

# 健全な船内環境づくりについて

---

産業医制度等の陸上の制度や取組みを参考に、労働者の健康管理を行うために必要な医学に関する知識を有する医師等によって、労働者としての船員の健康確保を日常的にサポートする仕組みや、ストレスチェックの実施、長時間労働者の健康状態の把握、面接指導の実施等の過重労働対策を検討すべきではないか。

## 陸上における取組み

### <産業医制度>

○陸上においては、労働者の健康管理を効果的に行うためには医師等の専門家による医学的活動が不可欠であるとして、労働安全衛生法に基づき産業医の選任義務を課している。(労働者数50人以上の事業場ごとに選任義務。労働者数50人未満の事業場においては医師等による健康管理等の努力義務。)

### <ストレスチェック制度>

○平成27年12月以降、事業者による労働者に対するストレスチェックの実施が義務付けられている(労働者数50人未満の事業場は、当分の間、努力義務。)

### <過重労働対策>

○平成20年4月以降、長時間労働者に対する健康状態の把握、本人に対する指導及び結果を踏まえた措置が義務付けられている(全事業者。平成18年4月から平成20年3月までは、労働者数50人以上の事業場のみに義務付け)。

## 船員における現状

○各事業者に対する制度的な仕組みはなく、自主的な取り組みに任されている。また、船内の衛生保持等については衛生管理者等が担っているが、近年問題となっているメンタルヘルスや長時間労働者への対応等については、十分な専門的知見を求める仕組みとなっていない。

○船員は、陸から隔絶された閉鎖空間での職住一体の生活という事情により、人間関係上の問題が陸上より深刻になりやすく、長時間労働の実態も陸上事務所から把握しにくい状態にあり、現に、高ストレス者の割合が高い、生活習慣病等の健康リスクが高い状況にあるため、健康管理のあり方を改善する必要性がより高いと言える。

○しかしながら、内航海運事業者は小規模事業者が多く、管理部門の体制が弱いことに加え、労働者の健康管理に関する知見についても、現時点では十分な蓄積が期待できない状況にある。一方で、船員が置かれる環境の特殊性等について十分な知見を有する医療関係者も、極めて限られているのが現状。

## 今後の方向性(案)

(1) 前述のような内航海運業界の実情や課題を踏まえつつ、陸上の制度・取組みを参考として、以下のように、医学的な見地から労働者としての船員の健康確保をサポートするための仕組みを導入してはどうか。

① 陸上で導入されている産業医制度及びストレスチェック制度について、一定の準備期間を置いたうえで、陸上と同様に、雇用船員50人以上の事業者に対して義務付けるとともに、50人未満の事業者に対しては努力義務を課すこととしてはどうか。  
(なお、陸上におけるストレスチェック制度の運用は、産業保険サービスを提供する外部企業に実施を委託している例も見受けられる。)

② 長時間労働者に対する健康状態の把握等の過重労働対策についても、陸上における取組みに倣い、将来的には全事業者に対して義務付けることを想定しつつ、一定の準備期間を置いたうえで、当面は雇用船員50人以上の事業者に対して義務付けるとともに、50人未満の事業者に対しては努力義務を課すこととしてはどうか。

(2) さらに、上記の仕組みを実効性あるものとするため、以下のような取組みを促進することも必要ではないか。

① 特に雇用船員50人未満の小規模事業者における取組みの促進と実効性確保を目的とした、複数事業者間(内航海運組合、系列等)での連携、協働(例:産業医の共同選任、提携する医療機関等の集約等)

② 船員災害防止協会や全国健康保険協会等が実施する事業の活用促進

③ 船員の健康確保に関して知見の蓄積を有する医療機関等の活用促進

④ 労働者全般の健康確保に関して知見の蓄積を有する陸上専門機関等の活用促進

⑤ 全産業を対象とした小規模事業者等の産業保健活動に対する助成金の活用促進

⑥ 各事業者における取組み状況の発信、周知、横展開(例:会社HP、求人票への記載、表彰制度の活用等)

(3) 上記の取組は、内航船員だけでなく、外航や漁業の分野、派遣船員等を含め、幅広く船員の健康確保をサポートする仕組みとするのが適当ではないか(現行の船員法等においても、船員の安全衛生管理に関する基本的枠組みは共通)。

# 労働者の安全と健康を確保するための施策

	船員	陸上労働者
①基本的対策	<p>○災害防止計画の策定(船員災害防止基本計画及び実施計画)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・船員災害の減少目標、防止に向けた取組等 〔船員災害防止活動の促進に関する法律〕</li> </ul> <p>○安全衛生管理体制の確立</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総括安全衛生担当者の選任 (船員数100人以上の船舶所有者に選任義務)</li> <li>・安全衛生委員会の設置 (船員数50人以上の船舶所有者に設置義務) 〔船員災害防止活動の促進に関する法律〕</li> </ul>	<p>○災害防止計画の策定(労働災害防止計画)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働災害の減少目標、防止に向けた取組等 〔労働安全衛生法〕</li> </ul> <p>○安全衛生管理体制の確立</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総括安全衛生管理者の選任 (労働者数100人以上の事業場ごとに選任義務。業種により、300人又1000人以上から)</li> <li>・安全衛生委員会等の設置(安全委員会、衛生委員会、安全衛生委員会の設置義務あり(労働者数50人以上の事業場ごと等))。</li> <li>・産業医の選任(労働者数50人以上の事業場ごとに選任義務あり。労働者数50人未満の事業場において医師等による健康管理等の努力義務あり)等 〔労働安全衛生法〕</li> </ul>
②安全確保対策	<p>○安全基準、作業基準 等 〔船員労働安全衛生規則〕</p>	<p>○安全基準、作業基準等 〔労働安全衛生規則〕</p>
③職業性疾病予防対策	<p>○有害物に係る個別作業基準 等 〔船員労働安全衛生規則〕</p>	<p>○化学物質管理対策、粉じん障害防止対策の推進 等 〔特定化学物質障害予防規則、じん肺法施行規則〕</p>
④健康確保対策	<p>○船員災害防止計画に基づき自主的な活動を促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタルヘルス</li> <li>・生活習慣病対策 等</li> </ul>	<p>○メンタルヘルス対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスチェック制度実施(労働者数50人未満の事業場は努力義務)</li> </ul> <p>○過重労働対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間労働者に対する医師による面接指導(全事業者)</li> </ul> <p>○健康診断等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一般健康診断の実施(雇入れ時及び定期健康診断(1年以内ごとに1回)の実施義務あり)(全事業者)</li> <li>・健康診断結果などに基づく措置(全事業者) 等 〔労働安全衛生法〕</li> </ul>
海上労働環境の特殊性に由来するもの(離社会性、自己完結性)	<p>○船医、衛生管理者、衛生担当者の選任</p> <p>○乗船時の健康証明</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・船舶所有者は健康証明書を持たない者を船舶に乗り組ませてはならない(雇用中の船員については、健康証明に要する費用は船舶所有者の負担) 〔船員法〕</li> </ul>	—

# 雇用船員50人以上・未満の事業者数及び所属船員数

## 【雇用船員50人以上・未満の事業者数及び所属船員数】

	雇用船員50人以上		雇用船員50人未満		合計	
	事業者数	船員数	事業者数	船員数	事業者数	船員数
内航旅客船	29 (6%)	3,172 (44%)	489 (94%)	4,023 (56%)	518	7,195
内航貨物船	82 (6%)	6,653 (32%)	1,357 (94%)	14,000 (68%)	1,439	20,653
外航旅客船	6 (43%)	852 (83%)	8 (57%)	180 (17%)	14	1,032
外航貨物船	21 (9%)	2,650 (36%)	219 (91%)	4,614 (64%)	240	7,264
漁船	75 (3%)	6,141 (25%)	2,492 (97%)	18,517 (75%)	2,567	24,658
その他	51 (4%)	7,430 (48%)	1,089 (96%)	8,212 (52%)	1,140	15,642
合計	264 (4%)	26,898 (35%)	5,654 (96%)	49,546 (65%)	5,918	76,444

※海事局調べ

# 陸上労働者の健康確保対策等(産業医制度)

## 産業医の選任義務 (安衛則第13条第1項)

	1~49人	50~999人	1000~3000人	3001人以上
産業医の選任義務の別	選任義務なし (医師等による健康管理等の努力義務)	産業医 (嘱託可※)	産業医 (専属)	2人以上の産業医 (専属)

※ただし、有害業務に500人以上の労働者を従事させる事業場においては、専属の産業医の選任が必要。

## 産業医の職務 (安衛則第14条第1項)

次の事項で、医学に関する専門的知識を必要とするもの

- ① 健康診断・その結果に基づく措置
- ② 長時間労働者に対する面接指導・その結果に基づく措置
- ③ ストレスチェック、高ストレス者への面接指導・その結果に基づく措置
- ④ 作業環境の維持管理
- ⑤ 作業管理
- ⑥ 上記以外の労働者の健康管理
- ⑦ 健康教育、健康相談、労働者の健康の保持増進措置
- ⑧ 衛生教育
- ⑨ 労働者の健康障害の原因の調査、再発防止

- ……具体的措置を、産業医以外の他の医師に委ねることができるもの

## 産業医の権能

- ◇ 事業者、総括安全衛生管理者への勧告  
(安衛法第13条第3項、安衛則第14条第3項)
- ◇ 衛生委員会における労働者の健康障害防止対策等の調査審議  
(安衛法第18条)
- ◇ 衛生管理者への指導、助言  
(安衛則第14条第3項)
- ◇ 労働者の健康障害防止のための職場巡視及び現場における緊急的措置の実施  
(安衛則第15条)

《平成29年6月施行》

- ◇ 長時間労働者等に関する情報の把握  
(安衛則第51条の2、第52条の2等)

50人未満の産業医の選任義務のない小規模事業場については、労働者の健康管理等について努力義務が課されている。これに対し、国としても、これらの事業場で健康管理等が促進されるよう必要な援助を行うように努めるものとされている。

○労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)(抄)

第十三条の二 事業者は、前条第一項の事業場〔注：産業医選任義務のある常時50人以上の労働者を使用する事業場〕以外の事業場については、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師その他厚生労働省令で定める者〔注：労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する保健師〕に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければならない。

(国の援助)

第十九条の三 国は、第十三条の二第一項の事業場の労働者の健康の確保に資するため、労働者の健康管理等に関する相談、情報の提供その他の必要な援助を行うように努めるものとする。

### 産業保健総合支援センター

47都道府県に設置

- ・保健師の配置による産業保健活動に関する専用相談窓口
- ・産業保健に関する情報提供・広報等

#### 地域窓口

産保センターの下、監督署単位  
(全国350地区)に設置

### ※労働者50人未満の産業医の選任義務のない小規模事業場への支援

- ・医師等による訪問指導(長時間労働者の面接指導、健康診断結果の意見聴取等)
- ・保健師等産業保健スタッフの派遣(産業保健活動の支援)

注1  
詳細は7頁参照

### (独)労働者健康安全機構(本部)

- ・小規模事業場等の産業保健活動に対する助成金  
(①小規模事業場における医師・保健師の選任、直接健康相談の体制整備、  
②ストレスチェックの実施及び職場環境改善、③心の健康づくり計画の策定など)

注2  
詳細は12頁参照

※上記事業(産保センター及び機構(本部)の事業)は、労災保険制度で、事業主負担の労働保険料の一部で行うもの。  
船舶所有者も利用可能。

# 産業保健活動の取組み支援について(P6注1関係)

事業者における産業保健活動の取組を支援するため、各都道府県に「産業保健総合支援センター」が設置され、各事業場のメンタルヘルス対策のサポートや各種研修等を行っている。

また、産業医の選任義務のない労働者数50人未満の小規模事業場の支援のため、全国350箇所の地域窓口が医師等の訪問指導等を実施している。

加えて、事業者の産業保健活動の取組を支援するために、「小規模事業場産業医活動助成金」、「メンタルヘルス対策関係助成金」等の助成金が用意されている。

※ 船舶所有者も利用可能

企業の  
明るい未来  
のために

働く人の「こころ」と「からだ」の健康を、無料でサポート!

