

船員のメンタルヘルス確保 のための手引き



- 四面を海に囲まれたわが国において、海上輸送は経済・国民生活に重要な役割を果たしており、船員は高度な技術でこの役割を支える極めて重要な存在です。
- 近年、陸上就業者についてはメンタルヘルスについて様々な対策が講じられていますが、船員についても、孤立した海上で長期間にわたり仕事と生活を送る勤務の特殊性を踏まえると、メンタルヘルスに関する対策が早急に求められている状況にあります。
- 当海技振興センターが事務局となった海技者のメンタルヘルスに関する調査研究専門委員会では、各船社や現場の船員の皆様の多大なご協力を頂き、初めて船員のメンタルヘルスに関する本格的なアンケート調査を実施し、2019年7月に調査報告書を公表しました。
- 調査結果では、高ストレスと判定された船員のストレス要因として、人間関係に関することが多いとの結果が出ています。
- このため、本手引きでは、貴重な人材である船員の皆様が、健康で魅力的な職場で働いていただくため、人間関係に起因するストレスの発生を防止するためのコミュニケーションのあり方とともに、船員自身が行うセルフケア、管理職としてのラインケアなどについて記載しています。
- また、本手引きは、メンタルヘルスの解説的な記載ではなく、海上労働の現場で想定されるストーリーや会話を多く盛り込み、船長・機関長等のベテラン船員とともに、若手船員の方の両方を対象として、理解しやすく、海上の労働現場ですぐに活用できるものとなりました。
- これまで、海上労働におけるメンタルヘルスの確保については専門的な資料がない状況ですが、この手引きが少しでも日々現場で尽力されている船員の皆様の参考になれば幸いです。
- 本手引きの作成にあたり、神奈川大学工学部 久宗周二教授から多大なご協力をいただきました。この場をお借りし厚く感謝いたします。

イントロダクション	2
1 管理職向けのガイダンス	4
・解説	6
・価値観のふれあい	7
・怒りの感情をコントロールするための考え方	7
・ハラスメント体感ゲーム	9
2 若手船員向けのガイダンス（船員自身によるセルフケア）	12
・解説	13
・メンタル力を鍛える食事・睡眠・運動	18
3 仕事の進め方のコツ	26
・ラインケアによる仕事の進め方	26
・解説	28
・こころの健康づくり（含むパワハラ防止）のための チェックリスト	29
4 各船社での取り組み事例	30
・船内向け自主改善活動（WIB）の実施例	30
・船社におけるメンタルヘルス問題発生時の対応例や 問題防止のための取り組み例	32
5 他の産業におけるメンタルヘルス取り組み事例	37
おわりに	39
付録	
1 セルフケアとしての食事レシピ集	40
2 船員版職場環境改善チェックシート	55

イントロダクション1

登場人物

若手
船員

神様

若 僕は若い機関士だ。船や海が好きだ。学校で海技免許を取ってこれからバリバリ働くぞと思っていた。

船の現場は違っていた。機関長や先輩たちにいつもがみがみ怒られている。物を投げつけられたり、駄目だと口をきかれなくなったり。

何で、みんな優しくないんだ。もうやだ、やめたくなった。

でも、僕ばかり悪くない。先輩たちにも変わってほしい。

ベットで涙を流しながら眠ってたら・・・



神 もしもし、起きなよ。

若 えっ君は誰

—小学生ぐらいの小さな子供が話しかけてきた—

神 僕は船霊、船の神様だよ。

若 なんで幽霊がでてきたの!?

神 さっきも言ったけど船の神様だから怖くないよ。

若 じゃ何ででてきたの?

神 船の中で悲しい声が聞こえたから、何か相談できると思って。

.....

イントロダクション2

登場人物

ベテラン
船員

神様

ベ 今度の新人はむかつく。覚えが悪い。注意するとすぐに嫌な顔をする。むかつく。もっと叱ろうか。いや、無視しようか?



神 そんなので良いんですか?

ベ だって覚えなかったから。

神 あなたが新人の頃は、そんなすぐに覚えられましたか?

ベ いやそんなことはない...

神 そうでしょ。だから仕方がないことですな。

ベ 俺たちが若いころは殴られたし、怒られた。

神 それであなたはよく技術を覚えられましたか?

ベ いや...

神 それで、うれしかったですか?

ベ いや...

神 自分が嫌だったことを、人にやるのはどうでしょうか? よく話し合って、丁寧におしえてあげてください。

ベ みんなで話し合う機会を作ってみるか。

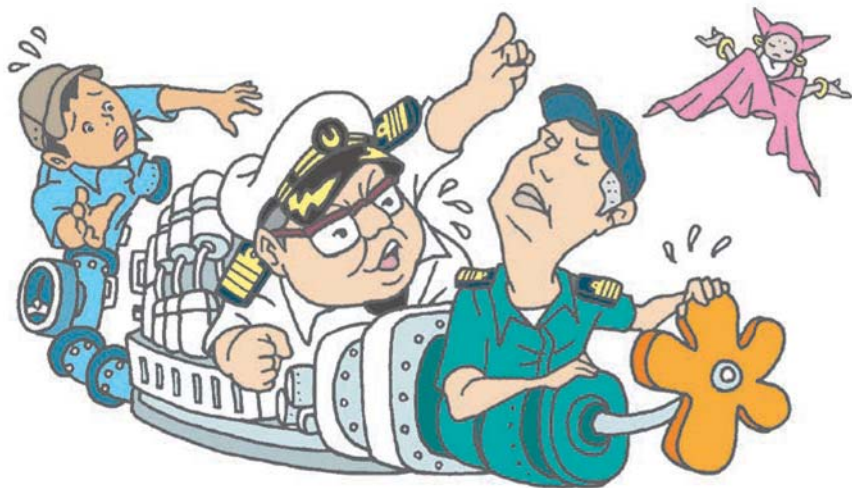
1 管理職向けのガイダンス

※この章は、船長・機関長や、ベテラン船員のように、上長として若手船員に指導・教育を行う立場にある方を「管理職」としています。

船は協調していかなければうまく航海できません。

エンジンをよくみてください。ピストンが音を立てて激しく動いています。一看すると、バラバラに動いているようにも見えますが、ちゃんと順番通り、秩序良く動いています。

みなさんがもしピストンだったら、いやだとか、むかつくだとか、頭にくるとか言って、激しく動いたり、動かずに止まっていたら船は動くでしょうか。船は動きませんね。



次に機関室全体を見まわしてみましよう。主機も、発電機も、油圧もそれぞれが大切な役割を果たしています。

どれ一つ欠いても船は動きません。どれも欠かせない物です。それなのに、主機が「俺が一番偉いんだ。俺の言うことを聞け」

発電機が「主機はただでかいだけだ。俺が一番すごい。あいつの言うことなんて聞くな」とそれぞれが好きなことを言っていたら、船はどうなるでしょうか？

船員は誰でも、船のパーツが一つでもなくなれば船が動かなくなることを知っています。だから、一つひとつの部品を大切にします。なのに、なぜ船にとってかけがえのない船員を一人ひとり大切にしないのでしょうか。

「あいつは若いからダメだ」、「あいつは考え方が古い」
ひどい時には排除しようとしています。

しかし、主機や発電機と同様に、船の乗組員も誰も欠かすことができないものです。

若い人、新人の未熟さを「受け入れる」ことができずに、「否定しがち」な人は、自身の若いとき、新人のころを思い出して下さい。若い人、新人が能力を発揮するためには、皆さんと彼らがお互いの考え方を話し合う機会を持つことが大切です。

人のことを認めても、自分が劣ってしまうことはありません。人が辞めてしまえば、それで船は動かなくなります。

少子化がすすんでいるため、すぐに人は集まりません。多少の好き嫌いがあってもみんなで話し合う機会を作るべきです。

昔から人によっては、我を張ったり、偉ぶったりします。

それで相手が嫌がれば今ではハラスメントととらえられかねません。いろいろ言われて、能力を発揮しなくなったり、体調をくずしたら大変です。

「昔はこうだった」と言わずに、新しいやり方を考えてみる必要があります。

よく話し合っ、船を進めましよう。

..... 解説

他人のためといっても、相手が理解をしていなければ上手くいきません。ベテランと若手の年齢が離れている中で、自分たちの受けてきた指導法が、今ではパワハラになることがあります。まずは相手と意思疎通をすることが重要です。

居心地の悪い船には、船員が定着しません。常識を逸した嫌がらせなど、ひどい仕打ちを受けたらその場からの離脱も選択肢にあります。人がいなければ船を動かすことができません。トゲのある言葉や行動は、結局自分の身に返ってきます。管理する側は特に、相手の身になって理解することが必要です。

そのため、管理職にある立場の船員としては、自分の船内では絶対に乗組員のメンタルの問題は発生させないとの考えを自ら徹底する心構えを持つことが大切です。

そのためには、部下である相手の話を途中でさえぎることなく、最後まで耳を傾けましょう。

ただし、海上の作業は危険が伴うことも多く、事故や怪我の防止のために、不安全行動がとられた場合や緊急事態には大声などによる指導も必要です。

◎ 具体的な会話での注意例

- ・決めつけた言い方をしない(先入観で物を言わない)
- ・自分がやられて嫌だった、嫌がることを相手に押し付けない
- ・自分の言葉を相手がどう受け止めるか考えてから話をする
- ・仲間外れにしない、無視をしない
- ・お互いに、話しやすいこと(天気など)から話をする、偉そうな態度を取らない(上から目線の物の言い方はしない)



<価値観のふれあい>

価値観はひとそれぞれです。相手の価値観を理解することで、自分の姿勢に気付きます。価値観が違うからこそ、コミュニケーションを大切にして、お互いの価値観を確かめながら生きていくことにより、相手への「関心」や人間的な成長を生むことにつながります。

<怒りの感情をコントロールするための考え方>

○ストレスを感じるのはなぜでしょうか。

原因として、以下のような理由があげられます。

- ・自分の思い通りにならない
- ・思ったことをやってくれない
- ・みんなが理解してくれない
- ・言うことを聞かない
- ・違うことを言ってくる
- ・先に進まない など

○では、このようなストレスを低減するにはどうすればよいでしょうか…

・世の中が自分の思い通りになる→それは無理。

→自分の思い通りにならないことの方が多いということ意識する。

「人の一生は、重荷を負うて遠き道をゆくがごとし。急ぐべからず」

(徳川家康)

