

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。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 感染防止のための基本的な対策	
(1) 咳エチケットの徹底について	
・咳エチケットを全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
(2) 手洗い等の徹底について	
・こまめな手洗いの重要性について全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
・人がよく触れる箇所について、拭き取り・消毒を行っている。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
(3) 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（風邪症状や発熱の有無等）を確認している。または、風邪症状や発熱があれば上司等に報告するよう求めている。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
(4) その他の対策について	
・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
2 クラスターの発生防止のための対策	
(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つの条件を同時に満たす社内行事等を行わないようにしている。	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	
・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、ビル管理法令の空気環境の基準が満たされている。	はい・いいえ
・職場の建物の窓が開く場合、1時間に2回程度、窓を全開している。	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

(3)多くの人が密集する場所の改善	
・在宅勤務・テレワークを推進している。	はい・いいえ
・時差通勤、自転車通勤の活用を図っている。	はい・いいえ
・テレビ会議等により、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、人と人の距離を2メートル以上取るようにしている。	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、昼休み等の休憩時間に幅を持たせている。	はい・いいえ
・喫煙場所の利用を制限している。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
(4)近距離での会話や発声の抑制	
・職場では、人と人との間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をなるべく避けるようにしている。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
3 風邪症状が出た場合等の対応	
・風邪症状等が出た場合は、「出勤しない・させない」の徹底を全員に求めている。	はい・いいえ
・「新型コロナウイルス感染症についての相談の目安(※)」や最寄りの相談先を全員に周知している。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
4 新型コロナウイルス感染症の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感染症に陽性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把握	
・新型コロナウイルス感染症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感染症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
・新型コロナウイルス感染症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)の範囲を決め、全員に周知している。	はい・いいえ
・新型コロナウイルス感染症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ルール化し、全員に周知している。	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」を確認してある。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
5 感染防止に向けた行動変容	
・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
・その他()	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。

企業の皆さんへ



新型コロナウイルス感染症（COVID-19）対策

～妊娠中の女性労働者などへの配慮について～



感染が妊娠に与える影響

現時点では、新型コロナウイルスについては不明な点が多いですが、一般的に、妊婦の方が肺炎にかかった場合には、妊娠していないときに比べて重症化する可能性があります。

さらに、妊娠中の女性労働者は、新型コロナウイルス感染症の感染がひろがる現状の下で、不安をお持ちだと考えられます。

職場における配慮

パートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者など、多様な働き方で働く人も含め、妊娠中の女性労働者に配慮いただき、例えば次のような取組の実施をお願いします。

- ①休みやすい環境の整備
 - ✓ 有給の特別休暇制度の導入など
- ②テレワークや時差通勤の積極的な活用の促進
- ③従業員の感染の予防のための取組 など

※このほか、妊娠中の女性労働者については、事業主は以下の措置などを講じる必要があります。こうした措置などについても引き続き、適切に講じて下さい。

■母性健康管理措置（男女雇用機会均等法）

- ✓ 医師などからの指導事項を守るための勤務時間の変更や勤務軽減などの措置（通勤緩和、休憩に関する措置、妊娠中の症状などに対応する措置）

■妊婦が請求した場合の時間外労働、休日労働、深夜業の制限など（労働基準法）

※高齢者や基礎疾患（糖尿病、心不全、呼吸器疾患など）を有する方は、重症化するリスクが高いと考えられていますので、同様に、休みやすい環境の整備などの取組の実施をお願いします。

○発熱時の留意点、企業の方が利用可能な制度などについては、裏面を参考にしてください

○なお、このリーフレットは、令和2年4月10日時点の情報や考え方をもとに作成しています。

状況に変化があった場合は、隨時お知らせします。

☞裏面に続く

◆ 発熱などがある場合

- 発熱、咳などの風邪症状がみられる方には、次のような対応をしてください。
 - ✓ 出勤免除の実施やテレワークの指示、外出自粛の勧奨
 - ✓ 風邪の症状や37.5度以上の発熱が**2日程度**続く場合や、あるいは強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある場合は、早めに帰国者・接触者相談センターに相談することを促すこと

