

京労発基 0715 第 3 号

令和 3 年 7 月 15 日

関係機関・団体 各位

京都労働局長



緊急事態措置区域として東京都が追加されたこと等を踏まえた
職場における新型コロナウイルス感染症対策の徹底について

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 7 月 12 日に新型インフルエンザ等対策特別措置法第 32 条第 3 項に基づく緊急事態措置区域として東京都が追加される等、「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。）が改正されました。

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、引き続き、事業者に対して、在宅勤務（テレワーク）、時差出勤等の人との接触を低減する取組を働きかけるとともに、感染防止のための取組や「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、実践例を活用しながら促す等とされているところです。

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まいりましたが、直近の感染状況等を踏まえ、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について、新型コロナワクチンの接種や職場で新型コロナウイルス感染症患者が発生した場合の保健所との連携等についての留意点を追加しましたので、別添の事項について、改めて、傘下団体・企業（労働組合団体は「構成組織」）に対して周知をお願いいたします。

関連の参考資料は以下の HP アドレス、QR コードからご確認ください。

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



1 労務管理の基本的姿勢

基本的対処方針（資料1）の三の（3）「まん延防止」の4）「職場への出勤等」、8）「緊急事態措置区域から除外された都道府県（除外後、重点措置区域とされた都道府県を含む。）における取組等」、9）「重点措置区域における取組等」、10）「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13）「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」への取組状況を確認し、未実施の事項がある場合には、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り、特に、以下の（1）から（7）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更新しているので、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行動変容を心がけていただくことが重要であること。

（2）テレワークの積極的な活用

厚生労働省では

- ・テレワーク相談センターにおける相談支援等
- ・テレワークの導入に当たって必要なポイント等の周知
- ・良質なテレワークの導入・実施のため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（本年3月）

を行っているので、こうした施策も活用いただきながら、職場や通勤経路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。

これらに加えて、良質なテレワークを新規導入し、実施することにより労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から中小企業事業主に対し、テレワーク用通信機器の

導入等に係る経費を助成しているので、必要に応じて活用いただきたいこと。

(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対策分科会が取りまとめた、「感染リスクが高まる『5つの場面』」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。

また、新しい生活様式の定着に向けて、引き続き、労働者に周知を行っていただきたいこと。

併せて、接触確認アプリ（COCOA）について、「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、職場において、健康観察アプリも活用しつつ、軽症状者に対する抗原簡易キット等を活用した検査を実施する際の手順は「職場における積極的な検査等の実施手順（第2版）」（厚生労働省新型コロナウイルス感染症対策推進本部、内閣官房新型コロナウイルス感染症対策推進室）に取りまとめられている。労働者同士の距離が近いなど密になりやすい環境や、寮・宿日直等労働者同士が寝食等の場を共有する場で生活する環境など、労働者同士等の濃厚接触が生じやすい環境にある場合には、実施を検討していただきたいこと。

(5) 新型コロナワクチンの接種について

新型コロナワクチンについては、発症予防、重症化予防とともに、感染予防を示唆する報告があり、また、国内でワクチン接種が進む中、高齢者に占める新規感染者数の割合が低い水準となるなど、ワクチンの効果が示唆されているところであり、職場における感染防止対策の観点からも、希望する労働者が安心して新型コロナワクチンの接種を受けられるよう、ワクチンの接種や、接種後に労働者が体調を崩した場合などに活用できる休暇制度等などの対応を検討していただきたいこと。

また、職域でのワクチン接種を実施する場合には、最新の「新型コロナウイルス感染症に係る予防接種の実施に関する職域接種向け手引き」に基づき実施していただきたいこと。

一方、ワクチンの接種は強制ではなく、接種を受ける方の同意がある場合に限り接

種が行われるものであり、接種を強制したり、接種を受けていないことを理由に、職場において解雇、退職勧奨、いじめなどの不利益な扱いをすることは許されるものではない。そのため、事業場内でワクチン接種の情報提供等を行う際は、接種には労働者本人の同意が必要であることや、医学的な事由により接種を受けられない労働者もいることを念頭に置いた対応を行っていただきたいこと。

(6) 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。

(7) 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

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こ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、「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、公益社団法人日本産業衛生学会が作成した「職場における新型コロナウイルス感染症対策のための業種・業態別マニュアル」や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）等）を有する者等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拡大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拡大防止に係る教育等を行う際に

