

# メンタルヘルスに関する 事業所アンケート

結果

全国土木建築国民健康保険組合

2025年 7 月報告

# アンケート概要

## 1. 調査目的

加入事業所のメンタルヘルスに関する取組みの現状、課題及びニーズを把握し、保健事業等に活用するため

## 2. 調査対象

加入事業所 1,686事業所

## 3. 調査期間

2024年8月21日～9月30日

## 4. 調査方法

加入事業所宛に通知文書で調査依頼を行い、アンケートサイトから回答（一部FAXによる回答含む）

## 5. 回答

553事業所から回答（回収率32.8%）があり、有効回答は545件（回答率32.3%）

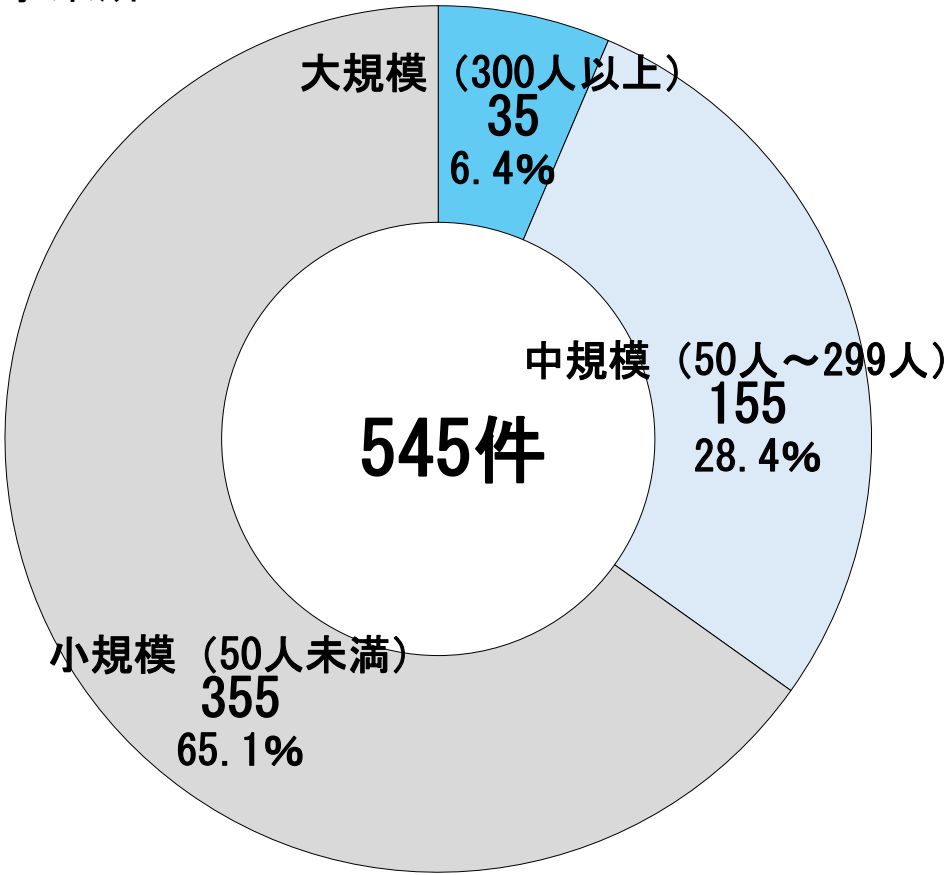
## 6. 集計方法

加入事業所の規模により、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）に区分して集計

集計は小数点第2位を四捨五入して算出しているため、比率の数値の合計が100.0%にならない場合がある

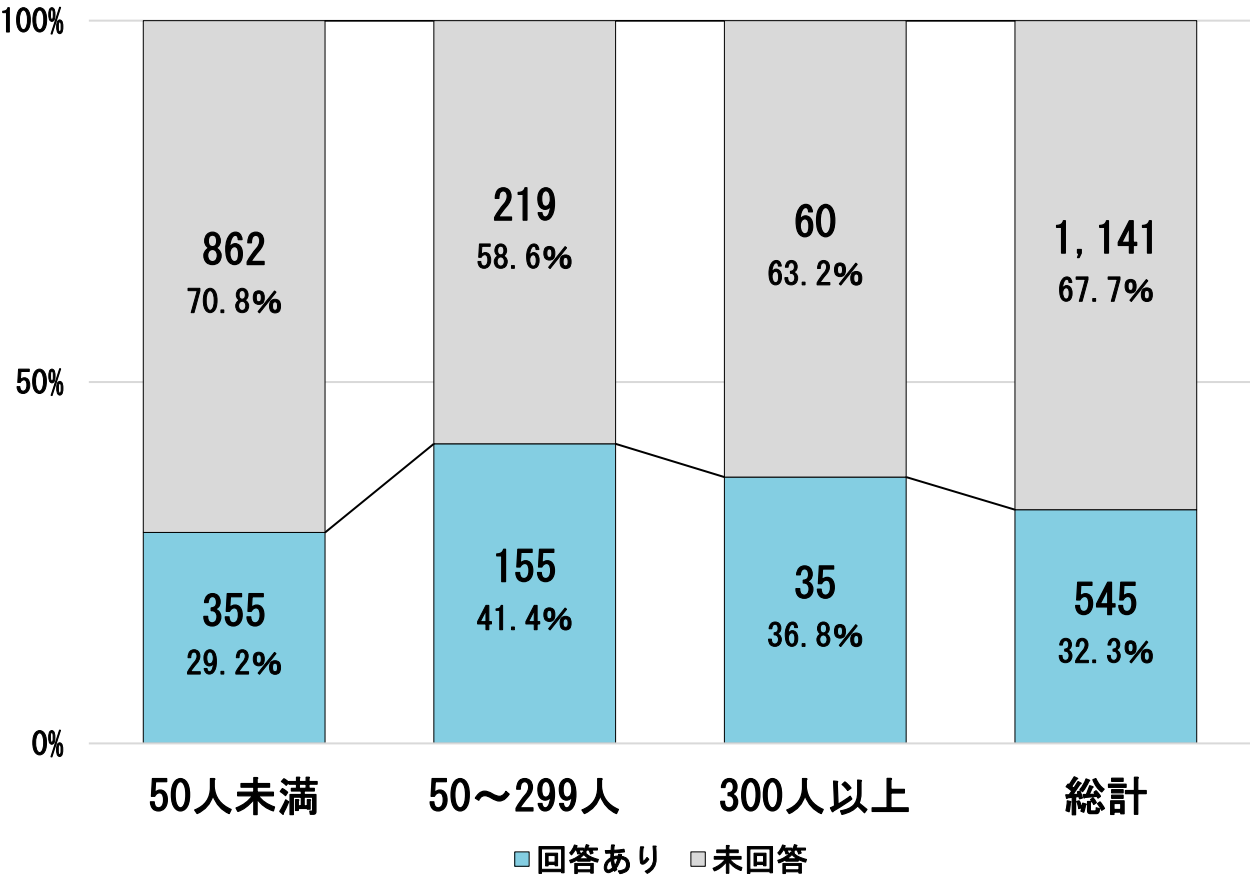
# 回答事業所属性

回答事業所



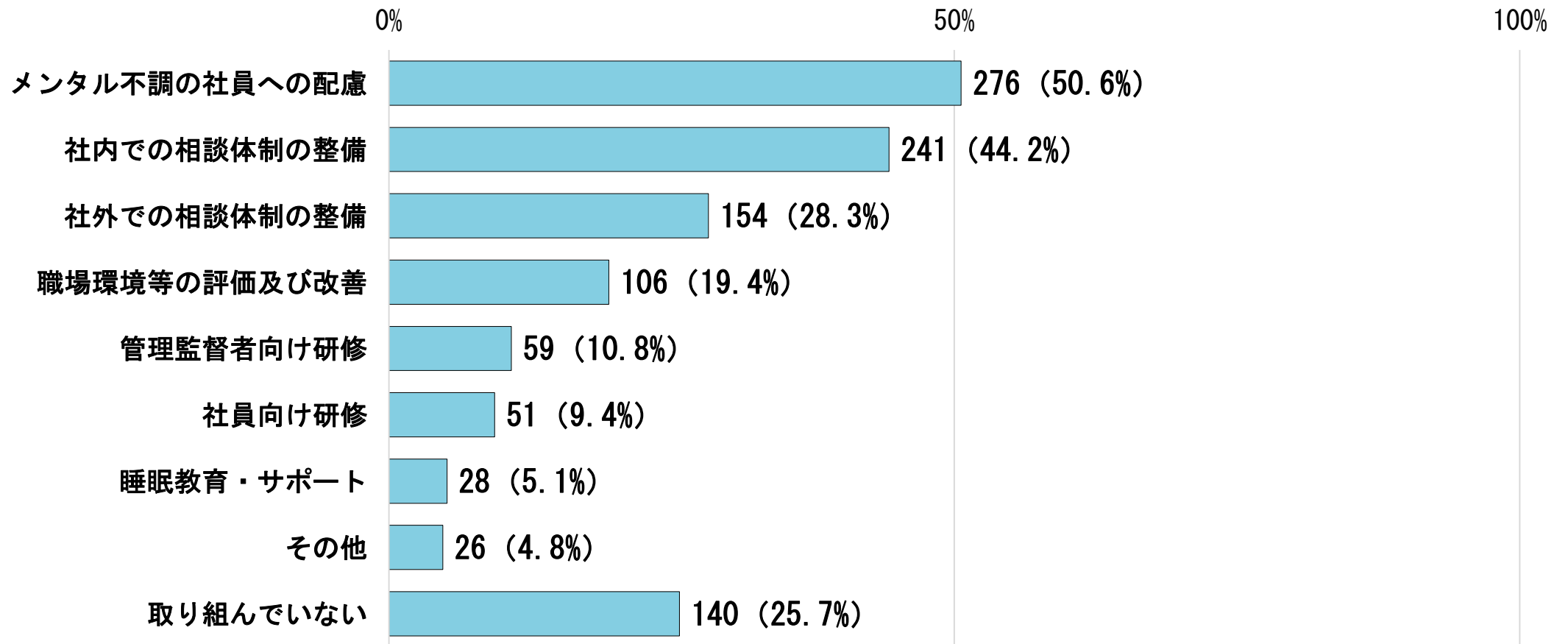
概ね加入事業所全体の分布（小規模72.2%、中規模22.2%、大規模5.6%）を反映しているが、特に中規模は回答率が高く、割合が多くなっている。

事業所規模別回答率



全体の回答率は32.3%で中規模の回答率が41.1%と最も高く、続いて、大規模、小規模の順となっている。

## 1-1. メンタルヘルス対策として取り組んでいるもの（複数回答）



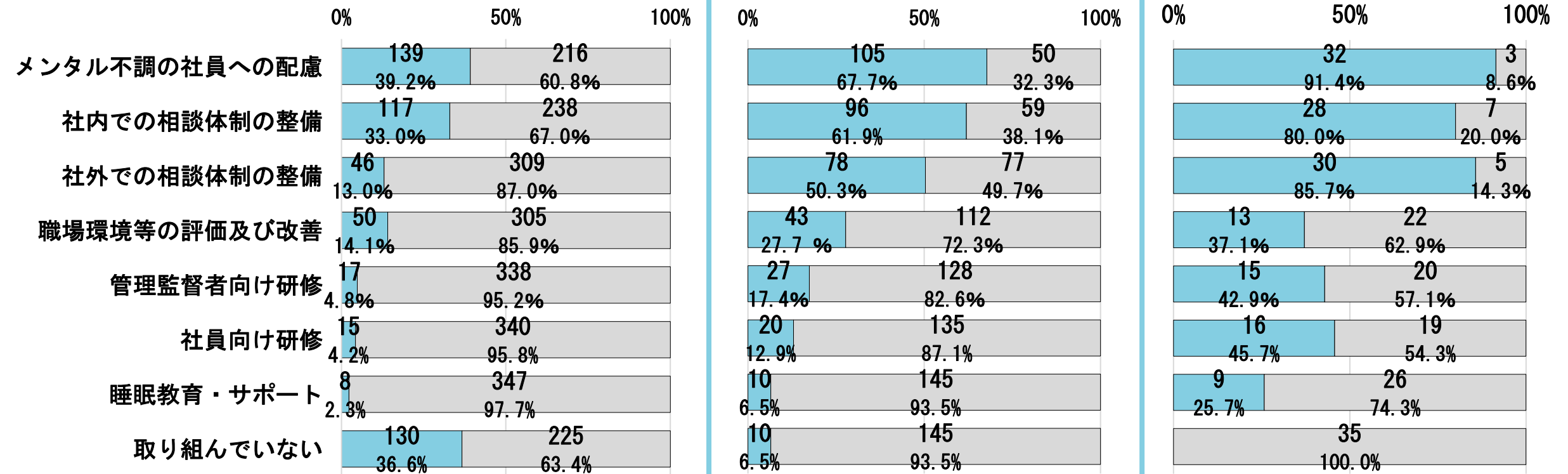
