



統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

政府統計

令和元年度雇用均等基本調査(事業所票)



ひと、くらし、
みらいのために

厚生労働省

(シール貼付欄)

事業所ID		産業分類番号
パスワード		

※ 貴事業所の所在地・名称に変更や誤りがある場合には、お手数ですがご訂正ください。

この調査は、上記のID、パスワードによりオンラインでもご回答いただけます。
アクセス方法などは、同封の「オンライン回答のご案内」をご覧ください。

調査票 記入者	所属部課	メールアドレス
	電話番号 (内線)	氏名

〔 記入上の注意 〕

- この調査票に記入された事項については、個別事業所の秘密を守り、統計作成以外の目的に用いることは絶対にありませんので、事実をありのままにご記入ください。
- この調査票は、事業所を調査単位としております。同一企業であっても、本社、支社、工場、営業所等はそれぞれ別の事業所となりますので、回答は、**貴事業所のみ**の状況について記入してください。
- この調査は、**常用労働者**(注1)を対象として行います。したがって、パートタイマー等と呼ばれている労働者であっても、要件に該当する者であれば常用労働者に含みます。
- 特にことわりのない限り、**令和元年10月1日現在**の状況を記入してください。
- 記入の終わった調査票は、**令和元年10月31日**までに同封の返信用封筒によりご返送ください(オンラインで回答いただいた場合は、郵送は不要です)。
- 特にことわりのない限り、**該当する選択肢の番号を1つ選び○で囲んでください。**
ただし、回答欄が問8のように網掛けとなっている場合は、設問に従って該当する番号をすべて○で囲んでください。
- 人数を記入する欄について、該当者がいない場合は空欄のままにせず、「0」を記入してください。**
- 調査票の内容などにご不明の点がある場合や、調査対象外、廃業等の場合は、雇用均等基本調査実施事務局(00-0000-0000)までご連絡ください。

(注1)「常用労働者」とは、以下の①～④のいずれかに該当する者をいいます。

なお、貴事業所が労働者派遣事業を行っている場合は、他社に派遣している労働者を含めてください。

- 期間を定めずに、又は1か月以上の期間を定めて雇用されている者
- 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者(常用労働者のうちパートタイマー、アルバイト、嘱託労働者等以外の正規労働者)と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者
- 上記①～②の条件に該当する、他企業からの出向者(在籍出向、移籍出向を問いません。また、この調査では他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除いてください。)

【記入の際の注意事項】

(注2)「法人番号」については、以下に注意してご記入ください。

- ・マイナンバー(個人番号)の記入はしないでください。
- ・個人事業主については、法人番号欄の13桁すべてに「0(ゼロ)」を記入してください。
- ・法人番号欄には、国税庁から指定された13桁の法人番号を記入してください。
- ・商業登記法に基づく会社法人等番号(12桁)を記入しないようご注意ください。
- ・法人番号は支店や事業所ごとには指定されませんので、支店や事業所についても、各法人に指定された法人番号を記入してください。

雇用形態により適用される制度内容が異なる場合は、正社員・正職員(※)に適用される内容をお答えください。

(※)正社員・正職員とは、事業所において正社員・正職員とする者をいいます。

育児休業

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(以下「育児・介護休業法」という。)では、「育児休業」について次のように定めています。

育児休業(第5条～第10条)

1歳未満の子を養育する男女労働者から申出があれば、事業主は、育児休業を与えなければなりません。両親ともに育児休業を取得する等の要件を満たす場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間、保育所に入所できない等一定の場合は、子が1歳6か月に達するまでの間(それでも保育所に入所できない等の場合には、さらに2歳に達するまで再延長可)育児休業をすることができます。妻が専業主婦や育児休業中であっても、男性労働者も育児休業を取得することができます。事業主は、育児休業の申出をしたこと又は育児休業をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

