

新型コロナウイルス感染に関する労働関連 FAQ

(2020年7月20日版)

これまでに本会へ寄せられたご相談への回答を中心に Q&A としてまとめました。
新しい情報、変更等があれば、その都度更新します。

1. 看護職が感染した場合等の社会保障給付等（労災保険・健康保険 ほか）5

<看護職が感染した場合>

- 1) 新型コロナウイルス感染症で入院した場合、治療費や入院費はどうなりますか。
- 2) 看護職が新型コロナウイルス感染症を発症した場合、労災保険給付の対象となりますか。
- 3) 業務上の理由で、新型コロナウイルスに感染したため勤務を休む場合、所得補償はありますか。
- 4) 業務外の理由で、新型コロナウイルスに感染したため勤務を休む場合、健康保険の傷病手当金は支払われますか。
- 5) 新型コロナウイルスに感染したため勤務先を休む場合、勤務先から労働基準法に基づく休業手当（平均賃金の100分の60以上）は支払われますか。

<看護職が濃厚接触者となった場合、発熱等感染が疑われる場合>

- 6) 本人には発熱等の自覚症状がないものの、家族が新型コロナウイルスに感染し濃厚接触者になったなどの理由により、勤務先を休む場合、健康保険の傷病手当金は支払われますか。
- 7) 発熱などの症状があるため自主的に勤務先を休もうと考えています。休業手当は支払われますか。
- 8) 発熱などがあるため、年次有給休暇を取得して勤務先を休むことはできますか。
- 9) 新型コロナウイルス感染症の濃厚接触者になった場合、有給休暇を使うように指示されました。特別な休暇の扱いにはしてもらえないのでしょうか。

2. 事業休止・一時帰休に伴う給与補償（休業手当・生活支援ほか）

.....9

- 1) 新型コロナウイルス感染症によって、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず看護職を休業とさせる場合等、休業に際してはどのようなことに心がければよいのでしょうか。
- 2) 事業所の経営に対する支援策や個人の生活支援策について知りたい

3. 復職・兼業についての相談11

- 1) 数年前に臨床を離れ、現在看護の仕事についていませんが、日々報じられる医療現場の状況に居ても立っても居られない気持ちです。資格を活かして何かのお役に立ちたいのですが、どうしたらよいのでしょうか。
- 2) 育児休業期間中ですが、新型コロナウイルス感染症対応のために自分の力を役立てたいと思い、一時的な職場復帰を希望しています。育児休業給付金の受給にどのような影響がありますか。
- 3) 失業等給付(雇用保険の失業等給付の基本手当)を受けています。コロナウイルス感染症対策のために病院での勤務を希望しますが、失業等給付の受給への影響はありますか。
- 4) 勤務先病院の一部閉鎖に伴い一時帰休となりました。その間、別の医療機関等で働きたいと思いますが可能ですか。
- 5) テレビをみて、潜在看護師の復職(募集・支援)のを知りました。復職したいのですが、2歳の子どもがいます。保育所の対応はしてもらえますでしょうか。
- 6) 新型コロナウイルス感染症が収束するまでなど期間を限定して、パートタイマーや臨時スタッフの看護師として就労は可能でしょうか。またそのような働き方の場合、どのような受け入れ先がありますか。

4. 労務管理・労働安全衛生の確保について（妊娠中の職員への配慮

ほか）15

- 1) 新型コロナウイルス感染症対策に勤務先の病院が対応しており、業務が激務です。自分は妊婦なのですが、新型コロナウイルスに感染のリスクがある中で、妊婦が働いてもよいか不安です。

- 2) 現在妊娠しています。感染患者に対応する可能性のない部署への異動を希望していますが、うけいれてもらえません。
- 3) 職場として、妊婦や基礎疾患を持つ者などを感染リスクのある業務から外すなどの対応を検討するにはどのようにしたらよいでしょうか。
- 4) 感染患者専用病棟の開設を準備しています。急ぎ特別看護チームの編成をしますが、留意点を教えてください。
- 5) 職員の安全・健康に配慮した職場づくりや、看護職個人がとりくめる健康管理について知りたい。
- 6) 喘息の持病がありますが、看護師として従事しています。自分がもし新型コロナウイルス感染症に罹患した場合、重症化してしまうのではないかと不安です。基礎疾患がある看護師への対応や対策などはないのでしょうか。
- 7) 自分が新型コロナウイルス感染症の陽性となった場合、その後、職場に復帰する基準などがあれば教えてください。

5. 育児・家族・介護・育休明け22

- 1) 育児休業を終えて復帰する予定でしたが、育児休暇の延長は可能でしょうか。また育児休暇延長を希望する場合の制度や働き方について教えてください。
- 2) 子どもが新型コロナウイルスに感染した場合に休暇を取れる方法がありますか。
- 3) 夫婦で看護師として働いています。両親がコロナウイルス陽性となった場合、子どもの世話はどうしたらいいでしょうか。

6. 処遇・賃金・手当24

- 1) 新型コロナウイルス感染症対応のため、経営が厳しくなっているようです。今後減給や夏・冬のボーナスの不支給がありそうです。病院側が決めれば職員にはどうにもならないのでしょうか。
- 2) 日本看護協会が新型コロナウイルス感染症患者に対応する看護職員への危険手当支給を要望したとのことですが、その結果はどうなっているのですか？
- 3) 国が新型コロナウイルス感染患者対応にあたった医療従事者に慰労金を支給するとのことですが、どのような仕組みですか？

7. その他27

- 1) 毎年看護研究発表に向け、病院でチームをいくつか作り今年度も始動しています。密室で会議を行うこともあり、新型コロナウイルス感染症の対応で心身ともに疲弊しているこの時期に研究を行うことに疑問があります。
- 2) インターネット等を利用した web 会議を行う時間は、診療報酬の算定をする上で、看護時間をマイナスしなくてよいか。
- 3) パートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者も、休業手当の支払いや年次有給休暇の付与の対象となりますか。
- 4) 労働基準法における休業手当や年次有給休暇などは、外国人の労働者にも適用されますか。