◆ 企業の方が利用可能な制度など

<休みやすい環境の整備>

- 働き方・休み方改善コンサルタント（都道府県労働局雇用環境均等部（室）に配置）
 - ✓ 就業規則の定め方など、特別休暇の導入に当たってのご相談を受け付けています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.pdf
- 働き方改革推進支援助成金（職場意識改善特例コース）
 - ✓ 新たに特別休暇の規定を整備した中小企業事業主を支援する助成金制度です。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html
- 雇用調整助成金の特例措置の拡大
 - ✓ 事業活動の縮小を余儀なくされた事業主を対象とした雇用調整助成金については、解雇等を行わない場合の休業手当に対する助成率を最大9/10に引き上げています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou_roudou/koyufukin/pageL07.html
- 小学校休業等対応助成金
 - ✓ 小学校休業等により子の世話をする保護者に有給の休暇を取得させた企業を支援する助成金制度です。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou_roudou/koyufukin/pageL07_00002.html



<テレワークや時差通勤の積極的な活用の促進>

- 働き方改革推進支援助成金（テレワークコース等）
 - ✓ 新たにテレワークを導入した中小企業事業主などを支援する助成金制度です。（新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisikitelework.html
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou_roudou/roudoukijun/jikan/telework_10026.html
- 時差通勤・フレックスタイム制
 - ✓ 労使の合意で始業、終業時刻を変更できますので、十分に話し合ってください。
 - ✓ フレックスタイム制の詳細や導入に関しては以下のURLをご覧ください。
<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>

◆ 従業員の感染の予防のための取組

- 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
 - ✓ 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、チェックリストを参考として、事業場の実態に即した、実行可能な感染拡大防止対策を検討してください。
<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000617721.pdf>



- ※ 厚生労働省から労使団体への要請
厚生労働省から労使団体に対して、新型コロナウイルス感染症に関して、妊娠中の女性労働者への配慮がなされるよう、労使で十分に話し合い、安心して休暇を取得できる体制を整えていただくことなどを要請しました。
 - 令和2年3月31日
<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000617718.pdf>
 - 令和2年4月1日
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10656.html
- ※ 新型コロナウイルス感染症に関して、下記に関する企業の方向けのQ&Aをホームページに掲載しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/dengue_fever_qa_00007.html
 - ・風邪の症状がある方、感染が疑われる方への対応
 - ・感染防止に向けた柔軟な働き方（テレワーク、時差通勤）
 - ・雇用調整助成金の特例措置
 - ・労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）



2020年4月10日版

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 雇用調整助成金の特例を拡充します

～雇用調整助成金を活用して従業員の雇用維持に努めて下さい。～

雇用調整助成金とは、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主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

【特例の対象となる事業主】

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主を対象とします。

令和2年4月1日から令和2年6月30日まで(緊急対応期間)の休業等に適用されます。

助成内容のポイント	中小企業	大企業
①休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額の助成(※1, 2)		助成率
新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主	4/5	2/3
新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主で、かつ、解雇等をしていないなど上乗せの要件(※3, 4)を満たす事業主	9/10	3/4
②教育訓練を実施したときの加算		加算額
教育訓練が必要な被保険者の方に、教育訓練(自宅でインターネット等を用いた教育訓練含む)を実施※5	2,400円	1,800円
③支給限度日数		限度日数
通常時		1年間で100日
緊急対応期間		上記限度日数とは別枠で利用可能
④雇用保険被保険者でない方		助成率
雇用保険被保険者でない方を休業させる場合		上記①の助成率と同じ

※1 対象労働者1人1日当たり8,330円が上限です。(令和2年3月1日現在)

※2 助成額は、前年度の雇用保険の保険料の算定基礎となる賃金総額等から算定される平均賃金額に
休業手当支払率(休業の場合は60%以上、教育訓練の場合は100%)を掛け、1日当たりの助成額単価を求めます。

