

「労働災害を防ぐための体制づくりと労災予見」 を考える (メンタルヘルスの視点から)

R4.7.22(金) WEB発信

**兵庫産業保健総合支援センター
メンタルヘルス対策促進員 尼子尚造
【第一種衛生管理者・産業カウンセラー・心理相談員】**

本日の流れ

- 時代背景と国の施策
- 不調者発生時の損失
- 「心理的負荷評価表」の活用
- メンタルヘルス対策の課題解決に必要な「事業場内体制」とは
- 課題改善に関わる周辺情報
- 最近の「相談事例」から
- パワーハラスメントが法律で定義されました
- 余談として

平素、産業保健スタッフの皆様をお願いしていること

健康な職場を作ろう！！

私が主役！！

笑顔が一番！元気に楽しく！ご安全に！

【質問させていただきます】

**日本人が今までに誰も経験したことが無い事が、
今、日本で起こりつつあります。**

それはいったい何でしょうかお考えください。

(新型コロナ禍以外で)

国は「4つのケア」を基本に置いています

「4つのケア」の推進

厚生労働省平成18年3月31日「健康保持増進のための指針公示第3号」

セルフケア

労働者(管理職を含む)による

- ・ ストレスへの気づき (睡眠・食事・身体状況)
- ・ ストレスへの対処 (睡眠・リラクゼーション)
- ・ 自発的な相談 (コミュニケーション)

ラインケア

管理監督者(上司)による

- ・ 職場環境等の把握と改善 (就業・規程・日々変化)
- ・ 個別(部下から)の相談対応
(コミュニケーション・コンプリメント)

事業場内産業保健 スタッフ等によるケア

産業医・衛生管理者等による

- ・ 職場環境等の改善 (新メンター制度、自然生活体験等)
- ・ 個別の相談対応
- ・ ネットワークの形成
- ・ ラインによるケアへの支援
- ・ 教育研修の実施

事業場外資源によるケア

事業場外の機関、専門家による

- ・ サービスの活用 (年一度の15分面談の活用等)
- ・ ネットワークの形成

ワーク・エンゲイジメント

【厚労省HP】

労働者の心の健康度を示す概念のひとつで、仕事に対して「**熱意**」「**没頭**」「**活力**」の三つが揃って充実している 心理状態のこと。

【島津明人先生】

- ①仕事に誇り(やりがい)を感じ
- ②熱心に取り組む
- ③仕事から活力を得て 生き生きしている状態のこと。
これはまさに一次予防前、0.5次予防と言えるかもしれない。

【尼子の取組み仮説】 解;ポジティブ思考・行動の維持増進

- 健全な生活リズム堅持(食事・睡眠・運動・深呼吸)
- 健全な心身の醸成(身体健康&メンタルヘルス)←安全安心が肝では
- 主役(自己)としての取組み(承認欲求) + コミュニケーション
⇒**ラインケア**としては褒めて育てる

アブセンティーズムよりも、プレゼンティーズムの方が 職域の業績に与える影響は大きい

アブセンティーズム(absenteeism)



プレゼンティーズム(Presenteeism)

アブセンティーズム
(absenteeism)とは、
欠勤や休職、あるいは遅刻早
退など、職場にすることがで
きず、業務に就けない状態を
意味します。

従来はこの予防と対策がメイ
ンに行われていました。

プレゼンティーズム
(Presenteeism)とは、

「出勤しているにも関わらず、
心身の健康上の問題により、
十分にパフォーマンスが上がら
ない状態」を意味します。

(株)こどもみらい コラムより

開本浩矢先生 人材育成と心理的資本 一人材育成とはなにを開発するのか (2020年7月APO研より)

人材1.0=人的資本(知識、スキル、ノウハウ、教育など)=**何を知っているか**

人材2.0=社会関係資本(弱い紐帯、人的ネットワーク)=**誰を知っているのか**

人材3.0=**心理的資本®**(ポジティブな心理的エネルギーで、積極的な行動や自律的な目標達成を促すエンジン)

