



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30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<br>記入者 | 所属部課         | メールアドレス |
|            | 電話番号<br>(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30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30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10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(03-6447-1333)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、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)の記入はしないで下さい。
- ・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)」を記入して下さい。
- ・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下さい。
- ・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下さい。

**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5～10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。

- 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30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。

# 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30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 育児休業制度の利用状況等

問1 育児休業制度(注3)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28年10月1日から平成29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30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) 育児休業終了後の復職状況

貴事業所における、平成29年4月1日から平成30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と退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  |
|------------|-----|-----|
| 復職した者      | ● 人 | ● 人 |
| 復職せずに退職した者 | 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。

(4)は、平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間に、復職予定だった者で当該期間に復職した者についてお答えください。

(4) 育児休業の取得期間別復職者数

貴事業所における育児休業後復職者の延べ人数を、取得した育児休業期間別にご記入ください。取得期間には、産前・産後休業は含めないでください。(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。)

※ 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。

|    | 5日未満 | 5日～2週間未満 | 2週間～1か月未満 | 1か月～3か月未満 | 3か月～6か月未満 | 6か月～8か月未満 | 8か月～10か月未満 | 10か月～12か月未満 | 12か月～18か月未満 | 18か月～24か月未満 | 24か月～36か月未満 | 36か月以上 |
|----|------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------|
| 女性 | 人    | 人        | 人         | 人         | 人         | 人         | 人          | 人           | 人           | 人           | 人           | 人      |
| 男性 | 人    | 人        | 人         | 人         | 人         | 人         | 人          | 人           | 人           | 人           | 人           | 人      |

## 【記入の際の注意事項】

### 育児休業

(注7)「**原職**」とは、育児休業者が休業前に就いていた職務をいいます。

「**原職相当職**」とは、一般的に、

- (ア) 休業後の職制上の地位が休業前より下回っていないこと
  - (イ) 休業前と休業後とで職務内容が異なっていないこと
  - (ウ) 休業前と休業後とで勤務する事業所が同一であること
- のいずれにも該当する職務をいいます。

### 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8)「**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。

### 育児のための所定労働時間の短縮措置等

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10)を設けなければなりません。
- ②「**所定外労働の制限**」(注11)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13)

の措置を講ずるよう努めなければなりません。

(注9)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10)「**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11)「**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12)「**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13)「**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14)「**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2 育児休業終了後の、復職後の取扱い**

貴事業所における育児休業終了後の、復職後の職場・職種について該当する番号を1つ〇で囲んでください。

|                         |   |
|-------------------------|---|
| 原則として原職又は原職相当職(注7)に復帰する | 1 |
| 本人の希望を考慮し、会社が決定する       | 2 |
| 会社の人事管理等の都合により決定する      | 3 |

**2 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8)の規定状況、内容**

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。

問4は、問3で「1」～「4」(規定あり)に〇をした事業所のみ、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、平成30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29年4月1日から平成30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「0」を記入してください。)

|    | 平成30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         |

**3 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)**

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9) | 小学校就学の始期に達するまで(注9) | 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10)          | 1    | 2                     | 3                  | 4                    | 5                     | 6            | 7    |
| 所定外労働の制限(注11)         | 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12)    | 1    | 2                     | 3                  | 4                    | 5                     | 6            | 7    |
| 育児休業に準ずる措置(注13)       | 1    | 2                     | 3                  | 4                    | 5                     | 6            | 7    |
| 在宅勤務・テレワーク(注14)       | 1    | 2                     | 3                  | 4                    | 5                     | 6            | 7    |

## 【記入の際の注意事項】

育児・介護休業法では、「子の看護休暇制度」について次のように定めています。

### 子の看護休暇（第16条の2～16条の4）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者から申出があれば、事業主は、1年度において少なくとも5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては10日）子の看護休暇を与えなければなりません。

(注15)「子の看護休暇制度」とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行うために使用する休暇を1年度において5日（子が2人以上の場合は10日）を限度として取得するための制度をいいます。

労働基準法上の年次有給休暇を子の看護の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、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対して、最低保障日数を設ける等、これらの労働者が子の看護のための休暇を取得できるよう担保する仕組みを設けていけば該当します。

## 4 子の看護休暇制度

### 問6 子の看護休暇制度(注15)の規定状況、内容

(1) 貴事業所には、子の看護休暇制度の規定がありますか。ある場合、子が何歳になるまで取得できますか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。

| 子の看護休暇制度の規定あり         |                      |                       |            | 子の看護休暇制度の規定なし |
|-----------------------|----------------------|-----------------------|------------|---------------|
| 小学校就学の始期に達するまで(法定どおり) | 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 | 小学校卒業以降も対象 |               |
| 1                     | 2                    | 3                     | 4          | 5             |

問7にお進みください。

問6(2)～(4)は、(1)で「1」～「4」(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、子の看護休暇日数に制限はありますか。

制限がある場合、「対象となる子が1人の場合」、「対象となる子が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。

「対象となる子が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、

「対象となる子が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。

(※対象となる子が2人以上の場合で、対象となる子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。)

| 制限あり          |       |        |       |                |        |        |       | 制限なし |
|---------------|-------|--------|-------|----------------|--------|--------|-------|------|
| 対象となる子が1人の場合  |       |        |       | 対象となる子が2人以上の場合 |        |        |       |      |
| 5日<br>(法定どおり) | 6～10日 | 11～20日 | 21日以上 | 10日<br>(法定どおり) | 11～20日 | 21～40日 | 41日以上 |      |
| 1             | 2     | 3      | 4     | 5              | 6      | 7      | 8     | 9    |

