



労働福祉等実態調査票

大分県商工労働部雇用労働政策課

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30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9月28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、大分県雇用労働政策課までお願いします。電話(097-506-3353)

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
9人 以下	10～ 29人	30～ 99人	100～ 299人	300人 以上

(回答欄)

【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いません)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(正社員等)	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 (所定労働時間が短い、または所定労働日数が少ない者)	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。
 ① 通常の所定労働時間で期間を定めずに雇われている者
 ② 通常の所定労働時間で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常用労働者より短い者
 ② 1日の所定労働時間が常用労働者と同じで1週間の所定労働日数が常用労働者より少ない者
 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
- ※ 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。

【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) 69
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
 服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、「6 パートタイム労働者・派遣労働者」、「7 登用制度」の(3)の項を除いて、
常用労働者についてご回答ください。

2 労働時間

(1) 所定労働時間等についてお伺いします。

【問 5】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。

61	時間	分

【問 6】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(残業)に分けて記入してください。

(平成29年7月1日から平成30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。)

(注) 1 所定(内)労働時間とは、就業規則や労働契約書等で定められた労働時間です。
 2 所定外労働時間とは、いわゆる残業時間です。
 3 1か月平均の総実労働時間を把握している場合は、それから算出(×12)しても構いません。

所定内実労働時間	+	所定外実労働時間(残業時間)	=	計(年間総実労働時間)
65		69		73
時間		時間		時間

3 休日休暇制度

(1) 年次有給休暇についてお伺いします。

【問 7】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29年7月1日から平成30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	77	日
1年間に取得した年次有給休暇の日数	79	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は次のとおりです。

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 8】時間単位年休制度の導入状況についてお伺いします。

1	設けている	→ (回答欄) 81
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	

4 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できます。(労基法第39条第4項)

4 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 9】 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。)

	（左記の対象者の出産後の状況）			
	育児休業対象者	育児休業を取得した者	育児休業を取得しなかった者	出産を機に退職した者
女性	82	85	88	91
男性	94	97	100	103

(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 10】 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。)

	1週間未満	1週間以上 1ヶ月未満	1ヶ月以上 3ヶ月未満	3ヶ月以上 6ヶ月未満	6ヶ月以上 1年未満	1年以上
女性	106	109	112	115	118	121
男性	124	127	130	133	136	139

(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 11】 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
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

(回答欄)

142

(回答「2、3」のとき→【問 15：子の看護休暇制度の有無】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 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になります。(パパママ育休プラス)

◆ 「設けている」と回答した事業所にお伺いします。

【問 12】 利用できる期間はいつまでですか。ただし、パパママ育休プラスは考慮しないものとします。

※上記【問11】(注)②を参照のこと。

1	子が満1歳に達するまで (ただし一定の場合は満2歳に達するまで)
2	産休終了後1年間
3	子が満1歳6か月に達するまで
4	子が満3歳に達するまで
5	その他

(法定どおり。)

(回答欄)

143

【問13】 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) 144
2	採用していない	

【問14】 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) 145
2	実施していない	

【問15】 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) 146
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、子の病気やけがのほか、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16】 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) 147
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20：介護休暇制度の有無】へ)

◆ 「設けている」と回答した事業所にお伺いします。

【問17】 利用できる期間はいつまでですか。

1	93日まで	(回答欄) 148
2	93日を超える	

【問18】 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) 149
2	なかった	

(回答「2」のとき→【問20：介護休暇制度の有無】へ)

◆ 「あった」と回答した事業所にお伺いします。

【問19】 その人数は何人ですか(男女別に記入)。

女性	150	人
男性	153	人

【問20】 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) 156
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は、対象家族が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)

5 病 気 休 職 制 度

(1) 連続して1カ月以上利用できる病気休職制度についてお伺いします。

【問21】 通常の年次有給休暇以外で、連続して1カ月、従業員が私傷病時に利用できる休暇・休職・休業する制度（慣行を含む。労働災害による休職制度を除く。以下「病気休職制度」という。）がありますか。

