市町		業種		規模	整理番号			

※この欄には記入しないでください。

仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査票 ㊙

愛媛県企画振興部地域未来創生局少子化対策・男女参画課

【記入上の注意】

1　この調査票に記載された内容は、統計以外の目的には一切利用されることはありませんので、貴事業所における状況を、ありのまま記入してください。
2　この調査は、**事業所を調査単位**としています。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。（貴事業所のみで判断できない項目や把握できない項目については、お手数ですが本店等に御確認の上、回答してください。）
3　この調査は、**常用労働者**（注１）を調査対象としています。パートタイマー等の呼称の如何にかかわらず、常用労働者の要件に該当する者は調査対象に含めてください。
4　各問には、特に断りのない限り、**令和８年 10 月１日現在**の状況について回答してください。
5　記入が終わりましたら、**令和９年１月 29 日（金）までに次のＱＲコードまたはＵＲＬから回答して**ください。※QR コードは株式会社デンソーウェーブの登録商標です。
6　記入に当たって御不明の点がありましたら、下記照会先までお問合せください。

照会先：愛媛県　企画振興部　地域未来創生局
少子化対策・男女参画課
TEL：089-912-2332
E-mail：shoushikadanjo@pref.ehime.lg.jp

QR
コード

（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。
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
③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
④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。）

Ⅰ　事業所の概要に関する事項

事業所名		所在地	
調査票記入担当者職氏名	（職名） （氏名）	電話番号	
		メールアドレス	

事業所の事業内容（主たる事業１つに○）	農業、林業	漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業（他に分類されないもの）	その他
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19

事業所の常用労働者数（注１）（令和８年10月１日現在）	男性	女性	労働組合の有無	有	無
	人	人		1	2

Ⅱ　企業としての意識に関する事項

問１　仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）に関する考え方

従業員の仕事と家庭の両立についてどのようにお考えですか。貴社（本社）の方針を踏まえて、貴事業所の状況に最も近い番号を１つ〇で囲んでください。

重要な課題であり、積極的に取り組んでいる	1
重要と考えており、今後取り組んでいきたい	2
必要性を感じているが、現在のところ特に対応は考えていない	3
必要性を感じていない	4

Ⅲ　仕事と育児の両立支援に関する事項

問２　育児休業制度（注２）の規定の有無、内容

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、最長で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。（規定がない場合は「４」を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
２歳（法定どおり）	２歳を超え３歳未満	３歳以上	
1	2	3	4

（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。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、事業所が独自に付与する休暇（配偶者の出産に伴う特別休暇等）は除きます。

「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、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らないこととされています。また、両親ともに育児休業を取得する場合は、要件を満たせば子が１歳２か月に達するまでの間に１年間（パパ・ママ育休プラス）、保育所に入所できない等一定の場合は、子が最長２歳に達するまでの間、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。

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つ〇で囲んでください。（出生時育児休業制度（以下、産後パパ育休（注３）という。）を除いて申出可能な回数を記載してください。）

（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。

１回	２回（法定どおり）	３回	４回	制限なし
1	2	3	4	5

問３　育児休業制度及び産後パパ育休の利用状況（制度が規定されていない場合も、利用実績があればお答えください。）

①　令和６年10月１日から令和７年９月30日までの間に出産した女性と配偶者が出産した男性の人数を記入してください。（該当者がいない場合は「０」を記入してください。）

出産した女性	配偶者が出産した男性

人	人

② ①の対象者のうち、令和８年 10 月１日までに育児休業（産後パパ育休を含む。）を開始した人数（休業開始予定の申出をしている者を含む）を記入してください。（該当者がいない場合は「０」を記入してください。）

女性	男性
人	人

（同一の者が複数回又は延長して取得している場合は１人としてください。）

③ 令和７年４月１日から令和８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の復職状況を記入してください。（該当者がいない場合は「０」を記入してください。）

復職状況	女性	男性
復職した者	人	人
退職した者	人	人

（同一の者が２回利用した場合は、２人として計上し、同一の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。
通常の育児休業か産後パパ育休かは問いません。）

