

陸運業におけるメンタルヘルス対策に関する 実態調査報告書

令和 8 年 3 月

陸上貨物運送事業労働災害防止協会

目 次

1	調査の概要	
1-1	陸運業におけるメンタルヘルス対策実態調査の背景	2
1-2	アンケート調査の目的	2
1-3	調査方法	2
1-4	調査内容	3
1-5	集計及び分析上の留意事項	3
1-6	結果及び考察	4
1-7	総括	9
2	集計結果	
	分析結果及び考察	12
3	メンタルヘルス対策に関する主な意見（自由記載）	
	問5「メンタルヘルス不調が原因で休職した従業員から、何らかの具体的な相談があったか」（具体的内容）	40～44
	問8「職場全体のメンタルヘルス向上や環境改善のために行っている取組」	45
	問9「メンタルヘルス対策について、日頃お悩みのことやお考えのこと」	47
	問10「メンタルヘルス対策を行う上で課題となっている点」	49
	問14「現行のストレスチェック制度の問題点は何だと思うか」	51
	問15「ストレスチェックを実施していない理由」	53
	問16「今後のメンタルヘルス対策を進めるに当たって希望する支援等」	54
4	関係資料	
4-1	アンケート用紙	57
4-2	単純集計結果	65
4-3	陸運業のメンタルヘルス対策実態調査委員会設置要綱	71
4-4	陸運業におけるメンタルヘルス対策実態調査委員会委員名簿	72

1 調査の概要

1－1 陸運業におけるメンタルヘルス対策実態調査の背景

陸上貨物運送事業（以下「陸運業」という。）においては、長時間労働や拘束時間の長さ、顧客対応などの業務特性から、精神的負担が生じやすい労働環境にあることが指摘されている。実際に、道路貨物運送業における精神障害に関する労災請求件数および支給決定件数は、他業種と比較しても常に高い水準で推移しており、業界全体としてメンタルヘルス対策の重要性が強く指摘されている。

さらに、令和7年5月14日に公布された改正労働安全衛生法により、これまで常時50人以上の労働者を使用する事業場に義務付けられていたストレスチェック制度について、常時50人未満の事業場にも、公布日から3年以内に義務化されることとなった。

陸運業は中小規模事業場の割合が高い業種であることから、メンタルヘルス対策の推進およびストレスチェック制度への対応は、業界にとって喫緊の課題となっている。

このような背景を踏まえ、陸運業におけるメンタルヘルス対策の実態を把握し、今後の対策推進に資する基礎資料を得ることを目的として、本調査を実施した。なお、本調査は、令和7年度に設置された陸上貨物運送事業労働災害防止協会（以下「陸災防」という。）「メンタルヘルス対策実態調査委員会」において企画・実施し、結果の取りまとめを行った。

1－2 アンケート調査の目的

本調査は、陸運業におけるメンタルヘルス対策の実施状況および課題を把握するとともに、メンタルヘルス不調による休職事例への対応状況、職場環境改善に向けた取組、ストレスチェック制度に対する理解度および実施状況等を明らかにすることを目的として実施した。

本調査により得られた結果は、陸運業におけるメンタルヘルス対策の推進に資するとともに、今後の国や関係機関における施策立案や支援策の検討に活用されることを想定している。

1－3 調査方法

(1) 調査対象

陸運業を営む事業場のうち、陸災防の会員事業場 47,183 事業場を母集団とし、その約 20%にあたる 9,600 事業場を無作為に抽出した。抽出にあたっては、都道府県別の会員事業場数の構成割合に比例するように、47 都道府県ごとに対象事業場を割り当てて抽出した。

(2) 調査方法

郵送によるアンケート調査を実施した。

回答は、郵送、ファクシミリ又は電子メールにより回収した。

(3) 調査時期

令和 7 年 9 月～11 月

(4) 回答数

2,984 事業場（回収率：31%）

(5) 回答者（複数回答：3,054 件）

- ・ 事業場代表者 1,047 件（34.3%）
- ・ 総務担当者 751 件（24.6%）
- ・ 労務（人事）担当者 548 件（17.9%）
- ・ 安全衛生担当者 486 件（15.9%）

1－4 調査内容

本調査では、主として以下の項目について把握を行った。

- (1) 回答者の属性及び事業場規模
- (2) メンタルヘルス不調による休職の有無及びその状況
- (3) 休職に至るまでの相談内容や兆候
- (4) 休職者に対する事業場の対応状況
- (5) 職場全体のメンタルヘルス向上に向けた取組
- (6) メンタルヘルス対策に関する課題
- (7) ストレスチェック制度の認知状況及び実施状況
- (8) 今後希望する支援内容
- (9) 自由記載による意見・要望

1－5 集計及び分析上の留意事項

- (1) 本調査結果は、回答者の自己申告に基づくものである。

- (2) 設問によっては複数回答方式を採用しているため、回答割合の合計が 100%を超える場合がある。
- (3) 集計は単純集計を基本とし、必要に応じて設問ごとにクロス集計を行った。
- (4) 本調査結果は、特定の事業場や個人を識別することを目的としたものではない。

1-6 結果及び考察

1 小規模事業場における安全衛生管理の現状

本調査の回答事業場の規模を見ると、10~29 人規模が 1,266 件（43%）と最も多く、全体の約 84%が 50 人未満の事業場であった。これは、陸災防会員事業場（47,183 事業場）の構成と概ね一致しており、本調査が陸運業の事業場構成を反映した対象集団から得られたデータであることが確認できる。

50 人未満の事業場では、法令上、産業医の選任や衛生委員会の設置義務がないことから、安全衛生管理を事業主や現場責任者が兼務しているケースが多いと考えられる。特に規模が小さい事業場ほど単独事業場の割合が高く、10 人未満では約 7 割が単独事業場であり、本社等の組織的支援を受けにくい状況にあることが明らかとなった。このような事業場では、長時間労働、深夜・早朝勤務、単独作業といった陸運業特有の労働環境に対し、体系的な安全衛生管理やメンタルヘルス対策が十分に行き届きにくい状況が生じやすいと考えられる。

2 メンタルヘルス不調による休職の発生状況

アンケート回答者 2,976 事業場のうち、233 件（8%）がメンタルヘルス不調を理由とする休職者がいると回答した。ただし、本設問で「いない」と回答した事業場の中には、メンタルヘルス不調により休職に至る前に退職したケースや、制度上または実態上、休職制度が十分に機能していない場合が含まれている可能性がある。

本調査は陸災防会員事業場の約 20%を抽出して実施したものであることから、単純に拡大推計すると、約 1,165 事業場において同様の事案が発生している可能性がある。全国に約 47,000 余の陸運事業場が存在することを踏まえると、一定数の事業場でメンタルヘルス不調による休職が発生している実態がうかがえる。

また、事業場規模別にみると、規模が大きい事業場ほど「休職者がいる」と回答する割合が高い傾向が確認された。これは、休職制度や相談体制が整備されている事業

場ほど、メンタルヘルス不調者が制度上の「休職」という形で把握されやすいという側面があると考えられる。

3 休職期間の傾向

メンタルヘルス不調による休職期間は「半年未満」が46%と最も多かったが、「1年未満」が14%、「それ（1年）以上」が19%といった長期休職も一定割合を占めていた。

この結果は、メンタルヘルス不調が一時的な体調不良にとどまらず、長期的な就労継続に影響を及ぼす可能性を示している。

なお、小規模事業場では就業規則が整備されていないケースもあり、休職者が出て初めて復職制度を整備する例も見られる。また、大企業では「1か月以上」を休職とするのが一般的である一方、小規模事業場では数日の欠勤を休職として回答している可能性もあり、結果の解釈には一定の留意が必要である。

4 休職前に見られた異変

休職者が発生した事業場のうち、休職前に何らかの異変があったとする事業場は7割以上に上った。具体的には、精神面の変化が74%、行動面の変化が54%、身体面の変化が47%と確認されており、メンタルヘルス不調は複数の側面から兆候として現れることが明らかとなった。これらの結果は、日常的に従業員の変化に気付くことが早期対応につながる可能性を示している。

特に小規模事業場では従業員同士の接触頻度が高く、変化を把握しやすいという特徴があることから、点呼や日常的なコミュニケーションを通じた早期把握の重要性が示唆される。把握された兆候については、ドライバー業務特有の予兆として整理し、パンフレット等を通じた周知・啓発に活用することが期待される。

5 相談内容の特徴（人間関係）

休職前の相談内容としては、「職場内の人間関係に関するトラブル」が45%と最も多く、次いで「仕事に関すること」が35%だった。人間関係に起因する問題が半数近くを占めていたことは重要な示唆である。

陸運業では、男性中心の職場風土や強い口調・慣習的な言動が残る事業場も見られる。女性労働者の増加を踏まえると、ハラスメントに対する理解や感度の向上が求め

られる状況にあり、これらがメンタルヘルス不調の一因となっている可能性も否定できない。

一般に、精神障害に関する労災認定事案では「上司とのトラブル」が要因として認定されるケースが多いとされているが、本調査では同僚とのトラブルが上司を上回る結果となった。その背景としては、日常的な接触機会の多さや、業務分担、給与差、相性等の問題が相談として顕在化しやすいことが考えられる。一方で、上司との関係については相談に至らず、本人が抱え込んでいる可能性もある。

したがって、人間関係の問題は特定の立場に起因するものと限定せず、職場全体のコミュニケーション環境の改善という視点で検討する必要がある。

6 相談内容の特徴（仕事要因）

仕事に関する相談では、「業務量に関するもの」が33%と最も多く、次いで「自社内要因」が26%、「荷主に関するもの」が10%、「事故に関するもの」が7%と続いた。

自由記載からは、「仕事内容が合わない」「業務についていけない」といった、業務内容と本人の適性との乖離に関する相談も多く確認された。配置や役割分担の在り方が、本人の負担感につながっている可能性が示唆される。

また、荷主や取引先との関係、事故後の精神的影響など、陸運業特有の外的ストレス要因も一定数確認された。配達先での暴言等、いわゆるカスタマーハラスメントに起因する事例も存在しており、業務環境の外部要因がメンタルヘルスに影響している可能性がある。

メンタルヘルスの課題は単なる業務量の問題ではなく、業務適合性、配分の在り方、対外的要因など複数の要素が重層的に関係していることが示唆された。

7 家庭・私生活要因

家庭に関する相談では、家族関係が約3分の2を占め、看護・介護、子育てが続いた。

自由記載では、夫婦関係や離婚、家族の病気や介護、経済問題など、私生活上の課題が継続的な精神的負担となっている事例が確認された。職場のメンタルヘルス対策においても、外部相談窓口の活用など、私生活面への配慮が必要である。

8 事業場の対応状況

メンタルヘルス不調により休職した従業員への対応としては、「休職・復職制度の整備」が57.5%と最も多く、次いで「定期的な面談」が51.5%、「業務量調整」が43.3%であった。制度整備と日常的配慮を組み合わせた対応が一定程度行われていることが確認された。

また、保健師、産業医、カウンセラー等の専門職による個別対応を行っている事業場も40.3%存在していた。一方で、外部機関の活用は5.2%にとどまっており、社内対応が中心となっている実態が確認された。

9 対策上の課題

メンタルヘルス対策の課題として最も多く挙げられたのは「人手不足」であった。特に小規模事業場では、専門家との接続や相談体制の確保が難しい状況にある。業界団体による外部支援体制の構築が重要である。また、「課題は特にない」と回答した事業場も38%存在したが、これはメンタルヘルス不調が顕在化していない場合や、問題として認識されていない場合が含まれている可能性がある点に留意が必要である。

なお、陸運業では、日々の点呼が不調の兆候を把握する重要な機会となってきたが、近年普及が進むロボット点呼やAI点呼により、対面でのコミュニケーションが減少することへの懸念がある。ICTの活用と、メンタルヘルス維持に必要な人の関与とのバランスは、今後の課題と考えられる。

10 ストレスチェック制度の認知・実施状況

ストレスチェック制度について「知っており、既に実施している」と回答した割合は、50人以上の事業場で85%であったのに対し、30～49人では28%、10～29人では17%、10人未満では9.4%にとどまった。周知段階と実施支援段階が併存している状況といえ、制度の認知や実施体制が十分に整っていない事業場が相当数存在することを示唆している。特に小規模事業場においては、人手や時間、専門的知見の不足などから、制度導入に対する心理的・実務的なハードルが高いことが想定される。

今後の義務化を円滑に進めるためには、制度の趣旨や実施方法についての分かりやすい情報提供に加え、外部支援の活用や簡易的な実施モデルの提示など、小規模事業場の実情に即した支援策が不可欠である。

陸運業では健康診断受診が比較的徹底されているため、医療機関との接点を活用し、事業者個人結果が知られない形で一体的に実施できる仕組みを構築すれば、実施のハードルは低減すると考えられる。

11 制度運用上の課題

ストレスチェック制度の課題としては、「原因が業務か私生活か判別しにくい」とする回答が最も多く、半数を占めた。「集団分析にとどまり具体的な対応に結びつきにくい」「結果の活用方法が分かりにくい」といった課題も指摘された。さらに、外部実施機関から具体的な助言が得られていないとの声もあり、結果通知にとどまらない伴走型支援へのニーズが存在している。

未実施理由としては体制整備・運用負担が大きい点が挙げられており、これは現場の具体的なニーズを反映しているといえる。

今後の法制化を見据え、参入が見込まれる実施機関の中から、いかに適切な機関を選択すべきか、今回の結果が参考となるだろう。

12 今後求められる支援の方向性

今後の支援として最も多く求められていたのは、「ストレスチェックに関する資料・解説等の情報提供」が30%、次いで「メンタルヘルス対策に関する資料提供」が24%、「メンタルヘルス対策セミナーの開催」が21%であった。この結果から、多くの事業場がまず基礎的な知識や制度理解を求めていることが明らかとなった。また、制度導入事例の紹介や実施機関の紹介など、実務的な支援へのニーズも一定数確認された。

