

新型インフルエンザ【豚】の09年秋冬向け流行対策（通達）

第1章 総則

第1条 流行対策の目的

1. この対策（以下、対策）は、新型インフルエンザ【豚】の秋冬向け流行対策についてまとめたものです。
2. この対策は、以下の目的で設定し、運用します。
 - (1) 自社における集団感染を回避する
 - (2) 社内で感染者が出た場合も、重症化しないようにする
 - (3) 高リスクの家族がいるスタッフの感染リスクを最小化する
 - (4) 顧客等の関係先での集団感染の感染源にならないようにする

第2条 新型インフルエンザ【豚】の位置づけ

1. 新型インフルエンザ【豚】は、今後、以下のとおりのもので取り扱います。
 - (1) すでに日常的なものとなった感染症
 - (2) 同時に免疫を持っている人が少なく、致死率が0.5%程度の高リスクの感染症
 - (3) 数年程度の長期間にわたって対応が必要な感染症
 - (4) 国外、国内地域で、もはや同程度のリスクが存在しているもの
2. 鳥インフルエンザやSARS等とは異なるものとして取り扱いますが、それらが発生した場合に参考になる事例として細部まで慎重な検討を怠らず対応するものとします。

第3条 社員および会社の責任

1. 社員は以下の責任を果たすものとします。
 - (1) 自己の感染および第三者への感染を防止するための努力や協力をする
 - (2) 自己および家族の健康維持・感染防止のために必要な備品、消耗品は自己負担で準備する
 - (3) 感染拡大防止のため、自社および関係各所のルールや指示には必ず従う
 - (4) 自己、同僚、家族に異常があった場合は、速やかに責任者に報告するものとする
2. 会社は以下の責任を認識し、対策に取り組みます。
 - (1) 衛生・安全のために、必要なルールや対応基準を明示する
 - (2) 衛生・安全のために、社員の啓蒙・教育に努める
 - (3) 社員に異常が見られる場合は、休暇、早退および出勤停止等の適切な処置をとる
 - (4) 社内での感染防止・拡大防止に必要な備品・消耗品は会社で準備する
 - (5) 上記備品・消耗品を義務づけ、配布した場合は、無償で提供する

第4条 対策の適用範囲と適用期間

1. この対策およびこの対策で規定する規則は、ナビゲートの全スタッフに適用します。
2. 適用期間は2010年3月末までとしますが、その時点で感染リスクが軽減されていない場合は自動的に継続します。

第2章 勤務中の感染拡大防止行動の基準

第5条 衛生管理の原則

1. 感染拡大を防止するため、以下の各号を衛生管理の原則とします。
 - (1) 咳エチケットを徹底する
 - (2) 手洗い、消毒、マスク着用の基準を遵守する
 - (3) 健康監視のルールを遵守する
 - (4) 感染発症者が出た場合の消毒等の対応を遵守する

第6条 活動の制限

1. 日常的な活動については特に制限を設けず、通常通り勤務します。
2. ただし、感染および感染拡大の可能性が高まる場面については、以下のとおり注意して行動するものとします。
 - (1) 必然性の少ない出張、集会への参加は控えるようにする
 - (2) 社内での長時間の会議、打合せ時は、主催者がマスク着用を含む予防措置を決め、連絡する
3. インフルエンザ【豚】に関しては、原則として一斉在宅勤務への切替えはしないが、以下のケースでは個別に判断します。
 - (1) 社内で同時に3名以上の集団感染が確認されたとき
 - (2) 行政機関から緊急対策の指導、要請があったとき

第7条 消耗品・備品の配置

1. 以下のそれぞれは、各部屋へ配置します。
 - (1) マスク（いつでも使用できる数）
 - (2) 消毒液（ポンプ式、スプレー式、手洗い用）
2. 以下については、会社全体で必要数を準備します。
 - (1) 体温計
 - (2) 風邪薬
3. 特別な配置（来訪者への対応）
 - (1) 来訪者の出入りの多い部屋（ライム）には、入口外にポンプ式スプレーを配置する
 - (2) 応接室には、来訪者も含めて誰でも使用可能なマスクを配置する

第8条 マスクの着用について

1. 必須：以下の状況、場面ではマスクの着用を義務づけます。
 - (1) 自身が風邪の症状があるとき
 - (2) 家族が発症し、療養中のとき
 - (3) 同部屋のスタッフが発症した場合に、休暇取得後2日間
 - (4) 発症者の看護や送迎をするとき
 - (5) 社内の会議等でマスク着用の要請があったとき
 - (6) 顧客および関係先でマスク着用の要請があったとき
 - (7) 内科を持つ医療機関に出入りするとき
2. 原則着用：以下は必須とはしませんが、原則マスクを着用するものとします。

