

令和4年度三重県内事業所労働条件等実態調査

調査ご協力のお願い

日頃から、県行政に格別のご理解ご協力をいただき、誠にありがとうございます。

三重県では、例年、県における勤労福祉行政の推進に役立てるとともに、労使双方の皆様から資料としてご利用いただくため、県内の事業所を対象に労働条件等の実態調査を実施しています。

また、平成31年4月に「働き方改革関連法」（正式名称：働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律）が施行されたこともあり、労働条件の実態調査と併せて、働き方改革に関する意識等についても調査を実施しています。

この調査は、常用従業者数が10人以上300人未満の事業所を対象とするもので、調査結果は今後の施策の参考とさせていただきます。

なお、今回の調査で得られた結果は、すべて統計的に処理し、調査の目的以外には使用しませんので、みなさまにご迷惑がかかることは一切ございません。

ご多用のところ、誠に恐縮ですが、この調査の趣旨をご理解いただき、ご協力を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

三重県 雇用経済部 雇用対策課

【ご記入に際してのお願い】

1. この調査は事業所を単位として行っています。特に断りのない場合は、令和4年7月31日現在の状況を記入してください。なお、一部の項目で事業所によっては親会社若しくは本社等にご確認いただく必要がある場合もございます。ご面倒ですがご協力のほどお願いいたします。
2. 回答はすべて設問の回答欄に記入してください。該当する番号を○で囲むか、必要事項を記入してください。
3. 事業所の所在地・名称・常用従業者数などの把握に誤りがございましたら、ご容赦のほどお願い申し上げます。
4. 回答用紙の返送につきましては、同封の返信用封筒（切手不要）に封入の上、令和4年9月30日（金）までに送付いただきますようお願いいたします。
5. この調査についてのお問い合わせは、下記までお願いいたします。

三重県 雇用経済部 雇用対策課 働き方改革・勤労福祉班

〒514-8570 津市広明町13番地

TEL 059-224-2454

FAX 059-224-2455

【 質 問 ・ 回 答 用 紙 】

◎ 事業所の現況について

事業所の現況等についてまずご記入下さい。

企業名		事業所名 (※1)	
主な 事業内容	1 建設業 2 製造業 3 電気・ガス・熱供給・水道業 4 情報通信業 5 運輸業, 郵便業 6 卸売業, 小売業 7 金融業, 保険業 8 不動産業, 物品賃貸業 9 学術研究, 専門・技術サービス業 10 宿泊業, 飲食サービス業 11 生活関連サービス業, 娯楽業 12 教育・学習支援業 13 医療, 福祉 14 複合サービス事業 15 サービス業 (ほかに分類されないもの)		
所在地			
記入者氏名		電話番号	
労働組合の 有無(※2)		常用従業者数(※3)	人

※1 事業所とは、〇〇支店、〇〇工場など、一定の場所において相関連する組織のもとで継続的に行われる作業の一体をいい、一つの事業であるかどうかは、主に同一の場所で事業を行っているかどうかによって決定されます。郵送でお送りさせていただいた所在地の事業所に関して、回答してください。

※2 ここでいう労働組合とは、企業別労働組合を指し、一事業所または同一企業の労働者のみで構成される組織です。

※3 本調査における常用従業者とは、事業所に使用され（雇用契約により）給与を支払われる労働者（船員法の船員を除く）のうち、次のいずれかに該当する者をいいます。

- (1) 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて（雇用契約により）雇われている者
- (2) 日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2か月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者

令和4年7月31日現在で、事業所の常用従業者数が10人未満もしくは300人以上でしたら、以降の質問につきましては記入・回答の必要はありません。

上記の「事業所の現況等について」のみ記入いただき、ご返送ください。

該当事業所(常用従業者数が10人以上300人未満)の場合は引き続き設問にご協力ください。

1 常用従業者の状況について

問1 常用従業者数について記入してください。(令和4年7月31日現在の状況について記入してください)

		常用従業者数 (人)	常用従業者の状況	
			平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)
正社員	男			
	女			
有期雇用契約社員 (フルタイム労働者)	男			
	女			
パートタイム労働者	男			
	女			