今後は、制度の趣旨や知識提供に加え、具体的な活用事例や実践モデルを提示し、事業場規模に応じた段階的支援を行うことが重要である。特に小規模事業場に対しては、外部専門家との接続支援や簡易実施モデルの提示など、実情に即した支援策が不可欠である。

1-7 総括

本調査は、陸運業におけるメンタルヘルス対策の実施状況や課題を把握することを目的として、令和7(2025)年9～10月に陸災防会員事業場を対象に実施したものである。回答事業場の約84%が50人未満の小規模事業場であり、業界構造を反映した調査結果が得られた。

調査の結果、メンタルヘルス不調による休職者がいると回答した事業場は8%であり、一定数の事業場でメンタルヘルス不調による就労継続への影響が生じていることが確認された。また、休職前には精神面・行動面・身体面にわたる様々な兆候が現れていることが明らかとなり、早期の気づきと対応の重要性が示唆された。

休職に至る相談内容としては、職場内の人間関係に関するものが最も多く、次いで業務量や仕事内容など仕事に関する問題が続いた。また、家庭環境や私生活上の問題が影響しているケースも確認されており、メンタルヘルス不調は職場要因と私生活要因が複合的に関係して生じていることがうかがえる。

事業場における対応としては、休職・復職制度の整備や定期面談、業務量調整など、制度面と日常的な配慮を組み合わせた取組が一定程度行われていた。一方で、メンタルヘルス対策の課題としては、人手不足や専門家への相談体制の不足が多く挙げられ、特に小規模事業場においては外部支援の必要性が高いことが明らかとなった。

また、ストレスチェック制度については、50人以上の事業場では実施が進んでいる一方、50人未満の事業場では認知や実施が十分に進んでいない状況が改めて確認された。今後、制度の義務化が予定されていることを踏まえると、小規模事業場に対する実施支援や情報提供の強化が重要となる。

本調査結果から、陸運業におけるメンタルヘルス対策について、特に以下の3点が重要な示唆として挙げられる。

第一に、小規模事業場を前提とした支援の必要性である。陸運業では小規模事業場の割合が高く、産業医や衛生委員会などの安全衛生体制が十分に整備されていない場合が多い。そのため、外部専門家との接続支援や簡易な実施モデルの提示など、小規模事業場でも取り組みやすい支援策の整備が求められる。その際、50人未満の事業場では、単独事業場、本所（本社・本店）、支所（支社・支店）毎で産業保健サービスの資源やニーズが異なると考えられ、それぞれの支援モデルを示し、良好事例を共有することが必要である。

第二に、日常的なコミュニケーションを活用した早期発見、早期対応の重要性である。点呼を含め日常的な接触の機会が多いことは、従業員の変化に早期に気付くことができる陸運業の特徴でもある。この特性を活かし、すでにある点呼や面談等の機会を活用して従業員の心身の状態を把握し支援する仕組みを強化することが、メンタルヘルス不調の重症化予防に有効であると考えられる。

第三に、業界特有の業務環境への対応である。荷主や取引先との関係、カスタマーハラスメント対応、健康起因事故防止のための健康管理やアルコール対策、事故後の心理的影響、単独作業とコミュニケーション低下など、陸運業には他産業には見られないストレス要因が存在する。これらの業務特性を踏まえたメンタルヘルス対策や相談体制の整備が必要である。

本調査結果は、陸運業におけるメンタルヘルス対策の現状を示す基礎資料として、今後の施策検討や業界における対策推進に活用されることが期待される。今後は、業界団体、行政、専門家が連携し、小規模事業場に対する実効性のある支援体制を構築していくことが重要である。

2 分析結果及び考察

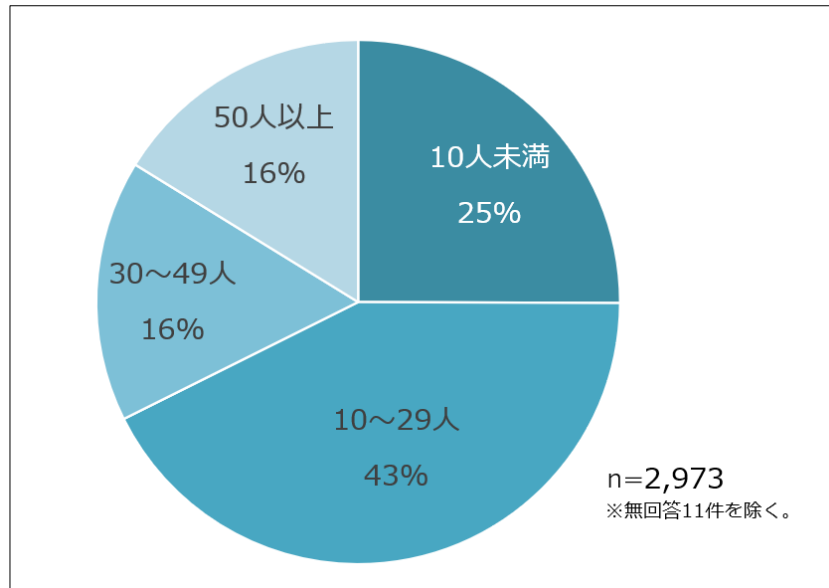
アンケートの設問を、内容ごとに以下Ⅰ～Ⅴで括った。

- Ⅰ 問1～3：事業場の概要
- Ⅱ 問4～7：メンタル不調で休職した従業員がいた場合の対応等について
- Ⅲ 問8～10：メンタルヘルス対策の取組
- Ⅳ 問11～13：ストレスチェック制度の認知及び実施状況
- Ⅴ 問14～16：ストレスチェック制度の問題点、今後のメンタルヘルス対策において希望する支援

I 事業場の規模

I-1 事業場の規模

図表 I-1 事業場の規模の割合



図表 I-1-2 事業場の規模の件数

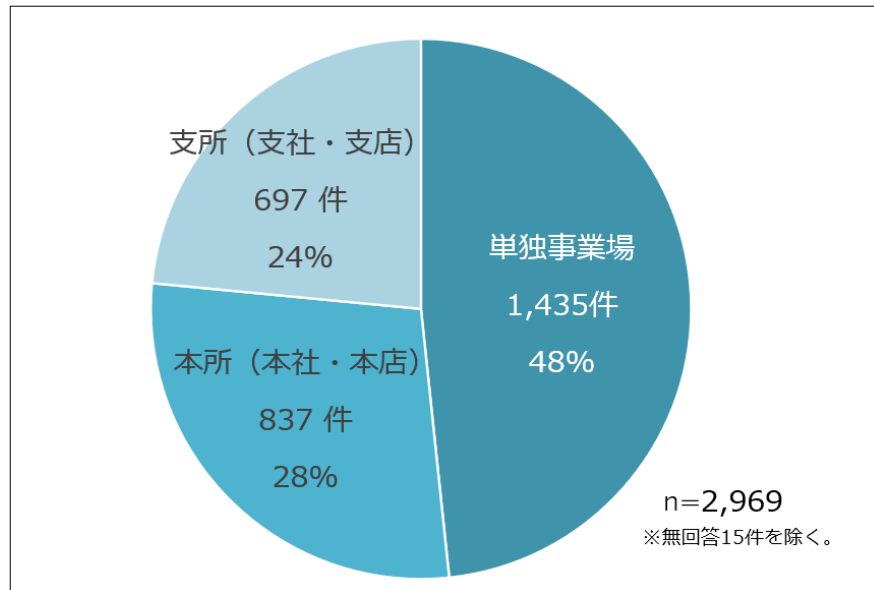
	件数	(%)
10人未満	745	(25.1)
10～29人	1266	(42.6)
30～49人	480	(16.1)
50人以上	482	(16.2)
無回答	11	(0.4)
	n=2973	(100.0)

事業場の規模については、10～29人が1266件（42.6%）と最も多く、84%が50人未満の事業場であった。この分布は、陸災防会員（47,183事業場）の分布とほぼ同じ割合であること、都道府県別に無作為に抽出（20%）していることから、信頼度の高い対象（規模）集団からデータが得られているものと考えられる。

II 事業場の規模

II-1 回答事業場の形態区分

図表 II-1 回答事業場の形態区分の件数

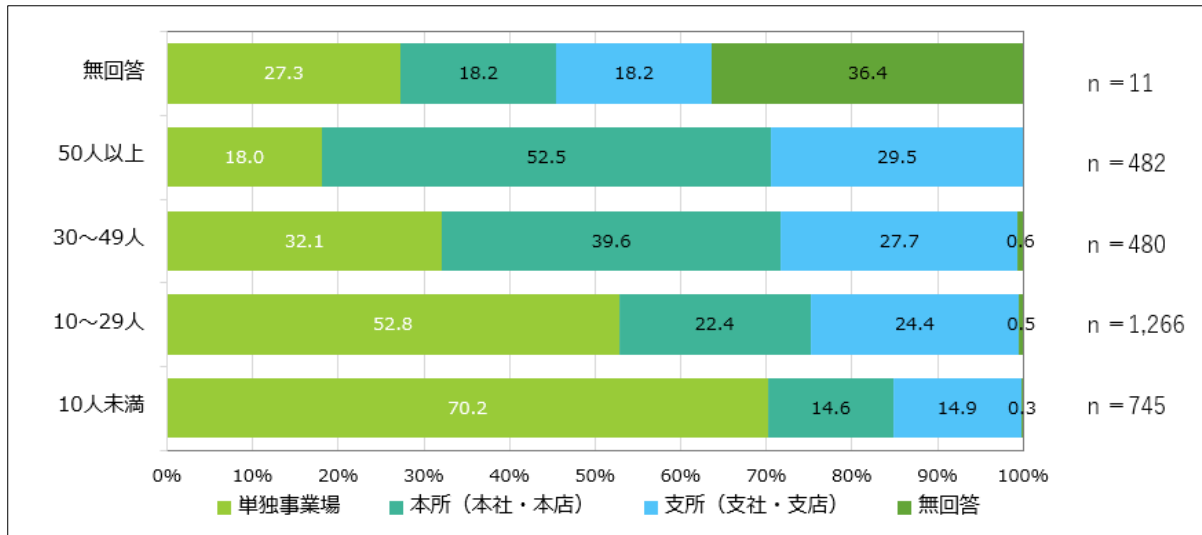


事業場の形態区分（単独事業場、本所、支所）は、単独事業場が 1,435 件（48.3%）と約半数を占めた。

II 事業場の規模

II-2 回答事業場における規模別の形態区分

図表 II-2 回答事業場における規模別の形態区分



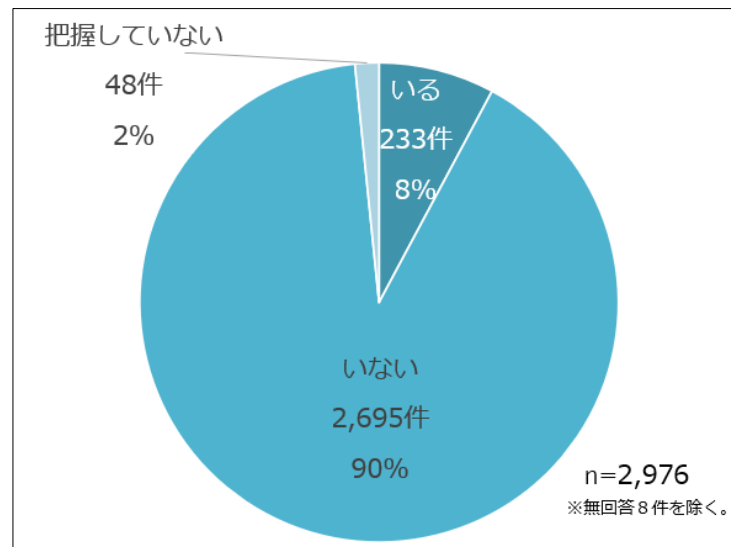
事業場規模別の事業場形態は、規模が小さい事業場ほど「単独事業場」の割合が高くなる傾向が明確に示された。特に「10人未満」の事業場では、約7割が単独事業場であり、本所（本社・本店）や支所（支社・支店）といった組織的な支援を受けにくい環境にある事業場が多数を占めていた。

これに対し、「30~49人」及び「50人以上」の事業場では、本所や支所に属する割合が高くなっており、一定の組織体制の下で事業運営が行われている状況が確認できた。特に「50人以上」の事業場では、本所・支所に属する事業場が大半を占めていた。

II メンタル不調で休職した従業員がいた場合の対応等について

II-3 メンタルヘルス不調が原因で休職した従業員の有無

図表 II-3 メンタルヘルス不調（強いストレスや悩み、不安を抱えて心の健康を崩している状態）が原因で休職した従業員の有無の件数



メンタルヘルス不調が原因で休職した従業員については、「いる」が233件（8%）、「いらない」が2,695件（90%）でほとんどが「いらない」という回答であった。

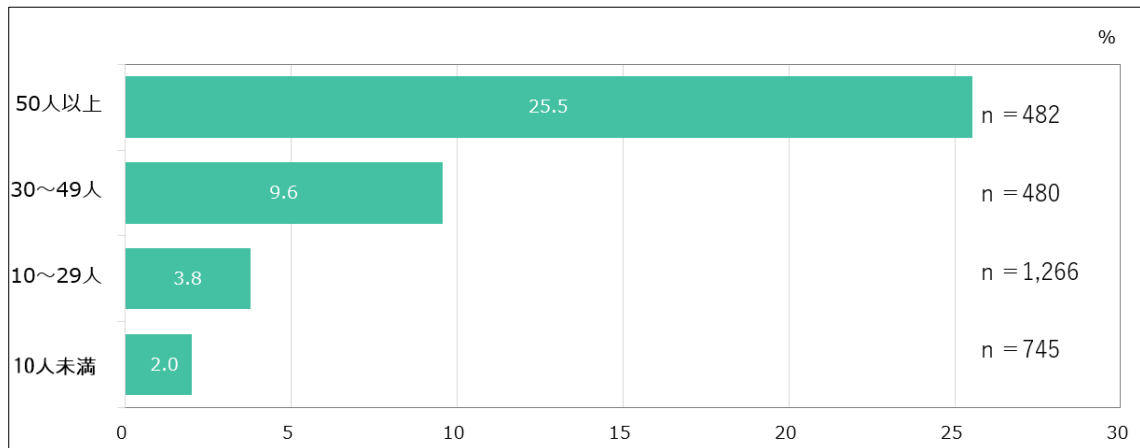
本設問において「いらない」と回答した事業場の中には、メンタルヘルス不調を理由として休職に至る前に退職した場合や、制度上または実態上、休職が困難な状況にある場合が含まれている可能性がある。

