

# 産業医学推進研究会 職域ワクチン接種に関する アンケート集計結果

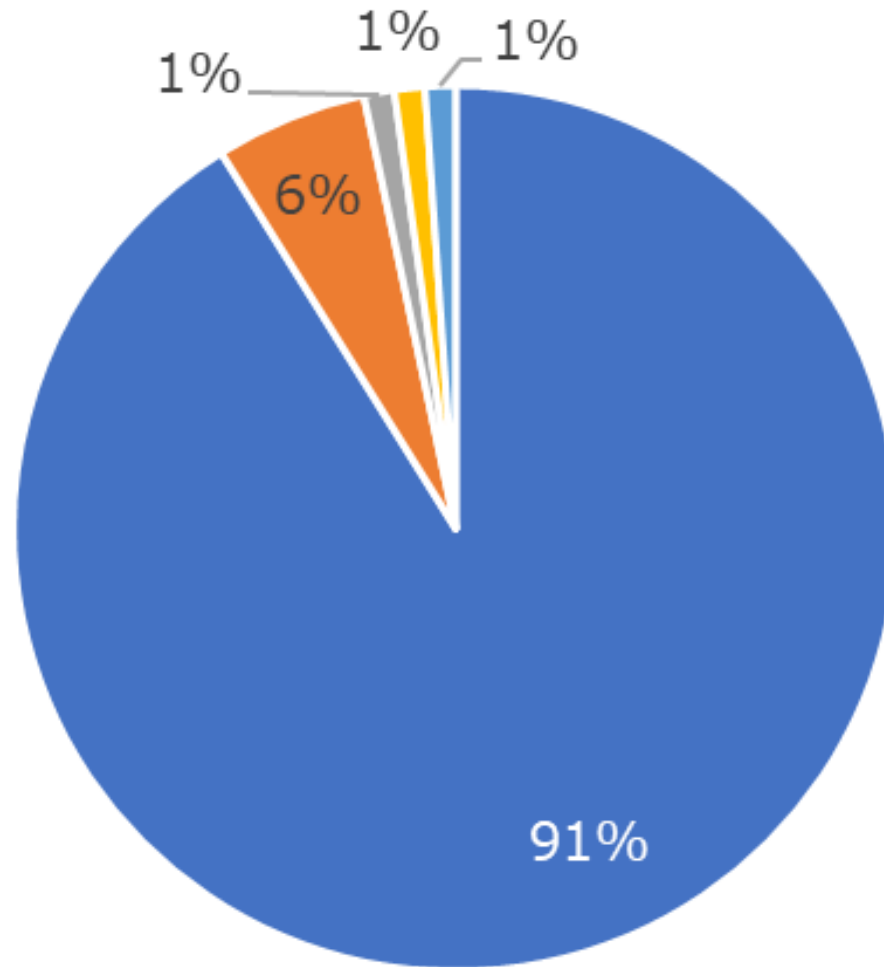
産業医学推進研究会

実施期間：6/28-7/7

公開に同意した回答90件を集計

# 回答した事業所数（1人の回答者が複数の事業所を回答可能）

嘱託産業医等、複数の事業所を担当している  
場合、事業所ごとに回答を求めた

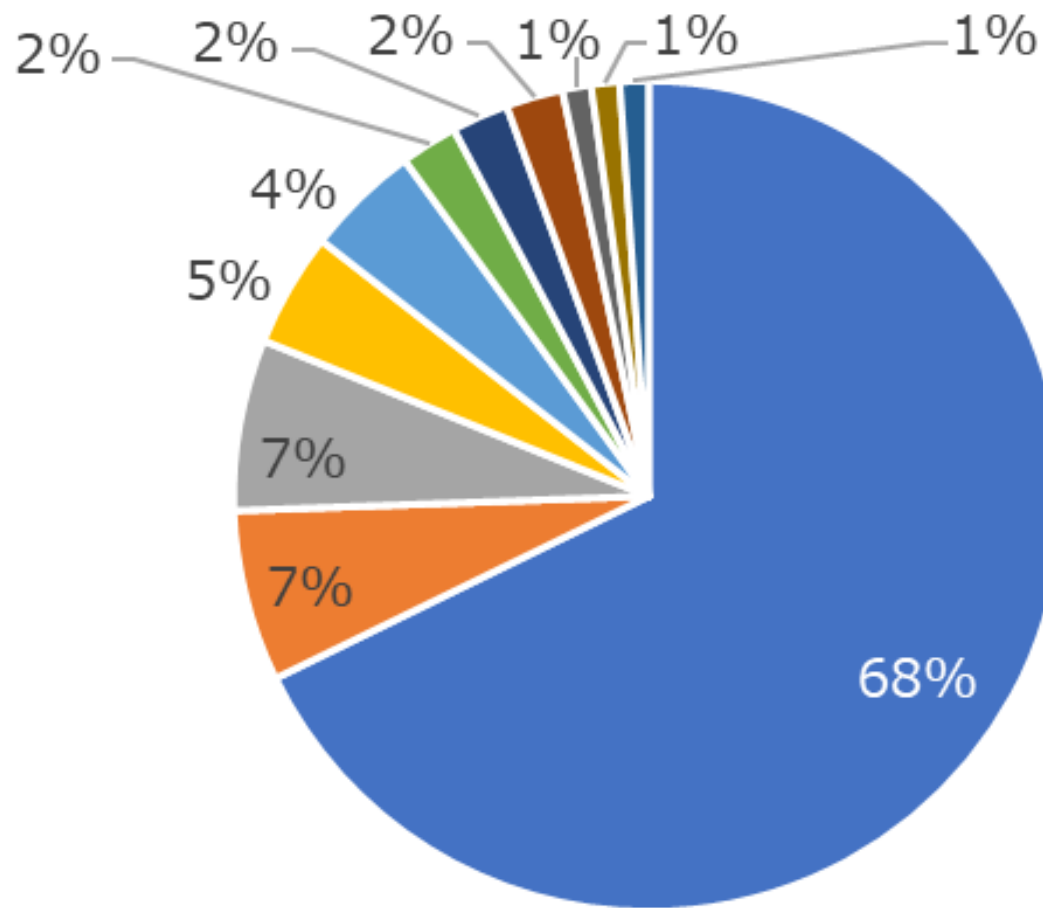


回答した事業所数

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

N=90件

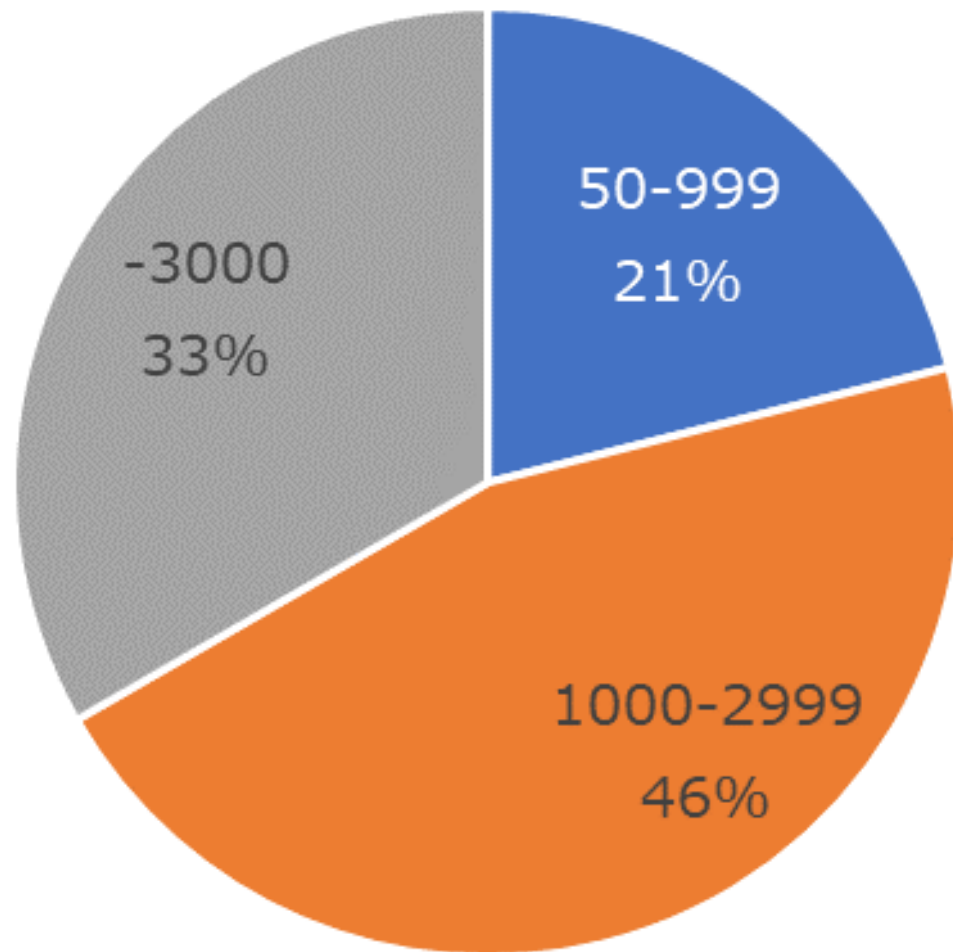
# 業種



- 製造業
- サービス業 (下記に分類されないもの)
- 運輸業, 郵便業
- 卸売業, 小売業
- 情報通信業
- 医療, 福祉
- 教育, 学習支援業
- 金融業, 保険業
- 生活関連サービス業, 娯楽業
- 学術研究, 専門・技術サービス業
- 鉱業, 採石業, 砂利採取業