(注3)「**育児休業制度**」とは、上記の男女労働者の申出により、子を養育するために休業できる制度をいい、労働基準法上の産前産後休業や年次有給休暇、又は事業所独自で規定する配偶者の出産に伴う休暇等を除きます。

(注4)「**出産**」とは、妊娠12週を超える分娩をいい、死産も含みます。

(注5)有期契約労働者は、次のいずれにも該当すれば育児休業制度の対象となります。(第5条第1項)

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ② 子が1歳6か月になる日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

(注6)令和元年10月1日までの間に育児休業を開始した者、又は育児休業開始予定の申出をしている者の人数をご記入ください。同一労働者が同じ子について育児休業を複数回又は延長して取得した場合は、1人としてください。

育児目的の休暇

育児・介護休業法では、「育児に関する目的のために利用することができる休暇制度」について次のように定めています。

育児に関する目的のために利用することができる休暇(第24条)

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者について、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けるよう努力しなければなりません。

(注7)「**育児に関する目的のために利用することができる休暇制度**」とは、いわゆる配偶者出産休暇や、入園式、卒園式などの行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇などが考えられますが、いわゆる失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として「育児に関する目的のために利用することができる休暇」を措置することも含まれます。

I 事業所の属性に関する事項

貴事業所の常用労働者数(注1) (令和元年10月1日現在)		主な事業内容又は主要製品										
男女計		うち女性										
人		人										
法人番号(注2)												

II 育児・介護休業制度等に関する事項

1 育児休業制度の内容

問1 育児休業制度(注3)の規定状況、内容(☆左ページを参照)

(1) 貴事業所には、育児休業制度の規定がありますか。ある場合、子が何歳になるまで育児休業を取得できますか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。

育児休業制度の規定あり				育児休業制度の規定なし
2歳未満	2歳(法定どおり)	2歳を超え3歳未満	3歳以上	
1	2	3	4	5

2 育児休業制度の利用状況

問2 育児休業制度の利用状況

貴事業所が把握している出産者、配偶者出産者及び育児休業者の人数をご記入ください。
(該当者がいない場合は、空欄のままにせず次の(1)(2)のそれぞれの欄に「0」を記入してください。)

(1) 出産者(女性)、配偶者出産者(男性)の人数
(平成29年10月1日から平成30年9月30日までの間に、在職中に出産した女性及び配偶者が出産した男性)

出 産 者(女性)(注4)			配偶者出産者(男性)(注4)		
出産者計	うち有期契約労働者	うち育児休業制度の対象となる有期契約労働者(注5)	配偶者出産者計	うち有期契約労働者	うち育児休業制度の対象となる有期契約労働者(注5)
人	人	人	人	人	人

(2) 育児休業者数(男女別人数)

(1)の出産者及び配偶者出産者のうち、令和元年10月1日までの間に育児休業を開始した者(休業申出者を含む。)(注6)

育児休業者(女性)		育児休業者(男性)	
女性育児休業者計	うち有期契約労働者	男性育児休業者計	うち有期契約労働者
人	人	人	人

3 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度

問3 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度(注7)の規定状況、内容

(1) 貴事業所には、労働者が育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定はありますか。ある場合、子が何歳になるまで利用できますか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。

育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定あり				育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定なし
1歳以下	1歳を超え3歳未満	3歳～小学校就学の始期に達するまで	小学校入学以降も利用可能	
1	2	3	4	5

↓
問5にお進みください。

(2) 貴事業所の労働者が育児に関する目的のための休暇を取得した場合の賃金の取扱いについて、該当する番号を1つ〇で囲んでください。

有給	一部有給	無給
1	2	3

【記入の際の注意事項】

育児・介護休業法では、「育児のための所定労働時間の短縮措置等」について次のように定めています。

育児のための所定労働時間の短縮措置等（第23条、第24条）、所定外労働の制限（第16条の8）

事業主は、3歳未満の子を養育する男女労働者については、

- ①「短時間勤務制度」(注9)を設けなければなりません。
- ②「所定外労働の制限」(注10)を制度化しなければなりません。

また、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者については、

- ①「短時間勤務制度」
- ②「所定外労働の制限」
- ③「フレックスタイム制度」
- ④「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」
- ⑤「事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」
- ⑥「育児休業に準ずる措置」(注12)

