ開けて常時換気**をする方が、室温変化を抑えられます。窓を開ける幅は、居室の温度と相対湿度をこまめに測定しながら調節してください。

◆ 人がいない部屋の窓を開け、廊下を経由して、少し暖まった状態の新鮮な空気を人のいる部屋に取り入れること（**二段階換気**）も、室温変化を抑えるのに有効です。

◆ **開けている窓の近くに暖房器具を設置**すると、室温の低下を防ぐことができますが、燃えやすい物から距離をあけるなど、火災の予防に注意してください。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

空気清浄機を併用する際の留意点

- ◆ 空気清浄機は、**HEPAフィルタによるろ過式**で、かつ、**風量が毎分5m³程度以上**のものを使用すること。
- ◆ 人の居場所から**10m²(６畳)程度**の範囲内に空気清浄機を設置すること。
- ◆ 空気のよどみを発生させないように、外気を取り入れる風向きと空気清浄機の風向きを一致させること※。

※ 間仕切り等を設置する場合は、空気の流れを妨げない方向や高さとするか、間仕切り等の間に空気清浄機を設置するなど、空気がよどまないようにしてください。

② 機械換気(空気調和設備、機械換気設備)による方法

必要換気量を満たすことのできる**機械換気設備等が設置された**商業施設等は、以下のとおり換気を行ってください。

- □ 機械換気設備等の外気取り入れ量等を調整することで、**必要換気量（一人あたり毎時30m³）**を確保すること。
- □ 冷暖房設備により、居室の温度および相対湿度を**18℃以上かつ40%以上**に維持すること。

参考

必要換気量を満たしているかを確認する方法として、二酸化炭素濃度測定器を使用し、室内の二酸化炭素濃度が1000ppmを超えていないかを確認することも有効です。

- 測定器は、NDIRセンサーが扱いやすいですが、定期的に校正されたものを使用してください。校正されていない測定器を使用する場合は、あらかじめ、屋外の二酸化炭素濃度を測定し、測定値が外気の二酸化炭素濃度（415ppm～450ppm程度）に近いことを確認してください。
- 測定器の位置は、ドア、窓、換気口から離れた場所で、人から少なくとも50cm離れたところにしてください。
- 測定頻度は、機械換気があり、居室内の人数に大きな変動がない場合、定常状態での二酸化炭素濃度を定期的に測定すれば十分です。
- 連続測定は、機械換気設備による換気量が十分でない施設等において、窓開けによる換気を行うときに有効です。連続測定を実施する場合は、測定担当者に測定値に応じてとるべき行動（窓開け等）をあらかじめ伝えてください。
- 空気清浄機を併用する場合、二酸化炭素濃度測定は空気清浄機の効果を評価するための適切な評価方法とはならない※ことに留意してください。

※ HEPAフィルタによるろ過式の空気清浄機は、エアロゾル状態のウイルスを含む微粒子を捕集することができますが、二酸化炭素濃度を下げることはできないためです。

参考資料11

STOP！熱中症 クールワークキャンペーン

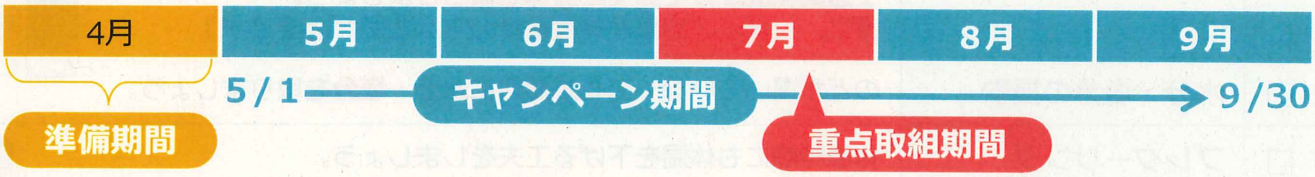
令和３年５月～９月

― 熱中症予防対策の徹底を図ろう ―

職場における熱中症により、毎年約**20人**が亡くなり、約**1,000人**が４日以上仕事を休んでいます。
夏季を中心に「STOP！熱中症　クールワークキャンペーン」を展開し、職場での熱中症予防に取り組みましょう！

事業場では、期間ごとの実施事項に重点的に取り組んでください。

●実施期間：令和３年5月1日から9月30日まで（準備期間４月、重点取組期間７月）

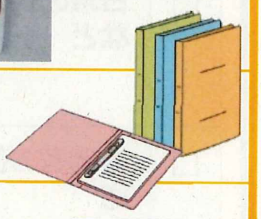


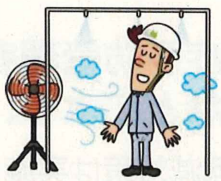
確実に実施できているかを確認し、□にチェックを入れましょう！

準備期間（４月１日～４月30日）

□	**WBGT値の把握の準備**	JIS 規格「JIS B 7922」に適合した**WBGT指数計を準備**しましょう。
□	**作業計画の策定など**	WBGT値に応じて、作業の中止、休憩時間の確保などができるよう**余裕を持った作業計画**をたてましょう。
□	設備対策・休憩場所の確保の検討	簡易な屋根の設置、通風または冷房設備やミストシャワーなどの設置により、**WBGT値を下げる方法**を検討しましょう。また、作業場所の近くに**冷房**を備えた休憩場所や**日陰**などの涼しい休憩場所を確保しましょう。
□	服装などの検討	**通気性の良い作業着**を準備しておきましょう。**身体を冷却する機能をもつ服**の着用も検討しましょう。
□	教育研修の実施	熱中症の防止対策について、**教育**を行いましょう。
□	労働衛生管理体制の確立	**衛生管理者**などを中心に、事業場としての**管理体制**を整え、必要なら**熱中症予防管理者の選任**も行いましょう。
□	**緊急時の措置の確認**	体調不良時に搬送する病院や緊急時の対応について確認を行い、周知しましょう。