したがって、本設問は「休職した」という事実に基づいて回答されたものであり、本結果に示された数値は、いわばボトムライン（少なくとも233件（8%）はあった）の数値として捉えることができると考えられる。

II メンタル不調で休職した従業員がいた場合の対応等について

II-4 メンタルヘルス不調で休職した従業員の事業場規模別の割合

図表 II-4 メンタルヘルス不調で休職した従業員の事業場規模別の割合



事業場規模別にみると、一般に、規模が大きい事業場ほどメンタルヘルス不調を理由とする休職者が「いる」と回答される割合が高い傾向がみられた。厚生労働省「令和6年 労働安全衛生調査（実態調査）」においても、過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者がいた事業所の割合は、事業所規模が大きいほど高く、例えば1,000人以上では88.2%、50～99人では24.8%、30～49人では10.9%、10～29人では4.2%となっていた。

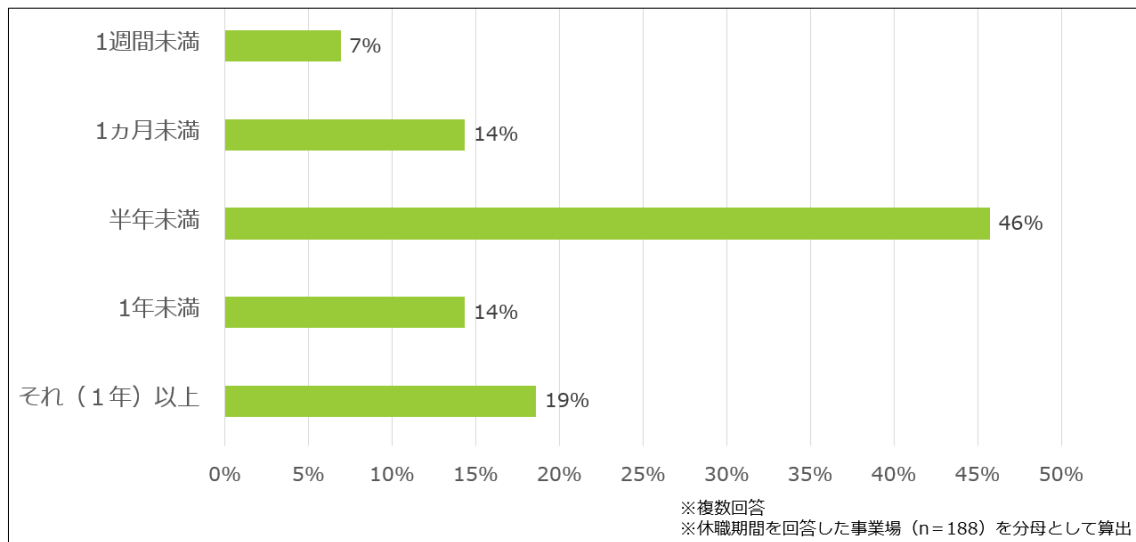
本調査においても、事業場規模が大きい区分ほど割合が高い結果となったが、全国の数値と単純に高低のみで比較・評価する際には留意を要する。すなわち、休職制度や相談体制等が整備されている事業場ほど、メンタルヘルス不調者が休職という制度の枠組みにはまりやすく、結果として「休職者がいる」として把握・回答されやすい側面があると考えられる。一方で、制度面・運用面の制約等により休職に至らず退職を選択せざるを得ない場合や、休職制度に該当しない形で就労継続が困難となる層が存在する可能性も否定できない。

以上を踏まえると、数値が低いことをもって直ちに「職場環境が良好である」と結論付けることは適切ではなく、制度整備状況や把握のされ方を含め、慎重に解釈する必要がある。

II メンタル不調で休職した従業員がいた場合の対応等について

II-5 メンタルヘルス不調で休職した従業員の休職期間

図表 II-5-1 メンタルヘルス不調で休職した従業員の休職期間の割合



図表 II-5-2 メンタルヘルス不調で休職した従業員の休職期間の件数

	件数	(%)
1週間未満	13	(6.9)
1カ月未満	27	(14.4)
半年未満	86	(45.7)
1年未満	27	(14.4)
それ以上	35	(18.6)
計	n=188	(100.0)

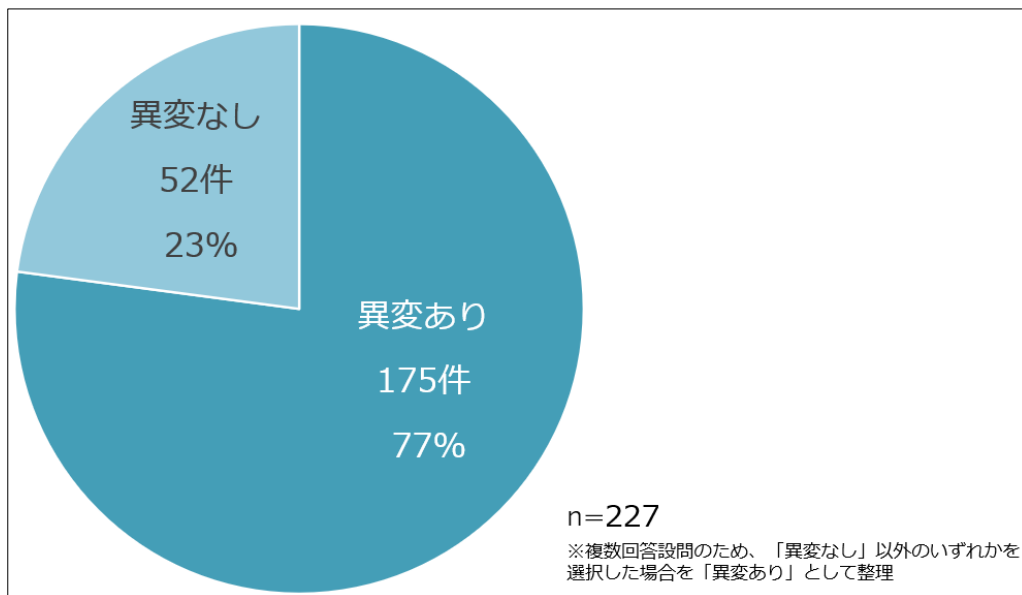
メンタルヘルス不調による休職期間は、「半年未満」が46%と最も多かったが、「1年未満」が14%、「それ(1年)以上」が19%といった、比較的長期の休職も一定割合存在していた。

この結果から、メンタルヘルス不調は一時的な体調不良にとどまらず、長期的な就労への影響につながる可能性が高いことがうかがえる。

II メンタル不調で休職した従業員がいた場合の対応等について

II-6 休職するまでの間に何らかの異変の有無

図表 II-6 休職するまでの間に何らかの異変の有無の件数及び割合



休職するまでの間に何らかの異変に気がついた事例は、77%に上った。

若年労働者を対象とした調査では、メンタルヘルス不調者の約6割が職場へ相談することに抵抗感があり※、休職になって初めて問題化するケースが多い。一方、本調査においては職場で「休職前に何らかの異変に気付いていた」とする回答が比較的多く見られた。この点は、日常的な接触頻度が高く、従業員の変化を把握しやすい小規模事業場ならではの特徴と考えられる。

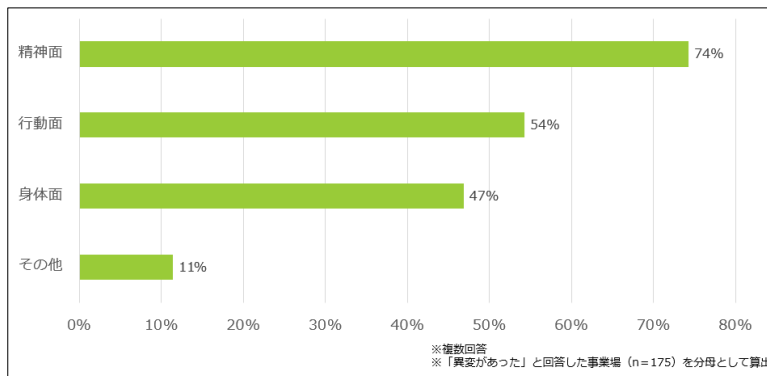
なお、これらの分析結果は、「メンタルヘルス不調により休職した従業員がいた事業場（全体の約8%）」を対象としたものである点に留意する必要がある。

※参考資料：若手従業員のメンタルヘルス不調についての定量調査（パーソナル総合研究所、2024年11月）https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/young-mental-health/?utm_source=chatgpt.com#a05

II メンタル不調で休職した従業員がいた場合の対応等について

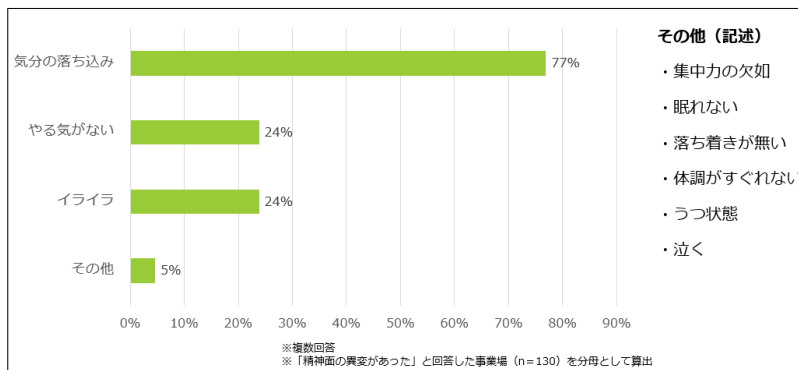
II-7 休職するまでに見られた異変の種類

図表 II-7-1 休職するまでに見られた異変の種類の割合（複数回答）



休職するまでの間に何らかの異変があったと回答した 175 事業場の内、精神面が 74%と最も多く、行動面が 54%、身体面が 47%、その他が 11%の順であった。

図表 II-7-2 休職するまでに見られた異変の種類のうち、「精神面」の割合（複数回答）

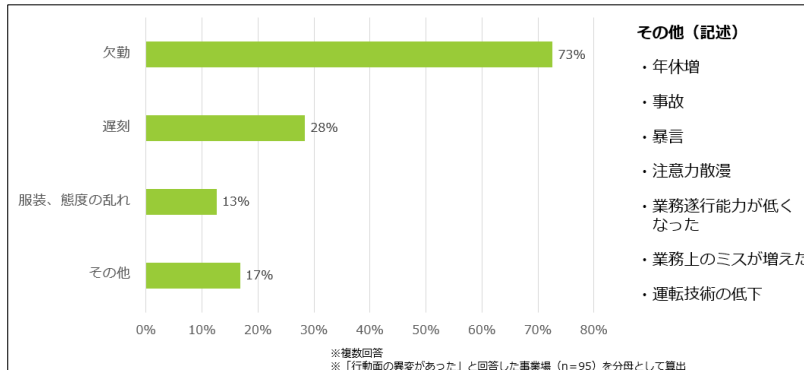


図表 II-7-3 休職するまでに見られた異変の種類と「精神面」の件数（複数回答）

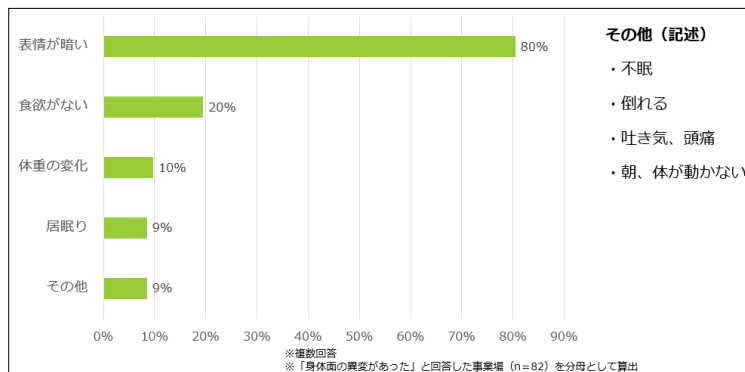
	件数	(%)
行動面	95	(54.3)
精神面	130	(74.3)
身体面	82	(46.9)
その他	20	(11.4)
異変はなかった	52	(29.7)
計	n=175	(100.0)

	件数	(%)
イライラ	31	(23.8)
気分の落ち込み	100	(76.9)
やる気がない	31	(23.8)
その他	6	(4.6)
計	n=130	(100.0)

図表Ⅱ-7-4 休職するまでに見られた異変の種類のうち、「行動面」の割合（複数回答）



図表Ⅱ-7-5 休職するまでに見られた異変の種類のうち、「身体面」の内容の割合（複数回答）



図表Ⅱ-7-6 休職するまでに見られた異変の種類と「行動面」、「身体面」の内容の件数（複数回答）

	件数	(%)		件数	(%)
行動面	95	(54.3)	遅刻	27	(28.4)
精神面	130	(74.3)	欠勤	69	(72.6)
身体面	82	(46.9)	服装、態度の乱れ	12	(12.6)
その他	20	(11.4)	その他	16	(16.8)
異変はなかった	52	(29.7)	計	n=95	(100.0)
計	n=175	(100.0)			

	件数	(%)
居眠り	7	(8.5)
体重の変化	8	(9.8)
食欲がない	16	(19.5)
表情が暗い	66	(80.5)
その他	7	(8.5)
計	n=82	(100.0)

