



統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

政府統計

令和3年度雇用均等基本調査(事業所票)



ひと、くらし、
みらいのために

厚生労働省

(シール貼付欄)

事業所ID	産業分類番号
パスワード	

※ 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のうえ、ご返送ください。

調査票 記入者	所属部課	メールアドレス
	電話番号 (内線)	氏名

〔 記入の際の注意 〕

- 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、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。
- 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、**令和3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、**令和3年10月29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4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。
- 人数を記入する欄について、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。**
- 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(〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)までご連絡ください。

(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。

- 期間を定めずに、又は1か月以上の期間を定めて雇用されている者
- 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タイマー、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①～②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。)

【記入の際の注意事項】

(注2)「法人番号」については、以下に注意してご記入ください。

- ・マイナンバー(個人番号)の記入はしないでください。
- ・個人事業主については、法人番号欄の13桁すべてに「0(ゼロ)」を記入してください。
- ・法人番号欄には、国税庁から指定された13桁の法人番号を記入してください。
- ・商業登記法に基づく会社法人等番号(12桁)を記入しないようご注意ください。
- ・法人番号は支店や事業所ごとには指定されませんので、支店や事業所についても、各法人に指定された法人番号を記入してください。

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

「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」(第5条～第10条)について次のように定めています。

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りません。
両親ともに育児休業を取得する等の要件を満たす場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間、育児休業が取得
できます(パパ・ママ育休プラス)。
また、保育所に入所できない等一定の場合は、子が1歳6か月に達するまでの間(それでも保育所に入所できない
等の
場合には、さらに2歳に達するまで再延長可)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。

(注3)「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、又は事業所独自で設ける配偶者の出産に伴う休暇等を除きます。

(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。(第5条第1項)

- 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 子が1歳6か月になる日までに、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)令和3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。

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) (令和3年10月1日現在)				主な事業内容又は主要製品			
男 女 計		うち女性					
人		人					
法人番号(注2)							

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3)の規定状況、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○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歳未満	2歳(法定どおり)	2歳を超え3歳未満	3歳以上	
1	2	3	4	5

2 育児休業制度の利用状況

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、配偶者出産者及び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、空欄のままにせず次の(1)(2)のそれぞれの欄に「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

(令和元年10月1日から令和2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(女性)(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(男性)(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)の出産者及び配偶者出産者のうち、令和3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)「**パパ・ママ育休プラス**」とは、平成21年に「育児・介護休業法」によって規定された、父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月(現行1歳)までの間に、1年間育児休業を取得可能とする制度をいいます。

(注8) 保育所に入所できない等一定の場合は、子が1歳6か月に達するまでの間(それでも保育所に入所できない等の場合には、さらに2歳に達するまで再延長可)育児休業を取得することができます。

(3) 育児休業終了後の復職状況

貴事業所における、令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に復職予定だった者について、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。)

	女性	男性
復職した者	● 人	● 人
復職せずに退職した者	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。

(4)は、令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に、復職予定だった者で当該期間に復職した者についてお答えください。

(4) 育児休業の取得期間別復職者数

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。取得期間には、産前・産後休業は含めないでください。(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。)

※ 同一労働者が期間内に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。

	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～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	人	人
男性	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

(5) パパ・ママ育休プラス(注7)の利用者数

貴事業所における(4)の育児休業後復職者のうち、「パパ・ママ育休プラス」を利用して1歳を超えた時期まで育児休業を取得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。)

	女性	男性
パパ・ママ育休プラス利用者数	人	人

(6)は、(4)で育児休業後復職者がいた事業所がお答えください。

(6) 保育所に入所できないために育児休業を延長した(注8)利用者数

貴事業所における(4)の育児休業後復職者のうち、保育所に入所できないために1歳を超えた時期まで育児休業を延長して取得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。)

	女性	男性
子が1歳の時点で延長して育児休業を取得した者の数	人	人
子が1歳6か月の時点で延長して育児休業を取得した者の数	人	人

※ 同一労働者が、子が1歳の時点と1歳6か月の時点でそれぞれ延長して育児休業を取得した場合は、それぞれ1人として計上してください。

【記入の際の注意事項】

(注9) 事業主は、育児休業申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに(※1)通知しなければなりません。

