

令和2年7月31日

(公社) 神奈川労務安全衛生協会 会長 古米 孝行 殿

新型コロナウイルス感染症に係る雇用維持等に対する配慮に関する要請書

日頃より、労働行政の推進に格別の御配慮を賜り、厚くお礼申し上げます。

新型コロナウイルス感染症については、全国を対象として発出された新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言が全ての都道府県で解除される等、経済活動が再開しつつありますが、引き続き内外経済や雇用情勢への影響が懸念されており、今後段階的に社会経済の活動レベルを引き上げていく中で、新しい生活様式・スマートライフを定着させ、感染拡大防止と経済再生の両立を図っていくことが必要です。

特に雇用への影響は、感染の状況よりも遅れて見えてくるため、足下の状況だけでなく今後の推移もよく見極めた上で、対応していくことが必要です。

これまで、厚生労働省におきましては、事業主の皆様の雇用維持の努力を強力に支援するため、雇用調整助成金につきまして、助成率の引上げや支給要件の緩和、申請に係る負担の軽減等の特例措置、労働局の体制強化による支給の迅速化等に取り組むとともに、非正規雇用労働者、外国人労働者等に対する相談支援体制の強化等、解雇や雇止めにあつた方等の就職支援についても拡充を図って参りました。こうした支援策については、厚生労働省 HP やハローワーク等における周知とともに、貴団体への累次の要請を通じて周知啓発へのご協力をいただいていたところ です。

先般成立した第二次補正予算では、雇用を守るための更なる支援として、雇用調整助成金の支給上限額の日額 15,000 円への引上げや解雇等を行っていない中小企業への助成率の 10/10 への一律の引上げ、労働者個人が直接申請できる新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の創設、就職支援の強化、離職等により住まいを失うおそれのある方への住まい確保支援、小学校休業等対応助成金の拡充などを盛り込んでおります。

貴団体におかれましては、経済活動が再開する中においても依然として厳しい状況にある事業主の方に、こうした支援策を最大限ご活用いただき、労働者の雇用の維持等が引き続き図られるよう、下記の事項につきまして、周知啓発に向けたご協力をお願い申し上げます。併せて、職場における新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、換気の徹底など密集、密接、密閉の三密を避けた職場環境づくりやテレワーク、時差出勤の活用など労働者の労務管理への配慮をお願い申し上げます。

また、労働者が業務により新型コロナウイルスに感染した場合には、労災請求について勧奨していただくとともに、労災請求手続きに御協力いただきますよう、併せてお願い申し上げます。

厚生労働省においては、特別労働相談窓口を設置し各種相談に応じております。相談窓口の設置箇所、特例措置等の各種支援の内容につきましては厚生労働省 HP (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html#hatarakukata) をご参照いただきますようお願いいたします。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html#hatarakukata

一 新入社員、学生アルバイトをはじめとする労働者の生活を守るため、雇用形態にかかわらず雇用を維持していただくことは非常に重要です。従業員の休業手当をしっかりと払っていただき、雇用維持に努めていただきますようお願いいたします。なお、政府としては、雇用調整助成金の上限額を日額1万5千円に引き上げ、解雇等を行っていない中小企業への助成率を一律に10分の10へ引き上げるとともに、出向期間要件を緩和するなど更なる拡充を実施しています。教育訓練を行った場合には雇用調整助成金の助成額が加算され、新入社員に将来の戦力となるべく教育訓練を実施した場合などにも活用できます。

また、事務処理体制や資金繰り等の面から休業手当を支払えない中小企業の労働者の生活の安定も非常に重要です。なお、政府としては、これらの労働者が自ら申請できる新型コロナウイルス感染症対応休業支援金制度を創設しました。この制度では労働者から申請があった際は事業主にご記載いただく部分があります。従業員から申請があったときは適切にご対応いただきますようお願いいたします。

こうした雇用調整助成金の特例措置や新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、学生アルバイトの方などの雇用保険の被保険者ではない方も対象としています。

二 職を失った方を対象とした求人を積極的に提出していただくなど、職を失った方の雇入れについて特段のご配慮をお願いいたします。また、新卒者については、中長期的な視点に立って採用を進めていただくようお願いいたします。

三 2020年度卒業予定者等が十分な就職活動を行えるよう、多様な通信手段を活用した説明会や面接・試験等、柔軟な日程の設定などによる一層の募集機会の提供を行うなど最大限柔軟な対応を行うようお願いいたします。

四 有期契約労働者、パートタイム労働者等の雇用の安定とその保護を図るため、解雇、雇止めはお控えいただくなど特段のご配慮をお願いいたします。なお、雇用調整助成金の特例措置や新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、労働契約が継続している間の休業であれば、雇用保険の被保険者でない方も含め、これらの有期契約労働者、パートタイム労働者等も対象となります。