の措置を講ずるよう努めなければなりません。

(注8)4歳など、3歳と小学校就学までの間としている場合には「2」を、「小学校就学の始期に達するまで」(小学校に入るまで)としている場合には「3」を○で囲んでください。

(注9)「**短時間勤務制度**」とは、通常の所定労働時間(就業規則等において労働者が労働契約上労働すべきとされた時間)より短い所定労働時間を設定することをいいます。

育児・介護休業法では1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む短時間勤務制度を設けなければならないと定められています。週単位や月単位のみの短時間勤務制度はあるが、日単位の短時間勤務制度がない場合は「7」を○で囲んでください。

(注10)「**所定外労働の制限**」とは、所定労働時間を超えて労働しないことを希望する労働者について所定労働時間を超えて労働させない制度をいいます。

(注11)「**育児に要する経費の援助措置**」とは、労働者がベビーシッター等外部の業者によるサービス等を利用した場合にその経費の一部を事業主が負担したり、あるいは事業主がベビーシッター会社等育児に係るサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度等をいいます。

(注12)「**育児休業に準ずる措置**」とは、法律に定められた育児休業制度より長期間休暇を取得できる制度をいいます。

(注13)「**在宅勤務・テレワーク**」とは、情報通信技術(IT)を利用したり、又はその他の方法により、事業所ではなく自宅等での勤務ができる制度をいいます。

問4は、問3(1)で「1」～「4」(規定あり)に○をした事業所のみ、お答えください。

問4 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度利用者数

貴事業所で、令和元年10月1日現在、小学校就学前の子を持つ労働者数及び平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間に育児に関する目的のために利用することができる休暇制度を利用した者の人数をご記入ください。(該当者がいない場合は、空欄のままにせずそれぞれの欄に「0」を記入してください。)

	令和元年10月1日現在、小学校就学前の子を持つ労働者	育児に関する目的のために利用することができる休暇利用者計	うち有期契約労働者
女性	人	人	人
男性	人	人	人

4 育児のための所定労働時間の短縮措置等の状況

問5 育児のための所定労働時間の短縮措置等(☆左ページを参照)

(1) 貴事業所での制度の有無、最長取得期間(各種制度がある場合は、最長で子が何歳になるまで利用できるかについて、「1」～「6」のうち、該当する番号を1つ○で囲んでください。制度がない場合は「7」を○で囲んでください。

	制度あり						制度なし
	3歳未満	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで(注8)	小学校就学の始期に達するまで(注8)	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	
短時間勤務制度(注9)	1	2	3	4	5	6	7
所定外労働の制限(注10)	1	2	3	4	5	6	7
フレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6	7
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5	6	7
事業所内保育施設の設置・運営	1	2	3	4	5	6	7
育児に要する経費の援助措置(注11)	1	2	3	4	5	6	7
育児休業に準ずる措置(注12)	1	2	3	4	5	6	7
在宅勤務・テレワーク(注13)	1	2	3	4	5	6	7

(2)は、(1)で短時間勤務制度の「1」～「6」(制度あり)に○をした事業所のみ、お答えください。

(2) 短時間勤務により短縮した時間分の賃金の取扱いについて該当する番号を1つ選んでください。

有給	一部有給	無給
1	2	3

【記入の際の注意事項】

育児・介護休業法では、「介護休業」について次のように定めています。

介護休業（第11条～第16条）

介 護 休 業

要介護状態(※)にある対象家族を介護する男女労働者から申出があれば、要介護状態にある対象家族1人につき3回、通算して93日まで介護休業を認めなければならないこととされています。