1	ある	(回答欄) 157
2	ない	

(回答「2」のとき→【問25：メンタルヘルスや私傷病治療と仕事の両立の課題】へ)

【問22】 病気休職制度を就業規則等で規定していますか。

1	規定している	(回答欄) 158
2	規定していない	

【問23】 病気休職制度の休職期間の上限について、該当する番号を1つ選んでください。

期間	3カ月まで	3カ月超から 6カ月まで	6カ月超から 1年まで	1年超から 1年6カ月まで	1年6カ月から 2年まで	2年から 2年6カ月まで	2年6カ月超 から3年まで	3年超	上限なし
番号	1	2	3	4	5	6	7	8	9

(回答欄)
159

【問24】 平成30年6月30日現在、病気休職制度を利用している休職者数について伺います。

	(回答欄)	
病気休職者数	160	人
うちメンタルヘルスによる休職者数	162	人

【問25】 メンタルヘルスや私傷病の治療と仕事を両立させるために、どのようなことが課題となっていますか。

	治療と仕事を両立させるための課題	課題である	課題でない	回答欄
1	求職者の復帰後の仕事の与え方、配置	1	2	164
2	代替要員の確保が困難	1	2	165
3	再発防止対策	1	2	166
4	休業期間中の給与の保障が困難	1	2	167
5	上司・同僚の理解が困難	1	2	168
6	疾病にかかわる個人情報の管理が困難	1	2	169
7	主治医との連携が困難	1	2	170
8	両立支援に関する教育・研修	1	2	171
9	傷病手当金などの申請手続が複雑	1	2	172
10	産業保健スタッフの活用コストが高い	1	2	173
11	主治医とのコンタクトで求職者本人の同意を得るのが難しい	1	2	174
12	その他	1	2	175

6 パートタイム労働者・派遣労働者

【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、対象人員について記入漏れのないよう
 をお願いします。
 計上していない場合は「7 登用制度」【問31：正社員への登用制度】にお進みください。

【問26】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	176 人	179 百 十 円
サービス・販売従事者	183	186
生産工程従事者	190	193
労務・作業従事者	197	200
技術専門職従事者	204	207

(注) 大分県における最低賃金は、平成29年10月1日から時間額737円です。
 ただし、産業別最低賃金対象産業については、別途最低賃金が適用になります。

〔職種の区分〕

- 一般事務 …… 経理・一般事務等のほか、コンピュータ従事者、集金人等を含む。
- サービス・販売 …… 接客従事者、理・美容師等、各種サービス従事者、化粧品、保険等のセールスをはじめとする販売員。
- 生産工程 …… 生産・建設現場従事者(労務作業者を除く。)及び運搬作業に従事する者。
- 労務・作業 …… 建物の清掃員及び作業所の資材整理や雑役等の簡単な作業に従事する者。
- 技術専門職 …… 危険物取扱者、看護師等の専門的業務従事者。

【問27】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10条）	1	2	3	211
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11条第2項）	1	2	3	212

【問28】【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	213 人	216 百 十 円
サービス・販売従事者	220	223
生産工程従事者	227	230
労務・作業従事者	234	237
技術専門職従事者	241	244

(注) 一般事務従事者など職種の説明は【問26】の(注)を参照してください。

【問29】派遣労働者を使用している主な理由について2つ 【問30】今後の派遣労働者の受け入れ予定について
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)

248	249
-----	-----

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)

250

7 登用制度

(1) 正社員への登用についてお伺いします。

【問31】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。 【問32】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	制度		(回答欄)
	あり	なし	
契約社員・期間従業員から	1	2	251
パートタイム労働者から	1	2	252
派遣労働者から	1	2	253

種 別	人 数		
契約社員・期間従業員から	254		人
パートタイム労働者から	257		
派遣労働者から	260		

(2) 女性の管理職登用についてお伺いします。

【問33】管理職の人数について記入してください。

管理職		(注) 取締役や監査役などの いわゆる役員(使用者) は除きます。
全 体	263 人	
うち女性	266 人	

【問34】女性を管理職に登用するために、実施しているものがありますか。

		実施している	実施していない	(回答欄)
a	人材育成制度を整備した	1	2	269
b	資格に対する助成をした	1	2	270
c	仕事と家庭の両立のための制度を整備した	1	2	271
d	評価制度や昇進・昇格基準を明確にした	1	2	272
e	意欲がある社員を積極的に登用した	1	2	273
f	長期的視野で育成するため多様な業務に配置した	1	2	274