五 派遣労働者を受け入れている企業におかれては、安易な労働者派遣契約の解除、不更新をお控えいただくとともに、企業活動の円滑な再開に当たって、派遣労働者の能力を最大限に活用するという観点に立って、可能な限り労働者派遣契約の更新等を図っていただくようお願いいたします。その際、外国人労働者について、日本人と同様の対応が図られるようお願いいたします。なお、雇用調整助成金の特例措置や新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、労働契約が継続している間の休業であれば、雇用保険の被保険者でない方も含め、これらの派遣労働者、外国人労働者も対象となります。

六 障害者の方など課題を抱える方の雇用の安定に向け、特段のご配慮をお願い申し上げます。特に、基礎疾患を有する者では重症化するリスクが高いとされていることから、感染リスクを減らすためにテレワークや時差出勤の積極的な活用の促進などの取組へのご協力をいただきますようお願いいたします。

七 労働者の生活の激変を緩和し求職活動への支障が生じないようにするためにも、住居の確保は非常に重要であり、社員寮等に入居している労働者については離職後も引き続き一定期間入居できるようできる限りのご配慮をお願いいたします。なお、雇用契約を解消した際に社員寮に引き続き居住できるよう、定期借家契約に切り替えることで生活困窮者自立支援制度における住居確保給付金を活用することができます。

八 子どもの世話や、家族の介護が必要な労働者が仕事と家庭を両立し、必要な場合に安心して休むことができるよう、有給の休暇制度の導入をお願いします。なお、政府としても、小学校等が臨時休業した場合等に子の保護者である労働者に有給の休暇を取得させた事業主への小学校休業等対応助成金の日額上限を15,000円に引き上げるとともに、家族の介護が必要な労働者に有給の休暇制度を取得させた事業主への助成制度を創設しています。

九 妊娠中の女性労働者が安心して出産を迎えることができるよう、男女雇用機会均等法に基づく新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を、医師等の指導に基づき適切に講じていただくようお願いいたします。また、妊娠中の女性労働者が休みやすい職場環境づくりに努め、積極的な配慮を行っていただくようお願いいたします。なお、政府としても、この措置により休業が必要な妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させた事業主への助成制度を創設しています。

十 新型コロナウイルス感染症の拡大を防ぐため、テレワークを積極的に活用いただきますようお願いいたします。なお、政府としても、テレワークの導入等のための支援として、テレワーク用通信機器の導入等に係る費用の助成やテレワーク相談センターにおける相談支援等を行っております。

十一 職場における新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、換気の徹底など密集・密接・密閉の三密を避けた職場環境づくりや時差出勤の活用など労働者の労務管理への配慮をお願いいたします。また、労働者が業務により新型コロナウイルスに感染した場合には、労災請求を勧奨していただくとともに、労災請求手続きに御協力いただくようお願いいたします。

神奈川県労働局長
園田 宝



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

- 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。
- 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が、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。
- 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(空調設備、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事としている。	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「陽性等」)が出た場合等の対応		
(1)陽性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場合があります。	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

雇用調整助成金の受給額の 上限を引き上げます

受給額の上限を引き上げます

(1人あたり日額 8,330円 ⇒ 15,000円)

企業規模にかかわらず、
すべての事業主に適用

解雇等せず雇用の維持に努めた中小企業への助成率を
10/10 (100%) に拡充します

- **令和2年4月1日から9月30日までの期間**を1日でも含む賃金締切期間
(判定基礎期間) が対象です
- **すでに受給した方・申請済みの方にも適用**されます (裏面へ)
- これから支給申請を行うものは、厚労省HPの様式をご活用ください
- 雇用調整助成金だけでなく、**緊急雇用安定助成金も対象**です

<様式はこちら>



「解雇等をせず雇用維持に努める」とは

- ・ 令和2年1月24日から賃金締切期間 (判定基礎期間) の末日までに、解雇等を行っていないこと
(解雇とみなされる有期雇用労働者の雇止め、派遣労働者の事業主都合による中途契約解除等を含みます。
また、新型コロナウイルス感染症を理由とする解雇も含まれます)
- ・ 賃金締切期間 (判定基礎期間) の末日時点の従業員数が、令和2年1月24日から賃金締切期間
(判定基礎期間) の末日までの各月末時点の従業員数の平均の5分の4以上であること

(裏面へつづく)

追加支給について

支給申請はお済みでまだ支給決定されていない事業主の方

- 追加支給の手続きは「不要」です
- 差額（追加支給分）も含めて支給します

※ 審査の状況によっては、差額（追加支給分）を令和2年7月以降順次お支払いする場合があります。

すでに支給決定された事業主の方

- 追加支給の手続きは「不要」です
- すでに支給した額との差額（追加支給分）は後日支給します
差額（追加支給分）は令和2年7月以降順次にお支払しますので、
今しばらくお待ちください