・落ち着いて、自分のできる範囲で他者とコミュニケーションをとり、見返りを求めない。

相手に過剰に期待せず、いろいろな事にも過剰に期待しなければストレスは下がります。他人は自分の考えた通りに動きません。自分自身が他人の考えで動かないのと同じです。

要は自分の気の持ちようです。他人に過剰な期待をしないで、まずは自分のことから、やってみます。お互いに、理解しようという気持ちで接します。

個人でコントロールできるもの ⇔ 頑張る

(例)勉強 技能の習得 等

個人でコントロールできないもの ⇔ 期待通りにならなくても気にしない。

(例)人間関係 環境 社会的事象 過去の出来事

ここで、ご自分の怒りの感情をそのまま口に出すとどう感じるか、**次のページ**のハラスメント体感ゲームを是非お試し下さい。このゲームには、管理職と若手の船員両方で参加してみてください。

♪ハラスメント体感ゲーム♪

パワーハラスメントを理解するための研修用プログラムです。隣同士など二人一組になって、交代で声を出して読んでみてください。

「あなたはミスをして、先輩社員から以下のような言葉を言われました」

1. だいたい、すぐにサボる
2. そもそも、やる気がない
3. いつまでたっても、同じ間違いをする
4. 常日頃、真剣味が足りない
5. 何度言っても、分からないのか
6. 何年たっても、覚えない
7. 昔は、上司の背中を見て自分で覚えた
8. 若い頃は、叩かれたりどなられて覚えた
9. そんなんじゃ、いつまでたっても一人前になれないぞ
10. 俺は聞いてない
11. 俺のいるうちは許さない
12. 俺は認めない
13. どの面さげて来たんだ

それぞれの言葉に対して、どのように感じますか。

[質問1] あなたはどのように答えますか？

[質問2] あなたは、その言葉をどのように感じましたか？

[質問3] あなたはそういわれてやる気になりましたか？

解説

- いずれの言葉も、聞かされた本人はよい感情はもてません。
- 発言した本人のストレス解消、自己満足にすぎないのではないのでしょうか。



上司と部下では、言われた言葉の受け止め方の認識に大きな差があります。上司はパワーハラスメントのつもりがなくとも、部下はパワハラと受け止めたり、上司は部下とのコミュニケーションが取れているつもりでも、部下は違う認識でいることなど、管理職としては、この認識のギャップに自ら気がつくことが大事です。

例えば、次のような言い方をしてみると、受け止め方はどうでしょうか。これも隣同士など二人一組になって、交代で声を出して読んでみてください。

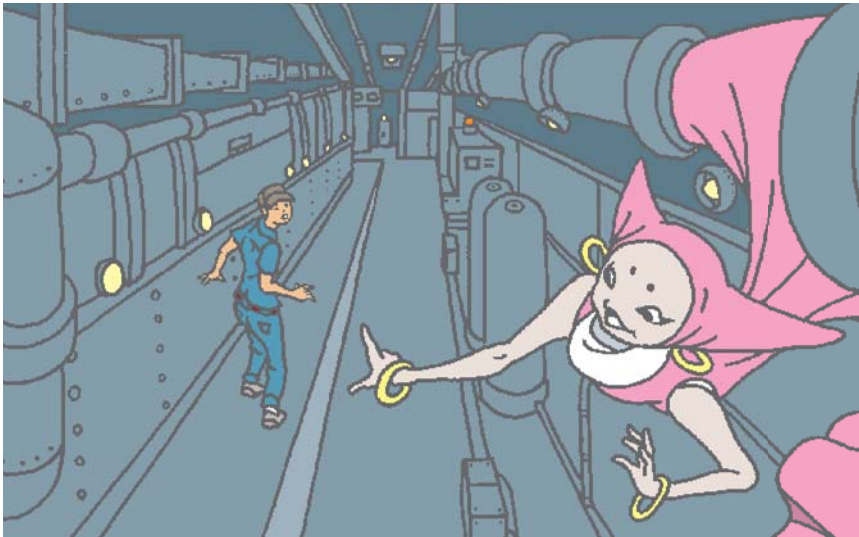
1. ミスの原因は何だと思う？
2. なぜ同じ間違いをするのか、自分で考えてみたか？
3. この間違いは、何度か指摘したけど、そのときどう対処すべきか上長に確認したかな？
4. この作業が船の安全運航に持つ意味をどう考える？
5. 作業のときに、手順を自分の頭でイメージしつつ、手元に集中していたか覚えているか？

2 若手船員向けのガイダンス

～船員自身によるセルフケア～

登場人物 **若手船員** **神様**

※この章は、初めて乗船する方や乗船後の期間が短い若手船員の方を対象にしていますが、ご自分でベテランと自覚される方も、もう一度本章を読んで振り返ってみてください。



若 ベテランの人たちが少し変わってきた。
もう乱暴な口調でいわなくなった。

神 それはよかったね。

若 ほんと。よかったよ。さっ仕事が終わったからゲームでしよう。

神 勉強しなくていいの？

若 大丈夫。学校で勉強したから。海技免許もとったし。

神 でも免許は単に教育を受けただけだよ。実際に船を運航するにはいろいろな経験を積まないと。自分の技能と知識で船を安全に運航できると自分自身に本当に言い切れるの？

若 まだ正直なところぜんぜん不安ばかりだな・・・

神 じゃあ先輩たちの話を聞きに行ったらどうだろう？

..... 解説

① 船員として技術を身につけるための心構え

現場で船を動かすためには、海技免許を取っただけではなく、いろいろな技術が必要になります。でも、すぐには技能が身につくものではありません。

中学や高校の新入生のころを思い出して下さい。初めから何もかも上手くはいきません。

一方で、なかなか技術を覚えられない自分にも満足できないため、自分が持っているイメージと現実が異なると、不満になります。そこで、先輩たちからいろいろと吸収していきましょう。

「先輩が怖い。」確かにそうかもしれません。相手は期待通り動かないし、自分もすぐには覚えられない。

そのような状況を受け入れて、自分のできることを一歩ずつやっていきましょう。

② 安全と環境を大切に

航海の安全は、生命や財産、自然環境を守るために海技者全員に与えられた使命であることはもちろんのこと、みなさんの無事な帰りを待っている家族や友人、恋人のためでもあるということを、決して忘れてはいけません。



③ 海上で働くということ

船は一人の船員だけでは航海できません。仲間の信頼や協力が不可欠です。お互いの理解、励まし合いなどの良好なコミュニケーションがあって、はじめて安全な航海が可能となるのです。

また、安全な航海のためには、平常心を保つとともに、いかなる事態にも対処できる知識や技術を日頃から身につけようとする向上心も忘れてはいけません。

上長からは、職務のミスや不安全行動について厳しく指導されることもあるでしょう。厳しい口調で叱られたとき、あなたは、それを「これってパワハラだよな」と受けとめるかもしれません。

しかし、その叱られた状況を思い出してみてください。上長から指示された内容を理解しないまま作業を行っていませんか？ または、当直中に他船の動向を見逃すようなことはありませんでしたか？

人命や船舶・積荷の安全を確保するために厳しく指導されることをハラスメントと受け止めて良いのでしょうか？

④ 確かな技術・知識を身につける

ベテランになるほど慎重になるという話をよく耳にします。

それは、豊富な経験から、危険を見通す技術や知識が身につけているからです。また、安全な航海のためには、基本的な技術や知識が備わっていることはもちろんのこと、それらを様々な条件に応用できる能力が必要なのです。

そのためにも、上長や先輩と日頃からコミュニケーションを取り、信頼関係を構築することが必要です。

<具体例>

- 航海中に少しでも不安を感じたら上長に報告しましょう。
- 先輩からの経験談を聞き、日頃から緊急事態に備えたイメージトレーニングをすることで、気持ちにゆとりを持ちましょう。
- 不具合や疑問点は放置せず、船長や周囲の人と共有しましょう。
- 日頃の会話を大切にし、業務上の疑問が生じた場合に、すぐに聞けるよう心構えと人間関係を作っておきましょう。

⑤ いきなりすべての仕事や生活はうまくいかない

それでも、乗船後は覚えなければならない業務や人間関係への不安も多く、先輩に話を聞くところではないかもしれません。良好な人間関係を作るためには、自分自身の考え方や傾向を客観的に把握することにより、自分自身の成長を促すことが重要です。

そのため、次に自分自身の分析をしてみませんか？

<自分自身の分析をしてみましょう>

あなたは自分自身についてどのようなイメージをもっているでしょうか。自分のイメージは誰でも持っているはずで

紙と鉛筆を用意して(またはパソコンなど)「自分は・・・」どんな人間かを書き出してみましょう。

これは、管理職の人でも是非やってみてください。

自己分析をすると、

- ・自分を肯定的にみる・・・肯定的に行動する
- ・自分を否定的にみる・・・否定的に行動する傾向があります。

つまり、自分自身について、自分で勝手にイメージを作ってしまうことがあるわけです。その自分で作り上げた勝手なイメージが、自己の成長を妨げてしまいます。



例えば、上長から指示された業務をうまくできなかったときに、自分自身が作ったイメージによって、「俺は悪くない」と言い訳をして、他人のせいにしたり、「俺は難しいことはわからない」、「俺は能力がない」と口実や弁明をしてしまうことで、自分ができないことを正当化することがあります。

でも「悪くない」、「できない」といった正当化は、自分だけで判断しています。努力して乗り越えなければならないことを、言い訳を言うことでやめてしまっているのです。

「言い訳」ばかりの人がいると、真面目に仕事をしている人のやる気を失わせてしまうこととなります。最後には、誰も真面目に仕事をしなくなるかもしれません。言い訳をするのではなく、努力することが大切です。

また、自分のことを分析して自分を変えようと努力をしても、「お前なんか変わらない」、「変わるなんて無理だ」と、自分の中から自分を守り、変化させないようなところの機能が働きます。

その自分の殻から脱却し、自分自身の成長を促すよう、以下のような考え方ができているか、自省してみることが重要です。

- ・自分自身のありようを知り、他者に対しても開放的であるかどうか。
- ・自分の考えと違う他者の存在を認め、尊重できているかどうか。
- ・相手の立場になってものを考えることができ、共感することができるかどうか。

例えば、上長から業務や生活内容で叱責されたとき、「いちいち小言を言わないでほしい」と思って終わりにするか、それとも、「自分には何が足りないのだろうか?」との発想の転換をしてみるかで、何が異なってくるでしょうか?