※3 P2の【助成内容と対象の拡充します】の②を参照ください。

※4 出向は当該助成率は適用されません。

※5 雇用保険被保険者のみが対象となります。

※ 風俗営業等関係事業主への支給も可能とします。

厚生労働省HP



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL020410企01

【助成内容や対象を大幅に拡充します】

令和2年4月1日から令和2年6月30日まで(緊急対応期間)の休業等に適用されます。

① 休業又は教育訓練を実施した場合の助成率を引き上げます

NEW

【中小企業:2/3から4/5へ】【大企業:1/2から2/3へ】

② 以下の要件を満たし、解雇等しなかった事業主に助成率の上乗せをします

NEW

【中小企業:4/5から9/10へ】【大企業:2/3から3/4へ】

ア 1月24日から賃金締切期間(判定基礎期間)の末日までの間に事業所労働者の解雇等(解雇と見なされる有期契約労働者の雇止め、派遣労働者の事業主都合による中途契約解除等を含む。)をしていないこと

イ 賃金締切期間(判定基礎期間)の末日における事業所労働者数が、比較期間(1月24日から判定基礎期間の末日まで)の月平均事業所労働者数と比して4/5以上であること

③ 教育訓練を実施した場合の加算額の引き上げをします

NEW

教育訓練が必要な被保険者の方について、自宅でインターネット等を用いた教育訓練もできるようになります、加算額の引き上げを行います。【中小企業:2,400円】【大企業:1,800円】

※助成対象となる教育訓練となるか不明な場合には実施前に管轄の労働局等にお問い合わせください。

④ 新規学卒採用者等も対象としています

新規学卒採用者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6ヶ月未満の労働者についても助成対象としています。

(※本特例は、休業等の初日が令和2年1月24日以降の休業等に適用されています。)

⑤ 支給限度日数に関わらず活用できます

NEW

「緊急対応期間」に実施した休業は、1年間に100日の支給限度日数とは別枠で利用できます。

⑥ 雇用保険被保険者でない労働者も休業の対象とします

NEW

事業主と雇用関係にある週20時間未満の労働者(パート、アルバイト(学生も含む)等)などが対象となります。

【受給のための要件の更なる緩和をします】

休業等の初日が令和2年1月24日以降のものに**遡って**適用されます。

ただし、① 生産指標の要件緩和については、

緊急対応期間である令和2年4月1日から令和2年6月30日までの休業等に適用されます。

① 生産指標の要件を緩和します

NEW

ア 生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で10%の減少が必要でしたが、対象期間の初日が緊急対応期間である令和2年4月1日から令和2年6月30日までの間は、これを5%減少とします。

イ 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮しています。

(※生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で確認します。)

② 最近3か月の雇用量が対前年比で増加しても助成対象としています

③ 雇用調整助成金の連続使用を不可とする要件(クーリング期間)を撤廃しています

過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主について、前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していなくても助成対象としています。

④ 事業所設置後1年以上を必要とする要件を緩和しています

(※この場合の、生産指標の確認は提出があった月の前月と令和元年12月を比べます。)

⑤ 休業規模の要件を緩和します

NEW

休業等の延べ日数が対象労働者に係る所定労働日数の1/20(中小企業)、1/15(大企業)以上となるものであることとしていましたが、これを1/40(中小企業)、1/30(大企業)以上に**緩和**します。

【雇用調整助成金が活用しやすくなります】

休業等の初日が令和2年1月24日以降のものに**遡って**適用されます。

① 事後提出を可能とし提出期間を延長します

NEW

すでに休業を実施し、休業手当を支給している場合でも、令和2年6月30日までは、事後に提出することができます。

(※生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で確認します。)

