



# 労働福祉等実態調査票

大分県商工労働部労政福祉課

この調査は大分県統計条例に基づく基幹統計調査です。  
 多くの事業所の状況を調査結果に反映させたいと考えておりますので、ご回答よろしくお願ひします。  
 なお、この調査に記入された事項については統計以外の目的に利用したり、内容を他に漏らしたりすることは絶対にありませんので、ありのままに記入してください。

\*この欄は記入しないでください。

整理番号	業種	規模	所属
1	5	6	7

## ～記入にあたってのお願い～

- この調査票は、平成23年6月30日現在の貴事業所の状況について記入してください。  
 なお、貴事業所で判断できない項目や把握できない事項は、本社等に確認のうえ回答してください。
- 回答は、太線で囲んである部分(回答欄)に記入(文字や数字又は該当する番号)してください。
- 提出は、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて7月15日(金)までに投函してください。
- 調査に関するお問い合わせは、大分県労政福祉課までお願いします。電話(097-506-3354)

## 1 事業所の現況 (記入者欄は必ず記入してください。)

事業所の所在地(〒 - )	記 入 者	所属課名	
事業所名		氏名	
事業内容又は主要製品名		電話番号	

【問 1】 貴事業所を含む同一企業の全常用労働者数の規模についてお伺ひします。  
 (貴事業所のほか本社・支社・工場などがある場合には、その全部の常用労働者数を合計してください。)

1	2	3	4	5	(回答欄) 10
9人	10～	30～	100～	300人	
以下	29人	99人	299人	以上	

【問 2】 貴事業所内で働いている方(直接雇用であるか否かは問ひません)の人数についてお伺ひします。

			男性		女性	
直接雇用	常用労働者	期間を定めずに雇われている者(正社員)	11	人	15	人
		期間を定めて雇われている者(契約社員・期間従業員等)	19	人	23	人
	常用労働者以外の労働者	パートタイム労働者	27	人	31	人
		臨時・日雇労働者	35	人	39	人
直接雇用外	派遣労働者		43	人	47	人
	業務委託等労働者		51	人	55	人

- (注) 1 「常用労働者」とは、次のいずれかに該当する労働者をいいます。 ※ 役員などであっても事務職員等を兼ねて一定の職務につき、一般職員と同じ給与規則によって給与を受けている人は「常用労働者」に含めます。
- ① 期間を定めずに雇われている者
  - ② 1か月を超える期間を定めて雇われている者
- 2 「パートタイム労働者」(アルバイトは除く)とは、次のいずれかに該当する労働者をいいます。
- ① 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者
  - ② 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週間の所定労働日数が一般労働者より短い者
- 3 「臨時・日雇労働者」とは、臨時又は日々の雇用契約で雇用されている者
- 4 「派遣労働者」とは、派遣労働契約により、派遣元会社から派遣されている者
- 5 「業務委託等労働者」とは、請負契約や業務委託契約により、貴事業所で働いている別の会社の労働者

【問 3】労働組合の有無についてお伺いします。

1	ある	(回答欄) 59
2	ない	

【問 4】就業規則はありますか。

1	ある	(回答欄) 60
2	ない	

(注) 「就業規則」とは、使用者が事業場における労働条件や  
 勤務規律等を定めるものです。(労働基準法第89条)  
 常時10人以上の労働者(パート・アルバイトを含む)を使用  
 する事業所は必ず就業規則を作成し、労働基準監督署  
 に届出をする義務があります。

以下の質問は、「5 パートタイム労働者・派遣労働者」、「6 正社員への登用制度」の項を除いて、  
**常用労働者**についてご回答ください。

## 2 休日休暇制度

(1) 週休制についてお伺いします。

【問 5】週休制の形態(部門、職種等で異なる場合は、最も多い形態)について、該当する番号を選んでください。

形態	週休	週休	週休2日制				その他の週休制
	1日制	1日半制	完全 (4週8休)	月3回 (4週7休)	隔週又は 月2回	月1回 (4週5休)	
番号	1	2	3	4	5	6	7

(回答欄)  
61

(注) 1 変形労働時間制・交替勤務制等を採用している事業所にあつては、平均したところの勤務形態  
 で判断してください。  
 2 週休制の形態が一定でない場合は、平均的にみて判断してください。  
 3 「その他の週休制」とは、週休3日制など平均して週2日を超える休日制度が該当します。