●正社員

期限の定めのない雇用契約を締結している従業者をいいます。

●有期雇用契約社員

期間の定めのある雇用契約を締結している従業者をいい、契約社員、嘱託等名称の如何を問いません。

●パートタイム労働者 (パート、アルバイト等名称の如何を問いません)

常用労働者のうち、

- ① 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者
- ② 1週の所定労働時間が一般労働者よりも短い者

- ※ なお、役員等であっても、店長や工場長のように常時勤務して、一般労働者と同じ給与規則で毎月の給与を支払われる者や、事業主の家族でも、他の労働者と同様に業務に従事し給与が支払われる者は常用従業者とします。
- ※ 派遣を受けている労働者、請負契約による労働者は常用従業者に含めないでください。

2 労働時間・休日休暇等について

問2 正社員の通常の1日、1週の所定労働時間は何時間何分ですか。
(令和4年7月31日現在の状況について記入してください)

1 日		時間		分
1 週		時間		分

- ※ 「所定労働時間」とは、労働協約や就業規則等で定められた正規の始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を除いた労働時間をいいます。なお、労働者によって所定労働時間が異なる場合は、最も多くの労働者に適用されるものを当該事業所の所定労働時間としてください。
- ※ 休憩時間は労働者に自由に利用させなければならない時間であり、単に作業に従事しただけでいつでも作業にとりかかれる状態で待機させている時間については労働時間に当たり休憩時間ではありません。
- ※ **10人以上300人未満の事業所では、所定労働時間は、法定労働時間である1日8時間、1週40時間を超えない範囲で定めることとなっています。**
- ※ 変形労働時間制を採用している場合は、期間内で平均したものを当該事業所の所定労働時間としてください。なお、変形労働時間制を採用している事業所においては、期間内の週平均の労働時間が40時間を超えなければ、特定の日に1日の法定労働時間(8時間)を超えたり、特定の週に法定労働時間を超えても、法定労働時間に収まっているとして扱います。

問3 正社員1人当たりの令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）の月平均所定外労働時間は何時間何分ですか。

1人当たりの月平均所定外労働時間		時間		分
------------------	--	----	--	---

※ 所定外労働時間とは、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数をいいます。なお、管理職等時間外支払いが発生しない正社員については平均時間算出の基礎となりません。

問4 令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）の正社員1人あたりの年間総休日数は何日ですか。

1人当たりの年間総休日日数		日
---------------	--	---

※ 休日とは、就業規則、労働協約又は労働契約等において、労働義務がないとされた日のことをいい、土日等週休日、祝日、夏季休業などをいいます。ただし、年次有給休暇分や雇用調整、生産調整のための休業分は含まれません。

問5 令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）の正社員1人あたりの年次有給休暇取得日数は、何日ですか。（小数点第2位を四捨五入して小数点第1位まで記入）

※ 取得日数は、労働者が実際に利用した日数をいいます。

		.		日
--	--	---	--	---

問6 各種休暇制度の導入状況について、それぞれ該当するものを1つ選んでください。いずれも労働基準法で定める年次有給休暇以外で制定された有給の休暇制度についてお答えください。

(令和4年7月31日現在の状況について記入してください)

(1) 正社員について

	導入している	導入していない	
		導入予定あり	導入予定なし
リフレッシュ休暇	1	2	3
ボランティア休暇	1	2	3
慶弔休暇	1	2	3
夏季特別休暇	1	2	3
病気休暇	1	2	3
不妊治療のための休暇	1	2	3
配偶者出産休暇	1	2	3
教育訓練休暇	1	2	3
その他 (.....)	1	2	3

(2) 有期雇用契約社員について

	フルタイム労働者		パートタイム労働者	
	ある	ない	ある	ない
リフレッシュ休暇	1	2	1	2
ボランティア休暇	1	2	1	2
慶弔休暇	1	2	1	2
夏季特別休暇	1	2	1	2
病気休暇	1	2	1	2
不妊治療のための休暇	1	2	1	2
配偶者出産休暇	1	2	1	2
教育訓練休暇	1	2	1	2
その他 (.....)	1	2	1	2

