

アンケート全文

「派遣労働者に対するメンタルヘルスキアの取組状況等について 質問票による調査」のお願い

時下、貴社におかれましては、ますます御盛栄のこととお慶び申し上げます。平素は何かとご支援を賜り誠に有難うございます。

昨今、企業における職場のメンタルヘルスキア(心の健康づくり)の重要性が高まっておりますが、この度、派遣業界におけるメンタルヘルスキアの実態について調査を行うことになりました。

本調査の目的は、派遣スタッフおよび派遣会社社員の就業向上に寄与する仕組みづくりを検討するための基礎資料を得ることです。

本調査票は、社団法人日本人材派遣協会のご協力のもとに協会会員企業の皆様にお送りいたしております。ご回答にご協力いただきますよう何卒宜しくお願いいたします。

なお、ご回答いただいた内容は統計的に処理され、貴社が特定されないように加工された上で協会のHPに掲載されるなどの方法で公開される予定です。貴社に関する情報は一切外部に開示いたしませんので、貴社にご迷惑をおかけすることはありません。

ご多用の折、誠に恐縮ですが、是非調査へのご理解とご協力をお願いいたします。

本調査はWEB上で実施する形式を取らせていただいております。下記リンク先にて2週間以内にご回答いただければ幸いです。

調査の結果は、後日協会を通じてご報告申し上げます。

何卒、ご高配をお願い申し上げます。

以下のご質問にお答えください。

1. メンタルヘルスクエア(心の健康づくり)全般について

(1) 貴社では派遣スタッフのメンタルヘルスクエアが必要であると思われませんか

- ①必要と思う ②必要とは思わない ③わからない

(2) 貴社では正規社員(以下社員)のメンタルヘルスクエアが必要であると思われませんか

- ①必要と思う ②必要とは思わない ③わからない

(3) 貴社では派遣スタッフのメンタルヘルスクエアに取り組んでおられますか

- ①取り組んでいる ②取り組んでいない ③検討(準備)中

→取り組んでおられない場合、その理由として主なもの2つを選んで○をつけてください。

- ①取り組み方がわからない ②経済的理由 ③今まで必要がなかった
④適当な担当者(専門スタッフ等)がない ⑤時間的余裕がない
⑥契約により派遣先で実施
⑦その他()

(4) 貴社では社員のメンタルヘルスクエアに取り組んでおられますか

- ①取り組んでいる ②取り組んでいない ③検討(準備)中

→取り組んでおられない場合、その理由として主なもの2つを選んで○をつけてください。

- ①取り組み方がわからない ②経済的理由 ③今まで必要がなかった
④適当な担当者(専門スタッフ等)がない ⑤時間的余裕がない
⑥その他()

(5) 「労働安全衛生法」の第18条に定める衛生委員会等で、メンタルヘルスに関する調査審議が義務づけられていますが、この調査審議を実施されておられますか。

- ①実施している ②実施していない

(6) 以下の項目において、内容をご存知のものはありますか。あてはまるもの全てをお選びください。

- ①事業場における労働者の心の健康づくりのための指針(平成12年厚生労働省)
②職場における自殺の予防と対応(平成13年厚生労働省)
③心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き(平成16年厚生労働省)
④労働者の心の健康の保持増進のための指針(平成18年厚生労働省)
(7) 以下の項目において、実際に利用されているものはありますか。あてはまるもの全てをお選び

ください。

- ①事業場における労働者の心の健康づくりのための指針(平成12年厚生労働省)
②職場における自殺の予防と対応(平成13年厚生労働省)
③心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き(平成16年厚生労働省)
④労働者の心の健康の保持増進のための指針(平成18年厚生労働省)

2. 次に具体的なメンタルヘルスクエア対策について、お伺いいたします。

(1)メンタルヘルスクエアの専門家は雇用されていますでしょうか。

- ①精神科医・心療内科医(1. いる 2. いない)
- ②臨床心理士(1. いる 2. いない)
- ③産業カウンセラー(1. いる 2. いない)

