

資料3 船員の健康確保に関する検討会 これまでの議論における各委員からのご意見 とご意見に対する考え方

令和2年7月

国土交通省海事局

委員からの主なご意見

ご意見に対する今後の方向性(案)の考え方

小型船などは船の構造上、居住区と機関室を切り離せず、その影響で特に小型船の機関部の人はどうしても耳が遠くなってしまふ。オージオメーターによる検査をすること自体は必要だと思うが、悪い結果が出てしまふのではないか(内藤(吉)委員)。

オージオメーターを必須項目とすると、脱落者がかなり出てしまふのではないか。船内でそこまで遠くまで聞こえる必要があるのかと思うので、基準を5メートルから1メートルにするなど、もう少し基準を緩めてもらえないか(白石委員)。

目的がないのに検診を実施するのは意味がないので(検査項目について)何を目的とするのかははっきりさせて整理すべき(土肥委員)。

・現行の合格標準に関しては、船内において必要なコミュニケーション等を図るには、一定距離の話声を聴取できることが必要であり、距離を短くすることは困難。

・オージオメーターによる検査については、主に騒音の影響のある機関部で働く船員の健康被害の防止の観点から、実施が推奨されるものと考え。一方、合格標準への導入に関しては、基準によって不利益の生じる船員のないよう、他の運輸関係事業における聴力基準を参考にしつつ、専門家の意見を聞いたうえで、必要性の有無も含めて検討することとしたい。

現在の船員の健康診査は、主に船員労働に支障をきたさないかどうかを判断する目的から行っているものであるが、船員の健康被害の防止の観点から行う必要のあるものと、乗船の可否を決めるものとは整理して、検討することとしたい。

委員からの主なご意見

ご意見に対する今後の方向性(案)の考え方

内航船員の健康診断結果をとりまとめて分析し、保健指導、ストレスチェックなどに活用すべき(庄田委員)。

船舶所有者が健康診断の結果の保存が義務づけることで、特定健康診断に係るデータを保険者である全国健康保険協会において集約して活用することを考えている。

問診時の簡易的な保健指導を医師(指定医)に任せることが法律上できないか(庄田委員)。

今後、指定医向けへの周知方法について検討する。

健康証明の結果を見て、船社が対応していくとして、指定医がコメントつけてくれないと、事業主が、 γ GTPの数値が異常だからダメと判断して指導することは無理だと思うが、実務はどのように考えているのか(田中委員)。

船社が健康診断の結果を保健指導に活用できるよう、指定医の所見や服薬履歴の記載の充実等の健康証明書の記載事項の見直しを行い、船社が記載事項を見て判断しやすいようにする。

指定医が過去の症状や数値を見ながらコメントしてくれる体制にはなっていないと思うので、指定医と事業主とで保健指導をやると言っても、健康証明の結果を眺めることしかできない気がするが、どういうイメージか。産業医に間に入ってもらわないと回らないと思う(田中委員)。

健康診断後の事後措置が行いやすいよう、健康証明書の記載事項の見直しを行うこととともに、船社が船員の健康管理を行えるよう、産業医の導入支援に取り組む。また、健康診断のデータをまとめて管理方法について指針で定める。

下船後、すぐに船に乗ってしまうと、いつまでたっても船員手帳のコピーすら事業主のところまでこない現状で、どう指導するのか(田中委員)。

船舶所有者から船員が受診する指定医に対し、あらかじめ、当該船員の健康診断結果を通知していただくよう、周知を図る。または、船舶所有者が船員又は船長に該当部分のコピーを提出するよう、社内ルールを定めるよう指導する。

各委員からのご意見に対する考え方(ストレスチェック制度)

委員からの主なご意見

ご意見に対する今後の方向性(案)の考え方

義務化が検討されている雇用船員50人以上の事業者(80社)は、首都圏、関西圏に多いと思うが、産業医が確保できるのか。また、面接指導を希望する船員がいた場合、遅滞なく実施となっているが、地方居住者が大半であるため、遅滞なく面接指導が実施できるのか。遠隔の通信手段は個人情報保護という観点からも慎重に検討していただきたい(立石委員)。

船員向けの産業医が十分に確保できるよう、船員の健康診断を実施する指定医のほか、日本医師会その他の関係機関等を通じて協力の働きかけを行っていく予定である。面接指導の関係者については守秘義務があるものと考えられ、制度上必要な担保を図るとともに、遠隔での実施方法や個人情報の保護等については、指針で定める。

