

第63表 産業・事業所規模・育児休業制度の規定の有無別配偶者出産休暇取得者割合

(%)

	配偶者が出産した男性労働者に占める配偶者出産休暇取得者の割合	配偶者出産休暇制度のある事業所において配偶者が出産した男性労働者に占める配偶者出産休暇取得者の割合
【総計】	34.5 <37.0>	55.6 <61.6>
【産業】		
鉱業	44.3	80.2
建設業	18.6	39.3
製造業	44.5	61.6
電気・ガス・熱供給・水道業	59.4	64.4
情報通信業	39.5	46.7
運輸業	29.5	73.2
卸売・小売業	35.0	53.7
金融・保険業	15.9	31.0
不動産業	26.0	57.6
飲食店、宿泊業	17.7	43.6
医療、福祉	23.1	44.8
教育、学習支援業	24.6	44.3
複合サービス事業	31.6	47.1
サービス業	37.4	61.0
【事業所規模】		
500人以上	40.2 <38.5>	48.2 <50.4>
100～499人	42.1 <38.6>	58.1 <65.6>
30～99人	35.4 <34.4>	64.4 <61.3>
5～29人	25.6 <37.1>	50.7 <62.6>
30人以上（再掲）	39.1 <36.8>	57.5 <60.4>
【育児休業制度の規定の有無】		
有り	36.3 <42.7>	55.0 <65.1>
無し	17.6 <11.1>	71.2 <32.1>

平成17年度女性雇用管理基本調査票

総務省承認番号 No.26263
承認期限 平成18年3月31日まで

※都道府県番号	※事業所一連番号	※産業分類番号

※印欄は記入しないでください。

平成17年度女性雇用管理基本調査 育児・介護休業制度等実施状況調査票

秘

厚生労働省雇用均等・児童家庭局

この調査の結果は、仕事と育児・介護との両立支援の促進のために活用されます。
調査票は、統計以外の目的に使用されることは絶対にありませんので、事実をありのまま記入してください。

〔 記入上の注意 〕

- 1 黒のインク又はボールペンを使用し、選択肢のうち白色の番号欄については、該当するものの番号を1つだけ、灰色の網掛けとなっている番号欄については該当するものの番号を全て○で囲んでください。人数を記入する際、該当者がいない場合は「0」を記入してください。
- 2 この調査は、事業所を単位として行います。特に断りのない限り貴事業所の状況を記入してください。
- 3 この調査は、特に断りのない限り平成17年10月1日現在で記入してください。
- 4 記入の終わった調査票は、平成17年11月30日までに同封の返信用封筒によりご返送ください。
- 5 調査票の記入についてご質問がありましたら、下記都道府県労働局雇用均等室又は厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課（電話03-5253-1111、内線7837,7834）までお問い合わせください。

問い合わせ先（都道府県労働局雇用均等室） 	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td rowspan="2" style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">調査票記入者</td> <td>所属部課</td> <td></td> </tr> <tr> <td>電話番号</td> <td>() 内線</td> </tr> <tr> <td></td> <td>氏名</td> <td></td> </tr> </table>	調査票記入者	所属部課		電話番号	() 内線		氏名	
調査票記入者	所属部課								
	電話番号	() 内線							
	氏名								

I 事業所の属性に関する事項

事業所所在地 <small>変更や誤りがあった場合には、お手数ですが訂正内容を直接書き込んでください。</small> →	(シール貼付欄)		主な事業内容又は主要製品	
			労働組合の有無	
			有	無
	男女計	うち女性	うち女性有配偶者数	
事業所の常用労働者数 (平成17年10月1日現在) (※1)	人	人	人	
常用労働者のうち 係長以上管理職数 (役員を除く) (※2)	人	人		

(※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。

- ① 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。
- ② 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、平成17年8月及び9月の各月に各々18日以上雇われた者。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 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。）。

(※2)管理職数には、事業所の各部署において、部長、課長、係長等配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

【記入の際の注意事項】

(注1)「育児休業制度」とは、1歳未満の子を養育する男女労働者からの申し出により、与えられる休業です(一定の範囲の期間雇用者も対象となります)。また、一定の場合、子が1歳6ヶ月に達するまでの間、育児休業をすることができるようになりました。

「介護休業制度」とは、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者からの申し出により、与えられる休業です(一定の範囲の期間雇用者も対象となります)。また、要介護状態ごとにとれるようになりました。