(2) 特別休暇についてお伺いします。

【問 6-①】特別休暇制度はありますか。

1	ある	(回答欄) 62
2	ない	

(注) 1 「長期勤続者休暇」とは、一定の勤務年数、例えば、10年、20  
 年に達した時、年休とは別に付与する休暇をいいます。  
 2 「夏季休暇」とは、小中学校の夏休みの時期などに、年休とは  
 別に付与する休暇をいいます。  
 3 「ボランティア休暇」とは、地域活動、ボランティア活動を行う従  
 業員に年休とは別に一定期間認める休暇をいいます。  
 4 「病気休暇」とは、従業員が業務外の理由による疾病又は負傷  
 の場合に、年休とは別に取得できる休暇をいいます。  
 5 「自己啓発休暇」とは、各種教育訓練の受講や免許取得等、自  
 己啓発を行う目的で、年休とは別に取得できる休暇をいいます。  
 6 「年末年始休暇」とは、年末年始にかけて、年休とは別に付与  
 する休暇をいいます。

【問 6-②】特別休暇制度の種類ごとの有無及び1回  
 当たりの最大付与日数を記入してくだ  
 さい。

特別休暇の種類		制度あり	制度なし	(回答欄)	
1	長期勤続者休暇	1	2	63	70 日
2	夏季休暇	1	2	64	72 日
3	ボランティア休暇	1	2	65	74 日
4	病気休暇	1	2	66	76 日
5	自己啓発休暇	1	2	67	78 日
6	年末年始休暇	1	2	68	80 日
7	その他	1	2	69	82 日

**(3) 年次有給休暇についてお伺いします。**

【問7-①】最近一年間の一人当たりの年次有給休暇の付与及び取得状況について記入してください。

(平成22年7月1日から平成23年6月30日：期間については暦年・会計年度でも構いません。)

1年間に付与された年次有給休暇の日数	84	日
1年間に取得した年次有給休暇の日数	86	日

- (注) 1 「付与日数」とは、1年間新たに付与された日数で、前年からの繰越日数を含みません。  
 2 端数については、少数点以下を四捨五入してください。  
 3 労基法第39条に基づく年次有給休暇の付与日数の取扱い

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

【問7-②】時間単位年休制度の導入状況についてお伺いします。

1 以前から設けていた又は設けた	(回答欄) 88
2 設けなかった	
3 未定	

- 4 平成22年4月1日から、労使協定を締結することにより、1年に5日分を限度として、「時間単位」で年次有給休暇を付与することが可能になりました。(労基法第39条第4項)

**3 育児・介護休業制度**

**(1) 育児休業の取得状況についてお伺いします。**

【問8】育児休業対象者の出産後の状況について、最近一年間の人数を男女別に記入してください。

(男性は配偶者が出産した労働者が対象です。期間は暦年・会計年度でも構いません。)

	育児休業対象者			(左記の対象者の出産後の状況)		
	取得した者	取得しなかった者	出産を機に退職した者			
女性	89	92	95	98		
男性	101	104	107	110		

(注) 育児休業取得者の人数は、育児休業取得の申出により事業所が育児休業として認めた者を計上してください。

【問9】育児休業取得者の人数について、男女別・利用期間別に記入してください。

(利用中の者については、予定の利用期間で構いません。)

	6か月未満	6か月以上1年未満	1年以上1年半未満	1年半以上2年未満	2年以上3年未満	3年以上
女性	113	116	119	122	125	128
男性	131	134	137	140	143	146

(注) 利用期間については、事業所が育児休業として認めた期間を計上してください。

**(2) 育児休業の制度についてお伺いします。**

【問10】育児休業制度に関する規定を設けていますか。

1 設けている	(回答欄) 149
2 設けていないが、今後整備する予定	
3 設けていないが、今後も整備しない	

(回答「2、3」のとき→【問15】へ)

(注) ① 「育児休業制度」とは、育児・介護休業法により1歳未満の子を有する労働者が申し出た場合、職場での地位や身分を失うことなく一定期間休業し、育児に専念した後、事業主が復職を認める制度です。

