

「船員の健康確保の現状について」

第1回「船員の健康確保に関する検討会」

令和元年9月

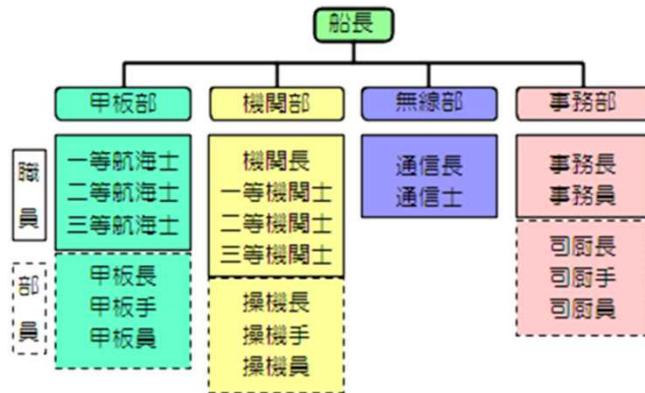
国土交通省海事局

船員の現状

船員の仕事

船に乗って働く人々のことを船員といいますが、船員は職員(オフィサー)と部員(クルー)に大きく分けられる。

乗組員の構成例



<職員>

- ・ 法律で定められた国家試験に合格して海技資格をもって船に乗り組む人
- ・ 船長、機関長、通信長、航海士、機関士、通信士など

<部員>

- ・ 職員を補助する様々な仕事を行う人
- ・ 甲板員(こうはんいん)、機関員、事務部員など

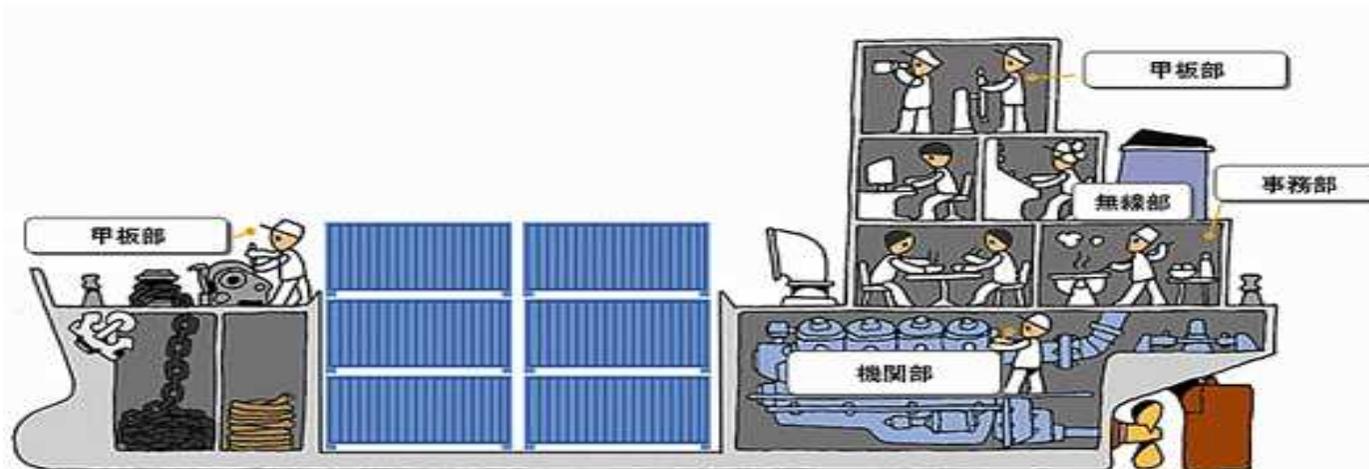
船では、船の最高責任者である船長のもとに、次のような部門が分担して仕事をしている。

甲板部：操船(船を操ること)から貨物の積みおろし(漁船は漁労)など

機関部：エンジンやボイラーなどの運転や整備、燃料の補給など

無線部：陸上や他の船舶との通信など

事務部：出入港手続き、船内での調理、客船などでの乗客へのサービス



海上労働の特殊性

【孤立した危険共同体】

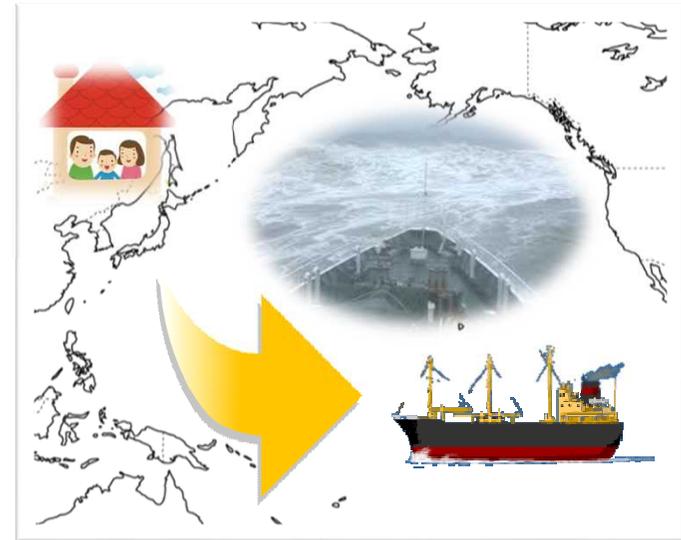
船舶は、台風・高波・うねりなどの気象・海象による自然条件にさらされており、これらの海上危険に対しては、原則としてはただ独力をもって対応するしかない。(船舶の孤立性)

海上労働は、この孤立した危険共同体のなかで、展開されるものである。

【離家庭・離社会性】

船舶は、長期にわたり陸上を遠く離れて海洋を航行することから、家庭や社会から切り離される。

このため、海上労働への参加は、一般社会から切り離された生活共同体への加入を強制されるという特殊性がある。



【自己完結性】

船員は、他の交通労働者と同様に直接的な手段である船舶とともに移動(乗務)するが、その交通路が海洋であるため、かなり長期の移動(乗船)となる。この間、陸上から人やモノの援助を受けることができない ※ ため、船員は、その労働・生活を自己完結的に行わなければならない。

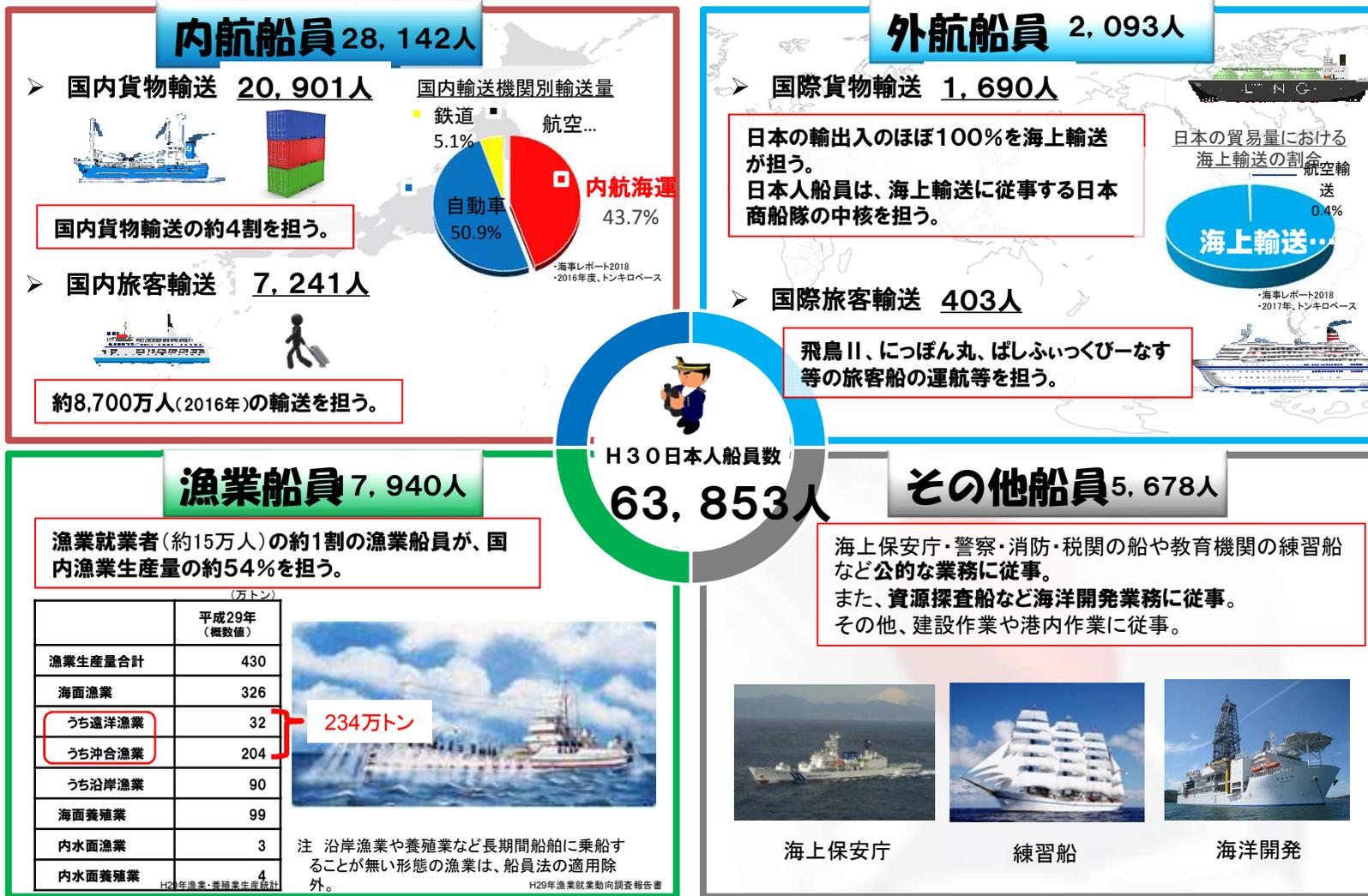
また、船員は労務終了後も船舶を離れられるわけではないため、乗船中の全期間において、広範多岐にわたる知識・技能を労働能力として保持することがもとめられる。

※ 陸上からの援助が受けられない主なもの: 電気、水道、ガス、警察、消防、医療、食料、輸送、携帯電話、インターネット

【国際性】

国際労働機関(ILO)は、船員の労働条件に関するグローバルスタンダードとして「2006年の海上の労働に関する条約」を策定(2013年に原始発効し、我が国では2014年に発効)。同条約の実効性を担保するため、旗国による検査及び寄港国によるポートステートコントロールを導入。その他、国際海事機関(IMO)が策定するSTCW(船員の訓練、資格、当直の基準に関する条約)及びSOLAS(海上における人命の安全に関する条約)によって、船員の安全に関する国際規制が図られている。

船員が果たしている役割

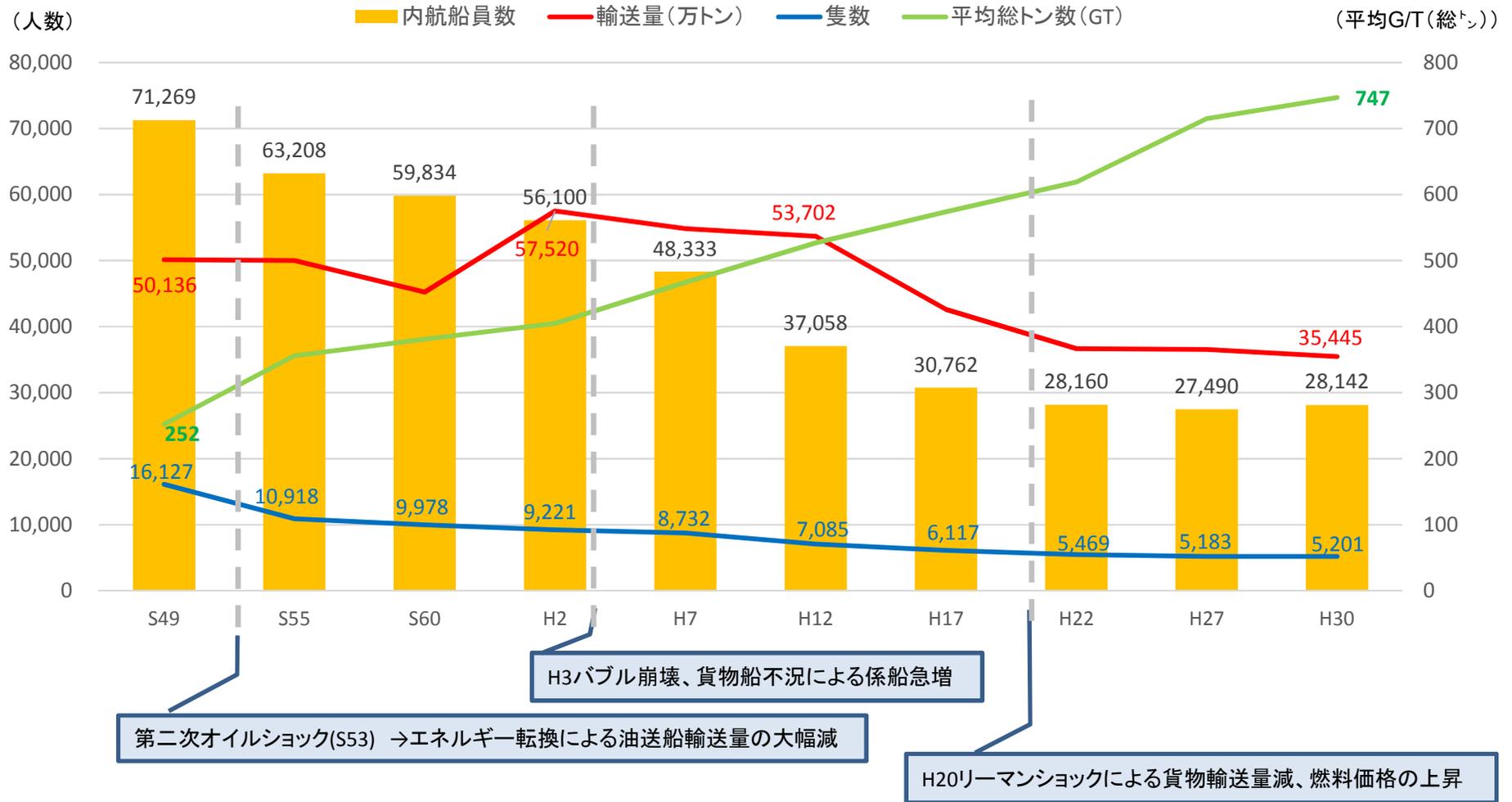


出典: 海事局調べによる。

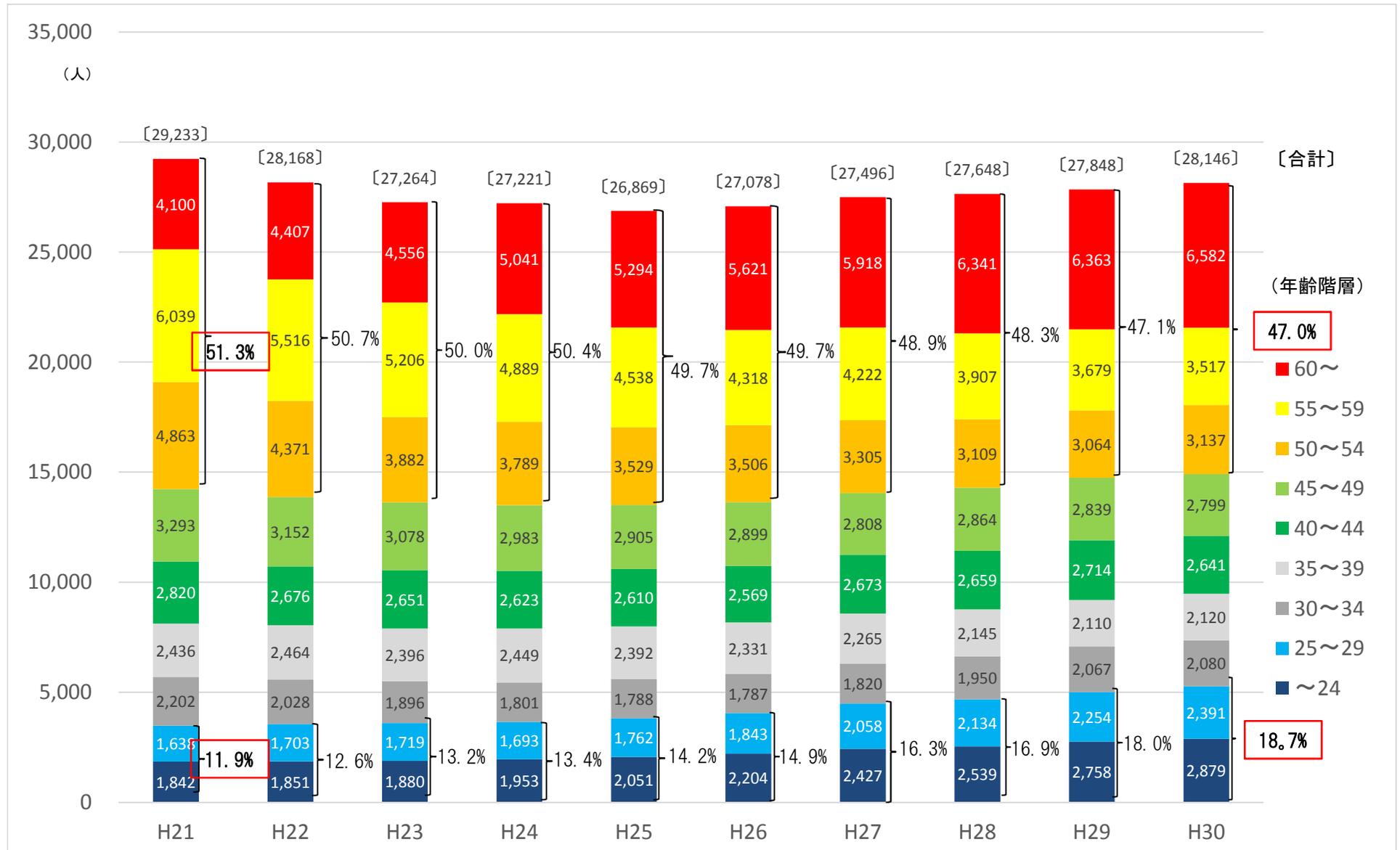
注: 船員数は、平成30年10月1日現在の乗組員数と予備船員数を合計したものであり、我が国の船舶所有者に雇用されている船員(外国人を除く。)である。