【**主唱**】厚生労働省、中央労働災害防止協会、建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会、一般社団法人全国警備業協会　【**協賛**】公益社団法人日本保安用品協会、一般社団法人日本電気計測器工業会　【**後援**】関係省庁（予定）

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

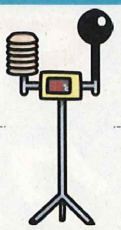
（R３.３）

キャンペーン期間（５月１日～９月30日）

STEP 1

□WBGT値の把握

JIS 規格に適合したWBGT指数計でWBGT値を測りましょう。



WBGT指数計の例

STEP 2

準備期間中に検討した事項を確実に実施するとともに、測定したWBGT値に応じて次の対策を取りましょう。

□	WBGT値を下げるための設備の設置	準備期間に検討した設備、休憩場所を設置しましょう。 休憩場所には氷、冷たいおしぼり、シャワー等や飲料水、塩飴などを設置しましょう。 準備期間に検討した通気性の良い服装なども着用しましょう。
□	休憩場所の整備	
□	通気性の良い服装など	
□	作業時間の短縮	WBGT値が高いときは、**単独作業を控え、**WBGT値に応じて**作業の中止、こまめに休憩をとる**などの工夫をしましょう。
□	熱への順化	暑さに慣れるまでの間は**十分に休憩を取り、１週間程度かけて徐々に身体を慣らし**ましょう。 特に、**入職直後**や**夏季休暇明け**の方は注意が必要です！
□	水分・塩分の摂取	のどが渇いていなくても**定期的に水分・塩分**を取りましょう。
□	プレクーリング	休憩時間にも体温を下げる工夫をしましょう。
□	健康診断結果に基づく措置	**①糖尿病、②高血圧症、③心疾患、④腎不全、⑤精神・神経関係の疾患、⑥広範囲の皮膚疾患、⑦感冒、⑧下痢**などがあると熱中症にかかりやすくなります。 医師の意見をきいて人員配置を行いましょう。
□	**日常の健康管理など**	前日のお酒の飲みすぎはないか、寝不足ではないか、当日は朝食をきちんととったか、管理者は確認しましょう。熱中症の具体的症状について説明し、早く気付くことができるようにしましょう。
□	労働者の健康状態の確認	作業中は管理者はもちろん、作業員同士お互いの健康状態をよく確認しましょう。











STEP 3

熱中症予防管理者等は、WBGT値を確認し、巡視などにより、次の事項を確認しましょう。

- □ WBGT値の低減対策は実施されているか
- □ 各労働者が暑さに慣れているか
- □ 各労働者は水分や塩分をきちんと取っているか
- □ 各労働者の体調は問題ないか
- □ 作業の中止や中断をさせなくてよいか

□ 異常時の措置

～少しでも異変を感じたら～

- **いったん作業を離れる**
- **病院へ運ぶ、または救急車を呼ぶ**
- **病院へ運ぶまでは一人きりにしない**

重点取組期間（７月１日～７月31日）



- □ 実施した対策の効果を再確認し、必要に応じ追加対策を行いましょう。
- □ **特に梅雨明け直後は、WBGT値に応じて、作業の中断、短縮、休憩時間の確保を徹底しましょう。**
- □ **水分、塩分を積極的に取りましょう。**
- □ 各自が、睡眠不足、体調不良、前日の飲みすぎに注意し、当日の朝食はきちんと取りましょう。
- □ 期間中は熱中症のリスクが高まっていることを含め、重点的に教育を行いましょう。
- □ **少しでも異常を認めたときは、ためらうことなく、病院に搬送しましょう。**



事業主の皆さまへ

参考資料12

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金のご案内

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境を整備するため、当該女性労働者のために有給の休暇制度を設けて取得させた事業主を助成します。



助成金の対象

※詳細は裏面をご参照ください

①～④**全て**の条件を満たす事業主が対象です。

① **新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として**、医師または助産師の指導により、休業が必要とされた**妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度**（年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の**６割以上**が支払われるものに限る）を整備し、

② 当該有給休暇制度の内容を新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とあわせて**労働者に周知**した事業主であって、

③ 令和３年４月１日から令和４年１月31日までの間に、当該**休暇を合計して５日以上取得**させた事業主

④ ただし、この助成金の申請までに、対象となる事業場において令和２年度の**「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）」**や令和２年度の**「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金」**を**受給していないこと。**

※雇用保険被保険者でない方も対象です。

助成内容

１事業場につき１回限り **15万円**

申請期間

対象労働者の有給休暇の延べ日数が**合計５日に達した日の翌日から令和４年２月28日**まで

※事業場単位ごとの申請です。

事業主の皆さまには、この助成金も活用しつつ、
妊娠中の女性労働者が休みやすい環境づくりに努め、積極的な配慮をお願いします。

支給要件の詳細は具体的な手続き、支給申請書のダウンロードはこちらから
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html

■**お問い合わせ・相談窓口**　**（受付時間 午前８時30分～午後５時15分　※土日祝日・年末年始を除く）**
都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）に設置の
この助成金と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の相談・申請窓口まで
相談・申請窓口URL：https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index_00004.html

