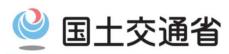
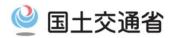
資料1「ストレスチェック制度について」

令和2年1月 国土交通省海事局



船員部会の議論の方向性



(交通政策審議会海事分科会第114回船員部会(R1.7)資料抜粋)

方向性 I. 医学的な見地から健康確保をサポートする仕組み作り

- (1)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、産業保健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) 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、内航船員だけではなく、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)。

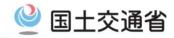
ストレスチェック制度について



論点・課題

- ○船員について、ストレスチェックをどのように実施するか。 ※そもそも、現在は船員法体系上の仕組みはない。
 - ・ストレスチェックの対象となる船員をどのようにするか。
 - 一方で、ストレスチェックのような仕組みについて、航海の態様等別に対象の有無を決めるべきか(ストレスチェックは全船員対象とすべきではないか。)。
 - ・陸上から離れていく働く中、結果の通知、面接等をどのように実施するか。

陸上制度の概要(ストレスチェック制度について)



- ○事業者は、常時使用する労働者に対して、1年以内ごとに1回、定期的に、医師、保健師、厚生労働大臣が定める研修を修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士又は公認心理師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)を実施しなければならない(労働者数50人未満の事業場は努力義務)。
 - ※検査する項目

職場における労働者の心理的な負担の原因に関する項目

労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目

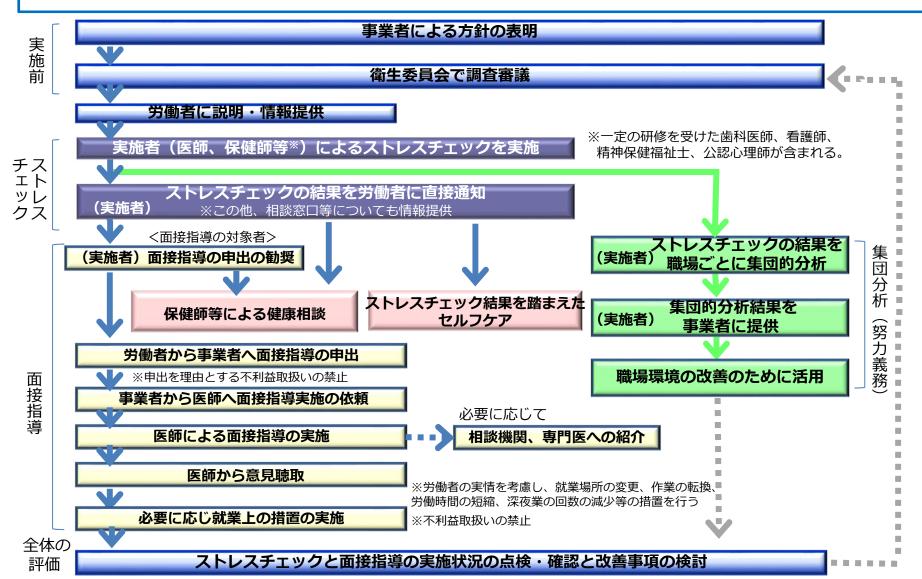
職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

- ※事業者は、検査結果に基づき、集団的分析を行い、適切な措置を講ずるよう努めることとされている。
- ○ストレスチェックの結果については、検査を実施した医師等から労働者に対し、直接通知されるように しなければならない。
 - ※事前の同意を得ずに、当該労働者の検査結果を事業者に提供してはならない。
- ○労働者の心理的な負担の程度が労働者の健康保持を考慮して、検査を行った医師等が面談を必要とする場合で、労働者の申出があったときは、遅滞なく、医師による面接指導を実施しなければならない。また、面接指導の結果の記録を作成して、5年間保存しなければならない。
 - ※申出を理由とする不利益取扱いは禁止。
- ○事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を聞かなければならず、その意見を勘案し、必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、以下の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会等への報告等の適切な措置を講じなければならない。
 - ➤就業場所の変更
 - ▶作業の転換
 - ➤労働時間の短縮
 - ➤深夜業の回数の減少

(厚生労働大臣は、指針を公表し、必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、必要な指導 等を行うことができる。)

陸上労働者の健康確保対策等(ストレスチェックと面接指導の実施)

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付きの促進、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年以内ごとに一回、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。

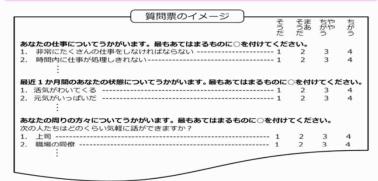
くストレスチェック制度簡単導入マニュアル>

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。



何のためにやるのでしょうか?

