一般社団法人埼玉県歯科医師会

新型コロナウイルス感染症に関する対応指針

令和２年４月７日

新型コロナウイルス感染者は増え続け、収束の気配も無い状況で、東京始め首都圏の医療崩壊やロックダウンという言葉が飛び交い、会員歯科医療機関にも今後大きな影響を及ぼすことが考えられます。

歯科医師は新型コロナウイルス感染症を治すのが仕事ではありません。

医療スタッフ及び患者さんの院内感染予防と私たちの診療室がクラスターの発生源となることを防ぐため、来院した全ての患者さんにスクリーニングを行い、感染が疑われる患者さんとの接触は極力回避しましょう。感染者が感染症治療に優先する歯科治療は極めて限られると思います。

歯科医療機関においては、新型コロナウイルス感染症の疑いのみを理由に診療を拒否することはできませんが、明らかに感染が疑われる場合や診療が困難な場合には、まずは帰国者・接触者外来（保健所）や感染症患者を診療可能な医療機関への受診を薦めて下さい。

日常の歯科診療の中で感染者が出ることは大変な事態となります。感染者が出ないように最大の配慮をして下さい。それでも院内のスタッフから感染者が出た場合には、本指針に従い適切な対応を取るようにしましょう。

※ **刻一刻と状況は変化していきますので、逐次情報の発信を続けます。**

埼玉県歯科医師会新型コロナウイルス感染症対策事業

新型コロナウイルス感染症緊急対策等臨時委員会を設置しました。委員は全理事が務め、情報収集の上、会員の被害対策、会務運営の見直し、事務局員の感染防止対策等会員ができる限り安心して診療が出来るように務めます。

１．施設内感染を防ぐための行動規範

１）換気が悪く、人が密に集まって過ごすような空間や不特定多数の人が接触するおそれが高い場所で開催されるイベント等は、クラスター（集団）発生のリスクが高いため参加しない。

２）発熱や上気道症状等の症状が発現した場合は、院長に報告させる。事務局においては局長等管理職に報告する。

３）新規採用者の就業開始にあたり、最近の海外渡航の有無を必ず確認し、該当する者については、渡航先の確認や体調等について問い合わせ、必要に応じて自宅待機や検査を受けること等を指示すること。

４）スタッフ、職員の出勤時に検温する。

５）満員電車や人混みでのマスク装着、出来るだけものに触れないこと。

６）睡眠時間を十分に取り、手洗いを始め正しい生活習慣と規則正しい生活を送る。

2. 診療における感染症対策

(ア)感染者のスクリーニングと感染予防

① 検温・・・・37.5℃以上の患者には相談の上予約を取り直します。

② 問診（問診票例・・別紙）問診票で患者をスクリーニングします。

③ 患者に手洗い、アルコール消毒の励行、待合室でのマスク装着を指示します。

(イ)診療の際の感染予防策

① サージカルマスク等、眼の防護具（ゴーグル又はフェイスシールド）及び手袋を装着します。

② スタンダードプリコーションの徹底

③ エアロゾルを発生させる切削、超音波スケーラー等使用の際は上記に加え口腔外バキュームを使用します。

(ウ)歯科治療前の洗口

① ポビドンヨード含嗽液（商品名：イソジンガーグル液 7%）の添付文書には新型コロナウイルスに類似した SARS ウイルスに対して 15 倍希釈液(0.47%)を 60 秒作用させると 99.9%以上のウイルス不活化率であると書かれています。

(エ)ラバーダム防湿

① ラバーダムを使用すると、特に高速ハンドピースと歯科用超音波装置を使用する場合に、唾液および血液で汚染されたエアロゾルまたは飛沫の発生を最小限に抑えることができます。ラバーダムを使用する場合、通常のバキューム（吸引）とともに口腔外バキューム（エアロゾルと飛沫の大量吸引）を使用すると高い効果があります。

