



「メンタルヘルス対策総合研究会」

# 土木建築業のメンタルヘルス取組事例

2025年7月

全国土木では、健康支援室の活動等を通じて、加入事業所の皆様の健康づくりの取組みについてお話を伺う機会があります。そうした中で、近年は、健康経営の一環として「メンタルヘルス」に関する取組みについてお聞きする機会も増えてきました。今回、事業所における「メンタルヘルス」に関する取組事例として研究会で報告されたものを事業所規模別\*に整理し、加入事業所の参考となるよう、情報提供させていただきます。

\*事業所規模：50人未満（小規模）、50人以上299人未満（中規模）、300人以上（大規模）

# 土木建築業のメンタルヘルス取組事例

## 1.メンタルヘルスの体制

- (1) 事業所内の体制
- (2) 事業所外の体制

## 2.メンタルヘルスケアの教育研修等

- (1) 管理者研修
- (2) 従業員研修
- (3) メンター研修
- (4) マニュアルの作成

## 3.職場環境等の把握と改善

- (1) ストレスチェックの活用
- (2) 従業員アンケート
- (3) ミーティング・面談
- (4) コミュニケーションの活性化

## 4.メンタルヘルス不調への気づきと対応

- (1) 従業員アンケート等による高ストレス者の把握
- (2) 相談窓口の設置

## 5.その他

# 1.メンタルヘルスの体制

## (1) 事業所内の体制

- ・内科系の医師を産業医としているほか、メンタルヘルスの対応として精神科医を産業医として委嘱している。【大規模】
- ・精神科の産業医によるメンタル相談を月1回実施している。【大規模】
- ・事業所内に設置している診療所において、精神科医による診療日を設けている。【大規模】
- ・産業医の選任義務はない事業所規模だが、産業医契約をしている。【小規模】
- ・臨床心理士や公認心理士を配置して対応している。【大規模】
- ・社内に配置しているカウンセラー（臨床心理士）が社員に対するメンタルヘルス研修を実施している。【大規模】
- ・本店の産業保健専門職と各支店の事務職等がチャット等でやりとりすることにより、メンタルヘルスの課題やノウハウの共有に努めている。【大規模】

## (2) 事業所外の体制

- ・外部のEAP機関と契約し、職員アンケートの実施や職員からの相談などのメンタルヘルス対応を委託している。【大規模】【中規模】
- ・ストレスチェックの委託機関に対して、高ストレス者の医師面談や公認心理士等によるカウンセリングも併せて委託している。  
【大規模】【中規模】

## 2.メンタルヘルスケアの教育研修等

### (1)管理者研修

- ・先輩の仕事を見て覚えた管理者世代に対して、細かく教えないと動けない若年世代との「世代間ギャップ」への理解を深める研修を行うことで、若年者の離職率が低下している。【中規模】
- ・上司が部下の話を聞くうえでは、傾聴などのカウンセリングの手法が効果的であり、こうした実践的なスキルを習得するための研修を定期的に管理者に実施している。【大規模】【中規模】

### (2)従業員研修

- ・各職位や職種ごとに行われる一般的な研修の中で、メンタルヘルスに関する研修を取り入れて実施している。【大規模】【中規模】
- ・メンタルヘルスに関する研修の振り返りとして、事業所が作成した簡単なクイズに答えてもらうことで、理解度を確認している。【大規模】

### (3)メンター研修

- ・新入職従業員に対して、比較的年齢の近い従業員が一定期間相談に乗る「メンター制度」を設けている。【大規模】【中規模】
- ・メンターとして指名された従業員に対して、メンターとしての注意事項等を予め研修で学ばせることで、効果をあげている。【大規模】【中規模】
- ・メンター制度を設けている事業所では、メンターだけでなくメンティーにも研修を行うことで、メンターによるサポートを受けやすくしている。【大規模】【中規模】