= **何をやろうとするのか** ≡ **「人のイキイキ、組織のイキイキ」**

**アブセンティーズムよりも、プレゼンティーズムの方が
職域の業績に与える影響は大きいと言われる時代、
現状の要員で事業場内メンタルヘルス対策が上手く機能
するのだろうか？**



**一定規模の事業場では素人だけでは難しいと感じ
今後は「専門家を含めた体制作り」が大切との思いに行きつきました**

⇒その体制を考えていきたいと思います

その前に「不調者発生時損失」にも触れておきましょう

不調者発生時損失を考えてみましょう

【厚生労働省・2010年試算】

「自殺やうつによる経済的損失」の調査によれば、
うつ病による経済的損失は7,700億円
(自殺も含めれば、27,000億円) という莫大な金額！

【内閣府調査】

企業でメンタルヘルス<精神疾患>の休職者を1名出した時の経済的損失額は422万円、といわれています。

【経済産業省】

これは年々膨れ上がっており、メンタルヘルス問題は健康問題の枠を超え、大きな経営リスクにつながると考えられます。 ⇒ 「健康経営」の動きへ

【例】MOSIMOより

株式会社保健同人会・三井住友海上火災保険株式会社

試算結果

試算期間

発症3ヶ月＋休職6ヶ月＋試し出勤3ヶ月

- 対象者が休職しなかった場合（通常）の給与

300万円

- 対象者が休職した場合にかかるコスト（内訳：①本人に支払う金額＋②発生コスト）

587.6万円

- ①本人に支払う金額

250万円

- 休職中の月手当（月給25万円の2/3＝16.6万円）×休職期間6ヶ月
100万円

- 発症/試し出勤中の計6ヶ月分の給与
150万円

- ②発生コスト

337.6万円

- 既存社員の残業代＋代替社員の教育費等
175万円

- 代替社員の給与×休職期間6ヶ月
150万円

- 上司・人事の対応（月2.1万円）×休職期間6ヶ月
12.6万円

視点を变えて損失を考えてみると

【不調者(休職)が発生した場合】

①企業の損失

- ・ 直接的経済損失
- ・ 周辺への影響
- ・ 解決の為の損失

②その他の損失

- ・ 本人の損失
- ・ 国家の損失

* 労災時の損失

- ・ 経済的損失
- ・ 社会的信用の喪失
- ・ 経営トップの責任問題

⇒本日後程、ある事例について労災リスクを考えていただきます

こんな課題を検討してみましょう

貴方は200人規模の事業場での人事総務部長です。

昨日の帰社前、先日の経営者セミナーで「健康経営」について学んできた社長に呼ばれ、当社も「健康な職場づくりに取り組むよう」指示がありました。

この機に「体制」を整えることとなりました。

現在、嘱託の産業医(外科医)が月に一回、安全衛生委員会に出席しアドバイスをもらっております。

安全衛生委員会は優秀な衛生管理者Aさんが中心的役割を果たしてくれております。

最近、健康診断対応や監督署等への報告担当している、人事総務部Bさんの業務が過多気味で気がかりです。

貴方ならどのような**体制作り**を提言しますか？

○**産業医、保健師、心理職、衛生管理者**をキーワードとして

それぞれの**役割、関係性も含め考えて**ください

又、そのために必要(今回)となる**予算を見積も**ってみてください。

この4者の協力で体制を作りましょう

衛生管理者

産業医

保健師・産業看護師

心理職

産業医の職務

(安衛則第14条第1項)

R1.8.26廣部一彦先生発言を編集

次の事項で、医学に関する専門的知識を必要とするもの⇒ ●

- ①健康診断・その結果に基づく措置
 - ②長時間労働者に対する面接指導・その結果に基づく措置
 - ③ストレスチェック、高ストレス者への面接指導・その結果に基づく措置
 - ④作業環境の維持管理
 - ⑤作業管理
 - ⑥上記以外の労働者の健康管理
 - ⑦健康教育、健康相談、労働者の健康の保持増進措置
 - ⑧衛生教育
 - ⑨労働者の健康障害の原因の調査、再発防止
- ←具体的処置を、産業医以外の他の医師に委ねることが出来る
- ←衛生管理者の職務にも示されている(安衛法第12条、安衛則第11条)