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東　京	03-6893-1100	滋　賀	077-523-1190	香　川	087-811-8924
青　森	017-734-4211	神奈川	045-211-7357	京　都	075-241-0504	愛　媛	089-935-5222
岩　手	019-604-3010	新　潟	025-288-3511	大　阪	06-6941-4630	高　知	088-885-6041
宮　城	022-299-8844	富　山	076-432-2728	兵　庫	078-367-0700	福　岡	092-411-4717
秋　田	018-862-6684	石　川	076-265-4429	奈　良	0742-32-0210	佐　賀	0952-32-7218
山　形	023-624-8228	福　井	0776-22-0221	和歌山	073-488-1170	長　崎	095-801-0050
福　島	024-536-4609	山　梨	055-225-2851	鳥　取	0857-29-1701	熊　本	096-352-3865
茨　城	029-277-8295	長　野	026-223-0551	島　根	0852-20-7007	大　分	097-532-4025
栃　木	028-633-2795	岐　阜	058-245-1550	岡　山	086-224-7639	宮　崎	0985-38-8821
群　馬	027-896-4739	静　岡	054-254-6320	広　島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼　玉	048-600-6210	愛　知	052-857-0312	山　口	083-995-0390	沖　縄	098-868-4403
千　葉	043-306-1860	三　重	059-261-2978	徳　島	088-652-2718		

厚生労働省　都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

対象となる労働者

■新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者

<新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置とは>
妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業などにおける新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとして、医師や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主に、休業など必要な措置を講じることを義務付ける措置。適用期間は、令和２年５月７日から令和４年１月31日まで。
https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000628247.pdf

対象となる有給の休暇制度

■休暇制度の整備、既存の特別休暇の活用

この助成金の対象となる休暇制度を整備することが必要です。
既存の特別休暇の対象に含まれることを明示して、労働者に周知することでも対象となります。
＊助成金の申請に際し、制度内容が分かるものを添付する必要がありますが、就業規則等でなくてもかまいません。
＊常時10人以上の労働者を使用している事業主が、新たな休暇制度を設けた場合は、労働基準法に基づき、遅滞なく就業規則を変更し、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

■制度の周知方法

有給の休暇制度と**新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容**を、全ての労働者が知ることができるよう、適切な方法で周知を行うことが必要です。
（例）・事業所の見やすい場所に制度の内容を掲示する　・制度の内容を記載した書面を労働者へ交付する
・電子メールを利用して労働者に制度の内容を送信する　など

併給

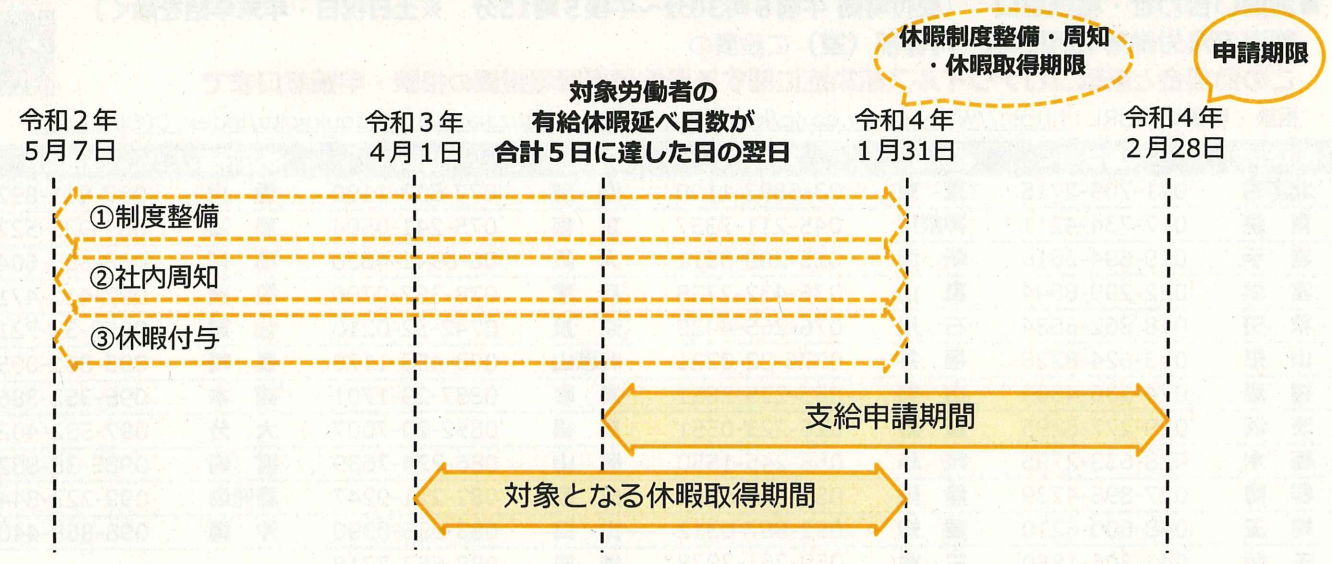
■令和３年度 「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）」との併給

対象労働者が雇用保険被保険者の場合、同一の対象労働者の同一の期間は、「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）」と**併給（対象労働者とすること）が可能**です。

＊併給には、**両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）の要件も満たす必要**があります。詳細は別リーフレット「（令和３年度版）新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金をご活用ください」をご参照ください。

＊すでに令和２年度の新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金（一般や雇用）を受給したことのある事業場は、**この助成金の併給はできません**ので、ご注意ください。

