



沖縄労働局発表

平成29年7月28日

【照会先】

労働基準部健康安全課

課長 長濱 直次

労働衛生専門官 長嶺 進

電話：098（868）4402

メンタルヘルス対策取組事業所は2年間で 65%に増加！

- 県内職場におけるメンタルヘルス対策に関するアンケート調査結果 -

沖縄労働局（局長 待鳥浩二）は、メンタルヘルス対策の取組の一環として平成28年度にアンケート調査を行いました。今回のアンケート調査は、平成27年12月からの「ストレスチェック」制度の施行後、県内事業所におけるメンタルヘルス対策の取組の進展状況や課題を把握するために行ったものです。アンケート調査結果を平成26年度と比較してお知らせします。

職業生活に関して強い不安やストレスを感じる労働者は少なくなく、仕事による強いストレスが原因で精神障害を発症するなど職場におけるメンタルヘルス対策に関する取組の重要性は一層高まっています。

これを受けて、アンケート調査をこの度実施したものです。

本調査の概要は、以下のとおりです。

1 調査の対象

全域の労働者数10人以上の事業所から無作為抽出した1,000件の事業所。平成26年のメンタルヘルス対策に関するアンケート調査（平成26年10月31日現在）と同一事業所。

2 調査時期

(1) 調査時点

平成29年1月31日現在

(2) 調査期間

平成29年1月27日（調査票発送）、平成29年2月28日（投函）

結果は平成29年3月13日到着分までを集計

3 調査方法

(1) 調査方法

郵送調査（無記名自記式）

(2)調査票記入者

事務所代表者又は人事労務や安全衛生のご担当者に記入を依頼した。

4 調査項目

(1)メンタルヘルスに関する状況に関すること(6項目)

- Q1 メンタルヘルス不調者の増減傾向
- Q2 役職階層別のメンタルヘルス不調者の発生状況
- Q3 メンタルヘルス不調者を把握した最初の入り口
- Q4 過去1年間のメンタルヘルス不調による休職、退職の状況
- Q5 メンタルヘルス不調者のその後の状況
- Q6 職場復帰の際の問題点

(2)メンタルヘルス対策に関すること(10項目)

- Q7 現在取り組んでいるメンタルヘルス対策
- Q8 メンタルヘルス対策に取り組んでいる又は強化しているきっかけ
- Q9 今後取り組んでみようと思うメンタルヘルス対策
- Q10 メンタルヘルス対策に期待すること
- Q11 メンタルヘルス対策に取り組む上で困っていること
- Q12 メンタルヘルス対策の担い手
- Q13 メンタルヘルス不調による病気休職などの休職期間(制度上限)
- Q14 復職に当たっての手続きやルール
- Q15 メンタルヘルスケアの「現在の位置づけ」と「今後の方向性」
- Q16 パワーハラスメント対策の実施状況

(3)職場の仕事環境に関すること(1項目)

- Q17 職場や働き方の変化

(4)事業所に関すること(4項目)

- Q18 業種
- Q19 事業所規模(常用労働者数)
- Q20 従業員属性(正社員比率、若年労働者比率、女性労働者比率)
- Q21 労働組合の有無

5 有効配布数

939件

6 回収

308件(回収率32.8%)

「ストレスチェック制度とは

平成27年12月には改正労働安全衛生法が施行され、労働者の心理的負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック制度)の実施が労働者数50人以上の事業所に対して義務化されました(50人未満の事業所は当分の間努力義務)。

＜アンケート調査結果のポイント＞

1 メンタルヘルスの不調を抱える労働者（以下、「メンタルヘルス不調者」）の状況

項目	今回（29年）	前回(26年)	増減
メンタルヘルス不調者がいる（いた）事業所	45.1%	46.9%	1.9
メンタルヘルス不調者が出た割合がもっとも多い階層	「役職なし」57.6%	「役職なし」50.4%	+7.3
メンタルヘルス不調者のその後	「結果的に退職」 32.3%	「結果的に退職」 42.5%	10.2

