



COVID-19 (新型コロナウイルス) 危機における家族に優しい政策・ 方針および職場の好事例： 使用者（事業主）が講じ得る重要な措置



暫定的な提言、2020年3月27日

この文書は国連児童基金(UNICEF EAPRO、UNICEF ESARO)および国際労働機関(ILO)が作成した資料に基づいています。これは急速に移り変わる状況下で作成された暫定文書です。企業による労働者とその家族に対する支援の強化を手助けすることを目的として、一般的な提案を示すもので、地域や急激に変化する状況に合わせて適応させる必要があります。ここに含まれる内容はすぐに古くなる可能性があるため、情報の出典やオンライン情報(リンク先)を定期的にご覧になることをお勧めします。



© UNICEF/JUN1313395/MCILWAIN

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の流行による影響は、前例のないものであり、現在世界中に及んでいます。この大流行は世界のサプライチェーンを含む各国の労働市場と経済に非常に大きな影響を与え、広範な地域における事業の混乱をもたらしています。生き残るために多くの企業が懸命に努力する中、職や収入の喪失、就労貧困の増加が、多くの労働者にとって現実のものとなっています。¹ 自営業者、家事労働者や保育・介護従事者、臨時雇用の労働者、派遣労働者は、特にリスクにさらされています。² 十分な社会的保護システムの不在によって、この度の危機に対する労働者家族の脆弱性が高まっています。

多くの子どもとその家族にとって状況の急激な変化は、教育や育児の崩壊、家族の不健康、世帯収入の喪失の可能性を意味しています。自由な移動に対する制限、危機による社会経済への悪影響により、子どもたちが虐待、ネグレクト、暴力にさらされるリスクが高まっています。³

危機による学校や保育所の閉鎖に伴い、働く保護者、特に女性にとって、家庭内で子どもの世話をする負担は著しく増大します。

危機に対処するために必要な時間、情報、サービス、資源を働く保護者に提供する**家族に優しい政策 (family-friendly policies)** とその実践は、決定的に重要な違いをもたらす可能性があります。そしてまた、より幅広い社会的保護への重要な貢献にもなります。

雇用や所得の保護、家族の世話をするための有給休暇、柔軟な就労取決め、質の高い緊急保育サービスの利用機会は、労働者が自分自身、子ども、親族を保護することを可能にする重要な手段です。使用者（事業主）もまた、この状況が特に女性に対してどのような影響を与えているのか性別データを集めて報告することで、重要な役割を果たすことができます。

この文書は、COVID-19から派生する負の影響を軽減するために、使用者（事業主）に（暫定的な）提言を与えるものです。

¹ The ILO estimates that up to 25 million jobs globally are at risk due to the COVID-19 pandemic. ILO (18 March 2020), [Covid-19 and world of work: Impacts and Responses](#).

² See ILO (20 March): [Precarious work pushed to the edge by COVID-19](#).

³ See UNICEF (20 March): [COVID-19: Children at heightened risk of abuse, neglect, exploitation and violence amidst intensifying containment measures](#).

配慮すべき一般事項

✓ 政府や地方公共団体による対応策を詳細にモニターし、活用する

- 政府や地方公共団体による対応策(公共衛生政策や就労取り決めなど)を常に確認し、重要な情報を全ての労働者に伝えましょう。
- 事業の混乱による潜在的风险を評価し、政府と地方公共団体の指導に沿った事業継続計画を検討、または、策定しましょう。
- 懸念事項を政府に直接伝えることの出来る使用者団体や事業者団体に助言や支援を求めながら、事業のレジリエンス向上や労働者とその家族を支援する施策をつくりましょう。