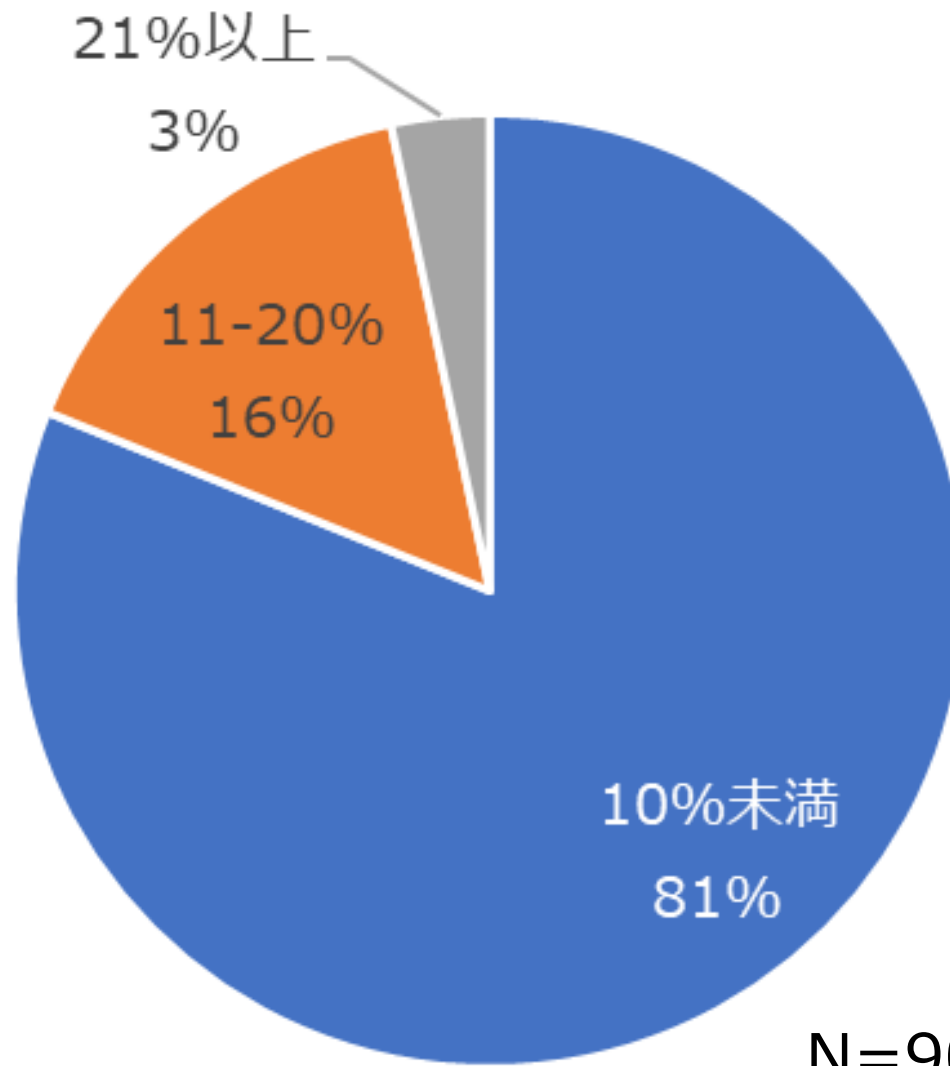
N=90件

# 従業員規模



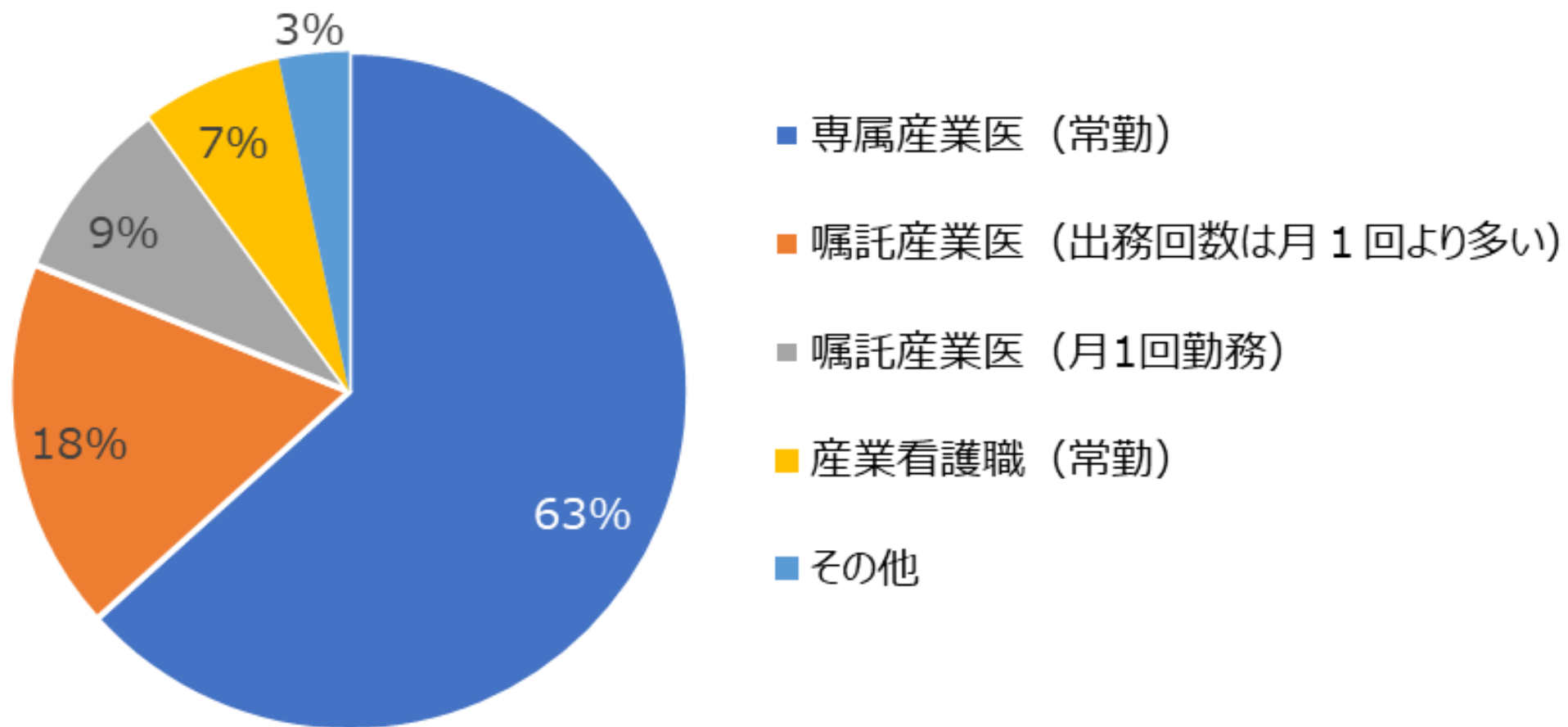
N=90件

# 65歳以上の従業員割合



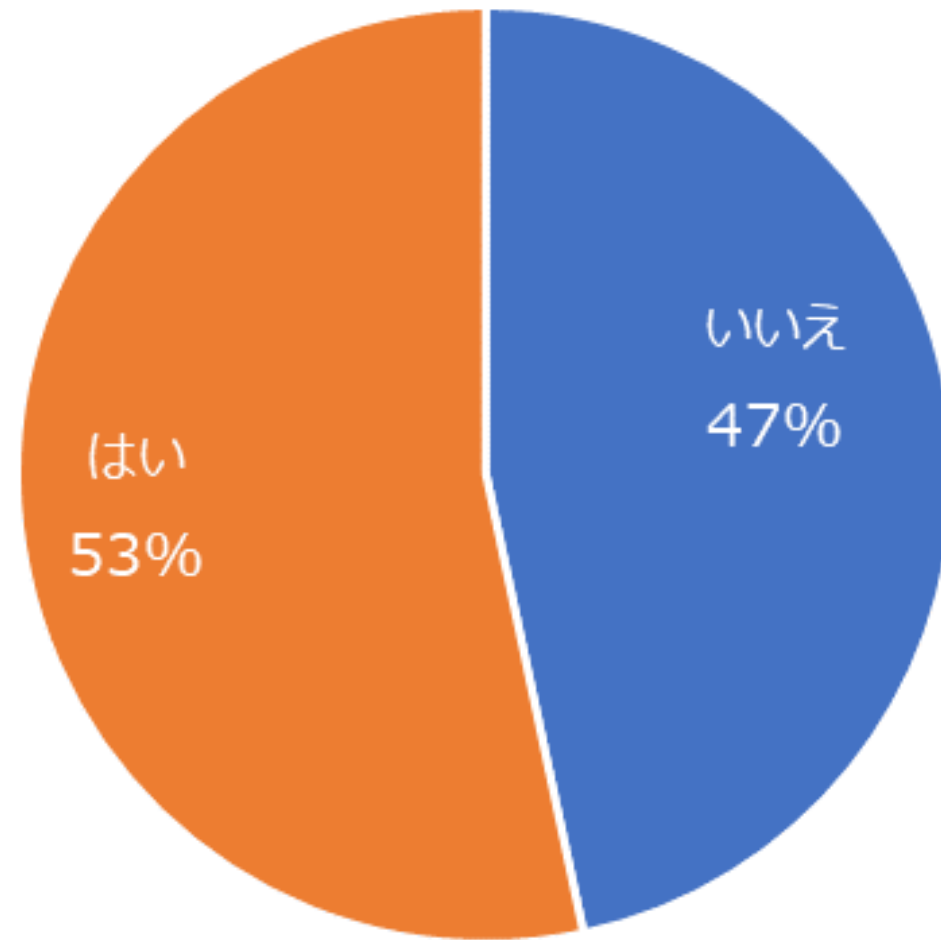
N=90件

# 回答者の職種



N=90件

ワクチン接種に関して、社員がどのような不安を持っているかを把握している



N=90件

ワクチン接種に関して、従業員が持っている不安の例

## 副反応に関するもの

- 副反応の強さや頻度（発熱の仕事への影響/強い副反応や高熱、接種部の腫れや痛み/副反応の頭痛や発熱が辛いことへの不安）
- ワクチンをうったら、コロナにかかるのではないか。ワクチンをうったら死亡する人がいる。
- 長期的な安全性（将来の発がんなどの疾患発症、自分のDNAに組み込まれるのではないか）
- ワクチン接種のメリットよりリスクが大きいのにも感じて不安である。打つべきものなのか。20-30代が受けるにあたってのメリット・デメリットについて
