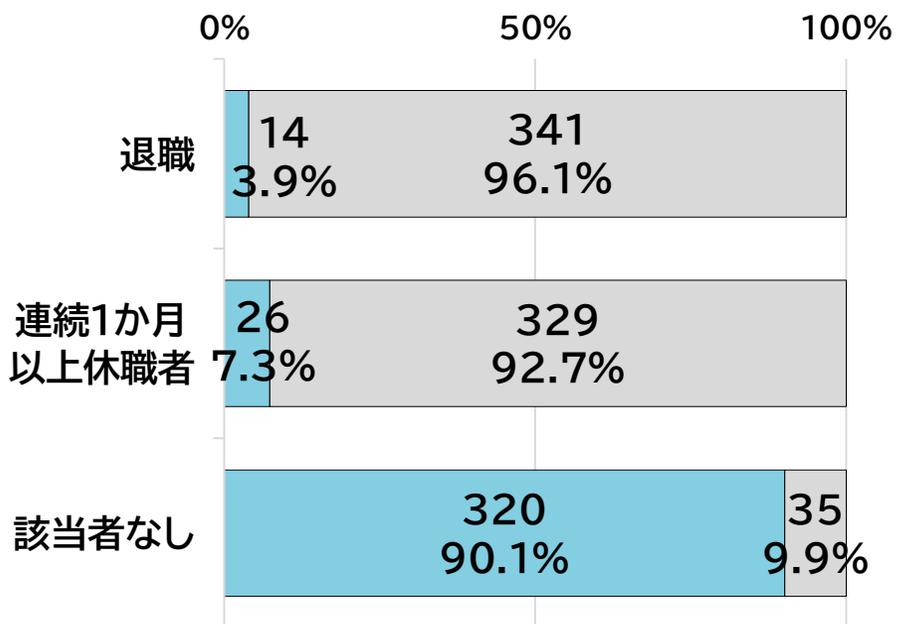




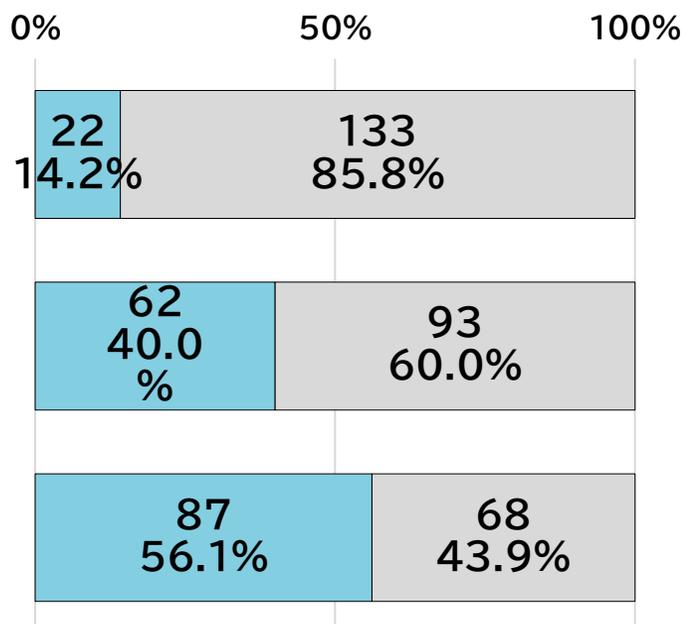
# メンタルヘルスに関する事業所アンケート (2025年2月結果報告抜粋)

