

国海員第378号
令和5年3月10日

関係団体 あて

国土交通省海事局船員政策課長
(公 印 省 略)

船員に対する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船舶所有者が講ずべき措置について

令和4年4月15日に公布された「船員法施行規則等の一部を改正する省令」（令和4年国土交通省令第42号）による改正後の船員労働安全衛生規則（昭和39年運輸省令第53号）においては、心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）及びその結果に基づく面接指導の実施を常時50人以上の船員を使用する船舶所有者に義務付けること等を内容としたストレスチェック制度が新たに創設されたところです。

ストレスチェック制度の解釈及び基本的な運用に関しては、「船員法施行規則等の一部を改正する省令（船員の健康確保関係）の運用等について」（令和5年3月3日付け国海員第363号の2）により通知したところですが、これに加えて、今般、ストレスチェック及び面接指導の結果に基づき船舶所有者が講ずべき措置が適切かつ有効に実施されるようにするため、ストレスチェック及び面接指導の具体的な実施方法並びに面接指導の結果についての医師からの意見の聴取、就業上の措置の決定、健康情報の適正な取扱い及び船員に対する不利益な取扱いの禁止の具体的な運用等について、別添のとおり定めましたので、貴会の傘下会員等への周知にご協力お願い申し上げます。

船員に対する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船舶所有者が講ずべき措置について

1 ストレスチェック制度の基本的な考え方

船舶所有者による船員のメンタルヘルスケアは、取組の段階ごとに、船員自身のストレスへの気付き及び対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった船員の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられる。

新たに創設されたストレスチェック制度は、これらの取組のうち、特にメンタルヘルス不調の未然防止の段階である一次予防を強化するため、定期的に船員のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個々の船員のストレスを低減させるとともに、検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものを低減するよう努めることを船舶所有者に求めるものである。さらにその中で、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげることで、船員のメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としている。

船舶所有者は、各船舶所有者の実態に即して実施される二次予防及び三次予防も含めた船員のメンタルヘルスケアの総合的な取組の中に本制度を位置づけ、メンタルヘルスケアに関する取組方針の決定、計画の作成、計画に基づく取組の実施、取組結果の評価及び評価結果に基づく改善の一連の取組を継続的かつ計画的に進めることが望ましい。

また、船舶所有者は、ストレスチェック制度が、メンタルヘルス不調の未然防止だけでなく、船員のストレス状況の改善及び働きやすい職場の実現を通じて生産性の向上にもつながるものであることに留意し、事業経営の一環として、積極的に本制度の活用を進めていくことが望ましい。

2 ストレスチェック制度の実施に当たっての留意事項

ストレスチェック制度を円滑に実施するためには、船舶所有者、船員及び産業保健スタッフ等の関係者が、次に掲げる事項を含め、制度の趣旨を正しく理解した上で、本通達に定める内容を踏まえ、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）第11条第1項に規定する安全衛生委員会又は同法第12条第1項に規定する団体安全衛生委員会（以下「安全衛生委員会等」という。）の場を活用し、互いに協力・連携しつつ、ストレスチェック制度をより効果的なものにするよう努力していくことが重要である。

- (1) ストレスチェックに関して、船員に対して受検を義務付ける規定が置かれていないのは、メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大きい等の特別の理由がある船員にまで受検を強要する必要はないためであることから、本制度を効果的なものとするためには、上記のような特別の理由がない限り、全ての船員がストレスチェック

を受けることが望ましい。

- (2) 面接指導は、ストレスチェックの結果、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた船員に対して、医師が面接を行い、ストレスその他の心身及び勤務の状況等を確認することにより、当該船員のメンタルヘルス不調のリスクを評価し、本人に指導を行うとともに、必要に応じて、船舶所有者による適切な措置につなげるためのものである。このため、面接指導を受ける必要があると認められた船員は、できる限り申出を行い、医師による面接指導を受けることが望ましい。
- (3) ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析及びその結果を踏まえた必要な措置は、船員労働安全衛生規則（昭和39年運輸省令第53号。以下「船員労安則」という。）第32条の11の規定に基づく努力義務であるが、船舶所有者は、職場環境におけるストレスの有無及びその原因を把握し、必要に応じて、職場環境の改善を行うことの重要性に留意し、できるだけ実施することが望ましい。

3 ストレスチェック制度の実施手順

ストレスチェック制度に基づく取組は、次に掲げる手順で実施するものとする。

(1) 基本方針の表明

船舶所有者は、船員労安則及び本通達に基づき、ストレスチェック制度に関する基本方針（実施目的、規程の策定・周知、関係法令の遵守、個人情報保護及び不利益取扱いの禁止等の方針）を表明する。

(2) ストレスチェック及び面接指導

- ① 安全衛生委員会等において、ストレスチェック制度の実施方法等について調査審議を行い、その結果を踏まえ、船舶所有者がストレスチェック制度の実施方法等を規程として定める。
- ② 船舶所有者は、船員に対して、医師、保健師又は厚生労働大臣が定める研修を修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士若しくは公認心理師（以下「医師等」という。）によるストレスチェックを行う。
- ③ 船舶所有者は、ストレスチェックを受けた船員に対して、当該ストレスチェックを実施した医師等（以下「実施者」という。）から、その結果を直接本人に通知させる。
- ④ ストレスチェック結果の通知を受けた船員のうち、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた船員から申出があった場合は、船舶所有者は、当該船員に対して、医師による面接指導を実施する。
- ⑤ 船舶所有者は、面接指導を実施した医師から、就業上の措置に関する意見を聴取する。
- ⑥ 船舶所有者は、医師の意見を勘案し、必要に応じて、適切な措置を講ずる。