なお、労働基準法に規定する産前産後休業、育児時間、配偶者の出産に伴う休暇及び家族の介護のために年次有給休暇を取得することは除きます。

(注2)「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労働者に与えられる休暇です。

労働基準法に規定する年次有給休暇以外の休暇制度であって、労働者がその子の看護を行うという目的のために使用できる休暇制度をいいます。また、例えば家族看護休暇制度など子の看護に限定されない休暇制度を含みます。

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置く等これらの労働者がこ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。

(注3)「1歳以降の育児休業を取得できるとする法律上の要件」とは、次の①②のいずれかの事情がある場合を指します。

①保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

②子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

なお、育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳まで育児休業していた配偶者に替わって子の1歳の誕生日から休業することもできます。

(注4)「要介護状態」とは、負傷、疾病又は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。

「同一の要介護状態」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。

(注5)「育児・介護休業法の対象家族」とは、配偶者、父母、子、これらに準ずる者(労働者が同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫)及び配偶者の父母をいいます。「祖父母」「兄弟姉妹」には、配偶者の祖父母、兄弟姉妹を対象としている場合も含まれます。

Ⅱ 育児・介護休業制度、子の看護休暇制度等に関する事項

1 育児・介護休業制度(注1)、子の看護休暇制度(注2)等

問1 育児・介護休業制度、子の看護休暇制度の規定

貴事業所では育児・介護休業制度、子の看護休暇制度の規定がありますか。「規定がある」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。

(それぞれ1又は2を○で囲んでください。)

	育児休業制度	介護休業制度	子の看護休暇制度
規定あり	1	1	1
規定なし	2	2	2

問2 育児・介護休業制度、子の看護休暇制度の内容

<問1でそれぞれ規定がある場合に記入してください。>

(1) 育児休業制度の内容

① 貴事業所では、子が何歳になるまで育児休業を取得することができますか。

1歳6か月	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

② 貴事業所では、同じ子について何回育児休業を取得することができますか。回数をご記入ください。ただし、(注3)でいう休業の場合は、回数に計上しないでください。

回数 回

③ 1歳以降の育児休業を取得する場合に、どのような要件をつけていますか。(注3)

育児・介護休業法の要件を満たす場合にのみ取得できる	1	
" を満たさなくても取得できる	法とは異なる要件を設けている	2
	特に要件は設けていない	3

(2) 介護休業制度の内容

① 貴事業所では介護休業期間の最長限度を定めていますか。

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	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

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。1～3のうち1つを○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4)	1
	その他	2
制限なし		3

<1～2を○で囲んだ場合は、取得できる回数を記入してください。>

回数 回

③ 貴事業所では介護休業の対象となる家族の範囲に制限はありますか。

<「1 制限あり」を○で囲んだ場合は、1～8のうち介護休業の対象としている家族の番号を全て○で囲んでください。>

制限あり	1	育児・介護休業法 の対象家族(注5)	労働者が同居していない家族			労働者が扶養していない家族			その他	
			祖父母	兄弟姉妹	孫	祖父母	兄弟姉妹	孫		
制限なし	2		1	2	3	4	5	6	7	8

(3) 子の看護休暇制度の内容等

① 子の看護のための休暇は、子が何歳になるまで取得できますか。

小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校低学年(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

(注6)「祖父母」「兄弟姉妹」は、本人だけでなく、配偶者の祖父母、兄弟姉妹を対象にする場合を含みます。

(注7)「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る者は含みません。

(注8)

1. 「有期契約労働者」とは、3ヶ月、1年など期間を定めた契約で雇用した労働者をいいます。ただし、日々雇われている者及び他企業からの出向者を除きます。
2. 法改正により、一定の範囲の「有期契約労働者」も新たに育児・介護休業の対象となります。申出時点において、次の①、②のいずれにも該当する労働者です。
 - ①〈育児・介護休業共通〉同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
 - ②〈育児休業〉子が1歳に達する日(誕生日の前日)を超えて引きつづき雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く)
 - ③〈介護休業〉介護休業開始予定日から93日を経過する日(93日経過日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く)

② 休暇日数の制限について1～4のうち1つを○で囲んでください。

＜1～3を○で囲んだ場合、1年間に取得できる日数をお答えください。＞

制限あり	同一の労働者につき	1	}	5日	6日～ 9日	10日	11日～ 20日	21日～
	同一の子につき	2		1	2	3	4	5
	その他	3						
制限なし	4							

