

非常時における雇用環境整備 計画書

当社では、災害時や感染症発生時など非常時における事業継続のため、課題を分析・把握した上で、雇用環境の整備に取り組みます。

1 現状分析 （回答欄：太枠内の「はい」「いいえ」のどちらかを丸囲みしご回答ください。）	
質問欄	回答欄
<p>1 (非常時における事業継続体制の確保)</p> <p>・非常時に多くの従業員が出勤できない場合でも、最低限の事業活動を継続できる体制が整備されていますか。(代行できる従業員の確保、業務マニュアルの作成等)</p>	はい・いいえ
<p>2 (非常時における勤務制度の整備)</p> <p>・非常時に柔軟な対応ができるよう下記の勤務制度等を整備し、実際に活用できるようにしていますか。</p>	
<p>・テレワーク制度（在宅勤務制度）を導入していますか。</p>	はい・いいえ
<p>・時差出勤勤務制度を導入していますか。</p>	はい・いいえ
<p>・フレックスタイム制度を導入していますか。</p>	はい・いいえ
<p>・非常時に取得可能な有給の特別休暇制度を導入していますか。</p>	はい・いいえ
<p>・休業手当の支払いについて、就業規則等に定めていますか。</p>	はい・いいえ
<p>3 (非正規社員に対する取組)</p> <p>・非常時における勤務制度等については、非正規社員でも原則正社員と同様に活用できるようにしていますか。</p>	はい・いいえ
<p>4 (その他非常時対応として確認しておくべき事項)</p> <p>・非常時における従業員の安全衛生管理体制は整備されていますか。 (非常時に必要な物資（マスクや消毒液等の衛生用品、非常食等）の備蓄、従業員や従業員の家族に向けた感染防止策の啓発、緊急連絡網の整備等)</p>	はい・いいえ

(裏面へ続く)

2 「非常時における勤務制度の整備」に係る具体的な取組計画

◆ 取組期間中に、下記の取組1、取組2を行ってください。

取組1： 休業手当に関する取組

*どちらかにチェックしてください

- 休業手当の支払いについて、今後就業規則に定める (就業規則を改定してください。)
- 休業手当の支払いについては、既に就業規則に定めている

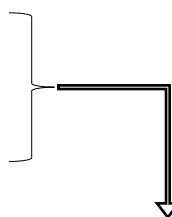
取組2： 非常時における新たな勤務制度の導入

(1) ①テレワーク制度 (在宅勤務制度)

*どちらかにチェックしてください

- 新たに導入もしくは試行する
- 導入もしくは試行できない ⇒ 【理由 (必須)】へ進む

- 【理由 (必須)】
- 既に導入済み
 - 業務の性質上不向き
 - 機材や技術がない
 - その他 (上記以外)



(2) テレワーク制度 (在宅勤務制度) 以外の制度

*上記取組2 (1) でテレワーク制度 (在宅勤務制度) を「導入もしくは試行できない」と回答した場合のみ
テレワーク制度以外で導入もしくは試行する制度を②～④の中からひとつ選択してください。

- ②時差出勤勤務制度
- ③フレックスタイム制度
- ④非常時に取得可能な有給の特別休暇制度

◆ 上記にて導入・試行する制度は正社員と同様に非正規社員も対象としてください。

(1) 取組1： 休業手当に関する取組

- 非正規社員についても、正社員と同じ取組を実施する
- 非正規社員は雇用していない

(2) 取組2： 非常時における新たな勤務制度の導入

- 非正規社員についても、正社員と同じ取組を実施する
- 非正規社員については、正社員と同じ取組を実施できない ⇒ 【理由 (必須)】へ進む

- 【理由 (必須)】
- 非正規社員は雇用していない
 - 業務の性質上不向きなため、取組2の制度の代替制度(注) _____ を導入もしくは試行します。
 - その他 (上記以外) の理由のため、取組2の制度の代替制度(注) _____ を導入もしくは試行します。

(注) ①テレワーク制度 (在宅勤務制度)、②時差出勤勤務制度、③フレックスタイム制度、④非常時に取得可能な有給の特別休暇制度の中から、取組2で選択した制度以外を選択すること。

3 社内での検討・取組及び財団理事長への報告

- 上記2について取組期間中に社内にプロジェクトチームを設置して検討・取組を行った後、交付決定日から2か月以内に財団理事長へ報告します。