

I 仕事と家庭の両立支援の取り組みについて

<育児休業制度>

育児休業制度とは、1歳未満（一定の場合には2歳に達するまで）の子を養育する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のことをいいます。なお、労働基準法上の産前産後休業や有給休暇、又は事務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。

令和5年度の育児休業制度の改正内容は以下のとおりです。

令和5年4月1日施行

・育児・介護休業法の改正により、従業員が1,000人を超える企業の事業主は、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられました。

問1 貴事業所の就業規則には、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㊦㊧で囲んでください。

育児休業制度の規定あり				育児休業の規定なし
1歳未満	1歳以上 2歳未満	2歳以上 3歳未満	3歳以上	
1	2	3	4	5

問2 問1で「1」～「4」を選択した方にお伺いします。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取得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（女性）、配偶者出産者（男性）の人数

（令和4年8月1日から令和5年8月1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）			配偶者出産者（男性）		
出産者計			配偶者出産者計		
人	うち有期契約労働者	人	人	うち有期契約労働者	人
	うち育児休業制度の対象となる有期契約労働者（注）	人		うち育児休業制度の対象となる有期契約労働者（注）	人

（注）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過去1年以上継続し雇用されていること
- ②子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないとき

(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5年8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）

育児休業者（女性）		育児休業者（男性）	
女性育児休業者計		男性育児休業者計	
人	うち有期契約労働者	人	うち有期契約労働者
	人		人

（注）令和5年8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人として計上してください。

問3 問1で「1」～「4」を選択した方にお伺いします。貴事業所の令和4年8月1日から令和5年8月1日までの間に復職予定だった育児休業者について、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。（同一育児休業者が期間内に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、同一育児休業者が期間を延長した場合は、1人として計上してください。）

	女性	男性
復職した育児休業者	人	人
退職した育児休業者	人	人

問4 問3で「復職した育児休業者の人数を0人以外」で記入した方にお伺いします。貴事業所における育児休業後復職者の延べ人数を、取得した育児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。）

	6ヶ月未満	6ヶ月以上 1年未満	1年以上 1年2ヶ月未満	1年2ヶ月以上 1年6ヶ月未満	1年6ヶ月以上 2年未満	2年以上
女性	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	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。

問5 育児のための所定労働時間の短縮措置等の状況について、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	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	小学校4年生～小学校卒業	小学校卒業以降も利用可能	
短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6	7
所定外労働の制限	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	1	2	3	4	5	6	7
育児休業に準ずる措置	1	2	3	4	5	6	7
在宅勤務・テレワーク	1	2	3	4	5	6	7

<介護休業制度>

介護休業制度とは、要介護状態にある対象家族の介護・世話をするために連続して休業できる制度のことをいいます。なお、「介護休暇制度（要介護状態にある対象家族の介護・世話をするために時間単位の休暇を取得する制度）」とは別の制度です。

問6 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	期間の最長限度を定めている	通算して93日（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

<子の看護休暇>

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または疾病の予防を図るために必要な世話を行うために、1年度において5日（子が2人以上場合は10日）を限度として取得できる制度のことをいいます。

問7 貴事業所の就業規則には、子の看護休暇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つ〇で囲んでください。

子の看護の規定あり				育児休業の規定なし
小学校就学の始期に達するまで	小学校入学から小学校3年生まで	小学校4年生から小学校卒業まで	小学校卒業以降も対象	
1	2	3	4	5

問8 問7で「1」～「4」を選択した方にお伺いします。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人以上の場合」、「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人以上の場合」について1～5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」について6～10から該当する番号を1つ〇で囲んでください。

対象となる子が1人以上の場合				制限なし
5日	6日～10日	11日～20日	21日以上	
1	2	3	4	5
対象となる子が2人以上の場合				制限なし
10日	11日～20日	21日～40日	41日以上	
6	7	8	9	10

問9 問7で「1」～「4」を選択した方にお伺いします。貴事業所の令和4年8月1日から令和5年8月1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。）