是非考えてみてください。

<メンタル力を鍛える食事・睡眠・運動>

日々の食事・睡眠・運動は、メンタルヘルスに大きく関連するものです。船内でのメンタル力向上に役立つ食事・睡眠・運動とはどのようなものでしょうか？

① 高ストレス者に合う食事とは

船員のストレスは船上生活だけでなく、船をおりている時も影響を受けており、そのため健康を保持する基本の食事は睡眠、運動以上に重要な要素です。しかし、食事の内容だけでなく、食事をとる条件、例えば、食事時間の不規則さ、食事にかかる時間的余裕など生活条件に左右されがちです。



栄養面から見ると、ストレスはエネルギー要求量を増大させ、たんぱく質の分解を盛んにし、血中ビタミンC濃度を低下させビタミンB群の必要量を増大させます。ストレス下ではエネルギーを十分に摂取するとともに、たんぱく質、ビタミンB群、ビタミンCなどの栄養素を日々の食事で摂取することが求められます。

また、カルシウムには脳の興奮を抑える働きがあり、常に一定の供給量になるように管理されていますので、すぐに不足することはありませんが、カルシウムが豊富な牛乳、小魚、大豆製品や、カルシウムの吸収をよくするために必要なビタミンDが多く含まれる魚介類、卵類、キノコ類、そしてカルシウムを骨にするビタミンA、C、Kが含まれる緑黄色野菜などの摂取を心がけたいものです。

やけ食い、無茶食いは手頃なストレス解消法ですが、甘いもの、脂っこいもの、塩辛いもの等の取り過ぎを習慣化させないことも大切です。

遅い夕食や、夕食のまとめ食いは、肥満や生活習慣病を助長させます。食事の回数が減少すればするほど飢餓状態が長くなり、まとめ食いを助長することになるのです。まとめ食いはインスリンの分泌を促し、体脂肪の合成を盛んにします。

また、朝の欠食は、脳、神経系、腎臓などグルコースを主たるエネルギー源とする器官へのエネルギー供給を低下させることとなります。思考力、集中力、さらに持続力の低下を招き、午前中の作業能力に影響が出てきます。食事の回数が減少すると、ビタミンやミネラルなどの微量栄養素が十分摂取できなくなる危険性もあります。

食後は、血液成分が変化し、その変化が食欲中枢に作用し、満腹感が起こり摂食にブレーキがかかりますが、それには一定の時間が必要です。早食いすると太りやすくなるのは、食欲中枢の調節を十分受けないまま食べ終えてしまうからです。十分噛んで、ゆっくり食べれば小食でも満腹感が得られ、胃腸への負担も軽くなります。

ストレス対策として食生活や食行動を改善するためには、可能な範囲で欠食を避けた規則的な食事や、「主食」「主菜」「副菜」を意識した食事内

容、早食いをしない、嗜好品を控えることを心がけるとともに、何よりもできるだけ楽しみながら食べるのが望ましいといえるでしょう。

なお、船内で食事を取ることを想定して、なるべく手間をかけずに調理できるように考えた14食分のレシピを付録につけていますので、参考にして下さい。

② ストレス解消の基本は睡眠をとること

身体の健康を維持する基本は睡眠ですが、もちろん心の健康を支えるのも睡眠であることは周知のことです。近年の研究では、もっとも長生きに影響する睡眠時間として6.5時間～7.5時間が適切であるとの報告があります。

短すぎても、長過ぎても良くないとはいえ、個人差があり、5時間でも熟睡できれば何ら差しさわりはなく、逆に、10時間寝ても眠りの質が悪ければ満足感は得られません。

船員の睡眠に影響を与える条件として、閉鎖空間や海上の移動の中での生活、当直作業などにより睡眠の時間帯が決まっているとは限らないこと、緊張を強いられる仕事からの解放の中での睡眠、家庭とは異なる寝具など、一般の陸上生活とはやや異なった環境にあるということを考慮する必要があります。

睡眠の長さは職種にもより、外航船と内航船、貨物船と客船などでも条件が異なり、それぞれに合った睡眠の取り方があるものと柔軟に考えればよいでしょう。

まとめて7時間取れなければ、分割しても、短時間でも、可能な限り深い眠りをとれることで良質な睡眠が確保できます。



良質な睡眠は、90分のレム睡眠とノンレム睡眠のサイクルが一晩で5～6回夜中を中心に朝まで続くことで確保されます。この生体リズムが睡眠の質を左右しています。しかし船上生活ではこのような理想的な睡眠条件を満たすことは困難なことが普通です。そのため、明るい時間に睡眠をとらざるを得ない時は、部屋の光を極力暗くして就寝することで寝付ける様にしましょう。

今、世の中は夜間も光にあふれ、日常生活でもスマホやパソコン、テレビなどのブルーライトが身近にあふれており、良い睡眠の妨げになっています。

一般に、就寝の数時間前からブルーライトにさらされないことが睡眠導入に不可欠ということが常識になっていますが、船員の場合、この条件を満たす時間の取り方が困難な場合があると思われます。しかし可能な限りこれに準じた条件を探し、睡眠時間を確保してください。

入浴はややぬるめの湯につかり、入浴後に少し時間をおいて、通常の体温に戻ってから寝ると熟睡しやすくなります。

就寝前のアルコールで寝つきは良くなるのですが、中途覚醒が起りやすくなり、良質な眠りの妨げになります。

また、カフェイン類も覚醒作用があり、就寝前は避けた方がよいでしょう。むしろ温かい牛乳や、ハーブティー、ラベンダーやカモミールなどのアロマを活用することが良い睡眠効果を引き出すと一般に言われます。ただし、個人の好みもあり、その効果はまちまちです。

睡眠前の運動はかえって交感神経の興奮を誘うこともあり、副交感神経の働きを促進するには、ストレッチなどの軽い運動や、居室を薄暗い間接照明にすることのほか、静かな音楽を聴くことなどが睡眠に有効であると推奨されています。朝の起床時は可能な限り朝日を浴びることが夜間のメラトニン分泌による睡眠リズムを作る上で良いとされています。

布団や枕などの寝具については、船室の条件と個人の条件に合ったものを選ぶことも可能な範囲で工夫すべきでしょう。

ただし、船員の睡眠が特殊な条件下にあるとはいえ、2014年に厚生労働省がまとめた「健康づくりのための睡眠指針2014～睡眠12箇条～」にまとめられている内容は海上でも有効です。

『健康づくりのための睡眠指針2014』～睡眠12箇条～

1. 良い睡眠で、からだもこころも健康に。
2. 適度な運動、しっかり朝食、ねむりと目覚めのメリハリを。
3. 良い睡眠は生活習慣病予防につながります。
4. 睡眠による休養感は、心の健康に重要です。
5. 年齢や季節に応じて、昼間の眠気で困らない程度の睡眠を。
6. 良い睡眠のためには、環境づくりも重要です。
7. 若い世代は夜更かし避けて、体内時計のリズムを保つ。
8. 勤労世代は疲労回復・能率アップに、毎日十分な睡眠を。
9. 熟年世代は朝晩メリハリ、昼間に適度な運動で良い睡眠。
10. 眠くなくても寝床に入り、起きる時刻は遅らせない。
11. いつもと違う睡眠には、要注意。
12. 眠れない、その苦しみをかかえず、専門家に相談を。

③ 運動は最も効果のあるストレス解消法

ストレスに対応するうえで食事、睡眠、運動が大切なことは従来から言われてきたことですが、船員の運動に関しては、その生活環境の時間的制約、場所的制約、労働条件の制約などのため日常的に実施することが困難な面があります。

しかし、船上でも、あるいは休暇で船を降りたときでも工夫をすればストレス解消になる運動の仕方があります。

長期に航海する船上生活では、船の大きさや空間、時間などの制約の中で可能な運動を個人に合った方法で行うことが大切です。基本はウォ

ーキングのような「有酸素運動」と、ストレッチなど筋肉の柔軟性や血流の改善により筋肉のコリをほぐすなどの効果がある「筋力トレーニング」を組み合わせることで全身の心や体に良いといわれています。

最近見直されているウォーキングですが、漫然と長距離の歩数をかせぐのではなく、3分間、息が切れる速さで歩き、その後、ゆっくり3分間歩くことを交互に繰り返す、1日5セット行う「インターバル速歩」が静かな浸透をしています。これならば運動の時間も場所も取る必要はなく、大きな船であれば甲板上で可能であり、運動時間も30分ほどで終わります。

もちろん船を降りた時間に、陸上でも、街中や家の周囲でもいつでも可能です。運動後、水分はもちろんですが、牛乳などのたんぱく質を含む飲食物を取ることで疲れた筋肉の修復に一層の改善効果を生むようです。



このような「インターバル速歩」により、生活習慣病の症状がより改善し、うつや関節痛の改善、さらに体力向上にも有効であるとの研究結果が出ています。

時間や場所などの制約がある船員さんは、自分に合った運動の種類や場所を選び、最も入りやすい方法を見つけることが運動を続けることにつながるでしょう。自分に合った運動や方法がよりポジティブな気分やストレスからの回復力に良いといわれています。

また、ストレス状態の交感神経の興奮を鎮め、心身のリラックス反応による副交感神経の働きを活発にして、心身の活動と休息のバランスを取るには運動は何よりも効果的です。

コラム

会社として船内での運動に取り組んでいる例

ある内航船社では、船員が運動不足にならないよう、全船員に1日約7,000歩のウォーキングを課し、達成できた人は、年に一度の社内安全大会で表彰のうえ賞金をもらえるとのこと。

ウォーキングのため、通行の邪魔にならない船内のサロンの隅などに歩行マシンを置いて、船員が交代で使っているとのこと。

ぜひ皆さんも、現場でそのような取組を始めてはいかがでしょうか。

3 仕事の進め方のコツ

～ラインケアによる仕事の進め方～

登場人物

機関長

部下

船長

※この章での「ラインケア」は、いつもと違う部下に早く気づき、対応・支援するといった事後的なメンタルヘルスケアに関するものではなく、上長と部下がお互いの会話を通じて円滑に仕事を進めていくための方法を通じ、メンタルヘルス上の問題発生を防止するアイデアについて記載しています。

例えば、ラインで行う仕事の内容や進め方を良くしようとする時、次のような会話に陥ってしまうことはないでしょうか？

<うまくいかない会話例①>

- 機** この機器の点検は今後こう直したいので頼む。
部 (作業手法の修正は手間がかかると想像つくので)いきなり直せと言われても無理です。
機 こうすべきだ!
部 俺にも言い分がある!