④ ③で「復職した者」がいる事業所のみお答えください。

育児休業（産後パパ育休を含む。）後の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。）期間別に記入してください。取得期間には、産前・産後休業は含めないでください。

（同一の者が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、同一の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。）

期間	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～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

問４　子の看護等休暇制度（注４）の規定の有無、内容

貴事業所に子の看護等休暇制度の規定がある場合は「１」～「３」のうち該当する番号を、ない場合は「４」を○で囲んでください。

規定あり			規定なし
小学校３年生修了まで（法定どおり）	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

（注４）「子の看護等休暇制度」とは、負傷し、若しくは疾病にかかった子の世話や、感染症に伴う学級閉鎖等による子の世話、又は子の入園（入学）式、卒園式等に参加するための休暇制度をいいます。なお、労働基準法上の年次有給休暇を子の看護等のために使う場合は除きます。育児・介護休業法では、小学校３年生修了までの子を養育する労働者から申出があれば、事業主は少なくとも５日/年（子が２人以上の場合は 10 日/年）の看護等休暇を与えなければならないこととされています。

問５　子の看護等休暇の利用状況（制度が規定されていない場合も、休暇の取得実績があればお答えください。）

貴事業所で令和８年３月 31 日現在、小学校就学前の子を持つ労働者数と、そのうち令和７年４月１日から令和８年３月 31 日までの間に子の看護等休暇を取得した人数を記入してください。（該当者がいない場合は「０」を記入してください。）

	令和８年３月 31 日現在、小学校就学前の子を持つ労働者	うち、令和７年４月１日から令和８年３月 31 日までの間に子の看護等休暇を取得した者
女性	人	人
男性	人	人

問６　育児に関する目的のために利用できる休暇制度（注５）**の規定の有無、内容**

貴事業所に育児に関する目的のために利用できる休暇制度の規定がある場合は「１」～「６」のうち該当する番号を、ない場合は「７」を〇で囲んでください。

規定あり						規定なし
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（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	６	７

→ **問８**にお進みください。

（注５）育児・介護休業法では、事業主は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、**「育児に関する目的のために利用できる休暇制度」**を設けるよう努力しなければならないこととされています。具体例としては、いわゆる配偶者出産休暇や、学校行事等への参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇などが考えられますが、いわゆる失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として「育児に関する目的のために利用することができる休暇」を措置することも含まれます。

問７　問６で「１」～「６」（規定あり）に〇をした事業所のみお答えください。

育児に関する目的のために利用できる休暇制度の利用状況

貴事業所で令和８年３月 31 日現在、小学校就学前の子を持つ労働者数と、そのうち令和７年４月１日から令和８年３月 31 日までの間に育児に関する目的のために利用できる休暇制度を利用した人数を記入してください。（該当者がいない場合は「０」を記入してください。）

	令和８年３月 31 日現在、小学校就学前の子を持つ労働者（※）	うち、令和７年４月１日から令和８年３月 31 日までの間に育児に関する目的のために利用できる休暇制度を利用した者
女性	人	人
男性	人	人

（※）**問５**に回答している場合は、**問５**で回答した人数を記入してください。

問８　育児のための短時間勤務制度等の有無、内容

貴事業所での以下の制度の有無、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、制度がある場合は「１」～「６」のうち該当する番号を、制度がない場合は「７」を〇で囲んでください。

育児を理由に	制度あり	な 度 制

利用できる制度等	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（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6）	1	2	3	4	5	6	7
所定外労働の制限（注7）	1	2	3	4	5	6	7
時間外労働の制限（注8）	1	2	3	4	5	6	7
深夜業の制限（注9）	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	1	2	3	4	5	6	7
育児に要する経費の援助措置（注10）	1	2	3	4	5	6	7
育児休業に準じる措置（注11）	1	2	3	4	5	6	7
テレワーク（在宅勤務等）（注12）	1	2	3	4	5	6	7
養育両立支援休暇の付与（注13）（10日以上/年）	1	2	3	4	5	6	7