	5日未満	5日以上10日未満	11日以上
女性	人	人	人
男性	人	人	人

II 多様な働き方について

<多様な正社員>

「多様な正社員」とは所定労働時間や勤務地、職務を限定して勤務できる正規雇用労働者制度のことを言います。

問10 貴事業所では、「多様な正社員」制度はありますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

制度あり	1	→ 問11～問12へ お進みください
制度なし	2	→ 問13へ お進みください

問11 貴事業所の「多様な正社員」制度について、該当する番号をそれぞれ1つ○で囲んでください。

	制度なし	制度あり
フルタイムの労働者より1週間の所定労働時間が短い または所定労働日数が少ない正規雇用労働者 (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)	1	2
転居を伴う転勤がないまたは一定地域内でのみ異動のある正規雇用労働者	1	2
職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、 一定の職務内で勤務することができる正規雇用労働者	1	2
その他	<small>(具体的にご記入ください。)</small> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>	

問12 貴事業所では、下記のうち取り組んでいる取組はありますか。該当する番号を全て○で囲んでください。いずれにも取り組んでいない場合は、「7」を○で囲んでください。

一般事業主行動計画を策定・届出	1
男性の育児休業の取得促進に向けた環境整備	2
女性や高齢者が再就職や継続就業できる機会の提供	3
労働時間の設定改善取組 (長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等)	4
正規労働者から非正規労働者(パート、契約社員)に身分を変更して働くことができる	5
過重労働及びメンタルヘルス相談窓口の設置	6
取り組んでいない	7

Ⅲ 定年制

労働者の定年を定める場合は、60歳を下回ることはできません。
 また、事業主には65歳までの高年齢雇用確保措置が義務づけられています。よって、定年（65歳未満のものに限る。）の定めをしている事業主は、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入および③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じる必要があります。（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第8・9条）
 ※令和3年4月から改正高年齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となっております。

問13 貴事業所では、定年制をどのように定めていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

一律に定めている	1	→ 問14～16へ お進みください
職種別に定めている	2	→ 問16～問17へ お進みください
定めていない	3	→ 問18へ お進みください

問14 問13で「1」を選択した方にお伺いします。貴事業所において定年年齢は何歳ですか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

60歳	1
61歳～64歳	2
65歳	3
66歳～69歳	4
70歳	5
71歳以上	6

問15 問13で「1」を選択した方にお伺いします。現在定めている定年年齢を変更する予定はありますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

年齢を上げる予定がある	1	年齢を下げることを検討している	4
年齢を上げることを検討している	2	変更する予定はなく、検討もしていない	5
年齢を下げる予定がある	3		

再雇用制度とは、定年年齢に達した者をいったん退職させた後、あらためて雇用する制度のことをいいます。
勤務延長制度とは、定年年齢に達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度のことをいいます。

問16 定年年齢に達した従業員に対し、以下の雇用確保措置はありますか。該当する番号を全て○で囲んでください。

継続雇用制度（再雇用制度）	1	→ 問17, 問18へ お進みください
継続雇用制度（勤務延長制度）	2	
その他（具体的にご記入ください）	3	→ 問18へ お進みください
措置がない	4	

問17 問13で「2」または問16で「1」「2」を選択した方にお伺いします。貴事業所において、次の①・②の制度で最高雇用年齢（上限）を定めていますか（定める予定も含む）。それぞれの制度で該当する番号を1つ○で囲んでください。「定めている」場合は、最高雇用年齢を記入してください。なお、該当する制度すべて記入してください。

継続雇用制度	定めている (定める予定も含む)		定めて いない
	1	最高雇用年齢	
①再雇用制度	1		2
②勤務延長制度	1		2

問18 令和3年4月から改正高年齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことを受けて、貴事業所では、どのような対応を取りましたか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

定年年齢を70歳まで引き上げた	1	70歳までの継続雇用制度を導入することを検討している	4
今後、定年年齢を70歳まで引き上げることを検討している	2	特に対応はしていない	5
70歳までの継続雇用制度を導入した	3	その他（具体的にご記入ください）	6

IV 労働時間・休日・休暇

問19 貴事業所の就業規則等で定められた正規雇用労働者の1日の所定労働時間及び週所定労働時間を記入してください。

1日の所定労働時間	時間	分
週所定労働時間	時間	分

問20 週休制の形態別に適用労働者数を記入してください。

週休制の形態		適用労働者数
週休1日制又は週休1日半制		人
何らかの週休2日制	完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度（注1）	人
	完全週休2日制	人
完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度（注2）		人
計		人

（注1）月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制の他、3勤1休、4勤1休等をいいます。

（注2）月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいいます。

問21 令和4年（または令和4年度）1年間における年次有給休暇について記入してください。

①令和4年（または令和4年度）中に年次有給休暇の取得資格のある労働者数	人
②年間延べ付与日数（繰越日数を除く。）（注）	日
③年間延べ取得（消化）日数（注）	日