支給申請の流れ



令和３年３月作成

令和３年度版

参考資料13

事業主の皆さま

両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）をご活用ください

※このリーフレットは、令和３年度に取得した対象労働者の有給休暇分（令和３年４月１日～令和４年１月31日）を申請する場合の要件を記載したものです。令和２年度の取得分（令和３年３月31日までの分）を申請する場合は、令和２年度版リーフレットをご参照ください。

助成金の対象

※詳細は裏面をご参照ください

■**令和２年５月７日から令和４年１月31日までの期間で**、①～③全ての条件を満たした事業主が対象です。

① **新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として**、医師または助産師の指導により、休業が必要とされた**妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度**(年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の**６割以上**が支払われるものに限る)を整備し、

② 当該有給休暇制度の内容を新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とあわせて**労働者に周知**した事業主であって、

③ 当該**休暇を合計して20日以上取得**させた事業主



助成内容

対象労働者１人当たり　**28.5万円**　**※１事業所あたり５人まで**

申請期間

対象労働者の有給休暇の延べ日数が**合計20日に達した日の翌日から令和４年２月28日**まで

※事業所単位ごとの申請です。

事業主の皆さまには、この助成金も活用しつつ、
妊娠中の女性労働者が休みやすい環境づくりに努め、積極的な配慮をお願いします。

支給要件の詳細は具体的な手続き、支給申請書のダウンロードはこちらから
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html

■**お問い合わせ・相談窓口**　**（受付時間 午前８時30分～午後５時15分　※土日祝日・年末年始を除く）**
都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）に設置の
この助成金と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の相談・申請窓口まで
相談・申請窓口URL：https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index_00004.html

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東　京	03-6893-1100	滋　賀	077-523-1190	香　川	087-811-8924
青　森	017-734-4211	神奈川	045-211-7357	京　都	075-241-0504	愛　媛	089-935-5222
岩　手	019-604-3010	新　潟	025-288-3511	大　阪	06-6941-4630	高　知	088-885-6041
宮　城	022-299-8844	富　山	076-432-2728	兵　庫	078-367-0700	福　岡	092-411-4717
秋　田	018-862-6684	石　川	076-265-4429	奈　良	0742-32-0210	佐　賀	0952-32-7218
山　形	023-624-8228	福　井	0776-22-0221	和歌山	073-488-1170	長　崎	095-801-0050
福　島	024-536-4609	山　梨	055-225-2851	鳥　取	0857-29-1701	熊　本	096-352-3865
茨　城	029-277-8295	長　野	026-223-0551	島　根	0852-20-7007	大　分	097-532-4025
栃　木	028-633-2795	岐　阜	058-245-1550	岡　山	086-224-7639	宮　崎	0985-38-8821
群　馬	027-896-4739	静　岡	054-254-6320	広　島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼　玉	048-600-6210	愛　知	052-857-0312	山　口	083-995-0390	沖　縄	098-868-4403
千　葉	043-306-1860	三　重	059-261-2978	徳　島	088-652-2718		

詐欺にご注意ください。国や都道府県労働局から、助成金の相談について電話等で勧誘することはありません。
また、振込先、口座番号やその他の個人情報を個人の方に電話等で問い合わせることはありません。

厚生労働省　都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

対象となる労働者

■新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者（雇用保険被保険者に限る）

＜新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置とは＞
妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業などにおける新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとして、医師や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主に、休業など必要な措置を講じることを義務付ける措置。適用期間は、令和２年５月７日から令和４年１月31日まで。
https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000628247.pdf

対象となる有給の休暇制度

■休暇制度の整備、既存の特別休暇の活用

この助成金の対象となる休暇制度を整備することが必要です。
既存の特別休暇の対象に含まれることを明示して、労働者に周知することでも対象となります。
＊助成金の申請に際し、制度内容が分かるものを添付する必要がありますが、就業規則等でなくてもかまいません。
＊常時10人以上の労働者を使用している事業主が、新たな休暇制度を設けた場合は、労働基準法に基づき、遅滞なく就業規則を変更し、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

■制度の周知方法

有給の休暇制度と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を、全ての労働者が知ることができるよう、適切な方法で周知を行うことが必要です。
（例）・事業所の見やすい場所に制度の内容を掲示する　・制度の内容を記載した書面を労働者へ交付する
・電子メールを利用して労働者に制度の内容を送信する　など