- (1) 公共交通機関を利用して同一座席で1時間以上の長距離移動をするとき
 - (2) 不特定多数の人が参加するセミナー、イベントに参加するとき
 - (3) ワークルームで1時間以上のミーティングをするとき
 - (4) 応接、リラックスルームで3人以上で1時間以上のミーティングをするとき
 - (5) 基礎疾患による高リスクの家族がいる社員から同室の社員へ要請があったとき
3. 奨励：以下は状況、場面では、自己の予防と他社への配慮のため、マスクの着用を奨励します。
- (1) 公共交通機関を利用するとき
 - (2) 地域で流行が拡大している場合に就業中の全場面
 - (3) 外出し、人が多数集まる場所に行くとき
 - (4) 基礎疾患による高リスクの家族がいる社員と同室で勤務する場合

第9条 会社からのマスクの配付

1. 不織布マスクは各部屋に常時配付し、以下の各状況、場面で必要なときに誰でも使用できるようにします。
 - (1) 個人で準備すべきマスクを忘れたとき
 - (2) 個人でマスクを調達できないとき
 - (3) 必須や原則着用など場面でマスクがないとき
2. 高性能マスクは、以下のような、その必要がある場面で配付します。
 - (1) 発症者の看護にあたる時
 - (2) 感染リスクの高い状況で勤務するとき
 - (3) 社員から要請があったとき

第10条 手洗い、消毒、うがいについて

1. 原則実施：以下の状況、場面では、手洗い・消毒を義務づけます。
 - (1) 出勤時、および外勤からの帰社時には、手洗いを実施する
 - (2) 昼食、買い物等の外出から戻った場合は、手の消毒をする
2. 奨励：以下の状況、場面では、手洗い、消毒、うがいを奨励します。
 - (1) 前項以外で必要性を感じた場合には、手洗い、消毒を行う
 - (2) 昼食後、午後の勤務開始前にドアノブなどの消毒を行う
 - (3) 自分自身の感染を防止するためのうがいを奨励する

第3章 社員に感染の疑いがある場合の対応

第11条 帰宅

1. 以下に該当する場合は、すみやかに帰宅するものとします。
 - (1) 医師の診察を受け、インフルエンザA型が陽性と診断された場合
 - (2) 体温が7度5分以上ある場合
 - (3) 体温が7度以上あり、咳、痰、くしゃみ、鼻水など他の症状が出ている場合
2. 体温が7度未満でも、咳、痰、くしゃみ、鼻水など他の症状が顕著な場合は、医師の許可がない限り、帰宅するものとします。

第12条 社内で勤務中に異常を感じたとき

1. 社内で勤務中に異常を感じたときは、以下のとおり対応します。
 - (1) 風邪の症状が出た場合はすみやかに検温を行う
 - (2) 第11条の「帰宅」に該当する場合は、その場で業務を停止し、帰宅する
 - (3) 前項の帰宅に該当する症状があっても勤務を継続する必要がある場合は、医師の診察を受け、インフルエンザA型が陰性であることを確認する
2. 前項第3号で陰性の判定を受けて業務を継続する場合は、体調が正常に戻る日までマスクを着用し、「奨励」レベルの衛生管理を行います。

第13条 外勤中に異常を感じたとき

1. 外勤中に異常を感じたときは、以下のとおり対応します。
 - (1) 外勤中に風邪の症状が出た場合は、上長に連絡の上、会社に戻らず帰宅する
 - (2) 症状が顕著でなく会社に戻った場合は、前項と同様に検温し、同じ基準で対応する
 - (3) 外勤先から第1号の理由で自宅に戻った場合はすみやかに検温し、結果を上長に連絡する
 - (4) 第11条の「帰宅」に該当する場合は、翌日からの出勤を見合わせる
2. 帰宅後の検温等で症状が顕著でない場合は、翌朝もう一度検温し、次条の基準にしたがって対応します。

第14条 出勤前に異常を感じたとき

1. 出勤前に異常を感じたときは、以下のとおり対応します。
 - (1) 出勤前に自宅で検温する
 - (2) 第1項で「帰宅」に該当する状態の場合は、上長に連絡の上、出勤を見合わせる
2. 症状が顕著でなく出勤する場合は、マスクを着用し、「奨励」レベルの衛生管理を行って勤務します。

第15条 医師の診察

1. 前条第1項の「帰宅」に該当する場合は、翌日までに必ず医師の診察を受け、インフルエンザの簡易診断を受け、以下のとおり対応します。
 - (1) 陽性の診断がでたあとの対応は、本人、上長とも医師の指示を遵守する
 - (2) 簡易検査で陰性の場合でも、風邪の症状がある場合は、症状が治まるまで出勤を見合わせる
2. A型以外のインフルエンザが確認された場合も、次章の基準に従うものとします。

