令和２年度第１回横須賀市自殺対策推進協議会会議録

・日　時：　令和２年７月 30 日（木）書面会議

・出席者：　大滝紀宏、奥原孝幸、樫福宏征、鎌原徳宗、河野伸子、工藤幸久
栗原　裕、小砂哲太郎、後藤健一、小林利彰、菅原英敏、髙橋達也、
丹木幸代、中島直行、新津かつえ、橋本健司、藤尾聡允、堀越君枝、
松本義弘、三堀浩二、宮脇裕子、山田孝一、湯浅　亮（敬称略、五十音順）

・事務局：　山岸哲巳　　：健康部長
脇　範泰　　：健康づくり課長
小菅俊彦　　：健康づくり課長補佐・主査
増田浩子　　：健康づくり課主査
鍛治美和子、津田志保子

１　議事

（１）横須賀市の自殺及び自殺未遂の現状について

・「資料１－１　横須賀市の自殺の状況（解説メモ）」「資料１－２　横須賀市の自殺未遂者の状況について（解説メモ）」を配付し、意見及び質問を求めた。

・意見等は別添回答一覧（議題１）のとおり。

（２）「横須賀市自殺対策計画」の進行管理について

・「資料２－１　横須賀市自殺対策計画基本施策と重点施策、評価指標について」、「資料２－２　生きる支援関連施策の実施状況について（庁内施策）」、「資料２－３　生きる支援関連施策の実施状況について（地域における関連施策）」を配付し、意見及び質問を求めた。

・意見等は別添回答一覧（議題２）のとおり。

（３）新型コロナウイルスによる自殺への影響及び対策について

・「資料３　新型コロナウイルス感染症に対する横須賀市の取り組み」を配付し、新型コロナウイルス感染症の流行により生じた・増加した相談内容や今後の懸念事項について、新規・拡大した事業について回答を求めた。

・実施状況等は別添回答一覧（議題３）のとおり。また、横須賀労働基準監督署、横須賀公共職業安定所、神奈川県弁護士会横須賀支部より資料を恵与いただいた。

（４）その他

・書面会議についての意見・感想、次回以降の議題についての意見を求めた。

・意見等は別添回答一覧（その他）のとおり。

２　事務局より連絡事項

・自殺予防街頭キャンペーンを例年９月と３月に実施しているが、新型コロナウイルス感染防止対策のため、令和２年９月は中止とする。

以上

令和2年度 第1回横須賀市自殺対策推進協議会　回答一覧

議題1　横須賀市の自殺及び未遂の現状について			
横須賀市医師会 湘南病院	大滝座長	自殺者数について	感想ですが、ページ4の（5）未遂歴ありが少ないことにほっとしました。
市民公募	丹木構成員	自殺者数について	自殺者数が全国・県と同様に減っていることは喜ばしいことです。いろいろ個人情報の問題があるでしょうが、遺書の内容も公開していただけると踏みとどまってくれる人も増えると思います。
横須賀共済病院	河野構成員	自殺者数について	総数の減少が得られたことは、とても良かったと感じています。 高齢者の対策も重要だと感じました。
横須賀こころの電話	中島構成員	自殺者数について	横須賀市の自殺者数は、全国1～2位の少なさを誇る神奈川県内では相対的にかなり高い（時に全国的に突出）傾向が続いたが、ここ2年は低い数値で推移できている。この状況を維持できるよう願っている。
神奈川県司法書士会横須賀支部	橋本構成員	自殺者数について	平成21年頃から全国的にも当市でも数としては減少傾向にあるが、当市は死亡率では全国平均より高めにある。また、ここ数年、10代の未遂者が増加している。自殺者の未遂歴は少なく、未遂者の未遂歴は多い。（未遂の繰り返しが多い）
市民公募	小砂構成員	未遂について	自殺者数が減る中で、未遂者数が増加していることが目に留まりました。病院につながるきっかけができる反面、それだけリスクの高い方が増えていると感じました。
横須賀労働基準監督署	宮脇構成員	未遂について	自殺者については未遂歴なしのほうが多く、自殺未遂者については未遂歴が半数を占めていることを鑑みると、自殺未遂を繰り返している人が多いと思われる。自殺未遂を起こしているということはメンタル不調に陥っているということなので、特に初回後の支援が重要になってくるものと思われます。
横須賀市医師会 汐入メンタルクリニック	後藤構成員	傾向について	全国、神奈川県と比較して、横須賀市の自殺者数は低いレベルを保っているものの、未遂者に限るとR1年で過去最大となり、特に若年層に多い傾向が気になります。原因究明が望まれます。
横須賀商工会議所	工藤構成員	傾向について	地域の高齢者を見守る支援者も高齢化している中、次世代の地域活動支援者の育成や、「生きがい・楽しみ」のある地域活動が必要。
横須賀市保健所	土田構成員	傾向について	女性の自殺未遂者数が増えているように見受けられる。何らかの背景要因があるのだろうか。
横須賀市産業振興財団	松本構成員	資料関係	資料と併せて解説メモがわかりやすく、助かります。
議題2 「横須賀市自殺対策計画」の進行管理について			
市民公募	丹木構成員		横須賀こころの電話、ゲートキーパー、民生委員などの活躍によって減少してきているのだと思う。もっと啓発運動を盛んにして、1人でも多くの人を救いたいと思う。
横須賀労働基準監督署	宮脇構成員		人材の育成について。市民が積極的に参加できており良いと思います。
横須賀こころの電話	中島構成員		一覧表をみて、本当に様々な視点から様々な取り組みがなされていることを実感した。すべてが自殺対策に直結するわけではないが、より良いくらし、より良い心の安定に寄与する様々な取り組みがあって、はじめて持続的な効果につながっていくのだと思う。
横須賀市医師会 汐入メンタルクリニック	後藤構成員		それぞれの分野で積極的な取り組み、努力が行われ、評価に値すると考えます。
市民公募	小砂構成員		これだけの事業集が行われていることを再確認できました。感染症の流行により、事業の多くに支障が出ていると思いますが、可能な範囲で取り組んで頂ければと思います。
横須賀市医師会 湘南病院	大滝座長		ソーシャルディスタンスを保つために開催できない事業については代替手段を検討していく必要がある。
横須賀商工会議所	工藤構成員		新型コロナ感染症の対策が求められる中、非接触型の研修・講座等の必要性あり。
神奈川県司法書士会横須賀支部	橋本構成員		ここ数年増加傾向にある10代への対策として、県のようにLINE相談を実施してはいかがでしょうか。また、受け身ではなく、学校等から情報提供を受けられれば、全生徒あてに携帯電話に相談先を伝えることはできないか。（ある意味、広告のように全生徒対象れあれば問題ないのではないか）

議題3　新型コロナウイルスによる自殺への影響および対策について				
			新型コロナウイルスによる影響について	影響に対し実施している取り組み内容
横須賀商工会議所	工藤構成員	経済関係	・売上・客数の減少の中、企業を存続させてゆくための助成金・融資等の相談が増加 ・第2波、第3波等、経営体力が弱っている、中小・小規模企業は、廃業の危機 ・衛生面・健康面の不安が増大	・飲食業、サービス業向け「よこすかプレミアム応援チケット」の実施（30%のプレミア） ・雇用調整助成金の個別相談会の継続実施 ・横須賀市提供による企業向け次亜塩素酸水の配布 ・融資相談会の実施
横須賀市産業振興財団	松本構成員	経済関係	・労働条件の不利益扱い：1件（有給休暇で自宅待機するよう会社から指示） ・WEB相談、電話相談に切り替えた4月から6月までの間、対前年度比で25%相談件数が減少	産業振興財団では、Zoom（WEB会議アプリ）によるオンライン相談・セミナーに対応しています。 （「働く人の相談窓口」では利用実績がありませんが、すでに様々な相談やセミナーをオンラインで実施しています。） 当財団で作成したZoomマニュアルもご提供可能です。PC版（主催者用＋相談者・受講者用）、Amdroid版、iOS版を用意しています。 マニュアルはご希望の機関、部局へメール等でお送りいたしますので、当財団 松本あてご連絡ください。また、どうしてもデバイスがない場合などもご相談に応じます（業務貸出用iPad最新版3台＋モバイルルータ1台あります）。 Email：plaza8@olive.ocn.ne.jp 電話：046-828-1631
横須賀労働基準監督署	宮脇構成員	労働関係	事業主、労働者ともに自粛に伴う事業活動の停滞または一時休業に関する相談が増加しています当該相談に対する対応としては、事業主には「労働者への休業手当の支払い」「雇用調整助成金の申請」による雇用の維持を積極的に指導させていただいています。 また、事業場での新型コロナウイルス感染を懸念される労働者の相談もあり、当該相談に対しては迅速に事業場に対し感染防止対策を講ずるよう指導させていただいています。	①雇用調整助成金等制度の周知や申請の啓発（ハローワークが窓口となるが必要なリーフレット等を窓口に置いている） ②労働基準法の休業手当に係るリーフレットの配布・・・資料1 ③未払い賃金立替払制度に係るリーフレットの配布・・・資料2 ④労務管理、職場における感染予防対策の徹底、風邪症状を呈する労働者への対応、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、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、総合的な対応の周知・啓発（神奈川労働局長名）・・・資料3
横須賀公共職業安定所	新津構成員	労働関係		休業手当を受け取っていない中小企業労働者への直接給付の創設。「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金」
横須賀市医師会 湘南病院	大滝座長	医療関係	コロナ感染症に対して不安を感じ、抑うつを訴える人がいた。コロナ感染症をおそれて外出を控え、気分的に孤立しメンタル不全の生じた人がいた。 今後経済状況が悪化して生活苦を訴える人が増えるのではないか。	現時点で医師会では行っていません。 （PCR検査はやっていますが）
横須賀市医師会 汐入メンタルクリニック	後藤構成員	医療関係	コロナそのものへの不安、自粛生活でのストレス、経済的問題、就労困難などさまざまな理由で「コロナ関連不安障害」「コロナ関連強迫性障害」などが目立つようになり、受診に至る方々がいらっしゃいます。	特別な事業としてはありませんが、それぞれの症例に対して、「コロナ関連性障害」との認識を持ち、積極的に薬物療法・精神療法・カウンセリングを施行、また支援・相談先を紹介しています。
横須賀共済病院	河野構成員	医療関係	入院患者（高齢者のみでなく）には拘禁反応が生じることがあるように思います。病院のみでなくて施設などでも起こり得る問題だと懸念しています。	メンタルサポートチームを立ち上げ、患者・家族のみでなく医療従事者への支援を強化しています。
市民公募	小砂構成員	医療関係	勤務している病院において、コロナによる勤務変更が飲酒に影響を与え、病院につながる人が増えました。断酒していた方も再使用してしまった話も聴き、広くは“自殺”にも影響してくると思う。	