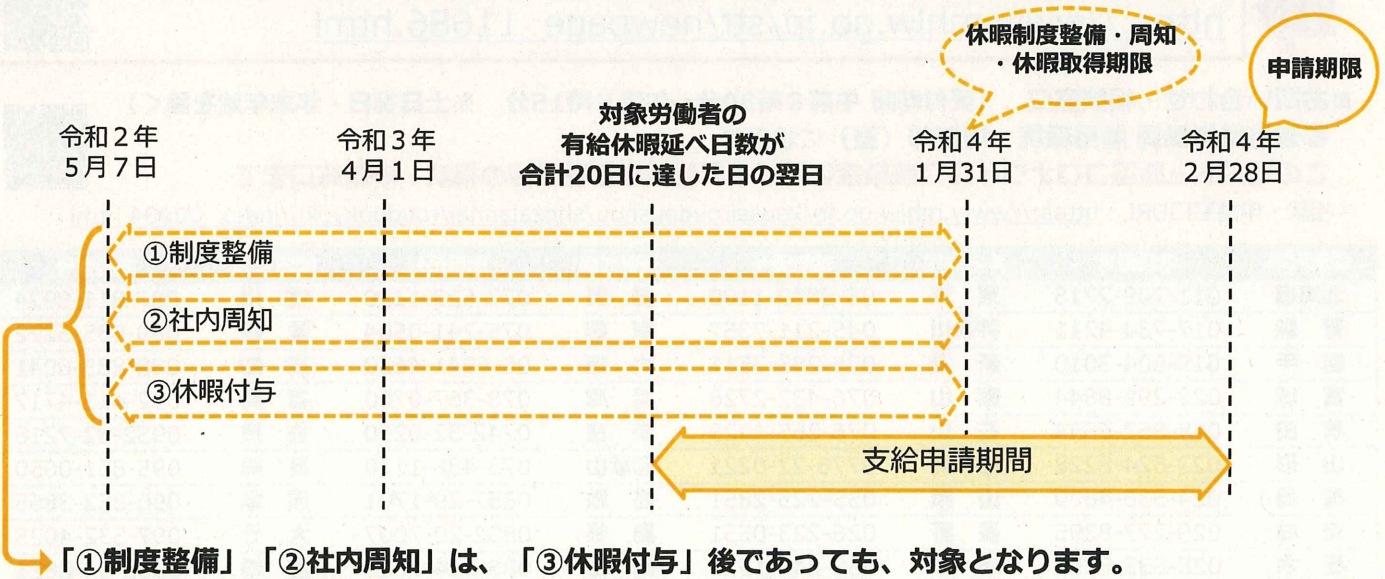
■休暇制度の整備と周知の時期

令和４年１月31日までに制度整備と周知が必要です。**制度整備と周知が労働者の休暇取得後であっても対象**です。

■欠勤などを、事後的にこの助成金の対象となる有給休暇に変更した場合の扱い

対象です。ただし、事後的にこの助成金の対象となる有給休暇に変更することについて労働者本人に説明し、同意を得ることが必要です。

支給申請の流れ



「①制度整備」「②社内周知」は、「③休暇付与」後であっても、対象となります。

■令和２年度（令和３年３月31日まで）の有給休暇取得日数が５日未満だった場合

令和３年３月31日までに労働者の取得した有給休暇取得日数が５日未満で、令和２年度要件に基づく申請ができなかった場合も、**令和３年４月１日以降に取得した日数と合算して合計20日以上**となれば、対象です。

＊上記のケースの他に、有給休暇の取得期間が年度をまたぐ場合など、ご不明点がございましたら、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。

令和３年３月作成

参考資料14

新型コロナウイルスの陽性者等が発生した場合における衛生上の職場の対応ルール（例）

※　この対応ルール（例）は、職場に新型コロナウイルスの陽性者や濃厚接触者が発生した場合の対応に当たって参考となるよう、企業の取組事例を取りまとめたものです。職場の実態に応じて、ご活用ください。

※　職場の対応ルールを定めた場合には、事業場の掲示板等に掲示するとともに、メールや社内のイントラネット等の複数の媒体で労働者に周知願います。

１　労働者が陽性者等であると判明した場合の事業者（社内担当者）への報告に関すること

（１）ＰＣＲ検査等を実施することが決定した段階で、速やかに所属長に報告する。また、検査の結果が判明した際には、その結果を速やかに所属長に報告する（結果が陰性であった場合も含む）。

（２）報告を受けた所属長は、事業場の人事担当部門（新型コロナウイルス対策本部や対応窓口が設置されている場合には当該部門）に報告する。

（３）健康情報の取扱いは、必要最小限の関係者に限るものとする。

※　健康情報取扱規程を定めている場合には、その取扱に準じて健康情報の取扱を行う関係者を定めることとする。

２　労働者が陽性者等であると判明した場合の保健所との連携に関すること

労働者が陽性者等であると判明した場合には、濃厚接触者の自宅待機などの保健所の指示に従うとともに、保健所による積極的疫学調査が実施される場合に備え、事業場ごとに保健所との窓口となる担当者を決めておく。また、陽性者等の勤務状況や在籍する部署の座席表、フロアの見取り図を準備しておく。

３　職場の消毒等が必要になった場合の対応に関すること

職場の消毒等については、保健所等より指示がある場合にはその指示に従い、特段の指示が無い場合には、以下の方法によって実施する。

（１）消毒を行う箇所

①　陽性者等の執務室

パソコン、タブレット、電話、ＦＡＸ、コピー機などの電子機器、陽性

者等の椅子や机、キャビネット、ドアノブ、照明スイッチ、床面や壁など陽性者等が接触したと考えられる箇所

② 食堂、ロッカールーム、トイレなどの共有スペース

食堂の椅子やテーブル、会議室の椅子やテーブル、ロッカールームのドアノブや照明スイッチ、階段の手すり、トイレの便座など陽性者等が接触したと考えられる箇所

（２）使用する消毒液及び使用方法

陽性者等の周囲の高頻度接触部位などは、消毒用アルコール又は0.05%の次亜塩素酸ナトリウムによる清拭で高頻度接触面や物品等を消毒する。陽性者由来の液体（痰、血液、排泄物など）が付着した箇所の消毒については、消毒用エタノールや0.05～0.5%次亜塩素酸ナトリウムで清拭又は30 分間浸漬する。

（３）消毒時に使用する保護具

清掃、消毒を行う者は、手袋、マスク、ゴーグル等の眼を防護するものなどの保護具を着用する。清拭には使い捨てのペーパータオルなどを用いる。また、手袋は滅菌したものでなくても差し支えないが、頑丈で水を通さない材質のものを用いる。

