

平成 23 年度 厚生労働省「多様な形態による正社員」推進事業  
「多様な形態による正社員」に関する企業アンケート調査

平成 23 年 7 月

人事・総務ご担当者様

みずほ情報総研株式会社  
社会経済コンサルティング部  
厚生労働省職業安定局  
派遣・有期労働対策部企画課

「多様な形態による正社員」に関する企業アンケート調査  
ご協力のお願い

拝啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。また、この度の東日本大震災で被災された方には、心よりお見舞い申し上げます。

このたび、みずほ情報総研株式会社は厚生労働省職業安定局からの委託調査である『多様な形態による正社員』推進事業の一環として、商用データベースから正社員数 300 名以上の全企業を対象に、本アンケート調査を実施することと致しました。

近年、我が国の働き方として「正社員」「非正社員」の二極化が進む中、中間的な形態として「多様な正社員（従来の正社員でも非正社員でもない中間的な雇用形態）」を労使が選択し得るような環境の整備が望まれるとの指摘がなされております。

そこで、貴社における正社員の雇用区分、各雇用区分の働き方に係る制度の整備・運用状況や課題等についてのアンケートにご協力いただき、各企業において「多様な形態による正社員」に係る各種制度が採り入れられ、当該制度がより効果的に運用されるために、国としてどのような政策を整備すべきかのヒントを得たいと考えております。

つきましては、業務ご多忙の折、誠に手前勝手なお願いで恐縮至極に存じますが、本調査の趣旨をご理解の上、何卒ご協力賜りますようお願い申し上げます。

なお、本調査は無記名方式であり、調査結果は統計的に処理をいたします。したがって貴社にご迷惑をおかけするようなことは一切ございませんので、その旨申し添えます。

また、本アンケート調査のご回答につきましては、同封の返信用封筒（切手は必要ございません）にて、平成 23 年 8 月 10 日（水）までにご投函いただけましたら幸甚に存じます。

最後になりましたが、貴社の益々のご発展を祈念いたします。

敬具

【調査実施機関・問合せ先・調査票返送先】

**MIZUHO** みずほ情報総研株式会社

社会経済コンサルティング部 担当：小曾根・福田・相根

〒101-8443 東京都千代田区神田錦町 2-3 竹橋スクエアビル 8F

Tel:03-5281-5276（月～金曜日、9時半～18時）Fax:03-5281-5443

e-mail:yumi.kosone@mizuho-ir.co.jp

【ご記入に当たっては、下記の点にご留意いただきますようお願いいたします。】

- ・ 「正社員」とは…貴社が直接雇用している従業員のうち「雇用期間に定めのない者」のこと。一般的に「正規社員」「正規職員」等の名称で呼ばれているもの。
- ・ 「非正社員」とは…貴社が直接雇用している従業員のうち「雇用期間に定めのある者」のこと。一般的に「パート・アルバイト」「契約社員」「嘱託社員」等の名称で呼ばれているもの。「派遣労働者」や「請負社員」等は本調査の対象外とする。

## I. 貴社における雇用区分について

- ◇ 本調査では、「総合職社員」「一般職社員」「契約社員」「パート・アルバイト」「嘱託社員」などの企業内での呼称により、互いに区別されている雇用者の区分を「雇用区分」と呼びます。
- ◇ たとえば「正社員」であっても、下記にみるように、「働き方の限定」や「処遇や教育訓練の方針の差異」がある場合には、それぞれを異なる雇用区分とみなしてください。
  - ・ 仕事の範囲・労働時間・勤務地等、働き方に関して限定がある
  - ・ 賃金テーブルが別体系である等、賃金の決定方法が異なる
  - ・ 採用や昇進限度等の処遇や教育訓練の方針を、別体系で管理している
- ◇ なお、管理職層については原則として貴社の雇用区分に準じるものとしますが、下記のように取扱ってください。
  - ・ たとえば「管理職層」で昇進などにより賃金の決定方法が変化する場合でも、「総合職社員」に連続したものとして管理されている場合には、「総合職社員」と同一の雇用区分として、管理職を別の雇用区分とはしない

以下、3ページ～7ページの表形式の設問では、貴社の正社員の各雇用区分について管理上の方針や雇用条件などをお伺いします。まずは「問I①-1」において、正社員の雇用区分数をご記入ください。以降は、「問I①-2」の設問に従い、3区分までお答えください。**A～Cの各列が、それぞれ1つの雇用区分についてのご回答**となります。

