

船員のメンタルヘルスに関するコメント集

外航ストレス要因コメント

- 最近のハラスメント問題に気を使う。言いたいことも言えず、上長にも部下にも監視されている感がある。仕事として、船員として、今後の職場や人間関係に不安がある。
- 機関士として働いているが、航海士との給料の差が大きく、大きい月では10万円くらい離れていることがある。海外では過酷な状況下での労働ということで機関士の方が多くもらっているのに日本では、航海士の方が多くもらっている。そのことに非常に苛立ちを感じる。
- とにかく検査が多すぎる（SIRT,AMSA）西アでは官検対応が大変ストレス
- 休暇がどのくらいなのか分からないこと。乗船の連絡が直前に来るため予定が立てづらいこと。
- 会社からのプレッシャー
- 先の予定の不明確さ。いつ乗るか、いつ降りられるかが分からず、旅行や季節の行事の予定が立てづらい。
- パワハラ上司だと、仕事中はもちろん夕方の飲みも強制参加。上司が来る前にお酒、おつまみの準備が必要で、仕事をしていると呼び出されることが毎日のように続く。力のある人程周りの上司も強く言えず黙認状態となり逃げ場がなくなる。
- 船種、船管毎に管理システムが異なり、多種乗船する者にとっては、乗船中にマニュアルをすべて理解・読破できずストレスとなる。守らなければならないルールが多すぎ、対応にストレス。寄港国の意味の分からないルールにストレス。西アフリカ、南米。
- 人の話を聞かない上司（船長）が多すぎる。最初から航海士を全く信用せず、全て自分の型にはめて仕事をさせたがり、時間がかかると「労働時間が～」と言われることがあった。
- 上陸中ですら飲酒の機会が制限されている。
- いつ陸上勤務となるかわからない。
- 乗船期間、休暇期間に明確な定めがないこと（社命による中断（延長）がありえること）
- 通信環境が悪い（ネット）。
- 給料が下がっていること。
- 自分以外の人の、人間関係の悪さ。
- 女性船員が乗船する際について設備・環境やパワハラ、セクハラといった要因があります。体調・病気によるストレス要因もあります。
- 乗船期間が明確に決まっていないこと。年間スケジュールまでとはいわないが、直近のスケジュールはおおよそでもいいので決めてほしい。

- 私物の搬入、搬出、持込みが多少面倒に思う（通関を含め）。
- このアンケートがストレス!!（激オコ）。
- 労働時間に関する制約が多く（最低休息时间等）それらを部下の分まで考慮、記録の作成（当然クリアする様）をしなくてはいけない事。四六時中Eメールに追われる事。
- くだらない書類作成が多い。
- 上司からのパワーハラスメント。
- テレビ、インターネット等、情報、SNSがタイムリーに見れない。利用できない。
- 海上輸送を担う、船員としての業務には大変やりがいを感じているが、職場環境には極度のストレスを感じる。例えば“特殊な職場・就労環境”とされながらも、陸上勤務と比較してもそれをサポートする制度や体制が敷かれていない。衣・食・住のどれを取っても船内生活は、今日の日本の生活環境に比較して劣悪な状況にある。衣・・・必要な防寒具が支給されない。食・・・健康への配慮がされない。住・・・例えば、就航以来10年以上も使用されているベットマット等。細かい指摘は沢山ある。
- フィリピン人一等航海士だとトランシーバーはタガログ語が多く理解できない。反対に日本人が多い船は外国人船員も同様のストレスを感じていると思う。
- 飲酒制限が厳しくなっている。一方陸では推奨されていること。船に乗らなくなった船乗りが同胞をしめつけるのはいかがなものか。笑い事ではない。飲めないことというより、制限されるストレスが大きい。
- 本船の担当者の対応が悪い時。深夜に発生するMOアラーム。
- 乗船中の船にトラブルが多い。PSC（AMSAやUSCG）対策。
- 食事が非常に不味いこと。食料の質が非常に悪いこと。職務上、怪我や病気になっても船上で交代（職務）できる者がいないこと。乗船期間が不確定会社事由で決まらないこと。
- インターネットの接続がおそくストレスが溜まる。
- 日本人職員が多数乗り組む本船に於いては、年功序列の意識が強く潜在しており、外国人職員と乗り組む場合と比較しても、かなりのストレス要因となっている。ハラスメント防止の観点からも若い世代への教育指導を行う際にはかなり気を遣って対応しているのが、現状であり、こちらもストレス要因の一つと考えられる。
- 土日がないこと。給料が見合っていない点。
- PSC、AMSA対応。Dock作業。
- 船内居住設備が非常に乏しく、特に風呂等のリラックス設備が無い為、疲労が回復出来ない。
- 停泊中の上陸。
- 食事が不味い。水が汚い。半年以上の乗船。トラブルの頻発。
- Wi-Fiを使ってインターネットの動画を見る事ができないこと。
- 初めて行う作業の準備や下調べ時、うまくいくかという不安にさらされること。いつ下

船できるという確証も持てないまま乗船し続けること。

- 職場に心理的安全性が保たれていないこと。
- 野球の放送が見れない。インターネット環境が十分でない。
- 予定日の10ヶ月以上前から連絡していたにも関わらず出産日まで下船させてくれなかったこと。
- 定時の勤務時間の後に書類作業や部品の発注等を行うこと。パーティー準備等で整備作業の時間やプライベートな時間を削られること。
- 長時間の乗船。新造船運航技術の習得（操船等に慣れるまでに時間がかかる。失敗のリスクもあり非常にストレスを感じる）。
- 女性船員に気を使う。
- 乗船中/下船中、次の予定（下船・乗船タイミングが直近まで分からない）が中々決まらない為、プライベートの予定が立て難い。
- 管理会社の対応、指示。
- 船内における飲み会の強制参加。
- 業務時間外の飲み会が「船内融和」という名目で半強制されていること。仕事のできない部下及び上司にこびるだけの者と乗船すること。乗船・下船のタイミングが直近（2週間以下）での通知、かつ本人の同意無く、6ヶ月を超える乗船が当たり前になっていること。仲の良い社員同士でのみ、LINE等でやりとりされ社内いじめがあること。
- 三等航海士を複数人乗船させているのにも関わらず、上司から他の部下（三航士）に「私自身の仕事（業務）を手助けしないように」との命令が下っていた（意図不明）。結果、自動車船で非常にいそがしい状況下で私一人ですべての業務をこなしていた。また一航士の方針にだれも口をはさめなかったので5ヶ月もの間、過重な労働を強いられた。下船時の評価も「最悪」でありもう二度と一緒に乗船したくないと思った。
- 会社とのコミュニケーション、温度差の違いが気がかりな事がある。
- コックにより美味しい、まずいがはっきりしており、半年以上も付き合わされること。食事は最も大事な要素であり、船内唯一の楽しみである。（ストレス解消）Wi-Fi環境が整っているが、通信速度が遅すぎるため逆にストレスになっている。この点を解消願いたい。
- 現場を理解していない陸上の人物（運航担当者等）に振り回されること。
- 変な自信を持っている部下。
- 食材、特に料理油が低質であることに不満。低カロリーの良質油を使うべき。陸上では健康食材の使用がポピュラーだが、船内食に関しては料理方法の志向のみで、油等食材には至っていない。
- 内地で上陸する機会が少なく、たまに上陸できてもゲートで船員は全員薬物検査を受けさせられること（税関職員によって強要）。家族が訪船時に、物陰に隠れていた税関職員から、しつこく職務質問を受け、船員にお土産を渡したことをきびしくとがめられ

たこと。日本人船員が日本の港で下船する際、荷物を船から宅急便で発送できず、全て最寄の税関事務所まで持ち込まなければならないこと。

- 会社のあからさまな昇進見送り対応。不公平な評価による不平等な身分の取扱い。業績不振と相まって仲間内のみで固める人事考課など、不平等な待遇に怒りさえ感じる。またパワハラが当たり前。人事も全くケアをしない。もしくはモラハラさえ公然としない、配乗、人事に多くの不信感をいだく事自体にストレスを感じる。
- 仕事と生活の場が同じなので、公私の区別がつけにくいこと。
- 船長室には浴槽がありましたが、それではなく大浴室があった昔の船が懐かしい。日本人は風呂に入れるとストレス発散になる人も多いと思います。
- 給料が社会に対し相対的に上がればモチベーションがストレスを超える。
- 他の船と比較して条件（部屋、福利厚生など）が劣っている場合。
- 危険物船ばかり乗船し、上陸もできない。
- 飲酒の量・種類の制限。
- 食事がまずすぎる。
- 機器損傷時。
- インターネットのスピードが遅い
- インターネットの速度が不十分であること。アニメを見ることができないこと。
- 検船。
- PSC、オイルメジャーによる SIRE 検船、その他検査、内地・外地ともにパイロットやターミナル、関係者の相手（偏屈な人間が乗ってくると大変）。
- 会社と現場（船）とでの認識が大きく異なることがあること。
- 船という閉鎖空間では Capt、C/O、C/E、I/E が LEADER ではなく BOSS となり、自分たちの仕事（担当機器、メール等の書類を下（2/O、2/E 以下）に押しつけ、自分たちは 1 日中コーヒーを飲みながら談笑したりパソコンで野球速報を見てたりという感じ。相談にも全くのってくれず、トラブルが起きても「自分には関係ない」といった顔です。上の人を下の人を評価するように、下の人を上の人を評価するシステムがあってもいいと思います。
- インターネットが使用できない。
- 飲酒の制限が強化され普通に飲酒することもままならなくなっている。会社側の過度な飲酒規制又家族乗船の制限等会社側の事なかれ主義により船員の権利、基本的人権、文化権すらも侵害され始めているように感じる。
- 陸側(会社側) の人間の無知・無関心
- 船陸の温度差。無意味な対策
- 自己責任ではあるが自分の担当機器について考えてばかりいるときもしばしばある。
- 希望通りの乗下船スケジュールにならない場合。希望する船種に乗船（配乗）されない場合。インターネット環境が陸上のように整備されていない。（通信速度が遅い、制限

がある(会社ポリシー)。

- 検船対応 (SIRE etc) の会社からの圧力。会社からの問い合わせの多さ。法律改正や新ルールへの対応。
- 一人に対する仕事量が過度ではないかと自身が感じている。
- E-MAIL 処理や記録、報告等の事務処理が多すぎる。船用金管理 (CASHLESS) にしてほしい。通信不良なことが多すぎる。
- 給与が外国人船員 (船機長、一航機) に比べて低いことはモチベーションが損なわれる大きな要因。休暇期間、時期も会社都合 (人員不足) に振り回され、生活設計が立てられない。
- いつ下船できるのかまたどのくらいの休暇が与えられるかわからないこと。また突然の陸上勤務辞令等々。
- MLC 条約により書類仕事等気を使うことが多くなり、逆効果と感じる。
- 乗船期間が長くなること。希望の船、航路に乗れないこと。毎回同じ船に乗ること。
- 過度な定時運航と経済運航の要求。出入港時間の直前変更。物資の積み込み制限を設けている港。要求される能力証明形態の増加。過度な安全対策の要求。若手船員の著しい能力低下。過度な環境対策。
- ベッドが狭い、トイレトペーパーの質が粗悪、乾燥機の性能が悪い、等の居住環境に関する細かな点。日々の仕事の精一杯で自分が成長しているのかわからない。
- 会社の指示書が多すぎること。一つの作業に対して同様のチェックリストが何枚も存在する事。
- 乗船期間が不明でありライフサイクルがうまく設計できない。乗船期間も 6 ヶ月は長いので 4 ヶ月程度に決定してほしい。外国人は決まっているが、日本人は決まっていない。不公平感がある。飲酒も強く制限されている。船内で自由にインターネットができるようにすべき。外船ではかなりできるということも聞くので不公平と思う。
- 船酔いすること。
- スマホが使えない、つながりにくい。