労務管理についての参考情報29

1. 看護職が感染した場合等の社会保障給付等（労災保険・健康保険ほか）

<看護職が感染した場合>

1) 新型コロナウイルス感染症で入院した場合、治療費や入院費はどうなりますか。

- A. 感染が業務上か業務外の理由であるかを問わず、新型コロナウイルス感染症で入院した場合、感染症法の規定に基づいて入院費などが公費で支払われます。

ご参考：厚労省 「新型コロナウイルスに関する Q&A（医療機関・検査機関の方向け）4月22日時点版」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00004.html

- ※「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」により、指定感染症（新型コロナウイルス感染症(COVID-19)については2020年2月14日から1年間指定）に罹患した場合の入院費は公費で賄われます。

2) 看護職が新型コロナウイルス感染症を発症した場合、労災保険給付の対象となりますか。

- A. 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、介護従事者等が新型コロナウイルスに感染した場合には、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ります。なお、原則として、給付の申請は勤め先から行うことになりますので、まずはお勤め先の人事部門に手続きについて確認してください。また、事業場を管轄する労働基準監督署でもご相談が可能です。

ご参考：厚労省「新型コロナウイルスに関する Q&A（労働者の方向け）令和2年4月28日時点版」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00018.html#Q5-2

3) 業務上の理由で、新型コロナウイルスに感染したため勤務を休む場合、所得補償はありますか。

- A. 業務又は通勤に起因して発症したものであると認められる場合には、労災保険給付の対象となり、休業補償給付があります。業務中に新型コロナに感染し、療養のために労務

に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から、業務災害として労災保険から休業補償給付と休業特別支給金が支給されます。休業補償給付は賃金の6割が補償、休業特別支給金は賃金の2割が補償されます。

なお、休業の初日から3日目までを「待機期間」といい、会社が労働基準法の規程に基づく休業補償（1日につき平均賃金の60%）を行います。労災保険の給付は原則として、給付の申請はお勤め先から行うこととなりますので、まずはお勤め先の人事部門に手続きについて確認してください。

また、事業場を管轄する労働基準監督署でもご相談が可能です。

4) 業務外の理由で、新型コロナウイルスに感染したため勤務を休む場合、健康保険の傷病手当金は支払われますか。

- A. 業務外の理由で、新型コロナウイルス感染症に感染し、その療養のため勤務に服することができない方については、ご自身が被用者保険に加入されている方であれば、療養のために勤務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から、直近12カ月の平均の標準報酬日額の3分の2に相当する金額が、傷病手当金として支給されます。

なお、勤務に服することが出来なかった期間には、発熱などの症状があるため自宅療養を行った期間も含まれます。また、やむを得ず医療機関を受診できず、医師の意見書がない場合においても、事業主の証明書により、保険者において労務不能と認められる場合があります。まずはお勤め先の人事部門に手続きについて確認してください。

また、国民健康保険に加入する方については、市町村によっては条例により、新型コロナウイルス感染症に感染するなどした被用者に傷病手当金を支給する場合があります。具体的な申請手続き等の詳細については、加入する保険者にご確認ください。

5) 新型コロナウイルスに感染したため勤務先を休む場合、勤務先から労働基準法に基づく休業手当（平均賃金の100分の60以上）は支払われますか。

- A. 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、勤務先から休業手当（平均賃金の100分の60以上）は支払われません。なお、業務外の理由で感染した場合、被用者保険に加入されている方であれば、要件を満たせば、各保険者から傷病手当金が支給されます。また、業務上の理由で感染

したと認定された場合は、労災保険の休業補償給付が支給されます。

ご参考：厚生労働省 HP「新型コロナウイルスに関するQ&A（労働者の方向け）」令和2年4月28日時点版」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00018.html

<看護職が濃厚接触者となった場合、発熱等感染が疑われる場合>

6) 本人には発熱等の自覚症状がないものの、家族が新型コロナウイルスに感染し濃厚接触者になったなどの理由により、勤務先を休む場合、健康保険の傷病手当金は支払われますか。

- A. 本人に症状がなく、家族が新型コロナウイルスに感染したという理由で勤務先を休む場合は、傷病手当金の支給対象とはなりません。

7) 発熱などの症状があるため自主的に勤務先を休もうと考えています。休業手当は支払われますか。

- A. 新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため看護職が自主的に休まれる場合は、休業手当の支払いの対象とはなりません。

この場合には、事業場に任意で設けられる有給の病気休暇制度があれば、事業場の就業規則などの規定を確認いただき、これを活用することなどが考えられます。

ご参考：厚生労働省 HP「新型コロナウイルスに関するQ&A（労働者の方向け）」令和2年4月28日時点版

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00018.html

8) 発熱などがあるため、年次有給休暇を取得して勤務先を休むことはできますか。

- A. 年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものですから、理由を問わず取得することは可能です。なお、事業場で任意に設けられた病気休暇がある場合には、事業場の就業規則などの規定を確認いただき、これを取得することも考えられます。

9) 新型コロナウイルス感染症の濃厚接触者になった場合、有給休暇を使うように指示されました。特別な休暇の扱いにはしてもらえないのでしょうか。

- A. 年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものなので、濃厚接触者になったからという理由で、使用者が一方的に法定の有給休暇を取得させることはできません。一方、法定の有給休暇を超えた、病院独自の有給休暇（特別休暇、病休など呼び方は様々ですので、ご確認ください）を設定されているのであれば、ご相談のような取扱いができます。一度有給休暇の取扱いについて、人事管理部門にご相談されるとよいでしょう。

