

# ヤマト運輸株式会社 新型インフルエンザ等対策に関する業務計画

## 目次

第1章 総則（第1条―第4条）

第2章 新型インフルエンザ等対策の実施体制（第5条―第12条）

第3章 新型インフルエンザ等対策に関する事項（第13条―第14条）

第4章 その他（第15条―第16条）

附則

## 第1章 総則

### （計画の目的）

第1条 この計画は、新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成24年法律第31号。以下、「特措法」という。）第9条第1項の規定に基づき、ヤマト運輸株式会社（以下、「会社」という。）における新型インフルエンザ等対策の実施に資することを目的とする。

### （基本方針）

第2条 会社は、新型インフルエンザ等の発生時において、特措法その他の法令、新型インフルエンザ等対策政府行動計画（平成25年6月7日閣議決定。以下、「政府行動計画」という。）、国土交通省新型インフルエンザ等対策行動計画（平成20年3月25日制定）及び本計画に基づき、国民生活及び国民経済に及ぼす影響が最小となるよう、国民の協力を得つつ、他の機関と連携協力し、会社の業務に関する新型インフルエンザ等対策の的確かつ迅速な実施に万全を期するものとする。

### （計画の運用）

第3条 本計画の想定は、旧政府行動計画（平成29年9月12日変更）に基づく想定とし、次のとおりとする。

- (1) 国民の25%が、流行期間（約8週間）にピークを作りながら順次り患する。り患者は1週間から10日程度り患し、欠勤する。り患した従業員の大部分は、一定の欠勤期間後、治癒し（免疫を得て）、職場に復帰する。
- (2) ピーク時（約2週間）に従業員が発症して欠勤する割合は、従業員自身のり患のほか、家族の世話、看護等（学校、保育施設等の臨時休業や、一部の福祉サービスの縮小、家庭での療養などによる）のため、出勤が困難となる者、不安により出勤しない者がいることを見込み、ピーク時には従業員の最大40%が欠勤する。

### （用語の定義）

第4条 この計画において使用する用語の意義は、次のとおりとする。

#### (1) 新型インフルエンザ等

感染症法第6条第7項に規定する新型インフルエンザ等感染症、同条第8項に規定する指定感染症及び同条第9項に規定する新感染症（いずれも全国的かつ急速なまん延のおそれのあるものに

限る。)をいう。(2) 新型インフルエンザ等対策

特措法第 15 条第 1 項の規定により同項に規定する政府対策本部（以下、「政府対策本部」という。）が設置された時から第 21 条第 1 項の規定により当該政府対策本部が廃止されるまでの間において、国民の生命及び健康を保護し、並びに国民生活及び国民経済に及ぼす影響が最小となるようにするため、国、地方公共団体並びに指定公共機関及び指定地方公共機関が特措法及び感染症法その他の法律の規定により実施する措置をいう。

### (3) 新型インフルエンザ等緊急事態措置

特措法第 32 条第 1 項の規定により同項に規定する新型インフルエンザ等緊急事態宣言がされた時から同条第 5 項の規定により同項に規定する新型インフルエンザ等緊急事態解除宣言がされるまでの間において、国民の生命及び健康を保護し、並びに国民生活及び国民経済に及ぼす影響が最小となるようにするため、国、地方公共団体並びに指定公共機関及び指定地方公共機関が特措法の規定により実施する措置をいう。

## 第 2 章 新型インフルエンザ等対策の実施体制

### (対策本部の設置)

第 5 条 社長は、内閣総理大臣及び全ての国務大臣からなる政府対策本部（対策本部長 内閣総理大臣）の設置が公示され、国土交通省新型インフルエンザ等対策本部が設置された場合は、新型インフルエンザ等に対する会社の対応を協議するため、新型インフルエンザ対策本部（以下、「対策本部」という。）を設置する。

2 社長は、前項の規定に関わらず、必要があると認める場合は、対策本部を設置する指示をすることができる。

### (対策本部長)

第 6 条 対策本部長は、社長とする。

### (構成員)

第 7 条 対策本部の構成員は、別表第 1 のとおりとする。

### (事務局)

第 8 条 対策本部の事務局を CSR 担当部署に置き、CSR 担当部長を事務局長とする。

### (対策本部長等の任務)

第 9 条 対策本部長、対策副本部長、事務局長及びその他対策本部の構成員（以下、「本部員」という。）の任務は次のとおりとする。

- (1) 対策本部長は、対策本部を総括する。ただし、対策本部長にやむを得ない状況がある場合は、別表第 1 に定めた対策本部副本部長の記載順位により、対策副本部長が代行する。
- (2) 対策副本部長は、対策本部長を補佐する。
- (3) 事務局長は対策本部の運営を総括する。
- (4) 本部員は、対策本部における決定事項を実施し、その状況等を対策本部に報告する。