神奈川県司法書士会横須賀支部	橋本構成員	相談関係	①コロナ問題対策全国一斉電話相談会（6月6日(土)） ②新型コロナウイルスに関する生活困りごと電話等相談会（8月4日(火)～9月29日（火）の毎週火曜日）	
神奈川県弁護士会横須賀支部	樫福構成員	相談関係	・私自身は現在のところコロナの影響により生じた相談は把握できていない。（これは弁護士会の相談事業が4月・５月は中止となったものが多いことによるところが大きい。） ただ、今後経済的困窮を理由とする破産・多重債務等の相談が増えることが予想される。経済苦による自殺は防止する必要がある。	弁護士会としては、電話による法律相談を実施していた。（ただし7月22日まで）
横須賀こころの電話	中島構成員	相談関係	４月末～５月はコロナに直結した新規の相談が少し目立ったが、６月以降は通常時の相談内容とあまり変わらない状況となっている。 ９年前の東日本大震災の際は、数か月後に自殺が急増したが、今回のコロナ禍ではジワジワと長い期間影響が残ることが危惧される。	国の緊急事態宣言を受けて、４月16日（水）～７月12日（日）の3カ月間、多数のボランティアの出入りの危険性を考慮し、相談時間を平日・休日とも16時～21時に短縮し、職員４人と中島の５人で相談電話の対応をした。７月13日（月）より通学の体制に戻し、ほとんどのボランティアさんが復帰し、シフトを維持している。
市民公募	丹木構成員	相談関係	日常の活動が自粛されている中で、どんな人でもストレスは抱えていると思う。コロナに感染しないように、また、人に感染させないようにしたいと思うが、例えば近所の奥さんと立ち話でそういう話は密でできないし、安全な電話やスマホしかありませんが、お年寄りはスマホを持っていないことが多いのが不安です。	何年か前に読んだ本で、終戦1945年後、日本人の自殺者を予想したGHQはあまりに少なくてびっくりしたそうです。日本人は困難に強い民族だと思います。
横須賀市民生委員児童委員協議会	堀越構成員	地域関係	・訪問ができず、電話での安否確認をしている状態で、寂しいという声が多い。 ・各地域で行っているサロン活動もできない状態です。	
横須賀市薬剤師会	髙橋構成員	地域関係		高齢者外出回数減少による孤立等を防ぐため「ほっとかん」との連携を構築中。
横須賀市居宅介護支援事業所連絡協議会	三堀構成員	地域関係		新型コロナウイルス感染による不安から、高齢者は特に家に閉じこもり気味になり外部との接触の機会も減り、特に男性は自分から不安などを言ったりしないので影響が今後は長期化するほど出てくると思われます。 又、インターネットの活用がしづらくて、近所の方の声掛けや見守りがより必要になってくると思います。
その他（書面会議に対するご意見、次回以降の議題など）				
横須賀労働基準監督署	宮脇構成員	内容について	新型コロナウイルス収束の目途が立っておらず、市民生活に引き続き大きな影響を及ぼしていくものと思われますので、新型コロナウイルス対策に特化した議題は継続すべきだと思います。	
浦賀警察署	山田構成員	会議方法	当分の間は書面開催すべきだと思います。	
市民公募	丹木構成員	会議方法	対面会議のような質疑応答はできませんでしたが、次回はできるようになれば良いと思っています。そして、又その時には自殺者の数が減っていることを祈っています。	
横須賀市産業振興財団	松本構成員	会議方法	上記のとおりオンライン開催も可能だと思います。 次回開催時も状況が変わらないようでしたら、Zoom利用方法のご説明を10分ほどで差し上げることもできます。	
横須賀こころの電話	中島構成員	会議方法	構成員の数が増えたので、直接意見を交換できるような分科会形式の協議の場を増やしてほしい。	
市民公募	小砂構成員	その他	芸能人の自殺がトピックとなっています。そうした報道時には若者に少なからず影響が出るものと思います。Twitter等で相談先の配信を増やす等の取り組みがなされると良いと思います。	
横須賀市民生委員児童委員協議会	堀越構成員	その他	民生委員代表として初めて自殺対策推進協議会の構成員となり、学識経験者の先生方との会合、不安でいっぱいです。 民生委員は担当地区の見守り活動、悩み等を聞き、少しでも不安を取り除く、又、問題があれば相談機関との連携が不可欠だと思っております。	

横須賀公共職業安定所　資料

労働者・事業主の皆さまへ

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金のご案内

制度概要

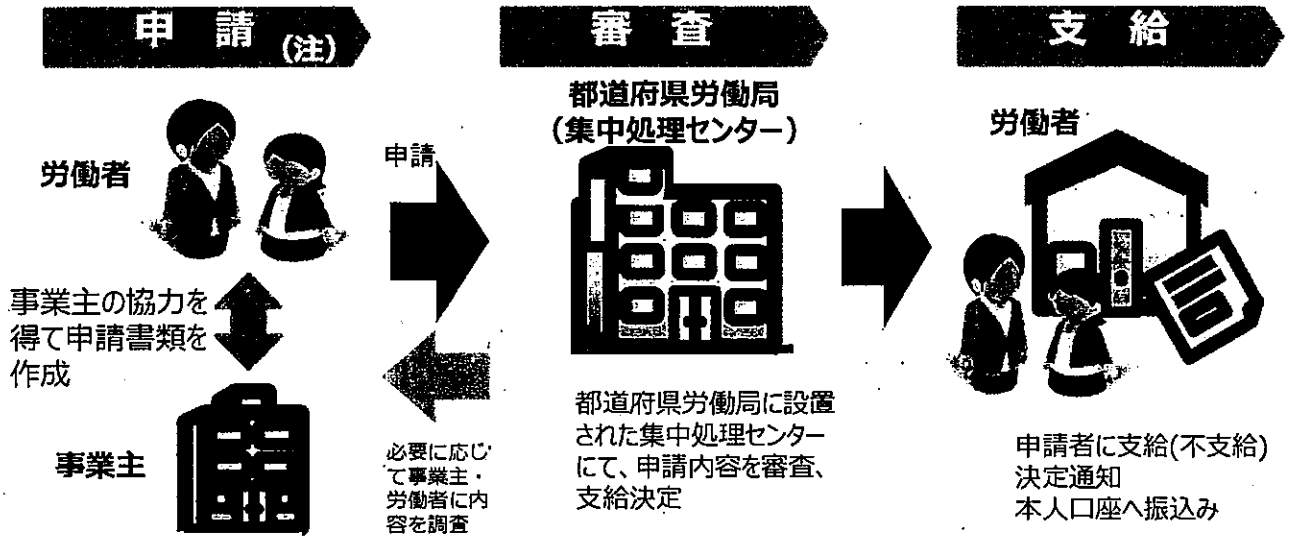
主に以下２つの条件に当てはまる方に、休業前賃金の８割（日額上限11,000円）を、休業実績に応じて支給します。

①　令和２年４月１日から９月30日までの間に、事業主の指示により休業した中小事業主の労働者

②　その休業に対する賃金（休業手当）を受けることができない方

※　詳細は厚生労働省HPに掲載した給付金Q&A等をご確認ください。

申請の流れ



（注）
- 複数事業所の休業について申請する場合、複数事業所分の情報をまとめて申請する必要があります。１つの事業所の分の申請をした期間については、その申請以外全て無効になります。
- 申請書類の作成に当たり事業主の協力を得られない場合は、法律に基づき都道府県労働局から事業主に対して報告を求め、その回答があるまでは審査を行うことができません。その分申請から支給まで時間を要することとなります。
- 不正行為により支援金・給付金の支給を受けた場合には、労働者に対して、最大で支給額の３倍の額を請求することがあります。また、その関係者が故意に不正行為を行った場合には、労働者と連帯して上記の額の納付を求めることや、その名称等を公表することがあります。

お問い合わせは

■給付金制度の詳細、給付金Q&A、申請書のダウンロードなど

厚生労働省新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金HPをご確認ください
https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html

■お電話でのお問い合わせは厚生労働省コールセンターへ

厚生労働省新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金コールセンター
電話 0120-221-276　月～金 8：30～20：00 / 土日祝 8：30～17：15

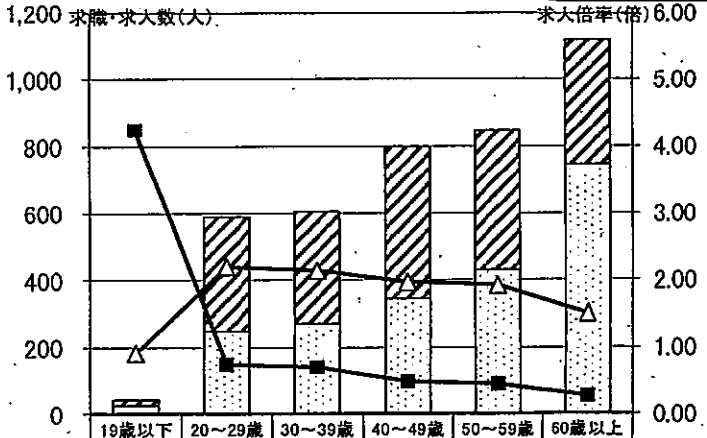
厚生労働省・都道府県労働局

2020年 5月分

ハローワーク横須賀

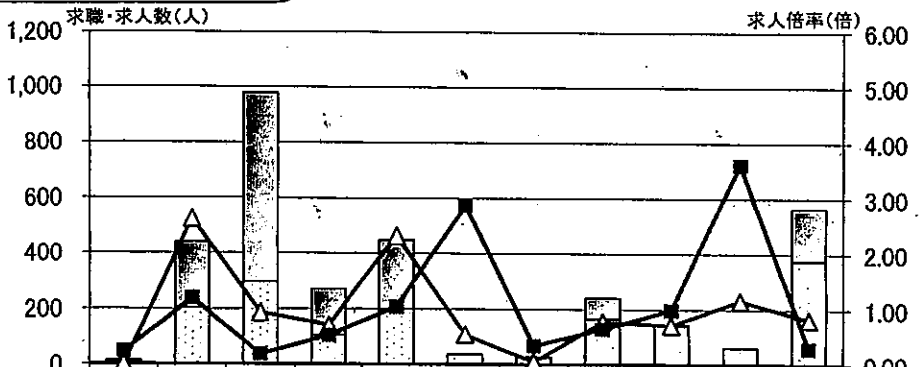
労働市場 有効求人・有効求職 バランスシート

年齢別の求人・求職バランス



	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
有効求職 女	17	341	334	454	419	371
有効求職 男	26	248	271	346	429	748
有効求人 計	183	440	429	394	384	301
有効求人倍率	4.26	0.75	0.71	0.49	0.45	0.27

職種別の求人・求職バランス



	管理職	専門・技術職	事務職	販売職	サービス職	保安職	農林漁業	生産工程職	輸送・機械運転	建設・採掘	運搬・清掃職
有効求職 女	1	234	683	164	247	0	4	75	4	1	191
有効求職 男	12	205	295	105	200	38	25	166	141	63	375
有効求人 計	3	523	188	142	462	109	10	156	143	231	164
有効求人倍率	0.23	1.19	0.19	0.53	1.03	2.87	0.34	0.65	0.99	3.61	0.29