## 産業保健総合支援センターのご案内

産業保健総合支援センター

※各都道府県に1か所

### メンタルヘルス対策

専門スタッフ（産業カウンセラー・社労士等）が事業場に訪問し、メンタルヘルス対策の計画作成やストレスチェック制度の導入・職場環境改善に関する実地相談、管理監督者や若手労働者に対するメンタルヘルス教育などを行っています。

### 治療と仕事の両立支援対策

専門スタッフ（産業カウンセラー・社労士等）が事業場に訪問し、両立支援制度の導入支援、患者（労働者）と企業との個別調整支援などを行っています。

### 研修、相談対応

産業医等の産業保健スタッフや事業者等を対象として、メンタルヘルス対策や、治療と仕事の両立支援をはじめとする産業保健をテーマに研修を行っています。また、窓口・電話・メールでご相談に応じ、解決方法を助言しています。

※労働者数50人未満の小規模事業場を支援する地域窓口（地域産業保健センター）や、産業保健関係助成金もご利用いただけます。詳しくは裏面をご覧ください。

## 事業場の状況に応じた各支援の活用イメージ

さまざまな支援を上手に活用して、産業保健活動に取り組みましょう!

ステップ1

地域産業保健センターを活用して、労働者の健康管理を行いましょ

ステップ2

専門スタッフの訪問指導や助成金を活用して、自主的な取り組みを回りましょ

ステップ3

いろいろな研修に参加して、産業保健に関する理解をさらに深めましょ  
★困ったことがあれば、相談窓口を活用ましょ

### 地域窓口（地域産業保健センター）

※全国350か所

労働者数50人未満の小規模事業場を支援します

医師による面接指導や健康診断実施後の意見聴取

事業場への訪問による健康相談



事業場からの求めに応じて、産業医・保健師が事業場へ訪問して、医師による面接指導<sup>※1</sup>や、健康診断実施後の意見聴取<sup>※2</sup>などの労働安全衛生法で定められた事項の実施のほか、医師または保健師による健康相談<sup>※3</sup>などを行っています。

※1 長時間労働者やストレスチェックにより高ストレスと判断された労働者に対する医師による面接指導  
※2 健康診断で異常所見があった労働者の就業上の措置に関する医師への意見聴取  
※3 健康面の不安やメンタルヘルス不調を感じている労働者に対する医師・保健師による助言・指導

### 産業保健関係助成金

メンタルヘルス対策や、小規模事業場における産業医の選任など、事業者の産業保健活動の取り組みに対して費用の助成を行っています。

《対象》

労働者数50人未満の事業場

《対象》

労働者数50人以上の事業場

心の健康づくり計画助成金（労働者数の制限なし）

職場環境改善計画助成金（労働者数の制限なし）

ストレスチェック助成金

小規模事業場産業医活動助成金



詳しくは、助成金専用ダイヤル ナヤミヨシロウ 0570-783046 まで

「都道府県産業保健総合支援センター」へのご相談は、

サンボヨシロウ 0570-038046 まで



※ 今後、関係団体等に送付・周知依頼をする予定

<参考> 独立行政法人労働者健康安全機構が実施する産業保健活動の取組支援についての御案内

## 船舶所有者の皆様！！

独立行政法人労働者健康安全機構は、事業者における産業保健活動の取組を支援するため、各都道府県に「産業保健総合支援センター」を設置し、各事業場のメンタルヘルス対策のサポートや各種研修等を行っています。

また、産業医の選任義務のない労働者数50人未満の小規模事業場の支援のため、全国350箇所の地域窓口（地域産業保健センター）が医師等の訪問指導等を実施しています。

加えて、事業者の産業保健活動の取組を支援するために、「小規模事業場産業医活動助成金」、「メンタルヘルス対策関係助成金」等の助成金が用意されています。

これらは、船舶所有者の皆様も利用可能となっています。

利用等に関する御相談は、以下の電話番号まで御連絡下さい。

- ・「都道府県産業保健総合支援センター」への御相談は、0570-038046まで
- ・「助成金」に関する御相談は、0570-783046まで

独立行政法人労働者健康安全機構が実施している、上記産業保健事業については、同機構ホームページで確認できます。<https://www.johas.go.jp/>

企業の明るい未来のために 働く人の「こころ」と「からだ」の健康を、無料でサポート!

### 産業保健総合支援センターのご案内

産業保健総合支援センター ※各都道府県に1か所

- メンタルヘルス対策** 専門スタッフ（産業カウンセラー・社労士等）が事業場に訪問し、メンタルヘルス対策の計画作成やストレスチェック制度の導入・職場環境改善に関する実地相談、管理監督者や若手労働者に対するメンタルヘルス教育などを行っています。
- 治療と仕事の両立支援対策** 専門スタッフ（産業カウンセラー・社労士等）が事業場に訪問し、両立支援制度の導入支援、患者（労働者）と企業との個別調整支援などを行っています。
- 研修、相談対応** 産業医等の産業保健スタッフや事業者等を対象として、メンタルヘルス対策や、治療と仕事の両立支援をはじめとする産業保健をテーマに研修を行っています。また、窓口・電話・メールでご相談に応じ、解決方法を助言しています。

※労働者数50人未満の小規模事業場を支援する地域窓口（地域産業保健センター）や、産業保健関係助成金もご利用いただけます。詳しくは裏面をご覧ください。

### 事業場の状況に応じた各支援の活用イメージ

さまざまな支援を上手に活用して、産業保健活動に取り組みましょう！

- ステップ1** 地域産業保健センターを活用して、労働者の健康管理を行いましょ
- ステップ2** 専門スタッフの訪問指導や助成金を活用して、自主的な取り組みを固まら
- ステップ3** いろいろな研修に参加して、産業保健に関する理解をさらに深めましょ  
\*思ったことがあれば、相談窓口を活用しましょ

### 地域窓口（地域産業保健センター） ※全国350か所

労働者数50人未満の小規模事業場を支援します  
医師による面接指導や健康診断実施後の意見聴取  
事業場への訪問による健康相談



事業場からの求めに応じて、産業医・保健師が事業場へ訪問して、医師による面接指導<sup>※1</sup>や、健康診断実施後の意見聴取<sup>※2</sup>などの労働安全衛生法で定められた事項の実施のほか、医師または保健師による健康相談<sup>※3</sup>などを行っています。

### 産業保健関係助成金

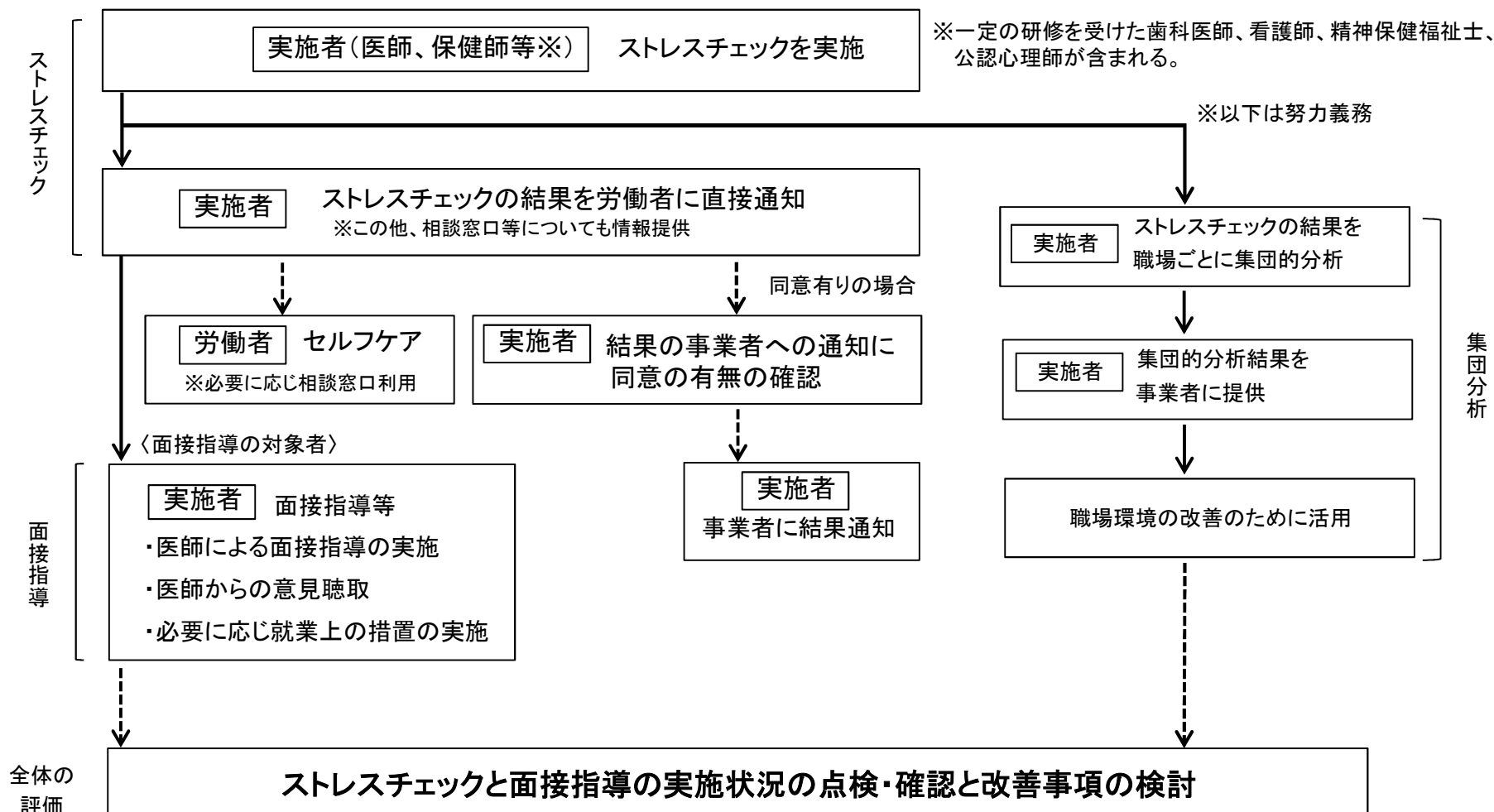
メンタルヘルス対策や、小規模事業場における産業医の選任など、事業者の産業保健活動の取り組みに対して費用の助成を行っています。

対象	対象
労働者数50人未満の事業場	労働者数50人以上の事業場
心の健康づくり計画助成金（労働者数の制限なし）	職場環境改善計画助成金（労働者数の制限なし）
ストレスチェック助成金	小規模事業場産業医活動助成金

詳しくは、助成金専用ダイヤル  0570-783046 まで

「都道府県産業保健総合支援センター」へのご相談は、 0570-038046 まで

労働者のメンタルヘルス不調を未然防止、労働者自身のストレスへの気づきの促進、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげることを目的として、平成27年12月より、常時使用する労働者に対して、1年に一回、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施することが事業者の義務となった（労働者数50人未満の事業場は努力義務）。



# ストレスチェック指針等について

ストレスチェック制度導入に当たり、労働安全衛生法に基づき、ストレスチェック及び面接指導の具体的な実施方法、面接指導の結果に基づき事業者が講ずべき措置等について、指針(「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」)が定められている。

その他、事業者における円滑な実施を促すため、マニュアル等を使った周知・関係者への研修等が行われている。

## <ストレスチェック制度簡単導入マニュアル>

### ストレスチェックって何ですか？

「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票(選択回答)に労働者が記入し、それを集計・分析することで、**自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査**です。

「労働安全衛生法」という法律が改正されて、労働者が50人以上いる事業所では、**2015年12月から、毎年1回、この検査を全ての労働者※に対して実施することが義務付けられました。**

※ 契約期間が1年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の4分の3未満の短時間労働者は義務の対象外です。

#### 質問票のイメージ

	そ	そ	ち	ち
	う	ま	や	が
	だ	あ	が	う
	い	あ	う	う
	ま	あ	う	う
	だ	あ	う	う
	い	あ	う	う
	ま	あ	う	う
	だ	あ	う	う
	い	あ	う	う
<b>あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。</b>				
1. 非常にたくさん仕事しなければならぬ	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
...				
<b>最近1か月のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。</b>				
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4
2. 元気がいっぱい	1	2	3	4
...				
<b>あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。</b>				
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
1. 上司	1	2	3	4
2. 職場の同僚	1	2	3	4
...				

### 何のためにやるのでしょうか？

労働者が自分のストレスの状態を知ること、ストレスをためすぎないように対処したり、ストレスが高い状態の場合は医師の面接を受けて助言をもらったり、会社側に仕事の軽減などの措置を実施してもらったり、職場の改善につなげたりすることで、「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組みです。

### 国が推奨する57項目の質問票 (職業性ストレス簡易調査票)

<b>A</b> あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。 1. 非常にたくさん仕事しなければならぬ 2. 時間内に仕事が処理しきれない 3. 一生懸命かなければならぬ 4. かなり注意を集中する必要がある 5. 高度の知識や技術が必要でむずかしい仕事だ 6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない 7. からの生大変よくなる仕事だ 8. 自分のペースで仕事ができる 9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる 10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる 11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない 12. 私の部署内で意見の違いがある 13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない 14. 私の職場の雰囲気は友好的である 15. 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない 16. 仕事の内容は自分にあっている 17. 働きがいのある仕事だ <b>B</b> 最近1か月のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。 1. 活気がわいてくる 2. 元気がいっぱい 3. 生き生きする 4. 怒りを感じる 5. 内心満足したい 6. イライラしている	7. ひどく疲れた 8. へどへどだ 9. だるい 10. 気がはりつめている 11. 不安だ 12. 落ちない	13. ゆううつだ 14. 何をしても面倒だ 15. 物事に集中できない 16. 気分が晴れない 17. 仕事の手につかない 18. 悲しいと感じる 19. めまいがする 20. 体のふしぎが痛む 21. 頭が重かったり頭痛がする 22. 首筋や肩がこる 23. 腰が痛い 24. 目が疲れる 25. 動作や息切れがする 26. 胃腸の具合が悪い 27. 食欲がない 28. 便秘や下痢をみる 29. よく眠れない
<b>C</b> あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。 次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？ 1. 上司 2. 職場の同僚 3. 配偶者、家族、友人等 あなたの困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？ 4. 上司 5. 職場の同僚 6. 配偶者、家族、友人等 あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？ 7. 上司 8. 職場の同僚 9. 配偶者、家族、友人等		
<b>D</b> 満足度について 1. 仕事に満足だ 2. 家庭生活に満足だ		

【回答例(4段階)】  
 A そうだ/まあそうだ/ややちがう/ちがう  
 B ほとんどなかった/ときどきあった/しばしばあった/ほとんどいつもあった  
 C 非常にかなり/多少/全くない  
 D 満足/まあ満足/やや不満足/不満足

※ストレスチェック指針(平成27年4月15日)より

※ 事業者がストレスチェック制度に用いる調査票の中で推奨モデルが示されている。

### 本人に通知するストレスチェック結果のイメージ

**あなたのストレスプロフィール**

**<評価結果(点数)について>**

項目	評価点(合計)
ストレスの要因に関する項目	○○点
心身のストレス反応に関する項目	○○点
周囲のサポートに関する項目	○○点
合計	○○点

**<あなたのストレスの程度について>**  
 あなたはストレスが高い状態です(高ストレス者に該当します)。

**セルフケアのためのアドバイス**

.....

**<面接指導の要否について>**  
 医師の面接指導を受けていただくことをおすすめします。  
 以下の申請窓口にご連絡下さい。  
 ○○○○(メール: \*\*\*\*@\*\*\*\* 電話: \*\*\*\*-\*\*\*\*)  
 ※面接指導を申し出た場合は、ストレスチェック結果は就業側に提供されます。また、面接指導の結果、必要に応じて就業上の措置が講じられることとなります。  
 ※医師の面接指導ではなく、相談をご希望の方は、下記までご連絡下さい。  
 ○○○○(メール: \*\*\*\*@\*\*\*\* 電話: \*\*\*\*-\*\*\*\*)

## 医師による面接指導制度の趣旨

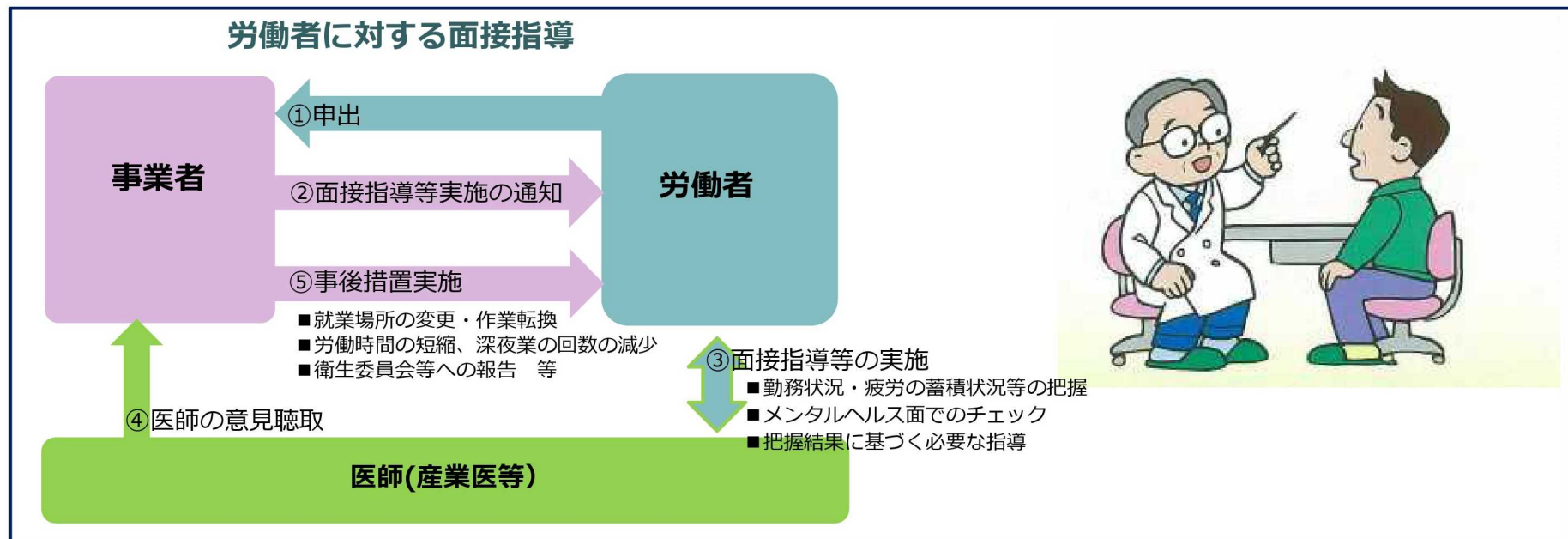
長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じるものです。

## 面接指導の趣旨

問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて必要な指導を行うことをいいます。

## 長時間労働者への面接指導の概要

脳血管疾患及び虚血性心疾患（以下「脳・心臓疾患」という。）の発症時間が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わなければならないこととされています。また、この面接指導の対象とならない労働者についても、脳・心臓疾患発症の予防的観点から、面接指導または面接指導に準じた措置を講ずるように努めましょう。



「小規模事業場産業医活動助成金」、「メンタルヘルス対策関係助成金」では、産業医の選任義務やストレスチェックの実施義務のない小規模事業場が取り組みを実施した際の助成等を行っている。

## 小規模事業場産業医活動助成金

小規模事業場（労働者数50人未満）の事業者の皆さまへ

健康で活力ある職場づくりのために  
**小規模事業場産業医活動助成金**  
 産業医コース・保健師コース  
 直接健康相談環境整備コース  
 が皆さまを応援します！

**小規模事業場**（労働者数50人未満の事業場）では、産業医の要件を備えた医師等※に労働者の健康管理を行わせることが努力義務となっています。  
 ※その他厚生労働省令で定める者：労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する保健師（労働安全衛生規則第15条の2）