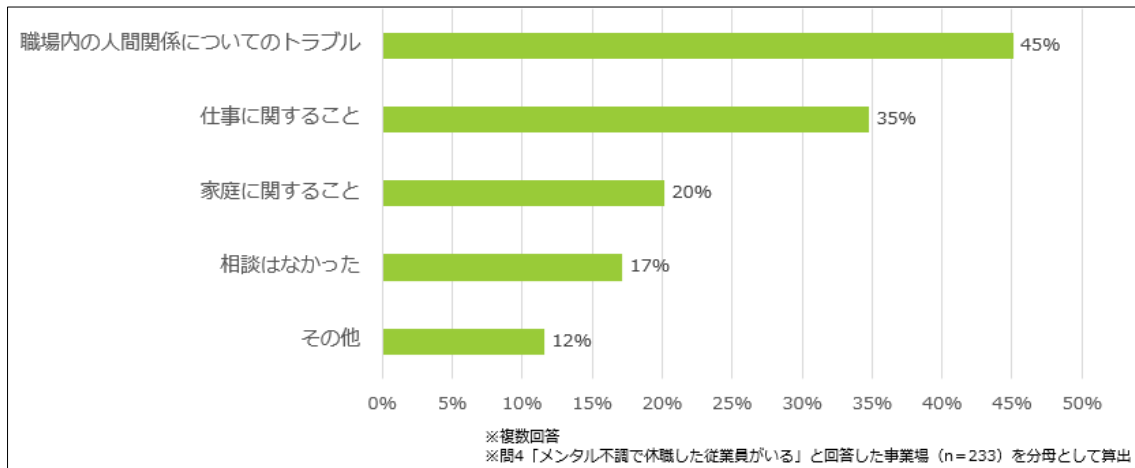
休職するまでに見られた異変の種類のうち、「精神面」では、気分の落ち込みが 100 件（76.9%）と最も多く、イライラ及びやる気がないが 31 件（23.8%）であった。

「行動面」では欠勤が 69 件（72.6%）と最も多く、「身体面」では表情が暗いが 66 件（80.5%）で最も多かった。

II メンタル不調で休職した従業員がいた場合の対応等について

II-8 メンタル不調で休職した従業員から具体的な相談があったか

図表 II-8-1 メンタル不調で休職した従業員から具体的な相談内容の割合



図表 II-8-2 メンタル不調で休職した従業員から具体的な相談内容の件数

	件数	(%)
職場内の人間関係についてのトラブル	105	(45.1)
仕事に関すること	81	(34.8)
家庭に関すること	47	(20.2)
その他（上記以外に関すること）	27	(11.6)
相談はなかった	40	(17.2)
	n=233	(100.0)

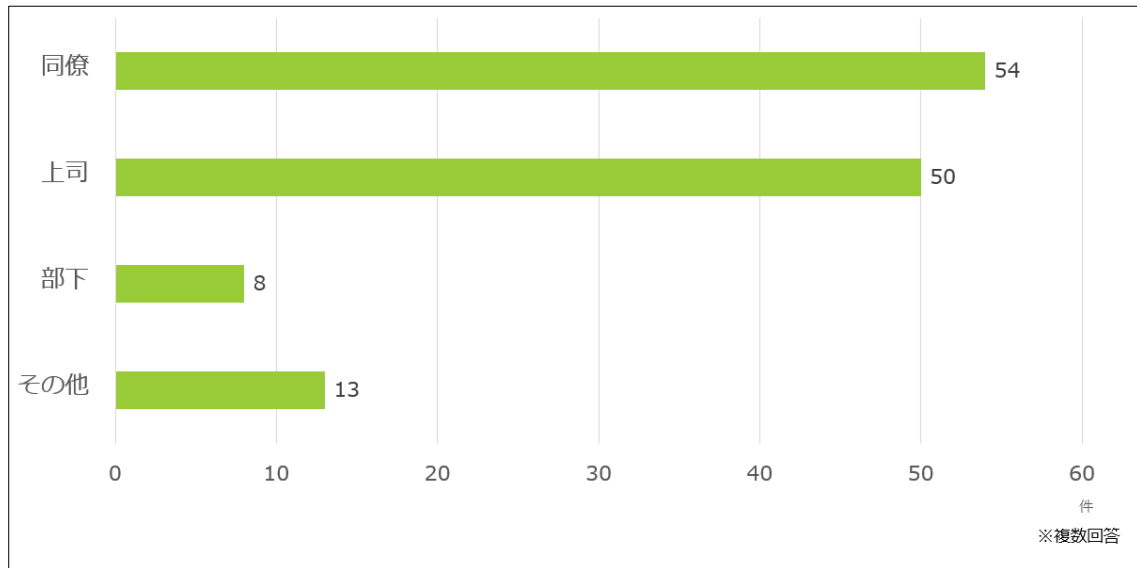
本設問は、「休職した従業員がいる事業場（233件）」に限定して集計したものであり、休職前にどのような内容の相談が寄せられていたかを把握することを目的としている。

その結果、職場内の人間関係に関するトラブルが105件（45.1%）と最も多く、次いで仕事に関することが81件（34.8%）の順に多いことが明らかとなった。

II メンタル不調で休職した従業員がいた場合の対応等について

II-9 職場内の人間関係についてのトラブルの対象者

図表 II-9 職場内の人間関係についてのトラブルの対象者の件数（105 件）



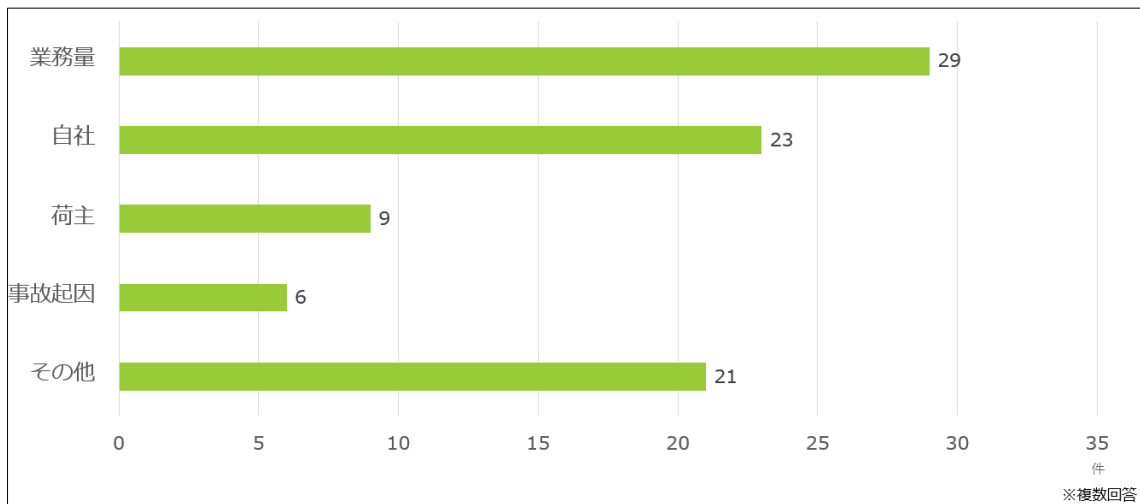
一般に、過労死等の精神障害における労災認定事案では、人間関係で認定された中では、「上司とのトラブル」が要因として認定されるケースが多かった。トラックドライバーの労災認定事案における「上司」は、直属の管理者に限らず、社長、役員、所長、運行管理者など、業務指示や評価に関与する立場の者が幅広く含まれていた。

一方、本調査における人間関係についてのトラブルでは、上司を同僚が上回る結果となった。このことから、人間関係の問題は特定の立場に起因するものではないと示唆される。

II メンタル不調で休職した従業員がいた場合の対応等について

II-10 仕事に関することのうち、具体的な相談内容

図表 II-10-1 仕事に関することのうち、具体的な相談内容の件数（88 件）



図表 II-10-2 仕事に関することのうち、具体的な相談内容の件数（88 件）

	件数	(%)
自社	23	(26.1)
荷主	9	(10.2)
事故起因	6	(6.8)
業務量	29	(33.0)
その他	21	(23.9)
計	88	(100.0)

仕事に関する相談内容では、業務量に関するものが 29 件（33.0%）と最も多く、次いで自社に関するもの 23 件（26.1%）、荷主に関するもの 9 件（10.2%）、事故に起因するもの 6 件（6.8%）の順であった。

自由記載欄をみると、業務内容や役割と本人の適性との乖離に関する相談が多く、具体的には「仕事内容が自分に合っていない」「業務についていけない」といった声が挙げられており、配置や役割分担が本人の負担感につながっている様子がうかがえる。

また、業務量や業務負荷に関する内容も目立っており、「業務量が多い」「業務が特定の人に偏っている」など、日常的な負荷の積み重ねがメンタルヘルス不調の要因となっているケースが見受けられた。

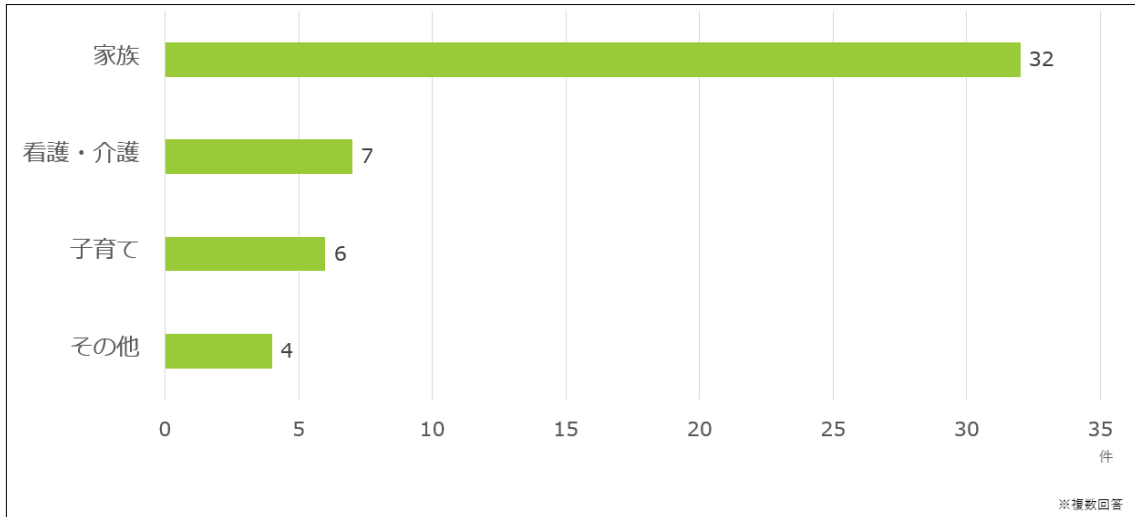
さらに、荷主や取引先といった対外的要因に関する相談や、事故発生後に生じた精神的な不調など、陸運業ならではの業界特有の課題も一定数確認された。

【メンタルヘルス対策に関する意見（自由記載）41 ページ】

II メンタル不調で休職した従業員がいた場合の対応等について

II-11 家庭に関することのうち、具体的な相談内容

図表 II-11-1 家庭に関することのうち、具体的な相談内容の件数（49 件）



図表 II-11-2 家庭に関することのうち、具体的な相談内容の件数（49 件）

	件数	(%)
家族	32	(65.3)
看護・介護	7	(14.3)
子育て	6	(12.2)
その他	4	(8.2)
計	49	(100.0)

家庭に関する具体的な相談内容は、家族に関するものが全体の約 3 分の 2 を占めており、次いで看護・介護に関するもの、子育てに関するものとなっていた。

自由記載の内容からは、離婚や再婚をきっかけとした家庭環境の変化、及び夫婦不和に関する相談が多く見られた。家庭内の人間関係の変化が、精神的な負担として継続的に影響している様子がうかがえる。

また、家族との死別や病気、それに伴う看護・介護の負担に関する記載も見受けられ、長期的な心身の負担がメンタルヘルス不調につながっているケースが確認された。加えて、本人の持病や既往歴、健康上の問題についての相談もあり、家庭と個人の健康課題が重なり合っている状況がうかがえる。

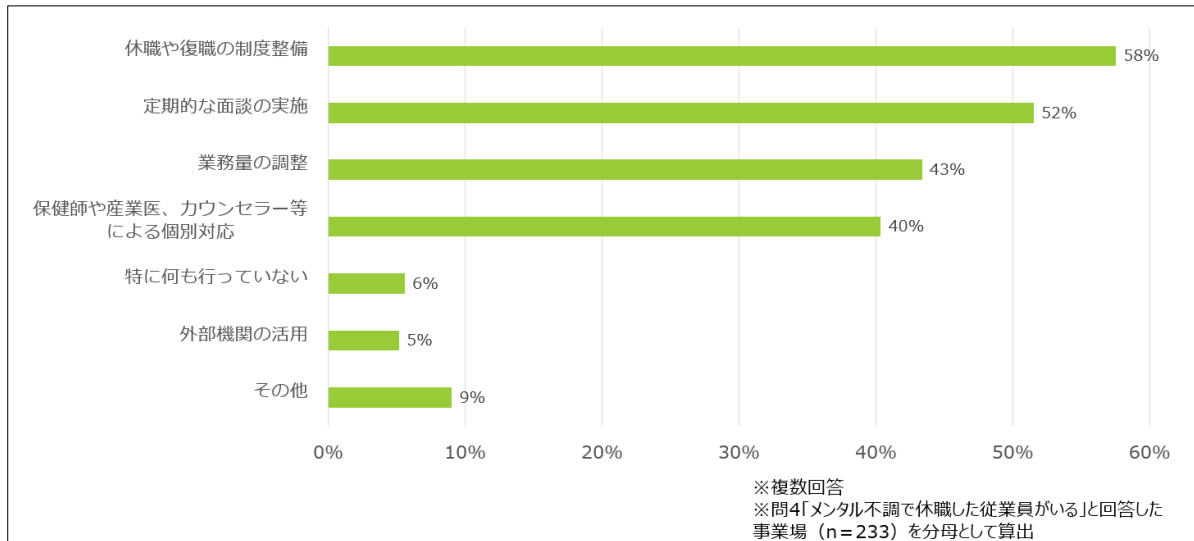
さらに、借金や生活費などの経済的問題、及び家庭以外の私的な人間関係に関する悩みも挙げられており、家庭内に限らず、私生活全体の課題がメンタルヘルスに影響を及ぼしている実態が示された。