<うまくいかない会話例②>

- 船** (部下の作業手順の報告は要領を得ないので)
何やってんだこの野郎!
部 ……
相手から抵抗があったり、同意を得られないと、「なんで、良いこと言っているのにわからないのだ」と怒ってしまうかもしれません。
このような場合、どうすれば良いのでしょうか？

<目標を達成するための会話例①>

- 機** この機器の点検は今後こう直したいので頼む。
部 (作業手法の修正は手間がかかると想像つくので)いきなり直せと言われても無理です。
機 今のままでいいかな？
部 今のままでまずいですね。
機 なにかしなければいけないね。
部 どうすればいいですかね。
機 こういう方法もあるね。
部 それはいいかも知れない。

<目標を達成するための会話例②>

- 船** (部下の作業手順の報告は要領を得ないが)
何か意図があってこうしたの？
部 作業の際、このように考えてこうしました。
船 それでもうまく回っていないということは、何か足りないか、改めるべき手順があるとは思わないか？



..... 解説

相手の話を聴く、そして自分の話を聴いてもらう。

相手から、こうしたほうが良い、こう思うとの意見を引き出すことがポイントです。また、相手の話を真剣に聴くと相手の共感を得られるほか、自分では気づかないヒントをたくさん得ることができます。

ここで、船長や機関長としてのリーダーシップを発揮することにより、乗組員が気持ちよく働くことができるよう、乗組員と協力しつつ、船内の現場で船内環境を自ら改善するための取組として、次のページのチェックリストを活用してみましょう。

<こころの健康づくり(含むパワハラ防止)のためのチェックリスト>

このチェックリストはメンタルストレスを低減するためのチェックリストです。

現在、多く使われているメンタルヘルスチェックリストは、ストレスの度合いを測るものですが、このチェックリストは、ストレスの低減を目指して、業務や生活を改善する対策志向型のチェックリストです。併せてパワハラの改善にもなります。

ぜひ、職場で活用してみてください。

『メンタルヘルス改善チェックリスト』

チェックリストのチェック項目に目を通して、項目ごとに進めてください。改善が必要となった場合、項目ごとの内容が、改善の具体的方法を示しています。

チェックリストのチェック項目に目を通して「すでに実施」「提案します」「優先」にチェックしてください。1～12項目のうち「提案します」の□にチェックをつけたもので、「優先」が付いている中から優先順位が高いものを3つ選んでください。

『メンタルヘルス改善チェックリスト』

- | | | | |
|---------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|
| 1. 定期的にミーティングを行う。 | <input type="checkbox"/> すでに実施 | <input type="checkbox"/> 提案します→ | <input type="checkbox"/> 優先 |
| 2. 仕事の進め方をみんなで話し合って決める。 | <input type="checkbox"/> すでに実施 | <input type="checkbox"/> 提案します→ | <input type="checkbox"/> 優先 |
| 3. 全員に必要な情報を共有する。 | <input type="checkbox"/> すでに実施 | <input type="checkbox"/> 提案します→ | <input type="checkbox"/> 優先 |
| 4. 掲示板・白板などに情報を掲示する。 | <input type="checkbox"/> すでに実施 | <input type="checkbox"/> 提案します→ | <input type="checkbox"/> 優先 |
| 5. 課外活動やインフォーマルなミーティングなどを実施する。 | <input type="checkbox"/> すでに実施 | <input type="checkbox"/> 提案します→ | <input type="checkbox"/> 優先 |
| 6. お互いに協力する雰囲気を作る。 | <input type="checkbox"/> すでに実施 | <input type="checkbox"/> 提案します→ | <input type="checkbox"/> 優先 |
| 7. 職場内の問題解決を上司と協力する。 | <input type="checkbox"/> すでに実施 | <input type="checkbox"/> 提案します→ | <input type="checkbox"/> 優先 |
| 8. 相手の立場になって考える。 | <input type="checkbox"/> すでに実施 | <input type="checkbox"/> 提案します→ | <input type="checkbox"/> 優先 |
| 9. 相手の事を配慮、理解をする。 | <input type="checkbox"/> すでに実施 | <input type="checkbox"/> 提案します→ | <input type="checkbox"/> 優先 |
| 10. 相手に強要し、プレッシャーを与えることを防ぐ。 | <input type="checkbox"/> すでに実施 | <input type="checkbox"/> 提案します→ | <input type="checkbox"/> 優先 |
| 11. 一人になる場所、没頭できる趣味などで心を落ち着かせる。 | <input type="checkbox"/> すでに実施 | <input type="checkbox"/> 提案します→ | <input type="checkbox"/> 優先 |
| 12. 心の相談をできる場所がある。 | <input type="checkbox"/> すでに実施 | <input type="checkbox"/> 提案します→ | <input type="checkbox"/> 優先 |

4 各船社での取り組み事例 ～船内向け自主改善活動(WIB)の実施例～

<会社が変わる>

会社を経営する人はもちろんのこと、会社で働く人は誰でも、安全でストレスのない職場を求めています。

しかし、それを実現しようとする、どうやって良いかわからないし、実現は難しいと考えがちです。

勉強の仕方がわからない、勉強する時間もない、自分だけ勉強しても周りについてこない、お金がないなど、ついできそうもないと感じてしまいます。本当にそうでしょうか？

陸上より労働災害の多い船舶で、簡単なツールをつかって、全員参加で継続的に改善を実施して成果を上げている会社があります。それは船内向け自主改善活動(WIB)の導入によるものです。

○広島県の土石運搬船会社(7隻を配乗)の会長は、WIB導入の成果を以下の様に述べています。

「以前は現場を回り細かいことまで注意していた。社員に恐れられていたが、それが社長の役割と考えていた。

WIBを導入して、少しずつ現場で改善することが定着してきた。2年目には全社で70件の改善が出された。

現在も船員が自主的な改善を進めている。従来は専門業者に任せていた作業も、自分達でするようになった。

私自身は息子に社長を譲り会長になったが、現場の船員たちに今までの経験を認めてもらい、各船からアドバイスに来てくれと声をかけられ

ている。船員が自ら求めているので、いろいろな技術を伝承できている。大変ありがたいことだと思っている。」

○また、島根県のフェリー・旅客船会社社長も以下の様に述べています。

「以前は船員の講習会への派遣を最低限にしていた。社長が変わり、業務命令でWIBの講習会にほぼ全員の船員が参加したところ、内容がわかりやすく進め方も簡単であったため、認証を受けた。

社員の意識も変わり、良い事でも悪い事でも積極的に報告が上がる。地元の会合に出ても、会社の雰囲気良くなったと評判であった。

WIBは、安全な労働環境を形成するために船員と話し合いを持つ良い機会になった。今後も継続して実施をしていきたい」

以上は、労働災害の防止に向けたWIBの取組事例ですが、船員のメンタルヘルスの向上のためにも、メンタルヘルス改善チェックリストを活用したWIBの取組を実施して、あなたの会社でもぜひ安全でストレスのない職場を実現してください。

コラム

船内向け自主改善活動(WIB)とは

WIB(Work Improvement on Board)とは、船員本人のチェックリストによる船内点検を通じて、各船員が船内の危険箇所・問題点等を認識し、その対策を講ずるとともに、安全意識の向上を図るものです。

そのほか、健康的で安全な船内環境の構築のため、次のような取り組みの事例があります。

- ・訪船中に個人面談の実施をする。
- ・ドック中に乗組員で食事会(月1回)、社員旅行
- ・提案・表彰制度
- ・運動器具を設置して、船員に運動を促す
- ・メンター制度の活用
- ・新人の技量を客観的に測るためにチェックリストを使用
- ・Wi-Fiの導入を検討

<船社におけるメンタルヘルス問題発生時の対応例や問題防止のための取り組み例>

ここで、海上職のメンタル問題への対応に日々尽力されている、各船社の取り組みについていくつかご紹介します。

まずはメンタルヘルス上の問題と、それに対処した事例です。

① 外航船社におけるメンタルヘルス問題の事例(その1)

<概要>

- ・タンカーに乗り組む20代の機関士は、毎朝の作業前の打ち合わせで報告をする際に、厳しい指導や叱責がなされることが多く、夜間でも、昼間のことを蒸し返されて叱責されることがあった。
- ・精神的負担が大きくなった若手機関士に対して、機関長が下船の提案を行うことになった。

<事例に対する会社としての対応>

- ・関係者の下船後に面談を行うとともに、パワハラを行った疑いのある者について、後日外部コンサルタントによる感情をコントロールする方法を学ぶ研修を受講させた。

② 外航船社におけるメンタルヘルス問題の事例(その2)

<概要>

- ・貨物船に乗り組む20代機関士は、上長(機関長)からの生活態度に関する指導の語気・口調が激しかったため、業務中に上長と接する際、委縮するようになった。
- ・さらに、経験不足な自分のせいで周囲に迷惑をかけてしまっているのでは、と不安になり夜も寝付きがたくなり、内地入港前になり船長に下船を申し出た。

<事例に対する会社としての対応>

- ・下船前に船長も含めて関係者間でヒアリングを実施し、一機士から「一緒に頑張ろう」「出来ない部分はカバーする」といったフォローアップの発言があった。
- ・内地入港時に人事チームの職員を派遣し、乗組員に対し詳細なヒアリングを実施するとともに、当人には下船後少し期間を空けてヒアリングを実施した。

③ 内航船社におけるメンタルヘルス問題の事例(その1)

<概要>

- ・油タンカーに乗り組む20代の三等機関士は、入社後初めての乗船で、上長から業務や生活の点を叱責されることで悩んでいた。その後、大きなミスをし、さらに厳しく叱責されたため休暇下船まで会話も少なくなりふさぎ込むようになった。
- ・下船後、会社担当者から本人へのヒアリングにより、上長との人間関係に悩んでおり、絶えず叱責される不安があるため職務に消極的となった。これが上長には生意気な態度と受け取られたことが判明した。