(2)社内にメンタルヘルス相談窓口は設置されていますでしょうか。

- ①ある ②ない

→設置されている場合、設置部署を教えてください。(複数回答可)

- ①健康管理部署 ②総務部門 ③人事部門 ④その他()

相談対象者を教えてください。(複数回答可)

- ①社員 ②派遣スタッフ

その方法を教えてください。(複数回答可)

- ①電話 ②メール ③対面

対応者の職種を教えてください。(複数回答可)

- ①臨床心理士 ②産業カウンセラー ③保健師・看護師 ④その他()

(3)社外にメンタルヘルス相談窓口を設置されていますでしょうか。

- ①ある ②ない

→設置されている場合、設置機関の種類を教えてください。(複数回答可)

- ①EAP 機関 ②健保組合 ③労組 ④その他()

相談対象者を教えてください。(複数回答可)

- ①社員 ②派遣スタッフ

その方法を教えてください。(複数回答可)

- ①電話 ②メール ③対面

対応者の職種を教えてください。(複数回答可)

- ①臨床心理士 ②産業カウンセラー ③保健師・看護師
- ④その他() ⑤不明

(4)メンタルヘルスに関する教育研修は実施されていますでしょうか

- ①実施している ②実施していない

→実施されている場合、教育研修の対象者を教えてください。(複数回答可)

- ①管理監督者 ②一般社員 ③その他()

→講師の職種を教えてください。(複数回答可)

- ①精神科医・心療内科医 ②臨床心理士 ③産業カウンセラー ④保健師・看護師
- ⑤その他()

(5)社員向けの復職支援の仕組みがありますでしょうか

- ①ある ②ない

→ある場合には、就業規則に記載されていますでしょうか？

- ①記載あり ②記載なし

復職支援の内容をお教えてください

()

- (6) 派遣スタッフや社員に、自分自身で「疲労度チェック」「ストレスチェック」「メンタルヘルスチェック」が実施できるように、情報提供をされていますでしょうか。

- ①している ②していない

→情報提供されている場合には、対象者を教えてください。(複数回答可)

- ①派遣スタッフ ②社員

→派遣スタッフに情報提供する方法に○をつけてください。(複数回答可)

- ①Eメール、②ネット、③FAX ④登録時 ⑤派遣時 ⑦その他()

→社員に情報提供する方法に○をつけてください。(複数回答可)

- ①Eメール、②ネット、③FAX ④健診時 ⑤その他()

3. 平成 18 年度より 50 人を越える事業場においては(平成 20 年度より 50 人未満の事業場も含む)、「長時間労働者に対する医師による面接指導」が実施されています。この制度は、心血管系疾患等の身体疾患とうつ病等のメンタルヘルス不調を対象としたものであり、メンタルヘルスケア対策の一環でもあります。この制度についてお伺いいたします。

- (1) この制度をご存じでしたでしょうか。

- ①はい ②いいえ

- (2) 派遣スタッフにおいて、長時間労働者に対する医師による面接指導の対象となる長時間労働者はいますでしょうか。

- ①いる ②いない

- (3) 社員において、長時間労働者に対する医師による面接指導の対象となる長時間労働者はいますでしょうか。

- ①いる ②いない

- (4) 派遣スタッフにおいて、長時間労働者に対する医師による面接指導を実施されていますでしょうか。

- ①はい ②いいえ

→実施されている場合

メンタルヘルス不調の方はどの程度おられますでしょうか

()%程度

- (5) 社員において、長時間労働者に対する医師による面接指導を実施されていますでしょうか。

- ①はい ②いいえ

→実施されている場合、メンタルヘルス不調の方はどの程度おられますでしょうか

()%程度

4. 派遣スタッフにおいて、派遣先でのメンタルヘルスケアの取組が重要と考えています。

(1) 派遣先でのメンタルヘルスケアの取組をご存知でしょうか？

①取り組んでいる ②取り組んでいない ③把握していない

(2) 派遣先がメンタルヘルスケアに取り組んでいる場合、御社は連携をされていますでしょうか？

①はい ②いいえ

派遣先の取組内容に関して教えてください。

()