支給申請がお済みの事業主の方で、過去の休業手当を見直し（増額し） 従業員に対し、追加で休業手当の増額分を支給した事業主の方

- 追加支給の手続きが「必要」です
- 令和2年9月30日までに次の書類をご提出ください

「再申請書（様式）」、「支給要件確認申立書（様式）」
「支給決定通知書の写し」、「増額した休業手当・賃金の額がわかる書類」
「休業させた日や時間がわかる書類（対象労働者を増やした場合）」

<様式はこちら>



現在、非常に多くの申請をいただき順次審査をしていることから、お問い合わせを
いただいても、個別の手続きの状況や支給決定日などをお示しできない状況です。

大変申し訳ございませんが、何卒ご理解いただきますようお願い申し上げます。

また、追加支給を希望しない場合は、お手数ですが、下記「申請・お問い合わせ先」
までご連絡ください。

申請・お問い合わせ先

都道府県労働局・ハローワーク

ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局 職業安定部職業対策課（助成金センター）
およびハローワークまでお問い合わせください。

雇用調整助成金

検索

報道関係者 各位

令和2年7月7日
(照会先)
職業安定局雇用保険課
課長 松本 圭
課長補佐 樫村 拓郎
(電話代表) 03(5253)1111 (5764)
(直通電話) 03(3502)6771

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金関係情報の公開について

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金について、申請書やQ&Aなどについて、関連情報と併せて掲載したホームページを下記のとおり公開しましたので、お知らせします。

これにより、国民の皆さまが申請の準備を進めていただくことが可能になります。

(注) 複数事業所の休業について申請する方については、別途の様式等を準備中ですので、整い次第公開します。同一の期間について、複数の申請をした場合、最初の申請以外は無効となりますのでご注意ください。

(新型コロナウイルス感染症対応休業支援金情報関係HP)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html>

<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html>

また、本日から、お問い合わせ対応のコールセンターも稼働開始します。お問い合わせは労働局・ハローワークではなく、コールセンターの方をお願いします。

(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について)

電話番号：0120-221-276

受付時間：月～金 8:30～20:00

土日祝 8:30～17:15

今後、7月10日(金)を目途として、郵送での受付を先行して開始できるよう準備を進めていますので、整い次第、改めてお知らせします。

また、オンラインでの申請も可能とする予定ではありますが、引き続きシステム開発を行っていますので、別途お知らせいたします。

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（概要）

参考資料1

概要

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた中小企業の労働者のうち、休業中に賃金（休業手当）を受けることができなかった方に対して、当該労働者の申請により、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を支給する。

主な内容

1 対象者

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を受けて休業（休業手当の支払なし）した中小企業の労働者

2 支援金額の算定方法

休業前の1日当たり平均賃金 × 80% × (各月の日数 (30日又は31日) - 就労した又は労働者の事情で休んだ日数)

① 1日当たり支給額 (11,000円が上限)

② 休業実績

3 手続内容

① 申請方法： 郵送（オンライン申請も準備中）

（労働者本人からの申請のほか、事業主を通じて（まとめて）申請することも可能）

② 必要書類： (i) 申請書、(ii) 支給要件確認書[※]

(iii) 本人確認書類、(iv) 口座確認書類、(v) 休業開始前賃金及び休業期間中の給与を証明できるもの、

[※] 事業主の指示による休業であること等の事実を確認するもの。事業主及び労働者それぞれが記入の上、署名。

[※] 事業主の協力を得られない場合は、事業主記入欄が空欄でも受付（この場合、法律に基づき労働局から事業主に報告を求める。）。

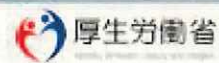
4 実施体制等

○ 都道府県労働局において集中処理

○ 問い合わせを受け付けるコールセンターを設置

<事業主の皆様へ>

- 離職や廃業のほか、休業等に伴う収入減少により、住居を失うおそれが生じている方等に対して、安定した住まいの確保を目的として住居確保給付金の支給を行っています。収入要件や資産要件等の支給要件がありますが、従業員の方で住まいにお困りの方がいましたらご紹介いただけますと幸いです。
- また、やむを得ず社員寮等に住んでいる従業員の解雇等を行うこととなった場合について、離職後の一定期間の入居への配慮をお願い致します。その際、事業主と入居者が合意して、新たに賃貸借契約を結んだ場合についても住居確保給付金の対象となる場合があります。一定期間の入居を前提とする場合は、定期借家契約の活用が考えられます。