### 小規模事業場産業医活動助成金活用のポイント

小規模事業場が産業医等と契約<sup>①</sup>して産業医活動等を実施<sup>②</sup>した場合、助成金（最大60万円）が受けられます

**ポイント① 産業医・保健師と契約しましょう**

産業医・保健師と、産業医（保健師）活動の実施について契約してください。※産業医は平成29年度以降、保健師は平成30年度以降の助成対象です。

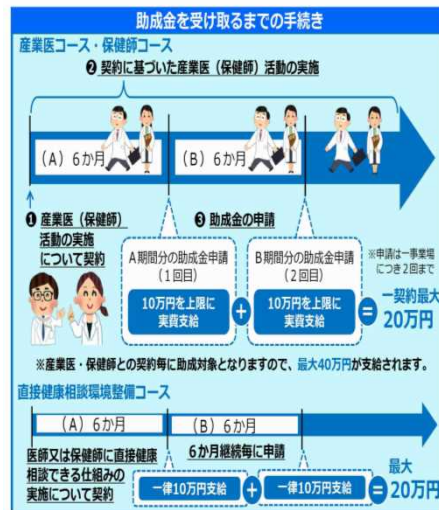
**ポイント② 産業医（保健師）活動を実施しましょう**

活動内容は、事業場のニーズに応じて産業医・保健師と相談し、契約・依頼します。契約した産業医（保健師）活動を実際に実施しましょう。

**ポイント③ 直接健康相談環境整備コースは上乗せ助成**

産業医（保健師）活動は、6か月当たり10万円を上限に2回限り、直接健康相談環境整備コースは6か月連続で10万円を2回限りの助成です。

助成金の仕組み・手続きをくわしく確認 [裏面へ](#)



- 産業医・保健師は、幅広く労働者の健康管理等に関する活動を行います。
- 健康診断結果に関する意見（医師のみ）
  - 職場の選抜
  - 衛生委員会への出席
  - 長時間労働者の面接指導（医師のみ）
  - ストレスチェックの実施及び事後措置
  - 休職・復職面談
  - メンタルヘルス等日常の健康相談
  - 健康講話、健康教育
- 事業場において強化したい分野を選んで、活動を依頼すると良いでしょう。

助成金の詳しい内容は、労働者健康安全機構のホームページでご確認ください。

<https://www.johas.go.jp>



助成金のお問い合わせは、労働者健康安全機構又は最寄りの産業保健総合支援センターでお受けしています。

**0570-783046**

受付時間  
9時～12時  
13時～18時  
(土日祝日を除く)

ナヤミヲシロウ

この助成金は、厚生労働省の産業保健活動総合支援事業の一環として行われています。

## メンタルヘルス対策関係助成金

中小企業・事業者の皆さまへ

イキイキした職場環境づくりを応援します！  
**メンタルヘルス対策関係助成金**

- ① 心の健康づくり計画助成金
- ② ストレスチェック助成金
- ③ 職場環境改善計画助成金

メンタルヘルス対策に取り組むことは、従業員とその家族の幸せを確保するだけでなく、働きやすい職場環境の実現等を通じて企業の生産性向上にもつながります。

助成金を活用してメンタルヘルス対策を始められませんか。

ストレスチェックの集団分析・職場環境改善など、具体的なメンタルヘルス対策の取組は、産業保健総合支援センターの専門家の支援を活用して進めましょう。



### ① 心の健康づくり計画助成金活用のポイント

メンタルヘルス対策促進員の助言・指導を受けて「心の健康づくり計画」を作成・実施<sup>②</sup>した場合、助成金（一律10万円）が受けられます

**ポイント① メンタルヘルス対策促進員の支援を受けましょう**

「メンタルヘルス対策促進員」(※)に、メンタルヘルス対策の取り組み方について、助言・指導を依頼してください。  
 ※産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策の専門スタッフ、活用は無料です。

**ポイント② 心の健康づくり計画を作成・実施しましょう**

メンタルヘルス対策促進員の助言・支援を受けながら「心の健康づくり計画」を作成して、メンタルヘルス対策を実施しましょう。

ストレスチェック助成金、職場環境改善計画助成金 [裏面へ](#)



### ② ストレスチェック助成金 活用のポイント

小規模事業場が医師と契約<sup>①</sup>してストレスチェックを実施<sup>②</sup>した場合、助成金（1人につき500円、面接指導等1回につき最大21,500円）が受けられます

**ポイント① 医師と契約しましょう**

面接指導等の実施について医師と契約してください。

**ポイント② ストレスチェックを実施しましょう**

ストレスチェックを実施し、ストレスの高い従業員には「医師による面接指導」を実施し、健康確保のための意見をもらいましょう。

### ③ 職場環境改善計画助成金 活用のポイント

ストレスチェックの集団分析<sup>①</sup>の結果を活用して、「職場環境改善計画」を作成し、実施<sup>②</sup>した場合、助成金（最大10万円）が受けられます

**ポイント① ストレスチェック結果の集団分析を行いましょう**

ストレスチェックを実施し、その結果について、職場単位の「集団分析」を行いましょう。

**ポイント② 職場環境改善計画を作成・実施しましょう**

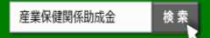
専門家(※1)又はメンタルヘルス対策促進員(※2)の助言・指導に基づき、集団分析の結果を活用した「職場環境改善計画」を作成し、実施しましょう。

※1 産業医等の医師、保健師、看護師、精神保健福祉士 等

※2 産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策の専門スタッフ。活用は無料です。

助成金の詳しい内容は、労働者健康安全機構のホームページでご確認ください。

<https://www.johas.go.jp>



助成金のお問い合わせは、労働者健康安全機構又は最寄りの産業保健総合支援センターでお受けしています。

**0570-783046**

受付時間  
9時～12時  
13時～18時  
(土日祝日を除く)

ナヤミヲシロウ

この助成金は、厚生労働省の産業保健活動総合支援事業の一環として行われています。

## 方向性II. 情報通信技術の活用による船内健康確保の実現

近年進歩が著しい情報通信技術の活用により、陸から隔絶された船内を少しでも陸上事業場と同等の環境に近づけ、方向性Iで取り上げた施策等の実効性を確保することが出来ないか。

### 陸上における取組み

- 心身の不調時における医療機関等へのアクセスが容易であり、また、産業医等による労働者の健康状態の把握や面接指導の実施等も比較的容易である。
- さらに近年、情報通信技術を用いたオンライン診療(遠隔診療)についても、現場からの要請の高まりを受け、活用の幅が広がっている(厚生労働省を中心に各種ルールを設定。)

### 船員における現状

- 船内における無線を活用した医療支援として「無線医療助言事業」等が存在するが、活用の場面が、航海中の船内で急病人や怪我人が発生した場合に限られている。また、陸上事務所の管理部門等から一定の頻度で訪船が行われているものの、船員の健康状態を適時的確に把握することは容易ではないのが現状。
- 陸上事業場と同レベルとは言えないものの、技術の進歩や各事業者の努力等により、船内における通信環境は近年向上してきている。

### 今後の方向性(案)

- 方向性Iで取り上げた産業医等による船員の健康状態の把握や面接指導の実施等については、情報通信技術を活用することで、陸から隔絶された船内においても実効性を確保することが可能になると考えられるため、このためのシステム構築に向けた検討を進めるべきではないか。  
(診断等の医師の医学的判断を伴わない「遠隔健康医療相談」については、特段の制約なく行うことが可能と整理されている。また陸上では、過重労働対策等における面接指導を情報通信機器を用いて行うことが認められており、その際の留意事項が発出されている。)
- こうした「遠隔健康管理システム」が実用化され、普及が可能となった段階で、将来的な導入の義務付けを検討することが適当ではないか。
- また、船内で急病人が発生した場合等の緊急時の対応についても、現在の「無線医療助言事業」をさらに発展させ、リアルタイム映像を受送信する仕組みの構築、普及に向けた検討を進めるべきではないか。

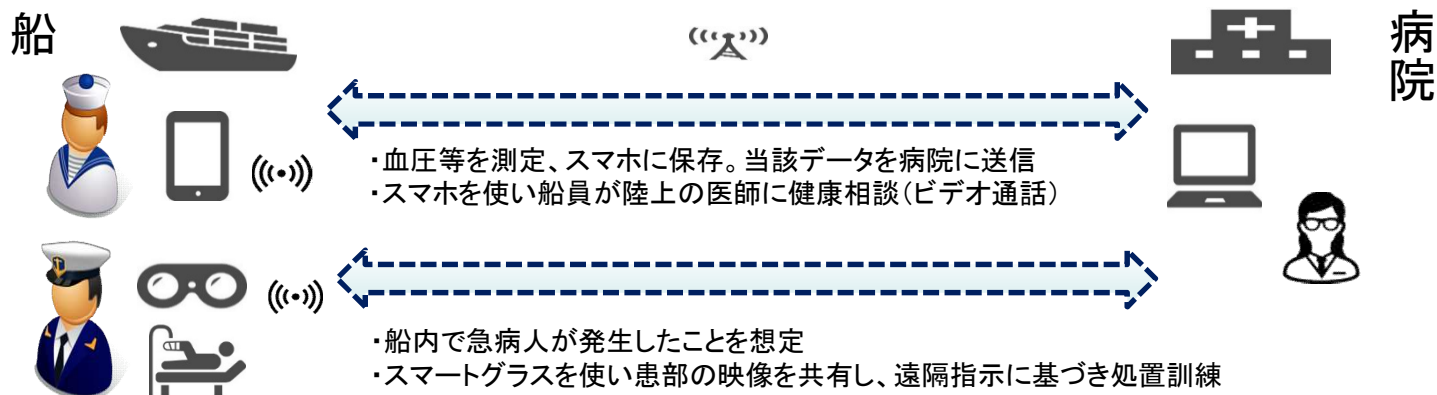
## <現状>

- 航海中の労働環境は限られた空間の中で職住一体生活となり、陸上労働者以上の負荷がかかる。
- 陸上から離脱されているので医療機関を自由に受診したり、健康相談をすることはできない。
- 航海中の船内で急病人や怪我人が発生した場合「無線医療助言事業」を利用するが、医療の専門家ではない衛生担当者が、傷病者の症状を電子メールや電話で適確に陸上の医師に報告することは負担である。

## ICT技術を活用した遠隔健康管理システムの試行

### ○実施日、場所、対応者

- ・第1回目 平成31年3月8日、第2回目 平成31年3月12日
- ・第1回目 君津港に停泊中の君津丸(協同商船の運航管理船10,741トン)⇔横浜掖济会病院
- ・第2回目 須崎沖約10キロの海域を航行中の君津丸⇔横浜掖济会病院
- ・対応者: 君津丸船員6名、横浜掖济会病院医師1名



