

所属長各位

総務課長

新型コロナウイルス感染症拡大防止に関する休暇等の
取扱いについて

令和5年5月8日から新型コロナウイルス感染症について、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）上の位置付けが新型インフルエンザ等感染症から5類感染症に変更されることに伴い、休暇等の取扱いを以下のとおり変更します。

つきましては、各所属において、職員（会計年度任用職員を含む。）に周知するとともに、適切な運用をお願いします。

記

- 1 新型コロナウイルス感染症にかかる休暇の取扱い
令和5年5月8日（月）以降は「（別紙）対応一覧表」のとおりとします。
インフルエンザ感染症の取扱いと同じになります。
- 2 マスクの着用と基本的な感染防止対策について
マスクの着用については個人の判断としますが、業務中の接客、訪問時においては、マスクの着用を推奨します（別添：「マスク着用の考え方の見直し等について」を参照してください）。自身や家族の体調に異変がある場合はマスクの着用をお願いします。
当面の間、基本的な感染防止対策（手指消毒、窓口カウンターの消毒、庁内・執務室の換気等）は継続して行うこととしてください。
- 3 検温器、手指消毒、窓口の亚克力板等について
現在設置している、検温器、消毒液、窓口の亚克力板等については、引き続き設置します。
- 4 ワクチン接種にかかる職務免除の取扱いについて
インフルエンザ感染症と同様に職務免除の取扱いとします。
- 5 テレワークの実施について
現在、試行中のテレワークについては、引き続き実施して構いません。
- 6 総務課への報告について
令和5年5月8日（月）以降、総務課への陽性者、濃厚接触者の報告は不要としますが、施設の閉鎖等により、市民生活に影響がある場合は、これまでと同様に総務課へ報告してください。

マスク着用の考え方を見直し等について

令和 5 年 2 月 10 日

新型コロナウイルス感染症対策本部決定

1. マスク着用の考え方を見直しについて

(1) 見直しの概要

- ▶ 新型コロナウイルス感染症対策におけるマスクについては、屋内では基本的にマスクの着用を推奨するとしている現在の取扱いを改め、行政が一律にルールとして求めるのではなく、個人の主体的な選択を尊重し、着用は個人の判断に委ねることを基本とし、政府は各個人のマスクの着用の判断に資するよう、感染防止対策としてマスクの着用が効果的である場面などを示し、一定の場合にはマスクの着用を推奨する。
- ▶ このマスク着用の考え方を見直しは、円滑な移行を図る観点から、国民への周知期間や各業界団体及び事業者の準備期間等も考慮して3月13日から適用するほか、学校におけるマスク着用の考え方を見直しは4月1日から適用することとし、それまでの間はこれまでの考え方(※1)に沿った対応をお願いする。

※1 新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針(令和3年11月19日新型コロナウイルス感染症対策本部決定)(抜粋)

- ・屋内において、他者と身体的距離(2m以上を目安)がとれない場合、他者と距離がとれるが会話を行う場合、屋外において他者と距離がとれず会話を行う場合は、マスクの着用を推奨する。また、高齢者等との面会時や病院内など、重症化リスクの高い者と接する場合にはマスクの着用を推奨する。マスクは不織布マスクを推奨する。なお、屋内において他者と身体的距離がとれて会話をほとんど行わない場合は、マスク着用は必要ない。
- ・屋外において、他者と身体的距離が確保できる場合、他者と距離がとれ

ない場合であっても会話をほとんど行わない場合は、マスクの着用は必要なく、特に夏場については、熱中症予防の観点から、マスクを外すことを推奨する。

- ・また、乳幼児(小学校に上がる前の年齢)のマスクの着用には注意が必要であり、特に2歳未満では推奨されない。2歳以上の就学前の子供についても、個々の発達の状況や体調等を踏まえる必要があることから、他者との身体的距離にかかわらず、マスク着用を一律には推奨しない。なお、本人の体調がすぐれず持続的なマスクの着用が難しい場合は、無理に着用する必要はなく、マスクを着用する場合は、保護者や周りの大人が子供の体調に十分注意した上で着用すること。