産業保健師の役割

(産業保健師がいること<神奈川産保作成テキストより>)

- 1.健康診断
- 2.保健指導
- 3.健康教育
- 4.治療と仕事の両立支援
- 5.メンタルヘルス対策
- 6.過重労働対策
- 7.産業保健師の日々の健康相談
- 8.緊急時の応急措置
- 9.産業保健師と地域保健(行政サービス)との連携

保健師・産業看護師さんの導入を!!

○なぜ必要なのか

専門家が取り組むことが何より安心である

メンタルヘルス対策には心身の両面管理が必要

常勤産業医がいない限り誰かが総合管理する必要がある

心身の両面管理をそれぞれの規模等に応じて対処

○では、どうするか

①必要な工数に応じた対処(週○日勤務)

②保健師・産業看護師が中核となり

産業医ご指導の下、心理職も協働しチームを組む

③仕組みづくりにご協力いただけませんか

メンタルヘルス対策のワークショップで交わされたアイデア

○お金の掛からないメンタルヘルス対策

○少しの費用でのメンタルヘルス対策

○損失額の半額で行うメンタルヘルス対策

第78回全国産業安全衛生大会・備忘(R1.10.23~25)

○健康への取り組み

トヨタ自動車(株)⇒健康チャレンジ8

適正体重⇒BMIは25未満

朝食⇒毎日食べる

飲酒⇒飲まないか1日1合まで

間食⇒夕食後、寝るまでの間食は週2日以下

禁煙⇒禁煙する

運動⇒1日30分以上の運動を週1日以上

睡眠⇒熟睡できている

ストレス⇒多いほうでない

三菱電機(株)⇒MHP21

適正体重⇒インボディ測定会

運動習慣⇒スポーツ大会

喫煙⇒禁煙講習会、喫煙マラソン

歯の手入れ⇒キャンペーン、講習会

睡眠⇒講習会

ダイトーケミックス(株)⇒常勤産業保健師の導入
立ち話コミュニケーションの実施

職場環境等の改善

米国職業安全保健研究所(NIOSH)

職場環境等の改善を通じたストレス対策のポイント

- ① 過大あるいは過小な仕事量を避け、仕事量に合わせた作業ペースの調整ができること、
- ② 労働者の社会生活に合わせて勤務形態の配慮がなされていること
- ③ 仕事の役割や責任が明確であること、
- ④ 仕事の将来や昇進・昇級の機会が明確であること、
- ⑤ 職場でよい人間関係が保たれていること、
- ⑥ 仕事の意義が明確にされ、やる気を刺激し、労働者の技術を活用するようにデザインされること、
- ⑦ 職場での意志決定への参加の機会があること

改善活動におけるポイント

- 改善項目の抽出は、変更不可能な職場の「基本的な条件」と、変更可能な要因との区別をきちんとする
- 変更が不可能なものを無理に変えようとはしない
- 職場環境改善活動の実施時期は、繁忙期を避けるなど、事業場の諸活動とすり合わせる
- 職場環境改善が本業の妨げになったり、労働者の負担になったりすることのないように配慮する

一昨年、一部改訂されました

資料①②



ハラスメントについて明確となりました

令和2年5月29日付 基発0529第1号

平成23年12月26日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

(公印省略)

心理的負荷による精神障害の認定基準について

心理的負荷による精神障害の労災請求事案については、平成11年9月14日付け基発第544号「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」（以下「判断指針」という。）に基づき業務上外の判断を行ってきたところであるが、今般、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書（平成23年11月）」の内容を踏まえ、別添の認定基準を新たに定めたので、今後は本認定基準に基づき業務上外を判断されたい。