(オ)引き込み防止ハンドピース

① 引き込み防止バルブのない歯科用ハンドピースは、歯科治療中に汚れ（デブリ）や液体を吸引および排出することがあります。さらに、細菌やウイルスなどの微生物は、歯科ユニット内のエアーおよび水チューブを汚染し、知らない間に交叉感染する可能性があるため、引き込み防止機能のない歯科用ハンドピースは使用しないようにします。

(カ)診療室の消毒

① 医療機関は診療室と公共エリアに効果的かつ厳格な消毒措置を取る必要があります。公共エリアの設備（ドアノブ、イス、机を含む）は頻繁に洗浄および消毒する必要があります。エレベーターを定期的に消毒する必要があります。また、エレベーターに乗る人はマスクを着用し、さらにボタンなどに直接触れないよう配慮が必要です。

② 手などの皮膚の消毒を行う場合には、消毒用アルコール（70%）を、物の表面の消毒には次亜塩素酸ナトリウム（0.1%）が有効であることが分かっています。また、医療器具の消毒にはグルタラール、フタラール、過酢酸も有効です。この場合は、使用時の留意事項を遵守してください。

○ 感染者スクリーニングのための問診票例

1	風邪の症状や 37.5℃以上の発熱が 4 日以上続いている。(解熱剤を飲み続けなければならない方も同様です)	はい　　いいえ
2	過去 14 日以内に咳や呼吸困難などの呼吸器の問題が発生した。	はい　　いいえ
3	強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある。	はい　　いいえ
4	過去 14 日以内に海外に旅行した。	はい　　いいえ
5	過去 14 日以内に新型コロナウイルス感染が確認された患者と接触した。	はい　　いいえ
6	過去 14 日以内に海外から来た人々と接触した。	はい　　いいえ
7	過去 14 日以内に二人以上の発熱や呼吸器の問題を抱えている人々と濃厚接触した。	はい　　いいえ
8	過去 14 日以内に「三密（密集、密閉、密接)」に該当する場所に行った。	はい　　いいえ
9	最近、味や臭いが判らなくなった。	はい　　いいえ

○ 問診結果に対する対応

① 患者がすべての質問に「いいえ」と回答し、患者の体温が 37.5°C 未満である場合でも、歯科医師は感染防護手段を用いて飛散またはエアロゾル発生を最大限に回避して患者を治療すること。

② 患者がすべての質問に「いいえ」と答えたが、患者の体温が 37.5°C 以上である場合、患者には発熱症状に対する医療を受けるように指示すべき。

③ 患者が質問のいずれかに「はい」と答え、体温が 37.5°C 未満の場合、歯科医師は「はい」の項目の起こった日の 14 日後までは治療を延期するのが良い。

④ 患者が質問のいずれかに「はい」と答え、体温が 37.5°C 以上である場合、帰国者・接触者相談センターに相談する。

3．埼玉県の歯科医療機関、また歯科医療従事者が次の各事象に遭った時の措置について

① 感染者と思われる患者が来院した時

A．基本的には誰もがこの新型コロナウイルスを保有している可能性があることを考慮して標準予防策を徹底することが必要です。

歯科医師には応召義務があり、感染の疑いのみを理由に診療を拒否することは、応招義務を定めた医師法及び歯科医師法における診療を拒否する「正当な事由」に該当しません。とはいえ、歯科診療は患者の口腔に近接して作業を行うことから、感染リスクも否定はできません。

取り得る方策としては、3 ページの問診票例を参考に患者の問診を徹底すること。特に海外渡航歴や接触歴などをしっかり把握するとともに体温計測などを行って、受診時に発熱（目安として 37.5℃以上）がある場合は、患者の同意のもと受診予定の調整を行う等の対応が考えられます。