(3) 集団ごとの集計・分析

- ① 船舶所有者は、実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させる。
- ② 船舶所有者は、集団ごとの集計・分析の結果を勘案し、必要に応じて、適切な措置

を講ずる。

4 安全衛生委員会等における調査審議

(1) 安全衛生委員会等における調査審議の意義

ストレスチェック制度を円滑に実施するためには、船舶所有者、船員及び産業保健スタッフ等の関係者が、制度の趣旨を正しく理解した上で、本通達に定める内容を踏まえ、互いに協力・連携しつつ、船舶所有者の労務管理の実態に即した取組を行っていくことが重要である。このためにも、船舶所有者は、ストレスチェック制度に関する基本方針を表明した上で、安全衛生委員会等において、ストレスチェック制度の実施方法及び実施状況並びにそれを踏まえた実施方法の改善等について調査審議を行わせることが必要である。

(2) 安全衛生委員会等において調査審議すべき事項

船員災害防止活動の促進に関する法律第11条第1項において、安全衛生委員会の調査審議事項として「船員の危険又は健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること」が規定されており、心の健康の保持増進もこれに含まれる。そのため、安全衛生委員会等での当該事項の調査審議に当たっては、ストレスチェック制度に関し、次に掲げる事項を含めること。

また、船舶所有者は、当該調査審議の結果を踏まえ、法令に則った上で、当該船舶所有者におけるストレスチェック制度の実施に関する規程を定め、これをあらかじめ船員に対して周知すること。

① ストレスチェック制度の目的に係る周知方法

ストレスチェック制度は、船員自身のストレスへの気付き及びその対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防を目的としており、メンタルヘルス不調者の発見を一義的な目的とはしないという趣旨を船員及び船員の労務管理を行う職員等に周知する方法

② ストレスチェック制度の実施体制

ストレスチェックの実施者及びその他の実施事務従事者の選任等ストレスチェック制度の実施体制（実施者が複数いる場合は、共同実施者及び実施代表者を明示すること。この場合において、当該船舶所有者が選任した産業医等が実施者に含まれるときは、当該産業医等を実施代表者とするのが望ましい。なお、外部機関にストレスチェックの実施の全部を委託する場合は、当該委託契約の中で委託先の実施者、共同実施者及び実施代表者並びにその他の実施事務従事者を明示させること（結果の集計業務等の補助的な業務のみを外部機関に委託する場合にあっては、当該委託契約の中で委託先の実施事務従事者を明示させること）とする。）

③ ストレスチェック制度の実施方法

ア ストレスチェックに使用する調査票及びその媒体

イ 調査票に基づくストレスの程度の評価方法及び面接指導の対象とする高ストレス者を選定する基準

ウ ストレスチェックの実施頻度、実施時期及び対象者

エ 面接指導の申出の方法

オ 面接指導の実施場所等の実施方法

- ④ ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の方法
 - ア 集団ごとの集計・分析の手法
 - イ 集団ごとの集計・分析の対象とする集団の規模
- ⑤ ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱い
 - ア 船舶所有者による船員のストレスチェックの受検の有無の把握方法
 - イ ストレスチェックの受検の勧奨の方法
- ⑥ ストレスチェック結果の記録の保存方法
 - ア ストレスチェック結果の記録を保存する実施事務従事者の選任
 - イ ストレスチェック結果の記録の保存場所及び保存期間
 - ウ 実施者及びその他の実施事務従事者以外の者によりストレスチェック結果が閲覧されないためのセキュリティの確保等の情報管理の方法
- ⑦ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析の結果の利用目的及び利用方法
 - ア ストレスチェック結果の本人への通知方法
 - イ ストレスチェックの実施者による面接指導の申出の勧奨方法
 - ウ ストレスチェック結果、集団ごとの集計・分析結果及び面接指導結果の共有方法及び共有範囲
 - エ ストレスチェック結果を船舶所有者へ提供するに当たっての本人の同意の取得方法
 - オ 本人の同意を取得した上で実施者から船舶所有者に提供するストレスチェック結果に関する情報の範囲
 - カ 集団ごとの集計・分析結果の活用方法
- ⑧ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の開示、訂正、追加及び削除の方法
 - ア 情報の開示等の手続き
 - イ 情報の開示等の業務に従事する者による秘密の保持の方法
- ⑨ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の取扱いに関する苦情の処理方法
 - 苦情の処理窓口を外部機関に設ける場合の取扱い
(苦情の処理窓口を外部機関に設ける場合は、当該外部機関において船員からの苦情又は相談に対し適切に対応することができるよう、当該窓口のスタッフが、船舶所有者の産業保健スタッフと連携を図ることができる体制を整備しておくことが望ましい。)
- ⑩ 船員がストレスチェックを受けないことを選択できること
 - 船員にストレスチェックを受検する義務はないが、ストレスチェック制度を効果的なものとするためにも、全ての船員がストレスチェックを受検することが望ましいという制度の趣旨を船員及び船員の労務管理を行う職員等に周知する方法
- ⑪ 船員に対する不利益な取扱いの防止
 - ストレスチェック制度に係る船員に対する不利益な取扱いとして禁止される行為を