- 接種直後の副反応出現時に適切な対応をとってくれるかどうか
- 接種後仕事が休めるか、そのまま夜勤に入れるか
- 副反応出現時の対応方法、副反応出現時の勤務処理について



## 接種可否判断に関わるもの

- アレルギー持ちは打っても安全か。持病（喘息などアレルギーに限らず高血圧、脂質異常）により、接種可能か不可能か判断ができない。
- 脳梗塞既往者、血栓の不安
- COVID-19罹患者もワクチン接種を受けた方が良いといった情報を聞くが、そうした事例は少ないと思うので、実際どうなるのか分からず怖い。

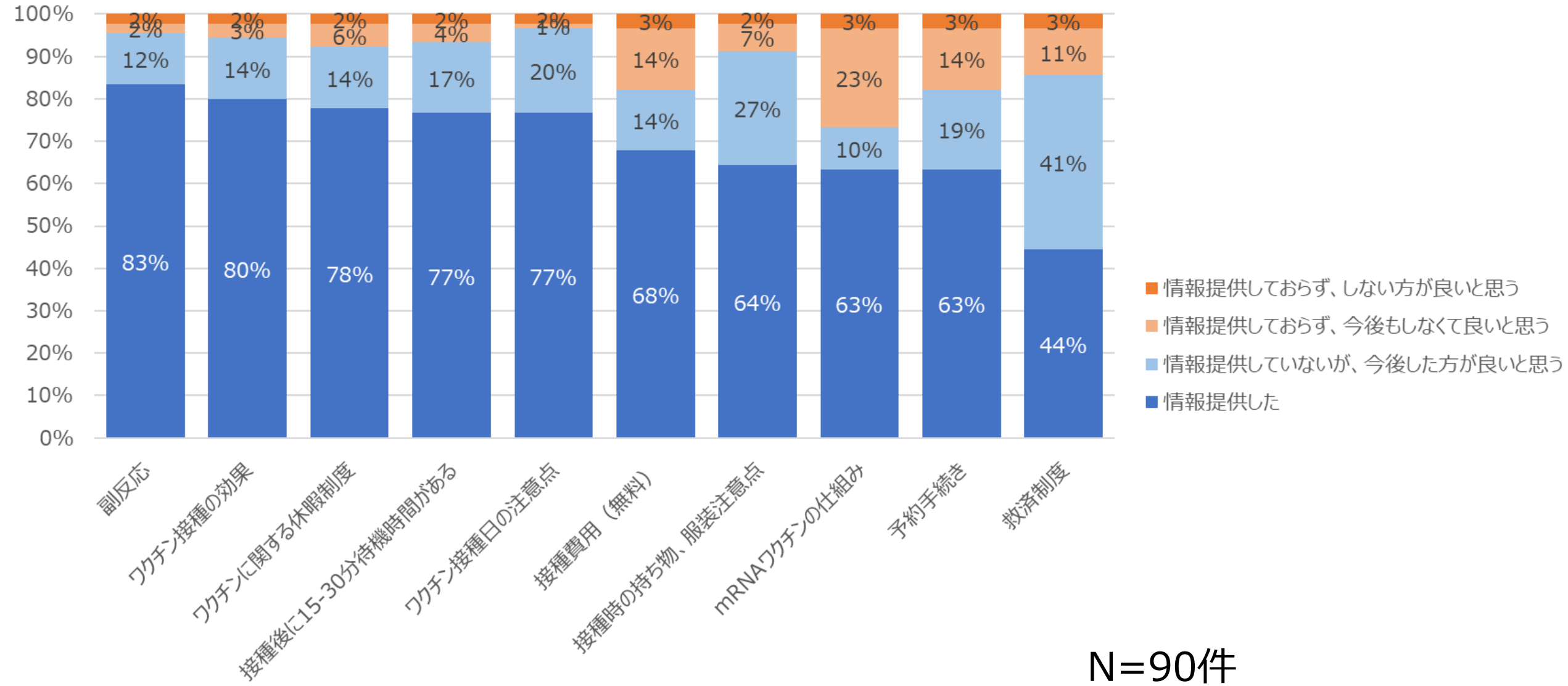
## ワクチン接種の有無による差別・不利益取り扱いへの懸念

- 接種を見合わせたいが接種は強く推奨されるか。
- ワクチン接種に関して会社は強制したい意向か。
- ワクチン接種をしなかった場合の職場での取り扱い（不利益な取り扱いの有無）
- 打たなかった場合に職場で差別されないか。

