令和４年度

建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会

報告書

令和５年３月

建設業労働災害防止協会

はじめに

本報告書は、令和4年度に実施した「建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討」において行った調査・検討事項をとりまとめたものです。

当協会では、建設現場での取り組みとして、職場環境改善のために、元請主導で安全施工サイクルを活用した「建災防方式健康KY及び無記名ストレスチェック」を開発し、その普及を進めてきました。
また、その延長線上に、一層の災害防止を目指して、建災防方式「新ヒヤリハット報告」を開発し、昨年度より普及を進めているところです。

本年度の検討においては、これまでの上記成果物の今後の着実な普及に向けた検討に役立てるため、認知状況、取組状況から現状の課題、取組促進に向けた要望等の実態把握について、令和4年12月現在の状況を建設労務安全研究会（細谷浩昭理事長）の協力を得てアンケート調査(34店社及び243現場から回答)を実施いたしました。

調査結果によれば、現場でメンタルヘルス対策に取り組む店社の割合は7割あるものの、健康KY取組が4割、無記名SC及び新HH報告については、1割前後の取組で、課題として、「手間暇がかかる割には効果を実感しにくい」「現場のみでなく事業場でやらないと効果が出ない」といった認識が多い状況です。また、普及に向けては、「職場が活き活きとなった好事例の紹介」や「メリット強調した簡易なパンフレット」や「行政からの支援」などの要望が出されている状況が判明しました。

また、次年度開始予定の厚生労働省の第14次労働災害防止計画においては、小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の取組促進が掲げられているところです。

こうした実態調査による現状及び今後の行政の動きを踏まえ、建設現場での取組促進に加え、関係請負人の大半となる中小規模建設事業者におけるメンタルヘルス対策の普及等のあり方について、検討委員会委員及びオブザーバー等関係者から現状の取組及び今後の課題について意見交換を行うことで、今後の調査研究に向けた課題が明らかとなったところです。

本調査研究が建設工事現場及び関係請負人のメンタルヘルス対策の促進を通じて、建設現場で働く労働者の安全・安心・快適な職場づくりの一層の推進に寄与するものとなることを期待します。

最後に、廣　尚典　委員長をはじめ、各委員及びオブザーバーの皆様には多大なご尽力をいただき、心より感謝申し上げます。
また、本年度の調査にご協力いただいた建設労務安全研究会の会員の皆様に対しても、重ねて感謝申し上げます。

令和5年3月
建設業労働災害防止協会

目　次

第１章　委員会の設置及び検討経緯…… 1

第２章　建設業におけるメンタルヘルス対策（職場環境改善）の取組状況に関する調査…… 5

第３章　第 14 次労働災害防止計画におけるメンタルヘルス対策の概要 …… 51

第４章　建設現場におけるメンタルヘルス普及に向けた建災防の取組の現状…… 59

第５章　委員会での検討及び今後の課題…… 65

第１章　委員会の設置及び検討経緯

１．委員会の設置

１．１　趣旨・目的

建災防では、平成 27 年 12 月に「建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会」を設け、これまで建設業の特性に留意したメンタルヘルス対策のあり方について検討を進め、建設現場での取り組みとして、職場環境改善のために、元請主導で安全施工サイクルを活用した「建災防方式健康 KY 及び無記名ストレスチェック」を開発し、その普及を進めてきた。

また、その延長線上に、一層の災害防止を目指して、建災防方式「新ヒヤリハット報告」を開発し、昨年度より普及を進めているところである。

なお、昨年度の調査研究においては、「ICT を活用した労働災害防止対策のあり方に関する検討委員会」と合同開催により、これまでの調査研究成果を踏まえ、安全衛生管理 DX の方向性に関する意見等を取りまとめ、一旦、これまでの流れを一区切り、としたところである。

令和 4 年度に入り、建災防では、これまでの成果物の今後の着実な普及に向けた検討に役立てるため、12 月に建設労務安全研究会傘下企業の協力を得ながら、建設現場でのメンタルヘルス対策（職場環境改善）の普及の実態及び課題をアンケート調査（店社及び現場）により現状把握を行ったところである。

また、次年度開始予定の厚生労働省の第 14 次労働災害防止計画において、小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の取組促進が数値目標として、掲げられる予定である。

こうした昨今の状況を踏まえ、令和 4 年度においては、建設現場でのこれまで以上の取組促進に加え、関係請負人の大半となる中小規模建設事業者におけるメンタルヘルス対策の普及、取組促進等のあり方について、これまでの取組課題を明らかにした上で、次年度以降の本格的な調査研究に向けた準備のための検討を行う。

１．２　検討事項

(1)　令和 4 年度メンタルヘルス対策実態調査結果による建設現場での普及に向けた課題について
(2)　次年度に向けた中小規模事業場への普及、取組促進のあり方について
(3)　その他

１．３　委員名簿

○廣	尚典	産業医科大学　名誉教授
	小澤　重雄	戸田建設株式会社　コーポレート本部　安全管理統轄部　安全管理１部 担当部長
	諏訪　嘉彦	東急ジオックス株式会社　代表取締役社長
	細谷　浩昭	鉄建建設株式会社　安全推進室　副室長　安全品質環境部長 建設労務安全研究会　理事長
	吉田　伸司	大和ハウス工業株式会社　技術統括本部　安全部長

＜オブザーバー＞

伊藤　光生	株式会社竹中工務店　安全環境本部長（一般社団法人全国建設業協会推薦）
北内　正彦	一般社団法人日本建設業連合会　常務執行役
宮澤　政裕	建設労務安全研究会　事務局長
北村　牧子	独立行政法人労働者健康安全機構　勤労者医療・産業保健部 調査役（産業保健担当）
林　かおり	中央労働災害防止協会　健康快適推進部長

＜厚生労働省＞

岩澤　俊輔	労働基準局　安全衛生部　労働衛生課　産業保健支援室　室長補佐

＜事務局＞

井上　仁	建設業労働災害防止協会　専務理事
西田　和史	建設業労働災害防止協会　技術管理部長
土屋　良直	建設業労働災害防止協会　技術管理部　上席調査役
堀田　光乃	建設業労働災害防止協会　技術管理部　計画課長
黒澤　淳一	建設業労働災害防止協会　技術管理部　安全・衛生管理士
岡田　佳月	建設業労働災害防止協会　建設業メンタルヘルス対策アドバイザー
高野　星雅	建設業労働災害防止協会　技術管理部　計画課員
寺本　新吾	建設業労働災害防止協会　技術管理部　計画課員

※　○印は、委員長　　（順不同・敬称略）

２．検討の経緯

建設業におけるメンタルヘルス対策（職場環境改善）の取組状況に関する調査

１．目的

建設現場でのメンタルヘルス対策（職場環境改善）の普及の実態及び課題を把握することで、今後の着実な普及に向けた検討に役立てる。

２．対象：建設労務安全研究会会員企業 39 本社の安全の責任者及びその支店現場所長
回答数：34 店社及び 243 現場

３．調査時期：令和 4 年 12 月 1 日現在（令和 4 年 11 月 15 日発送 12 月末日回収集計）

調査項目：

建災防方式健康 KY（以下、「健康 KY」）、建災防方式無記名ストレスチェック（以下、「無記名 SC」）、新ヒヤリハット報告（以下、「新 HH 報告」）について、各々取組の有無、その理由、効果、障害、課題、要望等について回答を求めるもの。

第１回委員会

日時　令和５年３月 22 日　13：30～15：30
場所　ビジョンセンター田町６階　601 号室

議題
(1) 建設業におけるメンタルヘルス対策（職場環境改善）の取組状況に関する調査結果について

(2) 第 14 次労働災害防止計画におけるメンタルヘルス対策について

(3) 取組状況紹介

(4) 検討事項（建設現場での普及の現状課題及び中小規模事業場への普及のあり方）についての意見交換

(5) その他

配布資料

資料№1-1	令和４年度　建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方検討委員会 開催要項及び委員名簿
資料№1-2	建設業におけるメンタルヘルス対策（職場環境改善）の取組状況に関する調査結果
資料№1-3	第 14 次労働災害防止計画におけるメンタルヘルス対策（厚生労働省提供）
資料№1-4	建設現場におけるメンタルヘルス普及に向けた建災防の取組
参考資料１	委員提出資料
参考資料２	建設業のメンタルヘルス、新ヒヤリハット報告関連周知用パンフレット類
参考資料３	第９次建設業労働災害防止５ヶ年計画

第２章　建設業におけるメンタルヘルス対策（職場環境改善）の取組状況に関する調査

本章では、本年度、建設労務安全研究会の協力を得て実施した「建設業におけるメンタルヘルス対策（職場環境改善）の取組状況に関する調査」の実施結果概要を掲載する。

建設業におけるメンタルヘルス対策（職場環境改善）の取組状況に関する調査結果概要

R5.3.22　建設業労働災害防止協会

Ⅰ　調査内容

１．目的

建設現場でのメンタルヘルス対策（職場環境改善）の普及の実態及び課題を把握することで、今後の着実な普及に向けた検討に役立てる。

２．対象：建設労務安全研究会会員企業 39 本社の安全の責任者及びその支店現場所長
回答数：34 店社及び 243 現場

３．調査時期：令和 4 年 12 月 1 日現在

調査項目：

建災防方式健康 KY（以下、「健康 KY」）、建災防方式無記名ストレスチェック（以下、「無記名 SC」）、新ヒヤリハット報告（以下、「新 HH 報告」）について、各々取り組みの有無、その理由、効果、障害、課題、要望等について回答を求めるもの。

Ⅱ　調査結果のポイント

１．取組の現状

現場へのメンタルヘルス対策の指導は 7 割が実施しているものの健康 KY は 4 割、無記名 SC 及び新 HH 報告は 1 割前後であった。

２．取組効果

「職場におけるコミュニケーションの改善」、「現場のイメージアップが期待される」が多かった。

３．取組課題

「関係請負人事業場でやらないと効果が出ない」、「手間暇が掛かる割には効果が見えない」が多かった。

４．建災防ツールの推進方法

「職場が活き活きとなった等の好事例の紹介」、「取組メリットを強調した簡易版パンフレットの作成」、及び「行政からのガイドライン等の推奨」が多かったため、メリットが見える情報提供等サービスの活用や行政機関等による支援などが望まれる。

1．取組の現状

（1）メンタルヘルス対策の指導状況

ア　企業

「メンタルヘルス対策の指導をしている」割合は約 7 割（70.6%）で、その内容は「教育研修資料の提供・配布」が 13 件と最も多い。

イ　現場

「職場環境改善の取組」割合は 97%で、その内容は、「作業場の物理的環境の改善」（214 件）、「朝礼、ミーティング等での情報共有方法の改善」（164 件）の順に多い。「メンタルヘルス対策の指導をしている」割合は 53.9%と、7 年前より 21.3 ﾎﾟｲﾝﾄ上昇した。その内容は、「教育研修資料の提供・配布」（77 件）、「健康 KY の実施」（69 件）の順に多い。

（2）健康 KY、無記名 SC、新 HH 報告の認知度、関心、導入状況

ア　企業

企業における健康 KY、無記名 SC、新 HH 報告の認知度は 9 割前後、関心度については概ね 6 割以上と高かったが、実施率は健康 KY（44.1%）で 4 割あるものの、無記名 SC（14.7%）、新 HH 報告（8.8%）においては 1 割前後と低かった。

イ　現場

現場における認知度については、健康 KY49.8%、無記名 SC31.7%であり、「両方とも知っている」25.5%であった。「どちらか片方のみを知らない」「両方とも知らない」を合わせると 74.3%となり、認知度が高いとはいえない。新 HH 報告については、「知っている」19.8%、「知らない」79.8%であり、新 HH 報告の認知度は低い。

2．取組の効果、課題等

（1）メンタルヘルス対策の指導の効果

ア　企業

「現場におけるストレスの低減」、「現場の職場環境改善」、「メンタルヘルス不調者の特定」といった「その他」（8 件）の回答が最も多く、次いで「職場におけるコミュニケーションの改善」（7 件）で、「変化が見られない」（6 件）であった。

効果を実感している企業においては、「職場におけるコミュニケーションの改善」があったとのフリー回答があり、職場環境改善に効果がみられたことが分かる。

イ　現場

「特に効果は見えないが現場のイメージアップが期待される」（62 件）と最も多く、「職場の雰囲気が活き活きとなってきた」（40 件）、「不安全行動が減ってきた」（14 件）が上位に挙がり、職場のメンタルヘルス対策は、職場のイメージアップや労働災害の防止にも有用であることがわかるので、積極的なメンタルヘルス対策が求められることを周知する必要がある。

（2）現場でメンタルヘルス対策を進めていく上での課題

ア　全般的な課題

メンタルヘルス対策を進めていく上での課題としては、「関係請負人事業場がやらないと効果が出ない」（19 件）、「手間暇がかかる割には効果を実感しにくい」（18 件）との企業認識が多く、取組みの継続や拡大への課題となっている。

しかし 2015 年以降メンタルヘルス対策に積極的かつ取組を着手できる企業においては、すでに取組が進められていることが考えられるため、メンタルヘルス対策に対する消極的な回答が増えたとは一概には言えない。またメンタルヘルス対策に未着手である企業については、制度開始後 7 年経過しており、更なる支援や働きかけを行っていかなければ、企業で独自に取組に着手することは難しい状況にあることが示唆される。

イ　健康 KY、無記名 SC、新 HH 報告の導入に向けた課題

メンタルヘルス対策における健康 KY、無記名 SC、新 HH 報告の認知度、関心度については高かったが、実施率は低かった。未実施理由については、健康 KY、無記名 SC、新 HH 報告ともに「効果がわからない」、「手間がかかる」が多かった。また、導入している企業においても「手間がかかる」という課題が全てで挙げられている。フリー回答においても、「手間がかかるわりに効果が見えない」、「現場だけでやっても事業場でやらないと効果が出ない」との回答が多く、作業や分析の手間がかかることにより必要性を感じながらも着手できずにいることが見える。

ウ　他の調査による課題

労働安全衛生総合研究所の「令和３年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」によれば、建設業における労働安全衛生法に基づくストレスチェックの実施状況「全員に対して実施した」「一部に対して実施した」の合計割合（25.0%）は、全産業平均（35.1%）に比べ約３割程度低いことが報告されており、建設業におけるメンタルヘルス対策が他の産業に比べて推進されにくいことが捉えられる。

3．健康 KY、無記名 SC、新 HH 報告の推進方法

（1）効果的な推進方法

「職場が活き活きとなった等の好事例の紹介」（14 件）、「取組メリットを強調した簡易版パンフレットの作成」（12 件）、及び「行政からのガイドライン等の推奨」（11 件）が多かった。メンタルヘルス対策の具体的な対応方法に関する情報や理解不足が要因であると考えられる。このため、メリットが見える情報提供等のサービスの活用や行政機関等による支援などが一層の推進のポイントであると示唆される。

また、メンタルヘルス対策の取組の好事例として、教育研修資料や講習会等で、具体的な取組方法とその効果を分かりやすく紹介し、横展開できるよう周知することも効果的である。

（２）必要性の周知、負担軽減に向けて

フリー回答において「効果の必要性を周知の必要性」、「アプリやシステムの開発、導入」の回答が多かったことを踏まえ、今後の健康 KY、無記名 SC、新 HH 報告の推進には、必要性の周知だけでなく、ICT の活用や働き方改革の動向も踏まえて、システムの開発や活用等による負担の軽減や効率化に取り組むことも期待される。

（３）今後の普及に向けて

今後、建設業及び建設現場における更なるメンタルヘルス対策の推進や継続を支援していくにあたっては、建設業及び建設現場の特性を考慮し、具体的な対応方法とその効果を周知していくことが求められる。その際、現場での好事例や、外部機関や IT 等の活用例などを含めて情報提供を行うことが必要である。

さらに、今後ともメンタルヘルス相談窓口において、個別に建設業の担当者に情報提供や助言等の支援を行うことで、継続的かつ効果的なメンタルヘルス対策の推進を図っていくことが望まれる。

Ⅲ　調査結果の内容

１．店社調査・・・・・p. 11
２．現場調査・・・・・p. 35

建設業におけるメンタルヘルス対策（職場環境改善）の取組状況に関する調査

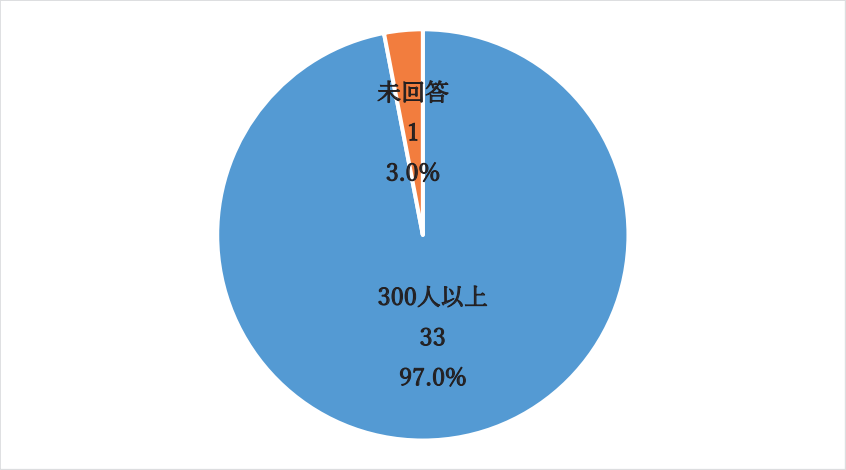
店社調査　　有効回答率 87.1%、店社 39、回答数 34

1.　対象企業の属性

（1）店社の従業者・作業者数

全体の 97%は 300 人以上の従業者数の企業であった。

従業員数



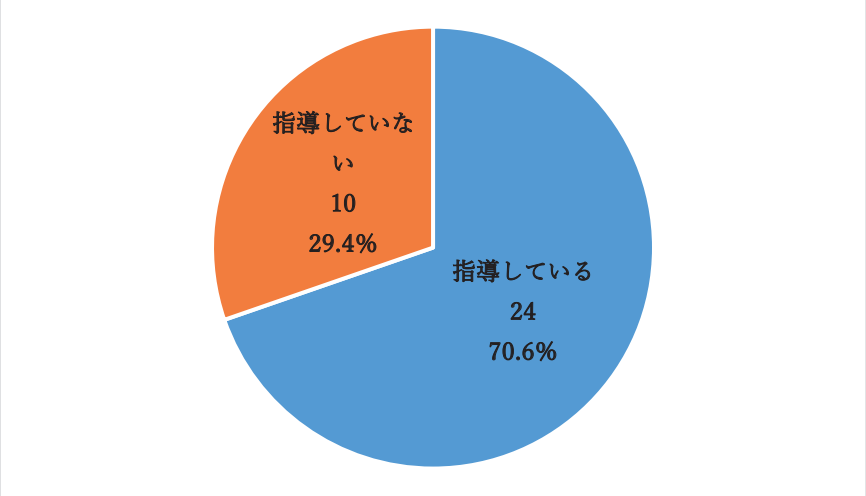
2. 特定元方事業者として、関係請負人に対するメンタルヘルス対策の指導の実施状況

（1）メンタルヘルス対策の指導をしている企業の状況

①取組状況

メンタルヘルス対策の「指導をしている」企業の割合は約 7 割（70.6%）となっている。

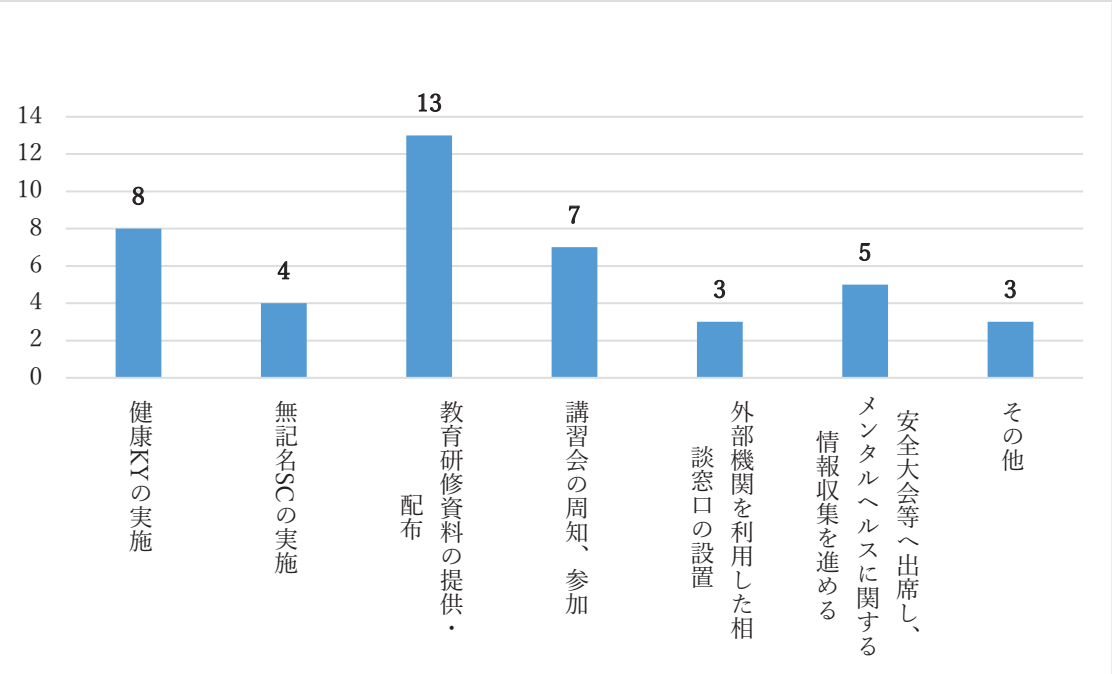
メンタルヘルス対策の取組状況



②取組内容

メンタルヘルス対策に着手している企業が具体的にどのような取り組みを行っているのかその内容を見てみると、「教育研修資料の提供・配布」（13 件）が最も高く、「健康ＫＹの実施」（8 件）、「講習会の周知、参加」（7 件）、「安全大会等へ出席し、メンタルヘルスに関する情報収集を進める」（5 件）の順となっている。

メンタルヘルス対策の取組内容

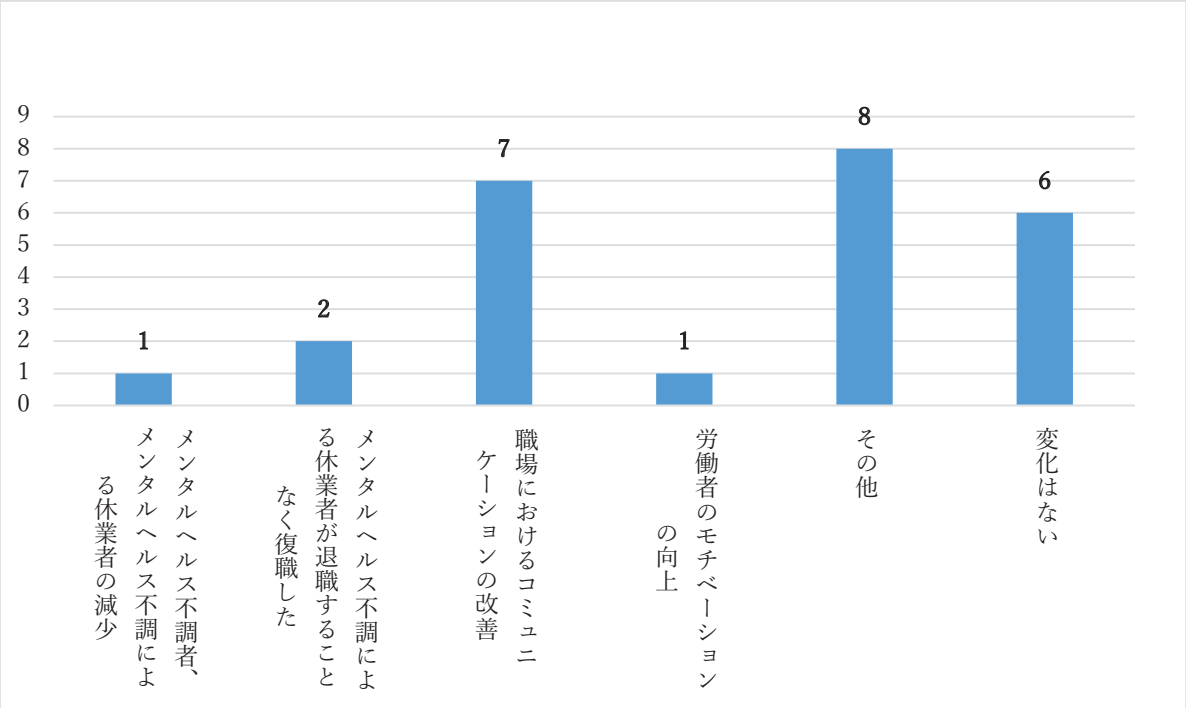


(2) 取り組み後の変化

メンタルヘルス対策に取り組んだ後にみられた変化を見てみると、「その他」の回答が最も多く 8 件であり、詳細は「現場におけるストレスの低減」、「現場の職場環境改善」、「メンタルヘルス不調者の特定」であった。