✓ 現在の職場方針が、労働者とその家族に十分な支援を提供しているかを評価する

- 状況に応じた意味のある社会対話を通し、労働者とその家族にとって最も急を要するニーズを特定しましょう。労働者の差し迫ったニーズについて、労働者やその代表者(労働組合など)と、必要な場合にはWeb会議も利用しながら、直接協議しましょう。
- ジェンダーに配慮した対策や、脆弱な集団や周縁化された集団に向けた対策に注力しましょう。特に、非正規、臨時、若年/高齢、移民、妊娠中または育児中の労働者、ひとり親、医療および介護従事者、そして使用者(事業主)からの手当てを受給する資格を持たない労働者が対象として含まれます。障害を有する労働者や障害を有する子どもを持つ労働者も、特に重視する必要があります。

✓ 既存または新たな方針の実施にあたり、好事例を活用する

- どの対応策も、国内労働法や国際労働基準を遵守し、従業員とのエンゲージメントや社会対話に基づくものにしましょう。国際労働基準は、労働者とその家族に対する負の影響を軽減するための有効な基盤です。
- 感染増加率、経済的インパクト、介護や育児などのケア労働の負担、および、性的暴力や虐待の発生に関する男女別データを収集し、報告しましょう。
- 全ての労働者が職場における支援策を確実にうけられるようにしましょう。それには、全ての労働者が支援策があることやその内容を理解し、不自由なく活用できることが肝要です。
- いかなる種類の差別もなく、最も不利な状況に置かれた人々(保護が不十分であったり、低賃金であるなど)に重点を置いて、全ての労働者に(雇用形態を問わず)対応策を講じましょう。
- モニタリングや情報収集、および、施策への助言における全ての意思決定プロセスにジェンダー・パリティ(男女同数)と多様性を確保しましょう。
- 職場の支援策の有効性と包括性について、必要な場合はWeb会議を含む労働者の代表との会議を通じて評価し、必要な場合は迅速に見直しを行いましょう。
- 該当する場合は、事業における意思決定がグローバルサプライチェーンを含む関係先に与える社会的影響の重大さを考慮しましょう。事業関係や発注量を維持し、技術支援によって供給業者を支えることで、関係先の労働者とその家族に対する二次的な負の影響を軽減することができます。

✓ 職場における差別と社会的烙印(social stigma)から保護する

- 職場における差別、暴力、ハラスメントの防止と対処のための対応策を講じましょう(COVID-19流行時のみならず、収束後も継続)。
- 労働者とその家族に対するCOVID-19による社会的烙印を減らし、差別、暴力、ハラスメントを防止するために、労働者向け研修を行いましょう。
- 不適切、差別的、嫌がらせおよび侮辱的な行為が発生した場合、上司、人事部門、組合、管理部門に積極的に届け出るよう労働者に勧めましょう。
- 届け出の仕組みは、労働者の秘密が守られ、ジェンダーに配慮した安全なものとなるよう手段を講じましょう。届け出の仕組みが広く差別なしに利用されるよう奨励し、障害を有する人、移民、少数派集団を含む全ての労働者が利用しやすくなるようにしましょう。
- 差別の事例を特定し、迅速に対処しましょう。

使用者（事業主）が講じ得る具体的な措置

1 柔軟な就労取決め (flexible work arrangement) の実施

適切に策定された柔軟な就労取決めがあれば、労働者は自分の職場責任を果たす時と場所を、より自由に選ぶことができます。柔軟な就労取決めは、労働者が個人または家族のニーズを満たすことを支援し、ワークライフバランスを向上させます。そしてまた、困難な状況下での労働者の生産性を向上させます。柔軟な就労取決めは、広い地域で学校が閉鎖され、子育てに関する選択肢が限られた状況において特に重要です。