② 短時間休業の要件を緩和し活用しやすくします

NEW

短時間休業については、従来、事業所等の労働者が一齊に休業する必要がありましたが、事業所内の部門、店舗等施設毎の休業も対象とする等緩和し、活用しやすくなります。

③ 残業相殺制度を当面停止します

NEW

支給対象となる休業等から時間外労働等の時間を相殺して支給すること(残業相殺)を**当面停止**します。

【短時間休業の要件緩和の活用例】

- ① 立地が独立した部門ごとの短時間一斉休業を可能とします。
(例:客数の落ち込んだ店舗のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業)
- ② 常時配置が必要な者を除いて短時間休業を可能とします。
(例:ホテルの施設管理者等を除いた短時間休業)
- ③ 同じ勤務シフトの労働者が同じ時間帯に行う短時間休業を可能とします。
(例:8時間3交代制を6時間4交代制にして2時間分を短時間休業と扱う)

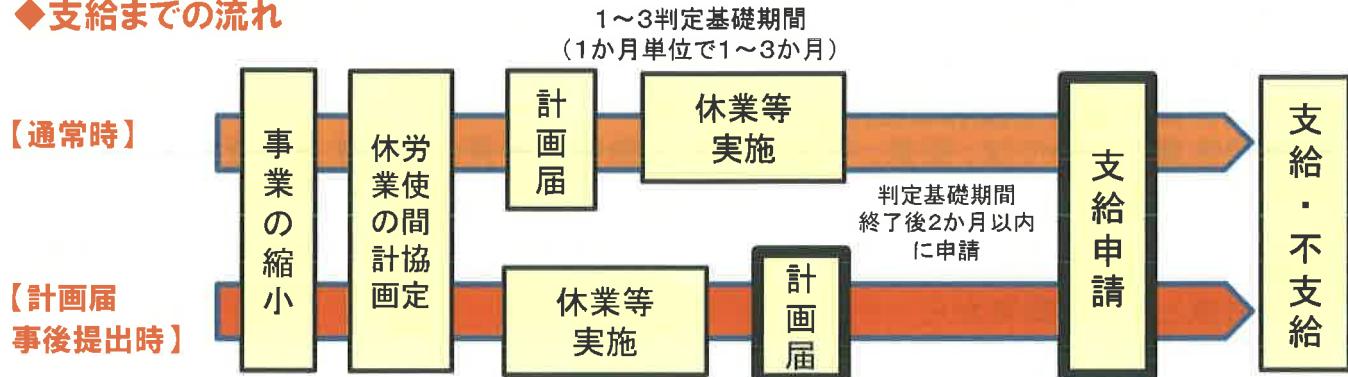
【教育訓練の拡充の活用例】

- ・従前は訓練日に就労することができませんでしたが、半日訓練後、半日就労することを可能とします。
(※半日訓練の場合は、加算額が半額になります。)
- ・感染防止拡大の観点から、自宅等で行う訓練も助成対象となる訓練とします。
※助成対象となる教育訓練となるか不明な場合には実施前に管轄の労働局等にお問い合わせください。

緊急対応期間中の休業は



◆支給までの流れ



雇用調整助成金の申請書類を簡素化します

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置に関する申請書類等については、大幅に簡素化し、事業主の申請手続きの負担軽減と支給事務の迅速化を図りましたので、是非活用下さい。

記載事項を約5割削減 73項目→38項目に削減(▲35項目)

- ・残業相殺制度を当面停止(残業時間の記載不要に)
- ・自動計算機能付き様式の導入により記載事項を大幅に削減

記載事項の大幅な簡略化

- ・日ごとの休業等の実績は記載不要(合計日数のみで可)

添付書類の削減

- ・資本額の確認の「履歴事項全部証明書」等を廃止
- ・休業協定書の労働者個人ごとの「委任状」を廃止
- ・賃金総額の確認のための「確定保険料申告書」を廃止(システムで確認)

添付書類は既存書類で可に

- ・生産指標→「売上」が分かる既存の書類で可
- ・出勤簿や給与台帳でなくても、手書きのシフト表や給与明細でも可

計画届は事後提出可能(～6月30日まで)



【計画届に必要な書類】(休業の場合)

