



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4年度雇用均等基本調査(事業所票)



(シール貼付欄)

※ 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4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4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5(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(〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)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。

- ① 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
- ② 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
- ③ 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
- ④ 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」(第5条～第10条)について次のように定めています。**

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、育児休業が取得できます（パパ・ママ育休プラス）。  
また、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）育児休業を取得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、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ます。

育児休業を上回る制度（例えば、有給にする、3歳までの子を対象とする等）

も含まれます。ただし、労働基準法上の産前産後休業や年次有給休暇、又は事業所独自で設け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（※令和4年4月からこの要件は廃止されています。）
- 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4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) (令和4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

### ◆育児休業制度(注3)の利用状況

#### 問1 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

(令和2年10月1日から令和3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、令和4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】

### 育児のための所定労働時間の短縮措置、所定外労働の制限等

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」(第23条、第24条)、「所定外労働の制限」(第16条の8)について次のように定めています。

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「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)制度の対象を「4歳まで」など、3歳から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)「**テレワーク(在宅勤務等)**」とは、情報通信技術(ICT)を利用し、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13)「**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。

◆**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)**

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
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
テレワーク(在宅勤務等)(注12)	1	2	3	4	5	6	7

◆**時間外労働の制限**

問3 **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13)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、令和3年4月1日から令和4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つ〇で囲んでください。

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がいなかった	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がいなかった	3

## 【記入の際の注意事項】

(注14)「**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。

## 介護休業

育児・介護休業法では、「**介護休業**」(第11条～第16条)について次のように定めています。

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15)「**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日又は時間単位の休暇を取得する制度)」とは別の制度です。

(注16)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。

◆深夜業の制限の制度

問4 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14)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、令和3年4月1日から令和4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

◆介護休業制度

問5 介護休業制度(注15)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

↓  
問6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。

介護休業制度				
所定労働日数が週2日以下の者①	勤続6か月以上勤続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16)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】

### 介護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、「介護のための所定労働時間の短縮措置等」(第23条、第24条)について次のように定めています。

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17)
- 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17)「**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。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18)「**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19)「**テレワーク(在宅勤務等)**」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)「**所定外労働の制限**」(第16条の9第1項)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。



◆介護休業制度の利用状況

問6 (1) 貴事業所における介護休業者(令和3年4月1日から令和4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。

(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、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、令和3年4月1日から令和4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

※ 令和3年4月1日から令和4年3月31日までの間に復職した者であれば、休業の開始時期は問いません。  
 ※ 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。)

※ 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。

	1週間未満	1週間～ 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～ 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

◆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つ〇で囲んでください。制度がない場合は「5」を〇で囲んでください。

	制度あり				制度なし
	3年未満	3年	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17)	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18)	1	2	3	4	5
テレワーク(在宅勤務等)(注19)	1	2	3	4	5

(2)は、令和3年4月1日から令和4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17)	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18)	人	人
テレワーク(在宅勤務等)(注19)	人	人
所定外労働の制限(注20)	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。

## 【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」(第16条の5～16条の7)について次のように定めています。**

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人以上の場合にあつては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、介護休暇の申し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21)「**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日又は時間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。

**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

**◆ 介護休業取得中の労働条件等の取扱い**

問9は、問6(1)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9 介護休業取得者がいた際の雇用管理**

貴事業所では、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。

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
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
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
その他	4

**◆ 介護休暇制度**

**問10 介護休暇制度の規定状況**

(1) 介護休暇制度(注21)の規定状況(☆左ページを参照)及び取得可能日数

貴事業所では、介護休暇制度の規定がありますか。規定がある場合は、介護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○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								制限なし	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		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

(2) 貴事業所の、介護休暇の取得可能単位について、該当する番号を1つ○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	1日単位のみ
1	2	3

**問11 介護休暇取得者数**

貴事業所で、令和3年4月1日から令和4年3月31日までの間に介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。)

	5日以下	6～10日	11日以上
女性	人	人	人
男性	人	人	人

## 【記入の際の注意事項】

# 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

(注22)「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。

### Ⅲ 母性健康管理制度に関する事項(☆ 左ページを参照)

#### 問12 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13 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14 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

#### 問15 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16 「母性健康管理指導事項連絡カード」(注22)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17 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つ〇で囲んでください。(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 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みます。)の取扱いについて、該当する番号をそれぞれ1つ〇で囲んでください。

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」に関する事項

##### 問18 多様な正社員の実施状況

貴事業所では、令和4年10月1日時点で所定労働時間や勤務地、職種、職務を限定して勤務することができますか。  
 該当する番号に○をつけてください。(1及び2については、労働者の一部がそれぞれに該当する場合は、どちらにも○をつけてください。)

	勤務できる(制度が就業規則等で明文化されている)	勤務できる(制度が明文化されていないが、運用上限定できる)	勤務できない(全ての正社員が無限定)	その他
短時間正社員(注23)	1	2	3	—
勤務地限定正社員(注24)	1	2	3	4(事業所が一つしかない又は正社員全員に転勤がない)
職種・職務限定正社員(注25)	1	2	3	4(正社員の職種・職務が一種類のみ)

↓  
 1つでも「1」もしくは「2」に○をつけた事業所のみ問19にお進みください。

(注23)「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24)「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25)「職種・職務限定正社員」とは

職種・職務内容や仕事の範囲が他の業務と区別され、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。(※専門職や一般職も含まれます。)

問19は、問18で1つでも「1」もしくは「2」に○をした事業所のみお答えください。

##### 問19 多様な正社員の人数

貴事業所で、令和3年10月1日から令和4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している正社員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	人	人
勤務地限定正社員	人	人
職種・職務限定正社員	人	人