内航船員数の推移

- ・内航船員は、船舶数の減少等に伴って、約40年間で約7万1千人から約2万7千人へと減少。
- ・この間、内航船は、大型化・省力化等が進展し、輸送効率が向上(平均トン数 252トン→747トン)。
- ・一方で内航船の輸送量は、景気変動による増減はあるが、傾向としてはバブル期を頂点になだらかに減少。



内航船員の年齢階層別船員数の推移



出典: 海事局調べによる。

注: 船員数は、各年10月1日現在の乗組員数と予備船員数を合計したものであり、非雇用船員を含んでいない数字である。

船員数は、外国人(永住者等)を含んだ数字である。

内航船員の働き方

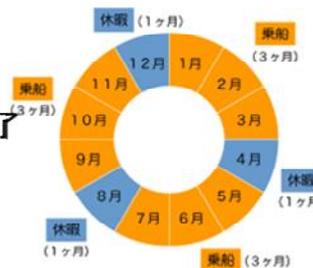
【長期間の連続乗船】

○内航貨物船は長期連続乗船が多く、3ヶ月乗船、一ヶ月休暇が一般的。

○乗船期間中は、気象・海象等の自然の影響にさらされているほか、労務終了後も基本的に船から離れられず、家庭や社会から切り離された生活となる。

○船内という限られた空間での職住一体の生活であり、乗船中は、休息時間も船内の個室で過ごすのが基本。

◆1年のスケジュール(例)



【一般貨物船(499トン)】

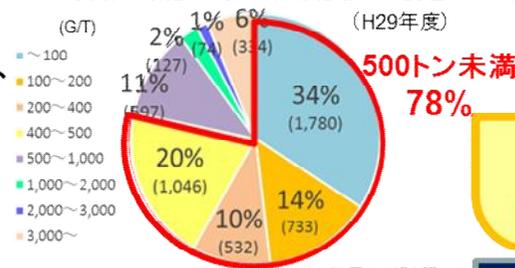


【少人数の乗組体制】

○内航貨物船の一般的な船型である499トン型船では、甲板部3人、機関部2人の合計5人で乗り組むことが一般的。

甲板部：操船(船を操ること)、貨物の積みおろしなど
機関部：エンジンやボイラーなどの運転や整備、燃料の補給など

◆内航貨物船の総トン数別隻数の割合



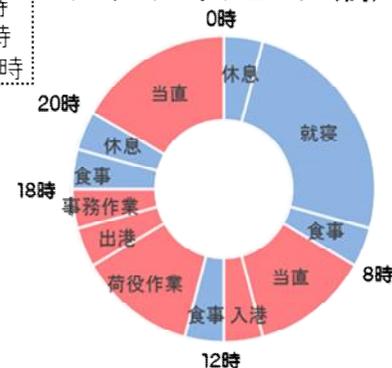
【特殊な勤務形態】

○船員の勤務体制は3直制が一般的。一日4時間×2回の当直が基本。

○船内では、当直以外にも、書類作成等の事務作業、荷役(貨物の積みおろし)や食事当番等の作業があり、出入港時には全員が所定の配置につく体制(総員配置)となる。

(例)
船員A: 0時~4時、12時~16時
船員B: 4時~8時、16時~20時
船員C: 8時~12時、20時~24時

◆1日のスケジュール(例)



航海当直中の船員



荷役作業中の船員



調理作業中の船員



内航船員の労働実態結果(概要)

● 本調査の趣旨

平成29年度に開催された「後継者確保に向けた内航船の乗組みのあり方等に関する検討会」において実施された業務実態調査について、内航船員の労働実態を把握する観点から、日本内航海運組合総連合会の協力を得て集計・整理し直したものの。

【有効回答数】

調査期間：平成29年7月から9月までの間の1月間
 対象隻数：貨物船17隻、タンカー24隻、計41隻
 対象船員数：287人分、8,897人日分の労働時間

1. 月間総労働時間

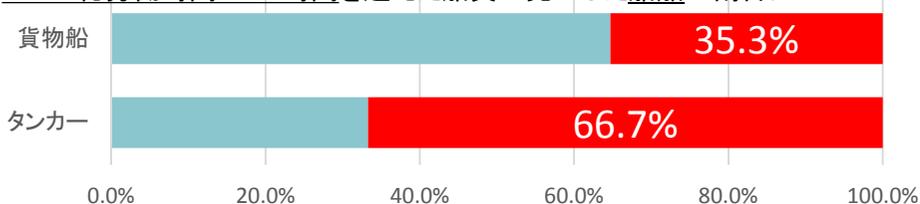
内航貨物船員は総実労働時間が長い傾向。これは、休日がない連続労働によるものと考えられる。

	総実労働時間			労働日
	総実労働時間	所定内	所定外	
内航船員 (287人)	238.06 時間	209.85 時間	28.21 時間	29.86 日
一般労働者 計	170.9 時間	156.0 時間	14.9 時間	20.4 日
建設業	180.3 時間	164.9 時間	15.4 時間	21.8 日
運輸業、郵便業	187.6 時間	159.7 時間	27.9 時間	20.9 日

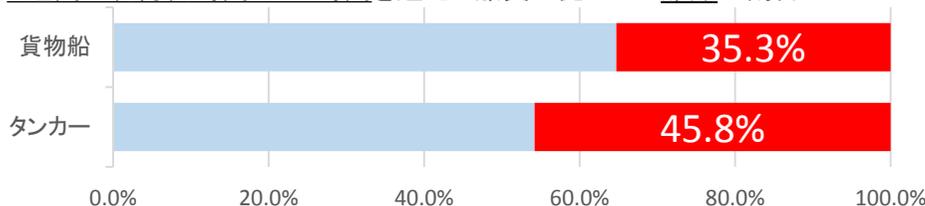
2. 長時間労働者の発生状況

- 調査期間中、1日の労働時間が14時間を超えた船員が発生した船舶の割合は、貨物船で35.3%。タンカーで66.7%。
- 調査期間中、1週間の労働時間が72時間を超えた船員が発生した船舶の割合は、貨物船で35.3%。タンカーで45.8%。

<1日の総労働時間が14時間を超えた船員が発生した船舶の割合>

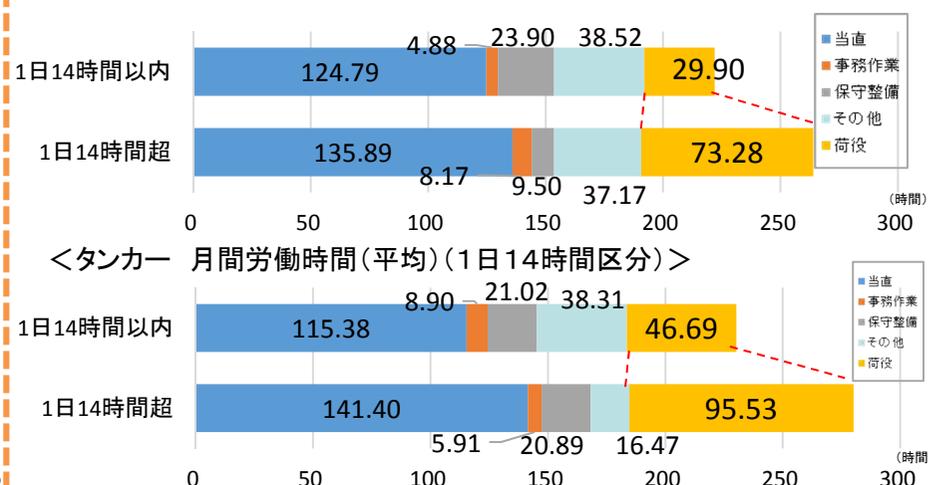


<1週間の総労働時間が72時間を超えた船員が発生した船舶の割合>



3. 荷役による作業負担の状況

荷役時間の長さと労働時間の長さには相関関係が見られた（1日の労働時間が14時間超の船員と14時間以内の船員の間で、荷役を除いた労働時間にはさほど大きな差は見られなかった）。



船員関係法令の概観

船員に関する国際条約

IMO (国際海事機関)

・STCW (船員の訓練、資格、当直の条約)

船長・機関長等の資格、旅客船等の訓練、航海当直の基準 等

・SOLAS (海上人命安全条約)

操練、非常配置、構造等

等

ILO (国際労働機関)

・MLC (海上労働条約)

船員の労働条件、職業紹介、苦情処理に関する基準等

等

船員に関する国内法令

船員法

海上交通の安全(船長の職務権限、船内規律)、船員労働保護(労働条件)、災害補償 等

船員労働安全衛生規則 (根拠: 船員法第81条)

船員法第81条に基づき、船内作業による危害防止、船内衛生の保持 等

船員災害防止促進法

船舶職員及び小型船舶操縦者法

国際船舶・港湾保安法

船員職業安定法

船員の職業紹介、職業指導、募集、派遣事業、労務供給等

離職四法 (船特法、漁臨法、漁特法、本四法)

労働契約法

労働組合法、労働関係調整法

最低賃金法

賃金の支払いの確保等に関する法律

労働者災害補償法

等

労働者に関する国内法令

労働基準法

陸上労働者の労働保護(労働条件)、災害補償 等

労働安全衛生法

陸上労働者の安全確保、労働災害防止等

職業安定法

労働者派遣法

雇用対策法

10 等

船員の労働時間のルール(船員法)

労働時間の定義	職務上の命令により作業に従事する時間
労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ・1日: 原則8時間以内 最大14時間以内 ・1週間: 基準労働期間について平均40時間以内 最大72時間以内 <p>※ 上限の適用除外: 人命救助、操練、当直時の通常交代作業</p> <p>※ 下線部について罰則あり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使協定により延長することができる時間外労働の上限: 4週間当たり56時間
割増手当	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働 3割増 ・補償休日労働 4割増
休息时间	<ul style="list-style-type: none"> ・分割は1日について2回以内 ・2回に分割した場合、いずれか長い方は6時間以上
休日・補償休日	<ul style="list-style-type: none"> ・原則: 基準労働期間について1週間当たり平均1日以上の付与義務 ・週休日1日が与えられない場合又は所定内労働時間が1週間当たり40時間を超える時間8時間当たり1日の補償休日を付与 ・補償休日労働の限度は、週休日及び補償休日の合計の1/3(切り下げ)の日数 ・週休日1日が与えられない場合は所定内労働時間が1週間当たり40時間を超える場合、超えた時間8時間当たり1日の補償休日を基準労働期間内に付与
基準労働期間	基準労働期間(外航・労働協約船: 1年、沿海不定期船: 9ヶ月)とは、休日・補償休日を清算する期間。

<参考>労働者の災害と使用者の責任(安全配慮義務について)

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契法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

船員の健康の状況について

船員の疾病発生率

船員は船員以外と比べて、疾病の発生率、肥満者やメタボリックシンドロームの割合が高い等、健康リスクが高い状態にある。

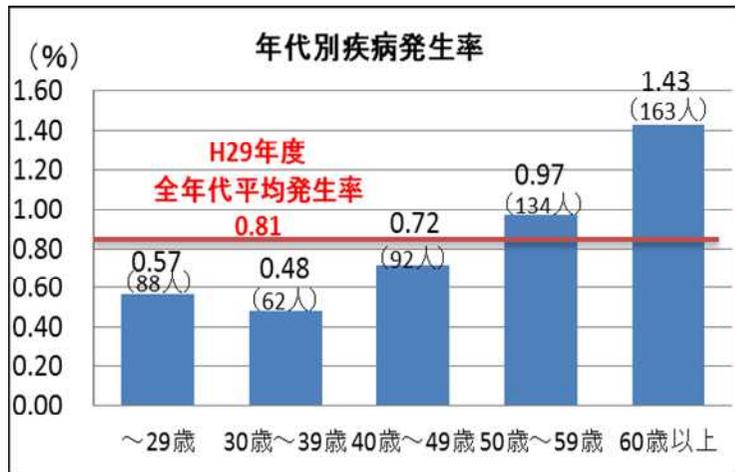


**船員の安全で健康な職業生活に支障をきたすおそれ
ひいては、突発的な病気による下船や長期休業等により、安定的な運航にも支障をきたすおそれ**

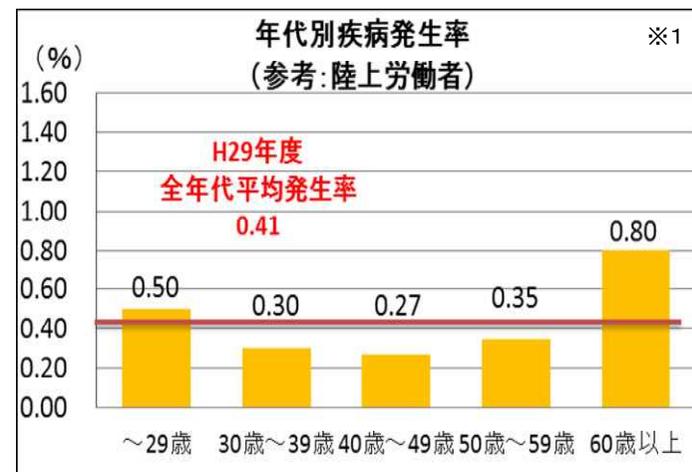
(参考)

メタボリックシンドローム等の状態をそのまま放置すると、動脈硬化が進行し、ある日突然、生活習慣病の代表的な疾患である心臓発作や脳卒中等の突発的な病気を引き起こす可能性が高く、長期休業を余儀なくされたり、寝たきりや要介護状態になり仕事が続けられなくなる可能性もある。

【データで見る船員の健康 a.疾病発生率】 (船員と陸上労働者の年代別疾病発生率)



陸上と比較してどの年代でも船員の疾病発生率が高い



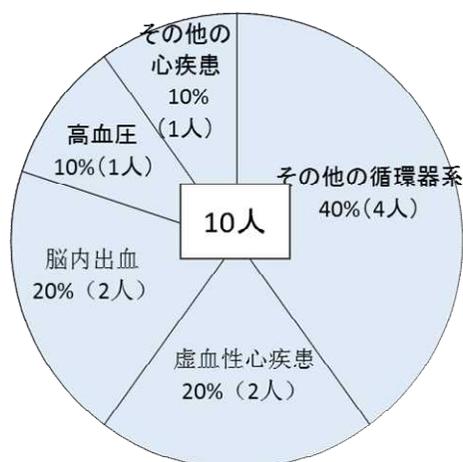
※1 平成29年度の加入者基本情報及び医療費基本情報(全国健康保険協会)による加入者数及び疾病発生数を用いて算出した。

船員の死亡の原因

【データで見る船員の健康 b.死亡の原因】

(疾病による死亡原因の内訳(平成29年度))