全体的には「メンタルヘルス不調の社員への配慮」が最も多く、半数の事業所が取り組んでいる。これに、「社内での相談体制の整備」、「社外での相談体制の整備」が続いている。取り組んでいないと回答した事業所も1/4ある。

## 1-1. メンタルヘルス対策として取り組んでいるもの（事業所規模別）

【小規模】 50人未満

【中規模】 50～300人未満

【大規模】 300人以上



いずれの取り組みも、事業所規模が大きくなるほど取り組んでいる割合が多くなっている。  
 小規模では「メンタルヘルス不調の社員への配慮」に4割が取り組んでいる一方、何も「取り組んでいない」が1/3ある。  
 大規模では9割以上が「メンタルヘルス不調の社員への配慮」に取り組んでおり、社内外の相談体制の整備にも8割以上が取り組んでいるほか、管理者向け・社員向け研修にも4割以上が取り組んでいる。

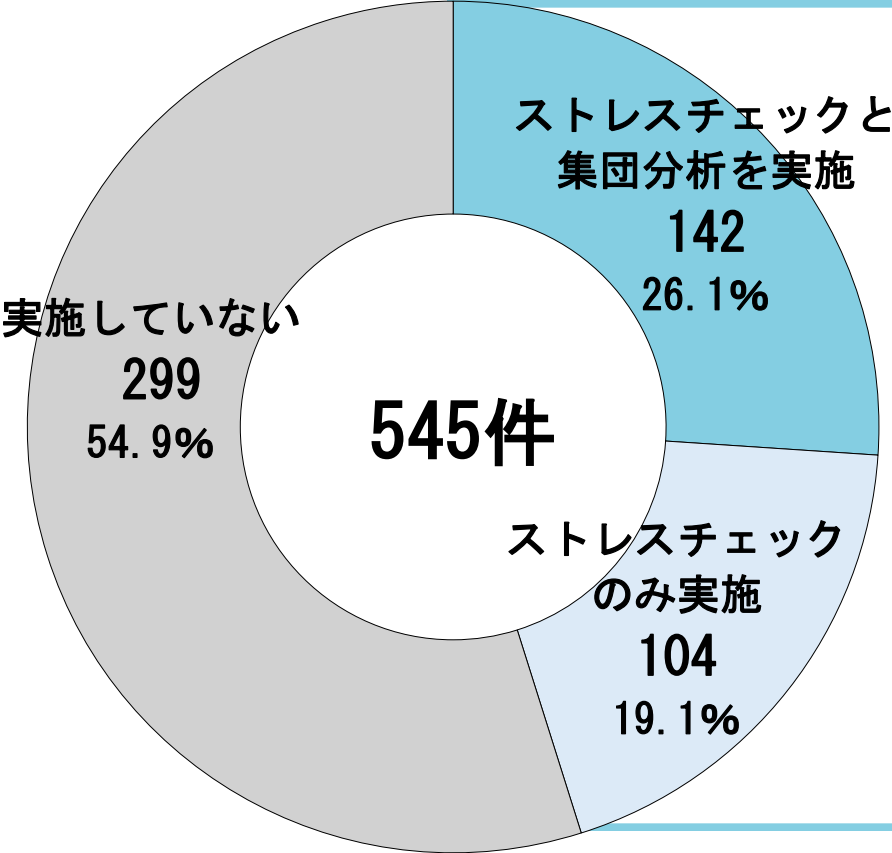
## 1-2. メンタルヘルス対策として取り組んでいるもの（その他 記述式）

| 〈外部資源〉                                          | 件数 |
|-------------------------------------------------|----|
| 契約保険会社の24時間健康サポートサービスの利用                        | 2  |
| 組合メンタルヘルスセミナー受講後社員への資料配布<br>や健康支援室の睡眠チラシを休憩所へ掲示 | 1  |
| firstcall                                       | 1  |