なお、正社員の区分が4つ以上ある場合も、ご回答は3つで結構です。

ただし、以下の雇用区分は除いてください。

- ① 定年後の雇用延長の受け皿として設けている区分
- ② 業務の遂行に当たって、業務独占資格の保有が求められるもの（例：医師、看護師、薬剤師、保育士、弁護士、公認会計士等）
- ③ 採用時から高度な知識・技術を求められる等、通常、他職種への変更が想定されない職種（研究職、高度専門技術者等）のために設けた区分
- ④ 会社役員の区分
- ⑤ 特別な事情により数名残っているが、現在の在籍者が退職すれば廃止する区分
- ⑥ 育児・介護休業法に基づき、一時的に短時間正社員として取り扱っている区分

問 I ①-1 貴社における正社員の雇用区分は、全部でいくつありますか。(数値を記入)

( )区分

①主な雇用区分について	A	B	C
<p>問 I ①-2 貴社における正社員の雇用区分の名称(呼称)を3つまでご記入ください。 その際、「A」には勤務時間・勤務日数・勤務地・仕事の範囲等の「働き方の限定」がない、または「働き方の限定」が最も少ないものを、「B」「C」には「A」を除いて従業員数が多いものから順にご記入ください。</p>	<p>[記入例] 総合職</p> <p>( )</p>	<p>[記入例] エリア限定正社員</p> <p>( )</p>	<p>[記入例] 短時間正社員</p> <p>( )</p>
◆◆ 以下、問 I ①-2でご記入いただいたA、B、Cそれぞれについてお答えください。			
<p>問 I ①-3 各区分は、いつ導入しましたか。(数値を記入)</p>	<p>1. 西暦( )年 2. わからない</p>	<p>1. 西暦( )年 2. わからない</p>	<p>1. 西暦( )年 2. わからない</p>
<p>問 I ①-4 各区分の従業員が従事する主な職種をすべてお選びください。(それぞれについて○はいくつでも)</p>			
1. 管理職	1	1	1
2. 専門職	2	2	2
3. 技術職	3	3	3
4. 事務職	4	4	4
5. 営業・販売職	5	5	5
6. サービス職	6	6	6
7. 生産技能職	7	7	7
8. 建設職	8	8	8
9. 運輸職・通信職	9	9	9
10. その他(→具体的に:)	10( )	10( )	10( )
<p>問 I ①-5 現在の各区分の男女別従業員数バランスについてお選びください。(○は1つ)</p>			
1. ほとんど男性である	1	1	1
2. 男性の方が多い	2	2	2
3. 男性・女性がほぼ同数である	3	3	3
4. 女性の方が多い	4	4	4
5. ほとんど女性である	5	5	5
<p>問 I ①-6 現在の全正社員に占める各区分の従業員数のおおよその比率をご記入ください。(数値を記入)</p>	( )%	( )%	( )%
<p>問 I ①-7 全正社員に占める各区分の従業員数の比率は、3年前と比べて現在はどうに変化しましたか。(○は1つ)</p>			
1. 比率が高くなっている	1	1	1
2. 比率は変わらない	2	2	2
3. 比率が低くなっている	3	3	3

①主な雇用区分について	A	B	C
問 I ①-8 各区分では、通常は時間外労働・休日労働がありますか。(○は1つ)			
1. 時間外・休日労働は全く／ほとんどない	1	1	1
2. 若干の時間外・休日労働がある	2	2	2
3. 相当程度の時間外・休日労働がある	3	3	3
問 I ①-9 各区分の採用権限はどこにありますか。(○は1つ)			
1. 本社(事業所が1つしかない場合を含む)	1	1	1
2. 事業所や事業部	2	2	2

