



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

平成25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)

調査票記入者	所属部課	
	電話番号	内線
	ふりがな 氏名	

※ 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。

〔 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・工場及び営業所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、**平成25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、**平成25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。
- 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4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。
人数を記入する欄は、該当者がいない場合は、空白のままにせず「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（03-3464-5031）までご連絡ください。

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） （平成25年10月1日現在）		主な事業内容 又は主要製品	労働組合の有無	
男	女		有	無
	うち女性			
			1	2
人	人			

(注1) 常用労働者とは、以下の①～⑤のいずれかに該当する者をいいます。

- ① 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇用されている者
- ② 日々雇われている者、又は1か月以内の期間を定めて雇用されている者で、調査日前2か月（平成25年8月、9月）の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
- ③ 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、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
- ④ 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
- ⑤ 上記①～③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】

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。

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5～10条)

1歳未満の子を養育する男女労働者から申し出があれば、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、子が1歳6か月に達するまでの間、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、育児休業の申し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2)「**育児休業制度**」とは、上記の男女労働者の申し出により、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、又は配偶者の出産に伴う休暇であって専ら配偶者の支援を目的とするものは除きます。

(注3) 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4) 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。

- 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 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- ③ 子の2歳の誕生日の前々日まで、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5) 平成25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し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または延長して取得した場合は、1人としてください。

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7)を設けなければなりません。
- ② 「所定外労働の制限」(注8)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 「育児のための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 「育児休業の制度に準ずる措置」

の措置を講ずるよう努めなければなりません。

(注6) 4歳など、3歳と小学校就学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」を選択してください。

(注7) 「**短時間勤務制度**」とは、通常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。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時間とする短時間勤務制度を設けなければなりません。週単位や月単位のみ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8) 「**所定外労働の制限**」とは、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)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9) 「**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10) 「**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。

II 育児・介護休業制度等に関する事項

1 育児休業制度等の利用状況

問1 育児休業制度(注2)の利用状況(☆左ページを参照)

貴事業所が把握している出産者・配偶者出産者、育児休業者数は何人ですか。

(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。)

(1) 出産者・配偶者出産者の人数

(平成23年10月1日から平成24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(注3)			配偶者出産者(注3)		
うち有期契約労働者数	うち育児休業制度の対象となる有期契約労働者数(注4)	人	うち有期契約労働者数	うち育児休業制度の対象となる有期契約労働者数(注4)	人
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、平成25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5)

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

2 育児のための所定労働時間の短縮措置等の状況

問2 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)

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、該当するもの1つを○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(注6)						制度なし
	3歳に達するまで	3歳~小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	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7)	1	2	3	4	5	6	7
所定外労働の制限(注8)	1	2	3	4	5	6	7
育児の場合に利用できる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	1	2	3	4	5	6	7
育児に要する経費の援助措置(注9)	1	2	3	4	5	6	7
育児休業に準ずる措置(注10)	1	2	3	4	5	6	7

【記入の際の注意事項】

(注11)「**介護休業制度**」とは、男女労働者の申出により、要介護状態にある対象家族を介護するために休業できる制度をいいます。育児・介護休業法により、労働者は申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を要する状態ごとに1回、通算して93日まで介護休業ができることになっています。

※「**要介護状態**」とは、負傷、疾病又は身体上も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12)「**介護休暇制度**」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使う一日又はそれ以下の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を介護や世話を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、世話をする対象家族が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する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13)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、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、一つの要介護状態について93日以上の期間における所定労働時間の短縮等の措置(「短時間勤務制度(※1)」「介護の場合に利用できる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(※2)」のいずれかの措置)を講じなければなりません。

※1:「**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。週単位や月単位のための短時間勤務制度等も含まれます。

※2:「**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3 介護休業制度(注11)の利用状況

介護休業者の人数<平成24年4月1日から平成25年3月31日までの間に、介護休業を開始した者>
(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。)

女性	男性
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4 介護の問題を抱えている従業員の把握

介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかの実態の把握方法
(1~5については該当するものすべてを○で囲んでください。)

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	5
特に把握していない	6

問5 仕事と介護を両立しやすい職場環境整備の取組

仕事と介護の両立支援を目的として、現在取り組んでいるものや今後取り組む予定のもの。
(1~10については該当するものすべてを○で囲んでください。)