5. 派遣スタッフのメンタルヘルスに関して困っておられることがありましたら、その内容をお書きください。

6. 社員のメンタルヘルスに関して困っておられることがありましたら、その内容をお書きください。

7. 派遣スタッフのメンタルヘルスケアの今後の取組み予定について、教えてください。

8. 社員のメンタルヘルスケアの今後の取組み予定について、教えてください。

最後に、貴社名およびご回答いただいた方のお役職名、正社員数をお聞かせ下さい。

(1) 貴社名 ()

(2) お役職名 ()

(3) 貴社の正社員数をお教えてください。

(約)人

御協力誠に有難うございました。

平成 20 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）

分担研究報告書

派遣労働者のメンタルヘルスに関する調査研究

主任研究者	島 悟	京都文教大学臨床心理学部・臨床心理学科教授
研究協力者	小原 美樹	神田東クリニック
	佐倉 健史	神田東クリニック
	戸塚由美子	神田東クリニック
	岩田 直威	神田東クリニック
	大庭 さよ	神田東クリニック

研究要旨

従前、労働者のメンタルヘルス対策の対象は正規社員が中心であったが、昨今派遣労働者を含む非正規社員のメンタルヘルス対策についても大きな関心もたれるようになってきている。今回人材派遣健康保険組合の協力を得て、派遣スタッフにおけるメンタルヘルスの現状について調査を実施した。

調査は派遣スタッフ 332 人を対象としてウェブ・アンケート方式により実施した。調査対象者は、殆どが女性であり、多くは事務系職種であるため、派遣労働者全体を代表するサンプルではないことに注意が必要である。派遣労働者を選んだ理由として、「正社員として働ける会社が多かったから」が 4 割以上であり、8 割近くが正社員希望である。業務関連ストレスとして、頻度の高いものは、派遣先職場の上司及び同僚とのストレス、仕事の量、仕事の内容、報酬などであり、正規社員と同様職場の人間関係が高頻度になっている。さらに「派遣契約打ち切りに対する不安」、「業務内容に見合った評価が与えられない」、「教育研修の機会が少ない」、「福利厚生、社会保険などの保証がない」といった派遣労働者に特有なストレスもみられる。

対象者の 41.9% は抑うつ度が高いと判断された。1 年間の自殺念慮は 27.1%、1 年間の自殺未遂は 1.5% においてみられているが、自殺対策をより効果的に行うことが求められる。長時間労働者面接指導制度の認知度は 27.1% であり、5.1% において残業時間が 100 時間を越えたことはあると答えているものの、実際に医師による面接指導を受けたことがある者は僅か 1 人であり、今後の対策が必要である。

心のケアについて、派遣先・派遣元から支援されていると答えた者は 1 割未満である。派遣社員を対象とする相談窓口について、経済的問題、法律的問題、キャリア、メンタルヘルスを対象とした窓口を、派遣元において設置して欲しいと答えた者が約 6 割であり、約 2 割の者は派遣先において設置して欲しいと回答していることより、派遣元・派遣先が適切に連携して相談体制を

構築することが望ましいと考えられる。

派遣社員に対する研修内容として、仕事のスキルは6割以上、メンタルヘルスやキャリアについても2割弱の者が希望しており、今後、メンタルヘルス対策の一環として派遣元企業における教育研修の拡充が望ましいと考えられる。

A. はじめに

わが国においては、平成 10 年に労働者の自殺が急増して以来、一向に減少する傾向が見えない。さらに、昨年秋以降世界的な経済不況が加わり、雇用不安が拡がってきている。この過程で非正規社員の雇用確保が重大な社会的問題となってきたが、非正規社員の中でも派遣労働者は重要な一角を占めている。

従前、労働者のメンタルヘルス対策においては正規社員が中心であったが、昨今派遣労働者のメンタルヘルス対策についても大きな関心もたれるようになってきている。今回人材派遣健康保険組合の協力を得て、派遣スタッフにおけるメンタルヘルスの現状について調査を実施した。