③ 子以外の家族についても看護休暇制度の対象としていますか。

＜「1 対象としている」を○で囲んだ場合は、看護休暇制度の対象とする家族について1～8のうち該当するものを全てを○で囲んでください。＞

対象としている	1	子以外で、看護休暇制度の対象としている家族							
	2	配偶者	本人の 父 母	配偶者の 父 母	祖父母 (注6)	兄弟姉妹 (注6)	孫	その他の 親 族	対象に 制限なし
対象としていない		1	2	3	4	5	6	7	8

(4) 育児・介護休業、子の看護休暇制度の対象労働者

① 貴事業所では以下の労働者を休業・休暇制度の対象労働者としていますか。
(それぞれ1又は2を○で囲んでください。)

	育児休業制度		介護休業制度		子の看護休暇制度	
	対象	対象外	対象	対象外	対象	対象外
所定労働日数が週2日以下の者	1	2	1	2	1	2
勤続1年未満の者	1	2	1	2		
勤続6ヶ月未満の者					1	2
配偶者（内縁関係の妻又は夫を含む）が 常態として子を養育することができる者	1	2				
1年以内に退職することが明らかな者（注7）	1	2				
93日以内に退職することが明らかな者（注7）			1	2		

② 有期契約労働者について、育児・介護休業を取得することができる対象労働者の範囲を決めていますか。
(注8)

＜「決めている」を○で囲んだ場合、対象労働者の範囲をどのように決めていますか。それぞれ1～3のうちから1つ○で囲んでください。＞

決めている	1	対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件と同じとしている。	育児休業制度	介護休業制度
	2		1	1
	2		2	2
決めていない	2	より一部広くしている。	2	2
		にかかわらず全ての 有期契約労働者としている。	3	3

問3 育児・介護休業、子の看護休暇の取得中及び休業後の労働条件等の取扱い

育児・介護休業及び子の看護休暇取得中の労働条件等についてどのような取扱いをしていますか。

＜現在事業所に規定がなく、労働者からの申出により法にもとづき育児・介護休業等を取らせている事業所もお答えください。＞

(1) 育児・介護休業取得者に対する、休業中及び休業後の労働条件の明示の有無及び方法

貴事業所では、育児・介護休業を申し出た労働者に対し、休業中の待遇や休業後の賃金、配置その他の労働条件についての具体的な取扱いを明示していますか。

(それぞれ1～3のうちから1つ○で囲んでください。)

		育児休業	介護休業
明示する	書面を交付	1	1
	口頭で伝達	2	2
明示しない		3	3

(注9)「金銭」には、雇用保険により支給される育児・介護休業給付は含みません。介護休業については、事業主が労働者負担分の社会保険料相当額を負担する場合があります。

(注10)「原職相当職」とは、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、休業前と休業後の職務内容が異なっていないこと及び休業前と休業後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場合をいいます。

(注11)月給制の場合、「有給」とは子の看護のための休暇を取得した場合であっても賃金を差し引かない場合をいい、「無給」とは、休暇を取得した場合に取得日数分の日給を計算して賃金から差し引くことをいいます。また、「一部有給」とは子の看護のための休暇を取得した場合に取得日数分の日給を計算し、その一部を賃金から差し引くことをいいます。(※ 例えば5日間の制度を設けており、このうち2日間に限り有給、それ以外は無給としている場合には、一部有給と回答してください。)

(2) 会社や共済会等から育児・介護休業中に支給される金銭の有無

会社や共済会等から、休業中の労働者に対して金銭(注9)を支給していますか。
(該当するものを○で囲んでください。)

		育児休業期間中	介護休業期間中
毎月金銭の 支給あり	所定内給与額の60%以上を支給	1	1
	所定内給与額の20%~60%未満を支給	2	2
	所定内給与額の20%未満を支給	3	3
	定額を支給	4	4
	労働者負担分の社会保険料相当額を支給		5
	その他	5	6
一時金等の 支給あり	一時金を支給	6	7
	日数限定で有給とする	7	8
金銭の支給なし		8	9

(3) 育児・介護休業を取得した者の休業期間中の
定期昇給の取扱い

(それぞれ1~4のうちから1つ○で囲んでください。)

	育児休業	介護休業
定期昇給時期に昇給する	1	1
復職後に昇給する	2	2
休業期間中の定期昇給は行わず に復職後の定期昇給に持ち越す	3	3
定期昇給の制度がない	4	4

(4) 賞与の算定の際の休業期間の取扱い

(それぞれ1~6のうちから1つ○で囲んでください。)