賃金は月額表示

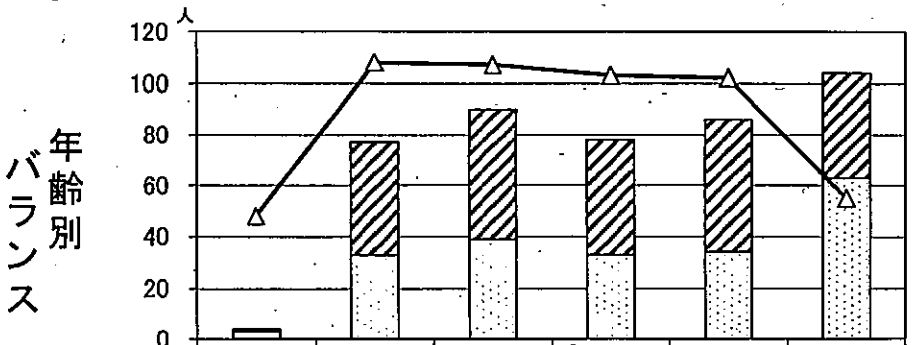
常用フルタイム	求人賃金		求職者賃金			有効求人倍率
	上限	下限	男女計	男	女	
計	278,579	217,087	228,353	244,681	207,500	0.49
管理職	229,800	191,200	386,000	386,000	－	0.25
専門・技術職	293,759	235,270	243,968	252,059	234,483	1.10
事務職	228,985	196,072	213,486	232,759	206,500	0.16
販売職	272,500	208,988	227,568	246,522	196,429	0.46
サービス職	252,129	202,471	225,472	257,500	198,966	0.53
保安職	－	－	200,000	200,000	－	1.37
農林漁業	310,000	240,000	235,000	235,000	－	0.32
生産工程職	292,320	201,673	219,211	228,276	190,000	0.73
輸送・機械運転職	229,796	204,915	246,250	246,250	－	0.89
建設・採掘職	358,186	241,408	274,000	274,000	－	4.26
運搬・清掃職	214,785	206,575	205,556	213,333	178,333	0.21

平均賃金 & 求人倍率

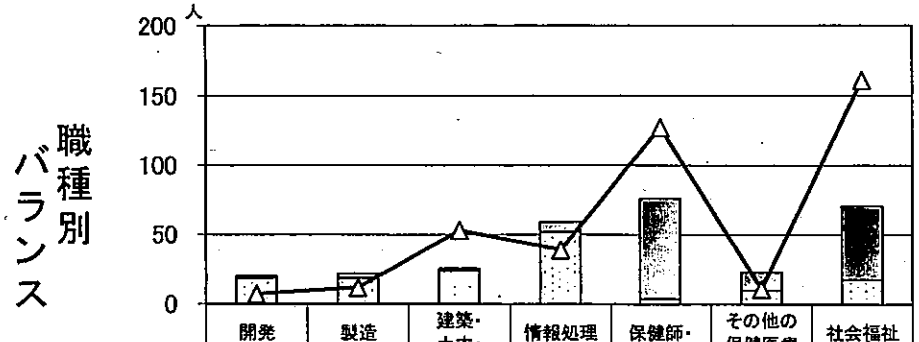
賃金は時間額表示

常用パートタイム	求人賃金		求職者賃金			有効求人倍率
	上限	下限	男女計	男	女	
計	1,263	1,165	1,103	1,120	1,092	0.60
管理職	－	－	1,011	1,011	－	0.00
専門・技術職	1,615	1,464	1,482	1,642	1,387	1.40
事務職	1,219	1,050	1,069	1,138	1,056	0.25
販売職	1,020	1,020	1,078	1,500	1,031	0.63
サービス職	1,172	1,098	1,068	1,098	1,053	1.66
保安職	1,143	1,084	1,031	1,031	－	6.55
農林漁業	1,085	1,035	1,104	1,104	－	0.40
生産工程職	1,099	1,034	1,049	1,064	1,038	0.39
輸送・機械運転職	1,166	1,066	1,020	1,020	－	1.25
建設・採掘職	－	－	1,070	1,070	－	0.10
運搬・清掃職	1,039	1,038	1,020	1,015	1,024	0.34

1. 専門・技術職



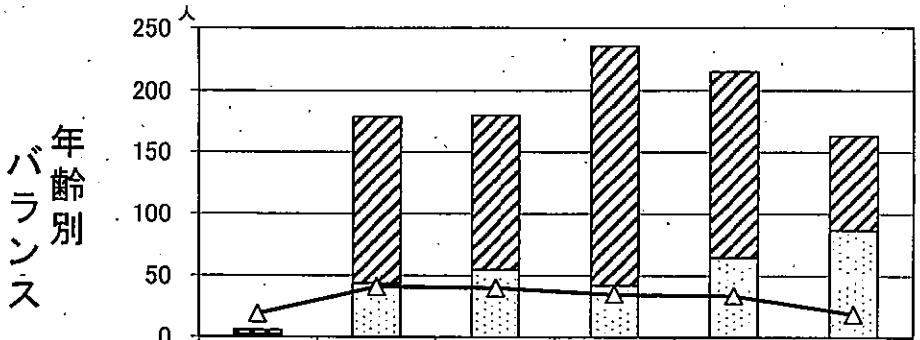
	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
有効求職 女	1	44	51	45	52	41
有効求職 男	3	33	39	33	34	63
有効求人 計	48	108	107	103	102	55



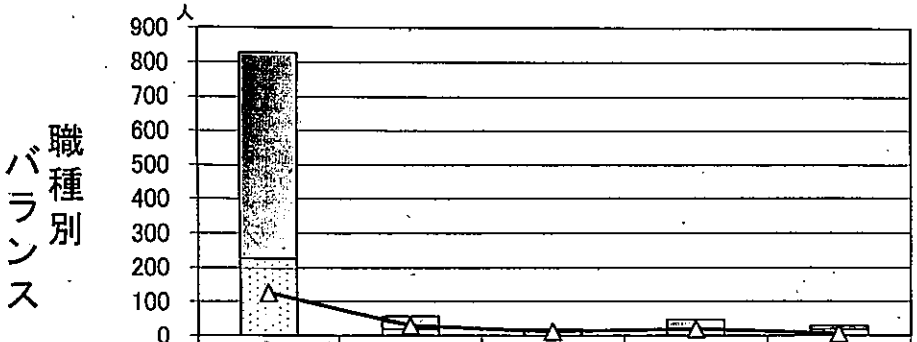
	開発技術者	製造技術者	建築・土木・測量	情報処理技術者	保健師・看護師	その他の保健医療の職	社会福祉専門職
有効求職 女	1	3	2	7	72	13	53
有効求職 男	19	19	24	52	4	10	18
有効求人 計	7	12	53	39	127	11	161

			開発技術者	製造技術者	建築・土木・測量	情報処理技術者	保健師・看護師	その他の保健医療	社会福祉専門職
一般	有効求人倍率		0.47	0.67	3.00	0.72	1.51	0.56	2.38
	求人平均賃金	上限	300,000	351,188	353,743	275,000	315,123	–	239,384
		下限	220,000	245,860	255,181	215,000	253,219	–	203,055
	求職者平均賃金		200,000	216,667	266,667	280,833	268,571	240,000	214,167
パート	有効求人倍率		0.00	0.00	0.22	0.00	1.86	0.29	2.10
	求人平均賃金	上限	–	–	1,353	–	1,873	–	1,181
		下限	–	–	1,047	–	1,683	–	1,109
	求職者平均賃金		1,500	–	1,578	–	1,729	1,106	1,228

2. 事務職



	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
有効求職 女	4	135	125	193	150	76
有効求職 男	2	44	55	42	65	87
有効求人 計	19	41	40	35	34	19

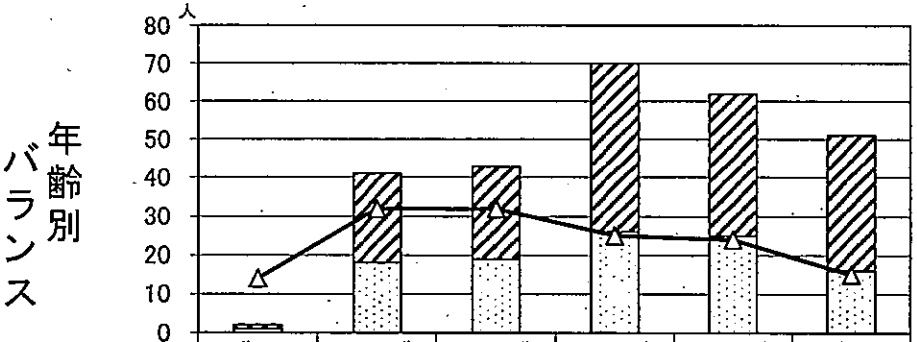


	一般事務	会計事務	生産関連事務	営業・販売事務	その他の事務員
有効求職 女	601	38	4	30	10
有効求職 男	226	19	15	17	18
有効求人 計	125	28	11	19	5

			一般事務	会計事務	生産関連事務	営業・販売事務	その他の事務員
一般	有効求人倍率		0.11	0.43	0.67	0.35	0.20
	求人平均賃金	上限	209,925	258,488	225,115	240,000	–
		下限	188,558	201,274	207,735	215,000	–
	求職者平均賃金		210,568	233,750	200,000	221,429	230,000
パート	有効求人倍率		0.22	0.60	0.25	0.60	0.15
	求人平均賃金	上限	1,233	1,185	–	1,100	–
		下限	1,053	1,025	–	1,100	–
	求職者平均賃金		1,061	1,190	1,011	1,011	1,200

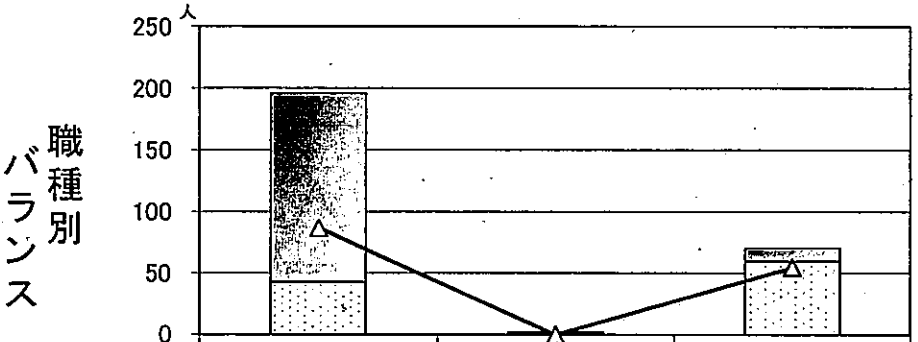
3. 販売・営業職

年齢別バランス



	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
有効求職 女	1	23	24	44	37	35
有効求職 男	1	18	19	26	25	16
有効求人 計	14	32	32	25	24	15

職種別バランス

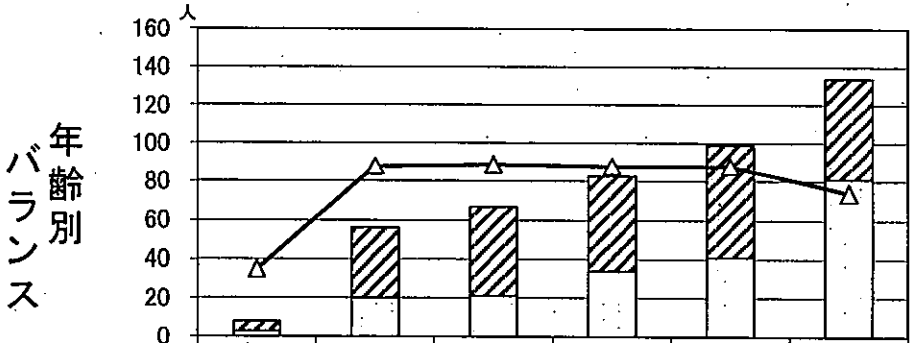


	商品販売の職業	販売類似の職業	営業の職業
有効求職 女	153	0	11
有効求職 男	43	2	60
有効求人 計	87	0	55

			商品販売の職業	販売類似の職業	営業の職業
一般	有効求人倍率		0.21	0.00	0.82
	求人平均賃金	上限	251,667	－	285,000
		下限	220,467	－	202,100
	求職者平均賃金		206,500	－	252,353
パート	有効求人倍率		0.65	0.00	0.00
	求人平均賃金	上限	1,020	－	－
		下限	1,020	－	－
	求職者平均賃金		1,084	－	1,020