○ 健康相談(船側)  
船員がスマホを使って会話している様子



## ○実施状況

### <健康相談>

- ・概ねスムーズに会話ができた。時々、不具合(画像や音声の途切れ、特定のキャリア(携帯電話の通信サービスを提供している会社)での通話不能)が生じることもあり、要因分析が必要。

### <緊急時対応訓練>

- ・通信状況が悪いエリアでは不具合が生じた為、要因分析が必要。

## ○参加した船員からの声

- ・船員は海上で働いており、病院に通いにくいいため、遠隔健康管理は、通信状況が改善されれば有益なものになる。
- ・スマートグラスの使用は、自分の見ているものを言葉にできなくても医師に伝えられる点が有意義である。
- ・今回の通信状況を見ると、確実に、健康相談を予定した日時に行えるか、緊急時にスマートグラスを使えるか分からない点もあり、船内通信環境、通信のタイミング(航行エリア)等の工夫が必要。

○ 健康相談(病院側)  
医師がタブレットを使って会話している様子



## <課題>

通信環境、事業者の理解、費用負担、健康相談の担い手(医師、保健師等)の確保等の検討

○ 緊急時対応訓練(船側)  
医師の遠隔指示で喉の状態を確認している様子



○ 緊急時対応訓練(病院側)  
医師が患者役の船員の腹部を押してみるよう指示している様子





「オンライン診療の適切な実施に関する指針」(平成30年3月厚生労働省)によれば、遠隔医療は、①オンライン診療、②オンライン受診勧奨、③遠隔健康医療相談に分類される。①、②については、診断等の医学的判断を含むため、様々な事項を定めた同指針の適用があるが、③遠隔健康医療相談については、一般的な情報の提供に留まり、診断等の医師の医学的判断を伴わないため、同指針の適用はない。

## 2. 本指針の適用範囲

情報通信機器を通じて行う遠隔医療のうち、医師－患者間において行われるもの

	定義	本指針の適用
診断等の医学的判断を含む	オンライン診療 診断や処方等の診療行為をリアルタイムで行う行為	全面適用
	オンライン受診勧奨 医療機関への受診勧奨をリアルタイムで行う行為	一部適用
一般的な情報提供	遠隔健康医療相談 一般的な情報の提供に留まり、診断等の医師の医学的判断を伴わない行為	適用なし

### ○オンライン診療

遠隔医療のうち、医師－患者間において、情報通信機器を通して、患者の診察及び診断を行い診断結果の伝達や処方等の診療行為を、リアルタイムにより行う行為。

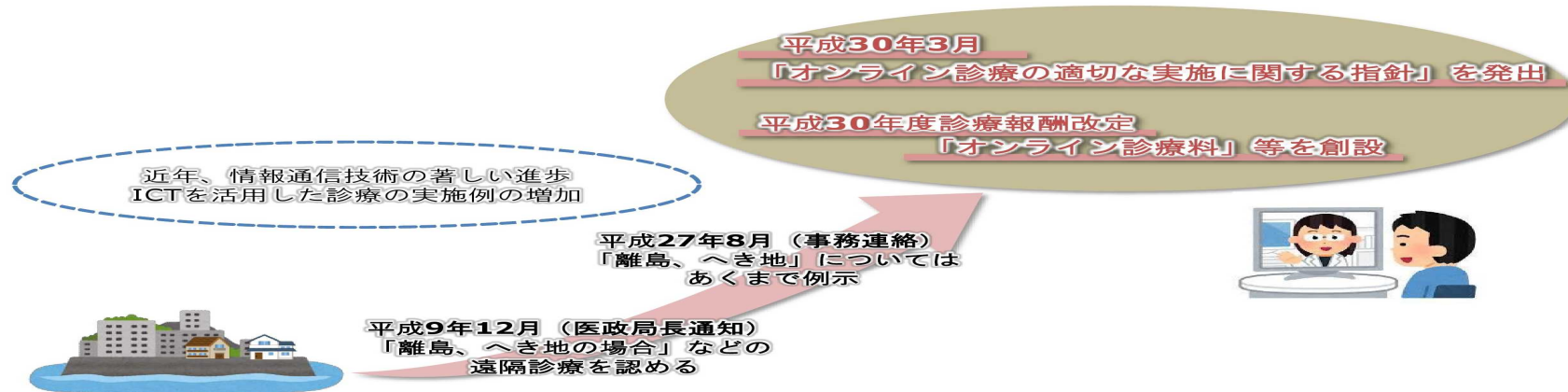
### ○オンライン受診勧奨

遠隔医療のうち、医師－患者間において、情報通信機器を通して患者の診察を行い、医療機関への受診勧奨をリアルタイムにより行う行為であり、患者からの症状の訴えや、問診などの心身の状態の情報収集に基づき、疑われる疾患等を判断して、受診すべき適切な診療科を選択するなど、患者個人の心身の状態に応じた必要な最低限の医学的判断を伴う受診勧奨。具体的な疾患名を挙げて、これに罹患している旨を伝達すること、一般用医薬品の具体的な使用を指示すること、処方等を行うことなどはオンライン診療に分類されるため、これらの行為はオンライン受診勧奨により行ってはならない。なお、社会通念上明らかに医療機関を受診するほどではない症状の者に対して経過観察や非受診の指示を行うような場合や、患者の個別的な状態に応じた医学的な判断を伴わない一般的な受診勧奨については遠隔健康医療相談として実施することができる。

### ○遠隔健康医療相談

遠隔医療のうち、医師又は医師以外の者－相談者間において、情報通信機器を活用して得られた情報のやりとりを行うが、一般的な医学的な情報の提供や、一般的な受診勧奨に留まり、相談者の個別的な状態を踏まえた疾患の罹患可能性の提示・診断等の医学的判断を伴わない行為

- オンライン診療(遠隔診療)は、対面診療の補完として、離島やへき地の患者など限定的に行われることが想定されていたため、日常的に行うものについては、これまで、明確な基準やルール、特化した診療報酬がなかった。
- 近年の情報通信技術等の著しい進歩により、オンライン診療に対する現場の要請が高まってきたことに伴い、平成30年3月に「オンライン診療の適切な実施に関する指針」を发出、平成30年度診療報酬改定において「オンライン診療料」等を創設。



## 基本的考え方

- 診療は、医師又は歯科医師と患者が直接対面して行われることが基本。
- 遠隔診療は、あくまで直接の対面診療の補完であるが、直接の対面診療に代替し得る程度の患者の心身の状況に関する有用な情報が得られる場合、遠隔診療は直ちに医師法第20条等に抵触しない。

<参考> 医師法(昭和23年法律第201号)第20条

医師は、自ら診察しないで治療をし、若しくは診断書若しくは処方せんを交付し、自ら出産に立ち会わないで出生証明書若しくは死産証書を交付し、又は自ら検案をしないで検案書を交付してはならない。但し、診療中の患者が受診後24時間以内に死亡した場合に交付する死亡診断書については、この限りでない。

## オンライン診療の適切な実施に関する指針(平成30年3月)(抜粋)

### IV オンライン診療の実施に当たっての基本理念

#### ii 医師の責任

オンライン診療により医師が行う診療行為の責任については、原則として当該医師が責任を負う。このため、医師はオンライン診療で十分な情報を得られているか、その情報で適切な診断ができるか等について、慎重に判断し、オンライン診療による診療が適切でない場合には、速やかにオンライン診療を中断し、対面による診療に切り替えることが求められる。

#### iii 医療の質の確認及び患者安全の確保

[略]また、患者の急変などの緊急時等で、オンライン診療の実施が適切でない状況になった場合においても、患者の安全が確保されるよう、医師は、必要な体制を確保しなければならない。

**いわゆる長時間労働者に対する面接指導及びいわゆるストレスチェック制度における面接指導をテレビ電話等の情報通信機器を用いて遠隔で実施する場合に関し、厚生労働省から通達が発出されている。同通達において、「面接指導を行う医師と労働者とが相互に表情、顔色、声、しぐさ等を確認できるものであって、映像と音声の送受信が常時安定しかつ円滑であること。なお、映像を伴わない電話による面接指導の実施は認められない。」等の留意事項が示されている。**

## 情報通信機器を用いた面接指導の実施について

出典：情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について（平成27年9月15日付け基発0915第5号）

（注）以下の考え方と留意事項は、労働安全衛生法第66条の8第1項の規定に基づく医師による面接指導（いわゆる長時間労働者に対する面接指導）及び同法第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導（いわゆるストレスチェック制度における面接指導）をテレビ電話等の情報通信機器を用いて遠隔で実施する場合に関するものです。

### 1 基本的な考え方

法第66条の8第1項において、面接指導は「問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うこと」とされており、医師が労働者と面接し、労働者とのやりとりやその様子（表情、しぐさ、話し方、声色等）から労働者の疲労の状況やストレスの状況その他の心身の状況を把握するとともに、把握した情報を元に必要な指導や就業上の措置に関する判断を行うものであるため、労働者の様子を把握し、円滑にやりとりを行うことができるよう、原則として直接対面によって行うことが望ましい。

一方、情報通信機器を用いて面接指導を行った場合も、労働者の心身の状況を把握し、必要な指導を行うことができる状況で実施するのであれば、直ちに法違反となるものではない。

ただし、情報通信機器を用いて面接指導を行う場合には、労働者の心身の状況の確認や必要な指導が適切に行われるようにするため、以下2に掲げる事項に留意する必要がある。

### 2 情報通信機器を用いた面接指導の実施に係る留意事項

（1）面接指導を実施する医師が、以下のいずれかの場合に該当すること。なお、以下のいずれの場合においても、事業者は、面接指導を実施する医師に対し、面接指導を受ける労働者に関する労働時間等の勤務の状況及び作業環境等に関する情報を提供しなければならないこと。

- ① 面接指導を実施する医師が、対象労働者が所属する事業場の産業医である場合。
- ② 面接指導を実施する医師が、契約（雇用契約を含む）により、少なくとも過去1年以上の期間にわたって、対象労働者が所属する事業場の労働者の日常的な健康管理に関する業務を担当している場合。
- ③ 面接指導を実施する医師が、過去1年以内に、対象労働者が所属する事業場を巡視したことがある場合。

④ 面接指導を実施する医師が、過去1年以内に、当該労働者に直接対面により指導等を実施したことがある場合。

（2）面接指導に用いる情報通信機器が、以下の全ての要件を満たすこと。

- ① 面接指導を行う医師と労働者とが相互に表情、顔色、声、しぐさ等を確認できるものであって、映像と音声の送受信が常時安定しかつ円滑であること。なお、映像を伴わない電話による面接指導の実施は認められない。
- ② 情報セキュリティ（外部への情報漏洩の防止や外部からの不正アクセスの防止）が確保されること。
- ③ 労働者が面接指導を受ける際の情報通信機器の操作が、複雑、難解なものでなく、容易に利用できること。