たとえ、会社に育児休業制度の規定がなくても、育児・介護休業法を根拠に労働者は育児休業を取得することができます。

労働基準法で定められている産前産後休業、育児時間とは異なります。

なお、常時10人以上の労働者(パート・アルバイトを含む)を使用する事業所は育児休業について、就業規則に必ず取得手続等を定めなければなりません。

② 平成22年6月30日から、「父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまでの間に、1年間育児休業の取得が可能」となりました。

◆「育児休業制度に関する規定を設けている」と回答した事業所にお伺いします。

【問11】利用できる期間はいつまでですか。

1 子が満1歳に達するまで	(回答欄) 150
2 子が満1歳2か月に達するまで	
3 産休終了後1年間	
4 子が満1歳6か月に達するまで	
5 子が満3歳に達するまで	
6 その他	

【問12】休業期間中に育児休業給付金以外に賃金を支給していますか。

1 支給していない	(回答欄) 151
2 休業前の賃金の30%以下を支給	
3 休業前の賃金の30%を超え60%以下を支給	
4 休業前の賃金の60%を超え80%以下を支給	
5 休業前の賃金の全額を支給	

(注) 「育児休業基本給付金」とは、雇用保険から支給される給付金(休業前の賃金の50%)で、育児休業期間中に支給されます。

【問 1 3】 育児休業取得者の代替要員を採用していますか。

1	採用している	(回答欄) 152
2	採用していない	

【問 1 4】 育児休業取得者が円滑に職場復帰できるよう、説明会や情報提供等を実施していますか。

1	実施している	(回答欄) 153
2	実施していない	

【問 1 5】 子の看護休暇制度の有無についてお伺いします。

1	ある	(回答欄) 154
2	ない	

(注) 「子の看護休暇」は、小学校就学前の子を養育する労働者が、病気やけがのほか、予防接種や健康診断を受けさせる場合に、子どもが1人であれば、年5日まで、2人以上であれば年10日まで取得できます。(育児・介護休業法第16条の2)

(3) 介護休業制度についてお伺いします。

【問 1 6】 介護休業制度に関する規定を設けていますか。

1	設けている	(回答欄) 155
2	設けていないが、今後整備する予定	
3	設けていないが、今後も整備しない	

(注) 「介護休業制度」とは、介護を必要とする配偶者、父母、子等を有する労働者の申し出により、その労働者が介護を行うため一定期間休業することを認める制度です。

会社に介護休業の制度がない場合でも、育児・介護休業法を根拠に申し出を行うことができます。会社は制度がないことや、事業の繁忙などを理由に休業申出を拒むことはできません。

なお、常時10人以上の労働者(パート・アルバイトを含む)を使用する事業所は介護休業について、就業規則に必ず取得手続等を定めなければなりません。

(回答「2、3」のとき→【問 2 1】へ)

◆ 「介護休業制度に関する規定を設けている」と回答した事業所にお伺いします。

【問 1 7】 利用できる期間はいつまでですか。

1	3か月まで	(回答欄) 156
2	3か月を超える	

【問 1 8】 最近一年間にこの制度の利用がありましたか。(利用中を含む。)

1	あった	(回答欄) 157
2	なかった	

(回答「2」のとき→【問 2 1】へ)

◆ 「介護休業制度の利用があった」と回答した事業所にお伺いします。

【問 1 9】 その人数は何人ですか(男女別に記入)。

女性	158	人
男性	161	人

【問 2 0】 介護休暇制度の有無についてお伺いします。

1	ある	(回答欄) 164
2	ない	

(注) 「介護休暇」は、要介護状態にある対象家族の介護等を行う労働者が1人であれば、年5日まで、2人以上であれば年10日まで取得できます。(育児・介護休業法第16条の5)

ただし、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年6月30日まで、介護休暇制度の義務化は猶予されています。

(4) 仕事と育児・介護に関する両立支援についてお伺いします。

(注) 3歳未満の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者について、事業主は、所定労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません。(育児・介護休業法第23条)

平成22年6月30日から常時100人を超える労働者を雇用する事業主は、次のことが義務となりました。

①3歳未満の子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度(1日6時間)を設けなければなりません。