なお、濃厚接触者の定義が変更となりましたので、下記 HP でご確認ください。

国立感染症研究所

<https://www.niid.go.jp/niid/images/epi/corona/2019nCoV-02-200420.pdf>

また、労働に関しては、病院を管轄する労働基準監督署や総合労働相談コーナーも活用できます。こちらもご利用をご検討ください。

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

2. 事業休止・一時帰休に伴う給与補償（休業手当・生活支援ほか）

1) 新型コロナウイルス感染症によって、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず看護職を休業とさせる場合等、休業に際してはどのようなことに心がければよいのでしょうか。

- A. 今回の新型コロナウイルス感染症により、事業の休止や縮小などを余儀なくされた場合において、正規雇用・非正規雇用にかかわらず、労働者を休業させた場合、雇用調整助成金の対象になり得ることも踏まえ、労使がよく話し合っって労働者の不利益を回避するように努力することが大切です。

なお、労働基準法第 26 条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の 100 分の 60 以上）を支払わなければならないとされています。休業手当の支払いについて、不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払義務はありません。

しかし、労使の話し合いの上、有給の特別休暇制度を設ける等により、就業規則や労使協定において休業させたことに対する手当を定める等、労使が協力して休ませる体制を整えていきましょう。

※雇用調整助成金（緊急対応期間：令和 2 年 4 月 1 日～6 月 30 日）の対象となる休業は、所定労働日の全 1 日にわたるものだけでなく、部署・部門ごとや職種・仕事の種類によるまとめり、勤務体制によるまとめりなど一定のまとめりで行われる 1 時間以上の短時間休業、または一斉に行われる 1 時間以上の短時間休業も対象となります。

例えば外来部門の時間短縮の際にも対象となりますので、雇用調整助成金を上手にご活用いただき、働き方の工夫を進めていきましょう。

2) 事業所の経営に対する支援策や個人の生活支援策について知りたい

- A. 国および各自治体では緊急経済対策に基づく支援策を設けています。支援策は日々変更されていますので、国やお住まいの自治体、事業所を管轄する自治体のホームページや広報誌などの情報を確認いただき、最寄りの窓口にお問い合わせください。

【支援策の例】

○個人の生活支援策

- ・特別定額給付金：一人当たり 10 万円の給付
- ・子育て世帯への臨時特別給付金：児童手当を受給する子育て世帯へ一時金の給付
- ・住宅確保給付金：収入の減少により住居を失う恐れが生じている場合に給付金の支給

- ・ 社会保険料、国税、公共料金の猶予

○事業所の経営に対する支援策

(会社の事業資金への支援)

- ・ 持続化給付金：事業全般に広く使える給付金を支給
- ・ 働き方改革推進支援助成金（テレワークコース）・・・テレワーク環境整備などに活用できる助成金の支給
- ・ 実質無利子・無担保融資

(労働者の雇用の維持への支援)

- ・ 雇用調整助成金：売上減少があり、雇用の維持に努める事業主に助成金の支給
- ・ 小学校休業等対応助成金：小学校等の臨時休校に伴う子供の世話が必要な労働者の休業に対し、有給休暇を取得させた場合に助成金の支給

ご参考：首相官邸 HP リーフレット「生活と雇用を守るための支援策」

https://www.kantei.go.jp/jp/pages/coronavirus_shien.html

3. 復職・兼業についての相談

1) 数年前に臨床を離れ、現在看護の仕事についていませんが、日々報じられる医療現場の状況に居ても立っても居られない気持ちです。資格を活かして何かのお役に立ちたいのですが、どうしたらよいでしょうか。

- A. 看護資格をお持ちの皆様から同様のお声が寄せられており、大変心強く、ありがたく思っています。新型コロナウイルスによる感染の拡大に伴い、現在、さまざまな場所で看護が必要とされています。感染対応の最前線に立つ看護職員のいわば後方支援として、病院、診療所、介護施設等の医療・介護現場の通常の看護業務、保育所や学童保育、小中学校、新型コロナウイルス感染症に関する電話相談などで就業が求められています。あくまでも雇用契約に基づく就業となりますので、働き方や業務の内容、業務上の感染リスクの有無などを十分確認され、ご自身やご家族の安全が守れることを前提に、可能な範囲でご協力いただければと考えます。

ご協力いただける場合は、以下のナースセンター一覧よりお住まいの都道府県ナースセンターにご相談ください。

ご参考：都道府県ナースセンター一覧 外部リンク

<https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/eNursecenter/PrefNCList.pdf>

ご参考：ナースセンターとは 外部リンク

<https://www.nurse.or.jp/nursing/nc/gaiyo/index.html>

2) 育児休業期間中ですが、新型コロナウイルス感染症対応のために自分の力を役立てたいと思い、一時的な職場復帰を希望しています。育児休業給付金の受給にどのような影響がありますか。

- A. 現勤務先については、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に、一時的・臨時的に就労することは可能とされています。そもそも育児休業はその間は仕事をしない制度であるため、休業中の就労は恒常的・定期的なものであってはなりません。ご希望の一時的・臨時的な就労の程度が育児休業給付金の支給を妨げないものであるかについて、勤務先の人事部門担当者を通して事業所を管轄するハローワークに確認してください。就労が可能であることが確認できた場合であっても、支給単位期間(※)中に就業日が10日を超え、かつ就業時間が80時間を超えるときは、育児休業給付金の支給対象となりません。また、10日超かつ80時間超の就労に該当しない場合であっても、受け取った賃金の額によっては、当該支給単位期間における育児休業給付金が減

額となったり、全額不支給となったりすることがありますので注意が必要です。

※「支給単位期間」とは、育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間をいいます（育児休業終了日を含む場合は、その育児休業終了日までの期間です）。

詳細は、下記資料をご確認いただくか、勤務先の人事部門担当者を通して事業所を管轄するハローワークに確認してください。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000178877.pdf>

また、インターネット上から全国の求人情報を見ていただくこともできます。ぜひ、下記「e ナースセンター」をご利用ください。

ご参考:e ナースセンター—都道府県看護協会による無料職業紹介事業—

<https://www.nurse-center.net/nccs/>

3) 失業等給付(雇用保険の失業等給付の基本手当)を受けています。コロナウイルス感染症対策のために病院での勤務を希望しますが、失業等給付の受給への影響はありますか。

