

ニューヨーク市再開よくある質問とその答え (FAQ) メディア制作に関して知っておくべきこと

職場へはいつ戻るべきですか？

ニューヨーク市(NYC)における COVID-19 の市中感染は現在も継続しています。従業員を守り COVID-19 の蔓延を防ぐ最も良い方法はできるだけ長くリモート勤務を継続することです。リモート勤務を継続することは、対面で仕事をしなければならない人の保護およびコミュニティ(特に不釣り合いに COVID-19 影響を受けているコミュニティ)の安全を守ることに役立ちます。

できるだけ多くの従業員が自宅勤務を行えるように業務を変更できないかどうかを確認します。従業員が自宅外で仕事をしなければならない場合、「[New York Forward](#)」(ニューヨーク・フォワード)で FAQ および要件を確認し、リスク軽減戦略を導入して、従業員が COVID-19 の危険に晒されないようにします。

どのような NYC リソースを利用することができますか？

- NYC は、安全な環境を維持することに役立つガイダンスおよびツールを提供しています。これには複数言語での標識が含まれます。
- NYC には、あなた自身、あなたの従業員、およびあなたの顧客を保護するための強固な COVID-19 「[Test and Trace](#)」(検査追跡)プログラムがあります。詳細は以下の「スクリーニング、検査および接触追跡」を参照して下さい。
- NYC には、あなた自身およびあなたの従業員によるヘルスケア(精神衛生ケアを含む)へのアクセスを支援するリソースがあります。詳細は以下の「ヘルスケアへのアクセス」を参照して下さい。
- NYC 議会議員はコミュニティにおいてビジネスが責任を理解することを支援します。

スクリーニング、検査および接触追跡

従業員に対する COVID-19 のスクリーニングはどのように行われるべきですか？

ニューヨーク州(NYS)は雇用者による従業員の健康スクリーニングを義務付けています。NYC 保健精神衛生局(NYC 保健局)の[スクリーニングツール](#)を確認します。健康状態を注意深くモニターし病気の時は外出しないようスタッフに念を押します。職場に来た時に病気であるまたは職場で病気になったスタッフは直ぐに自宅に送り返します。

雇用者は、自主隔離を終了する条件が満たされるまで自宅待機することをスタッフに症例するために休暇方針を緩和するべきです。また、物理的距離を確保すること、手の衛生状態を良くすること、フェースカバーを常に使用することを奨励することが非常に重

要です。これらの予防措置は COVID-19 の感染拡大を防止するために不可欠です(特に病気が発生するが症状のない人の場合)。

スクリーニングで入手した従業員に関する情報にはどのような機密規則が適用されますか？

雇用者は、従業員の医療情報を他の個人情報と別のファイルに保持しなければなりません。雇用者は医療情報の秘密を保護しなければなりません。秘密保持要件には例外があります。例えば、職場での必須の制限または社員の職務および必要な対処について監督者およびマネージャーに連絡が行く場合があります。救急処置が必要な人物がおり適切な場合は応急措置および安全担当者に連絡が行く場合があります、連邦差別法の順守を調査する政府関係者による要請があった場合は関連情報が提供されなければなりません。

従業員がスクリーニングを拒否する場合、雇用者はどうすることができますか？解雇することはできますか？

スクリーニングは、その従業員自身、同僚および顧客を保護するために行われていることを説明することが重要です。従業員に質問や懸念事項がある場合は答えます。従業員がスクリーニングを拒否する場合、雇用者はその従業員を罰することができます。懲戒の性質は雇用者の方針および団体交渉契約により異なります。

スクリーニングによる健康データは保持されるべきですか？

ニューヨーク州は必須健康スクリーニング評価を導入することをビジネスに義務付けています。ビジネスは、毎日の健康スクリーニング評価に対する回答を確認したことを記録しなければなりません。ビジネスは従業員健康データ(例：体温データ)を保持することが禁止されています。スクリーニングおよび書類の例については [NYC 保険のスクリーニングツール](#) および [モデルログ](#) を参照して下さい。