# 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)

【小規模】50人未満



【中規模】50～300人未満



【大規模】300人以上



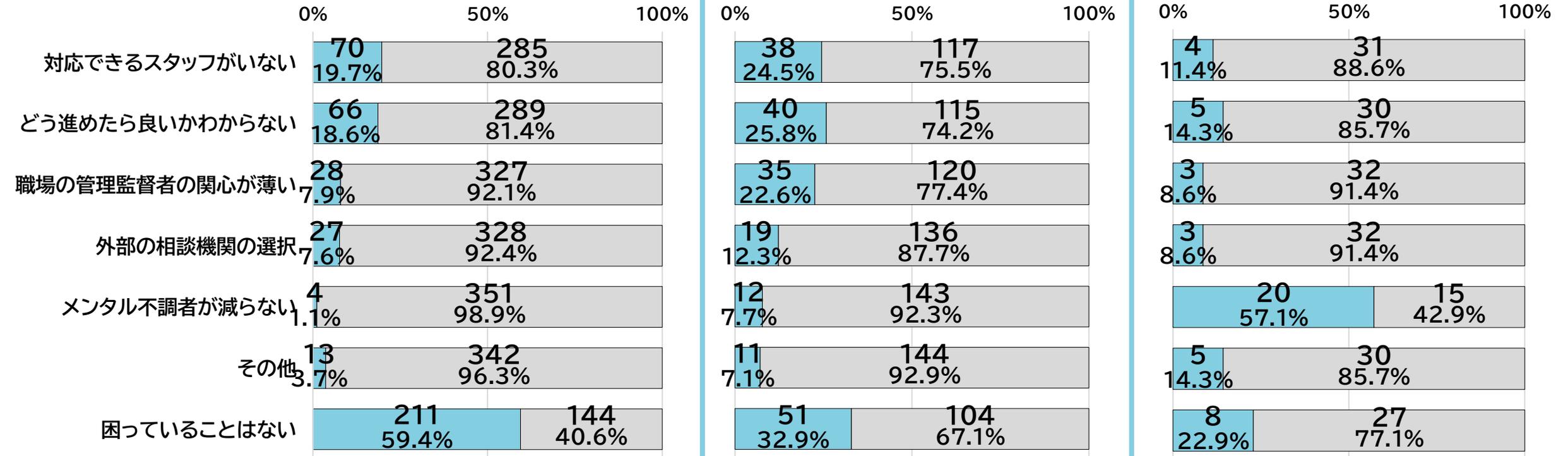
退職者も休職者も規模が大きくなるほど該当者のいる割合が大きくなる。  
 小規模では、退職者も休職者もない事業所が9割を占める。  
 中規模では、休職者がいる事業所が4割あるが、退職者も休職者もない事業所が半数以上を占める。  
 大規模では、退職者は約半数、休職者は8割以上の事業所にいる。

# 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



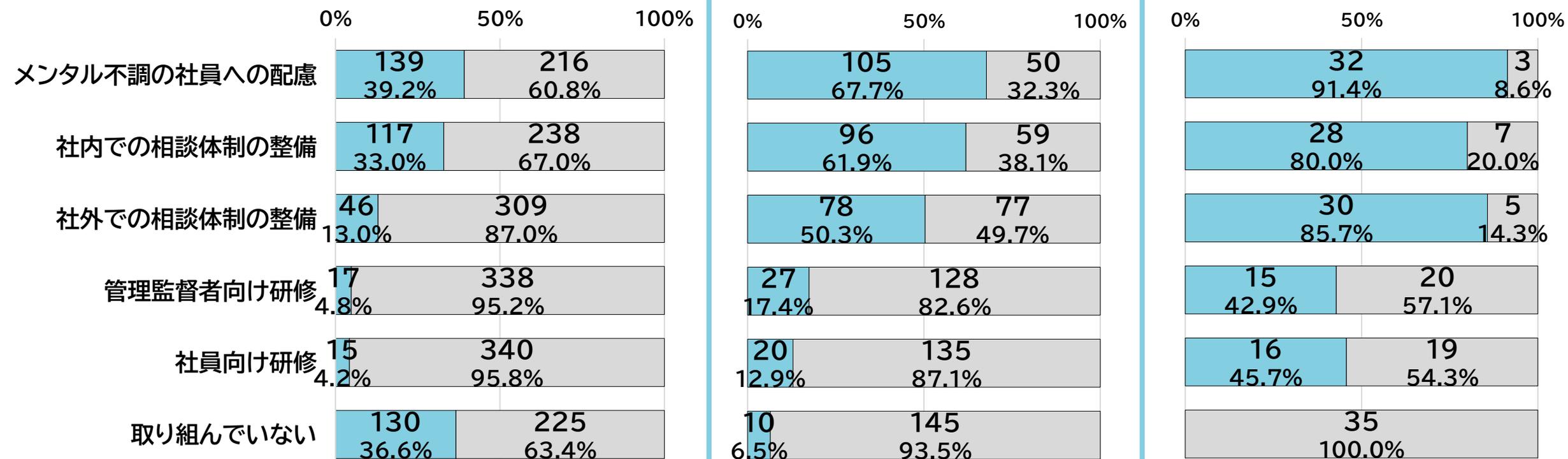
小規模では、「困っていることはない」が6割を占めており、メンタルヘルスの問題意識を感じていない事業所も多い。  
 中規模では、「困っていることはない」は3割程度であり、「対応できるスタッフがない」「どう進めたら良いかわからない」「職場の管理監督者の関心が薄い」を2割の事業所で困りごととしてあげている。  
 大規模では、6割近い事業所が「メンタル不調者が減らない」ことを困りごととしてあげている。