- A. 失業等給付を受給する方が、コロナウイルス感染症対応のために、その力を発揮してくださることは大変ありがたいことです。しかし、働き方によっては就職したとみなされ、失業等給付を受給できなくなる可能性もありますので、まずは、お住いのハローワーク(失業等給付の手続きを行ったハローワーク)に、ご自身の意向(失業等給付を受給したい、もしくはしなくてもよいので支援のための就職を優先したい)とそれに合わせた働き方について、必ず確認してください。

なお、ハローワークに確認をしたうえで就業する場合であっても、失業等給付の受給期間等に仕事をした場合には、4週に1度失業認定を受ける際にその旨を申告することが必要となりますので、ご注意ください。

4) 勤務先病院の一部閉鎖に伴い一時帰休となりました。その間、別の医療機関等で働きたいと思いますが可能ですか。

- A. 現就業先と雇用関係がある場合、他の医療機関等で働くことは兼業(ダブルワーク)に

当たります。現就業先によっては、就業規則において兼業(ダブルワーク)を禁止している場合がありますので、お勤め先の上司や人事部門にあらかじめ相談をしてください。また、兼業(ダブルワーク)を認められている場合、労働時間の計算において、現就業先と兼業先との通算が必要となる場合がありますので、その管理方法について現就業先と兼業先に確認をお願いいたします。

5) テレビをみて、潜在看護師の復職(募集・支援)のことを知りました。復職したいのですが、2歳の子どもがいます。保育所の対応はしてもらえますでしょうか。

- A. まず、地域の保育所の利用については、地区町村の保育課に確認してください。緊急事態宣言が出された指定都府県では、保育園の利用を医療従事者をはじめとする社会機能の維持に必要な業務についている親御さんに限る「特別保育」「縮小保育」などの態勢をとっています。これから復職される場合、就業開始に合わせて入所が可能かどうかは地域の状況によると思われまます。

就業先に施設内(院内)保育所が設けられている場合もあり、こちらの利用が可能かどうかは、職場を探す際に確認をしてください。各都道府県に設けられたナースセンターでは看護職向けの無料の職業紹介を行っていますので、ご相談ください。

ご参考：都道府県ナースセンター一覧 外部リンク

<https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/eNursecenter/PrefNClisr.pdf>

ご参考：ナースセンターとは 外部リンク

<https://www.nurse.or.jp/nursing/nc/gaiyo/index.html>

6) 新型コロナウイルス感染症が収束するまでなど期間を限定して、パートタイマーや臨時スタッフの看護師として就労は可能でしょうか。またそのような働き方の場合、どのような受け入れ先がありますか。

- A. 新型コロナウイルスによる感染の拡大に伴い、現在、さまざまな場所で看護が必要とされています。感染対応の最前線に立つ看護職員のいわば後方支援として、病院、診療所、介護施設等の医療・介護現場の通常の看護業務、保育所や学童保育、小中学校、新型コロナウイルス感染症に関する電話相談などで就業が求められています。

あくまでも雇用契約に基づく就業となりますが、日単位の求人もありますので、働き方や業務の内容、業務上の感染リスクの有無などを十分確認され、ご自身やご家族の

安全が守れることを前提に、可能な範囲でご協力ください。お問い合わせは、お住まいの都道府県のナースセンターへご相談ください。

都道府県ナースセンターのご案内

<https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/eNursecenter/PrefNClis.pdf>

4. 労務管理・労働安全衛生の確保について（妊娠中の職員への配慮ほか）

1) **新型コロナウイルス感染症対策に勤務先の病院が対応しており、業務が激務です。自分は妊婦なのですが、新型コロナウイルスに感染のリスクがある中で、妊婦が働いてもよいか不安です。**

- A. 妊娠中の方は、新型コロナウイルス感染症に関する情報が少ない中にご不安だと思います。一般的には、妊婦は新型コロナウイルス感染患者のハイリスクであり、妊婦が肺炎を発症すると重症化する可能性があると言われています。妊娠中の看護職員については、できるだけ感染リスクの低い業務を担当できるよう職場内で調整がなされることが望ましいのですが、現時点でそのような体制が取れていない職場もあります。

法的には、妊娠中の女性労働者に対しては、ご本人の申請があれば深夜業、時間外労働を免除する（労働基準法）ほか、母性健康管理措置（男女雇用機会均等法）として、医師などからの指導事項を守るための勤務時間の変更や勤務軽減などの措置（通勤緩和、休憩に関する措置、妊娠中の症状などに対応する措置）をとることとされています。

国は、妊娠中に働いている方に対して、ご自身の体調なども踏まえ、休暇の取得、在宅勤務が可能な場合はテレワーク、時差通勤などについて、勤務先と相談することをすすめています。しかし、医療機関においては医療に従事する必要があることから在宅勤務が難しい状況にあります。妊娠中の医療従事者が感染リスクを伴わない働き方の配慮が必要ですので、現在不安を感じる環境の場合にはまずは、勤務されている病院と、働き方について相談することをお勧めします。

また、すでに、厚生労働省は、経済団体や労働団体に対して、妊娠中の女性労働者に配慮した取組への協力を要請しています。企業に対しても、①休みやすい環境の整備、②時差通勤の積極的な活用の推進、③従業員の感染の予防のための取り組みなどについて、協力を要請しており、これは病院等においても同様です。

なお、厚生労働省のパンフレットなどを活用して相談してみてもよいと思います。パンフレットは「妊婦」「コロナ」「厚生労働省」で検索しますと確認できますのでご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10653.html