- 危機状況下においては、事業の継続を確保すると同時に、保護者、または高齢者・病気の家族の介護といった家庭的責任を担う人を含む労働者のために、どんな種類の柔軟なスケジューリングをすれば最も良い形でニーズを満たせるのかを判断するため、組織的な評価（アセスメント）に着手しましょう。
- 労働者とその家族のニーズに応じて柔軟な就労取決めを提供しましょう。就労取決めの例として、テレワーク(ILOガイダンス(ILO guidance)を参照)、フレックスタイム、仕事量の軽減などが考えられます(下の表を参照)。柔軟な就労取決めは、労働者とその代表者との社会対話と協議に基づいたものでなければなりません。
- 働く保護者が、自分たちにとって最も都合の良い時間と場所で働けるように、テレワークではフレックスタイムを(そして可能な場合は場所の柔軟性も)適用しましょう。仕事に加えて育児や介護その他の家族的責任を担う状況において、労働者ができるだけ生産性を確保できるよう支援するために優先させるべきタスクについて、意見を一致させましょう。テレワークを実施する場合は、必ず監督者全員が柔軟性を示すようにしましょう。
- 子どもの学習や発達を支援し、子どものストレスに対処するために、働く保護者が子どもと共に過ごす時間を十分にとれるようにしましょう。家族が病気の場合や別居中の場合は、労働者が所得保障を脅かされることなく家族の世話や家族との接触を維持できるよう、有給休暇が取れるようにしましょう。
- 柔軟な就労取決めが不可能な場合は、代替案として保育サービス(後述の保育サービスの欄を参照)など、働く保護者のための支援を検討しましょう。

柔軟な就労取決めの例

時間の柔軟化	休暇の柔軟化	勤務地/役割の柔軟化
<ul style="list-style-type: none">変形労働時間制週ごとの集中労働日制フレックスタイムジョブ・シェアリングシフトの変更	<ul style="list-style-type: none">有給の疾病休暇有給の緊急育児・介護休暇臨時休暇、休暇の延長、個人休暇雇用が保護される長期休暇同じ時給での時短制度(パートタイム)有給の授乳休憩	<ul style="list-style-type: none">テレワーク育児・介護のための一時的なテレワーク職場責任の変更



使用者（事業主）が講じ得る具体的な措置

2 安全かつ適切な保育の選択肢を提供し、働く保護者を支援

子どもの保育は、仕事をもつ保護者の幼い子どもたちに日々の刺激と適切なケアを提供することで保護者を支援する、家族に優しい政策の要です。数多くの学校や保育所が閉鎖されている中で、保育の選択肢が限られている、または全くない状態に置かれている保護者に対し、使用者（事業主）は重要な支援を提供することができます。保護者によっては、子どもの安全が脅かされている可能性がありながら、子どもを自宅に置いていかざるを得ない状況にあります。

- 保育に関する支援は、実現可能で労働者のニーズを踏まえた複数の形態があり得るということに留意しましょう。COVID-19流行下でも利用できる保育サービスの情報提供を含め、使用者（事業主）が、労働者とその子どもの多様なニーズに応じて各種手段を織り交ぜて提供することが理想的です。
- 職場内の保育所(COVID-19状況下に応じて適切に)、緊急保育、最前線で働く労働者(医療従事者、看護・介護従事者を含む)の子どもの学校教育、保育手当、保育サービス紹介システム、および外部の緊急保育サービス(民間または公的)との連携などの手段を検討しましょう。
- 保護者の中には、身近に信頼できる支援ネットワークがある、子どもを連れての通勤や移動ができない、もしくは避けたい(長距離の通勤、安全が確保できない、コストが高い)などの理由により、家に近い場で保育したい人もいることを考慮しましょう。そのような場合は、柔軟な働き方や保育手当による支援を確保しましょう。
- 最も支援が必要な労働者に確実に支援が届くようにしましょう。保育に関する支援は、できるだけ多くの労働者家庭、特に最も脆弱な家庭(低所得、出稼ぎや非正規の労働者、家政婦や育児・介護労働者、障害を有する人、ひとり親世帯、近親者からの支援がない保護者など)の子どもに対して提供しなくてはなりません。
- 保育に関する支援が、差別なく、ニーズに基づき、誰もが利用でき、手の届く料金で、安全で質の高いものであるようにしましょう(具体的な指針は、[IFC 子育て支援への取組み：企業主導型の子育て支援の企業の事例 \(IFC Tackling Childcare: A Guide for Employer-Supported Childcare\)](#)を参照)。
- 保育分野の仕事が、価値のある仕事であると人々に認識される措置をとりましょう。質の高い保育サービスの提供は、保育に従事する労働者の人数と適切な労働環境にかかっています(具体的な指針は、[ILO 幼児教育従事者のディーセント・ワークの促進に関する政策指針 \(ILO Policy Guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel\)](#)を参照)。