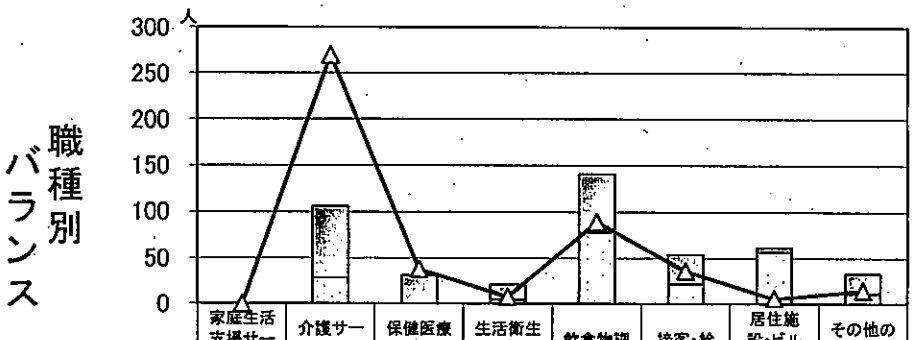
4. サービス職

年齢別バランス



	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
有効求職 女	5	36	46	49	58	53
有効求職 男	3	20	21	34	41	81
有効求人 計	35	88	89	88	88	74

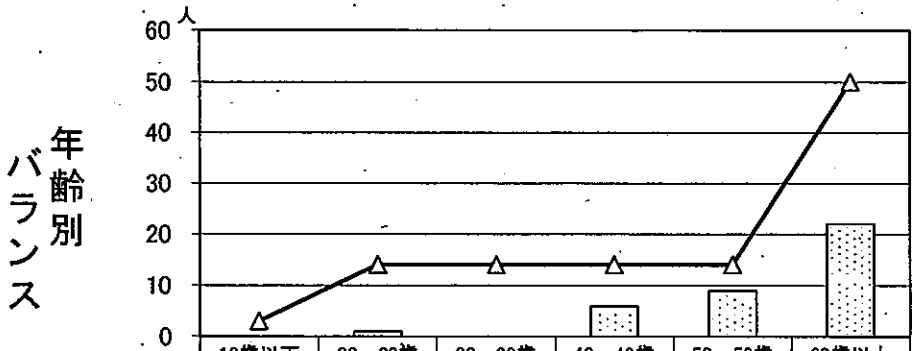
職種別バランス



	家庭生活支援サービスの職業	介護サービスの職業	保健医療サービスの職業	生活衛生サービスの職業	飲食物調理の職業	接客・給仕の職業	居住施設・ビルの管理の職業	その他のサービスの職業
有効求職 女	0	78	31	17	63	32	4	22
有効求職 男	0	28	0	4	78	22	57	11
有効求人 計	0	270	38	8	89	36	6	15

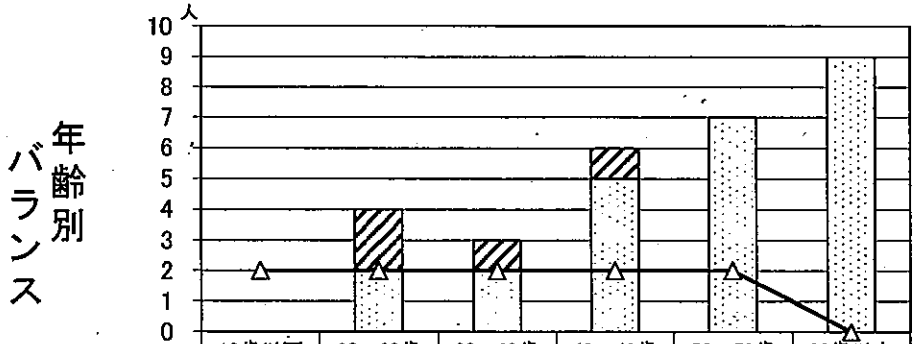
			家庭生活支援サービスの職業	介護サービスの職業	保健医療サービスの職業	生活衛生サービスの職業	飲食物調理の職業	接客・給仕の職業	居住施設・ビルの管理の職業	その他のサービスの職業
一般	有効求人倍率		0.00	1.15	0.75	0.12	0.36	0.33	0.04	0.14
	求人平均賃金	上限	－	241,969	182,700	175,000	315,333	305,000	－	198,918
		下限	－	204,283	167,950	175,000	225,333	180,000	－	190,118
	求職者平均賃金		－	201,333	186,667	256,000	258,000	231,250	190,000	215,000
パート	有効求人倍率		0.00	4.76	1.73	1.50	0.95	1.08	0.15	0.68
	求人平均賃金	上限	－	1,240	1,156	1,300	1,025	－	1,012	1,106
		下限	－	1,135	1,106	1,050	1,025	－	1,012	1,064
	求職者平均賃金		－	1,138	1,011	1,011	1,046	1,104	1,024	1,011

5. 保安職



	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
有効求職 女	0	0	0	0	0	0
有効求職 男	0	1	0	6	9	22
有効求人 計	3	14	14	14	14	50

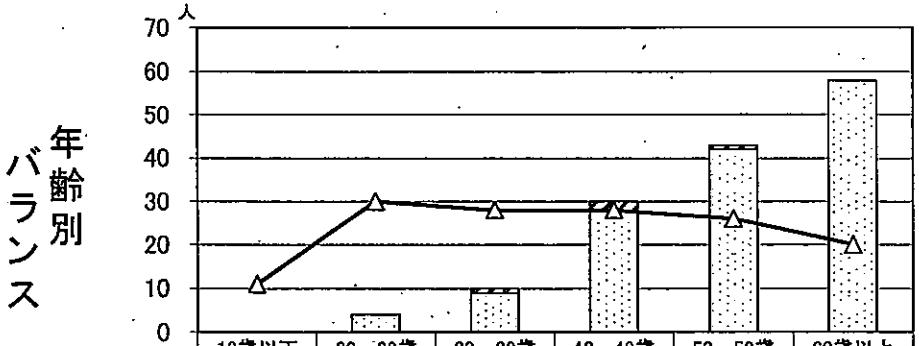
6. 農林漁業職



	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
有効求職 女	0	2	1	1	0	0
有効求職 男	0	2	2	5	7	9
有効求人 計	2	2	2	2	2	0

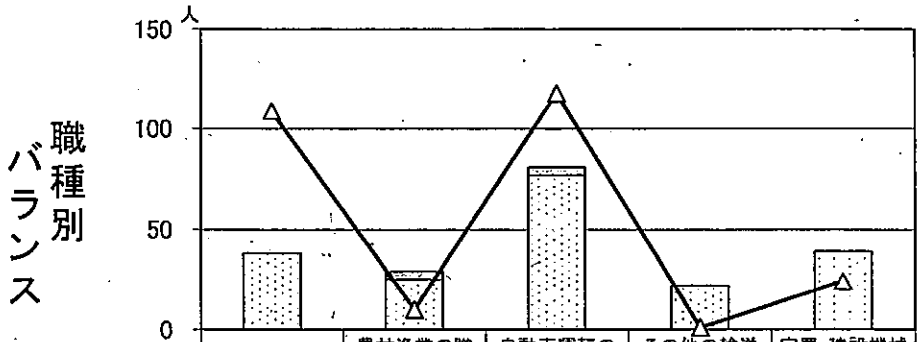
			保安の職業	農林漁業の職業	自動車運転の職業	その他の輸送の職業	定置・建設機械運転の職業
一般	有効求人倍率		1.37	0.32	1.42	0.05	0.58
	求人平均賃金	上限	－	310,000	210,617	－	291,170
		下限	－	240,000	196,148	－	232,970
	求職者平均賃金		200,000	235,000	245,000	260,000	225,000

7. 輸送・機械運転職



	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
有効求職 女	0	0	1	2	1	0
有効求職 男	0	4	9	28	42	58
有効求人 計	11	30	28	28	26	20

保安職、農林漁業職、輸送・機械運転職

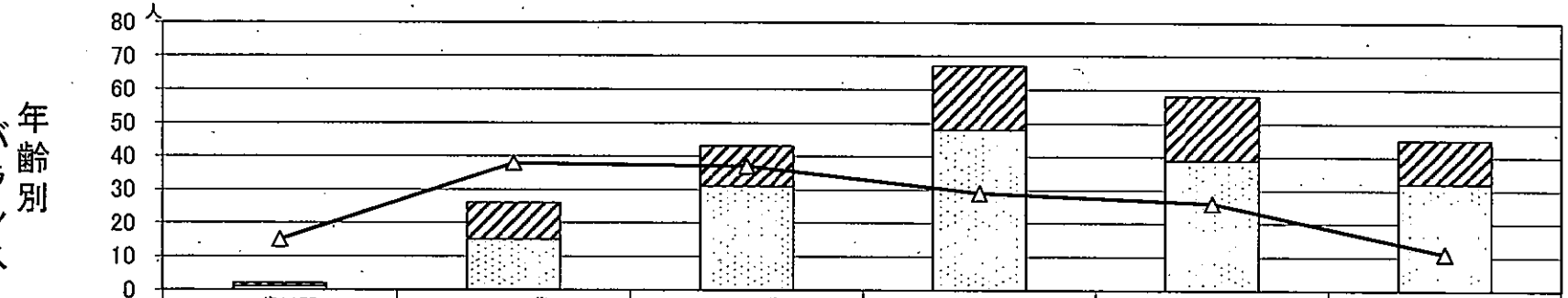


	保安の職業	農林漁業の職業	自動車運転の職業	その他の輸送の職業	定置・建設機械運転の職業
有効求職 女	0	4	4	0	0
有効求職 男	38	25	77	22	39
有効求人 計	109	10	118	1	24

			保安の職業	農林漁業の職業	自動車運転の職業	その他の輸送の職業	定置・建設機械運転の職業
パート	有効求人倍率		6.55	0.40	1.52	0.00	0.75
	求人平均賃金	上限	1,143	1,085	1,222	－	1,040
		下限	1,084	1,035	1,077	－	1,040
	求職者平均賃金		1,031	1,104	1,023	－	1,011

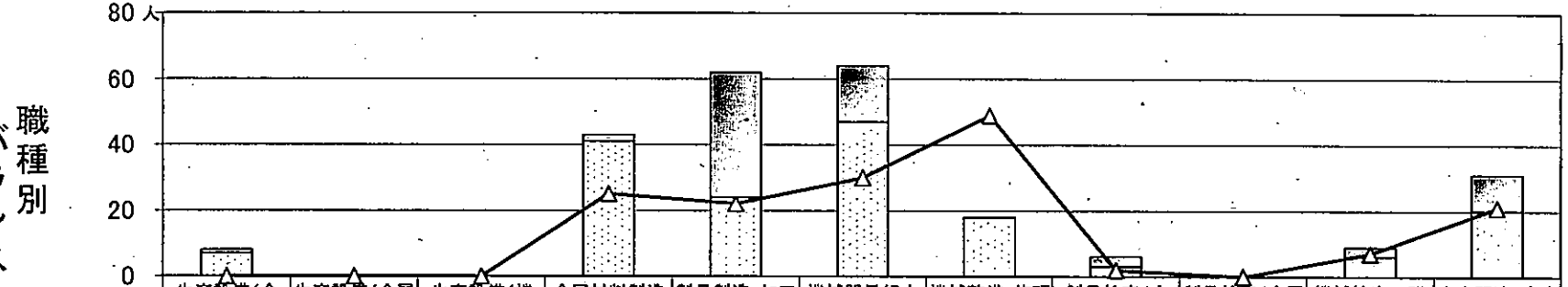
8. 生産工程職

年齢別バランス



	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
有効求職 女	1	11	12	19	19	13
有効求職 男	1	15	31	48	39	32
有効求人 計	15	38	37	29	26	11