事後措置の就業場所の変更、作業の転換は、船舶の職制から考えて難しいとは思いますが、十分な準備期間を設けて実施していただきたい(立石委員)。

ご指摘のとおり、実施に当たっての準備期間を設ける。

陸上の産業医の経験上、陸上と全く同じやり方は極めて難しいと思う。また、船員の生活を理解している方が産業医をやった方がよいと考える。直接面接というのは時間的にも物理的にも産業医にも船員にも難しいことから考えると、通信機器を使うやり方が実際に有効なのではないか(庄田委員)。

通信機器を活用した遠隔での実施方法や個人情報の保護等については、指針で定めて適正に実施できるようにする。

委員からの主なご意見

ご意見に対する今後の方向性(案)の考え方

長時間労働の面接基準は、所定労働時間に時間外労働時間を足して、陸上の45時間、80時間に近い形にしようという趣旨と伺っているが、ただ陸上の基準を船の基準にしただけで、脳・血管疾患や精神疾患が防げるのか(福田委員)。

長時間労働の面接指導の対象については、脳・心臓疾患の労災認定基準等を元に、陸上労働者の基準を定めており、同じ認定基準を船員にも適用していることから、同様の基準を適用することが妥当と考えている。

一方で、交替制勤務や連続勤務など、船員の特殊性を踏まえると、船社は、

①長時間労働により、疲労の蓄積が認められる船員や健康上の不安を有している船員

②船社の基準に該当する船員

なども対象とするよう、努めるべきと考えている。

現場の労働者が参加する場面を活用した環境改善が必要であり、様々な手引き、ツール、好事例を活用すべき(吉川委員)。

船員参加型の改善につながるようなツールの活用を考えている。

労働時間の把握が難しいのであれば、乗っている期間中、睡眠時間、休息時間がきちんととれているかどうかという把握方法もあるのではないかと(佐々木委員)。

船員においては長時間労働が常態化している状況があるため、船員部会で長時間労働の是正についてご議論いただいております。そのため、労働時間管理を厳格化することとしている。そのため、まずは労働時間や休息時間やその回数の管理をしっかりと行っていただくべきと考えている。睡眠時間に関しては、面接指導の際に、必要に応じて把握するべきと考えている。

委員からの主なご意見

ご意見に対する今後の方向性(案)の考え方

労働時間把握→面接指導対象者割り出しにおける各ステップが、職場風土にどのように影響するのか。船員をどのように捉えるのかについても一度整理すべき。管理することが目的ではなく、健康な職場風土を作っていくことを目的にできるようが良い(佐々木委員)。

長時間労働者の面接指導は、過重労働による健康被害の防止の観点から、陸上制度において導入されており、過重労働が常態化している船員においても導入をすることを検討している。

長時間労働の削減に向けた取組に資するよう、ご意見を伺いながら、何ができるか考えてまいりたい。

委員からの主なご意見

ご意見に対する今後の方向性(案)の考え方

複数の小規模事業者をサポートする団体を中心としたモデルケースや、個別の相談に対応する海上労働者のサポートができるモデル的なものを探索していくようなメンタルヘルス対策の枠組みを作っていくことが重要である(吉川委員)。

複数事業者での共同実施等が可能となるよう、業界の関係団体等に協力を依頼する。

ポピュレーションアプローチにどう使っていくかが大事。事業者がやるのは小規模事業者が多い中で難しいと思うので、ストレスチェックや健康診断の結果をどこかでとりまとめて健康状態をずっと把握していくことが大事だと思うが、そのような仕組み作りを同時に考えることはできないのか(佐々木委員)。

健康診断やストレスチェックのデータの活用については、データの第三者への提供についての個人情報保護の観点などから、データの集約については、現時点では困難と考える。

なお、健康診断の結果については、加入者の高齢期における健康保持に必要な事業の積極的な推進のため、40歳以上は高齢者医療確保法に基づき、船員保険においても船員手帳の写しなどを通じた加入者の健康診断データの収集を行っており、検討会では船員の健康診断結果記録の保存の義務化を図る事務局案を提示しているところ。厚生労働省等での健康診断データの活用に関する動きに対応して、必要な対応を検討してまいりたい。

委員からの主なご意見

ご意見に対する今後の方向性(案)の考え方

情報通信技術が相当進歩してきているとはいえ、実際に遠隔で面談を行うには通信状態が良好であって、かつ、双方が熟練していないとうまくいかないものと考える。導入に当たっては、時間をかけて実証実験を行っていただきたい(田中委員)。

すでに民間企業においても通信機器を活用して遠隔医療相談や健康管理について、自主的に行われている実態が確認できたことから、まずはそれらの情報を活用していくこととする。