NYC 検索および追跡プログラムとは何ですか？

NYC 検査および追跡団体は、COVID-19 事例を調査してそれらの事例の濃厚接触をモニターおよび調査するために何千もの接触追跡者を配属しています。この仕事により、ウイルス検査が陽性であった人を市が速やかに隔離して介護し、その後濃厚接触があった人に動揺の処置を行うことが可能になります。詳細については次をご覧ください：

nychealthandhospitals.org/test-and-trace。

州ガイダンスは、「COVID-19 検査結果が陽性であった場合、責任のある当事者はそもそも事例に関して州および地域の保険局に速やかに報告しなければならない」と定めています。市保健局にはどのように報告するのですか？

NYC 検査および追跡団体へは E メール(CovidEmployerReport@nychhc.org)で連絡することができます。

COVID-19 に感染したまたはその疑いがある従業員は雇用者に報告する義務がありますか？

COVID-19 に感染した人は、NYC 検査および追跡団体により自宅待機するよう指示を受け、また雇用者に報告する必要があります。隔離期間中は仕事に行くために家を出るべきではありませんが、出来る場合は自宅勤務を行うことができます。

従業員が COVID-19 に感染した場合、ビジネスは他のスタッフに通知するべきですか？

暴露があったかもしれないことを他のスタッフまたは顧客/クライアントに知らせることは出来ますが、検査結果が陽性であった従業員の名前を共有してはなりません。従業員のプライバシーを保護しなければならないことおよび特定従業員の医学的状況を話すことが出来ない従業員および顧客/クライアントに説明します。NYC 検査および追跡団体は、暴露された可能性がある濃厚接触者を特定するため、新型コロナウイルスの診断を受けたすべての人々との面接を試みます。濃厚接触者は暴露を基に、検査を受け、隔離するように指導を受けます。曝露があった懸念があるが NYC 検査および追跡団体に連絡していない人は、COVID-19 の検査オプションについてヘルスケアプロバイダーに連絡するか、nyhealthandhospitals.org/test-and-trace/testing にアクセスして下さい。

COVID-19 検査が陽性であったまたは COVID-19 のような症状が見られた従業員は隔離後いつ仕事に戻ることができますか？

NYS 再開ガイドラインに基づき、症状が見られてから最低 10 日間経過するまで、または症状が悪化した場合は最初の陽性結果から 10 日間経過するまで、スタッフは仕事に戻るべきではありません。

**病気の従業員を自宅に帰す時、同僚からのハラスメントや差別を防止するために何と
言うべきですか？**

その従業員が自宅に帰される理由を他者に開示しないべきです。健康情報は秘密事項であり、他の従業員に開示されるべきではありません。COVID-19 等の医学的状態を理由とした従業員に対するハラスメントおよび差別は NYC 人権法違反であることを他の従業員に伝えます。

病気のために仕事に来なかった従業員は、職場に戻る前に COVID-19 診断または免疫検査を受けなければなりませんか？

いいえ、職場復帰するために検査を受ける必要はありません。しかし、症状があるかないかまたは重度の症状に対するリスクが高い方かどうかに関わらず、NYC はニューヨーク居住者が COVID-19 診断検査を受けることを推奨しています。以前検査で陽性だった人が再検査を受けることは現在推奨されていません。ただし、公衆衛生ガイドラインまたは医療従事者よりそのようにするように勧告された場合は除きます。

従業員が COVID-19 陽性と判断された場合、その人物の仕事場所および業務全体をどのように清掃すべきですか？

オフィス、バスルーム、共用エリア、共有電子機器(タブレット、タッチ画面、キーボード等)の全エリアを清掃および消毒します。清掃および消毒[ガイドライン](#)に従います。