次いで「職場におけるコミュニケーションの改善」7 件、「変化が見られない」6 件の回答であった。

メンタルヘルス対策の取組後の変化

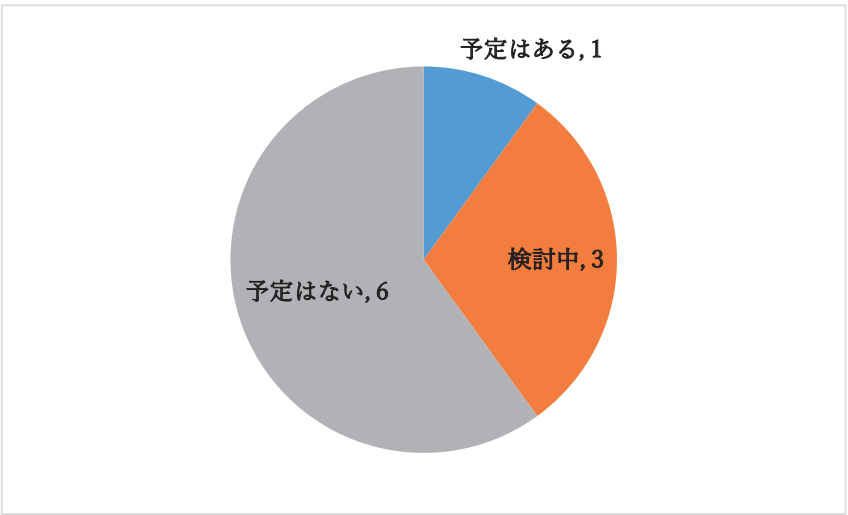


（２）メンタルヘルス対策の指導に取り組んでいない企業の状況

メンタルヘルス対策の「指導をしていない」企業は 10 件で 30.3%となっている。

未着手企業の今後の取り組み予定については「予定はある」、「検討中」を合わせ、40%にとどまり、60%の企業では取り組む考えのないことを示しており、消極的な姿勢をみせている。

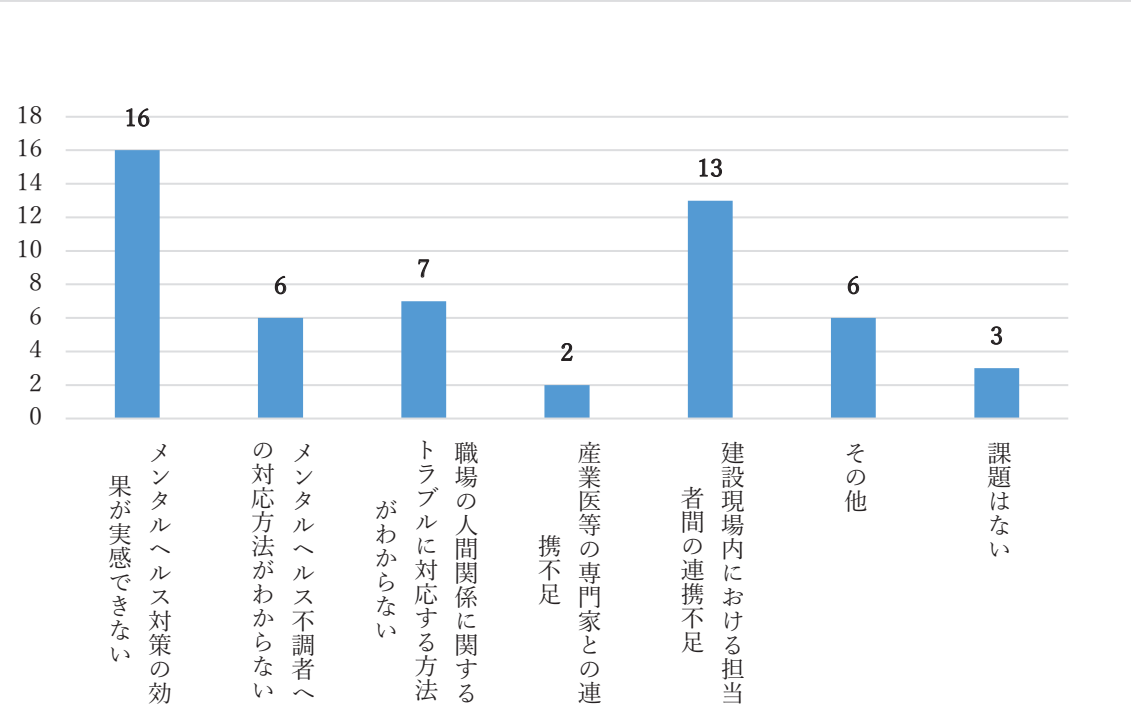
メンタルヘルス対策の取組を行っていない企業における今後の予定



（３）メンタルヘルス対策推進の課題

メンタルヘルス対策推進にあたって現在抱えている課題は、「メンタルヘルス対策の効果が実感できない」（16 件）が最も多く、次いで「建設現場内における担当者間の連携不足」9 件、「職場の人間関係に関するトラブルに対応する方法がわからない」7 件となっている。

メンタルヘルス対策を推進するにあたっての課題



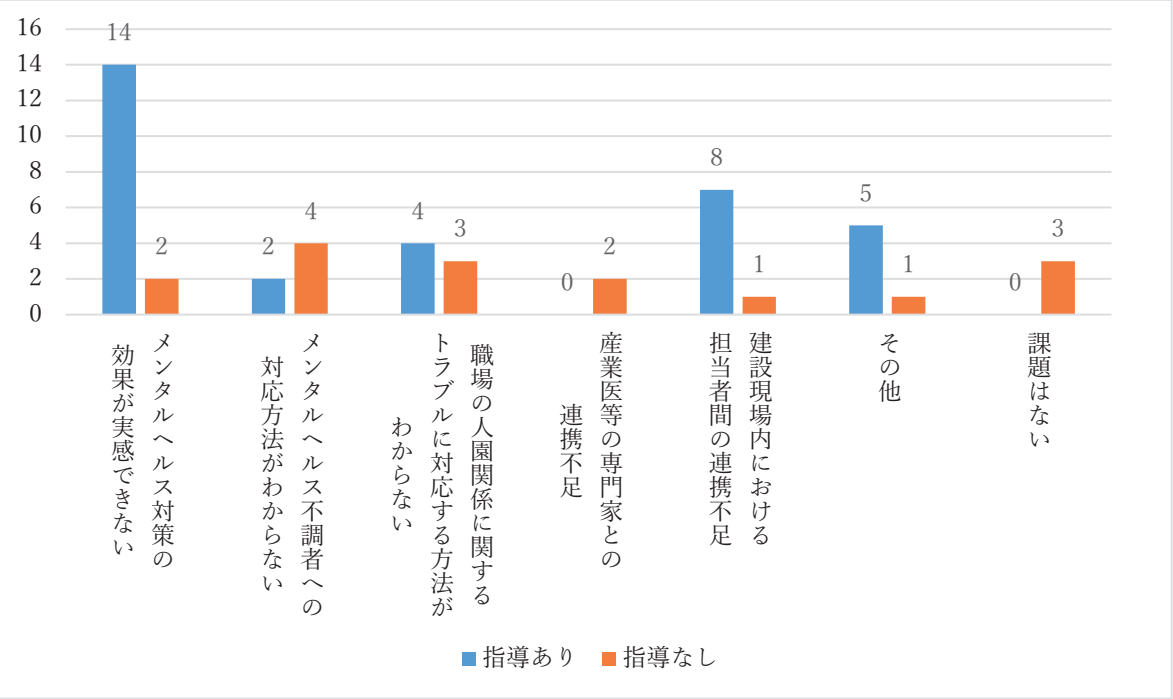
メンタルヘルス対策の指導を行っている企業(24 件)においては、「メンタルヘルス対策の効果が実感できない」が 14 件と著しく多く、次いで「建設現場内における担当者間の連携不足」(8 件)となる。またその他には「負担が増える」、「プライバシーの管理が難しい」「スタッフ不足のため」「元請には限界がある」といった回答があった。

効果を実感しにくい傾向が認められるため、効果の実感や負担の軽減が推進のポイントであると考える。

メンタルヘルス対策の指導を行っていない企業においては、「メンタルヘルス不調者への対応方法がわからない」4 件、次いで「職場の人間関係に関するトラブルに対応する方法がわからない」3 件、「課題はない」3 件と多い。

メンタルヘルス対策の情報不足や理解不足により必要性を理解できずにいるものと推測される。

メンタルヘルス対策の指導の有無による推進の課題

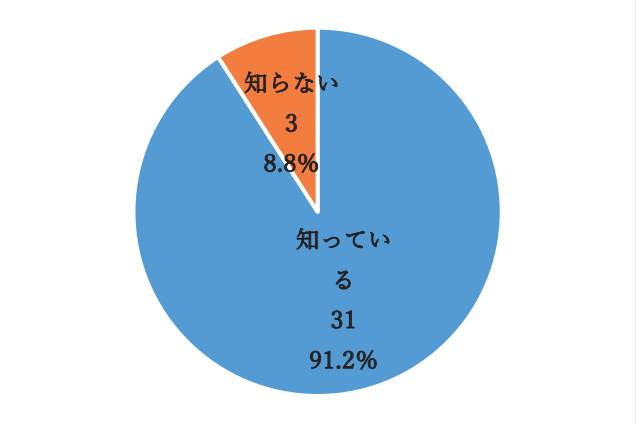


3. 健康 KY、無記名 SC、新 HH 報告の取組状況について

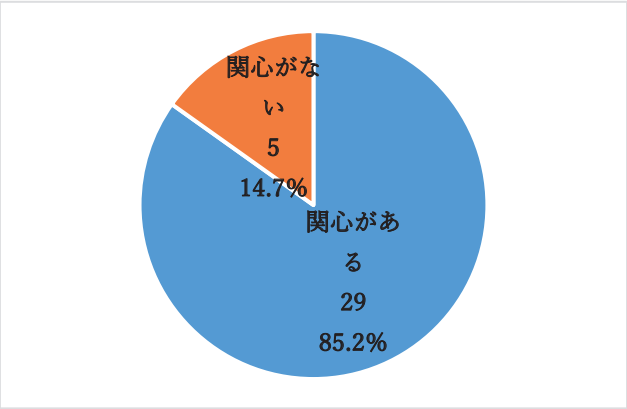
(1) 健康 KY

健康 KY について「知っている」企業の割合は 91.2%、また「関心がある」企業 29 件であり、85.2%と高い値を示している。そのうち「導入している」企業は 15 件であり、44.1%であった。

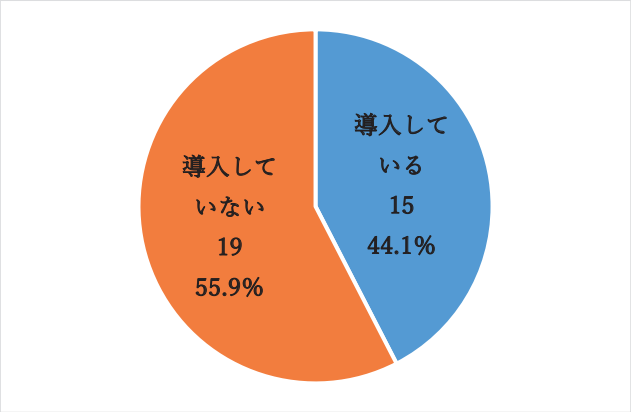
健康 KY の認知度



健康 KY の関心度

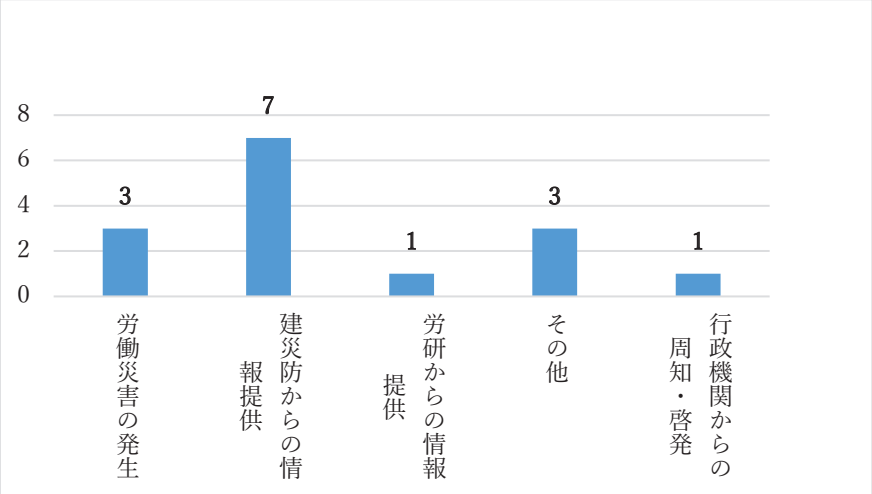


健康 KY の導入の有無



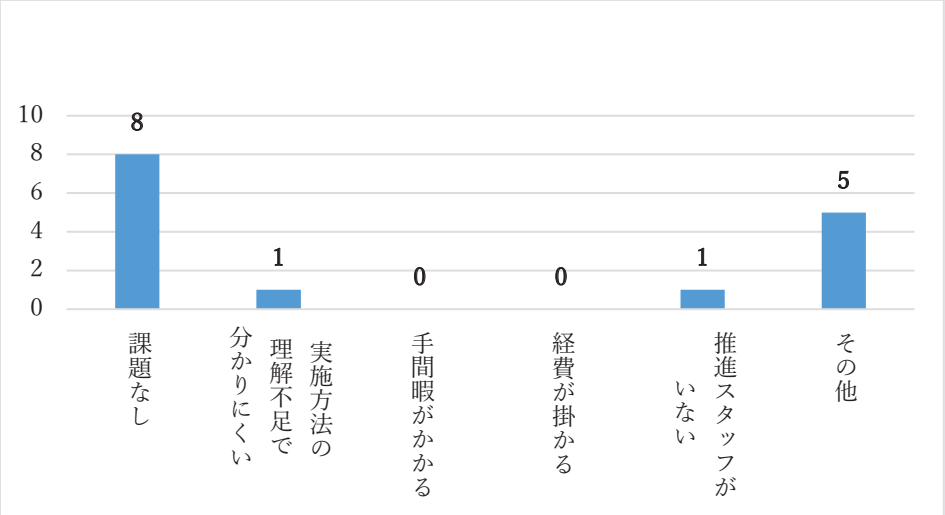
健康 KY を導入するきっかけは、「建災防からの情報提供」が 46.7%と最も多く、「労働災害の発生」（20%）と続いている。その他の回答(20%)には、実際に体調不良者の発生が挙げられた。

健康 KY の導入のきっかけ



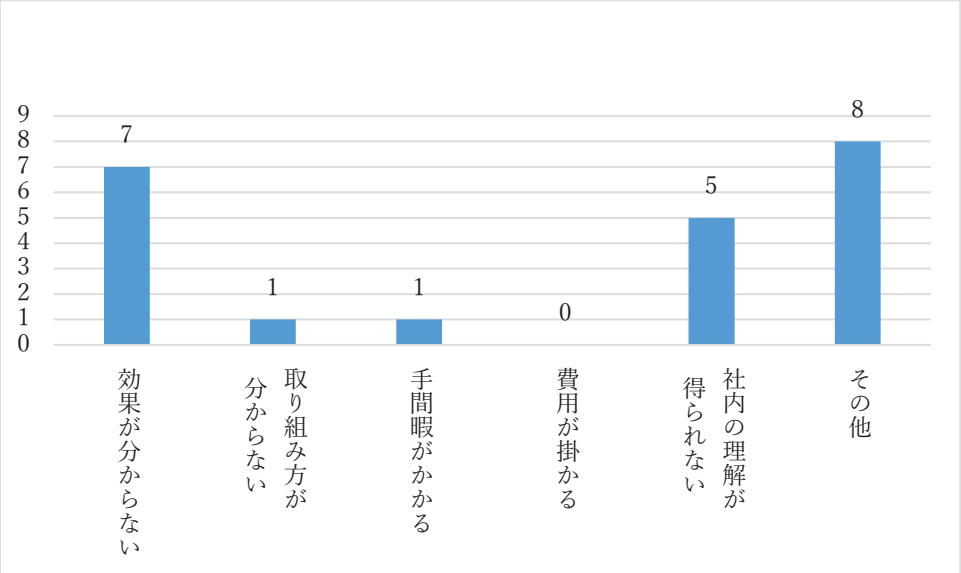
健康 KY を導入している企業からは、「課題はなし」が 50%と高かったが、手間がかかるといった「その他」の割合も 37.5%と次に高かった。

健康 KY を導入している企業における課題



健康 KY を導入していない企業は 57.6%となっている。理由としては、各企業での取り組みがあり、手が回らないといった「その他」が 36%、「効果がわからない」(32%)、「社内の理解が得られない」(23%)の順であった。

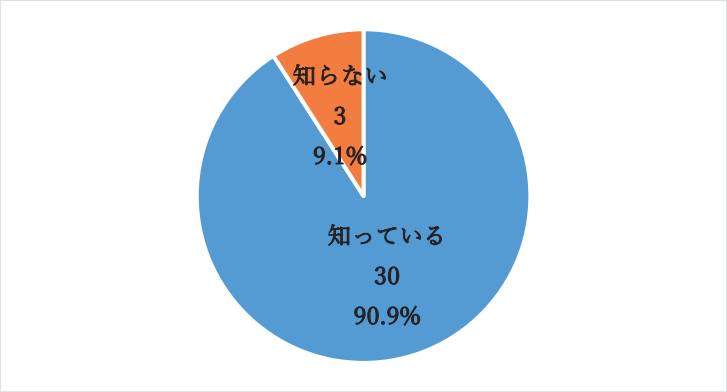
健康 KY を導入していない企業における未導入の理由



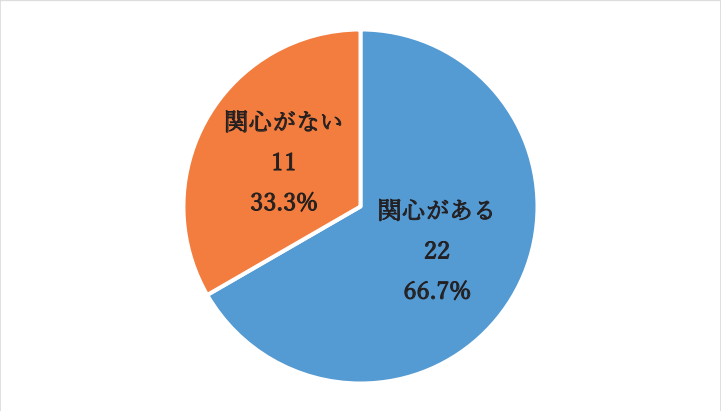
(2) 無記名 SC

無記名 SC について「知っている」企業は 31 件（91.2%）、また「関心がある」企業は 23 件（67.6%）となり、高い数値を示している。そのうち「導入している」企業は 5 件であり 14.7%にとどまる。

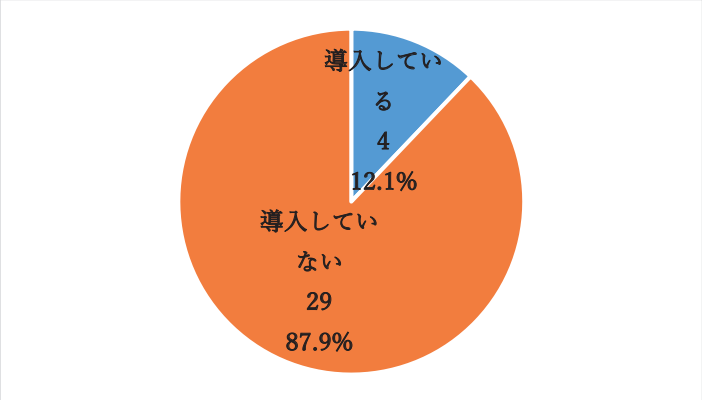
無記名 SC の認知度



無記名 SC の関心度

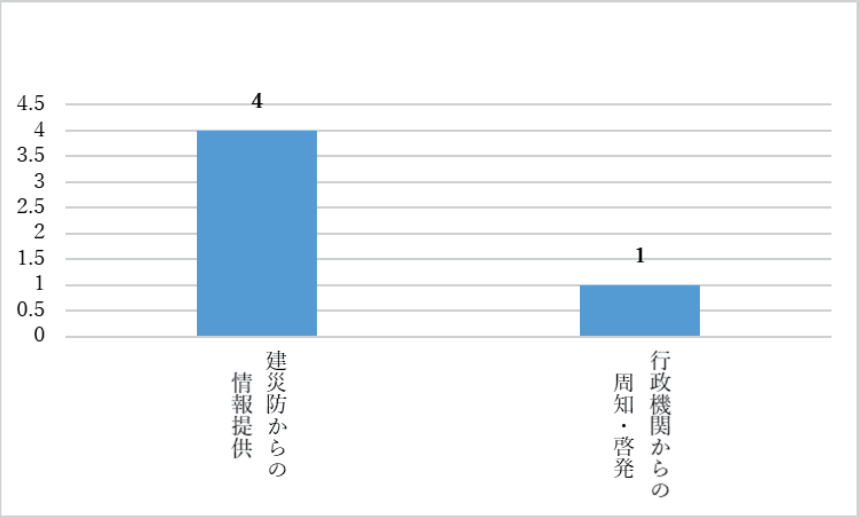


無記名 SC の導入の有無



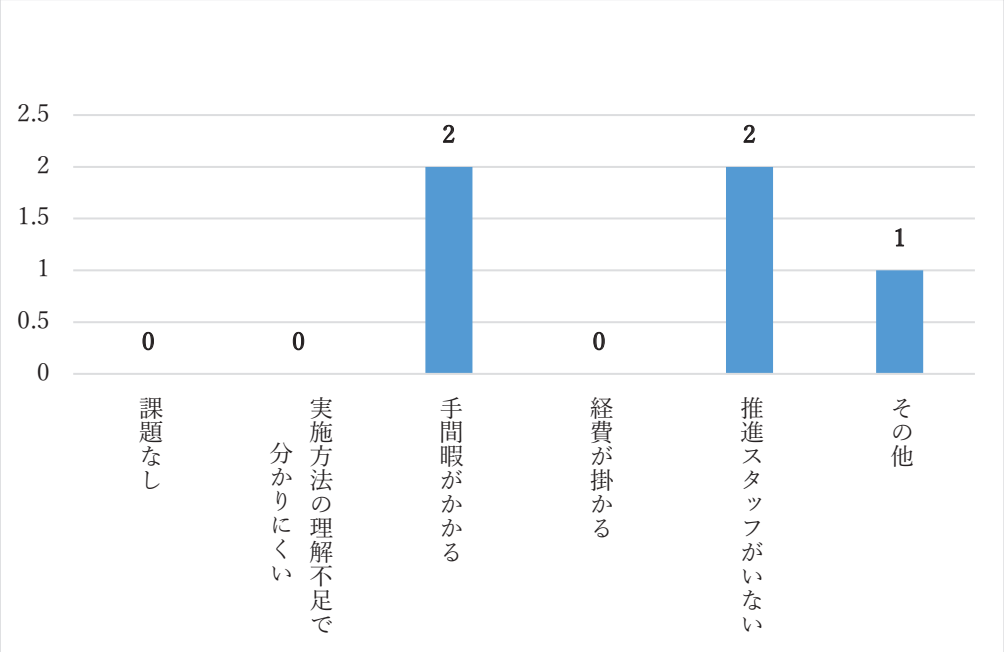
無記名 SC を導入している企業における導入のきっかけは、建災防からの情報提供で多かった。