- ※ 「リフレッシュ休暇」とは、勤労者のリフレッシュを目的として勤労者に付与する有給の連続休暇をいいます。
- ※ 「ボランティア休暇」とは、各種社会貢献活動を行う場合に付与する有給の休暇をいいます。
- ※ 「慶弔休暇」とは、本人や近親者の結婚、出産などの慶事や近親者の死亡という弔事がおきた場合に取得する有給の休暇をいいます。
- ※ 「夏季特別休暇」とは、従業員を一斉に休ませる夏季休業とは異なり、夏季の一定期間に取得できる有給の休暇をいいます。
- ※ 「病気休暇」とは、負傷や疾病のため療養する必要があり、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合の有給の休暇をいいます。
- ※ 「不妊治療のための休暇」とは、休暇の目的が不妊治療に限られている休暇をいいます。
- ※ 「配偶者出産休暇」とは、妻の出産に伴う入院の付き添い等を行う男性労働者が取得できる有給の休暇をいいます。
- ※ 「教育訓練休暇」とは、企業が社員の資格取得や技術を身につけることを目的として付与する有給の休暇をいいます。

3 新規学卒者の採用とインターンシップについて

問7 貴事業所において、令和3年4月以降に、新規学卒者（卒業後3年以内の既卒者（新卒扱い）を含む）の採用実績はありましたか。該当するものをすべて選んでください。

（複数回答可）

大学等卒の新規学卒者を採用した	1
高校卒の新規学卒者を採用した	2
中学卒の新規学卒者を採用した	3
新規学卒者の採用はなかった	4

※「大学等」とは高等教育機関（大学・短期大学・高等専門学校・専修学校専門課程等）をいいます。

問8 生徒・学生のインターンシップの受け入れとその後の採用についてお伺いします。

過去3年間（平成31年4月1日から令和4年3月31日まで）で、貴事業所において、それぞれの年度において受け入れた生徒・学生の人数と、そのうち令和4年7月31日までに貴社に就職した者の数について記入してください。インターンシップを実施していない場合や、実施したが生徒・学生の受け入れがなかった場合は「0人」と記入してください。

(1) 高校生のインターンシップ

インターンシップの実施年度	貴事業所で受け入れた生徒の人数 ()内はそのうち令和4年7月31日までに貴社に就職した者
令和元年度	人 (左のうち 人)
令和2年度	人 (左のうち 人)
令和3年度	人 (左のうち 人)

(2) 大学生等のインターンシップ

インターンシップの実施年度	貴事業所で受け入れた学生の人数 ()内はそのうち令和4年7月31日までに貴社に就職した者
令和元年度	人 (左のうち 人)
令和2年度	人 (左のうち 人)
令和3年度	人 (左のうち 人)

※ 年度はその年の4月1日からその翌年の3月31日までの1年間をいいます。

※ 「大学生等」とは高等教育機関（大学・短期大学・高等専門学校・専修学校専門課程等）の学生をいいます。

※ 貴事業所で受け入れた生徒・学生のうち貴社に就職した者とは、貴事業所とは他の貴社の事業所（本社や別の支社、工場等）に採用された場合を含みます。（例）A社のB事業所でインターンシップに参加した生徒・学生が、A社のC事業所に就職した場合。

4 正社員の中途採用について

問9

(1) 貴事業所において、令和3年度（令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間）に、正社員の中途採用の募集を行いましたか。該当するものを1つ選んでください。

募集した	募集しなかった		
1	今後、必要があれば募集したい	今後募集しない	わからない
	2	3	4

(2) 上記(1)で「1 募集した」「2 今後、必要があれば募集したい」と回答した事業所にお伺いします。正社員の中途採用を実施する理由は何ですか。該当するものをすべて選んでください。

(複数回答可)

専門的な知識やスキルを持つ人材が欲しいから	1
専門的な知識やスキルがなくとも、仕事経験が豊富な人材が欲しいから	2
人材育成にかかる時間・コストを削減できるから	3
新規学卒者だけでは人材確保ができないから	4
年齢など従業員の人員構成の適正化を行う必要があるから	5
その他 ()	6