（４）消毒後の手指の衛生

消毒の実施後は、手袋を外した後に流水・石鹸による手洗い、手指消毒用アルコール等による手指の衛生を必ず行う。

参考資料15

新型コロナウイルス感染症による労働災害も労働者死傷病報告の提出が必要です。

従業員が新型コロナウイルス感染症により休業された事業者の皆様へ

労働者が就業中に新型コロナウイルス感染症に感染・発症し、休業した場合には、労働者死傷病報告の提出が必要となります。

事業場で働く従業員の皆様が新型コロナウイルス感染症により休業した場合には、遅滞なく、事業場を所轄する労働基準監督署に労働者死傷病報告を提出してください。

※ ご提出の際は、**電子申請**や**郵送**の積極的な活用をお願いいたします。

事業者は、以下のような場合には、遅滞なく、労働者死傷病報告を労働基準監督署長に提出しなければなりません。

（労働安全衛生法第100条、労働安全衛生規則第97条）

(1)労働者が**労働災害**により**死亡し、又は休業**したとき
(2)労働者が**就業中に**負傷、窒息又は急性中毒により**死亡し、又は休業**したとき
(3)労働者が**事業場内又はその附属建設物内で**負傷、窒息又は急性中毒により**死亡し、又は休業**したとき

※ 労働者死傷病報告を提出せず、若しくは、虚偽の報告をした場合は、いわゆる「労災かくし」として、50万円以下の罰金に処されることがあります。

「労働者死傷病報告はどうやって作成すればいいの？」

労働者死傷病報告は、定められた様式（OCR式帳票）を用いて作成する必要があります。

専用の様式は、最寄りの労働基準監督署で配布しているほか、「**労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス**」により、**インターネット上で簡単に入力し、作成した帳票を印刷**することができます。



https://www.chohyo-shien.mhlw.go.jp/

⇒ 新型コロナウイルス感染症による場合の記載例はウラ面参照

～職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するために～

チェックリストを活用し、職場における感染拡大防止のための基本的な対策の実施状況についてご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/content/000657665.pdf

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

労働者死傷病報告

記入例

様式第23号（第97条関係）（表面）

労働保険番号（建設業の工事に従事する下請人の労働者が被災した場合、元請人の労働保険番号を記入すること。）	事業の種類
81001　13 1 11 1 2 3 4 5 6 0 0 0 0 0 0 0（都道府県・所掌・管轄・基幹番号・枝番号・被一括事業場番号）	医療、福祉業

事業場の名称（建設業にあつては工事名を併記のこと。）

カナ：コウセイカイロウドウビョウイン

漢字：医療法人　厚生会労働病院

工事名：

職員記入欄　派遣先の事業の労働保険番号　都道府県

事業場の所在地：千代田区霞ヶ関○-○-○　電話　03（××××）▲▲▲▲

郵便番号：100－××××　労働者数：100人

発生日時（時間は24時間表記とすること。）：7：平成　9：令和　9020401　1500

被災労働者の氏名（姓と名の間は1文字空けること。）

カナ：ロウドウ　タロウ

生年月日：7010101（32）歳　性別：○　男　女

漢字：労働　太郎

種：看護師　経験期間：12　いずれかに○　年　月

休業見込期間又は死亡日時（死亡の場合は死亡欄に○）

休業見込：3　いずれかに○　月　週　日　死亡　死亡日時

傷病：新型コロナウイルス感染による肺炎　傷病部位：呼吸器　被災地の場所：勤務地内

災害発生状況及び原因

①どのような場所で ②どのような作業をしているときに ③どのような物又は環境に ④どのような不安全な又は有害な状態があつて ⑤どのような災害が発生したかを詳細に記入すること。

救急病棟に勤務中、○月○日に救急患者（後日、ＰＣＲ検査の結果陽性判定）の吸引処置に当たった看護師に４月１日から発熱の症状が見られたため、ＰＣＲ検査を実施したところ、４月２日に陽性判定となり、同日から入院したもの。
勤務中は防護衣とマスクを着用していた。

略図（発生時の状況を図示すること。）

左記の災害発生状況及び原因以外に記載すべき事項がなければ記載不要です。

感染場所ではなく、傷病名に記載した症状が現われた場所を記入してください。

感染から発症までの経緯を簡潔に記入してください。

労働者が外国人である場合のみ記入すること。
国籍・地域　在留資格

職員記入欄：国籍・地域コード　在留資格コード　起因物　店社コード　業種分類　事故の型　発注者種類　自由設定項目

報告書作成者職氏名：事務長　厚生　太郎

事業場を代表する者など、報告権限を有する方が記入てください。

令和２年　４月１０日

事業者職氏名：医療法人　厚生会労働病院　病院長　安衛　法子

霞ヶ関　労働基準監督署長殿

受付印

R3.2

被災者が複数いる場合は、被災者ごとに報告する必要があります。

法人ではなく、事業場全体の労働者数を記入してください。

陽性判定日ではなく、傷病名に記載した症状が現われた日付を記入してください。

記載例のとおりに記入してください。
※ 医師の診断結果が記載例と異なる場合にはその内容を記入

参考資料16

職場で新型コロナウイルスに感染した方へ

業務によって感染した場合、労災保険給付の対象となります

対象となるのは？

■ **感染経路が業務によることが明らかな場合**

■ **感染経路が不明の場合でも、感染リスクが高い業務※に従事し、それにより感染した蓋然性が強い場合**

※（例１）複数の感染者が確認された労働環境下での業務
※（例２）顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下の業務

■ **医師・看護師や介護の業務に従事される方々については、業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則として対象**