（注６）**「（育児のための）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。週単位や月単位のみ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「7」を○で囲んでください。

（注７）**「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８）**「時間外労働の制限」**とは、育児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９）**「深夜業の制限」**とは、育児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 10）**「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のサービス等を利用した場合に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 11）**「育児休業に準じる措置」**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 12）**「テレワーク（在宅勤務等）」**とは、情報通信技術(ICT)の利用やその他の方法により、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。

（注 13）**「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）

問９　育児のための短時間勤務制度等の利用状況

問８で「１」～「６」（制度あり）に○をした制度の令和７年４月１日から令和８年３月 31 日までの間の利用者の有無について、該当する番号を１つ○で囲んでください。

育児を理由に利用できる制度等	女性		男性	
	利用者あり	利用者なし	利用者あり	利用者なし
短時間勤務制度	1	2	1	2
所定外労働の制限	1	2	1	2
時間外労働の制限	1	2	1	2
深夜業の制限	1	2	1	2
フレックスタイム制度	1	2	1	2
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	1	2
事業所内保育施設	1	2	1	2
育児に要する経費の援助措置	1	2	1	2
育児休業に準じる措置	1	2	1	2
テレワーク（在宅勤務等）	1	2	1	2
養育両立支援休暇の付与（10日以上/年）	1	2	1	2

問 10　出産・育児により退職した労働者の再雇用制度（定年後再雇用を除く）の有無

貴事業所では、出産・育児により退職した労働者の再雇用制度（注 14）がありますか。制度がある場合は「１」を、ない場合は「２」を〇で囲んでください。

規定あり	1
規定なし	2

（注 14）ここでいう**「再雇用制度」**とは、出産・育児により退職した者を再び自社に雇い入れる制度をいい（パートタイム労働者として再雇用された場合を含みます。）、企業グループ内他社で雇い入れる者を含みます。定年後の再雇用は含みません。

Ⅳ　仕事と介護の両立支援に関する事項

問 11　介護休業制度（注 15）の規定の有無、内容

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（通算）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。（規定がない場合は「６」を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				期間の制限はなく、必要日数取得できる	介護休業制度の規定なし
通算して 93 日まで（法定どおり）	93 日を超え６か月まで	６か月を超え１年まで	１年を超える期間		
1	2	3	4	5	6

（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（要介護状態にある家族の介護や世話を行うために使う１日又は時間単位の休暇を取得する制度）」とは別の制度です。

育児・介護休業法では、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者から申出があれば、要介護状態にある対象家族１人につき３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の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。

問 12　介護休業制度の利用状況（制度が規定されていない場合も、利用実績があればお答えください。）

令和７年４月１日から令和８年３月 31 日までの間に介護休業を開始した人数を記入してください。（該当者がいない場合は「０」を記入してください。）

女性	男性
人	人

（同一の者が２回利用している場合は２人、期間を延長している場合は１人と計上してください。）

問 13　介護休暇制度（注 16）の規定の有無

貴事業所に介護休暇制度の規定がある場合は「１」を、ない場合は「２」を〇で囲んでください。

規定あり	1
規定なし	2

（注 16）**「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行うために１日又は時間単位で休暇を取得できる制度をいい、「介護休業制度」とは別の制度です。なお、労働基準法上の年次有給休暇を家族の介護や世話のために使う場合は除きます。

育児・介護休業法では、要介護状態にある家族の介護や世話を行う労働者から申出があれば、事業主は少なくとも年５日（その介護や世話を行う対象家族が２人以上の場合は年 10 日）の介護休暇を与え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の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。

問 14　介護休暇制度の利用状況（制度が規定されていない場合も、利用実績があればお答えください。）

令和７年４月１日から令和８年３月 31 日までの間に介護休暇を取得した者の人数を記入してくださ

い。（該当者がいない場合は「０」を記入してください。）

女性	男性
人	人

問 15　介護のための短時間勤務制度等の有無

貴事業所に以下の制度等がある場合は「１」を、ない場合は「２」を○で囲んでください。

介護を理由に利用できる制度等	制度あり	制度なし
短時間勤務制度（注 17）	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
介護に要する経費の援助措置（注 18）	1	2
テレワーク（在宅勤務等）（注 19）	1	2