<事例に対する会社としての対応>

- ・下船後、本社担当者が本人と話し、挨拶の励行や、ストレスのきっかけとなる出来事への対処方法を指導した。
- ・本人は、問題発生時の上長とは別の船舶に復帰させることとした。上長には会社担当者が面談し、ハラスメントや、相手の立場を尊重しながらも自分の意見をしっかり伝えるコミュニケーションスキルについて説明するとともに、外部講師によるハラスメント研修を受講させた。

④ 内航船社におけるメンタルヘルス問題の事例(その2)

<概要>

- ・近年、年齢にかかわらずストレスによる体調不良者が増加傾向にあり、そのための離職者が出ている。
- ・労務担当者による本人・本船への聞き取りを行った結果、運航の繁忙、長期乗船、上司・同僚間の対人関係のストレスや家庭の問題のストレスが主な原因となっていることが判明した。

<事例に対する会社としての対応>

- ・訪船時に面談して話を聴くとともに、専門医への受診を勧めている。また、下船後に労務担当者が出向き本人から話を聴き、休暇の調整や配乗に配慮のうえ、早期復職を図っている。

次に、各船社では、メンタルヘルス上の問題を防止するために、どのような方策に取り組んでいるか紹介します。

① 外航船社における取り組みの例

<講習・セミナー等>

- ・海上職員を対象とする定期的なセミナーで、メンタルヘルス関連の内容を実施。

- ・休暇中の海上職員に対し、外部人事コンサルタントによる研修・面談を実施し、各自のメンタル面の把握や、仕事に対するモチベーションの向上を図っている。
- ・ハラスメント講習のほか、国内外におけるマンニング会社主催の安全セミナーにおいて、外部講師によるメンタルヘルスケア、メンターの講習を実施している。また、研修を踏まえ、船内におけるメンター制度を安全管理マニュアルに取り入れ実質的な運用を計画している。

<人事担当者による訪船・面談等>

- ・配乗船へ定期的に船員配乗担当者が訪船し、個人面談を実施。個々の苦情やメンタル、人間関係に関する健全性の確認を継続している。特に若手層を中心に、本人及び周囲による船内における環境を確認している。
- ・訪船時の対話により、対人関係、相性を把握したうえで、問題がある場合は可能な限り同乗することのないよう、また乗船期間が長く重ならないように配乗するなど考慮している。

② 内航船社における取り組みの例

<講習・セミナー等>

- ・全乗組員を対象に、メンタルヘルスやパワハラ防止の研修を年2回実施している。
- ・船長、機関長、一等航海士には乗船前研修を実施し、部下の様子に何らかの兆候が見られた場合は的確に指導するとともに、会社にも報告を徹底するよう指導している。
- ・船員保険事業の出前講座を活用し、ドック入渠時に専門家によるメンタル(セルフケア、タフネス)講習を受講させている。
- ・全乗組員を対象に外部機関によるパワハラ講習を受講させている。

<人事担当者による訪船・面談等>

- ・乗組員の人間関係を把握するため、会社担当者が訪船活動を積極的に行い、個々に声かけを行うとともに、相談事があればその都度対応している。
- ・労務担当者による訪船回数を増加している。
- ・パワハラに関するアンケート調査を実施し、実態を把握するとともに、船内安全衛生委員会での議題として活用している。
- ・乗組員が直接会社に人間関係等の問題をメール送信や携帯電話で相談・通報できる窓口を設定している。

5 他の産業におけるメンタルヘルス取り組み事例

最後に、他産業におけるメンタルヘルス確保のための取り組みについてもいくつかご紹介します。

① A社(坑内労働を含む鉱山開発等の事業)

1) ストレスチェックの実施

- ・一般的な質問事項のほか、ハラスメントの状況など、独自に追加した質問項目を設け、性別や年代別など属性別に分析を実施。
- ・分析結果については各事業所にて職制を対象に説明会を実施し、それぞれが抱える課題について対応策を検討する場としている。

2) ハラスメント対策

- ・一般的な研修のほか、ハラスメント防止に特化した研修を実施。
- ・従業員から直接ハラスメント問題の申出を受け付ける社外弁護士を含む複数の相談窓口を設置。

② B省(官庁船)

パワーハラスメント対策

- ・パワハラは、上下間(加害者と被害者)のコミュニケーションのギャップにより発生するもの。
- ・そのため、船舶の管理職に対しては、コミュニケーション技法を向上させるための外部講習を実施するほか、新人に対しては、上司や先輩に

対して自分の気持ちを伝える練習をするための研修を実施。

- ・特に、威圧的・相手の尊厳を傷つける言動は現在では受け入れられないことを習得してもらう。
- ・また、競争が当然視された団塊世代と異なり、今の若者は一人っ子が多く、個性は強いが精神的な弱さがあるといった特性を理解してもらう。
- ・乗組員が直接相談できるホットラインを中央と地方機関にそれぞれ設置している。

おわりに

- 船員のメンタルヘルスの確保のため、ベテランの船員から、まだ船内生活の短い若手船員まで、できるだけ多くの船員の皆様に読んで頂けるよう、わかりやすい手引きとしてまとめました。
- 海上労働の現場では、さまざまな人間関係によるメンタル面での問題が起きやすいと考えられます。多くの海運会社の皆様が、貴重な人材である船員のメンタルヘルス確保のため日々ご尽力されているなか、この手引きが少しでもそのお役にたてば幸いです。
- また、船員の皆様にとって、健康で魅力ある船内職場の実現は何よりも代えがたいものです。この手引きに記載した会話例などをご参考にいただき、乗組員相互の尊敬と信頼に基づく、新しい船内文化の実現に取り組まれることを願ってやみません。
- 船舶航行の安全とともに、船員の皆様が健康でお仕事ができることを祈念しております。



付録 1 セルフケアとしての 食事レシピ集

はじめに

1. 1か月以上の航海を想定しています。生の食材は傷んでしまうと思いますので冷凍食材と乾物のみで献立作成をしています。
2. 冷凍の野菜は節水と、調理の手間を省くために、自然解凍のみで使えるタイプの製品を想定しています。加熱のいる製品を使用の場合は、加熱をおこなってください。
3. 1週間分は、1日3食で計算すると21食分となりますが、14食分の献立を作成しました。1日のうち2食分は献立にしたがったメニューにしてください。
4. 病院の味付けや分量をベースにしているので味が薄かったり、ボリュームに欠けると感じるかもしれません。その場合は、1品増やしたりして工夫をしてください。ただし健康面への配慮も忘れず、あまりにも、献立からかけ離れるのはひかえてください。
5. オープン等での加熱時間は目安です。食中毒をふせぐために、しっかり火が通ったかは必ず確認してください。
6. 献立で示している食材は一例です。生の食材が手に入る場合は、一部食材を変更したりして、工夫してみてください。

1食目

肉じゃが(1人分)

材料	分量	備考
冷凍じゃがいも	80g	乱切り
牛肉	80g	適当な大きさ
冷凍乱切り人参	30g	
冷凍玉ねぎスライス	20g	
冷凍グリーンピース	5g	
水	適量	
粉末だし	1g	
濃口醤油	10g	
みりん	8g	
料理酒	5g	
砂糖	2g	
作り方		
1. 冷凍玉ねぎスライスを解凍し、余分な水分を絞っておく。冷凍じゃがいもと冷凍乱切り人参は柔らかくなるまでゆでておく。		
2. 調味料を人数分合わせて煮立たせる。		
3. 煮立ったら牛肉を入れる。		
4. 牛肉の赤みがなくなったら、1でゆでたじゃがいもとにんじんを入れて、具材がギリギリ隠れるまで水を足す。		
5. 煮立ったら、火を止めて、30分ほど放置しておく。		
6. 冷凍グリーンピースを入れて再加熱して温まったら完成。		

野菜の和え物

材料	分量	備考
冷凍チンゲン菜	70g	
薄口醤油	3.5g	
作り方		
1. 冷凍チンゲン菜を解凍させる。		
2. 解凍したら野菜の水気を絞って、醤油で和えて完成。		

味噌汁

材料	分量	備考
お好きな味噌汁の具	-	
水	150g	
粉末だし	1g	
味噌	10g	
作り方		
1. 分量のお湯を沸かし、味噌と粉末だしを加えて完成。		

2食目

焼き魚

材料	分量	備考
鮭	80g	どんな魚でも可
食塩	1g	
料理酒	3g	
(添え)		
冷凍大根おろし	50g	
薄口しょうゆ	1g	
作り方		
1. 料理酒に食塩を溶かす		
2. 鮭を解凍し、1と合わせて、30分ほど漬け込む。		
3. 2を漬けた後、仕上げに軽くもみ合わせ、オーブンで加熱する。		
4. 鮭に火が通ったら完成。(200℃で10分くらいの加熱で火が通ります。)		

具だくさん汁

材料	分量	備考
冷凍豆腐サイコロカット	30g	
冷凍里芋	30g	半分にカット
豚バラ肉	20g	適当な大きさ
冷凍ささがきごぼう	15g	
水	150g	
粉末だし	0.5g	
薄口醤油	6g	
片栗粉	2g	水で溶いておく
作り方		
1. 里芋をゆでて柔らかくしておく。		
2. 分量の水と冷凍ささがきごぼうを鍋に加え沸騰させる。沸いたら豆腐と豚バラ肉とを入れる。		
3. 豚肉に火が通ったら、1の里芋と粉末だしと薄口醤油を加える。		
4. 再度沸騰したら、水溶き片栗粉をゆっくりと加え、再び沸騰したら完成。		

漬物

材料	分量	備考
お好みの漬物	10g	

3食目

カレー

材料	分量	備考
牛ミンチ肉	50g	具材は何でも可
冷凍玉ねぎみじんぎり	80g	
水	80g	
カレールー中辛	15g	
油	適量	炒め油
おろし生姜	3g	
おろしにんにく	2g	
ケチャップ	3g	
カレー粉	0.4g	
作り方		
1. 鍋に油とおろし生姜とおろしにんにくを入れ、弱火で加熱をする。		
2. にんにくの香りがしてきたら、牛ミンチ肉を加える。		
3. 牛ミンチ肉に赤みがなくなったら、分量の水と冷凍玉ねぎみじん切りを加える。		
4. 3が沸騰したら、1時間ほど弱火で加熱し続ける。		
5. 1時間ほど加熱したら、カレールーとケチャップとカレー粉を加えて10分ほど加熱したら完成。 (お好みのとろみ加減になるように水の量を追加してください)		