詳しくは厚生労働省ＨＰのQ&A（項目「５労災補償」）をご覧ください▶

労災保険の種類

業務に起因して新型コロナウイルスに感染した労働者の方やそのご遺族の方は、正社員、パート、アルバイトなどの雇用形態によらず、次のような保険給付を受けられます。

療養補償給付

①労災指定医療機関を受診すれば、原則として無料で治療を受けることができます。
②やむを得ず労災指定医療機関以外で治療を受けた場合、一度治療費を負担してもらい後で労災請求をすることで、負担した費用の全額が支給されます。

休業補償給付

療養のために仕事を休み、賃金を受けていない場合、給付を受けることができます。
■給付日：休業４日目から
■給付額：休業１日あたり給付基礎日額の８割（特別支給金２割含む）
＊原則として「給付基礎日額」は発症日直前３か月分の賃金を暦日数で割ったものです

遺族補償給付

業務に起因して感染したため亡くなった労働者のご遺族の方は、遺族補償年金、遺族補償一時金などを受け取ることができます。

■お問い合わせは、お近くの労働局・労働基準監督署へ ▶

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

（2020.11）

参考資料17

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に係る労災認定事例

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に係る労災請求のご参考となるよう、労災認定の具体的な事例について概要をご紹介します。

なお、各事例は、同感染症の労災認定の考え方について示した令和２年４月28日付け基補発 0428 第１号「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い」（以下「通知」といいます。）の事項に沿って、職種に着目して記載しています。

１　医療従事者等の事例（通知　記の２の（１）のア関係）

【具体的な取扱い】

医師、看護師、介護従事者等の医療従事者等が新型コロナウイルスに感染した場合は、業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則として労災保険給付の対象となる。

番号	業　種	職　種	認　定　事　例
1	医療業	医師	感染経路は特定されなかったが、Ａさんは、日々多数の感染が疑われる患者に対する診療業務に従事していたことが認められたことから、支給決定された。
2	医療業	看護師	感染経路は特定されなかったが、Ｂさんは、日々多数の感染が疑われる患者に対する問診、採血等の看護業務に従事していたことが認められたことから、支給決定された。
3	社会保険・社会福祉・介護事業	介護職員	感染経路は特定されなかったが、Ｃさんは、介護施設で日々複数の感染が疑われる介護利用者に対する介護業務に従事していたことが認められたことから、支給決定された。
4	医療業	理学療法士	感染経路は特定されなかったが、Ｄさんは、病院で日々多数の感染が疑われる患者に対するリハビリテーション業務に従事していたことが認められたことから、支給決定された。
5	医療業	診療放射線技師	感染経路は特定されなかったが、Ｅさんは、日々多数の感染が疑われる患者に対するＭＲＩの撮影等の画像検査業務に従事していたことが認められたことから、支給決定された。

※　上記１～５については、それぞれ一般生活での感染が明らかでなかったことが確認されている。

2　医療従事者等以外の労働者であって感染経路が特定された場合の事例
（通知　記の２の（１）のイ関係）

【具体的な取扱い】

感染源が業務に内在していることが明らかな場合は、労災保険給付の対象となる。

番号	業　種	職　種	認　定　事　例
6	宿泊業、飲食サービス業	飲食店員	Ａさんは、飲食店内での接客業務に従事していたが、店内でクラスターが発生し、これにより感染したと認められたことから、支給決定された。
7	社会保険・社会福祉・介護事業	保育士	Ｂさんは、保育園で保育業務に従事していたが、園内でクラスターが発生し、これにより感染したと認められたことから、支給決定された。
8	社会保険・社会福祉・介護事業	児童クラブ職員	Ｃさんは、児童クラブで学習支援業務に従事していたところ、後日、児童クラブを利用する児童が、新型コロナウイルスに感染していたことが確認され、当該児童から感染したと認められたことから、支給決定された。
9	ビルメンテナンス業	清掃員	Ｄさんは、病院で清掃業務に従事していたが、院内でクラスターが発生し、新型コロナウイルスに感染した医療従事者との接触により感染したことが認められたことから、支給決定された。
10	建設業	建設作業員	Ｅさんは、勤務中、同僚労働者と作業車に同乗していたところ、後日、作業車に同乗した同僚が新型コロナウイルスに感染していることが確認され、当該同僚から感染したと認められたことから、支給決定された。

3　医療従事者等以外の労働者であって感染経路が特定されない場合の事例
（通知　記の２の（１）のウ関係）

【具体的な取扱い】

感染経路が特定されない場合であっても、感染リスクが相対的に高いと考えられる業務（複数の感染者が確認された労働環境下での業務や顧客等の近接や接触の機会が多い労働環境下での業務など）に従事し、業務により感染した蓋然性が高いものと認められる場合は、労災保険給付の対象となる。

①　複数（請求人を含む）の感染者が確認された労働環境下での業務
（通知　記の２の（１）のウの（ア））

番号	業　種	職　種	認　定　事　例
11	製造業	建設資材製造技術者	感染経路は特定されなかったが、Ａさんは、発症前14日間に、会社の事務室において品質管理業務に従事していた際、当該事務室でＡさんの他にも、新型コロナウイルスに感染した者が勤務していたことが確認された。このため、Ａさんは、感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事しており、私生活での行動等から一般生活では感染するリスクが非常に低い状況であったことが認められたことから、支給決定された。
12	建設業	工事現場施工管理業務従事者	感染経路は特定されなかったが、Ｂさんは、発症前14日間に、工事現場の事務室において現場の施工状況を管理する業務に従事していた際、当該事務室でＢさんの他にも、新型コロナウイルスに感染した者が勤務していたことが確認された。このため、Ｂさんは、感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事しており、私生活での行動等から一般生活では感染するリスクが非常に低い状況であったことが認められたことから、支給決定された。
13	建設業	営業職業従事者	感染経路は特定されなかったが、Ｃさんは、発症前14日間に、会社の事務室において営業業務に従事していた際、当該事務室でＣさんの他にも、新型コロナウイルスに感染した者が勤務していたことが確認された。このため、Ｃさんは、感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事しており、私生活での行動等から一般生活では感染するリスクが非常に低い状況であったことが認められたことから、支給決定された。