②各雇用区分の「働き方の限定」に係る事項について	A	B	C
問 I ②-1 <仕事の範囲> 各区分では、採用してから退職するまでに配属する仕事の範囲(以下、同じ)を限定していますか。(○は1つ)			
1. 就業規則や労働契約で、仕事の範囲を限定していないし、実際の範囲も限定されていない	1	1	1
2. 就業規則や労働契約で、仕事の範囲を限定していないが、実際の範囲は限定されている	2	2	2
3. 就業規則や労働契約で、仕事の範囲を限定している	3	3	3
問 I ②-2 <労働時間> 就業規則や労働契約により定められた各区分の週の所定労働時間(全員一律ではない場合、最も短い所定労働時間)をご記入ください。(数値記入)	( ) 時間/週	( ) 時間/週	( ) 時間/週
問 I ②-3 <労働時間> 就業規則や労働契約により、各区分に適用されることが定められている労働時間制度をお選びください。一部の従業員に適用される場合も含まれます。(○はいくつでも)			
1. 裁量労働制	1	1	1
2. フレックスタイム制	2	2	2
3. 1ヶ月単位の変形労働時間制	3	3	3
4. 1年単位の変形労働時間制	4	4	4
5. 交替勤務制	5	5	5
6. シフト勤務制	6	6	6
7. 育児・介護以外の理由で利用できる短時間勤務制	7	7	7
8. 事業場外みなし労働時間制	8	8	8
9. 労働時間規制の適用除外者(当該区分に管理監督者がいる場合)	9	9	9
10. 該当する制度はない	10	10	10

②各雇用区分の 「働き方の限定」に係る事項について	A	B	C
問 I ②-4 ＜労働時間＞ 各区分の就業規則や労働契約では、「所定外労働を行う こともある」旨を定めていますか。(○は1つ)			
1. 定めている	1	1	1
2. 定めていない	2	2	2
問 I ②-5 ＜勤務地＞ 各区分では、配属する勤務地を限定(配属する事業所を 限定している場合を含む。以下同じ)していますか。(○は 1つ)			
1. 就業規則や労働契約で、勤務地を限定していない ⇒問 I ②-6へ	1	1	1
2. 就業規則や労働契約で、勤務地を「転居を伴わない 地域への異動」に限定している ⇒問 I ②-7へ	2	2	2
3. 就業規則や労働契約で、勤務地を「採用時の勤務地 のみ」に限定している ⇒問 I ②-8へ	3	3	3
4. その他(→具体的に:) ⇒問 I ②-8へ	4	4	4
問 I ②-6 [就業規則や労働契約で勤務地を限定していない場合] その実態をお選びください。(○は1つ) ⇒回答後、問 I ②-8へ			
1. 実際に「転居を伴う地域への異動」がある	1	1	1
2. 実際は「転居を伴わない地域への異動」のみがある	2	2	2
3. 実際は異動がない	3	3	3
問 I ②-7 [就業規則や労働契約で勤務地を「転居を伴わない地域 への異動」に限定している場合] その実態をお選びくださ い。(○は1つ) ⇒回答後、問 I ②-8へ			
1. 実際に「転居を伴わない地域への異動」がある	1	1	1
2. 実際は「転居を伴わない地域への異動」がない	2	2	2

②各雇用区分の 「働き方の限定」に係る事項について	A	B	C
問 I ②-8 各区分には、当該区分から他の正社員の雇用区分へ転換できる制度がありますか。(○はいくつでも)			
1. 人事異動や企業側からの申入れに基づいて転換できる制度がある ⇒問②-9から順に	1	1	1
2. 従業員本人の希望に基づいて転換できる制度がある ⇒問②-9から順に	2	2	2
3. 上記「1」「2」のいずれの制度もない ⇒問②-11へ	3	3	3
問 I ②-9 [当該区分から他の正社員の雇用区分へ転換できる制度がある場合] 過去3年間の転換実績をお選びください。(○は1つ)			
1. 転換実績がある	1	1	1
2. 転換実績はない	2	2	2
問 I ②-10 [当該区分から他の正社員の雇用区分へ転換できる制度がある場合] 転換する際の候補者となるための条件はありますか。(○は1つ)			
1. 上司による推薦があること	1	1	1
2. 自社において一定の勤続年数があること	2	2	2
3. 自社での勤務成績が基準を満たすこと	3	3	3
4. 転換後の区分に求められる勤務時間をこなせること	4	4	4
5. 仕事内容や職種の変更に応じられること	5	5	5
6. 転居を伴う異動に応じられること	6	6	6
7. 転換後に担当する仕事の範囲に必要なスキルがあること	7	7	7
8. 転換後に担当する仕事の範囲に必要な免許・資格を保有していること	8	8	8
9. 転換制度への応募回数が一定以下であること	9	9	9
10. 転換のための選考(面接や筆記試験等)に合格すること	10	10	10
11. その他(→具体的に:)	( )	( )	( )
問 I ②-11 各区分の就業規則や労働契約では、事業所閉鎖、事業縮小、業務縮小などの場合の人事上の取扱いについて定めていますか。(○は1つ)			
1. 定めている	1	1	1
2. 定めていない	2	2	2