内航ストレス要因コメント

- パワハラ、モラハラを日常的にする上司と乗船しそれに対し会社は何もしてくれないこと。
- 受動喫煙。船内にタバコ臭がこもる。
- 部下がマイペースで、上陸と休暇の違いが分かっていないため、停泊時間が長かったり、仮バース等で自分の都合がいいところまで外出したりするところ。
- 親しい人同士が固まってしまう、周りにあまり話を聞かず物事を決めていくようになってきた。派閥ができてくる。
- 書類等を書くこと。
- 地位の格差。
- 環境（設備）を理由に乗船する船が固有であること。現実には、他の乗組員の女性を受け入れる気持ちがないことが大きな理由で、会社も多数派の意見を無視できない状況。
- 理不尽な仕事を行うこと。自分の方法でうまくやりたい。
- 配船によっては睡眠が取れないこと。運航スケジュールが直前で変更になること。
- 仮バースが全くないこと
- 精神的苦痛を与えてくる上司や一般常識を知らず、物事を安易に捉え注意しても反省せずそれをいじめと会社に報告する部下が多いので、とてもストレスを感じる。
- 運航スケジュールの中で休みの時間を使って書類の作成をすること。期限が近づくとあせるため。新しい仕事を覚えることで考えすぎること。
- 自分の伝える能力が低いためか自分が思っていたことと違う意味でとらえられるのがフラストレーションがたまる。
- 仲が良いとみせかけて実は根性の悪い人。C/P 等がいるときは良い人、仲の良い見せかけをする最低の人。実名記入したいが今回は。
- 性格の悪い人が多い。常識がない。
- 現在乗船している船が古く船体構造物の破損や機器の故障が多いこと
- 中には気遣いのない乗員がいて、出入り口のドアの閉め方に激しいストレスを感じる。
- 乗船したばかりなのでコミュニケーションがない。
- 司厨部は 1 人でやっているのでも 1 日誰とも話さないときもある。(あいさつ程度のみ)
- 病気や怪我などをしてもすぐに下船できないこと。下船中でも病気や怪我などをしても、まともに治療できないこと。
- 機器トラブル発生時、スムーズに解消されないとき
- 気の合わない上長や部下と乗船した時に、会社が意見を聞いてくれないこと。
- 会社からの安全に関する要求事項に終わりがなく、常に監視されている状況での作業、若年船員（勤務 3 年以下）が多くなり、OJT に時間を割かれることが多く、会社からのサポートがなく、育成できない責任を船側のせいにする。
- 下船の予定がないこと。

- パワハラ→人が辞める（やっとなってきた若い人）→会社にとって損害→乗船期間も延長される（人材不足）。これは、かなりの悪循環で、一番のストレスです。
- 仕事を取り上げられ、仕事をさせてくれないこと。
- 仮バースに着けない船長と乗った時。
- 陸上の管理部門の方々の「だって、しょうがないじゃん」の言葉。
- 全てが「仕方がない」で終わっている状況なので、改善する方法を考えてほしい。
- 休日が少ない。買い物も出来ない時がある。
- 必要以上に多く長い待機時間、本業より長い場合は落ち着かない。常に予定変更が発生し易く、就業、休息、全てに於いて安眠は不可。上記を踏まえ、何事も中途半端になり易い（整備作業等、事務作業）。
- 理不尽な事に対しても認めるように言うてくること。間違いがあっても上司が優勢になること。上記に対して問うと返答に困り、社会人、人間、立場という言葉を使い、考えを押し付けること。
- 長期に亘る乗船をしいられる時。
- 乗船期間が長い。船員チームが、こちらの要望を聞いてくれない。
- 上司と気が合わなく、理不尽におこられる時。合わない上司と乗り合わせないか、休暇中から乗船を気にしなければならない時。長期乗船で、下船のメドが立たないとき。
- 必要以上に多く長い待機時間等で、本業より長い場合は疲れる。立場上、自分の考え、意見、要望等、上司及び会社に言いにくい。
- 長期乗船が一番の要因。
- 義務教育（英数）レベルの低い者で、それを当たり前と思っている者が多く、船員のステータスを上げるため総員が中三レベル（特に英数）能力持つべき。
- 今回の乗船ではないが、以前の乗船で初めての上長に飲み会の強制やトイレと寝る時間以外はお前の時間はないと言われ色々ストレスだった。
- 仕事内容のわりには給料が少ないこと。
- 衛生設備（風呂、トイレ等）が陸上と比較して時代遅れでアル。また掃除用具等も昔ながらのもの（タワシ、ぞうきん）を強要される。ゴミの処理方法が確立されておらず、船内がゴミの山である。→現状が法整備に追いついていない。ネットが整っていない。イヤな人間の晩酌につきあわされること。
- インターネットが常に使えて、携帯電話も常に使えてほしい（電波がないときある）。
- 船に限った事ではないが、食堂で喫煙されると非常にストレス。プライベートと仕事の区別をつけずに個人の部屋に勝手に入ってくる事（主に上司、上長）。
- 同乗する人によっては、パワハラや、いじめが多くあり、その事を会社が理解しておらず、船に乗る以上は、それがあたりまえと、とらえている風潮がある。
- 乗船期間が長い、運航スケジュールがきびしい。
- このようなアンケートにこたえること。

- 自分に合わない趣味を強要されること。
- 乗船が長い。
- ネットが使えない事が多い。
- 乗船期間が長く、休暇が短い。会社の対応が悪い。
- 船舶管理とオペレーションとのやり取りがうまく行かない。そのため、運航に支障が出ていることが多々。
- 長期乗船の割に休みが少ない。休み中に電話がかかってきて突然乗船させられる。
- 船員の一日の労働時間が超過していること。船員が不足しているため、休暇が十分に取れないこと。沿海を航行しているにも係わらず、インターネットを自由に使用できる福利厚生が無いこと。
- 性別に関して、疎まれないよう無理をしたり、悪目立ちしないよう言動を制御する必要があること。
- 内航船で半年以上乗船して休暇が1ヶ月ない。人がいないからという理由で、ひどすぎる。やめたくても、お前はどこも行く場所はないとおどされる。
- 会社が無理な状況でも、避難せずにはしれとしつこい。人によって待遇がちがすぎる(仕事できなくても)。社長がワンマンすぎる。
- ①言われなきゃ気付かない。②言われなきゃ何もしない。③船長がミスをして誰も気付かない。④学力的・技術的に低レベル。上記の様な無能な部下が多すぎる事。電車や飛行機はかなりのレベルで安全思考に向かっているが、船、特に内航海運は安全面で遅れている事。又、それに気付かない国交省へストレスを感じる。学校で何を習ってきたのか、実習で何をやってきたのか、船乗り学校への不満。また低レベルの若者に海技免状を交付した国交省。こんなレベルの子に免状を与えていいのですか。そんなことにストレスを感じる。
- 離職者が多く、慢性的に予備員が不足している為、一度乗船してしまうと次回いつ休暇が取れるかがわからないという状況が続いている事と、ずさんな配乗管理に大変ストレスを感じる。
- 司厨は、1人なので交代が居ないので病気やケガを常に気をつけていないと行けないし、1人だとメニューが偏りがちになります。悪天候などで航海が延びて食材が不足する場合とか下船が延びたりする事。
- TV(地デジ)も満足に視聴できない(録画ももちろんできません)。電波が切れるので映りません。TVが視聴できないので動画サイトで楽しもうとしても、圏外で楽しめない。船員を確保したいとよく耳にするが、娯楽が無いのに魅力を伝えることができない。若年の方が定着しない事が現在の大きなストレスです。
- パワハラ、アルハラ、スメハラ、いじめ。
- 上司がパワハラをしている自覚がない事。
- 飲酒の強要とまではいかないが近いことがある。

- Wi-Fi がないと無理。あっても弱かったら意味ない。
- 船内の酒飲の時間が長すぎる。
- 上陸ができないこと。
- 食事が多すぎる。作ってくれる人の手前捨てられない。
- 朝の挨拶をしたら船長に睨み付けられる。それを会社も OK している。個人を的に掛けるのを会社も OK している。そんな船長を会社に揚げて喜んでいます。下の人間の苦労はおかまい無しです。
- 会社からの対応の悪さ。
- 給料が安い。将来が見えない。
- このアンケート。
- すべての仕事（司厨部）を 1 人でやらなければならないため、体調が悪くても代わりの人が居ないため休めない。
- 船内での生活は仲良くできているが、会社のやり方に問題がある為、それが一番のストレスである。
- 労働に対する賃金が安いこと。もっと船員の給与を上げてくれないとこのストレスは消えません。
- 根本的なシステムに、1 日 8 時間労働という建前だが、事務仕事、整備作業が時間外前提なのはおかしい（出入港 S/B は仕方ないとして）。3 直制という概念を最初に考えた人は、上記の欠陥になぜ気付かなかったのか、航海当直をしながら事務仕事を両立できるとでも思っていたのか、ということ。
- 居住区がせまい。「船乗りは〇〇だ。」という古い決まりが多い。
- 上司のパワハラ、セクハラ。休暇の予定が立たない。体育会系の部活のような風潮。非効率的な事務書類。
- このアンケートを書いて時間をロスする事。家族サービスが満足にできない。入学式、運動会、正月やお盆等。
- 部屋の温度調整が自由にできない。
- 新人船員のレベル低下（学力、就労意欲、体力、素直さ etc.）の為、当人が成長せず、何度も何度も同じ事を指摘しなければいけない事。居住区が同一系統の空調となっている為、居室の吹き出し口からタバコの煙が出てくる。非喫煙者にはかなり強いストレスである。尚、本船の居住区の窓は開放できない構造である。私からハラスメントを受けたとして、事実無根の事案をでっち上げ、コンプライアンスを所轄するある部署に訴えられた事があり、現在も同様の動きを行っているグループがある。
- 会社側の考え方、方針と乗組員との温度差がかなり有り、コミュニケーションは皆無。20 代から過去、船会社 3 社目ですが現在の乗組員の大半は給料面が良い方なので、残っている人達がほとんど・・・と思われまます。私は漁船の甲板 10 年港湾の起重機 3 年と仕事はきついけど思った事はすべて努力、根性で乗り切ってきましたが、会社の上層部