なお、本通達の施行に伴い、判断指針は廃止する。

労働災害の基準を知っておくことが大切 (業務による心理的負荷評価表)を学ぶ

**① 「業務による心理的負荷評価表 別表1」
労働災害認定基準と云われているもの**

**② 「業務以外の心理的負荷評価表 別表2」
(業務以外と云えども業務に影響は与えているはず、
良き隣人として知っておいていただきたいと思います)**

「業務による心理的負荷評価表」活用事例

① 「業務による心理的負荷評価表 別表1」 の活用方法

⇒自社内を振り返る(ラインケア研修として)

② 「業務以外の心理的負荷評価表 別表2」 の活用方法

⇒セルフケア研修で忌引き明け等を考察
(業務以外と云えども業務に影響は与えているはず、
良き隣人として知っておいていただきたいと思います)

複数の出来事がある場合の心理的負荷の評価のまとめ

「法律事務所エソラ」HPより

労災認定基準において、複数の出来事がある場合の心理的負荷の評価をまとめると、次のようなイメージになります。

- ① 「強」 + 「中」 又は 「弱」 → 「強」
- ② 「中」 + 「中」 → 「強」 又は 「中」
- ③ 「中」 + 「弱」 → 「中」
- ④ 「弱」 + 「弱」 → 「弱」

心理的負荷の強度が「弱」の出来事がいくつあっても、
心理的負荷の総合評価は「弱」のままです。

心理的負荷の強度「中」の出来事が複数ある場合に、
心理的負荷の総合評価が「強」になるわけではないことを押さえておく必要があります。

最終判断は全て「裁判」に委ねられることも知っておく必要がありますね(尼子)

こんなケースをどう考えられますか

最近、M&Aで異業種の統合等が見受けられます。

事業者は企業融合のために

「転勤」、「異業務」への命令を発することがあります。

結果として、

適応できない従業員が不調を来す事態があります。

このようなケースの中で「ハラスメント行為」がなされると深刻な事態を生むことともなりかねません。

関わる産業保健職として押さえておきたい点を考えてみたいと思います。

貴方はEAP所属相談員で電話相談契約先従業員からの相談です

【今回のケース】N年秋電話相談（編集済み）

地元企業(M&Aでの子会社)でコツコツと20年余、製造職長

⇒N年春、単身赴任(初体験)、本体工場・製造異業務職長、

＜転勤拒否すると降格もある＞ ＜月2回の帰省交通費支給＞

(仕事に自信なし、相談相手無し、睡眠変調・時として希死念慮、
疲れて帰省も億劫で月1回)

本日は「心理的負荷」にスポットを当ててみましょう

- 「業務による心理的負荷評価表」(以降、評価表)で、該当する項目を見てまいりましょう。

法律で初めてパワハラを定義

キーワードとしては職場において行われる以下の3要素です

「優越的な関係を背景とした言動」
「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」
「労働者の就業環境が害されるもの」です。
尚、パワハラの類型等は指針などに明記されました。

事業主を名宛人として、パワハラに対して、

- (1) 当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (2) その他の雇用管理上必要な措置をとること を義務付けています。

法律上、企業は、(1)の相談に応じられる体制を構築することは必須になる。

(2)については、これから規則などが整備されて内容が明らかになると思われます。

「措置義務」は、措置さえとれば義務を果たしたことになるので、ややゆるい義務とも取れますね。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」

2019年5月29日、参议院本会議で可決 (施行時期は、大企業が2020年6月、中小企業が2022年4月)

パワハラについて防止を定めた部分の法律は

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」という法律で略して、「労働施策総合推進法」と呼ばれる。

職場のパワハラ6類型

～パワハラの種類～

- 身体的な攻撃
- 精神的な攻撃
- 人間関係からの切り離し
- 過大な要求
- 過小な要求
- 個の侵害

パワハラ6類型

指針などに明記されるものと予想されます。

注)例示でありこれ以外もあります



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

① 身体的な攻撃



叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。
丸めたポスターで頭を叩く。

② 精神的な攻撃



同僚の目の前で叱責される。他の職員を宛先を含めて
メールで罵倒される。
必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱る。