## ワクチン接種体制への不安

- いつ接種できるようになるのか
- 慣れていない社内の人々が打つことに対する不安。
- 誰が接種するのか、体調不良時の対応の体制など
- ワクチン接種開始時期/いつ接種できるか(職域接種を除いて)/途中でワクチンが供給されず打てなくなるのではないか。
- ワクチンの種類が変わって、現在日本で使われていないワクチンを使用することになるのではないか。

# ワクチンに関して行った情報提供



※ワクチン接種日の注意は、休前日を推奨、同一職場で同一日に全員が打たない等

## その他

### 接種の可否判断に関わるもの

- 職域接種では対応できない持病などの例示
- ワクチン接種の対象者・非対象者/外国人の接種可否
- 接種に際し注意を要する人の情報（厚生労働省Q&Aに準ずる）
- 妊娠中、授乳中、妊活中などの相談窓口
- 予防接種を受けるのに注意が必要な人（事前に主治医等と相談した方が  
良い人）の情報
- ワクチンを受けない人、受けられない人への配慮
- 会社主体の参加自由のワクチン接種説明会を実施し、産業医がワクチンに  
関する疑問について回答した
- 信頼できるリソース（こびナビ。コロワくんの相談室。厚労省のQ&A）の紹介

## ワクチン接種後の副反応に関するもの

- ワクチン接種後の行動：入浴、飲酒、運動、内服など
- アナフィラキシーの発生リスクに関して、アレルギー性鼻炎などとは関係ないこと
- 副反応と有害事象の違い、マスコミのワクチンに関する報道について
- 副作用発現時の勤怠処理/接種会場以外での副反応が出た場合の対応と相談窓口
- 接種後に体調不良が長引く場合の対処方法

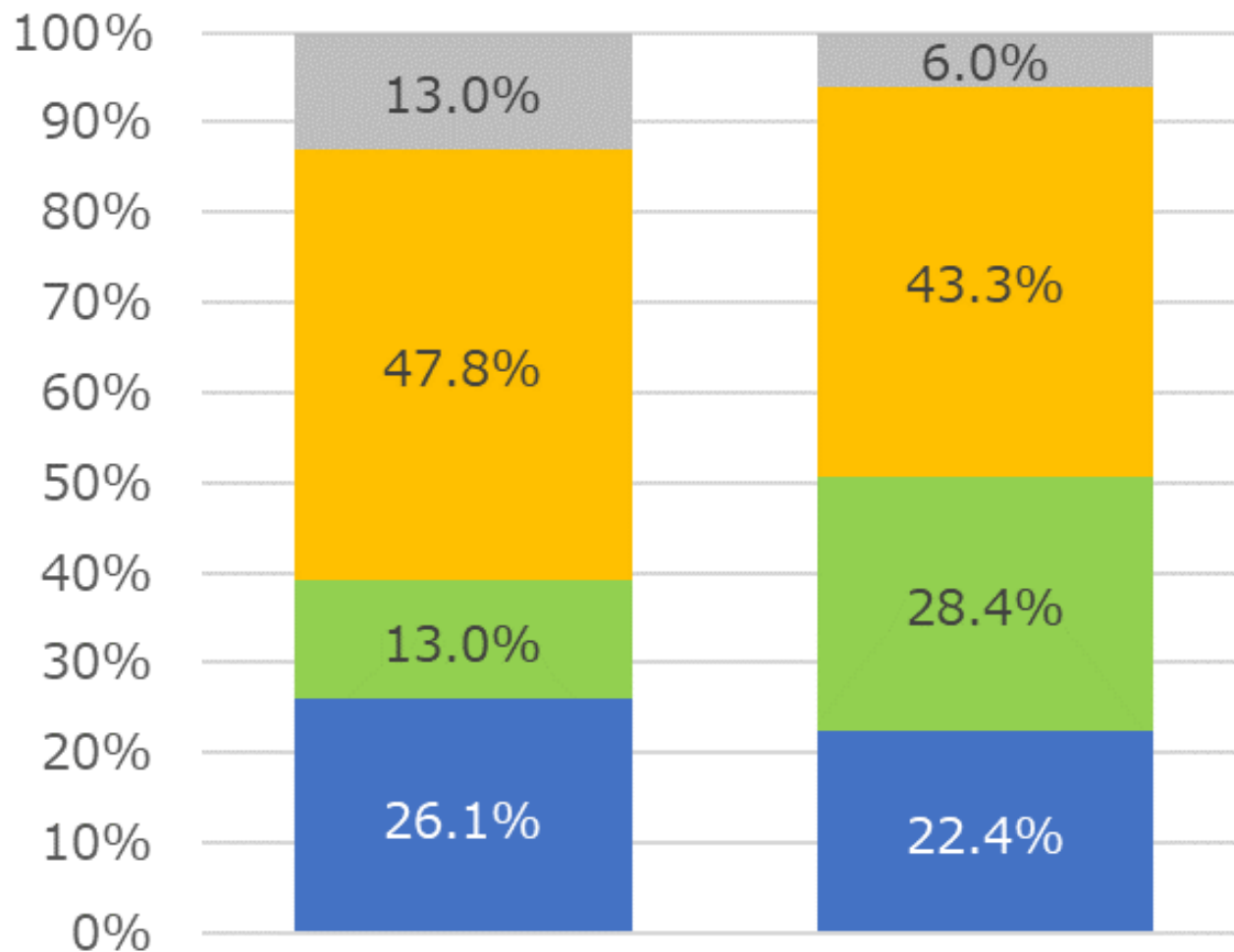
## ワクチン接種に関わる差別

- 差別・不利益取り扱い禁止について会社の姿勢表明
- ワクチン差別に対する相談窓口

ワクチンを接種していない人への差別や誹謗中傷への対策があれば記載ください（任意）

- 会社への接種報告を求めないこと/報告を求めず、職場でも聞かないように言っている/人事には接種者名簿を提供せず、職域接種事務局と健康管理室のみが接種者名簿を保有すること、をアナウンスした
- 経営トップから差別を禁止する方針の表明
- 差別を容認しないというトップメッセージを出した
- ワクチンハラスメントに対する情報提供
- 通常のアナウンス対策に則るとともに、ワクチン職域接種実施に関する事前周知・案内の時点でワクチンハラスメントに関する注意喚起を行っている
- 安全衛生委員会を通じた繰り返し啓発情報発信/繰り返し教育、衛生委員会、説明会、web、メール、集団免疫の話
- 接種の案内時に、「接種しないからと言って不利益はありません」と大きく表記
- ワクチンに関する情報提供の際に、一番最初に、任意で強制ではないこと、接種しない方いること及びそれに対する不利益扱いをしないこと、職場での接種非接種の情報確保・提供しないこと、を明確に提示している
- 人事部門からのワクチンに関するアナウンスの際に、会社はこれらを絶対許しませんというメッセージを毎回記載している
- 差別や誹謗中傷に関する相談窓口を提示。ケースごとに医療職を中心にして対応する。総務人事と情報を共有する。