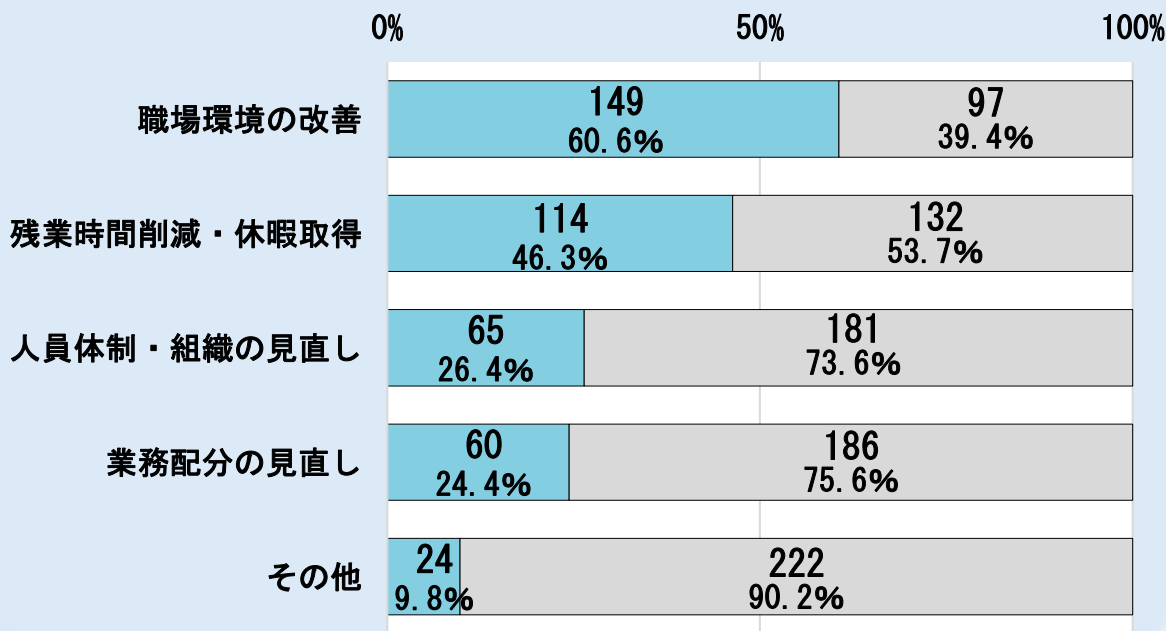
| 〈日常的な取組み〉        | 件数 |
|------------------|----|
| 帰宅時に社員の様子を確認している | 1  |
| 声かけ              | 1  |
| 日常会話にて近況確認       | 1  |
| 面談して体調管理について話し合い | 1  |

| 〈社内での取組〉                       | 件数 |
|--------------------------------|----|
| メンタルヘルスのポスター資料・情報の掲示配布や<br>配信等 | 6  |
| メンタルヘルスセミナーの紹介・参加              | 3  |
| ストレスチェック                       | 3  |
| 産業医面談                          | 3  |
| ハラスメント防止                       | 1  |
| 保健師による全員面談                     | 1  |
| 若年社員向けアンケートの実施による注意喚起          | 1  |
| 職場復帰支援                         | 1  |
| 生活習慣病対策・歯科研修等                  | 1  |
| 定期健康診断                         | 1  |

## 2-1. ストレスチェックの実施

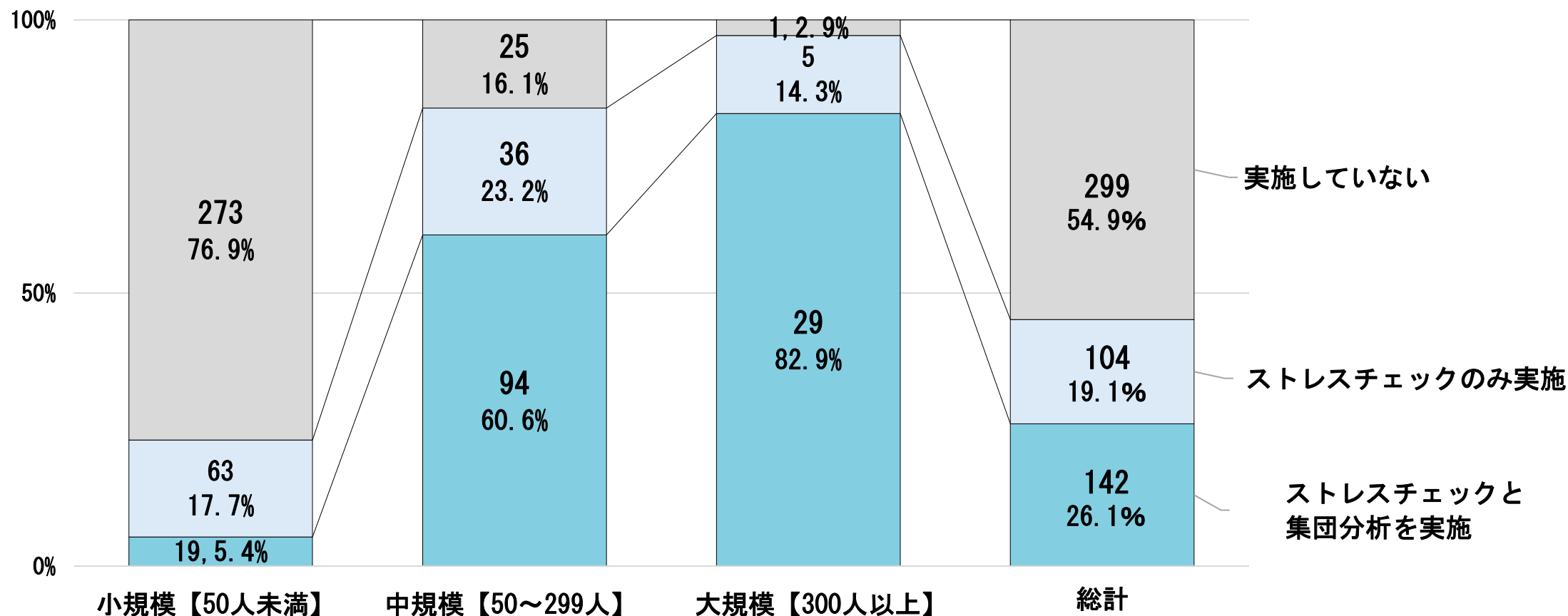


### ストレスチェック実施事業所での回答 結果の活用（複数回答可）



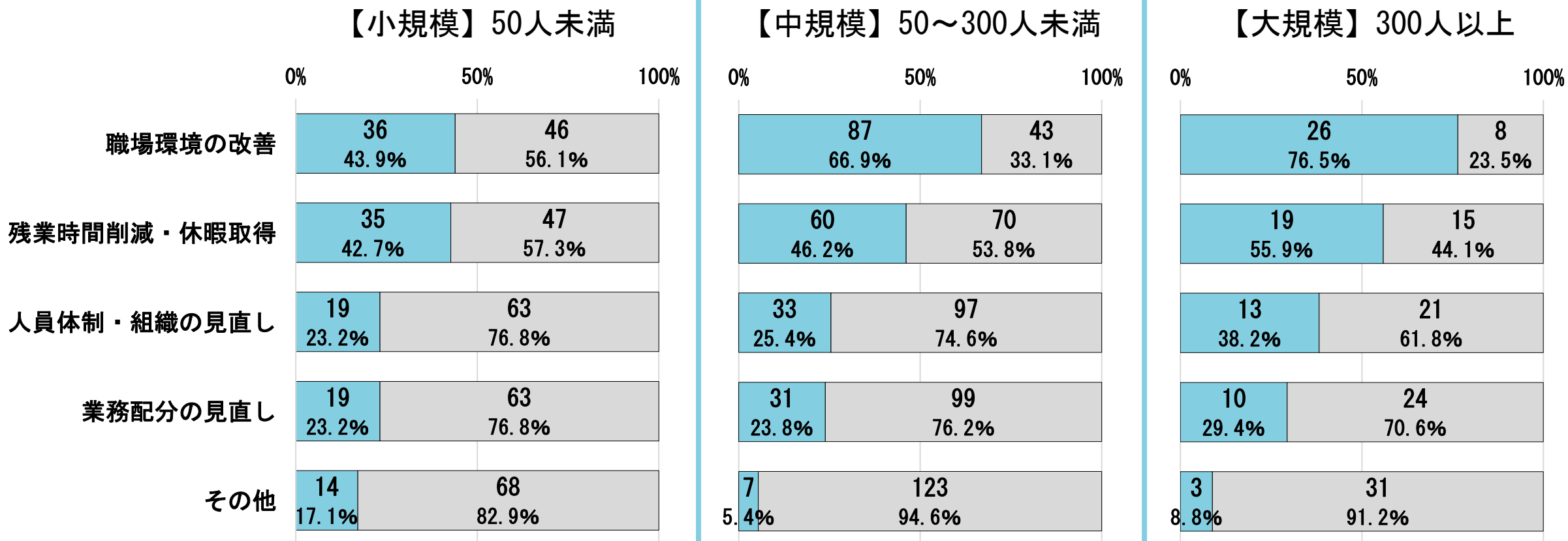
ストレスチェック結果の活用としては、「職場環境の改善」が6割と最も多く、「残業時間削減・休暇取得」が4割台で、「人員体制・組織の見直し」と「業務配分の見直し」は1/4程度となっている。