COVID-19 免疫検査が陽性であった場合、その従業員は再感染しないのですか？

COVID-19 免疫を持つ人物の免疫性が長期間持続するかどうかはまだ分かっていません。免疫性検査結果に基づいて従業員を職務から外したり他の雇用判断を行うべきではありません。

病気の時は外出しない

多くの従業員は自宅で隔離することができません。市はどのようなリソースを提供していますか？

New Yorkers who have COVID-19 に感染しているまたは感染した誰かと同居していて自宅で隔離できないニューヨーク居住者は無料でホテルに滞在できる場合があります。NYC COVID-19 ホテルプログラム(nychealthandhospitals.org/test-and-trace/take-care から入手可能) について従業員に伝えます。

従業員はすでに有給病気休暇を使い切っていますが、COVID-19 の症状が見られるまたは COVID-19 の陽性が確認されています。政府は病気休暇のための給与を提供しますか？

有給病気休暇に関する詳細は nyc.gov/health にアクセスして「Paid Sick Leave Commissioner's Order」(有給病気休暇理事からの命令)および「Paid Sick Leave FAQ」(有給病気休暇に関するよくある質問とその答え)を検索して下さい。また [NYC DCWP](#) から詳細を入手することもできます。

雇用者は、ニューヨーク市およびニューヨーク州人権法および米国障害者法に基づき「身体障害」(医学的状态を含む)を持つ従業員に対して便宜を図らなければならないことを承知しているべきです。休暇期間は便宜を図る手段のひとつです。これらの差別法は有給休暇を義務付けていませんが、雇用者に対する過度の困難を引き起こすことなく行えるのであれば、雇用者の方針(および育児介護休業法に基づき義務付けられている日数以上)に基づき提供される無休休暇以上を提供することが義務付けられている場合があります。

ビジネスがすべての要件に従っているが従業員および/または顧客が COVID-19 に感染した場合、私は責任を問われますか？

法的責任に関する懸念事項は保険会社および弁護士に確認して下さい。

ヘルスケアおよび精神衛生サポートへのアクセス

一部の従業員にはかかりつけの医師がいません。どこに問い合わせることができますか？

- ケアを見つけることを支援するために会社の健康保険制度に関する現在の医療関係者ディレクトリを配布します。
- 中小企業であり従業員に保険を提供していない場合、**311** に電話をかけて無料または低価格のヘルスケアを受けることができると従業員に伝えます。
- 無料の [COVID-19 検査](#) に関する情報を提供します。
- [w 病気になった場合に行うべきこと](#) に関する情報を提供します。

従業員の多くが **COVID-19** により友人や家族を失いました。精神衛生に対するリソースにはどのようなものがありますか？

困惑、悲しみ、不安、恐怖を感じたり、睡眠障害等の極度の不安を経験したりするのは当然のことだと従業員に保証します。健康や精神的安定を管理するのに役立つオンラインツールについては nyc.gov/nycwell から「[App Library](#)」（アプリライブラリ）にアクセスして下さい。スタッフは秘密が守られる無料精神衛生支援サービスである NYC Well の熟練カウンセラーに連絡することができます。NYC Well スタッフは 1 日 24 時間・週 7 日間体制でサービスを提供しており、簡単なカウンセリングとケアへの照会をしています。

- 888-692-9355 に電話で連絡
- nyc.gov/nycwell でオンラインチャット

特別な訓練を受けた専門家のボランティアが対応するニューヨーク州 COVID-19 精神的支援パイプラインを使用することもできます。患者に耳を傾け、支援し、ケアを照会します。電話番号：844-863-9314、受付時間：午前 8 時～午後 10 時（年中無休）

黙祷、思い出を綴るオンラインページ、感謝の気持ちを共有するためのリモート集会等、亡くなった従業員を職場で認識する方法を考えます。何が適切であるかは、職場文化や家族の要望等の要因に左右されます。