の人達はすべて自分中心。それで良く会社が成り立っているので大手の会社は・・・幸せですね。

- 考え方が昭和のまま。自分の事は棚に上げ他人をこき下ろす。上司が部下の前で色々な人や事の文句を言う。年輩に多い。それに部下が染まって言っている真似をする。
- JG がいじわるな人が多くて、ぐちぐち細かい事に文句つけてくる。本当に安全とか考えたらそんなどうでも良い事にこだわる必要ないのに。
- 会社が安全に向き合っていないこと。
- ネット環境が悪く、情報を得るまで時間がかかること。テレビが映らないこと。
- 同じような立場が他にいないから（部署内に）仕事面でも教育面でも 1 人にいろいろ任されて負担が大きい。
- ゆとり世代の生き方、考え方。物事のとらえ方の相違。社長が交代する度に方針の変化。陸上社員と海上社員の船舶職に対する考え方の相違。度重なる台風、地震における船での対応。
- 合う人は合う、合わない人はかまわない。
- 人の噂話や陰口が多い。特に人を貶めて笑いを取る風潮は大変なストレスであり上長や職位が上の者ほどそういった行動を取ってほしくない。
- 仕事が出来ない者に限って“口ばかり”や文句が多い。言動がイライラする。じゃあ自分でやれば??と。閉鎖空間の中で噂話 etc.他人の悪口が多く聞かれるのがイライラする。いいところを見つければ??と。
- 上司が仕事しない。えらそうな態度。好き勝手に仕事をしている。ボイスレコーダーを持ちながら仕事して人の悪口などを聞いて楽しんでいる。個人で購入した小型監視カメラで船員の動きを個人で楽しんでいる上司とは思えない。人間としてありえない。なんとかしてほしい。
- 本社の営業部が船に難題を丸投げする事。
- 休みがないこと。
- 夜間の荷役作業。
- 仮バースが少ない。
- 運航スケジュールがハードである事←非常にひどい配乗で休みが一切ない血も涙もない営業の連中に強い憤りを感じる。
- あまり意味のない仕事や雑務をしなければならないこと。
- 船内秩序を平気で乱す船員の対応。
- 労働協約が守られていないこと。時間外など。
- 過度なアルコールチェック強要。
- 人の付き合い。接待。
- 適度に仮バースが欲しい。ほぼ毎日荷役、直行着棧がかさなると時々いやになる。
- コックが最悪。質も味も悪くいつもラーメン食べている。自分ばかり別メニュー。船員

の食事は毎食残り捨てている。

- 仮バース（休み）が全然ない。
- 労働時間と対価が比例していない。
- 上司の協力がなくてできないこともある。それを協力してくれなくてストレス。船をなめているとしか思えない。
- 乗船期間が長い。
- 船員の仕事をしていることにストレスを感じる。
- あまりに無駄な書類作成。上司に気を使うこと。上長がわがままばかりを言うこと。清水制限で風呂や洗濯があまりできないこと。休息の時間が短いし少ないこと。BRMの訓練がぜんぜんいかされていないと思う
- 乗船から下船まで休みがない（仮バース）。
- 労働時間が細切れになる。
- 乗船期間が長い。給料が少ない。居ない間が長いのに住民税を当たり前前に満額払っている。
- 影で悪いうわさをたたかれること。無視。何も無い時ににらまれる。妙に圧迫してくる。理不尽に怒鳴られる。偏屈なことばかり言われる。
- 予備員がほとんどいないため、乗船期間が長い。
- 運航は非常に過密であり十分な休息がとれない日々が続くことが多い。船体の保守整備作業をする時間が取れない、船はボロボロになる。何か不具合が出た場合、会社は「現場で何とかしろ」と言う。オペレーターに協力を求めたりしない。修理のための時間はなかなかもらえない。ハードな運航の中でやるしかない。岸壁に係留しての休息などももらえない。他社はあると聞く。
- 休暇まで長く、日数が少ない。
- あげつみが多い。オペレーターは船の仕事について理解が足りない。
- 乗船中の仮バースがない。リフレッシュがない。
- 1回の仮バース時間が24時間以上で月に2回以上の仮バースが必要。
- 長い乗船はほどほどにしてください。
- アルハラする上司と乗ること。
- 1ヶ月に1回ぐらい仮バースなどがあると良い。
- テレビやインターネットなどが繋がりにくい時や毎日荷役などでフリーな時間がとれない時などにより、陸上の情報を知ることが出来ず、外の世界から隔離された気分になること。
- 船員の仕事をまるく理解しておらず、過酷なオーダーを組む役員が多いこと。
- プライベートが全くない。個室でもカーテンを急に開ける人がいる。モラハラ、パワハラを船員にしっかりした方がいい。考え方が前時代的、仕事のミスで金銭や物を取られた人もいる。

- パワハラしかない。まかないをカス扱い。上司じゃない性格の悪いただの人が多い。もっと敵視しないで仲良くしたい。
- 年のいっている上司と価値観が合わないこと。それを「今の若者は云々」と言ってまるで私たちだけが悪いような雰囲気があること。ミスはみんなで共有していくべきなのに、怒られるのが嫌という理由で共有できていないこと。

外航ストレス解消方法コメント

- DVD等を鑑賞して気分をリフレッシュすること。
- お風呂に入ること。
- 好きな仕事をトコトンやる。
- カタフリを通じて互いが理解し合える場が少なくなった。
- 映画・DVD鑑賞。
- 高速インターネットが使用できる環境。
- 入港時に上陸して買い物をする。
- 給料UP。
- 陸上の都合でなく、船の都合が優先されること。
- 船内パーティー。
- 休暇のことを考える。
- 何かを作る、勉強をする、映画を見る。
- 仮バース。
- 読書。ビデオ鑑賞等。
- 要求される知識・技術を早く習得すれば、通常の業務は楽になる。ストレス軽減となる。
- 読書。DVD鑑賞。
- このアンケートを書かされないこと。
- インターネットの速度を向上。
- 我慢しないこと。
- 食事の質を高める。十分な休息時間が確保される。
- 飲酒。
- ジムでの運動。
- ストレス解消方法がほとんどない。
- 酒に関して・・・ほとんどの人間が **control** できていたのに、できない人のおかげで、酒の量・種類を制限されることにストレスが溜まる。陸上にある自由を船上だからといって制限をしないでほしい。②食事に関して（非常に大きなストレス）・・・日本人船員は何故かマスターテーブルというものが存在し、**Master** が終わりと言わないと食事の席を立てない（暗黙の了解）。陸上のように好きな場所に座り解散するべき。
- 映画鑑賞。
- 宇宙とテレビ電話ができる時代であり、**OFFSHORE BUSINESS** では、朝の **TV BRIEFING** や **MEETING** が当たり前の時代であるのかかわらず、未だに十分なインターネット環境を整えることができていないので、この点の改善で充分ストレス解消に寄与する。
- 自室での映画鑑賞。自室での音楽鑑賞。インターネットによる外部との通信。
- 反省（自己）の為に毎日日記をつける等自らを省みる機会は重要であると思慮する。

- 入浴すること。
- パーティーをする。
- 上陸。
- 停泊中の上陸。
- 1日のんびり出来る時間があればストレス解消できる。また次の休暇の計画。
- マッサージ器を配備する。
- 連続睡眠時間を7時間以上取ること。職場の心理的安全性を確保すること。
- 船内パーティー。海を眺める。
- 下船。
- 特に⑫の携帯電話が使えないことにストレスを感じます。物心ついた頃から携帯電話を使っている世代と、そうでない世代（40代以上）ではこの点の感じ方が異なると思います。
- 業務時間の短縮。
- 上陸できると良い。当直を外れるか否かも航海士には大きいポイントかもしれません（勤務形態の変更）。
- 大声を出す。物にあたる。波長の合う船員とのコミュニケーション。
- 戦場の誰もいないところで叫んだりしてストレスを解消している。好きなものを飲食する（酒は飲めない体質だが）。
- 自分の部下が上層部、会社に認められる事（良くできたとほめられること）。
- 上陸。
- Wi-Fi環境が整っているが、通信速度が遅すぎるため逆にストレスになっている。この点を解消願いたい。
- 船内に協力して解決する雰囲気があること。
- 読書。
- 乗船期間及び休暇期間を定めること。乗船前・乗船時には乗船期間、その後の休暇期間がわかるような **Long Term Schedule** がほしい。
- 内地で下船や上陸する際の税関の対応、彼らは船員＝犯罪者という扱いをしている。
- 公明正大な人事評価の実施。パワハラを公認する人事部への制裁と過去の不当評価の是正。そしてフェアな対等評価の実施。給与の増額がもっと早いとストレス解消とモチベーションの向上に寄与。
- 船内レクリエーション（運動含む）。
- 給料が社会に対し相対的に上がればモチベーションがストレスを超える。
- テレビ（特に日本のバラエティ番組）。
- 下船すること。もしくは乗組員が変わること。
- アニメ放送が見られること。
- 嗜好品（お菓子など）を定期的に注文できれば一種のストレス解消になります。

- ストレス解消が十分にできる方法はない。
- DVD鑑賞。上陸（停泊が短く、業務多忙のため難しい）。
- 航海士の8時間当直体制では、巡検時間 etc を考慮して最大で7時間弱しか睡眠がとれない。体調悪いときも休めないためきびしい。
- 音楽鑑賞をする
- インターネット高速通信の設置。食糧予算のUP。
- なんでも陸上にいる時と同じであるとは思っていませんが、陸上では当たり前のことが多少でも船でできるととてもリラックスできるように感じます。
- 休むこと。
- 寄港地での上陸。
- 寄港地での上陸（特に買物。消費はストレス解消になる）。夜間当直中に海に向かって叫ぶ、歌う。映画・漫画等を読む。
- 映画、雑誌、漫画。

内航ストレス解消方法コメント

- プライベートな時間、空間があること。パワハラ、モラハラ、暴力に対する相談方法が確立していること。
- 上陸。
- 船内禁煙。高度な分煙。
- 気象・海象や陸上側施設の事情で運航スケジュールや荷役時間の大幅な変更が多く、特に陸上側の理由による待ち時間の労費は大きなストレスになると思慮します。この場合多くが沖でのアンカーとなるので個人的な用事にも充てられず、係留施設の融通が望まれます。
- 荷役中コンビニに行って甘いものを買う。
- 仮バース。
- 回線速度のはやいインターネット環境が整っていれば閉鎖的な船内生活でも娯楽が増える。月に2~3回、一晚陸に着けて休み等があれば精神的にも大分楽になる。
- 週1回は仮バース等で上陸する（通船）。
- 誰もがストレスを抱えているのは当然。仲の良い友達と乗船しているわけではなく、仕事でやっているのだから。解消方法は勇気を持って己が一步前進するしかないと思います。
- 誰かと部屋で話がしたい。
- 月1度の仮バースなど。
- テレビを見る。仮バースの時はしっかりと自由に過ごす。
- 陸上（上陸しての）での息抜き。
- ストレスの解消は、すべての船員において、仮バースでそのほとんどが解消されると思います。
- パチンコの大勝、美味しい物の食べ歩き、温泉行き。
- 休暇の予定が早めにわかる事。
- TV、DVDを見る。
- 相手の言動や行動によって思い詰める前に、相手と話し合うこと。
- 仮バース等の一時的な上陸。
- お金を使う。
- 合わない上長が下船したとき。
- 乗船期間の減少。
- 乗船期間が長いので、期間を短くした方が良いと思う。
- 写メ等現状把握可能。
- 仮バースを定期的に取りれる事。
- 仮バース等。
- ネットで陸上とつながっていれば、気分転換ができる。
- インターネットが常に使える。給料が安い、消費税、社会費が上昇しているのに給料は

かわらない。

- 週に1日程度の終日休み。
- 読書。
- 上陸。
- 上陸する機会。
- インターネットが繋がり、自由に気晴らしができる。
- テレビを見る事ができるのでいいです。
- ギャンブル、買い物。
- 仕事で汗を流す。
- 買い物。
- 絵を描く（時間がなくて描く余裕ありませんが）。
- 仮バース。
- 航海中、一人舟首又舟尾に行き大声で叫ぶ。
- 停泊中の外出（買い物、散歩等）。
- 決まった日時等で船内休日があれば気が楽になると思う。
- 1人になる。
- 好きな食べ物を食べる事（デザート等）。
- ゲーム。
- 音楽、映画。
- 会社及び船内の上長の扱いが差別状況で有るから満足いくものではない。
- 船員をやめる。
- 仲の良い者同士でお酒を楽しむこと。
- 海に向かって叫ぶ。綺麗な景色を見る。
- 完全分煙を切に望む。
- 乗船中はストレス解消されません。
- 定期的きちんと休みをもらって下船できればストレスは減りそう。
- 音楽を聴く事。本を読む事。アロマ。
- 自己啓発。インターネット。
- ストレス手当がほしい。
- 仮バース。
- テレビ、本など。
- たくさん食べる事。
- 仮バース：月2回くらいあってほしい。
- 叫ぶ。
- 好きなことをする。
- 労働時間と陸上休暇制度の遵守が先。上表は気休め。無駄。