（注）時間単位で付与・取得した分は、合計して日数に換算し、端数は四捨五入してください。
労働者1人あたりの日数ではなく、労働者全員の総計を記入してください。

問22 貴事業所の正規雇用労働者において、令和4年（または令和4年度）の1カ月の平均的な残業時間について該当する番号を1つ〇で囲んでください。

0時間	1
1～9時間	2
10～19時間	3
20～29時間	4
30～39時間	5
40～49時間	6
50～59時間	7
60～69時間	8
70～79時間	9
80時間以上	10

V 働き方改革等の実施状況

問23 貴事業所では働き方改革に取り組んでいますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

積極的に取り組んでいる	1
取り組んではいるが、なかなか進まない	2
取り組んでいない	3

問24 問23で「1」または「2」を選択した方にお伺いします。貴事業所が働き方改革に取り組む目的は何ですか。該当する番号を全て○で囲んでください。

コンプライアンス（労基法等）への対応	1
優秀な人材の確保	2
従業員満足	3
生産性の向上	4
その他（具体的にご記入ください：)	5

問25 貴事業所において実施していることはありますか。実施している取組の番号を全て○で囲んでください。

非正規雇用の処遇改善	1
賃金引上げと労働生産性向上	2
長時間労働の是正	3
柔軟な働き方がしやすい環境整備	4
病気の治療のサポート、子育て・介護等と仕事の両立支援	5
外国人人材の受入れ	6
女性・若者が活躍しやすい環境整備	7
学生インターンシップの受け入れ	8
高齢者の積極的な雇用	9
就職氷河期世代の積極的な雇用	10
出所者の受け入れ	11
障害者雇用の推進	12
職員の意見を聞いて改善に繋げる取り組み ※アンケート、満足度調査等	13
その他（具体的にご記入ください：)	14

問26 問25で「9」を選択した方にお伺いします。高齢者を雇用する際に被用者（または相手）に求める能力は何ですか。該当する番号を全て○で囲んでください。

コミュニケーション能力	1
Word、Excelなどのパソコンソフトを活用する	2
I Tスキル	3
保有資格（具体的にご記入ください： ）	4
就業意欲	5
就業意識の転換	6
その他（具体的にご記入ください： ）	7

問27 働き方改革実現のために重要なことはどのような点だと思われませんか。該当する番号を全て○で囲んでください。

経営者の意識	1
社員の意識	2
取引先の理解	3
人事・労務制度の改定	4
I Tの導入	5
事業の継続的な成長	6
その他（具体的にご記入ください： ）	7

問28 問23で「1」または「2」を選択した方にお伺いします。貴事業所が働き方改革に取り組んだ結果、どのような効果がみられましたか。該当する番号全て○で囲んでください。

業績の向上	1	人材の確保	4
時間外労働の減少	2	従業員のモチベーション向上	5
離職率の減少	3	その他（具体的にご記入ください）	6

VI テレワークについて

テレワークとは、情報通信技術(ICT = Information and Communication Technology)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことです。
 テレワークは働く場所で分けると、自宅で働く**在宅勤務**、移動中や出先で働く**モバイル勤務**、本拠地以外の施設で働く**サテライトオフィス勤務**があります。

問29 令和4年8月2日以降、テレワークの実施状況について、該当する番号を全て○で囲んでください。

取組内容	実施	未実施
テレワークの実施 (情報通信技術を活用した、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方)	1	2

問30 問29の「テレワークの実施」において「2」を選択した方にお伺いします。
 現時点でテレワークを導入していない理由は何ですか。該当する番号を全て○で囲んでください。

導入のための費用がかかるから	1	テレワークに適した仕事がないから	6
パソコンやスマホ等の機器やネットワーク環境(LAN等)の設備が十分ではないから	2	社内体制が整っていないから (仕事の管理・労務管理・人事評価など)	7
クラウドなどのソフトウェアの整備が十分ではないから	3	ICTに知見をもつ人材が社内にはいないから	8
セキュリティ上の不安があるから	4	どのように進めたら良いかわからないから	9
文書の電子化が進んでいないから (ハンコ文化の定着やペーパーレス化が進んでいない)	5	その他 (具体的にご記入ください)	10