船員及び船員の労務管理を行う職員等に周知する方法

5 ストレスチェック制度の実施体制の整備

ストレスチェック制度は船舶所有者の責任において実施するものであるため、船舶所有者は、実施に当たって、実施計画の策定、当該船舶所有者が選任した産業医等の実施者又は委託先の外部機関との連絡調整及び実施計画に基づく実施の管理等の実務を担当する者を指名する等、実施体制を整備することが望ましい。なお、当該実務担当者には、ストレスチェックの実施そのものを担当する実施者及びその他の実施事務従事者と異なり、ストレスチェック結果等の個人情報を取り扱わないため、船員の解雇等に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者を指名することもできる。

6 ストレスチェックの実施方法等

(1) 実施方法

① ストレスチェックの定義

船員労安則第32条の8第1項の規定によるストレスチェックは、調査票を用いて、同項第1号から第3号までに規定する次の三つの領域に関する項目により検査を行い、船員のストレスの程度を点数化して評価するとともに、その評価結果を踏まえて高ストレス者を選定し、医師による面接指導の要否を確認するものをいう。

ア 船内における当該船員の心理的な負担の原因に関する項目

イ 当該船員の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目

ウ 船内における他の船員による当該船員への支援に関する項目

② ストレスチェックの調査票

船舶所有者がストレスチェックに用いる調査票は、船員労安則第32条の8第1項第1号から第3号までに規定する3つの領域に関する項目が含まれているものであれば、実施者の意見及び安全衛生委員会等での調査審議を踏まえて、船舶所有者の判断により適宜選択することができるが、次のいずれかを用いることが望ましい。

ア 一般財団法人海技振興センターが作成している「船員版職場環境改善チェックシート」

イ 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づく「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」（平成27年心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第1号）別添の「職業性ストレス簡易調査票」

③ ストレスの程度の評価方法及び高ストレス者の選定方法・基準

ア 個人のストレスの程度の評価方法

船舶所有者は、ストレスチェックに基づくストレスの程度の評価を実施者に行わせるに当たっては、点数化した評価結果を数値で示すだけでなく、ストレスの状況をレーダーチャート等の図表で分かりやすく示す方法により行わせることが望ましい。

イ 高ストレス者の選定方法

高ストレス者の具体的な選定基準は、実施者の意見及び安全衛生委員会等での調

査審議を踏まえて、船舶所有者が決定することとする。なお、高ストレス者の選定については、次の一又は二のいずれかの要件を満たす者を高ストレス者として選定する。

- 一 調査票の項目のうち、「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の評価点数の合計が高い者
- 二 調査票の項目のうち、「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の評価点数の合計が一定以上の者であって、かつ、「職場における当該船員の心理的な負担の原因に関する項目」及び「職場における他の船員による当該船員への支援に関する項目」の評価点数の合計が著しく高い者

なお、実施者による具体的な高ストレス者の選定は、上記の選定基準のみで選定する方法のほか、選定基準に加えて補足的に実施者又は実施者の指名及び指示のもとにその他の医師、保健師、歯科医師、看護師若しくは精神保健福祉士又は公認心理師、産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職が船員に面談を行い、その結果を参考として選定する方法も考えられる。この場合、当該面談は、船員労安則第32条の8第1項の規定によるストレスチェックの実施の一環として位置付けられる。

④ ストレスチェックの実施時期

ストレスチェックの実施時期については、ストレスチェックが船内勤務における心理的な負担の程度を把握するための検査であることに鑑み、乗船期間中に実施することが望ましい。したがって、使用する船員全員に対して、同時期に一斉にストレスチェックを実施する必要は必ずしもないが、船員労安則第32条の11の規定に基づく一定規模の集団ごとの集計及び分析を実施することができるよう考慮して実施時期を検討した上で、ストレスチェックを実施することが望ましい。

(2) 実施者の役割

実施者は、ストレスチェックの実施に当たって、当該船舶所有者におけるストレスチェックの調査票の選定並びに当該調査票に基づくストレスの程度の評価方法及び高ストレス者の選定基準の決定について船舶所有者に対して専門的な見地から意見を述べるとともに、ストレスチェックの結果に基づき、船員が医師による面接指導を受ける必要があるか否かを確認しなければならない。

なお、調査票の回収、集計若しくは入力又は受検者との連絡調整等の実施の事務については、必ずしも実施者が直接行う必要はなく、実施事務従事者に行わせることができる。この場合、船舶所有者は、実施の事務が円滑に行われるよう、実施事務従事者の選任等必要な措置を講ずることとする。

(3) 受検の勧奨

自らのストレスの状況について気付きを促すとともに、必要に応じ面接指導等の対応につなげることで、船員がメンタルヘルス不調となることを未然に防止するためには、全ての船員がストレスチェックを受けることが望ましい。このため、船舶所有者は、実施者からストレスチェックを受けた船員のリストを入手する等の方法により、船員の受検の有無を把握し、ストレスチェックを受けていない船員に対して、ストレスチェックの受検を勧奨することができることとする。なお、この場合において、実