(3) 貴事業所の、子の看護休暇の取得可能単位について、該当する番号を1つ〇で囲んでください。

| 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      |

(4) 貴事業所の労働者が子の看護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  |

### 問7 子の看護休暇取得者数

貴事業所で、平成30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29年4月1日から平成30年3月31日までの間に子の看護休暇を取得した者の人数を、取得日数別に記入してください。

(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。)

|    | 平成30年10月1日現在、小学校就学前の子を持つ労働者(※) | うち、平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間に子の看護休暇を取得した者 |       |       |
|----|--------------------------------|---|-------|-------|
|    |                                | 5日未満                                      | 5～10日 | 11日以上 |
| 女性 | 人                              | 人   | 人     | 人     |
| 男性 | 人                              | 人   | 人     | 人     |

(※)5頁の問4で回答した人数を記入してください。

## 【記入の際の注意事項】

### 介護休暇

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。

※「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16）「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、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対して、最低保障日数を設ける等、これらの労働者が介護休暇を取得できるよう担保する仕組みを設けていなければなりません。

（注17）次のような労働者について、子の看護休暇又は介護休暇を取得することができないこととする労使協定があるときは、事業主は子の看護休暇又は介護休暇の申出を拒むことができ、拒まれた労働者はこれらの休暇を取得することができません。（ただし、③の労働者については、1日単位でこれらの休暇を取得することはできます。）

- ① その事業主に継続して雇用された期間が6か月に満たない労働者
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ③ 半日単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者

### 母性健康管理

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

（10頁へ続く）



### 問8 子の看護休暇及び介護休暇(注16)の対象者

子の看護休暇については、問6(1)で「子の看護休暇制度の規定あり」(「1」~「4」)に○をした事業所のみお答えください。介護休暇については、全ての事業所がお答えください。

(1) 貴事業所では、「勤続6か月未満の者」(注17)を子の看護休暇及び介護休暇の対象としていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

|      |          | 子の看護休暇 | 介護休暇 |
|------|----------|--------|------|
| 規定なし |          |        | 1    |
| 規定あり | 対象としている  | 2      | 2    |
|      | 対象としていない | 3      | 3    |

「1」、又は両方とも「2」に○をした事業所は問9にお進みください。

(2)は、(1)の両方もしくはどちらか一方に「3」(対象としていない)に○をした事業所のみお答えください。

(2) 貴事業所では、「勤続6か月未満の者」から子の看護休暇及び介護休暇の申出があった場合、どのような対応をしていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

|                             | 子の看護休暇 | 介護休暇 |
|-----------------------------|--------|------|
| 申出を拒んでいる(欠勤扱いとしている)         | 1      | 1    |
| 「子の看護休暇」又は「介護休暇」として申出を認めている | 2      | 2    |
| 年次有給休暇の取得を勧奨している            | 3      | 3    |
| 申出を受けたことがない                 | 4      | 4    |
| その他                         | 5      | 5    |

## Ⅲ 母性健康管理制度に関する事項(☆ 左ページを参照)

### 問9 妊産婦の通院休暇に関する規定の有無及び内容

貴事業所には、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に関する規定がありますか。ある場合、利用できる最小単位の時間について該当する番号を1つ○で囲んでください。

| 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    |

### 問10 妊娠中の通勤緩和の措置に関する規定の有無及び内容

貴事業所には、妊娠中の通勤緩和の措置に関する規定がありますか。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。(「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11 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

貴事業所には、妊娠中の休憩に関する措置に関する規定がありますか。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。(「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 |

## 【記入の際の注意事項】

# 母性健康管理

(8頁の続き)

< 事業主が講じなければならない措置 >

### 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

(注18)「母性健康管理指導事項連絡カード」とは、①～③の医師等の指導を事業主に的確に伝達するために定められており、事業主はその利用に努めることとされています。

※ 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。

**問12 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**

貴事業所には、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。(「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 |

**問13 「母性健康管理指導事項連絡カード」(注18)について**

「母性健康管理指導事項連絡カード」を知っていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

|       |   |
|-------|---|
| 知っている | 1 |
| 知らない  | 2 |

**問14 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) 貴事業所における母性健康管理制度を利用したことによる不就業期間の賃金の取扱いについて、該当する番号をそれぞれ1つ○で囲んでください。(事業所の親睦会・企業内共済会等からの支給は除きます。)

|    |           | 妊産婦の<br>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) 貴事業所における、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れます。)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。

| 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  |

## IV 多様な正社員制度に関する事項

### 問15 多様な正社員制度の有無

貴事業所には、多様な正社員制度(注19)はありますか。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。(「1」～「3」については、該当するものすべてを○で囲んでください。)

|           |                   |   |
|-----------|-------------------|---|
| 制度がある     | 職種・職務限定正社員制度(注20) | 1 |
|           | 勤務地限定正社員制度(注21)   | 2 |
|           | 短時間正社員制度(注22)     | 3 |
| いずれの制度もない |                   | 4 |

「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」～「3」のうち、1つでも○をつけた事業所のみ問16にお進みください。

(注19) ここでいう「**多様な正社員制度**」とは、正社員の中で、**職種・職務や勤務地(配置・異動の範囲)、又は所定労働時間のいずれかの働き方を限定して勤務することができる制度**をいいます。

(注20) ここでいう「**職種・職務限定正社員制度**」とは、正社員のうち、担当する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制度**をいいます。

(注21) ここでいう「**勤務地限定正社員制度**」とは、**正社員のうち、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として勤務することができる制度**をいいます。

(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16は、問15で「1」～「3」のうち1つでも○をした事業所のみお答えください。

### 問16 多様な正社員制度の利用者数

貴事業所で、平成29年10月1日から平成30年9月30日までの間に多様な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 |
|-----------------|----|----|
| 職種・職務限定正社員制度利用者 | 人  | 人  |
| 勤務地限定正社員制度利用者   | 人  | 人  |
| 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」