B. 対象と方法

1. 対象と調査時期

対象は派遣スタッフ 332 人である。

2. 調査内容と項目

調査方法としては、ウェブによるアンケート調査を実施した。人材派遣健康保険組合の協力を得て、HP からアクセスできるように設計するとともに、メルマガを利用して広報を行っていた。アンケートの全文を掲載した。

調査項目は以下の通りである。

1. 属性
2. 業務内容等。
 - (1) 業務内容
 - (2) 派遣スタッフとしての勤務年数
 - (3) 勤務時間
 - (4) 勤務形態
 - (5) 派遣社員という就業形態を選んだ理由

3. 平均睡眠時間

4. 受診状況

5. 仕事上のストレス

6. 抑うつ度

抑うつ度を測定する尺度として、米国精神保健研究所において疫学研究用に開発され、島らが日本語版の信頼性・妥当性の検証を行っている the Center of Epidemiologic Study for Depression Scale (CESD)を用いた。

7. 自殺念慮・自殺企図の既往

8. 正社員希望の有無

9. 年 取

10. 長時間労働者面接

11. 派遣先・派遣元における心のケア

12. 派遣社員を対象とする相談窓口

13. 派遣社員研修内容

C. 結 果

1. 属性(表 1～5)

性別では殆どが女性であり、年齢は 19 歳から 66 歳(平均 37.4 歳、標準偏差 7.1 歳)であり、中央値は 37 歳である。家族については、80.4%には同居人がおり、配偶者 35.5%、子供 17.2%、親 39.5%、その他 13.0%である。

2. 業務内容等。

(1) 業務内容(表 6)

営業・販売 1.8%、事務 84.0%、技能 5.1%、研究補助 2.7%、その他 6.3%と、殆どが事務職である。

(2) 派遣スタッフとしての勤務年数(以前の勤務年数も含む)

1 か月未満から 20 年まで、平均は 69.5 か月(標準偏差 47.9 か月)、中央値は 60 か月で

ある。

(3) 勤務時間

一日の勤務時間は、5時間15分から12時間、平均は7.9時間、8時間が45.8%とほぼ半数である。

(4) 勤務形態(表7, 8)

夜間勤務は1.5%、シフト勤務は6.6%に過ぎない。

(5) 派遣社員という就業形態を選んだ理由(表9)

以下のように「正社員として働ける会社になかったから」という回答が特に多い。

- ①都合のよい日または都合のよい時間に働けるから 4.5%
- ②家事との両立が可能だから 10.8%
- ③他の活動(趣味、勉強など)との両立が可能だから 8.1%
- ④体力的に無理をしなくて済むと思ったから 7.8%
- ⑤就きたい仕事が派遣にしかなかったから 4.8%
- ⑥正社員として働ける会社になかったから 43.7%
- ⑦希望する仕事の求人が派遣のみだったから 11.4%
- ⑧急いで仕事につく必要があったから 8.7%

3. 平均睡眠時間

平均睡眠時間は、3時間から10時間で平均値は6.2時間(標準偏差1.0時間)である。

4. 現在の受診状況(表10, 11)

対象者の9.3%が心の病気で、25.9%が体の病気で、病院にて加療を受けている。

5. 仕事上のストレス(表12~23)

以下のように、派遣先職場における上司や同僚との人間関係におけるストレスが最も多い。それに加えて業務内容、業務のあいまいさ、報酬が頻度の高いストレス要因となっている。すなわち派遣先職場の上司(35.5%)、派遣先職場の同僚(48.8%)、仕事の量(22.0%)、仕事の内容(34.9%)、報酬(43.7%)、労働時間(7.2%)、責任の重さ(12.0%)、職場の温度・湿度(22.0%)、仕事の危険度(0.9%)、仕事の裁量(11.7%)、仕事のあいまいさ(33.1%)である。

さらに、ストレスの度合いは、5点満点評価の平均値で、「派遣契約打ち切りに対する不安」2.6、「業務内容に見合った評価が与えられない」2.5、「教育研修の機会が少ない」2.3、「福利厚生、社会保険などの保証がない」1.8、「困った時の相談先がわからない」2.1、「異なる就業形態の人とのコミュニケーションが難しい」2.0、「契約内容と派遣先の現状にギャップがある」2.2であり、「派遣契約打ち切りに対する不安」と「業務内容に見合った評価が与えられない」が高い。