職種別バランス

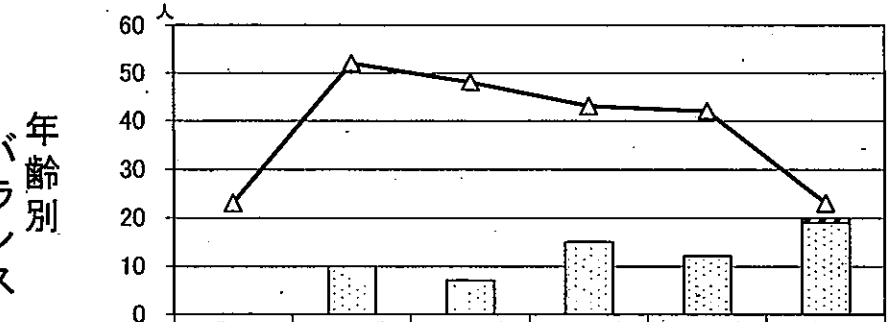


	生産設備(金属)の職業	生産設備(金属除く)の職業	生産設備(機械)の職業	金属材料製造等の職業	製品製造・加工処理の職業	機械器具組立の職業	機械整備・修理の職業	製品検査(金属)の職業	製品検査(金属除く)の職業	機械検査の職業	生産関連・生産類似の職業
有効求職 女	1	0	0	2	38	17	0	3	0	3	11
有効求職 男	7	0	0	41	24	47	18	3	0	6	20
有効求人 計	0	0	0	25	22	30	49	2	0	7	21

			生産設備(金属)の職業	生産設備(金属除く)の職業	生産設備(機械)の職業	金属材料製造等の職業	製品製造・加工処理の職業	機械器具組立の職業	機械整備・修理の職業	製品検査(金属)の職業	製品検査(金属除く)の職業	機械検査の職業	生産関連・生産類似の職業
一般	有効求人倍率		0.00	0.00	0.00	0.63	0.18	0.50	3.20	0.20	0.00	1.17	0.84
	求人平均賃金	上限	－	0	0	271,705	255,200	244,000	280,309	－	0	－	364,300
		下限	－	0	0	199,547	246,180	197,400	203,633	－	0	－	197,290
	求職者平均賃金		215,000	0	0	242,222	207,143	216,429	220,000	－	0	175,000	225,000
パート	有効求人倍率		－	0.00	0.00	0.20	0.55	0.33	0.33	1.00	0.00	0.00	0.00
	求人平均賃金	上限	－	0	0	－	1,027	1,200	1,300	1,011	0	－	－
		下限	－	0	0	－	1,027	1,011	1,100	1,011	0	－	－
	求職者平均賃金		－	0	0	1,078	1,049	1,011	－	－	0	1,011	－

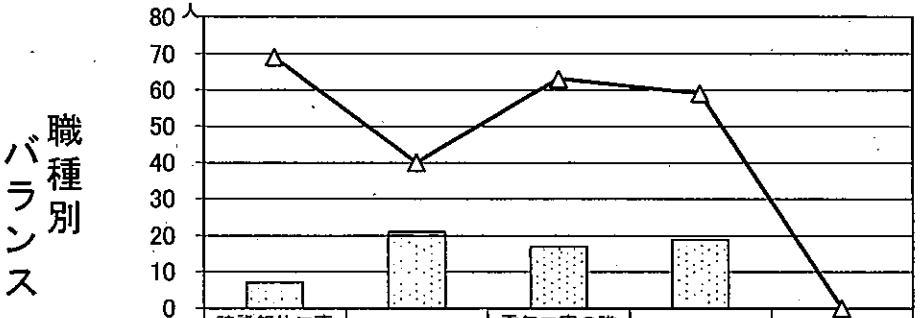
9. 建設･採掘の職

年齢別バランス



	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
有効求職 女	0	0	0	0	0	1
有効求職 男	0	10	7	15	12	19
有効求人 計	23	52	48	43	42	23

職種別バランス

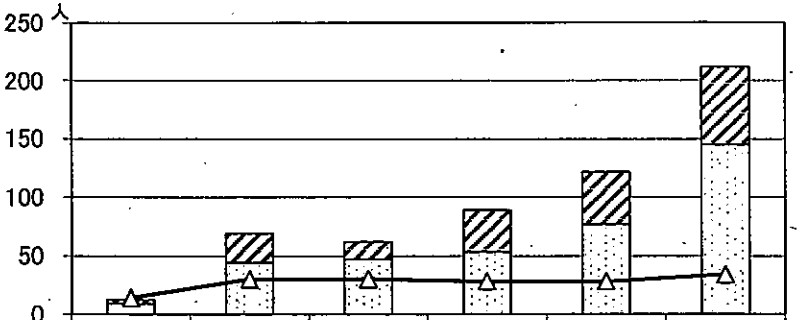


	建設躯体工事の職業	建設の職業	電気工事の職業	土木の職業	採掘の職業
有効求職 女	0	1	0	0	0
有効求職 男	7	20	17	19	0
有効求人 計	69	40	63	59	0

			建設躯体工事の職業	建設の職業	電気工事の職業	土木の職業	採掘の職業
一般	有効求人倍率		11.33	2.22	4.20	3.93	0.00
	求人平均賃金	上限	373,475	351,896	349,223	377,271	－
		下限	265,450	239,069	241,436	237,500	－
	求職者平均賃金		200,000	250,000	－	306,667	－
パート	有効求人倍率		1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	求人平均賃金	上限	－	－	－	－	－
		下限	－	－	－	－	－
	求職者平均賃金		－	1,011	1,100	1,100	－

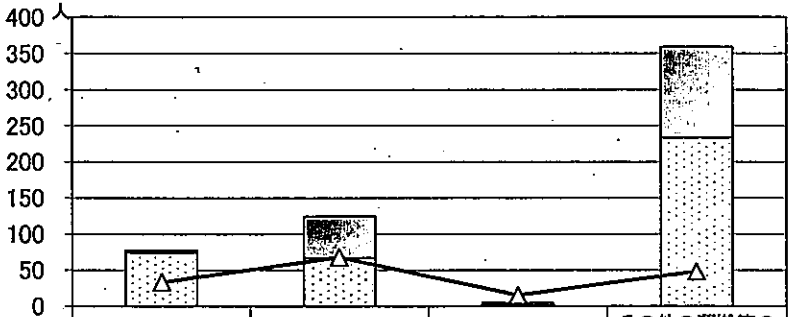
10. 運搬･清掃･包装等の職

年齢別バランス



	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
有効求職 女	3	25	15	36	45	67
有効求職 男	9	44	47	53	77	145
有効求人 計	14	30	30	28	28	34

職種別バランス



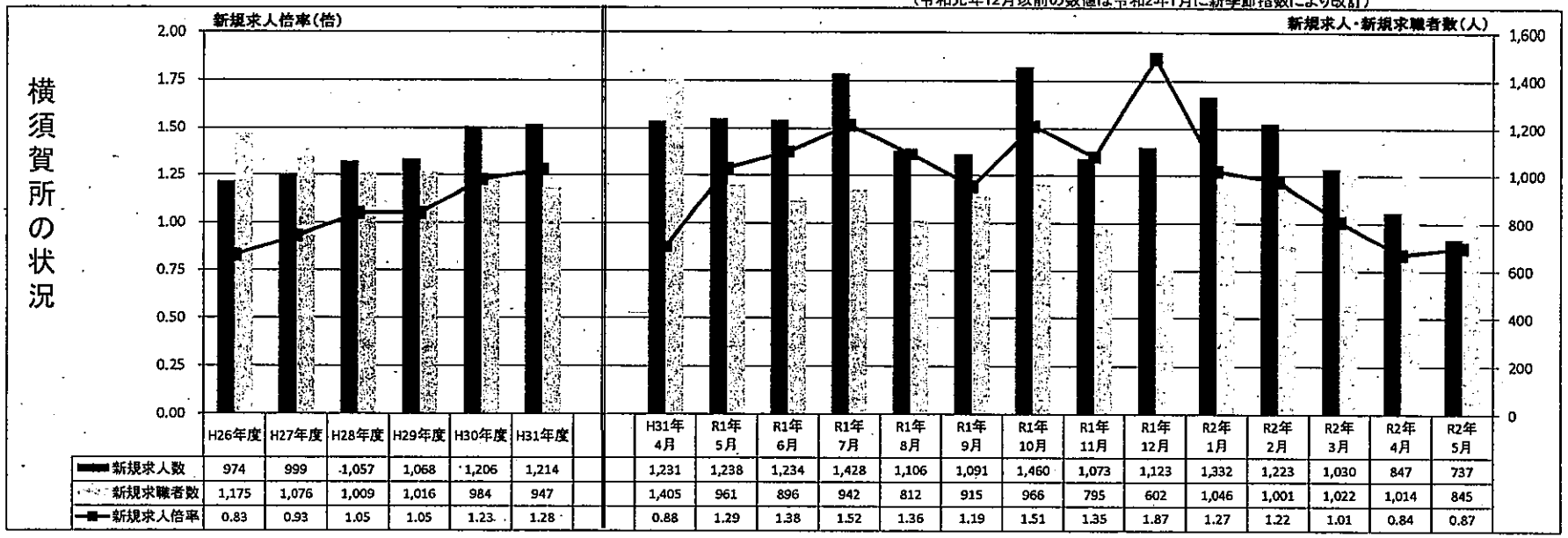
	運搬の職業	清掃の職業	包装の職業	その他の運搬等の職業
有効求職 女	4	57	4	126
有効求職 男	74	67	1	233
有効求人 計	33	68	15	48

			運搬の職業	清掃の職業	包装の職業	その他の運搬等の職業
一般	有効求人倍率		0.29	0.31	0.00	0.14
	求人平均賃金	上限	216,470	167,280	－	227,250
		下限	202,787	167,280	－	227,250
	求職者平均賃金		223,000	190,000	180,000	200,000
パート	有効求人倍率		1.00	0.63	7.50	0.13
	求人平均賃金	上限	1,106	1,015	－	1,066
		下限	1,106	1,013	－	1,066
	求職者平均賃金		1,011	1,024	1,011	1,019

（新規）求人・求職・求人倍率・完全失業率の推移

※ 年度の数値は月平均
※ 完全失業率（国）は「労働力調査」（総務省）による
※ 国・神奈川県の求人倍率および完全失業率（国）の各月の数値は季節調整値
（令和元年12月以前の数値は令和2年1月に新季節指数により改訂）