① 育児休業申出を受けた旨

② 育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日

③ 育児休業申出を受けた旨拒む場合(※2)には、その旨及びその理由

※1 「速やかに」とは、原則として労働者が育児休業申出をした時点からおおむね2週間以内をいいます。

※2 「拒む場合」とは、法第6条第1項ただし書の規定に基づく場合をいうものであり、経営困難、事業繁忙等の理由で拒むことはできません。

※3 通知は、書面によるほか、労働者が希望する場合には、ファックス又は電子メール(※4)によることも可能です。

※4 電子メールによる場合は、労働者が記録を出力することにより書面を作成できるものに限り、ます。

3 育児休業取得中の労働条件等の取扱い

問3は全ての事業所が対象の設問です。育児休業制度の規定がない事業所や、これまで利用者がいない事業所も、労働者からの申出があり、法にもとづき育児休業を取得させた場合のように対応するかについてお答えください。

問3 育児休業中及び休業後の労働条件等の取扱い

(1) 育児休業の申出方法

書面で申出	1
電子メールやFAXで申出	2
口頭のみで申出	3
その他の方法	4

(2) 育児休業取得者に対する、育児休業期間等の通知の有無及び方法(注9)

①貴事業所では、育児休業を申し出た労働者に対し、育児休業の申出を受けた旨及び育児休業期間(育児休業がいつからいつまでか)を通知しますか。

通知する	書面を交付	1
	電子メールやFAXで通知	2
	口頭のみで伝達	3
	その他の方法で通知	4
通知しない		5

②貴事業所では、育児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具体的な取扱いを通知しますか。

通知する	書面を交付	1
	電子メールやFAXで通知	2
	口頭のみで伝達	3
	その他の方法で通知	4
通知しない		5

問4は、問2(2)で育児休業を開始した者がいた事業所がお答えください。

問4 育児休業取得者がいた際の雇用管理

貴事業所では、育児休業取得者がいた際にどのように雇用管理をしていますか。該当する番号すべてを○で囲んでください。

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
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
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
その他	4

【記入の際の注意事項】

育児のための所定労働時間の短縮措置等

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」(第23条、第24条)、「所定外労働の制限」(第16条の8)について次のように定めています。

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11)を設けなければなりません。
- ②「所定外労働の制限」(注12)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「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「育児休業に準ずる措置」(注14)

の措置を講ずるよう努めなければなりません。

(注10)制度の対象を「4歳まで」など、3歳から小学校就学まで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11)「**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るべきとされた時間)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時間とする措置を含む短時間勤務制度を設けなければならないと定められています。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(制度なし)」を○で囲んでください。

(注12)「**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13)「**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)「**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15)「**テレワーク(在宅勤務等)**」とは、情報通信技術(ICT)を利用し、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。

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)

(1) 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○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	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで(注10)	小学校就学の始期に達するまで(注10)	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11)	1	2	3	4	5	6	7
所定外労働の制限(注12)	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
事業所内保育施設の設置・運営	1	2	3	4	5	6	7
育児に要する経費の援助措置(注13)	1	2	3	4	5	6	7
育児休業に準ずる措置(注14)	1	2	3	4	5	6	7
テレワーク(在宅勤務等)(注15)	1	2	3	4	5	6	7

(2)は、(1)で「短時間勤務制度」の「1」～「6」(制度あり)に○をした事業所のみ、お答えください。

(2)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該当する番号を1つ選んでください。

有給	一部有給	無給
1	2	3

問6は、問5(1)で、「1」～「6」(制度あり)に○をした制度ごとに、令和2年10月1日から令和3年9月30日までの間に利用を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む)についてご記入ください。

問6 貴事業所における育児のための所定労働時間の短縮措置等の利用を開始した延べ人数をご記入ください。(該当者がいない場合は、空欄のままにせずそれぞれの欄に「0」を記入してください。)

	女性※	男性※
短時間勤務制度	人	人
所定外労働の制限	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・就業時刻の繰上げ・繰下げ	人	人
事業所内保育施設	人	人
育児に要する経費の援助措置	人	人
育児休業に準ずる措置	人	人
テレワーク(在宅勤務等)	人	人

※ 同一労働者が期間内に2回申請し、利用した場合は2人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。

【記入の際の注意事項】

子の看護休暇

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。

子の看護休暇(第16条の2～16条の4)

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者から申出があれば、事業主は、1年度において少なくとも5日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては10日)子の看護休暇を与えなければなりません。