無記名 SC 導入のきっかけ



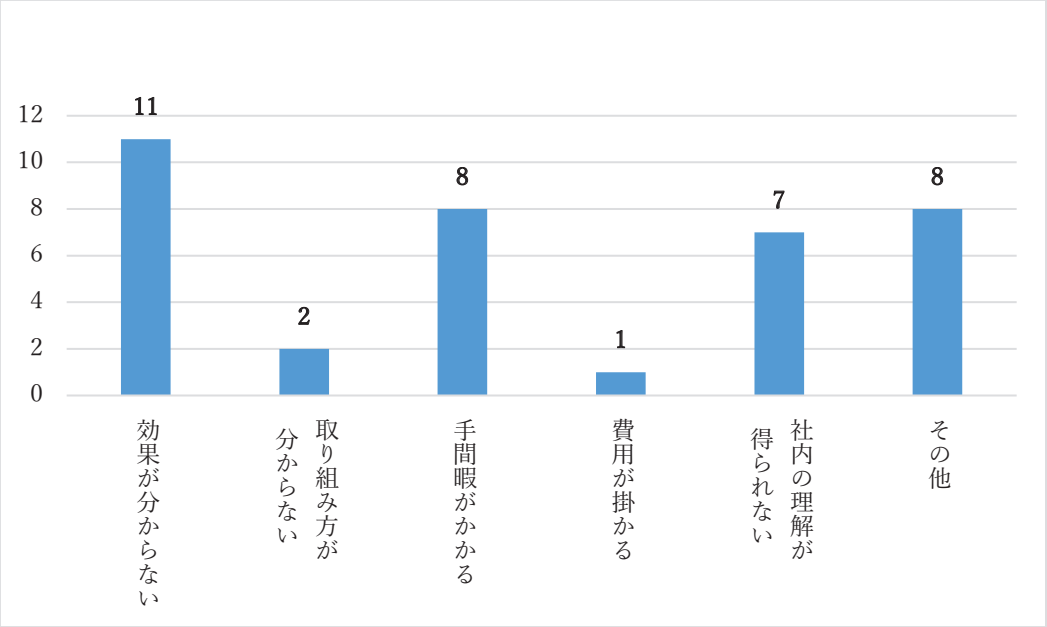
無記名 SH を導入している企業において、「手間がかかる」（2 件）「推進スタッフがいない」（2 件）といった課題があがっている。

無記名 SC を導入している企業における課題



また無記名 SC を導入していない企業において導入しない理由は、「効果がわからない」（11 件）と多く、「手間がかかる」（28 件）、必要性が感じられない、独自の取り組みをしているなどの「その他」の回答が 8 件あった。

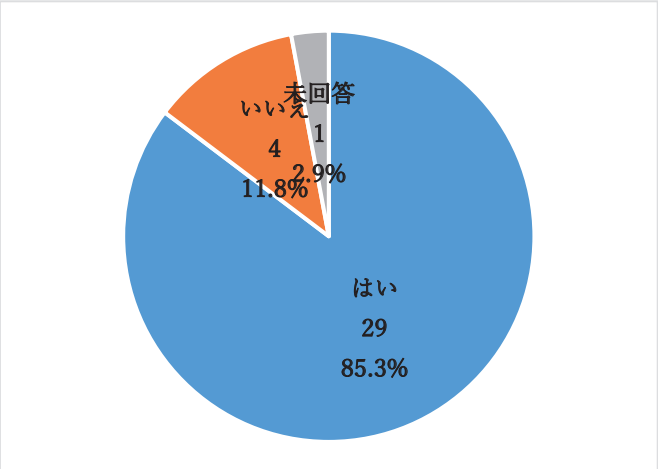
無記名 SC を導入していない企業における未導入の理由



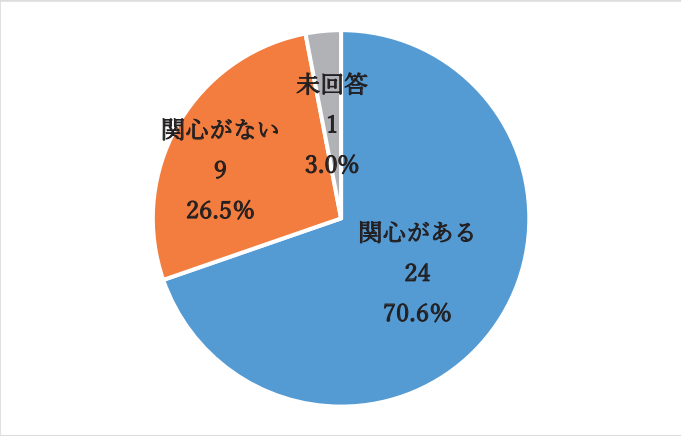
（3）新 HH 報告

新ＨＨ報告について「知っている」企業は 29 件（85.3%）、また「関心がある」企業は 24 件であり 70.6%となる。そのうち導入している企業は 3 件であり 8.8%にとどまる。導入のきっかけは、建災防からの情報提供であった。

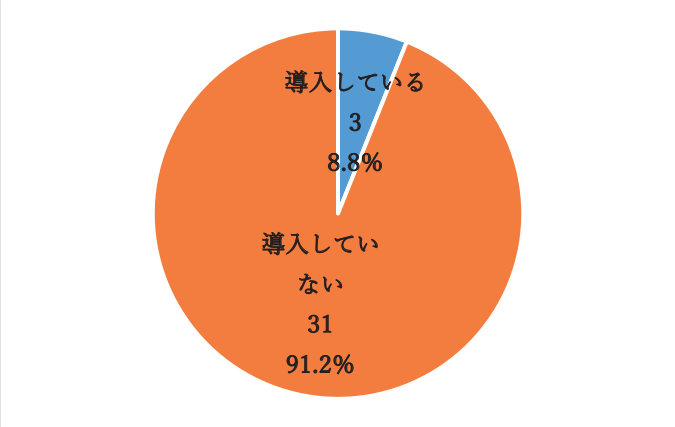
新 HH 報告の認知度



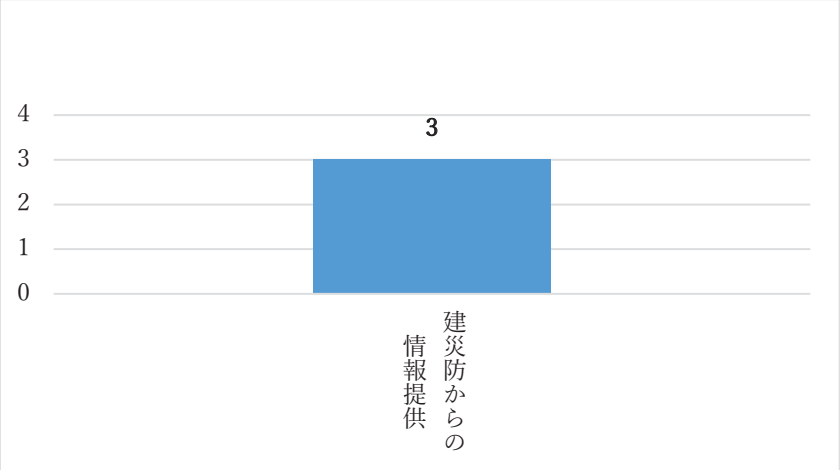
新 HH 報告の関心度



新 HH 報告の導入の有無

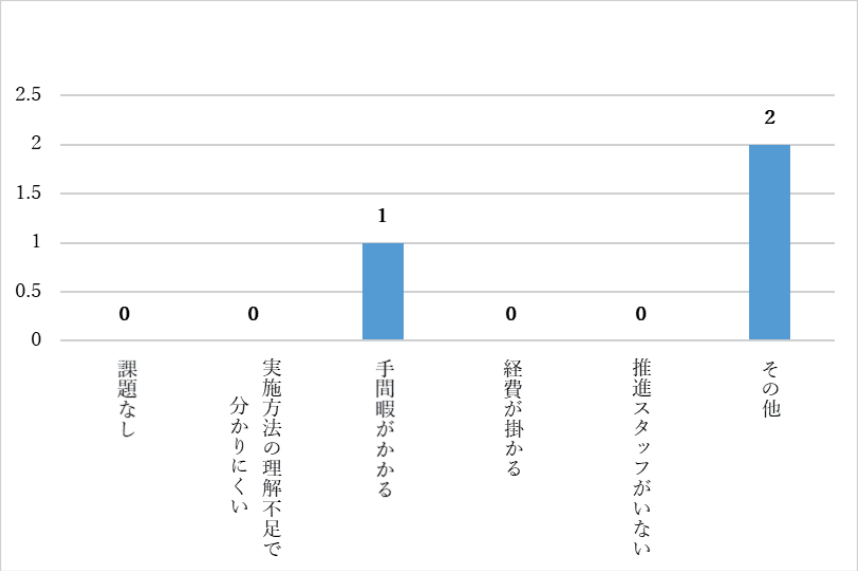


新 HH 報告の導入のきっかけ



導入している企業における新ＨＨ報告の課題は、「無記名ＳＣなどのその他の取り組みの定着を優先している」、「活用方法の周知が進まない」といった「その他」の回答が（2 件）、「手間暇がかかる」（1 件）の回答が得られた。

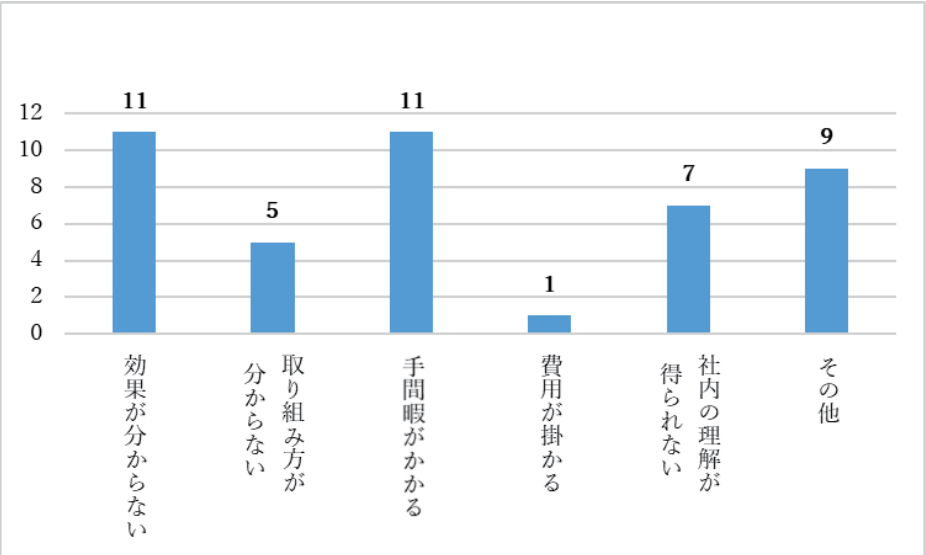
新 HH 報告を導入している企業における課題



93.9%の企業は、新 HH 報告の導入にいたっていない。

新 HH 報告を導入していない企業における導入しない理由は、「効果がわからない」（11 件）、「手間が掛かる」（11 件）が多かった。その他には「現在取り組んでいる他の事項の定着が一段落したら検討したい」などといった回答が 9 件あった。

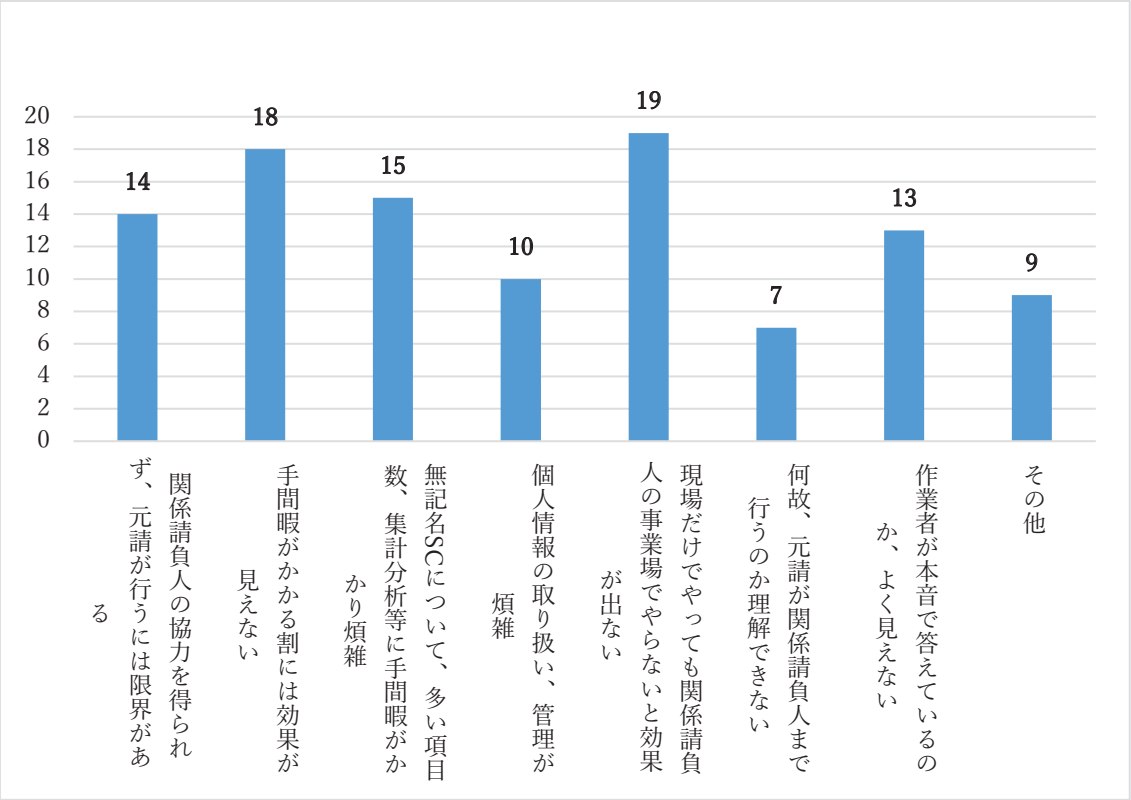
新 HH 報告を導入していない企業における未導入の理



4．現場でメンタルヘルス対策を進めていく上での課題

メンタルヘルス対策を進めていく上での課題は、「現場だけでやっても事業場でやらないと効果がでない」（19 件）が多く、「手間暇がかかる割には効果が見えない」（18 件）、「無記名 SC について、多い項目数、集計分析等に手間が掛かり煩雑」（15 件）の順で多かった。その他にも「事業主が管理するべき」「個人的なことに立ち入るのは難しい」といった回答が得られた。

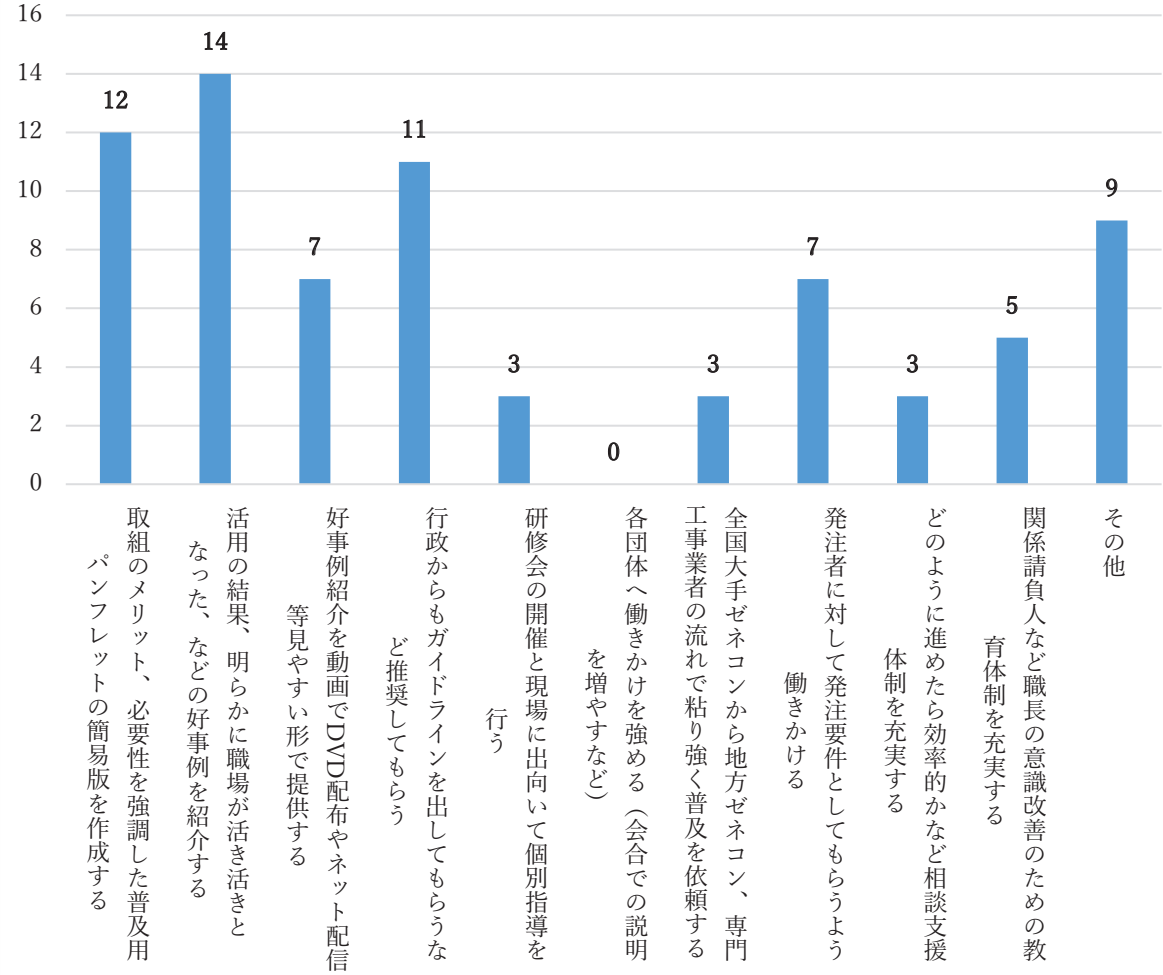
現場でメンタルヘルス対策を進めていく上での課題



5. 健康 KY, 無記名 SC、新 HH 報告の推進方法

「活用の結果、明らかに職場が活き活きとなった、などの好事例を紹介する」（14 件）と最も多く、次いで「取組のメリット、必要性を強調した普及用パンフレットの簡易版を作成する」（12 件）、「行政からもガイドラインを出してもらうなど推奨してもらう」（11 件）の回答が多かった。「その他」には、「アプリなどの開発、提供が必要」、「メリット、デメリットの周知」という回答があった。

健康 KY, 無記名 SC、新 HH 報告の推進方法



6．建設業におけるメンタルヘルス対策（健康 KY、無記名 SC）及び新 HH についての意見

（1）メンタルヘルス対策（健康 KY、無記名 SC）

健康 KY

メンタルヘルス対策の取組あり	メンタルヘルス対策の取組なし
・必要性の周知 ・効果が見えにくい ・元請としてメリットが感じられない ・アプリ・システムの開発、無償提供が必要 ・熱中症対策、私病対策としても有効 ・積極的に取り組んでいけるよう MH 対策活動を推進していきたい ・必要性は理解できるが、方法がわからない ・現場への安全活動紹介に留めていたが、好意的な現場の意見が多いとが判ったので、もう少し踏み込んだ安全活動とし検討する	・建設現場で元請けが行うものではなく、事業主が自社で自社の労働者に対して継続的に実施することが必要 ・アプリ、スマホなどのツールの活用 ・効果の見えないため手間暇に対してのメリットが見出せない

無記名 SC

メンタルヘルス対策の取組あり	メンタルヘルス対策の取組なし
・必要性の周知 ・効果が見えにくい ・元受けの取り組みには限界がある ・元請としてメリットが感じられない ・手間暇が掛かり、余力がない ・アプリ・システムの開発、無償提供が必要 ・無記名 SC おける環境改善は、メンタルヘルス対策、環境・衛生対策という面だけでなく安全という観点からも有効 ・無記名 SC は、ある程度作業員が固定され長期間従事している現場でないと実施できないため現場が限定的 ・MH 対策活動を推進していきたい ・講習会等の内容は、既に実施されていることばかりで、斬新で新しい効果が感じられない ・現場への安全活動紹介に留めていたが、好意的な現場の意見が多いことが判ったので、もう少し踏み込んだ安全活動とし検討する	・ストレスチェックは、自社の社員を継続的にサポートするには必要 ・建設現場で元請けが行うものではなく、事業主が自社で自社の労働者に対して継続的に実施することが必要 ・アプリ、スマホなどのツールの活用、YouTube を活用 ・効果の見えないため手間暇に対してのメリットが見出せない ・現場内で行うには個人情報（個人の尊厳）などある為、正確な回答には限度がある。専門の・医療機関や行政などに委託して現場単位や会社単位で行った方が効率は良い

(2) 新 HH 報告

メンタルヘルス対策の取組あり	メンタルヘルス対策の取組なし
・手間暇がかかり、負担が大きい ・元請けには限界がある ・必要性は理解できるが、負担が大きい ・社内の部署や関係請負人の理解にまだまだ時間がかかる ・ヒヤリハット事案の情報を共有することにより、災害防止を図っていくうえで新ＨＨの活用を推進していく ・回答が多岐にわたるので、回答の整理方法が煩雑である ・従来のヒヤリハット報告で十分 ・スタッフの数が足りない ・アプリ・システムの開発、無償提供が必要 ・メンタルヘルス対策は事業者の役割であり、５０名以下であっても「心の目」などの診断を受ける努力をさせるべき ・HH 報告には雰囲気作りが重要。まずはメンタル対策に取り組む。 ・新ヒヤリハット報告を取り入れたアプリを開発（ヒヤリポ）徐々に報告数は増えているものの、報告されたデータの活用までもっていくには時間がかかる ・各社が使用、共有できるシステムがあれば膨大なデータから各社が役立つ情報を抽出でき活用促進につながるのでは ・自社にて様々な安全施策を実施し、成果が上がっているため、導入を考えていない ・そもそもヒューマンエラーによる災害は極一部。災害発生要因のほとんどが職長や元請担当者によるものだと認識しているので、管理側を対象にしたものに対策をとっている。	・作業時間（実働時間）もあるので時間の調整も必要 ・アプリ、スマホなどのツールの活用、YouTube を活用 ・手間暇が掛かる。 ・有期事業であるため短期的に労働者の入れ替わりがある現場には向いてない。長期的な現場なら可能 ・元請が個人のメンタルヘルスを改善するには限度がある ・メンタルヘルスの不調で気を取られ、集中できずヒヤリハットが起きるという点は実際にそのようなケース（状況）もありそうで、重要課題だと思う。 ・上司、同僚、部下との関係性で内容等閲覧されたくないものあり、より正確な報告書を記載してもらうには、記入する際の環境等を整える必要がある

店社調査

会社名：

建設業におけるメンタルヘルス対策（職場環境改善）の取り組み状況に関する調査

目的：

建設業労働災害防止協会においては、

○メンタルヘルス不調がヒューマンエラー（不安全行動）につながるという医学的知見がある。

○ストレスチェック制度が従業者 50 人以上の事業者に義務付けられていることから、中小零細事業者の多い建設現場の作業者は保護されていない。

以上のことから、建設現場において、職場環境改善のために、元請主導で安全施工サイクルを活用したメンタルヘルス対策の取り組みを推奨してきました。具体的には、「建災防方式健康ＫＹ」及び「建災防方式無記名ストレスチェック」のツールにより普及を進め、5 年が経過しました。また、その延長線上に、一層の災害防止を目指して、「新ヒヤリハット報告」を開発し、昨年度より普及を進めているところです。

こうした状況も踏まえ、建設現場でのメンタルヘルス対策（職場環境改善）の普及の実態及び課題をアンケート調査（店社及び現場）により把握することで、今後の着実な普及に向けた検討に役立てることとします。

対象：建設労務安全研究会会員企業 本社の安全の責任者

調査項目：

建災防方式健康ＫＹ（以下、「健康ＫＹ」）、建災防方式無記名ストレスチェック（以下、「無記名ＳＣ」）、新ヒヤリハット報告（以下、「新ＨＨ報告」）について、各々取り組みの有無、その理由、効果、障害、課題、要望等について回答を求めるものです。