2 メンタルヘルス対策に関する状況

項目	今回（29年）	前回(26年)	増減
対策に取り組んでいる事業所	64.9%	56.7%	+8.2
対策に期待すること	「良好な職場風土の形成」59.4% 「不調者への適切な対応」55.2% 「不調者の早期発見」51.9%	「良好な職場風土の形成」65.3% 「不調者への適切な対応」53.9% 「不調者の早期発見」52.2%	/
対策の担い手として最も重視	「職場の上司・同僚」	「職場の上司・同僚」	/
対策に取り組む上で困っていること	「従業員本人によるケアの進め方が分からない」31.5% 「対応できるスタッフがいない」26.9%	「対応できるスタッフがいない」37.0% 「従業員本人によるケアの進め方が分からない」29.4%	/
対策の現在の位置づけ	「重要」(51.0%) 「重要でない」(47.4%) 今後は「強化必要」が68.8%	「重要」(48.9%) 「重要でない」(51.0%) 今後は「強化必要」が66.4%	/

3 職場の仕事環境

- (1) 職場や働き方の変化について、「職場に人を育てる余裕がなくなっている」(33.4%)、「管理職が仕事をかかえている」(32.8%)など。
- (2) 「職場でのコミュニケーション機会の減少」、「組織、職場とのつながりを感じにくくなっている」、「職場での助け合いがなくなった」、「管理職の目が一人一人に届きにくくなっている」とする事業所群は、不調者が増加傾向（やや増加を含む）と回答している割合が高い。

不調者が「増加傾向」・「やや増加傾向」と回答する事業所

「職場に人を育てる余裕がなくなっている」	33.4%
「職場でのコミュニケーションの機会の減少」	29.2%
「管理職の目が一人一人に届きにくくなっている」	25.3%

< 沖縄労働局の取組 >

- (1) 沖縄労働局及び各労働基準監督署では、県内事業場へメンタルヘルス対策の啓発を行っています。
- (2) 沖縄産業保健総合支援センターでは、メンタルヘルス対策に取り組む事業場を支援する以下のサービスを行っています。
- 個別訪問支援（職場復帰支援・管理監督者教育）
 - メンタルヘルス対策に関する相談対応
 - メンタルヘルス不調を感じるご本人からの相談対応（地域産業保健センターにて）
 - 安全衛生担当者（専門スタッフ）の研修
- (3) メンタルヘルス不調に関わる問題とその予防対策の必要性は、広く県内事業場に当てはまるものです。沖縄労働局と沖縄産業保健総合支援センターでは、今回のアンケート調査結果を踏まえ、職場におけるメンタルヘルス対策の啓発と支援を一層充実させてまいります。

〔添付資料〕

- 「職場におけるメンタルヘルス対策に関するアンケート調査」結果の概要
- 「職場のメンタルヘルス対策に関するアンケート調査」
- 「職場のメンタルヘルス対策に関するアンケート調査（回答用紙）」
- 「企業の明るい未来のために」

職場におけるメンタルヘルス対策に関するアンケート調査の概要

調査の概要

対象 : 県内の労働者数10人以上の事業所へ調査票を送付
(無作為抽出1,000件 うち有効配布数 939件)

調査時期 : 平成29年1月31日現在

調査方法 : 郵送調査(無記名自記式)
事業所代表者、人事労務・安全衛生担当者に記入を依頼

回収(率) : 308件(32.8%)

<アンケート回答事業所の内訳(業種別)>

業種	回答事業所数(件)	構成
鉱業	2	0.6%
建設業	20	6.5%
製造業	21	6.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	7	2.3%
情報通信業	8	2.6%
運輸業	15	4.9%
卸売・小売業	39	12.7%
金融・保険業	16	5.2%
不動産	3	1.0%
飲食店・宿泊業	13	4.2%
医療・福祉	81	26.3%
教育・学習支援	12	3.9%
複合サービス業	10	3.2%
サービス業(他に分類されないもの)	58	18.8%
不明(未回答)	3	1.0%
合計	308	100.0%