## 2-1. ストレスチェックの実施（事業所規模別）



ストレスチェックが義務付けられていない小規模でも、2割以上がストレスチェックを実施している。  
ストレスチェックの義務がある中規模でも、ストレスチェック未実施が16%ある。ストレスチェックを実施している130事業所のうち集団分析を実施しているのは7割以上となっている。  
大規模では、ストレスチェックを実施している34事業所のうち集団分析を実施しているのは8割以上となっている。

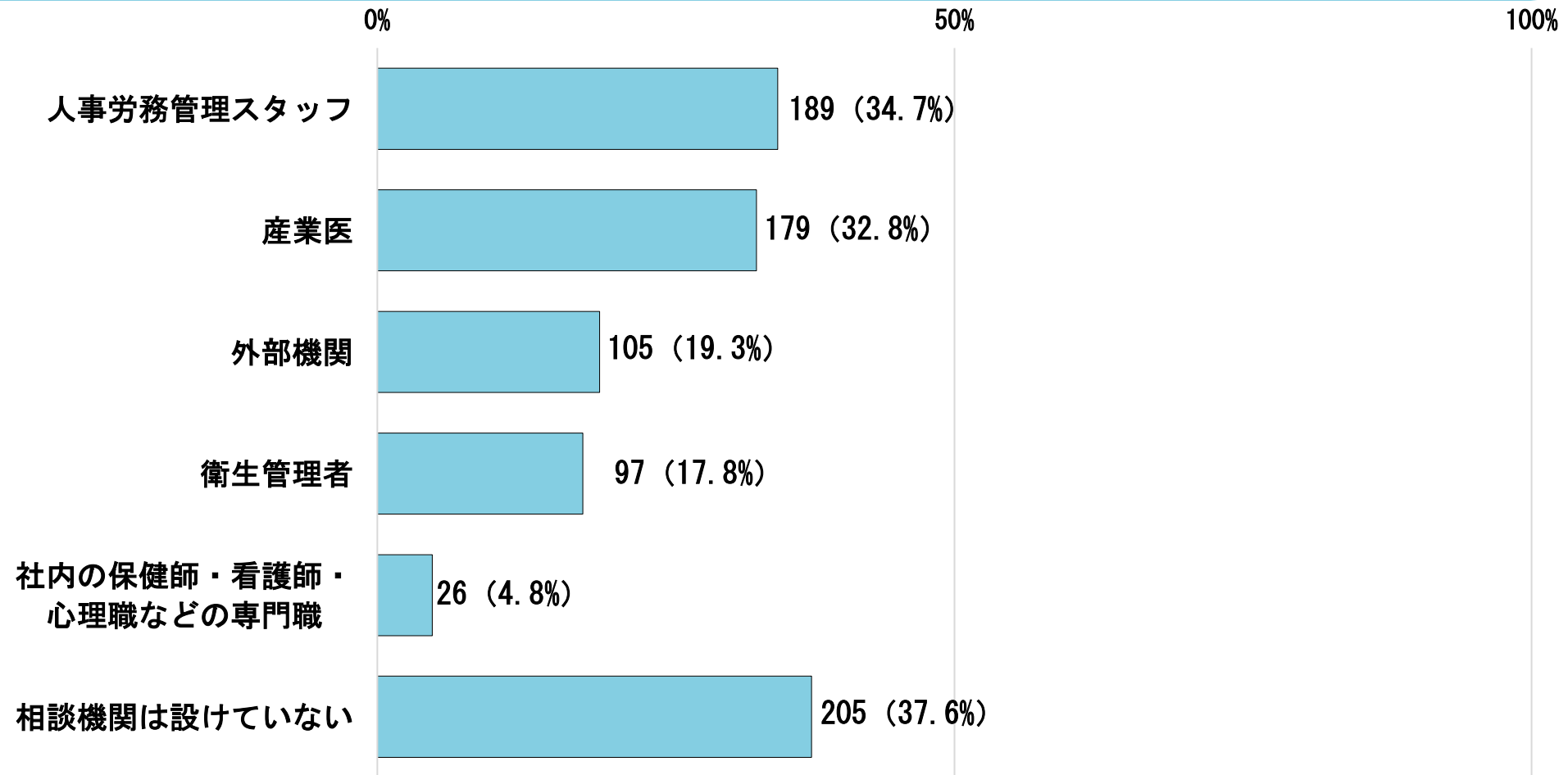
## 2-1-1. ストレスチェックの活用方法（事業所規模別）



いずれの規模でも、活用方法として多いものから「職場環境の改善」「残業時間削減・休暇取得」「人員体制・組織の見直し」「業務配分の見直し」の順になっている。

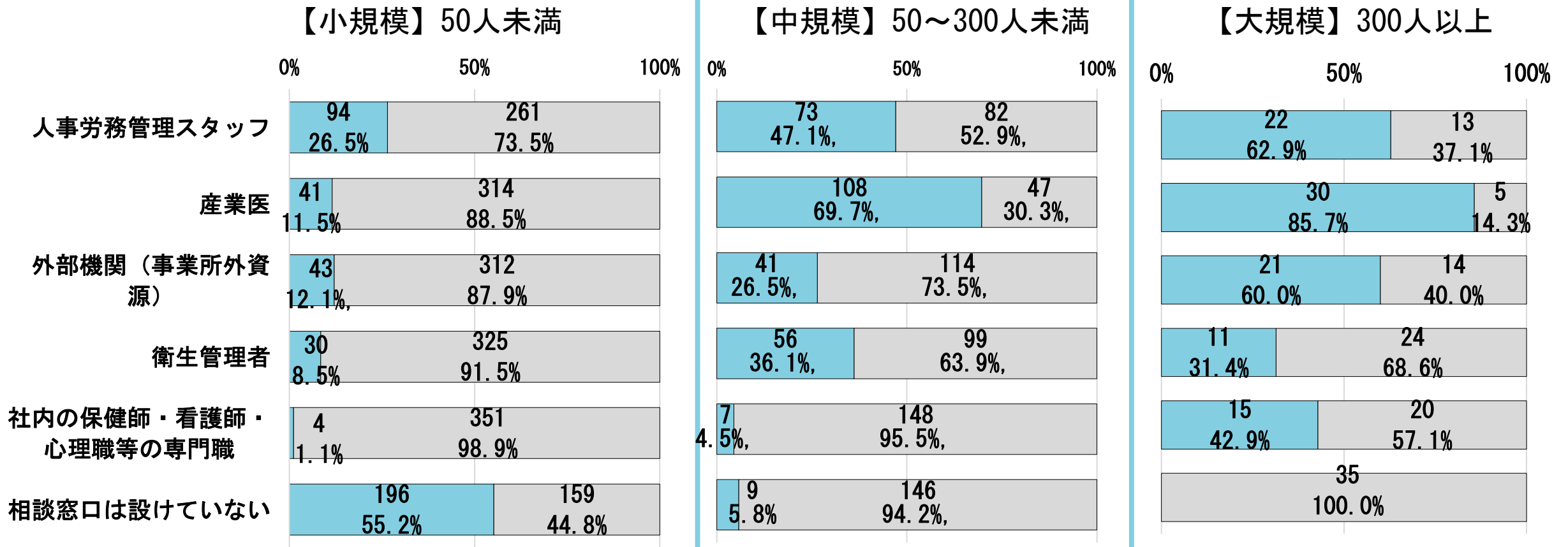
「職場環境の改善」では、規模が大きくなるほど実施している事業所の割合が顕著に多くなっている。