② 医療従事者が感染者と分かった時

A．PCR 検査で陽性が判明した場合、当該者は感染症指定医療機関へ入院となり、濃厚接触者については保健所による健康観察（２週間程度）の対象になります。

併せて、診療所の消毒（アルコール等による清拭）を依頼することになるものと思います。

③ 来院した患者が後日、感染者と分かり感染経路の追跡で来院していたことが分かった時

A．基本的には②に準じた対応になると思いますが、当該感染者と医療従事者やほかの患者がどの程度接触したのか、保健所が聞き取り調査等を行って判断します。

④ 他の団体が主催する会議に出席して、後に出席者の中から感染者が発生した時

A.出勤を自粛する必要があるかもしれませんが、当該感染者との接触状況にもよると思います。

⑤ ②③の場合に医療機関は、保健所の帰国者・接触者相談センターへ連絡すると、その後の措置はどのようになるのか。

※ 新型コロナウィルス感染症に対応する医療体制としては、現在、各都道府県に、帰国者・接触者外来を設置しており、新型コロナウイルス感染症が疑われる方は、帰国者・接触者相談センターに電話連絡の上、同外来を受診する仕組みです。

現在、埼玉県は相談窓口を設けており、24 時間一元的に対応していますので連絡してご相談下さい。

埼玉県新型コロナウィルス感染症県民サポートセンター

電話　0570−783−770

A．院内感染を防ぐため、速やかに消毒等まん延防止の措置を行っていただきますようお願いします。厚生労働省「感染症に基づく消毒・滅菌の手引き」によると、重症急性呼吸器症候群(SARS)や中東呼吸器症候群(MARS)の場合には、患者からの飛沫物、排泄物、血液、およびこれらが付着した可能性のある箇所を 80 度・10 分間の熱水又は抗ウイルス作用の強い消毒薬を用いて消毒を行うこととしています。

⑥ 自主的に休診するのか、または、行政指導で休診にせざるを得ないのか。

A．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（以下「感染症法」という。）では、都

道府県知事、保健所設置市においては市長には医療機関に対して休診を勧告する旨の規定はありませんので医療機関の管理者の判断によります。感染予防策を取っているか否かが重要になります。

⑦ 医療機関の院内について、感染処理には法的に規定があるのか。

A. 感染症法では、都道府県知事、保健所設置市においては市長においては、病原体に汚染された患者がいた場所、病原体に汚染された場所又は汚染された疑いのある場所について、その場所の管理者に消毒を命ずることができるとされています。また、その職員に消毒をさせることができるものとされています。なお、都道府県知事においては管轄の区域の市町村に消毒するよう指示することができるものとされています。市保健所（さいたま市、川口市、川越市、越谷市）は各市保健所の指導助言が行われるものと思います。

⑧ 医療機関が休業したり経営が悪化した場合の支援策の休業補償はあるか。

A. 「4. 会員診療所の経営に大きな影響が出た場合の対応について」を参考にしてください。

現段階では医療機関の休業補償はありません。今後国や県が行う経済対策の中で医療機関がどう扱われるか注視していく必要があると思います。

なお、休業補償保険など補償対象者自身の疾病を補償する保険では、対象者が発症した場合には補償されますが、患者等の発症が原因では補償されません。

4. 会員診療所の経営に大きな影響が出た場合の対応について

（1）新型コロナウイルス感染症の影響により納税が困難な場合の納税猶予制度

新型コロナウイルス感染症の影響により、国税を一時に納付することができない場合、税務署に申請することにより、必要要件のすべてに該当するときは、原則として１年以内の期間に限り、換価の猶予が認められますので、所轄の税務署（徴収担当）にご相談ください。