（3）情報通信機器を用いた面接指導の実施方法等について、以下のいずれの要件も満たすこと。

- ① 情報通信機器を用いた面接指導の実施方法について、衛生委員会等で調査審議を行った上で、事前に労働者に周知していること。
  - ② 情報通信機器を用いて実施する場合は、面接指導の内容が第三者に知られることがないような環境を整備するなど、労働者のプライバシーに配慮していること。
- （4）情報通信機器を用いた面接指導において、医師が緊急に対応すべき徴候等を把握した場合に、労働者が面接指導を受けている事業場その他の場所の近隣の医師等と連携して対応したり、その事業場にいる産業保健スタッフが対応する等の緊急時対応体制が整備されていること。

## 方向性Ⅲ. 内航船員の特殊性を踏まえたメンタルヘルス対策のあり方

内航船員の特殊性を踏まえた、講習内容の検討や相談窓口の設置等のメンタルヘルス対策が必要ではないか。

### 陸上における取組み

- 一般向けに、厚生労働省のHPにおいて、パワーハラスメント対策導入マニュアルが公開されているほか、オンライン研修講座が設けられている。また、公益財団法人等の主催で企業等のハラスメント担当者向けの研修が開催されている。
- 厚生労働省等により、労働者一般を対象とした電話相談窓口が設置されているほか、個別産業においてもメンタルヘルス対策として相談窓口の設置等の事例がある。

### 船員における現状

- 船員に関しては、「船という閉鎖空間で起きている問題は、陸上での把握が非常に難しい」「危険と隣り合わせである船上では、大きな声で注意しなければならない場面もある」「職住を共にし、トラブルがあっても逃げ場がない」「厳格な船内規律が求められている」等の特殊な事情がある。
- 特に新人船員について、「仕事は怒られて覚えるもの、という考えは古い」「年長者が若年者に横暴に当たりすぎる場面も見られる」等の声もあり、年長者の若年者とのコミュニケーションのあり方が若年者の離職の一因になっていると考えられる。

### 今後の方向性(案)

- 若年者の離職を防ぐためにも、一般向けの事業の活用に加え、
  - ・船員の置かれている環境の特殊性や実態を踏まえた、効果的なメンタルヘルス講習の実施
  - ・船員用(家族を含む)の電話・メール等による相談窓口の設置
  - ・若年者の傾向を踏まえた指導のあり方、実効性あるメンター制度の導入
 等について検討し、事業者の陸上管理部門、船長等の現場での上職をはじめ、内航海運業界全体の意識改革を促していくことが必要ではないか。

## 背景

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性活躍の推進のための行動計画の策定等の義務の対象拡大のほか、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等が図られることとなる。

## 改正法の概要

※陸上労働者については厚生労働省、船員については国土交通省が事務を行う。

### I. パワーハラスメント防止対策の法制化

(1)雇用管理上の措置(現行の各種ハラスメント防止の措置義務と同様)

○ 事業主に対してパワーハラスメントの防止のための雇用管理上の措置(※1)を講じることを義務付け(※2)

※1 社内方針の明確化と周知・啓発、苦情などに対する相談体制の整備、被害を受けた労働者へのケアや再発防止等

※2 中小事業主に対しては、円滑な施行に向けて配慮

(2)指針の策定

○ 指針で「3つの要素の具体的内容」、「パワハラに該当する/しない行為例」、「適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たらないこと」などを明確化

### ※パワハラ定義

パワーハラスメントとは、以下の①～③を全て満たすものとして法律に規定。

①優越的な関係を背景とした

②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により

③就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)

### II. セクシュアルハラスメント対策等の実効性の向上

(1)事業主・労働者の責務(パワハラ・妊娠、出産、育児介護休業等に関するハラスメントも同様の対応)

○ セクハラは行ってはならないものであり、**事業主・労働者の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるという趣旨の規定を設ける。

(2)事業主に相談した労働者に対する不利益取扱いの禁止(パワハラ・妊娠、出産、育児介護休業等に関するハラスメントも同様の対応)

○ 労働者が相談等を行うことに躊躇することがないよう、**労働者がセクハラに関して事業主に相談したことを理由とした不利益取扱いを禁止**する。

(3)自社の労働者等が他社の労働者にセクハラを行った場合の協力対応

○ 事業主に対し、他社から雇用管理上の措置の実施(事実確認等)に関して必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を設ける。

※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化する。

※ I. (1)及び II. (2)に係る義務違反には、厚労大臣/国交大臣による助言・指導・勧告のほか、勧告に従わない場合は企業名の公表が行われうる。

## 施行期日

公布日(令和元年6月5日)から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日(I. (1)について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日まで努力義務)

# 労働者を対象とした相談窓口の例について

## ◎全産業を対象とした相談窓口

### 【厚生労働省：働く人の「こころの耳電話相談」】

労働者やその家族、企業の人事労務担当者が対象となっており、メンタルヘルスの不調、過重労働による健康障害等について電話で相談することができる。

#### ○受付時間

月・火・・・17～22時

土・日・・・10～16時（祝日・年末年始除く）



【出典：厚生労働省ホームページ「こころの耳 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト」→<http://kokoro.mhlw.go.jp/>】

### 【一般社団法人日本産業カウンセラー協会：「働く人の悩みホットライン」】

労働者から、職場、暮らし、家族、将来設計など、働くうえでのさまざまな悩みについて相談することができる。

#### 働く人の悩みホットライン

ホーム > 相談・カウンセリング > 働く人の悩みホットライン

相談・カウンセリング	無料電話相談 働く人の悩みホットライン
▶ 全国相談室一覧	☎ 03-5772-2183
▶ 働く人の悩みホットライン	開設時間：月曜日～土曜日 午後3時～午後8時（祝日・年末年始除く） 相談料：無料（通話料金は相談者負担） 相談時間：一人1回30分以内 相談内容：職場、暮らし、家族、将来設計など、働くうえでのさまざまな悩み

※この電話相談窓口では、病名の診断や治療方法の提示、現在受けている薬量の是非の判断など、医療行為にあたる内容、並びに法律、税務等専門的知識を有する相談は、対応できませんので、ご了承ください。

【出典：日本産業カウンセラー協会ホームページ  
→<https://www.counselor.or.jp/consultation/tabid/298/Default.aspx>】

## ◎個別産業の事例

### 【教員のメンタルヘルス対策】

こころの病の予防や早期自覚、早期対処を目的とした精神保健相談等の取組を実施。

～東京都教育委員会の取組～

#### ①精神保健相談（電話・面接）

精神保健全般について、臨床心理士が電話相談に対応。

東京都教職員健康相談員（精神科医）の面談相談もあり。

～公立学校共済組合の取組～

#### ①電話・メンタルヘルス相談

臨床心理士がカウンセリングを実施

#### ②教職員電話健康相談24

健康に関する悩みや相談に、保健師等が24時間、年中無休で対応。

【出典：東京都教育委員会ホームページ

→<http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/staff/welfare/consulting.html>】

### 【東京都トラック協会のメンタルヘルス対策】

協会の会員事業者に勤務する社員と家族を対象に、“からだ”と“こころ”の電話相談窓口を設置している。

#### ○受付時間

からだの相談窓口・・・24時間365日年中無休

こころの相談窓口・・・平日9～21時、土曜日10～18時

#### ○相談員

保健師・助産師・看護師を中心とした相談員が対応

#### ○その他

医師との直接相談が必要な場合は、相談者・医師・相談員による3者通話も実施。

【出典：東京都トラック協会ホームページ

→<https://www.totokyo.or.jp/private/kenkousoudan.html>】

船員保険では加入者の健康づくりを支援する取組みの一つとして、船舶所有者や船員が参加する研修会等に講師を派遣し、生活習慣病や職場・家庭における健康づくりに関する事業(出前健康講座)を行っており、平成29年度に「メンタルヘルス講座」(無料)が新たに追加された。

<全国健康保険協会船員保険部資料抜粋>

## 講座の内容

**NEW!**  
メンタルヘルス

メタボリック  
シンドローム

生活習慣病

昨年開催した講座(例)

- ◆予防も発病もあなた次第!生活習慣病~日々の食生活改善から~
  - ◆クイズで納得!高血圧・糖尿病・脂質異常症!等
- ※各講座について、ご要望に応じてカスタマイズが可能です。

## お申し込み方法等

お申し込みは船員保険部船員保険管理グループで承っております。

開催のご希望がございましたら、まずは電話(03-6862-3060)にてご連絡ください。日程等について確認させていただいた後、申込書をお送りします。

※準備の都合等もございますので、開催希望日の1か月程度前までにお申し込みください。なお、講師の都合等により、希望日に開催できない場合がございます。ご承知おきください。

# ハラスメント対応の教材等の事例

## 【ポータルサイト あかるい職場応援団(厚生労働省)】

(出典:厚生労働省HP <https://no-pawahara.mhlw.go.jp/>)



- ・労働者や人事・総務部門などのハラスメント対策担当者に向けてパワーハラに関する情報を発信
- ・相談者への対応や事実確認の方法、とるべき措置等を解説
- ・パワーハラ関係資料(社内研修用資料等)の掲載



- ・パワーハラスメントの事例をドラマ形式で解説
- ・事業者が講ずべき措置について具体的に解説
- ・確認テストをオンラインで受けることができ、全問正解した修了者には受講証明書が交付される

## 【コンサルティング・企業内研修】

(出典:株式会社東京リーガルマインド  
<http://partner.lec-jp.com/ti/harassment/>)

- ・専門家によるコンサルティングの実施(ヒヤリング、企業の取組状況に応じたハラスメント対策の提案等)
- ・講師派遣による企業内研修の実施

## 【企業等のハラスメント担当者向け研修

(東京海上日動リスクコンサルティング株式会社)

(出典:東京海上日動リスクコンサルティング株式会社  
<http://www.tokiorisk.co.jp/service/harassment/>)

- ・ハラスメントの予防・解決に向けた具体的な取組を紹介
- ・グループワークにおいて、相談対応時に求められるスキルを習得



## 【YouTubeにおける啓発番組(厚生労働省)】

(出典:厚生労働省 YouTube MHLW channel)

- ・ハラスメントの事例をドラマ形式で解説
- ・事業者が講ずべき措置について具体的に解説



セクシュアルハラスメントの防止



マタニティハラスメントの防止



現在、乗船時の健康証明として実施されている健康診断の実施や受診について、労働安全衛生確保の一環として位置付けることを検討すべきではないか。

## 陸上における取組み

- 陸上の一般健康診断は、常時使用する労働者について、その健康状態を把握し、労働時間の短縮、作業転換等の事後措置を行い、脳・心臓疾患の発症の防止、生活習慣病等の増悪防止を図ることなどを目的として、事業者には健康診断の実施義務が、労働者には受診義務が課されている。
- 事業者は、必要に応じ、産業医等の医師等に労働者の健康保持に必要な措置について意見聴取し、当該意見を勘案し、労働者に対して就業制限等の措置を行うものとされている。