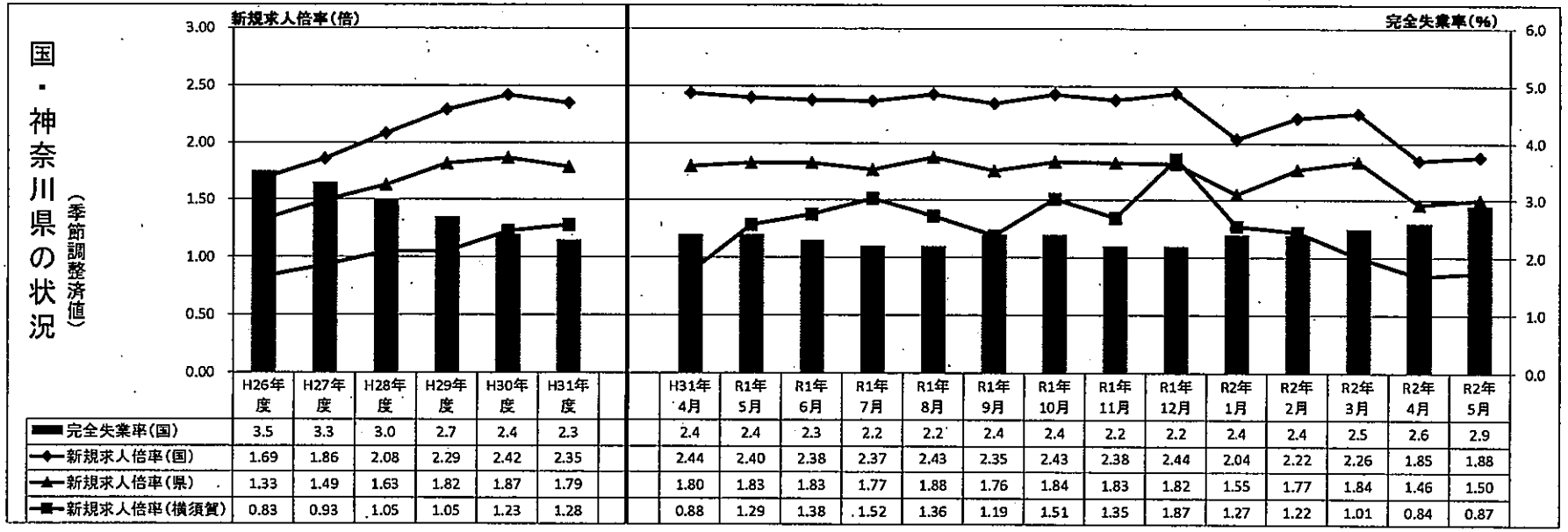
横須賀所の状況



	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度
新規求人数	974	999	1,057	1,068	1,206	1,214
新規求職者数	1,175	1,076	1,009	1,016	984	947
新規求人倍率	0.83	0.93	1.05	1.05	1.23	1.28

	H31年4月	R1年5月	R1年6月	R1年7月	R1年8月	R1年9月	R1年10月	R1年11月	R1年12月	R2年1月	R2年2月	R2年3月	R2年4月	R2年5月
新規求人数	1,231	1,238	1,234	1,428	1,106	1,091	1,460	1,073	1,123	1,332	1,223	1,030	847	737
新規求職者数	1,405	961	896	942	812	915	966	795	602	1,046	1,001	1,022	1,014	845
新規求人倍率	0.88	1.29	1.38	1.52	1.36	1.19	1.51	1.35	1.87	1.27	1.22	1.01	0.84	0.87

国・神奈川県の状況（季節調整済値）



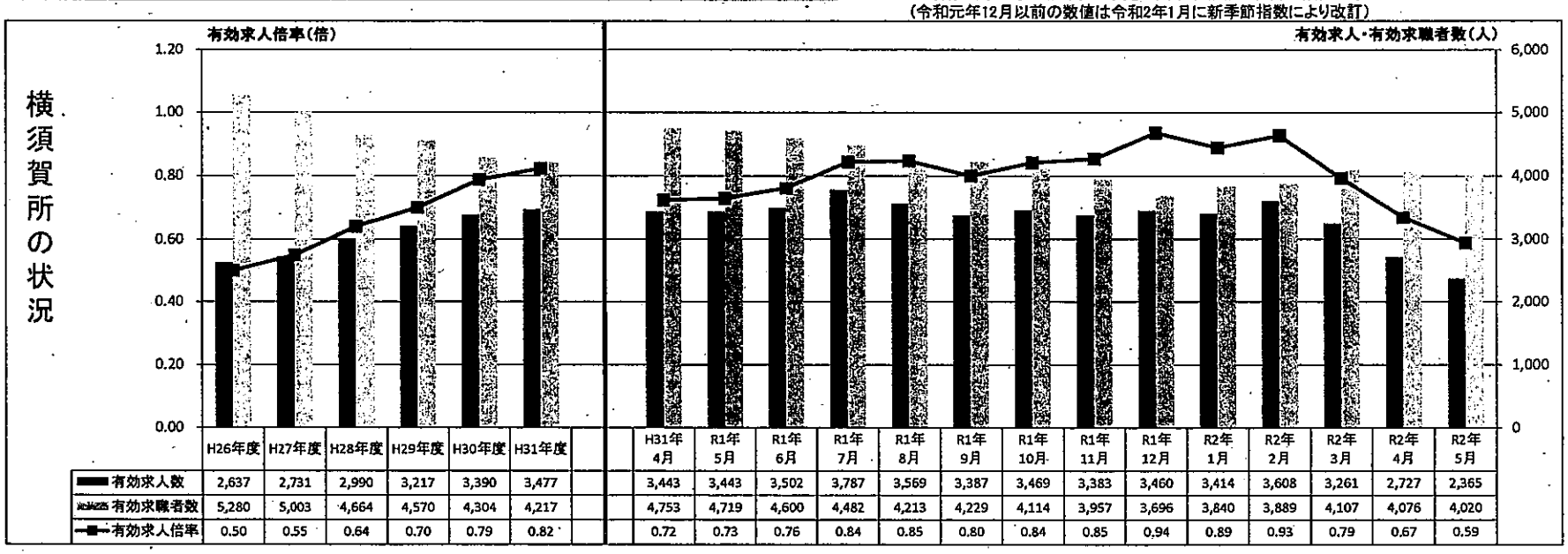
	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度
完全失業率（国）	3.5	3.3	3.0	2.7	2.4	2.3
新規求人倍率（国）	1.69	1.86	2.08	2.29	2.42	2.35
新規求人倍率（県）	1.33	1.49	1.63	1.82	1.87	1.79
新規求人倍率（横須賀）	0.83	0.93	1.05	1.05	1.23	1.28

	H31年4月	R1年5月	R1年6月	R1年7月	R1年8月	R1年9月	R1年10月	R1年11月	R1年12月	R2年1月	R2年2月	R2年3月	R2年4月	R2年5月
完全失業率（国）	2.4	2.4	2.3	2.2	2.2	2.4	2.4	2.2	2.2	2.4	2.4	2.5	2.6	2.9
新規求人倍率（国）	2.44	2.40	2.38	2.37	2.43	2.35	2.43	2.38	2.44	2.04	2.22	2.26	1.85	1.88
新規求人倍率（県）	1.80	1.83	1.83	1.77	1.88	1.76	1.84	1.83	1.82	1.55	1.77	1.84	1.46	1.50
新規求人倍率（横須賀）	0.88	1.29	1.38	1.52	1.36	1.19	1.51	1.35	1.87	1.27	1.22	1.01	0.84	0.87

（有効）求人・求職・求人倍率・完全失業率の推移

※ 年度の数値は月平均
※ 完全失業率（国）は「労働力調査」（総務省）による
※ 国・神奈川県の求人倍率および完全失業率（国）の各月の数値は季節調整値
（令和元年12月以前の数値は令和2年1月に新季節指数により改訂）

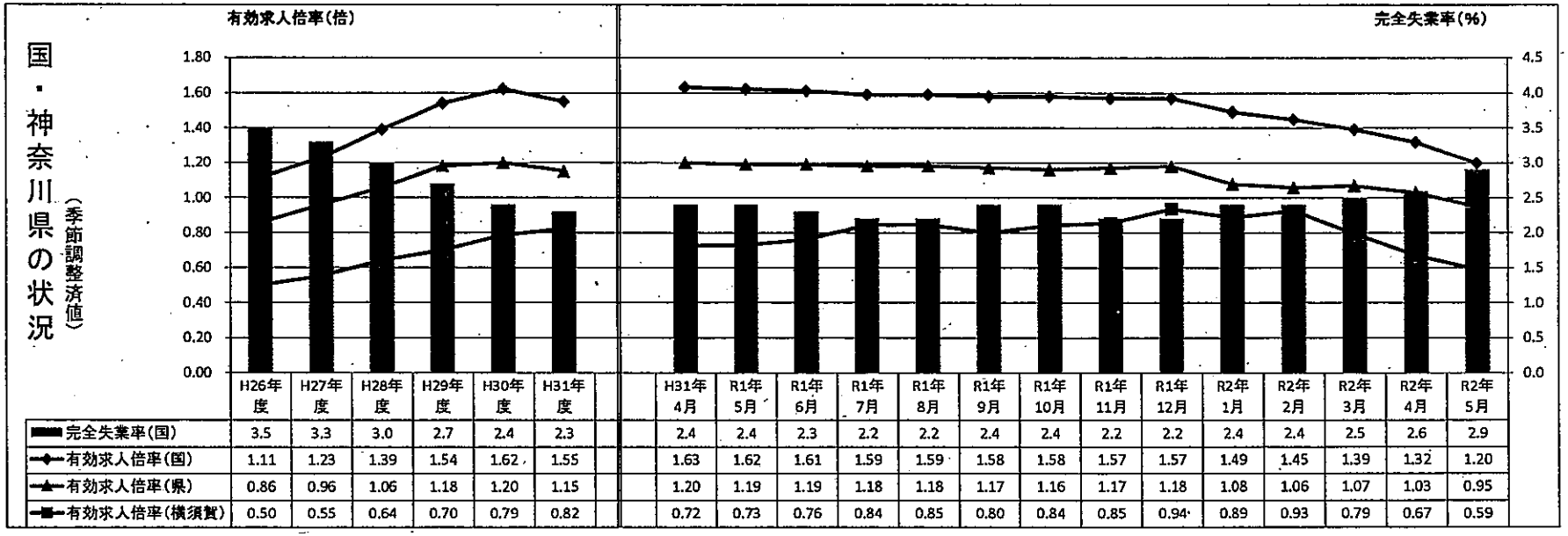
横須賀所の状況



	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度
有効求人数	2,637	2,731	2,990	3,217	3,390	3,477
有効求職者数	5,280	5,003	4,664	4,570	4,304	4,217
有効求人倍率	0.50	0.55	0.64	0.70	0.79	0.82

	H31年4月	R1年5月	R1年6月	R1年7月	R1年8月	R1年9月	R1年10月	R1年11月	R1年12月	R2年1月	R2年2月	R2年3月	R2年4月	R2年5月
有効求人数	3,443	3,443	3,502	3,787	3,569	3,387	3,469	3,383	3,460	3,414	3,608	3,261	2,727	2,365
有効求職者数	4,753	4,719	4,600	4,482	4,213	4,229	4,114	3,957	3,696	3,840	3,889	4,107	4,076	4,020
有効求人倍率	0.72	0.73	0.76	0.84	0.85	0.80	0.84	0.85	0.94	0.89	0.93	0.79	0.67	0.59

国・神奈川県の状況（季節調整済値）



	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度
完全失業率（国）	3.5	3.3	3.0	2.7	2.4	2.3
有効求人倍率（国）	1.11	1.23	1.39	1.54	1.62	1.55
有効求人倍率（県）	0.86	0.96	1.06	1.18	1.20	1.15
有効求人倍率（横須賀）	0.50	0.55	0.64	0.70	0.79	0.82