物理的距離の確保

可能であれば従業員は引き続き在宅勤務を行うべきですか？

はい。在宅勤務(テレワーク)方針は、NYC の COVID-19 蔓延縮小、および職務のために職場に行かなければならない人を保護に役立ちます。

私の従業員は在宅勤務ができません。職場で働く人数を減らす他の方法はありますか？

はい。仕事時間および曜日をずらして職場の従業員数を減らします。職場の従業員数が少ないほど物理的距離を確保することが容易になります。

従業員は職場において物理的距離を確保する必要がありますか。物理的距離規則はいつまで継続されますか？

はい、従業員は物理的距離を確保しなければなりません。物理的距離は COVID-19 の蔓延を防ぐために重要です。他の規制が解除された場合でも、物理的距離の確保、フェースカバーの使用、および手の衛生状態を良くすることを継続することが重要です。NYS および NYC からの通知を監視し物理的距離規則の変更を学びます。

仕事の性質および職場の物理的要因のために従業員が他者との物理的距離を確保できない場合はどうすべきですか？

スタッフが他者の 2 メートル以内にいる場合はフェースカバーを使用しなければなりません。また、屋内空間を共有する場合、物理的距離を確保できてもフェースカバーを使用することが強く推奨されます。顧客その他との直接的な接触を必要としないオフィス業務その他の場合、一部またはすべてのスタッフが在宅勤務することを考慮します。在宅勤務ができない場合、従業員の間のスペースをできる限り空けます。勤務時間をずらして一度に出社する従業員の数を減らします。可能であればデスクを離して配置します。会議室を仕事スペースに改造します。スタッフにアイデアを聞きます。創造性を発揮しましょう！

人通りの多いエリアに導入すべき安全保護策や規則はありますか？例：エレベーターには一度に何人乗ることができるのか？

可能であれば、物理的距離を確保するために人通りの多いエリアの設定を変更します。2 人以上が同時に使用する狭い場所(エレベーター等)の場合、収容定員を 50%以下に保ち、また利用者はフェースカバーを着用しなければなりません。エレベーターがある場所に収容定員数を表示し、定員に達すれば次のエレベーターを待つことおよびフェースカバーを使用することを指示します。スタッフには階段を使用するよう奨励します。

エレベーター内外の列を管理します。テープ等で人々が立ち位置を印し、他者から 2 メートルの距離が空くようにします。他者が通り過ぎるための十分な空間を設けます。エレベーターを待つ人が物理的距離要件を徹底するよう標識を掲げます。

対面でのミーティングを行うことはできますか？ミーティング参加者には最大数がありますか？

電話やビデオ会議等、代替手段を可能な限り使用します。対面でのミーティングに参加するスタッフ数を限定し、大きな会議室または開かれた空間を使用し、物理的距離を最低 2 メートル確保します。

倉庫や在庫室等のスタッフはどのように配達員や倉庫に来る他の人物と接するべきですか？

配達員と接する場合、従業員は職場ですでに行っているすべての予防措置(可能な限り距離を空ける、フェースカバーを着用する、頻繁に手を洗う、顔に触れないようにす

る)に従わなければなりません。車内に居留まるよう運転者に告げたり従業員がパッケージに署名する時に自分のペンを使用する等の予防措置を導入します。

フェイスカバーの着用

従業員は職場でのフェイスカバー着用が義務付けられていますか？

自分自身と他者の距離を2メートル以上空けることができない場合、従業員はフェイスカバーを着用しなければなりません。また、2メートル以上の距離を空けることができる場合でも屋内に他者がいる場合は着用することが強く推奨されます。

医学上の理由でフェイスカバーを着用できない従業員が物理的距離を空けることのできない仕事に就いている場合、市の人権法はあなたに対する過度の困難を引き起こさない適切な便宜に関する協力のための話し合いを従業員と行うことを義務付けています。例えば、他者に接近する必要のない仕事への部署替や在宅勤務等が可能であるかも知れません。他に選択肢がない場合、退職を与えることが可能かも知れません。