（ア）令和元年分の申告所得税、贈与税及び個人事業者の消費税の確定申告は、延長された期限（令和２年４月 16 日）が納期限となります。

（イ）既に滞納がある場合や滞納となってから６月を超える場合であっても、税務署長の職権による換価の猶予が受けられる場合もあります。

▶ 原則、１年間猶予が認められます。（状況に応じて更に１年間猶予される場合があります）

▶ 猶予期間中の延滞税の一部が免除されます。

▶ 財産の差押えや換価（売却）が猶予されます。

・新型コロナウイルス感染症の患者が発生した施設で消毒作業が行われたことにより、備品や棚卸資産を廃棄した場合

・納税者ご本人又は生計を同じにするご家族が病気にかかった場合、国税を一時に納付できない額のうち、医療費や治療等に付随する費用

・納税者の方が営む事業について、やむを得ず休廃業をした場合、国税を一時に納付できない額のうち、休廃業に関して生じた損失や費用に相当する金額

・納税者の方が営む事業について、利益の減少等により、著しい損失を受けた場合、国税を一時に納付できない額のうち、受けた損失額に相当する金額

（２）新型コロナウイルス感染症の影響により経営が悪化した医療機関への融資

A. 独立行政法人福祉医療機構医療貸付事業　　長期運転資金

償還期間（据置期間）　　10 年（5 年）

貸付利率　　当初 5 年間　1 億円まで無利子　6 年目以降 0.2%

保証人必要（保証人不要の場合+0.15%）

貸付限度額　　4,000 万円（無担保）

融資の相談　　独立行政法人福祉医療機構融資相談窓口　TEL 03-3438-9940

B. 埼玉県制度融資（商工会議所、商工会）

① 経営あんしん資金(新型コロナウイルス特例)　運転資金

貸付限度額　　1 億円

貸付利率　　年 0.8%以内(別途保証料 0.45%～1.64%以内)

返済期間　　10 年以内

② 新型コロナウイルスの影響を受けている中小企業者向けの経営安定資金（セーフティネット保証 4 号利用）　運転資金

貸付限度額　　4 号　　1 億 6,000 万円

貸付利率　　4 号　　年 0.5%以内（別途、信用保証料【年 0.80%以内】が必要）

融資期間　　10 年以内

C. 日本政策金融公庫等

① 新型コロナウイルス感染症特別貸付　　運転資金、設備資金　　無担保

【貸付期間】設備 20 年以内、運転 15 年以内　【うち据置期間】5 年以内

【融資限度額(別枠)】中小事業 3 億円、国民事業 6,000 万円

【金利】当初 3 年間 基準金利マイナス 0.9%、4 年目以降基準金利

その他、各公的融資機関が特別な融資条件を提示中

（３）雇用調整助成金の特例措置の拡大

現状で新型コロナウイルス感染症の拡大防止が強く求められている中で、**医療機関が**自主的に休業し、労働者を休業させる場合は、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされたものに該当するものとして、雇用調整助成金に係る特例措置の助成対象になり得る。

【雇用調整助成金とは？】

経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業等を行い、労働者の雇用維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するもの。

【新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置の拡大】

新型コロナウイルスの影響により事業活動の縮小を余儀なくされた事業所は

特例① 受給要件が大幅に緩和

特例② 緊急対応期間中は助成率最大9 割に引上げ

対象となる事業者＝新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主で**雇用保険適用事業主**

□ 取引先が事業活動を縮小し、受注が減少した。

□ 市民活動が自粛され、客数が減少した。

□ 風評被害により観光客が減少し、客数が減少した。

□ 行政からの営業自粛要請により自主休業を行い売上が減少した。

□ 労働者が感染症を発症し、事業所を自主閉鎖し、売上が減少した。

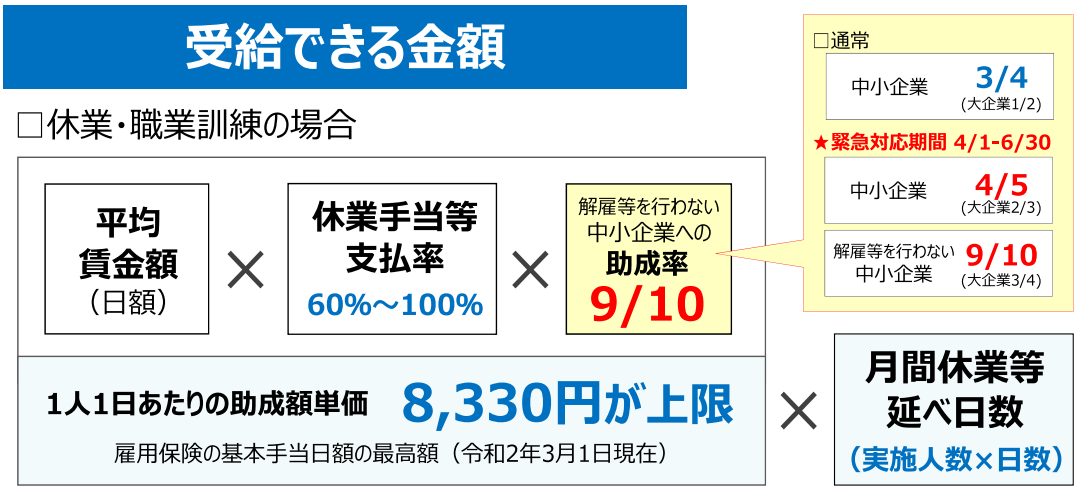
今回、雇用調整助成金の対象事業主が行う、**感染症拡大防止に資する、一部従業員の休業や一斉休業、濃厚接触者に命令した休業等も対象**となることを明確化した。