	現在取り組んでいる	今後取り組む予定
介護休業制度や介護休暇制度(注12)等に関する法定の制度(注13)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
特に取り組んでいない	11	11

問6 介護を理由とした離職者の数

<平成24年4月1日から平成25年3月31日までの間に、介護を理由として離職した者>
(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。)

女性	男性
人	人

【記入の際の注意事項】

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律(以下「男女雇用機会均等法」という。)では、働く妊産婦の母性健康管理について次のように定めています。

1 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保 (第12条関係)

事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査等を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

- ① 妊娠中の健康診査等の回数(ただし、医師等がこれと異なる指示をした場合は、その指示による。)
妊娠23週までは4週間に1回
妊娠24週から35週までは2週間に1回
妊娠36週以後出産までは1週間に1回
- ② 産後(出産後1年以内)の健康診査等については、医師等の指示に従って、必要な時間を確保する。

2 指導事項を守ることができるようにするための措置 (第13条関係)

妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、主治医等から指導を受けた場合は、女性労働者の申出に基づき、事業主は、その女性労働者が受けた指導を守ることができるようにするために、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

<事業主が講じなければならない措置>

① 妊娠中の通勤緩和

妊娠中の女性労働者がラッシュアワーの混雑を避けて通勤することができるようにするための措置(具体的措置内容の例)

- ・ 時差通勤：始業時間・終業時間に各30～60分の時間差を設ける
- ・ 勤務時間の短縮：1日30～60分程度の時間短縮
- ・ 通勤手段・通勤経路の変更：混雑の少ない経路への変更

② 妊娠中の休憩に関する措置

妊娠中の女性労働者が適宜の休養や補食ができるよう、妊娠中の女性労働者の状況に応じた措置(具体的措置内容の例)

- ・ 休憩時間の延長
- ・ 休憩回数の増加
- ・ 休憩時間帯の変更

③ 妊娠中又は出産後の症状等への対応

妊娠中又は出産後の女性労働者が、主治医等からその症状等について受けた指導事項を守ることができるようにするための措置

(具体的措置内容の例)

- ・ 作業の制限：負担の大きい作業から、負荷の軽減された作業への転換による負担の軽減
- ・ 勤務時間の短縮：つわり、妊婦貧血(軽症)等の症状に対応するため、主治医等の指導に基づき、例えば1日1時間程度の勤務時間の短縮
- ・ 休業：切迫流産、出産後の回復不全等の症状に対応するため、主治医等の指導に基づき、症状が軽快するまで休業

※ 主治医等の具体的な指導がない場合や、必要な措置が不明確な場合は、事業主は、女性労働者を介して主治医等と連絡を取ったり、産業医等の産業保健スタッフに相談するなどして適切な措置をとってください。

Ⅲ 母性健康管理制度に関する事項(☆ 左ページを参照)

問7 妊産婦の通院休暇に関する規定の有無及び内容

(妊産婦が健康診査及び保健指導を受けるために必要な時間の確保のための休暇)

規定あり					規定なし
1日単位	半日単位	時間単位	必要に応じて	その他	
1	2	3	4	5	6

(妊産婦が利用できる最小単位の時間をお答えください。)

問8 妊娠中の通勤緩和の措置に関する規定の有無及び内容

(1～4については、該当するものすべてを○で囲んでください。)

規定あり	時差通勤	1
	勤務時間の短縮	2
	通勤手段や通勤経路の変更	3
	その他何らかの規定あり	4
規定なし		5

問9 妊娠中の休憩に関する措置に関する規定の有無及び内容

(1～4については、該当するものすべてを○で囲んでください。)

規定あり	休憩時間の延長	1
	休憩回数の増加	2
	休憩時間帯の変更	3
	必要に応じた休憩	4
規定なし		5

問10 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置に関する規定の有無及び内容

(1～4については、該当するものすべてを○で囲んでください。)

規定あり	作業の制限	1
	勤務時間の短縮	2
	休業	3
	その他	4
規定なし		5

【記入の際の注意事項】

(注14)「機会均等推進責任者」とは、事業所において人事労務管理の方針の決定に携わる方を機会均等推進責任者として選任し、都道府県労働局雇用均等室あて届け出をいただいているもので、性別にとられない人事管理を徹底させ、女性が能力発揮しやすい職場環境を作るという役割を担う方として、必要な取組を推進いただいています。

