



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、ご回答よろしく申し上げます。
 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28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11月25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(097-506-3342)

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いします。
 (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) <input type="text"/>
9人 以下	10～ 29人	30～ 99人	100～ 299人	300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いません)の人数についてお伺いします。

			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
 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、「5 パートタイム労働者」、「6 派遣労働者」、「7 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 労働時間

(1) 労働時間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・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。

一週間

61	時間	:	63	分
----	----	---	----	---

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。

【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)を所定内と所定外に分けて記入してください。

(平成27年7月1日から平成28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。)

一年間

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

3 休日休暇制度

(1) 週休制についてお伺いします。

【問 7】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1日制	週休1日半制	週休2日制				その他の週休制
			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)
77

(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8-①】特別休暇制度はありますか。

1	ある	(回答欄) 78
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8-②】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)	最大付与日数	
	1	2	1	2		日	日
1 長期勤続者休暇	1	2			79	86	日
2 夏季休暇	1	2			80	88	日
3 ボランティア休暇	1	2			81	90	日
4 病気休暇	1	2			82	92	日
5 自己啓発休暇	1	2			83	94	日
6 年末年始休暇	1	2			84	96	日
7 その他 (慶弔休暇 日 結婚休暇 日)	1	2			85	98	日

※その他の特別休暇のうち最大付与日数が一番多いものを記入してください。

(3) 年次有給休暇についてお伺いします。

【問9-①】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27年7月1日から平成28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	100	日
1 年間に取得した年次有給休暇の日数	102	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まません。
 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

- 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)

【問9-②】時間単位年休制度の導入状況についてお伺いします。

1 設けている	(回答欄) 104
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 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10】 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)		
		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	105	108	111	114
男性	117	120	123	126

(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11】 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。)

	利用期間					
	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	129	132	135	138	141	144
男性	147	150	153	156	159	162

(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。

(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。

【問12】 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) 165
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17】へ)

◆ 「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13】 利用できる期間はいつまでですか。ただし、パパママ育児プラスは考慮しないものとします。

1	子が満1歳に達するまで (ただし一定の場合は満1歳6ヶ月に達するまで)	(法定どおり。)	(回答欄) 166
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 ()		

【問14】 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) 167
2	採用していない	

【問15】 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) 168
2	実施していない	

【問16】 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) 169
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。

(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。

【問17】 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) 170
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22】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18】 利用できる期間はいつまでですか。

1	93日まで	(回答欄) 171
2	93日を超える	

【問19】 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) 172
2	なかった	

(回答「2」のとき→【問21】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20】 その人数は何人ですか(男女別に記入)。

女性	173			人
男性	176			人

【問21】 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)
2	ない	179

(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 パートタイム労働者

- ① 「問2」でパートタイム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 貴事業所にパートタイム労働者がいない場合は「6 派遣労働者」【問33】にお進みください。

【問22】

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	180	183
サービス・販売従事者	187	190
生産工程従事者	194	197
労務・作業従事者	201	204
技術専門職従事者	208	211

(注) 大分県における最低賃金は、平成28年10月1日から時間額715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。
 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23】 パートタイム労働者を雇用している主な理由を2つまで選んでください。

1 雇用調整が容易なため	5 一般労働者の採用が困難であるため	(回答欄)
2 簡単な仕事内容であるため	6 出産退職、定年退職した一般労働者を再雇用するため	215
3 人件費、経費負担が割安なため	7 一般労働者の労働時間短縮	216
4 繁忙期(季節、時間帯)対処		

【問 2 4】パートタイム労働者に対して労働条件をどのように明示していますか。

1	雇入通知書の交付	4	口頭での説明のみ	(回答欄) 217
2	就業規則の交付	5	特に明示しない	
3	労働契約書の交付			

【問 2 5】パートタイム労働者の就業規則はどのようになっていますか。

1	パートの就業規則を作成している	3	一般の就業規則にパートの定めを追加して適用している	(回答欄) 218
2	一般の就業規則を準用している	4	パートに適用する就業規則はない	

【問 2 6】パートタイム労働者を雇用の際、雇用期間の定めがありますか。

1	全員一律に定められている	(回答欄) 219
2	各人（就業形態等）により異なる	
3	定めはない	

(回答「2」、「3」のとき→【問 2 8】へ)

◆ 「全員一律に定められている」と回答した事業所にお伺いします。

【問 2 7】雇用期間はどのようになっていますか（契約更新の場合は通算期間としない。）。

1	2か月以内	(回答欄) 220
2	2か月を超え6か月以内	
3	6か月を超え1年以内	
4	1年を超える期間	

【問 2 8】パートタイム労働者の1日の所定労働時間についてお伺いします。
該当する区分の欄にその該当者数を記入してください。

3時間未満	3時間以上 5時間未満	5時間以上 7時間未満	7時間以上 8時間未満	8時間以上	合 計
221	225	229	233	237	241
人	人	人	人	人	人
：	：	：	：	：	：
：	：	：	：	：	：
：	：	：	：	：	：
：	：	：	：	：	：