施者は、ストレスチェックを受けた船員のリスト等船員の受検の有無の情報を船舶所有者に提供するに当たって、船員の同意を得る必要はない。

(4) ストレスチェック結果の通知及び通知後の対応

① 船員本人に対するストレスチェック結果の通知方法

船舶所有者は、船員労安則第32条の9第1項の規定に基づき、ストレスチェック結果が実施者から、遅滞なく船員に直接通知されるようにしなければならない。この場合において、船舶所有者は、ストレスチェック結果のほか、次に掲げる事項を通知させることが望ましい。

ア 船員によるセルフケアに関する助言・指導

イ 面接指導の対象者にあつては、船舶所有者への面接指導の申出窓口及び申出方法

ウ 面接指導の申出窓口以外のストレスチェック結果について相談できる窓口に関する情報提供

② ストレスチェック結果の通知後の対応

ア 面接指導の申出の勧奨

ストレスチェックの結果、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた船員のうち、面接指導の申出を行わない船員に対しては、船員労安則第32条の12第3項の規定に基づき、実施者が、申出の勧奨を行うことが望ましい。

イ 相談対応

船舶所有者は、ストレスチェック結果の通知を受けた船員に対して、相談の窓口を広げ、相談しやすい環境を作ることで、高ストレスの状態では放置されないようにする等適切な対応を行う観点から、日常的な活動の中で当該船舶所有者が選任した産業医等が相談対応を行うほか、産業医等と連携しつつ、保健師、歯科医師、看護師若しくは精神保健福祉士又は公認心理師、産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職が相談対応を行う体制を整備することが望ましい。

(5) ストレスチェック結果の記録及び保存

ストレスチェック結果の船舶所有者への提供について、当該ストレスチェックを受けた船員から同意を得て、実施者からその結果の提供を受けた場合は、船員労安則第32条の10第1項の規定に基づき、船舶所有者は、当該ストレスチェック結果の記録を作成して、これを5年間保存しなければならない。

上記の船員の同意が得られていない場合には、船員労安則第32条の10第2項の規定に基づき、船舶所有者は、実施者によるストレスチェック結果の記録の作成及び当該実施者を含む実施事務従事者による当該記録の保存が適切に行われるよう、記録の保存場所の指定、保存期間の設定及びセキュリティの確保等必要な措置を講じなければならない。この場合において、ストレスチェック結果の記録の保存については、実施者がこれを行うことが望ましく、実施者が行うことが困難な場合には、船舶所有者は、実施者以外の実施事務従事者の中から記録の保存事務の担当者を指名すること。

実施者又は実施者以外の実施事務従事者が記録の保存を行うに当たっては、5年間保存することが望ましい。

また、ストレスチェック結果の記録は、厚生労働省の「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」の直接の対象とはされていないが、船舶所有者は安全管理措置等について本ガイドラインを参照することが望ましい。

7 面接指導の実施方法等

(1) 面接指導の対象船員の要件

船員労安則第32条の12第1項の規定に基づき、船舶所有者は、上記6(1)③イに掲げる方法により高ストレス者として選定された者であって、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者に対して、船員からの申出に応じて医師による面接指導を実施しなければならない。

(2) 対象船員の要件の確認方法

船舶所有者は、船員から面接指導の申出があったときは、当該船員が面接指導の対象となる者かどうかを確認するため、当該船員からストレスチェック結果を提出させる方法のほか、実施者に当該船員の要件への該当の有無を確認する方法によることができる。

(3) 実施方法

① 面接指導の実施時期

面接指導は、船員労安則第32条の12第1項において、船員からの申出に対して「遅滞なく」実施するとされているところであるが、乗船中で船内の通信環境が整わないなどの理由により、当該期間中の対応が困難な場合には、下船後において、面接指導の実施が可能となり次第、速やかに実施する。また、速やかに実施できない場合には、実施するまでの間、船舶所有者は、当該船員に対し、書面や電子メール等による健康状態の確認、医師等が電話による保健指導を行う等の措置を講ずる。

② 面接指導での確認事項

面接指導を実施する医師は、船員労安則第32条の12第4項の規定に基づき、面接指導において次に掲げる事項について確認すること。

ア 当該船員の勤務の状況（職場における当該船員の心理的な負担の原因及び職場における他の船員による当該船員への支援の状況を含む。）

イ 当該船員の心理的な負担の状況

ウ イのほか、当該船員の心身の状況

③ 船舶所有者による情報提供

船舶所有者は、当該船員の勤務の状況及び職場環境等を勘案した適切な面接指導が行われるよう、あらかじめ、面接指導を実施する医師に対して当該船員に関する労働時間、労働密度、夜間労働の回数及び時間数、作業態様並びに作業負荷の状況等の勤務の状況並びに職場環境等に関する情報を提供すること。

(4) 面接指導の結果についての医師からの意見の聴取

船員労安則第32条の14の規定に基づき、船舶所有者が医師から必要な措置についての意見を聴くに当たっては、面接指導実施後遅滞なく、就業上の措置の必要性の有無及び講ずべき措置の内容その他の必要な措置に関する意見を聴くこと。具体的には、次に掲げる事項を含む。

① 下表に基づく就業区分及びその内容に関する医師の判断

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常勤務でよいもの	—
就業制限	勤務に制限を加える必要があるもの	メンタルヘルス不調を未然に防止するため、労働時間の短縮、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、夜間労働の回数の減少等の措置を講ずる。
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養等のため、休暇又は休職等により一定期間勤務させない措置を講ずる。