福神漬け

材料	分量	備考
福神漬け	10g	

ブロッコリーのマヨネーズ和え

材料	分量	備考
冷凍ブロッコリー	50g	1.5cm角くらいになるようにカット
マヨネーズ	5g	
薄口醤油	1g	
作り方		
1. お湯を沸かして、冷凍ブロッコリーを入れ、再度沸騰させる。		
2. 再度沸騰したら、ざるでこして、そのまま室温か冷蔵庫で冷ませる。		
3. 冷めたら、マヨネーズと薄口醤油を加えて和えて完成。		

4食目

鶏肉の照り焼き

材料	分量	備考
鶏もも肉(皮なし)	100g	
濃口醤油	10g	
みりん	10g	
油	1g	適量
添え)		
冷凍白菜	40g	
薄口醤油	2g	
作り方		
1. 鶏もも肉(皮なし)を醤油とみりんでよく揉んだ後に、30分ほど漬け込む		
2. 冷凍の白菜は解凍し、水気を絞って薄口醤油と和える。		
3. 1の鶏肉をオーブンで火が通るまで焼けば完成。(180℃で15分ほど)		

かぼちゃの煮物

材料	分量	備考
冷凍かぼちゃ	80g	2切れ
水	-	
濃口醤油	2.5g	
砂糖	1g	
作り方		
1. 調味料を鍋に入れ沸いたら、かぼちゃを入れ、具材がぎりぎり隠れるまで水を足す。		
2. かぼちゃが柔らかくなったら完成。		

かきたま汁

材料	分量	備考
冷凍卵	30g	溶き卵
冷凍青ネギ	2g	
水	150g	
粉末だし	1g	
薄口醤油	6g	
片栗粉	2g	水溶き片栗粉
作り方		
1. お湯を沸かして、粉末だしと薄口醤油を入れる。		
2. 再度沸騰したら、水溶き片栗粉をゆっくりと加え、ふたたび沸騰させる。		
3. 沸騰したら溶き卵をゆっくりといれて、卵に火が通ったら完成。		

5食目

煮魚

材料	分量	備考
赤魚	80g	どんな魚でも可
濃口醤油	8g	
みりん	8g	
料理酒	10g	
砂糖	2g	
おろし生姜	2g	
添え)		
冷凍里芋	40g	3ヶ
作り方		
1. 冷凍里芋をゆでておく		
2. 濃口醤油、みりん、料理酒、砂糖、おろし生姜を鍋に入れて、沸騰させる。		
3. 沸騰したら赤魚を加えて、10分ほど煮込み、火が通ったら、鍋から取り出す。		
4. 1の里芋を、赤魚を取り出した鍋に残った煮汁に加え沸騰するまで煮て完成。		

ほうれん草のごま和え

材料	分量	備考
冷凍ほうれん草	70g	
ごま(すりごまでも可)	1g	すりおろす
濃口醤油	3g	
みりん	1g	
作り方		
1. 冷凍ホウレンソウを解凍して、水気を絞る。		
2. ごまと濃口醤油とみりんをほうれん草と和えて完成		

豚汁

材料	分量	備考
豚肉	30g	
冷凍白菜	20g	
冷凍ささがきごぼう	10g	
水	150g	
粉末だし	1g	
味噌	10g	
作り方		
1. 冷凍の白菜を解凍し、水気を絞っておく。		
2. 分量の水に冷凍ささがきゴボウを入れ、沸騰させる。		
3. 10分くらい沸騰させたら豚肉を加え、豚肉に火が通ったら、1の白菜を加え沸騰させる。		
4. 沸騰したら味噌を加えて完成。		

6食目

鶏のから揚げ

材料	分量	備考
鶏肉(皮なし)	150g	適当な大きさにカット
食塩	0.8g	
コンソメ(顆粒)	0.5g	
おろし生姜	5g	
みりん	2g	
片栗粉	5g	
油	適量	揚げ油
作り方		
1. 鶏肉・食塩・コンソメ・おろし生姜・みりん合わせて、30分ほど漬け込む。		
2. 1と片栗粉を合わせて、油で揚げ、鶏肉に火が通ったら完成。		
鶏肉が揚げ油から浮かんできて、箸でつまみ、振動を感じたら、火が通った目安です。		

小松菜のおひたし

材料	分量	備考
冷凍小松菜	80g	
冷凍柚子皮	1g	
粉末だし	0.5g	
濃口醤油	3g	
料理酒	3g	
作り方		
1. 冷凍小松菜を解凍して、水気を絞る。		
2. 鍋に粉末だし・濃口醤油・料理酒を入れ、沸騰させて、室温程度まで冷ます。		
3. 1と2と冷凍柚子皮を合わせ、冷蔵庫で冷やし、冷えれば完成。		

赤だし

材料	分量	備考
好きな具材	-	
水	150g	
粉末だし	1g	
赤だし味噌	8g	
作り方		
1. 分量のお湯を沸かし、赤だし味噌と粉末だしを加えて完成。		

7食目

マーボー豆腐

材料	分量	備考
冷凍サイコロ豆腐	100g	
豚ミンチ	50g	
冷凍玉ねぎみじん切り	50g	
おろし生姜	3g	
おろしにんにく	1g	
油	適量	炒め油
水	10g	
中華味の素	2.5g	
テンメンジャン	10g	
砂糖	1g	
濃口醤油	1.5g	
豆板醤	0.3g	好みの辛さに調節
粉山椒	1g	好みの辛さに調節
片栗粉	3g	水溶性片栗粉
作り方		
1. 鍋に油をしき、おろし生姜とおろしにんにくを香りが出るまで弱火で炒める		
2. 香りが出てきたら豚ミンチ肉を加え、赤みがなくなってくるまで炒める。		
3. 赤みがなくなってきたら、サイコロ豆腐と玉ねぎと水を加えて、沸騰させる。		
4. 沸騰したら中華味、テンメンジャン、砂糖、濃口醤油、豆板醤を加えて、10分ほど煮込む。		
5. 煮込んだら、山椒を加え、水溶性片栗粉をゆっくりと混ぜ合わせ、沸騰したら完成。		

酢の物

材料	分量	備考
冷凍白菜	80g	
カットわかめ	1g	
酢	8g	
砂糖	1g	
薄口醤油	2.5g	
作り方		
1. わかめを水で戻しておく。戻ったら、水気をザルで濾す。		
2. 冷凍白菜を解凍して、余分な水分を絞っておく。		
3. 調味料を合わせて、砂糖が溶けるまで混ぜる。		
4. 1と2と3を和えて、30分ほど漬けたら完成。		

フルーツポンチ

材料	分量	備考
みかん缶	40g	好きなフルーツ缶でOK
パインチビット缶	30g	
缶詰のシロップ	適量	
作り方		
1. お好みのフルーツ缶の具材を一ロサイズにカットし(もしくはカットされているフルーツ缶をつかう)、缶詰のシロップと混ぜ合わせ完成。		

8食目

魚とキノコのバター蒸し

材料	分量	備考
スケトウダラ	80g	白身魚であれば何でもOKです。
薄口醤油①	5g	魚を漬ける用
みりん①	5g	魚を漬ける用
冷凍小柱	20g	
冷凍玉ねぎスライス	20g	
冷凍えのき	7g	
冷凍しめじ	7g	
薄口醤油②	3.5g	仕上げ用
砂糖②	2g	仕上げ用
バター②	5g	仕上げ用
作り方		
1. スケトウダラを薄口醤油①とみりん①に30分ほど漬け込む		
2. 1をホテルパンに敷き詰め、その上に魚の数と同じ人数分の、冷凍小柱、冷凍玉ねぎスライス、冷凍えのき、冷凍しめじ、薄口醤油と砂糖とバターも載せて、スチームで蒸し焼きにし、タラに火が通ったら完成。		
* 蒸すことのできる調理器具がなく、蒸すことができない場合は、ホイル焼きにしてください。		

切り干し大根の煮物

材料	分量	備考
切り干し大根	6g	水でもどし、適当な大きさにカットする
冷凍さつまいも	15g	短冊ざり
ごま油	1g	
冷凍枝豆	10g	
水	適量	
粉末だし	0.5g	
濃口醤油	2.0g	
薄口醤油	1.5g	
砂糖	1g	
みりん	3g	
作り方		
1. 鍋にごま油を入れ、水で戻して、適当な長さに切った切り干し大根とさつまいもを炒める。		
2. 切り干し大根にごま油がなじんできたら、粉末だし、砂糖、みりんを加え、その後、具材が隠れるギリギリまで水を足して、沸騰させる。沸騰したら弱火にして15分くらいコトコト煮る。		
3. 15分経ったら、2に、濃口醤油と、薄口醤油も加えて、さらに15分間コトコト煮る。		
4. 最後に冷凍枝豆を加えて、枝豆に火が通ったら完成。		
* 煮ている最中に、切り干し大根が水分を吸うので、少なくなりすぎたら、水を追加でたしてください。		

長芋のとろろ

材料	分量	備考
冷凍長芋とろろ	70g	
あおさ海苔	0.5g	適量
薄口醤油	2g	
みりん	1.5g	
作り方		
冷凍長芋とろろを解凍して、薄口醤油とみりんをくわえ、器に盛り付けたら、あおさ海苔を加えて完成。		

9食目

豚肉の生姜焼き

材料	分量	備考
豚ロース(生姜焼き用)	100g	
油	1g	適量
濃口しょうゆ	10g	
みりん	10g	
砂糖	1.5g	
添)		
冷凍ほうれん草	40g	添えの野菜は何でも可
油	0.5g	適量
作り方		
1. 濃口醤油とみりんを砂糖をあわせておく。		
2. 冷凍ほうれん草を解凍し、余分な水気を絞っておく。		
3. フライパンを加熱し、油をひく。		
4. フライパンが温まったら、豚ロース肉を一枚一枚焼いていく。		
5. 豚ロースに通ったら、1をかけて、豚肉になじませ、ながら加熱し、豚肉に照りが出てきたら完成。		
6. フライパンに残った調味料で、冷凍ほうれん草を炒める。		