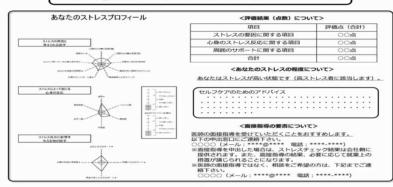
労働者が自分のストレスの状態を知ることで、ストレスをためすぎないように対処したり、ストレスが高い状態の場合は医師の面接を受けて助言をもらったり、会社側に仕事の軽減などの措置を実施してもらったり、職場の改善につなげたりすることで、「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組みです。

国が推奨する 57 項目の質問票

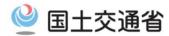
(職業性ストレス簡易調査票)



本人に通知するストレスチェック結果のイメージ



情報通信機器を用いた面接指導について



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 <u>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</u>。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

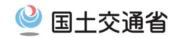
法第66条の8第1項において、面接指導は「問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うこと」とされており、医師が労働者と面接し、労働者とのやりとりやその様子(表情、しぐさ、話し方、声色等)から労働者の疲労の状況やストレスの状況その他の心身の状況を把握するとともに、把握した情報を元に必要な指導や就業上の措置に関する判断を行うものであるため、労働者の様子を把握し、円滑にやりとりを行うことができるよう、原則として直接対面によって行うことが望ましい。

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。

小規模事業場のストレスチェック等の導入支援



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てみ 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・実施のした場合、 助成金(一律10万円)が受けられます

ポイント● 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

👣 厚生労働省 ・ 独立行政法人労働者健康安全機構 👺



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®してストレスチェックを 実施®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。

ポイントの 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®の結果を活用して、 「職場環境改善計画」を作成し、実施®した場合、 助成金(最大10万円) が受けられます

ポイント● 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」について、計画を作成して実施しましょう。

- ※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

産業保健関係助成金

検索

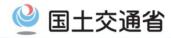
助成金のお問い合わせは、労働者健康安全機構又は最寄りの 産業保健総合支援センターでお受けしています。



13時~18時

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。

事務局案(ストレスチェック制度について)



<ストレスチェックの対象者について>

- ○船員のストレスチェックについては、全般的に高ストレスの職場環境であること踏まえ、船員に対し、1年に1回以上、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)を実施し、メンタルヘルス不調の未然防止や職場改善に活かすこととしてはどうか。
- ○ただし、小規模事業者の負担、実効性に配慮し、雇用船員50人未満の事業主に対しては、まずは努力義務とし、導入をサポートしつつ浸透を図るべきではないか。

<ストレスチェックの実施方法について>

- ○ストレスチェックの結果については、検査を実施した医師等から船員に対し、直接通知する こととし、また、当該医師等から面接指導の結果の提供を受けた場合は、当該検査結果の 記録を作成して保存することとしてはどうか。
- ○船員の心理的な負担の程度が、検査を行った医師等が面談を必要とする場合で、申出があったときは、遅滞なく、医師による面接指導を実施することとしてはどうか。
- ○結果の通知や面接の実施については、医療機関等へのアクセスが困難な環境であることを踏まえ、個人情報等の保護が図られる体制を確保したうえで、船員が希望する場合は、通信機器を使った対応も可能とすることとしてはどうか。
- ○事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を聞かなければならず、その意見を勘案 し、必要があると認めるときは、当該船員の実情を考慮して、以下の措置を講ずるほか、当 該医師の意見の労働安全衛生委員会等への報告等の適切な措置を講じなければならないこと としてはどうか。
 - ▶就業場所の変更 ▶作業の転換
 - ▶労働時間の短縮 ▶深夜業の回数の減少 など
- ○詳細については、指針を公表し、国土交通大臣が船舶所有者又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができることとしてはどうか。