

総行公第45号
総行女第24号
総行安第28号
令和3年5月24日

各都道府県総務部長
(人事担当課・安全衛生担当課扱い)
(市町村担当課・区政課扱い)
各指定都市総務局長
(人事担当課・安全衛生担当課扱い) } 殿

総務省自治行政局公務員部
公務員課長
女性活躍・人材活用推進室長
安全厚生推進室長
(公印省略)

新型コロナウイルス感染症の感染防止に向けた職場における対応について

職場における新型コロナウイルス感染症の感染防止につきまして、「新型コロナウイルス感染症の感染防止に向けた職場における対応について」(令和2年12月8日付け総行公第193号・総行女第44号・総行安第50号)により通知させていただいているところですが、全国の感染者数は大都市部を中心に新規陽性者数が高い水準にあり、特に変異株の拡大がみられることから、引き続き感染防止対策が重要となっております。

こうした状況の中、これまで、厚生労働省から労使団体に対して、要請が出されています。

参考 令和3年4月26日付け

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18234.html

(これまで令和2年3月31日、4月17日、5月14日、8月7日、
11月27日、令和3年1月8日、2月12日に実施)

また、人事院から各府省に対して、令和3年5月10日付けで同旨の通知が発出されたところです。

これまでも、職場における感染予防対策については、職員の健康管理・安全管理及び行政機能の維持・業務の継続性確保の観点から、職場内での感染防止策のみならず、通勤等の際の感染防止や在宅勤務・テレワーク等の取組を進めていただいているところですが、最近の感染状況等を踏まえ、下記を参考に、更なる取組を進めていただくようお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対しても速やかにこの旨周知いただきますようお願いいたします。

記

1 職場における感染予防対策について

新型コロナウイルス感染症の感染を予防するためには、感染予防のための取組（身体的距離の確保、マスクの着用、手洗い、咳エチケット、換気励行、発熱等の症状がみられる職員の出勤自粛等）とともに、在宅勤務・テレワークを最大限活用していただきつつ、

- ① ローテーションを組み交代勤務を実施することや時差通勤を導入すること等によって、人と人との接触機会を極力低減すること
- ② 出張等による移動を減らすためテレビ会議等を活用すること
- ③ 換気を徹底することや職場でもお互いの距離を十分にとること

等を通じて、「三つの密」（密閉空間（換気の悪い密閉空間である）、密集場所（多くの人が密集している）、密接場面（お互いに手を伸ばしたら届く距離での会話や発声が行われる））を避ける、特に居場所の切り替わり（休憩・休息スペース、更衣室、喫煙場所）の際には注意する取組を徹底していただき、衛生管理者及び職員それぞれが、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す。

このため、衛生管理者等においては、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全ての職員に伝えていただくとともに、職員も取組の趣旨を踏まえて感染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す。

新型コロナウイルス感染症の感染を予防するために、別紙1「感染予防のための具体的な取組事項」の内容を参考として、職場の実態に即した、実行可能な感染予防対策を検討してください。

その際、必要に応じて、産業医に対策の検討や実施に当たっての意見を求めるとともに、衛生委員会の意見を聞いてください。

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度に充実しているところであるので、逐次「新型コロナウイルス感染症について」（厚生労働省ホームページ）を確認してください。

2 風邪症状を呈する職員への対応について

発熱、咳などの風邪症状がみられる職員については、新型コロナウイルスに感染している可能性を考えた人事管理としてください。具体的には、次のような対応が考えられます。特に、①高年齢職員、②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）を有するなどの重症化リスク因子を持つ職員、③妊娠している職員について配慮してください。

- ・ 風邪症状がみられる職員への特別休暇の使用（症状によっては在宅勤務・テレワークを指示することを含む）とともに、その間の外出自粛を勧奨すること。
- ・ 職員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職員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。
- ・ 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・相談等センターに電話で相談し、その指示に従うよう促すこと。

