



(シール貼付欄)

調査票記入者	所属部課	
	電話番号	内線
	ふりがな 氏名	

※ 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。

〔 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・工場及び営業所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26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26年11月28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。
人数を記入する欄は、該当者がいない場合は、空白のままにせず「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(03-5272-6668)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26年10月1日現在)		主な事業内容又は主要製品	労働組合の有無	
男	女計		有	無
	うち女性		1	2
人	人			

(注1) 常用労働者とは、以下の①～⑤のいずれかに該当する者をいいます。

- 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇用されている者
- 日々雇われている者、又は1か月以内の期間を定めて雇用されている者で、調査日前2か月(平成26年8月、9月)の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
- 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①～③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し出があれば、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、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、育児休業の申し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し出により、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

・父親が妻の出産後8週間以内に育児休業を取得した場合も再度の育児休業取得が可能です。

(注4)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子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- ③子の2歳の誕生日の前々日までに、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)平成26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し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
1歳6か月(法定どおり)	1歳6か月を超え2歳未満	2歳～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、育児休業制度の対象としている有期契約労働者について、該当する番号をすべて〇で囲んでください。

勤続1年未満の者 ①	子が1歳に達する日より前に雇用関係が終了することが見込まれる者 ②	子が2歳に達する日までに雇用関係が終了し、更新されることが明らかである者 ③	①～③いずれも対象者としていない(法定どおり(注4))
1	2	3	4

2 育児休業制度等の利用状況

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、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、配偶者出産者の人数

(平成24年10月1日から平成25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(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4)
人	人	人

配偶者出産者(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4)
人	人	人

(2) 育児休業者数〈男女別人数〉

(1)の生産者及び配偶者出産者のうち、平成26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】

(注7)「**育児休業以外の育児参加のための休暇制度**」とは、労働基準法に規定する年次有給休暇以外の休暇制度、育児・介護休業法に規定する育児休業制度や看護休暇制度以外の休暇制度であって、育児のために、労働者に与えられる休暇をいいます。

なお、慣行等で配偶者の出産時に休暇を認めている場合も「制度あり」としてお答えください。

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ついても、子どもを有している労働者に対しては、最低保障日数を設ける等、これらの労働者が育児のために休暇を取得できるよう担保する仕組みを設けていれば、制度ありとします。この場合、(2)の取得可能日数については、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する最低保障日数についてお答えください。

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9）を設けなければなりません。
- ②「所定外労働の制限」（注10）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「育児休業の制度に準ずる措置」

の措置を講ずるよう努めなければなりません。

(注8)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時間とする短時間勤務制度を設けなければなりません。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10)「**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11)「**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12)「**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13)「**在宅勤務・テレワーク**」とは、情報通信技術(IT)を利用したり、またはその他の方法により、事業所ではなく自宅等での勤務を認めている場合、その最長取得期間について該当する番号を1つ○で囲んでください。

3 育児休業以外の育児参加のための休暇制度

問3 育児休業以外の育児参加のための休暇制度(注7)の規定状況、内容

(1)貴事業所には、法で定める休業・休暇制度以外に、労働者が育児を理由に取得できる、事業所独自の休暇(以下、「育児参加のための休暇」という。)制度の規定はありますか。規定がある場合、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。

事業所独自の育児参加のための休暇の規定あり				育児参加のための 休暇の規定なし
1歳	1歳を超え2歳未満	2歳～3歳未満	3歳以上	
1	2	3	4	5

↓
問5にお進みください。

(2)貴事業所では、労働者が育児参加のための休暇を1年間に何日取得できますか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。

1～2日	3～5日	6～10日	11～15日	16～20日	21日以上	その他
1	2	3	4	5	6	7

(3)貴事業所の労働者が育児参加のための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4 育児参加のための休暇制度利用者数

貴事業所で、平成24年10月1日から平成25年9月30日までの間に出生、または配偶者が出生し、平成26年10月1日までに育児参加のための休暇制度を利用した者の人数をご記入ください。