③各雇用区分の 「処遇や教育訓練の方針の差異」について	A	B	C
問 I ③-1 各区分の社員が、他の区分に転換せずに昇進できる管理的ポジションに上限はありますか。(○は1つ)			
1. ある	1	1	1
2. ない	2	2	2
問 I ③-2 各区分の基本給はどのような基準で決めていますか。(○は主なものから2つまで)			
1. 職務遂行能力	1	1	1
2. 職務内容や責任の重さ	2	2	2
3. 仕事の成果や業績	3	3	3
4. 年齢や勤続年数	4	4	4
5. 市場での賃金相場	5	5	5
6. その他(→具体的に:)	( )	( )	( )
問 I ③-3 正社員A(=「働き方の限定」がない、または「働き方の限定」が最も少ない正社員)の時間当たり賃金水準を100とした場合、「働き方の限定がある正社員B・正社員C」の賃金水準はどの程度になりますか。35歳程度の正社員(管理職ではない者)を想定してご記入ください。(数値記入)	( 100 )	( )	( )
問 I ③-4 各区分における、教育訓練の主な方針をお選びください。(○は1つ。各区分内で層ごとに方針が異なる場合は、最も主要な層に係る方針について)			
1. 長期的な視点から、計画的に幅広い能力を習得させる	1	1	1
2. 長期的な視点から、計画的に特定の能力を習得させる	2	2	2
3. 業務の必要に応じてその都度、能力を習得させる	3	3	3
4. 定型的な業務をこなせる程度に、能力を習得させる	4	4	4
5. 簡単な仕事を任せるので、能力開発は特に考えていない	5	5	5
6. 即戦力を採用するので、能力開発は特に考えていない	6	6	6

## Ⅱ. 「働き方に限定のある正社員」の雇用管理について

問Ⅱ－１ 貴社において、仕事の範囲・労働時間・勤務地等それぞれについての「働き方に限定がある正社員」制度を導入するとしたら、当該区分の正社員は、「働き方に限定がない正社員」と比較して、(1) 時間当たりの給与水準、(2) 昇進・昇格、(3) 教育訓練の機会、(4) 事業所閉鎖・事業縮小等の必要が生じた場合の人事上の取扱い、をどのように扱うべきだとお考えですか。すでに導入されている企業では、その実態をお答えください。(働き方の限定(a～c)それぞれについて○は1つ)

		a. 仕事の範囲のみに 限定のある正社員	b. 労働時間のみに 限定のある正社員	c. 勤務地のみに 限定のある正社員
働き方に限定のない正社員と比較して				
給与水準 (1) 時間当たりの	1. 同水準	1	1	1
	2. 1割程度低い水準	2	2	2
	3. 2割程度低い水準	3	3	3
	4. 3割程度以上低い水準	4	4	4
	5. その他(→具体的に:)	( )	( )	( )
昇進・昇格 (2)	1. 同水準	1	1	1
	2. 上限あり	2	2	2
	3. その他(→具体的に:)	( )	( )	( )
教育訓練 の機会 (3)	1. 同水準	1	1	1
	2. 機会が少ない	2	2	2
	3. その他(→具体的に:)	( )	( )	( )
人事上の取扱い 等の際の (4) 事業所閉鎖	1. 同じ (他の事業所に移動し、雇用機会を確保)	1	1	1
	2. 配置転換等を行わない	2	2	2
	3. その他(→具体的に:)	( )	( )	( )

- ◆以下、正社員に複数の雇用区分を設けていない、すなわち、問①－2の正社員欄において「A」のみにご記入の企業は、問Ⅱ－2・問Ⅱ－3をご回答の上、問Ⅲ－1へお進みください。
- ◆また、正社員に複数の雇用区分を設けている、すなわち、問①－2の正社員欄において「A」に加え「B」や「C」にもご記入の企業は、問Ⅱ－3から順にご回答ください。



問Ⅱ-2 正社員に複数の雇用区分を設けていない理由をお選びください。(○はいくつでも)