すべて「2」の場合は **問 17** へお進みください。

（注 17）**「(介護のための) 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。週単位や月単位のみの短時間勤務制度も含みます。

（注 18）**「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の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、あるいは事業主がホームヘルパー会社等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 19）**「テレワーク（在宅勤務等）」**とは、情報通信技術(ICT)の利用やその他の方法により、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。

問 16　介護のための短時間勤務制度等の利用状況

問 15 で「１」（制度あり）に○をした制度の令和７年４月１日から令和８年３月 31 日までの間の利用者の有無について、該当する番号を１つ○で囲んでください。

介護を理由に利用できる制度等	女性		男性	
	利用者あり	利用者なし	利用者あり	利用者なし
短時間勤務制度	1	2	1	2
フレックスタイム制度	1	2	1	2
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	1	2
介護に要する経費の援助措置	1	2	1	2
テレワーク（在宅勤務等）	1	2	1	2

問 17　介護を理由とした離職の状況

貴事業所において、令和７年４月１日から令和８年３月 31 日までの間に介護を理由として離職した人数を記入してください。（該当者がいない場合は「０」を記入してください。）

性別	離職時点の年齢					
	19 歳以下	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳以上
女性	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人

問 18　介護により退職した労働者の再雇用制度（定年後再雇用を除く）の有無

貴事業所では、介護により退職した労働者の再雇用制度(注20)がありますか。制度がある場合は「１」を、ない場合は「２」を○で囲んでください。

規定あり	1
規定なし	2

（注20）ここでいう**「再雇用制度」**とは、介護により退職したものを再び自社に雇い入れる制度をいい（パートタイム労働者として再雇用された場合を含みます。）、企業グループ内他社で雇い入れるものを含みます。定年後の再雇用は含みません。

Ⅴ　働き方改革等に関する事項

問19　働き方改革等の取組状況

貴事業所における、働き方改革等に関する取組状況について、該当する番号を１つ○で囲んでください。（育児や介護との両立支援ための取組みに限らず、労働者全般の働き方改革等について回答してください。）

働き方改革等に関する取組	取り組んでいる	今後取り組みたい	取り組む予定はない	分からない
労働時間の短縮促進				
所定労働時間の短縮	1	2	3	4
所定外労働時間の短縮（ノー残業デー、深夜残業禁止、朝型勤務など）	1	2	3	4
勤務間インターバル制度の導入	1	2	3	4
休暇取得の促進				
年次有給休暇の取得促進	1	2	3	4
特別休暇（休暇のうち法律に定めがなく、労働者への福利厚生として自主的に設けているもの）制度の導入	1	2	3	4
育児休業、介護休業の取得促進	1	2	3	4
週休日の増設（週休３日制の導入など）	1	2	3	4
休暇取得者のフォロー体制整備	1	2	3	4
時間や場所にとらわれない多様な働き方の促進				
テレワーク（在宅勤務等）の導入	1	2	3	4
フレックスタイム制度の導入	1	2	3	4
時差出勤制度の導入	1	2	3	4
短時間勤務制度の導入	1	2	3	4
多様な正社員制度の導入（勤務地限定、勤務時間限定、職種・職務限定正社員制度など）	1	2	3	4
仕事の進め方の見直し（ＡＩ・ＩｏＴの導入、会議時間短縮など）	1	2	3	4
副業・兼業の許可、容認	1	2	3	4
女性活躍促進（女性管理職登用など）	1	2	3	4
仕事と女性のライフステージごとの健康課題（月経、妊娠・出産、更年期等）の両立の支援	1	2	3	4
リスキリング（社員のスキルアップ）の導入	1	2	3	4
高齢人材の活用（定年の引上げ、雇用促進など）	1	2	3	4
障がい者雇用の促進	1	2	3	4
外国人材の受入れ	1	2	3	4