焼きナス

材料	分量	備考
冷凍焼きナス	1本	
おろし生姜	適量	味付けはお好みに合わせてください。
冷凍青ネギ	適量	
かつおぶし	適量	
ポン酢	適量	
作り方		
1. 冷凍焼きナスを解凍し、食べやすい大きさにカットする。(切らなくても可)		
2. お好みに味付けをする。		

味噌汁

材料	分量	備考
好きな味噌汁の具	-	
水	150g	150mlでも可
粉末だし	1g	
味噌	10g	
作り方		
1. 分量のお湯を沸かし、味噌と粉末だしを加えて完成。		

10食目

散らし寿司

材料	分量	備考
米	100g	炊きあがりでごはん210g程度
水	120g	米炊飯用 米1kgに対して1200g
干しいたけ	1g	粗みじん切り
水	適量	干しいたけを炊く用
濃口しょうゆ①	2.5g	干しいたけを炊く用
砂糖①	2g	干しいたけを炊く用
高野豆腐	3g	粗みじん切り
水	適量	
粉末だし②	0.2g	高野豆腐炊く用
薄口醤油②	0.5g	高野豆腐炊く用
砂糖②	1g	高野豆腐炊く用
酢③	22g	寿司酢 米1kgに対して220g
砂糖③	15g	寿司酢 米1kgに対して150g
食塩③	0.65g	寿司酢 米1kgに対して6.5g
天盛り)	10g	
海老	3尾	
冷凍錦糸卵	10g	散らし寿司の天盛りにする具材はお好みで可
刻みのり	0.5g	

作り方

1. 寿司酢を合わせて、鍋に入れて、一度沸騰させ、火からおろして冷ます。
2. 米を分量の水を計り、30分浸漬させて、炊飯器に移し炊飯する。
3. 干しいたけを水で戻し、粗みじん切りにする。(時間がなければぬるま湯で戻す)干しいたけの戻し汁はすまし汁に使うので、残しておく。
4. 高野豆腐を水で戻し、粗みじん切りにする。
5. 2と3を別々の鍋に、それぞれの分量の調味料を加えて炊く。水の量はぎりぎり具材が隠れるくらい。炊けたら、冷ましておく。
6. 2の米が炊けたら、飯切りに移し、1のすし酢、3の干しいたけ、4の高野豆腐を加え、手早く飯を切るように混ぜる。混ぜたら、酢飯を冷ます。
7. 6を器に盛り付け、お好みの具材を盛り付けて完成。

オクラのあえもの

材料	分量	備考
おくらホール(M)	50g	輪切り
濃口醤油	2.5g	
天盛り)		
かつおぶし	適量	

作り方

1. おくらを解凍し、輪切りにし、醤油と和える。
2. 1を盛り付けてかつお節を適量天盛りにし完成。

すまし汁

材料	分量	備考
好きな具材	-	
水	140g	
干しいたけの戻し汁	10g	ある分だけでよいです。
粉末だし	0.5g	
薄口醤油	6g	

作り方

1. 分量のお湯と干しいたけの戻し汁を沸かし、調味料を加えて完成。

11食目

サバの味噌煮

サバの味噌煮		
材料	分量	備考
ノルウェーサバ	80g	
水	10g	
味噌	12g	
料理酒	10g	
みりん	6g	
砂糖	3g	
添え)		
小芋	3ヶ	

作り方

1. 小芋をゆでて、火を通しておく
2. 料理酒、みりん、砂糖を鍋に入れ沸騰させる。沸騰したら、味噌を溶かして再度沸騰させる。
3. 2にサバを入れ、サバがギリギリ浸かる程度に水を加えて、30分ほどコトコト煮込む。(途中で水が少なくなってきたら、少しずつ加えてください。)
4. 30分煮込んだら、サバを取り出し、1を鍋に入れ、鍋に残った味噌を小芋に絡ませたら、盛り付けて完成。

いんげんの炒め物

材料	分量	備考
冷凍いんげん	30g	2cmくらいの長さにカット
冷凍さつま揚げ	10g	いんげんと同じ形にカット
ごま油	0.5g	適量
シャンタン	0.3g	
薄口醤油	0.5g	

作り方

1. フライパンに油をひき加熱し、温まってきたら、シャンタンをくわえる。
2. シャンタンが油になじんできたら、いんげんを加えて、いんげんが柔らかくなるまで炒め、柔らかくなったらさつま揚げを加え、フライパンが、再び温まってきたら、薄口醤油を加えて、醤油の焼けた香りがしたら完成。

大根おろしの酢の物

材料	分量	備考
冷凍大根おろし	60g	
冷凍しらす干し	10g	
おろし生姜	1g	
酢	8g	
砂糖	1g	
薄口醤油	2g	

作り方

1. 冷凍大根おろしを解凍し、水分をざるで切っておく。
2. 冷凍しらすを解凍しておく
3. 酢と砂糖と薄口醤油を合わせて、砂糖が溶けるまで混ぜる
4. 1と2と3とおろし生姜を和えたら完成。

12食目

鶏肉の治部煮

材料	分量	備考
鶏もも肉(皮なし)	100g	1口サイズにカット
片栗粉	適量	鶏肉につける
ごま油	0.5g	
水	適量	
濃口醤油	12g	
みりん	7g	
砂糖	2g	
冷凍厚揚げ	40g	1口サイズにカット
冷凍乱切り人参	20g	
冷凍きぬさや	2枚	
作り方		
1. 冷凍乱切り人参と冷凍きぬさやを解凍しておく。冷凍厚揚げは解凍し、食べやすい大きさにカットして、沸いたお湯に入れ30秒ほど茹でて、油抜きをしておく。		
2. 鶏肉を食べやすい大きさに切って、鶏肉の水気を拭き取り、片栗粉をまぶす。		
3. 鍋にごま油をひいて、加熱し、2の鶏肉を少し焼き目がつく程度炒める。(煮るので完全に火を通さなくてもよいです)		
4. 3の鍋に1で切った厚揚げと、解凍した人参、みりん、砂糖、具材がおおわれるくらいの水を加え、10分ほど煮る。10分茹でたら濃口醤油を加えさらに5分煮る。		
5. 4が煮終わったら、1人前ずつ盛り付ける。残った煮汁にきぬさやを加え、再度沸いたら、きぬさやも盛り付け完成。		

おかか和え

材料	分量	備考
冷凍ほうれん草	70g	
かつお節	1g	
濃口醤油	3g	
作り方		
1. 冷凍ほうれん草を解凍して、余分な水分を絞る。		
2. 1と濃口醤油とかつお節をあえて完成。		

味噌汁

材料	分量	備考
好きな味噌汁の具	-	
水	150g	150mlでも可
粉末だし	1g	
味噌	10g	
作り方		
1. 分量のお湯を沸かし、味噌と粉末だしを加えて完成。		

13食目

魚のムニエル

材料	分量	備考
カラスガレイ	80g	どんな魚でも可
料理酒	2g	魚を漬ける用
食塩	0.7g	魚を漬ける用
小麦粉	適量	
バター	3g	
添え)	3g	
スパゲッティ	7g	
ベーコン	7g	細切り
冷凍ホウレンソウ	10g	
油	1g	炒め油
ケチャップ	10g	
作り方		
1. カラスガレイを解凍し、余分な水気を切って、料理酒と食塩を混ぜた調味液に10分ほど漬ける。		
2. 1に小麦粉を軽く付けて、オーブンパン(フライパンで焼いてもよい)に並べ、魚の上にバターを適量な配分で並べて200℃で10分程度加熱する。魚に火が通れば完成。		
3. スパゲッティを沸騰したお湯(水分の分量に対して1%程度の食塩を加える)に入れ、ゆでる(スパゲッティの太さによって、ゆで時間は変わるため、包装に書かれたゆで時間に従ってください)		
4. スパゲッティを湯がいているうちに、フライパンを加熱し、油をひき、ベーコンとほうれん草を炒めておく。スパゲッティがゆでおわったら、鍋からトングを使って、直接スパゲッティを取り出しスパゲッティを炒める。		
5. フライパンにスパゲッティのゆで汁が少なくなってきたら、ケチャップをフライパンに投入し、スパゲッティとケチャップがよく絡んだら完成。		

野菜のマヨネーズ和え

材料	分量	備考
冷凍ブロッコリー	30g	1.5cm角くらいにカット
冷凍カリフラワー	30g	1.5cm角くらいにカット
マヨネーズ	10g	
薄口醤油	2g	
作り方		
1. 冷凍ブロッコリーと冷凍カリフラワーを解凍し、水分を絞っておく。		
2. マヨネーズと薄口醤油を和えて、ドレッシングをつくる		
3. 1と2を和えて完成		

コンソメスープ

材料	分量	備考
卵	30g	溶き卵
ドライパセリ	適量	
水	150g	
コンソメ	2.2g	
胡椒	0.5g	適量
作り方		
1. 水を沸かし、コンソメと胡椒を加え、沸騰したら、溶き卵を混ぜて、再度沸騰し、ドライパセリを加えたら完成。		

牛丼

材料	分量	備考
牛肉	80g	
冷凍玉ねぎスライス	60g	
水	100g	適量
粉末だし	1g	
濃口醤油	8g	
薄口醤油	4g	
みりん	6g	
砂糖	1.5g	
おろし生姜	1g	
添)		
紅ショウガ	10g	
作り方		
1. 冷凍玉ねぎスライスを解凍し、余分な水分を絞っておく。		
2. 鍋に水を入れ沸騰させる。沸騰したら、牛肉を加え、30分ほど煮込む。		
3. 1の玉ねぎと紅ショウガ以外を加えて、玉ねぎが柔らかくなるまで煮込む。		
4. 3を丼に盛り付け、紅ショウガを添えたら完成。		

浅漬け

材料	分量	備考
冷凍白菜	60g	
冷凍柚子皮	1g	
浅漬けの素	10g	
薄口醤油	1g	
酢	1g	
作り方		
1. 冷凍白菜を解凍し、余分な水分を絞っておく。		
2. 1に柚子皮と調味料をすべて加え、1時間ほど漬け込み完成。		

果物缶

材料	分量	備考
お好みの果物缶	80g	

付録 2 船員版職場環境改善 チェックシート

次の1から8までは、一般的に使用されている職業性ストレス簡易調査票及び新職業性ストレス簡易調査票(短縮版)と同じ質問をしています。

1から3までの質問項目(55項目)への回答結果により高ストレス者を割り出すとともに、1から8までの質問項目(80項目)を用いて集団分析を行い、船内で皆様が気持ち良く働くことができるよう、具体的な職場の改善を進めるポイントを把握できます。