1. 労務管理が煩雑になるから
2. 仕事の範囲が1つしかないから
3. 全事業所が転居を伴わない範囲内に立地しているから
4. 正社員は、そもそも多様な働き方が可能であるから
5. 非正社員を積極的に活用しているから
6. 従業員や労働組合等からの要望がないから
7. 複数区分を設けたいが、その導入方法・運用方法に関するノウハウがないから
8. その他(→具体的に: \_\_\_\_\_)

問Ⅱ-3 今後、「働き方に限定がある正社員(「A」以外の区分)」の(1)区分の種類、(2)総人数、を増やしたいと思いますか。(それぞれについて○は1つ)

(1)区分の種類	(2)総人数
1. 新設したい／増やしたいと考えており、実際に具体的な計画がある ⇒問Ⅱ-4から順に	1. 増やしたい 2. 現状を維持したい 3. 減らしたい 4. わからない
2. 新設したい／増やしたいと考えているが、具体的な計画はない ⇒問Ⅱ-4から順に	
3. 新設する予定はない／現状を維持したい ⇒現在、複数区分なし＝問Ⅲ-1へ、複数区分あり＝問Ⅱ-4から順に	
4. 減らしたい ⇒現在、複数区分なし＝問Ⅲ-1へ、複数区分あり＝問Ⅱ-4から順に	
5. わからない ⇒現在、複数区分なし＝問Ⅲ-1へ、複数区分あり＝問Ⅱ-4から順に	

問Ⅱ-4 正社員に複数の雇用区分を設けている／設けたいと考えている目的をお選びください。(○はいくつでも)

1. 優秀な人材を確保するため
2. 従業員の定着を図るため
3. 1日や週の中の仕事の繁閑に対応するため
4. 臨時・季節的業務量の変化に対応するため
5. 賃金の節約のため
6. 賃金以外の労務コストの節約のため
7. 仕事と育児や介護の両立(ワーク・ライフ・バランス)支援のため
8. 非正社員からの転換を円滑化させるため
9. 従業員や労働組合等からの要望があったため
10. 同業他社が正社員に複数の雇用区分を設けているため
11. その他(→具体的に: \_\_\_\_\_)

問Ⅱ-5 貴社には、仕事の範囲・労働時間・勤務地の他に何か「働き方の限定」がある正社員の雇用区分はありますか(○は1つ)。問Ⅰでご回答いただいたA・B・Cにも他の「働き方の限定」がある場合、これも含めて具体的にお書きください。

- |                                  |   |
|----------------------------------|---|
| 1. 仕事の範囲・労働時間・勤務地以外の「働き方の限定」はない  |   |
| 2. 仕事の範囲・労働時間・勤務地以外にも「働き方の限定」がある |   |
| →具体的に:(                          | ) |

問Ⅱ-6 正社員に複数の雇用区分を導入・運用するに当たって生じた課題およびその解決策をご自由にお書きください。

[記入例]「働き方に限定のない正社員」と「転居を伴わない地域のみで勤務する正社員」の区分があり、前者の方が賃金が若干高い。前者が頑なに転居を断った際に後者から不満が出たため、賃金体系を見直した。

問Ⅱ-7 正社員に複数の雇用区分を設けていることにより得られた効果をお選びください。(○はいくつでも)

- |                              |                   |
|------------------------------|-------------------|
| 1. 人材の確保                     | 2. 人材の定着(退職者数の減少) |
| 3. 業務量の変化への対応                | 4. 業務の効率化         |
| 5. 賃金の削減                     | 6. 労務コストの削減       |
| 7. 仕事と育児や介護の両立(ワーク・ライフ・バランス) | 8. 多様な人材の活用       |
| 9. 非正社員からの転換の促進              | 10. 従業員満足度の向上     |
| 11. 従業員のモチベーションの向上           | 12. 企業へのロイヤリティの向上 |
| 13. 企業イメージの向上                | 14. その他(→具体的に:    |
|                              | )                 |

### Ⅲ. 正社員登用制度について

◆以下、非正社員とは「パート・アルバイト、契約社員、嘱託社員」等、直接雇用している従業員のことを指し、派遣社員・請負社員は除きます。

問Ⅲ-1 現在、貴社には非正社員がいらっしゃいますか。(○は1つ)