		育児休業	介護休業
賞与制度あり	休業期間も休まなかったもの とみなして支給する	1	1
	休業期間も一定程度出勤したもの とみなして支給する	2	2
	出勤日又は休業期間に応じて 支給する	3	3
	その他の取扱いを決めている	4	4
	賞与の算定の際の休業期間 の取扱いは特に決めていない	5	5
賞与の制度がない		6	6

(5) 退職金の算定の際の休業期間の取扱い

(それぞれ1~6のうちから1つ○で囲んでください。)

		育児休業	介護休業
退職金 制度あり	休業期間も勤続年数に算入する	1	1
	休業期間も一定程度出勤したもの とみなして勤続年数に算入する	2	2
	勤続年数に全く算入しない	3	3
	その他の取扱いを決めている	4	4
	退職金の算定の際の休業期間 の取扱いは特に決めていない	5	5
退職金制度がない		6	6

(6) 復職後の職場・職種

(それぞれ1~3のうちから1つ○で囲んでください。)

	育児休業	介護休業
原則として原職又は原職相当職 (注10)に復帰する	1	1
本人の希望を考慮し会社が決定 する	2	2
会社の人事管理等の都合に より決定する	3	3

(7) 育児・介護休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置

貴事業所では、休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置を講じていますか。
(それぞれ「講じている」場合は、該当するものを○で囲んでください。)

		育児休業	介護休業
講じている	休業中の情報提供(社内報、職場・仕事に関する情報)	1	1
	職場復帰のための講習	2	2
	その他	3	3
講じていない		4	4

(8) 子の看護休暇を取得した時の賃金の取扱い(注11)

有給	一部有給	無給
1	2	3

(注12)「出産者」とは、平成16年4月1日～平成17年3月31日の1年間に在籍中に
出産(妊娠12週を超える分娩をいい、死産も含みます。)した者をいい、出産後10
月1日までに退職した者を含みます。

(注13)「利用期間」とは、子の月齢ではなく、実際に育児休業を利用した期間をいい、
労働基準法の産前産後休業期間は含みません。

問4 育児休業制度の利用者の状況等

＜現在事業所に規定がなく、労働者からの申出により法にもとづき育児休業を取得させる場合についても、お答えください。＞

(1) 出産者及び育児休業者の状況

貴事業所での出産者（注12）数（男性は配偶者が出産した者の数）及び育児休業を開始した者の数をご記入ください。

平成16年4月1日から平成17年3月31日までの 出産者数 (男性の場合は、配偶者が出産した者の数)	女性	人	男性	人
	うち、有期契約労働者数	人	うち	人
上記出産者のうち平成17年10月1日までの間に 育児休業を開始した者の数 (育児休業開始予定の申出をしている者を含む)	女性	人	男性	人
	うち、有期契約労働者数	人	うち	人

※ 同一労働者が同じ子について育児休業を複数回または延長して取得した場合は、1人として計上してください。

(2) 育児休業終了後の復職状況

平成16年4月1日から平成17年3月31日までに復職予定だった者の復職状況はどうか。

＜1又は2のいずれかを○で囲み、1を○で囲んだ場合は、人数をご記入ください。＞

	あり	女性	男性	なし
復職した者	1	人	人	2
退職した者	1	人	人	2

＜「復職した者」が「2 なし」の場合は問5にお進みください。＞

(3) 育児休業の利用期間

＜(2)の復職した者について、利用期間別（注13）に人数をご記入ください。＞

	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
男性	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

(4) 出産した女性の退職状況

貴事業所で、平成16年4月1日から平成17年3月31日に出産し又は出産予定であった者のうち、「妊娠・出産」により退職（契約を更新しなかった場合を含む。）した者の人数をご記入ください。

＜1又は2のいずれかを○で囲み、1を○で囲んだ場合は人数をご記入ください。＞

	あり	うち常用労働者数		なし
		うち有期契約労働者数		
出産者（問4(1)と同じ）のうち出産後平成17年10月1日までの間に退職した者	1	人	人	2
出産予定者であった者のうち出産前（妊娠中）に退職した者	1	人	人	2

問5 介護休業制度の利用者の状況

現在事業所に規定がなく、労働者からの申出により法にもとづき介護休業を取得させる場合についても、お答えください。

(1) 介護休業者数

平成16年4月1日～平成17年3月31日までに、介護休業を開始した者の人数をご記入ください。

	介護休業者
女性	人
男性	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休業1回として計上してください。