3 職員に新型コロナウイルス感染症の感染疑いが生じた場合の対応について

衛生管理者等においては、職員に対し、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。)に該当した場合には人事当局又は管理監督者へ報告することを周知してください。なお、職場においてクラスターが発生し保健所の指導のもと職員が PCR 検査を受ける場合や、出張等の用務を行うために職員が事前の PCR 検査を受ける場合等、職場における新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から必要と認められる場合には、当該検査を職務に関するものであると整理して差し支えありません。このため、特段、年次有給休暇の取得や職務専念義務の免除の手続が必要となるものではありません。

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）において「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、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事とされたことに留意し、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職員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ください（<https://www.mhlw.go.jp/content/000773134.pdf>）。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、適切に対応してください。

職員が陽性者等になったことをもって、不利益な取扱いや差別等を受けることはないことを改めて周知してください。例えば、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、一人の職員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、「パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントの防止に向けた対応について」（令和2年4月21日付け総行女第17号）で通知したとおり、その防止のために地方公共団体の各任命権者において必要な措置を講じることが求められています。

4 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

衛生管理者等においては、関係府省、地方公共団体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・知見等を職員に周知してください。

なお、陽性者と接触した可能性が分かることにより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ので、新型コロナウイルス接触確認アプリ（COCOA）の積極的な活用を周知するとともに、インストールの勧奨をしてください。

5 妊娠中の女性職員への配慮について

妊娠中の女性職員への配慮については、「「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診断に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」の一部改正について」（令和2年5月7日付け総行公第76号・総行女第20号・総行安第22号）で既に通知しているところですが、改正後の指針にあるとおり、その雇用する妊娠中の女性労働者から、保健指導又は健康診断に基づき、当該女性労働者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、医師等によりこれに関して指導を受けた旨の申出があった場合には、当該指導に基づき、作業の制限、出勤の制限（在宅勤務又は休業をいう。）等の必要な措置を講じてください。

また、医師等による指導に基づく必要な措置が不明確である場合には、担当の医師等と連絡を

とり、その判断を求める等により、作業の制限、出勤の制限（在宅勤務又は休業をいう。）等の必要な措置を講じてください。

具体的な措置の内容については、別紙2を参照いただくとともに、その実施状況を適時把握してください。また、妊娠中の女性職員から、当該申出があった場合には、適切かつ速やかに対応してください。

なお、改正後の指針における上記措置については「令和3年1月31日までの間」とされていましたが、令和2年12月28日厚生労働省告示第402号により「令和4年1月31日までの間」とされていることに留意してください。

また、使用者側として出勤を控えさせたい場合には、職員に対し職務命令として在宅勤務を命ずることなどにより勤務する場所を指定することが考えられます。

厚生労働省が妊婦の方々などに向けた新型コロナウイルス感染症対策を取りまとめていますので、以下のホームページも参考にしてください。

参考 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11067.html

以 上

感染予防のための具体的な取組事項

1 職場内での感染予防の徹底

(換気の徹底等)

- ・ 必要換気量（一人あたり毎時 30 m³）を満たし「換気が悪い空間」としないために、職場の建物が機械換気（空気調和設備、機械換気設備）の場合、換気設備を適切に運転・管理し、ビル管理法令の空気環境の基準が満たされていることを確認すること。
- ・ 職場の建物の窓が開閉可能な場合は、1 時間に 2 回以上（30 分に 1 回以上、数分間程度、窓を全開する。）とすること。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。その際、次の資料も参考にすること。
 - 『換気の悪い密閉空間』を改善するための換気の方法
<https://www.mhlw.go.jp/content/000773149.pdf>
 - 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
<https://www.mhlw.go.jp/content/000773150.pdf>
 - 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
<https://www.mhlw.go.jp/content/000773151.pdf>

(接触感染の防止)

