



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5年度雇用均等基本調査(事業所票)

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

(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のうえ、ご返送ください。

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

〔 記入の際の注意 〕

- 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5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5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。

(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
- 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。

出生時育児休業(以下「産後パパ育休」という。)

「育児・介護休業法」では、「産後パパ育休」(第9条の2～第9条の5)について次のように定めています。

出生後8週間以内の子を養育する産後休業をしていない男女労働者から申出があれば、事業主は、産後パパ育休を与えなければなりません。産後パパ育休は、育児休業とは別に取得でき、原則、子の出生後8週間以内の期間内で4週間(28日)以内、分割2回までを限度として労働者から申し出た期間が取得できます。また、労使協定に、産後パパ育休期間中に就業させることができると定めた労働者に限り、産後パパ育休期間中に就業できることができる日等を、休業開始前日まで事業主に申し出ることができます。

(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、分割取得を認めている等)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)「産後パパ育休」とは、出生後8週間以内の子を養育する産後休業期間中ではない男女労働者から申出があれば、育児休業とは別に、子の出生後8週間以内の期間内で4週間(28日)以内、分割2回までを限度として休業できる制度をいいます。企業独自の既存の育児目的のための休暇(法定の休暇を除く)が、産後パパ育休の要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含まれます。

(注5)「出産」とは、妊娠12週を超える分娩をいい、死産も含まれます。

(注6)「育児休業制度」について、有期契約労働者は、申出時点において、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場合、育児休業制度の対象となります。

(注7)「産後パパ育休」について、有期契約労働者は、申出時点において、子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過す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場合、育児休業制度の対象となります。

(注8)令和5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5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(産後パパ育休を含む。)の利用状況

問1 育児休業(産後パパ育休を含む。)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(注3)(産後パパ育休(注4)を含む。)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3年10月1日から令和4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5)			配偶者出産者(男性)(注5)		
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6)	配偶者出産者計	うち有期契約労働者	うち育児休業(産後パパ育休を含む。)制度の対象となる有期契約労働者(注6、7)
人	人	人	人	人	人

(2) 育児休業(産後パパ育休を含む。)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5年10月1日までの間に育児休業(産後パパ育休を含む。)を開始した者(休業申出者を含む。)(注3～4、6～8)

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

※育児休業には産後パパ育休も含むことから、同一労働者が同じ子について育児休業又は産後パパ育休を複数回取得した場合や、保育所に入所できずに期間を延長して取得した場合等は、1人とする。

例:「産後パパ育休を取得、通常の育児休業の取得なし」→1人

「産後パパ育休を2回に分けて取得」→1人

「産後パパ育休を取得、通常の育児休業も取得」→1人

「産後パパ育休の取得なし、通常の育児休業を取得」→1人

「通常の育児休業を2回に分けて取得」→1人

「1歳まで育児休業を取得、保育所に入所できなかったため、1歳6ヶ月まで期間を延長」→1人

【記入の際の注意事項】

男性の育児休業・育児目的休暇取得率の公表

育児・介護休業法では、「男性の育児休業・育児目的休暇取得率の公表」について次のように定めています。

育児休業の取得率の公表(第22条の2)

常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主は、男性の「育児休業の取得率」または「育児休業及び育児を目的とした休暇(注9)の取得率」を年1回公表することが義務付けられています。

(注9)「**育児を目的とした休暇**」とは、目的の中に育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度をいいます。

例えば、失効年休の育児目的での使用や、いわゆる「配偶者出産休暇」制度(休暇の取得が可能な日に配偶者の妊娠中、出産前が含まれていても差し支えません。)、**「育児参加奨励休暇」**制度、子の入園式、卒園式等の行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度(育児・介護休業法に基づく子の看護休暇を上回る範囲に限ります。)などが該当し、小学校就学の始期に達するまでの子について、このような育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者のみが計算の対象となります。

なお、出産予定日前の期間のみ取得し、出産予定日以後に取得していない場合は計算の対象外です。

(3) 育児休業(産後パパ育休を含む。)終了後の復職状況

貴事業所において、令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間に育児休業(産後パパ育休を含む。)から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。
※ 通常の育児休業か産後パパ育休かは問いません。

(4)は、令和4年4月1日から令和5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(産後パパ育休を含む。)の取得期間別復職者数

貴事業所における育児休業(産後パパ育休を含む。)後復職者の延べ人数を、取得した育児休業(産後パパ育休を含む。)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。
※ 通常の育児休業か産後パパ育休かは問いません。

	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

2 男性の育児休業・育児目的休暇取得率の公表に関する事項

問2 男性の育児休業・育児目的休暇(注9)取得率の公表

(1) 貴事業所では、男性の育児休業・育児目的休暇の取得率を公表していますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

公表している	1
公表していない	2

(2)は、(1)で「1」(公表している)に○をした事業所のみ、お答えください。

(2) 公表している男性の育児休業・育児目的休暇の取得率の算定において、対象としている休業・休暇は次のどれですか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

育児休業のみを対象	1
育児休業と育児目的休暇の両方を対象	2
その他	3

【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)、
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、「短時間勤務制度」(注11)を設けなければ
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」(注12)
 - 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14)
- の措置を講ずるよう努めなければなりません。

(注10)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11)「**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り、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12)「**所定外労働の制限**」(育児・介護休業法第16条の8)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13)「**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14)「**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15)「**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。

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の制度の有無、最長取得期間

(1) 貴事業所には、以下の各種制度がありますか。また、制度がある場合は、最長で子が何歳になるまで利用できますか。制度がある場合は、「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10)	小学校就学の始期に達するまで(注10)	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11)	1	2	3	4	5	6	7
所定外労働の制限(注12)	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13)	1	2	3	4	5	6	7
育児休業に準ずる措置(注14)	1	2	3	4	5	6	7
テレワーク(在宅勤務等)(注15)	1	2	3	4	5	6	7

(2)は、(1)の「短時間勤務制度」について、「1」～「6」に○をした事業所のみ、お答えください。

(2)短時間勤務により短縮した時間分の賃金の取扱いについて、該当する番号を1つ○で囲んでください。

有給	一部有給	無給
1	2	3

Ⅲ「多様な正社員」に関する事項

問4 多様な正社員の実施状況

貴事業所では、令和5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16)	1	2	3	—
勤務地限定正社員(注17)	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18)	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5にお進みください。

(注16)「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17)「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18)「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5は、問4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5 多様な正社員の人数

貴事業所で、令和4年10月1日から令和5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

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(火)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。