<アンケート回答事業所の内訳(事業所規模別)>

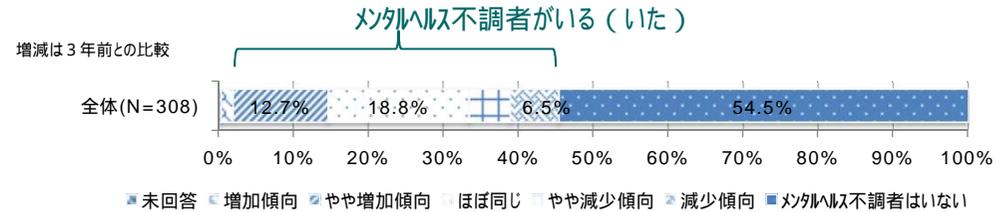
常用労働者数	回答事業所数(件)	構成
10人未満	32	10.4%
10~29人	138	44.8%
30~49人	56	18.2%
50~99人	34	11.0%
100~299人	35	11.4%
300~999人	8	2.6%
不明(未回答)	5	1.6%
合計	308	100.0%

調査結果は単純集計で、抽出母集団へのウエイトバックは行っていない。

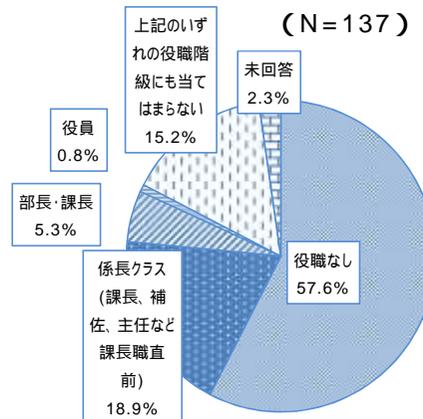
調査結果

メンタルヘルス不調者の状況

メンタルヘルス不調者いる(いた)事業所: 45.1%

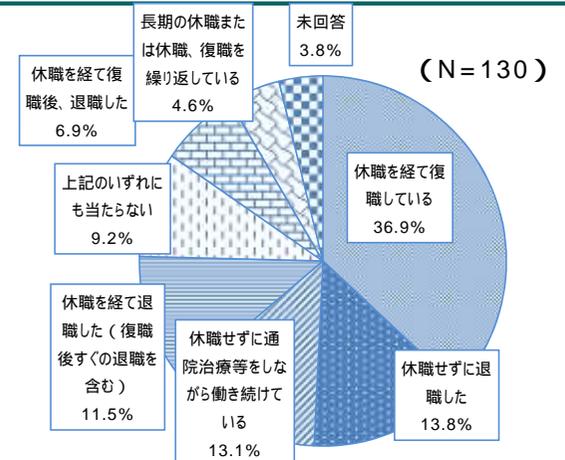


メンタルヘルス不調者が出たもっとも多い階層: 「役職なし」階層



メンタルヘルス不調者を把握した最初の入り口: 「職場の同僚(先輩/後輩)」43.2%

メンタルヘルス不調者のその後の状況: 「結果的に退職したケース」も32.3%



休職期間(制度の上限)が確保されていると、「結果的に退職したケース」は減少傾向。休職期間(制度)の上限

3カ月未満
「結果的に退職したケース」24.0%

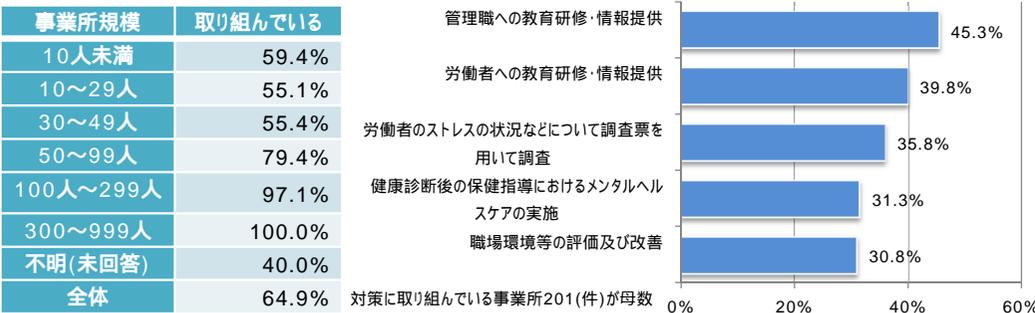
6カ月~1年未満