③ 人間関係からの切り離し



1人だけ別室に席をうつされる。強制的に自宅待機を命じられる。
送別会に出席させない。

④ 過大な要求



新人で仕事のやり方もわからないのに、他の人の仕事
まで押しつけられて、同僚は、皆先に帰ってしまった。

⑤ 過小な要求



運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられる。
事務職なのに倉庫業務だけを命じられる

⑥ 個の侵害



交際相手について執拗に問われる。妻に対する悪口を言われる。

あなたの周りにありませんか？ こんなセクハラ。

① 対価型セクシュアルハラスメント



経営者から性的な関係を要求されたが、拒否したら、解雇された。

② 環境型セクシュアルハラスメント



事務所内で上司が腰や胸などを度々触るので、また触られるかもしれないと思うと仕事が手に付かず就業意欲が低下している。

あなたの周りにありませんか？ こんなマタハラ。

① 制度等の利用への嫌がらせ型



出産・育児・介護に関連する制度利用を阻害する嫌がらせです。

② 状態への嫌がらせ型



出産・育児による就労環境を害する、嫌がらせです。

「自殺の危機経路」事例

【被雇用者】

- ① 配置転換⇒過労＋職場の人間関係⇒うつ病⇒**自殺**
- ② 昇進⇒過労⇒仕事の失敗⇒職場の人間関係⇒**自殺**
- ③ 職場のいじめ⇒うつ病⇒**自殺**

ライフリンク「自殺実績1,000人調査」

- * 「孤立・孤独」を防ぐことが大切です。
(気軽に相談する文化を作しましょう。)
- * 十分な睡眠も大切です。

あくまで、私見ですが
どのような方に配慮が必要か♥①

中高年独身、一人住まいの方で

- メタボ傾向にある
- 生活リズムが乱れがち
- 相談相手が少ない



孤独死リスクも大きいのではないのでしょうか
♥少しの関心で救えないか♥

あくまで、私見ですが
どのような方に配慮が必要か♥②

シングルマザー(ファザー)

○相談相手が少ない

○更年期問題

○経済的負担問題



♥少しの関心で救えないか♥

「いつもと違う」部下(同僚)への対応の手順

関心と気配り



気づき



声かけ



話を聴く



つなぐ

- ・日頃から部下をよく見ておく

- ・「いつもと違う」ことに速やかに気づく

- ・ためらわずに声をかける

- ・しっかりと話を聴く

批判は控える、結論を急がない、プライバシーに配慮、
適切な情報を与える

- ・不安を感じたら、社内の相談窓口や産業医等、
または社外の専門家への相談・受診を促す

主治医以外の意見を聞いた方がいい主なケース

◎医師が説明を拒否したり、質問しにくい雰囲気がある

初めてかかったとき

- ・最初から同系統の薬を2種類以上処方する
- ・患者自身が書く問診票などの結果だけで診断しているようだ
- ・患者に詳しいことを尋ねないまま「抗うつ薬を飲んで休養をとれば治る」とだけ説明する
- ・薬の副作用について説明しない、または副作用がないと言う