対応される医師に関しても、船上の労働環境がどのようなものかよくご理解いただいている医師に担当していただけるようお願いしたい(田中委員)。

医師の要件、通信状況、プライバシーの配慮等に関するガイドラインを作成する。

船上でメンタルヘルスに問題があると、すぐに海に飛び込める環境にもあるので、医師、船主、乗組員の連携によるケアが必要になることを十分考慮いただきたい(田中委員)。

「無線医療助言通信」について、事務局案で「医療関係者で課題を共有する場を設けてはどうか」とあるが、今般の検討会とは別で、今後検討するという提案か(福田委員)。

「無線医療助言通信」は、リアルタイム通信医療だけでなく、実施する医療機関への負担など、様々な課題があるため、別途、関係者の意見を伺う場を設けることとしたい。

各委員からのご意見に対する考え方(産業医について①)

委員からの主なご意見

ご意見に対する今後の方向性(案)の考え方

陸上労働者における小規模分散事業場では、法的にはその職務を規定されていないが、安衛法上の衛生管理者の資格もつ保健師が、小規模分散事業場を業種や地域、企業集団を単位として複数事業場を担当し、効果的な産業保健サービスを提供している状況がある。その場合、医師は50人未満の事業場でも法的に義務づけられている健康診断に注力し、その後の事後措置や保健指導等は保健師が担当するなどの役割分担が進んでいる。従って、「労働者の健康管理等を行うに必要な知識を有する保健師」は、有資格者である産業保健スタッフの乗船が困難な船員への支援向上に役立つのではないか。

産業保健サービスの質の向上の点から、(陸上労働者での配置義務が常時使用50人以上で、船員においても一部の船舶に配置が義務づけられている)衛生管理者も50人未満の努力義務の対象に加えてもよいのではないか(吉川委員)。

船員法における衛生管理者は、業務の1つとして船内の健康管理と保健指導を行うこととしており、陸上制度との役割の違いはあるものの、資格を保有する経験者の活用などご意見を踏まえ検討したい。

巡視する際のポイントは陸上とは違うので、見るべきポイントをまとめたガイドがあるとよいのではないか(吉川委員)。

ご意見を踏まえ、今後、関係者の意見を踏まえて作成する。

衛生管理者・衛生担当者の月1回の巡視は、大きな船はよいかもしれないが、小さい船の場合は、例えばWIBで行ったことのフォローアップでもよいなど、実行可能性を重視すべきではないか。月1回といっても下船する時期もあるため、「定期的に」のような表現でもよいのではないか(吉川委員)。

衛生管理者・衛生担当者の巡視については、船舶所有者や当該船員の負担に配慮し、産業医の月1回の巡視に代替するものとして、月1回としている。「小型船」についての取扱いの要否については、ご意見を伺い、検討したい。

実際に船に赴き船内巡視の実施というのは、例えば50隻日本人船員を配乗している会社の場合、それら全船に赴くという意味か。少し現実的ではないかと思うし、三国間輸送に従事している船には、かなりハードルが高いと思う(田中委員)。

不定期な運航スケジュールの船や三国間輸送に従事する船など、産業医とのスケジュールが合わずに訪船して巡視をすることが困難であるケースも考えられるため、すべての船で年1回巡視することは困難であると考えている。そのため、まずは船舶所有者ごとに年1回以上、所有するいずれかの船の巡視とすることとしたい。

各委員からのご意見に対する考え方(産業医について②)

委員からの主なご意見

ご意見に対する今後の方向性(案)の考え方

現在の医療や医師の状況を鑑みると、船員向け産業医の確保は可能なのか(立石委員、立川委員、池谷委員、平岡委員)。

まず、昨年12月時点で、指定医をしている医療機関のうち、産業医を持つ医師がいる医療機関が約900機関ある。施行まで十分な準備期間を取り、十分に船員向けの産業医が確保できるよう、指定医に対する協力依頼や、医師会等関係団体とも協力しながら、地域の医療関係者への協力依頼をしてみたい。

「船員向け産業医が、海上労働への環境や制度など、業務を行うにあたって必要となる情報を得る機会を設ける」とあるが、具体的な手段など、船員向け産業医確保に向けた仕組み作りの詳細を示していただきたい(内藤(吉)委員、立川委員、池谷委員、平岡委員)。

陸上制度の産業医は、すでに産業保健等の知識を得ている一方、海上労働の環境や海上労働の法制度などの知識を得る機会は設けられていないため、船員向け産業医になるためには、DVD、e-ラーニングなどにより、知識を得られるようにしていきたいと考えている。