## 船員における現状

- 船員の健康証明制度は、船員労働の適否(海上勤務に適さない、悪化の恐れ、他の者の健康を害する恐れ等)を判断する乗船時の健康証明であり、船舶所有者は、健康証明書を持たない者を船舶に乗り組ませてはならないこととされている(雇用中の船員については、健康証明に要する費用は船舶所有者の負担)。
- 現状、事業者に対して労働者の健康診断の実施義務や、労働者の健康データの保存、必要に応じた就業制限等の措置義務はない。

## 今後の方向性(案)

- 船員についても、陸上労働者と同様に労働者としての保護が図られるためには、事業者が行う労働安全衛生確保の一環として(すなわち、事業者＝第一義的な責任を有する当事者として)健康診断の実施を位置付け、事業者が船員の健康状態を把握し、適切に労働者の健康管理が行われる仕組みとすべきではないか。
- 事業者のみならず、船員自身も、自らの健康に関する意識を高め、事業者の取組みに協力する等の姿勢が求められることを明確にすべきではないか。

使用者(雇用主)は、労働契約に伴い、労働者(船員も含まれる。)に対し、いわゆる安全配慮義務を負っている(労働契約法第5条)。

○労働契約法(平成十九年法律第百二十八号)(抄)  
(労働者の安全への配慮)

第五条 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

### 安全配慮義務(労働契約法5条)

#### (1)趣旨

いわゆる安全配慮義務は、判例により確立された法理であり、民間企業の労働契約関係においては、労働者が、労務提供のために設置する場所、設備もしくは器具等を使用し、または使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命・身体を危険から保護するように配慮すべき義務と定義されている。本条は、この判例法理を明文化したものであり、裁判規範としての性格をもつ。なお、本条によれば、安全配慮義務の主体となるのは労働契約法2条にいう使用者(雇用主)である。

#### (2)内容

安全配慮義務の内容は、個々の事案に応じて定まるものであり、労働契約法も、特定の措置を講ずることをあらかじめ求めるものではない。これまでの裁判例を整理すると、安全配慮義務の内容は、①労働者の利用する物的施設・機械等を整備する義務、②安全等を確保するための人的管理を適切に行う義務に分かれ、②はさらに、危険作業を行うための十分な資格・経験をもつ労働者を配置する義務、安全教育を行う義務、あるいは危険を回避するための適切な注意や作業管理を行う義務などに分かれる(内容の具体化にあたっては、労働安全衛生法やそれに基づく諸規則も参考になる)。また、近年では、いわゆる過労死事案などにおいて、労働者への「健康配慮義務」が問題になっているが、本条のいう「生命、身体等の安全」についての配慮には、健康についての配慮も含まれると解される。

出典:荒木尚志、菅野和夫、山川隆一「詳説労働契約法」[第2版]2014

## ＜参考＞ 労安衛法、船災防法における事業者の責務等について

労働安全衛生法においては、事業者や労働者の責務が定められている(第3条・第4条)。同様に、船員災害防止活動の促進に関する法律においても、船舶所有者や船員の責務が定められている(第3条・第4条)。 ※ 労安衛法は船員に適用なし。船災防法は船員に適用あり。

○労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)(抄)  
(事業者等の責務)

第三条 事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて 職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。

2 機械、器具その他の設備を設計し、製造し、若しくは輸入する者、原材料を製造し、若しくは輸入する者又は建設物を建設し、若しくは設計する者は、これらの物の設計、製造、輸入又は建設に際して、これらの物が使用されることによる労働災害の発生の防止に資するように努めなければならない。

3 建設工事の注文者等仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、工期等について、安全で衛生的な作業の遂行をそこなうおそれのある条件を附さないように配慮しなければならない。

第四条 労働者は、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するように努めなければならない。

### 労働安全衛生法

#### ○第3条の趣旨

**事業者の責務について、宣明したものである。**

#### ○第4条の趣旨

**事業者の災害防止措置が最も重要であることは当然のことであるが、職場の安全衛生というものは、その性質上労働者自身も積極的に守るべきところはしっかり守るという姿勢がなければ万全とはいえない。**

出典：労務行政「労働安全衛生法」

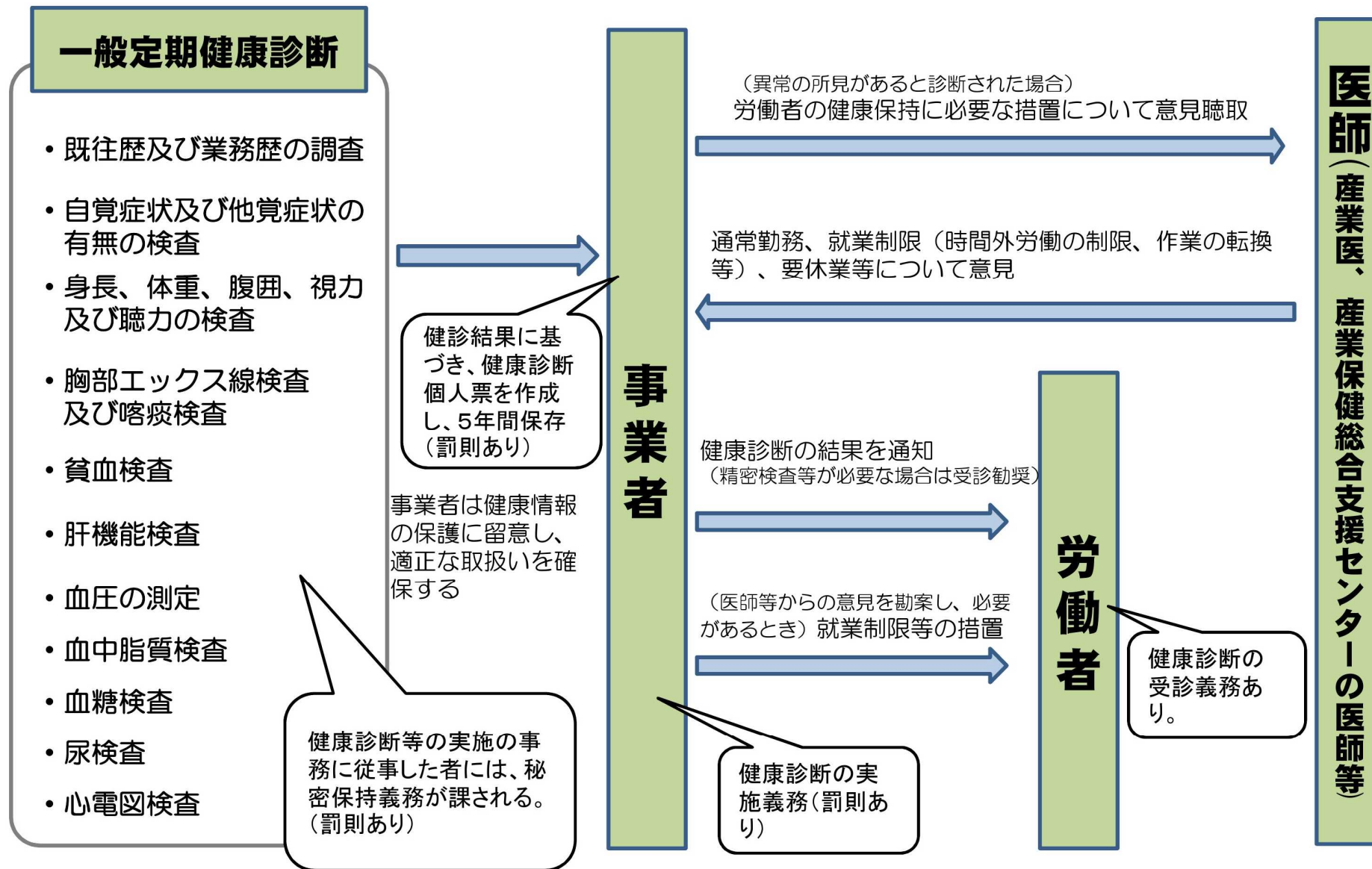
○船員災害防止活動の促進に関する法律(昭和42年法律第61号)(抄)  
(船舶所有者の責務)

第三条 船舶所有者は、単に船員法その他船員の安全及び衛生に関する法令の規定を守るだけでなく、船員災害の防止のための自主的な活動を推進することにより、船内における快適な作業環境及び居住環境の実現並びに船員の労働条件の改善を通じて船員の安全と健康を確保するように努めなければならない。また、船舶所有者は、国が実施する船員災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。

(船員の責務)

