



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29年度雇用均等基本調査(事業所票)

(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、パスワードにて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、**平成29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29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1(3)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(03-6262-9715)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29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(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子が1歳6か月になる日の前日までに、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29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 |
|-------------|-----------|-----------|------|-------------|
| 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)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 |

(3)貴事業所で、育児休業の取得の対象としている有期契約労働者(期間雇用者)はいますか。(「1」～「2」については、該当する番号すべてを〇で囲んでください。)

| 勤続1年未満の者① | 子が1歳6か月に達する日までに雇用関係が終了し、更新されないことが明らかである者② | ①～②いずれも対象者としていない(法定どおり) |
|-----------|---|-------------------------|
| 1 | 2 | 3 |

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27年10月1日から平成28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) | | |
|---------------|-----------|---------------------------|
| 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 |

| 配 偶 者 出 産 者(男性)(注4) | | |
|---------------------|-----------|---------------------------|
| 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 |

(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29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) | |
|---------------|-----------|
| 女性育児休業者計 | うち有期契約労働者 |
| 人 | 人 |

| 育 児 休 業 者(男性) | |
|---------------|-----------|
| 男性育児休業者計 | うち有期契約労働者 |
| 人 | 人 |

【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8)を設けなければなりません。
- ②「所定外労働の制限」(注9)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「育児休業に準ずる措置」(注11)

の措置を講ずるよう努めなければなりません。

(注7)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8)「**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るべきとされた時間)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9)「**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10)「**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11)「**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12)「**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。

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13)「**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、若しく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。

(注14)ここでいう「**退職することが明らかな者**」とは、定年に達することにより必ず退職することとなっている労働者、あらかじめ事業主に対し退職の申出をしている労働者等の意味であり、期間を定めて雇用されている労働者は含みません。

育児のための所定労働時間の短縮措置等

介護休業

3 育児のための所定労働時間の短縮措置等の状況

問3 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つ〇で囲んでください。制度がない場合は「7」を〇で囲んでください。

| | 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7) | 小学校就学の始期に達するまで(注7) | 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8) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 所定外労働の制限(注9) | 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10) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 育児休業に準ずる措置(注11) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 在宅勤務・テレワーク(注12) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

4 介護休業制度

問4 介護休業制度(注13)の規定状況、内容(☆左ページを参照)

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

↓
7頁の間5にお進みください。

(2)及び(3)は、(1)で「1」～「7」(規定あり)に〇をした事業所のみ、お答えください。

(2) 貴事業所では、介護休業の取得回数に制限はありますか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。

| 取得回数に制限あり | | | | | 取得回数に制限なし |
|-----------|-----------|----|----|------|-----------|
| 2回以下 | 3回(法定どおり) | 4回 | 5回 | 6回以上 | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

(3) 貴事業所で介護休業制度の対象者としている労働者について、「1」～「4」のうち、該当する番号すべてを〇で囲んでください。「1」～「4」のいずれも対象者としていない場合は「5」を〇で囲んでください。

| 所定労働日数が週2日以下の者① | 勤続6か月以上1年未満の者② | 勤続6か月未満の者③ | 93日以内に退職することが明らかな者(注14)④ | ①～④いずれも対象者としていない |
|-----------------|----------------|------------|--------------------------|------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

【記入の際の注意事項】

育児・介護休業法では、「介護休暇」について次のように定めています。

介護休暇（第16条の5～16条の7）

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。

事業主は、介護休暇の申出をしたこと又は介護休暇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15)「**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。

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れば該当します。

5 介護休業制度の利用状況

問5 (1) 貴事業所における介護休業者(平成28年4月1日から平成29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「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。

(2) 及び(3)は、(1)で介護休業者数を記入されていない場合でも、この期間前に介護休業を開始し期間内に終了した者がいればご記入ください。

(2) 介護休業終了後の復職状況

貴事業所における、平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間に復職予定だった者について、当該期間に復職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「0」を記入してください。)

| | | |
|-------|----|----|
| | 女性 | 男性 |
| 復職した者 | 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。

(3) 介護休業の取得期間

貴事業所における介護休業後復職者の延べ人数を、取得した介護休業期間別にご記入ください。(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週間未満 | 1週間以上 2週間未満 | 2週間以上 1か月未満 | 1か月以上 3か月未満 | 3か月以上 6か月未満 | 6か月以上 1年未満 | 1年以上 |
| 女性 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |
| 男性 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |

※ 同一労働者が期間内に2回利用した場合は、2人としてそれぞれの取得期間に計上してください。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。

6 介護休暇制度

問6 (1) 介護休暇制度(注15)の規定の有無(☆左ページを参照)及び取得可能日数

貴事業所には、介護休暇制度の規定がありますか。規定がある場合、介護休暇の休暇日数に制限はありますか。制限がある場合、「対象家族が1人の場合」、「対象家族が2人以上の場合」それぞれについて、1年間に取得できる日数は通算して何日ですか。

「対象家族が1人の場合」の日数について「1」～「4」から該当する番号を1つ、

「対象家族が2人以上の場合」の日数について「5」～「8」から該当する番号を1つ〇で囲んでください。

(※対象家族が2人以上の場合で、対象家族の人数により取得できる日数が違う場合は、最大で取得できる日数についてお答えください。)

| 介護休暇制度の規定あり | | | | | | | | 介護休暇制度の規定なし |
|---------------|-------|--------|-------|----------------|--------|--------|-------|-------------|
| 休暇日数に制限あり | | | | | | | | |
| 対象家族が1人の場合 | | | | 対象家族が2人以上の場合 | | | | |
| 5日 (法定どおり) | 6～10日 | 11～20日 | 21日以上 | 10日 (法定どおり) | 11～20日 | 21～40日 | 41日以上 | 休暇日数に制限なし |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

(2) 貴事業所の、介護休暇の取得可能単位をお答えください。

| | | |
|----------|----------------------------------|--------|
| 時間単位で取得可 | 時間単位では取得できないが、半日単位では可 (法定どおり) | 1日単位のみ |
| 1 | 2 | 3 |

【記入の際の注意事項】

育児・介護休業法では、「介護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。

介護のための所定労働時間の短縮措置等

介護のための所定労働時間の短縮措置等（第23条、第24条）

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護や世話をする男女労働者については、対象家族1人につき連続する3年以上の期間において、次の措置のいずれかを講じなければなりません。

- ①「短時間勤務制度」（注16）
- ②「介護のためのフレックスタイム制度」
- ③「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」
- ④「介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度」

(注16) 「**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。週単位や月単位のみの短時間勤務制度等も含まれます。

(注17) 「**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。

(注18) 「**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19) 「**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。

再雇用制度

(注20) ここでいう「**再雇用制度**」とは、育児、介護等により退職した者を再び自社に雇い入れる制度をいい（パートタイム労働者として再雇用された場合を含みます。）、企業グループ内他社で雇い入れるものを含みます。定年後の再雇用は含みません。

7 働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

問7 介護のための所定労働時間の短縮措置等(☆左ページを参照)

(1) 制度の内容

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、最長でどれだけ利用できるか)について、「1」～「4」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「5」を○で囲んでください。

| | 制度あり | | | | 制度なし |
|-----------------------|------|---------------|---------------|--------------|------|
| | 3年未満 | 3年 (法定どおり) | 3年を超え 5年未満 | 5年を超える 期間 | |
| 短時間勤務制度(注16) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 介護の場合に利用できるフレックスタイム制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 介護に要する経費の援助措置(注17) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 在宅勤務・テレワーク(注18) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

(2)は、平成28年4月1日から平成29年3月31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)の数をご記入ください。

(2) 制度の利用者数(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 |
|-----------------------|----|----|
| 短時間勤務制度(注16) | 人 | 人 |
| 介護の場合に利用できるフレックスタイム制度 | 人 | 人 |
| 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ | 人 | 人 |
| 介護に要する経費の援助措置(注17) | 人 | 人 |
| 在宅勤務・テレワーク(注18) | 人 | 人 |
| 所定外労働の制限(注19) | 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。また、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。

8 育児、介護等により退職した労働者の再雇用制度について

問8 育児、介護等により退職した労働者の再雇用制度(定年後再雇用を除く)の有無

貴事業所では、育児、介護等により退職した労働者の再雇用制度(注20)がありますか。

| | |
|----|---|
| あり | 1 |
| なし | 2 |

Ⅲ 短時間正社員制度に関する事項

問9 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21)はありますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

| | |
|----|---|
| あり | 1 |
| なし | 2 |

→ 問10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21) 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3年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10は、問9で「1」(あり)に○をした事業所のみお答えください。

問10 短時間正社員制度の利用者数

貴事業所で、平成28年10月1日から平成29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 |
|-------------|----|----|
| 短時間正社員制度利用者 | 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」