(2) 着用が効果的な場面の周知等

- 高齢者等重症化リスクの高い者への感染を防ぐため、マスク着用が効果的な下記の場面では、マスクの着用を推奨する。

- ✓ 医療機関受診時
- ✓ 高齢者等重症化リスクが高い者が多く入院・生活する医療機関や高齢者施設等への訪問時
- ✓ 通勤ラッシュ時等混雑した電車やバス（※2）に乗車する時（当面の取扱）

※2 概ね全員の着席が可能であるもの（新幹線、通勤ライナー、高速バス、貸切バス等）を除く。

- そのほか、新型コロナウイルス感染症の流行期に重症化リスクの高い者が混雑した場所に行く時については、感染から自身を守るための対策としてマスクの着用が効果的であることを周知していく。

(3) 症状がある場合等の対応

- 症状がある者、新型コロナウイルス感染症の検査陽性の者、同居家族に陽性者がいる者は、周囲の者に感染を広げないため、外出を控える。通院等やむを得ず外出をする時には、人混みは避け、マスクを着用する。

(4) 学校における対応

- 学校教育活動の実施に当たっては、マスクの着用を求めないことを基本とする。
- 併せて、下記を教育委員会・学校等に対して周知していくとともに、適切な対応を求めることとする。
 - ✓ 基礎疾患等の様々な事情により、感染不安を抱き、引き続きマスクの着用を希望する児童生徒に対して適切に配慮するとともに、換気の確保等の必要な対策を講じること。
 - ✓ 地域や学校における新型コロナウイルス感染症やインフルエンザの感染状況等に応じて、学校・教員が児童生徒に対して着用を促すことも考えられるが、そのような場合も含め、児童生徒や保護者等の主体的な判断が尊重されるよう、着脱を強いることがないようにすること。
- 上記の見直し時期にかかわらず、4月1日より前に実施される卒業式におけるマスクの着用については、卒業式の教育的意義を考慮し、児童生徒等はマスクを着用せず出席することを基本とし、その際の実態を示すこととする。

(5) 医療機関や高齢者施設等における対応

- 高齢者等重症化リスクが高い者が多く入院・生活する医療機関や高齢者施設等の従事者については、勤務中のマスクの着用を推奨する。

(6) 事業者における対応

- マスクの着用は個人の判断に委ねられるものであるが、事業者が感染対策上又は事業上の理由等により、利用者又は従業員にマスクの着用を求めることは許容される。
- 各業界団体においては、1. 及び2. の方針に沿って「業種別ガイドライン」の見直しを行い、現場や利用者へ周知する。

(7) 留意事項

- マスクを着用するかどうかは、個人の判断に委ねることを基本とし、本人の意思に反してマスクの着脱を強いることがないよう、個人の主体的な判断が尊重されるよう周知していく。
- 子どもについては、すこやかな発育・発達の妨げとならないよう配慮することが重要であり、保育所等に対してもマスク着用の考え方を周知する。
- なお、感染が大きく拡大している場合には、一時的に場面に応じた適切なマスクの着用を広く呼びかけるなど、より強い感染対策を求めることがあり得る。ただし、そのような場合においても、子どものマスク着用については、健康面等への影響も懸念されており、引き続き、保護者や周りの大人が個々の子どもの体調に十分注意する必要がある。

2. 基本的な感染対策について

- マスク着用の考え方の見直し後であっても、新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針（令和3年11月19日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」）に基づく基本的な感染対策は重要であり、引き続き、「三つの密」の回避、「人と人との距離の確保」、「手洗い等の手指衛生」、「換気」等の励行をお願いする。
- 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号。以下「感染症法」という。）上の位置づけが変更された以降は、基本的対処方針及び「業種別ガイドライン」は廃止となり、個人及び事業者は自主的な感染対策に取り組むこととなる。政府は、感染症法上の位置づけ変更後も、自主的な感染対策について必要となる情報提供を行うなど、個人及び事業者の取組みを支援していく。