### 3-1. メンタルヘルスに関する社内外の相談窓口（複数回答）



「人事労務管理スタッフ」と「産業医」は、3割以上の事業所が相談窓口として位置付けている。  
「相談窓口を設けていない」事業所も4割近くある。

### 3-1. メンタルヘルスに関する社内外の相談窓口（事業所規模別）



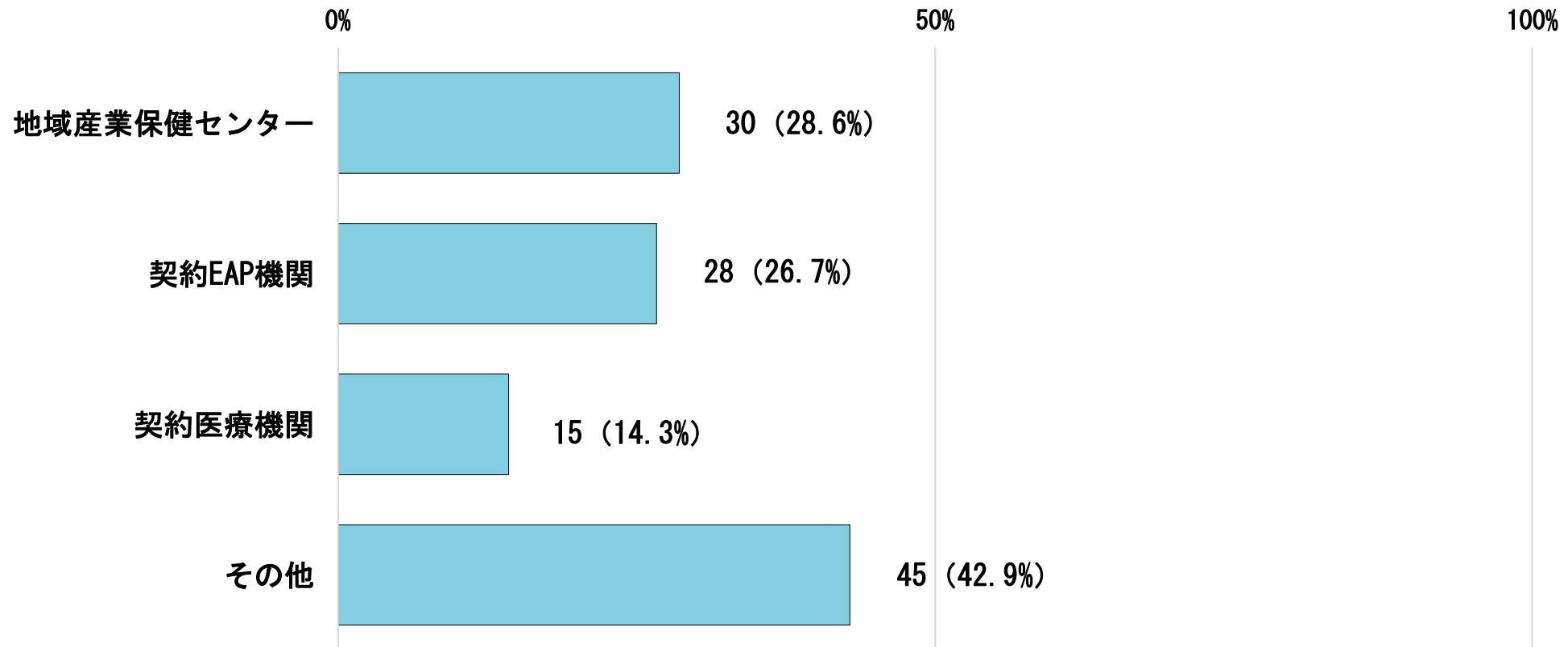
規模が大きくなるほど、相談窓口体制が整っている。

小規模では、1/4の事業所が「人事労務管理スタッフ」を相談窓口位置付けているが、半数以上の事業所が相談窓口を設けていない。

中規模では、相談窓口として「産業医」が7割近くあるほか、半数近い事業所が「人事労務管理スタッフ」を相談窓口としている。

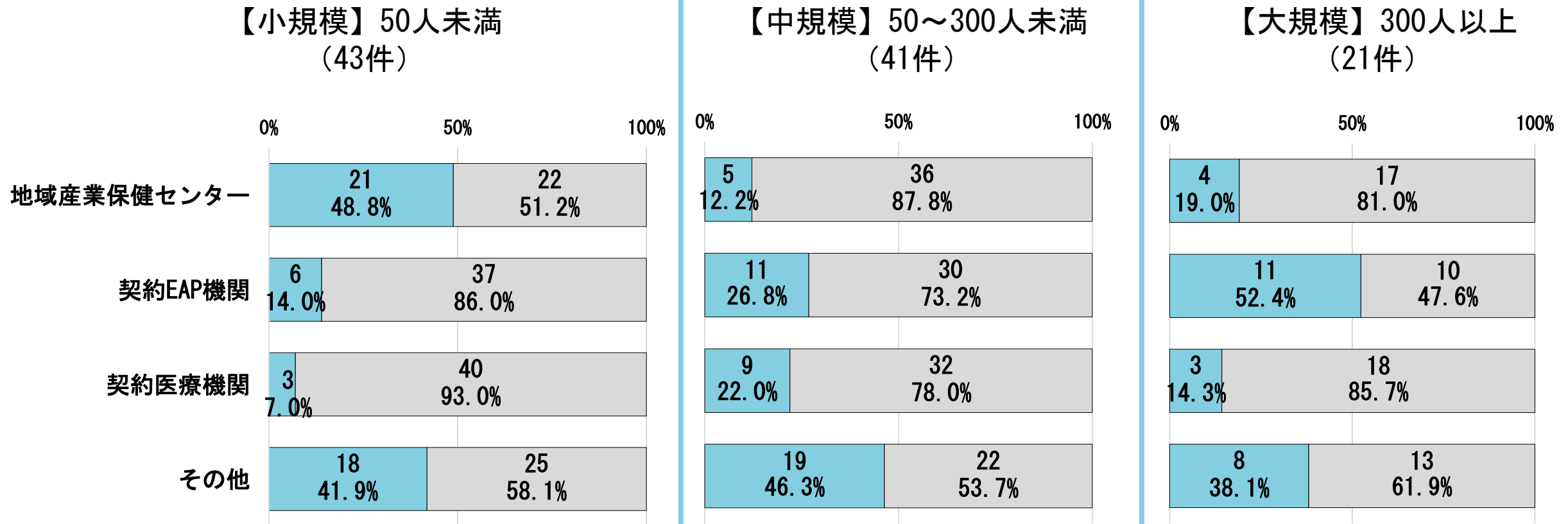
大規模では、相談窓口として「産業医」が9割近く、「人事労務管理スタッフ」と「外部機関」が6割あるほか、「社内の保健師・看護師・心理職等の専門職」も4割ほどある。

### 3-1-1. メンタルヘルスに関する外部機関の相談窓口（複数回答）



メンタルヘルスに関して外部機関を相談窓口としている事業所では、相談先としては「地域産業保健センター」「契約EAP機関」「契約医療機関」の順となっているが、「その他」も4割以上の事業所があげており、多様な利用がある。

### 3-1-1. メンタルヘルスに関する外部機関の相談窓口（事業所規模別）



小規模では、「地域産業保健センター」が半分近くを占めている。  
 中規模では、「契約EAP機関」「契約医療機関」がそれぞれ2割以上を占めており、「地域産業保健センター」は1割程度と少ない。  
 大規模では、「契約EAP機関」が半分以上を占めており、「地域産業保健センター」も2割近くある。