(情報収集及び共有体制)

第 10 条 会社は、平時から国内外の新型インフルエンザ等に変異する恐れがある感染症の対応状況や医療体制等に関する情報について、国、地方公共団体、世界保健機構から情報を入手する体制を整備し、発生時においては、その情報を早急に従業員に周知する体制を確保する。

(対策本部の解散)

第 11 条 対策本部長は、政府対策本部の廃止が国会に報告された場合には、対策本部を解散する。

2 対策本部長は、第 5 条第 2 項の規定に基づき対策本部を設置した場合であって、対策本部で協議する必要がないと判断した時は、対策本部を解散する。

3 対策本部が解散された後において、新型インフルエンザ等への対応に関し協議する必要が生じた場合は、CSR 担当部署において協議する。

(関係機関との連携)

第 12 条 会社は、平時から新型インフルエンザ等対策に関する業務（以下「新型インフルエンザ等対策業務」という。）を実施するうえで不可欠となる関係事業者等と発生時における連携等について協議する。

### 第 3 章 新型インフルエンザ等対策に関する事項

(人員計画及び業務内容)

第 13 条 会社は、第 3 条の想定を踏まえ、新型インフルエンザ等対策業務として、別表第 2 に定めた人員配置により貨物の運送を可能な限り実施する。

2 会社は、国及び地方公共団体から食料等の緊急物資の運送の要請があった場合は、適切に実施できる体制を可能な限り確保する。

(感染対策の検討及び実施)

第 14 条 会社は、従業員や協力会社における新型インフルエンザ等の症状のある者に、マスク着用等咳エチケットの徹底、時差出勤や在宅勤務の推奨、ソーシャルディスタンスの確保、不要不急の外出の抑制の呼びかけに努めるものとする。なお、お客様のみならず地域住民に対しても感染予防策等の呼びかけに努めるものとする。

(備蓄)

第 15 条 会社は、感染の状況に応じて、マスク、消毒用アルコール等、業務遂行および感染拡大防止に不可欠な衛生用品等の調達・備蓄を実施する。

### 第 4 章 その他

(教育及び訓練の実施)

第 16 条 会社は、平素から正しい知識を習得し、従業員へ周知に努め、的確な新型インフルエンザ等対策業務の実施が可能となるように訓練の実施に努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する新型インフルエンザ等対策業務についての訓練へ参加するように努めるものとする。

- 2 新型インフルエンザ等対策とその他訓練について共通の措置がある場合には、必要に応じて新型インフルエンザ等対策業務についての訓練とその他訓練とを有機的に連携させるように配慮するものとする。

(計画の見直し)

第 17 条 会社は、適時この計画の内容につき検討を加え、必要があると認める場合には変更するものとし、変更を行った場合は、国土交通大臣を経由して内閣総理大臣に報告し、及び関係都道府県知事に通知するとともに、その要旨の公表を行う。

- 2 前項の計画の変更に当たり、必要があると認める場合は、この計画の下で業務に従事する者等の意見を聴く機会を確保するほか広く関係者の意見を求めるよう努めるものとする。

#### 附 則

この計画は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

令和 7 年 8 月 1 日に改訂する。

別表第 1（第 7 条及び第 9 条関係）

新型インフルエンザ対策本部及び組織

役職		担当者	主な役割
本部長		社長	緊急事態宣言の実施 本社対策本部の設置、解散の決定 本社対策本部を設置する場所の決定 各部署への指示及びその監督
副本部長		CSR 担当役員	本部長の意思決定のサポート
本部員	常任部員	労働組合中央執行委員長が推薦する労働組合の代表者 1 名、本社在勤の取締役、執行役員	本部長の意思決定のサポート
	非常任部員	本社対策本部長が指名した本部長	本社対策本部の決定を受け、各部の担当業務について具体的な対応策を決定し、実行管理を行う。
事務局	事務局長	CSR 担当部長	事務局の統括責任者 本社対策本部会議の議事進行 本部長の意思決定を受け、実施の指示と確認
	事務局員	CSR 担当部署	本部員の招集 本社対策本部決定事項の周知 本社各部署間の調整、本社対策本部会議の記録

別表第 2（第 13 条及び第 14 条関係）

新型インフルエンザ等対策業務に直接かかわる業務及びその人員配置の考え方は次のとおり

	輸送力の程度	必要な乗務員
幹線輸送の業務	50%程度	60%
集配輸送の業務	50%程度	60%

感染は全国一斉ではなく、地域単位での拡大を想定しているため、交番調整を職場内で実施し、対応しきれないと判断した場合は範囲（組織）を広げて業務を支援する。

※各項目の割合については、平常時と比較した場合の割合を表示している。