「結果的に退職したケース」22.4%

メンタルヘルス不調に関わる問題とその予防対策の必要性は、広く県内事業所に当てはまるものとなっている。

職場におけるメンタルヘルス対策に関するアンケート調査の概要

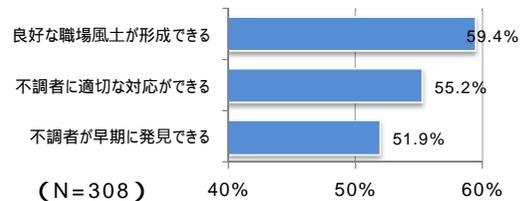
メンタルヘルス対策の状況

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所：64.9%

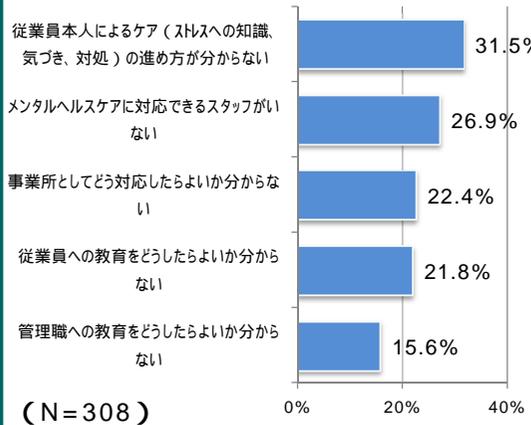


取組率は不調者の発生の有無で差「有」：82.4%「無」：56.0%

メンタルヘルス対策に期待すること
「良好な職場風土の形成」
「不調者への適切な対応・早期発見」



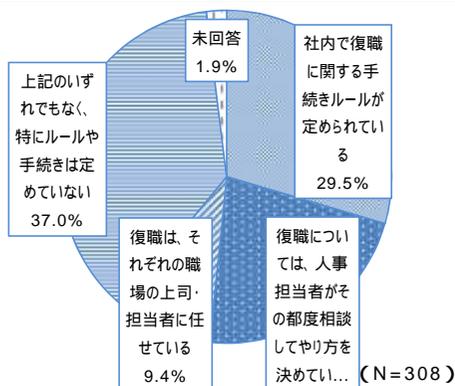
メンタルヘルス対策で困っていること
「従業員本人によるケアの進め方が分からない」



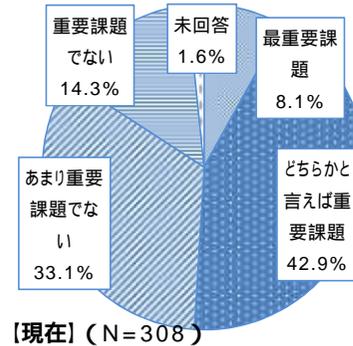
担い手としてもっとも重視するのは
「職場の上司・同僚」

第1位	第2位	第3位
職場の上司・同僚 41.0%	職場の上司・同僚 21.6%	従業員本人によるケア 26.2%
人事労務部門 20.3%	従業員本人 21.3%	産業医等 18.4%
安全衛生委員会 9.0%	産業医等 14.3%	職場の上司・同僚 12.7%