Ⅶ 副業・兼業について

問31 貴事業所では、社外での副業・兼業を認めていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

認めている	1	当面、認めないが、検討中	4
認めることが決まっているが、まだ時期がきていない	2	認めない方針である	5
副業・兼業について、よく分からないので、検討していない	3		

問32 問31で「3」「4」「5」を選択した方にお伺いします。検討しない、また認めない理由は何ですか。該当する番号を全て○で囲んでください。

自社の業務に専念してもらいたい	1
自社のノウハウ・情報の流出が懸念される	2
人材の流出や人手不足につながる	3
自社の競争力が低下したり、副業・兼業をした従業員が自社に不利益な行動をとる恐れがある	4
従業員の健康管理上の問題（長時間労働・過重労働を助長 等）	5
従業員の労務管理上の問題（労働時間の通算管理が困難 等）	6
労働災害の取り扱いについて不安がある	7
その他 <small>具体的にご記入ください</small>	8
特になし	9

問33 大都市圏の大手・一流企業で活躍中のエキスパートが副業・兼業で地方の企業支援をする新しい働き方が全国的に広がっていますが、そのような社外からの副業・兼業人材の受入について伺います。該当する番号を1つ○で囲んでください。

現在受け入れている（勤務形態は、オンラインが中心）	1	受け入れを検討している（勤務形態は、事業所内での勤務が中心）	6
現在受け入れている（勤務形態は、事業所内での勤務が中心）	2	受け入れを検討している（勤務形態は、未定）	7
受け入れたことがある（勤務形態は、オンラインが中心）	3	当面、受け入れない	8
受け入れたことがある（勤務形態は、事業所内での勤務が中心）	4	副業・兼業について、よく分からないので、検討していない	9
受け入れを検討している（勤務形態は、オンラインが中心）	5		

問34 問33で「8」を選択した方にお伺いします。当面受け入れない理由は何ですか。該当する番号を全て○で囲んでください。

自社の人材で十分足りている	1
対象業務がない	2
対象業務の切り出しや設計が難しい	3
自社の情報が外部にもれる可能性がある	4
自社の競争力が低下したり、受け入れた副業・兼業人材が自社に不利益な行動をとる恐れがある	5
従業員の健康管理上の問題（長時間労働・過重労働を助長 等）	6
従業員の労務管理上の問題（労働時間の通算管理が困難 等）	7
労働災害の取り扱いについて不安がある	8
副業・兼業人材にかかる予算がない	9
費用対効果が不明	10
社内の人間関係が悪化する	11
人材の探し方がよく分からない	12
その他 <small>具体的に記入ください</small>	13
特になし	14

VIII 非正規雇用労働者の労働実態

問35 令和5年8月1日現在、貴事業所で雇用する労働者の性別、就業形態別の内訳の人数を下記の区分に記入してください。（貴事業所が派遣元事業所の場合、他の企業等に派遣している派遣労働者については、ここでは労働者数を含めないでください。）

就業形態	正規雇用労働者	非正規雇用労働者	
男	<table border="1"> <tr> <td>うち短時間正規雇用労働者</td> </tr> </table> 人	うち短時間正規雇用労働者	人
うち短時間正規雇用労働者			
女	<table border="1"> <tr> <td>うち短時間正規雇用労働者</td> </tr> </table> 人	うち短時間正規雇用労働者	人
うち短時間正規雇用労働者			

※短時間正規雇用労働者とは無期労働契約を締結し、時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正規雇用労働者と同等で、所定労働時間(日数)が短い正規雇用労働者をいいます。

以降の調査は非正規雇用労働者の採用者数が0名の事業所につきましては回答不要です。
別紙の必要事項の記載をお願いいたします。

問36 貴事業所で「非正規雇用労働者」を雇用する理由について、該当する番号を全て○で囲んでください。

学卒等一般の正規雇用労働者の採用、確保が困難なため	1
人を集めやすいため	2
家庭の事情等により中途退職した正規雇用労働者の再雇用のため	3
定年退職者の再雇用のため	4
正規雇用労働者の代替要員の確保のため	5
仕事内容が簡単のため	6
人件費が割安なため(労務コストの効率化)	7
システム化によって比較的簡易な業務が増加したため	8
1日の忙しい時間帯に対処するため	9
一定期間の繁忙に対処するため	10
仕事量が減った時に雇用調整が容易なため	11
経験・知識・技能のある人を採用したいため	12
その他(具体的にご記入ください：)	13