書類名	簡素化内容(記載事項29事項→21事項 (▲8事項))
様式第1号(1) 休業等実施計画(変更)届	・事後提出(申請時に提出)を可能に(~6/30(火)まで)
様式特第4号 雇用調整事業所の事業活動の状況に関する申出書	・確認書類は「売上」が分かる既存書類のコピーで可に(売上簿、営業収入簿、会計システムの帳票などで可)
様式第1号(3) 休業・教育訓練計画一覧表	・作成不要(様式第5号(3)として提出可)
様式1号(4) 雇用調整実施事業所の雇用指標の状況に関する申出書	・作成不要
確認書類① 休業協定書・教育訓練協定書	・労働者代表選任届に添付を求めていた個別の委任状を不要に
確認書類② 事業所の状況に関する書類	・既存の労働者及び役員名簿のみで可 ・中小企業の人数要件を満たせば、資本額を示す書類は不要に

【支給申請に必要な書類】(休業の場合)

書類名	簡素化内容 (記載事項44事項→17事項 (▲27事項))
様式特第7号 支給申請書	・自動計算機能付き様式とし、記載事項を大幅に削減 ・事業所の所在地等の記載は省略可
様式特第8号 助成額算定書	・自動計算機能付き様式とし、記載事項を大幅に削減 ・残業相殺の停止により、残業時間の記載不要に
様式特第9号 休業・教育訓練計画一覧表	・日付毎の記載は不要とし、日数合計のみで可 ・残業相殺の停止により、残業時間の記載不要に
様式特第6号 支給要件確認申立書	・「はい」「いいえ」を簡易に回答可能な様式に変更
確認書類① 労働保険料に関する書類	・添付不要
確認書類② 労働・休日及び休業・教育訓練の実績に関する書類	・出勤簿、タイムカード以外にも、手書きのシフト表などでも可 ・給与台帳以外にも、給与明細の写しなど也可



中小企業事業主の皆さんへ

「働き方改革推進支援助成金（※）」 新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース のご案内

新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークの新規導入
に取り組む中小企業事業主を支援します！

※令和2年度より、「時間外労働等改善助成金」から名称変更しました。

新型コロナウイルス感染症対策のための テレワークコース の概要	
対象事業主	新型コロナウイルス感染症対策として テレワークを新規（※）で導入する 中小企業事業主 (※試行的に導入している事業主も対象となります)
助成対象の取組	<ul style="list-style-type: none">・テレワーク用通信機器（※）の導入・運用・就業規則・労使協定等の作成・変更 等 <p>〔※シンクライアント端末（パソコン等）の購入費用は対象となりますが、シンクライアント以外のパソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用は対象となりません。〕</p>
主な要件	事業実施期間中に <ul style="list-style-type: none">・助成対象の取組を行うこと・テレワークを実施した労働者が1人以上いること
助成の対象となる事業の実施期間	<p>〔 令和2年2月17日～5月31日 〕</p> <p>計画の事後提出を可能にし、2月17日以降の取組で交付決定より前のものも助成対象とします。</p>
支給額	補助率：1／2 1企業当たりの上限額：100万円

※ ご利用の流れ、対象事業主の要件 等については裏面をご確認ください。



厚生労働省

新型コロナウイルス感染症対策のための テレワークコース の助成内容

支給要件

令和2年2月17日～5月31日にテレワークを新規で導入し、実際に実施した労働者が1人以上いること

支給対象となる取組

テレワークの導入・実施に関して、以下の取組をいずれか1つ以上実施してください。取組に要した費用を助成します。

テレワーク用通信機器(※)の導入・運用

- (例)
- シンクライアント端末(パソコン等)
 - VPN装置
 - web会議用機器
 - 社内のパソコンを遠隔操作するための機器、ソフトウェア
 - 保守サポートの導入
 - クラウドサービスの導入
 - サテライトオフィス等の利用料など

※シンクライアント以外のパソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用は対象となりません

就業規則・労使協定等の作成・変更

(例) テレワーク勤務に関する規定の整備

労務管理担当者に対する研修

労働者に対する研修、周知・啓発

外部専門家(社会保険労務士など)によるコンサルティング

支給額

支給対象となる取組の実施に要した費用のうち、下の「対象経費」に該当するものについて助成します。

対象経費	助成額
謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費	対象経費の合計額 × 1/2 (100万円が上限)

ご利用の流れ

1 「働き方改革推進支援助成金交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、テレワーク相談センターに提出 (締切は5月29日(金))
※ 後日、厚生労働省から交付決定通知書が送付されます

2

これから取組を実施する場合は、計画に沿って取組を実施
※要件に合致する場合は、2月17日以降交付決定までの取組も助成対象となります。

3

事業実施期間終了後、テレワーク相談センターに
支給申請 (締切は7月15日(水))
※ 厚生労働省から支給されます

対象となる中小企業事業主

労働者災害補償保険の適用中小企業事業主であること

中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります

お問い合わせ先

テレワーク 相談

検索

テレワーク相談センター

<https://www.tw-sodan.jp/>

電話：0120-91-6479 [平日9:00～17:00]

上記のフリーダイヤルがつながらない場合には、以下の番号でも受け付けます。(5月31日まで)

電話：03-5577-4724、03-5577-4734

ただし、通信料は発信者負担になりますので、ご留意いただきますようお願いいたします。

また、メールでもご相談を受け付けています。sodan@japan-telework.or.jp

所在地：〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台1-8-11
東京YWCA会館3階

業種	A. 資本または出資額	B. 常時使用する労働者
小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

「働き方改革推進支援助成金」

職場意識改善特例コースのご案内

新型コロナウイルス感染症対策の1つとして、病気休暇制度や、お子さまの休校・休園に関する特別休暇制度を整備し、従業員が安心して休める環境を整備することが重要です。

このコースでは、特別休暇制度を新たに整備の上、特別休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さんを支援します。

助成金の概要

特別休暇を就業規則に規定することに向けて、支給対象となる取り組み費用の一部を助成（助成率3/4など）します。【助成上限額：50万円】

対象

労働者災害補償保険の適用事業主で、特別休暇の規定の整備を行う
中小企業の事業主（※）

（※）中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

助成金支出までの流れ

事業実施期間（令和2年2月17日～同年5月31日）

1 A.特別休暇の整備、B.支給対象の取り組みを実施

A.特別休暇の整備

事業実施期間中に必要な手続きを経て、就業規則が施行されていることが必要です。

B.支給対象の取り組みを実施

■支給対象の取り組みは、事業実施期間中であれば、交付決定前でも対象となります。

■支給対象となる取り組み

- ①就業規則などの作成・変更
- ②外部専門家によるコンサルティング
- ③労務管理担当者・労働者に対する研修
- ④人材確保に向けた取り組み
- ⑤労務管理用機器の導入・更新
- ⑥労働能率の増進に資する設備の導入・更新
(パソコンなどの購入費用は対象となりません)

2 交付申請書の提出【申請期限：5月29日】

交付決定

3 事業終了後、支給申請書の提出【申請期限：7月15日】

労働局の支給決定後
助成金の支給

留意事項

①申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

②申請・お問い合わせ先



都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室

*企業の所在地を管轄する労働局へお問い合わせください。



助成金の詳細

新型コロナウイルス感染症による

小学校休業等対応助成金をご活用ください

令和2年2月27日から6月30日までの間に、以下の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、**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！**

①新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドラインなどに基づき、臨時休業などとした小学校などに通う子ども

②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校などを休む必要がある子ども

* 詳細は裏面をご参照ください

➡ 事業主の皆さんには、**この助成金を活用して有給の休暇制度を設けていただき、年休の有無にかかわらず利用できるようにすることで、保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整えていただけるようお願いします。**