復職に当たっての手続きやルール



メンタルヘルス対策の位置づけ



今後強化が必要と回答：68.8%

強化する必要がある：22.1%
どちらかと言えば強化する必要がある：46.8%

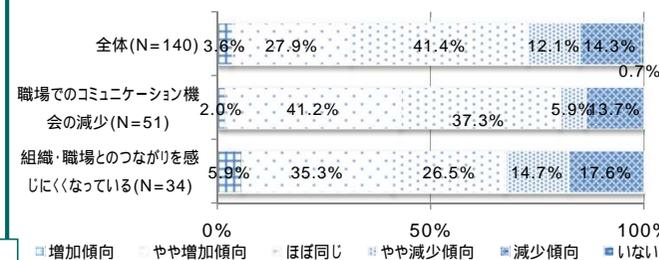
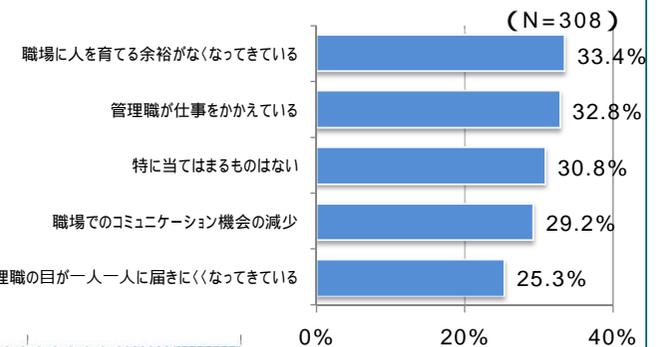
- メンタルヘルス対策に取り組んでいるかどうかは、メンタルヘルス不調者が出ているなど必要性や危機感が差し迫っているかどうかが大きく影響。予防と早期発見・対応という点で、事業所の対策が後手に回らないよう、一層の啓発が必要。
- 一方で、「メンタルヘルスケアに対応できるスタッフがいらない」「従業員本人によるケアの進め方が分からない」など課題を抱える事業所が少なくない。沖縄労働局及び沖縄産業保健総合支援センターでは、こうしたニーズをもとに、職場におけるメンタルヘルス対策を支援する行政サービスを一層充実させていく必要がある。

厚生労働省は平成29年までに「メンタルヘルス対策に取り組む事業所の割合を80%以上」とする目標に対して当該アンケートの結果では事業所規模50人以上では89.6%となった。一方、全体では64.9%にとどまっている。

職場の仕事環境

「職場に人を育てる余裕がなくなってきている」：33.4%

「職場でのコミュニケーション機会の減少」「組織、職場とのつながりを感じにくくなっている」「職場での助け合いがなくなった」「管理職の目が一人一人に届きにくくなっている」とする事業所群は、不調者が増加傾向(やや増加を含む)と回答している割合が高い。



ストレス要因を除去・低減する職場環境・風土の改善が重要であり、働き方改革の視点から総合的な対策が求められていると言える。

職場のメンタルヘルス対策に関するアンケート調査

このアンケート調査は無記名式です。ご記入いただいた内容は統計以外の目的に使用することはありません。ありのままを記入ください。

< ご記入にあたってのお願い >

1. 回答は別紙の回答用紙にご記入ください。
2. この調査は事業所単位でご回答ください。調査票が送付された場所が「支店」であれば、「支店」のみの実態を記入してください。なお、メンタルヘルス対策で本社のシステムを利用している場合は、それも回答に含めてください。
3. 代表者または人事労務や安全衛生のご担当の方が回答ください。
4. 回答は平成 29 年 1 月 31 日現在の状況を記入ください。
5. 記入いただいた回答用紙は、同封の返信用封筒で 2 月 28 日までにご投函ください。

< このアンケート調査に関するお問合せ >

この調査は沖縄労働局で把握する 10 人以上の事業所から無作為抽出した、1,000 件の事業所にお送りしています。

沖縄労働局労働基準部健康安全課
〒900-0006 沖縄県那覇市おもろまち 2-1-1 那覇第 2 地方合同庁舎
電話 098-868-4402

メンタルヘルスに関する状況についてお聞きします

Q 1 3 年前（平成 26 年）と比べて、メンタルヘルスに問題を抱えた労働者（以下、「メンタルヘルス不調者」とします）の増減傾向はどうか。当てはまるものを一つ選んで番号を記入ください。

- 1 増加傾向
- 2 やや増加傾向
- 3 ほぼ同じ
- 4 やや減少傾向
- 5 減少傾向
- 6 メンタルヘルス不調者はいない

Q 2 この 3 年間で、メンタルヘルス不調者が発生した割合がもっとも多い役職階層は、次のどれですか。当てはまるものを一つ選んで番号を記入ください。メンタルヘルス不調者がいない場合は 6 を選んで記入ください。

- 1 役職なし
- 2 係長クラス（課長補佐、主任など課長職直前）
- 3 部長・課長
- 4 役員
- 5 上記のいずれの役職階層にも当てはまらない
- 6 メンタルヘルス不調者はいない