【問 2 9】パートタイム労働者の1週間の勤務日数についてお伺いします。
該当する区分の欄にその該当者数を記入してください。

2日以内	3日	4日	5日	6日	その他	合 計
245	249	253	257	261	265	269
人	人	人	人	人	人	人
：	：	：	：	：	：	：
：	：	：	：	：	：	：
：	：	：	：	：	：	：
：	：	：	：	：	：	：

(注)「その他」の例としては、月の特定日や特定週に勤務する場合などがあります。

【問30】パートタイム労働者に次の制度や諸条件の適用がありますか。

		ある	ない	(回答欄)
a	加入可能な（企業内）労働組合	1	2	273
b	年次有給休暇制度 (6か月を超える継続勤務の場合)	1	2	274
c	通勤手当	1	2	275
d	定期昇給制度	1	2	276
e	賞 与	1	2	277
f	退職金制度	1	2	278
g	健康保険・厚生年金保険	1	2	279
h	雇用保険	1	2	280
i	労災保険	1	2	281

		ある	ない	(回答欄)
j	産前産後休暇制度	1	2	282
k	育児休業制度	1	2	283
l	育児時間制度	1	2	284
m	生理休暇制度	1	2	285
n	介護休業制度	1	2	286
o	採用時の健康診断	1	2	287
p	定期健康診断	1	2	288
q	福利厚生施設の利用	1	2	289

【問31】パートタイム労働者の主な仕事内容は何ですか。

1	一般労働者と同じ仕事
2	パートタイム労働者が主体の単純労働
3	一般労働者の補助的な仕事
4	専門的な知識、技能を要する仕事
5	その他

(回答欄)

290

【問32】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	291
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	292

6 派遣労働者

- ① 【問2】で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、「7 正社員への登用制度」【問36】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、「8 働きやすい環境づくり」【問38】にお進みください。

【問33】 【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	293	296
サービス・販売従事者	300	303
生産工程従事者	307	310
労務・作業従事者	314	317
技術専門職従事者	321	324

(注) 一般事務従事者など職種の説明は5ページの問22の(注)を参照してください。

【問34】 派遣労働者を使用している主な理由について2つ【問35】 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	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)

328	329
-----	-----

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)

330

7 正社員への登用制度

【問36】 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37】 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)

331
332
333

種 別	人 数
契約社員・期間従業員から	334
パートタイム労働者から	337
派遣労働者から	340

8 働きやすい環境づくり

【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)

343

(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）との調和をとり、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・バランスに関して、実施しているもの、今後実施したいものがありますか。

	実施している	実施したい	実施しない	(回答欄)
a	1	2	3	344
b	1	2	3	345
c	1	2	3	346
d	1	2	3	347
e	1	2	3	348
f	1	2	3	349
g	1	2	3	350
h	1	2	3	351
i	1	2	3	352
j	1	2	3	353

	実施している	実施したい	実施しない	(回答欄)
k	1	2	3	354
l	1	2	3	355
m	1	2	3	356
n	1	2	3	357
o	1	2	3	358
p	1	2	3	359
q	1	2	3	360
r	1	2	3	361
s	1	2	3	362

【問40】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。（3つまで）

1	人員に余裕がない	5	コストがかかる
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

(回答欄)

363
364
365

【問 4 1】 貴事業所でワーク・ライフ・バランスを実現（または推進）するために必要だと思うことは何ですか。また、そのような取組を実施していますか。

		必要だと思う		必要だと思わない
		すでに実施している	まだ実施していない	
a	経営者層（管理職）や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	3
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	3
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	3
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	3
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	3
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	3
g	社内に相談窓口を設置する	1	2	3

(回答欄)

366
367
368
369
370
371
372

【問 4 2】 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)
2	取り組んでいない	

373

【問 4 3】 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。

		必要だと思う		必要だと思わない
		すでに実施している	まだ実施していない	
a	定期健康診断における問診	1	2	3
b	労働者への教育研修、情報提供	1	2	3
c	労働環境の改善	1	2	3
d	管理監督者への教育研修、情報提供	1	2	3
e	カウンセリングの実施	1	2	3
f	外部機関を活用した対策を実施	1	2	3

(回答欄)

374
375
376
377
378
379

【問 4 4】 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。

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)

380	381	382
-----	-----	-----

【問 4 5】 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	(回答欄) 383
2	取り組んでいない	

【問 4 6】 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。

		必要だと思		必要だと思わない	(回答欄)
		すでに実施している	まだ実施していない		
a	就業規則等に禁止を規定	1	2	3	384
b	相談窓口の設置	1	2	3	385
c	管理者等への研修・講習等の実施	1	2	3	386
d	従業員への研修・講習等の実施	1	2	3	387
e	社内報や掲示板による広報	1	2	3	388
f	防止マニュアル等の整備	1	2	3	389

【問 4 7】 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	(回答欄) 390
2	取り組んでいない	

【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。

		必要だと思		必要だと思わない	(回答欄)
		すでに実施している	まだ実施していない		
a	就業規則等に禁止を規定	1	2	3	391
b	相談窓口の設置	1	2	3	392
c	管理者等への研修・講習等の実施	1	2	3	393
d	従業員への研修・講習等の実施	1	2	3	394
e	社内報や掲示板による広報	1	2	3	395
f	防止マニュアル等の整備	1	2	3	396

◎ 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、11月25日（金）までに投函してください。