問37 貴事業所の「非正規雇用労働者」において、令和4年（または令和4年度）の1カ月の平均的な残業時間について該当する番号を1つ○で囲んでください。

0時間	1
1～9時間	2
10～19時間	3
20～29時間	4
30～39時間	5
40～49時間	6
50～59時間	7
60～69時間	8
70～79時間	9
80時間以上	10

問38 「非正規雇用労働者」を「正規雇用労働者」へ転換する制度について該当する番号を1つ○で囲んでください。

制度有り	制度なし
1	2

問39 問38で「1」を選択した方にお伺いします。「非正規雇用労働者」を「正規雇用労働者」へ転換する際に、何に基づいて「正規雇用労働者」への転換を実施しますか。該当する番号に全て○で囲んでください。

人事評価の結果	1
非正規雇用労働者の所属する部署の上司の推薦	2
筆記試験の結果	3
人事部門などによる面接の結果	4
（一定の）職務経験年数	5
職場内の格付け等級制度における（一定の）位置付け	6
非正規雇用労働者の保有する資格	7
その他（具体的に記入ください：)	8

問40 過去3年間(令和元年10月～令和4年9月)に「正規雇用労働者」への転換を希望し、転換した「非正規雇用労働者」はいましたか。該当する番号を全て○で囲んでください。

正規雇用労働者への転換を希望した 非正規雇用労働者がいた			正規雇用労働者への 転換を希望した 非正規雇用労働者 はいなかった	正規雇用労働者への 転換を希望した 非正規雇用労働者 がいたかわからない
実際に正規雇用 労働者に転換し た者がいた	正規雇用労働者 に転換した者は いなかった	正規雇用労働 者に転換した 者がいたかわ からない		
1	2	3	4	5

問41 「非正規雇用労働者」を「正規雇用労働者」に転換する上で支障となっていることはありますか。該当する番号を全て○で囲んでください。

正規雇用労働者に転換するには能力が不足している	1
正規雇用労働者に転換すると雇用調整がしにくくなる	2
正規雇用労働者としてのポストがない	3
正規雇用労働者への応募が少ない	4
非正規雇用労働者は時間外労働が困難な(場合が多い)ため正規雇用労働者にしにくい。	5
非正規雇用労働者は転勤が困難な(場合が多い)ため正規雇用労働者にしにくい。	6
その他(具体的にご記入ください：)	7
支障となっていることはない	8

問42 問41で「1」を選択した方にお伺いします。正規雇用労働者に転換する際に不足している能力とは何ですか。該当する番号を全て○で囲んでください。

コミュニケーション能力	1
ビジネスマナー	2
Word、Excelなどのパソコンソフトを活用する	3
ITスキル	4
保有資格(具体的にご記入ください：)	5
業務経験・ノウハウ	6
就業意欲	7
その他(具体的にご記入ください：)	8

IX 仕事と治療の両立支援の取り組みについて

- 問43 令和4年4月1日から令和5年3月31日までの1年間に、がんなどの長期の治療を要する疾病（注1）のために療養した従業員（休職した人及び職場復帰して治療中の人、退職者を含む）の有無について、該当する番号を1つ○で囲んでください。「いる」を選んだ場合は、その内訳について該当する箇所を○で囲んでください。

いる 内訳（がん罹患者・がん以外の罹患者・両方）	1
いない	2
わからない	3

（注1）「長期の治療を要する疾病」とは、例えば、がん、肝炎、糖尿病、難病等をいいます。今回の調査では、メンタルヘルスは含んでいません。

- 問44 がんなどの疾病を抱える従業員に対し、治療と仕事を両立させるための支援として、実施している対応・制度について該当する番号を全て○で囲んでください。

年次有給休暇の時間単位の取得ができる	1
本人が希望すれば、短時間勤務、フレックス勤務、在宅勤務に変更できる	2
職場復帰に際し、試し出勤制度（リハビリ勤務など）がある	3
体調を考慮した配置転換（職場、職種等の変更）を行っている	4
職場復帰を支援するアドバイス制度等がある（産業医等からの助言指導）	5
がん患者に県内がん相談支援センターの社会保険労務士による就労相談を紹介している	6
職場復帰前に本人と面談を実施している	7
休職前の部署・ポジションに戻ることを保証する制度がある	8
休職前の賃金を補償する制度がある	9
体調が悪いときに利用できる休憩場所を設置している	10
その他（具体的にご記入ください）	11
対応していない	12

調査項目は以上です。次ページの必要事項の記載をお願いいたします。