2) **現在妊娠しています。感染患者に対応する可能性のない部署への異動を希望していますが、うけいれてもらえません。**

- A. 令和2年5月7日付男女雇用機会均等法の告示改正により、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または胎児の健康保持に影響があるとして、医師または助産師から指導があった場合には、事業主は妊娠中の女性労働者の作業の制限、出勤の制限等の必要な措置を講ずることが義務付けられました（令和3年1月31日まで適用）。「作業の制限、出勤の制限」とは、具体的には、感染のおそれが低い作業への転換又は出勤の制限（在宅勤務・休業）を指します。これは、「母性健康管理指導事項連絡カード」（母健連絡カード）の仕組みを、このたびの新型コロナウイルス感染症対応にあたっての休業希望に適用するものです。

（厚生労働省リーフレット）働く妊婦・事業主のみなさまへ 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ついて

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/000628246.pdf>

事業所（医療機関も含まれる）が母健連絡カードによる指導に対応しない場合、行政の監督機関である労働局雇用環境・均等部（室）が事情を調査のうえ是正指導を行い、対応が是正されない場合は事業所名の公表の制裁が科されることとなります。

※「母性健康管理指導事項連絡カード」（母健連絡カード）は、主治医等が行った指導事項の内容を、妊産婦である女性労働者から事業主への確に伝えるためのカードです。事業主は、母健連絡カードの記載内容に応じ、男女雇用機会均等法第13条に基づく適切な措置を講じる義務があります。「母健連絡カード」は、母子手帳にもフォーマットがあります。また、下記のHPからもダウンロードできます。

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>

現状で、通勤や担当している業務内容について具体的に不安に思っておられる点を主治医にご相談いただき、主治医に具体的な業務上の注意事項を「母健連絡カード」に記入してもらったうえで、お勤め先に提出し、業務の調整をご相談されてはいかがでしょうか。

3) 主治医の指導を「母性健康管理指導事項連絡カード」で職場に伝え、産休入りまでの間休業できることになりましたが、そのためには有給休暇を使い切り、不足する日数は欠勤になるとのことです。一日も早く休みたいのですが、いつから休業するか迷っています。

A. 働く妊婦が新型コロナウイルス感染症への不安によるストレスを理由に、主治医等の指導を受けて職場に対応を求め、その結果休業する場合、休業中の賃金の支給については労使で話し合っただけで決めることとされています。国は、事業主に対して妊婦が休みやすいよう有給の特別休暇を設けるなど配慮するよう求めています。ご相談のように、職場

に利用できる休暇制度がなければ、休業をためらう方もおられるかもしれません。

この措置によって休業が必要とされた妊娠中の女性労働者のために、有給の休暇制度を設けて取得させる事業主を支援する新たな助成金（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）が創設されました。

新型コロナウイルス感染症への不安によるストレスを理由に休業を希望する妊婦を、年次有給休暇とは別に有給の特別休暇によって、令和2年5月7日から令和3年1月31日までの間に、一人につき計5日以上休業させた事業所には、休業者1人あたり25～100万円の助成金が支給されます。厚生労働省の案内サイトはこちらです。

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

お勤め先でも、国の助成を見込んで特別休暇を設けることを検討しておられるかもしれませんが、人事労務担当部門に確認をされるようお勧めします。

4) 職場として、妊婦や基礎疾患を持つ者などを感染リスクのある業務から外すなどの対応を検討するにはどのようにしたらよいでしょうか。

A. 厚生労働省は、職員に対する労働安全衛生の確保の観点から、

「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。」

としています。

ご参考：「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等の感染予防、健康管理の強化について」 厚生労働省労働基準局長、令和2年4月17日

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000622716.pdf>

看護部門として、お勤め先の労働安全衛生組織に対して妊娠中の職員等の業務調整についての職場の方針を検討するよう申し入れをされることを勧めます。

5) 感染患者専用病棟の開設を準備しています。急ぎ特別看護チームの編成をしますが、留意点を教えてください。

A. 受け入れる感染患者の重症度や人数によって必要な看護体制は変わってきますが、労務管理・労働安全衛生の観点から一般的な留意点をお伝えいたします。

1. 職員への方針説明

感染患者受け入れ態勢をとるうえでの病院及び看護部門の方針と基本的な労務管理を全職員に対し説明し協力を求める

- (ア) 感染患者受け入れ及び一般診療の継続に関する方針
- (イ) 院内感染防止対策マニュアルに沿った感染防止対策の徹底
- (ウ) 労働安全衛生対策の実施
- (エ) 感染患者看護体制に関する方針（「2.」参照）
- (オ) 職員の健康管理に関する方針（「3. 参照」）

2. 感染患者看護体制

- ① 感染患者担当看護チームの体制および発足までの具体的なスケジュールを職員に明示する。
- ② 一般診療を担当する看護体制を職員に明示する
- ③ チームの任期をあらかじめ定め、次期チームについても編成に着手する
- ④ チームメンバーの選定基準をあらかじめ職員に説明・周知する

【例】 感染リスク管理・労働安全衛生の観点から、(ア)～(エ)に該当する職員はメンバーから除外する。また、○(ア)～(エ)に該当する者と同居する職員、○乳幼児・小児・学童を養育する職員 についてはメンバー選定の優先順位を下げる。

- (ア) 高齢の者
 - (イ) 基礎疾患がある者（糖尿病、心疾患あるいは呼吸器疾患を有する者、透析加療中の者等）
 - (ウ) 免疫抑制状態である者（免疫抑制剤や抗がん剤を用いている者）
 - (エ) 妊娠している者
- ⑤ メンバー候補者に候補となっていることを伝え、退社を申し出る時間的な猶予を与える