②3歳未満の子を養育する労働者から請求があった場合は、所定外労働を免除しなければなりません。

③介護休暇は、労働者が申し出れば取得させなければなりません。

ただし、常時100人以下の労働者を雇用する事業主についても、平成24年7月1日から義務となります。

【問 2 1】 育児を支援するための制度等がありますか。

1	ある	(回答欄) 165
2	ない	

【問 2 2】 介護を支援するための制度等がありますか。

1	ある	(回答欄) 166
2	ない	

◆ 「育児・介護を支援する制度等がある」と回答した事業所にお伺いします。

(注) 常時介護を要する対象家族を介護する労働者(日々雇用を除く)に関して、対象家族1人につき1要介護状態ごとに連続する93日(介護休業した期間及び別の要介護状態で介護休業等をした期間があれば、それとあわせて93日)以上の期間における所定労働時間の短縮又はフレックスタイム制等いずれかの導入が義務付けられています。(育児・介護休業法第23条第3項)

【問23】 育児の支援制度等としてどのようなものがありますか。

		ある	ない	
1	短時間勤務制度	1	2	167
2	フレックスタイム制	1	2	168
3	始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	1	2	169
4	所定外労働をさせない	1	2	170
5	託児所施設の設置運営	1	2	171
6	育児に要する経費の援助	1	2	172
7	その他 ( )	1	2	173

【問24】 介護の支援制度等としてどのようなものがありますか。

		ある	ない	
1	短時間勤務制度	1	2	174
2	フレックスタイム制	1	2	175
3	始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	1	2	176
4	介護サービスの費用の助成	1	2	177
5	その他 ( )	1	2	178

(注) 「その他」については、選択肢以外で育児・介護に関する支援制度等を設けている場合に「1 ある」を選択してください。  
「1 ある」を選択した事業所は〔 〕内にその制度等の概要を記入してください。

(5) 再雇用特別措置制度についてお伺いします。

【問25】 再雇用特別措置制度がありますか。

(注) 「再雇用特別措置制度」とは、妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した男女に対して、退職の際に将来再び雇用されることを希望する旨の申し出があった場合には、募集又は採用に当たって特別の配慮をする制度をいいます。(育児・介護休業法第27条)

1	ある	(回答欄) 179
2	ない	

(回答「2」のとき→【問28】へ)

◆ 「再雇用特別措置制度がある」と回答した事業所にお伺いします。

【問26】 再雇用する期間の上限を定めていますか。  
(例 退職して5年以内に就職を希望すれば再雇用する)

【問27】 最近1年間にこの制度の利用がありましたか。  
(利用中を含む。)

1	設けている	(回答欄) 180
2	設けていない	

1	あった	(回答欄) 181
2	なかった	

## 4 労働時間

### (1) 所定労働時間の短縮等についてお伺いします。

【問28】 就業規則等で定められた1週間の所定労働時間(所定外・休日労働・休憩時間を除く労働時間)を記入してください。

(注) 1 労働時間については、労働基準法第32条で法定労働時間が定められ、週40時間となっています。  
ただし、常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業、接客娯楽業、保健衛生業の各事業所については、1日8時間、週44時間となっています。

2 週によって異なる場合には、1か月平均又は変形時間内の平均で算出してください。

182	時間	分
-----	----	---

【問29】 最近一年間の一人当たりの総実労働時間(期間内に労働者が実際に労働した時間数)を所定内と所定外に分けて記入してください。

(平成22年7月1日から平成23年6月30日 : この期間については暦年・会計年度でも構いません。)

所定内実労働時間	+	所定外実労働時間	=	計(年間総実労働時間)
186		190		194
時間		時間		時間

【問30】 過去3年間(平成20年7月1日～平成23年6月30日)に年間で所定労働時間の短縮を実施しましたか。

1	実施した
2	実施しなかった

(回答欄)

198
-----

(回答「2」の時→【問32-①】へ)

◆ 「所定労働時間の短縮を実施した」と回答した事業所のみにお伺いします。

【問31-①】 短縮はどのような方法をとりましたか。(複数回答可・3つ以内)

【問31-②】 短縮に取り組んだ理由は何ですか。(複数回答可・3つ以内)

