

企業が実施すべきパンデミックに備えた新型コロナウイルス対応チェックシート（48問）

#	大項目	中項目	設問	回答	
1	1. 従業員間の感染リスク低減	1.1 症状のある従業員への対応	従業員に体温計を持っているかを調査し、保有していない従業員に体温計を渡していますか？	はい	いいえ
2			症状（発熱、咳、息切れ、味覚聴覚異常）のある従業員は上司に連絡し家で待機させるルールがありますか？	はい	いいえ
3			症状のある従業員は、国・自治体の相談窓口にご相談し、指示に従うよう教育周知していますか？	はい	いいえ
4			症状のある従業員の、家での待機解除のタイミングについてルールを設定していますか？	はい	いいえ
5			従業員は健康であっても、感染が確認された家族がいる場合、上司に報告した上で、家に待機するなどの行動をルール化し、教育周知していますか？	はい	いいえ
6		1.2 従業員の感染リスクとして、場所や状況の特定	従業員の仕事上の感染リスクのレベル（陽性患者や感染リスクの高い職業の人（医療関係者および葬儀関係者）との接触リスク）を把握していますか？	はい	いいえ
7			従業員や役員で、高齢者（65歳以上）や基礎疾患（心血管疾患、糖尿病、慢性呼吸器疾患、高血圧、がん）のある人を特定し、オフィスの感染状況に応じた処置（社会的距離や業務縮退、交代制勤務、テレワークなど）が実施可能ですか？	はい	いいえ
8		1.3 就労中の感染疑い従業員への対応	オフィスで就労中に、新型コロナと同じ症状（発熱、咳、息切れ、味覚臭覚異常）を訴える従業員に上司が直ぐ帰宅するよう指示出来ますか？	はい	いいえ
9			もしオフィスで就労中に症状が出、その後検査によって陽性が確認されたとき、他の濃厚接触者である従業員に通知し、家で待機するよう指示することが出来ますか？	はい	いいえ
10			上記の場合、プライバシー保護の要求に従い機密性を維持することの仕組みや関連部門の担当者が理解して行動できますか？	はい	いいえ
11			濃厚接触者となった従業員は、家で自己管理し、都度会社に症状の状況を報告するよう周知していますか？	はい	いいえ
12		1.4 従業員教育周知の内容 (以下の項目が含まれていますか?)	従業員個々のオフィスや自宅での感染防止対策	はい	いいえ
13			会社の感染対策基本方針と対応手順	はい	いいえ
14			症状（発熱、咳、息切れ、味覚臭覚異常）のある従業員の家での待機ルール	はい	いいえ
15			家族の陽性感染者および疑い感染者が出た場合の対応	はい	いいえ
16			手洗いの方法（20秒以上）	はい	いいえ
17			手洗いをしていない手で、目、口、鼻を触らないこと	はい	いいえ
18			咳エチケット	はい	いいえ
19			PC、電話機、手すり、ドアノブなど共用部分の消毒	はい	いいえ
20			机、オフィス、その他の作業上、手で触るものの消毒	はい	いいえ
21			大規模な集まりの禁止とオフィス内の社会的距離（対人距離2m）のルール	はい	いいえ
22			テレワーク時の作業方法やコミュニケーション	はい	いいえ
23		デマ、差別的発言、取引先へのハラスメント禁止	はい	いいえ	
24	2.1 柔軟な病気休暇に対するルール設定	国や自治体の指針に沿った「病気休暇」のルールを策定し、従業員に適用していますか？	はい	いいえ	
25		従業員が、家族の罹患によりケアをしたり、学校や育児のためにケアをするため、家にいることを許可するルールがありますか？	はい	いいえ	
26		組織は、症状のある従業員が検査をしたり、病気休暇を取得したり、オフィスに復帰するために、医療機関の検査結果証明や診断書を要求しないルールがありますか？（※医療機関はパンデミック時に上記の文書を即時に発行出来ない場合が想定されます）	はい	いいえ	
27		労務管理の全般について、厚生労働省のホームページで、労働基準法等の適用や経営者の責任などの考え方を適宜チェックし、運用に反映させていますか？（※厚生労働省の考え方は、そのパンデミックの状況に応じて変化することがあります）	はい	いいえ	
28		必要に応じて、例えば従業員の家族の死に対処するために公的・社会的な行動や必要なサービスを受けるための従業員支援について検討していますか？	はい	いいえ	