第4章 社員の感染が確認された場合

第16条 出勤停止期間

1. 感染が確認された場合、以下の期間は出勤停止とします。
 - (1) 医師から処方された抗インフルエンザ薬を服用している期間（目安は5日）
 - (2) 前号に加え、服用を完了した翌日
2. 前項の期間を越え、医師より外出禁止の指示がある場合はそれに従うようにします。

第17条 出勤停止期間中の取り扱い

1. 前条各項の期間は欠勤扱いとし、年次有給休暇が残っている場合は有給休暇を使用可能とします。

2. 前条第1項第2号の1日は、本人からの申し出があり、自宅で業務を行う場合は、在宅勤務を適用可能とします。

第18条 勤務の再開

1. 職場に復帰する日の出勤前に必ず検温を行い、異常がないことを再確認してから出勤します。
2. 感染したことにより、自分自身の再感染の可能性が低下した場合も（新型であった確証がないため）、必ず衛生管理ルールにしたがって勤務します。

第19条 感染者が出た部屋の対策

1. 各部屋より感染者がでた場合、当日すみやかに以下のとおり室内の消毒を行います。
 - (1) 感染者本人が使用していた机、マウス、キーボード
 - (1) その他のスタッフの机
 - (2) ドアノブ等、手で触る可能性の高い箇所
2. 感染がでた日から3日間は、「奨励」レベルの衛生管理を行います。

第5章 家族が感染している状態で勤務を行う場合

第20条 健康状態の管理

1. 勤務を継続する社員は、以下のとおりの健康状態の監視を行います。
 - (1) 出勤前、昼食休憩時に検温を行い、異常がないことを確認する
 - (2) 風邪の症状がみられる場合は、第11条の「帰宅」のルールを適用して早めの対応をとる

第21条 衛生管理

1. 勤務を継続する社員は、以下のとおりの衛生管理を行います。
 - (1) 出勤時には手洗い、消毒を義務づける
 - (2) 社内では執務中、休憩時間を問わず、マスクを着用する

第22条 適用期間

1. 前2項の適用期間は、家族の完治後2日が経過するまでとします。

第6章 家族の感染等で出勤ができない場合

第23条 出勤免除

1. 以下の場合は、出勤しなくてよいものとします。
 - (1) 家族の看病を行う場合
 - (2) 子の保育園、幼稚園、小学校が休園、休校となり出勤ができない場合

第24条 出勤しない場合の取り扱い

1. 前項で出勤しない場合は原則として欠勤扱いとしますが、年次有給休暇が残っている場合は、有給休暇を取得可能とします。
2. 対象の子が、就業規則で定める子の看護休暇の対象年齢の場合は、休園、休校も含めてそれを適用

可能とします。

3. 介護休業は、事前申請と準備が行えないため、適用できないものとします。

第25条 自宅で業務を行った場合

1. 第23条の場合に、業務上の必要性があり、自宅で業務を行った場合は以下のとおりとします。
 - (1) 原則として欠勤扱いとし、前条と同様の取り扱いとする
 - (2) 在宅勤務は、事前の準備と調整が十分行えないため適用できないものとする（有給休暇を取得していれば給料は支払われている）
2. ただし、以下の全ての条件がそろう場合に、上長の判断により在宅勤務を適用する場合があります。
 - (1) 上長からの要請により業務を行う場合
 - (2) 業務に必要な資料等の完全な準備ができている場合
 - (3) 所定の時間を集中して勤務が行える場合

第26条 欠勤扱いのまま業務を行った場合の取り扱い

1. 細切れの時間で業務を行っても、前条の原則にしたがい、欠勤扱いとします。
2. ただし、以下の全ての条件がそろう場合、職場復帰後に働いた時間に応じた積立て有給休暇を付与します。
 - (1) 第23条の理由により、有給休暇を全て消化してしまった場合
 - (2) もしくは、残りの有給休暇が3日未満となり、その数が3月末までの月数を下回る場合
 - (3) 前年度で失効した有給休暇があった場合
3. 積立て有給休暇は以下の基準で付与し、職場復帰日以降、次回の3月末までの期間に取得できるものとします。
 - (1) 半日単位で最大3日まで
 - (2) 本来の有給休暇の残日数と付与する積立て有給休暇の合計が、3月末までの月数を上回らない日数
4. 前項の働いた付与日数は、欠勤中に実施した業務の時間とアウトプットを確認の上、上長が判断し、会社に申請します。

付則

1. この対策は、2009年9月1日より、施行します。