# 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。



# 土木建築業のメンタルヘルス ～加入事業所の取組紹介～

# メンタルヘルスの取り組みと組合のサポート



事業所からの  
メンタルヘルス相談



オンライン健康相談  
ご利用クーポンコード  
CHHE56F1B7A

任意にストレスチェックを  
実施し、職場環境の改善に  
活用



小規模



中規模

ストレスチェックにプラスし  
てワークエンゲージメント  
調査を実施

定期的なアンケートを実施  
しメンタルヘルス不調者の  
把握、早期の社員対応、職  
場改善に繋げる



大規模

## 全国土木のサポート

- ・事業所からのメンタルヘルス相談窓口
- ・個人からの相談(オンライン等)
- ・メンタルヘルスオンラインセミナーの開催
- ・睡眠サポート(SAS簡易検査等)
- ・どけんぽアンケート実施事業所への  
フィードバック(2026年度途中開始予定)

## Pep Upサービス

- ・メンタルヘルス等のe-ラーニング
- ・年2回のウォーキングイベントで  
社員のコミュニケーション活性!



# コミュニケーション活性化

職場環境整備の視点も含め、会社全体として部局や世代を超えた社員間のコミュニケーション活性化に取り組む会社も増えている。

## 交流イベントの開催

社員参加型の健康イベント(体力測定会、ベジチェック測定、転倒リスクチェック等)や交流イベント(運動会、旅行等)を開催している。

## 社内交流会の補助

部をまたがる参加を条件とした社内交流会の補助制度を設け、写真入りの参加報告を社内イントラに掲載することで、社員の関心を高めている。

## 社内サンクスの提供

福利厚生の特約業者の事業を活用して、社員間で感謝や労いのメッセージを社内サンクスポイントとともに送り合っている。

## フォロー体制

新入職社員などを対象としたメンター制度や1on1面接など、メンタル不調の早期把握ができるよう、フォロー体制を強化。

# コミュニケーション活性化の取組事例

組合ホームページ 事業所ヒアリングより  
<https://dokenpo.or.jp/pop/detail1867>

「自分たちの職場は自分たちで変える」

## 旭建設(株)



取組紹介

### DX化からコミュニケーション推進

デジタル面では若い世代が年長者に教えるなど世代を超えたコミュニケーションの推進にも繋がっています。社員や協力会社からは「現場に直接出向く時間やミーティングの時間削減された」、「先輩と仲良くなれた」、「手戻り工事が減った」といった声が届いています。

社員一人ひとりが自分事として取り組めるように進めることが大切。健康づくりができている会社には、人も仕事も集まり、社会にも貢献！



社員同士のコミュニケーションが大事！

## 砺波工業(株)



取組紹介

### 全員面談から職場改善へ

ストレスチェック委託先の産業カウンセラーとの全員面談を開始して10年ほど経ちますが、最初は心の悩みを聞くことが中心でしたが、個人の目標に向かってどう進めば良いかを考えるキャリア面談に変化してきました。毎月の面談とストレスチェックの集団分析から対応できる問題は速やかに対応しています。

メンター制度を導入したほか、社員同士のコミュニケーションを図る目的で、社員が3人以上集まった懇親会に「コミュニケーション助成金」を支給しています。