住居確保給付金のご案内

休業等に伴う収入の減少により、住居を失うおそれが生じている方々について、**原則3ヶ月、最大9ヶ月、家賃相当額を自治体から家主さんに支給**します。



申請できる方は

これまで

離職・廃業から2年以内の方

令和2年4月20日以降

離職・廃業から2年以内または休業等により収入が減少し、住居を失うおそれがある方

4月30日からはさらに使いやすく

ハローワークへの求職申込みが不要に

住居確保給付金申請のご相談は
最寄りの自立相談支援機関まで

自立相談支援機関一覧

<https://www.mhlw.go.jp/content/000614516.pdf>

スマートフォン・タブレットはこちらから→





よくあるお問い合わせ

Q. 休業等により収入が減少し、住居を失うおそれがあるとはどういうことですか？

A. 本人の責めによらない理由により、勤務日数や勤務時間が減少した場合や、就労の機会が大幅に減少し、経済的に困窮した場合を指すもので、例えば以下のような場合を想定しています。

(例1) スポーツジムが一部休業することとなり、週4~5日活動していたところ週2~3日程度以下となったスポーツジムインストラクター

(例2) 参加予定であった海外からのゲストを招いた2週間のイベントが自粛のため中止となったフリーの通訳者

(例3) 自粛により宿泊のキャンセルが相次いだ旅館業を営む者

なお、上記は例示ですので、これを目安として、自治体において柔軟な対応をお願いしています。

Q. 離職・廃業から2年以内または休業等により収入が減少し住居を失うおそれがあることの確認方法はどうすればいいのでしょうか？

A. 雇用労働者の場合は、労働条件が確認できる労働契約書類と勤務日数や勤務時間の縮減が確認できる雇用主から提示されたシフト表等。

個人事業主においては、店舗の営業日や営業時間の減少が確認できる書類や、請負契約により収入を得ている場合は、注文主からの発注の取り消しや減少が確認できる書類等とします。

社会福祉協議会で実施されている特例貸付が行われたことがわかる書類等も活用できます。さらにこのような書類がない場合は申立書の活用も可能です。

Q. 社員寮は住居確保給付金の対象になりますか？

A. 対象になる場合があります。住居確保給付金は、受給者の居住の安定を確保するため、借地借家法に基づく賃貸借契約による場合に支給することとしています。社員寮として利用している住居に引き続き住む必要がある場合等において、事業主と入居者が合意して、新たに賃貸借契約を結んだ場合、その他の収入要件等を満たせば、住居確保給付金の支給対象となる場合があります。一定期間の入居を前提とする場合は、定期借家契約の活用が考えられます。

(参考) 定期建物賃貸借契約について

- 定期建物賃貸借契約とは、普通の賃貸借契約と異なり、契約で定めた期間が満了することにより、更新されることなく、確定的に賃貸借契約が終了する制度です。
- 社員寮等に引き続き一定期間居住する場合にも活用が可能です。

(主な相違点)

	定期建物賃貸借契約	普通の賃貸借契約
契約方法	・書面による契約が必要 ・契約書のほか、書面により「契約で定めた期限経過により契約が終了する」旨の説明が必要	・書面又は口頭による契約
更新の有無	・なし(双方合意による再契約は可能)	・賃貸人に正当な事由がある場合には更新拒絶可能
期間を1年未満とする契約の効力	・有効	・期限の定めのない契約とみなされる。

(参考) 国土交通省ホームページより

https://www.mlit.go.jp/jutakukentiku/house/jutakukentiku_house_tk3_000059.html ← 定期借家の概要、Q&A

https://www.mlit.go.jp/jutakukentiku/house/jutakukentiku_house_tk3_000030.html ← 定期借家契約書の雛形等

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9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、臨時休業などを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

→ 事業主の皆さまには、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いたします。

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（4月1日以降に取得した休暇は15,000円）を上限とする）

申請期間：令和2年12月28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）
〒103-0028 東京都中央区八重洲1-8-17 新槇町ビル 9F
- ・**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）
〒135-0042 東京都江東区木場2-7-23 第一びる 1F
- ・**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ありません。
※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、学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、学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まれます。

※ 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

日曜日、夏休みなど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：授業日 ※日曜日や夏休み（夏休み期間が再設定された場合は、再設定後のもの）などは対象外
- ・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。

- ・授業日であるかにかかわらず、その子どもの世話をするために休暇を取得した日

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

- ・対象となります。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ことが必要です。

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（4月1日以降に取得した休暇は15,000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。

両立支援等助成金 介護離職防止支援コース 「新型コロナウイルス感染症対応特例」のご案内

新型コロナウイルス感染症への対応として、介護のための有給の休暇制度を設け、ご家族の介護を行う労働者が休みやすい環境を整備した中小企業事業主を支援します。

休暇の取得日数	助成額
合計5日以上 10日未満	20万円
合計10日以上	35万円

支給要件

* 1中小事業主あたり**5人まで**申請可能です

- ① 新型コロナウイルス感染症への対応として利用できる**介護のための有給の休暇制度**(※)を設け、当該制度を含めて仕事と介護の両立支援制度の内容を**社内に周知**すること。

※所定労働日の20日以上取得できる制度

※法定の介護休業、介護休暇、年次有給休暇とは別の休暇制度であることが必要です。

- ② 新型コロナウイルス感染症の影響により対象家族の介護のために仕事を休まざるを得ない労働者が、①の休暇を**合計5日以上取得**(※)すること

※対象となる休暇の取得期間は、令和2年4月1日から令和3年3月31日までです。

※過去に年次有給休暇や欠勤により休んだ日について、事後的に①の休暇を取得したこととして振り替えた場合も対象となります。(振り替える際には労働者本人に説明し、同意が得ることが必要です。)

対象となる労働者

- ① 介護が必要な家族が通常利用している又は利用しようとしている介護サービスが、新型コロナウイルス感染症による休業等により利用できなくなった場合
- ② 家族が通常利用している又は利用しようとしている介護サービスについて、新型コロナウイルス感染症への対応のため利用を控える場合
- ③ 家族を通常介護している者が、新型コロナウイルス感染症の影響により家族を介護することができなくなった場合

○申請期限○

・支給要件を満たした翌日から起算して**2か月以内***令和2年6月15日より受付開始

なお、令和2年6月15日より前に支給要件を満たしていた場合は、8月15日が申請期限となります。

○申請先○

・各都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

対象労働者について「介護支援プラン」を策定し支援した場合は、通常の介護離職防止支援コースも併給できます。

詳細は裏面を参照

◎その他詳しい支給の要件や手続については、厚生労働省HPをご参照いただくか、申請する管轄の都道府県労働局へお問い合わせください。

厚生労働省 介護 新型コロナ

検索

<両立支援等助成金 介護離職防止支援コース>

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度について、利用者が生じた中小企業事業主に支給します。コースの詳細は以下のとおりです。

介護離職防止支援コース		支給額
A 介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	28.5万円<36万円>
B 介護両立支援制度		28.5万円<36万円>

※<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額。

新型コロナウイルス感染症対応特例 において、対象労働者について

「介護支援プラン」★を策定し、支援した場合は、「A介護休業」の支給対象となります。

A 介護休業

<休業取得時>

- 介護支援プランを作成し、対象労働者がそのプランに基づく合計5日（所定労働日）以上の介護休業を取得すること。

※介護休業は法定の介護休業制度のみならず、企業が任意で設けている制度も対象となります。

<職場復帰時>

- 介護休業を取得した対象労働者を、面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、雇用保険被保険者として3か月以上継続雇用していること。

B 介護両立支援制度

- 介護支援プランを作成し、以下のいずれか1つ以上の介護両立支援制度を対象労働者がそのプランに基づき合計20日以上（*1, 2を除く）利用し、引き続き対象労働者を雇用保険被保険者として継続雇用していること。

*1, 2 利用期間が利用開始から6か月を経過する日の間に一定の要件をみたすことが必要

・所定外労働の制限制度	・介護のための在宅勤務制度
・時差出勤制度	・法を上回る介護休暇制度 * 1
・深夜業の制限制度	・介護のためのフレックスタイム制度
・短時間勤務制度	・介護サービス費用補助制度 * 2

★「介護支援プラン」について

厚生労働省 仕事と家庭の両立支援プランナー [検索](#)

労働者の介護休業の取得及び職場復帰を円滑にするため事業主が介護に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、作成したプランです。

・プランの作成の際には、厚生労働省HPに掲載している「介護支援プラン策定マニュアル」を参考にしてください。

・プラン策定のノウハウを持つ「仕事と家庭の両立支援プランナー」が中小企業に訪問し、プラン策定支援を無料で行っています。

詳細はHPをご覧ください。

事業者の皆さまへ

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による
休暇取得支援助成金をご活用ください



▶▶助成金の対象

詳細は裏面をご参照ください

①～③の全ての条件を満たす事業者が対象です。

✓ 令和2年5月7日から同年9月30日までの間に

- ① **新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として**、医師または助産師の指導により、休業が必要とされた**妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度**(年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の**6割以上**が支払われるものに限る)を整備し、
- ② 当該有給休暇制度の内容を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内容とあわせて**労働者に周知**した事業者であって、

✓ 令和2年5月7日から令和3年1月31日までの間に (※)

③ 当該休暇を合計して**5日以上取得**させた事業者

(※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告示の適用期間)

▶▶助成内容

対象労働者1人当たり **有給休暇計5日以上20日未満：25万円** *1事業所当たり20人まで
以降20日ごとに15万円加算 (上限額：100万円)

▶▶申請期間

令和2年6月15日から令和3年2月28日まで

*雇用保険被保険者の方用と、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。

*事業所単位ごとの申請です。

事業者の皆さまには、この助成金も活用しつつ、
妊娠中の女性労働者が休みやすい環境づくりに努め、積極的な配慮をお願いします。

支給要件の詳細や具体的な手続、支給申請書のダウンロードはこちらから

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html



都道府県労働局 雇用環境・均等部 (室) に

本助成金及び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相談・申請窓口を設置しています

受付時間8時30分～17時15分 (土・日・祝日・年末年始を除く)

相談・申請窓口URL：https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index_00004.html



都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-6893-1100	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7357	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-4630	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2728	兵庫	078-367-0700	福岡	092-411-4717
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-0221	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1701	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8294	長野	026-223-0551	島根	0852-20-7007	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-254-6320	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4403
千葉	043-306-1860	三重	059-261-2978	徳島	088-652-2718		



詐欺にご注意ください。国や都道府県労働局から、助成金の相談について電話等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等で問い合わせることはありません。



▶対象となる労働者

- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、
医師または助産師の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者

<新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置とは>

妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業などにおける新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとして、医師や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主に、休業など必要な措置を講じることを義務付ける措置。適用期間は、令和2年5月7日から令和3年1月31日まで。



<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000628247.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000628247.pdf>

▶対象となる有給の休暇制度

- 就業規則における規定の有無、既存の特別休暇の活用

休暇制度の就業規則への規定はこの助成金の要件ではありません。

既存の特別休暇の対象に含まれることを明示して、労働者に周知することでも対象となります。

*ただし、常時10人以上の労働者を使用している事業主が、新たな休暇制度を設けた場合は、労働基準法に基づき、遅滞なく就業規則を変更し、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

- 制度の周知方法

有給の休暇制度と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内容について、

全ての労働者がその内容を知ることができるよう、適切な方法により周知を行うことが必要です。

- (例) ・事業所の見やすい場所に制度の内容を掲示する ・制度の内容を記載した書面を労働者へ交付する
- ・電子メールを利用して労働者に制度の内容を送信する など

- 休暇制度の整備及び周知の時期

令和2年9月30日までに制度整備と周知が必要です。

また、**令和2年9月30日までに制度整備と周知を行えば、制度整備と周知が労働者の休暇取得後であっても対象**となります。

- 欠勤などを、事後的にこの助成金の対象となる有給休暇に変更した場合の扱い

対象となります。ただし、事後的にこの助成金の対象となる有給休暇に変更することについて労働者本人に説明し、同意を得ることが必要です。

▶支給額

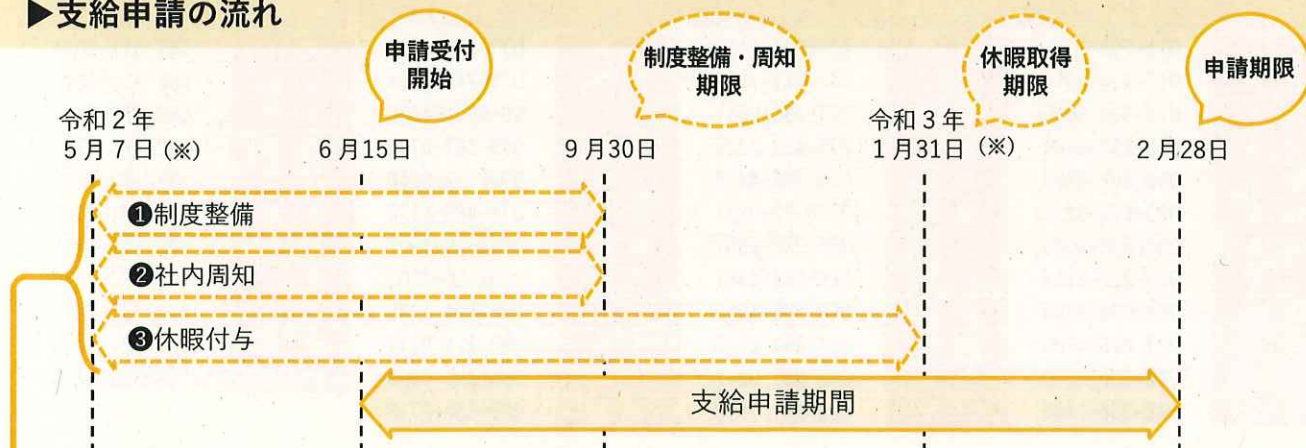
- 連続して休暇を取得していない場合の支給額

連続して休暇を取得していない場合も、令和2年5月7日から令和3年1月31日までの合計の休暇取得日数に応じて支給額が決定されます。

- 同一の労働者について複数回の申請をした場合

2回目以降の申請では、その申請時点での合計の休暇取得日数に応じて支給すべき金額と前回までの申請で支給された金額の差額があれば、差額を支給します。

▶支給申請の流れ



「①制度整備」「②社内周知」は、「③休暇付与」後であっても、対象となります。

※令和2年5月7日～令和3年1月31日：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告示の適用期間

「働き方改革推進支援助成金(※1)」のご案内 (テレワークコース)

労働時間等の設定の改善※2及び仕事と生活の調和の推進のため、

在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む 中小企業事業主を支援します！

※1 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。

※2 「労働時間等の設定の改善」とは、各事業場における労働時間、年次有給休暇等に関する事項について労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応した、より良いものとしていくことをいいます。

New!