1	1日当たりの所定労働時間の短縮
2	何らかの週休2日制の実施
3	週休2日制の改善で休日を増加 (隔週2日制→完全週休2日制へ等)
4	週休日以外の休日の増加
5	連続休暇の導入・改善
6	変形労働時間制の導入・改善
7	その他 [ ]

(回答欄)

199
200
201

1	従業員(又は労働組合)からの要求
2	同業他社、関連企業に同調
3	社会情勢(時流)への同調
4	従業員の福利厚生を図るため
5	生産(販売)能率向上を図るため
6	法律改正、監督官庁からの指導のため
7	人材の確保(求人対策)のため
8	その他 [ ]

(回答欄)

202
203
204

【問31-③】 どのような効果がありましたか。  
(複数回答可・3つ以内)

1	生産(販売)が向上した
2	勤労意欲が向上した
3	人材の確保に役立った
4	従業員の定着率・出勤率が向上した
5	健康の維持増進に役立った
6	労働災害が減少した
7	労使関係が改善した
8	その他 [ ]

(回答欄)

205
206
207

【問31-④】 どのような問題が生じましたか。  
(複数回答可・3つ以内)

1	生産(販売)が減少した
2	設備投資、人件費等のコストが上昇した
3	顧客(取引先)の注文に対応できない
4	管理監督者など一部の者の負担が増大した
5	必要人員が確保できなくなった
6	特に問題はなかった
7	その他 [ ]

(回答欄)

208
209
210

【問31-⑤】 今後更に短縮する計画がありますか。

1	あ	る
2	な	い

(回答欄)

211
-----

(回答後→【問33】へ)

◆ 「所定労働時間の短縮を実施しなかった」と回答した事業所のみにお伺いします。

【問32-①】 短縮しなかった理由は何ですか。  
(複数回答可・3つ以内)

1	時間外・休日労働が増加するため
2	生産(販売)を減少させたくない
3	賃金コスト増により、経営への影響が懸念される
4	関連企業・顧客との関係懸念
5	賃金などに影響するため従業員や労働組合が希望しない
6	必要人員の確保が困難なため
7	すでに時短済みで現在の時間で問題ない
8	その他 [ ]

(回答欄)

212
213
214

【問32-②】 今後短縮する計画がありますか。

1	あ	る
2	な	い

(回答欄)

215
-----

(2) 所定外労働時間の短縮等についてお伺いします。

【問33】 最近1年間で所定外労働(残業・早出・休日出勤)を行いましたか。

(平成22年7月1日から平成23年6月30日 : この期間については暦年・会計年度でも構いません。)

1	行った
2	行わなかった

(回答欄)

216
-----

(回答「2」の時→【問37-①】へ)

◆ 「所定外労働を行った」と回答した事業所のみにお伺いします。

【問34】 所定外労働はどのようなものでしたか。

1	1年を通じて恒常的に行った	(回答欄) 217
2	特定の時期に行った	
3	時期的に一定していなかった	

【問35】 所定外労働を減らす対策を行っていますか。(複数回答可・2つ以内)

1	設備の近代化を図る	(回答欄) 218 219	(回答「1～8」の時→【問37-①】へ) (回答「9」の時→【問36】へ)
2	作業の合理化を図る		
3	人員(常用労働者)を増やす		
4	パート・アルバイトの採用増		
5	下請・外注を利用する		
6	変形労働時間制を導入する		
7	ノー残業デー(所定外労働をしない日)を導入する		
8	その他 [ ]		
9	特に行っていない		

【問36】 「所定外労働を減らす対策を特に行っていない」と回答した事業所のみにお伺いします。  
行っていない理由はどれですか。(複数回答可・2つ以内)

1	割増賃金を支払う方が、新規に雇用するより安く上がる	(回答欄) 220 221
2	いったん雇用すると解雇しにくくなるので、新規採用はしたくない	
3	設備投資による近代化は経費がかかるので困難	
4	関連企業、顧客との関係懸念	
5	その他 [ ]	

(3) 所定外労働時間等の割増賃金率についてお伺いします。

次の所定外労働時間等に対する割増賃金率について、該当する番号を記入してください。

【問37-①】 月60時間を超えない時間外労働(通常勤務日の8時間を超え、深夜労働に及ばない労働)

1	2	3	4	(回答欄) 222
0%(割増なし)	25%未満	25%	25%超	

(注) 平成22年4月1日から、労基法第37条第1項ただし書により、時間外労働が1か月60時間を超えた時間については、50%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