② 必要に応じ、職場環境の改善に関する意見

(5) 就業上の措置の決定及び実施

船員労安則第32条の15の規定に基づき、船舶所有者が船員に対して面接指導の結果に基づく就業上の措置を決定する場合には、あらかじめ当該船員の意見を聴き、十分な話し合いを通じてその船員の理解が得られるよう努めるとともに、船員に対する不利益な取扱いにつながらないように留意しなければならない。なお、船員の意見を聴くに当たっては、必要に応じて、当該船舶所有者が選任した産業医等の同席の下に行うことが適当である。

船舶所有者は、就業上の措置を実施し、又は当該措置の変更若しくは解除をしようとするに当たっては、当該船舶所有者が選任した産業医等と他の産業保健スタッフとの連携はもちろんのこと、当該船舶所有者の健康管理部門及び人事労務管理部門の連携にも十分留意する必要がある。また、就業上の措置の実施に当たっては、特に船員の勤務する船舶の船長等の管理監督者の理解を得ることが不可欠であることから、船舶所有者は、プライバシーに配慮しつつ、当該管理監督者に対し、就業上の措置の目的及び内容等について理解が得られるよう必要な説明を行うことが適当である。

また、就業上の措置を講じた後、ストレス状態の改善が見られた場合には、当該船舶所有者が選任した産業医等の意見を聴いた上で、通常勤務に戻す等、適切な措置を講ずる必要がある。

(6) 結果の記録及び保存

船員労安則第32条の13の規定に基づき、船舶所有者は、面接指導の結果に基づき、次に掲げる事項を記載した記録を作成し、これを5年間保存しなければならない。

- ① 面接指導の実施年月日
- ② 面接指導を受けた船員の氏名
- ③ 面接指導を行った医師の氏名
- ④ 当該船員の勤務の状況
- ⑤ 当該船員の心理的な負担の状況
- ⑥ その他の当該船員の心身の状況

⑦ 当該船員の健康を保持するために必要な措置についての医師の意見

8 ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析及び職場環境の改善

(1) 集団ごとの集計・分析の実施

船舶所有者は、船員労安則第32条の11の規定に基づき、実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させ、その結果を勘案し、必要に応じて、当該集団の船員の実情を考慮して、当該集団の船員の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならない。このほか、集団ごとの集計・分析の結果は、当該集団の管理者等に不利益が生じないようにその取扱いに留意しつつ、管理監督者向け研修の実施又は安全衛生委員会等における職場環境の改善方法の検討等に活用することが望ましい。

また、集団ごとの集計・分析を行った場合には、その結果に基づき、記録を作成し、これを5年間保存することが望ましい。

(2) 集団ごとの集計・分析結果に基づく職場環境の改善

船舶所有者は、ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析結果に基づき適切な措置を講ずるに当たって、実施者又は実施者と連携したその他の医師、歯科医師、保健師、看護師若しくは精神保健福祉士又は公認心理師、産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職から、措置に関する意見を聴き、又は助言を受けることが望ましい。

また、船舶所有者が措置の内容を検討するに当たっては、ストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析した結果だけではなく、管理監督者による日常の職場管理で得られた情報、船員からの意見聴取で得られた情報及び船内巡視で得られた情報等も勘案して職場環境を評価するとともに、勤務形態又は職場組織の見直し等の様々な観点から職場環境を改善するための必要な措置を講ずることが望ましい。このため、船舶所有者は、次に掲げる事項に留意することが望ましい。

- ① 産業保健スタッフから管理監督者に対し職場環境を改善するための助言を行わせ、産業保健スタッフ及び管理監督者が協力しながら改善を図らせること。
- ② 管理監督者に、船員の勤務状況を日常的に把握させ、個々の船員に過度な長時間労働、疲労、ストレス又は責任等が生じないようにする等、船員の能力、適性及び職務内容に合わせた配慮を行わせること。

9 船員に対する不利益な取扱いの防止

船舶所有者が、ストレスチェック及び面接指導において把握した船員の健康情報等に基づき、当該船員の健康の確保に必要な範囲を超えて、当該船員に対して不利益な取扱いを行うことはあってはならない。このため、船舶所有者は、次に定めるところにより、船員の不利益な取扱いを防止しなければならない。

(1) 船員労安則の規定により禁止されている不利益な取扱い

船員労安則第32条の12第1項の規定に基づき、船舶所有者は、船員が面接指導の申出をしたことを理由とした不利益な取扱いをしてはならず、また、船員が面接指導を受けていない時点においてストレスチェック結果のみで就業上の措置の要否及び

内容を判断することはできないことから、船舶所有者は、当然に、ストレスチェック結果のみを理由とした不利益な取扱いについても行ってはならない。

(2) 禁止されるべき不利益な取扱い

次に掲げる船舶所有者による不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、船舶所有者はこれらを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由がそれぞれに掲げる理由以外のものであったとしても、実質的にこれらに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならない。

① 船員が受検しないこと等を理由とした不利益な取扱い

ア ストレスチェックを受けない船員に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。例えば、就業規則においてストレスチェックの受検を義務付け、受検しない船員に対して懲戒処分を行うことは、船員に受検を義務付けていない船員労安則の趣旨に照らして行ってはならないこと。

イ ストレスチェック結果を船舶所有者に提供することに同意しない船員に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。

ウ 面接指導の要件を満たしているにもかかわらず、面接指導の申出を行わない船員に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。