- |        |           |
|--------|-----------|
| 1. いる  | ⇒問Ⅲ-2から順に |
| 2. いない | ⇒問Ⅲ-3から順に |

問Ⅲ－２ 全非正社員に占める、(1)正社員と同じような基幹的な仕事を行っている非正社員、(2)フルタイムで働いている非正社員、(3)時間外労働を行っている非正社員、のおおよその比率をご記入ください。(数値を記入)

(1)正社員と同じような仕事を行っている非正社員	(2)フルタイムで働いている非正社員	(3)時間外労働を行っている非正社員
( )%	( )%	( )%

問Ⅲ－３ 非正社員から『a. 正社員A(=「働き方の限定」がない、または「働き方の限定」が最も少ない正社員)』『b. 「働き方の限定がある正社員」』への登用制度についてお伺いします。

(◆◆ 以下、「a」「b」それぞれについて(1)～(4)をお答えください。)

	a. 正社員A	b. 「働き方の限定がある正社員」
(1)貴社には非正社員からa. b. への登用制度がありますか。(○は1つ)		
1. 登用制度があり、過去3年間の登用実績もある	1	1
2. 登用制度があるが、過去3年間の登用実績はない	2	2
3. 登用制度はないが、慣行があり、過去3年間の登用実績もある	3	3
4. 登用制度はないが、慣行がある。ただし、過去3年間の登用実績はない	4	4
5. 登用制度・慣行がない	5 ⇒問Ⅳ－1から順に	5 ⇒問Ⅳ－1から順に
(2)登用制度や慣行があることを、非正社員に周知していますか。(○は1つ)		
1. すべての非正社員に周知している	1	1
2. 一部の非正社員に周知している	2	2
3. 周知していない	3	3
(3)登用する際の候補者となるための条件はありますか。(○はいくつでも)		
1. 上司による推薦があること	1	1
2. 自社において一定の勤続年数があること	2	2
3. 自社での勤務成績が基準を満たすこと	3	3
4. 登用後の区分に求められる勤務時間をこなせること	4	4
5. 仕事内容や職種の変更に応じられること	5	5
6. 転居を伴う異動に応じられること	6	6
7. 登用後に担当する仕事の範囲に必要なスキルがあること	7	7
8. 登用後に担当する仕事の範囲に必要な免許・資格を保有していること	8	8
9. 登用制度への応募回数が一定以下であること	9	9
10. 転換のための選考(面接や筆記試験等)に合格すること	10	10
11. その他(→具体的に:)	11 〔 〕	11 〔 〕

#### IV. 企業属性について

問IV-1 貴社の主たる事業内容は、どの業種に属しますか。(○は1つ)

1. 鉱業	2. 建設業	3. 製造業	4. 卸売業	5. 小売業
6. 飲食店業	7. 金融・保険業	8. 不動産業	9. 運輸業	10. 通信業
11. 電気・ガス・水道・熱供給業	12. サービス業	13. その他 (具体的に: _____)		

問IV-2 貴社の正社員数(7月1日時点)をお選びください。(○は1つ)

1. 300 人未満	2. 300 人以上 500 人未満
3. 500 人以上 1,000 人未満	4. 1,000 人以上 3,000 人未満
5. 3,000 人以上	

問IV-3 貴社の「(1)全事業所数」をご記入いただくとともに、「(2)「(1)」のうち本社から転居を伴う移動を必要とする事業所の有無」をお選びください。(数値記入、○は1つ)

(1)全事業所数	( )ヶ所
(2)「(1)」のうち、本社から転居を伴う移動を必要とする事業所	1. ある      2. ない

問IV-4 貴社には労働組合がありますか(○は1つ)

1. 正社員のみを組合員とした労働組合がある
2. 非正社員のみを組合員とした労働組合がある
3. 正社員と非正社員双方を組合員とした労働組合がある
4. 労働組合はない

★ 質問は以上です。ご協力ありがとうございました。★

本事業をより充実したものとするために、アンケート調査と並行してヒアリング調査を実施いたしております。お忙しいこととは存じますが、貴社の「働き方に限定のない正社員」の雇用管理等につきましてヒアリング調査にご協力いただける場合には、下記にご連絡先をご記入賜りますよう、お願い申し上げます。

貴社名			
ご担当者名		ご所属	
電話番号		FAX番号	
メールアドレス			
住所	〒 _____		