(別紙)対応一覧表

状況等		想定されるケース等の例	～R5.5.7の対応及び休暇等	R5.5.8～の対応及び休暇等
I 新型コロナウイルス感染症患者		職員本人が新型コロナウイルス感染症に感染	出勤困難休暇(特別休暇)	①医師の診断を受け、領収書を提出した場合⇒病気休暇 ②医師の診断を受けない場合⇒年次有給休暇
II 新 型 コ ロ ナ ウ イ ル ス 感 染 症 患 者 以 外	i 職員本人に発熱等の風邪症状がある場合	せき、発熱等の風邪症状がある	PCR検査等を受け・・・ ①陽性⇒上記 I となり出勤困難休暇(特別休暇) ②陰性⇒判明後、業務に支障がある場合は病気休 暇、支障がない場合は出勤	①医師の診断を受け、領収書を提出した場合⇒病気休暇 ②医師の診断を受けない場合⇒年次有給休暇
	ii 職員本人に症状がない場合			
	①濃厚接触者となる可能性がある者	新型コロナウイルス感染症患者と接触していたが、県(保健所)からは濃厚接触者と特定されなかった	年次有給休暇	年次有給休暇
	②親族が感染者又は濃厚接触者となった者	親族が感染者となった又は濃厚接触者と特定された	出勤困難休暇(特別休暇)	年次有給休暇
	③親族に発熱等の風邪症状がある者	親族にせき、発熱等の風邪症状がある	親族にPCR検査等を受けるよう促し、 ①陽性⇒上記 ii ②となり出勤困難休暇(特別休暇) ②陰性⇒出勤、ただし小学校未就学児の場合「子の 看護休暇(特別休暇)」が取得可能	年次有給休暇 ただし小学校未就学児の場合「子の看護休暇(特別休暇)」が 取得可能
iii 職員本人が濃厚接触者となった場合	職員本人が濃厚接触者と特定された	出勤困難休暇(特別休暇)	年次有給休暇	
III 臨時休校等により子の世話をする場合		子の通う学校等が臨時休校となり、職員が子の世話をする	出勤困難休暇(特別休暇)	年次有給休暇
IV ワクチン接種		ワクチン接種を受けに医療機関へ行く	職務免除	職務免除

5 高 教 福 第 2 0 4 号
令 和 5 年 5 月 2 日

各市町村（学校組合）教育長 様

教 育 長

新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付け変更に伴う関係通知
の廃止について(通知)

このことについて、別添写しのとおり県立学校長あて通知しましたので、参考にお知らせします。

担当
高知県教育委員会事務局教職員・福利課
人事企画担当 古田・恩地
電話：088-821-4903



5 高教福第204号
令和5年5月2日

各県立学校長 様

教 育 長

新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付け変更に伴う関係通知
の廃止について(通知)

本年5月8日から新型コロナウイルス感染症について、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）上の位置付けが新型インフルエンザ等感染症から5類感染症に変更されることに伴い、新型コロナウイルス感染症に関連する下記の通知についても廃止します。

つきましては、各所属において、教職員（臨時的任用教職員及び会計年度任用職員を含む。）に周知するとともに、適切な運用をお願いします。

記

1 廃止通知一覧

(1) 教育長通知

ア 「新型コロナウイルス感染症に関する感染拡大防止に係る休暇、在宅勤務の取扱い等について」（令和2年3月5日付け元高教福第1707号教育長通知）

イ 「新型コロナウイルス感染症に係るワクチン接種を受ける場合等のサービスの取扱いについて」（令和3年6月3日付け3高教福第342号教育長通知）

(2) その他

ア 「教職員に新型コロナウイルス感染者等が発生した場合の対応等について」（令和4年2月25日付け教職員・福利課長通知）

2 留意事項

(1) 1 (1) アの廃止に伴い、5月8日以降、同感染症にかかる事由で教職員が勤務しない場合は、病気休暇や年次有給休暇を使用してください。

(2) 1 (1) アで規定していた在宅勤務については、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の対象期間が、令和5年3月31日から同年9月30日に延長されたことを踏まえ、医師等の指導に基づいた申出を行った妊娠中の教職員に限り、令和5年5月2日付け5高教福第205号教育長通知に基づき、令和5年9月30日まで対象となります。

(2) 1 (2) アの廃止に伴い、5月8日以降、陽性者の報告やマスコミへの報告は不要となりますが、学校の休校など、児童生徒に影響がある場合等は、所属長は人事主管課長等と協議し適宜マスコミへの公表を行うとともに、保護者等からの問い合わせに対応してください。