【メンタルヘルス対策に関する意見（自由記載）43 ページ】

II メンタル不調で休職した従業員がいた場合の対応等について

II-12 メンタル不調で休職した従業員に対して行った取組

図表 II-12-1 メンタル不調で休職した従業員に対して行った取組の割合（複数回答）



図表 II-12-2 メンタル不調で休職した従業員に対して行った取組の件数（複数回答）

	件数	(%)
保健師や産業医、カウンセラー等による個別対応	94	(40.3)
定期的な面談の実施	120	(51.5)
外部機関の活用	12	(5.2)
業務量の調整	101	(43.3)
休職や復職の制度整備	134	(57.5)
その他	21	(9.0)
特に何も行っていない	13	(5.6)
計	n=233	

メンタル不調により休職した従業員（233件）に対して実施された取組について見ると、「休職や復職に関する制度整備」が57.5%と最も多く、次いで「定期的な面談の実施」が51.5%、「業務量の調整」が43.3%となっていた。制度面の整備と日常的なコミュニケーションや業務配慮を組み合わせた対応が、比較的多く行われている状況がうかがえる。

また、保健師や産業医、カウンセラー等による個別対応を行っている事業場も40.3%あり、専門職の関与による支援体制を整えているケースも一定数確認された。

一方で、外部機関の活用は5.2%にとどまっており、社内対応が中心となっている傾向が見られた。

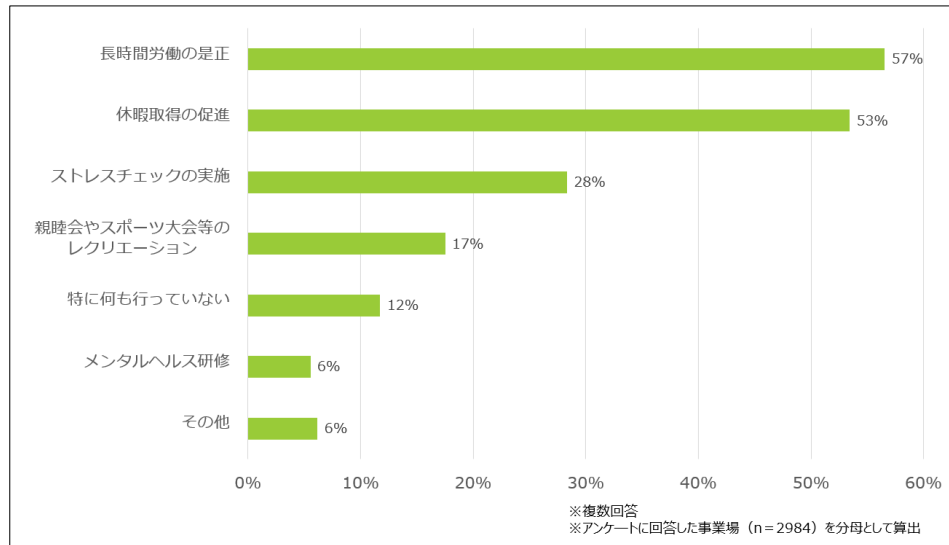
そのほか、「その他」が9.0%、「特に何も行っていない」が5.6%となっており、対応の内容や取組状況には事業場ごとの差があった。

自由記載欄では、配置転換による業務内容の見直しや、医療機関の紹介・受診の推奨といった具体的な対応の事例も確認された。

Ⅲ メンタルヘルス対策の取組

Ⅲ-1 職場のメンタルヘルス向上や環境改善のためにやっている取組

図表Ⅲ-1-1 職場のメンタルヘルス向上や環境改善のためにやっている取組の割合
(複数回答)



図表Ⅲ-1-2 職場のメンタルヘルス向上や環境改善のためにやっている取組の件数

(複数回答)

	件数	(%)
メンタルヘルス研修	165	(5.5)
ストレスチェックの実施	845	(28.3)
休暇取得の促進	1594	(53.4)
長時間労働の是正	1687	(56.5)
親睦会やスポーツ大会等のレクリエーション	522	(17.5)
その他	184	(6.2)
特に何も行っていない	350	(11.7)
計	n=2984	

職場のメンタルヘルス向上や環境改善のためにやっている取組について、全 2,984 事業場を対象に集計した結果、「長時間労働の是正」が 57% と最も多く、次いで「休暇取得の促進」が 53% となっている。労働時間や休暇といった、働き方そのものの見直しに重点を置いた取組が中心となっていることがうかがえる。

一方、親睦会やスポーツ大会等のレクリエーションは 17%、メンタルヘルス研修は 6% と、職場の雰囲気づくりや知識・理解の向上を目的とした取組は、比較的少数にとどまっている。

その他の自由記載としては、日常的なコミュニケーションの促進が最も多く、次いで従業員の状況把握を目的とした個別対応（面談や聞き取り等）、労働環境の改善や福利厚生の実施等が挙げられた。

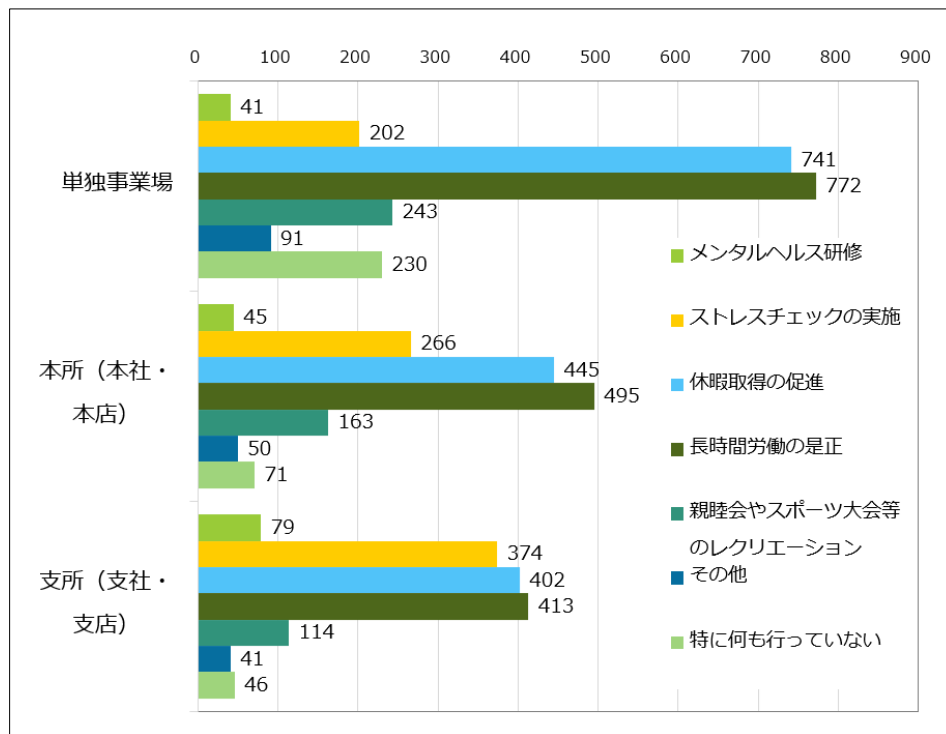
なお、「ストレスチェックの実施（28%）」については、事業場規模により後述する。

【メンタルヘルス対策に関する意見（自由記載）45 ページ】

III メンタルヘルス対策の取組

III-2 職場全体のメンタルヘルス向上や環境改善のためにやっている取組

図表Ⅲ-2 職場全体のメンタルヘルス向上や環境改善のためにやっている取組の件数
(事業場形態別・複数回答)



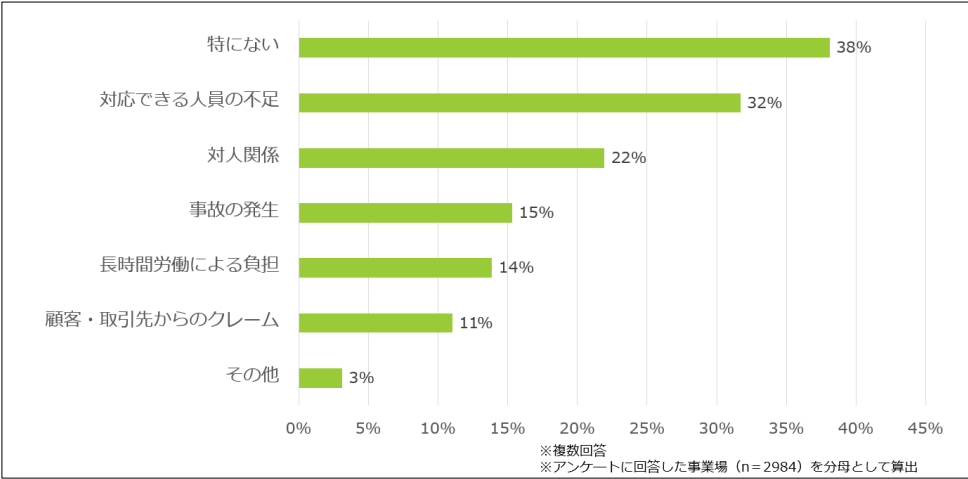
職場全体のメンタルヘルス向上及び職場環境の改善を目的として実施されている取組について見ると、支所（支社・支店）においては、「ストレスチェックの実施」「休暇取得の促進」「長時間労働の是正」が、いずれも同程度の水準で実施されていることが明らかとなった。

この結果は、小規模事業場の経営層や現場において、日常業務の中でどのような取組を行うことがメンタルヘルス対策につながるのかについて、一定の関心と理解が広がっていることを示すものと考えられる。また、各事業所が自社における取組状況を振り返り、今後の改善に向けた検討を行う際の一つの指針になる可能性があると考えられる。

Ⅲ メンタルヘルス対策の取組

Ⅲ-3 メンタルヘルス対策を行う上で、課題となっている点

図表Ⅲ-3-1 メンタルヘルス対策を行う上で、課題となっている点の割合（複数回答）



図表Ⅲ-3-2 メンタルヘルス対策を行う上で、課題となっている点の件数（複数回答）

	件数	(%)
長時間労働による負担	414	(10.3)
対人関係（セクハラ・パワハラを含む）	655	(16.2)
顧客・取引先からのクレーム	329	(8.2)
事故の発生	457	(11.3)
対応できる人員の不足	946	(23.5)
その他	93	(2.3)
特にない	1137	(28.2)
計	n=2984	

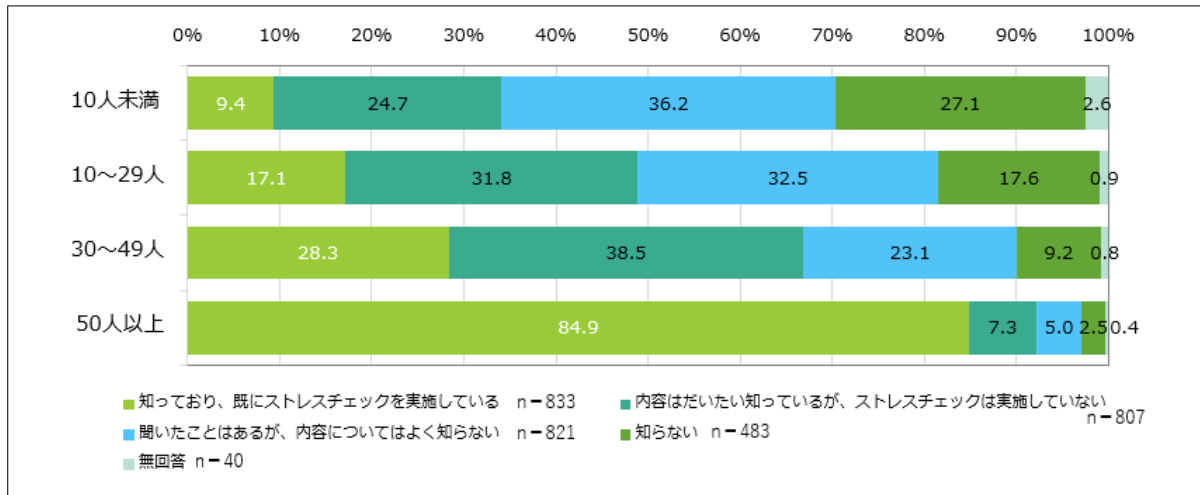
メンタルヘルス対策の課題として、人手不足を挙げる回答が多く見られた。人員に余裕のない状況では、業務負荷の増大等により心身の不調が生じやすく、十分な対応が困難となる。

また、課題は「特にない」（38%）とする回答については、メンタルヘルス不調が日常的に発生するものではないことや、小規模事業場では重篤な事案に直面する機会が少ないことが背景として考えられる。一方で、課題として認識されていない、あるいは問題視されていない可能性も含まれる点には留意が必要である。

IV メンタルヘルス対策の取組

IV-1 事業場規模別ストレスチェックの認知度

図表IV-1 事業場規模別ストレスチェックの認知度の割合（n=2,984）



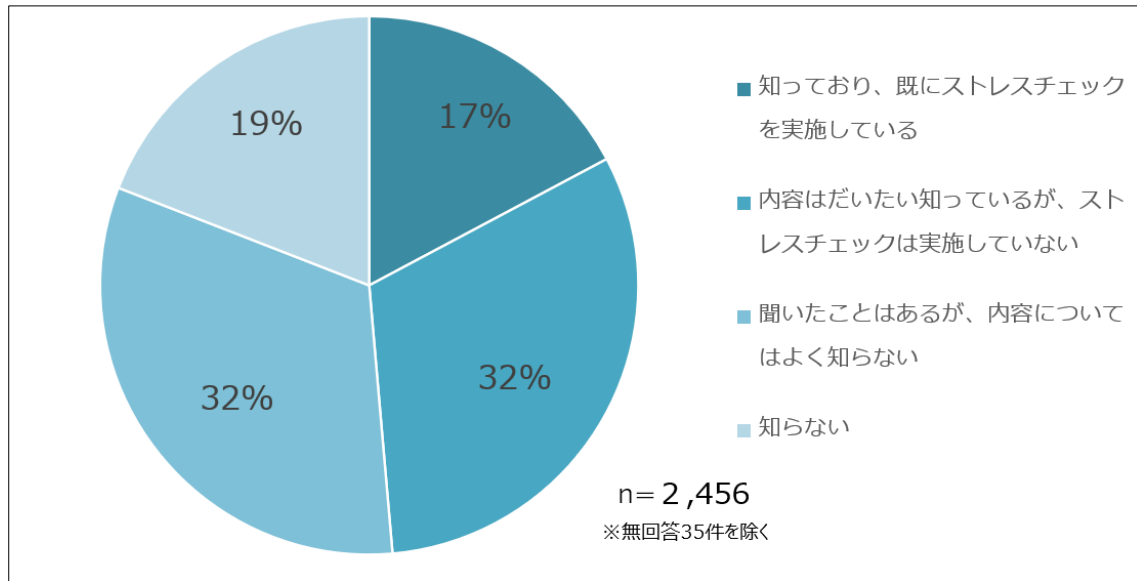
ストレスチェック制度について、「知っており、既にストレスチェックを実施している」と回答した割合は、50人以上の事業場で85%、30～49人で28%、10～29人で17%、10人未満で9.4%という結果だった。50人以上の事業場では、制度の義務化を背景に実施率が8割を超えている一方、50人未満の事業場では3割以下にとどまっており、事業場規模による実施状況の差があった。

