



政府統計

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。

令和7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)

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ご回答いただくと便利です。
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。事業所名が公表されることはありません。
- 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7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、同封の「**雇用均等基本調査へのご協力をお願い**」に記載の**回答期限**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(03-4400-4670)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】

「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。（分割して2回取得可能。取得の際にそれぞれ申出。）
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。
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す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2）「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。

法定の育児休業制度を上回る制度（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3）「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4）「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備」とは、育児休業および産後パパ育休の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じることとされています。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置等）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

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7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(☆左ページ参照)							

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○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)育児・介護休業法では、育児休業は2回に分割して取得できることとされていますが、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○で囲んでください。(産後パパ育休(注3)を除いて申出可能な回数を記載してください。)

1回	2回 (法定どおり)	3回	4回	制限なし
1	2	3	4	5

問2 産後パパ育休制度(注3)の規定状況、内容(☆左ページを参照)

(1)貴事業所には、出生後8週間以内に育児休業とは別に取得できる産後パパ育休制度の規定がありますか。ある場合、子の出生後どの程度の期間、産後パパ育休を取得できますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

産後パパ育休制度の規定あり			産後パパ育休制度の規定なし
4週間未満	4週間(法定どおり)	4週間を超える期間	
1	2	3	4

(2)育児・介護休業法では、子の出生後8週間以内に取得する産後パパ育休について、育児休業制度本体とは別に2回に分割して取得可能とされています。貴事業所では、同じ子について何回産後パパ育休を取得できますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

1回	2回 (法定どおり)	3回以上	制限なし
1	2	3	4

問3 妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して、個別に育児休業制度等の周知や休業取得の意向確認を行っていますか。該当する番号を○で囲んでください。

育児休業制度等の個別の周知・意向確認を行っている	1
行っていない	2

問4 貴事業所で、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備(注4)として講じている措置について、該当する番号を○で囲んでください。(複数回答可)

育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施	1
育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備(相談窓口設置等)	2
自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供	3
自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知	4
いずれも行っていない	5

問5 「産後パパ育休」では、原則禁止である育休中の就業が、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で可能となっています。産後パパ育休期間中の就業を可能とする労使協定の締結状況について、該当する番号を○で囲んでください。

産後パパ育休期間中の就業に関する労使協定を締結している	1
労使協定の締結を行っていない	2

【記入の際の注意事項】

育児休業・産後パパ育休(続き)

(注2再掲)「**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。

法定の育児休業制度を上回る制度(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を除きます。

(注3再掲)「**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みます。

(注5)「**出産**」とは、妊娠12週を超える分娩をいい、死産も含みます。

(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か月に達する日までに、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了し、更新されないことが明らかな場合は、育児休業の対象外ですが、更新されないことが明らかでない場合には、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(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了し、更新されないことが明らかな場合は、産後パパ育休の対象となります。

2 育児休業制度(産後パパ育休を含む。)の利用状況

問6 育児休業(産後パパ育休を含む。)制度の利用状況(☆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(注2)(産後パパ育休(注3)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5年10月1日から令和6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7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2、3、6、7)

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

「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

3 産後パパ育休(出生時育児休業)の利用状況

問7は、問6(2)の「育児休業者(男性)」の欄に対象者がいた(この欄に「0」を記載していない)事業所のみお答えください。問6で回答いただいた育児休業制度のうち、特に「産後パパ育休」について尋ねる設問です。

問7 産後パパ育休制度の利用状況(☆左ページを参照)

(1) 育児休業(産後パパ育休を含む。)者数(男女別人数)

問6(2)の男性育児休業者のうち、令和6年11月25日までの間に、子の出生後8週間以内に産後パパ育休を開始した者(休業申出者を含む。)(注3、7)

(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。)

産後パパ育休の取得者(男性)	
産後パパ育休の取得者計	うち有期契約労働者
人	人

※同一労働者が同じ子について産後パパ育休を複数回取得した場合は1人とする。

【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300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8)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8)「**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、卒園式等の行事や感染症に伴う学級閉鎖等への対応のための勤務時間中の時間単位休暇を認める制度(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。
- (※令和7年4月以降は、名称が子の看護等休暇となり、対象となる子が小学校3年生修了まで、取得事由に子の入園(入学)式・卒園式や感染症に伴う学級閉鎖が追加されました。)