(注16)「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又は疾病の予防を図るために必要な世話をを行うために、1日単位又は時間単位の休暇を1年度において5日(子が2人以上の場合は10日)を限度として取得できる制度をいいます。

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。

5 子の看護休暇制度

問7 子の看護休暇制度(注16)の規定状況、内容(★左ページを参照)

(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(2)～(4)は、問7(1)で「1」～「4」(規定あり)に○をした事業所のみ、お答えください。

(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	9
1	2	3	4	5	6	7	8	

(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 (法定どおり)	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

(4) 貴事業所の労働者が子の看護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○で囲んでください。

有給	一部有給	無給
1	2	3

問8 子の看護休暇取得者数

貴事業所で、令和3年10月1日現在、小学校就学前の子を持つ労働者数及び令和2年4月1日から令和3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。)

	令和3年10月1日現在、小学校就学前の子を持つ労働者	令和2年4月1日から令和3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】

育児休業

「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」(第5条～第10条)について次のように定めています。

1歳未満の子を養育する労働者のうち、専業主婦は、育児休業を享受する権利はありません。
両親ともに育児休業を取得する等の要件を満たす場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間、育児休業が取得できます(パパ・ママ育休プラス)。
また、保育所に入所できない等一定の場合は、子が1歳6か月に達するまでの間(それでも保育所に入所できない等の場合には、さらに2歳に達するまで再延長可)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。
事業主は、育児休業の理由を理由として労働者に対して解雇その他不利益な

(注17)「**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、又は事業所独自で設ける配偶者の出産に伴う休暇等を除きます。

育児目的休暇

育児・介護休業法では、「育児に関する目的のために利用することができる休暇制度」について次のように定めています。

育児に関する目的のために利用することができる休暇(第24条)

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、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けるよう努力しなければなりません。

(注18)「**育児に関する目的のために利用することができる休暇制度**」とは、いわゆる配偶者出産休暇や、入園式、卒園式などの行事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。

6 男性の育児休業・育児目的休暇取得率の公表に関する事項

問9 男性の育児休業(注17)・育児目的休暇(注18)取得率の公表(★ 左ページを参照)

(1) 貴事業所では男性の育児休業・育児目的休暇の取得率を公表していますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

公表している	1
公表していない	2

(2)は、(1)で「1」(公表している)に○をした事業所のみ、お答えください

(2) 公表している男性の育児休業・育児目的休暇の取得率の算定において、対象としている休業・休暇は次のどれですか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

育児休業のみを対象	1
育児休業と育児目的休暇の両方を対象	2
その他	3

Ⅲ 「多様な正社員」制度に関する事項

問10 「多様な正社員」制度の有無

(1) 貴事業所には、所定労働時間や勤務地、職務を限定して勤務ができる正社員制度はありますか。ある場合は1を、ない場合は2を○で囲んでください。

制度あり	制度なし
1	2

(2)は、(1)で「1」(制度あり)に○をつけた事業所のみ、お答えください。

(2)以下の「多様な正社員」制度について、ある場合は「1」を、ない場合は「2」を○で囲んでください。

	制度あり	制度なし
短時間正社員制度(注19)	1	2
勤務地限定正社員制度(注20)	1	2
職務限定正社員制度(注21)	1	2

「制度がある」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。

1つでも「1」に○をつけた事業所のみ問11にお進みください。

(注19)「短時間正社員」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をいいます。
(育児・介護休業法に定められた短時間勤務制度(3歳未満の子についての育児のための短時間勤務制度及び3年以内の介護のための短時間勤務制度)は除きます。)

(注20)「勤務地限定正社員」とは

転居を伴う転勤がない又は一定地域内でのみ異動のある正社員をいいます。

(注21)「職務限定正社員」とは

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社員をいいます。

問11は、問10で1つでも「1」に○をした事業所のみお答えください。

問11 「多様な正社員」制度の利用者数

貴事業所で、令和2年10月1日から令和3年9月30日までの間に所定労働時間や勤務地、職務を限定して勤務ができる正社員制度を利用した者の人数をご記入ください。(該当者がいない場合は、空欄のままにせずそれぞれ「0」を記入してください。)

	女性	男性
短時間正社員制度利用者	人	人
勤務地限定正社員制度利用者	人	人
職務限定正社員制度利用者	人	人

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、
10月29日(金)までにご返送ください。
(オンラインで回答いただいた場合は、郵送は不要です)

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。

次世代認定マーク
「くるみん」「プラチナくるみん」