ストレスチェックの実施率は、厚生労働省の令和6年「労働安全衛生（実態調査）」と比較すると、ほぼ同様の結果であり、制度の浸透が一定程度進んでいる大規模事業場と、十分に行き渡っていない小規模事業場との実態をみることができた。

IV メンタルヘルス対策の取組

IV-2 ストレスチェック制度の認知度（50 人未満の事業場）

図表IV-2 ストレスチェック制度の認知度の割合（50 人未満の事業場）



50 人未満の事業場において、「知っており、既にストレスチェックを実施している」と回答した事業場は 423 件であった。これは、アンケート対象となった 50 人未満の全事業場 2,456 事業場のうち 17%に相当した。

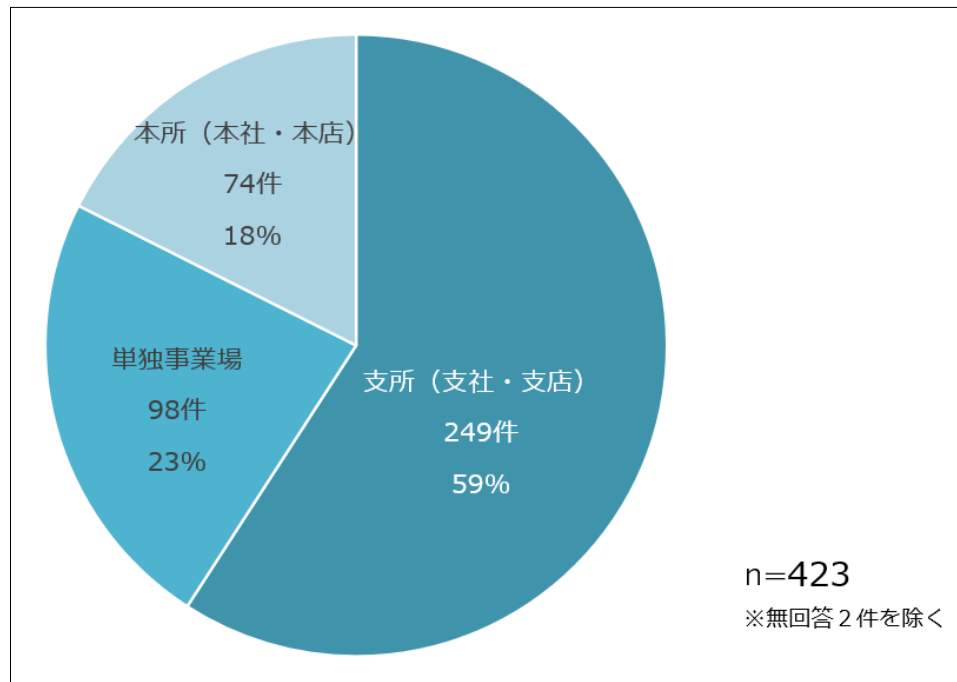
50 人未満の事業場においては、現行制度上、ストレスチェックの実施は義務ではないものの、本調査結果からは、義務化に先んじて従業員のメンタルヘルス対策に自主的・積極的に取り組んでいる事業場が存在していることがうかがえた。

なお、「知らない」と回答した事業場が約 2 割存在することから、制度に関する情報が依然として届いていない事業場も一定数残っており、周知の段階と実施支援の段階が併存している状況にあると考えられる。

IV メンタルヘルス対策の取組

IV-3 ストレスチェックを実施していると回答した 50 人未満の事業場における形態別内訳

図表IV-3 ストレスチェックを実施していると回答した 50 人未満の事業場における形態別内訳の件数



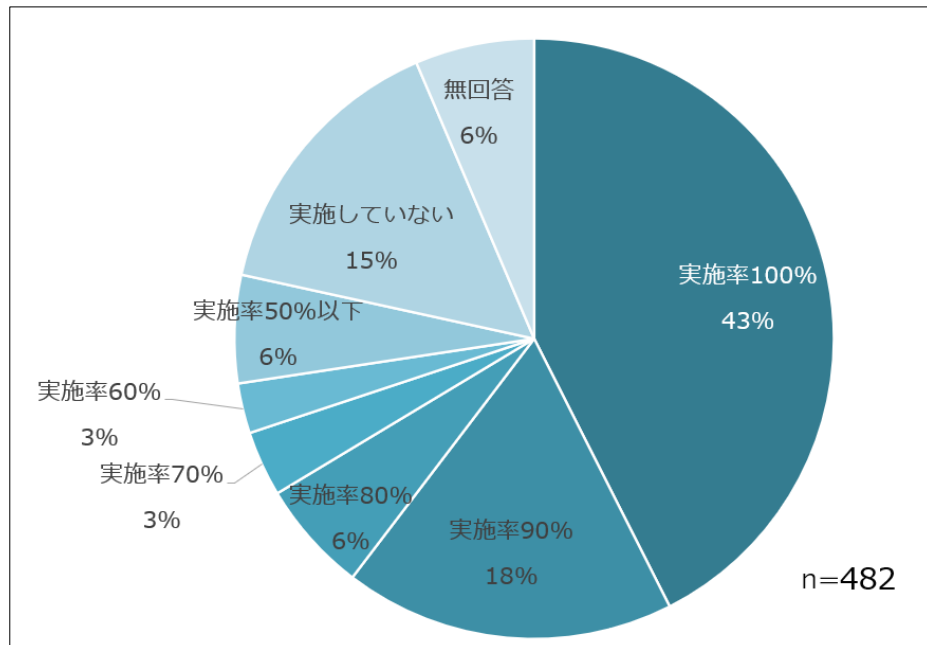
事業場規模 50 人未満でストレスチェックを実施していると回答した 423 事業場のうち、支所（支社・支店）は 249 件（59%）、単独事業場は 98 件（23%）、本所（本社・本店）は 74 件（18%）であった。

特に、単独事業場においても一定数取り組みが見られる点は、事業場規模にかかわらず、メンタルヘルス対策の必要性が現場レベルで認識されつつあることを示すものと考えられる。

IV メンタルヘルス対策の取組

IV-4 ストレスチェックの実施状況（事業場規模 50 人以上）

図表IV-4 ストレスチェックの実施状況の割合（事業場規模 50 人以上）



50 人以上の事業場ではストレスチェックの実施が義務付けられているものの、本調査において実施率 100%の事業場は 43%にとどまった。一方で、義務のない 50 人未満事業場においては、100%実施の事業場数がこれを上回っており、義務の有無と実施の徹底度が必ずしも一致しない、いわば「逆転現象」が確認された。

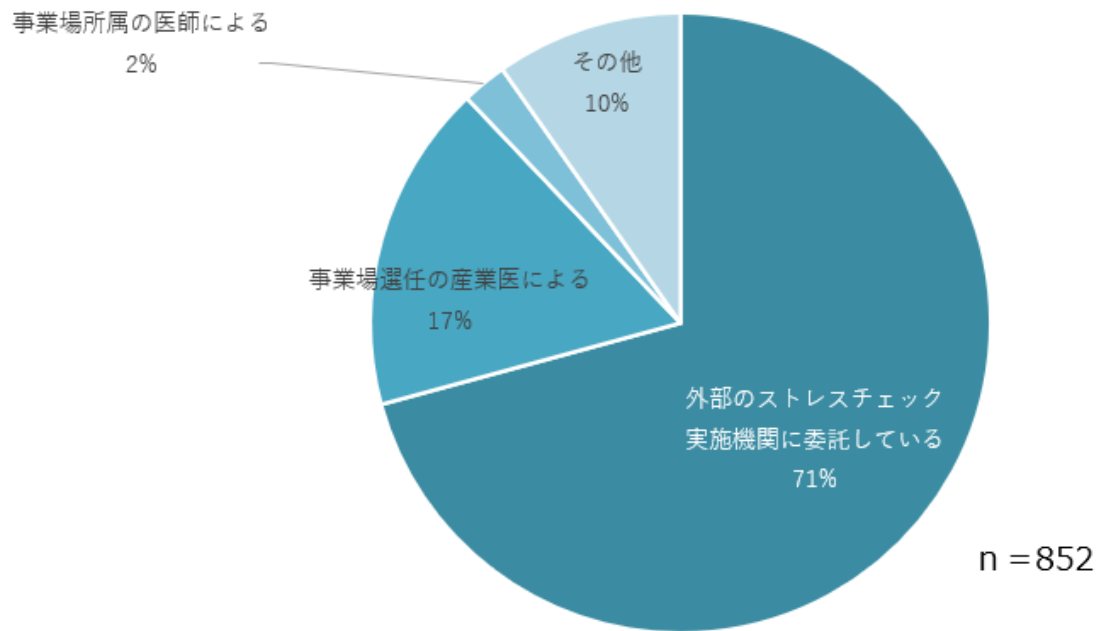
この背景には、事業場規模の拡大に伴う対象者管理や実施体制の複雑化が影響している可能性が考えられる。

（本回答に当たっては、実施義務対象外（週 20 時間未満のパートタイム労働者等）が含まれているか否かは明らかでないため、その点の留意は必要である。）

IV メンタルヘルス対策の取組

IV-5 ストレスチェックの実施方法

図表IV-5-1 ストレスチェックの実施方法の割合



図表IV-5-2 ストレスチェックの実施方法の件数

	件数	(%)
外部のストレスチェック実施機関に委託している	603	(70.8)
事業場選任の産業医による	146	(17.1)
事業場所属の医師（事業場選任の産業医以外の医師）による	20	(2.3)
その他の方法	83	(9.7)
計	n=852	(100.0)

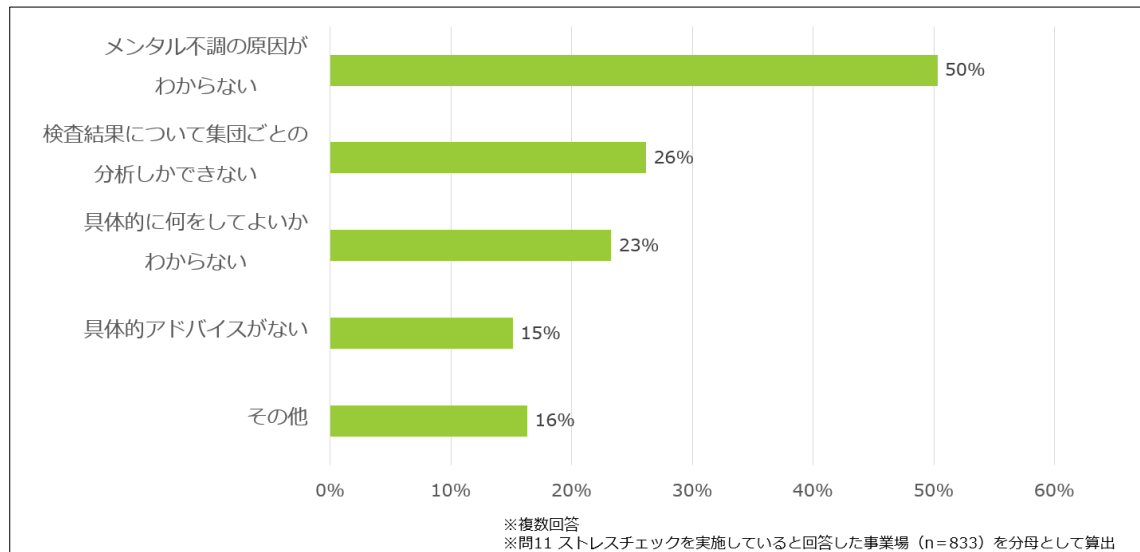
約7割が「外部のストレスチェック実施機関に委託している」と回答しており、ストレスチェック制度の運用においては、外部機関の活用が主流となっている実態がうかがえる。専門性の確保や事務負担の軽減、個人情報の適切な管理といった観点から、外部委託が選択されているものと考えられる。

なお、本設問では、「外部委託の有無」と「ストレスチェック実施者の属性」という、異なる観点の内容が同一設問内で問われており、「産業医による」と回答した事業場においても、実務は外部機関に委託し、法令上の実施者として産業医を選任しているケースが含まれている可能性がある。結果の解釈に当たっては、この点に留意が必要である。

V ストレスチェック制度の課題及び今後のメンタルヘルス対策において希望する支援

V-1 ストレスチェック制度の課題

図表 V-1 ストレスチェック制度の課題の割合



本設問の結果から、現行のストレスチェック制度については、「メンタル不調の原因がわからない」と感じている事業場が最も多く、半数を占めた。また、集団分析にとどまり高ストレス者への直接的な対応につなげにくい点や、分析結果を踏まえた具体的な対応方法が分かりにくい点が課題として挙げられている。

さらに、外部のストレスチェック実施機関から具体的な助言が得られていないとの指摘も一定数みられ、結果の提供にとどまらない支援を求める声が存在していることがうかがえる。