### (4)マニュアルの作成

- ・メンタルヘルスに関する社員向けマニュアルを作成し、社内イントラに掲載している。【大規模】

### 3.職場環境等の把握と改善

#### (1) ストレスチェックの活用

- ・ストレスチェックに項目を追加している。【大規模】【中規模】
- ・ストレスチェック後の集団分析を行い、職場環境の把握と改善に活用している。【大規模】【中規模】
- ・ストレスチェックの実施義務がない事業所規模だが、任意にストレスチェックを実施している。【小規模】

#### (2) 従業員アンケート

- ・自社又は委託により、四半期ごとなどに従業員のメンタル面に関するアンケート調査を実施し、随時の職場改善に繋げている。【大規模】
- ・従業員アンケートの項目には、ストレスチェックのストレス反応の項目を中心に簡単に答えられる質問とすることで、高い回答率を維持している。【大規模】
- ・アンケートの結果を労働時間や休職等のデータと紐づけることにより、より総合的かつ効果的な分析を行っている。【大規模】
- ・アンケート結果をグラフ化して社員も閲覧できるようにすることで、社員自身の自己理解に役立っている。【大規模】

### (3) ミーティング・面談

- ・部署ごとに毎日短時間の全員参加ミーティングを行い、必要な情報を現場単位で共有するとともに、問題を抱え込まない雰囲気づくりを進めている。【中規模】
- ・1on1ミーティングを定期的に行うことで、職場の問題を早期に把握し、改善に向けた対応について話し合いを行っている。【中規模】
- ・比較的規模が小さな事業所であるため、1～2年かけて全従業員を対象とした個別面談を産業保健スタッフ又は外部のカウンセラー等に委託して実施し、その結果を踏まえて職場環境の改善に取り組んでいる。【中規模】

### (4) コミュニケーションの活性化

- ・従業員同士のコミュニケーションの活性化の一環として、ウォーキングイベントや体力測定会など従業員参加型のイベントを開催したり、従業員同士の交流会に費用を補助している。【中規模】【小規模】
- ・リクルーターとのコミュニケーションを取ることで、入職後のギャップが軽減され、早期離職が減っている。【大規模】【中規模】
- ・事業所が費用補助する交流会について、他部署の従業員の参加を条件とするなど、より広範な従業員の交流を促している。【中規模】

## 4.メンタル不調への気づきと対応

### (1) 従業員アンケート等による高リスク者の把握

- ・医師面接には心理的なハードルがある場合もあるため、事業所内産業保健スタッフや事業所外のメンタルヘルス専門家による面談機会を設けることで、より相談しやすい環境づくりに取り組んでいる。【大規模】
- ・従業員のメンタル面に関するアンケート調査結果を時系列で比較することにより、従業員のストレス不調の予兆を把握して早期に対応している。【大規模】

### (2) 相談窓口の設置

#### (ア) 事業所内相談窓口

- ・産業保健専門職がいるので、産業保健専門職が相談窓口になっている。【大規模】
- ・事業所内相談窓口として、産業医、保健師以外に、メンタルヘルスに関する相談窓口として臨床心理士や公認心理士を配置している。【大規模】
- ・産業保健専門職がないため、事務職が窓口となっているが、メンタル関係の相談については外部の相談機関の紹介にとどめている。【大規模】【中規模】
- ・専門職による事業所内相談窓口においては、家族からの相談に応じている。【大規模】

## (イ) 事業所外相談窓口

- ・社外相談窓口として、契約EAP機関や契約医療機関を利用している。【大規模】【中規模】
- ・相談窓口を記載したマグネットカードを全社員に配布し、相談先を周知している。【大規模】
- ・家族からの相談にも契約EAP機関で応じるようにしている。【大規模】
- ・全国土木が契約している健康相談窓口 (first call) をイントラネット等で従業員に紹介している  
【大規模】【中規模】【小規模】

## 5.その他

- ・メンタル不調により休職に入る社員の割合を一定割合以下にすることを健康経営の目標として掲げている。【大規模】
- ・職員の資格取得支援の対象資格として「メンタルヘルス・マネジメント検定」を取り上げ、実際に取得者数が複数名いる。【大規模】