- 昇給。
- 仮バースでの休み。
- 海上生活でのインターネット使用の充実。
- 入浴。音楽を聴くこと。大声で叫ぶ。
- たまの仮バース。3ヶ月に一回くらい。
- 通信の環境。
- 月1~2でも仮バースがあればかなりリフレッシュできると思う。自分で買物ができれば気分転換にもなり仕事に対する意欲もわいてくる。
- エンジンルームでの熱唱。
- 丸一日の休み。
- 仮バース、釣り。
- 機関室の中1人で大声で叫ぶ。
- おいしいカレーを食べること。
- 乗船中荷役と航海、作業ばかりで十分な睡眠時間もなくてそれが3ヶ月~4ヶ月続く。1ヶ月の内、1回でも岸壁に係留しての休息があれば多少はストレスの解消になると思う。現状は全くない。錨泊し一晩ゆっくり眠れることはほとんどない。直行着棧、荷役の繰り返し。
- 昇給。
- たばこ。
- DVD・本。
- 乗船中の仮バースによるリフレッシュが必要。
- 毎月1回でも仮バースがあればストレスの解消になる。
- 仮バースで羽を思いっきり伸ばす。
- 自分の好きなことをする。私はタバコも酒もやめたので、今はクイズをすることでストレスを少しでも少なくしている。
- 船員法が守られていないこと。労務官が労働時間を見て見ぬふりをする。チャーター船に対して無理なオーダーをすること。安全、健康を無視して荷役をさせること。責任を全て船に押し付けること。待機中や停泊中を休みと勘違いしていること。船や船員を部品扱いしていること。
- 休み。仮バース。
- いわゆる仮バースをとりやすくして、陸上にて自由行動の機会を増やす。
- 船内休暇。
- まかないも1日休み。洗い物は自分でやる。自分でレンジして温める。
- 買い物。
- 読書。

外航フリーコメント

- 個人差はあると思いますが、船上では緊張感が続いていると思います。船長として乗船していましたが、自分で休日を上手に取れなかったのが負担になっていたと記憶しています。休暇で下船して自宅でゆっくり睡眠できたのがとてもリラックスしてよかったです。
- 近年、職場（海上、陸上）における環境の変化は大きく中高年世代にかかる負担は大きなものとなっている。若手の人材育成、職場環境の改善など課題は多いが、小生達も対応して取り組んでいきたいと思慮する。近年における船員像とはなんのでしょうか？現場と会社、上司と部下において温度差が大きいと感じます。
- インターネットの導入及び翻訳機を使用して母国語でのコミュニケーションがとれたらいいと思う。なぜ英語にしなければならないのか。
- 乗船中は休息中でも気持ちは休まらないものです。何かあればと不安に思うことは常にあり、それが備えにつながっているのだと思います。乗船中で一番つらいことは上の人間が下の人間の話を書くことができなくなっている状態。逆に下の人間に自由にさせすぎること危険なのでそのバランスも大事だと思う。
- 船員のメンタルヘルスを調査するアンケートとして不適な質問ばかり。これをもってメンタルヘルスを理解するなどといった結論を出すのであればばかげている。せっかくこのような調査を協力するのだから、もっと真髓にせまった質問アンケートだったらと残念。調査しようとしている人は船員でないことを祈る。残念。
- 最近乗組員の人数は減り、1人の仕事負担が大きくなっている。今後はさらに厳しい時代になると思う。
- 8時間の航海当直以外の仕事のために、航海当直時の注意力が低下していることはよく感じる。海域に関わらず航海当直は非常に責任が重く、注意力を要するので、三等航海士が消火救命、二等航海士が航海計画などを担うのは、危険な状況だと思う。メンタルヘルスの問題は航海当直以外の業務から起こることが多いと思う。
- 乗船中は仕事内容よりも対人関係が最も重要だと感じる。それによりメンタルは大きく変動すると感じる。
- 外航船の回答は LNG 船/タンカーの回答が多くなると思いますが、PCCやコンテナ船の方が睡眠不足や疲労感が感じられます。そのような少数の意見が比較的スケジュールに余裕のある LNG/タンカーの回答に埋もれないように注意して分析願いたいです。
- 乗船期間の短縮（4ヶ月乗船等）があれば、仕事に集中できると思う。
- 陸上勤務を自分の意志で選択できない。志望をかなえるためには精神、体調不良が必要となる。家族便乗の機会が少ない。
- 実際、私自身が体調をくずし、約1年間休職しており、退職を考えている時期があった。乗船期間、休暇期間が明確でなく、乗船中は船機長の仕事への怠慢により、中間職の人

間に大変大きなストレスがあるのは間違いないと思慮します。

- 真面目すぎるともたない。全力を出し過ぎないことが肝要か。
- 日本人船員の居住環境を欧州人船員の居住環境レベルにすれば、船内生活でのストレスはかなり軽減されると思います。
- (入港中など) 食事休憩 (1 時間) が普通に取れない状態で船員を労働させている現状は異常であり、改善が必要です。陸上では昼休憩があるのは普通ですが船上ではないのが普通。使用者側の意識を変えないと労働環境の改善は望むべくもなくメンタルヘルスの向上も期待できない。
- ネット通信環境の改善。検船類 (PSC・SIRE) の軽減。中近東地域での禁制品対策 (DVD・雑誌・アルコールのシール)。中近東をやめてもらいたい。乗下船タイミングの前広な確定 (通知)。
- メンタルの状態は一緒に乗船している人と船の置かれたコンディションに大きく左右されます。
- 他の業界に比べてメンタルヘルスケアや労働環境の改善等遅れていると思う。
- 船上では労働環境・人間関係の点からメンタルヘルス・パワハラ・休息時間に関して満足に得られるものではないと割り切って (覚悟して) 乗船している。耐えられないような環境であれば下船願いを提出する等その環境から逃げる手段はある。
- 社内だけでなく、第三者の立場から船員のメンタルヘルスをモニタリングし、世代間格差の有無、若手の離職率の高さ等々、問題点を挙げ良い方向に船員の環境を変えていってほしい。
- 乗船期間と休暇期間の長さを同じにするべき。海上から陸上勤務になった時に休暇が消滅するのが許せない。給料が業務の辛さに見合っていない。
- 船員の宿命であるが、一旦乗船すると数ヶ月、船内での限られた環境で生活することになり、又、食事も供給されたものとなり、行動の制限と合わせ、ストレス蓄積の要因となると思われる。対策として、船内融和、レクレーションの充実、入港時は時間の許す限り上陸して、リフレッシュを図る事が必要である。
- 長期間の乗船は、例え、船内で 1 日の休息があつたり、長時間の睡眠をとったとしても、疲労や、メンタルヘルスの回復には十分ではないと思う。
- 乗船中の休息はメンタル面の休息にはつながらない。1 乗船の期間を短くする必要があると思います。
- 入出港を夜中や早朝など無しで一般的な陸上勤務と同じような朝 8 時～夕方 5 時の間に入出港を行うようにしたり、荷役がその時間内に終わらなければ次の日に朝から荷役をするなどした方がストレスやメンタル面に関して軽減されるのではないかと思う。
- 50 代の者であれば寮生活で慣れているはずでは？若いうちに集団生活を経験したかどうかによるものと考えます。
- 陸上勤務も海上勤務も同じサラリーマン。上司、同僚、部下との摩擦は常に生じる。陸

も海も大差がない（ストレスを感じることに）。

- 乗船中は閉鎖的な環境であるので、メンタルヘルスの問題が発生した場合は陸上で働いている人よりシビアな状況となると考える。その様な場合、会社としても下船処置を取るなどの対応が必要と思う。
- このアンケートの意味が不明。外航船員をバカにしているとしか思えない内容に腹が立つ。
- 若手への教育。厳しい指導はパワーハラとなる可能性がある。結果、本来若手に任せていた作業を上長が行う若しくは責任を負うことになり、業務負担がこれまで以上に増している。陸上と同じ労働管理手法を船上にあてはめることは不可能。
- 日本人の仕事をダラダラといたずらに時間を使う慣習に嫌気がする。（日曜日のような休みが船上でない）。仕事に対する活力が湧かず、やる気がだんだんとそがれる。
- 特に外航船員では 6～7 ヶ月乗船、2～3 ヶ月休暇であるが休暇中の多くの時間を研修に当てられる。技術の習得には良い機会であるが、一般的な休暇状況が得られているとは言い難い。研修は年々増える一方であり人数合わせのためだけの研修受講は不要である。
- 上司などとの人間関係が上手くいかない際や、パワーハラスメントと感じる言動や行動を受けている際も気軽に会社に相談できる環境が整っていない。表向き制度上は整っていても会社に相談することにより会社から自分へ対する評価も同様に悪くなる事などを恐れ、相談できずに抱え込んでいる人も多い。
- 船上という非常に特殊な環境でかつ職場と居住区が常に同じであるという事により、プライベートな時間、休息時間が 1 日の中で多少あったとしても肉体面、メンタル面どちらをとってもストレスは非常に大きいと感じる。現状、家族と連絡を取る手段があるとしても、ストレスを解消できる程度には至っていないと感じる。しかしながら、乗船期間が終わり休暇となれば他の業界ではないのであろう、まとまった休暇が取れるのも事実である。メンタルヘルスを良くしていくためには、船内の環境整備及び乗船期間と休暇期間のバランスが重要であると思慮する。
- 小手先だけの対策ではない抜本的な構造改革が必要。船員の仕事に魅力を感じながらも労働環境の悪さに精神的な苦痛を感じている同僚は多い。日本人海技者を将来に亘って確保する必要がある場合、この点を改善しなければ、優秀な人材は集まらない。ひいてはますます衰退していく。
- 今は一等航海士となり、一日 8 時間の当直がないので、ある程度の休みは確保できているが、ジュニア時代は最大連続睡眠時間が 7 時間し取れず、乗船後半はきつかった。当時は毎下船で、体力が回復するのに一週間を要した。あれから年齢を重ねているので、今同じ生活ができるかわからない。
- これ以上給与を減らし飲酒制限が厳しくなるようであれば、メンタル上船員生活は厳しいと思っている。人権侵害に近いものを感じている。

