

新型コロナウイルス感染者が確認された場合

令和3年1月19日
京都織物卸商業組合

新型コロナウイルス感染予防対策ガイドラインの(9)で示した、感染者が確認された場合の対応について、厚生労働省、商工会議所をはじめとする関連団体の資料から詳細を纏めたものとなります。組合員各社は、新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン同様、必要に応じ、個々事業形態などを考慮した創意工夫を図りながら、取り組むよう努めて頂きますようよろしくお願い致します。

1 感染が疑われる従業員への対応

- ・従業員から発熱等の症状があると報告があった場合
 - 基本は自宅待機（就業中の場合はマスク着用の上帰宅させる）
 - 家族に体調不良の兆候があれば、本人が無症状であっても無理をさせない
 - 従業員に自宅待機等を命じる場合は、感染症法、労働関係法令、就業規則等の確認も怠らない
- ・自宅待機後、3日程度で症状が緩和した場合
 - 職場復帰を検討（必要に応じて産業医と相談）
 - 「陰性証明」や「復帰診断書」を医療機関に求めないようにすること
- ・自宅待機後、3日程度経過しても症状が緩和しない場合
 - かかりつけ医に相談
 - 「息苦しさ」「強いだるさ」「高熱」等の強い症状がある場合や重症化しやすい高齢者、基礎疾患のある方や妊婦等についてはすぐに受診する
- ・医師が検査の必要ありと判断した場合、所定の手続きにより検査を受け、陰性であれば自宅で安静、陽性であれば入院または宿泊療養、自宅療養等指示に従う
- ・濃厚接触者となった場合は、感染者が陽性と判明した日から14日間は健康観察
 - 感染者とどちらかがマスクをせずに1メートル以内で15分以上会話した場合は濃厚接触者となります。ただし、それぞれがマスクをしていた場合ならないケースもあります。（(一社)日本環境感染学会参考）

2 感染が確認された場合の対応

①保健所等の関係先への報告

- ・最優先は保健所との迅速な連携となります。従業員が陽性判定を受けると、診断した医療機関は最寄りの保健所に届けます。ただし、企業の所在先自治体の保健所と管轄が異なることも多く連絡に時間がかかる場合があるため、従業員には感染したら会社に一報するよう周知しておく必要があります。
- ・保健所との連携の第一目的は感染者と濃厚接触した従業員の特定となります。そのため今後の対応を含め、情報を整理しておく必要があります。
 - ※感染者の業務内容（トラブルを避けるため、本人に個人情報取得や第3者提供の同意を得ておく必要あり）
 - ※内勤社員…事務所内のフロア図、座席表、共有スペースの調査等
 - ※外勤社員…外勤範囲、時間、訪問先、外出手段（交通機関等）、事務所内での行動及びフロア図、座席表、共有スペースの調査等
 - ※来客対応の時間や状況についても調査が必要

②事務所内の清掃・消毒

- ・保健所との連携の第二目的は消毒となります。従業員によるふき取り作業でも効果は十分にありますが、従業員の安心を優先したい場合は、業者に依頼する方法もあります。業者選びに迷ったら、都道府県のペストコントロール協会で紹介可能です。参考にしてみてください。（費用は自己負担）
 - ※消毒に必要な物品が揃っているかを事前に確認
 - 事務所内、共用部分…ドアノブ、テーブル、いす、スイッチ、ボタン（照明や電話、エレベーター）、水回り（蛇口、トイレのレバー、フタ等）
 - ※保健所からの指導に基づき、感染者の行動した付近のエリア・事業所の一時閉鎖等を検討する必要があります。通常業務ができなくなるのであれば、対外的な広報を行う必要もあります。なお、保健所からの指導がない場合もありますので、常に能動的に対応する必要があります。

③対外的な広報活動

- ・自社のBCPや社内規定を踏まえて、広報体制や情報開示方針を策定しておく必要があります。
 - ※例えば、社会インフラの利用を介して感染拡大の可能性がある場合は、開示の必要性が高まります。どのような情報をどこまで開示するか検討が必要となります。（感染場所、人数、経緯、事務所の対応、濃厚接触者の有無等）
 - ただし、感染者の性別や年齢、行動履歴等の個人のプライバシーに関する情報開示に

- については、あらかじめ弁護士等の専門家に相談する必要があります。
- ※噂や不確定情報が独り歩きしないよう徹底し広報窓口を一元化する。
 - ※HP 掲載、店頭・窓口での掲示が基本
 - 必要に応じて関係先・取引先へ個別に通知
 - さらに社会的に影響が大きい場合はプレスリリースを検討