Q 3 メンタルヘルス不調者を把握した最初の入り口として、もっとも多いものは、次のどれですか。当てはまるものを**一つ選んで**番号を記入ください。メンタルヘルス不調者がいない場合は8を選んで記入ください。

- 1 社内外の相談窓口
- 2 **長時間労働者への面接指導**¹
- 3 職場の上司など管理職
- 4 職場の同僚（先輩／後輩）
- 5 企業内の労働組合
- 6 家族・友人・恋人
- 7 その他の社外（企業外の労働組合やNPOなど）
- 8 メンタルヘルス不調者はいない

1 用語の説明をご覧ください。

Q 4 過去1年間（平成28年1月31日から平成29年1月31日まで）に、メンタルヘルス不調により連続1カ月以上休職又は退職した労働者はいますか。

- 1 いる
- 2 いない

Q 5 この3年間で、メンタルヘルス不調となった労働者のその後の状況として、**もっとも多いパターン**は次のどれですか。当てはまるものを**一つ選んで**番号を記入ください。メンタルヘルス不調者がいない場合は8を選んで記入ください。

- 1 休職を経て復職している
- 2 休職を経て復職後、退職した
- 3 休職を経て退職した（復職後すぐの退職を含む）
- 4 休職せずに退職した
- 5 休職せずに通院治療等しながら働き続けている
- 6 長期の休職または休職、復職を繰り返している
- 7 上記のいずれにも当たらない
- 8 メンタルヘルス不調者はいない

Q 6 メンタルヘルス不調の休職者が復帰する際、問題となったことは何ですか。**あてはまるものを全て選んで**番号を記入ください。メンタルヘルス不調者がいない場合は9を選んで記入ください。

- 1 どの程度仕事ができるか分からなかった
- 2 本人の状態について、医学的情報が得られなかった
- 3 主治医に会って話を聞くことについて、本人から同意を得るのが難しかった
- 4 本人が不調を受容できず、休職前の職場（職務）に復帰することにこだわった
- 5 上司や同僚の理解が得られなかった
- 6 復帰先の職場・業務がなかった
- 7 どこに相談してよいかわからなかった
- 8 職場復帰に関する就業規則の規定がなかった
- 9 メンタルヘルス不調者はいない

メンタルヘルス対策についてお聞きします

Q 7 現在、メンタルヘルス対策としてどのようなことを行っていますか。**あてはまるものを全て選んで**番号を記入ください。「取り組んでいない場合」は18を選んで記入してください。

- 1 メンタルヘルス対策について安全衛生委員会等での調査審議
- 2 メンタルヘルスケアに関する問題点を解決するための計画の策定と実施
- 3 メンタルヘルスケア担当者の選任
- 4 **労働者への教育研修・情報提供** ² 2,3,4,5,6,7 用語の説明をご覧ください。
- 5 管理職への教育研修・情報提供
- 6 **事業所内の産業保健スタッフ** ³への教育研修・情報提供
- 7 **職場環境等の評価及び改善** ⁴
- 8 健康診断後の保健指導におけるメンタルヘルスケアの実施
- 9 社内のメンタルヘルスケア窓口の設置
- 10 社外のメンタルヘルスケア窓口の設置
- 11 労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査（**ストレスチェック** ⁵）
- 12 職場復帰における支援（**職場復帰支援プログラム** ⁶の策定を含む）
- 13 地域産業保健センターを活用したメンタルヘルスケアの実施
- 14 沖縄産業保健総合支援センター（推進センター）を活用したメンタルヘルスケアの実施
- 15 外部医療機関を活用したメンタルヘルスケアの実施
- 16 **他の外部機関** ⁷を活用したメンタルヘルスケアの実施
- 17 その他
- 18 メンタルヘルス対策に取り組んでいない

Q 8 メンタルヘルス対策に取り組んでいる又は強化しているきっかけは何ですか。もっともあてはまるものを**一つ選んで**番号を記入ください。取り組んでいない場合は5を選んで記入ください。