申し出た労働者の他に対象家族を介護や世話をすることができる家族がいる場合であっても、介護休業を取得することができます。

事業主は、介護休業の申出をしたこと又は介護休業を取得したことを理由に、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

※「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。

(注14)「介護休業制度」とは、要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために連続して休業できる制度をいい、「介護休暇制度(要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために使う1日又は半日単位の休暇を取得する制度)」とは別の制度です。

問6は、問5(1)で、「1」～「6」(制度あり)に○をした制度ごとに、平成30年10月1日から令和元年9月30日までの間に利用を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む)についてご記入ください。

問6 貴事業所における育児のための所定労働時間の短縮措置等の利用を開始した延べ人数をご記入ください。
(該当者がいない場合は、空欄のままにせずそれぞれの欄に「0」を記入してください。)

	女性※	男性※
短時間勤務制度	人	人
所定外労働の制限	人	人
育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	人	人
始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ	人	人
事業所内保育施設	人	人
育児に要する経費の援助措置	人	人
育児休業に準ずる措置	人	人
在宅勤務・テレワーク	人	人

※ 同一労働者が期間内に2回利用した場合は2人として計上してください。
同一労働者が2つ以上の制度を利用した場合には、それぞれに1人として計上してください。

5 介護休業制度

問7 介護休業制度(注14)の規定状況、内容(☆左ページを参照)

貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。ある場合、介護休業期間の最長限度を定めていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

介護休業制度の規定あり	期間の最長限度を定めている	通算して93日(法定どおり)	1
		93日を超え6か月未満	2
		6か月	3
		6か月を超え1年未満	4
		1年	5
		1年を超える期間	6
	期間の制限はなく、必要日数取得できる		7
介護休業制度の規定なし			8

問8 介護の問題を抱えている従業員の把握

貴事業所では、介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかをどのように把握していますか。(「1」～「5」については該当する番号すべてを○で囲んでください。)

把握している	直属の上司等による面談で把握した	1
	自己申告制度等で把握した	2
	仕事と介護の両立等に関する従業員アンケートで把握した	3
	介護に関する相談窓口で把握した	4
	その他の方法で把握した	5
特に把握していない		6

【記入の際の注意事項】

(注15) 育児・介護休業法に基づく、「**介護休暇制度**」(第16条の5)とは、要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために使う1日単位又は半日単位の休暇を取得する制度をいい、「**介護休業制度**」とは別の制度です。

要介護状態にある対象家族の介護や世話をを行う労働者から申し出があれば、事業主は、1年度において少なくとも5日(その介護や世話をを行う対象家族が2人以上の場合にあっては10日)介護休暇を与えなければなりません。

労働者の他に対象家族の介護や世話をを行うことができる家族がいる場合であっても、介護休暇を取得することができます。

労働基準法上の年次有給休暇を要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために使う場合は除きます。

なお、失効年次有給休暇を活用している場合には、失効年次有給休暇を有しない労働者に育児・介護休業法が規定する日数以上の休暇を取得できる制度を設ける等、これらの労働者が要介護状態にある家族の介護や世話をを行うための休暇を取得できるように担保する仕組みを設けていなければなりません。

(注16) 育児・介護休業法により、事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、次の制度を講じなければなりません。

- ① 所定外労働の制限(第16条の9)(※1)
- ② 時間外労働の制限(第18条)(※2)
- ③ 深夜業の制限(第20条)(※3)
- ④ 所定労働時間の短縮措置等(第23条第3項)(※4)

※1:「**所定外労働の制限**」とは、所定労働時間を超えて労働しないことを希望する労働者について、所定労働時間を超えて労働させない制度をいいます。

※2:「**時間外労働の制限**」とは、労働者の請求により、制限時間(1月24時間、1年150時間)を超えて労働時間を延長させない制度をいいます。

※3:「**深夜業の制限**」とは、労働者の請求により、深夜業をさせない制度をいいます。ここでいう「深夜」とは午後10時から午前5時までをいいます。

※4:「**所定労働時間の短縮措置等**」とは、「**短時間勤務制度(※5)**」「**フレックスタイム制度**」「**始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ**」「**介護に要する経費の援助措置(※6)**」のいずれかの措置で、対象家族を介護する労働者が対象家族1人につき、連続する3年以上の期間において2回以上の利用ができる措置として、講じられた措置をいいます。