# 社員がワクチン接種を行ったかどうか報告を求めるか (未定の場合は回答者が望ましいと思うものを選択)



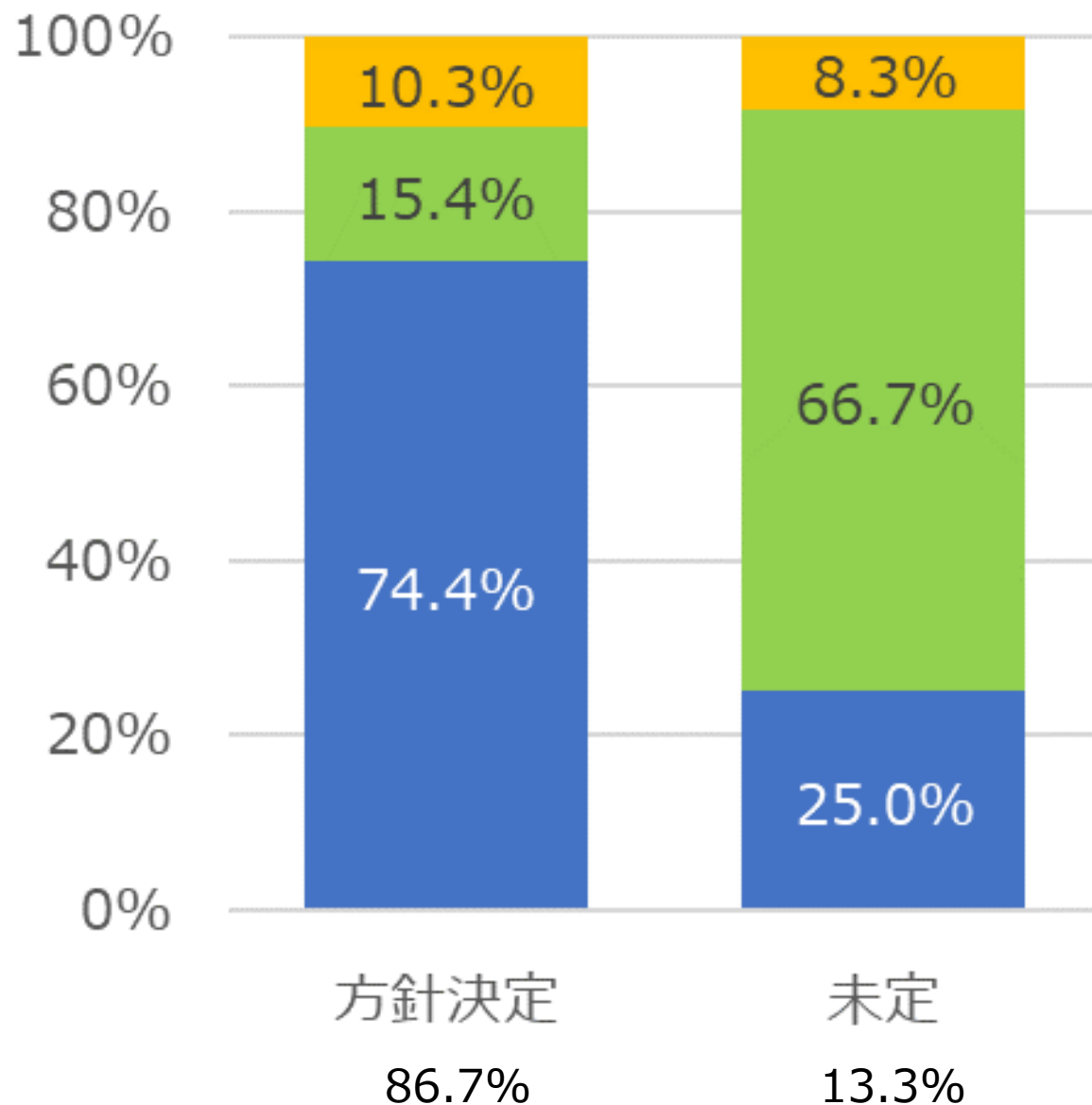
- その他
- 求めない
- 任意
- 報告することを推奨する

\* その他は、  
職域接種の場合、自動的に把握できる等

※方針決定は、事業所で実際取られている方針。  
未定は事業所としての方針は未定だが、  
回答者が望ましいと考えている方針。

# ワクチン接種を受けるための時間の勤怠取り扱い

(未定の場合は回答者が望ましいと思うものを選択)



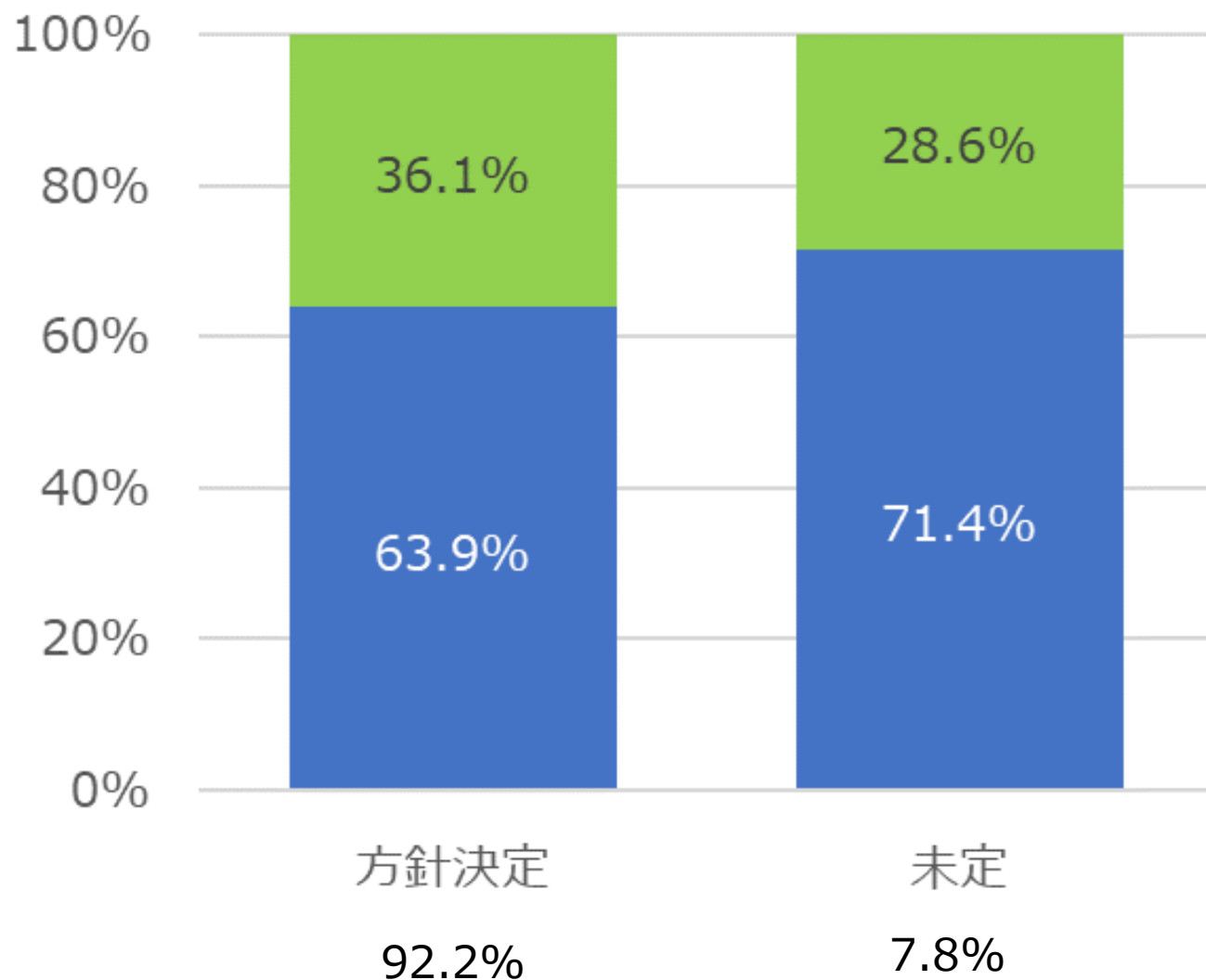
3/4の事業所はワクチン接種のための時間を勤務時間扱いしている

- 無給だが就業時間内に接種に行くことを認める
- 就業時間内であれば有給休暇取得して接種。
- 就業時間内であれば勤務時間扱い (有給以外の特別休暇含む)