② 面接指導結果を理由とした不利益な取扱い

ア 措置の実施に当たり、医師による面接指導を行うこと又は面接指導結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行うこと。

イ 面接指導結果に基づく措置の実施に当たり、医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないもの又は船員の実情が考慮されていないもの等の法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。

ウ 面接指導の結果を理由として、次に掲げる措置を行うこと。

- 一 解雇すること。
- 二 雇入契約を解除すること（船員法第40条第5号に該当する場合を除く。）。
- 三 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。
- 四 退職勧奨を行うこと。
- 五 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位（役職）の変更を命ずること。
- 六 その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講ずること。

10 ストレスチェック制度に関する船員の健康情報の保護

ストレスチェック制度において、実施者が船員のストレスの状況を正確に把握し、メンタルヘルス不調の防止及び職場環境の改善につなげるためには、船舶所有者において、ストレスチェック制度に関する船員の健康情報の保護が適切に行われることが極めて重要であり、船舶所有者がストレスチェック制度に関する船員の秘密を不正に入手するようなことがあってはならない。このため、船員労安則第32条の9第1項の規定において、船員の同意なくストレスチェック結果が船舶所有者には提供されない仕組みと

されている。このほか、船舶所有者は、次に定めるところにより、船員の健康情報の保護を適切に行わなければならない。

(1) 実施事務従事者の範囲と留意事項

船員労安則第32条の8第2項の規定に基づき、ストレスチェックを受ける船員について解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、ストレスチェックの実施の事務に従事してはならない。

なお、船舶所有者が、船員の解雇、昇進又は異動の人事を担当する職員（当該船員の解雇、昇進又は異動に直接の権限を持つ監督的地位にある者を除く。）をストレスチェックの実施の事務に従事させる場合には、次に掲げる事項を当該職員に周知させなければならない。

① ストレスチェックの実施の事務は実施者の指示により行うものであり、実施の事務に関与していない所属部署の上司等の指示により、ストレスチェックの実施の事務に従事することによって知り得た船員の秘密を、当該所属部署の上司等に漏らしたりしてはならないこと。

② ストレスチェックの実施の事務に従事したことによって知り得た船員の秘密を、自らの所属部署の業務等のうちストレスチェックの実施の事務とは関係しない業務に利用してはならないこと。

(2) ストレスチェック結果の船員への通知に当たっての留意事項

船員労安則第32条の9第1項の規定に基づき、船舶所有者は、実施者にストレスチェック結果を船員に通知させるに当たっては、封書又は電子メール等で当該船員に直接通知させる等、結果を当該船員以外が把握できない方法で通知させなければならない。

(3) ストレスチェック結果の船舶所有者への提供に当たっての留意事項

① 船員の同意の取得方法

ストレスチェック結果が当該船員に知らされていない時点でストレスチェック結果の船舶所有者への提供についての船員の同意を取得することは不相当であるため、船舶所有者は、ストレスチェックの実施前又は実施時に船員の同意を取得してはならず、同意を取得する場合は次に掲げるいずれかの方法によること。ただし、船舶所有者は、船員に対して同意を強要する行為又は強要しているとみなされるような行為を行ってはならないことに留意すること。

ア ストレスチェックを受けた船員に対して当該ストレスチェックの結果を通知した後、船舶所有者、実施者又はその他の実施事務従事者が、ストレスチェックを受けた船員に対して、個別に同意の有無を確認する方法。

イ ストレスチェックを受けた船員に対して当該ストレスチェックの結果を通知した後、実施者又はその他の実施事務従事者が、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた船員に対して、当該船員が面接指導の対象であることを他の船員に把握されないような方法で、個別に同意の有無を確認する方法。

なお、ストレスチェックを受けた船員が、船舶所有者に対して面接指導の申出を行った場合には、その申出をもってストレスチェック結果の船舶所有者への提供に同

意がなされたものとみなして差し支えないものとする。その場合は、その旨をあらかじめ船員に周知する必要がある。

② 船舶所有者に提供する情報の範囲

船舶所有者へのストレスチェック結果の提供について船員の同意が得られた場合には、実施者は、船舶所有者に対して当該船員に通知する情報と同じ範囲内の情報についてストレスチェック結果を提供することができる。

なお、安全衛生委員会等で調査審議した上で、当該船舶所有者へのストレスチェック結果の提供方法として、ストレスチェック結果そのものではなく、当該船員が高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた旨の情報のみを船舶所有者に提供する方法も考えられる。ただし、この方法による場合も、実施者が船舶所有者に当該情報を提供するに当たっては、上記①のア又はイのいずれかの方法により、船員の同意を取得しなければならないことに留意する。

③ 外部機関との情報共有

船舶所有者が外部機関にストレスチェックの実施の全部を委託する場合（当該船舶所有者が選任した産業医等が共同実施者とならない場合に限る。）には、当該外部機関の実施者及びその他の実施事務従事者以外の者は、当該船員の同意なく、ストレスチェック結果を把握してはならない。なお、当該外部機関の実施者が、ストレスチェック結果を委託元の船舶所有者が選任した産業医等に限定して提供することも考えられるが、この場合にも、緊急に対応を要する場合等特別の事情がない限り、当該船員の同意を取得しなければならない。

④ 船舶所有者におけるストレスチェック結果の共有範囲の制限

船舶所有者は、本人の同意により船舶所有者に提供されたストレスチェック結果を、当該船員の健康確保のための就業上の措置に必要な範囲を超えて、当該船員の上司又は同僚等に共有してはならないものとする。

