

令和4年9月9日  
海事局船員政策課

## 令和4年度「船員安全・労働環境取組大賞（トリプルエス大賞）」決定！！

国土交通省では、船舶所有者、船員及びその関係者を対象に安全運航や船員の労働災害防止・健康管理・労働支援に関する先進的で優良な取組を「船員安全・労働環境取組大賞（トリプルエス大賞）」として選定し、幅広く周知展開しています。

本年8月の選考委員会での審査の結果、本年度は4件（大賞1件、特別賞3件）の取組が選定され、以下のとおり海事局長表彰を行います。

※「SSS（トリプルエス）」とは・・・船員安全・労働環境取組大賞の略称で、英語表記（Award for Safety and Smart Environment for Seafarers）の頭文字をとったもの。

令和4年度のトリプルエス大賞（大賞1件、特別賞3件）の概要は以下のとおりです。

### 1. 受賞者の概要等（詳細は別紙参照）

#### 「船員安全・労働環境取組大賞」（1者）

受賞者：商船三井テクノトレード株式会社

取組の名称：給油船新技術開発による給油作業中における労働災害防止への取組み  
次世代船員・女性の就労支援、居住環境の向上

#### 「船員安全・労働環境取組特別賞」（3者）※五十音順

受賞者：旭タンカー株式会社

取組の名称：乗組員の労働環境に配慮した  
次世代内航電気推進タンカー船「あさひ」就航

受賞者：上野トランステック株式会社

取組の名称：船舶への常備薬設置による疾病予防

受賞者：東ソー物流グループ コーウン・マリン株式会社

取組の名称：アンマネでパワハラ回避！  
～「やっちまったなあ」そうなる前のアンガーマネジメント！～

### 2. 表彰授与式

1. 日時：令和4年9月15日（木）14：00～14：30

2. 場所：国土交通省海事局長室

（千代田区霞が関2-3-1 中央合同庁舎3号館9階）

3. 内容：海事局長より表彰状の授与

※取材を希望される方は、令和4年9月14日（水）17時までに下記メールアドレス宛にご連絡ください。



#### 【問い合わせ先】

海事局船員政策課労働環境対策室 榎本、高島

（代表）03-5253-8111（内線）45-143、45-159

（直通）03-5253-8652（FAX）03-5253-1643

（メール）hqt-senin☆mlit.go.jp ☆を@にて送信ください。

## ◆各取組内容の概要

### 【大賞】

#### ○取組名

給油船新技術開発による給油作業中における労働災害防止への取組み、次世代船員・女性の就労支援、居住環境の向上

#### ○受賞者名

**MOL** 商船三井テクノトレード株式会社

#### ○取組の内容

- ・ 離着舷作業の効率化及び安全性向上のため、全旋回式ポンプジェットスラスター、自社新開発の特許取得した「STS (SHIP to SHIP) 着舷補助装置」の導入。
- ・ 船内、陸上での監視強化でヒューマンエラーや事故防止のため、船内、荷役監視モニターを設置。
- ・ 船員人材確保、女性活用、感染症対策のため、居住区には徹底した振動・騒音・結露防止対策を施し、機能性に優れたデザイン居室を採用

#### 【船舶概要】



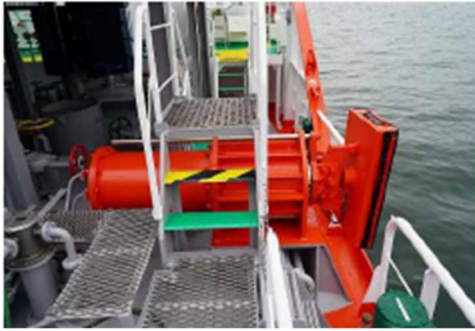
船名：テクノエース  
総トン数：348トン  
給油船 700 KL 積み型  
就航日：令和4年4月

#### 【全旋回式ポンプジェットスラスター】



このポンプジェットスラスターは、トンネル型スラスターと違い、船底から海水を吸い込み、全旋回ノズルにより噴射方向を任意にコントロールする事が出来る為、潮流の変化が激しい沖でのバンカー時の操船性が安定し、喫水変化が大きい給油船でもすべての喫水域で使用可能であるため、バラスト張り込みによる時間を短縮出来る他、係船ロープ巻き込み事故を無くし、離着舷作業の安全性が向上する。

## 【STS (SHIP to SHIP) 着舷補助装置】

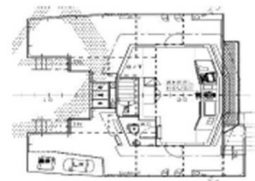


係船ロープの代わりに電磁石によって船体同士を吸着させる装置であり、本装置を使用する事によって通常の接舷させる係船ロープの本数を減らす事ができ、自動喫水調整（電磁石を任意時間により ON、OFF させる事）によって、常に喫水変化は調整され、通常、荷揚げで生じてくる喫水変化による乗組員の係船ロープ調整作業を減らす事ができる等、係船ロープが起因で発生する乗組員の災害事故が軽減される。