疾病による死亡の内訳



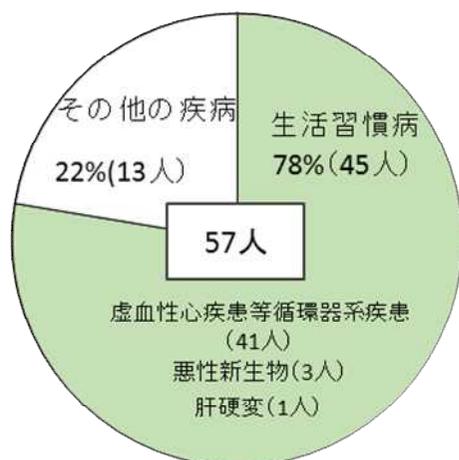
平成29年度の疾病による死亡者10人の全員が生活習慣病の循環器系疾患により死亡している。

※生活習慣病

食習慣、運動習慣、休養、喫煙、飲酒等の生活習慣が、その発症・進行に関与する疾患で、がん(悪性新生物)、糖尿病、循環器系(高血圧・虚血性心疾患・くも膜下出血等)、肝臓病(アルコール性肝炎・慢性肝炎等)の疾患をいう。

(生活習慣病による死亡の割合(平成25~29年度))

生活習慣病による死亡の割合
(H25~H29年度合計)



平成25~29年度の疾病による死亡原因は生活習慣病が78%(45人)を占め、虚血性心疾患等循環器系疾患が41人、悪性新生物3人、肝硬変が1人となっている。

船員の長期休業の原因

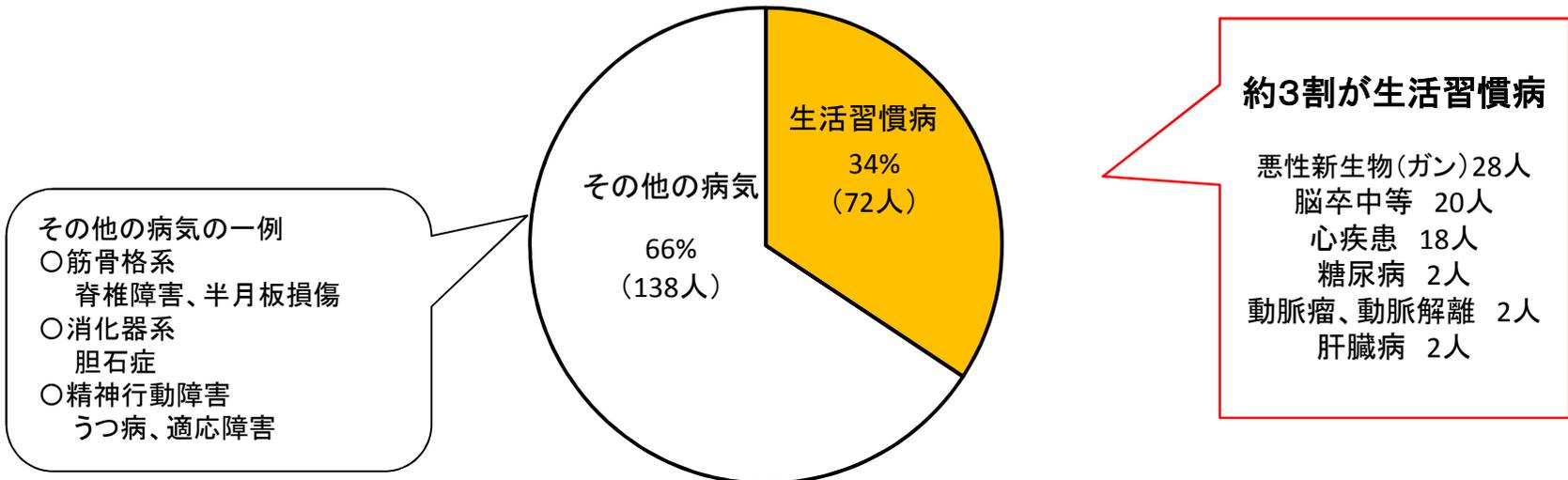
【データで見る船員の健康 c.長期休業の原因】

(休業日数別疾病発生状況)

	0%	20%	40%	60%	80%	100%
合計 539人	4~7日 109	8~29日 173	30~89日 139	90日以上 81	その他 37	
一般船舶 223人	40	67	61	41	14	
漁船 201人	31	72	61	28	9	
その他 115人	38	34	17	12	14	

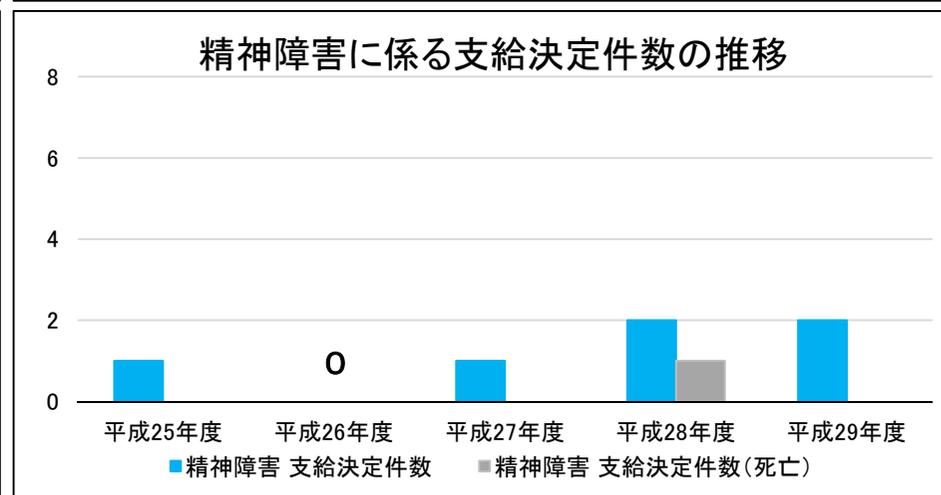
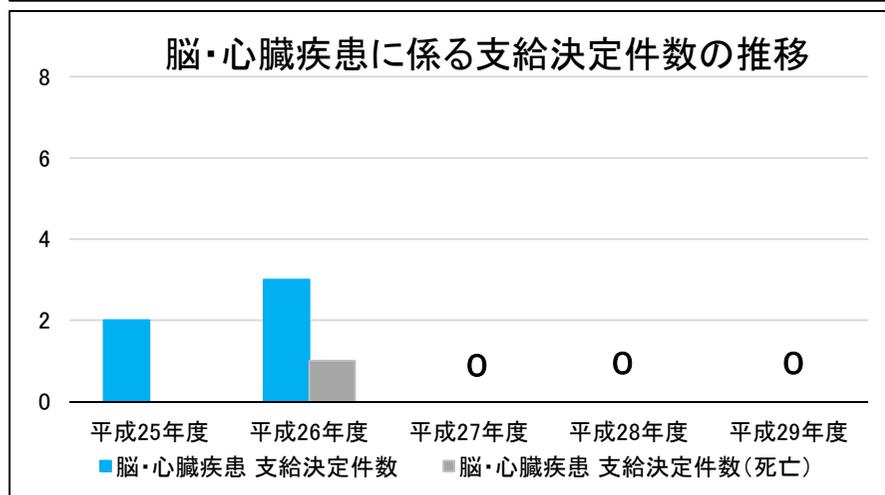
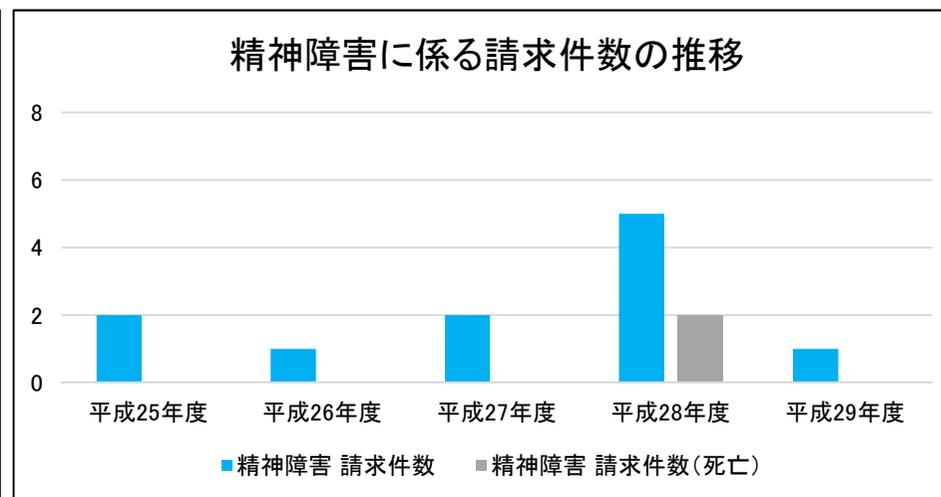
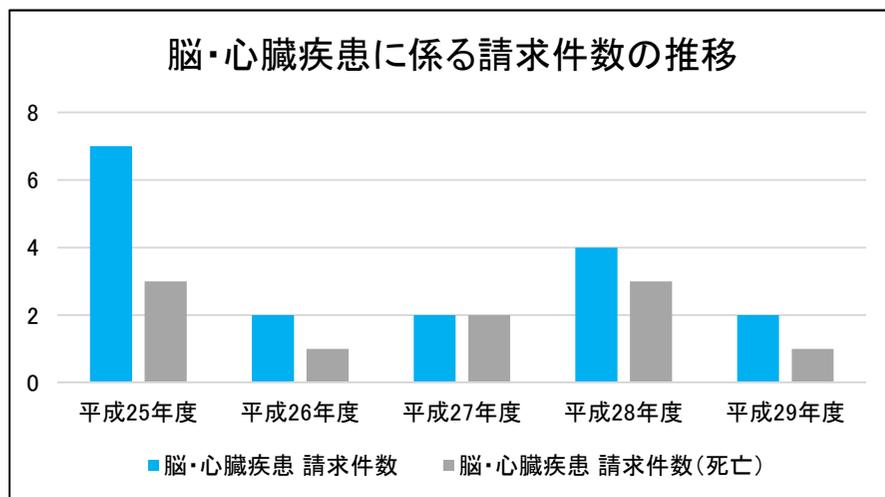
平成29年度の疾病による休業者539人の内、40%にあたる210名が、30日以上以上の長期休業を要した

(長期休業(30日以上)の生活習慣病の割合)



船員の過労死等の労災補償状況

「日本標準職業分類」のうち船員と類推される小分類※に区分された件数であり、船員法上の船員に限らない。



出典:厚労省提供資料により海事局作成

※ 船員と類推される小分類は、「船長(漁労船を除く)」、「航海士・運航士(漁労船を除く)、水先人」、「船舶機関長・機関士(漁労船を除く)」、「甲板員、船舶技士」、「船舶機関員」とした。

(注)1 支給決定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

2 請求件数及び支給決定件数における(死亡)は、請求件数及び支給決定件数の内数である。

船員のメンタルヘルスアンケート結果

○船員における高ストレス者の割合は15.5%と、陸上の業種と合わせた中でも、「製造業」に次いで高く、「運輸業、郵便業」よりも高い値となっている。

【船員(全体)】

	高ストレス者数	受検者数	高ストレス者の割合
船員	336	2167	15.5%

【陸上】

業種	高ストレス者数	受検者数	高ストレス者の割合
農業、林業	821	5,563	14.8%
漁業	48	525	9.1%
鉱業、採石業、砂利採取業	92	837	11.0%
建設業	4,202	37,104	11.3%
製造業	89,195	534,565	16.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	1,104	10,701	10.3%
情報通信業	3,197	22,909	14.0%
運輸業、郵便業	15,078	116,302	13.0%
卸業、小売業	20,549	150,936	13.6%
金融業、保険業	4,886	46,531	10.5%
不動産業、物品賃貸業	535	5,330	10.0%
学術研究、専門・技術サービス業	1,205	10,226	11.8%
宿泊業、飲食業	3,645	27,405	13.3%

※陸上のデータは「平成29年全衛連ストレスチェックサービス実施結果報告書」

(平成30年9月公益社団法人全国労働衛生団体連合会メンタルヘルス専門委員会)による。

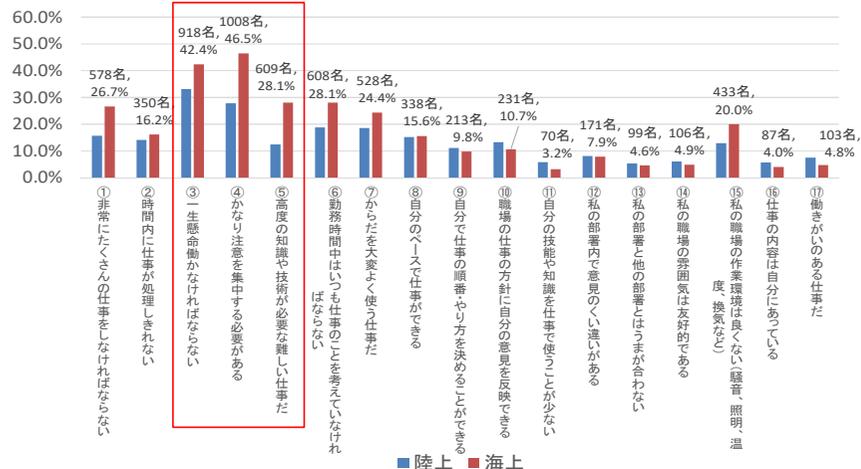
※船員のデータは「船員のメンタルヘルスアンケート調査結果報告書(2019年7月(一財)海技振興センター)」より作成

船員のメンタルヘルスアンケート結果

【船員のメンタルヘルスアンケート調査結果報告書(2019年7月(一財)海技振興センター)より作成】

「かなり注意を必要とする」等、緊張感が高いと感じる者の割合が高い。

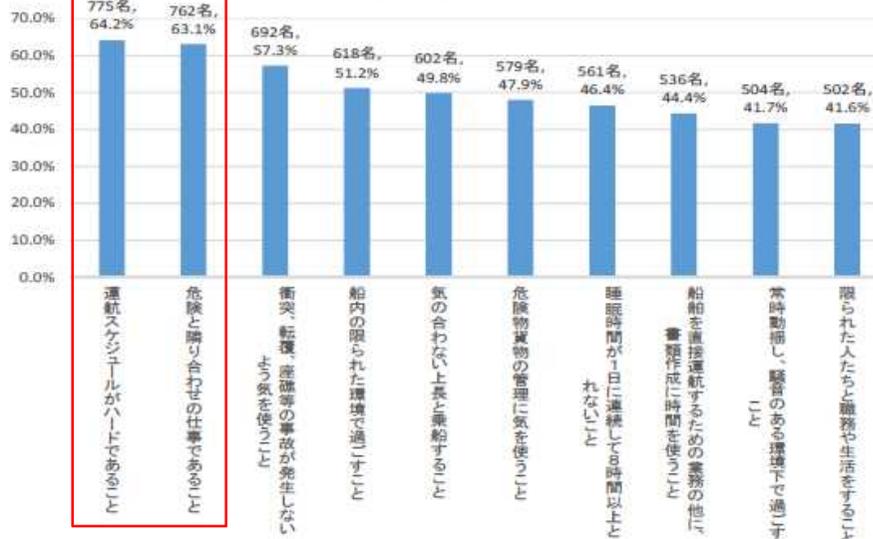
仕事の内容・状態に関する陸上との比較



※①～⑦、⑪～⑬、⑮は「そうだ」、⑧～⑩、⑭、⑯、⑰は「ちがう」と答えた人の割合。(⑨、⑩を除き、船員のほうが否定的な回答が多かったという趣旨。)

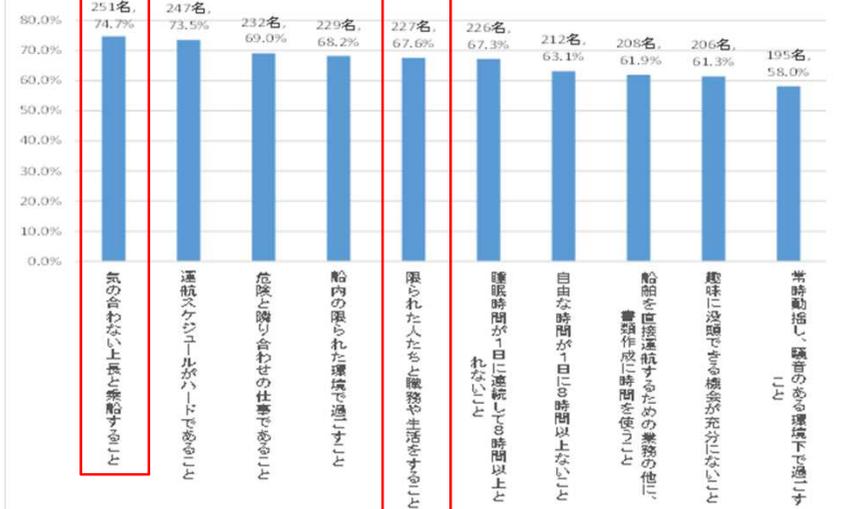
「運航スケジュールがハードである」等、仕事内容に関するものが多い。

内航船員(1,208名)のストレス要因(上位10因)



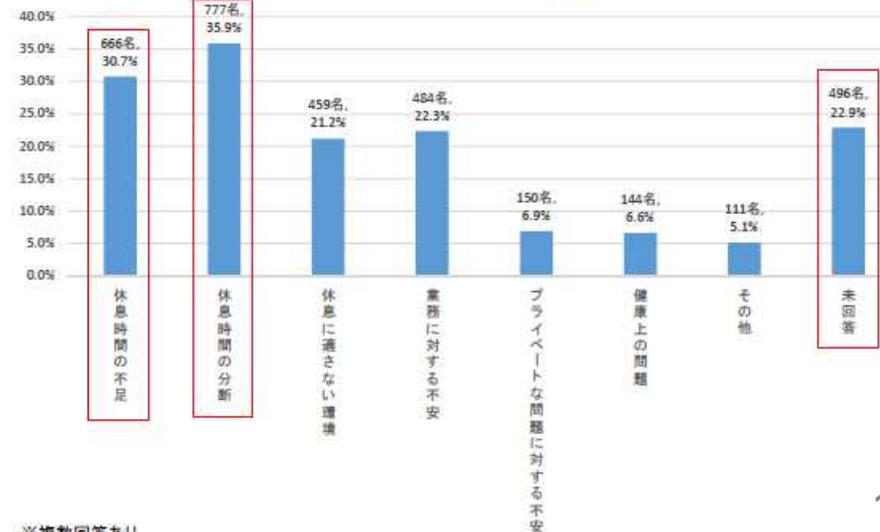
高ストレス者のストレス要因は、人間関係による割合が高い。

高ストレス者(336名)のストレス要因(上位10因)



疲労が十分に回復できないのは、休息時間の分断・不足とする割合が高い。

疲労が十分に回復できない理由 全船員(2,167名)



※複数回答あり

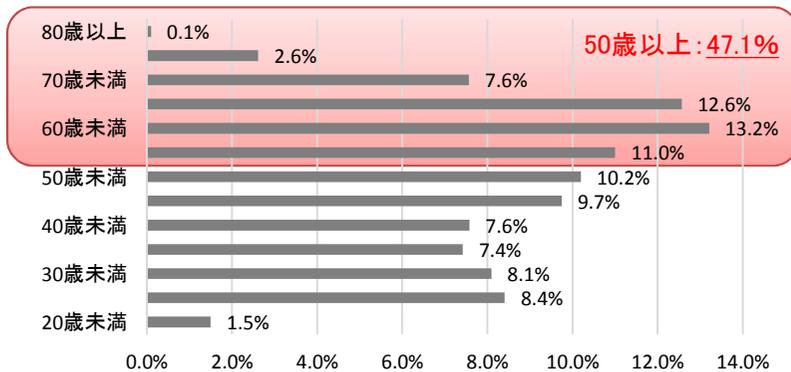
船員の働き方改革について

内航船員の働き方改革の必要性について①

- 人手不足による「**物流危機**」は内航海運の分野においても進行中。
- **内航船員**は**高齢化が著しく**、今後の事業継続に支障が生じないように、**若年船員の確保・育成**が必要であり、「働き方改革」が進んでいる陸上職に劣らず魅力的な職業にしていくことが不可欠。

○内航船員数の年齢構成

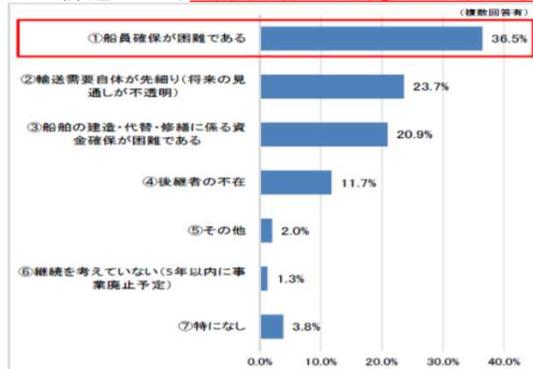
・高齢化が改善傾向にはあるものの、依然として**約半数が50歳以上**



(2017年10月現在)
○海事局調べによる。

○内航海運業を継続していく上での課題

・事業継続の上での課題として、「**船員確保が困難**」との回答が**最多(36.5%)**



出典: 内航海運事業者に対する経営実態調査(平成28年)

○船員の月間有効求人・求職数及び有効求人倍率の推移

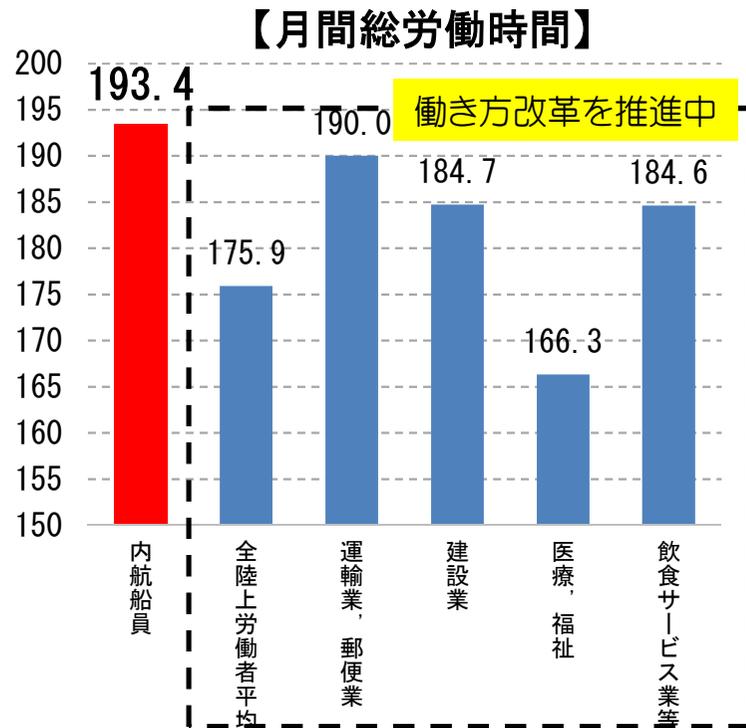
・有効求人倍率は、近年、**2倍を上回る状況**が続いている。



出典: 海事局調べ

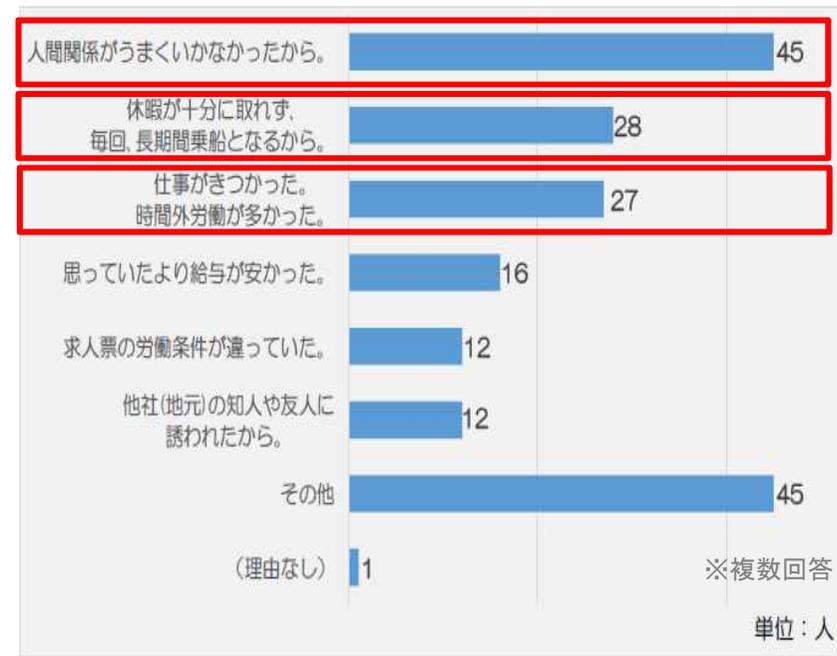
内航船員の働き方改革の必要性について②

- 船員は、**陸上職に比して長時間労働**となっている上に、陸から離れ**孤立した船上という職住一致の環境での長期間連続乗船**など、厳しい就労環境下に置かれている。
- 陸上職における取組みも参考にし、**労働時間の把握・管理、休暇の取得、健康の確保のあり方**など、**特に若者や女性の目線から求められる取組が必要**。



○「平成29年船員労働統計」及び「毎月勤労統計調査平成29年6月分結果確報」により作成

【転職した理由 (海技教育機構卒業生 回答)】



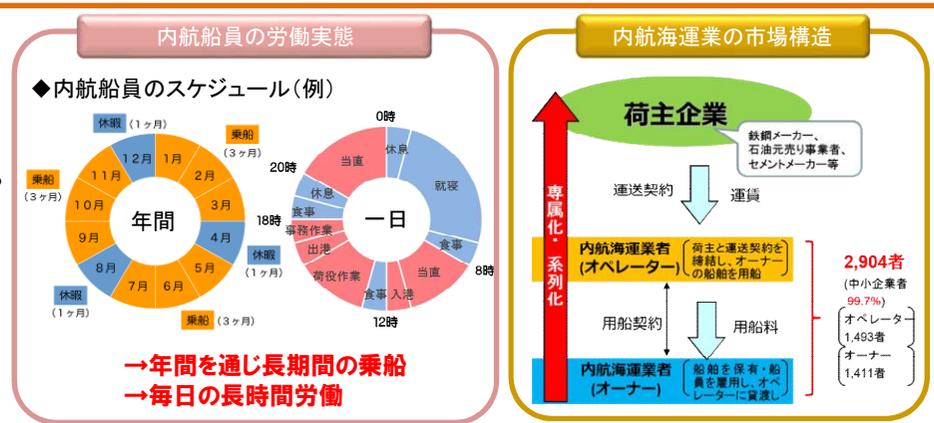
出典：海技教育機構の卒業生に対する卒業後の動向に関するアンケート調査結果(平成28年1月29日)

内航船員という職業を、働き方改革が進んでいる**陸上職と比べても劣らず魅力ある職業へと変えていく必要**。
交通政策審議会船員部会において、**内航船員の視点に立った「働き方改革」**について、検討を進めているところ。

新たな内航海運事業のあり方・船員の働き方改革について

課題・背景

- (1) **内航船員**: 船員の不足・高齢化が進行する中、陸上との人材確保競争が激化しており、働き方改革を通じ内航船員という職業を魅力ある職業へと変えていく必要。
- (2) **内航海運業**: 脆弱な経営基盤・荷主との硬直的關係という構造的課題に加え、今後到来する内航海運暫定措置事業の終了等の事業環境の変化を踏まえ、内航海運事業のあり方を総合的に検討する必要。



➡ 船員の働き方改革・今後の内航海運事業のあり方について、交通政策審議会海事分科会の各部会において検討

船員の働き方改革に関する検討

(交政審海事分科会船員部会※) 2019.2.20～

※部会長: 野川 忍 明治大学専門職大学院法務研究科 専任教授

- 健全な船内環境づくり
 - ・メンタルヘルス、身体の健康管理、供食環境の改善 等
- 労働環境の改善
 - ・労働時間管理や休暇取得のあり方、多様な働き方への対応 等
 - 女性も活躍しやすい就労環境
 - 若者にとっての職の魅力向上



(内航旅客船の女性船長)



(入社6年目の二等航海士)

内航海運のあり方に関する検討

(交政審海事分科会基本政策部会※) 2019.6.28～

※部会長: 河野 真理子 早稲田大学法学学術院 教授

- 内航海運暫定措置事業終了後の事業のあり方
 - ・市場環境の変化への対応等
- 荷主等との取引環境の改善
 - ・必要とされる追加的コスト負担の適正な配分等
 - 内航海運に従事する船舶



(主力船型の総トン数499トクラス)



(モーダルシフトを担うRORO船)

内航船員の働き方改革・新たな内航海運事業への変革の実現

今後の検討の進め方について

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

- 6月の当部会で示した「健全な船内環境づくり」の方向性(I～V)については、大枠としては特段の異論は出なかったが、一方で、具体的な制度設計に際しては、陸上労働とは異なる海上労働の特殊性(例:勤務場所等と管理事務所との位置関係、勤務形態、通信環境などの保健医療へのアクセシビリティの制約等)や、中小事業者が大宗を占める内航海運業界の実情、既存の制度との関係等に十分配慮して検討を進めることが必要との意見があった。
- このため、今後は、6月の当部会で示した「健全な船内環境づくり」の方向性(I～V)に沿うことを基本としつつ、上記の意見を踏まえて具体的な制度設計に向けた検討をさらに進めていくこととする。
- 具体的な制度設計に向けた検討にあたっては、特に内航海運業界の実情や労働実態等に詳しい方々のほか、労働者の健康管理、産業保健制度、遠隔医療等の医療分野に係る専門的知見を有する有識者等の知見を借りつつ、具体案の作成作業を行い、来年夏頃を目途にあらためて当部会に諮ることとする。

今後の方向性(案)

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)。

今後の方向性(案)

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II. 情報通信技術の活用による船内健康確保の実現

○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。

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

○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。

方向性IV. 労働安全衛生確保としての健康診断の位置付け

○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。

今後の方向性(案)

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V. 生活習慣の改善による健康増進対策

- 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」において取りまとめられた方向性(資料1-2)に沿って、具体的取組を進めることが必要。

(注)

「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、今後の施策の方向性として、年齢要件の緩和(20歳から18歳への引き下げ)及び船上実務経験の一部陸上講習代替による資格取得を円滑化等について取りまとめ(令和元年7月)。

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%)	4,022 (56%)	518	7,194
内航貨物船	82 (6%)	6,652 (32%)	1,357 (94%)	13,998 (68%)	1,439	20,650
外航旅客船	3 (1%)	296 (74%)	11 (3%)	102 (26%)	398	398
外航貨物船	7 (3%)	1,221 (67%)	233 (97%)	602 (33%)	240	1,823
漁船	42 (2%)	3,664 (20%)	2,525 (98%)	14,864 (80%)	2,567	18,528
その他	49 (4%)	7,273 (47%)	1,091 (96%)	8,205 (53%)	1,140	15,478
合計	212 (3%)	22,278 (35%)	5,706 (91%)	41,793 (65%)	6,302	64,071

出典：海事局調べによる。

注：船員数は、平成30年10月1日現在の乗組員数と予備船員数を合計したものであり、我が国の船舶所有者に雇用されている船員（外国人を除く。）である。

陸上労働者と船員の健康管理に関する 制度について

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"> ・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〕 <p>○安全衛生管理体制の確立</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) ・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〕 	<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"> ・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〕 <p>○安全衛生管理体制の確立</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) ・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))。 ・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〕
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"> ・メンタルヘルス ・生活習慣病対策 等 	<p>○メンタルヘルス対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) <p>○過重労働対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働者に対する医師による面接指導 <p>○健康診断等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) ・健康診断結果などに基づく措置 等 〔労働安全衛生法〕
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"> ・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〕 	—

陸上制度との比較

制度の比較	陸上労働者	船員
安全衛生管理 労働災害防止	衛生管理者等の選任	衛生管理者等の選任
	産業医の選任(労働者50人以上の事業者 ^{に義務}) 産業医が健康相談、保健指導、健康障害の原因調査、再発防止、巡視実施	× 対応なし
健康確保対策	長時間労働対策(全事業者) 長時間労働者に対する医師による面接指導、就業上の措置義務	× 対応なし
	健康診断の実施(全事業者) 健診実施、結果の保存、医師等からの意見聴取、事後措置の義務 健康保持に努める必要がある者(メタボリックシンドローム該当者等)に対する保健指導、健診結果の分析(努力義務)	× 事業者への実施義務なし ※船員法の健康証明は、船内労働の適否判断を主眼としており、労働者の健康管理を行う制度とはなっていない
パワハラ・メンタル ヘルス対策	ストレスチェック制度(労働者50人以上の事業者 ^{に義務}) 高ストレス者に対する医師による面接指導、就業上の措置義務	× 対応なし
	パワハラ防止のため雇用管理上必要な措置義務(全事業者) 相談窓口の設置、周知、啓発研修、再発防止等の実施(2020年4月以降施行)	同左 (船員向けの指針を公表)

制度化への課題及び対応策

【船上から陸上へのアクセス困難による課題】

- ・生活習慣病高リスク者等の保健指導が継続的に実施できない
- ・産業医の巡視が確実に実施できない
- ・パワハラ相談窓口、高ストレス者への面接指導の即時対応が困難
- ・緊急時の衛生管理者による船内救急措置の対応が困難な場面もある。