第四条 船員は、船員災害を防止するため必要な事項を守るほか、船舶所有者その他の関係者が実施する船員災害の防止に関する措置に協力するように努めなければならない。

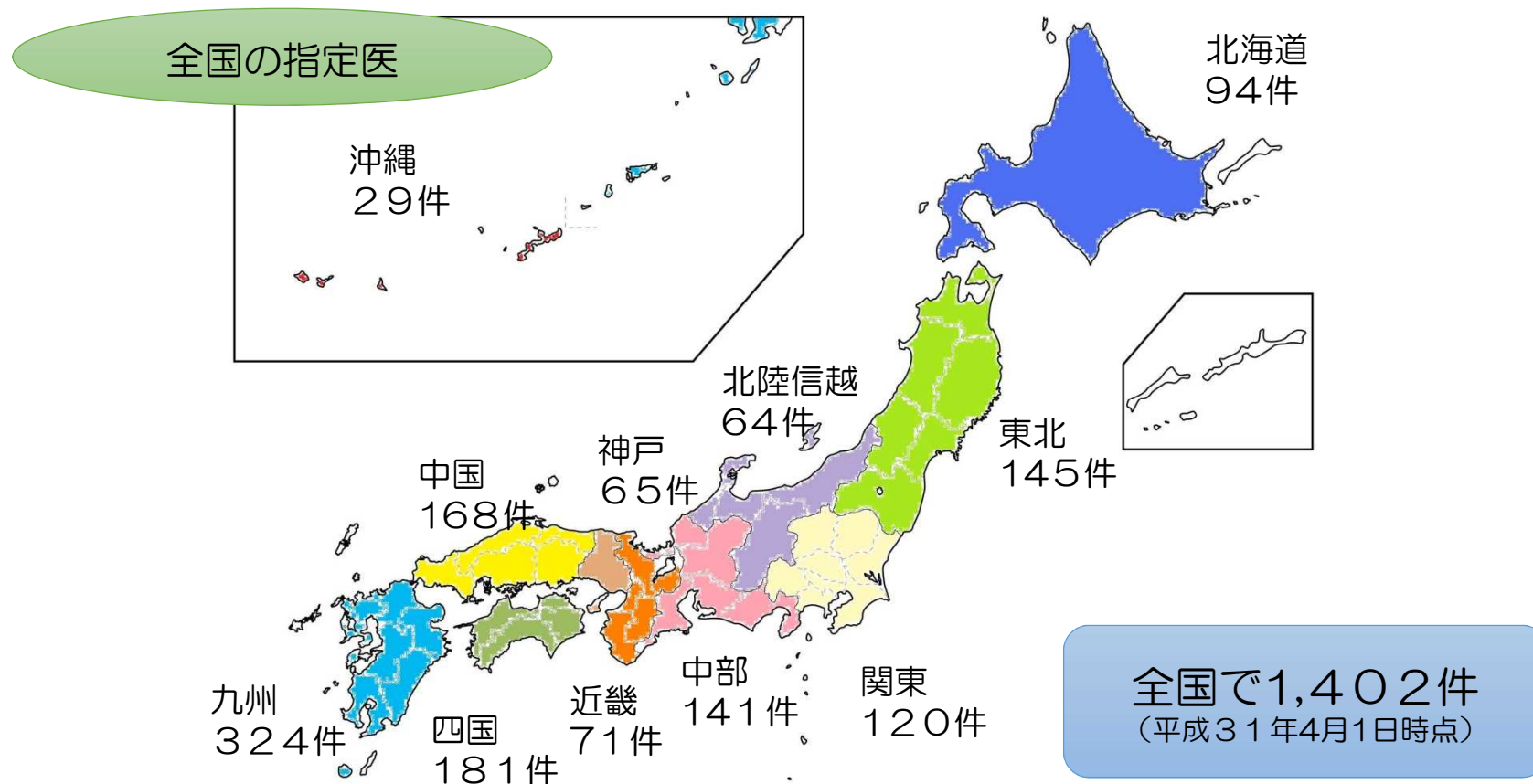
※ 昭和57年改正時に、追加された規定



出典：厚生労働省 産業医制度の在り方に関する検討会報告書(平成28年12月) 参考資料より抜粋

# 船員の健康証明について(指定医制度)

船舶所有者は、船員の健康状態に鑑み船内労働をすることが適切かを判定するために、国土交通大臣の指定する医師による、船内労働に適することの証明(健康証明書)を持つ者でなければ、船舶に乗り組ませてはならないこととされている。



## 【関連条文】 船員法 (健康証明書)

第八十三条 船舶所有者は、国土交通大臣の指定する医師が船内労働に適することを証明した健康証明書を持たない者を船舶に乗り組ませてはならない。

2 健康証明書に関し必要な事項は、国土交通省令でこれを定める。

# (参考)健康証明書の記入例

健康証明書 Medical Certificate				撮影年月日 Date of photographing		2012.1.5		既往症 Medical history		非喫煙 No Smoker Nothing Particular	
身長 Height		170 cm		検尿 Urinalysis		蛋白 Albumin		(一)		家族歴 Medical history of family	
体重 Weight		70 kg		糖 Sugar		(一)					
腹囲 Abdominal circumference		80 cm		血液型 Blood type		A		医師の指示及び就業上の 注意事項(見張り業務の適 ・不適、就業上の制約等) Instruction(Fit or unfit for look-out duties, limitations for service at sea, etc.) by doctor		見張り業務適 Fit for look-out duties	
肺活量 Breathing capacity		3500 cc		血圧 Blood pressure		121/75					
運動機能 Physical ability		異常なし Normal		血糖 Blood glucose		100		備考 Remarks			
色覚 Color vision (最近の検査日及び有効期限) (Date of last exam. and expiry date)		異常なし Normal (検査日 2012.2.13)		血中脂質検査 Blood lipid exam.		LDLコレステロール LDL cholesterol		110		判定 Diagnosis	
裸眼視力(矯正視力) Distance vision unaided (Distance vision aided)		右Right ( ) 左Left ( ) 両Combined ( )				中性脂肪 Triglyceride		60		判定年月日 Date of diagnosis	
聴力 Unaided hearing (補聴器により補われた聴力) (Aided hearing)		右Right 異常なし ( ) 左Left Normal ( )		HDLコレステロール HDL cholesterol		80		有効期限 Expiry date (1 year from diagnosis)		2012.2.13 2013.2.12	
握力 Grip		右Right 48 左Left 48		肝機能検査 Hepatic function exam.		GOT Glutamic oxaloacetic transaminase		20		船員の署名 Signature of holder of this certificate	
虫卵 Parasite egg		(一)				GPT Glutamic pyruvic transaminase		20		運輸 太郎	
便便 Stool exam.		ヘモグロビン Hemoglobin		(一)		γ-GTP γ-glutamyl transpeptidase		30		医師の署名並びに所属機関の住所及び印 Signature of doctor, address and stamp of the hospital	
								〇〇病院 住所 〇〇県〇〇市〇〇 電話番号 〇〇〇〇〇〇		医師 国土 一郎 (印)	

合格ならば「合格 Fit for sea duties」と記入される。  
健康証明の有効期間は1年間で、船員は毎年、指定医師による健康検査を受検し、合格しなければ、船内労働に就くことができない。

## 方向性 V. 生活習慣の改善による健康増進対策

船員は、陸上労働者に比べてメタボリックシンドローム率が高く、生活習慣病リスクが高いことを踏まえ、陸上の取組を参考に、船員の生活習慣の改善による健康増進対策について、船員の意識改革を促すとともに、専門的知見を有する者が適切に指導助言する仕組みを検討すべきではないか。

### 陸上における取組み

- 陸上では、特定健康診断の結果を産業医が共有し、必要に応じ保健指導を行う仕組みが構築されている。
- (一社)日本生活習慣病予防協会による「全国生活習慣病予防月間(毎年2月)」活動をはじめ、様々な啓発活動が行われている。

### 船員における現状

- 船員も、全国健康保険協会の事業により、無料で生活習慣病予防検診、特定保健指導などのサポートを受けられる仕組みあり。
- 船員災害防止協会において生活習慣病予防講座、全国健康保険協会において出前講座等の啓発活動が実施されている。

### 今後の方向性(案)

- 船員についても、事業者が健康状態を把握し、適切に保健指導が行われる仕組みとすべきではないか(再掲)。
- 船員は、メタボリックシンドローム率が高く、運動不足になりがちな船内環境にあることから、船内生活の実態(食事※)、運動等を踏まえた生活習慣改善のガイドラインを作成するなど、事業者及び船員自身の健康意識の向上、自主的改善に向けた取組を強化すべきではないか。  
※船内供食の改善に関し、「船舶料理士資格の効率的な取得に関する検討会」において検討中。

## 生活習慣病予防健診が無料で受診できます

(全国健康保険協会船員保険部が実施)

●生活習慣病予防健診は、「胃」・「肺」・「大腸」の3つのがん検診を含む健診で、実施方法や検査内容により、以下の3つの種類に分かれています。

※( )内の金額は2019年10月1日以降の金額になります。

生活習慣病予防健診の種類	内容	自己負担上限額
一般健診	全国370の健診機関で受けることができる、がん検診を含んだ検査です。	無料
巡回健診	「一般健診」の内容の検査を健診車で受けることができます。(漁協又は会社等の単位での受診となります)	無料
総合健診	「一般健診」より詳細な内容の日帰り人間ドックです。	4,847(4,936)円

受診後に

脳卒中・心筋梗塞・糖尿病の発症率と血管年齢がわかります！！

今の健康状態からあなたの疾病発症リスクは？

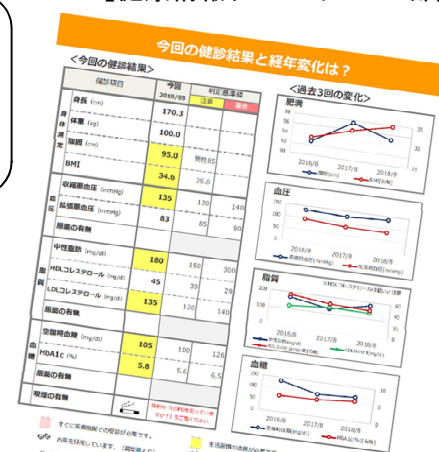
あなたの健康状態から脳卒中（脳梗塞・脳出血）中心臓発症、糖尿病の発症リスクと血管年齢を算出しています。下のグラフは同様、同世代の疾病発症リスクを比較しています。



提出後に

健康バランスや経年変化をチェックできます！！

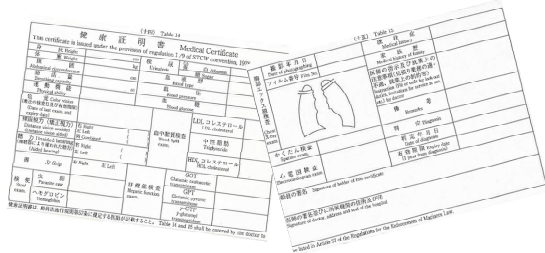
【健康情報リーフレットの一部】



生活習慣病予防健診を受診していない方も、全国健康保険協会船員保険部に

## 「船員手帳の健康証明書の写し」

を提出すれば・・・



注) 上記は2018年度に受診された方の内容のため、2019年度は内容が異なる場合があります。【全国健康保険協会船員保険部より資料提供】



○船員災害防止協会は、「船員災害防止活動の促進に関する法律」に基づいて設置され、会員(船舶所有者及びその団体)とともに、船員の安全の確保と船内衛生の向上のための対策を自主的に推進して、船員の災害を防止することを目的としている。

○船員災害防止基本計画とその実施計画の趣旨等に沿って、安全衛生に関する調査研究、広報活動、技術の指導援助など、多岐で幅広い事業活動を全国的に展開・実施しており、特に、「船員労働安全衛生月間」として、労働安全衛生思想の普及等にむけた講演等の事業を全国各所で展開している(昭和32年から毎年9月に実施)。

## 【安全衛生講習会】

○講習会の様子



○赤十字救急法の講義



○糖尿病・高血圧・脂質異常症の予防法等の講演



○体操実演を受ける参加者



## 【訪船指導】

○安全衛生担当者との面接



○乗組員に対するヘルスチェック



## 全国における研修等の取組み例(平成30年度)

平成30年度においては、特に「メンタルヘルスの確保」が重点取組事項となり、全国各所で研修が行われ、合計294名が参加した。

### (メンタルヘルス関連講座)

- ・職場ですぐに実践できるストレスへの対処法
- ・風通しのよい職場を作るために管理職がすべきこと
- ・睡眠マネジメント
- ・メンタルヘルスラインケア講座

### (生活習慣病予防講座)

- ・糖尿病・高血圧症・脂質異常症について
- ・見直すべき生活習慣—煙草、食事、運動、健康診断

### (その他)

- ・腰痛予防のためのセルフエクササイズ
- ・脳の老化を防ぐために
- ・船員保険におけるコラボヘルスの展望について