★支給額について、1人当たりの上限額と1企業当たりの上限額を倍増します！

★受け入れている派遣労働者がテレワークを行う場合も対象とします！

★成果目標を見直します！

月間平均所定外労働時間数を前年と比較して5時間以上削減させる目標は廃止します。

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)による導入のためのコンサルティング

※派遣先である場合、派遣労働者も対象となります。ただし、その派遣労働者を雇用する派遣元事業主が、その派遣労働者を対象として同時期に同一措置につき助成金を受給していない場合に限りです。

※少なくとも対象労働者の1人は直接雇用する労働者であることが必要です。

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、成果目標の達成状況※にに応じて助成します。※成果目標・評価期間は裏面参照。

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 (注) 契約形態が、リース契約、ライセンス契約、サービス利用契約などで「評価期間」を超える契約の場合は、「評価期間」の間の経費のみが対象	対象経費の合計額 × 補助率 (上限額を超える場合は 上限額 ※) ※「1人当たりの上限額」×対象労働者数 又は 「1企業当たりの上限額」のいずれか低い方の額

成果目標の達成状況	達成	未達成
補助率	3/4	1/2
1人当たりの上限額	40万円	20万円
1企業当たりの上限額	300万円	200万円

<支給額の例>
 労働者100人の企業で、総務、経理部門において400万円のテレワーク用機器を導入し、対象労働者が10人の場合
 所要額 400万円
 ○成果目標達成の場合 → 300万円を助成
 ○成果目標未達成の場合 → 20万円×10人=200万円を助成

※ 成果目標、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。



成果目標と評価期間

成果目標

本助成金の「支給対象となる取組」を実施するにあたっては、以下の「成果目標」をすべて達成することを目指してください（達成状況に応じて支給額が変わります）。

- ① 評価期間に1回以上、対象労働者全員に、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを実施させる
- ② 評価期間において、対象労働者が在宅またはサテライトオフィスにおいてテレワークを実施した回数の週間平均を、1回以上とする

評価期間

上記「成果目標」を達成したかどうかは、事業実施期間（交付決定の日から令和3年2月15日まで）中の、1か月から6か月の期間で設定する「評価期間※」で判断します。
 ※評価期間は申請者が事業実施計画を作成する際に自ら設定します。

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12月1日（火））
 ※ 後日、厚生労働省から交付決定通知書が送付されます
- ② 交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
- 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3月1日（月））
 ※ 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

① 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です

または

② テレワークを継続して活用する中小企業事業主

※ 過去に本助成金を受給した事業主は、対象労働者を2倍に増加してテレワークに取り組む場合に、2回まで受給が可能です

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

お問い合わせ先

テレワーク 相談 検索

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

テレワーク相談センター

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

電話：0120-91-6479（受付時間：平日9:00～17:00）

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

※ 働き方改革推進支援助成金テレワークコースに関する申請書やお問い合わせなどの受付は、厚生労働省委託事業テレワーク相談センター事業の受託者である、一般社団法人日本テレワーク協会により行われています。

- テレワークの導入に当たっては、セキュリティへの配慮も必要です。
 テレワークセキュリティガイドライン（総務省）などもご参照ください。
https://www.soumu.go.jp/main_content/000545372.pdf
https://www.soumu.go.jp/main_content/000545372.pdf

新型コロナウイルス接触確認アプリのインストールをお願いします

自分をまもり、大切な人をまもり、
地域と社会をまもるために、
接触確認アプリをインストールしましょう。

厚生労働省

新型コロナウイルス 接触確認アプリ

(略称：COCOA)

COVID-19 Contact Confirming Application



*画面イメージ

接触確認アプリは、新型コロナウイルス感染症の感染者と接触した可能性について、通知を受け取ることができる、スマートフォンのアプリです

○本アプリは、利用者ご本人の同意を前提に、スマートフォンの近接通信機能（ブルートゥース）を利用して、お互いに分からないようプライバシーを確保して、新型コロナウイルス感染症の陽性者と接触した可能性について、通知を受けることができるアプリです。

○利用者は、陽性者と接触した可能性が分かることで、検査の受診など保健所のサポートを早く受けることができます。利用者が増えることで、感染拡大の防止につながることが期待されます。

1メートル以内、15分以上の接触した可能性



- ・接触に関する記録は、端末の中だけで管理し、外にはできません
- ・どこで、いつ、誰と接触したのかは、互いにわかりません
- ※端末の中のみで接触の情報（ランダムな符号）を記録します
- ※記録は14日経過後に無効となります
- ※連絡先、位置情報など個人が特定される情報は記録しません
- ※ブルートゥースをオフにすると情報を記録しません

iPhoneの方はこちら

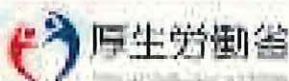


Androidの方はこちら



詳しくはこちら

厚生労働省
ウェブサイト



内閣官房

新型コロナウイルス感染症対策推進室
情報通信技術(IT)総合戦略室

新型コロナウイルス接触確認アプリ 利用者向けQ & A

問1 接触確認アプリとは、どのようなものですか。

利用者ご本人の同意を前提に、スマートフォンの近接通信機能（ブルートゥース）を利用して、お互いに分からないようプライバシーを確保して、新型コロナウイルス感染症の陽性者と接触した可能性について、通知を受けることができます。なお、本アプリはApple社とGoogle社が提供しているアプリケーション・プログラミング・インターフェイス(API)を元に開発しています。