さらに、**自治体が緊急事態宣言を発出して活動の自粛を要請している地域の事業主**に対しては、特例的に、生産指標が低下したものとみなし、また**正規・非正規を問わず**対象とした上で、助成率を引上げた。

また、生産指標要件は 1 カ月で 10%以上低下した基準があったが、対象となる事業主であれば、生産指標要件は満たすものとして扱う。

休業手当の対象は被保険者だったが、今回、**非正規を含めた雇用者に対象を拡大**した。

助成率について大企業は 3 分の 2、中小企業は 5 分の 4 に引き上げた。



- ✓ **支給限度日数** **1年間で100日**（日数の計算方法は後述）
- ✓ **教育訓練の場合** 上記に別途1人1日1,200円を加算。 ★緊急対応期間中は一部増額。
- ✓ **残業相殺** 月間の延べ残業時間を述べ日数から減算。★緊急対応期間中は停止。
- ✓ **休業手当** 最低60%以上（労働基準法第26条に違反していないこと）
- ✓ **教育訓練手当** 基本的に100%（労働契約・就業規則で定めの無い場合）
- ✓ **出向の場合** 出向元の給与負担額（概ね1/2を上限）× 助成率
  1人1日あたりの助成額単価7,531円が上限

6

（保険サービスシステムホールディングス公表資料）

（４）診療所内の新型コロナウイルス感染症に関する労務について

新型コロナウイルスに関するＱ＆Ａ 厚労省発表（企業の方向け）（令和２年３月２日時点版）より抜粋

○ 労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）

＜休業させる場合の留意点＞

問１ 新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、どのようなことに気をつければよいのでしょうか。

A. 新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、欠勤中の賃金の取り扱いについては、労使で十分に話し合っていただき、労使が協力して、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えていただくようお願いします。

なお、賃金の支払いの必要性の有無などについては、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案するべきですが、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。

※不可抗力による休業の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。ここでいう不可抗力とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの２つの要件を満たすものでなければならないと解されています。

＜感染した方を休業させる場合＞

問２ 労働者が新型コロナウイルスに感染したため休業させる場合、休業手当はどのようにすべきですか。

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、休業手当を支払う必要はありません。

なお、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。具体的には、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、直近 12 カ月の平均の標準報酬日額の３分の２について、傷病手当金により補償されます。

＜感染が疑われる方を休業させる場合＞

問３ 新型コロナウイルスへの感染が疑われる方について、休業手当の支払いは必要ですか。

A. 感染が疑われる方への対応は「新型コロナウイルスに関するＱ＆Ａ（一般の方向け）問 26「熱や咳があります。どうしたらよいでしょうか？」をご覧ください。

これに基づき、「帰国者・接触者相談センター」でのご相談の結果を踏まえても、職務の継続が可能である方について、使用者の自主的判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当（平均賃金の 60%）を支払う必要があります。

＜発熱などがある方の自主休業＞

問４ 労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んでいます。休業手当の支払いは必要ですか。

A. 会社を休んでいただくよう呼びかけをさせていただいているところですが、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労働者が自主的に休まれる場合は、通常の病欠と同様に取り扱っていただき、病気休暇制度を活用することなどが考えられます。