ただし、次の中小企業は当分の間猶予されています。

【問37-②】 休日労働(週1回または4週4日の法定休日の労働)

1	2	3	4	(回答欄) 223
0%(割増なし)	35%未満	35%	35%超	

業種	資本金の額又は出資の総額	又は	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	又は	50人以下
サービス業	5,000万円以下	又は	100人以下
卸売業	1億円以下	又は	100人以下
その他	3億円以下	又は	300人以下

【問37-③】 深夜労働(午後10時から午前5時までの間の労働)

1	2	3	4	(回答欄) 224
0%(割増なし)	25%未満	25%	25%超	

## 5 パートタイム労働者・派遣労働者

- ① 【問2】でパートタイム労働者、派遣労働者数を計上した事業者は、記入漏れのないようにお願いします。  
 ② 常用労働者のうちで、期間を定め雇われている労働者（契約社員・期間従業員等）を雇用している場合は、「6 正社員への登用制度」【問43】にお進みください。  
 ③ 上記①、②のどちらにも該当しない事業所については、調査終了です。

【問38】 【問2】に計上されているパートタイム労働者（アルバイトは除く）の直近の時間給を、職種別に記入してください。該当する者が複数の場合は平均額を記入してください。

職 種	対象人員	金額（時間給）
一般事務従事者	225 人	240 円
サービス・販売従事者	228	244
生産工程従事者	231	248
労務・作業従事者	234	252
技術専門職従事者	237	256

(注) 大分県における最低賃金は、平成22年10月24日から時間額643円です。  
 ただし、産業別最低賃金対象産業については、別の最低賃金が適用になります。

【問39】 パートタイム労働者の処遇についてお伺いします。

※ パートタイム労働法では、以下の質問項目については「努力義務化」されています。

	実施済	実施予定あり	実施予定なし	(回答欄)
パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、経験などを勘案して賃金を決定（パートタイム労働法第9条第1項）	1	2	3	260
通常の労働者と比較して、パートタイム労働者の職務の内容と一定期間の人材活用の仕組みや運用などが同じ場合、その期間について、賃金を通常の労働者と同じの方法で決定（パートタイム労働法第9条第2項）	1	2	3	261
キャリアアップのための訓練などについては、パートタイム労働者の職務の内容の違いの如何にかかわらず、成果、意欲、能力及び経験などに応じ実施（パートタイム労働法第10条第2項）	1	2	3	262

【問40】 【問2】に計上されている派遣労働者の労働者派遣契約書に基づく1時間当たりの派遣料の単価を、職種別に記入してください。

職 種	対象人員	金額（派遣料単価）
一般事務従事者	263 人	278 円
サービス・販売従事者	266	282
生産工程従事者	269	286
労務・作業従事者	272	290
技術専門職従事者	275	294

【問 4 1】 派遣労働者を使用している主な理由について  
2つまで選んでください。

1	雇用調整が容易なため
2	簡単な仕事内容であるため
3	人件費、経費負担が割安なため
4	繁忙期のみ雇用できるため
5	一般労働者の採用が困難であるため
6	資格、技能を持った人が必要であるため

(回答欄)

298	299
-----	-----

【問 4 2】 今後の派遣労働者の受け入れ予定について  
お伺いします。

1	増やしていきたい、 または新規に受け入れたい
2	従来どおり
3	減らしていきたい
4	未定

(回答欄)

300
-----

## 6 正社員への登用制度

【問 4 3】 正社員（期間の定めのない常用労働者）への登  
用制度がありますか。

種 別	制度 あり	制度 なし
契約社員・期間従業員から	1	2
パートタイム労働者から	1	2
派遣労働者から	1	2

(回答欄)

301
302
303

【問 4 4】 最近一年間にこの制度により正社員へ登用  
した実績がある場合はその人数を記入して  
ください。

種 別	人 数
契約社員・期間従業員から	304
パートタイム労働者から	307
派遣労働者から	310

◎ ご協力ありがとうございました。

恐れ入りますが、記入漏れや誤りがないか、もう一度ご確認のうえ、  
同封の返信用封筒に入れて、7月15日（金）までに投函してください。