	H31年4月	R1年5月	R1年6月	R1年7月	R1年8月	R1年9月	R1年10月	R1年11月	R1年12月	R2年1月	R2年2月	R2年3月	R2年4月	R2年5月
完全失業率（国）	2.4	2.4	2.3	2.2	2.2	2.4	2.4	2.2	2.2	2.4	2.4	2.5	2.6	2.9
有効求人倍率（国）	1.63	1.62	1.61	1.59	1.59	1.58	1.58	1.57	1.57	1.49	1.45	1.39	1.32	1.20
有効求人倍率（県）	1.20	1.19	1.19	1.18	1.18	1.17	1.16	1.17	1.18	1.08	1.06	1.07	1.03	0.95
有効求人倍率（横須賀）	0.72	0.73	0.76	0.84	0.85	0.80	0.84	0.85	0.94	0.89	0.93	0.79	0.67	0.59

神奈川県弁護士会横須賀支部　資料

日本弁護士連合会
「新型コロナウイルス　法律相談事業」

初回相談 無料

新型コロナウイルス感染拡大に起因する法的な悩みごとに 弁護士による電話法律相談

7月２２日（水）　まで受付

日弁連では、市民の方々が抱える、新型コロナウイルス感染拡大に起因するお悩みごとに対応するため、各地の弁護士会と連携して電話法律相談（初回相談無料）を実施しています。

「在宅勤務になったら手当を減らされた。このままだと住宅ローンの返済が滞るかもしれない」、「業績が悪化したという理由で内定を取り消された」、「不動産を賃貸しているが、借主から求められたら必ず賃料を減額しないといけないのか」、「友達と行く予定だった海外旅行をキャンセルしたら、約款どおりのキャンセル料を支払う必要があるのか」等々、新型コロナウイルス感染拡大に起因するお悩みごとに、法律のプロがお答えします。

※申込みの際の通信料（電話通話料・インターネット通信料など）は、相談者のご負担となります。

ご相談までの流れ

相談申込みの受付後、最寄りの弁護士会（一部地域を除く）の弁護士または事務局から折り返しお電話をお掛けして、相談者と相談担当弁護士をお繋ぎします。

※折り返し電話をさせていただくまでに相当日数（混雑状況によっては4～6営業日）を要する可能性があります。

ご相談のお申込み

オンライン申込み（24時間受付）

https://form.qooker.jp/Q/auto/ja/coronasoudan/kojin/

全国共通電話番号

おなやみ　コロナ

0570-073-567

受付時間：平日のみ 午前11時～午後4時

※混雑のため繋がりにくいことがあります

※土日祝日は受け付けておりません

JFBA 日本弁護士連合会

労働基準法の休業手当について

横須賀労働基準監督署

労働基準法第 26 条の規定により、会社側の都合（使用者の責に帰すべき事由）により労働者を休ませた場合は、休ませた日について、平均賃金の 6 割以上の手当（休業手当）を支払わなければならないことになっています。

会社側の都合とは、事業経営者として不可抗力を主張できないすべての場合を含むと考えられています。

※　平均賃金の計算方法

平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前の三か月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいいます。

◆基本的な計算方法

① $\dfrac{\text{算定期間中の賃金総額（控除前の金額）}}{\text{3か月間の総日数（直前の賃金締切日から過去3か月間の暦日数）}}$

◆日給制・時給制・請負給制の計算方法

上記①と下記②と比較し高い方の額

② $\dfrac{\text{算定期間中の賃金総額（控除前の金額）}}{\text{算定期間中に労働した日数}} \times 0.6$

＜休業手当の計算＞

＝　平均賃金　×　0．6以上　×　休業日数

※　新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合の注意点

＜感染した方を休業させる場合＞

新型コロナウイルスに感染しており、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。

＜感染が疑われる方を休業させる場合＞

「帰国者・接触者相談センター」でのご相談の結果を踏まえても、職務の継続が可能である方について、使用者の自主的判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

また、発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者に休んでいただく措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

＜新型インフルエンザ等対策特別措置法適用下で、協力依頼や要請などを受けた営業の自粛に伴う休業＞

不可抗力による休業の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。

ここでいう不可抗力とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの２つの要件を満たすものでなければならないと解されています。

例えば、自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合において、これを十分検討するなど休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する場合があり、休業手当の支払が必要となることがあります。

（別添２）

新型コロナウイルス感染症の影響により、事業場が
倒産し賃金が未払のまま退職された労働者の皆様へ

「未払賃金の立替払制度」の御案内

～賃金の支払の確保等に関する法律に基づく制度～

新型コロナウイルス感染症の影響により、経済的損出を受けた事業場が倒産し賃金が未払のまま退職するに至った労働者の皆様のために、できるだけ早く未払となっている賃金の立替払の手続を進めることができるよう、各労働基準監督署等において相談と申請の受付けを行っています。該当する方は御相談ください。

Ⅰ　未払賃金の立替払制度の内容

未払賃金の立替払制度とは、企業が倒産したため、賃金が支払われないままに退職した労働者に対して、その未払賃金のうち一定範囲（８割相当額）を国が事業主に代わって立替払をする制度です。

立替払ですので、立て替えた賃金債権の請求権は、国が取得することになります。

Ⅱ　立替払を受けることができる方

労災保険の適用事業として１年以上にわたり事業活動を行ってきた中小企業（法人、個人は問いません。）に使用されていた労働者で、企業が倒産に至ったことに伴い退職し、「未払賃金」（後記Ⅲ参照）が残っている方々です。

ただし、未払賃金額の総額が２万円未満の場合は、対象とはなりません。

Ⅲ　立替払の対象となる未払賃金

立替払の対象となる「未払賃金」は、退職日の６か月前の日から立替払請求日（後記Ⅳの３参照）の前日までの間に支払期日が到来している「定期賃金」及び「退職手当」であって、未払となっているものです。

なお、立替払の額には、年齢ごとに上限額が定められています。

Ⅳ　立替払の請求手続

立替払を受けるには、次の手続を必要としますが、請求手続に使用する申請用紙は、各労働基準監督署等に用意しておりますのでお申し出ください。

１　倒産の認定

(1) 倒産した企業の本社を所轄する労働基準監督署長に「認定申請書」を提出して、企業が倒産して事業活動が停止し、再開する見込がなく、かつ、賃金支払能力がないことについて認定（以下「倒産の認定」といいます。）を受けてください。

倒産の認定は、労働者の代表が一度行えばよいこととされておりますので、本社に勤務する労働者が代表として申請されることをお勧めします。

(2) 認定申請には、申請される方の身分証明書及び印鑑等のほか、会社の賃金台帳、就業規則、出勤簿等の労務関係書類及び財務関係が分かる書類が必要とされておりますので、労働基準監督署に申請される際には、持参していただきますようお願いします。

混雑も予想されますので、事前にお問い合わせされることをお勧めします。

認定申請を行う方は労働者の代表１名ですが、若干名の同僚が同行することは差し支えありません。

●認定申請時に持参していただきたい資料

申請手続の簡略化を行っています。資料を用意できないなどお困りの方は、認定申請を行う労働基準監督署に御相談ください。

①写真付き身分証明書、印鑑
②労働保険概算保険料申告書等労災保険番号が記載されている書面
③賃金台帳　／④出勤簿（タイムカード）、労働者名簿
⑤就業規則（賃金規程、退職金規程を含む）
⑥商業登記簿又は営業許可書（廃業届を含む）
⑦直近の決算報告　／⑧会社の土地、建物の登記簿
⑨会社の主な資産状況が分かる書類（預金・有価証券残高証明書、売掛債権・換金可能な動産一覧表）
⑩その他の労務、財務関係資料

2　未払賃金の額等についての確認

前記１の倒産の認定を受けた後に、勤めていた事業場（本社を含む。）の所在地を管轄する労働基準監督署長に「確認申請書」を提出して、未払賃金の額等の確認（以下「確認」といいます。）を受けてください。

確認を円滑に行うために、申請される方の写真付き身分証明書及び印鑑等のほか、給与明細書、昇給に係る通知、給与振込み記録のある銀行通帳など、賃金額の分かる書類を御持参ください。特に、退職金についても申請される方は、退職金規程などの支給額の算定できる資料を添付してください。

●確認申請時に持参していただきたい資料

申請手続の簡略化を行っています。資料を用意できないなどお困りの方は、確認申請を行う労働基準監督署に御相談ください。

①写真付き身分証明書、印鑑
②振込を希望する申請者本人名義の預金通帳
③支給賃金額の分かる書類（賃金台帳、労働契約締結時の賃金に関する書面、給与明細書、昇給に係る通知、給与振込記録のある銀行通帳など）
④就業規則（賃金規程、退職金規程を含む）、 労働協約
⑤退職・解雇に係る通知　／⑥出勤簿（タイムカード）／⑦労働者名簿
⑧雇用保険の離職証明書　／⑨その他の労務関係資料

なお、認定申請時に提出済の書類は省略できます。

3　立替払の請求書の提出

確認が済みますと「確認通知書」とともにお渡しする「立替払請求書」等に振込を希望する銀行口座等必要な事項を記入し、

独立行政法人労働者健康安全機構
未払賃金立替払相談コーナー（☎044-431-8663）〔月～金 9:15～17:00〕
〒211－0021　神奈川県川崎市中原区木月住吉町１番１号

へ郵送により提出（請求）してください。

後日、請求された方が指定した金融機関に立替払金額が振り込まれます。

※不正受給について
偽りその他不正行為により立替払金の支給を受けたときは、立替払金額の２倍の額の納付を命じられるほか、刑事責任を問われることになります。

〔R2.4〕

令和２年５月２８日

別記の労使・関係団体等の長　　あて

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

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２年４月 23 日に緊急事態宣言時に事業の継続が求められる事業で働く方々をはじめとして、すべての職場において事業者、労働者が一体となって、それぞれの事業の特性も踏まえつつ、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策の取組を促進いただくことについて、傘下団体・企業又は構成組織等に対し、周知等をお願いしたところです。

その後、５月４日に「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。）について緊急事態宣言を延長する等の改正が行われ、「事業者及び関係団体は（中略）業種や施設の種別ごとにガイドラインを作成するなど、自主的な感染防止のための取組を進めること」とされました。さらに、５月 14 日及び５月 21 日に基本的対処方針が改正され、緊急事態措置を実施すべき区域を北海道、埼玉県、千葉県、東京都及び神奈川県とするとともに、緊急事態措置を実施すべきでない区域についても基本的な感染防止策の徹底等を継続する必要がある等の変更がなされました。

こうした状況にかんがみ、多くの関係団体では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大予防ガイドラインの作成等に取り組まれており、それぞれの地域の状況に応じて、これに即した取組が職場において実践されていくことが期待されますが、その際、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きたく、傘下団体・企業又は構成組織に対し、改めて周知をお願いします。併せて、感染拡大を予防する新しい生活様式の定着に向けたこれら取組の周知についても御協力いただきますようお願いします。

神奈川労働局長

記

1　労務管理の基本的姿勢

別添１の基本的対処方針の三の（３）の４）「職場への出勤等」及び６）「緊急事態措置の対象とならない都道府県における取組等」の内容に基づき、職場における感染防止対策に取り組むこと。

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って、特に、以下の（１）から（４）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）感染拡大を予防する新しい生活様式の定着

今後、持続的な対策が必要になると見込まれることを踏まえ、全ての住民、事業者において、感染拡大を予防する新しい生活様式を定着させる必要があることにかんがみ、新しい生活様式の趣旨や必要性について、専門家会議で示された別添２の「人との接触を８割減らす、10 のポイント」、別添３の「新しい生活様式（生活スタイル）の実践例」等を活用して労働者に周知を行っていただきたいこと。