3 職業上の安全と健康対策の強化による、職場におけるリスク防止とリスクへの対処

使用者（事業主）は、労働者、顧客、ユーザー、その他関係する第三者の健康を守ることを最優先事項としなくてはなりません。

- 全ての労働現場、労働者が実行する業務、感染の原因となり得る原因を考慮したCOVID-19の感染防止・対応策を整えましょう。
- 職場における労働者や職場に関わりのある他の人々に対し、人から人への感染または汚染された場所や物体への接触などCOVID-19が引き起こす全てのリスクを特定・軽減しましょう。
- 職場でCOVID-19の感染が確認されたり、感染の疑いのある事例が発生した場合に備え、報告、通達、監視、仕事の再編、消毒も含め、対応のための計画を作成しましょう。
- 対応策の実施については、労働者、労働者の代表、安全・健康の委員会と、必要な場合はWeb会議も利用して協議しましょう。
- 職場における保健衛生を推進し、職場内での物理的距離の確保のための関連ルールを徹底しましょう([WHOガイダンス\(WHO guidance\)](#)を参照)。
- 石けんを備えた手洗い設備が利用できるようにし、店舗、施設、職場を清潔に保ち、定期的に清掃することを徹底しましょう。手洗いが重要となる場所(トイレ、診療設備、建物の入り口、ミーティングスペース、カフェテリア/食堂など)の近くに手洗い設備を設置しましょう。

3 職業上の安全と健康対策の強化による、職場におけるリスク防止とリスクへの対処(続き)

- 適切な手洗いの方法と手洗いが重要となるタイミングを示すポスターを手洗い設備に掲示しましょう(WHO ガイダンス(WHO guidance)を参照)。
- 手洗い設備を設置できない場所では、アルコールベースの手指消毒剤(アルコール含有率60%以上)を利用できるようにし、その利用を強く勧めましょう。
- 呼吸器症状(咳またはくしゃみなど)がある人が、マスクやティッシュペーパーを使用できるようにし、使用後は衛生的に処分できるように、ふた付きのごみ箱を設置することを徹底しましょう。
- 共用部分や繰り返し触れる箇所(ドアノブ、エレベーターのボタンなど)を、より頻繁に清掃するようにしましょう。
- 感染の可能性やリスクが高いとされている職業(例:ごみ処理、医療など)においては、必要に応じて個人用防護具を支給しましょう。
- 多くは女性である最前線で働く医療従事者(下のボックスを参照)に対しては特に、健康と安全のための措置を徹底しましょう。
- あらゆる場所において、全ての女性に対し、最低でもILOの2000年の母性保護条約(第183号)(ILO Maternity Protection Convention, 2000(No. 183))と、それに付随する母性保護勧告(第191号)(Recommendation No. 191)に沿った母性保護(職業上の安全と健康に関連することを含む)を徹底しましょう。
- 可能な場合は、女性が搾乳できる清潔な授乳室を用意しましょう。授乳室には、消毒用のウェットティッシュ、ふた付きのごみ箱、アルコール60%以上の手指消毒剤を設置するほか、手洗い設備が利用可能でなければなりません(UNICEFのCOVID-19に関して保護者が知るべきこと(COVID-19 What parents should know)と、WHOのCOVID-19の影響下における妊娠、出産、授乳に関するQ&A(Q&A on pregnancy, childbirth and breastfeeding in the context of COVID-19)を参照)
- 妊娠中の女性が、自分自身を保護するための予防措置をとり、疑わしい症状を担当の医療提供者に報告できるように支援しましょう。体と免疫システムの変化によって、妊娠中の女性はCOVID-19を含む呼吸器の感染症に罹患しやすい可能性があります(WHOのCOVID-19に関して保護者が知るべきこと(COVID-19 What parents should know)を参照)。
- 職場内の保育施設を清潔にし、清潔な水、石けん、ハンドクリーナーとアルコールベースの手指消毒剤(アルコール含有率60%以上)を設置しましょう。

世界中の医療従事者の大半は女性です。医師、看護師、地域医療の従事者として、彼女たちは最前線で対応に当たっています。WHOによると、健康や社会的介護に携わる労働者の大半を女性が占めています—WHOが分析した104カ国において70%を占めます。⁴ そしてまた、彼女たちの報酬は、同じセクターで働く男性よりも11%低いのです。⁵ 彼女たちの多くはボランティアであり、自身の家族の世話もしなくてはなりません。彼女たちの多くは、自分の命を危険にさらしながら他の人のために働いていますが、それに対する手当てや支援メカニズムが何もないということも少なくありません。中国政府は、COVID-19対応として、流行の中心地である湖北省の医療スタッフを支援するために、全国から41,000人以上の医療従事者を派遣しました。政府機関である上海女性連盟局によると、湖北省の医師の半数以上、そして看護師の90%以上が女性でした。⁶



4 <apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311314/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-eng.pdf?ua=1>

5 <[www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30526-2/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30526-2/fulltext)>

6 <www.weforum.org/agenda/2020/03/the-coronavirus-fallout-may-be-worse-for-women-than-men-heres-why>

使用者（事業主）が講じ得る具体的な措置

4 職業上の安全・健康対策、衛生慣行に関する指針と研修を設けましょう

物理的距離の確保、手洗い、衛生教育は、COVID-19の感染拡大を避けるために欠かせない対策です。

- 物理的距離の確保、手洗い、衛生教育は、COVID-19の感染拡大を避けるために欠かせない対策です。
- 必要に応じて、労働者の職業上の安全・健康対策、衛生慣行、または、労働者が自分や家族、コミュニティを守るための措置がとれるよう、手引きや研修機会を提供しましょう。予防と保護に関するアドバイスを紙やバナーに書いて壁にはりましょう。メッセージは、[WHOの一般向けアドバイス \(WHO advice for the public\)](#)に即したものにしましょう。
- 子どもを守るためのメッセージは、[UNICEFの新型コロナウイルス感染症\(COVID-19\)情報: 保護者が知るべきことと、自分自身と子どもを守る方法\(UNICEF coronavirus disease \(COVID-19\): What parents should know and how to protect themselves and their children\)](#)を参照しましょう。
- 母乳育児中の働く母親には、母乳育児を続けることを奨励し、支援しましょう。
- 授乳や搾乳のための施設には、消毒用のウェットティッシュ、ふた付きのごみ箱、アルコール含有率60%以上の手指消毒剤を含む適切な衛生必需品が設置され、手洗い設備が利用可能でなくてはなりません。
- 感染の可能性がある母親には、授乳で子どもに近づく時はマスクを着用し(授乳中を含む)、子どもと接触する前後には手洗いをするよう十分にアドバイスしましょう。感染の可能性がある母親には、早期に受診して医療提供者による指示に従うよう支援しましょう([UNICEFの保護者向けガイダンス\(UNICEF guidance for parents\)](#)を参照)。
- 職場で食事が提供される場合は、食品の安全を確保しましょう。[WHOのガイドライン\(WHO guidelines\)](#)に則って、生肉、牛乳や動物の臓器の扱いに対する適切な予防措置をとり、生食用食品の二次汚染を避けるよう労働者にアドバイスしましょう。