助成内容：有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10／10

具体的には、対象労働者1人につき、対象労働者の日額換算賃金額※×有給休暇の日数で算出した合計額を支給します。

※各対象労働者の通常の賃金を日額換算したもの（8,330円を上限とする）

申請期間：令和2年9月30日までです。

* ①雇用保険被保険者の方用と、②雇用保険被保険者以外の方用の**2種類の様式**があります。

* 事業所単位ではなく法人ごとの申請となります。また、法人内の対象労働者について可能な限りまとめて申請をお願いします。

①支給要件の詳細や具体的な手続きは厚生労働省ホームページにて確認ください。
申請書は、厚生労働省HPから印刷してください。（印刷できない場合はコールセンターに御連絡下さい）

※ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

②お問い合わせについては、下記のフリーダイヤル（コールセンター）まで

（フリーダイヤル） **0120-60-3999** 受付時間：9：00～21：00 土日・祝日含む

③申請書の提出は、**学校等休業助成金・支援金受付センター**（厚生労働省の委託事業者）に郵送（配達記録が残るもの）してください。（本社などの所在地により以下の4つに分かれます）

・関東地区（茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川）

〒100-8228 東京都千代田区大手町2-6-2 6階662執務室

・東北、関西、四国、中国地区（青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、三重、滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山、鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知）

〒105-0014 東京都港区芝2-28-8 芝二丁目ビル4階

・北陸、中部、九州・沖縄地区（新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、愛知、福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄）

〒170-6025 東京都豊島区東池袋3-1-1サンシャイン60 25階

・北海道地区

〒550-8798 大阪西郵便局私書箱62号

新型コロナ 休暇支援 検索

※詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、助成金の相談について電話など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などで問い合わせることはできません。

※雇用調整助成金も申請される方は、最寄りの都道府県労働局などでも受け付けますのでご相談ください。



①新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども

「臨時休業等」とは

- ・新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校などが臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所などから利用を控えるよう依頼があった場合が対象となります。
- ・なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です

※ただし、校長が新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認めた場合は対象となります。

「小学校等」とは

- ・小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校（幼稚園または小学校の課程に類する課程を置くものに限る）、特別支援学校（全ての部）

★障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校（高等学校までの課程に類する課程）なども含む。

- ・放課後児童クラブ、放課後等デイサービス
- ・幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かりなどを行う事業、障害児の通所支援を行う施設など

②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある（※）子ども

- （ア）新型コロナウイルスに感染した子ども
- （イ）新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども（発熱などの風邪症状、濃厚接触者）
- （ウ）医療的ケアが日常的に必要な子ども、または新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患などを有する子ども

※ 学校の場合は、校長が出席を停止し、または出席しなくてもよいと認めた場合をいいます。

③対象となる保護者

- ・親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母など）であって、子どもを現に監護する者が対象となります。
- ・各事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含みます。

※ 業種・職種を問わず、事業主に雇用される労働者が対象となります。

④対象となる有給の休暇の範囲

土日・祝日に取得した休暇の扱い

「①に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・学校：学校の元々の休日以外の日（※日曜日や春休みなど元々休みの日は対象外）
- ・その他の施設（放課後児童クラブなど）：本来施設が利用可能な日

「②に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・元々の休日にかかわらず、令和2年2月27日から同年6月30日までの間は全ての日が対象

半日単位の休暇、時間単位の休暇の扱い

- ・対象となります。

なお、勤務時間短縮は所定労働時間自体の短縮措置であり、休暇とは異なるため対象外となります。

就業規則などにおける規定の有無

- ・休暇制度について就業規則や社内規定の整備を行うことが望ましいですが、就業規則などが整備されていない場合でも、要件に該当する休暇を付与した場合は対象となります。

年次有給休暇や欠勤、勤務時間短縮を、事後的に特別休暇に振り替えた場合の扱い

- ・対象になります。ただし、事後的に特別休暇に振り替えることについて労働者本人に説明し、同意を得ていただく必要があります。

労働者に対して支払う賃金の額

- ・年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金の額を支払うことが必要です。
助成金の支給上限である8,330円を超える場合であっても、全額を支払う必要があります。