(参考) 5月8日以降に新型コロナウイルス感染症にかかる事由で利用できる制度

想定されるケースの例示		利用できる休暇制度
教職員が新型コロナウイルスに感染		病気休暇（医師の診断がある場合）、年次有給休暇
教職員に発熱等の風邪症状あり		病気休暇（医師の診断がある場合）、年次有給休暇
親族が新型コロナウイルスに感染	症状あり	看護休暇（休暇取得要件を満たす場合）、年次有給休暇
	症状なし	年次有給休暇

※ 症状がない場合等、状況に応じて週休日の振替の活用が可能。

担当
高知県教育委員会事務局教職員・福利課
人事企画担当 古田・恩地
電話：088-821-4903
【分類番号 02-03-9999】



5 高教福第 2 0 5 号
令和 5 年 5 月 2 日

各県立学校長 様

教 育 長

新型コロナウイルス感染症に関する妊娠中の教職員への対応（在宅勤務）
について(通知)

新型コロナウイルス感染症について、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）上の位置付けが新型インフルエンザ等感染症から5類感染症に変更されることに伴い、在宅勤務の取扱いを含め新型コロナウイルス感染症に関連する通知を廃止したところです。

一方で、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の対象期間が、令和5年3月31日から同年9月30日に延長され、引き続き必要な措置を講ずることとされました。

このため、妊娠中の教職員から、母子保健法の保健指導又は健康診査を行う医師又は助産師の指導に基づく在宅勤務の申出があった場合には、別紙のとおり取扱うこととします。

つきましては、各所属において、適切に運用していただくとともに、教職員（臨時的任用教職員及び会計年度任用職員を含む。）に周知していただきますようお願いいたします。

担当
高知県教育委員会事務局教職員・福利課
人事企画担当 古田・恩地
電話：088-821-4903
【分類番号 02-03-9999】

5 高 教 福 第 2 0 5 号
令 和 5 年 5 月 2 日

各市町村（学校組合）教育長 様

教 育 長

新型コロナウイルス感染症に関する妊娠中の教職員への対応（在宅勤務）
について(通知)

このことについて、別添写しのとおり県立学校長あて通知しましたので、参考にお知らせします。

なお、在宅勤務の取扱いについては、各市町村（学校組合）の状況に応じて、個別に対応してください。

担当
高知県教育委員会事務局教職員・福利課
人事企画担当 古田・恩地
電話：088-821-4903

別紙 新型コロナウイルス感染症に関する妊娠中の教職員への対応（在宅勤務）について

1 目的

新型コロナウイルス感染症に関し、妊娠した教職員に必要な母性健康管理上の措置を行うことを目的とする。

2 在宅勤務の対象教職員

保健指導又は健康診査を受けた結果、教職員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、母子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の指導を受け、それに基づいて在宅勤務の申出を行った妊娠中の教職員で、所属長が在宅勤務を実施することが適当であると認める者。

3 在宅勤務の実施手続

- (1) 在宅勤務を実施する教職員は、在宅勤務管理簿兼報告書（別紙様式）により、原則として実施日の前日までに、所属長に申し出るものとする。やむを得ず口頭による場合は、事後速やかにこれらの手続を行うものとする。
- (2) 所属長は（1）による申し出があった場合は、4、5、7及び次のような点を考慮して、在宅での勤務が適当であると認めるときは、これを承認するものとする。
 - ア 在宅勤務の実施により、公務の運営に支障がないこと。
 - イ 在宅勤務を実施しようとする教職員の業務遂行能力及び勤務管理能力等を踏まえ、円滑に在宅勤務を遂行できること。
- (3) 在宅勤務の実施日時を変更又は取りやめる場合は、当該勤務日の前日までに所属長の承認を受けるものとする。
- (4) 在宅勤務をした教職員は、在宅勤務実施後の翌勤務日に、在宅勤務管理簿兼報告書により実施日、時間、業務内容等について所属長に報告するものとする。また、所属長から業務の成果物等を求められた場合は、その指示に従うこと。
- (5) 所属長は、在宅勤務管理簿兼報告書の決裁後、速やかに同報告書の写しを人事主管課に送付すること。
- (6) 所属長は、服務管理、業務の遂行状況、情報セキュリティの確保等のため、必要と認める場合には、在宅勤務の実施を制限することができる。