問20　不妊治療と仕事との両立支援制度に関する事項

貴事業所では、不妊治療と仕事との両立のために利用できる制度がありますか。不妊治療を希望する労働者が利用可能な制度について、該当する制度がある場合は「１」を、ない場合は「２」を○で囲んでください。

（※）「不妊治療休暇制度」及び「不妊治療に要する経費の援助措置」を除く各制度については、不妊治療に目的を限定した制度だけでなく、不妊治療のためにも利用可能であることを貴事業所の規定や通知などで明らかにしている場合は、「１」を○で囲んでください。

利用できる制度（※）	制度あり	制度なし
不妊治療休暇制度（注 21）	1	2
特別休暇制度（多目的であり、不妊治療にも利用可能なもの）（注 22）	1	2
労働時間制限（短時間勤務制度（注 23）、所定外労働の制限の制度（注 24））	1	2
柔軟な働き方（始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、フレックスタイム制度、テレワーク（在宅勤務等）（注 25））	1	2
不妊治療に要する経費の援助措置	1	2

（注 21）**「不妊治療休暇制度」**とは、不妊治療のために利用することができる休暇制度をいいます。労働基準法第 39 条による年次有給休暇は除きます。
（注 22）**「特別休暇制度」**とは、不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度をいいます。労働基準法第 39 条による年次有給休暇は除きます。
（注 23）**「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。１日の所定労働時間を短縮する制度をいいます。
（注 24）**「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 25）**「テレワーク（在宅勤務等）」**とは、情報通信技術（ICT）等の利用やその他の方法により、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。

問 21　「ひめボス宣言事業所認証制度」について

愛媛県では、官民一体となって人口減少対策に取り組むため、女性活躍及び仕事と家庭生活等の両立支援に取り組む事業所を「ひめボス宣言事業所」として認証しています。「ひめボス宣言事業所認証制度」について、どの程度御存じか、最も近い番号を１つ○で囲んでください。

知っている	1
聞いたことはあるが、内容はよく知らない	2
知らない	3

認証ロゴマーク

ひめボス
ポータルサイト

ひめボス宣言事業所認証制度は、愛媛県版イクボス「ひめボス宣言事業所」と「えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度」を統合して令和５年８月１日から認証を開始しました。認証を取得すると、求人票への記載や認証ロゴマークを活用したイメージアップ、奨励金の支給などのメリットがあります。
詳しくは、ひめボスポータルサイト（上記二次元コードからもアクセス可能です）を御覧いただくか、ひめボス事務局（電話 089-903-8822）までお問い合わせください。

問 22　年次有給休暇の取得状況

貴事業所の直近１事業年度（令和７年又は令和７年度）における年次有給休暇の状況について記入してください。

①　取得資格のある労働者数	人

② ①の労働者に１年間に付与した日数の総計（前年からの繰越日数を除く。）	日
③ ①の労働者が１年間に実際に取得（消化）した日数の総計（前年からの繰越分の取得日数も含む。）（※）	日

（※）時間単位で取得した分は、合計して日数に換算し、小数点以下は四捨五入してください。

【回答例】 労働者が 20 人の事業所で、｛付与日数：10 日が２人、12 日が４人、20 日が 14 人／取得日数：15 日が２人、10 日が 12 人、５日が６人｝ の場合

① 取得資格のある労働者数 20 人
※１年間の途中で入職又は退職した労働者については、年次有給休暇の取得資格がある場合のみ人数に含めてください。

② 付与した日数の総計 （10 日×2 人）＋（12 日×4 人）＋（20 日×14 人）＝348 日

③ 取得（消化）した日数の総計 （15 日×2 人）＋（10 日×12 人）＋（5 日×6 人）＝180 日
※②、③については、１人あたり平均を算出する必要はありません。

ー質問は以上です。お忙しいところ、御協力いただきありがとうございました。ー