- 1 事業所内で不調者が出たから
- 2 不調者は出ていないが、そのリスクを感じるから
- 3 職場環境の改善、生産性の向上を期待するから
- 4 それほど必要性は感じないが、世の中の流れだから
- 5 メンタルヘルスケアに取り組んでいない

Q 9 現在は取り組んでいないが今後取り組んでみようと思うものがありますか。**あてはまるものを全てを選んで**番号を記入ください。今後もメンタルヘルス対策を検討する予定がない場合は18を選んで記入ください。

- 1 メンタルヘルス対策について安全衛生委員会等での調査審議
- 2 メンタルヘルスケアに関する問題点を解決するための計画の策定と実施
- 3 メンタルヘルスケア担当者の選任
- 4 労働者への教育研修・情報提供
- 5 管理職への教育研修・情報提供
- 6 事業所内の産業保健スタッフへの教育研修・情報提供
- 7 職場環境等の評価及び改善
- 8 健康診断後の保健指導におけるメンタルヘルスケアの実施
- 9 社内のメンタルヘルスケア窓口の設置
- 10 社外のメンタルヘルスケア窓口の設置
- 11 労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査（ストレスチェック）
- 12 職場復帰における支援（職場復帰支援プログラムの策定を含む）
- 13 地域産業保健センターを活用したメンタルヘルスケアの実施

- 1 4 沖縄産業保健総合支援センター（推進センター）を活用したメンタルヘルスケアの実施
- 1 5 外部医療機関を活用したメンタルヘルスケアの実施
- 1 6 他の外部機関を活用したメンタルヘルスケアの実施
- 1 7 その他
- 1 8 取り組む予定はない

Q10 メンタルヘルス対策に期待することは何ですか。あてはまるものを全てを選んで番号を記入ください。

- 1 不調者の減少
- 2 組織・仕事の体制の面で、ストレスの対処が図れる
- 3 不調者が早期に発見できる
- 4 不調者に適切な対応ができる
- 5 休職者の復職が適切に支援できる
- 6 従業員の活力が高まり、生産性が向上する
- 7 労働災害、事故等が未然に予防される
- 8 良好な職場風土が形成できる
- 9 何も期待しない

Q11 メンタルヘルス対策に取り組む上で困っていることは何ですか。あてはまるものを全てを選んで番号を記入ください。困っていない場合は11を選んで記入ください。

- 1 事業所としてどう対応したらよいか分からない
- 2 メンタルヘルスケアに対応できるスタッフがいらない
- 3 従業員への教育をどうしたらよいか分からない
- 4 従業員本人によるケア（ストレスへの知識、気づき、対処）の進め方が分からない
- 5 管理職への教育をどうしたらよいか分からない
- 6 職場復帰支援の方法が分からない
- 7 職場環境の改善の仕方が分からない
- 8 相談窓口の設置の仕方が分からない
- 9 外部相談機関を利用したいがどこがよいか情報がない
- 1 0 メンタルヘルスケアに関する経費が足りない
- 1 1 困っていることはない

Q12 メンタルヘルス対策の担い手として重視するのは次の誰ですか。重視する順に3つ選んで番号をご記入ください。

- 1 人事労務部門
- 2 安全衛生委員会
- 3 社内のメンタルヘルスケア専門部門、委員会、プロジェクト等
- 4 職場の上司・同僚
- 5 産業医等（産業保健スタッフ）
- 6 社外の専門家（カウンセラーなど）
- 7 従業員本人によるケア（セルフケア）
- 8 主治医
- 9 労働組合

Q13 メンタルヘルス不調による病気休職などの休職期間の上限はどのくらいですか。当てはまるものを一つ選んで番号を記入ください。(勤務年数などで違う場合は、上限が長い期間でお答えください。就業規則等に規定されていない場合は、通常の場合でお答えください)

- 1 「3カ月未満」
- 2 「3～6カ月未満」
- 3 「6カ月～1年未満」
- 4 「1年～1年6カ月未満」
- 5 「1年6カ月～2年未満」
- 6 「2年から3年未満」
- 7 「3年以上」

