

新型コロナウイルス感染拡大に伴う職員の休暇等の取扱いに関する判定表

誰が	どうなった	職員の雇用区分		
		正規職員及び再任用職員	会計年度任用職員	
			月額	日額・時間額(*1)
職員本人	新型コロナウイルスに罹患した場合(*2)	病気休暇(診断書の提出)(有給)	事故休暇(有給)	事故休暇(有給)
	濃厚接触者に認定された場合	在宅勤務(勤務日扱い) 事故休暇も選択可(有給)	在宅勤務(勤務日扱い) 事故休暇も選択可(有給)	事故休暇(有給)
	コロナウイルス以外で発熱した場合(*3)	事故休暇(有給)	事故休暇(有給)	事故休暇(有給)
同居家族	新型コロナウイルスに罹患した場合	在宅勤務(勤務日扱い) 事故休暇も選択可(有給)	在宅勤務(勤務日扱い) 事故休暇も選択可(有給)	事故休暇(有給)
	濃厚接触者に認定された場合	濃厚接触者に認定された同居家族が医療機関の検査による陰性判定までは在宅勤務(勤務日扱い) (医療機関による検査が受けられない場合、郵送する抗原検査キットを用いて濃厚接触者に認定された同居家族及び職員の抗原検査を行い、陰性判定までは在宅勤務(*4))	濃厚接触者に認定された同居家族が医療機関の検査による陰性判定までは在宅勤務(勤務日扱い) (医療機関による検査が受けられない場合、郵送する抗原検査キットを用いて濃厚接触者に認定された同居家族及び職員の抗原検査を行い、陰性判定までは在宅勤務(*4))	濃厚接触者に認定された同居家族が医療機関の検査による陰性判定までは事故休暇(有給) (医療機関による検査が受けられない場合、郵送する抗原検査キットを用いて濃厚接触者に認定された同居家族及び職員の抗原検査を行い、陰性判定までは事故休暇(*4))
	コロナウイルス以外で発熱した場合(*5)又は学校等一斉休校等の措置がなされた場合	同居家族が小学生以下 通常勤務 子の看護休暇(有給)又は在宅勤務(勤務日扱い)のどちらかを選択も可	同居家族が小学生以下 通常勤務 子の看護休暇(有給)又は在宅勤務(勤務日扱い)のどちらかを選択も可	通常勤務 事故休暇(有給)も選択可
		同居家族が中学生以上 通常勤務 在宅勤務(勤務日扱い)も選択可	同居家族が中学生以上 通常勤務 在宅勤務(勤務日扱い)も選択可	通常勤務 在宅勤務(勤務日扱い)も選択可

(*1)日額・時間額の会計年度任用職員は、任用期間内の後日に労働日(時間)の振替が可能な場合は振り替えるとともに、不能な場合は表のとおり取り扱う。

(*2)本人が発症している場合は、事実上勤務は不可能であるため、在宅勤務は想定していない。

療養終了後、医師の証明書を提出する。保健所からの指示内容の証明書は不要であるが、メール等の確認できるものを後日所属長に報告する。

(*3)新型コロナウイルス同様、本人が発熱しているため、在宅勤務は想定していない。解熱後2日間まで事故休暇として取り扱う。

(*4)濃厚接触者に認定された同居家族が陽性者に接した日から、症状がないことを確認の上、4日目以降に抗原検査を行うこととする。

(*5)発熱原因が新型コロナウイルス以外であることが判明した場合は、翌日以降に通常勤務(登庁勤務)を可能とする。

一斉休校等の際、同居家族が濃厚接触者ではないと確認できた場合は、通常勤務(登庁勤務)を可能とする。

《凡例》

出勤停止
7日間の待機期間経過後に出勤可能
抗原検査が陰性であることを条件に出勤可能
出勤可能