(2) 介護休業終了後の復職状況

平成16年4月1日から平成17年3月31日までに復職予定だった者の復職状況はどうか。

＜(1)で介護休業を開始した者がいない場合でも、この期間前に休業を開始し期間内に終了した者がいればご記入ください。＞

＜1又は2のいずれかを○で囲み、1を○で囲んだ場合は、人数をご記入ください。＞

	あり	女性	男性	なし
復職した者	1	人	人	2
退職した者	1	人	人	2

＜「復職した者」が「2 なし」の場合は問6にお進みください。＞

(注14-1)「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、労働基準法に規定する育児時間は含みません。

(注14-2)「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14-3) 育児休業を取得できる労働者の子の年齢を1歳以上としている事業所は「1制度あり」を選択してください。

(注14-4) 4歳など、3歳と小学校就学の間としている場合には「3」を、「小学校の就学の始期に達するまで」としている場合には「4」を選択してください。

(注15)

1. 「労働日」とは、就業規則等により通常勤務する日をいいます。
2. 週単位あるいは月単位で短縮する時間を定めている場合は、1日平均の短縮時間としてお答えください。
また、職種等により短縮する時間が異なる場合は、短縮する時間が最も長いものについてお答えください。

(3) 介護休業の利用期間

<(2)で、「復職した者」が「あり」の場合は利用期間別に人数をご記入ください。>

性別	利用期間						
	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

問6 育児・介護休業取得者があった際の雇用管理

<この問は、問4(1)で育児休業を開始した者又は問5(i)で介護休業を開始した者があった事業所がお答えください。>
(それぞれ該当するものを全て○で囲んでください。)

	育児休業	介護休業
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	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	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	3
その他	4	4

問7 子の看護休暇取得者数

平成17年10月1日時点で就学前までの子を持つ労働者数及び平成17年4月1日から平成17年9月30日までの間に子の看護のための休暇を取得した者の利用期間別に人数をご記入ください。

	就学前までの子を持つ労働者数	取得した者の利用期間別			
		3日以下	4～6日	7～9日	10日以上
女性	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人

2 働きながら子の養育を行う労働者に対する援助に関する事項

問8 育児のための勤務時間短縮等の措置

(1) 制度の最長取得期間

① <各制度がある場合は、最長で子が何歳になるまで利用できるかについて、「1～6」のうち該当するもの1つを○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歳未満まで	3歳～ 小学校就学前 (注14-4)	小学校就学の 始期に達する まで (注14-4)	小学校入学～小学 校低学年 (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14-1)	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
所定外労働の免除	1	2	3	4	5	6	7
事業所内託児施設	1	2	3	4	5	6	7
育児に要する経費の援助措置(注14-2)	1	2	3	4	5	6	7
1歳以上の子を対象とする育児休業(注14-3)	1	2	3	4	5	6	7

<いずれも「7 制度なし」の場合は、問9へお進みください。>

<②③については、①の短時間勤務制度で「1～6 制度あり」に○をした場合にお答えください。>

② 労働日1日に短縮する時間をお答えください(注15)。

時間	分

③ 短時間勤務により短縮した時間分の賃金の取扱いはどうですか。

有給	一部有給	無給
1	2	3

(注16)「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17)

1. 「労働日」とは、就業規則等により通常勤務する日をいいます。
2. 週単位あるいは月単位で短縮する時間を定めている場合は、1日平均の短縮時間としてお答えください。
また、職種等により短縮する時間が異なる場合は、短縮する時間が最も長いものについてお答えください。

(2) 制度の利用者数

＜この間は、問4(2)で「復職した者」が「1 あり」の場合の男女労働者について、問8(1)①で「1～6 制度あり」に○をした制度について平成 17 年 10 月 1 日までの間に利用を開始した者(開始予定の申し出をしている者を含む)の数をお答えください。＞

制 度	性 別	
	女 性 (※)	男 性 (※)
短時間勤務制度	人	人
育児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
所定外労働の免除	人	人
事業所内託児施設	人	人
育児に要する経費の援助措置	人	人
上記以外のその他の措置	人	人
利用なし	人	人

※ 同一労働者が期間内に2回利用した場合は1回として計上してください。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。

3 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9 介護のための勤務時間短縮等の措置

(1) 制度の最長取得期間

① <各制度がある場合は、最長でどれだけ利用できるかについて、「1～4」のうち該当するもの1つを○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
	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	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16)	1	2	3	4	5