1. この調査でご記入いただいた内容は統計的に処理され、建災防事業推進の目的のみに利用されます。貴企業（現場）の名称や個別の回答内容を公表することはありませんので、事実をありのまま記入してください。
2. この調査票は、全部で 7 頁あります。
3. 特にことわりのない場合、令和 4 年 12 月 1 日現在の状況について記入してください。
4. ご回答は、当てはまる番号に○印をつけていただくものと、〔 〕に記入していただくものがあります。
5. ご回答の内容によって、次に回答する設問の順番が変わることがあります。当てはまる番号に○印をつけてから、矢印に沿って進んでください。
6. 調査票の提出は、令和 4 年 12 月 15 日（木）までにお願いします。

店社調査

ご回答の前に「健康ＫＹ」「無記名ＳＣ」「新ＨＨ報告」の狙いや行政通知などの資料にお目通しください。

参考資料（パンフレット）：

①建設現場のメンタルヘルスと職場環境改善

https://www.kensaibou.or.jp/safe_tech/leaflet/files/pamphlet_syokubakankyoukaizen_2209.pdf

②建災防方式「新ヒヤリハット報告」のすすめ

https://www.kensaibou.or.jp/safe_tech/leaflet/files/pamphlet_shin_hiyarihatto_2205.pdf

Ｑ１．貴店社の従業者・作業者（１２月１日現在）は何人ですか（○印は１つ）。

１．30 人未満　　２．40～50 人未満　　３．50 人～70 人未満　　４．70～100 人未満

５．100 人～150 人未満　　６．150 人以上 200 人未満　　７．200 人以上 300 人未満

８．300 人以上

Ｑ２．特定元方事業者として、関係請負人に対するメンタルヘルス対策の指導を行っていますか。

（○印は１つ）

１．指導している　　→Ｑ３、Ｑ４へお進みください。

２．指導していない　　→Ｑ５へお進みください。

Ｑ３．Ｑ２で（１．指導している）と回答した方は、どのような取組ですか。（複数回答可）

１．健康ＫＹの実施

２．無記名ＳＣの実施

３．教育研修資料の提供・配布

４．講習会の周知、参加

５．外部機関を利用した相談窓口の設置

６．安全大会等へ出席し、メンタルヘルスに関する情報収集を進める

７．その他（　　）

Ｑ４．メンタルヘルス対策に取り組んだ後、どのような変化がありましたか。

（複数回答可・但し、６の場合は○印は１つ）

１．メンタルヘルス不調者、メンタルヘルス不調による休業者の減少

２．メンタルヘルス不調による休業者が退職することなく復職した

３．職場におけるコミュニケーションの改善

４．労働者のモチベーションの向上

５．その他（　　）

６．変化はない

→回答後、Ｑ６へお進みください。

Q５．Q２で（２．指導していない）と回答された方は、今後、現場でメンタルヘルス対策の指導を行う予定はありますか。（○印は１つ）

１．予定はある　　２．検討中　　３．予定はない

→回答後、Q６へお進みください。

Q６．メンタルヘルス対策を推進するにあたって、現在、抱えている課題はありますか。

（複数回答可・但し、７の場合は○印は１つ）

１．メンタルヘルス対策の効果が実感できない

２．メンタルヘルス不調者への対応方法がわからない

３．職場の人間関係に関するトラブルに対応する方法がわからない

４．産業医等の専門家との連携不足

５．建設現場内における担当者間の連携不足

６．その他（　　）

７．課題はない

Q７．建災防の職場環境改善の３つのツールを既に知っていましたか。

「健康ＫＹ」　　（１．はい　　２．いいえ）

「無記名ＳＣ」　　（１．はい　　２．いいえ）

「新ＨＨ報告」　　（１．はい　　２．いいえ）

Q８．建災防の職場環境改善３つのツールについて（１）～（３）にお答えください。

（１）「健康ＫＹ」について

①　健康ＫＹについて関心がありますか。

１．はい

２．いいえ

②　健康ＫＹ を導入している。

１．はい　　→③、④へお進みください。

２．いいえ　　→⑤へお進みください。

③　健康ＫＹ導入のきっかけは何ですか。（１つのみ）

１．労働災害の発生

２．職場環境に関する問題の発生

３．メンタルヘルス不調者または休業者の発生

４．行政機関からの周知・啓発

５．建災防からの情報提供

６．労研からの情報提供

７．その他（　　）

④　健康ＫＹを導入して課題はありますか。

1．課題なし
2．実施方法の理解不足で分かりにくい
3．手間暇がかかる
4．経費が掛かる
5．推進スタッフがいない
6．その他（　　）

→回答後、Q８（２）へお進みください。

⑤　Q８（１）②で（２．いいえ）と回答された方は、健康ＫＹを導入しない理由は何ですか。

1．効果が分からない
2．取り組み方が分からない
3．手間暇がかかる
4．費用が掛かる
5．社内の理解が得られない
6．その他（　　）

→回答後、Q８（２）へお進みください。

（２）「無記名ＳＣ」 について

①　無記名ＳＣについて関心がありますか。

1．はい
2．いいえ

②　無記名ＳＣを導入していますか。

1．はい　　→③、④へお進みください。
2．いいえ　　→⑤へお進みください。

③　Q８（２）②で（１．はい）と回答された方は、無記名ＳＣの導入のきっかけは何ですか。（1つのみ）

1．労働災害の発生
2．職場環境に関する問題の発生
3．メンタルヘルス不調者または休業者の発生
4．行政機関からの周知・啓発
5．建災防からの情報提供
6．労研からの情報提供
7．その他（　　）

④　無記名ＳＣを導入して課題はありますか。

1．課題なし
2．実施方法の理解不足で分かりにくい
3．手間暇がかかる
4．経費が掛かる
5．推進スタッフがいない
6．その他（　　）

→回答後、Q８（３）へお進みください。

⑤　Q８（２）②で（２．いいえ）と回答された方は、無記名ＳＣを導入しない理由は何ですか。

1．効果が分からない
2．取り組み方が分からない
3．手間暇がかかる
4．費用が掛かる
5．社内の理解が得られない
6．その他（　　）

→回答後、Q８（３）へお進みください。

（３）「新ＨＨ報告」について

①　新ＨＨ報告について関心がありますか。

1．はい
2．いいえ

②　新ＨＨ報告を導入していますか。

1．はい　　→③、④へお進みください。
2．いいえ　　→⑤へお進みください。

③　Q８（３）②で（１．はい）と回答された方は、新ＨＨ報告の導入のきっかけは何ですか。（1つのみ）

1．労働災害の発生
2．建災防からの情報提供
3．労研からの情報提供
4．その他（　　）

④新ＨＨ報告を導入して課題はありますか。

1．課題なし
2．実施方法の理解不足で分かりにくい
3．手間暇がかかる
4．経費が掛かる
5．推進スタッフがいない
6．その他（　　）

→回答後、Ｑ９へお進みください。

⑤　Ｑ８（３）②で（２．いいえ）と回答された方は、新ＨＨ報告を導入しない理由は何ですか。

1．効果が分からない
2．取り組み方が分からない
3．手間暇がかかる
4．費用が掛かる
5．社内の理解が得られない
6．その他（　　）

→回答後、Ｑ９へお進みください。

Ｑ９　現場でメンタルヘルス対策を進めていく上で、課題や障害となることは何ですか。
（複数回答可）

1．関係請負人の協力を得られず、元請が行うには限界がある
2．手間暇がかかる割には効果が見えない
3．無記名ＳＣについて、多い項目数、集計分析等に手間暇がかかり煩雑
4．個人情報の取り扱い、管理が煩雑
5．現場だけでやっても関係請負人の事業場でやらないと効果が出ない
6．何故、元請が関係請負人まで行うのか理解できない
7．作業者が本音で答えているのか、よく見えない
8．その他（　　）

Q10　どうすれば、健康ＫＹ、無記名ＳＣ、新ＨＨ報告を現場で活用できると考えますか。
（複数回答可）

1．取組のメリット、必要性を強調した普及用パンフレットの簡易版を作成する
2．活用の結果、明らかに職場が活き活きとなった、などの好事例を紹介する
3．好事例紹介を動画で DVD 配布やネット配信等見やすい形で提供する
4．行政からもガイドラインを出してもらうなど推奨してもらう
5．研修会の開催と現場に出向いて個別指導を行う
6．各団体へ働きかけを強める（会合での説明を増やすなど）
7．全国大手ゼネコンから地方ゼネコン、専門工事業者の流れで粘り強く普及を依頼する
8．発注者に対して発注要件としてもらうよう働きかける
9．どのように進めたら効率的かなど相談支援体制を充実する
10. 関係請負人など職長の意識改善のための教育体制を充実する
11. その他（　　）

Q11. 建設業におけるメンタルヘルス対策（健康ＫＹ、無記名ＳＣ）及び新ＨＨ報告についてご意見はありますか。

（メンタルヘルス対策について）

（新ＨＨ報告について）

建設業におけるメンタルヘルス対策（職場環境改善）の取組状況に関する調査

現場調査　　回答数 243

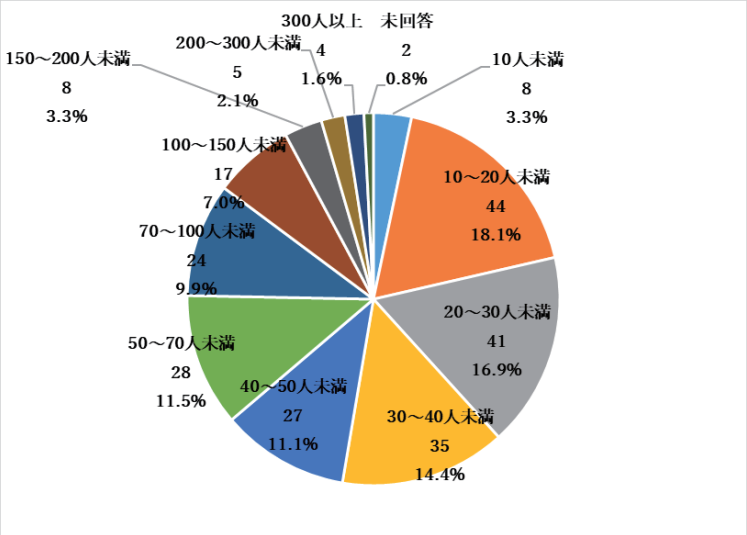
1．回答者の属性

（1）現場の規模

①従業員・作業者数

現場の従業員・作業員の規模別にみると、2022 年の調査では 10～20 人未満(18.1%)の現場が最も多く、次いで 20～30 人未満(16.9%)、30～40 人未満(14.4%)となっている。

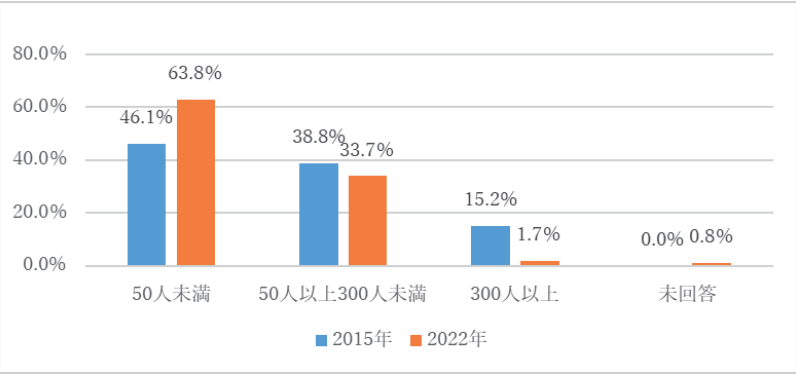
現場の従業員・作業者数



②2015 年との現場規模の比較

2015 年度と比較すると 50 人未満の現場が 17.7%増加し、300 人以上の現場が 13.5%減少している。50 人未満の現場の割合に大きな変化は見られなかった。

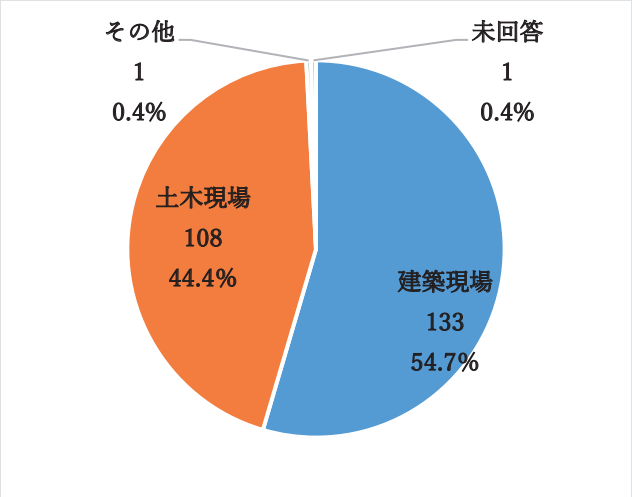
2015 年と 2022 年における現場の規模の比較



（２）現場の種類

現場の種類は建設現場が 54.7%、土木現場が 44.4%であった。

現場の種類



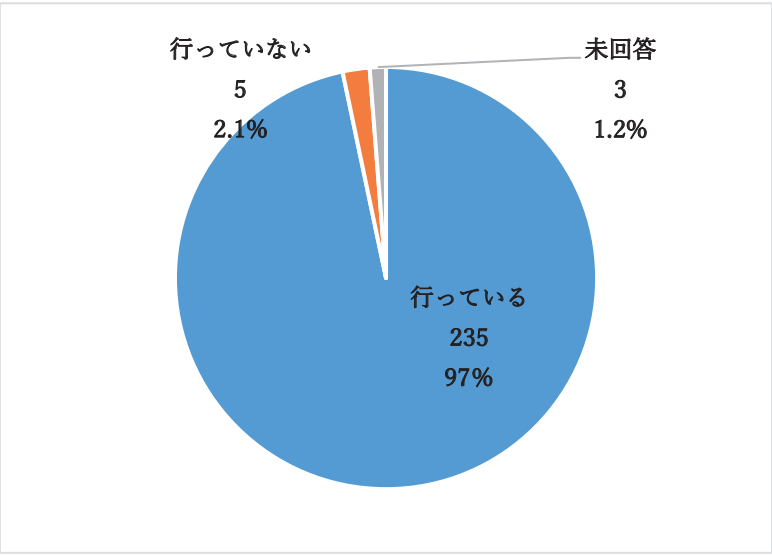
２．職場環境改善の実態

（１）特定元方事業者として作業現場の職場環境改善の取組み状況

①特定元方事業者として作業現場の職場環境改善の取組みの有無

特定元方事業者として作業現場の職場環境改善の取組の有無を問うたところ「行っている」97%、「行っていない」2.1%となっており、大半が特定元方事業者として作業現場の環境改善の取り組みを行っている。

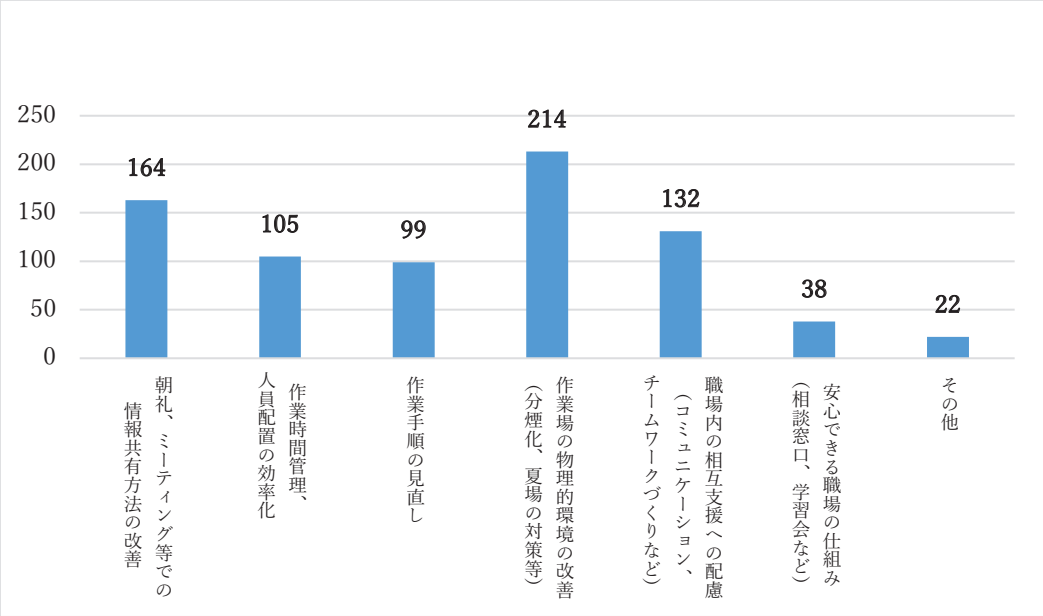
特定元方事業者として作業現場の職場環境改善の取組みの有無



②具体的な取組内容

取り組み内容は、「作業場の物理的環境の改善」が最も多く、ついで「朝礼、ミーティング等での情報共有方法の改善」「作業時間管理、人員配置の効率化」であった。

特定元方事業者として作業現場の職場環境改善の取組内容

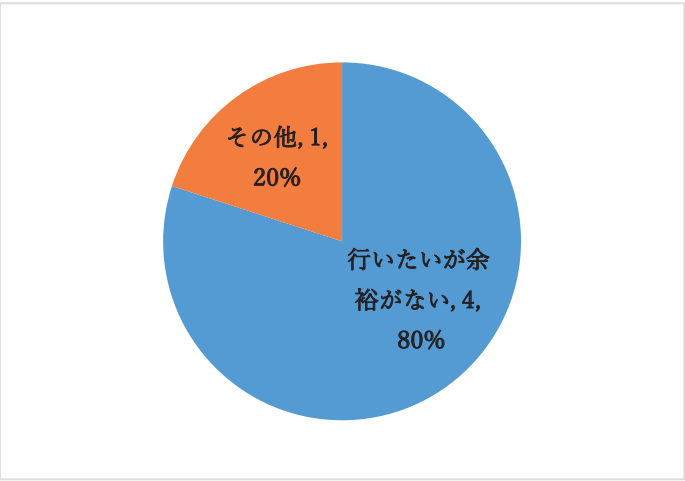


（２）職場環境改善の取組を行っていない現場の状況

①職場環境改善の取組を行ってない現場の未実施理由

職場環境改善の取組を行っていない現場では、大半が行う余裕がないといった理由であった。

特定元方事業者として作業現場の職場環境改善の取組未実施の理由



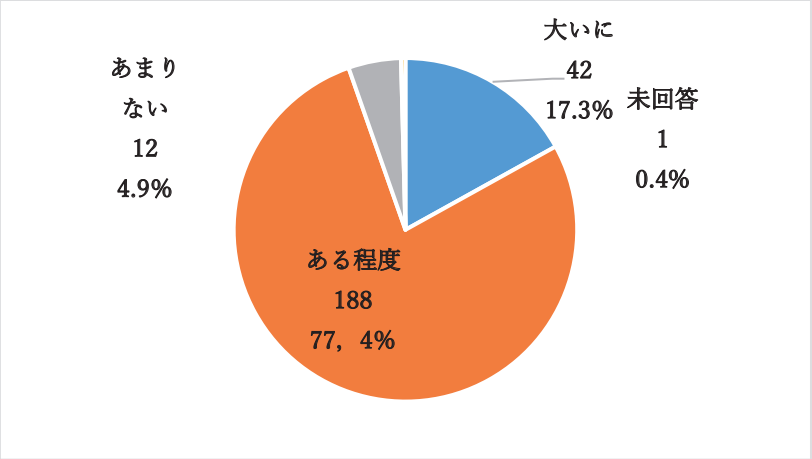
3．メンタルヘルス対策の実態

（1）職場環境改善とメンタルヘルス対策

①職場環境改善とストレス低減

職場環境改善の取組により、現場全体のストレスは低減し、作業者にとって「安心」「安全」「快適」な現場が実現できると思うかについて尋ねたところ、「大いに」(17.3%)、「ある程度」(77.4%)が合わせて 94.7%となり、大半が実現できると感じていることがわかる。

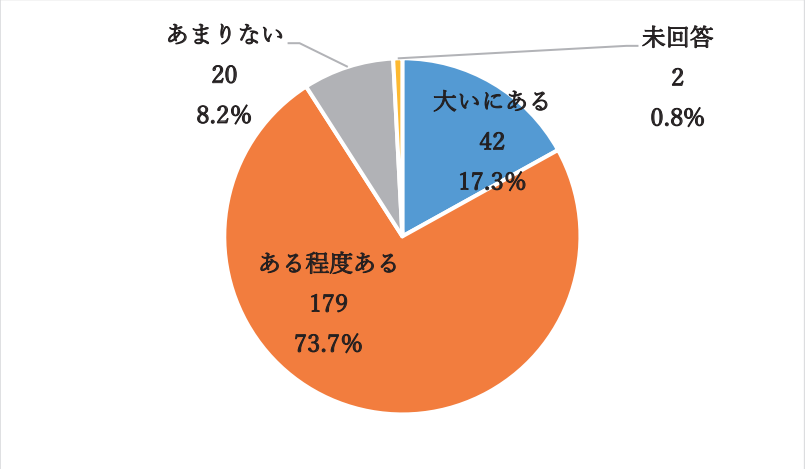
職場環境改善とストレス低減



②メンタルヘルス対策と職場環境改善

メンタルヘルス対策が職場環境改善につながるかについては「大いにある」(17.3%)、「ある程度」(73.7%)が合わせて 91%となり 9 割を超えている。

メンタルヘルス対策と職場環境改善



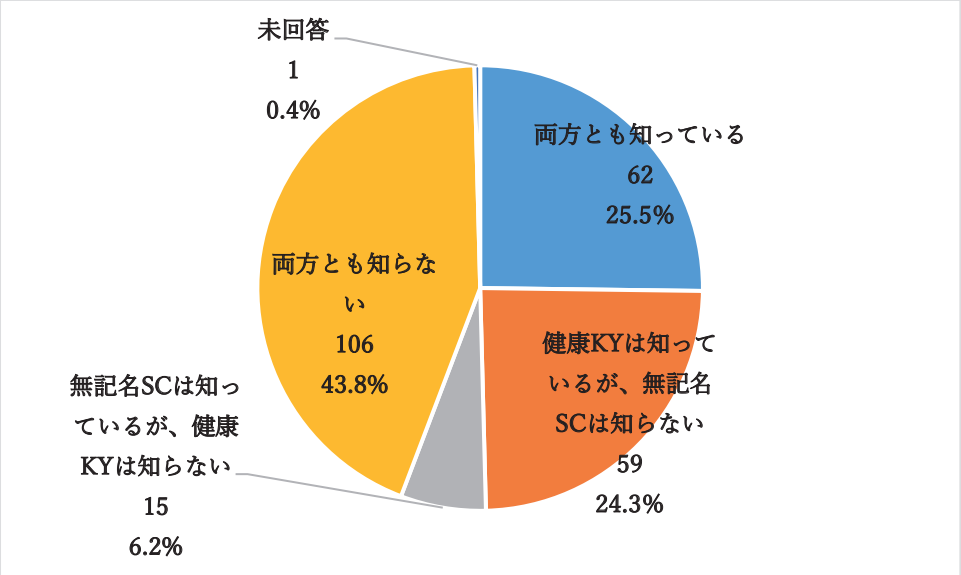
（２）メンタルヘルス対策の認知度

①健康 KY と無記名 SC の認知度

健康 KY と無記名 SC を知認知度については、健康 KY を「知っている」49.8%、無記名 SC を「知っている」31.7%であり、「両方とも知っている」25.5%であった。