※5:「**短時間勤務制度**」とは、通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいいます。週単位や月単位のみ短時間勤務制度等も含まれます。

※6:「**介護に要する経費の援助措置**」とは、労働者がホームヘルパー等外部の業者によるサービス等を利用した場合にその経費の一部を事業主が負担したり、あるいは事業主がホームヘルパー会社等介護に係るサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度等をいいます。

問9 仕事と介護を両立しやすい職場環境整備の取組

貴事業所では、仕事と介護の両立支援を目的として、どのような取組を行っていますか。

(「1」～「10」については該当する番号すべてを○で囲んでください。)

	現在行っている取組	今後行う予定の取組
介護休業制度や介護休暇制度(注15)等に関する法定の制度(注16)を整える(就業規則への明記など)こと	1	1
法定以外の制度等、介護との両立のための働き方に関する取組を充実させること	2	2
介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	3	3
介護に直面しているか否かに関わらず、全従業員あるいは一定の年齢層以上の従業員に対して、仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	4	4
従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと	5	5
介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること	6	6
介護の課題がある従業員に対して、経済的な支援を行うこと	7	7
制度を利用しやすい職場づくりを行うこと	8	8
管理職に対し、仕事と介護の両立に関する理解を深める研修等を行うこと	9	9
その他	10	10
特になし	11	11

6 介護休業制度の利用状況

問10 貴事業所における介護休業者(平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間に、介護休業を開始した者)の延べ人数をご記入ください。

(該当者がいない場合は、空欄のままにせずそれぞれの欄に「0」を記入してください。)

	女性	男性
介護休業者	人	人

※ 同一労働者が期間内に2回利用した場合は、2人として計上してください。ただし、同一労働者が期間を継続延長した場合は、1人として計上してください。

問11 介護を理由とした離職者の数

貴事業所で、平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間に、介護を理由として離職した者の人数をご記入ください。(該当者がいない場合は、空欄のままにせずそれぞれの欄に「0」を記入してください。)

女性	男性
人	人

7 育児・介護休業取得中の労働条件等の取扱い

問12 育児・介護休業取得中の労働条件等の取扱い

(1) 貴事業所では、育児・介護休業を申し出た労働者に対し、休業中の待遇や休業後の賃金、配置その他の労働条件について具体的な取扱いを明示しますか。該当する番号をそれぞれ1つ○で囲んでください。

		育児休業	介護休業
明示する	書面を交付	1	1
	口頭のみで伝達	2	2
明示しない		3	3

【記入の際の注意事項】

育児・介護休業取得中の労働条件等の取扱い

(注17)「**育児・介護休業中に支給される金銭**」には、雇用保険により支給される育児・介護休業給付は含まず、貴事業所(会社や企業内共済会等)から独自に支給される金銭について回答してください。

介護休業については、事業主が労働者負担分の社会保険料相当額を負担する場合があります。

(注18)「**定額を支給**」とは、所定内給与額を基準としない一定額を支給している場合をいいます。

(注19)「**一時金を支給**」とは、育児・介護休業中の一定時期に何らかの金銭を支給する場合をいいます。

SAMPLE

- (2) 貴事業所には会社や企業内共済会等から育児・介護休業中に支給される金銭(注17)がありますか。ある場合、その内容について該当する番号すべてを○で囲んでください。
(育児休業の「1」～「7」、介護休業の「1」～「8」については、該当する番号すべてを○で囲んでください。)