## 【船内、荷役監視モニター】



○操舵室



8角形の形をした船橋

○機関監視室



ライブ機能、録画機能を備えており、ライブ機能では、運航中の船長へ陸上社員（海技資格を有している者）より、リアルタイムの気象、海象等のアドバイスを提供するとともに、陸・海の双方から監視体制を強化することで、ヒューマンエラーの防止を図る。

また、録画機能を使つての作業中、接舷中などのヒヤリハットの検証、操船の教育等、幅広く教育による技術向上による事故防止に役立てる。

【船員食堂】



【事務室兼サロン】



食堂と別に事務室兼サロンを設け、乗組員のミーティング、休憩、荷役協定、教育の場として使用可能

【多目的室】



独立した浴室・トイレ付の船員室を設けており、女性船員の居室やウイルス感染者が発生した場合の一時隔離室としても使用可能。

(参考)

○受賞者概要

代表者 代表取締役社長 川越 美一

所在地 東京都千代田区

創立 1948年6月11日



## 【特別賞】

### ○取組名

乗組員の労働環境に配慮した次世代内航電気推進タンカー船「あさひ」就航

### ○受賞者名



**旭タンカー株式会社**

### ○取組の内容（労働支援）

- ・ 世界初の大容量リチウムイオン電池のみを動力源とし、ゼロエミッションによる環境負荷の低減とともに、騒音や振動を抑えることで乗組員の労働環境が改善
- ・ 操船性能の向上、効率化を目的としたインテグレートブリッジシステムの導入
- ・ 乗組員の荷役作業改善のために、自動荷役システムを導入
- ・ 乗組員同士のコミュニケーションを重視した居住区の環境整備

### 【船舶概要】

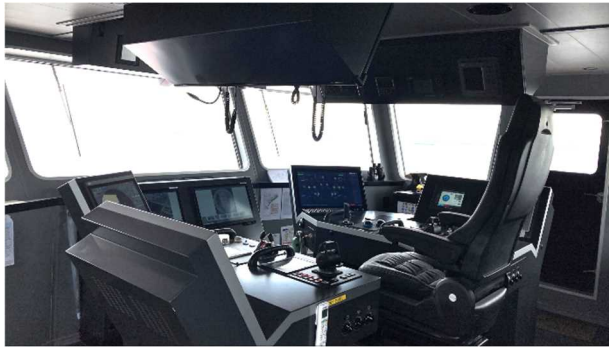


船名：あさひ

総トン数：492トン

就航日：令和4年4月

### 【インテグレートブリッジシステム】



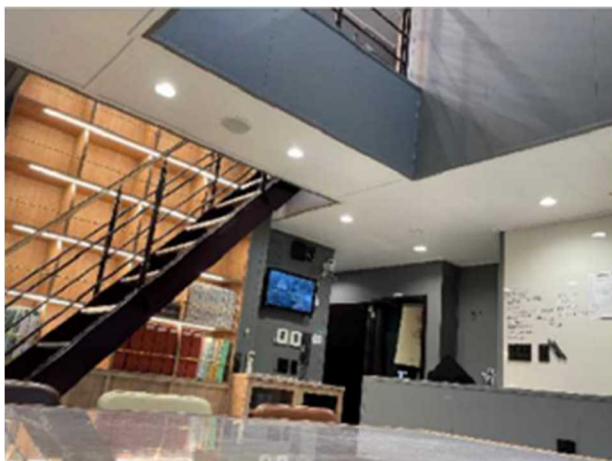
操船性能の向上、効率化を目的としたインテグレートブリッジシステムは機器を集約することで、1人で操船作業可能な配置となっている

### 【自動荷役システム】



本船クラスの内航タンカーとしては初めてとなる自動荷役システムを搭載しており、このシステムは防爆タブレットを使用した遠隔操作が可能で、これは内航タンカーとして初めてとなる。

### 【吹き抜けのサロン】



吹き抜けを中心とした内装は内航貨物船として初。

居室の配置をリビングルームを中心とした家のようなデザインにすることで、船内における乗組員のコミュニケーションが活発化

(参考)

#### ○受賞者概要

代表者 代表取締役社長 春山 茂一

所在地 東京都千代田区

創立 1951年3月1日

## 【特別賞】

### ○取組名

船舶への常備薬設置による疾病予防

### ○受賞者名

上野トランステック株式会社

UYENO

### ○取組の内容（労働支援）

- ・ 配置薬を船舶に設置し、船員の健康管理及び薬局へ行く時間を削減

#### <従来> 【医薬品を購入する場合】（イメージ）



船舶という隔離された環境では、薬局に行くことができる寄港地や回数が限られており、必ずしも必要としている医薬品が手に入るとは限らない。  
また、船員が自ら購入するため、時間も要すことになる。

#### <取組後> 【配置薬を設置した場合】（イメージ）



配置薬を契約すると医薬品の説明を行える資格を持った登録販売者が定期的に医薬品のチェック・補充を行うことで、船員が自ら薬局に行く手間を省き、その時間を船舶の整備やプライベートの時間として活用することが可能になった。  
また、医薬品の消費期限の管理や古くなった医薬品を登録販売者が持ち帰り、新しい薬と交換してくれ、医薬品は使用した分だけの支払いになるため、支出も抑えることができる。