フェイスカバーは私が従業員に提供する必要がありますか、それとも従業員が自分で用意するのですか？

あなたは従業員に無料でフェイスカバーを提供する必要があります。常に十分な数があるようにします。あなたは、最低基準を満たすものであれば従業員が自分のフェイスカバーを持参して着用することを許可することができます。呼気弁付きフェイスカバーはフィルターされていない呼気が人に漏れる可能性があるのでフェイスカバーとして**使用するべきではありません**。中小企業は無料でフェイスカバーを入手することができます場合があります。詳細は nyc.gov/nycbusiness/article/free-face-coverings にアクセスして下さい。

物理的距離の確保やフェイスカバー規則を拒否する顧客、クライアント、または訪問者にはどう対処するべきですか？

NYS 行政命令 202.34 に基づいて、フェイスカバーに関して顧客により厳しい規則を設定することができます。これにはフェイスカバーを着用していない人へのサービス拒否が含まれます。屋外において物理的距離を確保できない場合にフェイスカバーの使用を義務付ける NYS 行政命令について顧客を指導するための標識を掲げることができます。顧客がフェイスカバーの着用および物理的距離の確保を含む規則に従うことを拒否する場合、あなたは退出するようお願いすることができます。

しかし、身体障害のためにフェイスカバーを着用できないと告げられた場合、あなたに対する過度の困難を引き起こさない適切な便宜を提供する手段について話し合わなければなりません。あなたのビジネス、スタッフおよび他の顧客が行うことのできる代替措置を提供するように努力するべきです。これらの措置は、各ビジネスに過度の困難を引き起こさない便宜を提供する能力に基づき異なります。生命または個人的財産に対する危険を引き起こす可能性がある緊急事態が発生した場合は **911** に電話をします。

どのようなものが「許容できる」フェイスマスクと見なされますか？

フェイスマスクに関するよくある質問とその答え：

www1.nyc.gov/assets/doh/downloads/pdf/imm/covid-19-face-covering-faq.pdf を参照して下さい。

従業員のスタッフがフェイスマスクを着用している場合、他者との距離を2メートル以上空ける必要はありますか？

フェイスマスクの使用は物理的距離の確保に取って変わるべきではありません。フェイスマスクを着用している場合でも、従業員はできる限り他者との距離を2メートル以上空けるようにする必要があります。

物理的距離が確保されている場合でも、常にフェイスマスクを着用するように従業員に義務付けることはできますか？

はい。一般的に、他者との距離を2メートル以上空ることができない場合にフェイスマスクを着用することが義務付けています。自宅外の共有屋内空間(オフィスや他の仕事場所)にいる時はできる限りフェイスマスクを着用することが強く推奨されます。雇用者はより厳しい方針を設定して2メートル以上の距離を空ることができてもフェイスマスクの着用を義務付けることができます。しかし、上記で説明した通り、医学的状態のためにフェイスマスクを着用できないと告げられた場合、あなたに対する過度の困難を引き起こさない適切な便宜を提供する手段について話し合わなければなりません。

業種により異なる要件がある場合があります。詳細は「[NY Forward](#)」(ニューヨーク・フォワード)をご覧ください。

従業員がそうしたくないのでフェイスマスクの着用を拒否した場合はどうすべきですか？

フェイスマスクを着用することの重要性をすべての従業員に教えます。州知事および市長の命令または雇用者の方針によりフェイスマスクを着用することが義務付けられており医学上の理由がないが従業員が拒否する場合、雇用者は懲戒処分を課すことができます。