※方針決定は、事業所で実際取られている方針。未定は事業所としての方針は未定だが、回答者が望ましいと考えている方針。



# ワクチン副反応で勤務できない時の勤怠取り扱い (未定の場合は回答者の望ましいと考えるものを選択)

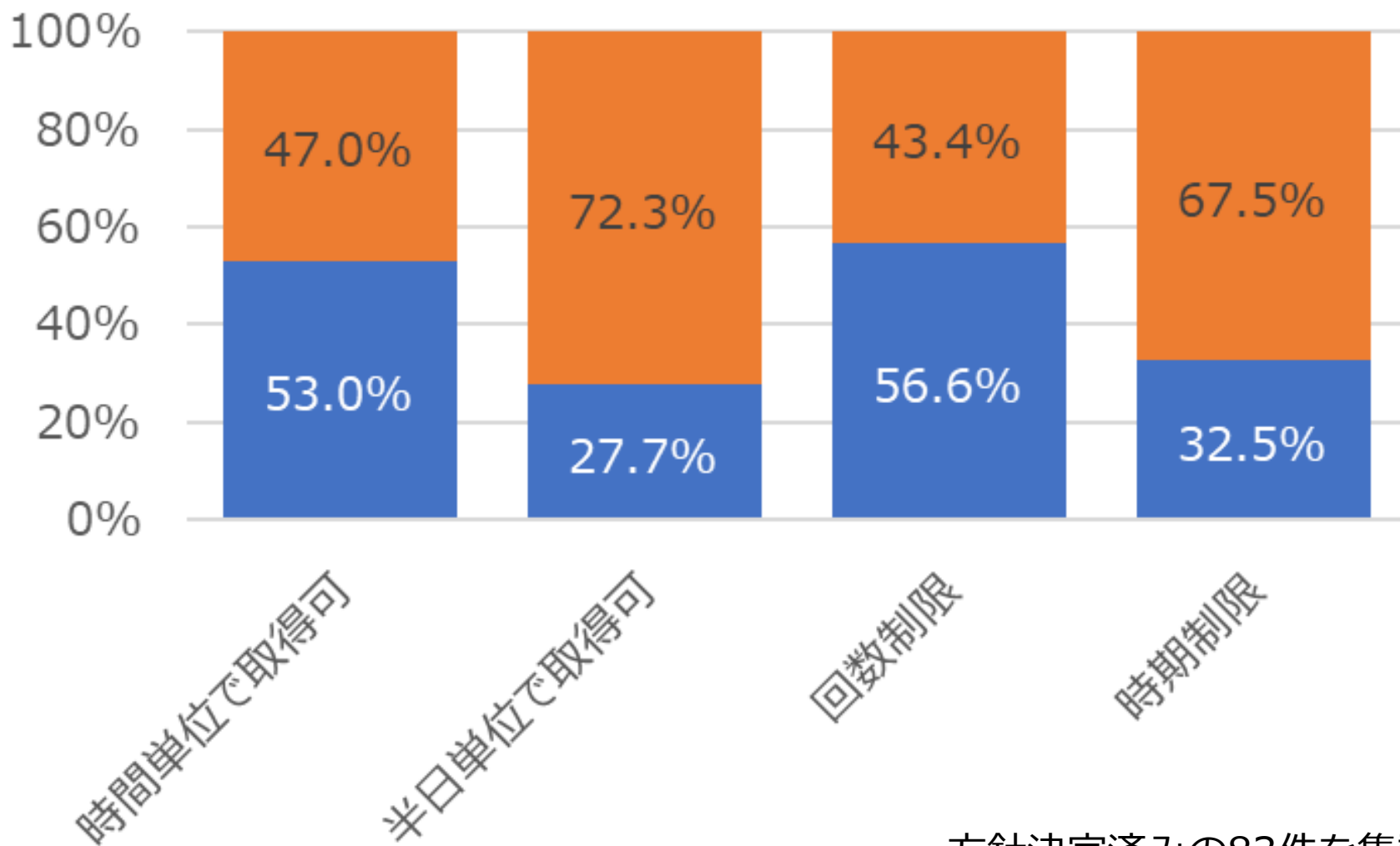


約6割はワクチン副反応に対し、  
特別休暇を設定している

- 年次有給休暇または無給病欠  
(年休がない場合)
- 年次有給休暇とは別に特別休  
暇(有給)等を使える

※方針決定は、事業所で実際取られている方針。  
未定は事業所としての方針は未定だが、  
回答者が望ましいと考えている方針。

# 副反応に対する特別休暇の使用条件



- 時間単位で取得できる
- 回数制限を設けている事業所が半数近くある

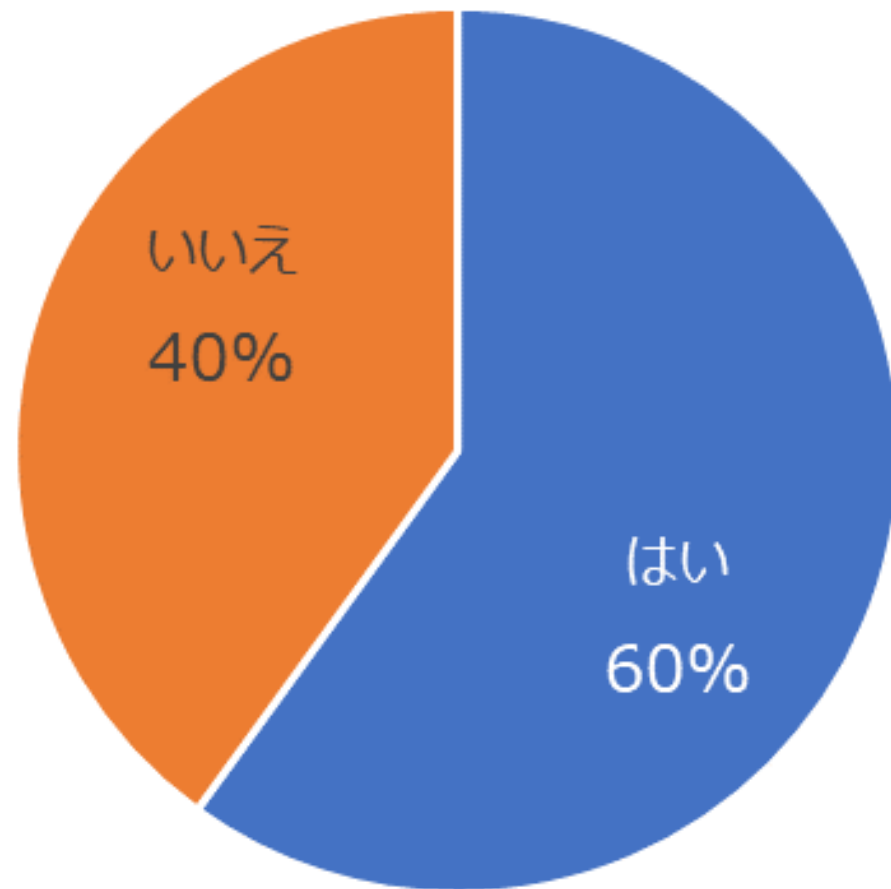
■ なし  
■ あり

方針決定済みの83件を集計

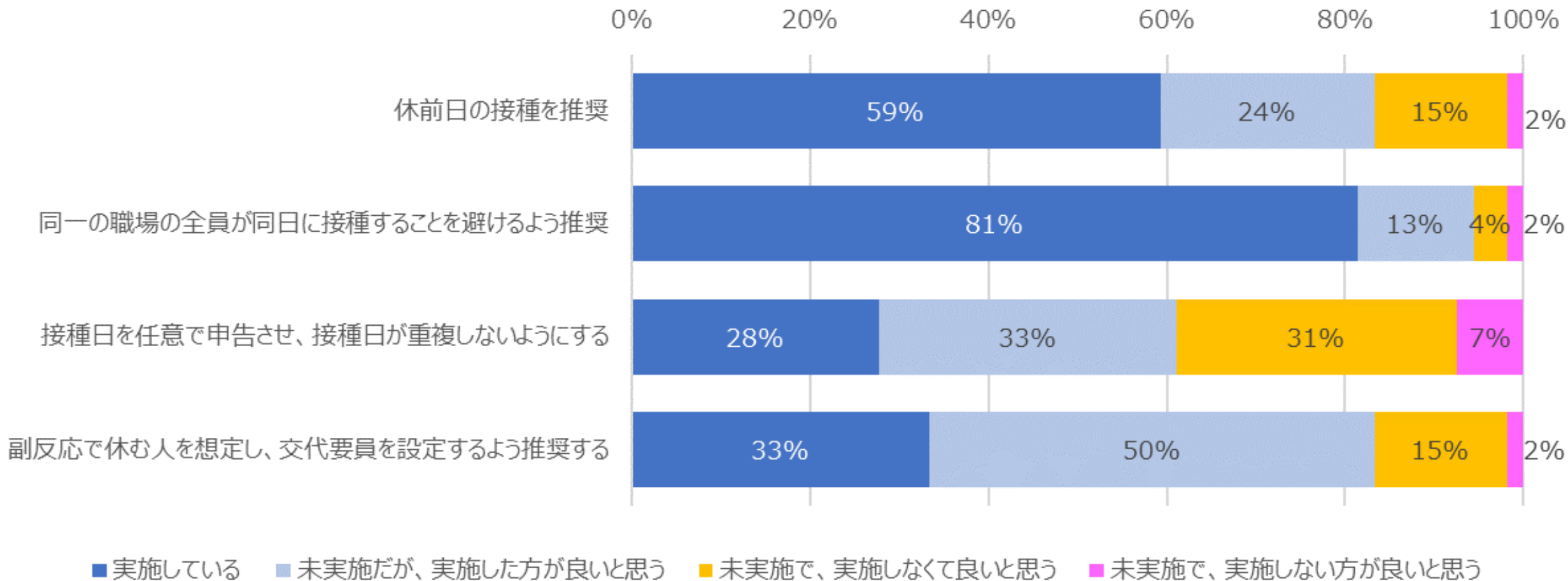
回数制限を設けている場合、その他特別休暇に使用条件がある場合の例

- 時期の制限
  - 接種後2日目まで
  - 各回1日、1週間以内
  - 接種後4日間以内
  - 接種当日一日のみ
- 回数の制限
  - 1回あたり接種日を除き2日まで特別休暇接種可
  - 2回接種で、計4回目まで（接種日を除き）特別休暇取得可
  - 1回接種あたり、連続で接種日を除き3日まで特別休暇取得可
  - 1回の接種につき1日まで
  - 職域接種以外で接種の際に、半日毎特別休暇を付与
  - 特別休暇1日まで、それ以上は別の制度による休暇を使用可としている。
  - 2回接種の合計で6回（6日）まで
- その他制約
  - ワクチン接種日の分かる証明書の提出を求める
  - 接種翌日のみ取得可能。年次有給休暇や積立有給休暇があればそちらが優先（年休ゼロの場合の救済措置）
  - 特別休暇は接種時に必ず付与されるものではなく、あくまで接種により就業復帰が難しい場合と、副反応により就業が困難な場合のみ/2日までとしています。