(4) 集団ごとの集計・分析の結果の船舶所有者への提供に当たっての留意事項

① 集団ごとの集計・分析の最小単位

集団ごとの集計・分析を実施した実施者は、集団ごとの集計・分析の結果を船舶所有者に提供するに当たっては、当該結果はストレスチェック結果を把握できるものではないことから、当該集団の船員個人の同意を取得する必要はない。ただし、集計・分析の単位が少人数である場合には、当該集団の個々の船員が特定され、当該船員個人のストレスチェック結果を把握することが可能となるおそれがあることから、集計・分析の単位が10人を下回る場合には、集団ごとの集計・分析を実施した実施者は、集計・分析の対象となる全ての船員の同意を取得しない限り、船舶所有者に集計・分析の結果を提供してはならない。なお、個々の船員が特定されるおそれのない方法で集計・分析を実施した場合はこの限りでないが、集計・分析の手法及び対象とする集団の規模について、あらかじめ安全衛生委員会等で調査審議を行わせる必要があることに留意すること。

② 集団ごとの集計・分析の結果の共有範囲の制限

集団ごとの集計・分析の結果は、集計・分析の対象となった集団の管理者等にとっては、その船舶所有者の内部における評価等につながり得る情報であり、無制限にこ

れを共有した場合、当該管理者等に不利益が生ずるおそれもあることから、船舶所有者は、当該結果を船舶所有者の内部で制限なく共有してはならない。

(5) 面接指導結果の船舶所有者への提供に当たっての留意事項

面接指導を実施した医師は、船員労安則第32条の13に規定する面接指導の結果に関する情報を船舶所有者に提供するに当たっては、必要に応じて情報を適切に加工することにより、当該船員の健康を確保するための就業上の措置を実施するため必要な情報に限定して提供しなければならないが、診断名、検査値若しくは具体的な愁訴の内容等の加工前の情報又は詳細な医学的情報は船舶所有者に提供してはならない。

なお、船舶所有者が選任した産業医等ではなく、外部の医師が面接指導を実施した場合、当該医師は、当該船員の健康を確保するために必要な範囲で、当該船員の同意を取得した上で、当該船舶所有者が選任した産業医等に対して加工前の情報又は詳細な医学的情報を提供することができる。

1.1 その他の留意事項等

(1) 産業医等の役割

① ストレスチェック制度における産業医等の位置付け

産業医は、船員労安則第10条の2の規定に基づき、船員の健康管理等の職務を行う者であり、そのための専門的知識を有する者である。また、船員労安則第10条の5第1項の規定に基づき、船舶所有者は、産業医に対し、船員の健康管理等をなす権限を与えなければならないこととされている。このように、産業医は、船舶所有者の使用する船員の健康管理等の取組の中心的役割を果たすことが法令上想定されている。

このため、産業医がストレスチェック及び面接指導を実施する等、産業医が中心的役割を担うことが適当であり、ストレスチェック制度の実施責任を負う船舶所有者は、産業医の役割についてイのとおり取り扱うことが望ましい。

なお、船舶所有者によっては、複数の医師が当該船舶所有者の使用する船員の健康管理等の業務に従事しており、その中で、産業医以外の精神科医又は心療内科医等が船員のメンタルヘルスケアに関する業務を担当している場合等も考えられるが、こうした場合においては、ストレスチェック制度に関して、当該精神科医又は心療内科医等が中心的役割を担うことも考えられる。

② 産業医等の具体的な役割

ア ストレスチェックの実施

ストレスチェックは当該船舶所有者が選任した産業医等が実施することが望ましい。なお、ストレスチェックの実施の全部を外部に委託する場合にも、当該船舶所有者が選任した産業医等が共同実施者となり、中心的役割を果たすことが望ましい。

イ 面接指導の実施

面接指導は当該船舶所有者が選任した産業医等が実施することが望ましい。

ウ 船舶所有者による医師の意見聴取

船舶所有者は、船員労安則第32条の14の規定に基づき、医師から必要な措置

についての意見を聴くに当たって、面接指導を実施した医師が、精神科医又は心療内科医等である場合等当該船舶所有者が選任した産業医等以外の者であるときは、当該船舶所有者が選任した産業医等からも面接指導を実施した医師の意見を踏まえた意見を聴くことが望ましい。

(2) 派遣船員に関する留意事項

① 派遣元の船舶所有者と派遣先の船舶所有者の役割

派遣船員に対するストレスチェック及び面接指導については、船員職業安定法施行規則（昭和23年運輸省令第32号）第42条第3項の規定に基づき、派遣元の船舶所有者がこれらを実施することとされている。派遣船員に対するストレスチェック及び面接指導の実施に当たって、派遣先の船舶所有者は、派遣元の船舶所有者が実施するストレスチェック及び面接指導を受けることができるよう、派遣船員に対し、必要な配慮をすることが適当である。

また、努力義務となっている集団ごとの集計・分析については、職場単位で実施することが重要であることから、派遣先の船舶所有者においては、派遣先の船舶所有者における派遣船員も含めた一定規模の集団ごとにストレスチェック結果を集計・分析するとともに、その結果に基づく措置を実施することが望ましい。