【問35】女性の管理職への登用について、障壁は何だと思いますか。（複数回答可・3つ以内）

1 必要な知識や経験を有する女性が少ない	6 ロールモデルが少ない、いない
2 本人の昇進意欲がないこと	7 正規採用の女性が少ない
3 家庭との両立が難しそう	8 職場の認識・理解の不十分さ
4 出張・転勤等への対応が困難	9 顧客や取引先に認識・理解の不十分さ
5 勤務年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう	

(回答欄)

275
276
277

(3) 有期労働契約社員の無期転換についてお伺いします。

【問36】いわゆる「無期転換ルール」への対応として、就業規則の整備（改正）等を行いましたか。

1 行った
2 行っていない

(回答欄)

278

【問37】最近一年間に「無期転換ルール」による無期労働契約社員（期間の定めのない労働者）への転換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	279
パートタイム労働者から	282
派遣労働者から	285

(注) 無期転換ルールとは、労働契約法の改正により、契約期間に定めがある労働契約(有期労働契約)が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換されるルールのことです。

例えば契約期間が1年の場合、5回目の更新後の1年間に、契約期間が3年の場合、1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。

また雇用されている方のうち、原則として有期労働契約期間が通算5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。

8 働きやすい環境づくり

(1) 「ワーク・ライフ・バランス」についてお伺いします。

【問38】「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っていますか。

1 言葉も内容も知っている
2 言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない
3 知らない

(回答欄)

288

(注) ワーク・ライフ・バランスとは、働くすべての方々が仕事と仕事以外の生活(育児・介護・地域活動等)との調和を図り、その両方を充実させることで、仕事と私生活の相乗効果を高める考え方です。生活を大切にしながら、やりがいや充実感をもって働ける環境づくりは、企業の成長を支える人材の確保・定着、生産性の向上などさまざまなメリットをもたらす重要な経営戦略となります。

問38で「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」、「知らない」と回答した場合も、上記説明をお読みの上、以下の設問にご回答ください。

【問39】ワーク・ライフ・バランスを実現（または推進）するために実施している取組がありますか。

	実施している	実施していない
a 役員、管理職や一般従業員に対するワーク・ライフ・バランスの啓発・研修を行う	1	2
b 長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直しを行う	1	2
c 有給休暇取得の奨励、時間単位での有給休暇取得など、年次有給休暇の取得を促進する	1	2
d 経営トップや管理職が率先してワーク・ライフ・バランスを支援する制度(育児・介護休業、短時間勤務など)を利用する	1	2
e 従業員のニーズを把握するための意識調査やアンケート調査を実施する	1	2
f 自社が実施している制度などを従業員に周知したうえで、積極的に活用させる	1	2
g 社内に相談窓口を設置する	1	2

(回答欄)

289
290
291
292
293
294
295

【問40】 ワーク・ライフ・バランスに関する具体的な支援制度として、実施しているものがありますか。

	実施している	実施していない	(回答欄)
a 法定以上の育児休業制度	1	2	296
b 法定以上の介護休業制度	1	2	297
c 法定以上の子の看護休暇制度	1	2	298
d 事業所内保育所の設置	1	2	299
e 保育料補助等育児に関する経済的支援	1	2	300
f 介護サービス費用補助等介護に関する経済的支援	1	2	301
g 情報提供や研修など復職への支援	1	2	302
h 産業医によるカウンセリング機会の設置	1	2	303
i 従業員の健康づくり、病気の予防措置・治療等に対する支援	1	2	304

	実施している	実施していない	(回答欄)
j 健康に関する管理職研修や従業員への講話の機会の設置	1	2	305
k 在宅勤務	1	2	306
l 勤務地の限定	1	2	307
m 時差出勤	1	2	308
n フレックスタイム制	1	2	309
o 短時間勤務	1	2	310
p トレーナーの採用等による新人のサポート	1	2	311

