③　「治療と就業の両立支援プラン」等に基づく取組の実施及びフォローアップ

船舶所有者は、治療と就業の両立支援プラン等に基づき、船員に対して必要な就業上の措置及びその治療に対する配慮を行う。また、船舶所有者の産業保健スタッフ及び人事労務担当者は、当該船員の治療の状況を適宜確認し、その状況に応じて当該措置及び当該配慮の内容、実施時期及び実施期間を見直すことが必要である。

④　船員の周囲の者への対応

船舶所有者は、船員に対して就業上の措置及びその治療に対する配慮を行うに当たり、その周囲の同僚及び上司等にも一時的に負担がかかることとなることを踏まえ、当該船員本人の同意を得た上で、必要と認められる範囲内において、これらの者に対し、当該措置及び当該配慮の前提となる当該船員の病状等の情報を可能な限り共有することにより、その理解を得る必要がある。また、これらの者に過度の負担がかからないよう、船舶所有者の産業保健スタッフ及び人事労務担当者による組織的な支援を併せて行うことも必要である。

⑷　船舶所有者による船員の職場復帰の可否の判断及び当該船員に対する職場復帰後の就業上の措置等の実施

①　船員の職場復帰の可否の判断

船舶所有者は、休業していた船員の疾病等が回復した場合、以下のとおり、その職場復帰の可否を判断する。

ア　当該船員の職場復帰に関して、自らが定めた様式等を用いて、当該船員本人を通じ、その主治医から意見を求める。なお、その際、当該船員は、その主治医と連携している医療ソーシャルワーカー、看護師等の支援を受けることも考えられる。当該主治医から提供を受けた情報が十分でない場合において、船舶所有者の産業保健スタッフは、当該船員本人の同意を得た上で、当該船員に代わり、その主治医からさらに必要な情報を収集することが望ましい。なお、船舶所有者に産業保健スタッフがいない場合には、当該船員本人の同意を得た上で、当該船舶所有者の人事労務担当者が当該船員に代わり、その主治医から必要な情報を収集することが考えられる。

イ　当該船員の職場復帰の可否に関して、その主治医の意見を産業医等に提供した上で、その意見を聴取する。なお、産業医等がいない場合には、当該主治医から提供を受けた情報を参考とする。

ウ　当該船員本人の職場復帰に関する意向を確認する。

エ　当該船員が復帰する予定の職場の者の意見を聴取する。

オ　当該船員の主治医及び産業医等の意見、当該船員本人の職場復帰に関する意向、当該船員が復帰する予定の職場の者の意見等を総合的に勘案し、その就業する場所の変更も含めた当該船員の職場復帰の可否を判断する。

②　「職場復帰支援プラン」の作成

船舶所有者は、船員の職場復帰が可能であると判断した場合には、必要に応じて、当該船員の職場復帰に係る支援計画（以下「職場復帰支援プラン」という。）を作成することが望ましい。職場復帰支援プランは、休業していた船員の円滑な職場復帰及び職場復帰後における就業の継続のための具体的な支援を行うことを目的とするものであるため、治療と就業の両立支援プランに盛り込むことが望ましいとされている事項に加え、当該船員の職場復帰予定日についても記載する必要がある。その際、船員は、治療の終了後、直ちに元の職務に復帰することができるとは限らないことに留意すべきである。

職場復帰支援プランの作成に当たり、船舶所有者は、その産業保健スタッフ及び当該船員の主治医と連携するとともに、必要に応じて、当該主治医と連携している医療ソーシャルワーカー、看護師等の支援を受けることが考えられる。

③　「職場復帰支援プラン」等に基づく取組の実施及びフォローアップ

船舶所有者は、職場復帰支援プラン等に基づき、船員に対して必要な就業上の措置及びその治療に対する配慮を行う。また、船舶所有者の産業保健スタッフ及び人事労務担当者は、当該船員の治療の状況を適宜確認し、その状況に応じて当該措置及び当該配慮の内容、実施時期及び実施期間を見直すことが必要である。

④　船員の周囲の者への対応

船舶所有者は、船員に対して就業上の措置及びその治療に対する配慮を行うに当たり、その周囲の同僚及び上司等にも一時的に負担がかかることとなることを踏まえ、当該船員本人の同意を得た上で、必要と認められる範囲内において、これらの者に対し、当該措置及び当該配慮の前提となる当該船員の病状等の情報を可能な限り共有することにより、その理解を得る必要がある。また、これらの者に過度の負担がかからないよう、船舶所有者の産業保健スタッフ及び人事労務担当者による組織的な支援を併せて行うことも必要である。

⑸　船員に業務遂行に影響を及ぼし得る状態の継続が判明した場合の対応

船舶所有者は、船員について、その疾病等の治療後において業務遂行に影響を及ぼし得る状態が継続することが判明した場合には、当該船員の主治医及び産業医等の意見を勘案し、十分な調整を通じて当該船員本人の同意が得られるよう努めた上で、作業の転換等の必要な就業上の措置を講ずる。その際、当該措置は、継続的に実施する必要がある場合があり、当該船員の周囲の同僚及び上司等の理解及び協力を得ることが重要となることに留意すべきである。

また、当該措置について、船舶所有者及びその人事労務担当者は、定期的な状況の確認等を通じて、見直し等の必要な対応を行うことが重要である。

⑹　船員の治療後の経過が順調でない場合の対応

船員の中には、治療後の経過が順調でなく、その疾病等の症状の増悪等により、治療と就業との両立が困難となる者もいる。

船舶所有者は、このような船員の意向も考慮しつつ、当該船員の疾病等の症状及び治療の経過を踏まえた上で、その就業継続の可否について改めて慎重に判断する必要があり、船内労働によってその症状が著しく増悪するおそれがあると認められる場合には、あらかじめ産業医その他の専門の医師の意見を聴いた上で、その就業を停止させる必要がある。

⑺　船員の疾病が再発した場合の対応

船舶所有者は、船員に対して必要な就業上の措置及びその治療に対する配慮を行うに当たり、これらの取組が終了した後においても、その疾病が再発する可能性があることを念頭に置く必要がある。実際に船員の疾病が再発した場合には、その主治医及び産業医等の意見を勘案した上で、改めて必要な就業上の措置及びその治療に対する配慮の内容等を検討し、これらを行うことが重要である。

4　船員の治療と就業の両立支援を行うための環境整備

⑴　船員の治療と就業の両立支援に関する基本方針等の作成等

船舶所有者は、船員の治療と就業の両立支援に関する基本方針及び船内ルールについて、自らが設置する安全衛生委員会、船内安全衛生委員会等（以下「安全衛生委員会等」という。）における調査及び審議を経て、労使の理解を得つつ作成した上で、これを表明し、及び周知する。

⑵　船員の治療と就業の両立支援を実施するための職場風土の醸成

船舶所有者は、船員の治療と就業の両立支援を実施するための職場風土の醸成のため、以下の取組を行う必要がある。

・全ての船員に対する、船内ルールにおいて定める支援制度、治療と就業の両立支援に関する手続及び当該手続に活用することができる自らが定めた様式についての周知及び研修
・治療と就業の両立支援を必要とする船員向けの相談窓口の設置
・船員による治療と就業の両立支援の申出に関する情報の管理体制の明確化