② 面接指導に必要な情報の収集

派遣元の船舶所有者は、面接指導が適切に行えるよう、船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第86条第3項の規定に基づき派遣先の船舶所有者から通知された当該派遣船員の労働時間に加え、必要に応じ、派遣先の船舶所有者に対し、その他の勤務の状況又は職場環境に関する情報について提供するよう依頼し、派遣先の船舶所有者は、派遣元の船舶所有者から依頼があった場合には、必要な情報を提供すること。

この場合において、派遣元の船舶所有者は、派遣先の船舶所有者への依頼について、あらかじめ、当該派遣船員の同意を得なければならない。

③ 派遣船員に対する就業上の措置に関する留意点

派遣元の船舶所有者が、派遣船員に対する面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案して、就業上の措置を講ずるに当たって、派遣先の船舶所有者の協力が必要な場合には、派遣元の船舶所有者は、派遣先の船舶所有者に対して、当該措置の実施に協力するよう要請することとし、派遣先の船舶所有者は、派遣元の船舶所有者から要請があった場合には、これに応じ、必要な協力を行うこととする。この場合において、派遣元の船舶所有者は、派遣先の船舶所有者への要請について、あらかじめ、当該派遣船員の同意を得なければならない。

④ 不利益な取扱いの禁止

次に掲げる派遣先の船舶所有者による派遣船員に対する不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、派遣先の船舶所有者はこれらを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由がそれぞれに掲げる理由以外のものであったとしても、実質的にこれらに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならない。

ア 面接指導の結果に基づく派遣船員の就業上の措置について、派遣元の船舶所有者

からその実施に協力するよう要請があったことを理由として、派遣先の船舶所有者が、当該派遣船員の変更を求めること。

イ 派遣元の船舶所有者が本人の同意を得て、派遣先の船舶所有者に派遣船員のストレスチェック結果を提供した場合において、これを理由として、派遣先の船舶所有者が、当該派遣船員の変更を求めること。

ウ 派遣元の船舶所有者が本人の同意を得て、派遣先の船舶所有者に派遣船員の面接指導の結果を提供した場合において、これを理由として、派遣先の船舶所有者が、派遣元の船舶所有者が聴取した医師の意見を勘案せず又は当該派遣船員の実情を考慮せず、当該派遣船員の変更を求めること。

エ 派遣先の船舶所有者が集団ごとの集計・分析を行うことを目的として派遣船員に対してもストレスチェックを実施した場合において、ストレスチェックを受けないことを理由として、当該派遣船員の変更を求めること。

(3) 外部機関にストレスチェック等を委託する場合の体制の確認に関する留意事項

ストレスチェック又は面接指導は、船舶所有者の状況を日頃から把握している当該船舶所有者が選任した産業医等が実施することが望ましいが、船舶所有者は、必要に応じてストレスチェック又は面接指導の全部又は一部を外部機関に委託することも可能である。この場合には、当該委託先において、ストレスチェック又は面接指導を適切に実施できる体制及び情報管理が適切に行われる体制が整備されているか等について、事前に確認することが望ましい。

(4) 船員数50人未満の船舶所有者における留意事項

常時使用する船員数が50人未満の船舶所有者においては、ストレスチェックの実施は努力義務とされている。これらの船舶所有者では、産業医及び安全衛生委員会の設置が義務付けられていないため、ストレスチェック及び面接指導を実施する場合は、産業保健スタッフが船舶所有者内で確保できないことも考えられることから、産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）等の外部の産業保健サービスを活用して取り組むことが考えられる。

1.2 定義

本通達において、次に掲げる用語の意味は、それぞれ次に定めるところによる。

(1) ストレスチェック制度

船員労安則第32条の8から第32条の16までの制度をいう。

(2) 調査票

ストレスチェックの実施に用いる紙媒体又は電磁的な媒体による自記式の質問票をいう。

(3) 共同実施者・実施代表者

船舶所有者が選任した産業医等及び外部機関の医師が共同でストレスチェックを実施する場合等、実施者が複数名いる場合の実施者を「共同実施者」という。この場合の複数名の実施者を代表する者を「実施代表者」という。

(4) 実施事務従事者

実施者のほか、実施者の指示により、ストレスチェックの実施の事務（個人の調査

票のデータ入力、結果の出力又は記録の保存（船舶所有者に指名された場合に限る。）等を含む。）に携わる者をいう。

(5) ストレスチェック結果

調査票に記入又は入力した内容に基づいて出力される個人の結果であって、次に掲げる内容が含まれるものをいう。

① 職場における船員の心理的な負担の原因に関する項目、心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目及び職場における他の船員による当該船員への支援に関する項目について、個人ごとのストレスの特徴及び傾向を数値又は図表等で示したものの

② 個人ごとのストレスの程度を示したものであって、高ストレスに該当するかどうかを示した結果

③ 医師による面接指導の要否

(6) 集団ごとの集計・分析

ストレスチェック結果を船舶所有者内の一定規模の集団（船舶等）ごとに集計して、当該集団のストレスの特徴及び傾向を分析することをいう。

(7) 産業医等

産業医その他船員の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師をいう。

(8) 産業保健スタッフ

船舶所有者において船員の健康管理等の業務に従事している産業医等、保健師、看護師、心理職等をいう。

(9) メンタルヘルス不調

精神及び行動の障害に分類される精神障害及び自殺のみならず、ストレス、強い悩み及び不安等、船員の心身の健康、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含むものをいう。