7. 抑うつ度(表24)

CESDの総得点によれば、対象者の41.9%は抑うつ度が高いと判断された。

8. 自殺念慮・自殺企図の有無(表25, 26)

1年間の自殺念慮は27.1%において、1年間の自殺未遂は1.5%において、みられている。

9. 正社員希望の有無(表27)

「強くある」は42.8%、「少しある」は35.2%であり、全体の78.0%が正社員希望である。

10. 現在のおよその年収(表 28)

200 万円未満 22.3%, 200～300 万円 55.7%, 300～400 万円 19.6%, 400～500 万円 1.5%, 500 万円以上 0.9%であり、約 8 割の年収は 300 万円以下である。

11. 長時間労働者面接指導

(1) 認知度(表 29)

「知っている」と答えた者は、27.1%であった。

(2) 残業時間が 100 時間を越えたことはあるか(表 30)

回答者の 5.1%において「ある」と答えている。

(3) 100 時間を越えた者への面接(表 31, 32)

「100 時間を越えた時に医師による面接指導を受けたことがある」と答えた者は僅か 1 人である。この者は、面接指導の際、メンタルヘルス不調を指摘されている。

12. 心のケアについての派遣先からの支援
「受けている」と答えた者は、6.0%である。

13. 心のケアについての派遣元からの支援
「受けている」と答えた者は、8.7%である。

14. 派遣社員を対象とする相談窓口

(1) 派遣社員を対象とする希望の相談内容

相談窓口における希望の相談内容としては、「経済的問題」32.3%、「法律的問題」22.0%、「キャリア」25.3%、「メンタルヘルス」20.5%である。

(2) 相談窓口設置場所

相談窓口の設置場所については、「派遣先」が 22.3%、「派遣元」が 58.1%である。

(3) 派遣社員研修内容

派遣社員が希望数研修内容としては、「仕事のスキル」63.9%、「メンタルヘルス」17.8%、「キャリア」15.4%である。

D. 考察

本調査の対象者は、殆どが女性であり、多くは事務系職種であるため、派遣労働者全体を代表するサンプルではないことに注意が必要である。派遣労働者を選んだ理由として、「正社員として働ける会社があったから」が 4 割以上となっているが、78.0%が正社員希望であることは注目される。業務関連ストレスとして、頻度の高いものは、派遣先職場の上司及び同僚、仕事の量、仕事の内容、報酬などであり、正規社員と同様職場の人間関係が高頻度になっている。さらに「派遣契約打ち切りに対する不安」、「業務内容に見合った評価が与えられない」、「教育研修の機会が少ない」、「福利厚生、社会保険などの保証がない」といった派遣労働者に特有なストレスもみられる。

対象者の 41.9%は抑うつ度が高いと判断されたが、派遣社員へのメンタルヘルスケアの必要性が指摘できよう。1 年間の自殺念慮は 27.1%が、1 年間の自殺未遂は 1.5%においてみられているが、派遣社員への自殺対策をより効果的に行うことが求められる。

長時間労働者面接指導制度の認知度は 27.1%であり、5.1%において残業時間が 100 時間を越えたことがあると答えているものの、実際に医師による面接指導を受けたことがある者は僅か 1 人であり、今後の対策が必要である。

心のケアについて、派遣先・派遣元から支援されていると答えた者は 1 割未満である。派遣社員を対象とする相談窓口について、経済的問題、法律的問題、キャリア、メンタルヘル

スを対象とした窓口を、派遣元において設置して欲しいと答えた者が約 6 割である。約 2 割の者は派遣先において設置して欲しいと回答していることより、派遣元・派遣先が適切に連携して相談体制を構築することが望ましいと考えられる。

派遣社員に対する研修内容として、仕事のスキルは 6 割以上、メンタルヘルスやキャリアについても 2 割弱の者が希望しており、今後派遣元企業における教育研修の拡充が望ましいと考えられる。

E. 結 論

本調査により、派遣労働者のメンタルヘルスの現状及び業務関連ストレスの一端が明らかになったが、今後派遣元と派遣先が有機的連携を行って、メンタルヘルスクアを行っていくことが重要であり、必要であると考えられる。特に相談体制と教育研修体制の拡充が望ましい。

F. 健康危機情報

該当せず。

G. 研究発表

該当せず。

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

該当せず。

2. 実用新案登録

該当せず。

3. その他

該当せず。

I. 引用文献

島 悟, 他:新しい抑うつ性自己評価尺度について. 精神医学 27:717-723, 1985.