【船員の特殊事情・環境による課題】

- ・安全運航のための規律や指導方法や船内の閉鎖性が、パワハラを生じやすく、メンタル不調を生みやすい。

【船上での食事や運動による課題】

- ・陸上労働者と比較して船員は生活習慣病高リスク者が多く、高リスク者を減らすには、船内供食改善が有効。
- ・生活習慣病高リスク者の保健指導の有効な実施にはカロリーや塩分が高くなりがちな船内供食の改善が必要(事業者に乗船中の食料支給義務)

産業医制度について

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5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)
- ◇ 長時間労働者等に関する情報の把握
(安衛則第14条の2)

産業医制度に係る見直しについて

- 近年、過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルス対策等の重要性が増す中、産業医に求められる役割も変化し、対応すべき業務は増加している。
- このような背景から、産業医が必要な措置を講じるための情報収集の在り方を中心に、産業医がその職務をより効率的かつ効果的に実施できるよう、以下の見直しが行われた。

「労働安全衛生規則等の一部を改正する省令」平成29年3月29日公布 同年6月1日施行

< 見直しのポイント >

check



① 健康診断の事後措置に必要な情報の提供

事業者は、健康診断の結果、異常所見のあった労働者について医師等からの意見聴取を行わなければならない場合に、当該医師等から、意見を述べる上で必要となるその労働者の業務に関する情報を求められたときは、これを提供しなければならないこととなりました。

check



② 長時間労働者に関する情報の提供

事業者は、時間外・休日労働が月100時間を超えた労働者について、速やかにその労働者の労働時間に関する情報を産業医に提供しなければなりません。

check



③ 定期巡視等産業医の情報収集の見直し

事業者から産業医に所定の情報が毎月提供される場合には、産業医の作業場の巡視の頻度を、毎月1回以上から2か月に1回以上にすることが可能となりました。

産業医の選任状況

事業場規模	産業医選任率
1000人以上	99.7%
500～999人	98.4%
300～499人	97.4%
100～299人	96.2%
50～99人	76.8%
30～49人	28.1%
10～29人	17.8%
合 計	29.3%

産業医の選任義務のある50人以上の規模の事業場では84.6%

産業医の養成状況等について

- 過去の推計によると、平成28年現在、産業医の養成研修・講習を修了した医師は約9万人（実働は推計約3万人※）。

※（公社）日本医師会産業保健委員会答申（平成28年3月）からの推計。

有効な認定産業医資格を有している者の数 × 産業医活動を行っている認定産業医の割合

- なお、年度ごとに新たに産業医の資格を取得した医師数の推移は以下のとおり（厚生労働省調べ）。

	研修 (日本医師会)	研修 (産業医科大学)	産業医科大学卒業生 (産業医科大学)
平成24年度	1,662	901	94
平成25年度	1,687	630	92
平成26年度	1,691	1,017	98
平成27年度	2,401	996	101

産業医の選任義務のない小規模事業場への支援

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おり、厚生労働省の産業保健総合支援センターの支援については、**船員も利用可能**。

○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)

(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)

小規模事業場の産業医の導入支援

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^①して産業医活動等を実施^②した場合、助成金（最大60万円）^③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年度以降の契約が助成対象です。

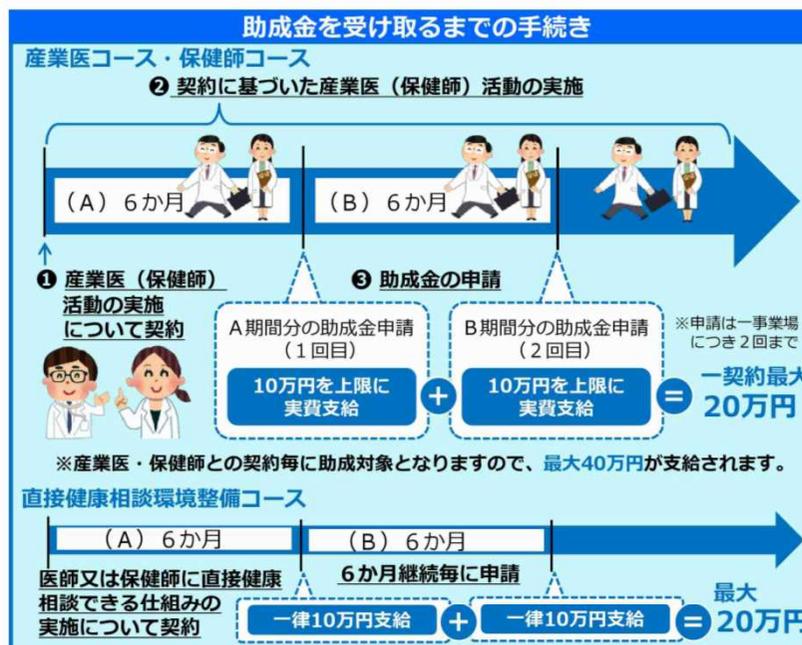
ポイント② 産業医（保健師）活動を実施しましょう

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か月継続で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）
- 職場の巡視
- 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>

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。



0570 - 783046

ナヤミヨシロウ

受付時間
 9時～12時
 13時～18時
 （土日祝日を除く）

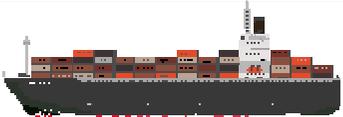
この助成金は、厚生労働省の産業保健活動総合支援事業の一環として行われています。 38

船内の医師・衛生管理者・衛生担当者

船舶所有者は、船内における医療・健康管理・衛生管理体制の確保のため、船舶の規模・航行区域に応じ、医師、衛生管理者又は衛生担当者を乗船させなければならない（衛生管理者・衛生担当者については乗組員の中から選任）



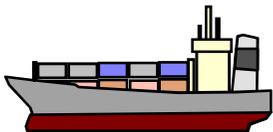
医師



① 近海区域以遠を航行す3,000ト
以上の船舶で、最大搭載人員
100人以上（国内各港間のみ
を航海する場合を除く）
※船員法第82条
⇒ 計 20隻 ...2019年8月現在



衛生管理者



② 近海区域以遠を航行する3,000ト
以上の船舶（国内各港間のみを
航海する場合を除く）
※船員法第82条の2
⇒ 計 349隻 ...2019年8月現在



衛生担当者



③ ①及び②以外の船舶
※船員労働安全衛生規則
第7条
⇒ 計 8,894隻 ...2019年8月現在

【船内の医師／衛生管理者の業務】

※船舶に乗り組む医師及び衛生管理者に関する省令第16条

- 船員の健康管理及び保健指導に関すること。（※衛生管理者は、緊急時には医師の助言等を受け投薬・注射も可能）
- 船内の作業環境衛生及び居住環境衛生の保持に関すること。
- 食料及び用水の衛生の保持に関すること。
- 医薬品その他の衛生用品、医療書、衛生保護具等の整備及び点検に関すること。
- 船内の衛生管理に関する記録の作成及び管理に関すること。
- その他船内の衛生管理に関すること。

【衛生管理者の資格要件】

※船舶に乗り組む医師及び衛生管理者に関する省令第12条

- 衛生管理者試験に合格した者
- 医師、看護師等の医療系国家資格を有する者
- 商船大学、商船高専、水産系高校で関連科目を履修し、かつ国交大臣登録講習を修了した者 等

【衛生担当者の業務】 ※船員労働安全衛生規則第8条

- 居住環境衛生の保持に関すること。
- 食料及び用水の衛生の保持に関すること。
- 医薬品その他の衛生用品、医療書、衛生保護具等の点検及び整備に関すること。
- 負傷又は疾病が発生した場合における適当な救急措置に関すること。
- 発生した負傷又は疾病の原因の調査に関すること。
- 衛生管理に関する記録の作成及び管理に関すること。

【衛生担当者の資格要件】※船員労働安全衛生規則第7条

- 海技免状を受有する者

船員法に基づく指定医について

指定医制度の目的について

国土交通大臣の指定した医師が、船員法に基づく健康証明をするための健康検査の結果に基づき、船員が船内労働に適するかどうかの判定をすることにより、船内労働環境の適正化と船員の健康確保を図ることを目的としている。

指定医とは

- ①船員である医師
- ②一般社団法人日本海員掖済会の病院の医師(10機関の医師)
- ③船員保険会の病院の医師(5機関の医師)
- ④地方運輸局長が指定した医師(1384機関の医師)

地方運輸局長が指定する基準

- 当該地域における指定医師の配置状況、船員・船舶所有者団体等の要望等を考慮して、医師の指定を行うことにより船員等の利便向上につながるものであること。
- 病院又は診療所が、健康証明制度の趣旨を十分に理解していること。(必要に応じて、申請をしようとする者に対して事前に健康証明制度の説明を行う。)
- 検査項目に係る実施設備等を整えていること 等

指定医の数

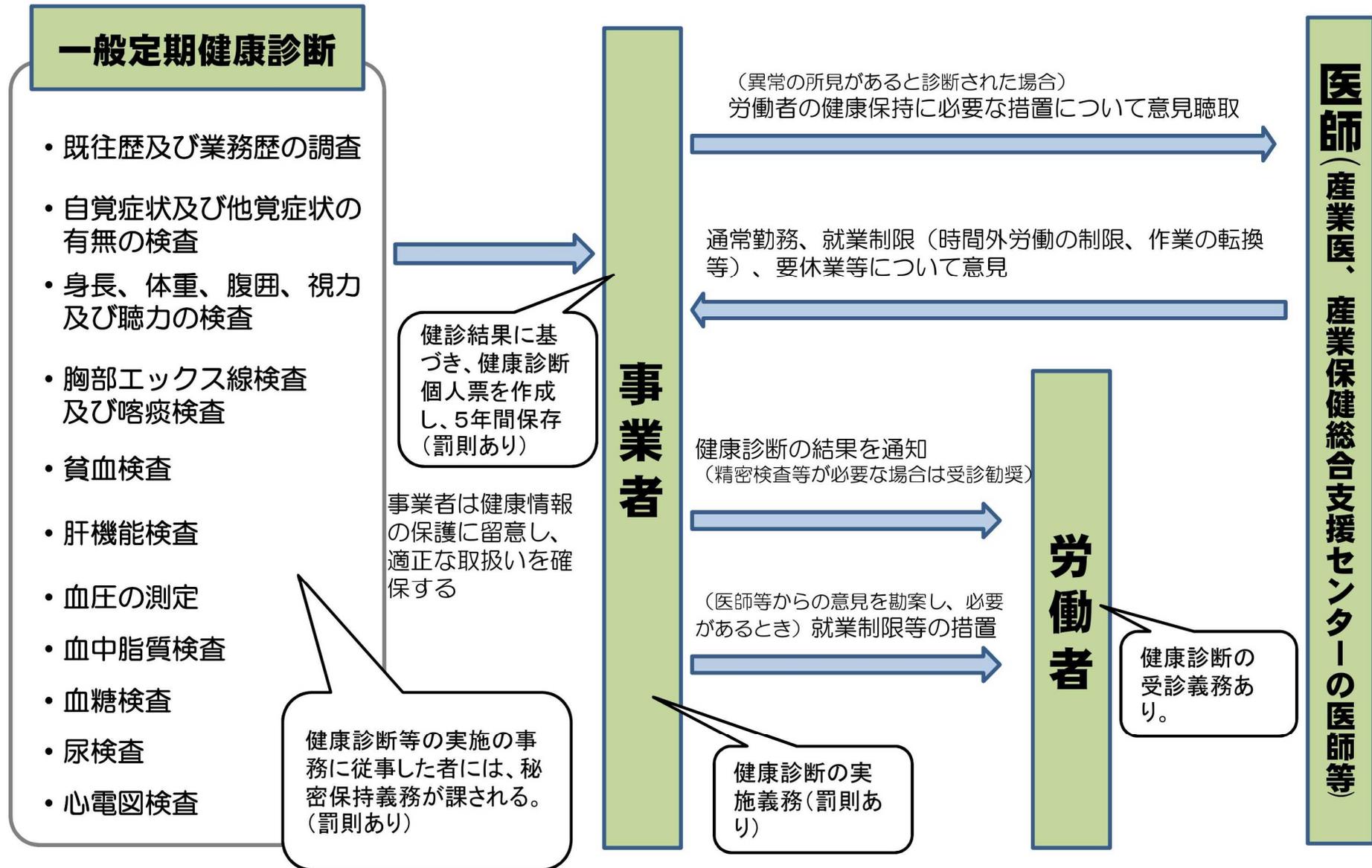
1399(R1. 6. 30時点)

【運輸局別の内訳】

北海道93/東北145/関東120/北陸66/中部140/近畿71/神戸65/中国169/四国176/
九州325/沖縄29

健康診断について

陸上労働者の健康確保対策等(一般定期健康診断)



特定業務従事者の健康診断

○事業者は、特殊な作業に常時従事する労働者に対して、配置替えの際及び6月以内ごとに1回、定期的に、健康診断(定期健康診断と項目は同様)を実施。(労働安全衛生規則 § 45 I)

【特殊な作業】

- イ 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務
- ロ 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
- ハ ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務
- ニ 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務
- ホ 異常気圧下における業務
- ヘ さく岩機、鋳びよう打機等の使用によつて、身体に著しい振動を与える業務
- ト 重量物の取扱い等重激な業務
- チ ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務
- リ 坑内における業務
- ヌ 深夜業を含む業務
- ル 水銀、砒ひ素、黄りん、弗ふつ 化水素酸、塩酸、硝酸、硫酸、青酸、か性アルカリ、石炭酸
その他これらに準ずる有害物を取り扱う業務
- ヲ 鉛、水銀、クロム、砒ひ素、黄りん、弗ふつ 化水素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを飛散する場所における業務
- ワ 病原体によつて汚染のおそれが著しい業務
- カ その他厚生労働大臣が定める業務

健康診断による事後措置等

《健康診断後の事後措置》

労働安全衛生法(S47法律第57号)

(健康診断実施後の措置)

第66条の5 事業者は、前条の規定による医師又は歯科医師の意見を勘案し、その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、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等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師又は歯科医師の意見の衛生委員会又は労働時間等設定改善員会(労働時間等の設定の回線に関する特別措置法(平成4年法律第90号)第7条に規定する労働時間等設定委員会をいう。以下同じ。)への報告その他の適切な措置を講じなければならない。



健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針(H8労働大臣告示第8号)

就業上の措置の決定に当たって留意すべき以下の事項について規定。

- ・健康診断の実施・診断結果の通知等
- ・医師からの意見聴取方法と意見の内容等
- ・労働者からの意見聴取、診断結果を理由とする不利益取扱いの防止、健康情報の保護 等

《保健指導》

労働安全衛生法(S47法律第57号)

(保健指導等)

第66条の7 事業者は、第66条第1項の規定による健康診断若しくは当該健康診断に係る同条第5項ただし書の規定による健康診断又は第66条の2の規定による診断の結果、特に健康の保持が必要と認められる労働者に対し、医師又は保健師による保健指導を行うように努めなければならない。

2 労働者は、前条の規定により通知された健康指導の結果及び前項の規定による保健指導を利用して、その健康の保持に努めるものとする。

健康診断による事後措置等②

《健康教育等》

労働安全衛生法(S47法律第57号)
(健康教育等)

第69条 事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるように努めなければならない。

2 労働者は、前項の事業者が講ずる措置を利用して、その健康の保持増進に努めるものとする。

労働者の健康保持増進のための指針(S63労働大臣公示第1号)

労働者の健康の保持増進のための具体的措置について規定。

- ・健康保持増進計画の策定、事業場内の推進体制・実施体制(衛生委員会等、スタッフ、外部機関の利用等)
- ・健康保持増進措置の内容(労働者の健康状態の把握、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導)
- ・個人情報保護への配慮 等

労働者の心の健康の保持増進のための指針(H18厚生労働大臣公示第3号)

職場のメンタルヘルスケアの原則的な実施方法について規定。事業場に即した形でメンタルヘルスケアの実施に取り組むことが望ましい。

- ・衛生委員会等における調査審議、心の健康づくり計画の策定
- ・メンタルヘルスケア(セルフケア、ラインによるケア、事業場内産業スタッフによるケア、事業場外資源によるケア)
- ・具体的進め方(教育訓練・情報提供、職場の環境把握と改善、メンタルヘルス不調への気づきと対応、職場復帰における支援等)
- ・労働者の不利益取扱いの防止、個人情報保護への配慮 等

特定健康診査・特定保健指導等について

○特定健診・保健指導は、保険者が健診結果により、内臓脂肪の蓄積に起因する糖尿病等のリスクに応じて対象者（40歳～74歳）を選定し、対象者自らが健康状態を自覚し、生活習慣改善の必要性を理解した上で実践につなげるよう、専門職が個別に介入するものである（法定義務）。



(※) 服薬中の者は、特定保健指導の対象としない。

<特定保健指導の選定基準>

特定健診の検査項目	腹囲	追加リスク		④喫煙歴	対象	
		①血糖	②脂質		③血圧	40-64歳
<特定健診の検査項目> ・質問票（服薬歴、喫煙歴 等） →「かんで食べるときの状態」を追加（2018年度～） ・身体計測（身長、体重、BMI、腹囲）、血圧測定 ・血液検査（脂質検査、血糖検査、肝機能検査） ・尿検査（尿糖、尿蛋白） ・詳細健診（医師が必要と認める場合に実施） 心電図検査、眼底検査、貧血検査 →「血清クレアチニン検査」を追加（2018年度～）	≥85cm(男性) ≥90cm(女性)	2つ以上該当		なし	積極的支援	動機付け支援
		1つ該当			あり	
	上記以外で BMI ≥ 25	3つ該当		なし	積極的支援	動機付け支援
		2つ該当			あり	
		1つ該当			なし	

【特定保健指導の運用の弾力化】（2018（H30）年度～）

- 初回面接の分割実施を可能とし、特定健診受診当日に、対象者と見込まれる者に初回面接できるようにする（受診者の利便性の向上）。
- 特定保健指導については、ICTを活用して実施することも可能としてきたが、2017年度から、情報通信技術を活用した初回面接（遠隔面接）について、国への実施計画の事前届出を廃止。

船員の健康証明書(船員法 § 83)

- 船舶所有者は、国土交通大臣が指定する医師が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(§ 83 I)

◆ 陸上から隔離された生活共同体において、本人のみならず他の船員の健康を保護する目的によるもの

- 健康証明書は3月以内に受けた検査の結果に基づき、標準に合格した旨の判定を指定医が記載。(施行規則 § 55)
- 船舶所有者は、健康証明に要する費用を負担。(同 § 56の2)
- 健康証明書の有効期間 = 1年(色覚検査は6年。結核検査は6月に短縮する場合あり。)(施行規則 § 56 I)
- 航海中に有効期間が満了した場合
→ 3ヶ月を経過する日又は航海が終了する日のいずれか早い日までの間、有効。
(同 § 56 II)

(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	
This certificate is issued under the provision of regulation I/9 of STCW convention, 1978, as amended.				フィルム番号 Film No.		123456		家族歴 Medical history of family			
身長 Height	170	cm	検尿 Urinalysis	蛋白 Albumin	(-)		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		
体重 Weight	70	kg		糖 Sugar	(-)		備考 Remarks				
腹囲 Abdominal circumference	80	cm		血液型 Blood type	A						
肺活量 Breathing capacity	3500	cc		血压 Blood pressure	121/75						
運動機能 Physical ability	異常なし Normal			血糖 Blood glucose	100						
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) (有効期限日 2018.2.12)		血中脂質検査 Blood lipid exam.	LDLコレステロール LDL cholesterol	110		判定 Diagnosis		合格 Fit for sea duties		
裸眼視力(矯正視力) Distance vision unaided (Distance vision aided)	右Right (1.0) 左Left (1.0) 両Combined (1.0)			中性脂肪 Triglyceride	60		判定年月日 Date of diagnosis		2012.2.13		
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)		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		運輸 太郎		
検便 Stool exam.	虫卵 Parasite egg	(-)		GPT Glutamic pyruvic transaminase	20		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)		
	ヘモグロビン Hemoglobin	(-)		γ-GTP γ-glutamyl transpeptidase	30				(指)		

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。

健康証明書の検査項目

- ・感覚器、循環器、呼吸器、消化器、神経系その他の器官の臨床医学的検査
- ・運動機能、視力、色覚検査
 - ※船長、甲板部の職員・部員、機関部の職員・航海当直部員、無線部の職員、救命艇手のみ
- ・聴力及び握力の検査
- ・身長、体重、腹囲、肺活量及び血圧の検査
- ・胸部エックス線直接撮影検査又はミラーカメラを用いて行う胸部エックス線間接撮影検査
 - ※当該判定時前6月以内に検査を受けた場合を除く。
- ・かくたん検査
- ・検便(虫卵の有無の検査に限る。)
- ・検尿
- ・検便(ヘモグロビンの有無の検査に限る。) ※35歳以上のみ
- ・血糖検査 ※35歳以上のみ
- ・心電図検査 ※35歳以上のみ
- ・血中脂質検査(低比重リポ蛋たん 白コレステロール(LDLコレステロール)、血清トリグリセライド(中性脂肪)及び高比重リポ蛋白コレステロール(HDLコレステロール)の量の検査) ※35歳以上のみ
- ・肝機能検査(血清グルタミックオキサロアセチクトランスアミナーゼ(GOT)、血清グルタミックピルビクトランスアミナーゼ(GPT)及びガンマーグルタミルトランスペプチダーゼ(γ -GTP)の検査) ※35歳以上のみ

健康証明書の合格標準

以下のいずれかに該当する者は不合格

1. 以下の伝染病にかかっている者

エボラ出血熱、クリミア・コンゴ出血熱、痘そう、南米出血熱、ペスト、マールブルグ病、ラッサ熱、急性灰白髄炎、結核、ジフテリア、重症急性呼吸器症候群(病原体がベータコロナウイルス属SARSコロナウイルスであるものに限る。)、中東呼吸器症候群(病原体がベータコロナウイルス属MERSコロナウイルスであるものに限る。)、鳥インフルエンザ、コレラ、細菌性赤痢、腸管出血性大腸菌感染症、腸チフス、パラチフス、ウエストナイル熱、黄熱、オウム病、オムスク出血熱、回帰熱、キャサヌル森林病、Q熱、サル痘、ジカウイルス感染症、西部ウマ脳炎、ダニ媒介脳炎、チクングニア熱、デング熱、東部ウマ脳炎、日本紅斑熱、日本脳炎、ハンタウイルス肺症候群、Bウイルス病、ブルセラ症、ベネズエラウマ脳炎、発しんチフス、マラリア、野兔病、リフトバレー熱、類鼻疽、レプトスピラ症、ロッキー山紅斑熱、アメーバ赤痢、急性ウイルス性肝炎、クリプトスポリジウム症、後天性免疫不全症候群、ジアルジア症、侵襲性髄膜炎菌感染症、侵襲性肺炎球菌感染症、梅毒、バンコマイシン耐性黄色ブドウ球菌感染症、バンコマイシン耐性腸球菌感染症、感染症予防法に規定する新型インフルエンザ等感染症、指定感染症又は新感染症

2. 障害の程度、経歴及び職務を考慮し、視覚機能、言語機能又は精神の機能の障害により作業を適正に行うに当たつて必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができないと認められる者

3. 各種結核性疾患、新生物、糖尿病、心臓病、脳出血、脳梗塞、肺炎、胃潰瘍、十二指腸潰瘍、肝硬変、慢性肝炎、じん臓炎、急性ひ尿生殖器疾患、てんかん、重症ぜんそくその他の疾患にかかっている者で船内において治療の見込みがなく、かつ、船内労働に適さないと認められる者

4. 下記の視力、聴力及び握力の標準に達しない者

(1) 視力(万国視力表により検査した視力で矯正視力を含む。)

船長、甲板部の職員及び甲板部航海当直部員は両眼共に0.5号、無線部の職員は両眼共に0.4号、その他の者は両眼で0.4号を明視しうる。ただし、船員として相当の経歴を有し、職務により作業を適正に行うことができると認められる者は、この限りでない。

(2) 聴力

両耳で、5メートル以上の距離で話声を聴取できる。ただし、船員として相当の経歴を有し、職務により作業を適正に行うことができると認められる者は、この限りでない。

(3) 握力

男子の握力は、左右共に25キログラム以上、女子の握力は、左右共に17キログラム以上であること。ただし、船員として相当の経歴を有し、職務により作業を適正に行うことができると認められる者は、この限りでない。

5. 色覚に異常を有する船長、甲板部の職員及び部員、機関部の職員及び航海当直部員、無線部の職員並びに救命艇手

6. 障害の程度、経歴及び職務を考慮し、運動機能の障害により作業を適正に行うことができないと認められる者

7. 病後の衰弱により一定期間内の船内労働に適さないと認められる者

特定作業従事者の健診について

○船舶所有者は、特殊な作業に従事する船員に対して、6月に1回、指定医による健康検査を受けさせなければならない。(船員労働安全衛生規則 § 32)

【特殊な作業に従事する船員及び検査項目】

①有害な物を常時運送する船舶に乗り組んでいる者

当該有害物の人体に与える障害の認知に必要な胸部エックス線直接撮影検査又はミラーカメラを用いて行う胸部エックス線間接撮影検査、尿検査、血液検査、神経系検査その他の臨床医学的検査

②専ら石炭をたく作業に従事している者

当該作業の人体に与える障害の認知に必要な胸部エックス線直接撮影検査又はミラーカメラを用いて行う胸部エックス線間接撮影検査その他の臨床医学的検査

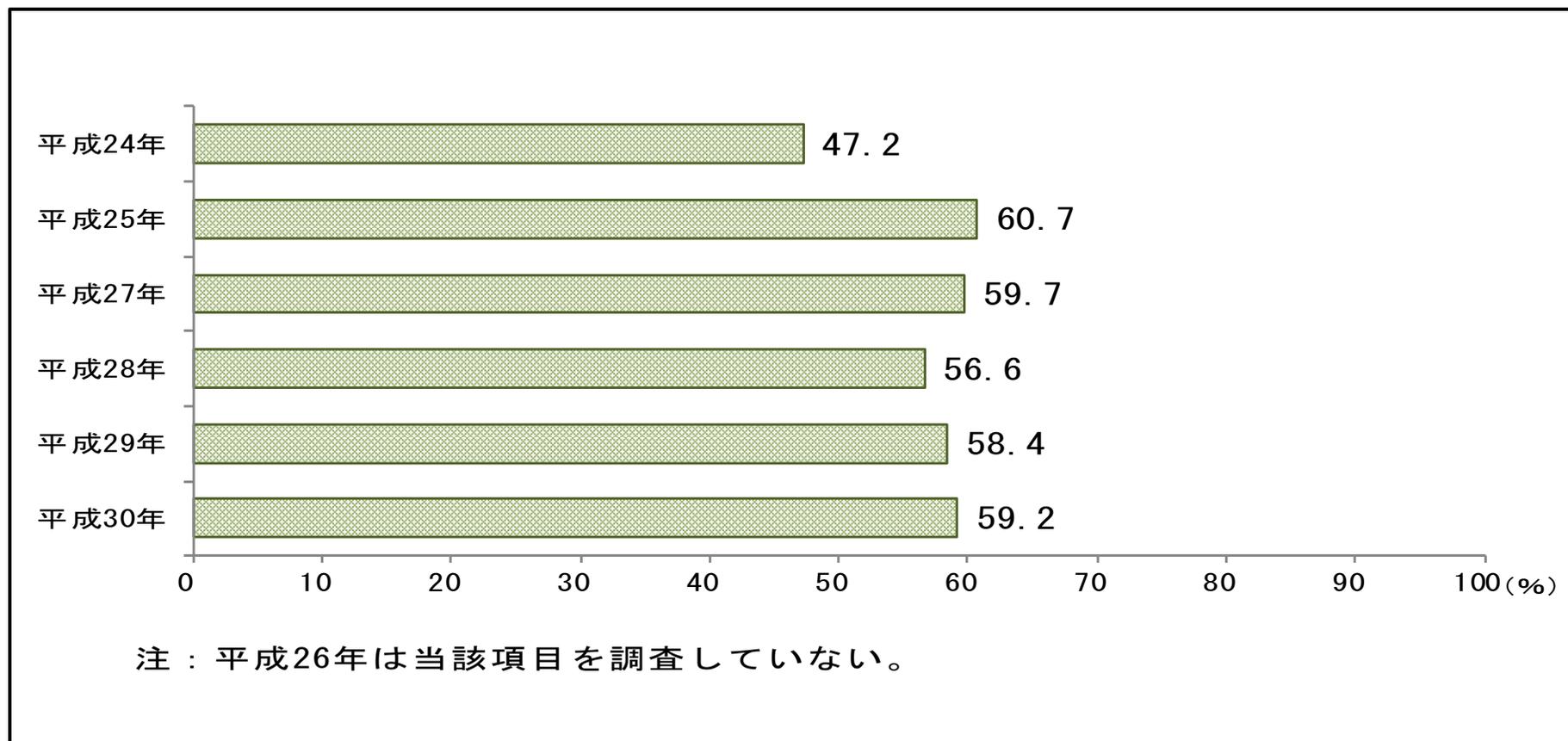
③専ら潜水作業に従事している者

- ・感覚器、循環器、呼吸器、消化器、神経系その他の器官の臨床医学的検査
- ・運動機能、視力、色覚、聴力及び握力の検査
- ・身長、体重、腹囲、肺活量及び血圧の検査
- ・胸部エックス線直接撮影検査又はミラーカメラを用いて行う胸部エックス線間接撮影検査及びかくたん検査

メンタルヘルス・ストレスチェックについて

陸上労働者のメンタルヘルス対策の現状

【メンタルヘルスに取り組んでいる事業所】



【平成30年度「労働安全衛生調査（実態調査）」より抜粋】

陸上労働者のメンタルヘルス対策の現状

【メンタルヘルスの取組の内容】

メンタルヘルス対策の取組内容別事業所割合

(単位：%)

区 分	メンタルヘルス対策の取組内容（複数回答）								
	メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所計 ¹⁾	メンタルヘルス対策について、安全衛生委員会等での調査審議	メンタルヘルス対策に関する問題を解決するための計画の策定と実施	メンタルヘルス対策の実務を行う担当者の選任	メンタルヘルス対策に関する労働者への教育研修・情報提供	メンタルヘルス対策に関する管理監督者への教育研修・情報提供	メンタルヘルス対策に関する事業所内の産業保健スタッフへの教育研修・情報提供	職場環境等の評価及び改善（ストレスチェック後の集団（部、課など）ごとの分析を含む）	
平成30年	[59.2]	100.0	29.6	19.8	36.2	56.3	31.9	13.0	32.4
平成29年	[58.4]	100.0	27.2	18.6	27.5	40.6	33.7	14.9	33.1

区 分	メンタルヘルス対策の取組内容（複数回答）								
	健康診断後の保健指導におけるメンタルヘルス対策の実施	労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査（ストレスチェック）	職場復帰における支援（職場復帰支援プログラムの策定を含む）	メンタルヘルス対策に関する事業所内での相談体制の整備	地域産業保健センター（地域窓口）を活用したメンタルヘルス対策の実施	産業保健総合支援センターを活用したメンタルヘルス対策の実施	医療機関を活用したメンタルヘルス対策の実施	他の外部機関を活用したメンタルヘルス対策の実施 ²⁾	その他
平成30年	36.3	62.9	22.5	42.5	5.1	4.4	16.6	15.4	3.4
平成29年	34.8	64.3	18.9	39.4	4.8	4.0	12.6	14.3	4.6

注：1) []は、全事業所のうち、「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所」の割合である。

2) 「他の外部機関」とは、精神保健福祉センター、（一社）日本産業カウンセラー協会などの心の健康づくり対策を支援する活動を行っている機関、メンタルヘルス支援機関などをいう。

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）

働く人の「こころの耳電話相談」

働く方 働く家族の方 支援する方

不安や悩みはひとりで抱えず
私達に聞かせてください



働く人の「こころの耳電話相談」では、全国の労働者の保健やその関係、企業の人事労務担当の方々からのご相談を電話でお受けいたします。メンタルヘルス不調や、2015年12月から新たに実施されたストレスチェック制度、過重労働による健康障害の防止対策などについての御りごと、お悩みなどをご相談ください。プライバシーは厳守いたしますので、どうぞ安心してご利用ください。

【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

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、現在受けている医療の是非の判断など、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。