5 高齢者雇用について

問10 定年制の導入状況について、該当するものを1つ選んでください。(令和4年7月31日現在の状況について記入してください)

一律定年制 (歳)	職種別定年制	その他の定年制	定年制なし
1	2	3	4

※ 一律定年制とは、一定の年齢に達することで退職する制度で、職種別等で定年に差を設けず、特定の年齢に達したら、全ての者が定年となる制度をいいます。

問11 上記問10で「1 一律定年制」「2 職種別定年制」「3 その他の定年制」と回答した事業所にお伺いします。定年退職後の継続雇用制度はありますか。それぞれ該当するものを1つ選び、「1 ある」を選んだ場合には雇用可能な年齢の上限を記入してください。(上限がない場合は—を記入)

	ある	雇用可能な年齢の上限 (上限がない場合は—)	ない
勤務延長制度	1	(歳まで)	2
再雇用制度	1	(歳まで)	2

※ 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、引続き雇用する制度をいいます。

※ 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、あらためて雇用する制度をいいます。

問12 高齢者雇用安定法について

(1) 令和3年4月より、これまでの65歳までの雇用の確保義務に加え、70歳までの就業機会を確保する努力義務が新たに設けられました。

貴事業所において、70歳までの就業機会の確保への対応状況について教えてください。

該当するものを1つ選んでください。

既に必要な対応が完了している	1
今後対応を予定しているまたは対応を検討している	2
対応が必要だが、何をすべきかわからない	3
対応する必要はない	4

問15 育児休暇制度

* 育児休暇制度とは、「育児・介護休業法」で定める「育児休業」を除いた育児関係のための休暇で、労働基準法で規定する年次有給休暇を取得する場合は除きます。

(1) 育児休暇制度について、就業規則等に規定がありますか。該当するものを1つ選んでください。

ある	ない
1	2

(2) 貴事業所で過去1年（令和3年4月1日から令和4年3月31日まで）に育児休暇を開始した従業員数について記入してください。（該当がない場合は「0人」と記入）

	男 性	女 性
令和3年4月1日から令和4年3月31日までに育児休暇を開始した従業員数	人	人

問16 仕事と子育ての両立支援のための制度はありますか。該当するものをすべて選んでください。
(複数回答可)

所定外労働をさせない制度	1
短時間勤務制度	2
育児看護休暇等の制度	3
在宅勤務制度	4
育児に関する経費の援助	5
事業所内託児施設の設置・運営	6
その他()	7
制度はない	8

問17 介護休業制度

* 介護休業制度とは、要介護状態にある家族介護のため一定期間休業できる制度をいいます。家族介護のため、労働基準法で規定する年次有給休暇を取得する場合は除きます。（平成7年4月から、「育児・介護休業法」において義務化されています。）

(1) 介護休業制度上の最長休業期間について、該当するものを1つ選んでください。

93日（法定どおり）	94日～半年	半年超	定めていない
1	2	3	4

(2) 介護休業期間中の賃金（雇用保険の給付を除く）について、該当するものを1つ選んでください。

無 給	一部支給	全額支給	定めていない
1	2	3	4

問18 貴事業所で過去1年（令和3年4月1日から令和4年3月31日まで）に介護休業を開始した従業員数について記入してください。（該当がない場合は「0人」と記入）

	男 性	女 性
令和3年4月1日から令和4年3月31日までに介護休業を開始した従業員数	人	人

問19 介護休暇制度

※ 介護休暇制度とは、要介護状態にある家族の介護のため、半日単位で取得する休暇をいいます。介護休暇は労働基準法で定める年次有給休暇とは別に与える必要があります。（平成24年8月から、100人以下の事業主にも「育児・介護休業法」において義務化されています。）

- (1) 介護休暇制度について、就業規則等に法定を上回る規定がありますか。該当するものを1つ選んでください。（法定は1人につき年5日、2人以上につき年10日）

ある	ない
1	2

- (2) 事業所で過去1年（令和3年4月1日から令和4年3月31日まで）に介護休暇を開始した従業員数について記入してください。（該当がない場合は「0人」と記入）