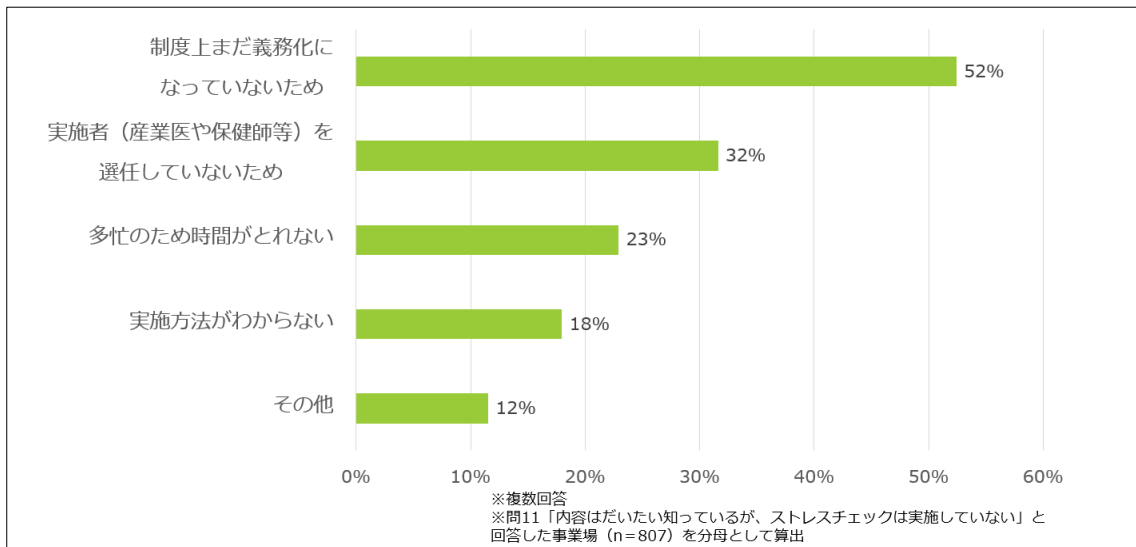
（本設問は「問題点があること」を前提とした選択肢構成ではなく、制度に対する受け止め方や運用状況の違いが回答に反映されている可能性があることから、結果の解釈に当たっては慎重な検討が必要である。）

【メンタルヘルス対策に関する意見（自由記載）➡参考資料 51 ページ】

V ストレスチェック制度の課題及び今後のメンタルヘルス対策において希望する支援

V-2 ストレスチェックを実施していない理由

図表 V-2 ストレスチェックを実施していない理由（複数回答）



ストレスチェックについて「内容はだいたい知っているが、実施していない」と回答した事業場（n=807）を対象に、未実施の理由を確認したところ、「制度上まだ義務化になっていないため」との回答が最も多く、全体の52%を占めた。この結果から、制度の存在や趣旨について一定の理解はあるものの、法令上の義務がないことが実施の優先度を下げている実態がうかがえる。

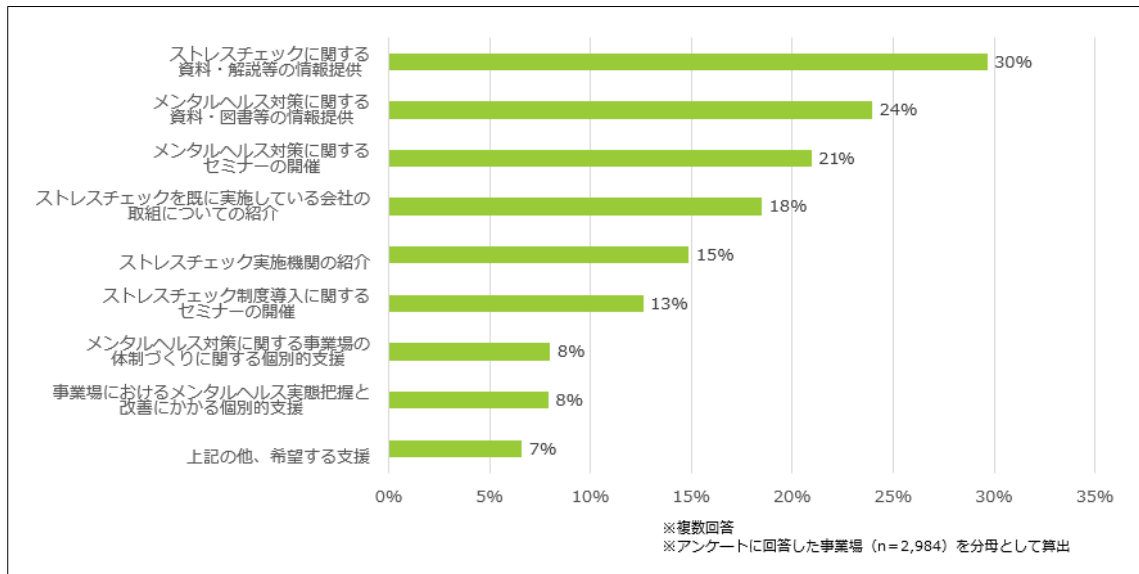
次いで、「実施者（産業医や保健師等）を選任していないため」（32%）、「多忙のため時間がとれない」（23%）、「実施方法がわからない」（18%）と続いており、人的体制の未整備や業務負担への懸念、具体的な実施方法に関する理解不足が、ストレスチェック導入の主な障壁となっていることが示された。

【メンタルヘルス対策に関する意見（自由記載）➡参考資料 53 ページ】

V ストレスチェック制度の課題及び今後のメンタルヘルス対策において希望する支援

V-3 今後のメンタルヘルス対策を進めるに当たり希望する支援

図表 V-3 今後のメンタルヘルス対策を進めるに当たり希望する支援の割合



今後のメンタルヘルス対策を進めるに当たり、希望する支援内容について確認したところ、「ストレスチェックに関する資料・解説等の情報提供」が最も多く、30%であった。次いで、「メンタルヘルス対策に関する資料・図書等の情報提供」（24%）や「メンタルヘルス対策に関するセミナーの開催」（21%）といった、基礎的な知識や理解を深めるための支援が多く求められていた。

また、「ストレスチェック制度導入に関するセミナーの開催」（13%）や「ストレスチェック実施機関の紹介」（15%）、「ストレスチェックを既に実施している会社の取組についての紹介」（18%）といった、制度の導入・運用を具体的にイメージできる支援へのニーズも一定数みられた。

さらに、「メンタルヘルス対策に関する事業場の体制づくりに関する個別的支援」（8%）や「事業場におけるメンタルヘルス実態把握と改善にかかる個別的支援」（8%）の希望があり、情報提供に加え、より実践的・伴走型の支援を求める事業場が存在していることがうかがえる。

【メンタルヘルス対策に関する意見（自由記載） 54 ページ】

3 メンタルヘルス対策に関する意見

P 3 9

設問：問5 メンタルヘルス不調が原因で休職した職員から、何らかの具体的な相談があったか

P 4 0～P 5 4 まで割愛

**設問：問5 メンタルヘルス不調が原因で休職した職員から、
何らかの具体的な相談があったか**

具体的な内容について（自由記述）

1 職場内の人間関係についてのトラブル

指導・コミュニケーションの問題	23
人間関係・職場風土の問題	21
業務負荷・体制に起因する問題	7
役割・評価・配置をめぐる問題	2
相談・支援体制の不足	2
その他	4

2 仕事に関すること

業務内容・役割の乖離	22
業務量・負荷	10
対外的要因（荷主・顧客・取引先）	8
事故・トラブル起因	7
仕事の進め方（段取りやルールがよくないなど）・環境	3
評価・処遇・将来不安	2
その他	5

3 家庭に関すること

離婚・再婚をきっかけとした家庭環境の変化（夫婦不和を含む）	9
家族との死別や病気	8
介護の負担	5
家庭生活・将来に対する不安	3
子どもの学校でのトラブル	2
その他	6

4 その他（上記以外に関すること）

持病・既往歴・健康上の問題	13
借金・生活費などの経済的問題	6
家庭以外の私的な人間関係	2
その他	5

4 関係資料

- 4－1 アンケート用紙
- 4－2 単純集計結果
- 4－3 陸運業のメンタルヘルス対策実態調査委員会設置要綱
- 4－4 陸運業におけるメンタルヘルス対策実態調査委員会 委員名簿

陸運業におけるメンタルヘルス対策に関する実態調査
～事業場調査へのご協力をお願い～

令和7年9月

陸上貨物運送事業労働災害防止協会

道路貨物運送業における精神障害の労災請求件数および支給決定件数は、常に上位であり、業界全体でメンタルヘルス対策の重要性が指摘されています。

また、令和7年5月14日に公布された改正労働安全衛生法により、これまで常時50人以上の従業員を使用する事業場に義務付けられているストレスチェック制度が、50人未満の事業場にも公布日から3年以内に義務化されることとなりました。

こうした状況を受け、当協会では、陸運業におけるメンタルヘルス対策の実態把握を目的として、アンケート調査を実施することといたしました。

本調査は、会員事業場の一部を任意に抽出して実施しております。なお、皆さまのメールアドレスを把握していないため、郵送でのご案内となっておりますこと、何とぞご了承ください。

いただいた調査結果は、報告書として取りまとめた上で、国や研究機関に提供し、今後の施策立案の参考とさせていただく予定です。

ご多用のところ誠に恐縮ではございますが、趣旨をご理解のうえ、アンケート調査へのご協力を賜りますようお願い申し上げます。

■ 回答期限：令和7年10月10日まで（同封の返信用封筒にて返送願います。）

※回答は、ファックス又はメールでも受け付けております。

FAX：03-3453-7561 メール：mhr@rikusai.or.jp

【個人情報の保護】

本調査は、無記名によるアンケート調査です。得られた結果は、調査目的以外には使用せず、陸災防の責任にて管理します。

なお、調査全体の結果は、匿名化及び平均化するため、個人が特定されることは一切ありません。

【お問合せ先】

陸上貨物運送事業労働災害防止協会 技術管理部調査課 井上・木下

〒108-0014 東京都港区芝5-35-2 安全衛生総合会館10階

電話 03-3455-3857

FAX 03-3453-7561

メンタルヘルス対策に関する事業場アンケート

各問の□にチェック☑を記入してご回答ください。

問1 このアンケートに回答いただく方の担当等をお選びください。

- ☐1 労務（人事）担当者
- ☐2 安全衛生担当者（衛生管理者、安全衛生推進者等）
- ☐3 総務担当者
- ☐4 事業場代表者
- ☐5 その他（ ）

問2 貴事業場の従業員（パート等含む。派遣社員は除く。）は何人ですか？

- ☐1 1～9人
- ☐2 10～29人
- ☐3 30～49人
- ☐4 50人以上

問3 貴事業場の形態区分をお選びください。

- ☐1 単独事業場 （他の場所に同一経営の本所（本社・本店）や支所（支社・支店）を持たない）
- ☐2 本所（本社・本店） （他の場所に同一経営の支所（支社・支店）などがあって、それらの全てを統括している事業場）
- ☐3 支所（支社・支店） （他の場所にある本所（本社・本店）の統括を受けている事業場）

メンタルヘルス対策についてお伺いします。

問4 貴事業場において、メンタルヘルス不調（強いストレスや悩み、不安を抱えて心の健康を崩している状態）が原因で休職した従業員はいますか？

- ☐1 いる（休職期間を回答してください。複数回答可）
 - a☐ 1週間未満 b☐ 1カ月未満 c☐ 半年未満 d☐ 1年未満 e☐ それ以上
- ☐2 いない 問8へ
- ☐3 把握していない 問8へ

問5 メンタルヘルス不調が原因で休職した従業員から、何らかの具体的な相談がありましたか？（複数回答可）

☐1 職場内の人間関係についてのトラブル

a☐上司 b☐同僚 c☐部下 d☐その他（ ）

具体的な内容について

--

☐2 仕事に関すること

a☐自社 b☐荷主 c☐事故起因 d☐業務量 e☐その他（ ）

具体的な内容について

--

☐3 家庭に関すること

a☐家族 b☐看護・介護 c☐子育て d☐その他（ ）

具体的な内容について

--

☐4 その他（上記以外に関すること）

--

☐5 相談はなかった

問6 メンタルヘルス不調が原因で休職した従業員は、それまでの間に何らかの異変がありましたか？（複数回答可）

☐1 行動面

a☐遅刻 b☐欠勤 c☐服装、態度の乱れ d☐その他（ ）

☐2 精神面

a☐イライラ b☐気分の落ち込み c☐やる気がない d☐その他（ ）

☐3 身体面

a☐居眠り b☐体重の変化 c☐食欲がない d☐表情が暗い e☐その他（ ）

☐4 その他

☐5 異変はなかった

問7 貴事業場では、メンタルヘルス不調が原因で休職した従業員に対し、どのような取組を行っていますか？（複数選択可）

☐1 保健師や産業医、カウンセラー等による個別対応

☐2 定期的な面談の実施

☐3 外部機関（地域産業保健センター（地さんぽ）やEAP（従業員支援プログラムなど））の活用

☐4 業務量の調整

☐5 休職や復職の制度整備

☐6 その他

☐7 特に何も行っていない

問8 貴事業場では、職場全体のメンタルヘルス向上や環境改善のために、どのような取組を行っていますか？（複数選択可）

- ☐1 メンタルヘルス研修
- ☐2 ストレスチェックの実施
- ☐3 休暇取得の促進
- ☐4 長時間労働の是正
- ☐5 親睦会やスポーツ大会等のレクリエーション
- ☐6 その他（

- ☐7 特に何も行っていない

問9 メンタルヘルス対策について、日頃お悩みのことやお考えのことがあれば、自由に記入して下さい。

問10 メンタルヘルス対策を行う上で、課題となっている点があれば教えてください。（複数回答可）

- ☐1 長時間労働による負担
- ☐2 対人関係（セクハラ・パワハラを含む）
- ☐3 顧客・取引先からのクレーム
- ☐4 事故の発生
- ☐5 対応できる人員の不足
- ☐6 その他