5 発熱、咳、呼吸困難な症状がある場合は、適切な診療を受けるよう労働者に勧めましょう

ワクチンが存在しない状況下では、COVID-19にさらされるリスクを減らすことが感染を防ぐ最も安全な手段です。労働者が発症した場合、適切な診療を受けるよう勧めましょう。

- 労働者がCOVID-19と思われる症状を発した場合は、問合わせ先に関する案内を労働者に提供しましょう(地元の病院、保健機関、緊急ホットラインの住所、電話番号)。出来る限り必要に応じて紹介先へ安全に移動できるよう手伝いましょう。
- DVに関するホットライン、心の健康に関するカウンセリング、心理的な支援などに向けた紹介など、他のサービスへの支援も含まれます([機関間常設委員会ブリーフィング・ノート\(Inter-Agency Standing Committee briefing note\)](#)を参照)。
- 感染が発生した地域への渡航歴があり、症状がない労働者にも、同様の予防措置をとるようアドバイスしましょう(問合わせ先の案内/ガイダンス等)。ただし、地元の保健機関の方針によっては、隔離措置がとられるかもしれません。その場合は、食料、水、宿泊施設、通信サービス、医療サービス、心の健康と社会心理的な支援などをサポートが必要となります。より詳しい案内は、[WHOの旅行者の帰還と検疫に関して考慮すべき事項\(WHO considerations for repatriation and quarantine of travelers\)](#)をご覧ください。
- 何らかの症状を発している労働者には、心理的支援も必ず行うようにしましょう。

6 COVID-19の影響中、労働者がストレスや自身の安全に向き合うことを支援しましょう

失業のリスクや柔軟性に欠ける職場は、保護者のストレスを増加させ、育児活動や親子関係に影響を及ぼす可能性があります。

- エビデンスに基づいた信頼性の高い情報源(WHOなど)による情報を共有し、ストレスの軽減に貢献しましょう。マスメディアやSNSから発信される根拠のない情報は、不要なパニックやストレスを引き起こす可能性があります。
- 労働者、特に女性に、情報、カウンセリング、サービスへのアクセスを提供しましょう。危機的状況の下では、世帯や家庭における緊張が高まり、DVや性的搾取など女性が直面するリスクは増大します。⁷
- ストレスにさらされている労働者が、ストレスによるリスクを正確に理解し、うまく対処する助けとなるよう情報を集めましょう。
- COVID-19の影響によりストレスをためている子どもたちを支える労働者(保護者)を支援しましょう。子どもを安心させ、ケアするために必要な時間とリソースを働く保護者に提供しましょう。支援策には、話すこと、遊ぶこと、子どもが必要とするその他の形の刺激を促すツールや素材の提供も含まれます。
- 子どもとの関わり方に関する助言は、[UNICEF: 新型コロナウイルス感染症\(COVID-19\)について子どもに伝える方法\(UNICEF: How to talk to your child about coronavirus disease 2019 \(COVID-19\)\)](#)をご覧ください。
- 健康的なライフスタイルを維持する方法について、適切な助言を提供しましょう。

⁷ <apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311314/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-eng.pdf?ua=1>

使用者（事業主）が講じ得る具体的な措置

7 政府の社会的保護措置を支援しましょう

社会的保護は、COVID-19の状況下では特に、労働者とその家族の貧困、不平等、困窮に対する脆弱性に取組む際の中心的役割を果たします。社会的保護は、政府の責任ですが、家族に優しい職場の政策・方針によって政府の取組みを支援することができます。