【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

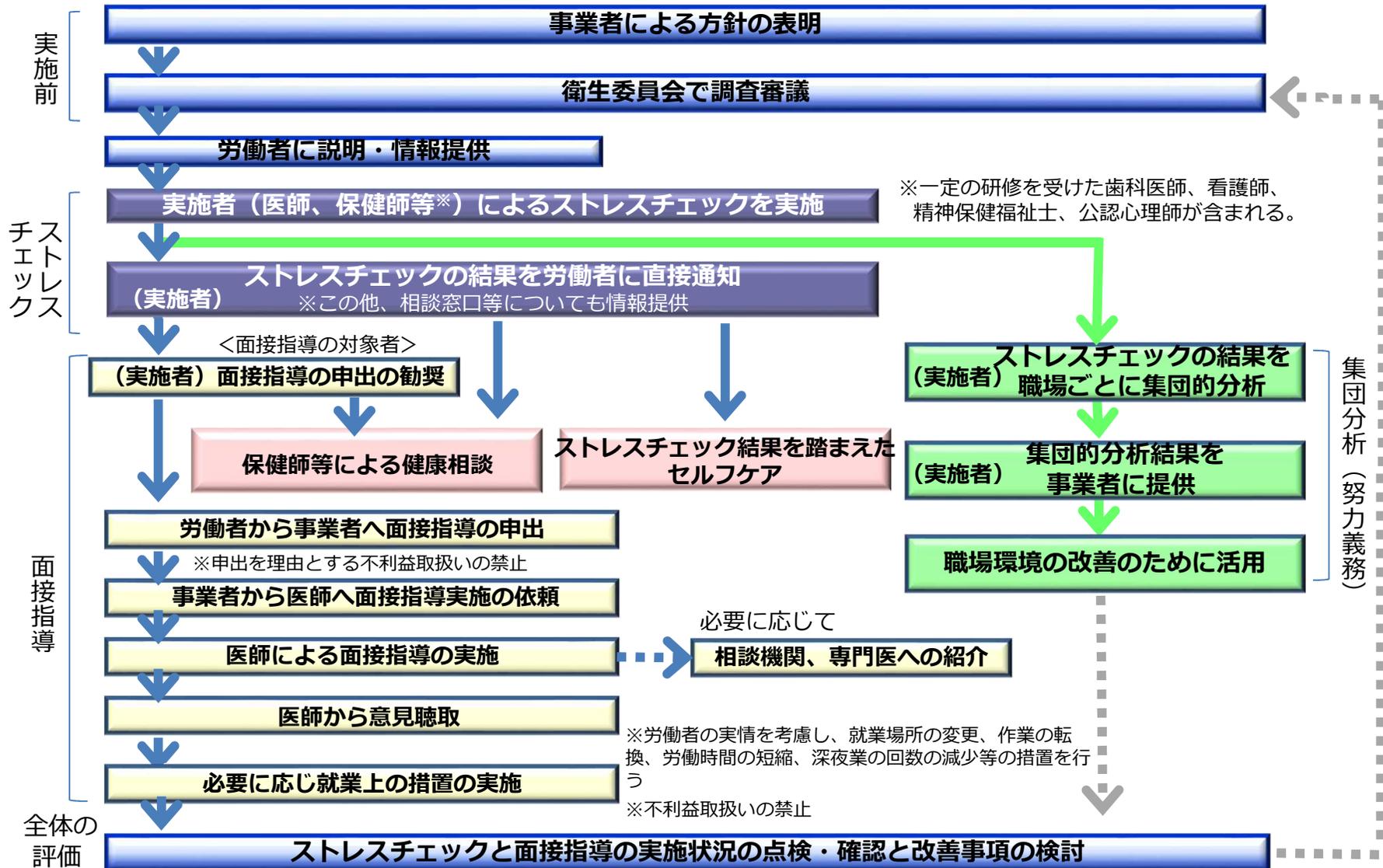
○その他

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>】

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 う だ	そ ま う だ	ち や が う	ち や う
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. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
...				
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	1	2	3	4
2. 元気がいっぱい	1	2	3	4
...				
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	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)

A 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. 非常にたくさんの仕事をしなければならない 2. 時間内に仕事が処理しきれない 3. 一生懸命働かなければならない 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不可欠な仕事 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. からだを大変よく使う仕事 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食い違いがある 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. 私の職場の仕事環境(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合っている 17. 働きがいのある仕事だ 18. 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. 内心腹立たしい 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. 後輩がない	13. 抑うつだ 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. 仕事が手につかない 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. 便秘や下痢がする 29. よく寝れない
C 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 あなたが困った時、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 あなたが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		
D 満足度について 1. 仕事に満足だ 2. 家庭生活に満足だ		

※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について、指針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

項目	評価点(合計)
ストレスの要因に関する項目	〇〇点
心身のストレス反応に関する項目	〇〇点
周囲のサポートに関する項目	〇〇点
合計	〇〇点

<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。
以下の申出窓口にご連絡下さい。
〇〇〇〇(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会社側に提供されます。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。
〇〇〇〇(メール:****@****) 電話:****-****

ストレスチェックの実施状況

ストレスチェックの実施率

事業所規模	ストレスチェックを実施した事業所
1000人以上	99.8%
500～999人	98.5%
300～499人	97.9%
100～299人	95.8%
50～99人	86.9%
30～49人	55.2%
10～29人	54.3%
合計	62.9%

(平成30年労働安全衛生調査(実態調査))

H27.12～義務付けられている50人以上の事業所では90.9%

ストレスチェックの活用状況

ストレスチェックの分析をした 73.3%
 ストレスチェックの分析をしていない 24.9%

分析を活用した 80.3%
 分析を活用していない 16.4%

残業時間削減、休暇取得に向けた取組 46.5%
 衛生委員会等での審議 38.1%
 相談窓口の設置 32.7%
 人員体制・組織の見直し 28.8%
 上司・同僚に支援を求めやすい環境の整備 28.7%
 業務配分の見直し 26.8%

(複数回答可。主なものを記載。)

ストレスチェックの実施時期

定期健康診断時に実施 25.7%
 定期健康診断以外に実施 74.0%

(平成29年労働安全衛生調査より推計)

(平成30年労働安全衛生調査(実態調査))

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^②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

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^①**して**ストレスチェックを実施^②**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^①の結果を活用して、
「職場環境改善計画」を作成し、実施^②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」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。



0570 - 783046

ナ ヤ ミ ヲ シロウ

受付時間
9時～12時
13時～18時
(土日祝日を除く)

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。

長時間労働者への面談等について

陸上労働者の健康確保対策等 (長時間労働者への医師による面接指導制度)

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。

医師の面接指導の要件



※1 45H超の時間外・休日労働を実施した労働者には、必要な健康確保措置を行うことが望ましい旨指導している。

※2 過労死基準（単月100H又は複数月80H超）の労働者には、申出なしの面接指導に努めるよう指導している。

長時間労働者に対する面接指導等の流れ



長時間労働者の医師の面談の状況

【長時間労働者及び面接指導の申し出があった労働者がいる事業所割合】

(単位：%)

区 分	事業所計	45時間超80時間以下の長時間労働者		80時間超100時間以下の長時間労働者		100時間超の時間外・休日労働をした労働者がいる	
			うち面接指導を申し出た労働者		うち面接指導を申し出た労働者		うち面接指導を申し出た労働者
平成30年	100.0	25.0	(100.0) (9.3)	5.6	(100.0) (15.6)	3.5	(100.0) (18.1)

【長時間労働者に対する医師による面接指導の実施方法】

(単位：%)

区 分	全員に実施することとしている ²⁾	申出者に実施することとしている ²⁾	実施しないこととしている	実施方法が決まっていない ³⁾
平成30年				
< 45時間超80時間以下 >	5.6	30.2	14.0	50.3
< 80時間超100時間以下 >	20.8	25.6	5.0	48.5
< 100時間超 >	28.5	18.7	3.8	48.9

注：1) 全事業所のうち、医師による面接指導の実施方法について回答のあった事業所からの回答に基づき作成。

2) 期日前1か月以内に面接指導を受けた労働者等、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除く。

3) 過去に1か月の時間外・休日労働時間数が45時間超等となった実績がないことから、具体的な実施方法を定める必要性がなかった場合を含む。

【医師による面接指導を実施しない又は実施方法が決まっていない理由】

(単位：%)

複数回答					制度を知らなかった	不明
医師等の確保が難しいため	面接時間を確保できないため	経費が掛かりすぎるため	時間外・休日労働時間数が月100時間超となる働き方をしていないため	その他		
5.0	3.3	3.6	76.3	4.9	7.3	9.5

出典：平成30年
労働安全衛生基本調査（実態調査）

陸上労働者の労働時間管理について

1. 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（平成29年厚生労働省策定）

使用者の責務

使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置（抜粋）

- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
- 原則として次のいずれかの方法によること
 - ✓ 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること
 - ✓ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること
- 使用者は、賃金台帳に、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと【罰則有り】
- 使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、3年間保存しなければならないこと

2. 働き方改革関連法による労働時間管理の強化 [主なもの]（平成31年4月1日施行）

客観的な方法その他適切な方法により労働時間を把握することを、事業者の義務として法律^{※1}に明記

事業者が労働時間の状況を把握しなければならない労働者の範囲を、全労働者に拡充^{※2}

※1 労働安全衛生法第66条の8の3 ※2 1. のガイドラインの対象には、管理監督者等が除かれている。

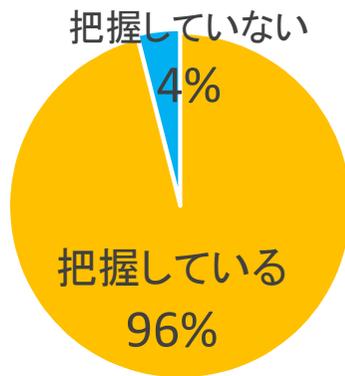
船員の労務管理状況について

第111回船員部会資料「労働時間管理実態調査結果資料」より抜粋

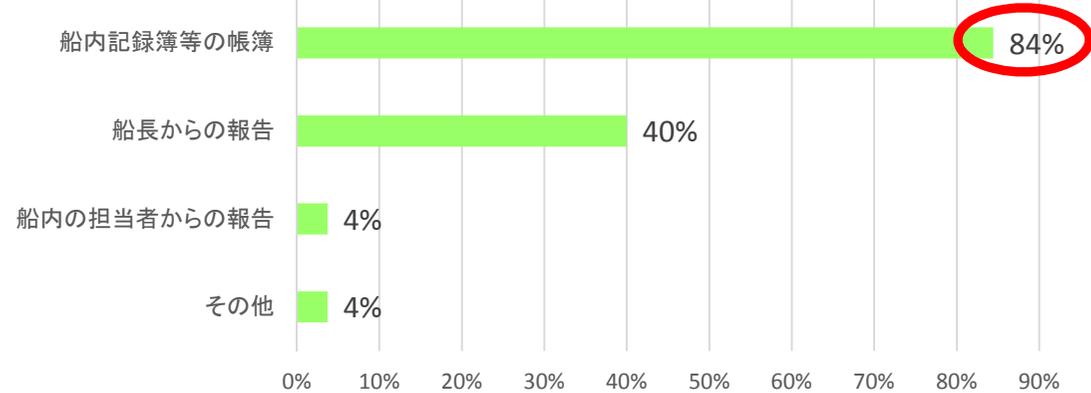
1. 陸上の労務管理部門等における船員の労働時間の把握状況について

96%の事業者は船員の労働時間を陸上の労務管理部門等で「把握している」との回答であった。把握方法については、「船内記録簿で把握」しているが84%と最も多い。

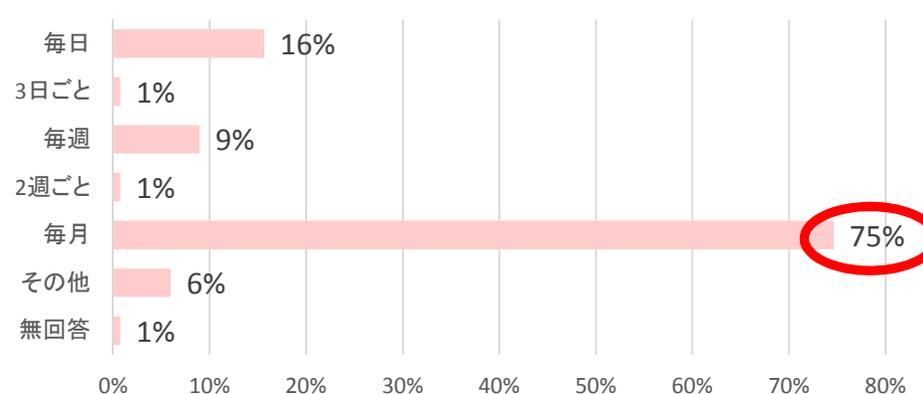
【陸上の管理部門等で船員の労働時間を把握しているか】



【労働時間を把握している手段】(複数回答可)



【把握している頻度】(複数回答可)



報告の頻度は「毎月」報告させているが75%と最も多く、報告の方法については、「メール」「郵送」「電話」「FAX」「グループウェア」との回答があった。「その他」については、不定期で訪船時に確認を行っているとの回答があった。

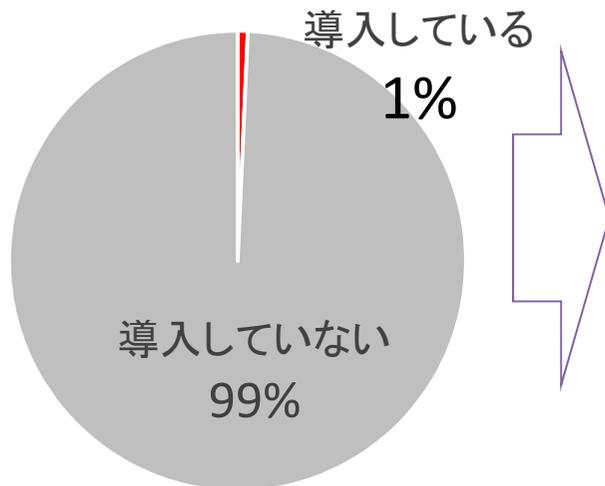
労働時間を把握するための機器の導入について

第111回船員部会資料「労働時間管理実態調査結果資料」より抜粋

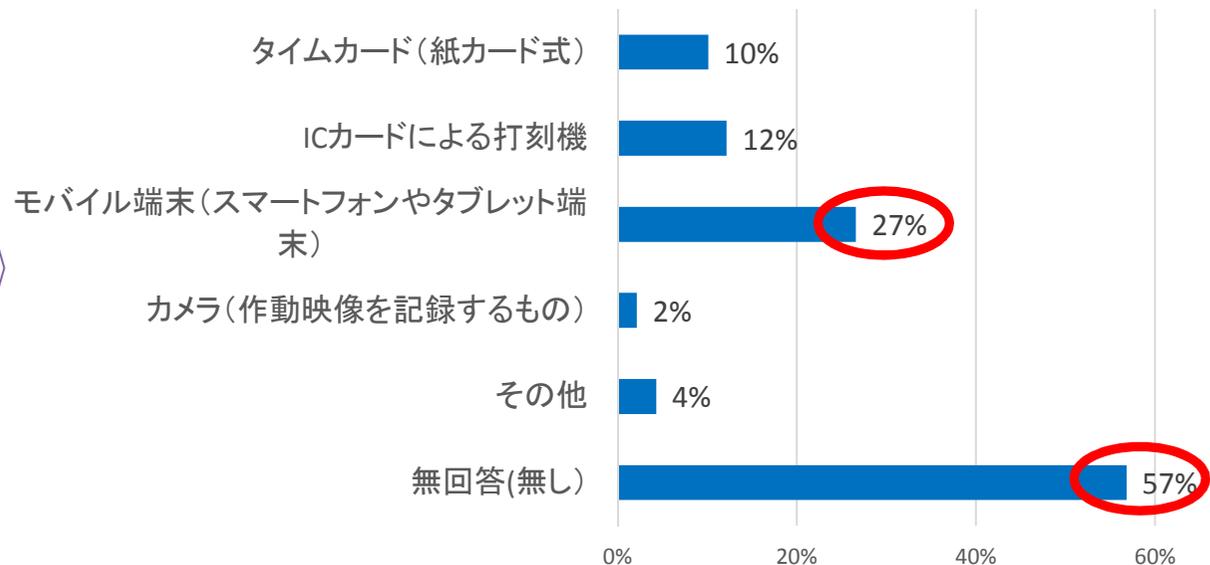
1. 労働時間を記録するための機器の導入状況

回答のあった事業者では、労働時間を記録するための機器を「導入していない」事業者がほとんどであった。導入しても良いと考える機器については、「モバイル端末」が27%と最も多い。一方、57%の事業者が「無回答(無し)」であった。

【労働時間を記録するために船内に導入している機器はあるか】



【労務管理のために導入してもよい機器】(複数回答可)



唯一、労働時間を記録するための機器を「導入している」と回答した事業者について詳細を確認したところ、日帰り船で、事務所でタイムカードの打刻をしているとのことであった。
なお、船内でパソコンやタブレットを利用し、船内記録簿等の記録を作成、管理・保管している事業者は複数社あった。