⑥ 感染患者担当看護チームの勤務計画策定にあたっては以下の点に留意する

(ア)業務量予測に際し確実な感染防御対策実施のために要する時間をあらかじめ見込む

(イ)勤務間インターバルを確保するとともに、定期的に連休を設定する

(ウ)勤務時間中の休憩、夜勤中の仮眠を確保する

(エ)勤務交代時刻を厳守することとし業務を確実に引き継ぐ

(オ)日勤中の休憩、夜勤中の休憩・仮眠を確保する

※長時間夜勤では仮眠の確保が強く推奨されるが、感染ゾーンで安全に仮眠できる体制や環境が確保できないのであれば、勤務体制の再考が望ましい。

(カ)急な欠勤発生時のリリーフ体制を準備する

3. 職員の健康管理

① 職員自身、同居者、接触のある者等に感染が疑われる場合の対処について具体的に決め、職員に周知する

② 感染予防対策を看護職員に具体的に指導する。対策実施状況をチェックし指導する。

③ 職員は自身の体調を毎日管理者に報告し、管理者は確認を行う

④ どのような状態であれば感染が疑われるかについて具体的に示し、該当した場合の対処方法を示す

⑤ 過労状態の兆候について示し、該当する症状が見られたら直ちに上司に報告し指示を仰ぐよう周知する。

⑥ 心身の不調についての相談対応体制を整え周知する。また、専門家によるカウンセリングの態勢を整える。

4. その他

① 勤務休憩中に温かい食事、軽食、飲み物等がとれるよう配慮する

② 管理者および職員は、感染患者対応にあたる職員への感謝とねぎらいの気持ちを惜しみなく表現する

6) 職員の安全・健康に配慮した職場づくりや、看護職個人がとりくめる健康管理について知りたい。

- A. 本会では、「看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドライン ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）を目指して」を本会 HP にて公表しています。

https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/safety/hwp_guideline/index.html

「第2章 業務上の危険から看護職を守る（安全な取組）」では、7つの業務上の危険（生物学的要因、物理的要因、科学的要因、人間工学的要因、交通移動要因、勤務・労働時間要因、心理・社会的要因）に分類し、それぞれの予防・対策を知ることができます。

非常時は特に全体を俯瞰することを意識して、生物学的要因以外の危険因子についても注意していきましょう。

7) 喘息の持病がありますが、看護師として従事しています。自分がもしコロナに罹患した場合、重症化してしまうのではないかと不安です。基礎疾患がある看護師への対応や対策などはないのでしょうか。

- A. 基礎疾患をお持ちの方は、新型コロナウイルスに感染した場合の重症化に関する情報が少ない中で、ご不安だと思います。厚生労働省は、職場の感染防止対策を講じるにあたって十分な労務管理上の配慮をすべき対象として、「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」を挙げています。

ご参考：「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等の感染予防、健康管理の強化について」 厚生労働省労働基準局長、令和2年4月17日

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000622716.pdf>

特に今回の新型コロナ感染症からご自身を守ることにについて心配な点があれば、主治医に相談し、業務にあたって注意すべき点を意見書として書いてもらい、勤務先に提出して必要な配慮を求めてください。

8) 自分が新型コロナウイルス感染症の陽性となった場合、その後職場に復帰する基準などがあれば教えてください。

- A. 2020年5月1日付の厚生労働省通知「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第18条に規定する就業制限の解除に関する取扱いについて」より、
- ・退院基準と同様の基準を満たすこと（症状の軽快が確認されてから（無症状病原体保有者については陽性の確認から）24時間後にPCR検査を実施し、陰転化が確認された場合には、当該検査に係る検体採取から24時間以後に再度検体採取を実施して2連続で

PCR 検査での陰性が確認されたこと)

- 宿泊療養又は自宅療養の軽症者等の場合は、宿泊療養又は自宅療養を開始した日から 14 日間経過したこと（その際、当該 14 日間は、保健所（又は保健所が委託した者）が健康観察を実施し、症状に大きな変化がある等の場合は、医師の診察を受け、必要な場合には入院することとする）

のいずれかを満たすと判断された場合に就業制限は解除とされています。

- 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第 18 条に規定する就業制限の解除に関する取扱いについて（厚生労働省 令和 2 年 5 月 1 日）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000627457.pdf>

5. 育児・家族・介護について

1) 育児休業を終えて復帰する予定でしたが、育児休暇の延長は可能でしょうか。また育児休暇延長を希望する場合の制度や働き方について教えてください。

- A. 育児休業を定める育児・介護休業法では、原則として子どもが1歳になる前日まで育児休業が取得できます。

特例として、両親がともに育児休業をする場合、一定の要件を満たせば最長1歳2ヵ月まで（パパ・ママ育休プラス）育児休業を取得することができます。子どもが1歳になった時点で、「保育所の入所待ち」、「配偶者の死亡や病気」など特別な理由がある場合に限り、1歳6ヵ月までの延長申請ができます。そして、さらに1歳6ヵ月の時点でも保育所の入所待ちが続いているなどの場合に限り、再び申請をして子どもが2歳になるまで延長することができます。

法律は最低限の基準を定めたもので、お勤め先の規定による育児休業制度がこれよりも手厚い場合もありますので、まずは人事労務担当部門にご確認ください。

一方で、現在、新型コロナウイルス感染対策として、市区町村等からの登園自粛要請等がある場合は、育児休業の延長をすることができます。また、お勤め先が独自の制度を設けている場合や保育園側としても入園条件の緩和などの措置をとっている場合もあります。もしまだ確認をされていच्छゃられないようでしたら、勤務先や保育園、自治体の保育担当窓口などに確認されることをお勧めします。

育休中のため職場の状況がよくわからない場合は、職場の現状、子育て中の職員への支援策、配属希望が考慮されるかなどについて看護部門や人事労務担当部門に確認なさることをお勧めします。

2) 子どもが新型コロナウイルスに感染した場合に休暇を取れる方法がありますか。

- A. 法的にはお子さんが新型コロナウイルスに感染した場合に限って取得できる休暇はありませんが、まずはお子さんの病気一般に際しての「子の看護休暇」が利用できます。小学校入学前のお子さん1人について、年間5日まで取得でき、半日単位での利用も可能です。休暇を有給とするか無給とするかは職場の規定によりますのでご確認ください。