女性		男性	
育児参加のための休暇取得者計	うち有期契約労働者	育児参加のための休暇取得者計	うち有期契約労働者
人	人	人	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。

4 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(注8)						制度なし
	3歳に達するまで	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	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9)	1	2	3	4	5	6	7
所定外労働の制限(注10)	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11)	1	2	3	4	5	6	7
育児休業に準ずる措置(注12)	1	2	3	4	5	6	7
在宅勤務・テレワーク(注13)	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。

(注14) 「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。

SAMPLE

5 子の看護休暇制度

問6 子の看護休暇制度(注14)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○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。

- (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○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(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

- (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○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7 子の看護休暇取得者数

貴事業所で、平成26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25年4月1日から平成26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26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25年4月1日から平成26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

【記入の際の注意事項】

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し出があれば、要介護状態にある対象家族1人につき常時介護を要する状態ごとに1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、介護休業の申し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。

介護保険制度上の「要介護状態」と同じではなく、要介護認定を受けていなくても、介護休業の対象となり得ます。

(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」とは別の制度です。

(注16)「**同一要介護状態**」とは、前回の介護休業等をしたときから、引き続き同一の要介護状態にある場合(すなわち、前回、介護休業等したときの要介護状態から一度も回復していない場合)をいいます。したがって、要介護状態から回復し、再び要介護状態に至った場合は、異なる要介護状態ということになります。

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を介護や世話をする男女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、世話を対象家族が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。

(注17)「**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一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対して、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けば該当します。

6 介護休業制度

問8 介護休業制度の規定状況、内容(☆左ページを参照)

- (1) 貴事業所には、介護休業制度(注15)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	期間の最長限度を定めている	通算して93日まで(法定どおり)	1
		93日を超え6か月未満	2
		6か月	3
		6か月を超え1年未満	4
		1年	5
		1年を超える期間	6
		期間の制限はなく、必要日数取得できる	7
介護休業制度の規定なし			8

(2)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。

制限あり	同一対象家族の同一要介護状態について(注16)	1回	1
		2回	2
		3回以上	3
	その他	1回	4
		2回	5
		3回以上	6
制限なし			7

→ 問9にお進みください。

7 介護休暇制度

問9 介護休暇制度(注17)の規定状況、内容(☆左ページを参照)

- (1) 貴事業所では、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。)

制限あり								制限なし	介護休暇制度の規定なし
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	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（第23条、第24条）

要介護状態にある対象家族を介護や世話をする男女労働者が、対象家族1人につき要介護状態ごとに連続する93日（介護休業をした期間及び別の要介護状態で介護休業等をした期間があれば、それとあわせて93日）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」
- 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18)「短時間勤務制度」とは、通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいいます。

(注19)「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20)「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を認めている場合、その最長取得期間について該当する番号を1つ〇で囲んでください。

(注21)「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。

(注22)「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。

8 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

問10 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)

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
	93日	93日を超え 1年未満	1年	1年を超える 期間	
短時間勤務制度(注18)	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19)	1	2	3	4	5
在宅勤務・テレワーク(注20)	1	2	3	4	5

9 時間外労働の制限

問11 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21)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、平成25年4月1日から平成26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	小学校就学始期まで	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る	5
		時間外労働を行った労働者がいない	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る	2
		時間外労働を行った労働者がいない	3

10 深夜業の制限の制度

問12 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22)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、平成25年4月1日から平成26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	小学校就学始期まで	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る	5
		深夜業を行った労働者がいない	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る	2
		深夜業を行った労働者がいない	3

Ⅲ 短時間正社員制度に関する事項

問13 短時間正社員制度

貴事業所には、短時間正社員制度（注23）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

（ 「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23）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のことをいいます。

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・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く）
- 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

SAMPLE

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、**11月28日（金）まで**にご返送下さい。
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。



次世代認定マーク
（愛称：くるみん）