#### （参考）

### ○受賞者概要

代表者 代表取締役社長 上野 元

所在地 神奈川県横浜市

創立 1869年3月

## 【特別賞】

### ○取組名

アンマネでパワハラ回避！

～「やっちゃまったなあ」そうなる前のアンガーマネジメント！～

### ○受賞者名



東ソー物流グループ  
コーウン・マリン株式会社

### ○取組の内容（健康管理）

- ・ パワーハラスメントの要因の一つである「怒り」に着目し、「怒り」の発生のメカニズムやコントロールに関する知識を深め、感情による摩擦の回避を目的とした船員の「アンガーマネジメント」教育を浸透

疑似体験用の会話事例(参考助言案)

船長：「●●、最近元気がない。」  
●●：「申し訳ありません。…ちょっと最近、体調が悪くてですね。」  
船長：「どうしたんか、お前らしくないな。みんなも最近●●がミスが多いっ、心配しちよったぞ。」  
●●：「すいません。自分はこの仕事、向いてないかも知れません。」  
船長：「ミスが続くとるけん、そう思うんやろ。①**気合が足りんから**そうなるんだ。しっかり②**頑張れ!**」  
①抽象的な理由。根拠論。  
②どう頑張れば良いか具体的なアドバイスがない。  
●●：「はい。」  
船長：「③**俺も若い頃は、そういうことがあった。だれもが通る道やから④頑張れ!**」  
そこを乗り越えたら**仕事が面白くなるから。**  
③自分が善善、相手の原因を聴こうとしない。  
④既に頑張っているのに更に「頑張れ」→本人にはプレッシャー。  
●●：「はい。でも、自分のせいで皆に迷惑をかけてしまって、やっぱり自分には能力が無いんやと思います。」  
船長：「⑤**体調が悪いけん、そう思うんやろ。夜は寝とんか?**」⑤勝手に決めつける。  
●●：「最近、寝つきが悪くて。考え込むと、寝れなくなってしまうんです。」  
船長：「そりゃいかんや。俺は、時間がある時、筋力をするぞ。」  
⑥**体を鍛えろ!** 疲れてぐっすり寝れるぞ。  
たいまだ若いの、体がなまっている証拠やろ。  
俺の若い頃は、⑦**自分の話が続く**  
⑥無理に勧める。  
⑦自分の言いたいことばかり。相手の話は聴かない。  
色んな場面で疑似体験!  
※健康診断の例!



カンになったら6秒待つ

『怒りを感じたら6秒待つべし』  
『怒っているときは時間が早く進むので、7秒数えるべし』

- 人は『怒り』が生まれて、理性が働くまでに6秒かかる。
- つまり、その6秒をしのげば、極端な行動に発展しない。(『怒り』による失敗を防げる。)
- 注意すべきは、無意識や衝動的に反応する『癖』である。
- 何とか、沈黙の6秒を耐えしのぎ、暴力や『売り言葉に買い言葉』の悪循環と交わらないよう気を付ける。(お互いヒートアップしてしまふ。)

実は既に2020年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」に基づく『**パワーハラスメント防止指針**』が施行されています!  
①大手企業は既に義務化。中小企業については、2022年4月1日より義務化される。ペナルティとしては、最終的に**企業名が公表**され、現場のみならず会社、社外には**社会的損失を生む可能性**がある!←ヤバイ!  
【復習: パワハラとは?】  
ゆ 優越背景: 優越的な関係を背景にした言動(身体的行動は厳禁!)  
ぎ 業務超越: 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの  
し 就業妨害: 労働者の就業環境が害されるもの  
→ただし、客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。らしい。(判断が難しい。)  
→すなわち、意図的な権力行使、いじめなどにより被害者を通り込んだと判断された場合、法に問われる可能性がある。(個人の思った正義感や正当性は、法の下では何の理由にもならない。)

その6秒間何をします?

- 観察: 何でも良いので近くの物を観察しよう!
- 客観的評点: 怒りを1〜10点満点で表すと何点ぐらいの怒りだろう。(MAX10点)
- 離脱: 顔を真っ白にするイメージと腹式呼吸をイメージした深呼吸。怒りから意識を戻そう!
- 無心・深呼吸: 顔を真っ白にするイメージと腹式呼吸をイメージした深呼吸。怒りから意識を戻そう!

パワハラの会話内容を文書化した上で、無作為に役柄を定め、実際に乗組員に当該会話内容を演じてもらうことで自身では気付きにくいパワハラ発言を疑似体験させると共に、過去に類似した案件が無かったか発表してもらうなど、皆でディスカッションを実施。ドック入渠時などを活用した体験型講習により、浸透させる工夫がなされている。

(参考)

### ○受賞者概要

代表者 代表取締役社長 塚本 均

所在地 山口県周南市

創立 1988年5月