「どちらか片方のみを知らない」「両方とも知らない」を合わせると 74.3%となり、認知度が高いとはいえない。

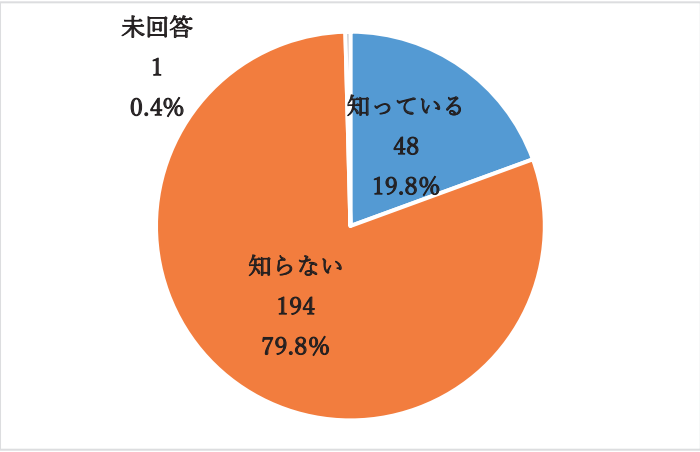
健康 KY、無記名 SC の認知度



②新 HH 報告の認知度

新 HH 報告については認知度について問うたところ、「知っている」19.8%、「知らない」79.8%との回答であった。新 HH 報告の認知度は低いことがわかった。

新 HH 報告の認知度

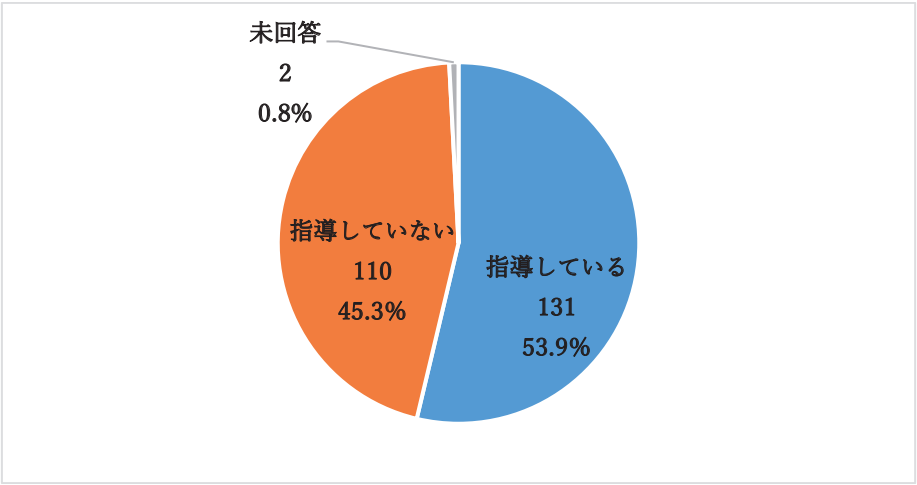


（３）メンタルヘルス対策の取組み状況

①メンタルヘルス対策の取組の有無

特定元方事業者として関係請負人にメンタルヘルス対策の指導を行っているか取組状況を問うたところ、「指導している」53.9%、「指導していない」45.3%であった。

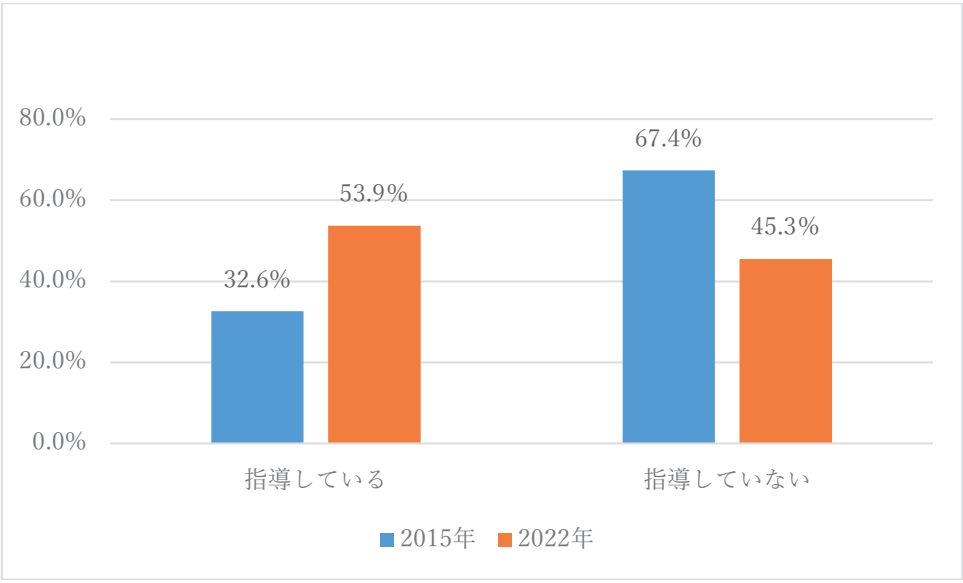
メンタルヘルス対策の取組み状況



②2015 年と 2022 年におけるメンタルヘルス対策の取組状況の比較

2015 年におけるメンタルヘルス対策の取組状況は、「指導している」32.6%、「指導していない」67.4%であった。2015 年と比較すると、メンタルヘルス対策の取組状況は 21.3%上昇した。

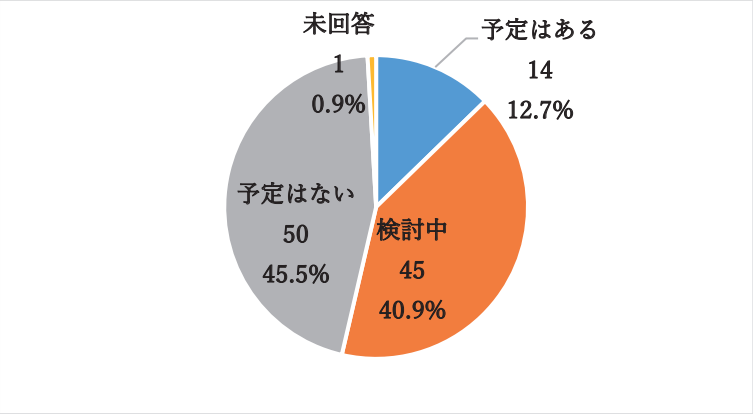
2015 年と 2022 年におけるメンタルヘルス対策の取組状況の比較



③メンタルヘルス対策に取り組んでいない現場の状況

メンタルヘルス対策の取組がない回答者のうち、今後現場でのメンタルヘルス対策の指導を行う予定については「予定はある」(12.7%)、「検討中」(40.9%)をあわせると 53.6%となる。約半数は今後の取組に対して肯定的であることがわかる。

メンタルヘルス対策に取り組んでいない現場の今後の取組予定

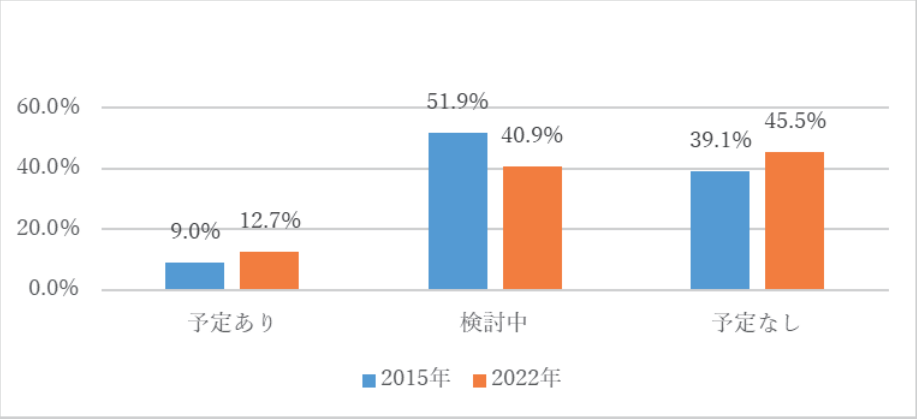


④2015 年と 2022 年における比較

メンタルヘルス対策に取り組んでいないと回答した者の中での今後の取組予定について 2015 年と 2022 年と比較すると、2015 年は「予定あり」(9%)、「検討中」(51.9%) を合わせると、60.9%であったため、メンタルヘルス対策の今後の取組を肯定的に捉えている現場は減少している。

2015 年以降、メンタルヘルス対策に積極的であった現場においては、すでに取組済みである。メンタルヘルス対策の取組状況に増加が見られているが、現在メンタルヘルス対策に取り組んでいないと回答した現場においては、今後もメンタルヘルス対策の取組には消極的であることが予想される。

2015 年と 2022 年におけるメンタルヘルス対策の今後の取組予定の比較

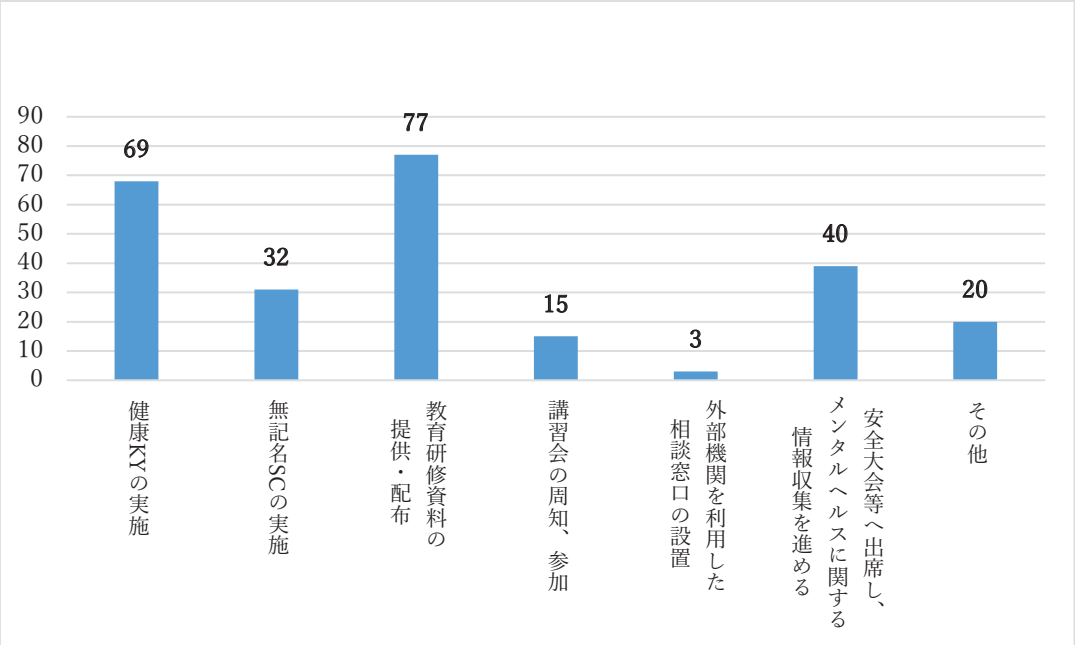


（４）職場環境改善の取組状況とメンタルヘルス対策

①メンタルヘルス対策の具体的な取組内容

メンタルヘルス対策の取組を「現在指導している」、「今後予定のある」と回答した者が実施している（実施予定）具体的な取組は、「教育研究資料の提供・配付」（77 件）が最も多く、次いで「健康 KY の実施」（69 件）、「安全大会等へ出席し、メンタルヘルスに関する情報収集を進める」（40 件）の実施率が高い。

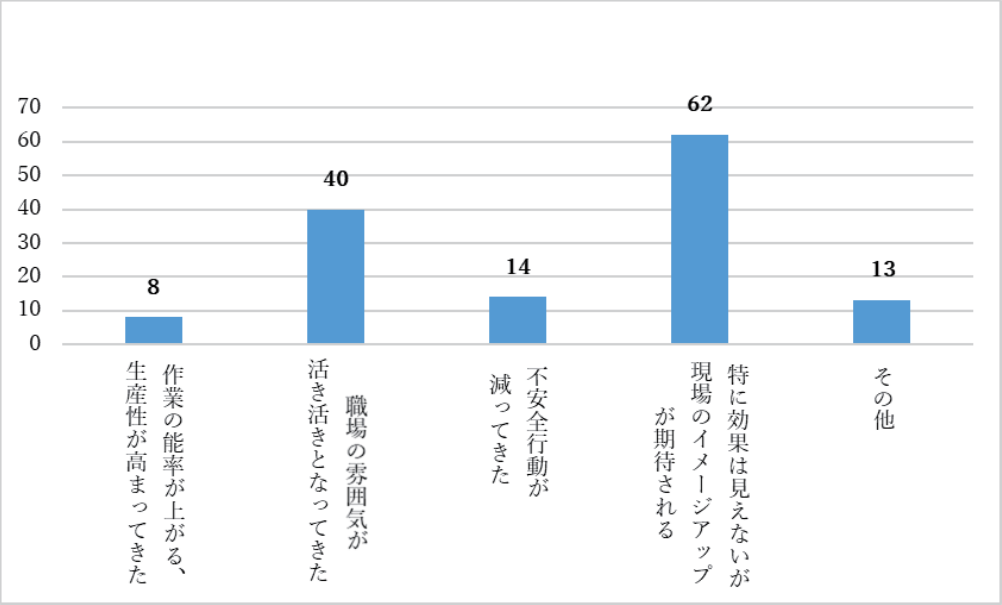
メンタルヘルス対策の具体的な取組み内容



②メンタルヘルス対策取組み後の変化

メンタルヘルス対策取組み後の変化を問うたところ、「特に効果は見えないが現場のイメージアップが期待される」（62 件）と最も多く、「職場の雰囲気が活き活きとなってきた」（40 件）、「不安全行動が減ってきた」（14 件）が上位に挙がっている。

メンタルヘルス対策取組み後の変化

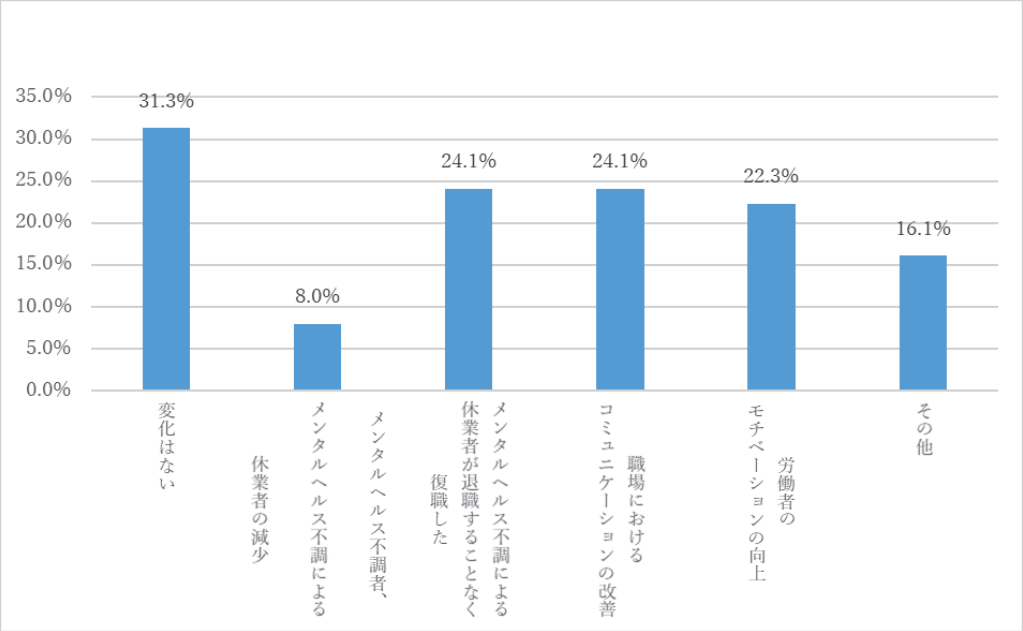


（５）2015 年と 2022 年におけるメンタルヘルス対策取組後の変化の比較

①2015 年におけるメンタルヘルス対策取組後の変化

2015 年のメンタルヘルス対策取組後の変化の調査結果では、「変化がなし」との回答が 31.3％と最も高く、「メンタルヘルス不調による求職者が退職することなく復職した」（24.1％）、「職場におけるコミュニケーションの改善」（24.1％）、「労働者のモチベーションの向上」（22.3％）が、上位に挙がっていた。

2015 年におけるメンタルヘルス対策取組後の変化



②2015 年と 2022 年におけるメンタルヘルス対策取組後の変化の比較

調査項目が異なるため比較は困難であるが、2015 年、2022 年ともにメンタルヘルス対策の取組の効果を実感できていない現場が最も多くなっており、取組の継続や拡大への課題となっている。

効果を実感している現場においては、職場環境の改善に影響があったことがわかる。

４．メンタルヘルス対策について（自由記載、一部抜粋）

メンタルヘルス対策の取組あり	メンタルヘルス対策の取組なし
〈全般〉 ・負担が大きい ・アプリ等のシステムの開発、無償提供が必要 ・認知度が低い ・講習会の実施 ・必要なチェックリストが多いため手間を増やせない ・元請が対応することには限界がある ・プライベートな内容は対応できない ・ＢＢＱ等を実施している ・BUILDEE 等の導入により若手の勉強の機会が減少 ・若手技術者は中間社員が少なく相談しにくい状況。年齢の近い社員を配置。 ・環境作りの実施によりメンタルヘルス対策を実施している ・健康 KY,無記名 SC により本人も気がついていない要因を拾い出せる ・労働時間の削減がストレス対策に繋がる ・ヘルメットにひらがなで名前を記載し、名前で呼ぶ ・瞑想リラクゼーションを取り入れている ・宿舎から職場まで同じため人間関係がストレス ・ウェアラブルウォッチの導入はいかがか	〈全般〉 ・アプリ、システムの開発、無償提供が必要 ・事故防止のために必要 ・元請職員にのみ実施していたため、現場全体で取り組む。 ・MH のチェックにより現場固有の問題が見える ・メンタルヘルスには個人差があるため、日々対応が必要 ・作業員の適正配置ができれば危険を回避できる ・相談しやすい現場作りに注力 ・個人的に対応しているので導入は必要ない
〈健康 KY〉 ・安全週間に実施している ・健康 KY や朝礼での声かけによりコミュニケーションの向上に繋がった ・健康 KY は具体的に睡眠時間や食事内容を聞くべき ・睡眠スコアの実施には否定的	〈健康 KY〉 ・健康 KY は取りかかりやすい ・コミュニケーションを通じての健康 KY が必要 ・正直に報告しているか疑問 ・認知度が低い

・毎日の実施によるマンネリ化 ・自己申告制のため回答内容が虚偽の場合もある 〈無記名 SC〉 ・無記名 SC により現場で何が足りないか把握できた ・安全週間に実施している ・分析が不安 ・無記名 SC の実施には前向きな気持ちの維持が難しい（やらされていると感じル人が多い） ・大型現場では人数が多く難しい ・外国人実習生も多いため、多言語に対応する必要がある	〈無記名 SC〉 ・無記名 SC を周知していく ・安全週間での実施を検討 ・どう活用するのかわからない ・手間が掛かる ・とっつきにくい ・運用しづらい ・データの入力、保存が面倒 ・無記名 SC は作業員が入れ替わっていて実施できない ・認知度が低い ・外国人への対応 ・元請が実施することには限界がある ・店社でも実施が必要

現場調査

会社名：　　支店　　作業所（建築・土木）

建設業におけるメンタルヘルス対策（職場環境改善）の取り組み状況に関する調査

目的：

建設業労働災害防止協会においては、

○メンタルヘルス不調がヒューマンエラー（不安全行動）につながるという医学的知見がある。

○ストレスチェック制度が従業者 50 人以上の事業者に義務付けられていることから、中小零細事業者の多い建設現場の作業者は保護されていない。

以上のことから、建設現場において、職場環境改善のために、元請主導で安全施工サイクルを活用したメンタルヘルス対策の取り組みを推奨してきました。具体的には、「建災防方式健康ＫＹ」及び「建災防方式無記名ストレスチェック」のツールにより普及を進め、5 年が経過しました。また、その延長線上に、一層の災害防止を目指して、「新ヒヤリハット報告」を開発し、昨年度より普及を進めているところです。

こうした状況も踏まえ、建設現場でのメンタルヘルス対策（職場環境改善）の普及の実態及び課題をアンケート調査（店社及び現場）により把握することで、今後の着実な普及に向けた検討に役立てることとします。

対象：建設労務安全研究会会員企業支店 建設現場の作業所長（1 支店 1 現場）

調査項目：

建災防方式健康ＫＹ（以下、「健康ＫＹ」）、建災防方式無記名ストレスチェック（以下、「無記名ＳＣ」）、新ヒヤリハット報告（以下、「新ＨＨ報告」）について、各々取り組みの有無、その理由、効果、障害、課題、要望等について回答を求めるものです。

1. この調査でご記入いただいた内容は統計的に処理され、建災防事業推進の目的のみに利用されます。貴企業（現場）の名称や個別の回答内容を公表することはありませんので、事実をありのまま記入してください。
2. この調査票は、全部で 4 頁あります。
3. 特にことわりのない場合、令和 4 年 12 月 1 日現在の状況について記入してください。
4. ご回答は、当てはまる番号に○印をつけていただくものと、〔 〕に記入していただくものがあります。
5. ご回答の内容によって、次に回答する設問の順番が変わることがあります。当てはまる番号に○印をつけてから、矢印に沿って進んでください。
6. 調査票の提出は、令和 4 年 12 月 15 日（木）までにお願いします。

現場調査

ご回答の前に「健康ＫＹ」「無記名ＳＣ」「新ＨＨ報告」の狙いや行政通知などの資料にお目通しください。

参考資料（パンフレット）：

①建設現場のメンタルヘルスと職場環境改善

https://www.kensaibou.or.jp/safe_tech/leaflet/files/pamphlet_syokubakankyoukaizen_2209.pdf

②建災防方式「新ヒヤリハット報告」のすすめ

https://www.kensaibou.or.jp/safe_tech/leaflet/files/pamphlet_shin_hiyarihatto_2205.pdf

Ｑ１．貴現場の従業者・作業者（元請及び下請け含めた 12 月 1 日現在）は何人ですか（○印は１つ）。

１．10 人未満　　２．10～20 人未満　　３．20～30 人未満　　４．30～40 人未満

５．40～50 人未満　　６．50 人～70 人未満　　７．70～100 人未満　　８．100 人～150 人未満

９．150 人以上 200 人未満　　10．200 人以上 300 人未満　　11．300 人以上

Ｑ２．貴現場の種類は何ですか。

１．建築現場　　２．土木現場　　３．その他（　　）

Ｑ３．特定元方事業者として、作業現場の職場環境改善の取組を行っていますか。

１．行っている　　→Ｑ４へお進みください。

２．行っていない　　→Ｑ５へお進みください。

Ｑ４．Ｑ３で（１．行っている）と回答された方は、どのような取組を行っていますか。（複数回答可）

１．朝礼、ミーティング等での情報共有方法の改善

２．作業時間管理、人員配置の効率化

３．作業手順の見直し

４．作業場の物理的環境の改善（分煙化、夏場の対策等）

５．職場内の相互支援への配慮（コミュニケーション、チームワークづくりなど）

６．安心できる職場の仕組み（相談窓口、学習会など）

７．その他（具体的に　　）

→回答後、Ｑ６へお進みください。

Ｑ５．Ｑ３で（２．行っていない）と回答された方は、その理由は何ですか。（１つのみ）

１．行いたいが余裕がない

２．既に職場環境改善は終わっているので、必要性がない

３．効果が少ない

４．その他（　　）

→回答後、Ｑ６へお進みください。

Q６．職場環境改善の取組により、現場全体のストレスは低減し、作業者にとって「安心」「安全」「快適」な現場が実現できると思いますか。

１．大いに　　２．ある程度　　３．あまり　　４．全く

Q７．現場におけるメンタルヘルス対策が職場環境改善につながると思いますか。（１つのみ）

１．大いにある　　２．ある程度ある　　３．あまりない　　４．全くない

Q８．現場のメンタルヘルス対策として、「健康ＫＹ」と「無記名ＳＣ」は以前から知っていましたか（聞いたことはありましたか）。（１つのみ）

１．両方とも知っている
２．健康ＫＹは知っているが、無記名ＳＣは知らない
３．無記名ＳＣは知っているが、健康ＫＹは知らない
４．両方とも知らない

Q９．「新ＨＨ報告」は以前から知っていましたか（聞いたことはありましたか）。（１つのみ）

１．知っている　　２．知らない

Q10. 特定元方事業者として、関係請負人にメンタルヘルス対策の指導を行っていますか。（１つのみ）

１．指導している　　→Q12、Q13 へお進みください。
２．指導していない　→Q11 へお進みください。

Q11. Q10 で（2. 指導していない）と回答された方は、今後、現場でメンタルヘルス対策の指導を行う予定はありますか。（○印は１つ）

１．予定はある　　→Q12 へお進みください。
２．検討中　　→Q14 へお進みください。
３．予定はない　　→Q14 へお進みください。

Q12. Q10 で（１．指導している）及びQ11（１．予定はある）と回答された方は、どのようなメンタルヘルス対策の取組みを行っていますか（行う予定ですか）。（複数回答可）