さらに、お子さんの看護が長期にわたる場合には、介護休業制度を利用できます。介護休業は2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護するための休業で、高齢家族だけでなく「子」や「孫」も対象です。要介護家族1人につき、3回まで分割して合計93日取得することができます。休業中は無給となりますが、雇用保険（公務員では共済）から休業給付金として賃金の3分の2相当の金額が給付されま

す。

他には、お勤め先が、未就学および小学校就学中などのお子さんを持つ職員に、学校や保育施設の休校・休業時や感染したお子さんの監護のために特別休暇（有給）を取らせてした場合、「小学校休業等対応助成金」の対象となります。お勤め先に活用を働きかけてはいかがでしょうか。

3) 夫婦で看護師として働いています。両親がコロナウイルス陽性となった場合、子どもの世話はどうしたらいいでしょうか。

- A. 保護者の方が感染した場合、入院するか、軽症または無症状の場合は指定の宿泊療養施設への入所、あるいは自宅待機して経過観察となり、同居のお子さんは濃厚接触者として外出を避け健康観察を行うこととなります。

軽症または無症状の場合、厚生労働省の市区町村の衛生担当部局あて事務連絡（4月23日）では、「子育て等の家庭の事情により本人が自宅での療養を選択する場合は、自宅療養をすることとしても差支えありません」としていますので、市区町村の衛生部門を窓口にご家族全員の療養・健康観察の方法をご相談いただくことになります。

もし保護者の方の体調が悪化して入院をされる場合、同じく市区町村の衛生部門で同居のお子さんの入院措置や自宅・宿泊療養施設での療養・待機について検討されることになっており、場合によっては児童相談所等での一時保護対応や、小児病棟のある病院での受け入れも想定されています。地域によって対応状況が異なっていますので、あらかじめ、地域のサービスをご確認いただき、具体的な場面を想定して、お勤め先やご家族・ご親族とよく話し合っておかれてはいかがでしょうか。

6. 処遇・賃金・手当

1) **新型コロナウイルス感染症対応のため、経営が厳しくなっているようです。今後減給や夏・冬のボーナスの不支給がありそうです。病院側が決めれば職員にはどうにもならないのでしょうか。**

A. 病院団体の調査でも経営状況の悪化が伝えられています。病院の存続を賭けて、賃金の抑制という形で職員の協力を求めざるをえない医療機関が出てくる可能性があります。しかし、賃金の引下げ（減給）や賞与（ボーナス）の減額・不支給は職員にとっては労働条件の不利益変更にあたります。職員と医療機関の個別の労働契約の変更となる場合も、合意なく一方的に行うことはできません。

また、就業規則の変更により職場全体の労働条件を変更して減給する場合にも、原則として労働者の不利益に変更することはできませんが、使用者が「変更後の就業規則を労働者に周知させた」ことに加え、「就業規則の変更が合理的なものである」場合には変更できるとされます。変更が「合理的」であるかどうかは、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況などによって判断されます。就業規則の変更の結果、賃金に変更されることになります。

いずれにしても、事前に職員や労働組合に病院側から事情の説明や協力をお願いがあるべきことです。ご不安があれば、上司を通じて病院側に説明をお願いしましょう。

2) **日本看護協会が新型コロナウイルス感染症患者に対応する看護職員への危険手当支給を要望したとのことですが、その結果はどうなっているのですか？**

A. 日本看護協会は4月15日付で国に対し「新型コロナウイルス感染症に対応している看護職に対する危険手当の支給等について」の要望書を提出しました。

国家公務員については人事院規則で「防疫等作業手当」の特例が設けられ、1日4000円が支給されることになり、国・自治体など公的な病院で看護職員への危険手当の支給方針が示され、一部の自治体で独自に危険手当や特殊手当の支給が開始されています。しかし、すべての医療機関に適用される制度とはなっていません。

一方、国の補正予算で「新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金」が創設されこの活用について各都道府県に通知されました（5月1日）。本会は都道府県看護協会とともに、各都道府県に対してこの交付金等を活用して医療従事者への「危険手当」、「宿泊費助成」など手厚い手当支給を実現するよう、働きかけています。現在都道府県や政令市が次々に独自の危険手当・特殊勤務手当の支給や宿泊費支援を決定していま

すので、お住まいの県行政、県看護協会にご照会ください。まだ支給を検討中であれば、自治体や地方議会あてに、ご意見フォームやメールなどを使ってご要望の声を届けてください。

さらに、新型コロナウイルス感染症患者受入れ病院への経済的補償が始まっています。診療報酬上の臨時の特例的な対応として、外来対応や入院に際しての加算の適用をはじめ、4月18日にはECMO対応をはじめとする重症患者の入院報酬が2倍に、さらに、5月26日からは3倍に、引き上げられました。厚生労働省事務連絡(4月18日付)「新型コロナウイルス感染症に係る診療報酬上の臨時的な取り扱いについて(その12)」には、冒頭、「感染リスクを伴う診療による医療従事者の身体的・心理的負担が増大していることから、医療体制の確保のためにも、医療従事者への処遇に配慮する必要がある。」と記載されており、これらの診療報酬増収分を医療従事者への危険手当等の支給に充てることが期待されています。

ただ、特に民間の医療機関にあっては、看護職員への危険手当支給は最終的にはそれぞれの経営判断によることとなります。皆様から看護部門を通じて、また、労働組合の力を借りて、上記の基金による自治体の支援策や診療報酬の評価などを活用して手当を支給するよう、経営陣への働きかけを行ってください。看護管理者の皆様は、各施設において新型コロナウイルス感染者等のケアを行う看護職員の労をねぎらうとともに処遇面での対応策をご検討いただき、実現を働きかけてください。

3) 国が新型コロナウイルス感染患者対応にあたった医療従事者に慰労金を支給するとのことですが、どのような仕組みですか？

- A. 令和2年度第二次補正予算により、「新型コロナウイルス感染症対応従事者慰労金交付事業」が実施されます。新型コロナウイルス感染患者対応がなかった場合も支給対象となります。