Q14 メンタルヘルス不調による休職者の復帰に当たっての手続きやルールは次のどれですか。当てはまるものを一つ選んで番号を記入ください。

- 1 社内で復職に関する手続きルールが定められている
- 2 復職については、人事担当者がその都度相談してやり方を決めている
- 3 復職は、それぞれの職場の上司・担当者に任せている
- 4 上記のいずれでもなく、特にルールや手続きは定めていない

Q15 貴事業所における、メンタルヘルス対策の「現在の位置づけ」と「今後の方向性」について、どのようにお考えですか。それぞれについて一つずつ選んで番号を記入ください。

現在の位置づけ	最重要課題	どちらかと言え ば重要課題	あまり重要課題 でない	重要課題でない
	1	2	3	4
今後の方向性	強化する必要がある	どちらと言え ば強化する必要がある	あまり強化する必要 はない	強化する必要はない
	1	2	3	4

Q16 現在、パワーハラスメント⁸対策としてどのようなことを行っていますか。あてはまるものを全てを選んで番号を記入ください。

- 1 パワーハラスメント事案について、苦情処理委員会等での調査審議
- 2 パワーハラスメント防止対策の実務を行う担当者の選任
- 3 労働者への教育研修・情報提供
- 4 管理職への教育研修・情報提供
- 5 事業所内の産業保健スタッフへの教育・情報提供
- 6 就業規則等でのパワーハラスメントに関するルールを定めている
- 7 社内のパワーハラスメント相談、解決の窓口の設置
- 8 社外のパワーハラスメント相談、解決の窓口の設置
- 9 パワーハラスメント行為者に対する再発防止研修の実施
- 10 その他
- 11 パワーハラスメント対策に取り組んでいない

8 用語の説明をご覧ください。

職場の仕事環境についてお聞きします

Q17 貴事業所における、職場や働き方の変化についてあてはまるものを全てを選んで番号を記入ください。

- 1 職場に人を育てる余裕がなくなっている
- 2 管理職の目が一人一人に届きにくくなってきている
- 3 仕事の全体像や意味を考える余裕が職場になくなってきている
- 4 組織・職場とのつながりを感じにくくなっている
- 5 職場でのコミュニケーション機会の減少
- 6 個人で仕事をする機会が増えた
- 7 管理職が仕事をかかえている
- 8 職場での助け合いが少なくなった
- 9 特に当てはまるものはない

事業所のことについてお聞きします

Q18 貴事業所の業種はどれですか。当てはまるものを一つ選んで番号を記入ください。

- | | |
|-----------------|----------------------|
| 1 鉱業 | 8 金融・保険業 |
| 2 建設業 | 9 不動産 |
| 3 製造業 | 10 飲食店・宿泊業 |
| 4 電気・ガス・熱供給・水道業 | 11 医療・福祉 |
| 5 情報通信業 | 12 教育・学習支援 |
| 6 運輸業 | 13 複合サービス業 |
| 7 卸売・小売業 | 14 サービス業（他に分類されないもの） |

Q19 常用労働者数は次のどれですか。当てはまるものを一つ選んで番号を記入ください。

10人未満	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300～999人
1	2	3	4	5	6

この設問で「常用労働者」とは、期間を決めずに雇われている者、1カ月を超える期間を定めて雇われている者、臨時又は日雇い労働者で9月及び10月の各月にそれぞれ18日以上事業所に雇われた者 のいずれかに該当する者として、他社から受け入れた出向者、転籍者も含みます。なお、労働者派遣事業を行う事業所においては、労働者派遣事業として他社に派遣している労働者を常用労働者に含めて下さい。

Q20 常用労働者の以下の割合について、それぞれ当てはまるものを一つ選んで番号を記入ください

	10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70%以上
正社員比率	1	2	3	4	5
若年労働者比率	1	2	3	4	5
女性労働者比率	1	2	3	4	5

この設問で「正社員」とはフルタイム勤務で雇用期間の定めのない者として、「若年労働者」とは35歳未満の者として。

Q21 労働組合はありますか

- 1 ある 2 ない

質問は以上です。ご回答いただきありがとうございました。
添付の返信用封筒により、2月28日までにご投函ください。