- ・ 物品・機器等（例：電話、パソコン、フリーアドレスのデスク等）については複数人での共用をできる限り回避すること。
- ・ 職場で複数の職員が触れることがある物品・機器等（例：テーブル、椅子の背もたれ、ドアノブ、電気のスイッチ、電話、キーボード、タブレット、タッチパネル、蛇口、エレベーターのボタン等）は、こまめに消毒を実施すること。新型コロナウイルスの消毒・除菌方法については、次の資料を参考にすること。
 - 新型コロナウイルスの消毒・除菌方法について
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/syoudoku_00001.html
- ・ 休憩・休息スペースを使用する際は、入退室の前後の手洗いを徹底すること。
- ・ せっけんによる 30 秒程度のこまめな手洗いを徹底すること。また、洗面台、トイレ等に、手洗いの実施やトイレに蓋がある場合は蓋を閉めてから汚物を流すことについて掲示を行うこと。
- ・ 感染防止に有効とされている手指消毒用アルコールを職場に備え付けて使用すること。
- ・ 外来者等に対し、感染防止措置への協力を要請すること。
- ・ 鼻水、唾液などが付いたゴミは、ビニール袋に入れて密閉して縛ること。

(飛沫感染の防止)

- ・ 咳エチケットを徹底すること。
- ・ 風通しの悪い空間や人が至近距離で会話する環境は感染リスクが高いことから、その規模の大小にかかわらず、換気等の励行により風通しの悪い空間をなるべく作らない等の工夫をすること。
- ・ 職場においては、人と人との間の十分な距離の保持（1メートル以上）や執務室等に仕切

りを設けること。また、会話や発声時には、特に間隔を空ける（2メートル以上）とともに、可能な限り真正面を避けること。

- ・ テレビ会議、電話、電子メール等の活用により、人が集まる形での会議等をできる限り回避すること。対面での会議等を実施する場合には、換気とマスク着用を行うこと。
- ・ 外来者等との対面での接触を避けること。これが避けられない場合は、距離（2メートル以上）を取る。また、業務の性質上、対人距離等の確保が困難な場合は、マスクを着用すること。
- ・ 食堂での感染防止のため、座席数を減らす、昼休み等の休憩時間をずらして利用者の集中を避ける等の措置を講じること。また、共用設備において歯磨きやうがいを行う場合は換気に留意するとともに密を避けるように努めること。
- ・ その他密閉、密集、密接となるような施設の利用方法について検討すること。

また、気温・湿度が高い場所においてはマスクを着用すると、熱中症のリスクが高くなるおそれがあることから、マスク着用とあわせて、熱中症予防についても十分配慮すること。なお、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、職員に水分・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すること。その際、次の資料も参考にすること。

○STOP! 熱中症クールワークキャンペーン

<https://www.mhlw.go.jp/content/000773157.pdf>

（一般的な健康確保措置の徹底等）

- ・ 疲労の蓄積（易感染性）につながることから長時間の時間外勤務を避けること。あわせて、適切な勤務時間管理にも留意すること。
- ・ 一人一人が十分な栄養摂取と睡眠の確保を心がけるなど健康管理を行うこと。
- ・ 職場において、職員の日々の健康状態の把握に配慮すること。（例：出勤前や出勤時等に体温測定を行うなど風邪の症状含め体調を確認する等）

なお、厚生労働省から出されている新型コロナウイルスを想定した「新しい生活様式」の実践例（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_newlifestyle.html）、「新型コロナウイルス感染症対策の状況分析・提言」（2020年5月4日、新型コロナウイルス感染症対策専門家会議）「4. 今後の行動変容に関する具体的な提言」（2）業種ごとの感染拡大予防ガイドラインに関する留意点」、「感染リスクが高まる『5つの場面』」（<https://www.mhlw.go.jp/content/000773144.pdf>）も参考にしてください。