１．健康ＫＹの実施
２．無記名ＳＣの実施
３．教育研修資料の提供・配布
４．講習会の周知、参加
５．外部機関を利用した相談窓口の設置
６．安全大会等へ出席し、メンタルヘルスに関する情報収集を進める
７．その他（　　）

→回答後、Q14 へお進みください。

Q13. Q10（1．指導している）で回答した現場でのメンタルヘルス対策の取組の効果として何が出てきましたか（複数回答可）

1．作業の能率が上がる、生産性が高まってきた
2．職場の雰囲気が活き活きとなってきた
3．不安全行動が減ってきた
4．特に効果は見えないが現場のイメージアップが期待される
5．その他（　　）

→回答後、Q14 へお進みください。

Q14. 建設業におけるメンタルヘルス対策（健康ＫＹ、無記名ＳＣ）及び新ＨＨ報告についてご意見はありますか。

（メンタルヘルス対策について）

（新ＨＨ報告について）

第３章　第 14 次労働災害防止計画におけるメンタルヘルス対策の概要

本章では、厚生労働省による令和 5 年 4 月 1 日施行の第 14 次労働災害防止計画におけるメンタルヘルス対策の概要を紹介する。

同計画においては、計画の目標及び重点事項として、次のとおり、メンタルヘルス対策が掲げられており、とりわけ、50 人未満の小規模事業場に対する実施促進（下線部分）が掲げられている。

計画の内容、背景等については次ページ以降の資料を参照されたい。

［第 14 次労働災害防止計画から（抜粋）］

１．計画の目標

【アウトプット指標】

・メンタルヘルス対策に取り組む事業者の割合を 2027 年までに 80%以上とする。

・50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を 2027 年までに 50%以上とする。

【アウトカム指標】

・自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合を 2027 年までに 50%未満とする。

２．重点事項ごとの具体的対策

【メンタルヘルス対策】

●事業者に取り組んでもらいたいこと

・ストレスチェックの実施にとどまらず、ストレスチェック結果をもとに集団分析を行い、その集団分析を活用した職場環境の改善を実施する。

・「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」に基づき職場のハラスメント防止対策に取り組む。

●目標達成に向けて国等が取り組むこと

・産業保健総合支援センターと地域産業保健センターを通じて、小規模事業場のメンタルヘルス対策の取り組みを引き続き支援する。

・事業協同組合、商工会、商工会議所等の会員等にメンタルヘルス対策を含む産業保健に関するサービスを提供した場合の国による支援の仕組みを整備。

・ストレスチェックの受検、集団分析等ができるプログラムを提供・周知、小規模事業場を中心とした好事例の周知啓発。

・健康経営の視点を含めたメンタルヘルス対策に取り組む意義やメリット（欠勤、プレゼンティーズム、経営損失の防止等）を見える化し、経営層に対する意識啓発の強化。

・ハラスメント防止対策の周知、事業場の取り組みの推進。

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

第14次労働災害防止計画におけるメンタルヘルス対策

令和４年度 第１回 建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会

（令和５年３月22日）

厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第14次労働災害防止計画の概要

計画の方向性

- 事業者の安全衛生対策の促進と社会的に評価される環境の整備を図っていく。そのために、厳しい経営環境等さまざまな事情があったとしても、安全衛生対策に取り組むことが事業者の経営や人材確保・育成の観点からもプラスであると周知する。
- 転倒等の個別の安全衛生の課題に取り組んでいく。
- 誠実に安全衛生に取り組まず、労働災害の発生を繰り返す事業者に対しては厳正に対処する。

8つの重点対策

① 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発
社会的に評価される環境整備、災害情報の分析強化、DXの推進

② 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

③ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

④ 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策への推進

⑤ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

⑥ 業種別の労働災害防止対策の推進
陸上貨物運送事業、建設業、製造業、林業

⑦ 労働者の健康確保対策の推進
メンタルヘルス、過重労働、産業保健活動

⑧ 化学物質等による健康障害対策の推進
化学物質、石綿、粉じん、熱中症、騒音、電離放射線

2

第14次労働災害防止計画　アウトプット指標とアウトカム指標

アウトプット指標（新設）	アウトカム指標
（ア）労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進（重点対策②）	
■ 転倒災害対策（ハード・ソフト両面から）に取り組む事業場の割合を2027年までに50%以上とする。 ■ 卸売業・小売業／医療・福祉の事業場での正社員以外への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする。	■ 増加が見込まれる転倒の年齢層別死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。 ■ 転倒による平均休業見込日数を2027年までに40日以下とする。
■ 卸売業・小売業／医療・福祉の事業場での正社員以外への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする。（再掲） ■ 介護・看護作業で、ノーリフトケアを導入している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。	■ 増加が見込まれる社会福祉施設での腰痛の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに減少させる。
（イ）高年齢労働者の労働災害防止対策の推進（重点対策③）	
■ 「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」に基づく高年齢労働者の安全衛生確保の取り組みを実施する事業場の割合を2027年までに50%以上とする。	■ 増加が見込まれる60歳代以上の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。
（ウ）多様な働き方への対応、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進（重点対策④）	
■ 母国語に翻訳された教材、視聴覚教材を用いるなど外国人労働者に分かりやすい方法で災害防止の教育を行っている事業場の割合を2027年までに50%以上とする。	■ 外国人労働者の死傷年千人率を2027年までに全体平均以下とする。
（エ）業種別の労働災害防止対策の推進（重点対策⑥）	
■ 「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく措置を実施する陸上貨物運送業等の事業場（荷主となる事業場を含む。）の割合を2027年までに45%以上とする。	■ 陸上貨物運送事業の死傷者数を2027年までに2022年と比較して５%以上減少させる。
■ 墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む建設業の事業場の割合を2027年までに85%以上とする。	■ 建設業の死亡者数を2027年までに2022年と比較して15%以上減少させる。
■ 機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む製造業の事業場の割合を2027年までに60%以上とする。	■ 製造業での機械による「はさまれ・巻き込まれ」の死傷者数を2027年までに2022年と比較して５%以上減少させる。
■ 「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく措置を実施する林業の事業場の割合を2027年までに50%以上とする。	■ 伐木作業による死亡災害を重点として、林業の死亡者数を2027年までに2022年と比較して15%以上減少させる。

第14次労働災害防止計画　アウトプット指標とアウトカム指標

アウトプット指標（新設）	アウトカム指標
（オ）労働者の健康確保対策の推進（重点対策⑦）	
■ 企業の年次有給休暇の取得率を2025年までに70%以上とする。 ■ 勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を2025年までに15%以上とする。	■ 週労働時間40時間以上である雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2025年までに５%以下とする。
■ メンタルヘルス対策に取り組む事業者の割合を2027年までに80%以上とする。 ■ 50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年までに50%以上とする。	■ 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合を2027年までに50%未満とする。
■ 各事業場において必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を2027年までに80%以上とする。	―
（カ）化学物質等による健康障害防止対策の推進（重点対策⑧）	
■ 労働安全衛生法第57条と第57条の２に基づくラベル表示やＳＤＳの交付の義務対象となっていないが、危険性有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示、ＳＤＳの交付を行っている事業場の割合を2025年までにそれぞれ80%以上とする。 ■ 労働安全衛生法第57条の３に基づくリスクアセスメントの実施の義務対象となっていないが、危険性または有害性が把握されている化学物質については、次の2点を行う。①リスクアセスメントを行っている事業場の割合を2025年までに80%以上とする。②リスクアセスメント結果に基づいて、労働者の危険または健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合を2027年までに80%以上とする。	■ 化学物質の性状に関連の強い死傷災害（有害物等との接触、爆発、火災によるもの）の件数を2018年から2022年までの５年間と比較して、2023年から2027年までの５年間で、５%以上減少させる。
■ 熱中症災害防止のために暑さ指数を把握し活用している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。	■ 増加が見込まれる熱中症による死亡者数の増加率※を第13次労働災害防止計画期間と比較して減少させる。 ※当期計画期間中の総数を前期の同計画期間中の総数で除したもの

上記のアウトカム指標の達成を目指した場合、死傷災害全体としては、以下のとおりの結果が期待される。

・死亡災害：2027年では５%以上減少（2022年との比較）

・死傷災害：2021年までの増加傾向に歯止めをかけ、死傷者数は2027年までに減少に転ずる（2022年と比較）

重点事項ごとの具体的取り組み
⑦労働者の健康確保の推進（メンタルヘルス対策）

アウトプット指標

- メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を**2027年までに80%以上**とする。
- 50人未満の小規模事業場のストレスチェック実施の割合を**2027年までに50%以上**とする。

アウトカム指標

- 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合を**2027年までに50%未満**とする。

事業者に取り組んでもらいたいこと

- ストレスチェックの実施にとどまらず、ストレスチェック結果をもとに集団分析を行い、その**集団分析を活用した職場環境の改善を実施**する。
- **「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」**に基づき職場のハラスメント防止対策に取り組む。

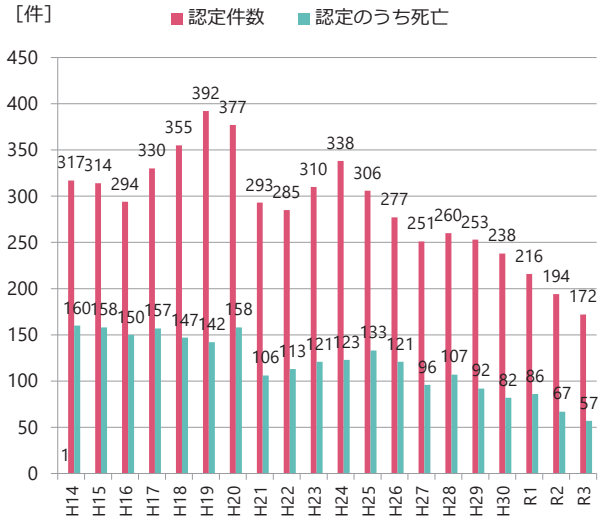
【目標達成に向けて国等が取り組むこと】

- 産業保健総合支援センターと地域産業保健センターを通じて、小規模事業場のメンタルヘルス対策の取り組みを引き続き支援する。
- 事業協同組合、商工会、商工会議所等の会員等にメンタルヘルス対策を含む産業保健に関するサービスを提供した場合の国による支援の仕組みを整備。
- ストレスチェックの受検、集団分析等ができるプログラムを提供・周知、小規模事業場を中心とした好事例の周知啓発。
- 健康経営の視点を含めたメンタルヘルス対策に取り組む意義やメリット（欠勤、プレゼンティーズム、経営損失の防止等）を見える化し、経営層に対する意識啓発の強化。
- ハラスメント防止対策の周知、事業場の取り組みの推進。

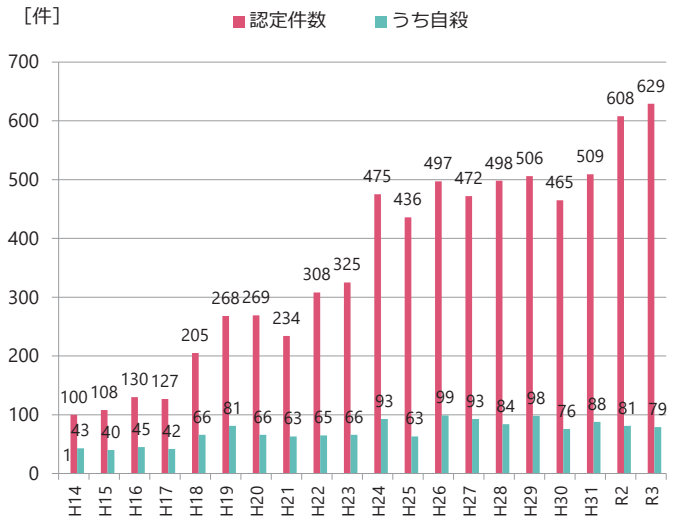
脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況

参考１－１

脳・心臓疾患の労災補償状況



精神障害等の労災補償状況

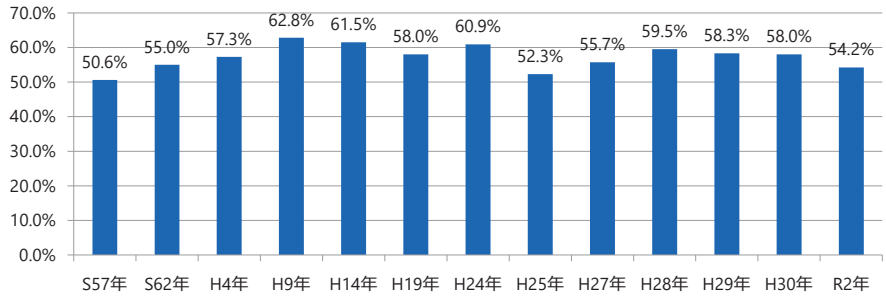


注：自殺には未遂を含む
(出典：脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況)

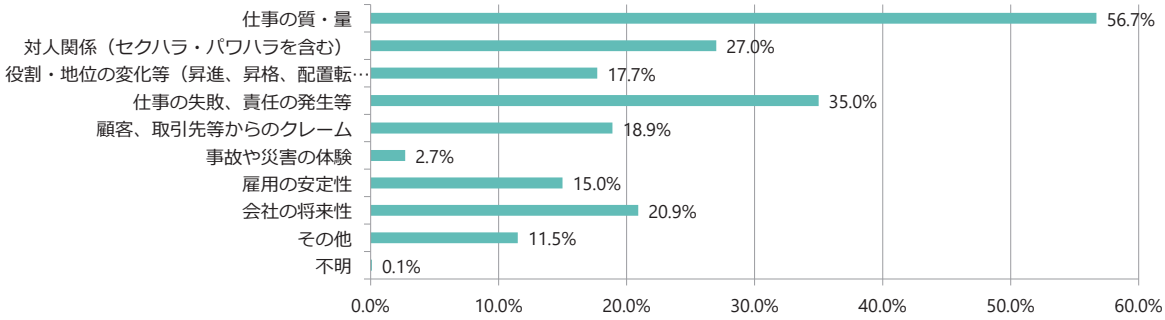
メンタルヘルスに関する資料－１

参考１－２

現在の仕事や職業生活に関することで、強い不安やストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合



ストレスとなっていると感じる事柄がある労働者について、その内容(主なもの3つ以内)



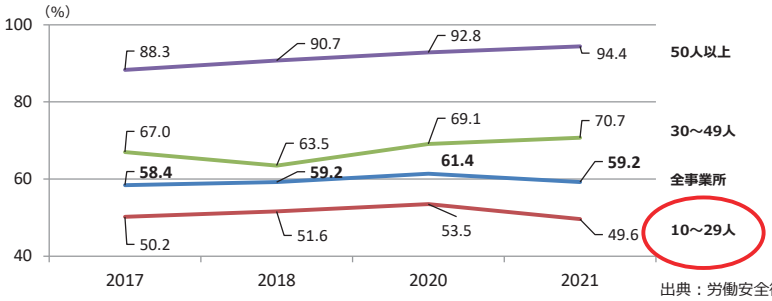
出典：厚生労働省　労働者健康状況調査、労働安全衛生調査（実態調査）

※ストレスがある者を100として集計

メンタルヘルスに関する状況－２

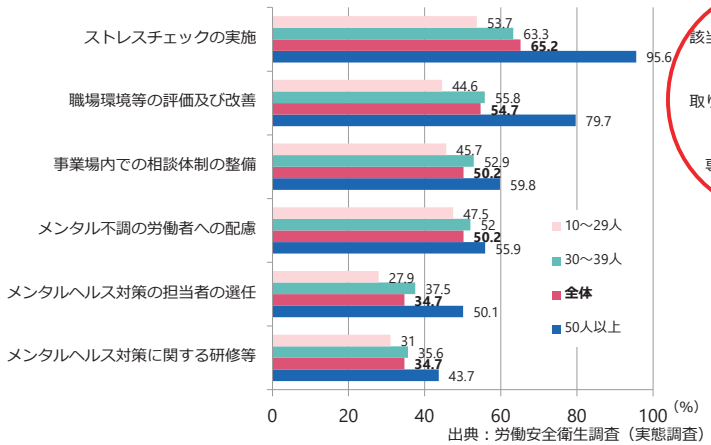
参考１－３

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合（事業所の規模別）



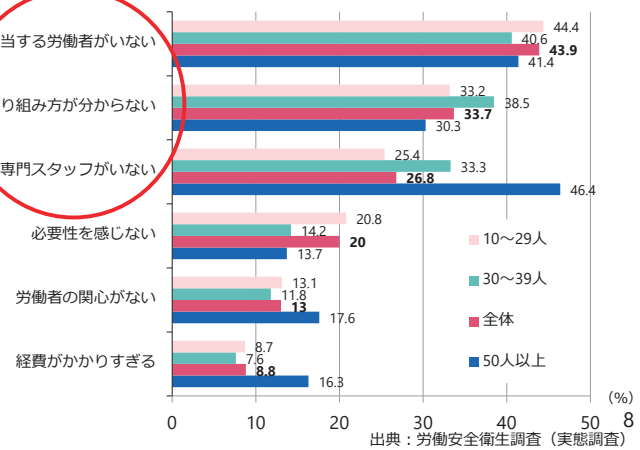
出典：労働安全衛生調査（実態調査）

メンタルヘルス対策の取り組み内容（事業所の規模別、2021年）



出典：労働安全衛生調査（実態調査）

メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由（2020年）



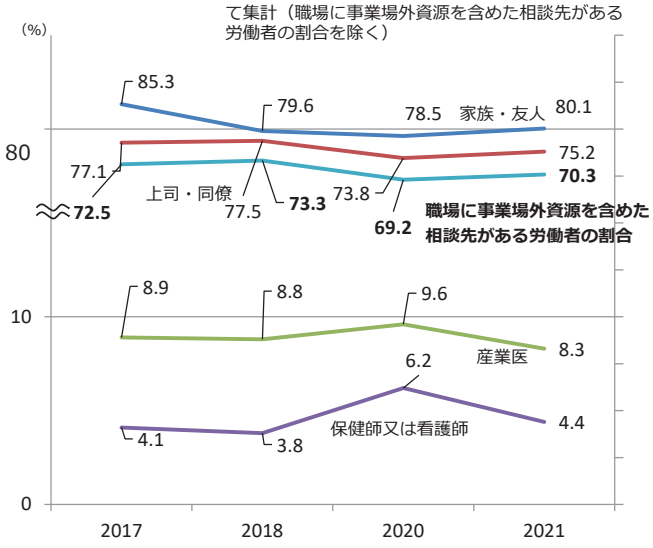
出典：労働安全衛生調査（実態調査）

メンタルヘルスに関する資料－３

参考１－４

仕事や職業生活に関する悩み等の相談先

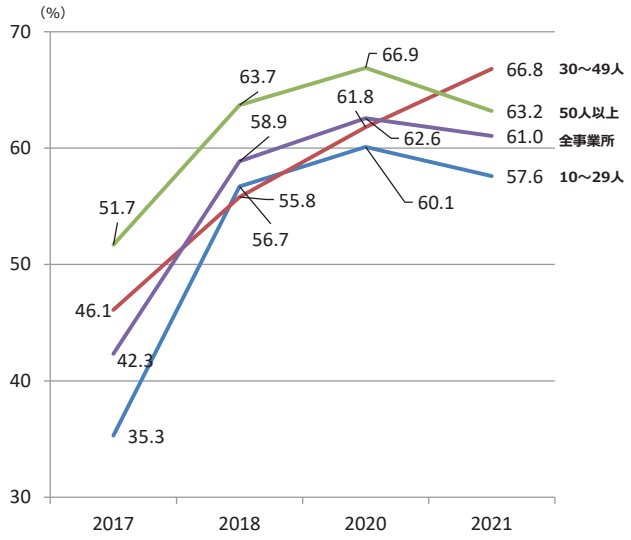
※ストレスを相談できる人がいる労働者を100として集計（職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を除く）



出典：労働安全衛生調査（実態調査）

ストレスチェック結果の集団分析結果の活用状況（事業所の規模別）

※ストレスチェックを実施した事業所を100として集計



出典：労働安全衛生調査（実態調査）

令和３年度委託事業「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業報告書」

- 小規模事業場においてストレスチェックを実施していない理由は、**「実施義務がなかった」**が大半を占めている。
- 小規模事業場の中でも、大企業の小規模事業場と比較して、中小企業の単独事業場ではストレスチェックの実施率が低い傾向にある。
- また、ストレスチェック制度に関連した公的支援制度に対する認知度も低い。

9

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

参考１－５

〇働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト**「こころの耳」（https://kokoro.mhlw.go.jp/）**において、職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供を行うとともに、メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関する相談窓口を設置。　【アクセス件数実績（令和3年度）：　約1,036万件】

職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供

〇メンタルヘルスに関する基礎知識　〇事業場の取組事例
〇専門の相談機関や医療機関　〇各種支援・助成制度
〇統計情報　〇関係行政機関の情報　等

メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関するメール相談・電話相談・SNS相談窓口の設置

労働者やその家族からのメンタルヘルス不調やストレスチェック後のセルフケアなどに関する相談、事業者や産業保健スタッフ等からのメンタルヘルス・過重労働対策などに関する相談に応じる、メール相談・電話相談・SNS相談窓口を設置。

「こころの耳メール相談」（平成26年7月～）

〇 相談実績（令和3年度）：6,119件

「こころの耳電話相談」（平成27年9月～）　※平成28年度に「こころほっとライン」から改称

〇 専用ダイヤル：0120－565－455
〇 受付日時：月・火／17:00～22:00、土・日／10:00～16:00（祝日、年末年始を除く）
〇 相談実績（令和3年度）：22,789件

「こころの耳SNS相談」（令和2年6月～）

〇 受付日時：月・火／17:00～22:00、土・日／10:00～16:00（祝日、年末年始を除く）
〇相談実績（令和3年度）：6,438件

10

参考１－６

産業保健活動総合支援事業の概要

実施主体：独立行政法人労働者健康安全機構（産業保健活動総合支援事業費補助金）
事業目的：中小企業等における産業保健活動の取組に対する支援（メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援等）
支援内容：①事業者、産業医等に対する研修の実施、相談対応
②小規模事業場に対する産業保健サービスの提供、団体等に対する助成金の支給等

産業保健総合支援センター

※47都道府県に設置

■ **産業保健スタッフ、事業主等に対して、産業保健研修や専門的な相談への対応などの支援を実施**

○産業医等産業保健スタッフ向け専門的研修、相談対応
○メンタルヘルス対策や両立支援の専門家による個別訪問支援
○事業主・労働者等に対する啓発セミナー　等

地域産業保健センター

※産業保健総合支援センターの下、全国約350カ所に設置

■ **産業医、保健師を配置し、小規模事業場への支援を実施**

○長時間労働者、高ストレス者に対する面接指導
○健康診断結果についての医師からの意見聴取
○労働者の健康管理（メンタルヘルスを含む）に係る相談　等

団体経由産業保健活動推進助成金

■ **事業主団体等や労災保険の特別加入団体が傘下の中小企業等に対し、医師等による健康診断結果の意見聴取やストレスチェック後の職場環境改善支援等の産業保健サービスを提供するために、産業医等と契約した場合、その活動費用の80%（上限100万円）を助成（１団体につき年度ごとに１回限り）**

参考１－７

団体経由産業保健活動推進助成金の概要

事業主団体等や労災保険の特別加入団体が傘下の中小企業等や個人事業主に対して、医師等による健康診断結果の意見聴取やストレスチェック後の職場環境改善支援等の産業保健サービスを提供するために産業医等と契約した場合、その活動費用の**80%(上限100万円)**を助成（1団体につき年度ごとに１回限り）
※　産業保健活動総合支援事業費補助金（労働特会労災勘定）の一部として、（独）労働者健康安全機構において運営