問11 母性健康管理制度を利用したことによる不就業期間の取扱い

(1) 賃金(事業所の親睦会・企業内共済会等からの支給は除かれます。)

		妊産婦の 通院休暇	妊娠中の通勤緩 和による勤務時間 の短縮	妊娠中の休憩 に関する措置	妊娠中又は出産後の症状等に 対応する措置	
					勤務時間の短縮	休 業
有 給	全期間100%支給	1	1	1	1	1
	その他	2	2	2	2	2
無 給		3	3	3	3	3

(2) 昇進・昇格の決定等における妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置を利用したことによる不就業期間(時間単位の不就業も含まます。)の取扱い

不就業期間の取扱い	①昇進・昇格の決定		②昇給の決定		③退職金の算定	
	勤務時間の 短縮	休 業	勤務時間の 短縮	休 業	勤務時間の 短縮	休 業
不就業期間を就業したものとみなす	1	1	1	1	1	1
不就業期間の一定割合を就業したものとみなす	2	2	2	2	2	2
不就業期間とする	3	3	3	3	3	3
そもそも就業すべき日数として取り扱っていない	4	4	4	4	4	4
その他	5	5	5	5	5	5
特に決めていない	6	6	6	6	6	6

問12 妊産婦の健康管理に関する相談体制

(1～8については、該当するものすべてを○で囲んでください。)

(1) 妊産婦が相談する事業所の担当者

人事管理部門の担当者 (機会均等推進責任者(注14)を含む。)	1
健康管理部門の担当者	2
所属先(直属)の上司	3
衛生管理者	4
産業医	5
職場に配置している保健師又は看護師	6
事業所提携の産婦人科医	7
その他	8
特になし	9

(2) 妊産婦からの相談を受けた事業主が相談する者又は機関

都道府県労働局雇用均等室	1
地域産業保健センター又は都道府県 産業保健推進センター(産業保健推進 連絡事務所を含む)	2
事業主団体	3
妊産婦本人の主治医	4
産業医	5
職場に配置している保健師又は看護師	6
事業所提携の産婦人科医	7
その他	8
特になし	9

問13は、3ページの問1(1)の「出産者」の利用状況についてお答えください。(該当者のいない事業所は、問14にお進みください。)平成23年9月30日以前及び平成24年10月1日以降に請求した場合も含まれます。「請求実人員」「申請実人員」は、同一人が何回請求・申請しても、1人として計算してください。

問13 母性健康管理制度の利用状況

(1) 妊産婦の通院休暇 (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。)

請求実人員	請求延回数(注15)
人	回

(注15) 貴事業所の請求者全員の請求延回数をご記入ください。

(2) 妊娠中の通勤緩和の措置 (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。)

請求実人員
人

(3) 妊娠中の休憩に関する措置 (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。)

請求実人員
人

(4) 妊娠中又は出産後の症状に対応する措置
(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。)

請求実人員		
作業の制限	勤務時間の短縮	休業
人	人	人

(5) 「母性健康管理指導事項連絡カード」(注16)の利用状況

申請実人員
人

(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。)

(注16)「母性健康管理指導事項連絡カード」とは、妊娠中及び出産後の女性労働者が主治医等から受けた指導事項及び必要な措置を、事業主が正確に知るためのカードです。

このカードについては、「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」に様式が定められており、事業主は、当指針において利用に努めることとされています。

IV 短時間正社員制度に関する事項

問14 貴事業所では、短時間正社員制度(注17)はありますか。

あり	1
なし	2

〔「あり」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。〕

(注17) ここでいう「短時間正社員制度」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として勤務することができる制度のことをいいます。大きく分けると、下記の3つのパターンがあります。

- ① フルタイム正社員が地域活動、自己啓発その他の何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合(ただし、育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く)
- ② 正社員の一部が所定労働時間を恒常的、または期間を定めずに短くして働く場合
- ③ パートタイム労働者などが、短時間勤務のまま正社員になる場合

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(木)まで**にご返送下さい。