- 年代によってコミュニケーションの取り方が違うので、人によって合う、合わない（性格を含む）があっても歳の差のせいにして改善する姿勢が感じられず、船内環境が悪くなることが多い。結果的に下位職の者が耐えるしかなく、精神的にまいるケースが多いと感じる。
- パーティー等サードクラスは時間が取られる。又上司によって船内生活を左右される恐怖はとりのぞけない限りストレスはたまる一方であると思う。
- 昔からの慣習や決まりごとが多すぎる。特に食事は苦痛をたまに感じる。Catering の時間があるので、決められた時間に食べるのは納得できるが、座席は自由にしてほしい。ネット環境が悪すぎる。部屋で Wi-Fi が繋がらないことは意味不明。
- 当社では伝統的に船内休日制をとっておらず、数ヶ月間毎日働きづめであり、そのために乗船期間半ばで大変な疲労を感じることもままあった。現在は1ヶ月に一回ほどの船内半休日を取得するよう励行しており、大変リフレッシュしている。
- 船員の仕事がより魅力的で素敵なものとなるように願っております。このように船員のメンタルヘルスを向上すべく活動してくださっていることに大変嬉しく感じます。ありがとうございます。
- 運動設備の充実を徹底すべき。ストレスの解消、深い睡眠に繋がる。器具の十分な設置を義務化してほしい。
- 船員の業務は船員の無理や業務負荷超過で成り立っている。時間外超過の労働が日常となっている中、MLC2006 の対応として、帳簿上は旧所定内の労働時間内の労働しか記録していないが、実際は時間外労働が 200 時間以上発生している。ブラック企業となんら変わらない。この様な状態でメンタルヘルスを保つ事の方が至難。
- ハラスメント問題が盛んに取上げられている現代社会に於いては、船内での生活に於いても、それは例外ではなく、各員かなり気を遣って対応しているのが現状です。加えて年々増加する業務量を対処するも人員は一向に増える気配もなく、これではストレスが増加していくのは一目瞭然です。さらに若手の教育指導も行うように指示を出す会社側からもそれ相応の支援が乏しいのが現状です。船内業務効率化を推進させるため、インターネット環境の強化を行っていただき、現場の業務負荷を下げて頂ければ、ストレス・メンタルヘルス問題も大きく改善するものと思います。
- 上の人間は自分の部下の意見を傾聴しより人間同士との理解を深めていく必要がある。自分のスタイルに人をはめ込むやり方は間違い。その点を老齢船員は考えなくては老害である！以上。
- 気の合わない上長と乗船した場合には業務のみならず、食事（3食）、食後の時間もいっしょに過ごすこととなる。陸上以上に若手乗組員へのケアが必要。
- 人間関係が最もメンタルに及ぼす影響が大きい事ほどの職場でもつきまとう。業務遂行に必要な専門知識の欠如も当然あるだろう。
- メンタルヘルスの一般的な質問が多く船員の調査には合わないと思う。

- 若手のメンタルが弱いとよく言われるが中堅でもつらいが我慢して乗船しているだけである。
- 今回の集計・分析結果を分かりやすい形で共有していただきたい（船上のメンタルヘルスにどういった傾向があるのか大変興味があるため）。
- より短期間の乗船（具体的には3ヶ月程度）を希望する。
- 疲労の回復は睡眠時間よりもいかに仕事の事を考えないでいられる時間によると思う。船内の仕事よりも陸上勤務の方がストレスを感じる。
- 新入社員の取扱について大切に対応するよう会社から言われているが、傍若無人な者もあり、その対応に苦慮しており非常にストレスを感じています。
- 人にもよるが、中にはパワハラに近いような態度で接する上司がいる。このような人と一緒に乗船する機会があると本当にやっかい。船員が魅力的な職業とするためには、乗船期間の短期化と通信環境の整備は至上命題である様に感じる。昔とは時代の流れも若者の傾向も異なる。
- カウセリングのホットラインやインターネットを含む福利構成設備の拡充といった対処療法も重要であるが、それ以前に現場の実状としてMLCで求められる休息時間や労働時間が守られておらず、多くの場合修業報告書等の記録上は実労働/休息時間が記録されず、いわゆる二重帳簿が常態化しており、一方で会社側はそれを黙認あるいは見て見ぬふりをしていることが問題。名実とも健全な労働環境をカルチャーとして現場に定着させるような根本的な対策が求められる。そのためには現場の労務管理者に責任を追求するような仕組みではなく、オペレーターや配乗担当を含む経営者側へ責務を求める欧州的な法整備も念頭に検討すべきである。また十分な休息時間を確保することが仕事のパフォーマンスを上げることにつながることを数値で示すことでコスト増を理由に対策を拒む経営者側を説得する材料になるはずである。
- 若手船員が生き生き仕事が出来る環境づくり。老害となる様な船員への啓発。海上勤務より陸上勤務の方が数倍ストレスを感じる。例えば満員電車での通勤、慣れない業務、デスクワーク中心の業務形態、海上勤務向きの人、陸上勤務向きの人、と会社の人事はそれぞれの人材の適性をしっかり把握すべき。
- 船員という仕事の対する認知度が高くなればおのずと自身の仕事に更なるやりがいを感じられるようになるのではと考える。周囲や家族の理解度が高くなることで長く続けられる。船員の仕事がメディアに取上げられるようになればいいが、世の中に見せられない環境である職場があることを耳にするので難しいかもしれないが・・・。
- 乗り合わせたメンバーの相性で大きく左右される。入渠工事のタイミングで乗船した場合、いつもの乗船中よりも疲労の蓄積が大きい。
- 気合い。
- 貴重なアンケートだと感じます。是非役立てて頂きたいです。
- 過度のパワハラ、業務量の増加（船舶の大型化に伴う。新技術への対応力（精神的負担

代)。船内の Wi-Fi 環境が悪い（孤立感）。長期就労（半年以上）あ、高い税金（優遇措置なし）。少ない休暇。これらの要因により船員の魅力は限りなく低く、モチベーションが上がらないのが現状。離職率も高く、環境もあまり変わらない（多少改善されたと感じる事もあるが）。組織及び国を挙げて上記環境改善を早急に望みます。

- 近年、ペーパーワークを含む船上業務が増大しており、十分な休息時間の確保が難しい。
- ストレスの原因は職位や船種、家庭の事情などによって異なり、抜本的な対策は取り辛いものの、乗船期間の短縮化は一案と考える。
- 国が船員（外航）に最長乗船期間を決めてほしい。※6ヶ月以上の乗船は絶対に禁止等、詳細を！労組で定められている内容が基本6ヶ月となっている為。
- 主任者クラスに自身のメンタルの問題に気がつかない人が多い。疲労は蓄積するもの。合理化、効率化、コストカットの名の下に現場にしわ寄せがいつている。特に老害。自分たちが若い頃とは全てが異なるのに認識できていない。そのために若手が辞めていく。シニアクラスが幼稚化している（許容範囲が狭い）。
- 船上は特殊な環境で閉鎖空間であり周囲の目は限られており上司は絶大な権限、支配力を持つ。一方必ずしも立派な人格を全ての人間が持っているわけではなく、時にその権力が暴走しているシーンを良く見る。若くして絶大な権力をもててしまう環境。そのような権力を与えて良いかフィルタリングする機会の欠乏。人事評価制度は常に上から下だが、下から上の意見吸い上げの機会は皆無に近い。これは健全なのだろうか？
- 睡眠について（意見）睡眠が不足した場合の問題点は単に集中力がある/なしではなく集中力を維持できる時間が短くなってしまふ点であり、その点を把握した回答が用意されていない点、残念ながら本アンケートの有効性が低くなっているように感じています。（時間が確保できれば事足りると思いませんか？）。
- 若手が次々に辞めていく事を、会社が真剣に考えているのか疑問である。最初から数名が辞める事を見越しての採用及びその後のメンタルヘルスへの特段の対応をしない（研修として外部講師を呼ぶが中身が無い）。メンタルヘルスの問題を特定の外部講師に丸投げして、人事が全く対応していない。
- 「無記入」での解答であったが私自身としてはこの問題を抜本的に見直すためには会社名などの情報を積極的に出していく必要があると思う。恐らく、一航士以上の方々は「会社側」の人間としての自覚がある以上「パワハラ」等の問題は「無い」と答えるかもしれないが…。私はこれまでに様々なパワハラを受けてきたが、本当に悩みを相談できる周りの人が幸運にもいるのでなんとか仕事を続けられている状況です。正直なところ「お金」のためだけに働いているといっても過言ではありません。やりがいは無くなってしまっています。
- 「上陸を楽しむ」など昔の良いところが全く無いのでストレスの発散がしにくいと思います。かといって乗船期間を短くすればスキルアップにもつながらないし難しいところではあります。

- S/B が続き一時的に睡眠が取れないことが直接的な疲労ではなく蓄積することが問題。
- こういったアンケート結果がどのように反映されるのか不明。MLC のように船員のメリットの無いルールが強化されない事を望む。外航船員は 1 度乗船すれば最低半年は乗船となる。無意味なルールに束縛されると却ってストレスとなる。
- 乗船中はメンタルヘルスに与える影響が大きい、乗船期間が限られているため、我慢できる環境とも言える。
- 乗船期間を短くすることが重要。4 ヶ月乗船、2 ヶ月休暇程度が最適だと思います。船内でストレス解消することはできないと思います。船員の自殺率は 2014 年以降 3 倍以上に急増（UK P&I 調査）日本人船員も早くケアしなければこの波に飲まれる。
- 以前モラルハラスメントをした機関長が再度乗船してくる際に下船を申し出たら、乗船者が変更になったことがあった。船長、会社の対応、出来る事もあるのだと感じたが船長がおかしい人の場合どうしようもない。最後に乗った船は全く問題なかった、このアンケートでは問題がない回答になっていると思うが、本当に問題のある人間が数人いる。
- メール対応、書類作成などが多くなってきており、実際には休息時間が充分に取れていないと感じる。
- 航路や船種によってストレス度が変わる。又乗船時のメンバーによってもストレス度は変わる。
- 船内安全衛生の向上に繋がる事を期待しています。
- 船員という特殊な環境では周囲の乗組員の違いでストレス度はガラッと変化すると考える。どんなに辛い船でも乗組員がよければ耐えられるし、さほど仕事が大変でなくても乗組員とうまくいかなければ辛い。結局人だと考える。
- 船員の職務はミスが命にかかわる業務であるため、陸上よりストレスがかかりやすい環境である。また一人一人の仕事責任が大きい、船員こそメンタルヘルスが必要であると感じる。
- 海賊発生海域や紛争海域への就航が決まった時に乗組員へ十分な安全性を説明する資料がすぐに入手できない時や、狭水道航行時に無法航行する相手船（日本の漁船も含む）が VHF の呼びかけに応じない時に最もストレスを感じる。
- 非常に特殊な職場環境であるため、個人により向き不向きがあると思う。ストレスが溜まっても発散される手段や時間も限られることにより陸上で勤務することと比較すると負担は大きいと感じる。
- 集中の連続で張りつめることは、出入港及び荷役中であり毎日続く状況はめったにないと思うが、そういう状況も起こりうる。それゆえに短時間の休息でも有効に使って、心と体を整えることができる訓練も必要と考える。個人的には呼吸法や汗をかく有酸素運動がてっとり早く効果的だと考えている。
- 船員が船員として海上で働くストレスよりも、船員が陸上勤務員として陸上で働くス