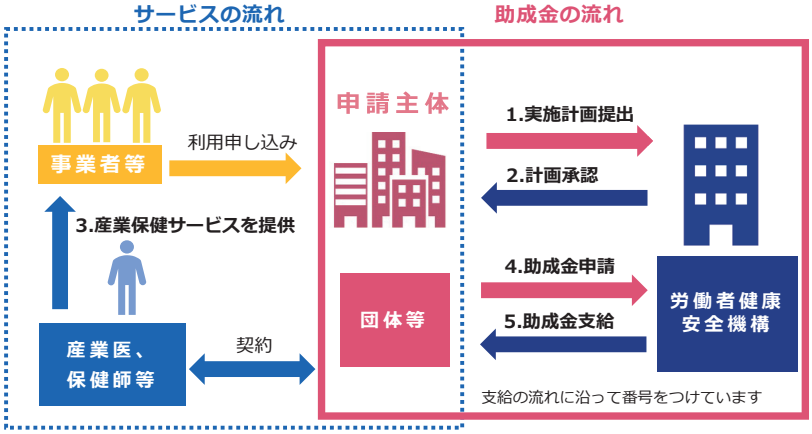
対象となる産業保健サービス

① 医師、歯科医師による**健康診断結果の意見聴取**※
② 医師、保健師による**保健指導**※
③ 医師による**面接指導・意見聴取**※

※①～③については、
労働安全衛生法に基づくものに限る

④ 医師、保健師、看護師等による**健康相談対応**
⑤ 医師、保健師、看護師、社会保険労務士、両立支援コーディネーター等による**治療と仕事の両立支援**
⑥ 医師、保健師、看護師等による**職場環境改善支援**
⑦ 医師、保健師、看護師等による**健康教育研修**、事業者と管理者向けの**産業保健に関する周知啓発**

助成の仕組み



対象となる団体等

次のうちいずれかであること

事業主団体等

事業主団体又は共同事業主であって、事業主団体等が労働者災害補償保険の適用事業主であること、中小企業事業主の占める割合が構成事業主等全体の２分の１を超えていること等、一定の要件を満たした団体等

労災保険の特別加入団体

労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第33条第３号に掲げる者（建設業の一人親方等）の団体または同条第５号に掲げる者（芸能関係作業従事者、ITフリーランス等）の団体であって、一定の要件を満たす団体

第４章　建設現場におけるメンタルヘルス普及に向けた建災防の取組の現状

１．今年度の新たな取組

（１）　職長・安全衛生責任者へ普及のための教材改訂
建設現場におけるメンタルヘルス対策を踏まえた職長・安全衛生責任者教育に関する教材改訂

（２）　取組状況の現状課題等把握
建設業におけるメンタルヘルス対策（職場環境改善）の取組状況に関する調査実施

（３）　普及のためのリーフレット、ポスター、動画等作成

２．継続した取組

（１）　メンタルヘルス対策アドバイザーの委嘱配置による相談、指導等支援
（２）　建設現場における職場環境改善講師養成講座の開催
（３）　安全・衛生管理士による中小規模事業場安全指導者への安全衛生講話
（４）　全国大会メンタルヘルス部会を通じた好事例の発信
（５）　関連パンフレットによる周知広報

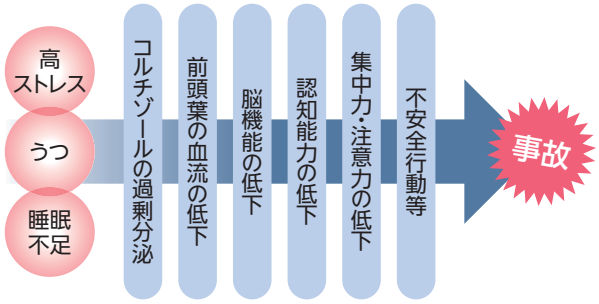
建設工事従事者の「安心」「安全」「快適」のために

「建災防方式 健康KY」

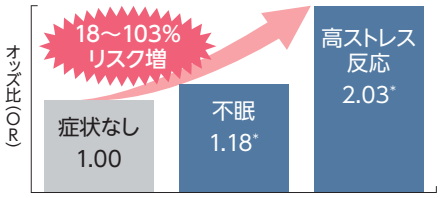
を導入してみませんか?

建設現場でのメンタルヘルス対策

不眠・疲労状態が続くと…



ヒヤリハット体験との関連 (N=14,266)



「建設現場における不安全行動・ヒヤリハット体験に関する実態調査」実施結果報告書

ストレス反応、不眠のヒヤリハット体験リスク:1.2〜2.0倍

Note. * p <0.05. オッズ比は、性別、年代、経験年数、職種を調整済み。
出典:渡辺和広「平成30年度建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会報告書」2019

建設事業者および作業所長等を対象

メンタルヘルス対策の 無料 相談窓口を設置しています。

専用ダイヤル **03-3453-0974**

毎週月曜日 13:00〜16:00(祝日・年末年始を除きます。)

建設現場でメンタルヘルスや職場環境改善を進めるにあたっての悩み等、建設業メンタルヘルス対策アドバイザーがお答えします。

建設業労働災害防止協会(略称:建災防)

▶ 2〜3分程度でできます!

建災防方式 健康KY

健康KYは、KY活動において睡眠、食欲、体調に関する3つの問いかけを
職長から各作業員に毎日繰り返し行い、日々の健康状態を把握する取組です。

健康KYの進め方

1 監督者(職長等)の問いかけ

問いかけ項目

日頃の健康状態をしっかり把握!

問いかけ時にみるポイント

- シャンとしているか?
- イキイキしているか?
- ダラダラしていないか?
- ハキハキしているか?

▼

監督者の判断・措置 状態が良くない等、心配なことがある場合

▼

2 結果を所長等へ報告

健康KYを行ったところ、作業員の体調に心配なことがある場合、
職長は作業所長等へ報告します。

▼

3 「睡眠スコア」を実施

報告を受けた作業所長等は、直ちに相談機関等へ紹介した方がよいと判断できる場合を除き、
より詳しい健康状態を確認するため「睡眠スコア」を実施します。

質問 この1週間のあなたの睡眠について伺います。

1. 寝つくまでに30分以上かかることが、時々ある。
2. 毎日のように、寝つきが悪い。
3. 夜中に目が覚めることがあるが、再び寝つける。
4. 夜中に目が覚め、寝床を離れることが多い。
5. 普段より早朝に目が覚めるが、もう一度寝る。
6. 普段より早めに目が覚め、そのまま起きていることが多い。

評価法

あてはまる項目… 1, 3, 5=各1点
2, 4, 6=各2点で加算(「なし」は0点)

総点が0〜2点… OK
3点以上の場合… さらに、不眠の原因やストレス状況、
体調と気分の不調について確認する必要あり

▼

4

事業場へ連絡 〈3点以上〉

相談機関等を紹介 〈3点以上〉
地域産業保健センター等

様子を見る 〈3点未満〉

「睡眠スコア」実施の結果、総点数が3点以上の場合、当該作業員が所属する事業場へ連絡するか相談機関等を紹介します。
また「睡眠スコア」の総点数が3点未満の場合は様子を見ます。

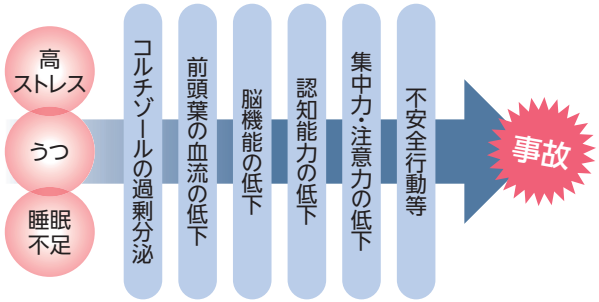
建設工事従事者の「安心」「安全」「快適」のために

建災防方式 「無記名ストレスチェック」

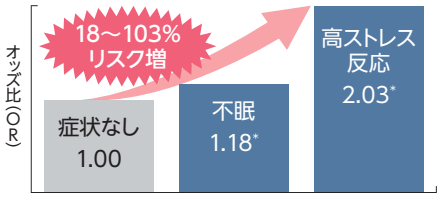
を活用して職場環境改善に取り組みませんか?

建設現場でのメンタルヘルス対策

不眠・疲労状態が続くと…



ヒヤリハット体験との関連 (N=14,266)



「建設現場における不安全行動・ヒヤリハット体験に関する実態調査」実施結果報告書

ストレス反応、不眠のヒヤリハット体験リスク:1.2〜2.0倍

Note. * p <0.05. オッズ比は、性別、年代、経験年数、職種を調整済み。
出典:渡辺和広「平成30年度建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会報告書」2019

建設事業者および作業所長等を対象

メンタルヘルス対策の無料相談窓口を設置しています。

専用ダイヤル **03-3453-0974**

毎週月曜日 13:00〜16:00(祝日・年末年始を除きます。)

建設現場でメンタルヘルスや職場環境改善を進めるにあたっての悩み等、建設業メンタルヘルス対策アドバイザーがお答えします。

建設業労働災害防止協会(略称:建災防)

▶ 5〜10分程度でできます!

建災防方式 無記名ストレスチェック

無記名ストレスチェックは、安全朝礼等、現場に従事する元請社員、
作業員全員が集合する場で一斉に実施するもので、その分析結果を踏まえて、
より働きやすい職場環境を実現するための取組で、工期内に複数回、継続的に実施します。

建設現場で進める職場環境改善の実施フロー

簡単3ステップ

作業員の入れかわりがあっても、
職場環境改善に
取り組めます。

ステップ 1

ステップ 2

ステップ 3

現場のストレスをやわらげて
「安全・安心・快適」な
現場づくり

ストレスチェックで現場全体の
働きやすさの状況を「見える化」

無記名
ストレスチェックの
実施

集団分析

集団分析結果に基づく職場環境改善

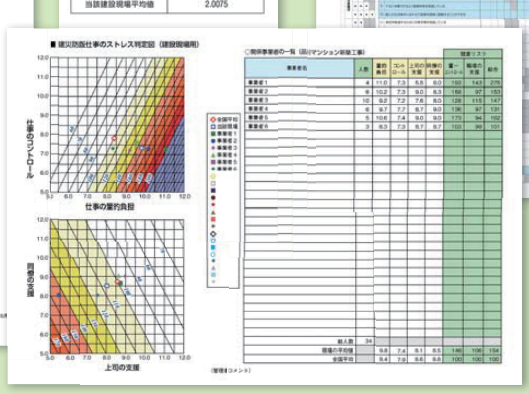
計画 ▶ 実施 ▶ 評価

平均2〜3ヶ月

工期内に複数回、継続的に実施していきましょう

職業性ストレス簡易調査票

ストレス反応指数



建災防版仕事のストレス判定図

無記名ストレスチェックに基づく
職場環境改善シート

第５章　委員会での検討及び今後の課題

第 2 章での実態調査結果での現状課題及び第 3 章での国の第 14 次労働災害防止計画を踏まえ、本年度の委員会では、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の主な事例紹介を情報共有するとともに、建災防での普及に向けた取り組みの現状と併せ、建設業における今後のメンタルヘルス対策の普及に向けた課題について、問題提起の形で検討を行った。

１．事業場における取り組み事例紹介

（１）戸田建設（株）（小澤委員）

建災防が推進する健康 KY、無記名ストレスチェック、新ヒヤリハットに対応しながら安全対策を進めている。健康 KY では一人ひとりの作業員の健康チェックができるため、職長による作業員配置の判断で有効と考える。KY シートに項目を入れ、100％現場でやっている。全作業員の体調の状態も入っているが、労働災害防止に繋がっているかまでは調査できていない。

無記名ストレスチェックはいくつかの現場で協力したが、その後は実施しておらず普及はしていない。

ヒヤリハットはもともと KY シートに入っていたところ、2020 年 9 月に建災防から新ヒヤリハットが出たので、戸田建設のデータが比較分析をできるように、ヒアリポを作成し、現場での普及に努めている。ヒヤリハットは一日に約 200 件報告あるが、新ヒヤリハット報告に基づいた設問は記入量が多いため 5 割程度の回答に留まっている状況である。

（２）東急ジオックス（株）（諏訪委員）（資料 1）

「東急ジオックス版新ヒヤリハット報告 DX」を開発し、①スマホ・タブレット利用での負荷軽減・即時性確保（作業員の直接入力を推進）、②他の建設版プラットフォームとの連携、③中小企業ストレスチェック促進に向けた医療連携、③建災防準拠の無料提供をコンセプトとして、系列現場や地域ゼネコン現場での試行実施を始めている。今後、全国県単位の建設事業者への普及し、関係請負人の労働者の健康改善に役立ててもらうことを考えている。

（３）鉄建建設（株）（細谷委員）（資料 2）

健康 KY ポスターを独自に作成、自社現場に掲示し、現場での KY 時に 3 つのことを聞き、作業員の健康状態を確認するようにしている。

労働災害防止にはメンタルヘルス対策を必要としている。心の健康に着目した対策が事業者責任・安全配慮義務から必要である。設備・工法・作業標準・作業手順、精神的不安全行動対策が必要である。作業者にストレスがかからないよう改善が必要と考えてやっている。例えば和式トイレから洋式トイレへの改善。

（４）大和ハウス工業（株）（吉田委員）（資料 3）

誰一人取り残すことのない健康な職場環境に向け、DX の活用を加速させ、無記名ストレスチェックに新ヒヤリハット報告を融合させることで、職場環境改善と労働災害防止の取組を双方同時に取り組むこととしている。これらの取組により、個人と組織の働き方の見

直しが急務となる中、喫緊の課題である深刻な担い手不足対策としても、すべての建設労働者が健康でイキイキ活躍できるワーク・エンゲイジメントの高い「働きやすい」建設現場になることを目指している。

無記名ストレスチェックは低層住宅部門の地区協力会で南関東（神奈川県）で実施して5年になる。低層住宅部門のストレス対策例として、汲み取り式の仮設を洋式水洗化、朝礼看板の設置をした。

集合教育で無記名ストレスチェックをメールか紙で実施したところ、集計・回収に手間がかかったため、推進担当者が必要で、集計が負担になっている。アンケートツールにしたところ無回答がなくなり、集計者の負担が軽減した。

小規模現場においては快適トイレとして和式を洋式にし、手洗い場所を腰の高さに、自動水栓、小規模でも休憩場所の確保を行った。コミュニケーション・資格取得を高めてワーク・エンゲイジメントを高めるのが課題である。

２．今後の普及に向けた課題、提案等

（１）元請主体で取組を進めている「新ヒヤリハット報告」について、関係請負人中心で実施することで、職長会活動の活性化に寄与し、労働災害低減へ貢献できるのではないか。下意上達式の安全衛生の取組として、本音のヒヤリハットを引き出し、レジリエンス能力の向上にもつながるのではないか。

（２）「新ヒヤリハット報告」を更に展開していくためには、以下の取組が必要ではないか。

① 元請自身に「新ヒヤリハット報告」の理解を深化させるための講習会の開催。

② ICT による集計の簡略化とデータの即時化やスマホなどによるアンケート入力、自動集計機能の開発、普及。

③ 活動に伴う安全経費の確保など関係請負人の必要以上の負担軽減。

④ 関係請負人・職長に対する人材育成教育 講習:職長安責者教育への展開。

（３）無記名ストレスチェック・新ヒヤリハット報告の普及・定着に向けて建災防、厚労省、業界団体、現場がそれぞれ次の5つの課題に取り組むべきではないか。

① 元請への意識啓発

② 職長会主体の活動促進と必要経費の確保

③ 普及に向けた DX 化の推進

④ 職長・安責者教育講師養成講座他関連講座の改訂

⑤ 元方事業者による建設現場安全管理指針改訂等行政による後方支援

（４）無記名 SC や新 HH 報告の集計データ処理に向けた自社開発や他社利用ソフト、アプリの活用から、統一規格的な共通の汎用プラットフォームを設けることが、建災防方式ツールの普及拡大につながり、建災防はその後方支援を担うべきではないか。

（５）無記名ストレスチェックの対象が作業員で職場環境改善であれば、検討委員メンバーとして、作業員の団体、建専連が入ってもいいのではないか。

（6） 作業所におけるストレスにつながる問題について、ストレスチェックをしながら改善点を見つけているが、ストレスが現場から来るのか、会社からか、グループからか把握しづらい。このため、どこからストレスが来ているのか、事業者・元請の改善の見える化ができると普及できるのではないか。

（7） 現場で実施、回収する無記名ストレスチェックの効果について、23 項目もあり大変である。ストレスチェックの結果を個人に返却することは、ストレスチェック制度としてストレスチェックを事業者でない者が実施する(元請が下請の作業者の方々に実施する)点において、安衛法に触れる（違反する）。結果を返却するとストレスチェック制度そのものになってしまい（返却しなければストレスチェック制度とはみなされず、独自の取り組みといえる）問題となるため、個人にはフィードバックができず、集団分析のみの活用となるがそれだけでいいのか。無記名ストレスチェックの実施率が 1 割の中、個人にフィードバックさせることで実施率を高めることにより、集団分析での改善と併せて従来型の安全対策を打破する次の手段としては有効だと思う。

また、統括安全衛生管理をとっている事業場（建設業と造船業）では、その特殊性から、（条件を付ける必要はあるだろうが）ストレスチェック制度の実施を認めてもらうよう行政へ働きかけることも検討の余地があるのではないか。

⇒ 無記名ストレスチェックの課題、個人に戻せない情報管理についてできることがあるか、検討は要する。

（8） 統括管理下での職場環境改善が中心で、やらされ感をなくすことが重要。メンタルヘルス対策として、①健康 KY と無記名ストレスチェック、②新ヒヤリハット報告は分けて考えてやるのがいい。

（9） 現場での対策と小規模事業場での対策は分けて考えるべき。本検討委員会では現場での対策、労災防止に役立つための普及を第一の目的として検討すべきではないか。

（１０） 新ヒヤリハットも頭打ち感がある。類似結果を作業員に見てもらう、循環する形がいいと思う。けがをした人に新ヒヤリハットをしてもらうことで、職長・事業主から工期を言われ、出来高を言われていることが認められた。活用を促し、安心して働けるよう進めてほしい。

３． 安全衛生関係組織での取組状況

（1） 労働者健康安全機構は全産業を対象にしているが、建設業の職場環境改善計画の提出は少ない。小規模事業場が産業保健に踏み込むのは、ハードルが高いかと思う。

（2） 中災防はストレスチェックを事業化している。集団分析からの職場環境改善は少ない。対策として令和 5 年度からストレスチェックの料金を下げ、実施率を上げる取り組みを始める。ストレスチェックの利用は、中小企業が多い。

ゼロ災運動が来年度 50 周年を迎える。新ゼロ災運動を打ち出すが、これには健康が入ってくる。

資料１

メンタルヘルス対策取組報告

22/Mar/2023

東急ジオックス株式会社

Copyright ©TOKYU GEOX.All rights reserved

メンタルヘルス対策取組報告

１．2021年：京都大会での提言
「新ヒヤリハット報告は職長会から」

２．2022年：金沢大会での諏訪講演
「メンタルヘルス対策普及と定着への方策と今後の課題」

３．新ヒヤリハット報告推進協議会
普及に向けた「東急ジオックス版新ヒヤリハット報告DX」

■東急ジオックス(株)の概要・活動等

■東急ジオックス株式会社（東急株式会社連結子会社）

1．設　立　　1956年（昭和31年）12月１日
2．事業内容　①建設資材　②建設請負　③建設残土(採石業)
3．健康経営優良法人：2020年より連続認定
　　2021、2023年ブライト500認定

■建災防全国大会発表履歴：メンタルヘルス部会

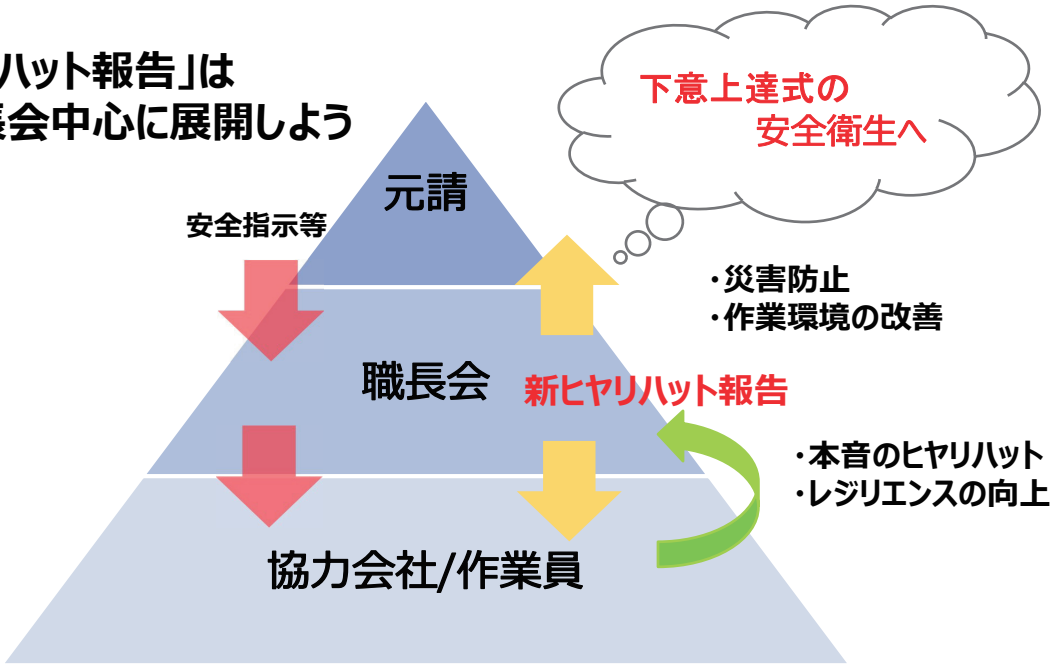
2019年福岡大会：「人材確保は教育から、そして健康経営へ」
2021年京都大会：「提言：新ヒヤリハット報告は職長会から」

■諏訪個人の建災防活動

あり方検討委員会：2015年より委員
メンタルヘルス部会：2017年発足時より部会顧問・部会長
職長安責者テキスト：改訂委員
教育センター講師：2015年より

■2021年京都大会
：提言 「新ヒヤリハット報告」は職長会から

「新ヒヤリハット報告」は
職長会中心に展開しよう



「新ヒヤリハット報告」は関係請負人中心で実施することで
職長会活動の活性化に寄与し、労働災害低減へ貢献できる

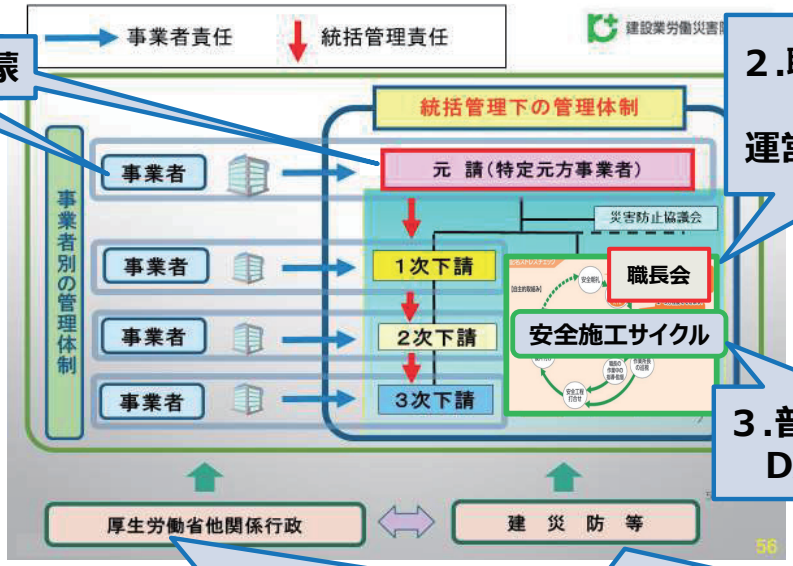
■2021年京都大会
：提言 「新ヒヤリハット報告」は職長会から

建災防・元請への提言 ⇒ 「新ヒヤリハット報告」展開への支援

「新ヒヤリハット報告」への理解の深化	• 元請自身が「新ヒヤリハット報告」を理解 • 「新ヒヤリハット報告」の講習会の開催
入力の簡素化、即時化の推進	• ICTのよる集計の簡略化とデータの即時化 • スマホなどによるアンケート入力、自動集計
安全経費の負担	• 活動による関係請負人の必要以上の負担
人材育成教育	• 建災防・元請による関係請負人・職長への講習：職長安責者教育への展開