（２）テレワーク支援措置の活用

テレワークについては、テレワークを新規で導入する中小企業等によるテレワーク用通信機器の導入等に要した経費の助成やテレワーク相談センターにおける相談支援、労働時間管理の留意点等をまとめたガイドラインの作成等を行っており、こうした施策も活用いただきながら、取組を進めていただきたいこと。

（３）雇用調整助成金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、正規雇用・非正規雇用にかかわらず、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も踏まえ、労使が協力して、労働者を安心して休ませることができる体制を整えていただきたいこと。

雇用調整助成金については、緊急対応期間（令和２年４月１日～６月 30 日）において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労働者も対象とする等の拡充を行っており、その活用を通じて休業を検討いただきたいこと。

※　新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成 24 年法律第 31 号）に基づく新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言の解除の有無にかかわらず、引き続き、緊急対応期間中の休業等については雇用調整助成金の助成率の引上げの特例の適用があるとともに、雇用調整助成金の申請手続きの簡素化を利用することができる。

（４）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。

具体的には、①労働衛生管理体制の再確認、②換気の徹底等の作業環境管理、③職場の実態に応じた作業管理、④手洗いの励行など感染予防に関する基本的な知識も含めた労働衛生教育、⑤日々の体調管理等も含めた健康管理に留意して取組を実施いただきたいこと。

２　職場における感染予防対策の徹底について

多くの関係団体では、別添４の新型コロナウイルス感染症対策専門家会議「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）」や「緊急事態措置の維持及び緩和等に関して」（令和２年５月４日付け内閣官房新型コロナウイルス感染症対策推進室長事務連絡）を踏まえた感染拡大予防ガイドラインの作成等に取り組まれており、これらが職場において実践されていくことが期待されるが、その際、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む必要がある。

このため、別添５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、職場の状況を確認した上で、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たいこと。感染防止対策を講じる際に、例えば、消毒液を確保できない場合に家庭用塩素系漂白剤等を希釈して使用することや、十分な量のフェイスガードが確保できない場合にクリアファイル等で作成したものを用いることなど、代替の対策を講じることについても検討いただきたいこと。

また、感染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。その際、産業医等の助言を得つつ、妊娠中の女性労働者や、高齢者、基礎疾患（糖尿病、心不全、呼吸器疾患など）を有する方々に対して、十分な労務管理上の配慮をし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財団法人日本産業衛生学会が５月 11 日に公表した「職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド」において、次のとおり示されているので一つの参考としていただきたいこと。

- 医学情報の収集と職場への情報提供
- 職場における感染予防対策に関する医学的妥当性の検討と助言
- 職場における感染予防対策及び管理方法に関する教育・訓練の検討と調整
- 従業員の健康状態にあわせた配慮の検討と実施
- 事業場に感染者（疑い例含む）が出た場合の対応
- 職場における従業員のメンタルヘルスへの配慮
- 職場における段階的な措置の解除に関する医学的妥当性の検討と助言
- 職場における中・長期的な対策に関する医学的妥当性の検討と助言

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。

3　風邪症状を呈する労働者等への対応について

新型コロナウイルスに感染した場合、数日から14日程度の潜伏期間を経て発症するため、発症初期の症状は、発熱、咳など普通の風邪と見分けが付かない。このため、発熱、咳などの風邪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、下に掲げる対応が考えられること。

この際、①高齢者、②基礎疾患がある者、③免疫抑制状態にある者、④妊娠している者について配慮いただきたいこと。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（在宅勤務又は休業をいう。）等の措置を講じる必要があることに留意すること。

- 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い、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。
- 「新型コロナウイルス感染症についての相談の目安（具体的な目安は以下を参照）」を労働者に周知・徹底し、これに該当する場合には、帰国者・接触者相談センターに電話で相談し、同センターから帰国者・接触者外来の受診を指示された場合には、その指示に従うよう促すこと。

「新型コロナウイルス感染症についての相談の目安」（厚生労働省ホームページより抜粋）

○　少なくとも以下のいずれかに該当する場合には、すぐに御相談ください。（これらに該当しない場合の相談も可能です。）

☆　息苦しさ（呼吸困難）、強いだるさ（倦怠感）、高熱等の強い症状のいずれかがある場合

☆　重症化しやすい方（※）で、発熱や咳などの比較的軽い風邪の症状がある場合

（※）高齢者、糖尿病、心不全、呼吸器疾患（COPD等）等の基礎疾患がある方や透析を受けている方、免疫抑制剤や抗がん剤等を用いている方

☆　上記以外の方で発熱や咳など比較的軽い風邪の症状が続く場合

（症状が４日以上続く場合は必ずご相談ください。症状には個人差がありますので、強い症状と思う場合にはすぐに相談してください。解熱剤などを飲み続けなければならない方も同様です。）

○　相談は、帰国者・接触者相談センター（地域により名称が異なることがあります。）の他、地域によっては、医師会や診療所等で相談を受け付けている場合もあるので、ご活用ください。

（妊婦の方へ）

妊婦の方については、念のため、重症化しやすい方と同様に、早めに帰国者・接触者相談センター等に御相談ください。

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別添６の「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衛生上の対応ルール（例）」を適宜参考にしていただきたいこと。

また、新型コロナウイルス感染症の陽性者について、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別添７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。

- 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（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て後、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

（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。

この際、感染源が業務に内在していたことが明らかに認められる場合のほか、調査により感染経路が特定されない場合であっても、感染リスクが相対的に高いと考えられる次のような労働環境下での業務に従事していた労働者が感染したときには、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められるか否かを個々の事案に即して適切に判断することとしていること。

（ア）複数（請求人を含む）の感染者が確認された労働環境下での業務

（イ）顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下での業務

また、患者の診療若しくは看護の業務又は介護の業務等に従事する医師、看護師、介護従事者等が感染した場合には、業務外で感染したことが明らかである場合を除き、原則として労災保険給付の対象となること。

このため、上記取扱いについて周知いただくとともに、労働者の感染が上記のいずれかに該当するなど労災保険給付の対象となると考えられる場合には、労災請求を勧奨し

ていただきたいこと。

なお、感染した労働者が自ら労災請求の手続きを行うことが困難である場合には、事業者はその手続きを行うことができるように助力しなければならない（労働者災害補償保険法施行規則第23条）とされていることに御留意いただきたいこと。

※本項目については、厚生労働省HPに掲載されている「新型コロナウイルスに関するQ&A（労働者の方向け、企業の方向け）」を参照。

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や電話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。

なお、新型コロナウイルス感染症に関する個別の労働紛争があった場合は、都道府県労働局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。

（別添１から７添付略）
（4、6+5）

安全衛生委員会／衛生委員会資料　　：令和２年　月

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)感染防止のための3つの基本:①身体的距離の確保、②マスクの着用、③手洗い	
・人との間隔は、できるだけ2m(最低1m)空けることを求めている。	はい・いいえ
・会話をする際は、可能な限り真正面を避けることを求めている。	はい・いいえ
・外出時、屋内にいるときや会話をするときに、症状がなくてもマスクの着用を求めている。 ※熱中症のリスクがある場合には、6についても確認してください。	はい・いいえ
・手洗いは30秒程度かけて水と石けんで丁寧に洗うことを求めている(手指消毒薬の使用も可)。	はい・いいえ
・その他(　　)	はい・いいえ
(2)三つの密の回避等の徹底	
・三つの密(密集、密接、密閉)を回避する行動について全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
・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
・こまめな換気について全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
・その他(　　)	はい・いいえ
(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。	はい・いいえ
・その他(　　)	はい・いいえ
(4)一般的な健康確保措置	
・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

項　目	確認
(5)「新しい生活様式」の実践例で示された「働き方の新しいスタイル」の取組状況について	
・「テレワークやローテーション勤務」を取り入れている。	はい・いいえ
・「時差通勤でゆったりと」を取り入れている。	はい・いいえ
・「オフィスはひろびろと」を取り入れている。	はい・いいえ
・「会議はオンライン」を取り入れている。	はい・いいえ
・「名刺交換はオンライン」を取り入れている。	はい・いいえ
・「対面での打合せは換気とマスク」を取り入れている。	はい・いいえ
(6)新型コロナウイルス感染症に対する情報の収集	
・国、地方自治体等のホームページ等を通じて最新の情報を収集している。	はい・いいえ
・その他(　　)	はい・いいえ
2　感染防止のための具体的な対策	
(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つ密」を同時に満たす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、建築物衛生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・ローテーション勤務などを推進している。	はい・いいえ
・時差通勤、自転車通勤、自家用車通勤など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、人と人の間隔をできるだけ2m(最低1m)空け、可能な限り真正面を避けるようにしている。	はい・いいえ
・接客業等について、人と人が対面する場所は、アクリル板、透明ビニールカーテンなどで遮蔽するようにしている。	はい・いいえ
・その他(　　)	はい・いいえ
(4)接触感染の防止について	
・物品・機器等(例:電話、パソコン、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ようにしている。	はい・いいえ
・事業所内で労働者が触れることがある物品、機器等について、こまめに消毒を実施することとしている。	はい・いいえ
・その他(　　)	はい・いいえ

項目	確認
(5)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
(6)トイレの清掃等について	
・不特定多数が接触する場所は、清拭消毒を行うこととしている。	はい・いいえ
・トイレの蓋を閉めて汚物を流すように表示している。	はい・いいえ
・ペーパータオルを設置するか、個人用にタオルを準備している。	はい・いいえ
・ハンドドライヤーは止め、共通のタオルを禁止している。	はい・いいえ
・その他(　　)	はい・いいえ
※　便器内は通常の清掃でよい。	
(7)休憩スペース等の利用について	
・一度に休憩する人数を減らし、対面で食事や会話をしないようにしている。	はい・いいえ
・休憩スペースは常時換気することに努めている。	はい・いいえ
・休憩スペースの共有する物品(テーブル、いす、自販機ボタン等)は、定期的に消毒をしている。	
・休憩スペースへの入退室の前後に手洗い又は手指の消毒をしている。	
・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
・社員食堂では感染防止のため、トングやポットなどの共用を避けている。	はい・いいえ
・その他の共有の施設について、密閉、密集、密接とならないよう利用方法について検討している。	はい・いいえ
・その他(　　)	はい・いいえ
(8)ゴミの廃棄について	
・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としている。	はい・いいえ
・ゴミを回収する人は、マスクや手袋を着用することとし、作業後は必ず石けんと流水で手洗いをすることとしている。	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「帰国者・接触者相談センター」を全員に周知している。	はい・いいえ
・その他(　　)	はい・いいえ

項目	確認
4　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」)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の陽性者等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対応	
・新型コロナウイルス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かルール化し、全員に周知している。	はい・いいえ
・職場の消毒等が必要になった場合の対応について事前に検討を行っている。	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
6　熱中症の予防(※熱中症のリスクがある場合に確認してください。)	
・のどの渇きを感じなくても、労働者に水分・塩分を摂取するよう周知し、徹底を求めている。 ※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ります。	はい・いいえ
・屋外で人と十分な距離(少なくとも2m以上)が確保できる場合には、マスクをはずすよう周知している。	はい・いいえ
・事務室等における冷房時には、新型コロナウイルス対策のための換気により室内温度が高くなりがちであるため、エアコンの温度設定を下げるなどの調整をしている。	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。

R2.6.25版