(2) 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6年4月1日から令和7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1人として計上してください。また、同一労働者が期間を継続延長した場合も、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。

(3)は、令和6年4月1日から令和7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。

(3) 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同一の子のために複数回利用した場合は、それぞれの取得期間の合計を計上してください。
※ 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。
※ 同一労働者が期間内に2人以上の別の子のために育児休業を取得した場合は、最後に取得した育児休業の事由となった子についての休業期間のみ計上してください。

	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

(4) 育児休業(産後パパ育休を含む。)の分割回数別取得者数

貴事業所における育児休業(産後パパ育休を含む。)後復職者の人数を、分割して取得した育児休業(産後パパ育休を含む。)回数別にご記入ください。分割回数には、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複数回利用した場合、1人として計上してください。
また、同一労働者が期間を継続延長した場合も、1人として計上してください。

	1回	2回	3回	4回	5回	6回以上
女性	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人

4 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8 男性の育児休業・育児目的休暇(注8)取得率の公表

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つ〇で囲んでください。

公表している	1
公表していない	2

【記入の際の注意事項】

3歳までの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)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労働者について、「短時間勤務制度」(注9)を設けなければなりません。

また、業務の性質又は実施体制に照らして、短時間勤務制度を設けることが困難と認められる業務に従事する労働者として労使協定により適用除外とされた労働者に関しては、育児休業に準ずる措置又は始業時刻変更等の措置(注10)を講じなければなりません。

(注9)「**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「2(制度なし)」を○で囲んでください。

(注10)「フレックスタイム制」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「事業所内保育施設の設置・運営」、「育児に要する経費の援助措置(注12)」、「テレワーク等(注11)」。

(注11)「**テレワーク等**」とは、事業所ではなく自宅やサテライトオフィス等での勤務ができる制度をいいます。「テレワーク等」には、情報通信技術(ICT)を用いないものも含まれます。

(注12)「**育児に要する経費の援助措置**」とは、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、かつその経費の一部を事業主が負担するなどして、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)「**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。

3歳以降の子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置等

育児・介護休業法では、「所定外労働の制限」(第16条の8)、「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労働者等に関する措置等」(第23条の3)について次のように定めています。

小学校就学前までの子を養育する労働者については、「所定外労働の制限」(注14)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、以下5つの柔軟な働き方を実現するための措置の中から、2つ以上の措置を事業主が選択して講じなければなりません。

- ①「始業時刻等の変更」(始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、フレックスタイム制)
- ②「テレワーク等(10日以上/月)」(注11)
- ③「保育施設の設置運営等」(事業所内保育施設の設置・運営または育児に要する経費の援助措置)
- ④「就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)」(注16)
- ⑤「短時間勤務制度」(注9)

労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。

(注15)制度の対象を「小学校4年生修了まで」など、小学校3年生修了から小学校卒業までの間としている場合には「3」を、対象となる子の年齢を設けていない場合には「4」を○で囲んでください。

(注16)「**就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇**」(以下「**養育両立支援休暇**」という。)とは、原則時間単位で利用でき、就業しつつ子を養育することに資するものであれば、具体的な利用目的は労働者に委ねられる休暇をいいます。(例:配偶者に代わって保育所の送迎を行う。子が就学する小学校の下見に行く。等)

5 3歳までの子の育児のための所定労働時間の短縮措置等の状況

問9 3歳までの子の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)

貴事業所における「3歳までの子」の育児のために利用できる制度の有無について、「1」、「2」のうち、該当する番号を1つ○で囲んでください。

	3歳まで利用できる制度あり	3歳まで利用できる制度なし
短時間勤務制度(注9)	1	2
フレックスタイム制度	1	2
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2
テレワーク等(注11)	1	2
事業所内保育施設の設置・運営	1	2
育児に要する経費の援助措置(注12)	1	2
育児休業に準ずる措置(注13)	1	2
所定外労働の制限(注14)	1	2