トレスの方が高い。

- MLC の遵守を徹底していただきたい。
- 日本の税関の対応改善。
- 旧態依然とした船乗り体質の根本的な見直し。商船大学の廃止。組合による待遇改善。自己保身しか考えない TOP の人事一掃。第三者機関による船乗りの状態監視。もう身内同士では改善は不可能。
- 出入港作業等で休息時間が取れないことはそれほどストレスを感じたことはない。仕事に慣れていない若手には休息時間が足りないことはストレスや注意力低下に繋がる印象である。
- このアンケート。
- メンタルヘルスの実務的解決（睡眠時間の確保や船内コミュニケーションの充実等）を船長、機関長又は会社スタッフに過度に押しつけないでほしい。周囲や会社でバックアップしていく問題ではあるが皆各々限度近くで業務を行っています。個人のメンタル力を伸ばす試みも是非お願いしたい。
- 船内雰囲気は船上での仕事プライベートに大いに影響。時間外業務はやむを得ないところもあるが自身の能力向上につながりにくいことで強いられるのは否定的。
- 本アンケートが紙媒体である事からしてナンセンスである。また本アンケートの質問は船員の本質を考慮していない。本船上で発生するストレスの多くは、Copt、C/E の方針、上長の雰囲気の作り方に起因しているし、労働によるストレスや疲労は、その条件（緊急性など）によっては、切り離される。
- 気持ちの問題以外にも食事や軽い運動方法など、Hard 面での改善方法も加えてはどうか。例：メンタル良い食べ物など。
- 船上勤務について、当直体制（0-4/12-16）による休息の分断や常に不測の事態に備えるため気を張っていること。家族と半年間はなれること等、陸上での仕事（生活）と比べて特殊な状況ではあるが、それら全て承知の上でこの仕事を選んだので不満は（あまり）ない。
- 乗船時のメンタルヘルスは配乗される船種や乗り合わせ等の複数の要因があり、また気持ちの浮き沈みが出てくるため、すべての要因を解決するには困難が予想されますが、今回のアンケートが改善のための何かのキッカケになることを期待しています。
- 最終的には乗船している人同士のコミュニケーションにつきと思う。どれだけ忙しい船でも人が良ければ苦にはならない。上司も部下も互いに尊重し合える環境作りが重要だと思います。
- 睡眠時間を分割して休息を取ることが多く、体が重いことが多い。月の休暇は、毎週月曜日だが、実際は月に1回しかとることができない（スケジュールの関係）。当直が8時間あり、ほぼ毎日の時間外労働をしなければならず、書類仕事が多く、厳しい環境である（書類が多すぎる）。会社が楽をするシステムを船に導入し、船は苦勞することが

多い。

- 十分なコミュニケーションが必要。
- 結局仕事による睡眠時間の圧迫により自分のみならず、周りもメンタルに悪影響が起き、船内環境が悪化していると思う。書類作成がサービス残業であることには納得しがたいので、これを減らす環境づくりが必要と感じる。
- 仕事できない上司、部下。その分も仕事をしなくてはならないストレス。なのに対価は同じ。仕事ができると陸上勤務でもストレスの多い大変な部署となる。不満多いにあり。
- 若手、年輩でこれまでの教育、社会、環境が異なり同じ船内生活をしていても、ストレスを感じる場面や度合いが異なる。上司に対しても、部下に対しても心配りが必要だと思うが、それができない人間が乗船してくるのが、非常にストレスです。
- 内外航どちらの船員でも大きな問題は人間関係の悩みで特に内航ではパワハラが常態化しており、退職理由の大きな一つになっていると聞きます。ただ外航でも知合いも船内で自殺に至った人が数人おり、閉鎖された空間という意味では、外航の方がシビアであると思います。多くの場合は上司の危機感のなさが原因と思われる。BRM がかつての船長が取るべき態度への認識が改まったように、閉鎖された空間で人を追い込むことのリスク、自殺に至った後の家族への補償など具体的リスクへの啓蒙がなされるべきだと思います。労働時間については労務官がきちんと仕事をして、悪質な船社、オペ会社を検挙すればいいのではないのでしょうか？（特に内航の固定時間外を採用している会社）
- このようなアンケートで船員の置かれている環境が改善されるとは思えない。日本人船員の必要性を考え、政府主導で船員の優遇性を向上させるように早急に対応する必要があると考えます。
- 船上におけるインターネット通信の拡充。家族訪船、便乗の機会の拡充。乗船期間短縮と計画的な乗下船。パワハラ上司の再教育。
- 船員のストレスは大きいと思う。陸上との差を十分加味した乗船期間、福利厚生にしてほしい。特に陸との情報格差は大きく、インターネット環境は十分整備してほしい。
- 一緒に乗船しているメンバーとの兼ね合いが大きい。合う、合わないはどうしてもあるので、乗船期間を短くして、悪くても良くても被害を小さくできるようになると好ましいと思う。
- ただアンケートを書かせるだけではなくこれらの意見をふまえてよりよく改善してほしいものですが、どうせ無理だと思いますが。
- 会社のサポートが不可欠。
- 船員のメンタルヘルスは、結局狭い空間で誰と乗り合わせているかよると考えます。業務時間等の改善も必要かとは思いますが、まず人と人の組み合わせでよくなかった事例は、将来他船での乗り合わせ見送りを検討出来るよう（されているとは思いますが）会社は情報収集を常に行うべきと考えます。

- あきらめてはいけない。
- 乗船中の他の船員にパワハラをするものがあると簡単にメンタルヘルスの問題が起きます。一緒に乗る人で全てが変わります。
- 相変わらず自己完結性を必要とする船上での生活が改善されない限りストレスは生じる。陸上から隔離された状態は以前より多少は良くなったが、根本的に変わっておらず、これが改善されれば若手の離職率も大きく下がると思う。
- 閉鎖的な職場であるので、悩みを抱えたまま長期間乗船せざるを得ない状況になりうる。その様な状況になった場合、速やかに下船できるシステムの構築が必要である（会社システム（契約上）、保険（P&I）など）。
- 人間関係、コミュニケーションが一番メンタルヘルスに影響があると考えます。
- 睡眠はあまりメンタルヘルスの問題にならず、体の疲労に関係すると考える。若い人を見ると、相談できない→仕事が進まない→仕事が溜まる→叱られる→更に相談できないの悪循環となる場合が多い。職場環境もあるが、自身の仕事の進め方（+本人キャラクター）も上記要因の1つであると考えます。
- 入社当初からよく耳にしていたのが“乗船中の上司、部下のコミュニケーション不足又はパワハラ”などにより若い船員が退職してしまうことであった。今現在においても状況は一切変化がない。特にメンタルをやられて下船または辞めていくものが多いと感じる。いろいろな事情はあるが、配乗を行うに当って“船員同士の適正”も考慮されるべきと考える。
- 書類作業増加に伴う、休息時間の減少を会社は黙認している。休息時間の減少によるパフォーマンスの低下の悪循環になりやすい。
- 明らかに改善が必要。現場からは声をあげづらい。トップダウンで改善して頂けると大変助かる。続けていける。改善されないなら近い将来辞める可能性が高いし、自分の周囲にすすめる仕事とは言えない。
- メンタルヘルスの問題のみを取組んでも、海技者の発展には繋がらないと思慮。まずは日本人船員の給与体制の見直し（グローバルスタンダードと比べるとかなり遅れている）。税制優遇にも更なる検討、実行が必要。
- 結果が是非見たいです。
- 昔と違って今の外航船長はとても忙しく、集中力を **Keep** できるのは **MAX4** ヶ月程度ではないかを感じる。
- 単に職場環境に注目しても効果はない。同時に給与・休暇を改善しなければ頑張ろうというモチベーションが上がらない。初任給も大幅に引き上げない限り（2倍くらい）まともに使える新人は来ない。これもストレスの大きな原因である。
- とてもやりがいがあり、収入にも満足しています。
- （インターネット環境に関して）昔に比べて改善されていますが、陸上の進歩と比べるともう少し良くなってほしいと思います。

- 船における業務量は年々増えていると感じます。単純作業など陸でもできることは極力協力してほしいです。
- 乗船中最大の悩みはいつ下船できるか、また休暇中最大の悩みはいつ乗船かです。家族との予定を立てるためにも前広な情報共有をお願いしたいです。
- 船員の仕事を選んだ以上、致し方ないことは多々あるが、仕事である以上我慢できます。特にストレスを感じるのは、書類が増えたこと。重要なものは必要であるが、管理会社の評価を上げるために成される意味のない仕事を船に持ち込まないでほしい。MLCについても現場を知らない人間が作ったとしか思えない。商買を取るのに必要なことであるのは理解しているが、パソコンやマニュアルばかり見ていては結果船員のレベルは低下し、事故が多くなり本末転倒である。船員が仕事に集中できる環境を作ることがメンタル面にも大きく影響すると考えます。
- 業務量が多すぎる。
- 乗船・休暇のタイミングが完全に会社都合であり、就業規則で定められた乗下船サイクルが守られておらず、それに対して意見を言えない。特に下船のタイミングが延長された場合、非常にストレスを感じる。
- 機器の利便性の向上、人員数の増加、船員教育機関の教育レベルの向上等、船員の労働環境に影響を及ぼすものにほとんど改善のないまま、国際条約により制約、世界的な環境対策、顧客からの要求は一方向的に増すばかりで、現場にいる船員及び海運会社への圧力は日比増加し続けている。ストレス解消方法の策定よりも、ストレスを与えない労働環境（実際の現場の状況にマッチした）を整える必要がある。
- このアンケートをとったからといって船員の労働環境はおそらく変わらないと思慮する。
- 通信環境が不十分であると限られた人としか会話できないので、何よりも通信環境が大事と思う。
- MLC2006 が施行され就労、休息时间管理が厳格になりました。ただこの規則は船主（官業除く）船管に負担が増え最後には船員にしわ寄せが来ているように思えます。荷主、オペレーション、営業もしっかりと理解して運用されなければ労務管理者（船員）が苦勞するだけです。船社、船員だけに押し付ける規則ならない方がましであると考えます。
- この度、船員のメンタルヘルスについて目が向けられたのは非常に良いことだと思う。船員として仕事をするうえで心身の健康は最重要であると思うが体の健康が船員手帳の健康診断等で定期的にチェックされているのに比べて心の健康については今まであまり考えてこられなかったように感じる。少子化による人材難が叫ばれる現代において心に問題を抱えた船員に「向いていないから辞めろ」と言うのはあまりにも乱暴であり、そうならないよう事前、事後の効果的な対策・対処法が確立されてほしい。是非今回のアンケートをそうした研究の参考にしてもらえたら幸いである。
- 睡眠時間を確保する事は安全運航には不可欠であると考えられます。たとえ 2～3 時間

でも注意力を回復させる為には効果があると考えますが、慢性的な睡眠不足とならない様にスケジュール管理に気を使います。

- アンケート結果と成果を各船に報告していただきたい。
- 休息時間が足りず、疲労を感じる場合があります。特に航海士は毎日 8 時間の当直があるので、大変です。また当直に加え整備作業があるので毎日必ず 10 時間以上働きます。改善方法としては、航海士の増員、船長が当直にはいるなど考えられると思います。
- 船上での休日は1ヶ月に1~2日程度であり、常に業務のことを考える環境である。精神的に解放されるのは下船のときのみなので乗船期間の短縮化が最もメンタルヘルスに貢献する。

内航フリーコメント

- 若い時は人間関係でうまく行かず船舶業務を離れる人が多く定着率が年々悪くなっていると思う。現在の 20 代の若年船員の人たちにアンケートではなくメンタルケアが必要だと思う。年をとると口先だけで若い人たちの仕事量が倍になり、身体的にも精神的にもつらい思いをしている人が多い。
- 船員のメンタルヘルスにおける問題の大部分は人間関係にある。立場が下にある人間の声を聞き、職場環境の改善をはかれるシステムがない限り、定着率は業界自体上がっていかない。
- 人間関係がすべて。理不尽な人には去ってもらいたいけど個人の力ではどうしようもない。
- 陸上並みに禁煙、分煙を推進すべきである。
- 特になし
- 限定された空間に少ない人数が長期にわたって共同生活をするので、必ず合わない者が何人かおり船長を含めてその状況を分かっているのに、何ら処置されず放任されているのが現状である。船員数も不足して交代もままならない現実から、誰しもが休暇で下船できるまでひたすら耐えているのが当たり前の世界になっています。
- 乗船中にだれもがストレスを抱えています。
- 対人間なのでどうしようもないが、最近の新卒者には疑問しか感じない。全ての新卒者が対象ではないが、多いと思う。時代だからで甘やかし、事故トラブルが発生した時は船の責任になる。基礎的なことではなく人としての問題なのか。あいさつができない人が多い。
- 船員の高齢化、若年層の船員不足、船員不足による質の低下、船の娯楽環境の減少、船の効率化上昇によるハードワーク。これらをどうにか改善しないと船員の増加、ストレス軽減はしない。
- 自分のせいで他の乗組員に迷惑をかけてしまって申し訳なくなる。そのせいでもっと疲れる。
- 危険物船という船種なので日常的なメンテナンス時間のやりくりが大変です。数ヶ月に1度の仮バースがとれても、日中は整備メンテナンスに時間をとられるか又は夕方 5 時に着岸して、朝 6 時頃がほとんどで長期乗船を強いられる中、乗船中はリフレッシュできない。あきらめの気持ちを植えつけられてしまっている。
- 船員は辛い。でも誰かがやらないとこの国は終わる。
- より良い職場環境を作っていきたい。
- 結局、船長や上司も考え方を変えないと悪い船は変わらないとストレスが溜まる一方だと思います。会社もそれを理解しているのかしていないのかわかりませんが、人がいないからと言ってばかりなので、船の仕事は楽しいですが余計なストレスが毎日溜まる一方です。