1. 乗船中の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○をつけてください。

	そ う だ	ま あ そ う だ	や ち が う	ち が う
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
③ 一生懸命働かなければならない -----	1	2	3	4
④ かなり注意を集中する必要がある -----	1	2	3	4
⑤ 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ -----	1	2	3	4
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 -----	1	2	3	4
⑦ からだを大変よく使う仕事だ -----	1	2	3	4
⑧ 自分のペースで仕事ができる -----	1	2	3	4
⑨ 自分で仕事の順番・やり方を決められる -----	1	2	3	4
⑩ 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる -----	1	2	3	4
⑪ 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない -----	1	2	3	4
⑫ 私の部署内で意見のくい違いがある -----	1	2	3	4
⑬ 私の部署と他の部署とはうまが合わない -----	1	2	3	4
⑭ 私の職場の雰囲気は友好的である -----	1	2	3	4

- ⑮ 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない -----1 2 3 4
- ⑯ 仕事の内容は自分にあっている -----1 2 3 4
- ⑰ 働きがいのある仕事だ -----1 2 3 4

2. 乗船中の最近1か月間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○をつけてください。

- | | ほとんど
なかった | ときどき
あった | しばしば
あった | ほとんど
いつも
あった |
|--------------------------|--------------|-------------|-------------|--------------------|
| ① 活気がわいてくる -----1 2 3 4 | | | | |
| ② 元気がいっぱいだ -----1 2 3 4 | | | | |
| ③ 生き生きする -----1 2 3 4 | | | | |
| ④ 怒りを感じる -----1 2 3 4 | | | | |
| ⑤ 内心腹立たしい -----1 2 3 4 | | | | |
| ⑥ イライラしている -----1 2 3 4 | | | | |
| ⑦ ひどく疲れた -----1 2 3 4 | | | | |
| ⑧ へとへとだ -----1 2 3 4 | | | | |
| ⑨ だるい -----1 2 3 4 | | | | |
| ⑩ 気がはりつめている -----1 2 3 4 | | | | |
| ⑪ 不安だ -----1 2 3 4 | | | | |
| ⑫ 落ち着かない -----1 2 3 4 | | | | |
| ⑬ ゆううつだ -----1 2 3 4 | | | | |
| ⑭ 何をするのも面倒だ -----1 2 3 4 | | | | |
| ⑮ 物事に集中できない -----1 2 3 4 | | | | |
| ⑯ 気分が晴れない -----1 2 3 4 | | | | |
| ⑰ 仕事が手につかない -----1 2 3 4 | | | | |

- ⑱ 悲しいと感じる -----1 2 3 4
- ⑲ めまいがする -----1 2 3 4
- ⑳ 体のふしぶしが痛む -----1 2 3 4
- ㉑ 頭が重かったり頭痛がする -----1 2 3 4
- ㉒ 首筋や肩がこる -----1 2 3 4
- ㉓ 腰が痛い -----1 2 3 4
- ㉔ 目が疲れる -----1 2 3 4
- ㉕ 動悸や息切れがする -----1 2 3 4
- ㉖ 胃腸の具合が悪い -----1 2 3 4
- ㉗ 食欲がない -----1 2 3 4
- ㉘ 便秘や下痢をする -----1 2 3 4
- ㉙ よく眠れない -----1 2 3 4

3. 乗船中の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○をつけてください。

- | | 非常に | かなり | 多
少 | 全
く
な
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 | | | | |
| ③ 配偶者、家族、友人等 -----1 2 3 4 | | | | |
| 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？ | | | | |
| ① 上司 -----1 2 3 4 | | | | |
| ② 職場の同僚 -----1 2 3 4 | | | | |
| ③ 配偶者、家族、友人等 -----1 2 3 4 | | | | |

あなたの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？

- ① 上司 -----1 2 3 4
 ② 職場の同僚 -----1 2 3 4
 ③ 配偶者、家族、友人等 -----1 2 3 4

4. 乗船中の満足度についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

- | | 満足 | まあ満足 | やや不満足 | 不満足 |
|------------------|----|------|-------|-----|
| ① 仕事に満足だ ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ② 家庭生活に満足だ ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

5. 乗船中のあなた自身のお仕事について、もう少し詳しく伺います。最もあてはまるものに○をつけて下さい。

- | | そう
だ | まあ
そう
だ | やや
ちが
う | ち
が
う |
|--------------------------------|---------|---------------|---------------|-------------|
| ① 感情面で負担になる仕事だ ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ② 複数の人からお互いに矛盾したことを要求される ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ③ 自分の職務や責任が何であるか分かっている ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ④ 仕事で自分の長所をのばす機会がある ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

6. 乗船中のあなたが働いている職場について伺います。最もあてはまるものに○をつけて下さい。

- | | そう
だ | まあ
そう
だ | やや
ちが
う | ち
が
う |
|---------------------------------------|---------|---------------|---------------|-------------|
| ① 自分の仕事に見合う給料やボーナスをもらっている ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ② 私は上司からふさわしい評価を受けている ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ③ 職を失う恐れがある ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ④ 上司は、部下が能力を伸ばす機会を持てるように、取り計らってくれる -- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑤ 上司は誠実な態度で対応してくれる ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑥ 努力して仕事をすれば、ほめてもらえる ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑦ 失敗しても挽回(ばんかい)するチャンスがある職場だ ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

7. あなたの働いている会社や組織について伺います。最もあてはまるものに○をつけて下さい。

- | | そう
だ | まあ
そう
だ | やや
ちが
う | ち
が
う |
|--------------------------------------|---------|---------------|---------------|-------------|
| ① 経営層からの情報は信頼できる ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ② 職場や仕事で変化があるときは、従業員の意見が聞かれている ---- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ③ 一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ④ 人事評価の結果について十分な説明がなされている ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑤ 職場では、いろいろな立場の人が職場の一員として尊重されている 1 | 2 | 3 | 4 | |
| ⑥ 意欲を引き出したり、キャリアに役立つ教育が行われている ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑦ 仕事のことを考えているため自分の生活を充実させられない ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⑧ 仕事でエネルギーをもらうことで、自分の生活がさらに充実している -1 | 2 | 3 | 4 | |

8. 乗船中のあなたのお仕事の状況や成果について伺います。最もあてはまるものに○をつけて下さい。

	そ う だ	ま あ そ う だ	や や ち が う	ち が う
① 職場で自分がいじめにあっている(セクハラ、パワハラを含む) -----	1	2	3	4
② 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている -----	1	2	3	4
③ 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる -----	1	2	3	4
④ 自分の仕事に誇りを感じる -----	1	2	3	4

次の9は、海上労働独自の観点から新たに設けた質問項目です。

2018年10月のアンケート調査で「職業性ストレス簡易調査票」にご回答いただいた方のうち、「高ストレス」と判定された方が乗船中のストレス要因としてあげられた事項を上位順に記載したものです。

以下、外航船員用10項目と内航船員用10項目がありますが、貴社や各船で、「そうだ」「まあそうだ」と回答した方の割合が多い項目については、改善の必要性が高いものとしてご理解いただけます。

<外航船員用>

9. 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○をつけてください。

	そ う だ	ま あ そ う だ	や や ち が う	ち が う
① 書類作成や担当業務などのノルマのため、無理をしなければならない	1	2	3	4
② 一緒に乗船する乗組員とうまがあわない -----	1	2	3	4
③ 運航スケジュールがハードなため、無理をしなければならない -----	1	2	3	4
④ 業務中に危険を感じることもある -----	1	2	3	4
⑤ 限られた人たちと業務や生活をするのにかなり気を使う -----	1	2	3	4
⑥ 貨物の管理や人命の安全に、かなり気を使う -----	1	2	3	4
⑦ 十分な睡眠時間がとれない -----	1	2	3	4
⑧ 入出港時など時間の制約に、かなり気を使う -----	1	2	3	4
⑨ 船内ではプライベートな時間がない -----	1	2	3	4
⑩ 船内では趣味に没頭できる時間がない -----	1	2	3	4

<内航船員用>

9. 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○をつけてください。

	そ う だ	ま あ そ う だ	や や ち が う	ち が う
① 運航スケジュールがハードなため、無理をしなければならない -----	1	2	3	4
② 一緒に乗船する乗組員とうまがあわない -----	1	2	3	4
③ 業務中に危険を感じることもある -----	1	2	3	4
④ 十分な睡眠時間がとれない -----	1	2	3	4
⑤ 限られた人たちと業務や生活をするのにかなり気を使う -----	1	2	3	4
⑥ 自由な時間が1日に8時間以上ない -----	1	2	3	4
⑦ 動揺や騒音のある場所で業務をするのに無理をしなければならない 1	1	2	3	4
⑧ 酷寒や酷暑でのスタンバイ作業に無理をしなければならない -----	1	2	3	4
⑨ 船内では趣味に没頭できる時間がない -----	1	2	3	4
⑩ 書類作成や担当業務などのノルマのため、無理をしなければならない 1	1	2	3	4

資料提供

■こころの健康づくり(含むパワハラ防止)のためのチェックリスト

神奈川大学工学部経営工学科 久宗周二教授
公益財団法人大原記念労働科学研究所
小木和孝主管研究員

■セルフケアとしての食事レシピ集

一般財団法人神戸マリナーズ厚生会

参考文献

メンタル力を鍛える食事・睡眠・運動

北岡和代: ストレスと食生活 e-ヘルスネット 厚生労働省

<https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/contributors/e-kitaoka-kazuyo>

外山健二: ストレスと食生活 食事指導のABC

日本医事新報社 2008

中村丁次: 食事の正しい食べ方 食事指導のABC

日本医事新報社 2008

船員のメンタルヘルス確保のための手引き

2020年3月 第一版

編集者: 海技者のメンタルヘルスに関する調査研究専門委員会

協力機関: 公益財団法人 日本海事センター

発行所: 一般財団法人 海技振興センター

〒102-0083 東京都千代田区麹町4-5 海事センタービル5階

TEL: 03-3264-3871 / FAX: 03-3264-3808

URL: <https://mhrij.org/>

<http://www.maritime-forum.jp/>