日頃より大変お世話になっております。

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」が改正されたところです。
また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。

今般、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しんがた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が追加されましたので、このことを会員企業の皆さまへご周知いただきますよう、お願い致します。

※本文中の資料１～資料25については、容量が大きいため、以下厚労省ＨＰよりご確認下さい。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19793.html

令和３年７月 13 日

労使団体の長あて

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、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きたところです。

今般、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、下記事項について、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。

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等を活用して、事業主に取組を働きかけるとととともに、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いたします。

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（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（資料２）。

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（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。

職場における感染拡大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｣（資料３）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当たって必

要なポイント等をわかりやすくまとめたリーフレット（資料４）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クラスター分析を踏まえて取りまとめた、「感染リスクが高まる『５つの場面』」（資料５）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、資料６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。

併せて、接触確認アプリ（COCOA）について、資料７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、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について、「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ところ、労働者同士の距離が近いなど密になりやすい環境（労働集約的環境）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、資料８のＱ＆Ａ等を参考にして、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を設けていただく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、職場や周りの方などに接種を強制したり、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（資料９）。

（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。（資料 10）

（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（資料 11）

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､資料 12 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、公益社団法人日本産業衛生学会が令和２年度厚生労働科学特別研究において作成した「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、資料 13 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」（令和２年５月 11 日発行。令和３年５月 12 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、資料 14 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、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（資料 15）。

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」（資料 16）

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）」（資料 17）

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資料 18 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。

- 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

資料 19 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（資料 20）。

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資料 21 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。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ことが望ましいこと（資料 22）。

（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。（資料 23）

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、資料 24 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やワクチンを接種して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 25）。

資料一覧

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）
資料２－１　～取組の５つのポイント～を確認しましょう！
資料２－２　職場における感染防止対策の実践例
資料３　　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
資料４－１　テレワーク相談センターのご案内
資料４－２　テレワーク総合ポータルサイト
資料４－３　テレワークを有効に活用しましょう
資料４－４　テレワークガイドラインの改定（主な概要）
資料５　　感染リスクが高まる「５つの場面」
資料６　　「新しい生活様式」の実践例
資料７　　新型コロナウイルス接触確認アプリ
資料８　　ワクチン接種に関する休暇や労働時間の取扱いに係るＱ＆Ａ
資料９　　ワクチン接種に関する偏見・差別に係るＱ＆Ａ
資料 10　　新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金
資料 11　　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」
資料 12　　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
資料 13　　感染症対策　外国人労働者のみなさんにも「正しく伝わっていますか？」
資料 14－１「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法
資料 14－２ 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
資料 14－３ 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
資料 15－１ ＳＴＯＰ！熱中症クールワークキャンペーン
資料 15－２ 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
資料 16　　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
資料 17　　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）
資料 18　　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職場の対応ルール（例）
資料 19　　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
資料 20　　感染拡大地域の積極的疫学調査における濃厚接触者の特定等について
資料 21　　労働者死傷病報告記載例（新型コロナウイルス感染症）
資料 22　　感染者の職場復帰の際の留意点に係るＱ＆Ａ
資料 23　　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
資料 24　　新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に係る労災認定事例
資料 25　　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、ＱＲコードからダウンロード可能です。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00226.html

〇関連資料 URL

新型コロナウイルス感染症について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html

新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方向け）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/dengue_fever_qa_00007.html

新型コロナウイルスに関する Q&A（労働者の方向け）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/dengue_fever_qa_00018.html

職場における積極的な検査等の実施手順

https://www.mhlw.go.jp/content/000798697.pdf

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（第２版）

https://www.mhlw.go.jp/content/000789452.pdf

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

オフィス	https://www.mhlw.go.jp/content/000786023.pdf
製造業	https://www.mhlw.go.jp/content/000786024.pdf
建設業	https://www.mhlw.go.jp/content/000786025.pdf
接客業務	https://www.mhlw.go.jp/content/000786045.pdf
運輸業（旅客輸送）	https://www.mhlw.go.jp/content/000786046.pdf
運送・配送サービス業	https://www.mhlw.go.jp/content/000786203.pdf

職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド

https://www.sanei.or.jp/images/contents/416/COVID-19guide210512koukai0528revised.pdf