6 3歳以降の子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置等の状況

問10 3歳以降の子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置等(☆左ページを参照)

貴事業所における制度の有無、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」～「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
	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了(又は9歳)まで	小学校卒業(又は12歳)まで(注15)	小学校卒業以降も利用可能(注15)	
短時間勤務制度(注9)	1	2	3	4	5
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
テレワーク等(注11)(10日以上/月)	1	2	3	4	5
養育両立支援休暇の付与(注16)(10日以上/年)	1	2	3	4	5
事業所内保育施設の設置・運営	1	2	3	4	5
育児に要する経費の援助措置(注12)	1	2	3	4	5
育児休業に準ずる措置(注13)	1	2	3	4	5
所定外労働の制限(注14)	1	2	3	4	5

母性保護制度

労働基準法では、女性労働者の母性等の保護のため次のように定めています。

1. 産前産後休業（第65条第1項及び第2項）

(注17) 産前は女性が請求した場合に6週間(42日)、産後は8週間(56日)、女性を就業させることはできません。

ただし、産後6週間を経過後に、女性本人が請求し医師が支障ないと認めた業務については、就業させることは差し支えありません。

多胎妊娠(双子以上の妊娠)の場合の法定の産前産後休業期間は、産前14週間(98日)、産後8週間(56日)です。

2. 育児時間（第67条）

(注18) 生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができます。

※労働基準法の規定に基づく「育児時間」と育児・介護休業法に規定する「育児のための所定労働時間の短縮措置等」とは、異なる目的による別の措置であり、それぞれを実施する必要があります。

3. 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置（生理休暇）（第68条）

(注19) 生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させることはできません。

（この他、「妊婦の軽易業務転換(第65条第3項)」、「妊産婦等の危険有害業務の就業制限(第64条の3)」、「妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限(第66条第1項)」、「妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限(第66条第2項及び第3項)」についても定められています。

Ⅲ 母性保護制度等に関する事項(☆ 左ページを参照)

問11 産前産後休業の休業期間

貴事業所では、いつまで産前産後休業を取得できますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

単胎・多胎ともに法定（注17）どおり	1
単胎のみ法定を上回る規定あり（多胎は法定どおり）	2
多胎のみ法定を上回る規定あり（単胎は法定どおり）	3
単胎・多胎ともに法定を上回る規定あり	4

問12 母性保護制度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

貴事業所における母性保護制度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。（社会保険給付のみの場合は無給としてください。事業所の親睦会・共済会等からの支給も除きます。）

		産前産後休業	育児時間(注18)	生理休暇(注19)
有給	全期間100%支給	1	1	1
	その他	2	2	2
無給		3	3	3

問13 育児時間の請求者

貴事業所において、5頁問6(1)の出産した女性のうち、出産後職場復帰し（育児休業後職場復帰した者も含む。）、令和7年10月1日までの間に育児時間(注18)を請求した人数を記入してください。

育児時間請求者数	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。)
----------	------------------------	------------------------------------

※ 同一労働者が期間内に2回以上請求した場合も、1人として計上してください。

問14 生理休暇の請求者

貴事業所のすべての女性常用労働者のうち、令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に生理休暇(注19)を請求した人数を記入してください。

生理休暇請求者数	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。)
----------	------------------------	------------------------------------

※ 同一労働者が期間内に2回以上請求した場合も、1人として計上してください。

IV「多様な正社員」に関する事項

問15 多様な正社員の実施状況

貴事業所では、令和7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20)	1	2	3	—
勤務地限定正社員(注21)	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22)	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16にお進みください。

(注20)「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(※)は除きます。

※3歳未満の子についての育児のための短時間勤務制度、3歳から小学校就学前までの子についての柔軟な働き方を実現するための措置として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。

(注21)「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22)「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みます。)

問16は、問15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16 多様な正社員の人数

貴事業所で、令和6年10月1日から令和7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、ご返送ください。※他の調査票は同封しないでください。

なお、オンラインで回答いただいた場合は、返送は不要です。

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。