＜いずれも「5 制度なし」の場合は、問10へお進みください。＞

＜②③については、①の短時間勤務制度で「1～4 制度あり」に○をした場合にお答えください。＞

② 労働日1日に短縮する時間をお答えください(注17)。

時間	分
----	---

③ 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はどうですか。

有 給	一 部 有 給	無 給
1	2	3

(2) 制度の利用者数

＜この間は、問9(1)で「1～4 制度あり」とした制度について、平成 16 年 4 月 1 日から平成 17 年 3 月 31 日までの間に利用を開始した者(開始予定の申し出をしている者を含む)の数をお答えください。＞

制 度	性 別	
	女 性	男 性
短時間勤務制度	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	人	人

※ 同一労働者が期間内に2回利用した場合は1回として計上してください。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。

(注18)「深夜業の制限の制度」とは、「育児・介護休業法」に規定する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。

(注19)「配偶者出産休暇制度」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であって、配偶者の出産の際に、病院の入院・退院、出産等の付添い等のために男性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。

(注20)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する最低保障日数を置く等これらの労働者が配偶者が出産した際に、病院の入院・退院、出産等の付添い等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をお答えください。

(注21)月給制の場合、「有給」とは配偶者出産休暇を取得した場合であっても賃金を差し引かない場合をいい、「無給」とは、休暇を取得した場合に取得日数分の日給を計算して賃金から差し引くことをいいます。また、「一部有給」とは配偶者出産休暇を取得した場合に取得日数分の日給を計算し、その一部を賃金から差し引くことをいいます。(※ 例えば5日間の制度を設けており、このうち2日間に限り有給、それ以外は無給としている場合には、一部有給と回答してください。)

4 時間外労働の制限に関する事項

問10 時間外労働の制限の規定の有無等

(1) 貴事業所に平成16年4月1日から平成17年3月31日までに時間外労働を行った労働者がいますか。

いる	1
いない	2

→ <「2」を○で囲んだ場合は問11へお進みください。>

(2) 貴事業所で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の規定がありますか。「規定がある」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。

	育児を行う労働者	家族の介護を行う労働者
規定あり	1	1
規定なし	2	2

→ <育児を行う労働者について「1 規定あり」の場合は(3)へ、それ以外の場合は問11へお進みください。>

(3) (2)で育児を行う労働者についての時間外労働の制限の規定がある事業所にお伺いします。

貴事業所の規定では、子が何歳になるまで時間外労働の制限を請求できますか。

小学校就学始期まで	小学校入学～小学校低学年 (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
1	2	3	4

5 深夜業の制限の制度(注18)に関する事項

問11 深夜労働の制限の規定の有無等

(1) 貴事業所に平成16年4月1日から平成17年3月31日までに深夜労働を行った労働者がいますか。

いる	所定内労働に深夜労働を含んでいる	1
	所定内労働に深夜労働を含んでいない	2
いない		3

→ <3を○で囲んだ場合は、問12へお進みください。>

(2) (1)で「深夜労働がある」と回答した事業所にお伺いします。

貴事業所では育児や家族の介護のための深夜業の制限の規定がありますか。「規定がある」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。

(それぞれ1～2のうちいずれか1つを○で囲んでください。)

	育児のための 深夜業の制限	家族の介護のための 深夜業の制限
規定あり	1	1
規定なし	2	2

6 配偶者出産休暇制度(注19)に関する事項

配偶者の出産の際の男性労働者に対する休暇制度についてお伺いします。

問12 配偶者出産休暇制度に関する事項

(1) 配偶者出産休暇制度の有無、内容等

① 貴事業所では配偶者出産休暇制度がありますか。 ② 配偶者の出産1回につき、何日まで取得できますか。

制度あり (注20)	1
制度なし	2

→ <「1 制度あり」の場合は
②へお進みください。>

--

日

↓
<「2 制度なし」の場合、これで終了です。>

③ 休暇を取得した時の賃金の取扱いはどうですか。(注21)

有給	一部有給	無給
1	2	3

(2) 制度の利用者数

<問4(1)で、配偶者が出産した男性がいた事業所にお伺いします(該当者がいない場合、これで終了です)。>

平成16年4月1日から平成17年3月31日までの間に、配偶者出産休暇制度を利用した者の数をご記入ください。

--

人

これで調査は終了です。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。

平成18年12月発行

平成17年度女性雇用管理基本調査結果報告書

雇用均等・児童家庭局調査資料No.

発行 厚生労働省雇用均等・児童家庭局
雇用均等政策課

〒100-8916

東京都千代田区霞が関1-2-2