④ 従業員とのコミュニケーション

- ・ 職場で感染者が出たことにより、他の従業員の動揺や、士気の低下による「不安で休みたい」といった要望が増加する可能性があります。
 - ※休暇や手当の支給方法についてあらかじめ社労士等の専門家と対応方針を検討しておく必要があります。
- ・ 事実を隠さない。(情報開示の範囲は弁護士等の専門家と相談)
 - ※情報開示方針のもとで社内報やメール等を活用し、社内で情報を共有(社外広報と同じタイミングで社内にも周知が必要)
 - さらに、経営者自らの言葉で感染拡大防止に向けた対応方針を説明。
- ・ 状況の変化に応じて情報・対応方針は更新し、従業員全員に徹底すること。
 - ※「聞いていない」「取引先から指摘されて知った」ということがないように、全員に情報を伝える手段を整えておくことが必要。
- ・ 感染者本人へのフォローと職場復帰
 - ※感染した従業員の退院後 4 週間は、保健所が健康観察を行います。仕事復帰については保健所の指導に従い、感染した従業員の体調を十分に考慮した上で決定して下さい。
 - ※差別やいじめ等を絶対に許さない職場環境をつくる。

3 その他 (文例や様式について)

- ・ 感染者が発生した場合の文例
- ・ 個人情報同意書の文例
- ・ 行動記録様式の例

令和3年〇月〇日
株式会社 〇〇〇〇
総務や広報担当、もしくは代表者

当社における新型コロナウイルス感染者の発生について

令和3年〇月〇日、当社勤務の従業員1名が新型コロナウイルスに感染していることが判明しました。経過は以下の通りです。

- ・〇月〇日 体調不良により〇〇度の発熱。当日は自宅待機
 - ・〇月〇日 市内の医療機関を受診
 - ・〇月〇日 PCR検査に結果、新型コロナウイルス陽性と判明
- ※当該者に直近の渡航歴はなく、現在、保健所の指導のもと〇〇で療養中

これまで当社では、京都府・京都市の要請を踏まえて、手洗い、手指消毒、マスク着用等の個人でできる感染予防の徹底をはじめ、以下の対応を進めて参りました。

- ・事業（会議、催事、飲食を伴う懇親等）の中止もしくは延期
- ・発熱等の風邪症状のある従業員の出勤見合わせ
- ・不要不急の社内会議、打合せ、来客対応の中止もしくは短時間での実施
- ・時間外勤務、出張の原則禁止
- ・時差出勤、テレワークの実施、有給休暇の取得による出勤者の削減

現在、保健所の指導のもと、当該者の健康状態に関する経過観察、行動履歴や濃厚接触者に関する調査を進めるとともに、当該者が勤務するエリアに勤務する全社員に対して、本日より〇月〇日までの最長14日間、在宅勤務を行うよう指示したところです。なお、当該者が勤務の際立ち寄った可能性のあるエリア、使用した什器については速やかに消毒作業を実施いたします。

今後につきましては、保健所をはじめとする医療機関と連携し、従業員・ご家族の安全確保を最優先に、社内外への感染拡大防止に向けて最大限努力して参る所存です。皆様方には多大なるご迷惑をお掛けしますこととお詫び申し上げますとともに、何卒ご理解ご協力賜りますようお願い申し上げます。

お問合せ先	株式会社〇〇〇〇	総務や広報担当	〇〇
電話	075-XXX-XXXX	メール	XXX@XXX.CO.JP

株式会社〇〇〇〇

代表取締役社長 〇〇 〇〇様

個人情報の第三者提供に関する同意書

私は、貴社が取得した私に関する情報を第三者に提供することについて、下記の通り同意します。

記

1. 情報を提供する第三者

- ・当社従業員のうち、別紙「行動調査報告書」に記載された接触者
- ・当社産業医
- ・〇〇保健センター

2. 提供する個人情報

- ・氏名、所属部署
- ・別紙「行動調査報告書」記載事項
(調査日、勤務場所、業務内容、接触者の氏名、その他)
- ・症状および治療状況

3. 第三者における利用目的

- ・新型コロナウイルス感染経路の確認のため
- ・社内外における新型コロナウイルス感染症の拡大、二次感染防止のため
- ・当社事業活動の継続等の判断のため

以上

令和3年 月 日

氏名 _____ ⑩

いつ		どこで	だれと	なにを	備考
日付	時間				
○/○	13:00~15:00	△△(株)	◇◇部長 □□担当	商談	全員マスク着用
○/○	9:00~11:00	○○(株)	○○部長 △△担当	職場に出勤	全員マスク着用