は、「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。

感染拡大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」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、「『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、熱中症防止対策についても「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン」、「建設現場における熱中症予防と新型コロナウイルス感染防止」を活用いただき、着実に実施いただきたいこと。

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、次に掲げる対応が考えられること。

- ・ 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。

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）等）を有する者等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や同居家族（同居者）にそうした者が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。

「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」

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）」

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「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。

- ・ 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（日々雇用の者を含む全ての労働者についての電話番号等を含めた連絡先の把握、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

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^{こととされている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。また、新型コロナウイルス感染症の回復経緯や心身の負担には個人差があることから、療養終了後に職場復帰する場合の対応

に当たっては、業務によって症状を悪化させること等がないよう、主治医等の意見を踏まえた本人の申出に基づき、産業医や産業保健スタッフとも連携し、勤務時間の短縮やテレワークの活用など、労働者の負担軽減に配慮した無理のないものとするのが望ましいこと。

(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。

これまで労働基準監督署における新型コロナウイルス感染症に係る労災認定事例を厚生労働省ホームページにおいて、職種別に公表している。医療従事者のほか、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、参考にしながら、業務に起因して感染したと思われる労働者からの積極的な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。

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旨を掲載しているため、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やワクチンを接種していない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。

資料 1

新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針（抜粋）

令和 2 年 3 月 28 日（令和 3 年 7 月 8 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）の活用や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、昼休みの時差取得、社員寮等の集団生活の場での対策等）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、実践例も活用しながら促すこと。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。
 - ・ 感染防止策の徹底のため、二酸化炭素濃度測定器等の設置を支援するとともに、ビル管理者等に対して、換気状況を二酸化炭素濃度測定器により確認する場合の留意点等を周知すること。
 - ・ 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。

- ・ 高齢者や基礎疾患を有する者など重症化リスクのある労働者及び妊娠している労働者や同居家族にそうした者がいる労働者については、本人の申出等を踏まえ、テレワークや時差出勤等の感染予防のための就業上の配慮を行うこと。
- ・ 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、事業場への訪問など事業者と接する機会等をとらえ、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。さらに、経済団体に対し、在宅勤務（テレワーク）の活用等による出勤者数の 7 割削減の実施状況を各事業者が自ら積極的に公表し、取組を促進するよう要請するとともに、公表された情報の幅広い周知について、関連する事業者と連携して取り組む。

8）緊急事態措置区域から除外された都道府県（除外後、重点措置区域とされた都道府県を含む。）における取組等

- ① 緊急事態措置区域から除外された都道府県においては、前述したように「対策の緩和については段階的に行い、必要な対策はステージⅡ相当以下に下がるまで続ける」ことを基本とし、後述 10）に掲げる基本的な感染防止策等（重点措置区域である都道府県においては後述 9）に掲げる感染防止策等を含む。）に加え、「緊急事態宣言解除後の対応」及び「令和 3 年 6 月 21 日以降の取組」を踏まえるとともに、住民や事業者に対して、以下の取組を行うものとする。その際、地域の感染

状況や感染拡大リスク等について評価を行いながら、対策の緩和は段階的に行う。また、再度、感染拡大の傾向が見られる場合には、地域における感染状況や公衆衛生体制・医療提供体制への負荷の状況について十分、把握・分析を行いつつ、速やかに効果的で強い感染対策等を講じるものとする。

(略)

9) 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」及び「令和3年6月21日以降の取組」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、発生の変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10)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。

また、都道府県知事は、区域を指定するに当たって市町村単位や一定の区画を原則とするなど、区域、期間及び業態を定めるに当たっては、効果的な対策となるよう留意する。

(略)

10) 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、昼休みの時差取得、社員寮等の集団生活の場での対策等)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、実践例も活用しながら促すこと。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。感染防止策の徹底のため、二酸化炭素濃度測定器等の設置を支援するとともに、ビル管理者等に対して、換気の状態を二酸化炭素濃度測定器により確認する場合の留意点等を周知すること。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を提示し、事業場への訪問など事業者と接する機会等をとらえ、事業者自らが当該事項の遵守状況を確認するよう促すこと。また、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。

13) 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。