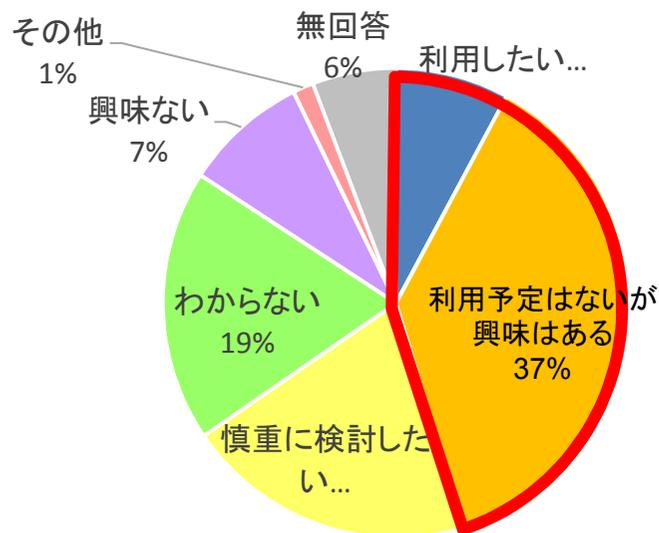
労働時間を把握するための機器の導入について

第111回船員部会資料「労働時間管理実態調査結果資料」より抜粋

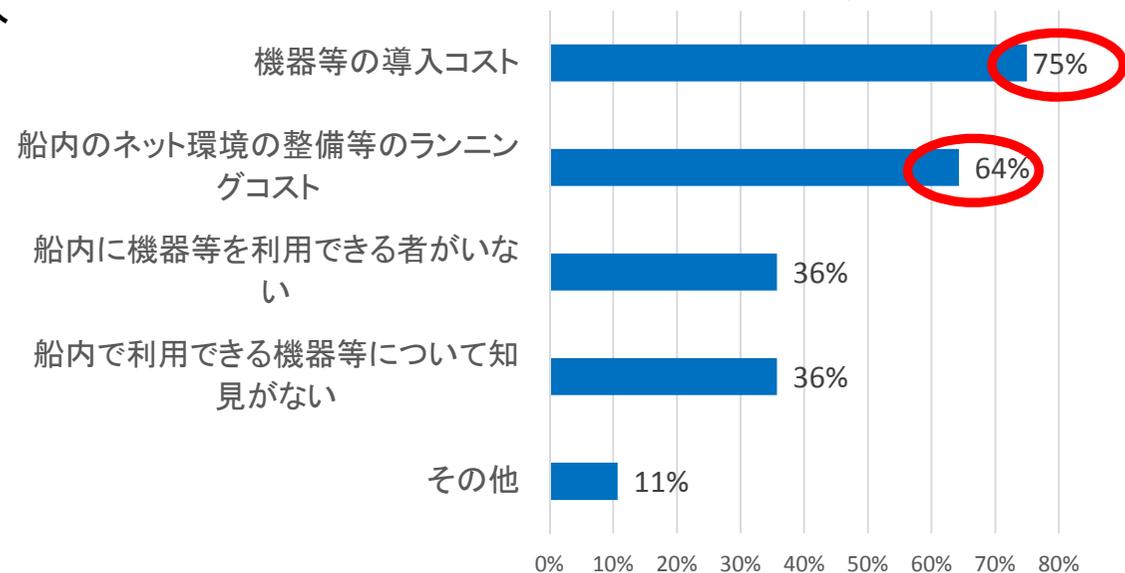
2. 労働時間等の管理が可能な機器やソフトウェアの利用について

労働時間等の管理が可能な機器やソフトウェアの利用について、事業者の約4割が導入について、前向きな意向であった。機器導入の懸念については「導入コスト」が75%、「ランニングコスト」が64%と、費用面での懸念が多い。

【労働時間を記録するための機器の導入についてどのように考えるか】



【機器導入について、どのような懸念があるか】
(複数回答可)



→上記、「その他」の具体的内容（例）

- ・船員からの不満の声。
- ・船員の労働負担になる可能性が高い。

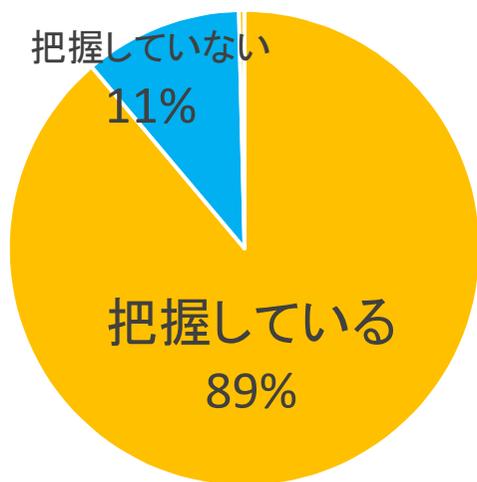
船員の労働時間把握状況について

第111回船員部会資料「労働時間管理実態調査結果資料」より抜粋

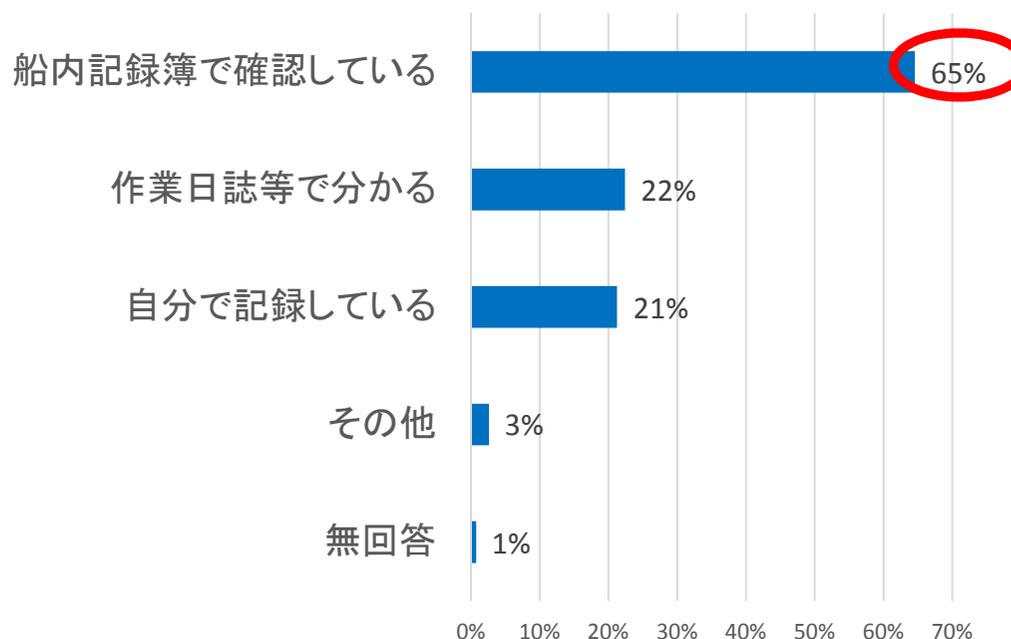
2. 船員の自身の労働時間の把握状況について

回答のあった船員の89%が自身の労働時間を把握しているとの回答があった。その把握方法については、「船内記録簿で確認している」が65%と一番多かった。

【自身の労働時間を把握しているか】



【労働時間を把握している方法】(複数回答可)



一方、把握していないと回答した船員で、その理由は「管理者の管理に委ねている」が66%、「把握することが手間」が17%、「必要性を感じていない」が34%であった。

(複数回答可)

保健医療への情報通信の活用について

遠隔医療(情報通信機器を活用した健康増進、医療に関する行為)について①

「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

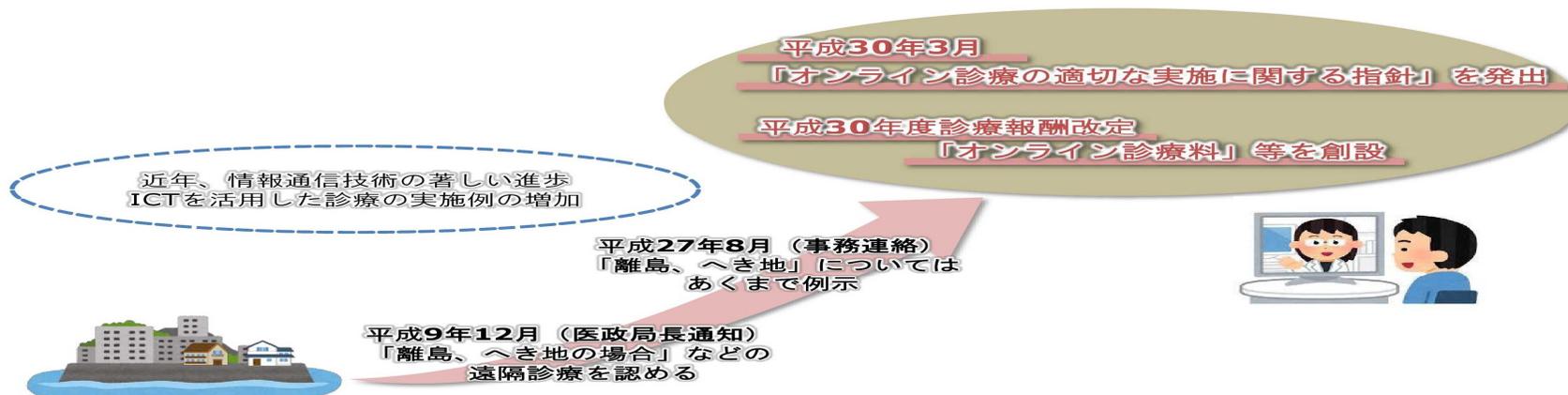
遠隔医療のうち、医師－患者間において、情報通信機器を通して患者の診察を行い、医療機関への受診勧奨をリアルタイムにより行う行為であり、患者からの症状の訴えや、問診などの心身の状態の情報収集に基づき、疑われる疾患等を判断して、受診すべき適切な診療科を選択するなど、患者個人の心身の状態に応じた必要な最低限の医学的判断を伴う受診勧奨。具体的な疾患名を挙げて、これに罹患している旨を伝達すること、一般用医薬品の具体的な使用を指示すること、処方等を行うことなどはオンライン診療に分類されるため、これらの行為はオンライン受診勧奨により行ってはならない。なお、社会通念上明らかに医療機関を受診するほどではない症状の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

遠隔医療(情報通信機器を活用した健康増進、医療に関する行為)について②

- 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。

特定保健指導における情報通信技術を活用した面接による指導の実施の手引き

1. 遠隔面接の実施環境の整備、外部委託

遠隔面接（情報通信技術を活用した初回面接をいう。以下同じ）の実施のための環境の整備は、保険者が行う。その際、保険者は、事業主、市町村等の関係者の協力を求めることができる。また、遠隔面接の実施を外部事業者に委託できる。

2. 遠隔面接の実施に必要な実施環境・体制

保険者は、遠隔面接の実施に当たっては、対面で行う場合と同程度の質が確保されるよう、以下のとおり、必要な環境・体制を整備する必要がある。

①実施体制

実施者は、機器を円滑に使用できるようにしておくなど、機器の使用法や対象者との意思疎通について、十分な技量を有することが求められる。また、実施に当たっては、特定保健指導の実施機関や事業所の施設等を利用するなど、機器の的確な利用や通信環境が確保された実施体制が求められる。利用者の利便性確保の観点から、特定保健指導の対象者が自らの家庭で遠隔面接を受けることは可能である。

②機器・通信環境

映像・音声・通信は、以下の質が確保された機器等を用いる必要がある。

- ・実施者と対象者とが相互に表情、声、しぐさ等を確認できること
- ・映像と音声の送受信が常時、安定し、かつ円滑であること
- ・対象者が複雑な操作をしなくても遠隔面接を利用できること
- ・情報セキュリティが確保されること

③資料・教材・器具等、対象者との情報共有

対面で行う場合と同一の内容の資料を共有するなど、必要な資料・教材・器具等を用意した上で、行動目標・行動計画の策定支援、体重・腹囲の測定方法の指導等を行う必要がある。郵便やFAX、電子メール等を活用することにより、面接の結果等を事後速やかに対象者と共有するとともに、対象者から保険者や実施者への報告が円滑にできる環境を用意する必要がある。なお、特定保健指導における遠隔面接の結果等を対象者と共有することは、あくまで初回面接の一部であり、継続支援にはあたらない。

特定保健指導における情報通信技術を活用した面接による指導の実施の手引き

④遠隔面接の所要時間

遠隔面接の実施時間は、遠隔面接で使用する教材や対象者の知識や理解の度合いに応じて、おおむね30分以上行うことが求められる。ただし、特定健康診査の実施時に、既に分割実施により初回面接を実施した場合は、既に実施した時間を考慮して、適切な実施時間により実施する。

⑤本人確認

保険者は、遠隔面接の実施者及び対象者の本人確認を的確に行う。本人確認の方法として、遠隔面接の実施者の氏名及び所属を示す書類等を提示する、対象者の氏名、生年月日及び被保険者証記号番号を照合する方法が挙げられる。対象者の本人確認は、遠隔面接を実施する際に補助者が行う方法も考えられる。

⑥遠隔面接の実施環境における他のサービスの実施

遠隔面接の実施環境で、遠隔診療等他のサービスが実施されることがあり得る。遠隔面接を実施する際は、遠隔面接の始期と終期を対象者に対して明示するとともに、遠隔面接の実施中は特定保健指導の実施基準等を満たす必要がある。

3. 個人情報の保護等

遠隔面接の実施時に交換される個人情報が外部に漏えいすることがないように、保険者及び遠隔面接の実施者は、個人情報の保護に十分に配慮するとともに、「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」(厚生労働省)に準拠した情報管理など、個人情報保護に必要な措置を講じる。

遠隔面接の実施中に通信や技術的障害等によって遠隔面接の実施が困難になった場合、実施者は、対象者の同意を得た上で、遠隔面接を実施する機会を改めて設定する。

4. 費用負担

保険者は、遠隔面接の実施に要した費用を負担する。保険者が関係者の協力を得た場合には、あらかじめ協議した結果や契約等に基づき、関係者は保険者に費用を請求できる。

遠隔面接は、利用者への利便性の向上や効率的な保健指導の体制の確保の観点から導入するものであるため、対象者が必要な保健指導を受けられるよう、保険者では、遠隔面接の実施のために対象者が機器等を購入することがないように対応する必要がある。

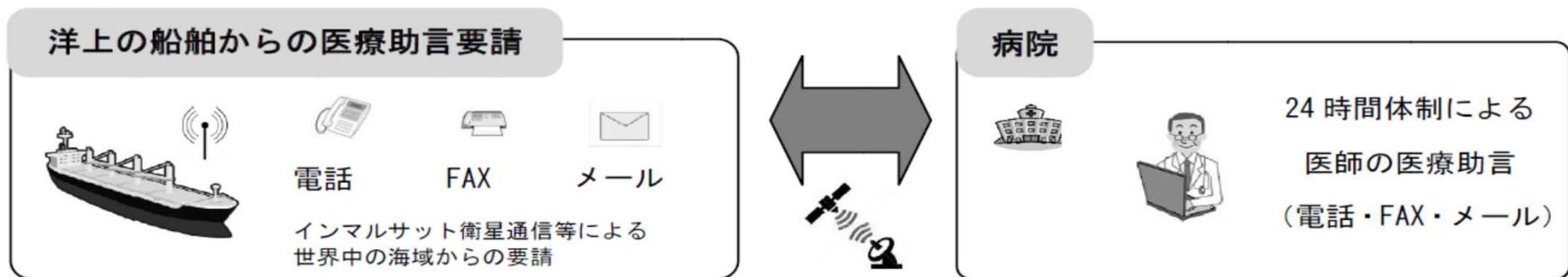
緊急時の洋上救急措置について

【無線医療助言通信】

- ILO「2006年の海上の労働に関する条約」に基づく制度。
- 航海中の船舶内において急病人やけが人が発生した際に、船舶に乗り組む衛生管理者等からの無線通信に対し、速やかに医師による救急処置の指示等の医療助言を24時間体制で行うことにより、船員の健康を守り、生命の安全を図ることを目的とする。

(参考) 無線医療助言制度による取扱実績

実施機関／(年度)	2016	2017	2018
全国健康保険協会船員保険部	932件	980件	1060件
日本海員掖済会	151件	180件	187件



【洋上救急】

無線医療通信によって医師の往診の必要が助言された場合、船会社から海上保安庁へ往診の要請が行われる。

海上保安庁は、ヘリコプター又は巡視船により、協力医療機関から派遣された医師、看護師等を現場に急行させ傷病者の発生した船舶から傷病者を収容し、医師の応急措置を行いつつ速やかに陸上の医療機関に搬送する。



洋上救急の状況...出典(海上保安庁HP)

(参考)平成30年急患搬送実績(ヘリによる吊り上げ救助件数) 計192件