- ILO 社会保障 (最低基準) 条約102号 (ILO Social Security (Minimum Standards) Convention No. 102) と ILO 社会的保護の床に関する勧告第202号 (ILO Social Protection Floors Recommendation No. 202) に沿って、政府の社会的保護を支援する方法を見定めましょう。企業による支援には、労働者が健康保険、失業保険、障害年金に加入するための補助金などが含まれますが、これら支援は、インフォーマル（非公式）経済の労働者にも適用されなくてはなりません。
- 労働者に児童手当や家族向け手当という形の現金支給をおこない、家族、特に最も不利な立場にある家族のレジリエンスを向上させましょう
- 労働者や家族が病気の場合、特に主たるケア提供者となることが多い女性に有給の疾病休暇を保障することで、経済的な影響を被るリスクを削減し、家族が生活を維持できるよう支援しましょう。

有用なウェブサイト

WHO コロナウイルス情報(WHO coronavirus resources):
<www.who.int/health-topics/coronavirus>

CDC 新型コロナウイルス感染症(CDC Coronavirus Disease 2019):
<www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/about/index.html>

WHO あなたの職場のCOVID-19対策(WHO getting your workplace ready):
<www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf?sfvrsn=359a81e7_6>

UNICEF COVID-19に関して保護者が知るべきこと(UNICEF coronavirus disease (COVID-19) – what parents should know):
<www.unicef.org/stories/novel-coronavirus-outbreak-what-parents-should-know>

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)について子どもに伝える方法(How to talk to your child about coronavirus disease 2019 (COVID-19)):
<www.unicef.org/coronavirus/how-talk-your-child-about-coronavirus-covid-19>

WHO COVID-19の影響下における妊娠、出産、授乳に関するQ&A (WHO Q&A on COVID-19, pregnancy, childbirth and breastfeeding):
<www.who.int/news-room/q-a-detail/q-a-on-covid-19-pregnancy-childbirth-and-breastfeeding>

コロナウイルスのパンデミック環境における子どもの保護 (Protecting children during the coronavirus pandemic):
<www.unicef.org/jp/jcu-cms/media-contents/2020/03/the_alliance_covid_19_brief_version_japanese_only_version_final.pdf>

ILO COVID-19 と労働の世界—影響と政策対応(ILO COVID-19 and the world of work – impacts and policy responses):
<www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf>

UN Women COVID-19への対応におけるジェンダー(UN Women gender in COVID-19 response):
<www.unwomen.org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response>

COVID-19の流行時における効果的なテレワークのために知るべき5つのこと(Five things to know for effective teleworking during the COVID-19 crisis):
<www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_738575/lang-en/index.htm>

COVID-19の影響下において精神と心理の健康を支援するための考察(Mental health and psychological support considerations in the context of COVID-19):
<www.unicef.org/media/65916/file/Briefing_note_on_addressing_mental_health_and_psycosocial_aspects_of_COVID-19_outbreak.pdf>

WHO COVID-19に関する一般大衆向けアドバイス—怪しい伝説(WHO coronavirus disease (COVID-19) advice for the public – myth busters):
<www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/myth-busters>

医療従事者向けアドバイス(Advice for health workers):
<www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-rights-roles-respon-hw-covid-19.pdf?sfvrsn=bcabd401_0>

ディーセント・ワークの未来に向けたILOの介護の仕事と職業 (ILO care work and care jobs for the future of decent work):
<www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_633115/lang-en/index.htm>

COVER PHOTOS (CLOCKWISE FROM UPPER LEFT): © UNICEF/UN035785/LEMOYNE; © UNICEF/UN0344520/PÁRRAGA; © UNICEF/UNI304636/MA; © UNICEF/UN0292180/SOKOL; © UNICEF/UNI313272/MATAS

This Japanese translation was funded by the European Union
through the WE EMPOWER-G7 programme
jointly implemented by UN Women and ILO (2018-2020)

この日本語翻訳版は、WE EMPOWER G7プログラム（2018-2020）
を通じて、EU（欧州連合）の資金提供によって作成されました。
WE EMPOWER G7プログラムは、UN Women（国連女性機関）と
ILO（国際労働機関）により実施されています。



資金提供：欧州連合(EU)



International
Labour
Organization

