



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



ひと、暮らし、  
みらいのために

厚生労働省

## 平成28年度雇用均等基本調査(事業所票)

(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、**平成28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28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7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(03-6228-0044)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28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	

(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、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】

**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、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3)育児・介護休業法では、次のような場合には、**再度の育児休業の申出**が認められます。

- ①別の子のための産前産後休業・育児休業を開始するため、育児休業を終了したものの、その別の子のための産前産後休業や育児休業の必要がなくなった場合
- ②介護休業を開始するために育児休業を終了したものの、介護の必要がなくなった場合
- ③子の養育をしていた配偶者が死亡、病気、離婚等の理由で養育できなくなった場合
- ④子が負傷、疾病等により2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
- ⑤保育所入所の申込みを行っているが、当面入所できない場合
- ⑥父親が妻の出産後8週間以内に育児休業を取得し、かつ終了している場合

(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。

- 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)平成28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。

## 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2)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
1歳6か月(法定どおり)	1歳6か月を超え2歳未満	2歳～3歳未満	3歳以上	
1	2	3	4	5

(2)貴事業所では、同じ子について何回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。法定どおりの再度の申出(注3)のみを認める場合は、1回としてください。

1回	2回	3回	4回以上	制限なし
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「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26年10月1日から平成27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、平成28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

## 【記入の際の注意事項】

(注7)「**育児休業以外の育児参加のための事業所独自の休暇制度**」とは、労働基準法に規定する年次有給休暇以外の休暇制度、育児・介護休業法に規定する育児休業制度や子の看護休暇制度以外の休暇制度であって、育児のために、労働者に与えられる休暇をいいます。

なお、慣行等で配偶者の出産時に休暇を認めている場合も「育児参加のための事業所独自の休暇制度の規定あり」としてお答えください。

失効年次有給休暇を活用している場合には、年次有給休暇を有効期間内にすべて消化し、失効年次有給休暇を有しない労働者についても、子どもを有している労働者に対しては、最低保障日数を設ける等、これらの労働者が育児のために休暇を取得できるよう担保する仕組みを設けていれば、「育児参加のための事業所独自の休暇制度の規定あり」とします。

**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11～15条)**

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的の障害により、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8)「**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日又はそれ以下の単位の休暇を取得する制度)」とは別の制度です。

### 3 育児休業以外の育児参加のための事業所独自の休暇制度

#### 問3 育児休業以外の育児参加のための事業所独自の休暇制度(注7)の規定状況、内容

貴事業所には、法で定める休業・休暇制度以外に、労働者が育児を理由に取得できる、事業所独自の休暇制度の規定はありますか。規定がある場合、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。

育児参加のための事業所独自の休暇制度の規定あり				育児参加のための事業所独自の休暇制度の規定なし
1歳	1歳を超え2歳未満	2歳～3歳未満	3歳以上	
1	2	3	4	5

↓  
問5にお進みください。

#### 問4 育児参加のための事業所独自の休暇制度利用者数

貴事業所で、平成26年10月1日から平成27年9月30日までの間に出生、又は配偶者が出生し、平成28年10月1日までに育児参加のための事業所独自の休暇制度を利用した者の人数をご記入ください。

女性		男性	
育児参加のための事業所独自の休暇取得者計	うち有期契約労働者	育児参加のための事業所独自の休暇取得者計	うち有期契約労働者
人	人	人	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。

### 4 産後休業中(出産後8週間以内)の男性の育児参加状況

#### 問5 産後休業中(出産後8週間以内)の男性の育児参加状況

貴事業所が把握している配偶者出生者数、育児休業取得者数及び育児休業以外の育児参加のための事業所独自の休暇制度の利用者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「0」を記入してください。)

貴事業所で平成26年10月1日から平成27年9月30日までの間に配偶者が出生した者(問2(1)の配偶者出生者(男性)の「配偶者出生者計」の人数をご記入ください)	人
うち配偶者の産後休業中(出産後8週間以内)に育児休業を取得した者	人
うち配偶者が産後休業中(出産後8週間以内)に育児休業以外の育児参加のための事業所独自の休暇制度を利用した者	人

### 5 介護休業制度

#### 問6 介護休業制度(注8)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つ〇で囲んでください。

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

## 【記入の際の注意事項】

(注9)「**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行うために使う1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の介護や世話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10) 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。週単位や月単位のみ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7 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