29	2. 健全な事業運営の維持	2.2 事業に対する社会的な位置付けと評価	優先度の高い事業を継続するために、今までのビジネス行動を変更する（例えば、サプライチェーンの変更や既存顧客の優先度設定、運用の一時停止など）準備ができていますか？	はい	いいえ	
30			現時点で、事業の影響度を分析しながら、優先度の高い事業を特定したり、代替となるサプライチェーンを選定していますか？（※ パンデミックの状況により、一部の材料やサービスの需要が逼迫することでサービスが受けられないことがあります）	はい	いいえ	
31			症状のある従業員が家で待機することの重要性を考慮し、懲戒的でない休暇の取り方のルールを定めていますか？	はい	いいえ	
32			テレワークやビデオ会議のようなコミュニケーションシステムの仕組みを直ぐに運用出来ますか？	はい	いいえ	
33			病気あるいはケアにより欠勤せざるを得ない状況で労働力確保のために、契約/委託/派遣などの人材サービスを提供する企業と会話を始めていますか？	はい	いいえ	
34			重要な顧客や取引先と、今後の双方の事業展開について会話をしていますか？	はい	いいえ	
35			業界団体や商工会議所などのコミュニティと連携し、対応方法について、情報交換していますか？	はい	いいえ	
36			症状が出ていたり、家族のケアが必要で家にいる従業員が急増した場合の対処方法やルールを決めていますか？（※ 欠勤状態に対応した計画策定、重要度の高い事業優先、事業縮退、臨時のオフィス環境設置、複数業務を遂行するための教育・訓練など）	はい	いいえ	
37			社会的距離（2 m の距離を保つ等）について、オフィスの環境や事業行動に反映させていますか？（※ 例えば、作業現場のレイアウト変更、テレワーク、時差出勤や時差勤務、パーティションによる分離、会議の中止やイベントの延期、事業縮退、リモートでの会議やサービス提供、商品の配送、受領方法の見直しなど）	はい	いいえ	
38			日本国内および海外を含め、グループ企業や支店、工場などが点在する企業の経営者は、その地域での適切な行動を取るための権限を、その地域の職場の責任者に与える方針やルールがありますか？	はい	いいえ	
39			社内で陽性感染者および濃厚接触者が発生したケースを外部公表（広報）するルールを設定していますか？	はい	いいえ	
40			2.3 労働基準法の準拠と労務管理	新型コロナウイルス対策に関し、基本方針、責任者・組織、分析、対応策、文書化、教育・訓練、PDCA による管理システムを策定し実行していますか？	はい	いいえ
41				厚生労働省の指針に沿った新型コロナウイルスに対応した労務管理全般（給与、休業手当、保険など）に関して会社のルールを決定した上で、労務規程を定め、運用管理していますか？	はい	いいえ
42				テレワークについての「労働」を定義し、労務規程や労働契約に反映していますか？	はい	いいえ
43	3. 健康的なオフィス環境の維持	3.1 咳エチケットと手洗い手指消毒の習慣	従業員や役員に対し、オフィス内で就労中、咳エチケットと共用部分に触れた後の手指消毒もしくは手洗いを習慣付けるよう社内啓蒙していますか？	はい	いいえ	
44		3.2 非接触型体温計やサーモカメラによる体温測定	オフィス内で発熱を訴える従業員に対してや、オフィス内に陽性患者もしくは濃厚接触者がいた場合に、翌日以降、非接触型体温計によって、入社時全社員および訪問者への体温測定をすることが出来ますか？	はい	いいえ	
45		3.3 定期的なオフィス環境のクリーニングと消毒	オフィス内の共用部分や従業員が手で触るものを、一日に何度か定期的に消毒するルールを設けていますか？	はい	いいえ	
46		3.4 危機管理組織の備蓄品	パンデミックが長期的に継続することを想定した感染防止のための消毒剤（新型コロナウイルスへの効果が認められているエタノールや次亜塩素酸ナトリウム等）や危機管理担当者のための個人防護具（PPE）を十分に備蓄し、追加の購入ルートを確認していますか？	はい	いいえ	
47		3.5 旅行が必要な従業員への感染防止教育	出張などで 2 時間以上、飛行機や新幹線等を利用しなければならない従業員に感染リスクを下げるための対応を教育周知していますか？	はい	いいえ	
48		3.6 小規模会議や集会に参加する際の留意点	小人数による会議や集会に参加する際の感染リスクを下げる方法や留意点についてルールを設け、教育周知していますか？	はい	いいえ	