	男 性	女 性
令和3年4月1日から令和4年3月31までに介護休暇を開始した従業員数	人	人

7 男女共同参画の取組について

- 問20 女性の能力発揮促進のための企業の積極的な取組 [ポジティブアクション] について、該当するものを1つ選んでください。

取り組んでいる	取り組んでいない		
	予定あり	検討中	予定なし
1	2	3	4

※ ポジティブアクションとは、過去の雇用慣行や性別役割分担などが原因で男女労働者間に事実上生じている格差の是正を目的として行う措置（例：役職者への登用・女性の職域拡大等）をいいます。

※ 令和4年4月1日から、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出、情報公開が、101人以上300人以下の中小企業にも義務化されています。

- 問21 今後女性が長く働ける環境づくりについて、どの程度取り組もうと思いますか。該当するものを1つ選んでください。

積極的に取り組みたい	1
無理のない範囲で取り組みたい	2
取り組みたいが、実際は難しい	3
取り組みを考えていない	4

- 問22 現在、係長・主任以上の従業員は何人いますか。また、そのうち女性は何人いますか。（該当がない場合は「0人」と記入）

	人 数	左のうちの女性
役 員	人	人
管理職 (管理監督者として裁量権を有する)	部長相当職	人
	課長相当職	人
係長・主任	人	人

問23 職場におけるハラスメント対策の取組（セクシュアルハラスメント、SOGIハラスメント、パワーハラスメント、マタニティ・パタニティハラスメント等）について、該当するものをすべて選んでください。
(複数回答可)

ハラスメントは許さないという方針をたて周知している	1
就業規則等でハラスメントの防止対策措置を規定している	2
ハラスメントに関する研修等を行っている	3
ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託含む）	4
その他のハラスメント対策に取り組んでいる	5
特に何もしていない	6

※ SOGI（ソジ）とは、性的指向（好きになる相手、性的対象が誰（同性・異性・両性）であるか）・性自認（自分の性別をどう認識するか）のこと。（LGBTがセクシュアルマイノリティーの人たちを指すのに対し、SOGIは全ての人が持つ性的指向・性自認を表します。）

※ 令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行され、中小企業においては、令和4年4月1日より職場のパワーハラスメント防止措置を講じることが義務化されています。

8 メンタルヘルス対策への取組について

問24 (1) 職場のメンタルヘルス対策に取り組んでいますか。該当するものを1つ選んでください。

取り組んでいる	取り組んでいない
1	2

(2) 上記(1)で「1 取り組んでいる」と回答した事業所にお伺いします。

職場のメンタルヘルス対策の取組について、該当するものをすべて選んでください。

(複数回答可)

メンタルヘルス対策に関する計画を策定、実施している	1
メンタルヘルス対策の実務を行う担当者を選任している	2
従業員への教育研修等を実施して、情報提供を行っている	3
管理監督者への教育研修等を実施して、情報提供を行っている	4
従業員のストレス状況などの調査（ストレスチェック）を実施している	5
職場環境等の評価及び改善を行っている	6
社内メンタルヘルス対策相談窓口を設置している	7
医療機関を活用した対策を実施している	8
他の外部機関を活用した対策を実施している	9
その他（.....）	10

9 多様な就労形態の導入について

問25 従業員の兼業・副業を認めていますか。該当するものを1つ選んでください。

認めている	認めていない		
	今後認める予定 または認めることを 検討している	認める予定はない	わからない
1	2	3	4

(2) 導入してみて、良かったことはありますか。該当するものをすべて選んでください。(複数回答可)

人材の離職抑制・就労継続支援	1
業務プロセスの革新	2
事業運営コストの削減	3
非常時の事業継続性（BCP）の確保	4
企業ブランド・企業イメージの向上	5
従業員のワーク・ライフ・バランスの向上	6
企業の生産性の向上	7
特になし	8
その他（_____）	9

(3) 導入してみて、課題に感じたことはありますか。該当するものをすべて選んでください。(複数回答可)