- 最近の若年船員の仕事に対する意識が低さにイライラします。
- プライベートも大切けどもう少しどうにかしてほしい。漁船のころはもっと楽しかった。仕事はきつかったけど(まき網)みんな仲が良かった。ここは船内が面白くない。早く知人の船に乗船したい。
- 確実な(3~4ヶ月)乗船後の休息が必要。6~7ヶ月乗船は会社としての責任能力なし
- 睡眠時間は短時間でもいいときもあれば悪いときもあるし、長時間寝てもいいときもあるし悪いときもある。
- 航海中でもテレビを見られるようにすれば少しは良いと思う。
- 特に酒に注意。事故の原因のほとんど深酒によるものが多い。
- 海上中において安らぎはない。
- 個人的には3ヶ月以上の乗船から不満や疲労が溜まってくると思います。人間関係でそれらを緩和できると思います。
- 乗組員全体で同郷の者が多く存在する場合の、他の出身地の者はメンタル面での問題が起き易いと感じています。一昔前と比べ仕事以外での互いの干渉がない船内になっている。陸と隔たった環境なので、個々のプライベートは陸上以上に大切だと思う。特に若者にとっては。しかし一昔前に比べ互いの信頼関係や仕事上での絆が希薄になっていると感じます。若者が如何に思っているかですが、稼動が激しい内航タンカーでは、上陸して息抜きする機会が非常に少ないのが現状です。休暇までのサイクルは短くなってはいるが、上陸できる機会を増やして欲しいものです。若者に魅力ある職場を築くための御尽力を期待しています。
- 今まで質問の全てにおいて、解決出来る方法(対策)があるとなれば、それは、良い人間関係(助け合う、船内融和)を築くことです。良い種も腐っては育たない、と言う様に、皆が拳力して、仲間意識を持ち、フォローしあえる環境作りをしていく事こそ、船員達のメンタルフォローにつながると考えます。
- 部下を大切にすること。
- 船内は限られた社会の中で生活しているので、メンタルヘルスは重要な事です。
- 最後の方の質問は同じ質問の繰り返しに思える。愚問あり。答えありきで海技振興センターの都合のよい方向で持って行く意図が見え見えで、船乗り経験無い人が作っているのでは？
- 全ては、乗下休暇の塩梅だと思います。とても忙しかったり、嫌な上司と乗ったりしても、2~3ヶ月なら辛抱できますが、半年を超えとなるとメンタル的にも厳しくなってくると思います。
- 睡眠時間が無いので、長時間(3ヶ月以上)となると、なかなか疲れがとれない。疲れが蓄積すると、ささいな事にイライラしたり、乗組員同士の会話が少なくなり、事故につながると思われる。
- 立場上船内融和に努める事が非常に大事だと思っているが、和を乱す乗組員と同乗し

ていると、非常にストレスを感じる。

- 長期乗船は耐えられるが、乗り合わせる人によっては、海にとびこみそうになった。会社側でも問題に上がっている人は、どんな人であろうと注意しなければ仕事内容ではなく人間関係でメンタルがおかしくなる。長期乗船になる場合は、下船予定をおしえてもらわなければ、メリハリがなくなり、注意力、集中力がなくなる。
- 長期乗船でなければ、多少のストレスは我慢出来る範囲であると思う。睡眠を十分に取ったからといって、ストレスは減る事は無く、根本的な原因を無くさなければならない。
- 乗組員同士の乗り合わせ相性の良し悪しが、精神面に与える影響は大きいと感じています。
- 乗船が長すぎる。
- 総員義務教育を卒業しているが、中三レベルの英数能力を持った人が少ないので、当該レベルの再教育が必要（基礎学力：非常に大切～人間としての幅のため）。特に管理者レベルが低いと部下が困る。
- 睡眠時間はスケジュールにもより都度異なる。回答できない。
- 定期的な体操などを行っていききたい。
- 船員不足により長期乗船となることが多い。この先さらに乗船期間が長くなることに不安をおぼえる。6ヶ月の乗船を過ぎても交代予定がない状況もあり、その場合の精神状態は極めて不安定である。
- 船内で携帯電話がいつもつながるようになればいいと思う。内航なのに電波がないのはキツイです。
- 船内が明るすぎる。蛍光灯。
- こういった活動にしています。船の世界でより良くなってよう是非協力していききたい。
- 去年はなかったので毎年やってもいいと思う。少しでも改善につながってくれたら嬉しい。
- NHKが見れる事。BSで。
- ネットが使えない事が多い。
- 連続5時間以上の睡眠を1日1回は欲しい。
- 特殊な仕事なので、ある程度はしかたがない。
- 集団生活なので100%個の尊重は無理。折り合いをつけて生活していくしかない。その辺しっかりと若年船員に教育しておけば離職率は下がると思われる。
- 特殊な世界で、陸上よりも逃げられる部分が少ないので、なるべく、乗船期間、休暇期間の変動は避けるべきだと思う。
- 船は常に走っているのでなるべく夜の仕事はさけてほしい。
- ストレスの多くは人間関係だと思います。
- 陸上の会社で50名以上の社員がいれば衛生管理者の有資格者をおく義務があるだろうが、50名以下の会社では資格を持つ社員は少ないのではないだろうか。特に船舶の衛

生管理者とは、全くもって、別資格である、そこから理解が必要と思います。船舶によっては上位職の船員がパワハラを働いているから、下位職の人は嫌気をさして離職する人が多いこと。この部分は、陸上から見えないグレー部分だと思う。

- 大手陸上企業に勤めていた妻が言うには陸上大手では20年以上前からメンタルヘルスを実施しているとの事で、私がこれを受けるのは初めてであり、前に述べたが海は本当に遅れている事を痛感している。今後更なる調査を行い、船内安全衛生及び船舶所有者及び運航者の安全に関する意識向上させて頂きたい。
- 毎日イヤミ（特定の上司）を言われるのが一番つらいです。
- 一日に2港、3港の入出港があり、又、狭水道の航行が多く、ハードスケジュールがあるため、ゆったりしたローテーションが少ない。
- 乗船している船の運航スケジュールは、1日1港、ドッグ以外は停泊日がありません。その為メンテ等も思う様に出来ず、乗組員も休息時間を削りながら出来る範囲で作業しています。この先、大きな事故を起こすのではないかと考えたり、乗組員が疲労で倒れたりするのではないかと想像して不安になる事が多くなってきました。かなりストレスを感じます。現在、SNS、ネット動画、PCサイト、陸上ではごく普通で身近なコミュニケーションツールが、船上では思うように使えないのが現状です。この先、若年層及び中堅となる船員にとっては必要なツールと考えています。実際、家族の方が必要なコミュニケーションが取れず、ノイローゼになり、仲間が退職した事もあります。家族、友人 etc.等ともう少し連絡しやすい環境ができると、ストレスの軽減にもつながると思っています。
- 現在うつであるのでメンタルクリニックにて治療中。
- かぎられた人員の中で生活しているのでストレスはたまりがちです。乗船中に完全に休みをとれるようにお願いしたいと思います。
- 船員室の温度、騒音、振動の軽減の対策をしてほしい。
- 弱い人は続けられない。
- 今の年寄りがいつまでもいれば若手は希望がない。また、同世代の人たちに比べれば給与は良いがそれ以外のメリットはないので辞めていく人が増えると思う。本気で若手育成をしたいのなら古い考えを捨て少しでも良いから若手の意見も取り入れた方が良いと思う。
- 船員間ではぶられないよう注意するのが最もメンドウ（上司の機嫌とり）。Wi-Fiはあるが、下の者が使用すると、通信速度が落ちるので、あまり使わせてもらえない（乗船している上司による）。
- アンケートがストレスだ。
- 給料に反映されやすい環境をととのえるべきだ。
- 上陸する場所が少なくイライラする。
- 船員不足で休暇が来ずかなり長い乗船になることばかりで、この先がかなり不安であ

る。楽しんで仕事出来る様な、そんな環境にならないか、強く望んでいます。これから先続けていけるかまったく自信がありません。国全体で考えてほしいと思います。

- 会社側も現場側も環境改善に向けて前向きな姿勢でないと、絶望を感じる。いつか良くなるという希望があれば頑張れる。昔はあーだった、こーだったとか今の子はどうかと言うのはやめて欲しい。バランスとメリハリだと思う。
- 個人を攻撃して退職に追い込むようしむける会社に所属する人間の苦痛も考える様な組織であり、その様なブラックに対応し、改善出来る組織で有って欲しいです。P,S, 無理ですよネ・・・。
- 休息が少なく仕事に対してやる気がおきないのもあるが、組合や会社の対応の矛盾や給料の安さが一番である。昔と違い船舶の特殊性について理解していない人が多すぎる。また、アフター5が無いなど陸上の仕事と違うことから、誇れる仕事ではない。
- 毎月時間外が最大 42 時間で、達しても達しなくてもお金が変わらない。毎月のようにこえるのでしっかりと手当をだしてほしい。車両船は名古屋に入ると 3 ポートもあり大変忙しい。わけるとか 1 週間に 1 日休みがあってもいいのではないか。
- メンタルの問題はほとんど休息時間の不足からきてると思います。時間外労働の削減がもっとも有効だと思います。ちなみにここの時間外削減は帳面上のものではなく、実際上の削減です。実際の労働時間を書かず、会社規定した時間しか書けないので、給料が減る分、イライラします。時間外の問題について本当に現場に行って船員 1 人 1 人に対して調査してますか。
- 陸上、海上を問わず、30 代後半～はメンタルも強く感じられる。20 代はメンタル問題が多いのは社会人になるまでの環境が悪いのではないかと思う。メンタルの弱さ等は小さい頃からの親のしつけ、又、学校での社会のルールを教わっていないからおきるのではないかと思う。
- もっとアンケートだけでなく、現場に出て乗組員の生の声を聞いていただいた方が良いかと。はたしてこのアンケートが現在の船員の置かれている厳しい環境にどれほどの変化をもたらすのか、それともそうではなくただのアンケートで終わるのか、皆さんの思われている以上に船員は追い詰められていますよ。
- 少人数で限られた船内生活で相談相手を見つけることが難しい。乗組員とコミュニケーションを取る際も休息時間や心に余裕がないとストレスを感じる。
- 陸上の職業と比べると、取り組みが遅れている。休息時間と言えど船上であって、公共スペース(メスルーム等)では服装を正す必要があり、窮屈を感じる。メンタル面でも、拘束されている船上で休息時間の取り扱いが陸上職の扱いと同じであることに疑問をもつ。手当等があってもいいのでは。
- 船員が乗船中十分な休息を取れていないのが現状です。船員の増員をし、3 交代制から 4 交代制への変更や、月に 2 回程度岸壁に停泊するよう義務づける等のルールの変更が必要だと考えます。そうすることで多少それぞれのストレスが解消されると思います。