呼吸弁付きフェイスマスクを使用すべきですか？

いいえ。呼吸弁付きフェイスマスクは濾過されていない呼吸を排出するのでフェイスマスクの効果下がります。

各従業員には何枚のフェイスマスクを提供すべきですか？

複数の使い捨てフェイスマスクまたは布製フェイスマスクを従業員に提供して、毎日清潔で破損していないものを使用できるようにします。

手の衛生状態を良くすることおよび洗浄プロトコル

オフィス空間はずっと使用されていません。従業員がオフィスに戻る前に特別な清掃を行うべきですか？

職場に戻る前に、人が頻繁に触れる表面やもの(ドアノブ、手すり、蛇口等)に焦点を当てた定期的な清掃および除菌を行います。建物に空気または水の循環システムがある場合、長期的な休止期間後にシステムを再起動する場合の製造会社の推奨事項に従います。

職場はずっと使用されていません。従業員や他者が水を飲んでも安全ですか？

建物が使われていなかったまたは使用者が少なかった場合、配管システム内の水がよどんでいる高い可能性があります。よどんだ水は建物の占有者に対する危険を生み出す場合があります。よどんだ水を複数の給水設備からの新鮮な水と交換してこれらの危険に対処するための手順についてビルの管理人と話をします。ビル所有者、管理者、エンジニア、運営者、責任者に対する詳しいガイドラインは「[Guidance for Returning Building Water Systems to Service After Prolonged Shutdown](#)」(長期的な活動停止後に建物内の水道システムを再使用する場合のガイダンス)からアクセスすることができます。

非接触型ハンドサニタイザーを提供するべきですか？

はい。共有する表面、聴きおよびツールのある全エリアに非接触型ハンドサニタイザー(最低 60%)を用意することは、スタッフ、クライアント、訪問者および顧客に対して手の衛生状態を良くすることを奨励する良い方法です。

スタッフは手袋を使用するべきですか？

手袋の習慣的な使用は推奨されていません。[CDC](#)は、一般的に清掃時や病気の人の看病を行う時に手袋を使用することが適切であると説明しています。ほとんどの場合、手袋を使用する必要はありません。また手袋の使用が細菌の拡散に繋がる場合があります。あなた自身を保護する最も良い方法は、頻繁に石鹸と水で 20 秒間手を洗うまたはアルコール 60%以上のハンドサニタイザーを使用することです。

会議、キッチン、バスルーム等の共有スペースはどのくらいの頻度で清掃するべきですか？

清掃および除菌は最低でも毎日行い、共有するもの(ツール等)、頻繁に触れる表面および往来が多いエリア(トイレや共用エリア)は回数を増やします。頻繁に触れる表面およびものの例には、会議室の机、椅子の肘掛け、ドアノブ、キャビネットの取っ手、冷蔵庫のドアハンドル、蛇口、トイレ、電気のスイッチ等が含まれます。[清掃に関するガイダンス](#)を参照して下さい。

ヘルメットやフェースシールド等の雇用者が所有および管理する機器はシフト終了時に毎回消毒するべきです。まず機器の内側、続いて外側を清掃および除菌し、その後石鹸と水で手を洗います。

自分のヘルメットやツールを所有している従業員には同じ清掃プロトコルに従うよう奨励します(適切な清掃および除菌製品を提供することを含む)。勤務時間中に清掃を行うことを許可します。

換気装置は COVID-19 を伝播しますか？従業員や他者を守るためにどのような措置を講じることができますか？

現段階での証拠は限られており、換気装置に入る空気がウィルスを伝播させるとは示唆していません。しかし、空調設備、外気供給ダクトまたはファン（個人用または部屋のファン）からの空気の強い動きは飛沫を 2 メートル以上移動させる可能性があります。

次を考慮します：

- 空気が上方向に循環するように換気口およびファンの向きを変える
- 従業員および顧客が空気の流れの直前に来ないようにする
- 空気が強く流れる部屋の中では、他者との距離を 2 メートル以上空けることができる場合でもフェースカバーを着用するよう従業員に義務づけます。