事業の性質が合わない・できる業務が限られる	1
業務の進行管理が難しい	2
予想以上に導入コストがかかった	3
セキュリティ対策	4
印鑑や紙資料が使えない	5
社内コミュニケーションの低下	6
顧客等外部への対応が難しい	7
従業員の労務管理が難しい	8
従業員の勤務評価が難しい	9
テレワークを行う環境が整っていない従業員が多い	10
従業員の通信費の負担	11
特になし	12
その他（_____）	13

問28 問26で「テレワークを導入していない」と回答した事業所にお伺いします。

テレワークの導入を検討されていますか。また、導入に際して課題に感じていることはありますか。該当するものを選んでください。

(1) 導入を検討していますか。該当するものを1つ選んでください。

検討している	検討していない
1	2

(2) 導入に際して課題に感じることはありますか。該当するものをすべて選んでください。(複数回答可)

導入に関するノウハウがない	1
事業の性質が合わない・できる業務に限られる	2
業務の進行管理	3
導入コスト	4
セキュリティ対策	5
印鑑や紙資料が使えない	6
社内コミュニケーションの低下	7
顧客等外部への対応	8
従業員の労務管理	9
従業員の勤務評価	10
特になし	11
その他 ()	12

10 誰もが働きやすい職場づくりについて

問29 働き方改革関連法の施行について

(1) 平成31年4月より、時間外労働の上限を「月45時間、年360時間」とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできないこととされました。(中小企業は令和2年4月から適用)

貴事業所では、長時間労働対策のために、どのような対応を取られていますか。該当するものを、すべて選んでください。(複数回答可)

計画的な残業禁止の設定(ノー残業デーの実施等)	1
定時退社しやすい雰囲気づくり(終業の呼びかけ等)	2
長時間労働者への助言・相談	3
長時間労働者の上司への指導	4
客観的な労働時間の把握・管理(勤怠管理システムやタイムカード等)	5
仕事の平準化や業務の見直し等	6
時間外勤務の少ない従業員を評価する制度	7
その他 ()	8
特に行っていない	9

※ 自動車運転業務、建設事業、医師等は、猶予期間を設けた上で規制を適用する等の例外あり。

※ 研究開発業務は、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。

(2) 平成31年4月より、使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日、年次有給休暇を確実に取得させる必要があります。貴事業所では、年次有給休暇の取得促進のため、どのような対応を取られていますか。該当するものをすべて選んでください。(複数回答可)

取得率を経営管理指標としている	1
取得の日数が少ない者への声かけ	2
管理職層の理解促進のための取組	3
一斉年休の実施	4
半日年休制度の実施	5
時間単位年休制度の実施	6
個人別年休の計画的取得促進のための取組	7
その他 ()	8
特に行っていない	9

(3) 平成31年4月より、「勤務間インターバル制度」の導入が努力義務化されました。貴事業所では、「勤務間インターバル制度」を導入していますか。該当するものを1つ選んでください。

※「勤務間インターバル制度」とは、勤務終了後、一定時間以上の「休息时间」を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するもの

導入している	導入していない		
	今後導入を予定している または導入を検討している	導入する予定はない	わからない
1	2	3	4

問30 貴事業所において、働き方改革を推進する取組を行う中で、課題となることは何ですか。該当するものをすべて選んでください。

(複数回答可)

管理職の意識改革や取組促進が進んでいない	1
従業員の意識改革や取組促進が進んでいない	2
経営者の理解や推進力が足りない	3
業務量に対して、適正な人員の確保ができていない、人手不足	4
働き方改革の取組に対するノウハウが不足している	5
働き方改革の取組を推進する人材の確保ができていない	6
取引先の理解を得られていない	7
その他 ()	8
特になし	9

問31 働き方改革に取り組むことは、貴事業所にとってどのような成果をもたらすものと考えられますか。該当するものをすべて選んでください。

なお、現在取り組んでいない事業所においても、取り組むとすれば、どんな事が成果として期待できるのかを回答してください。

(複数回答可)

従業員のモチベーションの向上	1
優秀な人材の確保	2
人材の定着・離職防止	3
生産性の向上	4
従業員の心身の健康管理	5
法律の遵守	6
企業イメージの向上	7
コストダウン	8
その他 ()	9
成果としてもたらされること(期待できること)は特になし	10