問2 アプリを利用することで、どのようなメリットがありますか。

利用者は、新型コロナウイルス感染症の陽性者と接触した可能性が分かることで、検査の受診など保健所のサポートを早く受けることができます。利用者が増えることで、感染拡大の防止につながることが期待されます。

問3 他の利用者との接触をどのように記録するのですか。

スマートフォンの近接通信機能（ブルートゥース）を利用して、ほかのスマートフォンとの近接した状態（概ね1メートル以内で15分以上）を接触として検知します。近接した状態の情報は、ご本人のスマートフォンの中のみ暗号化して記録され、14日が経過した後に自動的に無効になります。この記録は、端末から外部に出ることはなく、利用者はアプリを削除することで、いつでも任意に記録を削除できます。

問4 個人情報が収集されることはないですか。

氏名・電話番号・メールアドレスなどの個人の特定につながる情報を入力いただくことはありません。他のスマートフォンとの近接した状態の情報は、暗号化のうえ、ご本人のスマートフォンの中のみ記録され、14日の経過した後に自動的に無効になります。行政機関や第三者が接触の記録や個人の情報を利用し、収集することはありません。

問5 位置情報を利用するのですか。

GPSなどの位置情報を利用することはないです。記録することはありません。

問6 他の利用者との接触を検知する目安はありますか。

ご利用のスマートフォン同士が、概ね1メートル以内の距離で15分以上の近接した状態にあった場合、接触として検知される可能性が高くなります。機器の性能や周辺環境（ガラス窓や薄い障壁など）、端末を所持する方向などの条件や状態により、計測する距離や時間に差が生じますので、正確性を保証するものではありません。

問7 利用はいつでも中止できますか。

いつでも任意にアプリの利用を中止し、アプリを削除することで、すべての過去14日間分までの記録を削除できます。

問8 アプリでは、どのような通知がきますか。

新型コロナウイルス感染症の陽性者が、本人の同意のもと、陽性者であることを登録した場合に、その陽性者と過去14日間に、概ね1メートル以内で15分以上の近接した状態の可能性があった場合に通知されます。通知を受けた後は、ご自身の症状などを選択いただくと、帰国者・接触者外来等の連絡先が表示され、検査の受診などが案内されます。

問9 新型コロナウイルス感染症の陽性者がアプリで登録したら通知はすぐにきますか。

利用者への通知は、1日1回程度となっております。アプリへの登録のタイミングによっては、すぐに通知されない場合があります。なお、アプリの設定で「通知をON」にいただくと、通知があった場合に画面上に通知メッセージが表示されます。

問10 新型コロナウイルス感染症の陽性者と診断されましたが、アプリで登録しなかったらどうなりますか。

陽性者と診断された場合に、アプリへの登録は、利用者の同意が前提であり、任意です。登録いただくことで、あなたと接触した可能性がある方が、検査の受診など保健所のサポートを早く受けることができます。

問11 陽性者との接触の可能性が確認されたとの通知を受けたら、何をすればいいですか。

アプリの画面に表示される手順に沿って、ご自身の症状などを選択いただくと、帰国者・接触者外来などの連絡先が表示され、検査の受診などをご案内します。

問12 厚生労働省ではアプリで得た情報を何に利用するのですか。

厚生労働省では、アプリにより、利用者のデータを利用し、収集することはありません。利用者に氏名・電話番号などの個人情報を入力いただくこともありません。

令和2年7月10日（金）

【照会先】

職業安定局雇用保険課

課長： 松本 圭

課長補佐： 櫻村 拓郎

(代表電話) 03 (5253) 1111 (5759)

(直通電話) 03(3502)6771

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の郵送受付開始について

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金について、先行して開始することとしておりました郵送での受付につきましては、予定どおり本日7月10日（金）から開始いたします。郵送受付先は以下のとおりです。

(郵送受付先)

郵便番号：600-8799

宛 先：日本郵便株式会社 京都中央郵便局留置

厚生労働省新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金担当 行

(参考1：新型コロナウイルス感染症対応休業支援金情報関係HP)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html><https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html>

(参考2：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について)

※ お問い合わせは労働局・ハローワークではなく、以下のコールセンターの方をお願いします。

電話番号：0120-221-276

受付時間：月～金 8:30～20:00

土日祝 8:30～17:15