一方、例えば発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者に休んでいただく措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当（平均賃金の 60%）を支払う必要があります。

＜事業の休止に伴う休業＞

問５ 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、やむを得ず休業とする場合等に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、事業の休止などを余儀なくされた場合において、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合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。

また、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 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。

＜年次有給休暇と病気休暇の取り扱い＞

問６ 新型コロナウイルスに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取り扱いは、労働基準法上問題はありませんか。病気休暇を取得したこととする場合はどのようになりますか。

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なので、使用者が一方的に取得させることはできません。事業場で任意に設けられた病気休暇により対応する場合は、事業場の就業規則などの規定に照らし適切に取り扱ってください。

なお、使用者は、労働者が年次有給休暇を取得したことを理由として、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならないことにご留意ください。

＜パートタイム労働者等への適用について＞

問７ パートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者などの方についても、休業手当の支払いや年次有給休暇の付与は必要でしょうか。

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となっております。

労使で十分に話し合い、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えていただくようお願いします。

＜特別休暇の導入の手続＞

問８ 新型コロナウイルスに関連して、労働者が安心して休めるよう、有給の特別休暇制度を設けたいと考えています。制度を設けるに当たっての具体的な手続はどのようになりますか。

A.　労使の話し合いによって、事業場で有給の特別休暇制度を設けることができます。その場合には、労働者が安心して休めるよう、就業規則に定めるなどにより、労働者に周知していただくことが重要です。

就業規則の定め方など、導入に当たっての具体的なご相談は、都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）の「働き方・休み方改善コンサルタント」が受け付けております。

＜小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援＞

問９　新型コロナウイルス感染症で小学校、特別支援学校等の臨時休業に際して、会社にお勤めの方が子どもの世話をするために休暇を取得する場合、どのような支援があるのでしょうか。

A.　臨時休業した小学校や特別支援学校、幼稚園、保育所、認定こども園などに通う子どもを世話するために従業員（正規・非正規を問わず）に有給の休暇（法定の年次有給休暇を除く）を取得させた会社に対し、休暇中に支払った賃金全額（１日 8,330 円が上限）を助成する予定です。

（参考）時間外・休日労働とは？

労働基準法第 32 条においては、１日８時間、１週 40 時間の法定労働時間が定められており、これを超えて労働させる場合や、労働基準法第 35 条により毎週少なくとも１日又は４週間を通じ４日以上与えることとされている休日に労働させる場合は、労使協定（いわゆる 36 協定）を締結し、労働基準監督署に届け出ていただくことが必要です。

しかし、災害その他避けることのできない事由により臨時に時間外・休日労働をさせる必要がある場合においても、例外なく、36 協定の締結・届出を条件とすることは実際的ではないことから、そのような場合には、36 協定によるほか、労働基準法第 33 条第１項により、使用者は、労働基準監督署長の許可（事態が急迫している場合は事後の届出）により、必要な限度の範囲内に限り時間外・休日労働をさせることができるとされています。

なお、労働基準法第 33 条第１項による場合であっても、時間外労働・休日労働や深夜労働についての割増賃金の支払は必要です。

＜就業禁止の措置＞

問　　労働安全衛生法第 68 条に基づく病者の就業禁止の措置を講ずる必要はありますか。

A.　２月１日付けで、新型コロナウイルス感染症が指定感染症として定められたことにより、労働者が新型コロナウイルスに感染していることが確認された場合は、感染症法に基づき、都道府県知事が該当する労働者に対して就業制限や入院の勧告等を行うことができることとなります。

使用者におかれましても、感染症法に基づき都道府県知事より入院の勧告を受けた労働者については、入院により就業できないことをご理解いただくとともに、都道府県知事により就業制限がかけられた労働者については、会社に就業させないようにしてください。

また、発熱等の風邪症状がみられる労働者については休みやすい環境の整備にご協力をお願いします。

なお、感染症法により就業制限を行う場合は、感染症法によることとして、労働安全衛生法第 68 条に基づく病者の就業禁止の措置の対象とはしません。