4 対象業務

個人情報や機密情報等の非開示情報（※）以外の情報を取り扱い、自宅で行うことが可能な業務とする。

（例）

パソコン使用	教材研究、年間指導計画作成、指導案作成、各分掌業務引継書作成、職員会資料作成等
パソコン使用なし	教材研究、年間指導計画等の素案作成、指導案の素案作成、教室掲示物作成等

（※）高知県情報セキュリティポリシー（以下「セキュリティポリシー」という。）に定める「情報分類A」に該当する情報

（情報公開条例第6条第1項各号のいずれかに該当する情報）

5 業務の実施方法

- (1) 教職員に貸与されている学習系パソコン（以下「学習系パソコン」という。）の利用
- (2) 学習系パソコンを利用しない業務にあつては所属長の指示する方法

6 学習系パソコンの持ち出しの把握

持ち出し記録簿等の作成により、持ち出し状況等を把握すること。

7 服務等

- (1) 在宅勤務を実施する教職員は、在宅勤務による職務の遂行にあたり、職務の円滑な実施に必要な環境を整え、職場での勤務と同様に、職務に専念しなければならないこと。
- (2) 職務専念義務に反しているとの疑念を生じさせ、県民からの信頼を損なうような行動は、厳に慎むこと。
- (3) 在宅勤務中に、私用を行う場合は、年次有給休暇により対応をすること。ただし、宅配物の受け取りなど在宅勤務に伴って避けられない一時的かつごく短時間の私用であつて、社会通念上認められる範囲内のものについては、この限りでないこと。

8 勤務時間及び勤務時間管理

- (1) 在宅勤務を実施する日の勤務時間は所属長が定める。休憩時間は正午から午後1時までとする。なお、各種休暇又は部分休業の利用は妨げないこと。
- (2) 特段の事情がない限り、時間外勤務は命じないこと。
- (3) 在宅勤務を実施する教職員は、在宅勤務の開始時及び終了時に電話等により、所属長等に業務内容等について報告すること。
- (4) 所属長は、必要に応じ、電話等により、在宅勤務の実施状況を確認すること。

9 情報セキュリティ等

- (1) 所属長は、在宅勤務を命じる教職員に、セキュリティポリシーの遵守を徹底すること。
- (2) 教職員は、セキュリティポリシーを遵守しなければならないこと。
- (3) 在宅勤務に当たっては、所属において学習系パソコンに、所属長の許可を得た上で、在宅勤務に必要なデータを学習系共有フォルダ等から学習系パソコンデスクトップに取り込むこと。その際には、必要に応じてパスワード設定等を施すこと。

なお、校務系共有フォルダ内にあるデータのうち、所属長の許可を得たデータを取り出す場合、校務系ネットワークから学習系ネットワークにデータを移動させたいうで、学習系パソコンのデスクトップに取り込むこと。

ただし、次に掲げる行為を行ってはならないこと。

- ア 情報分類Aに該当する情報（個人情報、機密情報等の情報公開条例第6条第1項各号のいずれかに該当する非開示情報）を取り扱うこと。
- イ 公務上の電磁的記録媒体（USBメモリ、DVD、CD等）及び紙文書（以下「公務上の情報資産」という。）を自宅に持ち帰ること。ただし、紙文書については、所属長の許可を得た場合はこの限りでない。

- ウ 自宅等のネットワーク及び私物の外部接続機器に接続すること。
- エ 在宅勤務において作成したデータを当該学習系パソコン以外の電磁的記録媒体に保存すること。
- オ 在宅勤務において作成したデータ及び公務上の情報資産を学校外で印刷し、又は複製すること。

10 在宅勤務に係る費用負担等

- (1) 在宅勤務に係る電話料金、電気料金等の費用は、教職員の負担とすること。
- (2) 学習系パソコンにおいて、盗難、紛失や職員の不注意・過失による故障（液こぼしや落下物等による故障）が発生した場合、現状回復、修理については、所属での対応となること。

11 実施期間

令和5年9月30日までとする。