2 通勤・外勤に関する感染防止行動の徹底

（接触感染の防止）

- ・ 出勤・帰宅時、飲食前の30秒程度の手洗いや手指のアルコール消毒を徹底すること。

（飛沫感染の防止）

- ・ 咳エチケットを徹底すること。
- ・ 多くの人々が公共交通機関に集中することを避ける、職場内の職員の密度を下げる等の観点から、時差出勤のほか、可能な場合には公共機関を利用しない方法（自転車通勤、徒歩通勤等）の積極的な活用を図ること。
- ・ 通勤時、外勤時の移動においては、電車等の車内換気に協力すること。
- ・ 通勤時、外勤時の移動で、電車、バス、タクシー等を利用する場合には、不必要な会話等

を抑制すること。

- ・出張による移動を減らすため、テレビ会議等を活用すること。

3 在宅勤務・テレワークの積極的な活用

・「緊急事態宣言発令後の出勤回避等の取組について」（令和3年4月23日付け総行公第35号・総行女第22号）により既に通知しているところであるが、職場や通勤・外勤での感染防止のための在宅勤務・テレワークを積極的に活用すること。特に、職員又はその同居家族が、①高齢者、②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）を有するなどの重症化リスク因子を持つ者、③妊娠している者である場合については、本人の申出や産業医等の意見を踏まえ、配慮すること。

・発熱、咳などの風邪症状を呈していないものの、濃厚接触等により感染のおそれがある職員が勤務を継続できるよう、在宅勤務・テレワークを活用すること。

なお、在宅勤務・テレワークを行う場合については、特にメンタルヘルス対策にも留意すること。

「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」の一部改正について（令和2年5月7日付け各都道府県労働局長あて厚生労働省通知）（抜粋）

1 措置の具体的内容

「作業の制限、出勤の制限（在宅勤務又は休業をいう。）等」は、措置の具体的内容として例示したものであり、「等」には、例えば、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を軽減するための通勤緩和の措置（時差通勤、勤務時間の短縮、交通手段や通勤経路の変更）が含まれること。

措置の具体的内容については、事業主が企業内の産業医等産業保健スタッフや機会均等推進責任者（令和2年6月1日以降は、法第13条の2に規定する男女雇用機会均等推進者。以下同じ。）の助言に基づき女性労働者と話し合っ定めることが望ましいこと。その場合、具体的な措置内容の判断に当たっては、個々の女性労働者の作業内容等を勘案して、事業主において決定することが望ましいこと。

標準的な内容としては、次の措置が考えられること。

また、一般的に、健康診査等を行う医師等は、妊娠中の女性労働者の職場における作業等の状況を詳細に知ることが難しいことから、新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する妊娠中の女性労働者の心理的なストレスに関して、医師等が行う指導の標準的な内容としては、以下の①又は②の措置のいずれかを選択的に講じることを求めるものが考えられること。この場合、事業主は、①又は②のいずれかの措置を講じれば足りるものであること。

① 作業の制限

「作業の制限」は、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を軽減するために必要かつ十分なものを行うこと。例えば、顧客や利用者等と対面で接触する機会が多い作業から、こうした機会が少ない事務作業などに転換する等の措置が考えられること。

② 出勤の制限

「出勤の制限」は、在宅勤務又は休業の措置をいうものであること。なお、「在宅勤務」は、テレワーク等により在宅での勤務をさせることをいうが、新たに在宅での勤務が可能な作業を創設して与えることまでを事業主に求めるものではないこと。

2 医師等の指示が不明確である場合における事業主がとるべき具体的措置

指針2(4)の「医師等と連絡をとりその判断を求める等」とは、事業主がとるべき対応の例示を示したものであるが、事業主は、女性労働者を介して担当の医師等に確認をとり、その判断を求めるほか、企業内の産業保健スタッフや機会均等推進責任者に相談する等により必要な措置を講ずること。

例えば、医師等の指導内容が1の①又は②のいずれか特定の措置を求める内容である場合等には、他の措置で代替することができるかについて、事業主は、女性労働者を介する等して担当の医師等に確認を行うことが考えられること。