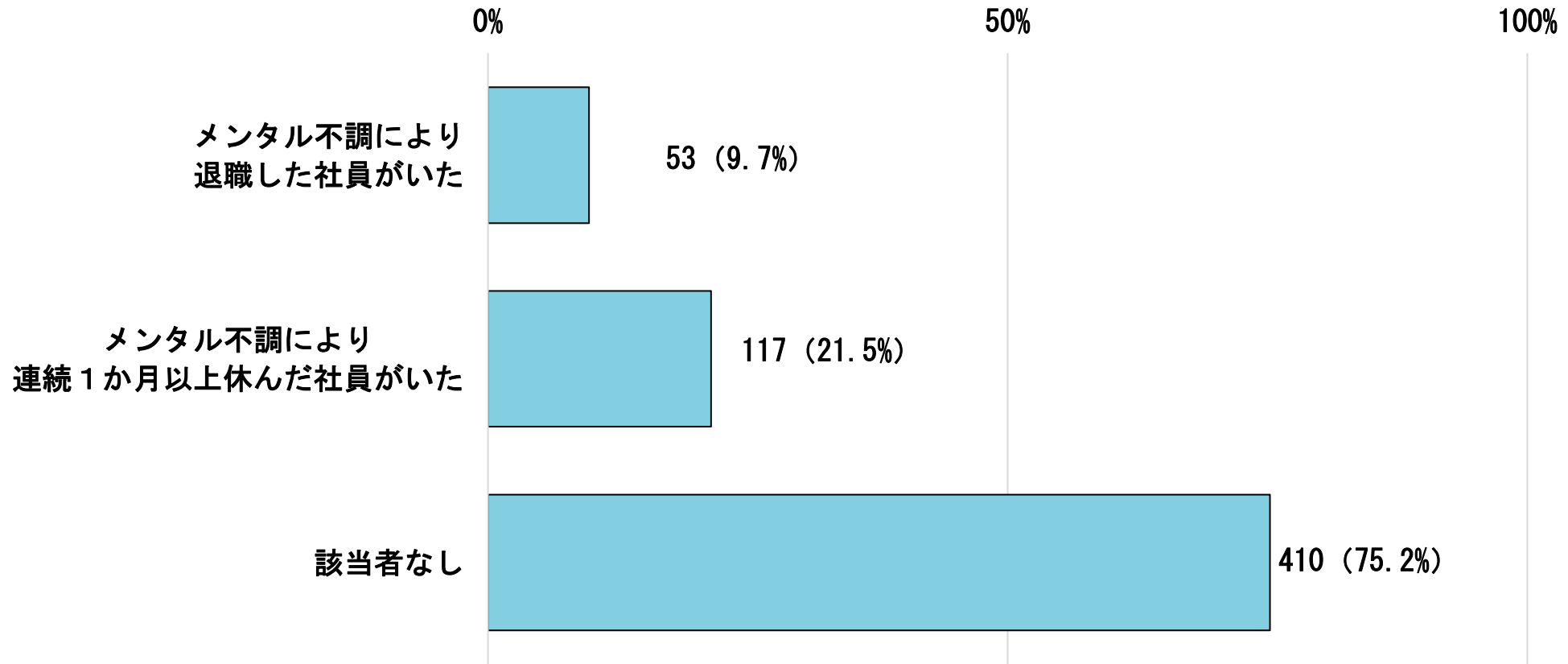
### 3-2. 外部機関の相談窓口（その他 記述回答）

| 〈外部機関〉     | 件数 |
|------------|----|
| 保険会社       | 8  |
| 外部相談窓口     | 3  |
| 医療通訳サービス   | 1  |
| こころの耳      | 1  |
| 近隣の医院      | 1  |
| 健康管理委託業者   | 1  |
| 健康診断や人間ドック | 1  |
| 県民総合保健センター | 1  |
| 契約特定保健指導機関 | 1  |

| 〈全国土木関連〉        | 件数 |
|-----------------|----|
| first call      | 8  |
| こころとからだの健康相談    | 6  |
| 全国土木            | 5  |
| 一般社団法人日本うつ病センター | 2  |

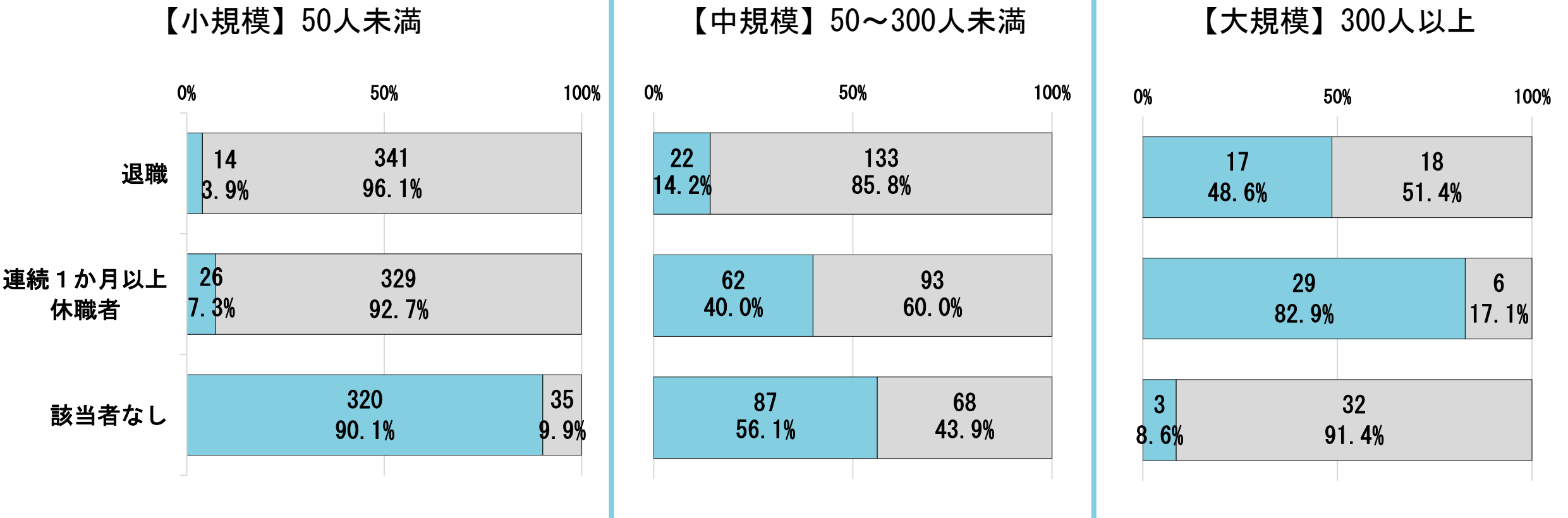
| 〈専門家〉       | 件数 |
|-------------|----|
| 精神保健福祉士     | 1  |
| 専門医師等       | 1  |
| 顧問社労士       | 1  |
| 顧問弁護士       | 1  |
| 公認心理士       | 1  |
| 司法書士による相談窓口 | 1  |
| 社会保険労務士     | 1  |
| 提携している臨床心理師 | 1  |

#### 4-1. 過去1年間のメンタル不調による退職者・休職者の有無（複数回答）



過去1年間にメンタルヘルス不調により退職した社員がいたのは53事業所（9.7%）、連続1か月以上休職した社員がいたのは117事業所（21.5%）、退職者も休職者もないのは410事業所（75.2%）。