ワクチン副反応による休業で業務が止まってしまうことを  
予防する対策を実施していますか？



# ワクチン副反応による休業で業務が止まってしまうことを 予防するための以下の方法を実施していますか？



前問で対策実施済みの54件を集計

## その他の工夫例

- 直接員は、職域接種において、優先的に、業務日程を考えて対応  
(希望者は職場で取り纏めて日程調整)
- 現場に拘束されるエッセンシャルワーカーには社内の職域ワクチン接種を優先的に提供することで、接種日の重複などを調整したり、代替要員を用意しやすくなっている。
- 接種日から、1回目は1日後まで、2回目は2日後まで、は基本的に在宅勤務としていつでも休みに切り替えられるよう予定を組んでおくよう推奨。
- ワクチン接種計画の段階で、副反応が起こる可能性が高い2回目接種を連休中に設定した。
- 接種翌日などには在宅勤務の予定としておくことを推奨。
- 各職場の当日接種人数を人事が割り振り、各職場で人選してもらっている。
- 職域接種の予約管理や推奨は工場管理者に委任する。
- 職場で接種希望日の割り振りをしてもらう。
- 事前の予約管理で職場内重複を避けている。
- 工場勤務者が多いので生産計画を見直して対応してもらっています。

# 休暇制度以外で、社員がワクチン接種を受けやすくなる工夫

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

会社からワクチン推奨メッセージを出す



会場までの交通費支給

社内報などに医療職の接種体験記を掲載

匿名で接種状況アンケートを実施し、結果を共有する

接種を受けた人へインセンティブ（記念品、手当金など）を与える

接種済みであることが分かるバッジを希望者へ配布

接種会場の撮影を行い、多数が受けていること、3密対策状況をPR

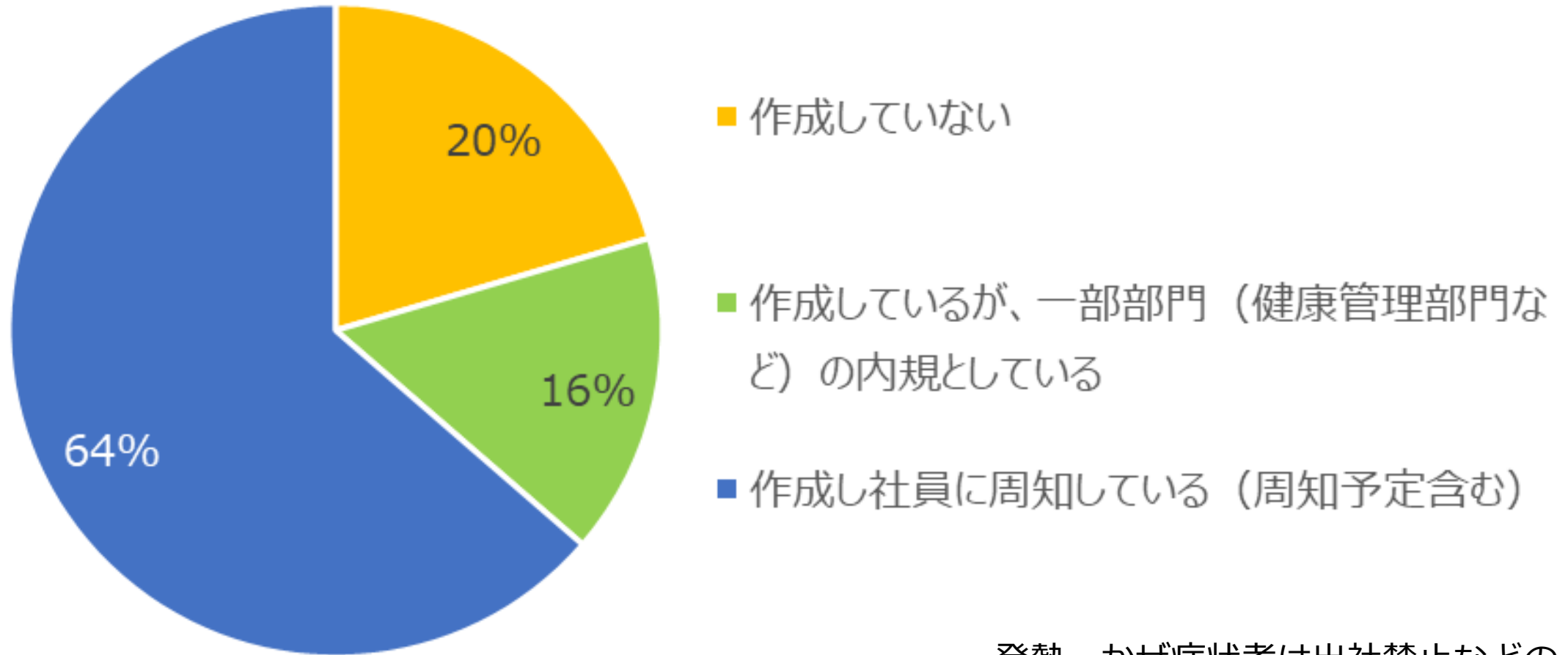
■ 実施している ■ 未実施だが、実施した方が良いと思う ■ 未実施であり、今後も実施しないと思う ■ 未実施であり、実施しない方がよいと思う