産業医の選任義務の人数要件について、派遣労働者の関係を整理すべき(土肥委員)。

産業医の選任義務等の人数要件での派遣船員の取扱については、既存の船員関係の法律の義務規定や陸上労働者の制度等を参考に、検討してみたい。

船員向け産業医が情報通信技術を活用して行うのは、労働安全衛生法に基づいた業務と同様であるが、それらのために産業医と船舶との間で通信システムが整備された場合、緊急時にもそれを利用したい思いが船員側に発生すると思う。しかし、航海中の緊急時対応ができる産業医は限られると推測され、切り分けをはっきりさせておかないと船員側にも不満がでるだろうし、産業医の資格をもつ医師も船員向け産業医に積極的になれず確保も困難になるのではないかと(福田委員)。

航海中の緊急対応については、現状においては、無線医療助言などを活用して、船内と陸上の事務所で連絡をとりつつ、陸上の医療機関での診察につなげることが行われており、このような態勢について、産業医となる方や船舶所有者に周知を進めたい。また、産業医の役割などについて、船舶所有者から船員に周知するようしていきたい。

各委員からのご意見に対する考え方(これまでの総論①)

委員からの主なご意見

ご意見に対する今後の方向性(案)の考え方

現状の船員の健康確保や安全衛生が不十分であれば、まずは現在の安全衛生委員会や船内安全衛生委員会について、的確に運用できるよう監査制度を採り入れ厳密化を行う必要があるのではないか(内藤(吉)委員)。

現行制度において、運航労務監理官による監査はすでに行われているところ、監査を所管する運航労務監理官と連携し、対応していきたい。

船員の健康確保を進めるに当たっても、荷主・オペレーターによる制度への理解と協力が不可欠。理解が得られるよう、国土交通省のご協力をお願いしたい。
 まずは、船員の長時間労働の是正、休息時間の確保などを行い、船員の負担軽減を図ることが船員の疾病リスクやストレスを減少させることに繋がると考える。これを行わずにストレスチェック制度や産業医制度を導入しても効果が低いものと思われる(内藤(吉)委員)。

荷主・オペレーターへの理解等については、基本政策部会において並行して議論が進められており、基本政策部会において対応されている。
 また、労働時間規制等に関しては、船員部会において議論されているが、産業医制度の導入は、船社における健康管理体制の構築を多角的にサポートする立場であり、異なる視点でも効果をもたらすものと考えている。

指定医において生活習慣病健診の受診が可能となるような環境整備を早急に進めて頂きたい。特に、船員の居住地が地方であり、指定医さえも近くにない船員も存在することも十分に考慮して頂いた上で、指定医の拡大も合わせて行って頂きたい(内藤(吉)委員)。

船員のニーズが多い地域で、船員の健康検査と生活習慣予防健診を同時実施できる医療機関のさらなる増加に向け、国、保険者において、地域の医療機関の協力を得られるよう、重点的な周知を進めていく。

各委員からのご意見に対する考え方(これまでの総論②)

委員からの主なご意見

ご意見に対する今後の方向性(案)の考え方

ストレスチェック制度は、(一財)海技振興センターが公表しているストレスチェックシート集計・分析ソフトを活用することが可能とのこと。ならば、雇用船員50人以上の事業者には雇用されている船員がインターネット上でストレスチェックを簡単に無料で受けられるようにして頂きたい(内藤(吉)委員)。

ストレスチェックシートへの記載は、公表されているものを引用すればできるものと理解しているが、船社単位の集計や分析については、外部委託での対応が一般的なものとなる。

産業医制度は、これらの施策を講じた上で、それでもなお、船員の健康状態が改善されない場合に、50名以上の船員を雇用する事業者から出来る限り安価な方法(例えば個々の事業者で導入するのではなく全国健康保険協会などの団体が一括で情報管理・相談窓口の設置を行うなど)で、船員が相談を受けやすくなる情報通信技術を活用した形で実施すべき。その際には、船員の住居が地方にあること、その職場も全国各地の海上であることを考慮し、通信環境の改善に向けた環境整備を行って頂きたい(内藤(吉)委員)。

産業医制度は、船員の健康管理に資する健康診断、ストレスチェックなどについて、総括的に管理する産業医を一定規模以上の船社に義務づけるものと位置づけている。それぞれの施策は、準備期間にも配慮しながら、施行時期について検討する必要があると考えている。なお、事業者が共同で契約する方法について、船員部会でも提示しているところ、今後、具体的な検討をしていきたい。また、海上の情報通信技術については、関係省庁とも連携して、引き続き対応していきたい。

船員の健康確保は、船員の働き方改革の一部であり、とりまじめに示される他の施策と一体性を確保し、そのスケジュールにおいても全てを同時並行的に進めるのではなく、重要事項から順番に進め、船員労働を過酷なものとしている要因を取り除いた上で、健康確保を進めて頂きたいと考えている(内藤(吉)委員)。

船員の健康確保は、船員の働き方改革の一つとして、船員部会において議論されているところ、施行時期については、準備期間なども含めて検討したい。