また、各空間に適切である場合は換気を改善するための次の措置を講じます：

- 可能な限り 100%まで外気の割合を高める（まず温度と湿度の両方を調節する HVAC の互換性を確認し、屋内外の空気品質との互換性を確認する）
- 可能であれば、その空間へ空気の流れを増やす
- 温度または占有率に基づいて空気供給を減らすデマンド制御空調（DCV）無効にする
- 環境条件および建物要件が許せば、屋内空気の屋外空気との希釈を増加させる自然換気（例：可能でありそうすることが安全であれば、窓を開ける等）の使用を考慮する
- デザインされた空気の流れを大きく損なわずに、可能な限り中央空気ろ過を向上させる（MERV 13 または 14）
 - 適切にフィルターがフィットしていることを徹底するためにフィルターハウジングやラックを点検し、フィルターバイパスを最小限にする方法を確認する
- 使用していない時でも換気装置を稼働させ、希釈換気を最大にすることを考慮する
- 洗面所施設の換気扇が機能し、作業場が占有されている時に最大能力で稼働することを徹底する

郵便で受け取ったパッケージはどのように取り扱うべきですか？

パッケージを含む郵便をお取り扱う時は手の衛生状態を良くするための行為を実行します。

コミュニケーションおよびトレーニング

COVID-19 安全プロトコルに関して従業員に注意喚起するための標識はどこで入手できますか？

NYC 保険局は複数言語での標識を無料で配布しています。311 に電話をするか、または www1.nyc.gov/site/doh/covid/covid-19-posters-and-flyers.page からダウンロードできます。

- 感染防止
- 物理的距離の確保
- 手を洗う
- 咳を覆う

COVID-19 安全プロトコルに関する従業員教育を行うべきですか？

- スタッフが COVID-19 安全プロトコルを守っているかどうかを確認します。
- 従業員が読むことのできる場所に安全計画を掲げます安全計画を従業員に配布して期待事項を理解するようにします。
- 必要に応じてトレーニングおよび教育を繰り返します。質問をして懸念事項を提起できる手段を導入します。
- 新規雇用者、インターン、ボランティア、臨時職員および受託業者に対するトレーニングを必ず行います。Eメール、掲示板への掲載、通知等、複数のコミュニケーション手段を使用します。
- 従業員が理解できる言語でのコミュニケーションを行います。

ガイドンスには標識の視覚性またはサイズ基準が提案されていますか？

標識のサイズには要件が設定されていません。従業員、顧客およびクライアントが簡単に見ることおよび読むことのできる標識を掲げます。標識は COVID-19 を軽減する行動についての注意喚起および要件およびベストプラクティスの理解を簡素化することを目的としています。

通勤、旅行および訪問者

従業員は公共交通機関を利用することができますか？

可能であればすべての従業員に在宅勤務を許可します。通勤には徒歩または自転車の使用を従業員に奨励します。地下鉄またはバスでの通勤時に混雑を避けることができるように勤務時間をずらしたスケジュールを立てます。混雑した地下鉄を避けて通勤に時間の余裕を持たせることを従業員に許可する柔軟な遅刻方針を設定します。

出張は許可されますか？

通常なら出張が必要であるミーティングや会議に対して可能であればビデオまたは電話会議を利用することを奨励します。対面で行わなければならない業務関連のミーティングまたは会議をキャンセルする、調節するまたは延期することを考慮します。

学校および育児施設はいつ再開しますか？学校が閉鎖されているがビジネスが再開した場合、どのように育児が提供されるのですか？

NYC は COVID-19 対応の次の段階への計画作成に取り組んでいますが、学校および育児施設の再開日はまだ決まっていません。

市の検査官は順守を確認するための訪問を行いますか？

はい。ニューヨーク市はビジネスに対して再開要件の順守方法に関する教育を行います。検査官は順守を奨励するためにビジネスを訪問することがあります。

ニューヨーク市保健局は状況の変化によって推奨事項を変更する場合があります。

7.15.20