### 問8 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9)等に関する法定の制度(注10)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

### 問9 介護を理由とした離職者の数

貴事業所で、平成27年4月1日から平成28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「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】

(注11)「**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・介護休業給付は含みません。

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12)「**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13)「**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



## 6 育児・介護休業取得中の労働条件等の取扱い

### 問10 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

(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11)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50%以上(介護休業は40%以上)を支給	1	1
	所定内給与額の50%未満(介護休業は40%未満)を支給	2	2
	定額を支給(注12)	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13)	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

## 【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15）を設けなければなりません。
- ②「所定外労働の制限」（注16）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14)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○で囲んでください。

(注15)「**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16)「**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17)「**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18)「**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19)「**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。

(注20)「**時間外労働の制限**」とは、育児や家族の介護を行う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。

問11は、問2(2)で育児休業を開始した者又は平成27年4月1日から平成28年3月31日までの間に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11 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

## 7 育児のための所定労働時間の短縮措置等の状況

### 問12 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)

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14)	小学校就学の始期に達するまで(注14)	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15)	1	2	3	4	5	6	7
所定外労働の制限(注16)	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17)	1	2	3	4	5	6	7
育児休業に準ずる措置(注18)	1	2	3	4	5	6	7
在宅勤務・テレワーク(注19)	1	2	3	4	5	6	7

## 8 時間外労働の制限

### 問13 育児や家族の介護を行う労働者のための時間外労働の制限(注20)に関する規定の有無等

貴事業所には、育児や家族の介護を行う労働者のための時間外労働の制限に関する規定はありますか。

(「規定あり」とは、就業規則等により制度が明文化されている場合をいいます。)

育児について規定がある場合、子が何歳になるまで利用できますか。

規定がない場合は、平成27年4月1日から平成28年3月31日までに、時間外労働を行った労働者はいましたか。

育児と家族の介護それぞれについて、該当する番号を1つ○で囲んでください。

育児を行う労働者のための時間外労働の制限	規定あり	小学校就学の始期に達するまで	1
		小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	2
		小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	3
		小学校卒業以降も利用可能	4
	規定なし	時間外労働を行った労働者がいた	5
		時間外労働を行った労働者はいなかった	6
家族の介護を行う労働者のための時間外労働の制限	規定あり		1
	規定なし	時間外労働を行った労働者がいた	2
		時間外労働を行った労働者はいなかった	3

## 9 深夜業の制限の制度

問14 育児や家族の介護を行う労働者のための深夜業の制限(注21)に関する規定の有無等  
貴事業所には、育児や家族の介護を行う労働者のための深夜業の制限に関する規定はありますか。  
(「規定あり」とは、就業規則等により制度が明文化されている場合をいいます。)

育児について規定がある場合、子が何歳になるまで利用できますか。  
規定がない場合は、平成27年4月1日から平成28年3月31日までに、深夜業を行った労働者はいましたか。  
育児と家族の介護それぞれについて、該当する番号を1つ〇で囲んでください。

育児を行う労働者のための深夜業の制限	規定あり	小学校就学の始期に達するまで	1
		小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	2
		小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	3
		小学校卒業以降も利用可能	4
	規定なし	深夜業を行った労働者がいた	5
		深夜業を行った労働者はいなかった	6
家族の介護を行う労働者のための深夜業の制限	規定あり		1
	規定なし	深夜業を行った労働者がいた	2
		深夜業を行った労働者はいなかった	3

(注21)「**深夜業の制限**」とは、育児や家族の介護を行う労働者の請求により、その労働者に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。

## Ⅲ 短時間正社員制度に関する事項

問15 短時間正社員制度の有無

貴事業所には、短時間正社員制度(注22)はありますか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。

あり	1
なし	2

→ 問16にお進みください。

(「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22) 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育児、介護、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93日以内の介護のための短時間勤務制度)のみを設けている場合は除く)
- ② 正社員の一部が所定労働時間を恒常的、又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

問16は、問15で「1」(あり)に〇をした事業所のみお答えください。

問16 短時間正社員制度の利用者数

貴事業所で、平成27年10月1日から平成28年9月30日までの間に短時間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「0」を記入してください。)

女性	男性
人	人

次世代認定マーク  
「くるみん」「プラチナくるみん」



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。  
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。