■2022年金沢大会
：提言 メンタルヘルス対策普及と定着への方策と今後の課題

無記名ストレスチェック・新ヒヤリハット報告の普及・定着への５つの課題
⇒厚労省、建災防、業界団体、現場それぞれが取り組べき



1.元請への啓蒙

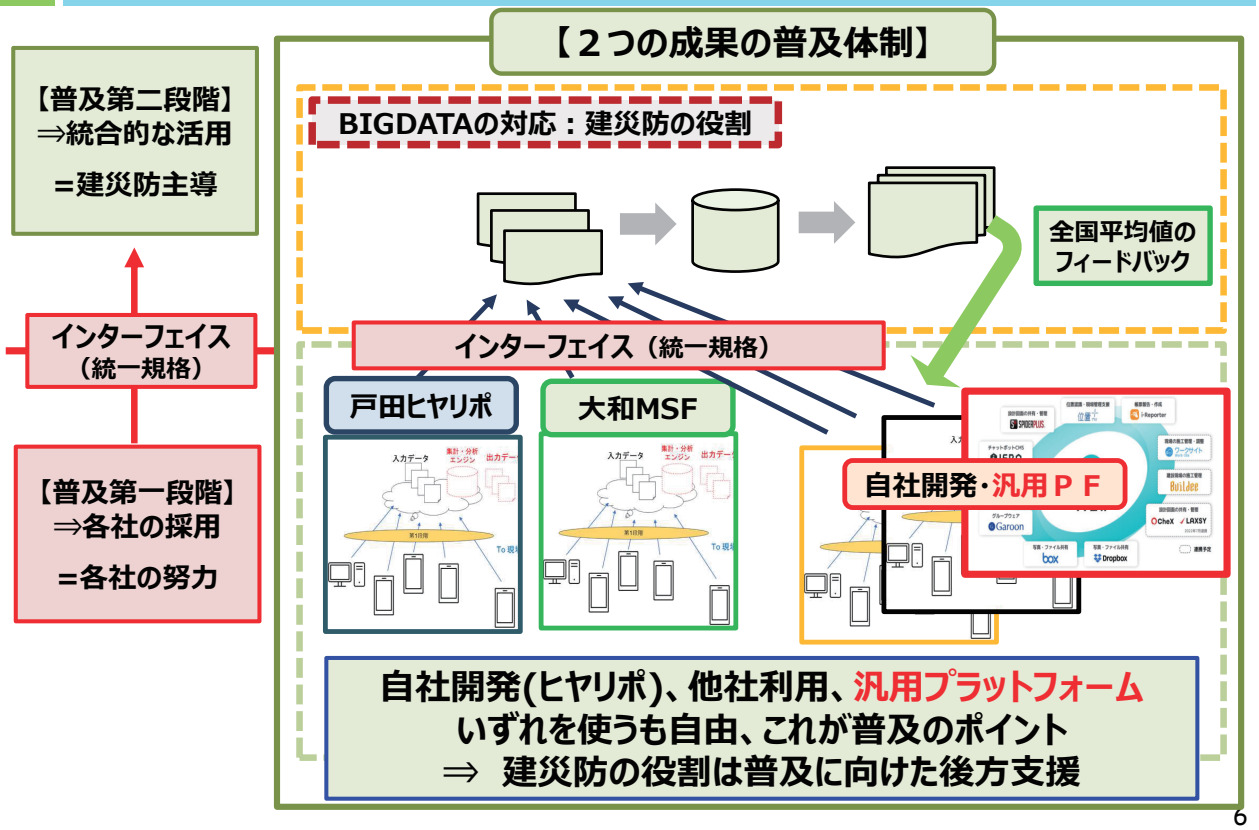
2.職長会主体の活動と運営経費の確保

3.普及に向けたDX化の促進

5．行政の支援⇒厚労省建設安全対策室
元方事業者による建設現場安全管理指針改訂

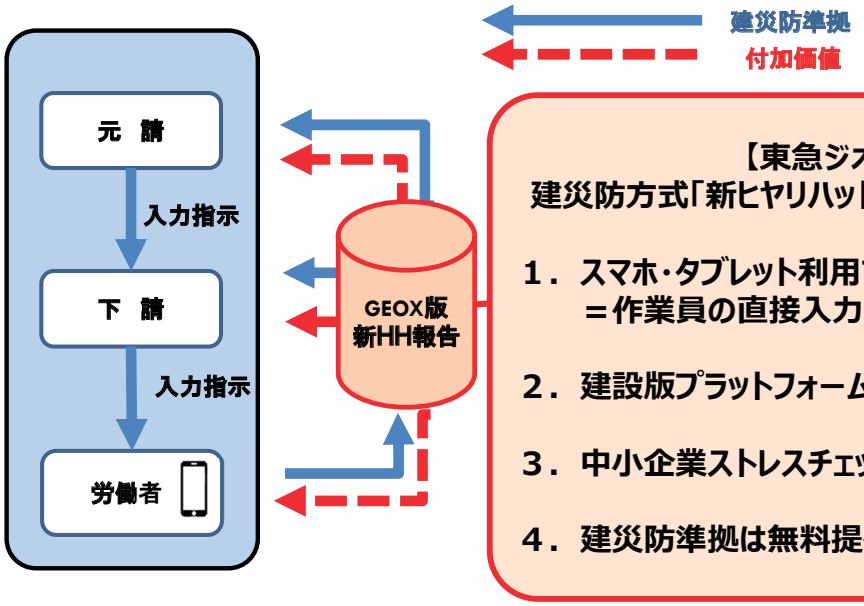
4．職長・安責者教育講師養成講座他関連講座の改訂

■新ヒヤリハット報告推進協議会
：提言「普及体制」



■新ヒヤリハット報告推進協議会
：報告「東急ジオックス版新ヒヤリハット報告ＤＸ」

【東急ジオックス版「新ヒヤリハット報告DX」のコンセプト】



【東急ジオックス版】
建災防方式「新ヒヤリハット報告」ＤＸ化のコンセプト

1．スマホ・タブレット利用での負荷軽減・即時性確保
　＝作業員の直接入力を推進

2．建設版プラットフォームとの連携

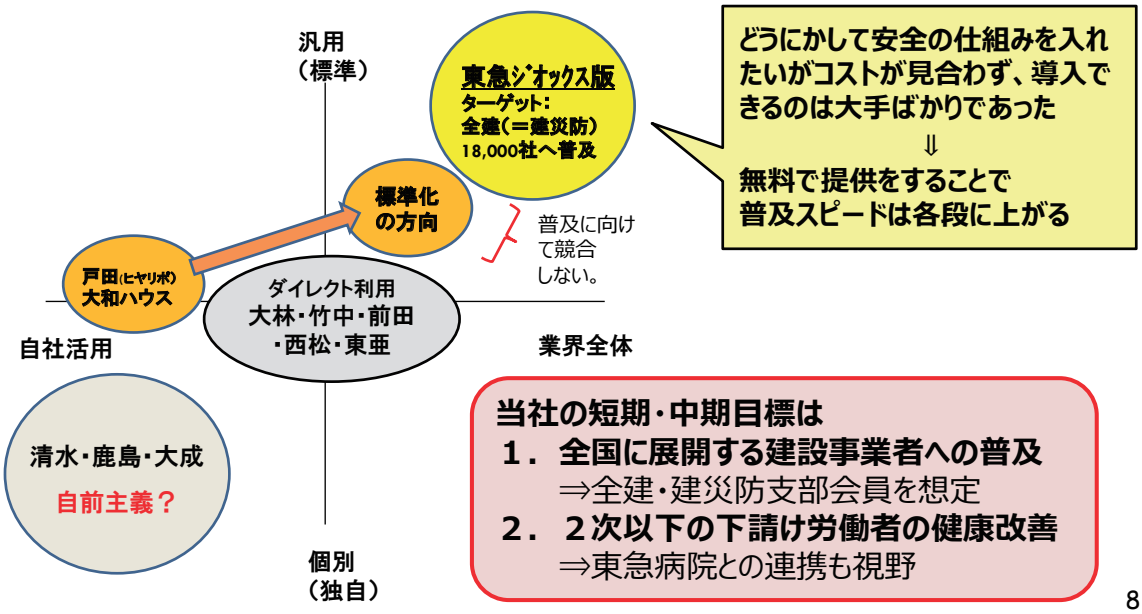
3．中小企業ストレスチェック促進に向けた医療連携

4．建災防準拠は無料提供

東急建設の複数現場で試行実施中

■新ヒヤリハット報告推進協議会
：報告「東急ジオックス版新ヒヤリハット報告ＤＸ」

私たちは建災防方式成果物を
原則無料で
業界へ提供し、普及・推進していきます



当社の短期・中期目標は
１．全国に展開する建設事業者への普及
⇒全建・建災防支部会員を想定
２．２次以下の下請け労働者の健康改善
⇒東急病院との連携も視野

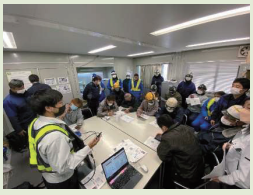
8

■新ヒヤリハット報告推進協議会
：報告「東急ジオックス版新ヒヤリハット報告ＤＸ」試行実施

■工事における試行実施 ： 東急建設 土木工事

Ａ工事：下水幹線接続工事	１月導入済み：工事人員２０名前後
Ｂ工事：電力管路工事	１月導入済み：工事人員２０名前後
Ｃ工事：下水ポンプ所建設工事	３月導入済み：工事人員３０名超

Ａ工事：
・工事施工状況
・新ヒヤリハット報告
説明会



■工事における試行実施 ： 建災防山梨県支部

3月29日：支部会員２社への試行実施説明会開催～試行実施へ

9

建設業労働災害防止協会　重点実施事項

作業前の健康KYの実践

ＫＹ時、職長さんが、
作業員さんへ問いかけ
（毎日実施）

3つの問いかけ

① よく眠れたか？　睡眠

② おいしく食べたか？　食欲

③ 体調はよいか？　身体

※不眠・疲労が続くと・・・工事事故、労働災害へ

日頃の健康状態をしっかり把握!

TEKKEN　信用と技術の 鉄建

建設工事における環境保全活動事例集

影響項目軸
- C 低炭素社会
- R 循環型社会
- N 自然共生社会
- P 建設公害防止

×

工事段階軸
- 資機材
- 仮設備
- 施　工

低炭素社会
地球温暖化対策

1 資機材 自然エネルギーの利活用
太陽光発電
シールド工事
トラフィックコーンとソーラー式セフティフラッシュを組み合わせることにより、乾電池の使用を抑制しています。

2 資機材 自然エネルギーの利活用
太陽光発電
道路工事
ソーラー式LED信号機を活用しています。

3 仮設備 自然エネルギーの利活用
太陽光発電
マンション新築工事
現場の仮囲いに太陽光発電を設置し、夜間の街灯の電源としています。

4 仮設備 自然エネルギーの利活用
太陽光発電
港湾築造工事
移設が容易な転用型太陽光発電システムを活用しています。

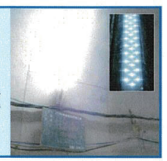
5 仮設備 自然エネルギーの利活用
太陽光発電/風力発電
頭首工取水樋門工事
現場事務所におけるCO_2排出量の削減、省エネのための施策です。（太陽光・風力発電、事務所の断熱、節電、バイオトイレの活用）

6 仮設備 自然エネルギーの利活用
太陽光発電/風力発電
マンション新築工事
簡易型の太陽光及び風力発電機で発電した電気を現場の夜間照明に利用しています。

7 仮設備 自然エネルギーの利活用
バイオマス
庁舎新築工事
現場事務所暖房にペレットストーブを採用しています。石油や石炭のような化石燃料の使用を削減しています。

8 仮設備 節電・節水
節電
トンネル工事
現場事務所の蛍光灯全てに紐をつけ、必要のない場所での消灯を助行し、使用電力を削減しています。

9 施　工 節電・節水
LED照明
シールド工事
シールド工事の坑内照明にLEDランプを使用し、消費電力を削減しています。



10 施　工 節電・節水
LED照明
トンネル工事
トンネル工事の坑内照明にLEDランプを使用し、消費電力を削減しています。

11 仮設備 節電・節水
節水
マンション新築工事
トイレに節水センサー（自動感知・電池式）を設置し、洗浄水を節水しています。

12 仮設備 節電・節水
雨水利用
トンネル工事
現場事務所の雨水排水管にタンクを設置し、長梅の洗浄に雨水を利用しています。

13 仮設備 節電・節水
雨水利用
ダム工事
現場事務所の雨水排水管にタンクを設置し、花壇の水遣りに雨水を利用しています。

14 仮設備 ヒートアイランド対策
壁面緑化
建物新築工事
仮囲いの一部を植物で緑化して、夏季の気温上昇緩和を図っています。

15 仮設備 ヒートアイランド対策
緑のカーテン
マンション新築工事
現場事務所にゴーヤによる緑のカーテンを施し、現場事務所内の室温低下を図っています。

16 仮設備 夏季の暑熱対策
屋根散水
トンネル工事
夏季の暑中対策として、防音ハウス天井部にスプリンクラーを設置し、屋根からのふく射熱を下げることにより、エアコンの運転負荷を低減しています。

17 仮設備 夏季の暑熱対策
屋根日よけ
造成工事
現場事務所の屋根に「よしず」を張り、直射日光を防いでエアコンの運転負荷を低減しています。

18 施　工 施工段階におけるCO_2排出抑制
省燃費運転
防波堤築造工事
重機等のオペレーターは、キーバックチェーン使用、「推進者チョッキ」着用などを実施し、アイドリングストップを推進しています。

19 施　工 施工段階におけるCO_2排出抑制
省CO_2施工
トンネル工事
トンネル工事の掘削ズリをベルトコンベアで坑外まで運搬しています。ダンプトラック方式に比べ、排ガス量やCO_2排出量を大きく低減しています。

循環型社会
建設副産物対策

20 施　工 建設廃棄物の発生抑制
廃棄物の削減（リデュース）
マンション新築工事
配管材をプラスチックコンテナで搬入するとともに、空いたプラスチックコンテナは返却して繰り返し使用することで、段ボールごみを削減しています。

21 資機材 建設廃棄物の再利用
木材の再利用（リユース）
砂防ダム工事
伐採材を作業所内で再利用し、廃棄物を低減しています。

22 施　工 建設廃棄物の再利用
木材の再利用（リユース）
トンネル補強工事
チップシュレッダー機器使用により竹の伐採材排出を削減しています。現場内で伐採する竹をチップ化し、自然へ還しています。

23 施　工 建設廃棄物の再利用
木材の再利用（リユース）
発電所工事
松の間伐材を軽量盛土の型枠に利用し、土留壁を築造しています。

24 施　工 建設廃棄物の再利用
廃材の再利用（リユース）
マンション新築工事
廃棄される電気の配線用ビニールパイプ（PF管）を利用して、鉄筋貫出部を養生しています。

25 施　工 建設廃棄物の再資源化
分別の徹底（リサイクル）
浄水場新設工事
トン袋とくさび式足場を活用して、廃棄物を分別しています。

26 施　工 建設廃棄物の再資源化
分別の徹底（リサイクル）
シールド工事
産廃ボックスに写真で明示して、廃棄物を分別しています。

27 施　工 建設廃棄物の再資源化
分別の徹底（リサイクル）
マンション新築工事
産廃ボックスを配置するスペースのない現場において、産廃の種類別に色分けした袋を活用し、分別回収しています。

自然共生社会
生物多様性の保全

28 施　工 生息・生育地の保全
カエル斜路
最終処分場工事
スロープ付き側溝で、カエルなどの小動物が、側溝から自力で這い出せるようにしています。

29 施　工 生息・生育地の保全
生態系保全柵
河川改修工事
希少動物（アカハライモリ、アズマヒキガエルなど）の繁殖地を工事による踏みつけから保護するため、生態系保全柵を設置し、立入り制限を行っています。

30 施　工 生息・生育地の保全
保護色の設備
トンネル工事
現場事務所、設備の色彩を周辺の色（緑）に合わせ、オオタカなどの猛禽類に配慮しています。

31 施　工 生息・生育地の保全
希少種の移植
トンネル工事
工事区域内にあった希少植物を、工事の影響を受けない適切な場所に移植しています。

32 資機材 光害防止
光害防止
ダム工事
オプトロン蛍光灯の使用や窓にオプトロンフィルムを貼ることで、夜間、蛍光灯の光に集まってくる昆虫類を防ぎ、昆虫捕食者であるコウモリ類等の生態系に配慮しています。

33 仮設備 光害防止
光害防止
トンネル工事
水銀灯照明設備に、昆虫誘因光である紫外線をカットする防虫フィルターや、照明範囲を限定する光拡散防止フードを取り付け、動植物への光害を抑制しています。

34 資機材 熱帯林木材の利用抑制
代替型枠の使用
マンション新築工事
転用率の高い樹脂製型枠を使用することにより、森林伐採を抑制しています。

建設公害防止
建設公害の防止

35 資機材 騒音・振動対策
騒音対策
病院リニューアル工事
仮囲いの裏面に遮音効果のある防音材を貼り、騒音を抑制しています。

36 施　工 騒音・振動対策
騒音対策
造成工事
コンクリート二次製品の切断で発生する騒音対策のため、設置・移動が簡単な特殊プラスチック製の吸遮音パネルで施工箇所を覆い、騒音を低減しています。

37 仮設備 騒音・振動対策
見える化
マンション新築工事
騒音・振動計を仮囲いに設置し、一般の人に数値が分かるようにしています。

38 仮設備 騒音・振動対策
見える化
造成工事
現場内に、騒音・振動計を設置し、作業員に数値が分かるようにしています。

39 資機材 大気汚染防止
大気汚染防止
マンション新築工事
光触媒作用を利用した仮囲いを使用し、空気をきれいにしています。

40 施　工 大気汚染防止
粉じん対策
庁舎新築工事
人体や動植物に安全で、土壌にも害を与えない植物由来の防じん剤を散布し、盛土などの粉じんの飛散を防止しています。

41 資機材 水質汚濁防止
水質汚濁防止
マンション新築工事
モルタル作業後の道具の洗浄のため、モルタル洗浄機を使用し、水質汚濁を防止しています。

42 仮設備 作業・交通障害の防止
第三者災害の防止
地下鉄工事
見通し不良による衝突事故防止のため、現場仮囲いのコーナー部に透明な仮囲いを採用しています。

※工事名は、事例を実際に使用した名称を記載しています。

資料３

Daiwa House
大和ハウスグループ

メンタルヘルス対策の取組みについて

～無記名ストレスチェック・健康KY・新ヒヤリハット報告の課題と提案～

2023年3月22日

大和ハウス工業株式会社
安全部　　吉田

エコ・ファースト企業
環境大臣認定
We Build ECO
Daiwa House Group

Daiwa House

ストレスチェック取組み経緯

Daiwa House

2018年度から継続して、南関東地区協力会と協力し、低層住宅現場で働く作業員に「建災防方式健康ＫＹ・無記名ストレスチェック」を実施した結果、日々の健康管理の定着化、職場環境改善で大きな成果を上げてきました。

2023年からは新ヒヤリハット報告が社内普及したため融合とした

2018	2019	2020	2021	2022
ストレスチェック 1 年目	ストレスチェック 2 年目	ストレスチェック 3 年目	ストレスチェック 4 年目	ストレスチェック 5 年目
南関東地区安全大会で実施（1179人）	低層住宅部門で実施（827人）	コロナ禍での実施（1341人）	新ヒヤリハット報告を併用した分析 ストレスチェックDX化（1051人）	ストレスチェックDX活用継続（956人）
★「建災防方式無記名ストレスチェック実施プログラム」発表			★建災防より「新ヒヤリハット報告」発表	

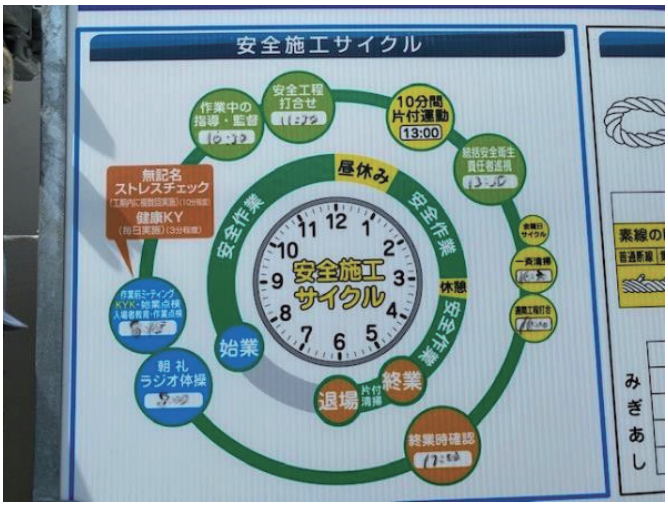
© 2023 Daiwa House Industry Co., Ltd. All rights reserved

健康KY・無記名ストレスチェック普及状況

Daiwa House

安全施工サイクルに組み込み実施体制を全国の現場で整備

安全施工サイクル



夏季安全施工サイクル

© 2023 Daiwa House Industry Co., Ltd. All rights reserved

ストレスチェックの課題とDX活用

Daiwa House

背景
- 低層住宅部門のストレスチェックは集合教育で実施
- コロナ禍ではメール・郵送で継続してきた

課題
- 集計・回収に手間がかかっている
- リモート環境となり、紙での回収に手間がかかる

改善案
- ストレスチェックのDX活用
- Microsoft Forms（アンケートツール）でストレスチェックを実施

無効回答がなくなり、集計者の負担も大幅に軽減！

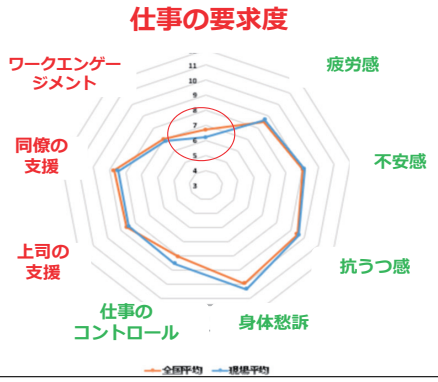
© 2022 Daiwa House Industry Co., Ltd. All rights reserved

ストレスチェック分析の深化と発展

Daiwa House

新ヒヤリハット報告の背後要因分析を併用し分析の深化

ヒヤリハット体験者の背後要因分析



仕事の要求度の負荷が高い

たくさんの仕事をしなければならないと感じている人が多い

適正な仕事負荷へ

ストレスチェック ▶ 職場環境改善 ▶
新ヒヤリハット報告 ▶ 労働災害防止 ▶
働きがいのある安全・安心な職場へ

© 2023 Daiwa House Industry Co., Ltd. All rights reserved

職場環境改善シート　結果分析

Daiwa House

まずハード面！！加えてソフト面の改善が重要！！

ワークエンゲージメント　活力　熱意　没頭　仕事に前向きな状態！

ソフト面
コミュニケーション・資格取得

ハード面
安全設備・衛生環境・手洗い・休憩所

コロナ禍で衛生環境が向上

▼

ストレス指数は悪化

▼

ソフト面の向上も必要である

© 2023 Daiwa House Industry Co., Ltd. All rights reserved

ストレスチェックの今後の活用・課題

Daiwa House

1 誰一人取り残さない

低層住宅建設現場でも簡易的に継続して実施する環境を整える

4 ハード・ソフト両面の改善

ハード面ソフト面両面から職場環境に目を向けて改善を行っていく

DX活用による素早いフィードバックを活かし現場の声が反映されやすい仕組みを形成

2 DXの加速

職場環境改善と労働災害防止の両面から取組を実施する

3 新ヒヤリハット報告を活用した分析の深化

◆課題

・メンタルヘルス対策には強力なメンタルヘルス推進担当者の存在が必要

・DXの活用により集計担当者の負担は減少したためストレスチェックの実施は大きい負担ではない
一方作業員自身にとってメリットの提示が必要

◆要望

・ストレスチェックと新ヒヤリハット報告の融合を求める
職場環境改善と安全性（生産性）の両面から改善活動ができる

© 2023 Daiwa House Industry Co., Ltd. All rights reserved

Daiwa House®
大和ハウスグループ

ありがとうございました。

www.daiwahouse.co.jp

© 2023 Daiwa House Industry Co., Ltd. All rights reserved