- ☐7 特にない

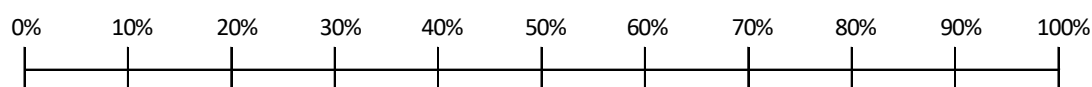
ストレスチェックについてお伺いします。

問11 ストレスチェック（心理的な負担の程度を把握するための検査）制度をご存じですか？

- ☐1 知っており、既にストレスチェックを実施している
- ☐2 内容はだいたい知っているが、ストレスチェックは実施していない→ 問15へ
- ☐3 聞いたことはあるが、内容についてはよく知らない→ 問16へ
- ☐4 知らない→ 問16へ

問11で1を選択された方にお伺いします。

問12 前年度における、貴事業場のストレスチェックの実施状況を教えてください。



※ストレスチェックを実施した従業員÷常時使用する従業員

問13 貴事業場ではストレスチェックをどのようにして実施していますか？

- ☐1 外部のストレスチェック実施機関に委託している
- ☐2 事業場選任の産業医による
- ☐3 事業場所属の医師（事業場選任の産業医以外の医師）による
- ☐4 その他の方法（ ）

問14 現行のストレスチェック制度の問題点は何だと思いますか？（複数回答可）

- ☐1 検査結果について集団ごとの分析しかできず、「高ストレス者」に対する直接のアプローチができないことから問題点の把握ができない
- ☐2 外部のストレスチェック実施機関からの具体的アドバイスがない
- ☐3 集団ごとの分析をみても具体的に何をしてよいかわからない
- ☐4 メンタル不調の原因が、業務上のものなのか、あるいはプライベートのことなのかかわからない
- ☐5 その他

問 15 ストレスチェックを実施していない理由を教えてください。(複数回答可)

- ☐1 制度上まだ義務化になっていないため
- ☐2 多忙のため時間がとれない
- ☐3 実施方法がわからない
- ☐4 実施者（産業医や保健師等）を選任していないため
- ☐5 その他

問 16 今後のメンタルヘルス対策を進めるに当たって希望される支援等がありますか？
(複数回答可)

- ☐1 メンタルヘルス対策に関するセミナーの開催
- ☐2 メンタルヘルス対策に関する資料・図書等の情報提供
- ☐3 ストレスチェック制度導入に関するセミナーの開催
- ☐4 ストレスチェックに関する資料・解説等の情報提供
- ☐5 ストレスチェック実施機関の紹介
- ☐6 ストレスチェックを既に実施している会社の取組についての紹介
- ☐7 事業場におけるメンタルヘルスの実態把握と改善にかかる個別的支援
- ☐8 メンタルヘルス対策に関する事業場の体制づくりに関する個別的支援
- ☐9 上記の他、希望される支援等をご記入ください。

問 17 今後当協会や国等が推進するメンタルヘルス対策に関し、好事例の収集などの目的でお話をお伺いすることは可能でしょうか？

☐1 はい

☐2 いいえ

「はい」の場合、ご担当者名及びご連絡先のご記入をお願いします。

ご担当者名	
電子メール	@
会 社 名	
住 所	〒 - 電話 () FAX ()

アンケートは以上です。調査にご協力いただき、ありがとうございました。

陸運業におけるメンタルヘルス対策に関するアンケート
単純集計結果(回答数 2,984 件)
2025 年 9～11 月実施

問1 このアンケートに回答いただく方の担当等をお選びください。(複数回答)

	件数	(%)
労務(人事)担当者	548	(17.9)
安全衛生担当者(衛生管理者、安全衛生推進者等)	486	(15.9)
総務担当者	751	(24.6)
事業場代表者	1047	(34.3)
その他	222	(7.3)
計	3054	(100.0)

問2 貴事業場の従業員(パート等含む。派遣社員は除く。)は何人ですか?

	件数	(%)
1～9人	745	(25.0)
10～29人	1266	(42.4)
30～49人	480	(16.1)
50人以上	482	(16.2)
無回答	11	(0.4)
計	2984	(100.0)

問3 貴事業場の形態区分をお選びください。

	件数	(%)
単独事業場	1435	(48.1)
本所(本社・本店)	837	(28.0)
支所(支社・支店)	697	(23.4)
無回答	15	(0.5)
計	2984	(100.0)

メンタルヘルス対策についてお伺いします。

問4 貴事業場において、メンタルヘルス不調(強いストレスや悩み、不安を抱えて心の健康を崩している状態)が原因で休職した従業員はいますか?

いる(休暇期間) (複数回答可)

	件数	(%)		件数	(%)
いる	233	(7.8)	1週間未満	14	(6.0)
いない	2695	(90.3)	1カ月未満	28	(12.0)
把握していない	48	(1.6)	半年未満	87	(37.3)
無回答	8	(0.3)	1年未満	28	(12.0)
計	2984	(100.0)	それ以上	36	(15.5)
			無回答	40	(17.2)
			計	233	(100.0)

問5 メンタルヘルス不調が原因で休職した従業員から、何らかの具体的な相談がありましたか？
(複数回答)

	件数	(%)
職場内の人間関係についてのトラブル	105	(35.0)
仕事に関すること	81	(27.0)
家庭に関すること	47	(15.7)
その他(上記以外に関すること)	27	(9.0)
相談はなかった	40	(13.3)
計	300	(100.0)

1 職場内の人間関係についてのトラブル(複数回答)

	件数	(%)
上司	51	(39.5)
同僚	55	(42.6)
部下	9	(7.0)
その他	14	(10.9)
計	129	(100.0)

2 仕事に関すること(複数回答)

	件数	(%)
自社	24	(25.8)
荷主	10	(10.8)
事故起因	7	(7.5)
業務量	30	(32.3)
その他	22	(23.7)
計	93	(100.0)

3 家庭に関すること(複数回答)

	件数	(%)
家族	33	(62.3)
看護・介護	8	(15.1)
子育て	7	(13.2)
その他	5	(9.4)
計	53	(100.0)

問6 メンタルヘルス不調が原因で休職した従業員は、それまでの間に何らかの異変がありましたか？(複数回答)

	件数	(%)
行動面	95	(25.1)
精神面	130	(34.3)
身体面	82	(21.6)
その他	20	(5.3)
異変はなかった	52	(13.7)
計	379	(100.0)

1 行動面(複数回答)

	件数	(%)
遅刻	28	(21.9)
欠勤	70	(54.7)
服装、態度の乱れ	13	(10.2)
その他	17	(13.3)
計	128	(100.0)

2 精神面(複数回答)

	件数	(%)
イライラ	32	(18.6)
気分の落ち込み	101	(58.7)
やる気がない	32	(18.6)
その他	7	(4.1)
計	172	(100.0)

3 身体面(複数回答)

	件数	(%)
居眠り	8	(7.3)
体重の変化	9	(8.3)
食欲がない	17	(15.6)
表情が暗い	67	(61.5)
その他	8	(7.3)
計	109	(100.0)

問7 貴事業場では、メンタルヘルス不調が原因で休職した従業員に対し、どのような取組を行っていますか？(複数回答)

	件数	(%)
保健師や産業医、カウンセラー等による個別対応	94	(19.0)
定期的な面談の実施	120	(24.2)
外部機関の活用	12	(2.4)
業務量の調整	101	(20.4)
休職や復職の制度整備	134	(27.1)
その他	21	(4.2)
特に何も行っていない	13	(2.6)
計	495	(100.0)

問8 貴事業場では、職場全体のメンタルヘルス向上や環境改善のために、どのような取組を行っていますか？（複数回答）

	件数	(%)
メンタルヘルス研修	165	(3.4)
ストレスチェックの実施	845	(17.4)
休暇取得の促進	1594	(32.9)
長時間労働の是正	1687	(34.8)
親睦会やスポーツ大会等のレクリエーション	522	(10.8)
その他	21	(0.4)
特に何も行っていない	13	(0.3)
計	4847	(100.0)

問9 メンタルヘルス対策について、日頃お悩みのことやお考えのことがあれば、自由に記入して下さい。

<自由回答のため省略>

問10 メンタルヘルス対策を行う上で、課題となっている点があれば教えてください。（複数回答）

	件数	(%)
長時間労働による負担	414	(10.3)
対人関係（セクハラ・パワハラを含む）	655	(16.2)
顧客・取引先からのクレーム	329	(8.2)
事故の発生	457	(11.3)
対応できる人員の不足	946	(23.5)
その他	93	(2.3)
特になし	1137	(28.2)
計	4031	(100.0)

ストレスチェックについてお伺いします。

問11 ストレスチェック(心理的な負担の程度を把握するための検査)制度をご存じですか？

	件数	(%)
知っており、既にストレスチェックを実施している	833	(27.9)
内容はだいたい知っているが、ストレスチェックは実施していない	807	(27.0)
聞いたことはあるが、内容についてはよく知らない	821	(27.5)
知らない	483	(16.2)
無回答	40	(1.3)
計	2984	(100.0)

問12 前年度における、貴事業場のストレスチェックの実施状況を教えてください。

(問 11 で「知っており、既にストレスチェックを実施していると回答した 833 件が母数」)

	件数	(%)
100%実施	462	(55.5)
90%実施	122	(14.6)
80%実施	51	(6.1)
70%実施	26	(3.1)
60%実施	21	(2.5)
50%	19	(2.3)
40%	8	(1.0)
30%	10	(1.2)
20%	13	(1.6)
10%	9	(1.1)
0%	11	(1.3)
無回答	81	(9.7)
計	833	(100.0)

問 13 貴事業場ではストレスチェックをどのようにして実施していますか？(複数回答)

	件数	(%)
外部のストレスチェック実施機関に委託している	603	(70.8)
事業場選任の産業医による	146	(17.1)
事業場所属の医師（事業場選任の産業医以外の医師）による	20	(2.3)
その他の方法	83	(9.7)
計	852	(100.0)

問14 現行のストレスチェック制度の問題点は何だと思いますか？（複数回答）

	件数	(%)
検査結果について集団ごとの分析しかできず、「高ストレス者」に対する直接のアプローチができないことから問題点の把握ができない	218	(19.9)
外部のストレスチェック実施機関からの具体的アドバイスがない	126	(11.5)
集団ごとの分析をみても具体的に何をしてもよいかわからない	194	(17.7)
メンタル不調の原因が、業務上のものなのか、あるいはプライベートのことなのかかわからない	419	(38.3)
その他	136	(12.4)
計	1093	(100.0)

問 15 ストレスチェックを実施していない理由を教えてください。(複数回答)

	件数	(%)
制度上まだ義務化になっていないため	423	(38.4)
多忙のため時間がとれない	185	(16.8)
実施方法がわからない	145	(13.2)
実施者（産業医や保健師等）を選任していないため	255	(23.2)
その他	93	(8.4)
計	1101	(100.0)

問 16 今後のメンタルヘルス対策を進めるに当たって希望される支援等がありますか？(複数回答)

	件数	(%)
メンタルヘルス対策に関するセミナーの開催	625	(14.6)
メンタルヘルス対策に関する資料・図書等の情報提供	715	(16.7)
ストレスチェック制度導入に関するセミナーの開催	376	(8.8)
ストレスチェックに関する資料・解説等の情報提供	885	(20.7)
ストレスチェック実施機関の紹介	444	(10.4)
ストレスチェックを既に実施している会社の取組についての紹介	552	(12.9)
事業場におけるメンタルヘルスの実態把握と改善にかかる個別的支援	236	(5.5)
メンタルヘルス対策に関する事業場の体制づくりに関する個別的支援	239	(5.6)
上記の他、希望される支援等をご記入ください。（件数のみ内容省略）	197	(4.6)
計	4269	(100.0)

陸運業のメンタルヘルス対策実態調査委員会設置要綱

(目的)

第1条 本委員会は、陸運業におけるメンタル不調者や高ストレス者等の発生を未然に防止し、もって労働者の心の健康の保持増進を図ることができる環境を形成するため、企業におけるメンタルヘルス対策の取組状況を調査し、好事例を収集するとともに対策の実効性を高める上での問題点等を検証することによって、メンタルヘルス対策の普及に向けた課題等を明らかにすることを目的とする。

(委員の委嘱)

第2条 委員会の委員は、学識経験者、陸運事業者及び関係団体の委員により構成し、協会の会長が委嘱する。

2 委員長は、委員の互選とする。

(委員の任期)

第3条 委員の任期は、委嘱した日から令和8年3月31日までとする。

(オブザーバー)

第4条 委員会は、厚生労働省労働基準局安全衛生部担当官をオブザーバーとして招聘することができる。

(検討事項等)

第5条 委員会は、次のことを行う。

- (1) 陸運業におけるメンタルヘルス対策の取組状況に係る調査に関すること
- (2) (1)の調査結果を踏まえたメンタル不調者や高ストレス者等の発生の未然防止策の普及定着に向けた具体的課題の取りまとめに関すること
- (3) 上記(2)を踏まえた周知啓発用資料の製作に関すること

(事務局)

第6条 委員会の事務局は、技術管理部調査課に置く。

(附則)

この要綱は、令和7年7月1日から施行する。

陸運業におけるメンタルヘルス対策実態調査委員会 委員名簿

【委員】

(学識経験者)

独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所

過労死等防止調査研究センター 統括研究員 (センター長代理) 吉川 徹

独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所

過労死等防止調査研究センター 研究員 茂木 伸之

(企業)

日本通運株式会社 人財戦略部

係長 (労働担当) 山崎 貴洋

佐川急便株式会社

人事部人事労務課 課長 大槻 丈太郎

(業界団体)

公益社団法人 全日本トラック協会

交通・環境部 調査役 吉池 明人

(労働組合)

全日本運輸産業労働組合連合会

運輸労連中央書記次長 今井 瑞希

【オブザーバー】

厚生労働省 労働基準局 安全衛生部 労働衛生課

メンタルヘルス対策・治療と仕事の両立支援推進室

中央労働衛生専門官 加藤 優奈

【事務局】

陸上貨物運送事業労働災害防止協会 総務部長

浅野 茂充

技術管理部次長

井上 健

調査課 課長補佐

木下健太郎

調査課 主任

片岡 由佳