- メンタルヘルスとは？ 精神が健康に及ぼす影響？
- 外部との関わりが無いので追いつめられがち。パワハラなどを会社に報告しても、会社自体がパワハラの温床で救いが無い。命がけの仕事で、ある程度仕事ができないと人権が認められないような気風。時代錯誤な上位者至上主義、女性蔑視の横行。
- 相談したい。
- 若い乗組員がストレスなく働ける環境をつくってください。
- 若手船員への年長者の関わり方等を見直す必要があると感じる。いくら上職とはいえ、横暴に当たりすぎる場面も見られる。船内という特殊な環境の内なのでこのままでは若手船員は減少していくのではと感じる。
- 拘束時間が長いので、もっと給料を上げて欲しい。そうすれば不満は減る。もしくは交通費補助の他に家賃補助。
- 乗組員の受動喫煙を防ぐ為の教育、啓蒙制度の制定などを希望する。受動喫煙により、体のみならずメンタルにもダメージを受け続けている。
- 有りません。個々で頑張るしかない。
- 船という閉鎖的空間で生活するには精神的強さが必要。自由が陸上と比べなく、その対価としての報酬は十分な物にすべきと思う。そこに魅力がないことから船員は減る一方だと感じる。特に家庭のある人はそう感じるのではないのでしょうか。
- 業務内容より人間関係だと思います。20日間毎日あーだこーだ言われたら元気もなくなると思います。先輩、上司の精神向上が大切だと思います。
- アンケートをとった結果が少しでも労働改善に繋がる事を祈ります。色々労働時間の規則が増えても実際はメイキングしたりして合わせているだけで、現実を把握してください。
- 陸上での仕事上の常識が通用しない旧態依然な考えが労働環境を更に悪化させている。
- 上のきちがいの人達が変わらないと人はどんどん辞めるし精神的にもおかしくなりそうです。会社はパワハラ（モラハラ）を黙認するのはよくないと思います。
- 船長としての不規則な生活を乗りきるには適度に運動できる環境、明るい人間関係が必要。船長、機関長、一航士、甲板長など上の人間が高圧的だと部下も萎縮しストレスを感じる。情報社会なのにTVが映らない、ネットが繋がらないのがストレス。
- 乗船中はなるべくストレスをためない様に努める事が一番だと思います。
- 停泊日は貴重な連続睡眠をとれるタイミングなので上司と外に飲みに行きたくない（金銭的にも）。乗船中は日に日に体力が削られていくのを実感する。
- 睡眠時間はあってもその中で眠りの質により体調が変わってくる。又当直業務に入る者は1日の睡眠時間が8時間あったとしても2、3回に分けているもの。
- プライベートは保たれている。ストレス環境は自分で調整するしかないと思います。
- 項目が多くこのアンケートがストレス。
- 体を動かすための器具の導入。リクリエーションの実施。

- インターネット、テレビ、ラジオ等、受信環境の改善が必要。東京湾でも電話が繋がらない等船員に対する生活環境は何十年経っても改善されていない。
- この会社どうにかしてください。
- 親会社の荷役オーダーが休む時間をあたえない。
- 操練の期間（間隔）は法律で船員に定められているのに、何故配船するオペレーター会社に操練を設ける期間を定める法律が定められていないのか。又、紙海図及び書籍の改補は定められているのに、その改補に要する時間が定められていないのはダメなのではないか。現場で働く船員にばかり法律を強いて、スケジュールを組む人達はフリー。
- 船員の睡眠時間は8時間と言っても連続ではない。いつ警報が（機関）発生するかも知れないので睡眠が浅い。時化のときベッドから落ちそうになり寝れない。陸上休暇中はぐっすり休めます。
- 運航スケジュールがハード。乗船期間が長く家族と過ごす時間が少ない。若い人や子供たちがいる人達は2ヶ月乗船などの会社に転職したくなる。
- 体を使う仕事はいいが、事務仕事はストレスが溜まる。年々船舶も近代化が進み、体を使うことが少なく、事務作業が増えてきてストレスが溜まる。
- 騒音、振動の低減。
- 仮バース等の休息が無ければ十分な休息とは言えない。
- このアンケート用紙の回答で海上勤務に従事している人間たちの労働環境が大きく改善されることを切に祈ります。必ず反映させてほしいです。
- 調査をもとに1つでも多くの点や会社の業務状況の改善をしてほしい。
- 海上に常にあり、気象状況が日々変化し、その中で船内業務において勤務時間とは関係なしに24時間毎日「船」に対して気を使い生活するのが船員です。睡眠中だろうと、お酒を飲んでようと常時船内状況に気を配り、ストレスも発生します。船員がストレス等を解消できるのは休暇の時のみです。
- 国が未組織船を認めている事が全ての悪。労働協約遵守の精神を否定している様なもの。メンタルヘルス以前の問題が存在している。
- 船員にとってメンタルヘルスは今後重要な問題になってくると思う。
- 船主は労働時間に対してなにも考えていない。もっと厳しく監査してほしい。時間外記録は全部メイキングである。
- メンタルヘルスを整えるためには、具体的にどうすればよいのでしょうか。
- 船内環境（部屋を広く等）を良くしてもらいたい。スポーツジムのな場所（船員は歩くことをあまりしないので）を設けて欲しい。
- 人は海上の動物ではない。人生の半分以上海上生活。船員って職業は最低。
- アンケートを記入してみて勤務時間や運航スケジュールが少しでも改善されればうれしいが、急に変わることもしくは変わらない可能性もなくはないので結局自分自身で船内生活をどう充実させるか（船内でできる趣味等）が大切だと思った。

- とにかく近場の荷役で時化で中止でない限り休み仮バースがない。月 15 航海はふつう。メンテの時間も満足に取れない。
- 1 日の労働時間の基準が 8 時間から 6 時間になればより休息もとられてメンタルケアも十分できると思います。
- 当たり前のように 16 時間労働が行われています。残りの 8 時間で風呂や洗濯を行うので自分の趣味や娯楽に費やす時間はありません。この生活を 3 ヶ月続けると疲労も溜まります。安全会議で上記のことを伝えると「仕事がなくでもいいんですか！」と極論を言って正当化されます。仮バースもありません。趣味のアルコールも規制されました。このようなことが労働基準法的に許されるのでしょうか。
- 休みがありません。派遣の人達も嫌がって来てくれません。若い人達も「休みがない」とすぐ辞めていきます。せめて月 1 くらいで仮バースがほしいです。乗組員の楽しみのうちの一つです。寝る時間、プライベートな時間がないのを分かって出稼ぎに来ていた人達がほとんどで体を壊しかねません。会社の上層の営業の人達が乗組員を大事に思っていない表れかと。改善できるのであれば。
- 過密運航時には十分な睡眠時間が確保できず疲労も蓄積されてしまいます。運航会社様には、乗組員の健康状態を考慮した余裕のある運航スケジュールを選定していただきたいです。
- 睡眠時間も必要ですが月に数回陸につけて休む時間も必要かと思えます。
- 閉鎖空間である船内でメンタルヘルスケアを行ってもほぼ意味はないと思う。下船するのが一番です。予防としては十分な休息時間と仕事へのやりがいではないでしょうか。
- 船内環境・スケジュールが大きく左右する。
- 航海数が多すぎると思われる。労働時間にしても、労務官に見られても大丈夫のように会社ぐるみでの改ざん。若ければ他の会社へと考えるとこと。メンタル面においては強いと思っていたが我慢できそうにない。
- 船員不足による長期間の乗船。ハードなスケジュール。以上 2 つが最も大きなストレス。
- このアンケートで労働環境は改善しますか？
- 会社との意見が合わず休暇に対して乗船期間が長く船員組合の労働協約書をあまり守っていない。給料及び他の報酬、旅費の規程も全く守られていないのでストレスが大変蓄積して労働意欲がわからない。このアンケートを書いても会社の待遇が変わらないのでまたストレスが溜まる。アンケートを行った以上会社と話をしてストレスがなくなるように改善を求めて下さい！お願いします。
- 作業と休息が不規則である。
- 労働時間がとにかくハンパナイ。
- こんなアンケートがストレス。強制で提出しないとイケないのもストレス。

- 油がいやです。
- 食事・栄養バランスの充実。
- もっと定期的にアンケートを行ってほしい。
- 船員はストレスのたまる仕事だと思う。
- このアンケートはどのように扱われるのでしょうか。これをもとに現場の運航状況の調査又は指導等が行われるのでしょうか。内航タンカーの運航の過密さと書類の多さに皆疲れています。船を辞めてしまう人も多いいです。船内記録簿と実際の運航状況とを見比べればそれがウソであることはすぐに分かると思います。船員がいなくなります。この状況が少しでも良くなると嬉しいですが。オペレーターや会社は「無事故」を掲げているがハードな運航と整備の時間、船員の休息の不足が機器トラブルや人身事故の可能性を高めていると思う。悪循環になっていると思う。
- アンケートをやるからには対策等を講じてください。
- 一般的に船の仕事があまり伝わっていない。船は楽だと思われがち。
- カラオケルームや筋力トレーニングルームなど娯楽設備があればストレス発散に繋がってメンタルヘルスを良好に維持できるのではないのでしょうか。
- 乗船中の仮バースがない。労働時間が長い。時間外が多い。労働時間がオペレーターに縛られている。
- オペレーターの配慮が必要。昼夜を問わず直行着棧。荷役出航が深夜もしくは明け方。オーバーワークは常。ストレスが蓄積するばかり。会社の利益ばかり優先し船員を道具みたいに考えている。余裕のある運航、適宜な休日が必要。
- 今さらすぎる。
- 家族との時間を長くほしいです。
- 内航海運の運航実績等、真実を世間に知ってほしい。非常に過労である。長期乗船を禁止して、もう少し家族との人間としての時間がほしい。仕事のために生きる人生になってしまっている。
- 業務内容による疲労もあるが、それよりも会社のやり方、考え方にとっても不満を感じている。業務の改善よりも先に休暇のサイクルや組合の規程に則した船員への対応をしてほしいと思う。現状はほとんど守られていないように感じる。
- 乗船中の休日がなくて楽しくない。
- インターネット環境の悪さと仮バースの少なさが改善されれば問題ない。
- 私の場合は年の事もありますが、派遣船員という立場と乗船する船、当直時間もそれぞれ違いがありストレスも強く感じる事もりましたが、今思うとせめて月 1 度の作ってほしいですね。
- 多忙のわりに低賃金、休息時間が分断されているので 8 時間の休息時間があっても 8 時間休めない。当直、荷役、整備等十分な時間、休息できない。過酷な運航スケジュール、リフレッシュ休息として仮バースもなし。安全第一というに昼夜問わず電話、荷役

と無理を言う。運航会社、積地、揚地、代理店。

- 船員法と労務官を根本から変えないとまず解決しない。
- これを書いても何の解決にもならないと思う。そう思いながらこれを書くのがストレスです。
- 3ヶ月も休みなしで働いているのでストレスがたまるのは当然。休まないストレスは取れない。
- 近年船員不足で若い人に負担がある一方、中堅クラスの負担も非常に大きい。パワハラや何やら理由をつけて仕事に対して意欲や情熱を感じられない。それは長い目で育成する必要があるので、我慢強く付き合っていこうと思います。(時代の流れに沿って行くことも必要)。
- 「仕事は怒られて覚えるもの」という考えは古い。非効率、指導方法を知らないことだと思ひ、船内での大きなストレスになる。