## 4-1. 過去1年間のメンタル不調による退職者・休職者の有無（複数回答）



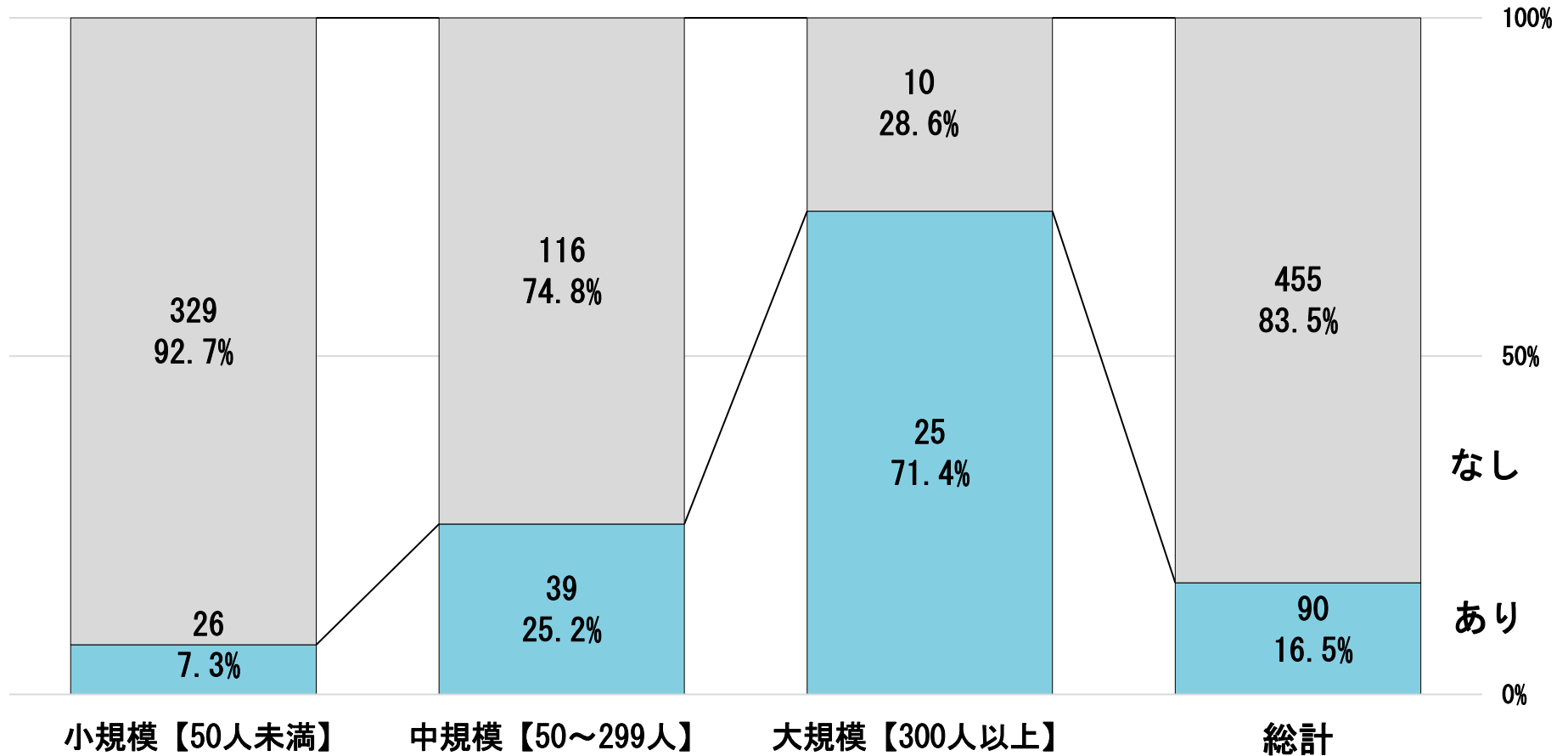
退職者も休職者も規模が大きくなるほど該当者のいる割合が大きくなる。

小規模では、退職者も休職者もない事業所が9割を占める。

中規模では、休職者がいる事業所が4割あるが、退職者も休職者もない事業所が半数以上を占める。

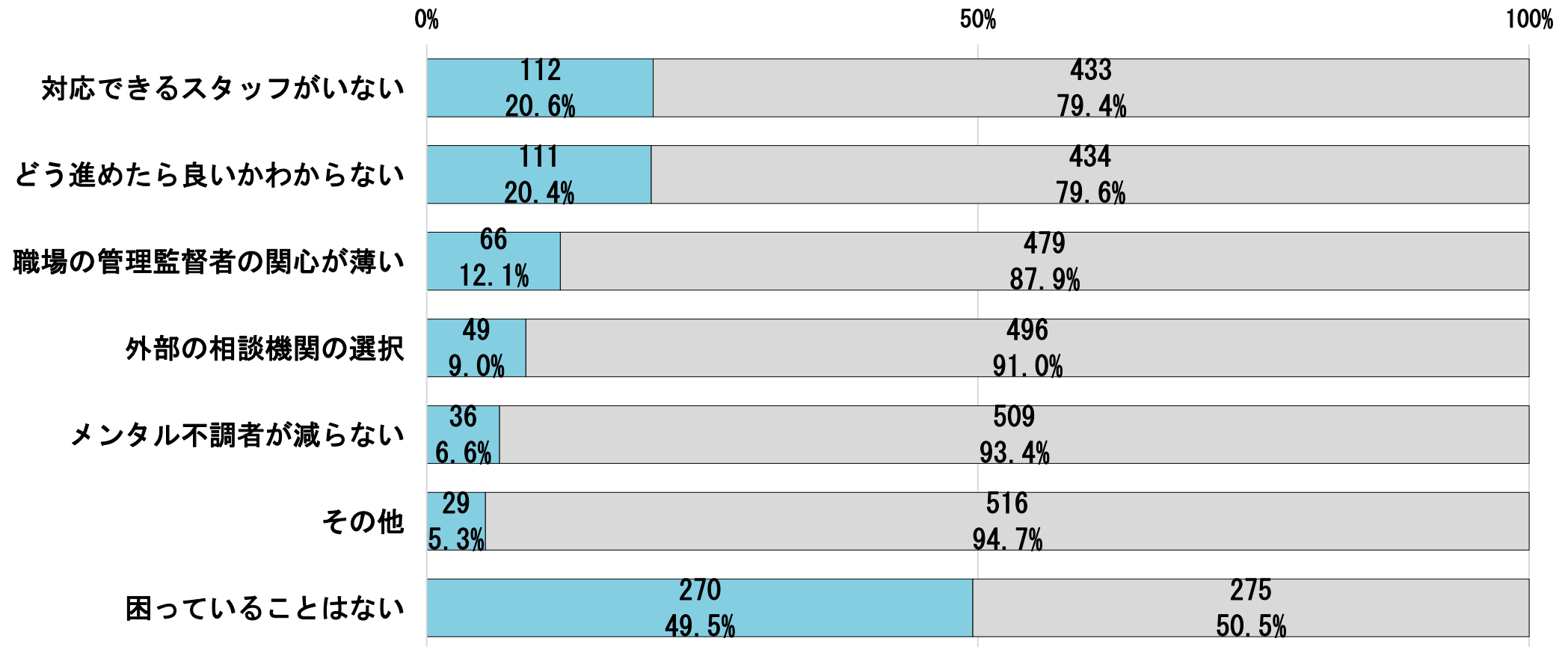
大規模では、退職者は約半数、休職者は8割以上の事業所にいる。

## 5-1. 職場復帰プログラムの有無



職場復帰プログラムを作成しているのは、小規模では1割未満、中規模では1/4であるのに対し、大規模では7割となっている。

## 6-1. メンタルヘルス全般での困りごと



全体的には、約半数の事業所が、「困っていることはない」と回答しており、「対応できるスタッフがいらない」「どう進めたら良いかわからない」も2割程度ある。

## 6-1-1. メンタルヘルス全般での困りごと（事業所規模別）

【小規模】 50人未満

【中規模】 50～300人未満

【大規模】 300人以上



小規模では、「困っていることはない」が6割を占めており、メンタルヘルスの問題意識を感じていない事業所も多い。  
 中規模では、「困っていることはない」は3割程度であり、「対応できるスタッフがいない」「どう進めたら良いかわからない」「職場の管理監督者の関心が薄い」を2割の事業所で困りごととしてあげている。  
 大規模では、6割近い事業所が「メンタル不調者が減らない」ことを困りごととしてあげている。

## 6-2. メンタルヘルス全般での困りごと（その他 記述）

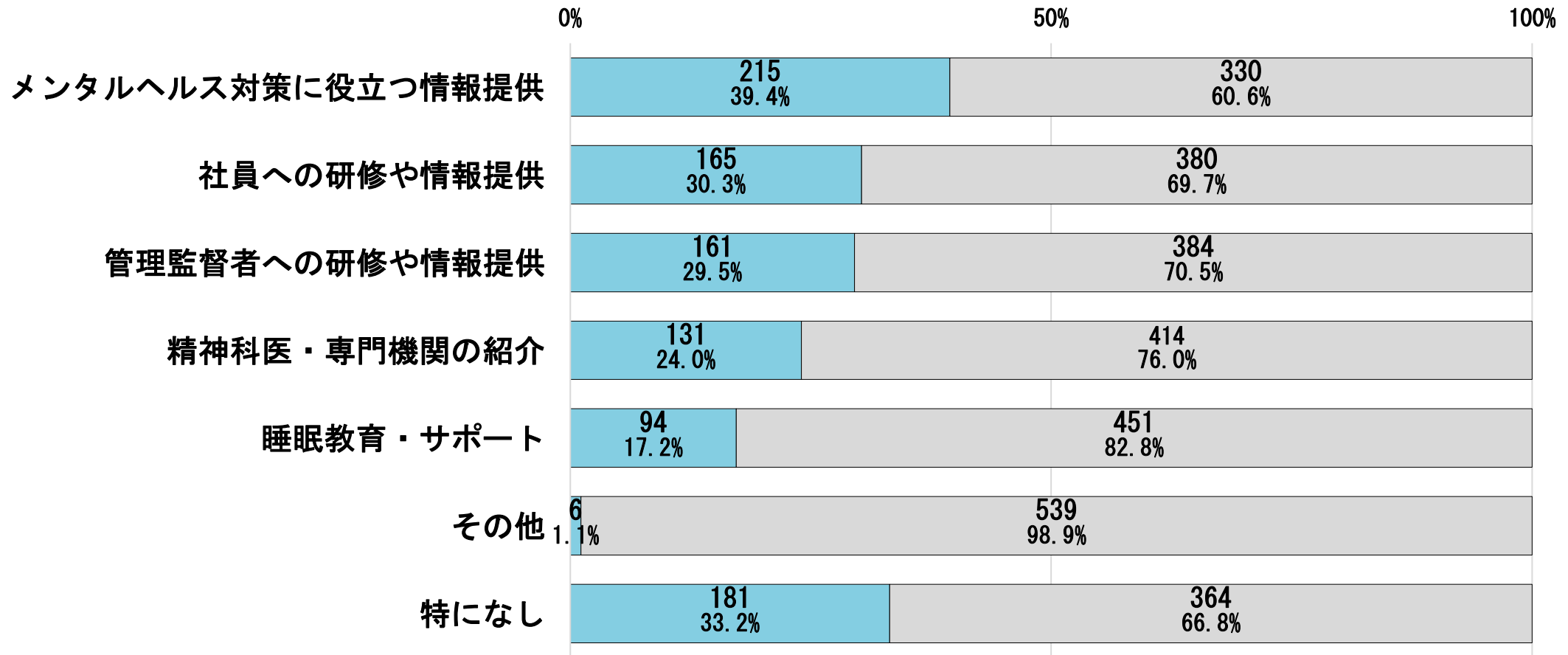
| 〈社内体制〉                                   | 件数 |
|------------------------------------------|----|
| 人員不足                                     | 2  |
| デリケートな部分なので社内スタッフであっても難しい部分ではあるかと思う      | 1  |
| フォロースタッフのメンタルフォロー                        | 1  |
| 進めるとしても社内での協力が得られない                      | 1  |
| 上司及び本人が統一した対応ができるよう、「傷病者対応基本マニュアル」を策定したい | 1  |
| メンタルヘルス対策への取り組みを推進・検討                    | 1  |
| 産業医を選ぶポイントが知りたい                          | 1  |
| ストレスチェックの対応機関を決めかねている                    | 1  |
| 実際に不調者が出た場合の対応が機能するのだろうか                 | 1  |