厚生労働省 FAQ <https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000645600.pdf>

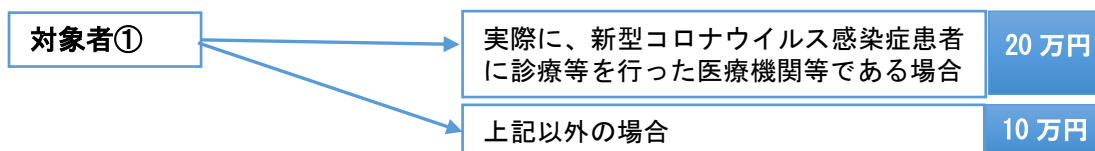
慰労金支給のあらましは以下の通りです。

【対象】

- ① 重点医療機関、新型コロナウイルス感染症患者の入院を受け入れる医療機関、帰国者・接触者外来設置医療機関、PCR検査センター等に勤務し患者と接する医療従事者や職員
- ② 以外の他病院、診療所、訪問看護ステーション、助産所に勤務し患者と接する医療

従事者や職員

【支給額】



- 対象期間（※）に10日以上勤務した者であること
- 一日当たりの勤務時間は問わない
- 複数の事業所で勤務した場合は合算して計算する

対象者②	5万円	※実際に新型コロナウイルス感染症の入院患者を受け入れている場合には20万円
------	-----	---------------------------------------

- ※対象期間：当該都道府県における新型コロナウイルス感染症患者1例目発生日又は受入日（★）のいずれか早い日（岩手県は、緊急事態宣言の対象地域とされた4/16）から6/30までの間
- ★ 新型コロナウイルスに関連したチャーター便及びクルーズ船「ダイヤモンドプリンセス号」から患者を受け入れた日を含む。

【支給方法】

対象となる医療従事者個人に支給されますが、支給の申請手続きは、お勤め先医療機関が取りまとめて、都道府県に行くこととなります。具体的な申請手続きについては、近く都道府県から医療機関に通知されます。なお、支給対象となる医療従事者であって、すでに退職された方も、原則として勤務しておられた医療機関を通じて申請ができる見込みですので、医療機関にお問い合わせください。

7. その他

1) 毎年看護研究発表に向け、病院でチームをいくつか作り今年度も始動しています。密室で会議を行うこともあり、新型コロナウイルス感染症の対応で心身ともに疲弊しているこの時期に研究を行うことに疑問があります。

- A. 今年度はすでに多くの組織が新型コロナウイルス感染対応を前提とした特別態勢を組み、通常活動の縮小や変更を迫られています。看護研究を含む教育・研修計画の見直しにあたっては、内容の重要性や緊急性、継続の必要性などによって優先順位をつけ、参加される皆様の負担の状況も考慮しながら、中長期的に考えて判断することが望ましいと考えられます。

優先して実施すべき研究や研修についても、いわゆる「3密」を避ける観点から会議の持ち方や研修のやり方について検討が必要です。

見直しについてはすでに看護部門として検討しておられることと思いますが、皆さまからも看護部門に対して判断を示してほしいと求められてはいかがでしょうか。

2) インターネット等を利用した web 会議を行う時間は、診療報酬の算定をする上で、看護時間をマイナスしなくてよいか。

- A. Web か対面かという会議の方法ではなく、会議の内容によって、病棟勤務時間数から除外すべきかどうか判断されます。

「基本診療料の施設基準等及びその届出に関する手続きの取扱いについて」(令和2年3月5日保医発0305第2号)において、「看護要員の数は、病棟において実際に入院患者の看護に当たっている看護要員の数であり…」と記載されています。web 会議に参加している時間は実際に入院患者の看護に当たっていないため、当該病棟における勤務時間には算入できません。一方、疑義解釈資料によれば入院基本料の施設基準の「院内感染防止対策の基準」及び「医療安全管理体制の基準」「褥瘡対策の基準」を満たすために必要な院内感染防止対策委員会、安全管理のための委員会及び安全管理の体制確保のための職員研修、褥瘡対策に関する委員会への参加の時間は、当該病棟での勤務時間数に含んでも差し支えないとされていますので、web 会議参加時間を当該病棟における勤務時間に算入可能です。

3) パートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者も、休業手当の支払いや年次有給休暇の付与の対象となりますか。

- A. 労働基準法上の労働者であればパートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者など、多様な働き方で働く方も含めて、休業手当の支払いや年次有給休暇付与が必要です。

厚生労働省 HP「新型コロナウイルスに関するQ&A（労働者の方向け）」令和2年3月25日時点版

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryofu/dengue_fever_qa_00018.html

4) 労働基準法における休業手当や年次有給休暇などは、外国人の労働者にも適用されますか。

- A. 労働基準法の適用があるか否かに、外国人であるかは関係ありません。外国人の方であっても、労働基準法の労働者に当たる場合は、一定の要件を満たせば、労働基準法における休業手当の支払い対象になるとともに、年次有給休暇を取得できます。

厚生労働省 HP「新型コロナウイルスに関するQ&A（労働者の方向け）」令和2年3月25日時点版

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryofu/dengue_fever_qa_00018.html

労務管理についての参考情報

下記の情報サイトが参考になります。

○内閣官房 HP：新型コロナウイルス感染症対策

<https://corona.go.jp/>

○厚生労働省 HP：

新型コロナウイルス感染症について ～働く方、経営者・自営業者の方～

<https://www.mhlw.go.jp/stf/covid-19/kurashiyashigoto.html>

新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け） 厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryoudenguefeverqa_00007.html

新型コロナウイルスに関するQ&A（労働者の方向け） 厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryoudenguefeverqa_00018.html

○経済産業省：新型コロナウイルス感染症対策（経済的支援策）

<https://www.meti.go.jp/covid-19/>

○公益社団法人 日本看護協会：

新型コロナウイルス感染症関連情報

https://www.nurse.or.jp/nursing/practice/covid_19/