表 1 性別

性別					
		度数	%	有効%	累積%
有効	男性	11	3.3	3.3	3.3
	女性	321	96.7	96.7	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 2 同居人の有無

同居人の有無					
		度数	%	有効%	累積%
有効	いる	267	80.4	80.4	80.4
	いない	65	19.6	19.6	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 3 配偶者の有無

配偶者					
		度数	%	有効%	累積%
有効	非同居	214	64.5	64.5	64.5
	同居	118	35.5	35.5	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 4 子供

子ども					
		度数	%	有効%	累積%
有効	非同居	275	82.8	82.8	82.8
	同居	57	17.2	17.2	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 5 その他

その他					
		度数	%	有効%	累積%
有効	非同居	289	87.0	87.0	87.0
	同居	43	13.0	13.0	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表6 仕事内容

仕事内容					
		度数	%	有効%	累積%
有効	営業・販売	6	1.8	1.8	1.8
	事務	279	84.0	84.0	85.8
	技能	17	5.1	5.1	91.0
	研究補助	9	2.7	2.7	93.7
	その他	21	6.3	6.3	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表7 夜間勤務

夜間勤務の有無					
		度数	%	有効%	累積%
有効	あり	5	1.5	1.5	1.5
	なし	327	98.5	98.5	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表8 シフト勤務

シフト勤務の有無					
		度数	%	有効%	累積%
有効	あり	22	6.6	6.6	6.6
	なし	310	93.4	93.4	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表9 派遣の選択理由

派遣の選択理由		度数	%	有効%	累積%
有効	都合のよい日または都合のよい時間に働けるから	15	4.5	4.5	4.5
	家事との両立が可能だから	36	10.8	10.8	15.4
	他の活動との両立が可能だから	27	8.1	8.1	23.5
	体力的に無理をしなくて済むと思ったから	26	7.8	7.8	31.3
	就きたい仕事が派遣にしかなかったから	16	4.8	4.8	36.1
	正社員として働ける会社がないから	145	43.7	43.7	79.8
	希望する仕事の求人が派遣のみだったから	38	11.4	11.4	91.3
	急いで仕事につく必要があったから	29	8.7	8.7	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 10 こころの病気

心の病気					
		度数	%	有効%	累積%
有効	かかっている	31	9.3	9.3	9.3
	かかっていない	301	90.7	90.7	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 11 体の病気

体の病気					
		度数	%	有効%	累積%
有効	かかっている	86	25.9	25.9	25.9
	かかっていない	246	74.1	74.1	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 12 派遣先職場の上司

派遣先職場の上司					
		度数	%	有効%	累積%
有効	なし	214	64.5	64.5	64.5
	あり	118	35.5	35.5	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 13 派遣先職場の同僚

派遣先職場の同僚					
		度数	%	有効%	累積%
有効	なし	170	51.2	51.2	51.2
	あり	162	48.8	48.8	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 14 仕事の量

仕事の量					
		度数	%	有効%	累積%
有効	なし	259	78.0	78.0	78.0
	あり	73	22.0	22.0	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 15 仕事の内容

仕事の内容					
		度数	%	有効%	累積%
有効	なし	216	65.1	65.1	65.1
	あり	116	34.9	34.9	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 16 報酬

報酬					
		度数	%	有効%	累積%
有効	なし	187	56.3	56.3	56.3
	あり	145	43.7	43.7	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 17 労働時間

労働時間					
		度数	%	有効%	累積%
有効	なし	308	92.8	92.8	92.8
	あり	24	7.2	7.2	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 18 責任の重さ