【問41】 ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での問題点は何ですか。(複数回答可・3つ以内)

1 人員に余裕がない	5 コストがかかる	(回答欄) 312 313 314
2 育児休業などによる代替要員が確保できない	6 生産性や売り上げが減少する	
3 業務管理や人事評価が複雑になる	7 今のままで問題がない	
4 従業員の負担や不公平感が増大する	8 行政の支援が不足している	

【問42】 在宅ワークを活用(発注)したことがありますか。

1 活用したことがある(活用している)	(回答欄) 315
2 今後活用したい	
3 活用する予定はない	

(回答「3」のとき
→【問44：心の健康対策取組状況】へ)

(注) **在宅ワーク**とは、クライアント(発注者)から仕事の依頼を受け、パソコンやインターネットを使って在宅で仕事をすることです(社員のテレワークではありません)。育児や介護などのために企業に雇用されて働くことが困難な人たちも、それぞれの事情に合わせて柔軟に働くことができ、ワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方として注目されています。

【問43】 在宅ワークで活用したことがある(活用している)内容、又は今後活用したい内容は何ですか。(複数回答可・3つ以内)

1 Webサイト作成	5 システム設計・開発、プログラミング	(回答欄) 316 317 318
2 設計、製図(CADなど)	6 文書入力、作成、翻訳等	
3 Webデザイン、グラフィック	7 イラスト制作・編集	
4 データ入力	8 メールマガジン・広告メールの作成	

(2) 各種対策の取組状況についてお伺いします。

【問44】 心の健康対策(メンタルヘルスケア)の取組状況

1 取り組んでいる	(回答欄) 319
2 取り組んでいない	

(回答「2」のとき
→【問46：取り組んでいない理由】へ)

【問 4 5】 取り組んでいると回答した事業所にお伺いします。
どのようなことに取り組んでいますか。

		実施している	実施していない
a	定期健康診断における問診	1	2
b	労働者への教育研修、情報提供	1	2
c	労働環境の改善	1	2
d	管理監督者への教育研修、情報提供	1	2
e	カウンセリングの実施	1	2
f	外部機関を活用した対策を実施	1	2

(回答欄)

320
321
322
323
324
325

(回答後→【問 4 7 : パワハラ対策取組状況】へ)

【問 4 6】 心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいない理由は何ですか。（複数回答可・3つ以内）

1 必要性を感じない	3 取り組み方がわからない
2 専門スタッフがいない	4 経費がかかる

(回答欄)

326	327	328
-----	-----	-----

【問 4 7】 パワーハラスメント防止対策の取組状況

1 取り組んでいる
2 取り組んでいない

(回答欄)

329

(回答「2」のとき
→【問 4 9 : セクハラ対策取組状況】へ)

【問 4 8】 取り組んでいると回答した事業所にお伺いします。
どのようなことに取り組んでいますか。

		実施している	実施していない
a	就業規則等に禁止を規定	1	2
b	相談窓口の設置	1	2
c	管理者等への研修・講習等の実施	1	2
d	従業員への研修・講習等の実施	1	2
e	社内報や掲示板による広報	1	2
f	防止マニュアル等の整備	1	2

(回答欄)

330
331
332
333
334
335

【問 4 9】 セクシャルハラスメント防止対策の取組状況

1 取り組んでいる
2 取り組んでいない

(回答欄)

336

(回答「2」のとき
→以上で調査は終了です)

【問50】 取り組んでいると回答した事業所にお伺いします。
どのようなことに取り組んでいますか。

		実施している	実施していない	(回答欄)
a	就業規則等に禁止を規定	1	2	337
b	相談窓口の設置	1	2	338
c	管理者等への研修・講習等の実施	1	2	339
d	従業員への研修・講習等の実施	1	2	340
e	社内報や掲示板による広報	1	2	341
f	防止マニュアル等の整備	1	2	342

◎ 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、9月28日(金)までに投函してください。