事業所のワクチン接種方針として、“職域接種をしない”、“その他”を除いた73件の集計

会社からのワクチン推奨メッセージは59%で実施されていた。

インセンティブや接種済みの見える化は慎重な意見が多い。

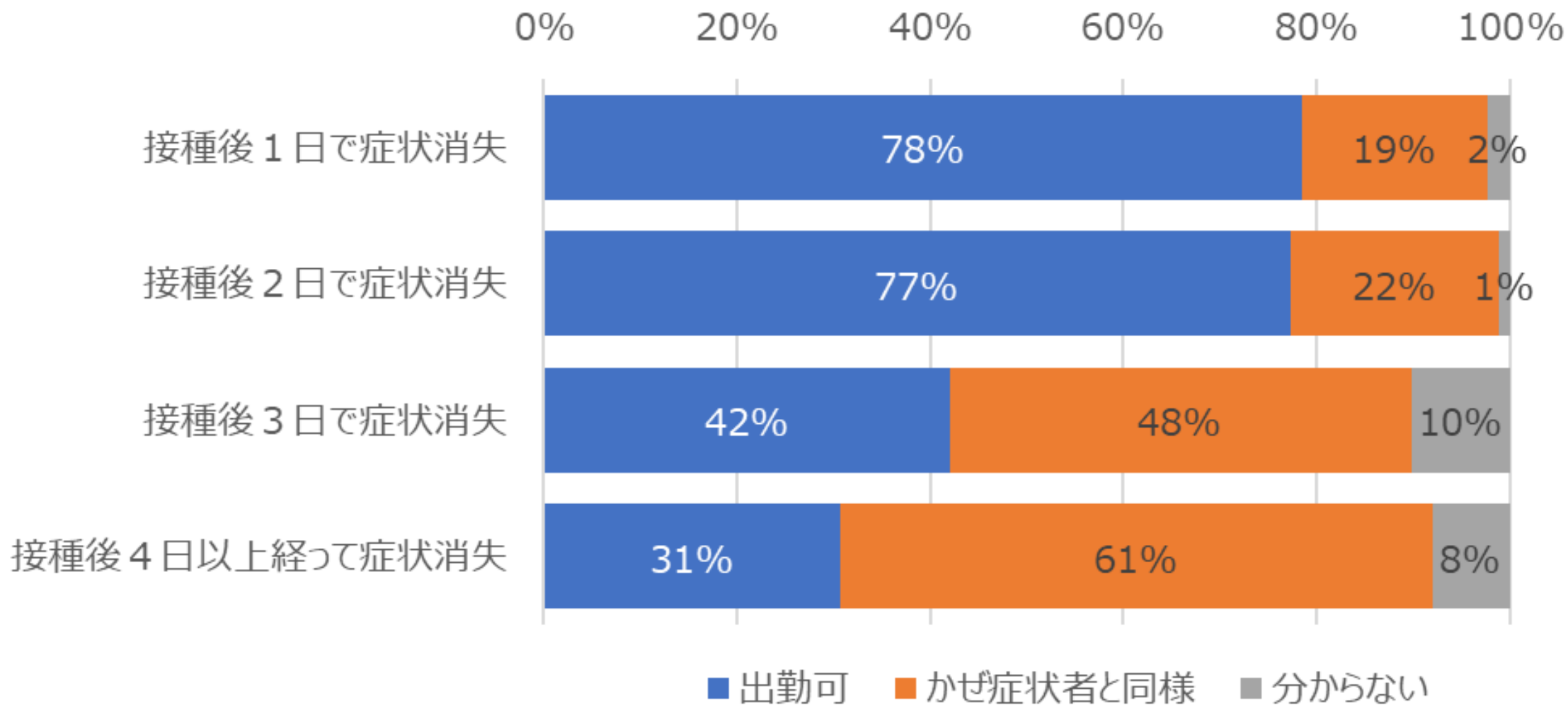
# ワクチン副反応で発熱、倦怠感などCOVID-19感染でも生じる症状が出た場合の出勤可否判断基準（ルール）を作成していますか？



発熱・かぜ症状者は出社禁止などのルールのある88件の回答を集計

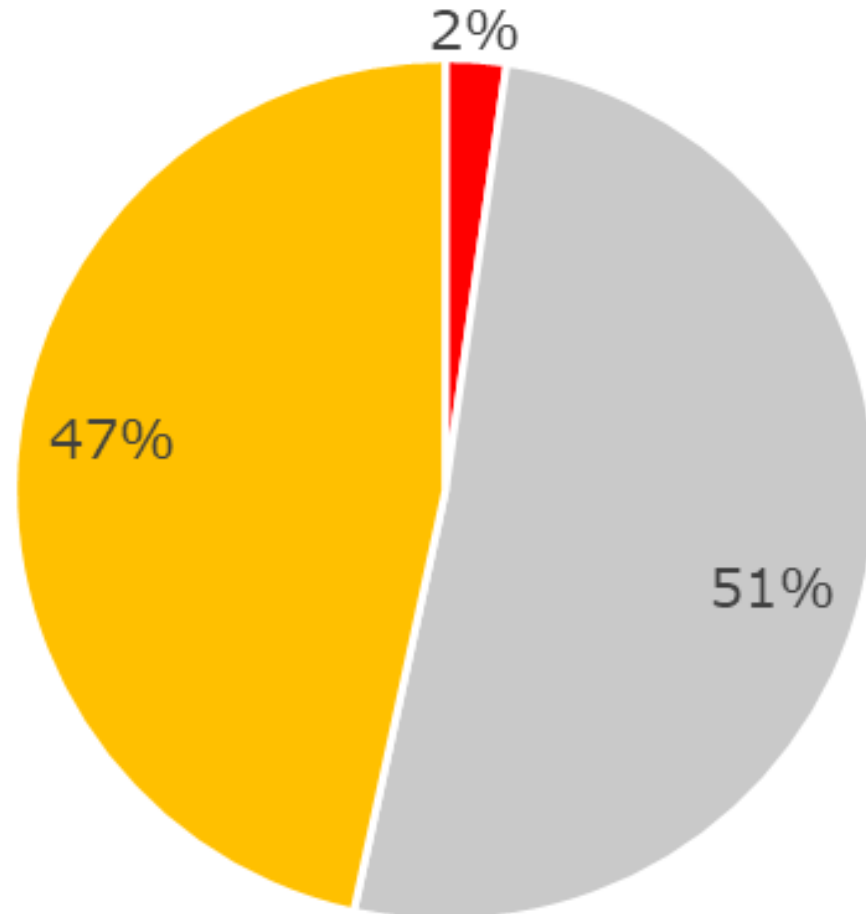


ワクチン副反応で発熱、倦怠感などCOVID-19感染でも生じる症状が出た場合の出勤可否（未定の場合は回答者の意見） ※内服していない場合



発熱・かぜ症状者は入社禁止などのルールのある88件の回答を集計

# ワクチン接種後、解熱鎮痛剤を飲んで症状が消失した (または出なかった) 者の出勤可否について



■ 内服した場合は出勤不可

■ 内服の有無は考慮しない (症状のみで判断)

■ 内服後一定時間 (内服効果持続時間) 経過していれば、内服なしの者と同等の取り扱いとする

発熱・かぜ症状者は入社禁止などの  
ルールのある88件の回答を集計

## 職域のための

# 新型コロナウイルス感染症対策ガイド

補遺版

(職域接種の Q&A)

学会のガイドでは、  
右のように整理されて  
います

### (5) 接種後に発熱した従業員に対しては出勤を控えるよう指示をした方がよいですか？

ワクチンによる発熱は通常（接種日を含めて）3 日以内に発生し、その多くは 1～2 日以内に消失します。副反応による発熱なのか、それとも新型コロナウイルス感染症の発熱なのかを鑑別するのは困難ですが、接種後の発熱に対しては、次の様に対応することを推奨します。

(参考：[CDC Post Vaccine Considerations for Workplaces](#))

#### 1. 発熱に加えて、咳、息切れ、鼻水、咽頭痛や味覚・嗅覚の消失などを伴う場合

- 出勤を控えるよう指示をする。
- 新型コロナウイルス感染症を疑い「[職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド第 5 版](#)」[リンク先 p19 発熱や風邪症状などの体調不良者への対応](#)に準じた対応を行う。

#### 2. 発熱のみの場合、および発熱に加えて、倦怠感、頭痛、悪寒や筋肉痛などを伴う場合（1 は除外）

- 出勤を控えるよう指示をする。
- 次の条件をいずれも満たす状態で職場復帰させる。
  - 業務ができる体調まで回復している。
  - 解熱している（解熱剤を 8 時間以内に服用していない）
  - 新型コロナウイルス感染症を疑う症状（咳、息切れ、鼻水、咽頭痛、味覚・嗅覚異常など）を呈していない。
- 3 日以上、発熱が続く場合には、「[職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド第 5 版](#)」[リンク先 p19 発熱や風邪症状などの体調不良者への対応](#)に準じた対応を行う。

#### 3. 発熱は無いが、咳、息切れ、鼻水、咽頭痛や味覚・嗅覚の消失などを伴う場合

- 上記 1 に準じた対応を行う。

#### 4. 発熱は無いが、倦怠感、頭痛、悪寒や筋肉痛などを伴う場合（3 は除外する）

- 症状出現前の 14 日以内に、新型コロナウイルスの感染者と濃厚接触が確認されていない場合は、そのまま出勤させても良い。

# 学会のガイドを フローチャートで表すと