治療中のとき

- ・「悪くなった」と伝えたと、薬がどんどん増える
- ・同系統の薬が3種類以上処方される
- ・長期間の精神療法やカウンセリングでも改善しない

注)本資料は
宮岡等・北里大教授のお話を基に作成しました

メンタルヘルス対策に 関する便利な情報はこちらから

○あかるい職場応援団

ハラスメント対策についての総合支援サイト ハラスメントの裁判例、他社の取組みなど

<https://no-harassment.mhlw.go.jp/>

○「こころの耳」

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト ～心の健康確保と自殺や過労死などの予防～

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

○電話相談
【行政】

兵庫県いのちと心のサポートダイヤル

078-382-3566

月～金 18:00～翌8:30

土日祝 24時間

【民間】

社会福祉法人 関西いのちの電話

06-6309-1121

24 時間



○メール相談 ； 横浜労災病院

心療内科医の D r . 山本（当センター長）が自らお答えするメール相談です。

【年中無休】 mental-tel@yokohamah.johas.go.jp

記入項目

- ◆氏名（匿名も可）
- ◆性別・年齢
- ◆居住地（市区町村まで結構です）
- ◆相談者の立場（勤労者本人・勤労者の家族・職場の上司・産業医・企業の安全衛生担当者 他）
- ◆勤務状況（常勤・パートタイム・アルバイト・他）
- ◆業種・職種
- ◆相談内容

※プライバシーの保護に関しては、十分に配慮しております。

以上の項目にご記入頂くことで、勤務上の不都合が生じること等はございません。

【メール相談のご利用案内】

対象者	勤労者ご本人、ご家族の方、職場の方 産業医、安全衛生管理担当者 他
料金	無料 ※通信費はご利用される方のご負担となります。あらかじめご了承ください。
ご利用時間	24時間 年中無休 ※原則24時間以内にお返事いたします。 数日経っても回答が届かない場合は、受信メールの設定をご確認ください。 その上でもう一度メールをお送りください。 (返信メールが迷惑メールに振り分けられていたり、携帯メールの場合、パソコンからのメールを受信拒否していることがあります。)

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

兵庫障害者職業センター

〒657-0833 神戸市灘区大内通5-2-2

TEL078-881-6776 FAX078-881-6596

Emailhyogo-ctr@jeed.or.jp

開庁日時08:45～17:00(土日祝、年末年始休暇を除く)

- ・リワーク支援
- ・精神障害のある方及び精神障害のある方を雇用しようとする又は雇用している事業主の方に対して、主治医との連携の下で雇用促進、職場復帰（※リワーク支援）、雇用継続のための支援を行います。

精神障害のある方とは、精神保健福祉手帳や医師の診断書等により、躁うつ病、統合失調症、その他の精神性疾患を有していることが確認できる方を指します。

地域産業保健センターのご案内

地域産業保健センターでは、労働者数50人未満の小規模事業場の事業者や小規模事業場で働く人を対象として、労働安全衛生法で定められた保健指導などの産業保健サービスを**無料**で提供しています。

小規模事業場からの相談対応

- 労働者の健康管理（メンタルヘルスを含む）に係る相談・指導
- 健康診断結果についての医師からの意見聴取
- 長時間労働者に対する面接指導
- 高ストレス者に対する面接指導

小規模事業場における個別訪問による産業保健指導の実施

- 職場巡視、労働衛生に関する啓発等の個別訪問指導
- 作業環境管理、作業管理、メンタルヘルス対策等の実地相談・個別訪問支援

産業保健に関する情報提供

- リーフレット等を用いた広報啓発

- 各サービスをご利用いただく場合は事前に申し込みが必要となりますので、裏面の利用申込書をご利用いただき、各地域窓口へFAXで申し込みをお願いいたします。
- 事業場からの申し込みは年度2回までです。