責任の重さ					
		度数	%	有効%	累積%
有効	なし	292	88.0	88.0	88.0
	あり	40	12.0	12.0	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 19 職場の温度・湿度

職場の温度・湿度					
		度数	%	有効%	累積%
有効	なし	259	78.0	78.0	78.0
	あり	73	22.0	22.0	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 20 仕事の危険度

仕事の危険度					
		度数	%	有効%	累積%
有効	なし	329	99.1	99.1	99.1
	あり	3	0.9	0.9	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 21 仕事の裁量

仕事の裁量					
		度数	%	有効%	累積%
有効	なし	293	88.3	88.3	88.3
	あり	39	11.7	11.7	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 22 仕事の曖昧さ

仕事の曖昧さ					
		度数	%	有効%	累積%
有効	なし	222	66.9	66.9	66.9
	あり	110	33.1	33.1	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 23 その他

その他					
		度数	%	有効%	累積%
有効	なし	281	84.6	84.6	84.6
	あり	51	15.4	15.4	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 24 抑うつ度 CESD

CESD 高低					
		度数	%	有効%	累積%
有効	抑うつ度低い	193	58.1	58.1	58.1
	抑うつ度高い	139	41.9	41.9	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 25 希死念慮

希死念慮		度数	%	有効%	累積%
有効	なし	90	27.1	27.1	27.1
	あり	242	72.9	72.9	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 26 自殺未遂

自殺未遂		度数	%	有効%	累積%
有効	なし	5	1.5	1.5	1.5
	あり	327	98.5	98.5	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 27 正社員希望

正社員希望		度数	%	有効%	累積%
有効	強くある	142	42.8	42.8	42.8
	少しある	117	35.2	35.2	78.0
	あまりない	44	13.3	13.3	91.3
	まったくない	29	8.7	8.7	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 28 年収

年収		度数	%	有効%	累積%
有効	200 万未満	74	22.3	22.3	22.3
	200～300 万	185	55.7	55.7	78.0
	300～400 万	65	19.6	19.6	97.6
	400～500 万	5	1.5	1.5	99.1
	500 万以上	3	0.9	0.9	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 29 過重労働面談の制度に関する知識

過重労働面談の制度に関する知識					
		度数	%	有効%	累積%
有効	知っている	90	27.1	27.1	27.1
	知らない	242	72.9	72.9	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 30 100時間超え残業有無

100時間超え残業有無					
		度数	%	有効%	累積%
有効	あり	17	5.1	5.1	5.1
	なし	315	94.9	94.9	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 31 過重労働面接の有無

過重労働面接の有無					
		度数	%	有効%	累積%
有効	0	315	94.9	94.9	94.9
	あり	1	0.3	0.3	95.2
	なし	16	4.8	4.8	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 32 メンタルヘルス不調の指摘の有無

メンタルヘルス不調の指摘の有無					
		度数	%	有効%	累積%
有効	0	315	94.9	94.9	94.9
	あり	1	0.3	0.3	95.2
	なし	16	4.8	4.8	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 33 派遣先ケア

派遣先ケア					
		度数	%	有効%	累積%
有効	受けている	20	6.0	6.0	6.0
	受けていない	312	94.0	94.0	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 34 派遣元ケア

派遣元ケア					
		度数	%	有効%	累積%
有効	受けている	29	8.7	8.7	8.7
	受けていない	303	91.3	91.3	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 35 希望窓口

希望窓口					
		度数	%	有効%	累積%
有効	経済的問題について相談できる	107	32.3	32.3	32.3
	法律的問題について相談できる	73	22.0	22.0	54.2
	キャリアについて相談できる	84	25.3	25.3	79.5
	メンタルヘルスについて相談できる	68	20.5	20.5	100.0
	合計	332	100.0	100.0	

表 36 設置希望箇所

設置希望箇所					
		度数	%	有効%	累積%
有効	派遣先	74	22.3	22.3	22.3
	派遣元	193	58.1	59.1	80.4
	その他	65	19.6	19.6	100.0
	合計	332	100.0	100.0	