

## 非常時における雇用環境整備 報告書

当社では、災害時や感染症発生時等非常時における事業継続のため、先に提出した計画書に沿って、雇用環境の整備に取り組みました。

1 プロジェクトチームの設置及び活動状況				
① 設置日	令和 年 月 日			
② メンバー	総計 名 (メンバー内訳)			
③ 活動状況	開催日 (曜日)	開催時間	主な検討内容	参加者数
	月 日 ( )	: ~ :		名
	月 日 ( )	: ~ :		名
	月 日 ( )	: ~ :		名
2 取組内容				
<p><input type="checkbox"/> 取組期間中に、非常時における勤務制度について、以下の2つの取組について社内で検討を行った。</p> <p>(取組1：休業手当に関する取組) *どちらかにチェック</p> <p><input type="checkbox"/> 休業手当の支払いについて、新たに就業規則に定めた</p> <p><input type="checkbox"/> 休業手当の支払いについては、既に就業規則に定めていた</p> <p>(取組2：非常時における新たな勤務制度の導入) *いずれか1つにチェック</p> <p><input type="checkbox"/> テレワーク制度（在宅勤務制度）を導入もしくは試行した</p> <p><input type="checkbox"/> 時差出勤勤務制度を導入もしくは試行した</p> <p><input type="checkbox"/> フレックスタイム制度を導入もしくは試行した</p> <p><input type="checkbox"/> 非常時に取得可能な有給の特別休暇制度を導入した</p> <div style="float: right; margin-left: 20px;"> <p>} 申請時の選択と 同じ取組を チェックしてくださ い。</p> </div>				

(裏面へ続く)

(非正規社員に対する取組)

(1) 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。

- 非正規社員についても、正社員と同じ取組みを実施した
- 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 \*どちらかにチェックしてください。

- 非正規社員についても、正社員と同じ取組みを実施した
- 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した

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した

(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以外の制度を選択してください。

- 取組期間後( 月 日)に、本報告書の写しを配付(掲示)し、全従業員に明示した。

### 3 「非常時における勤務制度の整備」に係る誓約

- 非常時における雇用環境整備の取組について、本報告書の写し及び改定後の就業規則を配布(掲示)し、全従業員に明示することを誓約します。
- テレワーク制度を導入(既に導入済みも含む)又は、今回の取組ではテレワーク制度を導入していないが今後導入した際には、就業規則を改定し、東京都が実施する「テレワーク東京ルール実践企業宣言」(注)へ登録し、「テレワーク推進リーダー」制度への申請・研修・登録を完了することを誓約します。(ホームページ) <https://www.telework-rule.metro.tokyo.lg.jp/>
- 本誓約書の内容に虚偽や不正があった場合は奨励金の申請を取り下げます。
- 奨励金交付後に虚偽や不正が発覚した場合は奨励金を返還します。

(注) 「テレワーク東京ルール実践企業宣言」制度について

都が公開したウェブサイト上で、各企業がその実情に応じて、独自ルール(テレワークデーやテレワークウィークの設定、育児・介護期間中のテレワーク勤務等)を策定し、宣言する制度です。登録によって、何らかの義務が生じるものではありません。