※ 本社等に産業医がいる場合には、その産業医等への協力を要請するようお願いする場合や、医療機関をご紹介する場合もありますのでご了承ください。

お困りごとがございましたらどうぞ！



みんな元気で

みんなが 家族も含めて

職場は愉快地に

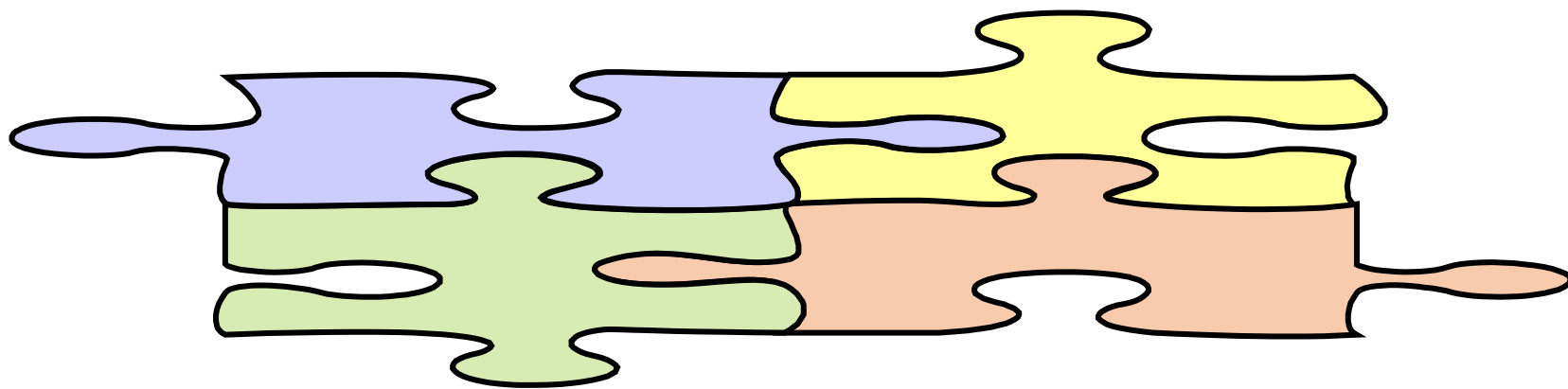
人間関係を良くして

仕事は楽しく

創意工夫をこらして仕事に集中する

いきいき職場

人を大切にする / ウハウを持つ



兵庫産業保健総合支援センター

☎078-230-0283

産業保健スタッフは孤独かもね

○私目線でお勧めSNSグループ

- ・ 産業保健オンラインカフェ(無料)
 - ・ 産業保健オンラインコミュニティ(¥1,000-/月)
- <略称・COEDOH>(月数回、夜、Zoomでのセミナー有り)

○他地域の産業保健総合支援センターでの遠隔セミナー

例:岡山産業保健総合支援センターさん
新型研修シリーズ(高尾総司先生)

県下産業保健スタッフの集まりが持てると良いですね(^_-)-☆

2022.9.27(火)PM2:00~PM4:00(於:兵庫県医師会館)

～産業保健の困りごとを語り合おう～是非ご予約下さい!

健康教育(睡眠)の在り方について

(加藤憲忠氏 富士電機(株)大崎地区健康管理センター
<R3.11.7産業保健オンラインコミュニティ>講演より)

面接指導の対象者の「ナラティブ」を理解



対象者が大切にしたいもの(仕事? 家庭?)を
上手くいくために、どのように眠れば良いのか
サポートするという立場に立つ



その過程で結果的に心身の健康も良くなればよい

*** 但し、**

**既にうつ病発症している、脳・心臓疾患の発症リスク
が高い場合は早急な医療的介入が必要**

理想的だが非現実的な目標 ⇒毎日7～8時間の睡眠

「とても無理」を
では「ナラティヴ」
を理解した対応とは



「何とかできそう」で
「効果がある」対策を
まずやってもらう。
(まず一歩を踏み出す)



【例】
平日の睡眠6時間 **+**
昼休みの短時間仮眠

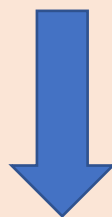
快眠のポイント

「平日の睡眠時間6時間」を目指す

**忙しいときは、休日やノー残業デー
だけでも十分な睡眠をとる。**

昼休みの15分程度の仮眠も有効。

**私達、産業保健スタッフとして
大切にしたいものは**



**<対象者の「ナラティブ」を理解すること>
なのかもしれませんね**

本日はご清聴ありがとうございました

皆様が
そのところを得て
喜びに満ちた
精神生活をお過ごしいただけますように

笑顔が一番！元気に・楽しく・ご安全に！！

尼子尚造