※　上記11～13については、医学専門家からは、それぞれ当該労働者の感染は業務により感染した蓋然性が高いものと認められるとの意見であった。

② 顧客等の近接や接触の機会が多い労働環境下での業務
（通知　記の２の（１）のウの（イ））

番号	業　種	職　種	認　定　事　例
14	卸売業、小売業	販売店員	感染経路は特定されなかったが、Ａさんは、発症前14日間に、日々数十人と接客し商品説明等を行う等感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事しており、私生活での行動等から一般生活では感染するリスクが非常に低い状況であったことが認められたことから、支給決定された。
15	宿泊業、飲食サービス業	飲食店員	感染経路は特定されなかったが、Ｂさんは、発症前14日間に、日々数十組に接客を行う等感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事しており、私生活での行動等から一般生活では感染するリスクが非常に低い状況であったことが認められたことから、支給決定された。
16	運輸業、郵便業	バス運転者	感染経路は特定されなかったが、Ｃさんは、発症前14日間に、日々数十人の乗客（県外からの乗客を含む）を輸送・接客する等感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事しており、私生活での行動等から一般生活では感染するリスクが非常に低い状況であったことが認められたことから、支給決定された。
17	運輸業、郵便業	タクシー運転者	感染経路は特定されなかったが、Ｄさんは、発症前14日間に、日々数十人の乗客（海外や県外からの乗客を含む）を輸送・接客する等感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事しており、私生活での行動等から一般生活では感染するリスクが非常に低い状況であったことが認められたことから、支給決定された。
18	社会保険・社会福祉・介護事業	保育士	感染経路は特定されなかったが、Ｅさんは、発症前14日間に、日々数十人の園児の保育や保護者と近距離で会話を行う等感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事しており、私生活での行動等から一般生活では感染するリスクが非常に低い状況であったことが認められたことから、支給決定された。

番号	業　種	職　種	認　定　事　例
19	医療業	診療所事務員	感染経路は特定されなかったが、Ｆさんは、発症前14日間に、日々数十人の患者の受付を行う等感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事しており、私生活での行動等から一般生活では感染するリスクが非常に低い状況であったことが認められたことから、支給決定された。
20	卸売業、小売業	調剤薬局事務員	感染経路は特定されなかったが、Ｇさんは、発症前14日間に、日々数十人の処方箋の受付を行う等感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事しており、私生活での行動等から一般生活では感染するリスクが非常に低い状況であったことが認められたことから、支給決定された。
21	運輸業、郵便業	港湾荷役作業員	感染経路は特定されなかったが、Ｈさんは、発症前14日間に、日々不特定多数のトラック運転手等と近距離で会話を行う等感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事しており、私生活での行動等から一般生活では感染するリスクが非常に低い状況であったことが認められたことから、支給決定された。

※　上記14～21については、医学専門家からは、それぞれ当該労働者の感染は業務により感染した蓋然性が高いものと認められるとの意見であった。

参考資料18

新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等に係るＱ＆Ａ

【企業の方向け】

Ｑ．職場において、新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等が起きた場合には、どのように対応したらよいでしょうか。また、そのような事態を未然に防ぐために、どのようなことをすべきでしょうか。

Ａ．新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等は、あってはならないものです。

例えば、過去に新型コロナウイルスに感染したことを理由として、人格を否定するような言動を行うこと、一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし職場で孤立させること等は、職場におけるパワーハラスメントに該当する場合があります。職場におけるパワーハラスメントに関しては、改正労働施策総合推進法により、その防止のために事業主において雇用管理上の措置を講じることが求められています。

具体的には、相談窓口をあらかじめ定め労働者に周知することや事実関係を迅速かつ正確に把握し、適正な措置を行うこと等が必要です（令和２年６月１日施行。中小事業主は令和４年３月31日までは努力義務。）。また、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されていますので、ご留意ください（相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止は、規模にかかわらず、全ての事業主が対象となります）。これらの措置義務に違反した場合には、都道府県労働局において行政指導（助言・指導・勧告等）を行うこととなります。

なお、事業主自らも、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うよう努める必要があります。

新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等が行われることのないよう、労働者への周知・啓発を徹底し、適切な相談対応等を行っていただくことなどにより、職場環境の改善を行っていただきますようお願いします。

＜リーフレット「2020年６月１日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」＞

https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000683138.pdf

【労働者の方向け】

Ｑ．職場において、新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等を受けて困っています。どこに相談したらよいでしょうか。

Ａ．新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等は、あってはならないものです。

例えば、過去に新型コロナウイルスに感染したことを理由として、人格を否定するような言動を行うこと、一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし職場で孤立させること等は、職場におけるパワーハラスメントに該当する場合があります。

新型コロナウイルスに関連した上記のような職場のトラブルがある場合には、まずは職場の相談窓口にご相談ください。企業内に相談窓口が設置されていない場合あるいは職場内の相談窓口に相談したが対応してくれない、相談しにくいといった場合には、各都道府県労働局等に設置されている総合労働相談コーナーにご相談ください。

＜総合労働相談コーナー（厚生労働省HP）＞

https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html