| 〈早期対応〉                                          | 件数 |
|-------------------------------------------------|----|
| 相談を受け付けても実際には身体に何らかの不調や心身の症状が悪化するまで相談してくる人がいない事 | 1  |
| メンタルヘルス不調の初期段階でのサポート方法                          | 1  |
| メンタル不調者の早期把握                                    | 1  |

| 〈対応の方法〉                                                        | 件数 |
|----------------------------------------------------------------|----|
| 客観的に重篤度が分からず、本人の言葉のみを頼りにするしかない状況                               | 2  |
| 家庭内暴力に悩みあるが申出なく相談呼掛けに応じない                                      | 1  |
| 診断書では対応が出来ない                                                   | 1  |
| 症状により対応の仕方が分からない場合がある                                          | 1  |
| 問題をかかえている社員が表に出さず隠している場合、見守りと情報発信し相談窓口の開示を行っているが、他に方法があったら知りたい | 1  |
| 令和2年～3年にかけて、うつ病の社員が2名いましたが、本人の性格として対処していました                    | 1  |

| 〈復職支援〉               | 件数 |
|----------------------|----|
| 復職後のフォロー体制           | 3  |
| 復帰プログラム等作成したいと思っている。 | 1  |
| 復職後なかなか完全復調とはいかない    | 1  |
| 再発者が多いこと             | 1  |

## 7. あれば利用したいサービス



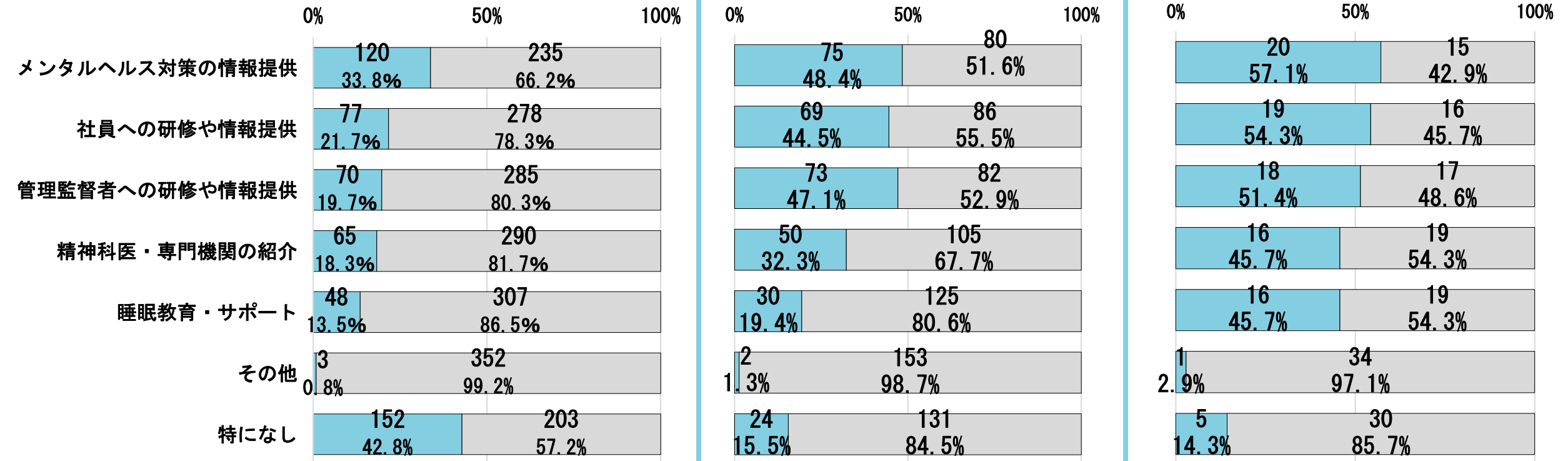
「メンタルヘルス対策に役立つ情報提供」が4割程度あり、「社員への研修や情報提供」と「管理監督者への研修や情報提供」が3割程度となっている。一方で、「特になし」も1/3程度ある。

## 7. あれば利用したいサービス（事業所規模別）

【小規模】 50人未満

【中規模】 50～300人未満

【大規模】 300人以上



いずれのサービスも、事業所規模が大きくなるほど、利用したい事業所の割合が高くなっている。

小規模では、「特になし」が4割を占めている。

中規模では、「メンタルヘルス対策に役立つ情報提供」「社員への研修や情報提供」「管理監督者への研修や情報提供」に対するニーズが4割程度ある。

大規模では、いずれのサービスも4割から5割程度のニーズがあり、「睡眠教育・サポート」にも高いニーズがある。

## 8. メンタルヘルス対策で組合に求めるもの（自由記載 記述）

| 〈情報提供〉                                                                                                    | 件数 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 研修など、オンライン&オフライン開催                                                                                        | 2  |
| 健康づくり担当者が、メンタルヘルス講習会を受け、メール等で社員に情報提供をし、また声掛けなどを行っているが、他に何をしたらよいのか、どのように進めたらよいのか知りたい                       | 1  |
| 階層別に行う研修実施機関などの紹介                                                                                         | 1  |
| 相談窓口があることを広く宣伝してほしかった                                                                                     | 1  |
| 傷病者対応基本マニュアルの雛形や他社事例、作成例などの情報があれば知りたい                                                                     | 1  |
| メンタル疾患の種類ごとの詳細情報の提供（原因・症状・休職の要否・治療方法・治療期間など）仮病や詐病を疑わざるをえない場面もあるため、いかにその線引きを行うか。メンタル不調を訴える社員の対応の大まかな指標が欲しい | 1  |
| 情報提供                                                                                                      | 1  |

| 〈補助制度〉                               | 件数 |
|--------------------------------------|----|
| 部外面接機関を利用して、メンタル及びキャリアの面接を受ける際の面接料補助 | 1  |
| リワークプログラム参加者への補助制度                   | 1  |

| 〈ストレスチェック関連〉                                      | 件数 |
|---------------------------------------------------|----|
| ストレスチェック実施後の結果活用法とその事例の紹介                         | 1  |
| ストレスチェック等取り組みたいがどこから始めればよいか分からない                  | 1  |
| 現在、外国人（ベトナム人）を含めてメンタルヘルスチェック、分析を行いたい、全国土木で対応できないか | 1  |

| 〈サポート〉                                                           | 件数 |
|------------------------------------------------------------------|----|
| メンタル疾患予防のためのツールや、メンタル不調者をサポートする取り組み（相談窓口や専門機関の斡旋）、職場復帰プログラムの作成など | 1  |
| 健康診断の際にメンタルヘルスの聴き取り（問診）があればいいと思います                               | 1  |
| 厚生中央病院・精神科医との産業医契約が可能になるようにしてほしい                                 | 1  |
| 従業員が直接相談できる窓口などがあると便利                                            | 1  |
| メンタルヘルス対策の必要性というものが全く分からない人が多いので、その部分を如実に語ってくれる・教えてくれる人がいたら良い    | 1  |