		育児休業	介護休業
毎月金銭を支給する	所定内給与額の67%以上を支給	1	1
	所定内給与額の67%未満を支給	2	2
	定額を支給(注18)	3	3
	労働者負担分の社会保険料相当額を支給	-	4
	その他	4	5
一時金等を支給する	一時金を支給(注19)	5	6
	日数限定で有給とする	6	7
	その他	7	8
金銭の支給はしない		8	9

- (3) 貴事業所には賞与の制度がありますか。ある場合、育児・介護休業取得者の休業中の賞与の算定の取扱いについて、該当する番号をそれぞれ1つ○で囲んでください。

		育児休業	介護休業
賞与の制度あり	休業期間も休まなかったものとみなして支給する	1	1
	休業期間も一定程度出勤したものとみなして支給する	2	2
	出勤日数又は休業期間に応じて支給する	3	3
	その他の取扱いを決めている	4	4
	特に決めていない	5	5
賞与の制度なし		6	6

- (4) 貴事業所には退職金制度がありますか。ある場合、育児・介護休業取得者の休業中の退職金の算定の取扱いについて、該当する番号をそれぞれ1つ○で囲んでください。

		育児休業	介護休業
退職金制度あり	休業期間も休まなかったものとみなして支給する	1	1
	休業期間も一定程度出勤したものとみなして支給する	2	2
	出勤日数又は休業期間に応じて支給する	3	3
	その他の取扱いを決めている	4	4
	特に決めていない	5	5
退職金制度なし		6	6

問13は、問2(2)で育児休業を開始した者又は問10で介護休業を開始した者がいた事業所がお答えください。

問13 育児・介護休業取得者がいた際の雇用管理

- 貴事業所では、育児・介護休業取得者がいた際にどのように雇用管理をしていますか。該当する番号すべてを○で囲んでください。

	育児休業	介護休業
代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した	1	1
事業所内の他の部門又は他の事業所から人員を異動させた	2	2
派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用した	3	3
その他	4	4

Ⅲ 多様な正社員制度に関する事項

問14 多様な正社員制度の有無

貴事業所には、所定労働時間や勤務地、職種、職務を限定して勤務ができる正社員制度はありますか。ある場合は1を、ない場合は2を○で囲んでください。

	制度あり	制度なし
短時間正社員制度(注20)	1	2
勤務地限定正社員制度(注21)	1	2
職種・職務限定正社員制度(注22)	1	2

「制度がある」とは、就業規則等に明文化されている場合に限らず、実態としてある場合も含めます。

1つでも「1」に○をつけた事業所のみ問15にお進みください。

(注20) 「短時間正社員」とは

フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正社員をいいます。
(育児・介護休業法に定められた短時間勤務制度(3歳未満の子についての育児のための短時間勤務制度及び3年以内の介護のための短時間勤務制度)は除きます。)

(注21) 「勤務地限定正社員」とは

転居を伴う転勤がない又は一定地域内でのみ異動のある正社員をいいます。

(注22) 「職種・職務限定正社員」とは

職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、一定の職種・職務内で勤務することができる正社員をいいます。

問15は、問14で1つでも「1」に○をした事業所のみお答えください。

問15 多様な正社員制度の利用者数

貴事業所で、平成30年10月1日から令和元年9月30日までの間に所定労働時間や勤務地、職種、職務を限定して勤務ができる正社員制度を利用した者の人数をご記入ください。(該当者がいない場合は、空欄のままにせずそれぞれ「0」を記入してください。)

	女性	男性
短時間正社員制度利用者	人	人
勤務地限定正社員制度利用者	人	人
職種・職務限定正社員制度利用者	人	人

これで調査は終了です。

同封の返信用封筒(切手不要)により、

10月31日までにご返送ください。

(オンラインで回答いただいた場合は、郵送は不要です)

お忙しいところ、調査にご協力いただきまして
ありがとうございました。

次世代認定マーク
「くるみん」「プラチナくるみん」

